


คุณภาพชีวิตผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบ: กรณีศึกษา
สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2


ปิยะวรรณ บัวดี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

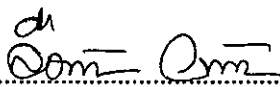
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ปิยะวรรณ บัวดี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

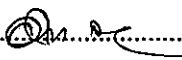
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.วิษระ ยาคูณ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



..... ประธาน
(ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบดิน)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)


..... กรรมการ
(ดร.วิษระ ยาคูณ)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 17 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยในหัวข้อ “คุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบ กรมศึกษาสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2” สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.เลื่อนชัย วงษ์ทอง ผู้ถูกราบเรียนเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ข้อคิดและให้ความช่วยเหลือด้านแนวทางการทำวิจัยที่ถูกต้องตามระเบียบวิธี จึงทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยมีความปิติและซาบซึ้งที่ได้โอกาสได้รับทุนการศึกษา จากสำนักงานประกันสังคม ในครั้งนี้ และผู้วิจัยต้องกราบขอบพระคุณ นายพนัส กรีสระเดช ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 และ นางสุภาวดี จันทระระจ่าง หัวหน้าส่วนงานการเงิน และบัญชี ที่ได้โอกาสแก่ผู้วิจัย (เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2) ได้ศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อันมีคุณค่า และขอขอบพระคุณ อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และท่านคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำในการศึกษาวิจัย และคณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ปรากฏชื่อในงานนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานนิพนธ์ รวมทั้ง อาจารย์ชัชวาลิ เชมะรังสี อาจารย์จำรูญ กลิวัตร์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการประสานงานเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตพื้นที่ 2 ทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนผู้อยู่เบื้องหลังในการดำเนินการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครู อาจารย์ ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจ ตลอดจนขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและเป็นกำลังใจเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีต และปัจจุบันที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ปิยะวรรณ บัวดี

57720003: สาขาวิชา: การจัดการสาธารณสุข; บธ.ม. (การจัดการสาธารณสุข)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต/ความคาดหวัง/การว่างงาน

ปิยะวรรณ บัวดี: คุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบ
กรณีศึกษา:สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

QUALITY OF LIFE OF THE INSURED UNEMPLOYED IN THE COUNTY RESPONSIBLE
FOR THE CASESTUDY: SOCIAL SECURITY OFFICE AREA 2

(QUALITY OF LIFE, PETCHABOON PROVINCE, UNEMPLOYED)

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ลือชัย วงศ์ทอง, ปร.ด. วัชร ชาญคุณ, ปร.ด. 78 หน้า, ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขต
ความรับผิดชอบกรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 โดยศึกษาปัจจัยต่าง ๆ
ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาการ
ทำงาน ลักษณะของการว่างงาน และคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
ครั้งนี้เป็นผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม
กรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 จำนวน 370 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์
ค่าสถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกันตนที่ว่างงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 18,001
บาท มีอายุการทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป ลักษณะของการว่างงานพบว่าส่วนใหญ่มีการลาออก
และมีผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานใน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านรายได้ ด้านปัญหาสุขภาพ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา
รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน
แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ลักษณะการว่างงานโดยรวมแตกต่างกัน ผลกระทบของ
ผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ได้แก่ ด้านรายได้ และด้านปัญหาสุขภาพ
แตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ในขณะที่ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน
ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

57720003 : MAJOR: PUBLIC MANAGEMENT

; M.B.A. (PUBLIC MANAGEMENT)

KEYWORDS : QUALITY OF LIFE/ EXPECTATION/ UNEMPLOYMENT

PIYAWAN BUADI: QUALITY OF LIFE OF UNEMPLOYED INSURED PERSONS, A CASE STUDY OF SOCIAL SECURITY OFFICE AREA 2.
ADVISORS: LUECHAI WONGTHONG, Ph.D., WATCHARA YAKUN, Ph.D., 78 P. 2516.

The study attempts to investigate quality of life of unemployed insured persons, a case study of Social Security Office Area 2 with several factors including personal factors consisting of gender, age, education, marital status, income, and work duration, type of employment, and quality of life of unemployed insured persons. The subjects were 370 unemployed insured persons in Social Security Office Area 2. Questionnaire was utilized as an instrument to collect the data whilst the data were analyzed with statistic software program to find basic statistics and to test hypothesis.

The findings reveal that the personal factors of the majority of unemployed insured persons were females, were in the age of 31-40, were married, obtained bachelor degree, earned the average income of more than 18,001 baht, had more than 9 years of work experience. The study on unemployment types shows that most of them resigned from their work at 46.80 percent and the impacts of unemployed insured persons were at moderate level ($\bar{X} = 2.74, SD = 0.30$). When considering in each aspect, it was found that the expense reached the first rank ($\bar{X} = 2.81, SD = 0.38$), then the lower ranks went to income ($\bar{X} = 2.79, SD = 0.50$) and health problem ($\bar{X} = 2.62, SD = 0.37$) earning the moderate level.

The results from the test of hypothesis show that different personal factors including gender, age, marital status, education, average monthly income, work durations had an impact on unemployed insured persons differently in overall. The different impacts of unemployed insured persons were different at the statistically significant level of 0.05. This proved hypothesis. In addition, the study on expense indicates that there was no difference on unemployed insured persons.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1. บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ข้อมูลเกี่ยวกับการว่างงานและกฎหมายแรงงาน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความต้องการ.....	16
ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
3. วิธีการดำเนินการวิจัย.....	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิจัย.....	29
การนำเสนอผลการวิเคราะห์.....	29
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประกันตน ที่ว่างงาน.....	30
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการว่างงานของผู้ประกันตน ที่ว่างงาน.....	32
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน.....	33
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	36
ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	52
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	53
สรุปผลการวิจัย.....	53
อภิปรายผล.....	55
ข้อเสนอแนะ.....	57
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก.....	61
ภาคผนวก ก.....	62
ภาคผนวก ข	67
ภาคผนวก ค.....	70
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	78

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้.....	30
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะ ของการว่างงาน.....	32
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ในภาพรวม.....	33
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ด้านค่าใช้จ่าย.....	33
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ด้านรายได้.....	34
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ด้านปัญหาสุขภาพ.....	35
7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน จำแนกตามเพศ	37
8 การทดสอบความแตกต่างของอายุกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน.....	37
9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน จำแนกตามอายุ.....	38
10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีอายุแตกต่างกันกับผลกระทบของผู้ประกันตน ที่ว่างงาน.....	39
11 การทดสอบความแตกต่างของสถานภาพกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน.....	40
12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน จำแนกตามระดับสถานภาพ.....	40

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันกับผลกระทบของ ผู้ประกันตนที่ว่างงาน.....	41
14 การทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษากับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ ว่างงาน.....	42
15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	42
16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับผลกระทบ ของผู้ประกันตนที่ว่างงาน.....	43
17 การทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษากับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ ว่างงาน.....	45
18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ ว่างงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	45
19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันกับผล กระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน.....	46
20 การทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับผลกระทบของ ผู้ประกันตนที่ว่างงาน.....	47
21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ ว่างงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	47
22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กับผลกระทบของผู้ประกันที่ว่างงาน.....	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
23 การทดสอบความแตกต่างของลักษณะการว่างงานกับผลกระทบ ของผู้ประกันตนที่ว่างงาน.....	50
24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะการว่างงานกับผลกระทบ ของผู้ประกันตนที่ว่างงาน.....	50
25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีลักษณะการว่างงานแตกต่างกันกับ ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน.....	51
26 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	52

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ภาวะเศรษฐกิจในประเทศไทยมีการชะลอตัวซึ่งทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยและความผันผวนทางด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางจำนวนมากขาดสภาพคล่องของเงินทุน จึงต้องปิดกิจการลงและมีการเลิกจ้างงาน กลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบโดยตรงคือ กลุ่มผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะลูกจ้างที่ว่างงานซึ่งเป็นผู้หารายได้หลักมาจุนเจือครอบครัว ต้องประสบปัญหากับความเดือดร้อน และอาจก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น ปัญหาสังคม ปัญหาอาชญากรรม และปัญหาครอบครัว เป็นต้น ซึ่งรัฐบาลได้มีการแก้ไขปัญหา และให้ความช่วยเหลือโดยการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างที่ว่างงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

การว่างงานที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากนั้นเป็นเพราะปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดการเดือดร้อนกับการดำรงชีพของประชาชน ซึ่งถือว่าการว่างงานเป็นปัญหาที่ประปราย บางคนที่มีปัญหาส่วนตัวอยู่แล้วพอมเจอปัญหาการว่างงาน ทำให้เกิดความเครียด และเกิดการคิดสั้นถึงขนาดปลิดชีวิตตัวเอง ด้วยวิธีต่าง ๆ เพราะอยู่ไปก็ไม่มีเงินใช้ ไม่มีอนาคต เพราะใจไม่สู้จึงทำให้ไม่อยากมีชีวิตอยู่ต่อไป

รัฐบาลได้มองเห็นความสำคัญของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน เมื่อต้องประสบปัญหาจากการเจ็บป่วย การสูญเสียรายได้ หรือมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างที่ว่างงาน จึงได้ดำเนินการจัดให้มีการประกันสังคมกรณีว่างงานขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใช้แรงงาน

ประเทศไทยมีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อให้ความคุ้มครองในด้านการเจ็บป่วย การสูญเสียอวัยวะ การทุพพลภาพ การเสียชีวิต การคลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร การขาดรายได้เนื่องจากชราภาพ และการว่างงาน ซึ่งเป็นสาเหตุของการสูญเสียรายได้ เป็นกองทุนที่ให้ความช่วยเหลือในลักษณะ “เฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข” ร่วมกันในสังคมโดยการรวบรวมเงินจาก 3 ฝ่ายเข้าเป็นกองทุน และจ่ายช่วยเหลือให้กับผู้ประกันตน ซึ่งมีนายจ้างของสถานประกอบการ ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการ และรัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมฝ่ายละเท่า ๆ กัน ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ไม่เกินร้อยละ 1.50 ของค่าจ้าง สำหรับกรณี ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงาน คลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย ไม่เกินร้อยละ 3 สำหรับกรณีสงเคราะห์บุตร และชราภาพ และไม่เกินร้อยละ 0.50 สำหรับกรณีว่างงาน ซึ่งปัจจุบันบังคับใช้กับสถาน

ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ลูกจ้างหรือผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนในแต่ละกรณี ก็ต่อเมื่อได้นำส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่กฎหมายประกันสังคมได้กำหนดไว้ (ฝ่ายข่าวศูนย์สารนิเทศ, 2551) สำหรับสิทธิประโยชน์จากการว่างงานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547 เป็นสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนจะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง หรือลาออกจากงานโดยมีเงื่อนไขในการรับสิทธิประโยชน์ คือ ผู้ประกันตนจะต้องส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อน การว่างงาน กรณีที่ถูกเลิกจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทนในระหว่างการว่างงานในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่นำส่งเงินสมทบเป็นระยะเวลาไม่เกิน 180 วัน ส่วนกรณีที่ลาออก หรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง ที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน จะได้รับประโยชน์ทดแทนในระหว่างการว่างงานอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างที่นำส่งเงินสมทบเป็นระยะเวลาไม่เกิน 90 วัน หากต้องการจะรับสิทธิดังกล่าว ผู้ประกันตนจะต้องปฏิบัติโดยเริ่มจากขึ้นทะเบียนหางานที่สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางานภายใน 30 วัน เพื่อให้บริการจัดหางาน รับแบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนจากผู้ว่างงาน ดำเนินการสัมภาษณ์ แนะนำอาชีพ จัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม รับลงทะเบียนหางาน นักรายงานตัว (พระราชบัญญัติประกันสังคม, 2533, หน้า 27)

หากยังไม่มีงานที่เหมาะสมทาง สำนักงานจัดหางานจะประสานงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อดำเนินการให้ผู้ประกันตนที่ว่างงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ตามความจำเป็นและหากไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีข้อพิพาทที่ไม่สามารถ ตกลงกันได้กับนายจ้างก็จะมีเจ้าหน้าที่สนับสนุนจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมาเป็นหน่วยงานในการเจรจาประนีประนอม สำนักงานประกันสังคมพิจารณาแบบคำขอรับประโยชน์ทดแทน ซึ่งได้รับจากสำนักงานจัดหางาน ตรวจสอบเงื่อนไขการเกิดสิทธิประโยชน์ เช่น ประวัติการนำส่งเงินสมทบ ฐานการว่างและการสิ้นสุดสภาพการเป็นผู้ประกันตน และวินิจฉัยส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนที่ว่างงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการทำงานว่างงานร่วมกัน เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกและหาแนวทางการดำเนินชีวิตต่อไปของผู้ประกันตน (สิทธิพล รัตนกร, 2551) ในการขอรับประโยชน์ทดแทนแต่ละกรณีผู้ประกันตนจะต้องมาติดต่อยื่นขอรับประโยชน์ที่สำนักงานประกันสังคมยกเว้น กรณีว่างงานที่จะต้องไปติดต่อด้วยตัวเองที่สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน เพียงกรณีเดียวเท่านั้น แต่ยังมีผู้ประกันตนที่ว่างงานอีกจำนวนหนึ่ง ที่ยังไม่ได้ดำเนินการขึ้นขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้กรณีว่างงาน ทราบแต่เพียงถูกหักเงินส่งสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในฐานะคนทำงาน มีรายได้เท่านั้น เมื่อออกจากงานจึงไม่ได้ขึ้นขึ้นทะเบียนหางานเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนการขาด

รายได้กรณีว่างงาน และผู้ประกันตนที่ว่างงานอีกจำนวนหนึ่งที่ขึ้นทะเบียนหางาน เพื่อขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีว่างงานแล้วแต่ยังไม่ได้รับเงิน เนื่องจากไม่ทราบว่าขั้นตอนการขอรับเงินจะต้องมีการรายงานตัวเดือนละหนึ่งครั้งตามที่สำนักงานจัดหางานนัดก่อน จึงได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ของแต่ละเดือน

สรุปได้ว่าปัญหาการว่างงานที่สูงขึ้นทุกวันไม่ว่าแรงงานที่เพิ่งตกงาน หรือนักศึกษาที่จบมาใหม่ที่ต้องเจอกับภาวะหางานทำไม่ได้เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจโดยรวมมีการขยายตัวที่น้อย ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจโลกที่มีการชะลอตัวทำให้มีการจ้างงานน้อย ดังนั้นปัญหาการว่างงานรัฐบาล ก็ควรเข้ามาแก้ไขโดยใช้นโยบายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการลดภาษีหรือการใช้นโยบายการคลัง เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและช่วยให้แรงงานว่างงานมีงานทำ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

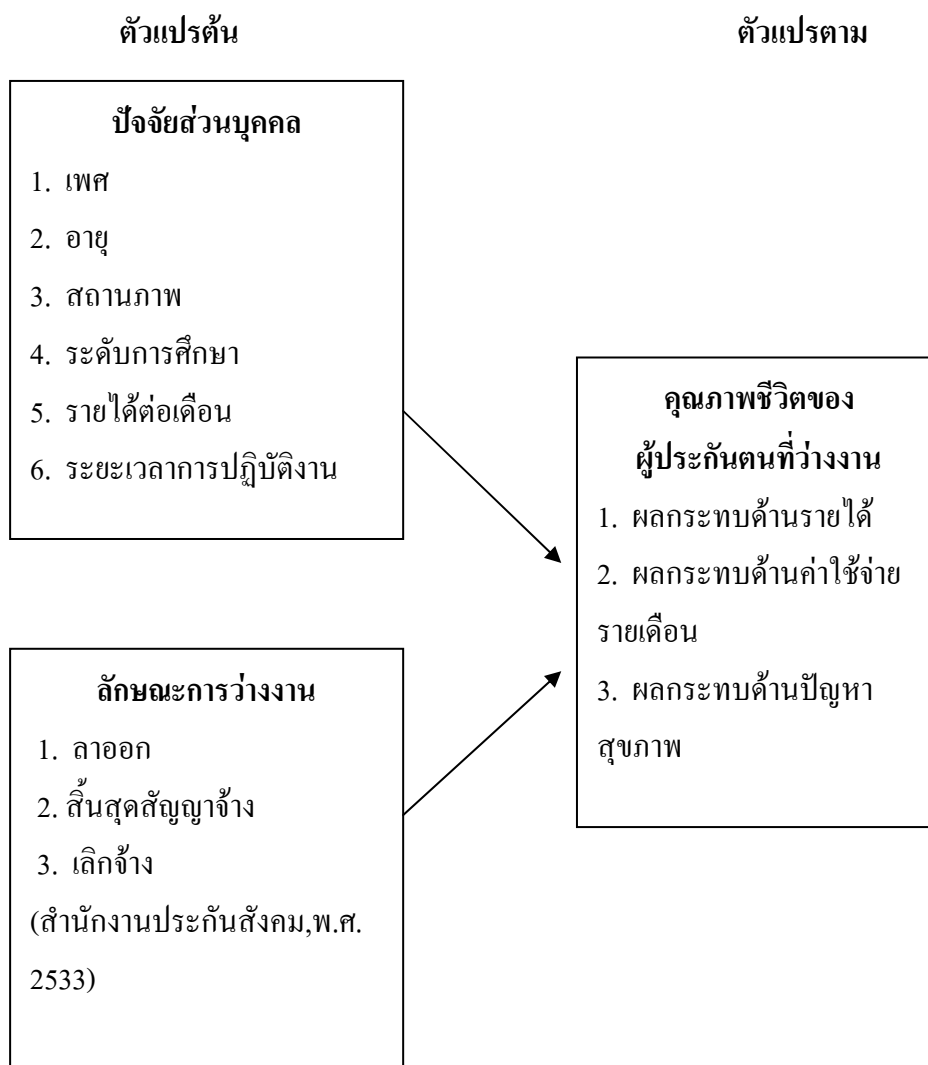
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบบกับผู้ประกันตนที่ว่างงาน
3. เพื่อศึกษาลักษณะการว่างงานที่มีผลกระทบบกับผู้ประกันตนที่ว่างงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลกระทบบกับผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน
2. ลักษณะการว่างงานแตกต่างกันมีผลกระทบบกับผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบ
:กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกันตนที่ว่างงาน
2. ทำให้ทราบถึงลักษณะการว่างงานที่มีผลกระทบต่อผู้ประกันตนที่ว่างงาน
3. ทำให้ทราบถึงระดับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 ทำการศึกษาผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนกรณีว่างงานกับสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 จำนวน 2,940 คน
2. ขอบเขตด้านพื้นที่
 - 2.1 ทำการศึกษาการขึ้นทะเบียนกรณีว่างงานของผู้ประกันตนในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 (บางเขน ดอนเมือง จตุจักร หลักสี่ บางซื่อ)
3. ขอบเขตด้านเวลา
 - 3.1 การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาที่ทำการวิจัย ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 – เดือนมีนาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นคำนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ดังนี้

สำนักงานประกันสังคม หมายถึง สำนักงานประกันสังคม และสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่/ จังหวัด

สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 หมายถึง สำนักงานประกันสังคมที่มีเขตความรับผิดชอบ ได้แก่ เขตดอนเมือง บางซื่อ จตุจักร หลักสี่ บางเขน

การประกันสังคม หมายถึง โครงการที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่ให้หลักประกันแก่ประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีพ โดยให้ประชาชนผู้มีรายได้แต่ละคนได้มีส่วนช่วยเหลือครอบครัวหรือผู้ที่อยู่ในสังคมเดียวกัน ด้วยการร่วมกันออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลางซึ่งเรียกว่า “กองทุนประกันสังคม”

กองทุนประกันสังคม หมายถึง เป็นกองทุนหนึ่งในสำนักงานประกันสังคม เพื่อเป็น
 ทุนใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน

ผู้ว่างงาน หมายถึง ผู้ประกันตนที่ต้องหยุดงานเนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและ
 ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง

ผู้ประกันตน หมายถึง ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตาม
 พระราชบัญญัติประกันสังคม

ประโยชน์ทดแทนการว่างงาน หมายถึง เงินที่จ่ายให้ผู้ประกันตน เมื่อสิ้นสุดการเป็น
 พนักงานของสถานประกอบการ และมีการจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 6 เดือน จะต้องไปขึ้นทะเบียน
 ว่างงานภายใน 30 วันพร้อมรายงานตัวเดือนละหนึ่งครั้ง ที่สำนักงานจัดหางาน สำนักงาน
 ประกันสังคมจะจ่ายเงินว่างงานตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงาน โดยจ่ายร้อยละ 30 เป็นเวลา 90 วัน
 จากสาเหตุลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาร้อยละ 50 เป็นเวลา 180 วัน เมื่อถูกเลิกจ้างและยังมีหน่วยงาน
 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานช่วยเหลือลูกจ้าง เมื่อมีข้อพิพาทกับนายจ้าง และกรมพัฒนาฝีมือ
 แรงงานจัดฝึกอบรมอาชีพและวิชาการต่าง ๆ ให้ลูกจ้างประกอบอาชีพด้วยตนเองได้

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้าง

นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้าง และให้หมายรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับ
 มอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

ค่าจ้าง หมายถึง เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานใน
 วันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และ
 ให้หมายความถึงเงินที่นายจ้างให้ในวันหยุด และวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะ
 กำหนดคำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

วันทำงาน หมายถึง วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การลาออก หมายถึง การที่องค์การสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงานซึ่งเป็นผลให้พนักงานต้อง

ออกจากองค์การไป และในขณะเดียวกันก็จะมีการว่างจ้างพนักงานคนใหม่เข้ามาแทน โดยที่พนักงานที่มาทำงานแทนนั้น อาจเป็นพนักงานใหม่ที่ไม่เคยทำงานกับองค์การนี้มาก่อน หรืออาจเป็นพนักงานเก่าที่กลับเข้ามาทำงานกับองค์การอีกครั้งหนึ่งก็ได้

การสิ้นสุดสัญญาจ้าง หมายถึง สัญญาระหว่างนายจ้างซึ่งลูกจ้างตกลงจะทำงานให้นายจ้างตามที่ได้ตกลงกันไว้จนสัญญาสิ้นสุดลง

การเลิกจ้าง หมายถึง การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด หรือในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานเกิน 7 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือกลับแกล้งลูกจ้างให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย การเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาตามสัญญาที่นายจ้าง ลูกจ้าง ตกลงกันไว้ชัดเจนถึงวันสิ้นสุด การจ้าง หรืองานโครงการ งานตามฤดูกาล ไม่ถือเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

คุณภาพชีวิตจากการว่างงาน หมายถึง ระดับสภาพการดำรงชีวิตทางด้านร่างกาย ทางด้านจิตใจ ทางด้านอารมณ์และด้านสังคมของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

ผลกระทบด้านรายได้ หมายถึง ผลตอบแทนจากการผลิตสินค้าและบริการที่บุคคลได้รับมาไม่ว่าจะเป็นรูปตัวเงินหรือสิ่งของจากผู้ว่าจ้าง

ผลกระทบด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปทุกเดือนเช่น ค่าน้ำ ค่าโทรศัพท์ ค่าบัตรเครดิต ค่าไฟฟ้า ค่าใช้จ่ายด้านอาหาร

ผลกระทบด้านปัญหาสุขภาพ หมายถึง ภาวะที่มีความพร้อมสมบูรณ์ทั้งร่างกาย ทางจิต และทางสังคม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและสมมติฐานการศึกษา โดยมีสาระสำคัญที่ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับการว่างงานและกฎหมายแรงงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความต้องการ
3. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลเกี่ยวกับการว่างงานและกฎหมายแรงงาน

ความหมายของการว่างงาน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการว่างงานไว้ในทัศนะต่าง ๆ กันซึ่งพอจะ นำมาเสนอไว้โดยสังเขป ดังนี้

สมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ (International Social Security Association, ISSA, 1983) คณะทำงาน โครงการขยายความคุ้มครองกรณีว่างงาน สำนักงานประกันสังคม, 2544) ให้ความหมายของการว่างงานไว้ว่า เป็นการประกันสังคมประเภทหนึ่งที่มีขึ้นเพื่อรองรับกับความเสี่ยงในการว่างงาน โดยมีได้สมัครใจ ทั้งนี้เงินช่วยเหลือจะจ่ายให้กับผู้ที่ต้องออกจากงาน โดยมีได้สมัครใจ ในช่วงระยะเวลาที่กำหนด และในช่วงที่ผู้ว่างงานมาขอรับสิทธิเป็นเงินช่วยเหลือ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม, 2546) ได้กำหนดแนวคิดของการว่างงาน คือ การให้ความช่วยเหลือกับพนักงานที่ว่างงาน โดยมีได้สมัครใจ และมีเงื่อนไขว่า ผู้ได้รับความช่วยเหลือจะได้รับเงินทดแทนการว่างงานภายในระยะเวลาที่กำหนด

เมื่อพิจารณาจากความหมายของการว่างงานดังกล่าวสรุปได้ว่า การว่างงานเป็นเรื่องของการที่คนทำงานต้องว่างงานลงโดยไม่สมัครใจ ซึ่งเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น การปลด ลด เลิกจ้างงานจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ หรือการนำเทคโนโลยี เครื่องจักร มาใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพแทนแรงงานคนเป็นเหตุให้ขาดรายได้ ทั้งนี้ลูกจ้างจะได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมจัดหางานเพื่อจัดหางานให้แก่ลูกจ้าง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อฝึกอาชีพ กองทุนประกันสังคมจะจ่ายเงินชดเชยการว่างงานเพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้

หลักการสำคัญของการประกันการว่างงาน

กรมประชาสงเคราะห์ กองความมั่นคงแห่งสังคม กำหนดหลักการของการประกันการว่างงานไว้ดังนี้ (อ้างถึงใน ชลาชัย ศรีทอง, 2558)

บุคคลที่จะได้รับความคุ้มครองจากการประกันการว่างงาน ต้องเป็นผู้มีงานทำหรือเป็นผู้ทำงานและมีรายได้ประจำอยู่แล้วจะเป็นลูกจ้าง คนงาน ช่างฝีมือ คนขายของ เสมียน พนักงานหรือตำแหน่งอื่นใดก็ได้ ไม่รวมถึงผู้ที่กำลังทำงาน หรือผู้ที่ไม่ได้ทำงานด้วยสาเหตุใดก็ตาม ซึ่งบุคคลประเภทดังกล่าวนี้ต้องได้รับความช่วยเหลือในการแนะนำอาชีพ การฝึกอาชีพ และการบริการด้านแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานอีกหน่วยหนึ่งที่ได้มีส่วนดำเนินการอยู่แล้ว

ความคุ้มครองของผู้ว่างงานที่จะได้เข้ามาเป็นสมาชิกในโครงการประกันสังคมมี 2 ประการคือ ความคุ้มครองในด้านเงินทดแทนการขาดรายได้ สำนักงานประกันสังคมเป็นหน่วยงานให้ความช่วยเหลือในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ในขณะที่ว่างงานอยู่ในช่วงเวลาหนึ่งแต่ไม่เกินกำหนดภายในระยะเวลา 6 เดือน อันเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมพอที่ผู้ว่างงานสามารถหางานทำได้ใหม่

ความคุ้มครองในด้านจัดหางานตามความสามารถของผู้ว่างงานแต่ละคน สำนักงานประกันสังคมจัดให้มีบริการด้านการหางาน โดยจัดตั้งสำนักงานจัดหางานเพื่อสำรองตำแหน่งงานให้กับผู้ว่างงาน พร้อมจัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพให้กับผู้ว่างงาน เพื่อสามารถกลับเข้าทำงานในตำแหน่งที่นายจ้างมีความต้องการตามความเหมาะสมด้วย

หลักการที่ผู้ว่างงานจะได้รับความคุ้มครองดังกล่าวข้างต้นนี้ในข้อ 1 และข้อ 2 นั้นจะต้องเป็นการว่างงานโดยมิได้สมัครใจเพราะการประกันการว่างงานมีจุดมุ่งหมาย ให้ความช่วยเหลือผู้ที่ต้องว่างงาน เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ทำให้ต้องถูกเลิกจ้างงาน นอกจากนี้ผู้ว่างงานจะต้องเข้าทำงานตามความสามารถที่ประกันสังคมจัดให้ ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่ได้กำหนดไว้

หน่วยงานบริหารงานประกันการว่างงาน เป็นการดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐทั้งหมด โดยเงินทุนที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการ ได้มาจากการจัดเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง ลูกจ้าง โดยการจัดเก็บในอัตราที่เท่ากันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง โดยการคำนวณเงินสมทบที่ นายจ้างและลูกจ้างจ่ายจะคำนวณเป็นเปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างที่ต้องจ่ายสมทบเข้าโครงการ

หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราประโยชน์ทดแทน

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2545). ระบุว่า ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนได้รับจากกองทุนประกันสังคมในกรณีว่างงาน เป็นการบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนในการสูญเสียรายได้ การขาดปัจจัยในการดำรงชีพ โดยกำหนดให้ได้รับในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้าง กรณีลาออกเอง โดยสมัครใจ และร้อยละ 50 ในกรณีเลิกกิจการ การจ่ายเงินทดแทนการว่างงานสอดคล้องกับแนวคิดการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ว่างงาน ในด้านความมั่นคงในชีวิต การอบรม ซึ่งหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนอาศัยหลัก ดังนี้

ความพอเพียง (Adequacy) มีเงินอย่างเพียงพอที่ใช้ในการดำรงชีวิตของตนเองและเลี้ยงครอบครัวได้

ความเป็นธรรม (Equity) มีความเป็นธรรมภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ความสมดุล (Balance) ความสมดุลจะเน้นถึงสัดส่วนของค่าตอบแทนหลัก ค่าตอบแทนเสริม และค่าตอบแทนจูงใจ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับแต่ละหน่วยงาน

ต้องคุ้มค่าที่จะจ่าย (Post effectiveness) ต้องคิดว่าคุ้มค่ากับการทำงานหรือไม่

ความมั่นคง (Security) หน่วยงานต้องดูแลให้ผู้ใช้แรงงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยต้องให้หลักประกัน ถึงแม้ว่าจะออกจากหน่วยงานไปแล้ว เช่น เงินทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันการว่างงาน ประกันสังคม ประกันการสูงอายุ

การจูงใจ (Incentive) ค่าตอบแทนจะต้องมีผลในการจูงใจ ให้คนทำงานทำงานต่อไป ตั้งใจทำงาน เช่น มีสวัสดิการเบิกค่ารักษาพยาบาล ให้ค่าตอบแทนสูง ตามผลงานและความสามารถ

การควบคุม (Control) ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ต้องควบคุมเรื่องค่าตอบแทนให้ชัดเจน ควรจะกำหนดในอัตราเท่าใด เนื่องจากส่งผลถึงผลการดำเนินงานหรือกำไร

ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้างกรณีเลิกจ้าง โดยยึดหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 ที่กำหนดเรื่องการเลิกจ้างไว้คือ

ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง

ลูกจ้างจะต้องได้รับการจ้างให้ทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับค่าชดเชยหรือการชดเชยแบบอื่นๆ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

ในกรณีที่มีการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม หากนายจ้างมาสามารถรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ลูกจ้างต้องได้รับเงินชดเชยอย่างเพียงพอ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ซึ่งการเลิกจ้างได้แก่ การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างมาสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้โดยมีเจตนาในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าชดเชย ไม่ว่าจะเป็นกรณีนายจ้างเป็นฝ่ายให้ลูกจ้างออกจากงาน นายจ้างเลิกกิจการ หรือ ลูกจ้างต้องการลาออกเพราะสัญญาสิ้นสุดลง ยกเว้นกรณี

1. ลูกจ้างลาออกด้วยความสมัครใจเอง
2. ลูกจ้างที่ทำสัญญากับนายจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอน

ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันการว่างงาน

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ได้กำหนดเงื่อนไขคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานและการบังคับใช้ดังนี้

ในพระราชบัญญัตินี้ ให้ความหมายของ “ว่างงาน” ว่า การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเนื่องจากนิติสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง

โดยให้นายจ้างหักเงินสมทบจากผู้ประกันตน ร้อยละห้าของเงินเดือน และนายจ้างจ่ายสมทบร้อยละ 5 เงินที่หักจากผู้ประกันตน และรัฐบาลจ่ายเงินสมทบ ร้อยละ 2.75 เพื่อนำเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อการจ่ายสิทธิประโยชน์เงินทดแทนใน 4 กรณี ได้แก่ กรณี ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

ผู้ประกันตน มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ทดแทนในกรณีเจ็บป่วย
2. ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
3. ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
4. ประโยชน์ทดแทนในกรณีเสียชีวิต
5. ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

6. ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

7. ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

ผู้ประกันตน มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานก็ต่อเมื่อได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 เดือน และนำส่งเงินสมทบภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน และเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

เป็นผู้ที่พร้อมทำงานได้ ตามที่สำนักงานจัดหางาน จัดหาให้ และไม่ปฏิเสธงานและได้ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางาน โดยต้องไปรายงานตัวเดือนละ 1 ครั้ง

ผู้ประกันตนที่ว่างงานต้องไม่ได้ถูกเลิกจ้าง จากการทุจริตต่อหน้าที่ หรือมีกระทำความผิดทางอาญาโดยเจตนา หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งการปฏิบัติ หน้าที่ที่ติดต่อกันเป็นเวลาเจ็ดวันทำงาน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือเป็นการประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุที่ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือได้รับโทษจำคุกจากคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษ และสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือลหุโทษ

ต้องไม่เป็นผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ตามหมวด 7 ในลักษณะนี้ ให้เป็นผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่ 8 ของการว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบ เพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และกรณีคลอดบุตร นับแต่วันที่ยื่นบัญชี หมวด 2 ของลักษณะ 2 ใช้บังคับ

การจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร และในกรณีชราภาพ จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา แต่ทั้งนี้ต้องไม่ช้ากว่า วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2541

การจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ข้อกำหนดเกี่ยวกับการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

การประกันสังคมกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นไป (กฎกระทรวง กำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม เพื่อ

การจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ.2546) ได้กำหนดให้รัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 (ยกเว้นไม่คุ้มครองผู้ประกันตนโดยสมัครใจตาม มาตรา 39) จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม โดยรัฐบาลออกเงินสมทบอัตราร้อยละ 0.25 ของค่าจ้าง ส่วนนายจ้างจ่ายเงินสมทบ ในอัตราร้อยละ 0.50 ของค่าจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน

ขั้นตอนการใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

พระราชบัญญัติประกันสังคม, (2533) เมื่อผู้ประกันตนถูกเลิกจ้างไม่มีงานทำเป็นว่างงาน ให้ไปติดต่อขึ้นทะเบียนหางานที่สำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตพื้นที่หรือจังหวัดพร้อมกรอกแบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (สปส.2-01) และสำเนาหน้าแรกสมุดบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์ที่มีชื่อและเลขที่บัญชี ภายใน 30 วันนับตั้งแต่วันที่ว่างงาน โดยผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่ 8 ของการว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย

เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางาน ให้บริการรับแบบคำขอรับประโยชน์ทดแทน การว่างงาน สัมภาษณ์และตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ประกันตนที่ว่างงาน เพื่อพิจารณาหางานใหม่ที่เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ว่างงานและ หากมีตำแหน่งที่ตรงตามคุณสมบัติ ของผู้ประกันตน สำนักงานจัดหางานจะประสานกับนายจ้างและออกหนังสือส่งตัว เพื่อให้ไปติดต่อกับนายจ้าง หากยังไม่ได้ตำแหน่ง และมีความจำเป็นต้องฝึกอาชีพหรือพัฒนาฝีมือแรงงานก็จะให้ผู้ประกันตนได้รับการฝึกอาชีพ หรือพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ประกันตนกรณีว่างงานรายงานตัว ณ สำนักงานจัดหางานที่ขึ้นทะเบียนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง สำนักงานประกันสังคม พิจารณาเอกสารและข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาวินิจฉัยสั่งจ่ายประโยชน์ทดแทน และแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ประกันตนกรณีว่างงานทราบ กรณีมีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนสำนักงานประกันสังคมจะ โอนเงินเข้าบัญชีธนาคารเดือนละ 1 ครั้ง

เงื่อนไขการเกิดสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ฝ่ายข่าวศูนย์สารนิเทศ (2551) ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานต่อเมื่อได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงาน และจะต้องอยู่ในเงื่อนไขดังนี้

1. สามารถทำงานได้ตามที่สำนักงานจัดหางาน จัดหาให้และ มีการรายงานตัวอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง
2. ผู้ประกันตนกรณีว่างงานต้องมีโช้ผู้ที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจาก

- 2.1 กระทำการทุจริตต่อหน้าที่
- 2.2 มีการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- 2.3 จงใจกระทำการให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- 2.4 ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือขัดคำสั่งอันชอบด้วย

กฎหมายในกรณีร้ายแรง

- 2.5 ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- 2.6 การกระทำประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- 2.7 ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงให้จำคุกเว้นแต่ เป็นโทษสำหรับความผิด

โดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

3. ต้องไม่ได้เป็นผู้ประกันตนที่มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตน ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเงื่อนไขในข้อ 2 ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ดังนี้

กรณีลูกเลิกจ้าง ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน นับแต่วันที่ 8 ของการว่างงาน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวันครั้งละไม่เกิน 180 วัน ภายใน 1 ปี

กรณีลาออก ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน นับแต่วันที่ 8 ของการว่างงาน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างรายวันครั้งละไม่เกิน 90 วัน ภายใน 1 ปี

กรณีลูกเลิกจ้างหรือกรณีลูกเลิกจ้าง และกรณีลาออกให้ได้รับประโยชน์ทดแทนรวมกัน ทุกครั้งไม่เกิน 180 วัน ภายใน 1 ปี และกรณีลาออกให้ได้รับประโยชน์ทดแทนรวมกันทุกครั้ง ไม่เกิน 90 วัน ภายใน 1 ปี

ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานให้ได้รับตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานกับนายจ้าง รายสุดท้าย ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนหางานภายใน 30 วัน นับแต่วันว่างงานจะได้รับประโยชน์ทดแทนครบถ้วนตามสิทธิ หากขึ้นทะเบียนว่างงานเกิน 30 วัน นับแต่วันว่างงานจะได้รับประโยชน์ทดแทนตามสิทธิที่เหลือนับแต่วันขึ้นทะเบียน โดยจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขครบทุกประการด้วย

ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนหางานหลัง 90 วัน หรือหลัง 180 วันนับแต่วันที่ 8 ของการว่างงานในกรณีลาออก หรือลูกเลิกจ้างจะไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

มีหนังสือแจ้งผลการวินิจฉัยประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่ได้รับให้ผู้ประกันตนกรณีว่างงานทราบ พร้อมเงื่อนไขในการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ดังนี้

1. มีการรายงานตัวตามกำหนด
2. ไม่ปฏิเสธงาน
3. ไม่ปฏิเสธการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
4. ระยะเวลาการรับประโยชน์ทดแทนไม่เกิน 90 วัน หรือ 180 วันใน 1 ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของการออกจากงาน

5. ยังไม่กลับเข้าเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33

6. อายุไม่ครบ 55 ปีบริบูรณ์

ระบบการจ่ายประโยชน์ทดแทน

สำนักงานประกันสังคมจ่ายเงินแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานหรือผู้มีสิทธิโดยการ โอนเงินผ่านธนาคารเป็นรายเดือน เข้าบัญชีเงินฝากประเภทออมทรัพย์ของผู้ว่างงานหรือผู้มีสิทธิ โดยเปิดบัญชีเงินฝากประเภทออมทรัพย์กับธนาคารใดธนาคารหนึ่งในจำนวน 9 แห่ง ได้แก่ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ธนาคารซีไอเอ็มบี จำกัด (มหาชน) ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) โดยผู้ประกันตนกรณีว่างงานหรือผู้มีสิทธิจะได้รับเงินในวันทำการที่ 5 หลังจากวันรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่/ จังหวัด

องค์กรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานกรณีว่างงาน (ฝ่ายข่าวศูนย์สารนิเทศ, 2551)

การดำเนินงานในด้านการประกันการว่างงาน มีหน่วยงานหรือองค์กรในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน 4 กรม สังกัดกระทรวงแรงงาน โดยแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ดังนี้

สำนักงานประกันสังคม

1. จัดเก็บเงินสมทบและบันทึกข้อมูลการจัดเก็บเงินสมทบ รวมถึงการบันทึกแจ้งเข้าเมื่อเป็นพนักงาน และบันทึกแจ้งออกเมื่อสิ้นสุดการเป็นพนักงาน

2. วินิจฉัยและสั่งจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

3. บริหารงานด้านการเงินกองทุนประกันการว่างงาน

สำนักงานจัดหางาน

1. ขึ้นทะเบียนผู้ว่างงาน และรับรายงานตัวผู้ว่างงานเพื่อรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

2. แนะนำอาชีพ และส่งผู้ว่างงานเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. จัดหางานที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้ว่างงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รับผู้ว่างงานเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

พิจารณาข้อร้องเรียนการเลิกจ้าง ข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

สามารถสรุปได้ว่า การประกันการว่างงานเป็นการให้ความช่วยเหลือกับพนักงานที่ว่างงาน โดยมีได้สมัครใจ ไม่สามารถหางานทำได้ โดยการได้รับเงินทดแทนการว่างงาน การได้รับบริการด้านอาชีพ การจัดหางาน การฝึกทักษะการทำงาน และการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำหนดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะพบว่า ผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามหลายประเด็น คือ

กองสวัสดิการแรงงาน (2547, หน้า 18) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ Quality of work life มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครั้งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ที่ทำงาน ดังนั้น ที่ทำงานจึงควร

การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาคำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายควมรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น เช่นการขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมาย คือ ผลที่มีต่อคนงานซึ่ง หมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงานในแงุ่มที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศส และประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Workers' protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the workplace) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงบุคคลที่ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย เพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรต้องศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับความต้องการระหว่างองค์กรและพนักงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด เหตุการณ์การประท้วงนายจ้างที่เกิดขึ้นตามข่าว ๆ ส่วนใหญ่เกิดเพราะผู้แรงงานถูกลดลดอนสิทธิ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ส่งผลให้เกิดความเสียหายอย่างมากรวมถึงการผลิที่ต้องหยุดชะงักลง การส่งออกไม่เป็นไปตามเป้าหมาย องค์กรเสียหายได้

ความจำเป็นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ความจำเป็นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความจำเป็นพื้นฐานคือ ความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของคนในสังคมที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของคน ๆ นั้นดีขึ้น และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยมีรายละเอียดดังนี้

การมีสุขภาพที่ดี ได้รับการดูแลตั้งแต่ทารกอยู่ในครรภ์จนถึงคลอดออกมามีชีวิตอยู่เป็นทารก มีการได้รับวัคซีนที่ตรงตามเวลา มีการพัฒนาการที่สมวัย ทุกคนในครัวเรือนได้รับสิทธิด้านสุขภาพอย่างทั่วถึง

มีที่อยู่อาศัยที่ดี ทุกคนในครอบครัวมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง มีน้ำอุปโภคและบริโภคที่สะอาดและมีใช้ตลอดปีไม่ถูกรบกวนด้วยมลพิษและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับการศึกษาที่ดี เด็กทุกคนจะได้รับการศึกษาภาคบังคับตั้งแต่อนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3

มีรายได้ไว้ใช้จ่ายอย่างเพียงพอ ทุกคนในวัยทำงานได้มีอาชีพและรายได้ใช้จ่ายอย่างเพียงพอ และมีการเก็บออมมาใช้ในครัวเรือน

ปลูกฝังค่านิยมความเป็นไทย ทุกคนในครัวเรือนปฏิบัติตามขนบธรรมเนียม ไปปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา มีการดูแลผู้สูงอายุและคนพิการด้วยการดูแล

ร่วมใจพัฒนา มีการแสดงความคิดเห็น มีการทำกิจกรรมภายในกลุ่ม

แนวคิดความสุขในการทำงาน

ความสุข เป็นการประเมินความรู้สึกและประสบการณ์ของแต่ละคนว่า มีความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน ทั้งนี้ ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความยินดี ความสนใจ และความภูมิใจ ต้องมีบ่อยครั้งขณะที่ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล และความโกรธ ต้องมีไม่บ่อยครั้ง (Veenhoven, 1997 Lyubomirsky et. al. 2005 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เถลิงพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้หลายอง, 2555)

“ความสุข” จึงมักถูกนำมาใช้ร่วมกับ “คุณภาพชีวิต” ซึ่งสามารถพบได้ในนิยามและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตเสมอมา ดังนั้น การวัดคุณภาพชีวิต จึงสามารถสะท้อนการวัดความสุขของบุคคลในระดับที่น่าเชื่อถือได้ กล่าวคือเรื่องสวัสดิการของมนุษย์ ความสุข และคุณภาพชีวิตนั้น ไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่แต่อย่างใด ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็เป็นความหมาย ในเชิง จริยธรรม ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบของ ความสุข อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุก หรือที่เรียกว่า Eudaimonia ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ Happiness

กล่าวโดยสรุป ความสุข โดยทั่วไป หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึก ที่บุคคลสามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวม จนเกิดได้จริง และทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดีและอิ่มเอมใจ ทั้งนี้ ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน รวมถึง คุณภาพ ความสุข Quality of happiness สามารถประเมินได้จาก ตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับของความพึงพอใจความหวัง และความสุข ของสภาพความเป็นอยู่นั้น ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 176) ได้แยกความหมายของคำว่า ความต้องการออกเป็น “ความ” หมายถึง เนื้อหา เกิดความ อาการ “ต้องการ” หมายถึง อยากได้ใครดี หรือประสงค์จะได้

ดังนั้น “ความต้องการจึงหมายถึง ความอยากได้หรืออาการที่อยากได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าว จะทำให้บุคคลเกิดสิ่งเร้าที่มากกระตุ้น และมีแรงขับภายในเกิดขึ้น จึงมีผลทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อคืนรรน และแสวงหาการตอบสนองความต้องการนั้น เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลนั้นก็เกิดความต้องการใหม่ ๆ หรือมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

พุนสุข สังข์รุ่ง (2548) ได้ให้ความหมายความต้องการว่า ความต้องการภายในของคน เป็นพื้นฐานสำคัญของการมีแรงจูงใจ ถึงแม้ว่าแรงจูงใจนั้นจะเกิดขึ้นจากการตั้งใจทำสิ่งต่าง ๆ การตั้งใจเป้าหมาย หรือเกิดขึ้นจากความกลัว การจัดการให้ความต้องการของคน และเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกันได้ ถือเป็นงานสำคัญที่สุดของการจัดการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปี พ.ศ. 2493-2502 (ทศวรรษ 1950) มาสโลว์ (1954) ได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เน้นการจัดการ ให้ความสนใจเนื่องจากการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการและเมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อน เพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดนั้นลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตาม ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เช่น ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในการทำงาน
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในสังคม การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมการได้รับการยอมรับ เป็นต้น

4. ความต้องการเกียรติยศ (Esteem needs) เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตัวเอง มีคนนับหน้าถือตามีเกียรติยศชื่อเสียง เช่น ชื่อเสียงเกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

5. ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง (Self-actualization needs) คือ ความต้องการพบความสำเร็จทุกอย่างที่ตนเองใฝ่ฝัน เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลาภยศสรรเสริญ เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการ อี.อาร์.จี. (ERG) ของ Alderfer

Alderfer (1969, อ้างถึงใน ศรีัญญา สุขเพิ่ม, 2556) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs-E) เป็นความต้องการในระดับที่ต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม เช่น ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs-R) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในขณะที่ทำงาน ประกอบด้วย ความต้องการด้านสังคมรวมกับความต้องการความปลอดภัย และความต้องการการยกย่องของ Maslow

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs-G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่อง รวมกับความต้องการประสบความสำเร็จของ Maslow ความต้องการด้านนี้ เป็นความต้องการที่จะเติบโตและการพัฒนาทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง หรือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคลที่เจริญเติบโต พัฒนา และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาส และความต้องการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งจะตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในสภาพแวดล้อมของงานตรงกับความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และ ความต้องการความสมหวังของชีวิตของ Maslow

จากทฤษฎีและแนวคิดความต้องการ สามารถสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการหลากหลายด้านและไม่สิ้นสุด ขึ้นอยู่กับว่าในขณะนั้นมนุษย์มีความต้องการสิ่งใด ซึ่งเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดสิ่งที่คุณเองต้องการ เมื่อสมความปรารถนาแล้วก็จะมีความต้องการในด้านอื่น ๆ ต่อไป

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 เป็นหน่วยงานการให้บริการทางด้านการจ้างเงินสมทบ รับชำระเงินสมทบ แจงรายชื่อผู้ประกันตนมีเขตความรับผิดชอบ 5 เขต ได้แก่ บางซื่อ บางเขน ดอนเมือง หลักสี่ จตุจักร

สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 2 แบ่งการบริการงานเป็น 1 ฝ่าย และ 4 ส่วนงาน ดังนี้
ฝ่ายอำนวยการ

หน้าที่ความรับผิดชอบ คือการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อ
ส่วนงานทะเบียนและประสานการแพทย์

หน้าที่ความรับผิดชอบ บันทึกการแจ้งเข้าและแจ้งออกของผู้ประกันตน และประสานโรงพยาบาลให้ผู้ประกันตนกรณีมีการร้องเรียน โรงพยาบาลของผู้ประกันตน

ส่วนงานสมทบและการตรวจสอบ

หน้าที่ความรับผิดชอบ งานขึ้นทะเบียนนายจ้าง งานเพิ่มนายจ้าง (ออกใบแจ้งหนี้เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน) งานตรวจบัญชีนายจ้าง งานตรวจสอบสถานประกอบการ งานคืนเงินสมทบ นายจ้างและผู้ประกันตน งานติดตามหนี้สิน

ส่วนงานสิทธิประโยชน์

หน้าที่ความรับผิดชอบวินิจฉัยสั่งกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต ชราภาพว่างงาน สงเคราะห์บุตร (กองทุนประกันสังคม) เจ็บป่วยนอกเวลาทำงานและการวินิจฉัยสั่งจ่ายกรณีประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

ส่วนงานการเงินและบัญชี

หน้าที่ความรับผิดชอบ รับชำระเงินสมทบกองทุนประกันสังคม กองทุนประกันสังคม มาตรา 40 กองทุนเงินทดแทน การจ่ายสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม กองทุนประกันสังคม มาตรา 40 กองทุนเงินทดแทน และการทำบัญชีรายรับรายจ่ายกองทุนประกันสังคม กองทุนประกันสังคมมาตรา 40 กองทุนเงินทดแทน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจษฎา สุขนิยม (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มงานภูมิภาค สำนักงาน กสทช. มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงานกลุ่มงานภูมิภาค สำนักงาน กสทช. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มงานภูมิภาค

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานของ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน กสทช. โดยรวมแล้วอยู่ในระดับดีมาก โดยที่พนักงานให้ความสนใจเกี่ยวกับการปฏิบัติ ด้านสังคม รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถ ของพนักงาน ด้านระเบียบข้อบังคับ ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจะเป็นลำดับสุดท้ายที่พนักงานจะให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิต ในการทำงาน

ชลาลัย ศรีทอง (2558, บทคัดย่อ) ความสามารถในการเข้าถึงประโยชน์ทดแทน การว่างงาน: กรณี ศึกษาพนักงานในบริษัท ไอเอสเอส ฟาซิลิตี้ เซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้ประโยชน์ทดแทนการว่างงาน และความต้องการประโยชน์ ทดแทนการว่างงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนการเข้าถึงบริการประโยชน์ทดแทนการว่างงาน อยู่ใน ระดับน้อยจากการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประโยชน์ทดแทน การว่างงาน เพศและการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความต้องการประโยชน์ทดแทนการว่างงาน และ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และจำนวนครั้งในการขอรับประโยชน์ทดแทนมีความสัมพันธ์กับ การเข้าถึงบริการประโยชน์ทดแทนการว่างงาน นอกจากนั้นพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ส่วนความ ต้องการประโยชน์ทดแทนการว่างงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ประโยชน์ทดแทนการว่างงาน การรับรู้ประโยชน์ทดแทนการว่างงานและความต้องการประโยชน์ทดแทนการว่างงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการเข้าถึงบริการประโยชน์ทดแทนการว่างงาน

จิรภัทร กาญจนโชติชนกุล (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการธุรกิจส่งออกและนำเข้า ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานในภาพรวมอยู่ในปานกลาง แล้วพบว่าคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน อันดับแรกคือ การปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับและระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ความมั่นคงของงาน การตอบสนองความต้องการทางสังคม สภาพแวดล้อม การทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

พัชรา อ่อนคำ (2554, บทคัดย่อ) เรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลิกจ้างงานของ อุตสาหกรรมสิ่งทอในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลก พบว่า สถานภาพทางอุตสาหกรรมสิ่งทออยู่ใน รูปแบบบริษัทจำกัด เป็นธุรกิจขนาดเล็ก มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการ 10 ถึง 15 ปี โดยปัจจัย ภายในที่ส่งผลต่อการเลิกจ้างงาน 5 อันดับแรกได้แก่ คุณภาพของผลิตภัณฑ์ ต้นทุนการผลิต ความ หลากหลายของผลิตภัณฑ์ ระบบ การขนส่งสินค้า และการสูญเสียในกระบวนการผลิต ส่วนปัจจัย

ภายนอกที่ส่งผลต่อการเลิกจ้างงาน 5 อันดับแรก ได้แก่ ยอดคำสั่งซื้อ ราคาน้ำมันและพลังงาน ภาวะทางเศรษฐกิจ จำนวนวัตถุดิบ และการกีดกันทางการค้า

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลิกจ้างงานของ ธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลก จำแนกตามสถานภาพด้านประเภทของ ธุรกิจ พบว่ามีความแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่ามีความแตกต่างกันในกลุ่ม ปัจจัยภายในจำนวน 15 รายการ และในกลุ่มปัจจัยภายนอก จำนวน 9 รายการ สำหรับผลการ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลิกจ้างงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลก จำแนกตามสถานภาพด้านขนาดของธุรกิจ พบว่า มีความแตกต่างกัน

นนท์ธรพร พันชนะ (2553, บทคัดย่อ) การถูกเลิกจ้างและคุณภาพชีวิตของผู้ถูกเลิกจ้าง ภาควิชาอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ผู้ถูกเลิกจ้างในภาควิชาอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ เป็นผู้หญิงสถานภาพสมรส สาเหตุการถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่เกิดจากฝ่ายนายจ้างประสบปัญหา ยอดขายตกต่ำ และผู้ถูกเลิกจ้างได้รับค่าชดเชยการว่างงานจากบริษัท และได้รับค่าชดเชย การว่างงานจากสำนักงานประกันสังคม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตของผู้ประกันกรณีว่างงานของสำนักงานประกันกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 2 โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การรวบรวมและเก็บข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ ผู้ประกันตนที่มาขอรับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานของสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 จำนวน 2,940 คน

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่างการศึกษาวิจัยทำการสุ่มตัวอย่างจากผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนว่างงานที่สำนักงานประกันสังคมฯ พื้นที่ 2 โดยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรของ Yamane (1997 อ้างถึงใน สุทธนู ศรีไสย์, 2551) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังต่อไปนี้

$$\text{สูตร Yamane} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง โดยให้ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm 5\%$ หรือ 0.05

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

เมื่อแทนค่า จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{2,940}{1 + 2,940 (0.05)^2}$$

$$n = 352.09$$

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 352 ชุด และเพื่อป้องกันการผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างมาสมบูรณ์ จึงได้ทำการสำรองแบบสอบถาม จำนวน 18 ชุด เลือกโดยวิธีสุ่มจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ประกันตนที่มาขอรับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานของ สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 พร้อมแจกแบบสอบถาม ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ว่างงาน

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกันตนที่มาขอรับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการศึกษาจาก ข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎีและ การทบทวนวรรณกรรม รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกันที่ว่างงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการว่างงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตของลูกจ้างที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมพื้นที่ 2 แบ่งได้เป็น 3 ตอน โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะเป็นแนวทางในการเขียนคำถาม

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 ลักษณะการว่างงานของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 เป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 ประกอบด้วย ผลกระทบด้านค่าใช้จ่ายรายเดือน ผลกระทบด้านรายได้ ผลกระทบด้านปัญหาสุขภาพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเป็นน้ำหนักมากน้อยตามระดับความต้องการของผู้ตอบคำถามแต่ละข้อ ได้กำหนดคะแนนในการตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนนข้อคำถาม

คุณภาพชีวิตดีมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
คุณภาพชีวิตดีมาก	ให้	4 คะแนน
คุณภาพชีวิตดีปานกลาง	ให้	3 คะแนน
คุณภาพชีวิตดีน้อย	ให้	2 คะแนน
คุณภาพชีวิตดีน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

โดยคะแนนความคิดเห็นของผู้ว่างงานในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 เป็นรายข้อ มีคะแนนตั้งแต่ 1-5 โดยผู้ศึกษาได้แบ่งช่วงระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	คุณภาพชีวิตดีมากที่สุด
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	คุณภาพชีวิตดีมาก
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	คุณภาพชีวิตดีปานกลาง
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	คุณภาพชีวิตดีน้อย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00 -1.50	คุณภาพชีวิตดีน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นเครื่องมือที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเครื่องมือที่สร้างนำไปทดสอบคุณภาพดังนี้

1. วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Index of Item-Objective Concurrence) โดยวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดย

การนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการตรวจสอบภายในกรอบแนวคิด ไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านคือ

1.1 ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2 นางสาวอาจารย์ อนันตชัชวาล นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

1.3 นางสาวประณีต นาคคล้าย นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.05 – 1.00 ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ แต่สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.05 จะมีการพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผลการวัดค่าความสอดคล้อง (IOC) ของคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 1 ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรง

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์ทดสอบ และได้ความเที่ยงตรงดังนี้

ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

ผลกระทบด้านรายได้ 0.838

ผลกระทบด้านค่าใช้จ่าย 0.716

ผลกระทบด้านปัญหาสุขภาพ 0.703

3.ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้จริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่กรอกนั้นมาตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์ทดสอบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 เพื่อใช้อธิบายความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกันตนที่ว่างงาน โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะของการว่างงานของผู้ประกันตนที่ว่างงาน โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงอนุมาน ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม (t-test) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม และโดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบ กรมศึกษาสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 370 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติ t-test ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
F	แทน	ค่าสถิติ F-test ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
P-value	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบ กรมศึกษาสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการว่างงานของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบ กรมศึกษาสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน
 ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขต ความรับผิดชอบสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ
 สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	147	39.70
หญิง	223	60.30
รวม	370	100.00
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	134	36.20
31-40 ปี	165	44.60
41-50 ปี	53	14.30
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	18	4.90
รวม	370	100.00
สถานภาพ		
โสด	169	45.70
สมรส	185	50.00
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	16	4.30
รวม	370	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	37	10.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	60	16.20

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปวส./อนุปริญญา	73	19.70
ปริญญาตรี	167	45.10
สูงกว่าปริญญาตรี	33	8.90
รวม	370	100.00
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 8,000 บาท	18	4.90
8,001-12,000 บาท	85	23.00
12,001-18,000 บาท	111	30.00
ตั้งแต่ 18,001 บาทขึ้นไป	156	42.20
รวม	370	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-3 ปี	60	16.20
4-7 ปี	51	13.80
8-9 ปี	40	10.80
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	219	59.20
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนที่ว่างงานของสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 จำนวน 370 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.30 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.70

ด้านอายุ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.60 รองลงมา มีอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.20 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.30 และมีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.90 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็น

ร้อยละ 50.00 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 45.70 และ สถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 4.30 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.10 รองลงมาคือ ระดับปวส./ อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 19.70 ระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย /ปวช. คิดเป็นร้อยละ 16.20 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และระดับสูงกว่า ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.90 ตามลำดับ

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 18,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.20 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 12,001-18,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 30.00 รายได้ต่อเดือน 8,001-12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.00 และรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.90 ตามลำดับ

ด้านอายุการทำงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานมากกว่า 9 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 59.20 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.20 อายุการทำงาน 4-7 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.80 และมีอายุการทำงาน 8-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.80 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการว่างงานของผู้ประกันตนที่ว่างงานใน เขตความรับผิดชอบกรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะของการว่างงาน

ลักษณะของการว่างงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลาออก	173	46.80
สิ้นสุดสัญญาจ้าง	103	27.80
เลิกจ้าง	94	25.40
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของการว่างงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ลาออก คิดเป็นร้อยละ 46.80รองลงมาสิ้นสุดสัญญาจ้าง คิดเป็น ร้อยละ 27.80 และเลิกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 25.40 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ในภาพรวม

ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านรายได้	2.79	0.50	ปานกลาง	2
ด้านค่าใช้จ่าย	2.81	0.38	ปานกลาง	1
ปัญหาสุขภาพ	2.62	0.37	ปานกลาง	3
ภาพรวม	2.74	0.30	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า คุณภาพชีวิตจากผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79, SD = 0.30$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผลกระทบด้านค่าใช้จ่าย เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 2.81, SD = 0.38$) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง อันดับ 2 ผลกระทบด้านรายได้ ($\bar{X} = 2.79, SD = 0.50$) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับ 3 ผลกระทบด้านปัญหาสุขภาพ ($\bar{X} = 2.62, SD = 0.37$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
มีรายจ่ายเรื่องค่าเช่าบ้าน/ ผ่อนบ้าน/ ผ่อนรถ	3.28	0.65	ปานกลาง	1
มีรายจ่ายเกี่ยวกับการเลี้ยงดูผู้สูงอายุ/ พิการในครอบครัว	2.53	0.65	ปานกลาง	5
มีรายจ่ายเกี่ยวกับเรื่องสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต	3.11	0.41	ปานกลาง	3
มีรายจ่ายเกี่ยวกับเรื่องอุปโภค เช่น ค่าอาหาร	3.13	0.46	ปานกลาง	2
มีรายจ่ายเบ็ดเตล็ด เช่น ค่าของใช้ภายในบ้าน	3.00	0.50	ปานกลาง	4
มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	2.36	0.66	น้อย	6

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ด้านค่าใช้จ่าย	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าเล่าเรียนบุตร	2.32	1.08	น้อย	7
รวม	2.81	0.38	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า คุณภาพชีวิตจากผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ผลกระทบด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81, SD = 0.38$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายจ่ายเรื่องค่าเช่าบ้าน/ ผ่อนบ้าน/ ผ่อนรถ เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.28, SD = 0.65$) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง อันดับ 2 มีรายจ่ายเกี่ยวกับเรื่องอุปโภค เช่น ค่าอาหาร ($\bar{X} = 3.13, SD = 0.46$) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง อันดับ 3 มีรายจ่ายเกี่ยวกับเรื่องสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 3.11, SD = 0.41$) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง อันดับ 4 มีรายจ่ายเบ็ดเตล็ด เช่น ค่าของใช้ภายในบ้าน ($\bar{X} = 3.00, SD = 0.50$) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับ 5 มีรายจ่ายเกี่ยวกับการเลี้ยงดูผู้สูงอายุ/ พิกัดในครอบครัว ($\bar{X} = 2.53, SD = 0.93$) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ อันดับ 6 มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ($\bar{X} = 2.36, SD = 0.66$) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้าย มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าเล่าเรียนบุตร ($\bar{X} = 2.32, SD = 1.08$) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยเท่านั้น

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ด้านรายได้

ด้านรายได้	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
รายได้ต่อเดือนหรือรายได้เสริมเพียงพอกับรายจ่าย	2.88	0.65	ปานกลาง	1
เก็บเงินออมส่วนหนึ่งของรายได้อย่างสม่ำเสมอ	2.74	0.63	ปานกลาง	4
มีรายได้จากการได้รับเงินชดเชยการว่างงาน	2.88	0.59	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ด้านรายได้	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
คนในครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการออมเงิน	2.72	0.76	ปานกลาง	5
ได้รับเงินช่วยเหลือ / ชดเชยจากหน่วยงาน	2.77	0.64	ปานกลาง	3
รวม	2.79	0.50	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า คุณภาพชีวิตจากผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน จากผลกระทบด้านรายได้ ในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79, SD = 0.$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายได้ต่อเดือนหรือรายได้เสริมเพียงพอกับรายจ่าย เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 2.88, SD = 0.65$) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง อันดับ 2 ด้านรายได้จากการได้รับเงินชดเชยการว่างงาน ($\bar{X} = 2.88, SD = 0.59$) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง อันดับ 3 ได้รับเงินช่วยเหลือ/ ชดเชยจากหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.77, SD = 0.64$) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง อันดับ 4 ด้านการเก็บเงินออมส่วนหนึ่งของรายได้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.74, SD = 0.63$) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางและอันดับสุดท้ายคนในครอบครัวมีส่วนร่วมในการออมเงิน ($\bar{X} = 2.72, SD = 0.76$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ด้านปัญหาสุขภาพ

ปัญหาสุขภาพ	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
เมื่อท่านว่างงานท่านมีโอกาสได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำ	2.22	0.69	น้อย	5
เมื่อท่านว่างงานท่านมีกำลังใจในการดำเนินชีวิตประจำวัน	2.77	0.60	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ปัญหาสุขภาพ	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
เมื่อท่านว่างงานท่านมีความต้องการฝึกอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้	2.83	0.66	ปานกลาง	2
เมื่อท่านว่างงานท่านมีความจำเป็น ในการเข้ารับบริการทางการแพทย์	2.34	0.70	น้อย	4
คนในครอบครัวมีความเข้าใจเรื่องท่านว่างงานเพียงใด	2.99	0.80	ปานกลาง	1
รวม	2.62	0.37	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า คุณภาพชีวิตจากผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ผลกระทบด้านปัญหาสุขภาพ โดยภาพรวม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$, $SD = 0.37$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คนในครอบครัวมีความเข้าใจเรื่องท่านว่างงาน เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 2.99$, $SD = 0.80$) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง อันดับ 1 เมื่อท่านว่างงานท่านมีความต้องการฝึกอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ ($\bar{X} = 2.83$, $SD = 0.66$) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง อันดับ 2 เมื่อท่านว่างงานท่านมีความจำเป็น ในการเข้ารับบริการทางการแพทย์ ($\bar{X} = 2.34$, $SD = 0.70$) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้าย เมื่อท่านว่างงานมีโอกาสดำเนินชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 2.22$, $SD = 0.69$) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

H0: เพศแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานไม่แตกต่างกัน

H1: เพศแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน
จำแนกตามเพศ

เพศ	ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน				
	n	\bar{X}	SD	t	P-value
ชาย	147	2.71	0.24	-1.989	0.003*
หญิง	223	2.77	0.33		

หมายเหตุ:* P-value > 0.05

จากตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value = 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ผู้ประกันตนที่ว่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน โดยผู้ประกันตนที่เป็นเพศชายมีผลกระทบน้อยกว่าเพศหญิง สมมติฐานที่ 1.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

H0: อายุแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานไม่แตกต่างกัน

H1: อายุแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-8 การทดสอบความแตกต่างของอายุกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

	SS	df	MS	F	Sig.
Between Group	1.728	3	.576	6.516	0.000
Within Group	32.358	366	.088		
รวม	34.086	369			

หมายเหตุ:* P-value < 0.05

ตารางที่ 4-9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน
จำแนกตามอายุ

อายุ	ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน				
	n	\bar{X}	SD	F	P-value
ไม่เกิน 30 ปี	134	2.75	0.32	6.516	0.000*
31-40 ปี	165	2.68	0.28		
41-50 ปี	53	2.78	0.23		
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	18	3.00	0.38		
รวม	370	2.74	0.30		

หมายเหตุ:* P-value > 0.05

จากตารางที่ 4-8 และ 4-9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่าค่า P-value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ประกันตนที่ว่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple comparison โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4-10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีอายุแตกต่างกันกับผลกระทบของผู้ประกันตน
ที่ว่างงาน

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี	-			
P-value				
31-40 ปี	0.05	-		
P-value	(0.088)			
41-50 ปี	-0.03	-0.09	-	
P-value	(0.507)	(0.053)		
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	-0.25*	-0.30*	-0.21*	-
P-value	(0.001)	(0.000)	(0.007)	

หมายเหตุ:* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุ
กับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลจากการวิเคราะห์รายคู่
พบว่า มีคู่ต่างอยู่ 3 คู่ ได้แก่

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และมี
อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า
ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานมีอายุไม่เกิน 30 ปี มีน้อยกว่า อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป โดยมี
ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีอายุ 31-40 ปี และมีอายุ
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า
ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานมีอายุ 31-40 ปี มีน้อยกว่า อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป โดยมี
ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีอายุ 41-50 ปี และมีอายุ
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า

ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานมีอายุ 41-50 ปี มีน้อยกว่า อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21

สมมติฐานที่ 1.3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

H0: สถานภาพแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานไม่แตกต่างกัน

H1: สถานภาพแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-11 การทดสอบความแตกต่างของสถานภาพกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

	SS	df	MS	F	Sig.
Between Group	0.935	2	0.467	5.175	0.006
Within Group	33.151	367	0.090		
รวม	34.086	369			

หมายเหตุ:* P-value < 0.05

ตารางที่ 4-12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน จำแนกตามระดับสถานภาพ

สถานภาพ	ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน				
	n	\bar{X}	SD	F	P-value
โสด	169	2.69	0.33	5.175	0.006*
สมรส	185	2.79	0.27		
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	16	2.76	0.21		
รวม	370	2.74	0.30		

หมายเหตุ:* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-11 และ 4-12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิธีวิเคราะห์ความ

แปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value = 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ประกันตนที่ว่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple comparison โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4-13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

สถานภาพ	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
โสด	-		
P-value			
สมรส	-0.10*	-	
P-value	(0.001)		
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	-0.06	0.03	-
P-value	(0.384)	(0.662)	

หมายเหตุ: * P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสถานภาพกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลจากการวิเคราะห์รายคู่พบว่า มีคู่ต่างอยู่ 1 คู่ ได้แก่

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีสถานภาพโสด และสมรส พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานมีสถานภาพโสด มีน้อยกว่า สถานภาพสมรส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.10

สมมติฐานที่ 1.4 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานไม่แตกต่างกัน
 H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-14 การทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษากับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

	SS	df	MS	F	Sig.
Between Group	2.248	4	0.562	6.444	0.000
Within Group	31.838	365	0.087		
รวม	34.086	369			

หมายเหตุ:* P-value < 0.05

ตารางที่ 4-15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน				
	n	\bar{X}	SD	F	p-value
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	37	2.75	0.28	6.444	0.000*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	60	2.57	0.31		
ปวส./อนุปริญญา	73	2.81	0.41		
ปริญญาตรี	167	2.77	0.23		
สูงกว่าปริญญาตรี	33	2.77	0.17		
รวม	370	2.74	0.30		

หมายเหตุ:* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-14 และ 4-15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ประกันตนที่ว่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple comparison โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4-16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	-				
P-value					
มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ ปวช.	0.17*	-			
P-value	(0.005)				
ปวส./อนุปริญญา	-0.06	-0.24*	-		
P-value	(0.275)	(0.000)			
ปริญญาตรี	-0.02	-0.19*	0.04	-	
P-value	(0.698)	(0.000)	(0.286)		
สูงกว่าปริญญาตรี	-0.01	-0.19*	0.04	0.00	-
P-value	(0.788)	0.002	(0.458)	(0.975)	

หมายเหตุ:* P-value < 0 .05

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสถานภาพกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลจากการวิเคราะห์รายคู่พบว่า มีคู่ต่างอยู่ 4 คู่ ได้แก่

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีมากกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกันตนที่ว่างงาน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช. มีน้อยกว่า การศึกษาระดับปวส ./อนุปริญญา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกันตนที่ว่างงาน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีน้อยกว่า การศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกันตนที่ว่างงาน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีน้อยกว่า การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19

สมมติฐานที่ 1.5 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน กับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

H_0 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 การทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษากับผลกระทบของผู้ประกันตน
ที่ว่างงาน

	SS	df	MS	F	Sig.
Between Group	1.176	3	0.392	4.361	0.005
Within Group	32.910	366	0.090		
รวม	34.086	369			

หมายเหตุ:* P-value < 0.05

ตารางที่ 4-18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน				
	n	\bar{X}	SD	F	P-value
ไม่เกิน 8,000 บาท	18	2.56	0.20	4.361	0.000*
8,001-12,000 บาท	85	2.71	0.35		
12,001-18,000 บาท	111	2.80	0.35		
ตั้งแต่ 18,001 บาทขึ้นไป	156	2.74	0.22		
รวม	370	2.74	0.30		

หมายเหตุ:* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-17 และ 4-18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ F-test ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ประกันตนที่ว่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple comparison โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันกับผลกระทบ
ของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,001-12,000 บาท	12,001-18,000 บาท	ตั้งแต่ 18,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 8,000 บาท	-			
P-value				
8,001-12,000 บาท	-0.14	-		
P-value	(0.056)			
12,001-18,000 บาท	-0.24*	-0.09*	-	
P-value	(0.001)	(0.022)		
ตั้งแต่ 18,001 บาทขึ้นไป	-0.18*	-0.03	0.06	-
P-value	(0.014)	(0.377)	(0.087)	

หมายเหตุ:* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลจากการวิเคราะห์รายคู่พบว่า มีคู่ต่างอยู่ 3 คู่ ได้แก่

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท มีน้อยกว่ารายได้ต่อเดือน 12,001 – 18,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระหว่างผู้ประกันตนที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท มีน้อยกว่ารายได้ตั้งแต่ 18,000 บาท โดยมีค่าผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.18

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-12,000 บาท และรายได้ 12,001-18,000 บาท พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.022 ซึ่งมีค่าเท่า 0.05

หมายความว่า ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-12,000 บาท มีน้อยกว่า รายได้ 12,001-18,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.09

สมมติฐานที่ 1.6 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลา การปฏิบัติงานกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

H_0 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 การทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับผลกระทบของ ผู้ประกันตนที่ว่างงาน

	SS	df	MS	F	Sig.
Between Group	2.563	3	0.854	9.920	0.000
Within Group	31.523	366	0.086		
รวม	34.086	369			

หมายเหตุ:* P-value < 0.05

ตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน				
	n	\bar{X}	SD	F	P-value
1-3 ปี	60	2.63	0.29	9.920	0.000*
4-7 ปี	51	2.86	0.33		
8-9 ปี	40	2.90	0.38		
มากกว่า 9 ปี	219	2.72	0.26		
รวม	370	2.74	0.30		

หมายเหตุ:* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-20 – 4.21 ผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ประกันตนที่ว่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกัน มีผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple comparison โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4-22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	1-3 ปี	4-7 ปี	8-9 ปี	มากกว่า 9 ปี
1-3 ปี	-			
P-value				
4-7 ปี	-0.22*	-		
P-value	(0.000)			
8-9 ปี	-0.27*	-0.04	-	
P-value	(0.000)	(0.507)		
มากกว่า 9 ปี	-0.08	0.13*	0.18*	-
P-value	(0.037)	(0.002)	(0.000)	

หมายเหตุ:* P-value <0.05

จากตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลจากการวิเคราะห์รายคู่พบว่า มีคู่ต่างอยู่ 4 คู่ ได้แก่

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี กับ 4-7 ปี พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลกระทบ

ของผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีน้อยกว่า 4-7 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี กับ 8-9 ปี พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีน้อยกว่า 8-9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-7 ปี และมากกว่า 9 ปี พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-7 ปี มีมากกว่า ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.13

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 8-9 ปี และมากกว่า 9 ปี พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 8-9 ปี มีมากกว่า ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะการว่างงานแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะการว่างงานกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

H_0 : ลักษณะการว่างงานแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะการว่างงานแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 การทดสอบความแตกต่างของลักษณะการว่างงานกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

	SS	df	MS	F	Sig.
Between group	2.878	2	1.439	10.643	0.000
Within group	49.629	367	0.135		
รวม	34.086	369			

หมายเหตุ:* P-value < 0.05

ตารางที่ 4-24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะการว่างงานกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

ลักษณะการว่างงาน	ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน				
	n	\bar{X}	SD	F	P-value
ลาออก	173	2.79	0.29	5.269	0.006*
สิ้นสุดสัญญาจ้าง	103	2.74	0.31		
เลิกจ้าง	94	2.67	0.30		
รวม	370	2.75	0.30		

หมายเหตุ:* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-23 และ 4-24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะการว่างงานกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value = 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ประกันตนที่ว่างที่มีของลักษณะการว่างงานแตกต่างกัน มีผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple comparison โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4-25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีลักษณะการว่างงานแตกต่างกันกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

ลักษณะการว่างงาน	ลาออก	สิ้นสุดสัญญาจ้าง	เลิกจ้าง
ลาออก	-		
P-value			
สิ้นสุดสัญญาจ้าง	0.05	-	
P-value	(0.176)		
เลิกจ้าง	-0.12*	0.07	-
P-value	(0.001)	(0.085)	

หมายเหตุ:* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะการว่างงานกับผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลจากการวิเคราะห์รายคู่พบว่า มีคู่ต่างอยู่ 1 คู่ ได้แก่

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีลักษณะการว่างงานโดยการลาออก และเลิกจ้าง พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานมีลักษณะการว่างงาน โดยการลาออก มีน้อยกว่า การถูกเลิกจ้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.12

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4-26 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	ค่านัยสำคัญ
1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน		
1.1 เพศ	✓	0.003*
1.2 อายุ	✓	0.000*
1.3 สถานภาพ	✓	0.006*
1.4 ระดับการศึกษา	✓	0.000*
1.5 รายได้ต่อเดือน	✓	0.005*
1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	✓	0.000*
2. ปัจจัยลักษณะการว่างงานแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน		
	✓	0.006*

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐาน

ลักษณะการว่างงานโดยรวมแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ได้แก่ ด้านรายได้ และด้านปัญหาสุขภาพ แตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ในขณะที่ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบ กรมศึกษา:สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาด้านสิทธิประโยชน์ให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกันตนและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของ สำนักงานประกันสังคม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขต ความรับผิดชอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถาม ประเภท เลือกรับแบบนามบัญญัติ และมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) เนื้อหาของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี) ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการว่างงาน การลาออก การสิ้นสุดสัญญาจ้าง และกาเลิกจ้าง ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ได้แก่ ผลกระทบด้านรายได้ ผลกระทบด้าน ค่าใช้จ่าย และผลกระทบด้านปัญหาสุขภาพ

นอกจากนี้ การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลจากการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 370 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ทั้ง 370 ชุด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมี สถิติที่เลือกใช้ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ สถิติเชิงอนุมาน ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลจากการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบ กรมศึกษาสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 สามารถนำเสนอสรุปผลได้ 3 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มประชากรโดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะการว่างงาน
- ส่วนที่ 3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มประชากรโดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 18,001 บาท ขึ้นไป ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะการว่างงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการว่างงานของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบกรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 พบว่า ผู้ประกันที่ว่างงานส่วนใหญ่ลาออก จากงานที่ทำเอง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ประกันตนที่ว่างงานมีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถสรุปการมีคุณภาพชีวิตได้ ดังนี้ ผลการวิเคราะห์ผลกระทบด้านค่าใช้จ่าย ของผู้ประกันตนที่ว่างงานโดยภาพรวม คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายจ่ายเรื่องค่าเช่าบ้าน/ ผ่อนบ้าน/ ผ่อนรถ เป็นอันดับแรก อันดับ 2 มีรายจ่ายเกี่ยวกับเรื่องอุปโภค เช่น ค่าอาหาร อันดับ 3 มีรายจ่ายเกี่ยวกับเรื่องสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต อันดับ 4 มีรายจ่ายเบ็ดเตล็ด เช่น ค่าของใช้ภายในบ้าน และอันดับ 5 มีรายจ่ายเกี่ยวกับการเลี้ยงดูผู้สูงอายุ/ พิกัดในครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ อันดับ 6 มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล และอันดับสุดท้าย มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าเล่าเรียนบุตร อยู่ในระดับน้อยเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ผลกระทบด้านรายได้ ของผู้ประกันตนที่ว่างงานในภาพรวมคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายได้ต่อเดือนหรือรายได้เสริมเพียงพอกับรายจ่ายเป็นอันดับแรก อันดับ 2 ด้านรายได้จากการได้รับเงินชดเชยการว่างงาน อันดับ 3 ได้รับเงินช่วยเหลือ/ ชดเชยจากหน่วยงาน อันดับ 4 ด้านการเก็บเงินออมส่วนหนึ่งของรายได้อย่างสม่ำเสมอ และอันดับสุดท้าย คนในครอบครัวมีส่วนร่วมในการออมเงินอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ผลกระทบด้านปัญหาสุขภาพ ของผู้ประกันตนที่ว่างงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คนในครอบครัวมีความเข้าใจเรื่องท่านว่างงาน เป็นอันดับแรก อันดับ 2 เมื่อท่านว่างงานท่านมีความต้องการฝึกอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ อันดับ 3 เมื่อท่านว่างงานท่านมีกำลังใจในการดำเนินชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ อันดับ 4 เมื่อ

ท่านว่างานท่านมีความจำเป็น ในการเข้ารับบริการทางการแพทย์ และอันดับสุดท้าย เมื่อท่านว่างานมีโอกาสได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำ อยู่ในระดับน้อยเท่านั้น ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบกรณีศึกษา สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกันของผู้ประกันตนที่ว่างงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทร์นพร พันชนะ (2553, บทคัดย่อ) การถูกเลิกจ้างและคุณภาพชีวิตของผู้ถูกเลิกจ้างภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่าผู้ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง เพราะผู้หญิงเมื่อทำงานไปช่วงเวลาหนึ่ง มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จึงทำให้การเคลื่อนไหวช้าลง และผลของการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน โดย จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่ พบว่า เป็นผู้หญิง เพราะบริษัทที่ขึ้นทะเบียนในเขตความรับผิดชอบเป็น สำนักงาน มีการทำงานด้านเอกสารเป็นส่วนใหญ่จึงทำให้มีผู้หญิงเพราะว่ามีความละเอียดรอบคอบ มีความเป็นระเบียบ เป็นผู้ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ และนักประสานงานที่ดีอายุของผู้ประกันตนที่เข้าทำงานส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมาคือกลุ่ม ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.2 ทั้ง 2 กลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ในช่วงของกลุ่มอายุทั้ง 2 กลุ่มนี้ เป็นวัยที่อยู่ในวัยพร้อมทำงาน และมีภาระที่ จะต้องรับผิดชอบ ผู้ประกันตนที่ว่างงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 45.7 จะเห็นได้ว่า สถานภาพของผู้ประกันตนที่ว่างงานมีความแตกต่างกันน้อยมาก

ส่วนเรื่องระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ร้อยละ 45.1 ปวส/ อนุปริญญา ร้อยละ 19.70 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ร้อยละ 16.20 มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 10.00 และ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.90 ซึ่งหากแบ่งเป็นกลุ่มสามารถแบ่งเป็นกลุ่มมีทั้งหมด 3 กลุ่ม จะเห็นได้ว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี มีร้อยละสูงสุด รองลงมาเป็น ระดับการศึกษาปวส/ อนุปริญญา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าและน้อยที่สุดคือระดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เห็นได้ว่า เนื่องจากในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม

กรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 นั้น ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวกับสำนักงาน ทำงานด้านเอกสาร ไม่ต้องใช้ทักษะ และความชำนาญในการทำงาน ในกลุ่มที่ 2 เป็นการทำงาน ในลักษณะของงานด้านเอกสารทั่ว ๆ ไป ด้านติดต่อประสานงาน ไม่ใช่บริษัทที่ดำเนินกิจการในรูปแบบงานเฉพาะด้าน ส่วนกลุ่มที่ 3 มีลักษณะเป็นการทำงานในด้านการบริหาร กำหนดนโยบายขององค์กร ดังนั้นจึงมีจำนวนของผู้ประกันตนที่ว่างงานในกลุ่มที่ 3 จำนวนน้อยที่สุด ส่วนด้านรายได้ต่อเดือน ผู้ประกันตนส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 18,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.2 ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลที่มีการปรับฐานเงินเดือนระดับปริญญาตรีใหม่ จึงเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คือเนื่องจากในปัจจุบันการรับสมัครงาน บริษัท องค์กรต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือน 12,001-18,000 บาท รายได้ต่อเดือน 8,001-12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.23 ตามลำดับซึ่งเป็นงานที่ใช้ทักษะและความรับผิดชอบที่น้อยกว่าผู้มีรายได้ต่อเดือนสูง และรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยที่สุด ส่งผลมาจากการศึกษาที่ไม่สูงมาก ดังนั้น ความรับผิดชอบและทักษะในการทำงานจึงเป็นเพียงด้านเดียวเช่น แม่บ้าน รมภ. กรรมกร ส่วนผู้ประกันตนที่ว่างงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 59.2 ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และต้องการความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.20 ซึ่งเป็นช่วงของการเริ่มต้นการทำงาน ซึ่งสามารถที่จะเลือกหางานในบริษัทที่ให้ค่าตอบแทนที่มาก และต้องการหาโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-7 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.80 เป็นช่วงที่เริ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน จึงต้องการที่จะเริ่มงานกับบริษัทใหม่ที่จะได้ค่าตอบแทนที่มากขึ้น และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 8-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.8 ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาทำงานที่มีประสบการณ์พอสมควร

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะการว่างงานแตกต่างกัน ผลกระทบของผู้ประกันตนที่ว่างงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการว่างงานของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบกรณีศึกษา: สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 ซึ่งสอดคล้องพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ลาออก คิดเป็นร้อยละ 46.80 สิ้นสุดสัญญาจ้าง คิดเป็นร้อยละ 27.80 และเลิกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 25.40 ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากหลายประการ หรืออาจมาจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ยังชłodตัวอยู่ รวมถึงภาวะทางการเมืองที่ไม่นิ่งส่งผลให้กิจการขาดสภาพคล่อง ขาดความเชื่อมั่นในการลงทุน การจ้างงานที่ลดน้อยลง ซึ่งทำให้ผู้ประกันตนไม่มั่นใจใน

อาชีพของตนเอง มีความเสี่ยงจากการถูกเลิกจ้าง จึงลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ หรือลาออกมาทำธุรกิจภาคการเกษตร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ขั้นที่ 2 คือ เมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว ก็มีความต้องการในขั้นต่อไปคือความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพการงาน หรือความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทบุรีพนธ์ พันชนะ (2553, บทคัดย่อ) การถูกเลิกจ้างและคุณภาพชีวิตของผู้ถูกเลิกจ้างภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ผู้ถูกเลิกจ้างลาออกจากงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา และส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบกรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 พบว่า ด้านปัญหาสุขภาพ พบว่า ผู้ประกันตนที่ว่างงานให้ความสำคัญเรื่องปัญหาสุขภาพปานกลางได้แก่ มีความจำเป็นในการรับบริการทางการแพทย์ ดังนั้นภาครัฐควรสร้างแรงกระตุ้นให้กับผู้ประกันตนที่ว่างงานมีความห่วงใยในสุขภาพของตนเอง โดยมีการจัดให้มีลานกีฬาตามบริเวณชุมชน เพื่อที่จะให้ผู้ประกันตนที่ว่างงานและครอบครัวที่อาศัยในบริเวณนั้นได้มาออกกำลังกาย และมีการตรวจสุขภาพให้กับผู้ประกันตนที่ว่างงานที่อาศัยอยู่ในบริเวณนั้นอาทิตย์ละครั้ง โดยการหมุนเวียนไปทุกชุมชน

ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบกรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 พบว่า ด้านรายได้ พบว่า กลุ่มผู้ประกันตนที่ว่างงานให้ความสำคัญได้แก่ มีรายได้จากการได้รับเงินชดเชยการว่างงานจากภาครัฐที่ดี และมีการจัดหางานให้ผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีความประสงค์ที่จะทำงานต่อ ถ้าไม่สนใจที่จะไม่ทำงานต่อภาครัฐก็จะมีบริการฝึกอบรมอาชีพพระยะสั้นให้ผู้ประกันตนที่ว่างงาน และมีการส่งเสริมให้ผู้ประกันตนที่ว่างงานให้มีการจัดทำบัญชีครัวเรือนเพื่อที่จะได้ประมาณการรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนของตนเองได้

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงานที่ครบกำหนดการรับเงินชดเชย
กรณีว่างงานครบแล้ว

ควรศึกษาวิจัยสาเหตุและเหตุผลของการลาออกจากงานของผู้ประกันตนที่ว่างงาน
ในขณะที่ยังไม่มีงานใหม่มารองรับ

ควรศึกษาวิจัยในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่อื่นเพื่อนำมา
ศึกษาเปรียบเทียบกัน

บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*.

อนุสารแรงงาน, 11 (4) 17-22

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2554). *ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน*:

เข้าถึงได้จาก <http://www.m-society.go.th>

กระทรวงแรงงาน. (2541). *กฎหมายแรงงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ld.moi.go.th>

กองวิจัยและพัฒนา. สำนักงานประกันสังคม. (2546). *รายงานผลการสำรวจความต้องการ
ประกันสังคม*

จินดาอักษรณ์ วัฒนสินธุ์. (2545). *เอกสารการสอน รศ. 620 การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ม.ป.ท.

จิรภัทร กาญจนโชติชนกุล. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการธุรกิจ
ส่งออกและนำเข้าธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระ
โครงการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

เจษฎา สุขนิยม. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มงานภูมิภาค สำนักงาน กสทช.
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัย
การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา*

ชลาลัย ศรีทอง. (2558). *ความสามารถในการเข้าถึงประโยชน์ทดแทนการว่างงาน กรณีศึกษา
พนักงานใน บริษัท ไอเอสเอส ฟาซิลิตี้ เซอร์วิส จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, สาขาการ
บริหารและพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นนท์ชนพร พันชนะ. (2553). *การถูกเลิกจ้างและคุณภาพชีวิตของผู้ถูกเลิกจ้างภาคอุตสาหกรรมใน
เขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประกันสังคม. กองนิติการ. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดย
พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และ
(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 พร้อมด้วยพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ.
กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์อักษรไทย

ฝ่ายข่าวศูนย์สารนิเทศ. 2551. “สิทธิประโยชน์กรณีว่างงานและการเป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจ
(มาตรา39)” *วารสารประกันสังคม* 14(6) , 17-18

- พัชรา อ่อนคำ. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลิกจ้างงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลก*. วิทยานิพนธ์, ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- พูนสุข สังข์รุ่ง. (2548). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- ศิรินนท์ กิตตสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลายอง. (2556) *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สรัญญา สุขเพิ่ม. (2556). *ความต้องการของนิสิตต่อการบริการด้านหอพักนิสิต* มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก, มหาวิทยาลัยนเรศวร
- สำนักงานประกันสังคม. 2544. *คณะทำงานโครงการขยายความคุ้มครองกรณีว่างงาน*. ระเบียบสำนักงานประกันสังคม
- สำนักงานประกันสังคม. (2545). *ประกันสังคมอยู่คู่สังคมไทย*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- สิทธิพล รัตนากร. (2551). *ทำไมต้องใช้สิทธิว่างงานภายใน 30 วัน* *วารสารประกันสังคม* 14(1), 4-5
- สุทฤษฎี ศรีไสย. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จิราภา.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate school of Commerce Burapha University

ศูนย์การศึกษานนทบุรี สำนักงาน กพ. นนทบุรี

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบกรณีศึกษาสำนักงาน
ประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบ
ของ สป.ส.กท.พื้นที่ 2

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามของ
ผู้ถูกเลิกจ้าง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่ว่างงาน

2. ข้อมูลใดๆ ที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามนี้ จะนำเสนอเป็นภาพรวม จึงไม่ก่อให้เกิด
ความเสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

3. ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในการเอื้อเฟื้อของท่าน ที่ได้สละเวลาเพื่อตอบ
แบบสอบถามฉบับนี้ และขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

<input type="checkbox"/> 1. ชาย	<input type="checkbox"/> 2. หญิง
---------------------------------	----------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 30 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 31-40 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 41-50 ปี	<input type="checkbox"/> 4. 50 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> 1. โสด	<input type="checkbox"/> 2. สมรส
<input type="checkbox"/> 3. หม้าย/หย่าร้าง /แยกกันอยู่	
4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> 1. มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	<input type="checkbox"/> 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.
<input type="checkbox"/> 3. ปวส./ อนุปริญญา	<input type="checkbox"/> 4. ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> 5. สูงกว่าปริญญาตรี	
5. รายได้ต่อเดือน

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2. ตั้งแต่ 8,001 - 12,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3. ตั้งแต่ 12,001 - 18,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4. ตั้งแต่ 18,001 บาท ขึ้นไป
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

<input type="checkbox"/> 1. 1 ปี - 3 ปี	<input type="checkbox"/> 2. มากกว่า 3 ปี - 7 ปี
<input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 7 ปี - 9 ปี	<input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 9 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยการว่างงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่มีข้อความตรงกับตัวท่านมากที่สุด

❖ ลักษณะของการว่างงาน

- ลาออก
- สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- เลิกจ้าง

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนว่างงาน

ผลกระทบ	ระดับของคุณภาพชีวิต				
	ดีมาก ที่สุด	ดีมาก	ดีปาน กลาง	ดีน้อย	ดีน้อย ที่สุด
ผลกระทบด้านรายได้					
1. ท่านมีรายได้ต่อเดือนหรือรายได้เสริมเพียงพอ กับรายจ่ายในระดับใด					
2. ท่านเก็บเงินออมส่วนหนึ่งของรายได้ได้อย่าง สม่ำเสมอ ในระดับใด					
3. ท่านมีรายได้จากการได้รับเงินชดเชยการ ว่างงาน ในระดับใด					
4. คนในครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการ ออมเงินในระดับใด					
5. ท่านได้รับเงินช่วยเหลือ/ ชดเชยจากหน่วยงาน ของท่านในระดับใด					
ผลกระทบด้านค่าใช้จ่าย					
1. ท่านมีรายจ่ายเรื่องค่าเช่าบ้าน/ผ่อนบ้าน/ผ่อน รถ					

ผลกระทบ	ระดับของคุณภาพชีวิต				
	ดีมาก ที่สุด	ดีมาก	ดีปานกลาง	ดีน้อย	ดีน้อย ที่สุด
2. ท่านมีรายจ่ายเกี่ยวกับการเลี้ยงดูผู้สูงอายุ/ ผู้พิการในครอบครัว					
3. ท่านมีรายจ่ายเกี่ยวกับเรื่องสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ ค่าอินเทอร์เน็ต					
4. ท่านมีรายจ่ายเกี่ยวกับเรื่องอุปโภค เช่น ค่าอาหาร					
5. ท่านมีรายจ่ายเบ็ดเตล็ด เช่น ค่าเสื้อผ้า ค่าของ ใช้ภายในบ้าน					
6. ท่านมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล					
7. ท่านมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าเล่าเรียนบุตร					
ผลกระทบด้านปัญหาสุขภาพ					
1. เมื่อท่านว่างงานท่านมีโอกาสได้รับการตรวจ สุขภาพเป็นประจำ					
2. เมื่อท่านว่างงานท่านมีกำลังใจในการ ดำเนิน ชีวิตประจำวัน					
3. เมื่อท่านว่างงาน ท่านมีความต้องการฝึกอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้					
4. เมื่อท่านว่างงานท่านมีความจำเป็น ในการเข้า รับบริการทางการแพทย์เพียงใด					
5. คนในครอบครัวมีความเข้าใจเรื่องท่านว่างงาน เพียงใด					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

**แบบสรุปผลคะแนนตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถามงานวิจัย คุณภาพชีวิต
ของผู้ประกันตนที่ว่างงานในเขตความรับผิดชอบกรณีศึกษา :สำนักงานประกันสังคม
กรุงเทพมหานครพื้นที่ 2**

คำชี้แจง การให้คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ทำเครื่องหมาย ✓ ช่องเหมาะสม= 1 คะแนน
ช่องไม่แน่ใจ = 0 คะแนน และช่องไม่เหมาะสม = -1 คะแนน

ข้อความ	ความคิดเห็นของของเชี่ยวชาญ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1. เพศ	1	1	1	1
2. อายุ	1	1	1	1
3. สถานภาพ	1	1	1	1
4. ระดับการศึกษา	1	1	1	1
5. รายได้ต่อเดือน	1	1	1	1
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
ลักษณะของการว่างงาน				
1. ลาออก	1	1	1	1
2. สิ้นสุดสัญญาจ้าง	1	1	1	1
3. เลิกจ้าง	1	1	1	1
ผลกระทบด้านรายได้				
1. ท่านมีรายได้ต่อเดือนหรือรายได้เสริมเพียงพอ กับรายจ่าย ในระดับใด	1	1	1	1
2. ท่านเก็บเงินออมส่วนหนึ่งของรายได้ อย่างไรสม่ำเสมอ ในระดับใด	1	1	1	1
3. ท่านมีรายได้จากการได้รับเงินชดเชยการ ว่างงานในระดับใด	1	1	1	1
4. คนในครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการ ออมเงินในระดับใด	1	1	1	1

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของของเชี่ยวชาญ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
5. ท่านได้รับเงินช่วยเหลือ/ชดเชยจากหน่วยงานของท่านในระดับใด	1	1	1	1
ผลกระทบด้านค่าใช้จ่าย				
1. ท่านมีรายจ่ายเรื่องค่าเช่าบ้าน /ผ่อนบ้าน/ ผ่อนรถ	1	1	1	1
2. ท่านมีรายจ่ายเกี่ยวกับการเลี้ยงดูผู้สูงอายุ/ผู้พิการในครอบครัว	1	1	1	1
3. ท่านมีรายจ่ายเกี่ยวกับเรื่องสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ ค่าอินเทอร์เน็ต	1	1	1	1
4. ท่านมีรายจ่ายเกี่ยวกับเรื่องอุปโภค เช่น ค่าอาหาร	1	1	1	1
5. ท่านมีรายจ่ายเบ็ดเตล็ด เช่น ค่าเสื้อผ้า ค่าของใช้ภายในบ้าน	1	1	1	1
6. ท่านมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	1	1	1	1
7. ท่านมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าเล่าเรียนบุตร	1	1	1	1
ผลกระทบด้านปัญหาสุขภาพ				
1. เมื่อท่านว่างงานท่านมีโอกาสได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำ	1	1	1	1
2. เมื่อท่านว่างงานท่านมีกำลังใจในการ ดำเนินชีวิตประจำวัน	1	1	1	1
3. เมื่อท่านว่างงาน ท่านมีความต้องการฝึกอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้	1	1	1	1
4. เมื่อท่านว่างงาน ท่านมีความจำเป็นในการเข้ารับบริการทางการแพทย์เพียงใด	1	1	1	1
5. คนในครอบครัวมีความเข้าใจเรื่องท่านว่างงานเพียงใด	1	1	1	1

ภาคผนวก ค

อักษรวิสุทธิ

Plagiarism Checking Report

Created on Jun 9, 2016 at 17:47 PM

Print Report

Submission Information

ID	Submission Date	Submitted by	Organization	Filename	Status	Similarity Index
249399	Jun 9, 2016 at 17:47 PM	57720003@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัย บูรพา	บทที่ 1.doc	Completed	0.00 %

Match Overview

Show entries

Search:

No.	Title	Author(s)	Source	Similarity Index
No.	Title	Author(s)	Source	Similarity Index

No data available in table

Showing 0 to 0 of 0 entries

FirstPreviousNextLast

Match Details

Plagiarism Checking Report

Created on Jun 9, 2016 at 17:44 PM

Print Report

Submission Information

ID	Submission Date	Submitted by	Organization	Filename	Status	Similarity Index
249396	Jun 9, 2016 at 17:44 PM	57720003@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัย บูรพา	บทที่ 2.doc	Completed	2.26 %

Match Overview

Show entries

Search:

No.	Title	Author(s)	Source	Similarity Index
1	คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โมเดิร์น ไดस्टรีบิวต์ แอนด์ ฟิค เมนท์ จำกัด	ชัยเทพ ส้ารวาย	มหาวิทยาลัย บูรพา	1.34 %
2	มาตรการทางกฎหมาย ประกันสังคมในการคุ้มครอง แรงงาน : ศึกษาเฉพาะภาค เกษตรกรรม	พิชญาภรณ์ กุล เศรษฐ	มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย์	0.93 %

Showing 1 to 2 of 2 entries

FirstPrevious1NextLast

Match Details

Text from Submitted Document	Text from Source Document(s)
<p>ที่สำนักงานจัดหางานจัดหาให้และมีการ รายงานตัวอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง 2 ผู้ประกันตนกรณีว่างงานต้องมีผู้ใช้ที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจาก 2 1 กระทบการทุจริตต่อหน้าที่ 2 2 มี การกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง 2 3 จงใจกระทำการให้นายจ้างได้รับความ เสียหาย 2 4 ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานหรือขัดคำสั่งอันชอบด้วย กฎหมายในกรณีร้ายแรง 2 5 ละทิ้งหน้าที่เป็น เวลา 7 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุ</p>	<p>โดยมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3)พ.ศ. 2542 D PU 157 มาตรา 78 ลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงิน สมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและต้องอยู่ ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงานและ จะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้ (1)เป็นผู้มี ความสามารถในการทำงานพร้อมที่จะทำงานที่ เหมาะสมตามที่จัดหาให้หรือต้องไม่ปฏิเสธการ ฝึกงานและได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานของ รัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่ง ครั้ง (2)การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีผู้ใช้ถูกเลิก จ้างเนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิด อาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างหรือจงใจทำให้นายจ้าง ได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือ ระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วย กฎหมายในกรณีร้ายแรงหรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา เจ็ดวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความ เสียหายอย่างร้ายแรงหรือได้รับโทษจาก ตามคาพิพากษา</p>
<p>มนุษย์สัมพันธ์สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีแรงจูงใจ และความพึงพอใจสำหรับคนงานคุณภาพชีวิต</p>	<p>และทางแคบซึ่งได้รวบรวมความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆดังนี้ 1 .</p>

Text from Submitted Document	Text from Source Document(s)
<p>ในการทำงานในความหมายคือผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย</p> <p>คุณภาพชีวิต</p>	<p>คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าจ้างชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน 2.คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบคือผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย 3.คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน(Humanization of Work)ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน(Improvement of Working Condition)ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน(Workers ' Protection)กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย</p>

Plagiarism Checking Report

Created on Jun 9, 2016 at 17:49 PM

Print Report

Submission Information

ID	Submission Date	Submitted by	Organization	Filename	Status	Similarity Index
249402	Jun 9, 2016 at 17:49 PM	57720003@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัย บูรพา	บทที่ 3.doc	Completed	0.00 %

Match Overview

Show entries

Search:

No.	Title	Author(s)	Source	Similarity Index
No.	Title	Author(s)	Source	Similarity Index

No data available in table

Showing 0 to 0 of 0 entries

FirstPreviousNextLast

Match Details

Text from Submitted Document **Text from Source Document(s)**

Plagiarism Checking Report

Created on Jun 9, 2016 at 17:51 PM

Print Report

Submission Information

ID	Submission Date	Submitted by	Organization	Filename	Status	Similarity Index
249404	Jun 9, 2016 at 17:51 PM	57720003@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 4 ฐม 1.docx	Completed	0.00 %

Match Overview

Show entries

Search:

No.	Title	Author(s)	Source	Similarity Index
No.	Title	Author(s)	Source	Similarity Index

No data available in table

Showing 0 to 0 of 0 entries

First Previous Next Last

Match Details

Text from Submitted Document **Text from Source Document(s)**

Plagiarism Checking Report

Created on Jun 9, 2016 at 17:53 PM

Print Report

Submission Information

ID	Submission Date	Submitted by	Organization	Filename	Status	Similarity Index
249405	Jun 9, 2016 at 17:53 PM	57720003@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัย บูรพา	บทที่ 5 ปุ่ม.docx	Completed	0.00 %

Match Overview

Show entries

Search:

No.	Title	Author(s)	Source	Similarity Index
No.	Title	Author(s)	Source	Similarity Index

No data available in table

Showing 0 to 0 of 0 entries

FirstPreviousNextLast

Match Details

Text from Submitted Document **Text from Source Document(s)**