

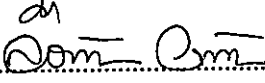
การรับรู้ของนายจ้างต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว
และกัมพูชา: กรณีศึกษา สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2


สุดใจ เครือมาลี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

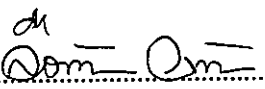
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สุดใจ เครือมาลี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

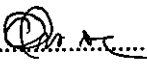
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



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



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.วีชระ ยาคูณ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



..... ประธาน
(ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบอล)


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


..... กรรมการ
(ดร.วีชระ ยาคูณ)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 14 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาในหัวข้อ “การรับรู้ของนายจ้างในการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา กรณีศึกษา : สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.วัชรระ ยาคุณ อาจารย์ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรพต วิรุณราช คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รองศาสตราจารย์ ดร. อิศระ สุวรรณกุล ดร. ลือชัย วงษ์ทอง ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบงานนิพนธ์พร้อมให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณสำนักงานประกันสังคม ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนทุนการศึกษา ขอขอบพระคุณ ดร. ศรีัญญา เลิศพุทธิรักษ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา นายพนัส กริสุระเดช ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 นายสะอาด ชวดอึ้งยง หัวหน้าส่วนงานทะเบียนและประสานการแพทย์ นางสาวอรนุช เจริญไทย หัวหน้างานขึ้นทะเบียนนายจ้าง ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานตลอดจนเจ้าหน้าที่ของบริษัทต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว ที่คอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ตลอดมา และขอขอบคุณอาจารย์ เพื่อน ๆ น้อง ๆ MBA PM 22 ศูนย์นันทบุรีทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่ดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มิการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

สุดใจ เครือมาลี

57720004: สาขาวิชา: การจัดการสาธารณะ; บธ.ม. (การจัดการสาธารณะ)

คำสำคัญ: นายจ้าง/ ประกันสังคม/ แรงงานต่างด้าว/ การขึ้นทะเบียน

ศุคใจ เครือมาลี: การรับรู้ของนายจ้างต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา (PERCEPTION OF EMPLOYER TOWARD THE EMPLOYEE REGISTRATION OF ALIEN LABORS POSSESSING BURMESE, LAOTIAN AND CAMBODIAN NATIONALITIES) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: วัชรระ ยาคณ, ลือชัย วงษ์ทอง, ปร.ด.,92 หน้า. ปี พ.ศ. 2559

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้างต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือนายจ้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 ในเขต บางซื่อ จตุจักร หลักสี่ ดอนเมือง บางเขน จำนวน 280 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามการรับรู้ของนายจ้างต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติ Pearson Chi-Square ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลทั่วไปของนายจ้างส่วนใหญ่จดทะเบียนในรูปแบบของบริษัท จำกัด ประกอบกิจการด้านการผลิต มีระยะเวลาในการประกอบกิจการ 4-6ปี จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ 1-50 คน มีแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ 275 ราย โดยมีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า จำนวน 136 ราย นายจ้างรับรู้/ มีความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ในเรื่องการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว ด้านกองทุนประกันสังคมอยู่ในระดับมาก ด้านกองทุนเงินทดแทนอยู่ในระดับปานกลาง นายจ้างส่วนใหญ่รับรู้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางสื่อบุคคล, สื่อเฉพาะกิจ นายจ้างขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าวโดยใช้แบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส 1-03)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) รูปแบบการจดทะเบียนสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา 2) การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้างด้านกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา 3) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารประกันสังคมของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา

57720004: MAJOR: PUBLIC MANAGEMENT; M.B.A. (PUBLIC MANAGEMENT)

KEYWORDS: EMPLOYER/ SOCIAL INSURANCE/ ALIEN LABOR/ EMPLOYEE
REGISTRATION

SUDJAI KREAUMALEE: PERCEPTION OF EMPLOYER TOWARD THE
EMPLOYEE REGISTRATION OF ALIEN LABORS POSSESSING BURMESE, LAOTIAN
AND CAMBODIAN NATIONALITIES. ADVISOR: WATCHARA YAKUN, Ph. d., 92 P.
2016.

The study attempts to investigate the perception, recognition, and understanding of employers toward employment registration of alien labors possessing Burmese, Laotian, and Cambodian nationalities. The subjects in this study were 280 employers in the responsible areas of Social Security Office Area 2 covering Chatuchak District, Lak Si District, and Bang Khen District. The instrument was a questionnaire asking for the employers' perceptions toward employment registration of alien labors whose nationalities were Burmese, Laotian, and Cambodian. Statistics software program was utilized to find frequency, percentage, standard deviation as well as Pearson Chi-Square to test hypothesis.

The findings from general information show that the majority of the employers registration in company limited operating production for 4-6 year, had 1-50 employees in their organization. Among 275 alien labors, there were 136 Burmese labors. Employees perceived, recognized, understood employment registration for alien labor in the Social Security Fund aspect at the high level, Provident Fund at the moderate level. Most employers perceived the publication of the information through personal media, special media for employers registered for their alien labor with SS form 03.

The results from testing hypothesis show that 1) Registration forms for entrepreneurs had an influence on employment registration for alien labor whose nationalities were Burmese, Laotian, and Cambodian; 2) Perception, recognition and understanding of employers on Social Security Fund and Provident Fund had an influence on employment registration of alien labors whose nationalities were Burmese, Laotian, and Cambodian; and 3) Employer' perception on information about social security impacted employment registration of alien labors whose nationalities were Burmese, Laotian, and Cambodian.

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ญ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 4 |
| สมมุติฐานการวิจัย..... | 4 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 5 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... | 6 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 6 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 9 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้..... | 9 |
| แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว..... | 16 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น..... | 20 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร..... | 23 |
| แนวคิดและหลักการการประกันสังคม..... | 26 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 28 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 30 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย..... | 30 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 31 |
| การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 32 |
| วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 33 |
| การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้..... | 33 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| 4 ผลการวิจัย..... | 35 |
| การนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์..... | 35 |
| ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง..... | 36 |
| ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง..... | 38 |
| ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร..... | 42 |
| ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการต่างด้าว..... | 43 |
| ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน..... | 44 |
| ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 52 |
| 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ..... | 54 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 54 |
| การอภิปรายผล..... | 56 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 59 |
| บรรณานุกรม..... | 60 |
| ภาคผนวก..... | 63 |
| ภาคผนวก ก..... | 64 |
| ภาคผนวก ข..... | 72 |
| ภาคผนวก ค..... | 86 |
| ภาคผนวก ง..... | 89 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 92 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 จำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง..... | 36 |
| 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลปัจจัยการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง ในภาพรวม..... | 38 |
| 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง ด้านกองทุนประกันสังคม..... | 39 |
| 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง ด้านกองทุนเงินทดแทน..... | 41 |
| 5 จำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลช่องทางด้านการเผยแพร่ข่าวสารการขึ้น ทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว..... | 42 |
| 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียน ผู้ประกันตนต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา..... | 43 |
| 7 อิทธิพลของรูปแบบการจดทะเบียนสถานประกอบการกับการแจ้งขึ้นทะเบียน ประกันสังคมแรงงานต่างด้าว..... | 44 |
| 8 อิทธิพลของประเภทการประกอบกิจการกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคม แรงงานต่างด้าว..... | 45 |
| 9 อิทธิพลของระยะเวลาในการประกอบกิจการกับการขึ้นทะเบียน ประกันสังคม แรงงานต่างด้าว..... | 46 |
| 10 อิทธิพลระหว่างจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการกับการขึ้นทะเบียน ประกันสังคมแรงงานต่างด้าว..... | 47 |
| 11 อิทธิพลระหว่างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการกับการขึ้นทะเบียน ประกันสังคมแรงงานต่างด้าว..... | 48 |
| 12 อิทธิพลระหว่างสัญชาติแรงงานต่างในสถานประกอบการกับการขึ้นทะเบียน ประกันสังคมแรงงานต่างด้าว..... | 49 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 13 | อิทธิพลระหว่างการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง กับการชี้ทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว..... | 50 |
| 14 | อิทธิพลของช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประกันสังคมของนายจ้างกับ การขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว..... | 51 |
| 15 | ผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 53 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|---|------|
| 1 | รายงานการรับขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่างด้าว 3 สัญชาติ..... | 3 |
| 2 | กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 4 |
| 3 | ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคล..... | 9 |
| 4 | ขั้นตอนการรับรู้..... | 11 |
| 5 | ขั้นตอนและกระบวนการเกิดความตระหนัก..... | 14 |
| 6 | ลำดับขั้นตอนการเกิดความตระหนัก..... | 14 |
| 7 | กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว..... | 19 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานข้ามชาติ หรือภาษาราชการเรียกว่า แรงงานต่างด้าว เป็นปรากฏการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับอีกสังคมหรืออีกวัฒนธรรมผ่านการว่าจ้างแรงงาน ซึ่งการเคลื่อนย้ายลักษณะนี้พบอยู่ในแทบทุกภูมิภาคของโลก โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่การสื่อสารคมนาคมไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางของมนุษย์เหมือนในอดีต อีกทั้งปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่รวดเร็วและซับซ้อน อาจกล่าวได้ว่า แรงงานต่างด้าว เป็นปรากฏการณ์หนึ่งของภาวะทุนนิยมโลกาภิวัตน์

การย้ายถิ่นฐานข้ามพรมแดนของพลเมืองที่ประเทศมีอาณาเขตติดต่อกัน เช่น ไทย-พม่า ไทย-ลาว ไทย-กัมพูชา ไทย-มาเลเซีย เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน สำหรับประเทศไทยมีปัจจัยที่ดึงดูดการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว ในเรื่องของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ค่าจ้างแรงงานที่มีแนวโน้มสูงขึ้น รวมถึงสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศ ประกอบกับนายจ้างในประเทศไทยให้ความสนใจต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งที่ถูกกฎหมายและหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ไม่มีอำนาจในการต่อรอง ไม่ต้องจ่ายสวัสดิการตามกฎหมาย ไม่มีภาระผูกพันเมื่อเลิกจ้าง ตลอดจนไม่รู้ภาษาและกฎหมาย จึงง่ายต่อการควบคุมบังคับบัญชา และยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้นายจ้างต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่า ความขยันอดทนในการทำงาน การขาดแคลนแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงหน้าที่การทำงาน และลักษณะของงานบางประเภทเหมาะสมกับแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย เช่น ในกิจการประมง เกษตรกรรม กรรมกร

ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะส่งผลกระทบต่อความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสาธารณสุข การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าว สัญชาติ เมียนมา ลาว กัมพูชา ของสำนักงานประกันสังคมในปัจจุบันจะดำเนินการได้ต่อเมื่อแรงงานต่างด้าวมีหนังสือเดินทาง (Passport) และใบอนุญาตทำงาน (Work permit) จากกรมจัดหางาน ซึ่งการที่แรงงานต่างด้าวจะได้เอกสารดังกล่าว ต้องผ่านกระบวนการของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การพิสูจน์ตัวตนของประเทศต้นทาง การขึ้นทะเบียนของ

กระทรวงมหาดไทย การตรวจสอบสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข จึงจะสามารถขอใบอนุญาตทำงาน จาก กรมการจัดหางานได้ และในแต่ละขั้นตอนต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร ทำให้สภาพการจ้างงาน ไม่สอดคล้องกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคม กล่าวคือ สถานะการเป็นลูกจ้างเริ่มต้นนายจ้าง มีการจ้างลูกจ้าง แต่กว่าจะได้รับใบอนุญาตทำงาน อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงสถานะของลูกจ้างไปแล้ว เมื่อเปลี่ยนนายจ้างซึ่งนายจ้างในใบอนุญาตทำงานไม่ตรงกับนายจ้างปัจจุบันก็ไม่สามารถ เข้าประกันสังคมได้ จึงทำให้จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้ขึ้นทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานของกรมจัดหางาน แตกต่างกับจำนวนผู้ประกันตนต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม

จากสาเหตุที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการขึ้นทะเบียนของผู้ประกันตนของสำนักงานประกันสังคม ต้องรอให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงานแล้วมาขึ้นทะเบียน แม้ในปัจจุบันจะได้ประสานขอความร่วมมือกรมการจัดหางานส่งรายชื่อลูกจ้างนายจ้างที่ขึ้นทะเบียนให้แก่สำนักงานประกันสังคมเพื่อติดตามนายจ้างให้แจ้งลูกจ้างขึ้นทะเบียนประกันสังคม แต่ยังคงมีปัญหาในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ดังนี้

1. นายจ้างเข้าใจว่าลูกจ้างต่างด้าวไม่ต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคมเพราะมีบัตรประกันสุขภาพแล้ว ไม่ต้องการเสียเงินซ้ำซ้อน
2. ใบอนุญาตทำงานหมดอายุแต่ยังทำงานอยู่ รวมทั้งปัญหาชื่อสถานประกอบการในใบอนุญาตทำงานไม่ตรงกับนายจ้างที่จ้างงานจริง
3. สำนักงานจัดหางานฯออกใบอนุญาตทำงานให้ไม่ทันภายในระยะเวลา 30 วัน ซึ่งนายจ้างต้องแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมภายใน 30 วันนับจากวันที่รับลูกจ้างเข้าทำงาน ซึ่งวันที่ที่อนุญาตให้ทำงานเริ่มแต่วันที่ยื่นคำขอ เกิดปัญหาว่าวันที่อนุญาตผ่านมาหลายเดือนแต่นายจ้างเพิ่งได้รับใบอนุญาตซึ่งไม่ใช่ความผิดของนายจ้าง เกิดปัญหาเมื่อนายจ้างต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคมย้อนหลังและมีเงินเพิ่มตามกฎหมายที่ต้องชำระ
4. ชื่อของแรงงานต่างด้าวจากข้อมูลกรมการจัดหางาน ออกใบอนุญาตทำงาน (Work permit) ชื่อเป็นภาษาไทย แต่ในฐานข้อมูลประกันสังคมเป็นภาษาอังกฤษตามหนังสือเดินทาง (Passport) ทำให้ตรวจสอบได้ยากว่าเป็นบุคคลเดียวกันหรือไม่ และเลขที่ในใบอนุญาตทำงาน เมื่อมีการต่อใบอนุญาตหรือขอใบอนุญาตใหม่ เลขที่ใบอนุญาตก็เปลี่ยนไป
5. ข้อมูลจากกรมการจัดหางานไม่เป็นปัจจุบัน เมื่อติดตามแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนประกันสังคม พบว่าลาออกไปแล้วและบางรายนายจ้างแจ้งว่ารายชื่อดังกล่าวไม่ใช่ลูกจ้างของตน ทำให้ไม่พบแรงงานต่างด้าว และเกิดปัญหาข้อมูลไม่น่าเชื่อถือ

จากปัญหาดังกล่าวทำให้การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของสำนักงานประกันสังคมในปัจจุบันยังไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้ดีเพียงพอ ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องศึกษาการรับรู้ของนายจ้างต่อการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา เพื่อให้ นายจ้างเกิดความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงสิทธิประโยชน์ของการประกันสังคม และหาแนวทางเชื่อมโยงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสำนักงานประกันสังคมสู่สถานประกอบการ เพื่อให้ นายจ้างสามารถนำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม และพระราชบัญญัติเงินทดแทนได้ครบถ้วน ซึ่งทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ได้รับความคุ้มครองด้านสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนเช่นเดียวกับแรงงานไทย และสามารถทราบข้อมูลการเคลื่อนย้ายงานของแรงงานต่างด้าว รวมถึงเป็นการป้องกันการก้ามนุ้ยด้านแรงงานได้อีกด้วย

รายงานการรับขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่างด้าว 3 สัญชาติ เมียนมา ลาว กัมพูชา

ระหว่างเดือน พฤษภาคม 2558 - เมษายน 2559

ตารางที่ 1 รายงานการรับขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่างด้าว 3 สัญชาติ

| เดือน/ปี | เมียนมา | | ลาว | | กัมพูชา | | รวม |
|----------|---------|--------|-------|--------|---------|--------|---------|
| | สปส. | สปส. | สปส. | สปส. | สปส. | สปส. | |
| | 1-03 | 1-03/1 | 1-03 | 1-03/1 | 1-03 | 1-03/1 | |
| พค. 58 | 7,004 | 7,743 | 269 | 82 | 1,893 | 1,037 | 18,028 |
| มิย. 58 | 8,614 | 8,005 | 237 | 132 | 2,527 | 1,252 | 20,767 |
| กค. 58 | 10,717 | 7,631 | 319 | 118 | 3,004 | 1,047 | 22,836 |
| สค. 58 | 9,207 | 5,263 | 227 | 66 | 2,426 | 875 | 18,064 |
| กย. 58 | 10,507 | 4,324 | 463 | 93 | 2,720 | 990 | 19,097 |
| ตค. 58 | 11,339 | 4,831 | 496 | 104 | 2,758 | 1,038 | 20,566 |
| พย. 58 | 10,285 | 4,793 | 382 | 36 | 3,144 | 952 | 19,592 |
| ธค. 58 | 10,839 | 5,771 | 439 | 75 | 2,752 | 1,022 | 20,898 |
| มค. 59 | 6,617 | 3,807 | 292 | 68 | 1,463 | 682 | 12,929 |
| กพ. 59 | 9,171 | 5,846 | 600 | 82 | 2,441 | 770 | 18,910 |
| มีค. 59 | 8,672 | 5,780 | 565 | 81 | 3,237 | 3,528 | 21,863 |
| เมย. 59 | 6,803 | 3,759 | 432 | 63 | 2,731 | 561 | 14,349 |
| รวม | 109,775 | 67,553 | 4,721 | 1,000 | 31,096 | 13,754 | 227,899 |

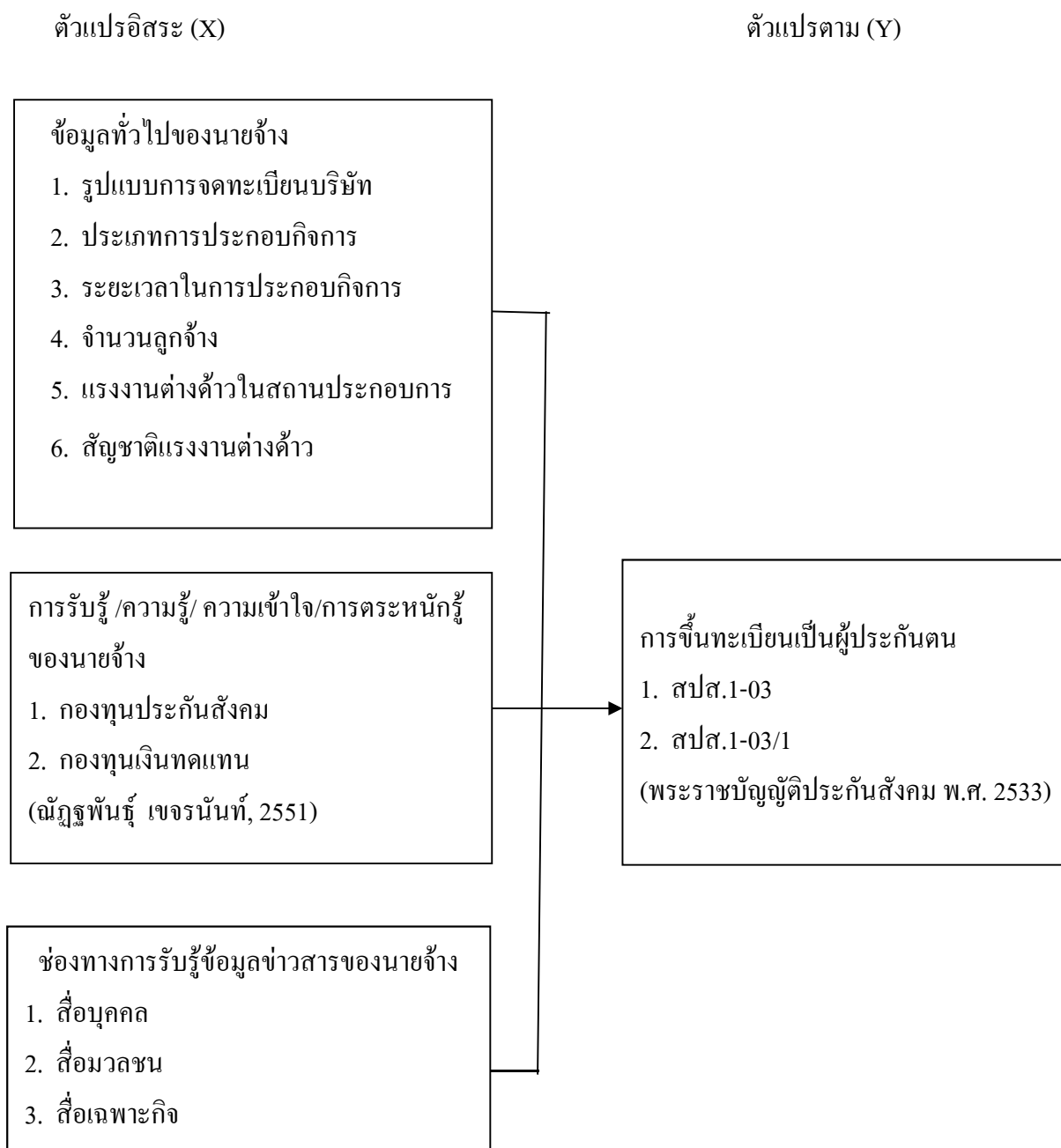
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของนายจ้างต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา
2. เพื่อศึกษาการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้างต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา
3. เพื่อศึกษาช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนของนายจ้าง
4. เพื่อศึกษาการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการรับรู้การขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา
2. การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา
3. ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารประกันสังคมมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้แนวทางกระตุ้นหรือสนับสนุนให้นายจ้างขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา
2. เป็นแนวทางการวางนโยบายและให้การติดตามการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 ศึกษาการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของนายจ้างในการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา
 - 1.2 ศึกษาช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล
 - 1.3 ศึกษาการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา
2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ทำการศึกษารับรู้การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 (บางชื่อ จตุจักร หลักสี่ ดอนเมือง บางเขน)
3. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษารับรู้ครั้งนี้ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2558 – พฤษภาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

การประกันสังคม หมายถึง โครงการที่รัฐจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการให้หลักประกันแก่ประชาชนในระบบของการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก เพื่อให้มีความมั่นคงในการดำรงชีพ

พระราชบัญญัติประกันสังคม หมายถึง หมายถึงพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558

กองทุนประกันสังคม หมายถึง การร่วมกันออกเงินเข้ากองทุนกลาง เป็นกองทุนที่ให้หลักประกันแก่ผู้ประกันตนที่ได้รับประโยชน์ทดแทน เมื่อต้องประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย

ทุพพลภาพ และตาย ซึ่งไม่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน

กองทุนเงินทดแทน หมายถึง กองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทุนในการจ่ายเงินทดแทน แก่ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย สูญหาย และเสียชีวิต เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเพียงฝ่ายเดียว

สถานประกอบการ หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปโดยกำหนด เป็นสถานที่ที่ทำการผลิตและบริการในประเทศ และเป็นสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนกับ สำนักงานประกันสังคม

ประชากร หมายถึง สถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมและมีแรงงานต่างด้าว สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

พื้นที่ หมายถึง สถานประกอบการที่ดำเนินงานในเขตบางซื่อ เขตจตุจักร เขตหลักสี่ เขตดอนเมือง เขตบางเขน

นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้าง

ค่าจ้าง หมายถึง เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงาน ผู้ประกันตน หมายถึง ผู้ที่จ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาในประเทศไทย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประกอบอาชีพรับจ้าง

การรับรู้ของนายจ้าง หมายถึง คำตอบของนายจ้างเกี่ยวกับกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติ ตลอดจนเงื่อนไขต่างๆตามพระราชบัญญัติประกันสังคมและกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

การขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน หมายถึง นายจ้างที่มีลูกจ้างต้องยื่นแบบแสดงรายการ ลูกจ้าง (สปส.1-03, 1-03) ต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับลูกจ้างเข้าทำงาน

ช่องทางข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การบอกกล่าวชี้แจงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่สำนักงานประกันสังคมจัดทำขึ้นเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่นายจ้าง และผู้ประกันตน

สื่อบุคคล หมายถึง เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม

สื่อมวลชน หมายถึง หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ที่เสนอข่าวสารและเนื้อหาของ
สำนักงานประกันสังคม

สื่อเฉพาะกิจ หมายถึง สื่อที่ผลิตโดยสำนักงานประกันสังคม หน่วยประชาสัมพันธ์
เคลื่อนที่ โครงการฝึกอบรม เอกสารแผ่นพับ วารสารประกันสังคม จดหมายข่าวประกันสังคม
โปสเตอร์และเว็บไซต์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการรับรู้ของนายจ้างต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 เป็น การศึกษาการรับรู้ของนายจ้างเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้กับลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่าง ด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งการรับรู้ข้อมูลของนายจ้างมีผลต่อการขึ้นทะเบียนให้กับ ลูกจ้าง รวมถึงการใช้สิทธิประโยชน์จากการประกันสังคมของลูกจ้าง โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการ รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
3. แนวคิดเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น
4. แนวคิดเกี่ยวกับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
5. แนวคิดเกี่ยวและหลักการประกันสังคม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้

ณัฐพันธุ์ เจริญนันท (2551, หน้า 58) การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการที่บุคคล เปลี่ยนแปลงความประทับใจของตัวเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อให้ความหมายกับ สภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวเขา ซึ่งการรับรู้เป็นการทำงานขั้นแรกสุดของร่างกาย ในการติดต่อกับสภาพแวดล้อมภายนอก โดยผ่านประสาทสัมผัสทาง ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง ทำให้ร่างกายเรียนรู้ต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยบุคคลจะใช้ประสบการณ์ที่สะสมมาแปลความหมายของ สิ่งเร้าผ่านประสาทสัมผัส ทำให้เกิดความรู้สึก ระลึกหรือรู้ความหมาย

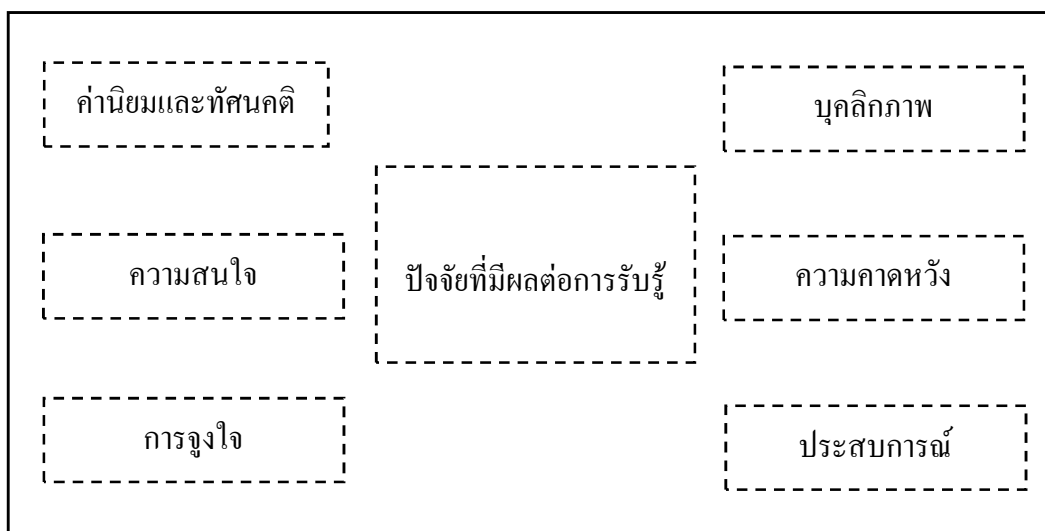
สุภาภรณ์ พลนิกร (2548, หน้า 122) การรับรู้ คือ กระบวนการที่แต่ละคนคัดสรร (Select) จัดระเบียบ (Organize) และตีความหมาย (Interpret) สิ่งที่มากระตุ้น (Stimuli) เพื่อให้เกิดภาพ ในสมอง (Image) ที่มีความหมายสอดคล้องเกี่ยวกับโลก ที่บุคคลนั้นสามารถสัมผัสได้ หรือเป็น ส่วนหนึ่งของกระบวนการประมวลผลข้อมูล (Information processing) ของสมองที่เริ่มจาก การสัมผัสและตามด้วยการเอาใจใส่และการตีความหมาย

Kotler (2004. อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สายทอง, 2554, หน้า 13) การรับรู้ หมายถึง บุคคลที่ถูกจูงใจพร้อมที่จะแสดงออกหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลแต่ละคนเลือกจัดการและแปลความหมายของข้อมูลข่าวสารออกมา การรับรู้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งกระตุ้นทางกายภาพเท่านั้น แต่รวมถึงสิ่งกระตุ้นที่อยู่รอบ ๆ และเงื่อนไขการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

กล่าวโดยสรุป การรับรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลรวบรวมข้อมูล จัดระบบข้อมูล ทำความเข้าใจ รับรู้ แปลความหมายข้อมูล แม้บุคคลจะอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน แต่อาจจะมีตีความหมายของสิ่งที่รับรู้ต่างกัน ขึ้นอยู่กับสิ่งกระตุ้นทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา และเงื่อนไขในการรับรู้ของแต่ละบุคคล โดยที่การรับรู้จะมีขั้นตอนสำคัญ คือ

1. การรับสัมผัส
2. การสนใจ
3. การสร้างภาพ
4. การแปลความหมาย
5. การแสดงออก

โดยที่เราสามารถจำแนกปัจจัยการรับรู้ของบุคคลออกเป็น 6 ประการ ซึ่งเขียนเป็นแผนภาพได้ดังจะเห็นจากภาพ 2 - 1



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคล (ญัฐพันธุ์ เจริญนันท์, 2551)

1. ค่านิยมและทัศนคติ (Values and attitudes) มีผลต่อการรับรู้ การสร้างภาพ และแปลความหมายต่อสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ค่านิยม และทัศนคติ ทำให้แต่ละบุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกันในเหตุการณ์เดียวกัน ถ้าเป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี มีแนวโน้มที่จะมองเห็นส่วนที่ดีของสภาพแวดล้อมหรือสิ่งเร้า

2. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล บุคคลมีแนวโน้มที่รับรู้ในสิ่งแวดล้อม หรือปรากฏการณ์ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเอง

3. การจูงใจ (Motivation) เกิดจากภายในตัวของบุคคล เป็นผลจากการกระตุ้นจากภายนอก การจูงใจจะมีอิทธิพลต่อการแสดงออกและการรับรู้ของบุคคล

4. ความสนใจ (Attention) บุคคลจะมีความสนใจต่อเรื่องต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะในเรื่องใกล้ตัว เช่น แพทย์จะให้ความสนใจกับสุขภาพ วิศวกรให้ความสนใจกับเทคโนโลยี

5. ประสบการณ์ (Experience) จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้และแปลความเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนช่วยให้บุคคลสามารถรับรู้ได้เร็วขึ้น ถ้าเขามีประสบการณ์ในเรื่องที่เกิดขึ้นมาแล้ว

6. ความคาดหวัง (Expectation) ความคาดหวังจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล โดยเฉพาะเมื่อบุคคลมีความคาดหวังล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ

กระบวนการรับรู้

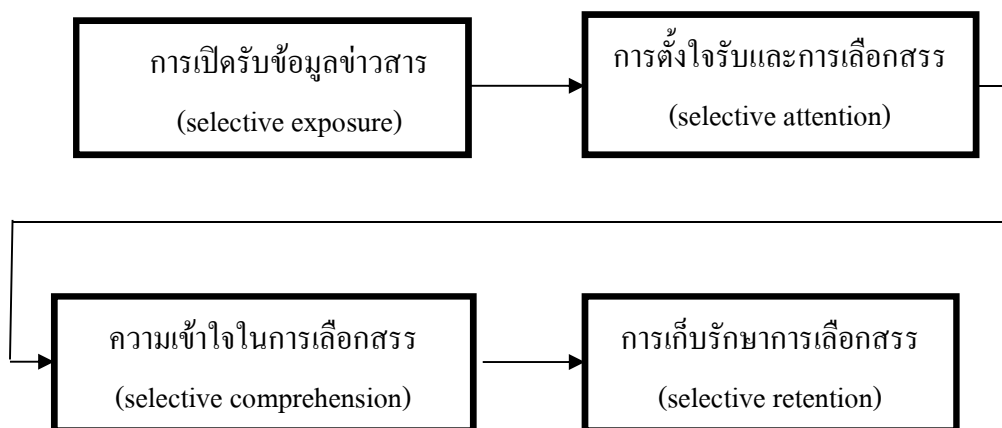
การรับรู้ เป็นกระบวนการทางจิตใจ ซึ่งกระบวนการรับรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. การเปิดรับตัวกระตุ้น (Conveyance) คือการนำความรู้สึกที่ได้จากตัวกระตุ้นหรือสิ่งที่ได้รับรู้ไปยังสมอง โดยการผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 เป็นการนำตัวกระตุ้นจากภายนอกเข้าสู่จิตใจที่อยู่ภายใน

2. การประมวลความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ (Elaborated) เป็นการรับรู้ขั้นแรกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ เป็นการจำแนกรายละเอียดของความรู้สึกในจิตใจตามความรู้และประสบการณ์ของบุคคล ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวเนื่องกับแรงจูงใจ ความโน้มเอียง ความรู้สึก ทัศนคติ ความรู้สึกของบุคคลที่เคยมีมาก่อนหน้านี้ด้วย

การประมวลความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ คือการจัดการกับข้อมูลที่รับเข้ามาให้เป็นรูปแบบที่สามารถสื่อความหมายได้ หลักในการจัดการประมวลข้อมูลการรับรู้คือ รูปร่างลักษณะ และพื้นหลัง การจัดกลุ่ม และหลักการต่อเติมสิ่งที่ไม่สมบูรณ์ให้สมบูรณ์

3. ความเข้าใจที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ (Comprehension) เป็นขั้นตอนหนึ่งที่อยู่ภายในกระบวนการรับรู้ แต่เป็นผลที่เกิดมาจากขั้นของการประมวลความรู้สึกความเข้าใจที่เกิดขึ้นจากสิ่งที่ได้รับรู้ ซึ่งก็คือ ความรู้สึกที่ได้เริ่มมีการรับรู้แล้วว่าสิ่งที่รับรู้นั้นคืออะไร



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการรับรู้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2538)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

เราอาจกล่าวได้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลรวบรวม จัดระบบข้อมูล และทำความเข้าใจต่อสิ่งที่เขาได้สัมผัส บุคคลจะสัมผัสกับสิ่งเร้าด้วยประสาทสัมผัส ทำให้เกิดความรู้สึกเกิดการประมวลผล และแปลความหมาย ตามปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของแต่ละคน

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 60-63) การรับรู้ของบุคคลจะมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันโดยเฉพะการมีปฏิสัมพันธ์ในองค์กร เช่น การที่หัวหน้างานจะมองว่าพนักงานคนนี้เป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเอาใจใส่ ในขณะที่เพื่อนร่วมงานบางคนอาจจะมองว่าเขาเป็นคนเอาเปรียบเพื่อน เป็นการทำงานเพื่อเอาหน้า เป็นต้น การทำความเข้าใจในการรับรู้และสาเหตุของการเบี่ยงเบนจึงเป็นเรื่องสำคัญ การประยุกต์การรับรู้ให้เข้ากับสถานการณ์จึงเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นการที่บุคคลจะเลือกรับรู้ต่อสิ่งเร้าในสถานการณ์ใด ในขณะใดขณะหนึ่ง ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ คือ

1. การเลือกรับรู้ (Selective perception) เนื่องจากบุคคลจะไม่สามารถรับข้อมูลทั้งหมดที่เกิดขึ้นในแต่ละเหตุการณ์ได้ บุคคลจึงเลือกรับข้อมูลที่เขามีความสนใจ ซึ่งอาจเป็นความสนใจที่เกิดจากพื้นฐานประสบการณ์และทัศนคติของเขา หลายครั้งที่บุคคลจะใช้คุณสมบัติส่วนตัวเป็นเครื่องวัดและแปลความในการรับรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่น

2. ภาพฉาย (Projection) เป็นปรากฏการณ์ที่บุคคลมีแนวโน้มจะใช้ความรู้สึกและคุณสมบัติของตนเองในการมองบุคคลอื่น
3. ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นปรากฏการณ์ที่บุคคลจะมองเห็นและได้ยินในสิ่งที่เขาคาดหวังมากกว่าการรับรู้ภาพรวมของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
4. การเหมารวม (Stereotype) เป็นกระบวนการที่บุคคลตัดสินบุคคลอื่นโดยพิจารณาจากกลุ่มอ้างอิงที่เขาเป็นสมาชิก โดยสรุปว่าเขามีคุณลักษณะเช่นเดียวกับสมาชิกกลุ่ม
5. ปรากฏการณ์ Halo (Halo effect) เกิดจากการที่บุคคลใช้คุณสมบัติบางประการของบุคคลอื่นในการสรุปภาพรวมของเขา ซึ่งอาจเกิดจากความชอบ (Favorable) หรือความไม่ชอบใน (Unfavorable) สิ่งที่เขาได้รับรู้
6. การคาดการณ์ให้เป็นไปตามที่คาดคิด (Self-fulfilling prophecy) เป็นปรากฏการณ์ที่มีความเชื่อหรือความคาดหวังของบุคคลจะกำหนดแนวทางในการกระทำ เพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการ
7. การมือคตเข้าข้างตนเอง (Self-serving bias) เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะออกรับความชอบในผลงานที่ประสบความสำเร็จ และผลลัพท์ความรับผิดชอบในผลงานที่มีปัญหาหรือล้มเหลว
8. ทฤษฎีความสืบเนื่อง (Attribution theory) เป็นปรากฏการณ์ที่บุคคลสรุปสาเหตุหรือแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของบุคคลอื่น ซึ่งอาจทำให้ละเลยหรือมองข้ามสาเหตุอื่น ทำให้การมองภาพรวมของเหตุการณ์ขาดความสมบูรณ์ไป
9. กระบวนการเรียนรู้ (Learning process) เป็นกระบวนการที่บุคคลเรียนรู้จากการสังเกตและรับรู้ข้อมูลในเรื่องต่างๆ โดยกระบวนการเรียนรู้จะเริ่มจากการสังเกต จากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้ปกครอง ครู หัวหน้างาน และสื่อต่าง ๆ ซึ่งอาจจะมีผลต่อการแสดงออกของบุคคล

ความรู้ความเข้าใจ

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จะกล่าวถึงความหมายของความรู้ความเข้าใจ แหล่งที่มาของความรู้และการวัดความรู้

Bloom (1971) กล่าวว่า ความรู้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะ วิธีการและกระบวนการต่าง ๆ หรือระลึกถึงแบบกระสวนโครงสร้าง วัตถุประสงค์ในด้านความรู้ที่เน้นในเรื่องของกระบวนการทางจิตวิทยาของความจำเป็น กระบวนการเชื่อมโยงในการจัดระเบียบใหม่ ความเข้าใจคือ ความสามารถทางปัญญาและทักษะ ได้แก่ ความสามารถที่จะทำความเข้าใจของคำหรือการแปล ความสามารถในการเข้าใจความหมายของการคิดหรือตีความ ความสามารถ

ในการคาดคะเนถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้น ได้จากการกระทำหรือการประเมินค่า ดังนั้น บุคคลจะมีความเข้าใจในเรื่องหนึ่งจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน

Davenport, T. H. (2002) กล่าวว่า ความรู้ คือ ส่วนผสมที่เลื่อนไหลของประสบการณ์ที่ได้รับการวางโครงสร้าง เป็นคุณค่าต่าง ๆ ข้อมูลในเชิงบริบท และความเข้าใจ อย่างถ่องแท้ที่ชำนาญการ ซึ่งได้นำเสนอกรอบหรือโครงสร้างอันหนึ่งขึ้นมาเพื่อการประเมินและรวบรวมประสบการณ์ข้อมูลใหม่ ๆ ก่อให้กำเนิดและถูกประยุกต์ใช้ในใจของบรรดาผู้รู้ทั้งหลายในองค์การต่าง ๆ บ่อยครั้งได้รับการฝังตรึงไม่เพียงอยู่ในเอกสารต่าง ๆ หรือในคลังความรู้เท่านั้น แต่ยังอยู่ในงานประจำ กระบวนการ การปฏิบัติ และบรรทัดฐานขององค์การอีกด้วย

The Lexicon Webster Dictionary (1977 อ้างใน โสภิษา เล้าเกต, 2549) ได้ให้คำจำกัดความของความรู้อันหนึ่งว่าเป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์และโครงสร้างหน้าที่ที่เกิดขึ้นจากการค้นหาหรือเป็นความรู้เกี่ยวกับสถานที่ สิ่งของหรือบุคคลที่ได้จากการสังเกต ประสบการณ์ หรือจากรายงานการรับข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจน และต้องอาศัยเวลา

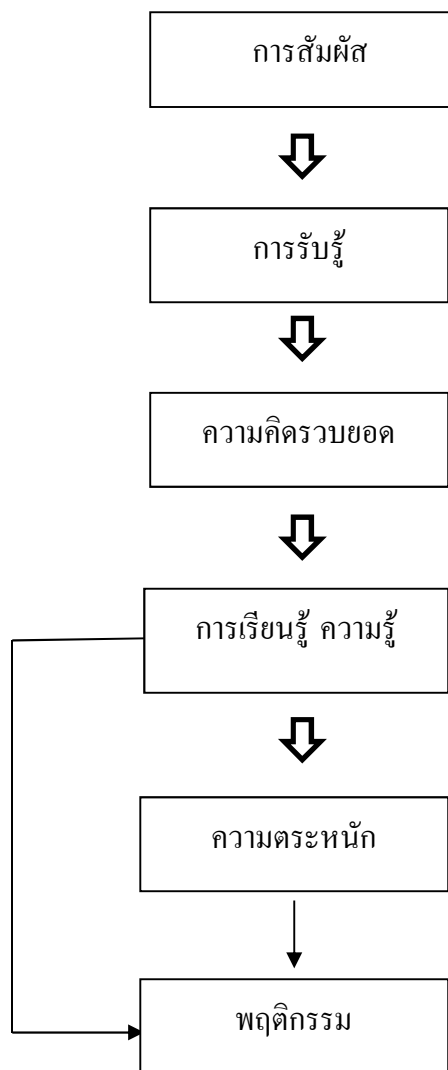
จากความหมายที่กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง พฤติกรรมเบื้องต้นเกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งต่างๆที่เกิดจากการสังเกต ประสบการณ์ และทัศนคติของบุคคลที่สะสมมา ส่วนความเข้าใจ หมายถึง ขั้นตอนถัดมาของความรู้ ซึ่งต้องอาศัยการตีความ การแปล และการคาดคะเน นำมาใช้ศึกษาปรากฏการณ์หรือแก้ปัญหา

แนวคิดการสร้างความตระหนักรู้

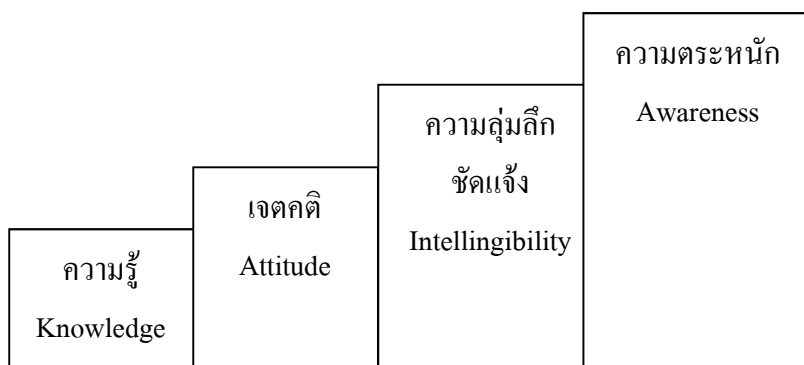
วีระชน ขาวผ่อง (2541 ,หน้า 42) กล่าวว่า ความตระหนักคือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้สึก เป็นเรื่องของการรับรู้ ทัศนคติ ความคิด ความเชื่อ ความสนใจ ที่จะก่อให้เกิดความตระหนัก และเกิดจิตสำนึก

Bloom (1971) อ้างถึงใน สุพัตรา ถนอมวงศ์, 2551, หน้า 10) กล่าวถึง ความตระหนักว่า คล้ายกับอารมณ์ และความรู้สึก ความตระหนักไม่เหมือนกับความรู้ ตรงที่ความตระหนักจะเกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้าโดยไม่ต้องอาศัยปรากฏการณ์ หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด

Good (1973, p. 54) กล่าวว่า การเกิดความตระหนักเป็นผลมาจากกระบวนการทางปัญญา (Cognitive process) กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าหรือรับสัมผัสสิ่งเร้าแล้ว จะเกิดความรู้ เมื่อรับรู้แล้ว ขั้นต่อไปก็จะเข้าใจสิ่งนั้น เกิดความคิดรวบยอดและนำไปสู่การเรียนรู้ คือมีความรู้ในสิ่งนั้นนำไปสู่การเกิดความตระหนักในที่สุด ซึ่งความรู้และความตระหนักก็จะนำไปสู่การกระทำ ความโน้มเอียงที่จะเลือกปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ และการเห็นคุณค่าหรือความสำคัญของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคลต่อสิ่งเร้า



ภาพที่ 4 ขั้นตอนและกระบวนการเกิดความตระหนัก (Good, 1973)



ภาพที่ 5 ลำดับขั้นตอนการเกิดความตระหนัก (Good, 1973)

จากแผนภาพ เป็นการแสดงขั้นตอนตามลำดับของการสะสมความรู้และเจตคติเพื่อให้เกิดเป็นความตระหนักในการบริหารจัดการความเสี่ยง ซึ่งในการตระหนักนั้นจะต้องอาศัยความรู้พื้นฐาน (Knowledge) หรือแนวคิดด้านบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างถูกต้อง และต้องมีความรู้อย่างถ่องแท้ในแต่ละขั้นตอนของการบริหารจัดการความเสี่ยง จึงจะนำไปสู่ขั้นลุ่มลึก ชัดแจ้ง (Intelligibility) แล้วจึงเกิดเป็นความตระหนักในที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มาตรา 5 ได้ให้ความหมายของคนต่างด้าวไว้ว่า หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ทำงาน หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

ใบอนุญาต หมายความว่า ใบอนุญาตทำงาน ผู้รับใบอนุญาต หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 (1) และ (2) และมาตรา 14 ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 15 (เป็นลูกจ้างที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร)

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจ ถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะ และเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถ ทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถ หรือมีความชำนาญเข้าร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามา ทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของกลุ่มสมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการ ดังนี้

- 1.1 กิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ 2 ล้านบาทขึ้นไป
- 1.2 กิจการที่มีการลงทุนมากกว่า 30 ล้านบาทขึ้นไป
- 1.3 มูลนิธิ/ สมาคม/ องค์กรเอกชนต่างประเทศ

2. ประเภทเข้ามาทำงานอันจำเป็นเร่งด่วน หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ซึ่งเป็นงานที่ต้องดำเนินการ โดยทันทีทันใด หากไม่เร่งดำเนินการอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อการดำเนิน

กิจการของบริษัทหรือลูกค้าของบริษัท หรือส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยไม่มีแผนการดำเนินการล่วงหน้ามาก่อน และต้องเข้ามาทำงานนั้น ในระยะเวลาไม่เกิน 15 วัน

3. ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๒๒ ข้อ ๑๐ (๑๐) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตาม กฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

4. ประเภทข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี ได้แก่

4.1 พิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการจัดระบบตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ 7 ยุทธศาสตร์ โดยดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว หลักการคือ ปรับสถานภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย เปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าว มารายงานตัวเพื่อจัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิสูจน์ และรับรองสถานะ เพื่อปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป โดยมีมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ อนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานบัตรสีชมพู และต้องปรับเปลี่ยนสถานะโดยการพิสูจน์สัญชาติจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทางเพื่อรับเอกสารรับรองสถานะ ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) 1 หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) 2 เป็นต้น และขออนุญาตทำงาน ได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิดบัตรสีเขียว

4.2 แรงงานนำเข้า หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) ปัจจุบันทำข้อตกลงกับประเทศ 2 ประเทศ คือ ลาว และกัมพูชา

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 11 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งยังไม่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร ซึ่งนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทน โดยเข้ามาทำงานที่มีทักษะและตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืองานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นผู้ที่มีความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือ มีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว ต้องดำเนินการยื่นขอใบอนุญาตทำงานภายใน 30 วัน

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 13 (1) และ (2) หมายถึง คนต่างด้าว ต่อไปนี้

1. คนต่างด้าวถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ และได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

2. เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 14 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน และกฎหมายอื่น

คุณสมบัติของคนต่างด้าว

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน ได้กำหนดคุณสมบัติของคนต่างด้าวที่จะขอใบอนุญาตทำงานได้ ไว้ดังนี้

1. มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (มิใช่พนักงานเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน)
2. มีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาตทำงาน
3. ต้องไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
4. ต้องไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง
5. ต้องไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต

คนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงาน

1. มีใบอนุญาตติดตัวไว้หรือมีอยู่ ณ ที่ทำงานในระหว่างทำงานเพื่อแสดงต่อเจ้าหน้าที่ได้ตลอดเวลา ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 10,000.- บาท
2. ทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน มีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี ปรับตั้งแต่ 2,000.- บาท ถึง 100,000.- บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
3. ต้องทำงานตามที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น หากประสงค์จะทำงานอื่น หรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงาน ต้องได้รับอนุญาตก่อน ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 20,000.- บาท

4. ก่อนใบอนุญาตทำงานสิ้นอายุ และประสงค์จะทำงานต่อต้องยื่นคำขอต่ออายุ
ใบอนุญาตก่อนจึงจะทำงานได้
5. กรณีใบอนุญาตชำรุดหรือสูญหาย ต้องยื่นขอใบแทนใบอนุญาตภายใน 15 วัน นับแต่
วันที่ทราบ
6. กรณีเปลี่ยนชื่อ ชื่อสกุล สัญชาติ ที่อยู่อาศัยของคนต่างด้าว หรือชื่อสถานที่ทำงาน ต้อง
ยื่นคำร้องขอแก้ไขโดยไม่ชักช้า

ตารางที่ 1-1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

| กฎหมาย | มาตรฐานแรงงานต่างด้าว |
|--|---|
| 1. พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 | - กำหนดหลักเกณฑ์การเข้าเมืองของคนต่าง ด้าวเพื่อเข้ามาทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย - กำหนดห้ามคนต่างด้าวประกอบอาชีพเว้นแต่ ได้รับอนุญาต |
| 2. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่าง ด้าว พ.ศ. 2551 | กำหนดบังคับสำหรับการทำงานของคนต่างด้าว ในราชอาณาจักร - กำหนดการขออนุญาตการทำงานโดยยกเว้น ประเภทงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ |
| 3. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 | - กำหนดความผิดสำหรับการกระทำเพื่อ แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากบุคคล เช่น การบังคับใช้แรงงาน |

ตารางที่ 1-1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว (ต่อ)

| กฎหมาย | มาตรฐานแรงงานต่างด้าว |
|--------------------------------|--|
| 4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน | -กำหนดคุ้มครองแรงงานสัญชาติไทยและ แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ได้รับสิทธิตามที่ กฎหมายกำหนด ได้แก่ วัน-เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน วันหยุด สวัสดิการ ค่าชดเชย การเลิกจ้าง การใช้ แรงงานหญิง แรงงานเด็ก |
| 5. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ | -กำหนดกฎเกณฑ์และมาตรฐานความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในการแจ้งข้อเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อ พิพาท การปิดงาน นัดหยุดงาน การรวมตัวกัน เป็นสหภาพแรงงาน |
| 6. พระราชบัญญัติประกันสังคม | -กำหนดประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้างกรณี ประสบอันตราย เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ ว่างาน |

แนวคิดเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น

ตำราจีน จันทรสุวรรณ (2551) ให้คำนิยามของการย้ายถิ่นว่า คือการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย
จากถิ่นที่อยู่ต้นทางไปยังถิ่นปลายทาง แต่ได้เพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดการย้ายถิ่น เหตุผลในการ
ย้ายถิ่น และกิจกรรมที่เกิดในถิ่นปลายทาง

ศูนย์อบรมด้านสุขภาพในงานสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย (2554)
ได้นิยามการย้ายถิ่น (Migration) ไว้ว่า เป็นการเคลื่อนย้ายของบุคคล จากที่อยู่อาศัยหนึ่ง ไปยังที่อยู่
อาศัยอีกที่หนึ่ง โดยเจตนาจะอาศัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ ในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ยาวนานพอสมควร จนทำ
ให้ประชากรของพื้นที่ที่เข้ามาและพื้นที่ที่เข้าไปอาศัยใหม่เปลี่ยนแปลงไป

Everett (1966) ได้เสนอกรอบวิเคราะห์การย้ายถิ่นว่า การย้ายถิ่นทุกครั้งจะเกี่ยวข้องกับ
ถิ่นต้นทาง ปลายทางและอุปสรรคต่าง ๆ ที่แทรกอยู่ระหว่างการย้ายถิ่นซึ่งรวมถึงระยะทางด้วย
ในทุก ๆ พื้นที่จะมีปัจจัยที่ดึงดูดผู้คนให้อยู่ในพื้นที่และมีปัจจัยผลักดันให้คนออกไป ปัจจัยเหล่านี้
มีทั้งที่เป็นผลในทางบวก ทางลบและเป็นศูนย์ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อกรย้ายถิ่นของผู้ใด ผู้คนจะ

รู้สึกต่อปัจจัยการย้ายถิ่นแตกต่างกันออกไป ปัจจัยบางอย่างเป็นบวกสำหรับคน ๆ หนึ่งแต่อาจเป็นลบต่ออีกคนหนึ่ง ปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละคนจะตัดสินใจเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้ทั้งในถิ่นต้นทางที่ตนเองเคยชินและในถิ่นปลายทางที่ยังไม่กระจ่างชัด การย้ายถิ่นเป็นผลกระทบมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ที่ถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทาง เขตแดนระหว่างประเทศ กฎหมายเข้าเมือง และค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้าย

แนวคิดของ Lee (1966) มีศัพท์เกี่ยวกับปัจจัยเกิดขึ้น 2 คำคือ ปัจจัยผลัก (Push factors) และปัจจัยดึง (Pull factors) หรือที่เรียกว่า ปัจจัยบวกและปัจจัยลบ ปัจจัยผลักคือ ปัจจัยที่ทำให้ผลทางลบและผลักดันคนให้ย้ายถิ่นออกจากพื้นที่ต้นทาง ปัจจัยดึงคือ ปัจจัยที่มีผลทางบวกและดึงให้คนย้ายถิ่นไปสู่พื้นที่ปลายทาง

สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ปัจจัยผลักดันมาจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกหรืออพยพออก หรือมีปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าหรืออพยพเข้าไป ดังนี้

1. ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกหรืออพยพออก

1.1 อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และการทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployment) แสดงให้เห็นว่าภายในประเทศนั้นมีแรงงานจำนวนมากเป็นแรงงานส่วนเกินไม่สามารถหางานทำได้กลายเป็นคนว่างงาน และแรงงานอีกบางส่วนทำงานไม่เต็มขีดความสามารถทำให้ใช้กำลังคนอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

1.2 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำ เมื่อเทียบกับต่างประเทศในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง จึงมีแนวโน้มที่แรงงานจะเคลื่อนย้ายออกเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

1.3 แรงงานมองไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในชีวิต ขาดสิ่งจูงใจโดยเฉพาะแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญย่อมอยากจะไปทำงานในต่างประเทศที่มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า

1.4 แบบแผนหรือนโยบายในพัฒนากำลังคนไม่เหมาะสม โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนาทำให้กำลังคนในงานบางประเภทมีมากเกินไป หรือน้อยเกินไปสำหรับบางประเภทหรือการฝึกอบรมคนที่ไม่ตรงกับการใช้งาน ทำให้ไม่อาจใช้กำลังคนส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์ในระดับการพัฒนา

1.5 ปัจจัยทางการเมืองและสังคมในประเทศ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ผลักดันให้แรงงานย้ายถิ่นหรืออพยพออกนอกประเทศ เนื่องจากไม่พอใจในสภาพสังคมหรือการเมืองภายในประเทศ เช่น การกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา หรือความเห็นที่ขัดแย้งกันในทางการเมือง

2. ปัจจัยดึงดูดให้ประชากรย้ายถิ่นหรืออพยพเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง

2.1 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศของตน

2.2 การขาดแคลนกำลังแรงงานในประเทศปลายทาง

2.3 โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้วมีสิ่งอำนวยความสะดวกและวิทยาการใหม่ ๆ ทำให้แรงงานที่มีความชำนาญ ทักษะสูงจากประเทศที่ด้อยกว่าก็จะหาทางเคลื่อนย้ายถิ่น

2.4 การให้โอกาสแรงงานหรือนักศึกษาเข้ารับการฝึกอบรม

2.5 ปัจจัยทางสังคม การเมืองก็เป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่นหรืออพยพเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในประเทศนั้น ๆ ถ้าไม่มีปัญหาการกีดกันสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา

รูปแบบของการย้ายถิ่นหรืออพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน

การย้ายถิ่นหรือการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ แยกพิจารณาได้เป็น 2 แนวทาง คือ การพิจารณาถึงการเคลื่อนย้ายจากที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เป็นหลัก ส่วนแนวทางที่สองพิจารณาถึงการเคลื่อนย้ายตามระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ในกรณีนี้จะเสนอการพิจารณาการเคลื่อนย้ายตามระดับการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก ซึ่งสามารถแบ่งได้ ดังนี้

1. การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศกำลังพัฒนา มี 2 ลักษณะ คือ

1.1 การอพยพเคลื่อนย้ายไปมาของแรงงานตามชายแดน เพื่อหางานทำในประเทศที่มีพรมแดนใกล้เคียงติดต่อกัน

1.2 การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศกำลังพัฒนาด้วยกัน สาเหตุจากความต่างระดับกันในความมั่นคงหรือโอกาสทางเศรษฐกิจ ทำให้มีการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อไปแสวงหาความมั่นคงในอีกประเทศหนึ่ง และหนีจากสภาพการว่างงานภายในประเทศ

2. การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว มีผลสืบเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่แตกต่างกันทำให้แรงงานมีแนวโน้มอย่างมากที่จะย้ายถิ่นหรืออพยพแรงงานออกจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งนี้มาจากแรงผลักดันของประเทศกำลังพัฒนาเองและแรงดึงดูดของประเทศพัฒนาแล้ว

3. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศพัฒนาแล้วไปสู่ประเทศกำลังพัฒนา เพื่อแสวงหาโอกาสที่ดีกว่า

ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายอพยพแรงงาน

การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติดีมีผลกระทบต่อประเทศที่แรงงานเหล่านั้นเคลื่อนย้ายอพยพเข้าไป ดังนี้

1. แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญอย่างหนึ่ง เมื่อมีการอพยพเคลื่อนย้ายของแรงงาน จะเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศ ย่อมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศนั้น ในด้าน

1.1 ด้านอัตราการจ้างงาน การจ้างงานหรือแรงงานส่วนเกินมากเป็นสิ่งที่ไม่เป็นผลดีกับระบบเศรษฐกิจ เมื่อมีการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานออกไปทำให้แรงงานส่วนเกินลดลงหรือการว่างงานน้อยลง ส่วนประเทศที่ขาดแคลนแรงงานการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานก็จะลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานลงหรือเป็นการเพิ่มปัจจัยการผลิตทำให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาประเทศ

1.2 ผลด้านอัตราค่าจ้าง สามารถพิจารณาจากหลักง่าย ๆ คือ อะไรที่มีมากเกินไปก็จะทำให้สิ่งนั้นมีราคาต่ำลง เพราะสามารถหาได้ง่าย ส่วนสิ่งใดที่หาได้ยากหรือน้อยก็ย่อมมีราคาสูงกว่า ในประเทศที่ขาดแคลนแรงงานเมื่อมีการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานก็จะทำให้แรงงานมีมากขึ้นส่งผลต่ออัตราค่าจ้างที่มีแนวโน้มลดลง

2. การเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีผลกระทบต่อสังคม ดังนี้

2.1 ผลกระทบด้านสาธารณสุข แรงงานต่างด้าวที่มาจากประเทศที่ด้อยพัฒนา เวชศาสตร์ด้านการป้องกันโรคและสุขอนามัยที่ด้อยกว่า เป็นพาหะในการนำโรคติดต่อ เป็นภาระที่รัฐบาลของประเทศที่แรงงานอพยพเข้าไปต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาโรค เพราะแรงงานที่อพยพเข้ามาไม่มีค่าใช้จ่ายในการรักษา

2.2 ผลกระทบด้านอาชญากรรม เป็นปัญหาสังคมที่สำคัญมากประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติ

2.3 ผลกระทบต่อชุมชน พฤติกรรมด้านวัฒนธรรมเบี่ยงเบนไป มีการยอมรับเอาวัฒนธรรมของต่างชาติเข้ามาแทนที่วัฒนธรรมเดิม

3. ผลกระทบต่อความมั่นคง การอพยพย้ายถิ่นของคนต่างด้าว มีผลกระทบต่อความมั่นคงทางการเมืองของประเทศ ทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และความมั่นคงของชาติทางทหาร

แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคคล ในการศึกษาแนวทางความคิดดังกล่าวจะได้กล่าวถึงความหมายของการสื่อสาร และการประชาสัมพันธ์

การสื่อสาร

Oxford Advanced Learners Dictionary of Current English (1974 P. 170) อ้างถึงใน ดวงพร คำคุณวัฒน์ และวาสนา จันทร์สว่าง หน้า 18) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า หมายถึง การส่งต่อ การร่วมกันใช้หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และความรู้สึก และได้แบ่ง วัตถุประสงค์การสื่อสารเป็น 4 ประเภทคือ

1. เพื่อแจ้งให้ทราบ
2. เพื่อให้ข้อมูลเพิ่มเติม
3. เพื่อโน้มน้าวให้มีความเห็นคล้อยตาม
4. เพื่อให้เกิดความบันเทิง

จากที่มีผู้ให้ความหมายของการสื่อสารไว้ต่าง ๆ นั้น สิ่งที่อยู่ในความหมายร่วมกันคือ ความสัมพันธ์ (Relationship) ของผู้ส่งสาร และผู้รับสาร โดยผ่านช่องทางการสื่อสารที่ซึ่งมีผลให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ

การประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

วิรัช ฤทธิรัตนกุล (2553) แสดงความคิดเห็นว่าการประชาสัมพันธ์มีความหมาย 3 ประการด้วยกัน คือ

1. เผยแพร่ชี้แจงให้ประชาชนทราบ
2. ชักชวนให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วย และเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์และวิธีการ

ดำเนินงานของสถาบัน

3. ประสานความคิดเห็นของกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องให้เข้ากับจุดมุ่งหมายและวิธีการ

ดำเนินงานของสถาบัน

จากคำจำกัดความของการประชาสัมพันธ์ทั้งหมดสรุปได้ว่า การประชาสัมพันธ์เป็น กิจกรรมขององค์การที่กำหนดให้มีขึ้น โดยมีการวางแผนและการกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับองค์การ ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีระหว่างประชาชนกับองค์การ ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์การ

ในกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารไปยังกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ สื่อ เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการถ่ายทอดความรู้ข้อมูลข่าวสาร ไปยังกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อจะทำให้ กลุ่มเป้าหมายมีความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วม (Participation) หรือสร้างประสบการณ์ให้กับ กลุ่มเป้าหมาย การมีส่วนร่วมและสร้างประสบการณ์ให้กับกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับ ซึ่งผู้รับจะรับได้ มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจัดสื่อประเภทต่าง ๆ ให้กับผู้รับในกระบวนการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ

องค์ประกอบของการสื่อสาร ประกอบด้วยแหล่งข่าวสาร (Source) ข่าวสาร (Message) ช่องทางของข่าวสาร (Channel) และผู้รับสาร (Receiver) จึงเรียกว่าแบบจำลอง SMCR จากทฤษฎี และแบบจำลองการสื่อสารดังกล่าว สามารถสรุปองค์ประกอบของการสื่อสารได้ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ผู้ส่งหรือแหล่งข่าว (Source) คือ บุคคลหรือแหล่งที่มาของข่าว อาจเป็นบุคคลเพียงคนเดียวหรือหลายคน หรือองค์กร เช่น สถานีวิทยุ โทรทัศน์ สำนักพิมพ์ หน่วยงานของรัฐ หรือสื่ออินเทอร์เน็ต โดยแหล่งข่าวจะต้องเข้ารหัส (Encode) เสียก่อนเช่นเขียนข้อความลงบนกระดาษ หรือแปลงออกมาเป็นภาพ ผู้รับที่ปลายทางก็จะทำการถอดรหัส (Decode) ออกมา ทั้งนี้ผู้ส่งกับผู้รับ ต้องมีการปรับเข้าหากัน หรือมีมีความร่วมมือกัน ยิ่งมีความร่วมมือมากการสื่อสารก็จะยิ่งได้รับผลดี

2. สาร (Message) คือเนื้อหาสาระที่ส่งออกไปจากผู้ส่ง อาจเป็นความคิดหรือเรื่องราวต่างๆที่ต้องการจะสื่อ เช่น คำพูด ข้อเขียน รูปภาพ ซึ่งแบ่งสาระได้เป็น 3 ลักษณะ คือ สัญลักษณ์ของสาร เช่น ประโยคหรือวลี เนื้อหาของสาร เช่น ข้อมูล บทสรุปความคิดเห็นต่าง ๆ การเลือกและจัดลำดับข่าวสารเป็นการเรียบเรียงข้อมูลและวิเคราะห์เนื้อหาข่าวสาร

3. ช่องทาง (Channel) คือตัวกลางหรือสะพานที่จะนำสาร ไปยังกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารชนิดใดข่าวสารจะถูกส่งผ่านไปทางตัวกลางของสื่อ ซึ่งในการสื่อสารแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

3.1 การลงรหัสและถอดรหัสข่าวสาร (Encoding and decoding messages) เช่น การถ่ายทอดเป็นภาพข่าวหรือเสียง

3.2 พาหนะที่นำข่าวสาร (Message - vehicle) เช่น แผ่นกระดาษที่มีภาพหรือม้วนเทปที่บันทึกเสียง เป็นต้น

3.3 ตัวที่นำพาหนะนั้นไป (Vehicle - carriers) เช่น อากาศ หรือแสง การส่งข่าวสารไปตามช่องทางหรือสื่ออื่นนั้น ไม่ได้จำกัดการส่งผ่านเพียงช่องทางเดียว แต่อาจส่งได้มากกว่า 2 ช่องทางพร้อมกันก็ได้

4. ผู้รับสาร (Receiver of destination) คือบุคคลที่เป็นจุดหมายปลายทางของข่าวสารที่ส่งออกไป โดยผู้รับสารจะรับรู้ข่าวสารจากสื่อที่ส่งไปด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ การเห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ลิ้มรส และสัมผัส แล้วจึงถอดรหัสส่งไปตีความ แต่มีข้อยกเว้นในบางกรณีผู้รับข่าวอาจไม่ได้ถอดรหัสข่าวสารเอง แต่อาศัยคนอื่นถอดรหัสให้ เช่น ให้คนอื่นอ่านหนังสือให้ฟัง

ในกระบวนการสื่อสารนั้น ต้องกระทำโดยมีจุดมุ่งหมายว่าจะสื่อสารให้ผู้รับเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไร เพราะหากกระทำโดยขาดจุดมุ่งหมาย การสื่อสารนั้นก็จะไม่สมบูรณ์

5. ผลของการสื่อสาร (Effect) คือการเปลี่ยนแปลงหรือข้อแตกต่างซึ่งเกิดกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอันเนื่องมาจากข่าวสารที่ได้รับ ผลจากการสื่อสารนี้แบ่งได้หลายระดับ คือ

5.1 ระดับจุลภาค (Micro individual level) เป็นการศึกษาเฉพาะบุคคลเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ และทักษะความเชี่ยวชาญ

5.2 ระดับมหภาค (Macro – societal level) เป็นการศึกษาผลของการสื่อสารที่มี ต่อสังคมส่วนรวมและการพัฒนาประเทศ

5.3 ระดับระหว่างบุคคล (Interpersonal level) เป็นการศึกษาผลของการสื่อสาร ระหว่าง 2 คน หรือ 2 กลุ่ม

การที่ผลของการสื่อสารจะประสบผลสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบในการ สื่อสาร ผู้ส่งสารจำเป็นต้องวัดและประเมินผลปฏิกิริยาตอบสนองจากผู้รับสารในระดับจุลภาค การวัดและประเมินผลสามารถสังเกตได้จากท่าทาง ภาษา และการสอนแบบใกล้ชิด แต่ในระดับ มหภาคจะสังเกตได้ยากเพราะมีความซับซ้อนมากกว่า การศึกษาปฏิกิริยาตอบสนองนับว่า มีความสำคัญอย่างมากในการสื่อสาร

แนวคิดและหลักการการประกันสังคม

แนวคิดการประกันสังคม

ในประเทศไทยกองทุนเงินทดแทนนับเป็นก้าวแรกของการประกันสังคมในประเทศไทย ที่ให้หลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน กองทุนเงินทดแทนเกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2515 ภายใต้การบริหารของสำนักงาน กองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยในปีแรกของการให้ความคุ้มครอง จะครอบคลุมเฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คน ขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานคร แล้วจึงค่อยๆขยายความคุ้มครองออกไปจนครบทุกจังหวัดทั่ว ประเทศในวันที่ 1 กรกฎาคม 2531 จวบจนกระทั่งได้มีการผลักดันพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2533 เป็นต้นมา ประเทศไทยจึงมีการ ประกันสังคมอย่างเต็มรูปแบบ โดยลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองทั้งในเรื่องการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ และตาย ทั้งเนื่องจากการทำงานและไม่เนื่องจากการทำงาน รวมถึง การคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และกรณีว่างงาน เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ

ระบบการประกันสังคมที่นานาประเทศถือเป็นหลักปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน จะมีประเภท ของการประกันรวม 8 ประเภท คือ

การประกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงาน

การประกันการเจ็บป่วย

การประกันการคลอดบุตร

การประกันทุพพลภาพ

การประกันชราภาพ

การประกันการเสียชีวิต

การประกันการสงเคราะห์ครอบครัว

การประกันการว่างงาน

การประกันที่ประเทศต่าง ๆ ใช้อยู่ในปัจจุบันจะมีหลักการที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการประกันสังคมเป็นโครงการทางการบริหารทางสังคมในระยะยาวอีกระบบหนึ่งที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการจัดขึ้น ด้วยการให้ประชาชนที่เป็นผู้มีรายได้แต่ละคนมีส่วนช่วยตนเองหรือครอบครัว โดยร่วมกันเสี่ยงภัยหรือช่วยเหลือบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนซึ่งกันและกันระหว่างผู้มีรายได้ในสังคม ด้วยการออกเงินสมทบเข้ากองทุนเรียกว่า กองทุนประกันสังคม โดยมีนายจ้าง ลูกจ้างและในบางประเทศมีรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนด้วย กองทุนนี้จะจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ส่งเงินสมทบเมื่อเกิดความเดือดร้อน เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร ว่างงาน ชราภาพ เป็นต้น การประกันสังคมจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ยึดหลักการพึ่งตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของประชาชน โดยมีความมุ่งหมายที่จะเป็นหลักประกันและคุ้มครองความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต แม้จะมีเหตุการณ์ที่ทำให้ขาดแคลนรายได้ ก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข สำหรับประเทศไทย ได้จัดการดำเนินการระบบประกันสังคมเป็น 2 กองทุน คือ กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

ในปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หลักประกันในการดำรงชีวิตแก่ผู้ประกันตนให้เกิดความมั่นคง ตั้งแต่เกิดจนวาระสุดท้ายของชีวิต และเสริมสร้างสังคมและประเทศชาติให้มีเสถียรภาพเป็นปึกแผ่น ผู้ประกันตนจะได้รับความคุ้มครองเมื่อเจ็บป่วยหรือประสบเหตุที่ทำให้เดือดร้อน โดยจะให้ในรูปแบบตัวเงิน (In cash) และบริการทางการแพทย์ (In kind) เพราะฉะนั้นเราจะกล่าวได้ว่า ระบบประกันสังคม เป็นหนึ่งในบริการด้านสวัสดิการสังคม เพื่อที่จะคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ประจำ มิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิต เมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ

หลักการประกันสังคม

การประกันสังคม เป็นเรื่องสำคัญที่รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ในโลกส่วนใหญ่ นำระบบประกันสังคมไปใช้ ในการให้หลักประกันชีวิตแก่ประชาชนของตนตั้งแต่เกิดจนตาย หลักการประกันสังคมมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. เป็นระบบการเฉลี่ยทุกข์ - เฉลี่ยสุขซึ่งกันและกันระหว่างมวลสมาชิก ซึ่งโดยทั่วไป รัฐบาลของทุกประเทศจะให้ความสำคัญแก่บุคคลที่ทำงานมีรายได้อ่อนและอยู่ในระบบแรงงานก่อน และขยายความคุ้มครองไปสู่ผู้ทำงานที่มีรายได้นอกระบบการจ้างงานปกติ ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่าแรงงานนอกระบบ
2. เงินสมทบที่เก็บไปนั้นจะสะสมเป็นเงินกองทุน ซึ่งจะให้สิทธิประโยชน์เฉพาะกับบุคคลที่ส่งเงินสมทบซึ่งประเทศไทยเรียกว่า ผู้ประกันตน เท่านั้น
3. การเก็บเงินสมทบ ซึ่งถือว่าเป็นภาษีพิเศษจะเก็บจากบุคคลที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ทั้งนี้ความสำเร็จประการหนึ่งของการประกันสังคม ก็คือเป้าหมายหลักที่จะทำให้การประกันสังคมสามารถครอบคลุมถึงตัวบุคคลของประชาชนในชาติ (Universal coverage) ได้ในอนาคต สำหรับประเทศไทยดำเนินการระบบประกันสังคม เป็น 2 กองทุน คือกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประพัฒน์ชนม์ จริยพันธุ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาระบบการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามบันทึกข้อตกลง (MOU) และต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างไม่ถูกต้องแต่ได้รับการผ่อนผันให้สามารถทำงานได้ตามประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ซึ่งการดำเนินงานของแรงงานต่างด้าวทั้ง 2 วิธี จะสิ้นสุดกระบวนการที่กรมการจัดหางานออกใบอนุญาตทำงาน แต่กลับไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลดังกล่าวระหว่างกรมการจัดหางานและสำนักงานประกันสังคม ทำให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ทำงานได้โดยชอบด้วยกฎหมายไม่เข้าสู่ระบบประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ประชา มิเหม็ง (2548) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการจัดระบบแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานครว่า ควรจัดให้มีการณรงค์และประชาสัมพันธ์ที่ชี้ให้ผู้ประกอบการเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว ว่ามีประโยชน์ต่อผู้ประกอบการและส่วนรวมอย่างไร โดยเฉพาะการนำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งจะให้ผู้ประกอบการให้ความร่วมมือและสามารถลดปริมาณแรงงานต่างด้าวที่

ผิดกฎหมายและลดภาระด้านการปราบปราม และช่วยในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวให้ประสบความสำเร็จ

กาญจนา อู๋ยี่น (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยการขาดแคลนแรงงาน รองลงมาได้แก่ นโยบายด้านการจัดการของผู้ประกอบการ และด้านความขยันอดทนของแรงงานต่างด้าว ตามลำดับ รวมถึงปัจจัยด้านลักษณะงานที่พบว่างานที่ต่างด้าวได้รับอนุญาตเป็นลักษณะงานที่คนไทยไม่นิยมทำ เนื่องจากเป็นงานหนัก บางประเภทต้องทำในเวลากลางคืน มีเวลาพักผ่อนไม่แน่นอน เป็นเหตุผลที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว เนื่องจากขาดแคลนแรงงานกรรมกร

จำนงค์ สองเมือง (2551) ศึกษาผลกระทบของปัญหาแรงงานต่างด้าวและการดำเนินการตามนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ชั่วคราวในมุมมองของผู้ประกอบการพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับสูงว่า แรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาได้ แต่ในขณะเดียวกันก็เห็นว่าแรงงานต่างด้าวนำเงินตราออกนอกประเทศ และเห็นด้วยในระดับปานกลางที่ว่า แรงงานต่างด้าวมีราคาถูกและเป็นการลดต้นทุนของผู้ประกอบการ สำหรับผลกระทบด้านสังคมส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างสูงว่า แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาและสร้างภาระในการควบคุมดูแล และการดำเนินการตามกฎหมาย และผู้ประกอบการมีความคิดเชิงลบ เกี่ยวกับนโยบายดังกล่าว มีความกระชั้นชิด ผู้ประกอบการขาดความรู้ความเข้าใจ เตรียมการไม่ทันตามเวลาที่กำหนด และก่อปัญหาการค้าแรงงาน และการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวมีความสับสนในทางปฏิบัติระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติ

เพ็ญประภา วงศ์วานรุ่งเรือง (2551) ศึกษาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเรื่องการประกันสังคมจากสื่อต่างๆของผู้ประกันตนพบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเรื่องการประกันสังคมจากสื่อต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกันตนที่มีอายุ สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน ได้รับความรู้ ความพึงพอใจและใช้ประโยชน์ต่อข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน ด้านปัจจัยการสื่อสารประเภทสื่อทั่วไป ช่องทางการสื่อสาร ความถี่ในการรับรู้ และสื่อสะดวกรวดเร็วที่แตกต่างกันจะได้รับความรู้ ความพึงพอใจและใช้ประโยชน์ต่อข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการรับรู้ของนายจ้างต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างตัวอย่างในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ นายจ้างที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมและมีแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ในเขตบางซื่อ จตุจักร หลักสี่ ดอนเมือง และเขตบางเขน จำนวน 919 สถานประกอบการ (ที่มา: รายงานรายชื่อสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว สำนักงานประกันสังคม, 2559)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้คือ นายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ในเขตบางซื่อ จตุจักร หลักสี่ ดอนเมือง และเขตบางเขน ที่ขึ้นทะเบียน นายจ้างกับสำนักงานประกันสังคม จำนวน 919 สถานประกอบการ โดยเลือกศึกษาประชากรที่มีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของนายจ้างต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 47) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95 % และค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ $n =$ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 $N =$ ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
 $e =$ ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่า $n = \frac{919}{1 + (919)(0.05)^2} = 3.2975$
 $= \frac{919}{3.30}$
 $= 278.69$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างคือ 279 สถานประกอบการ และเพื่อความสะดวกในการประเมินผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 280 สถานประกอบการ ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 279 สถานประกอบการ

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามเจ้าของกิจการหรือผู้รับมอบอำนาจจากนายจ้าง ที่มารับบริการ ณ สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 ในช่วงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2559 โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบด้วยวิธีการ แบ่งการแจกแบบสอบถาม ออกเป็นช่วงเวลา คือวันจันทร์ถึงวันศุกร์ โดยมีช่วงเวลาในการแจกแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงเช้า ตั้งแต่เวลา 9.00-11.30 น. และช่วงบ่าย ตั้งแต่เวลา 13.30-16.00 น. โดยเก็บตัวอย่าง วันละ 13 คน แบ่งเป็นรอบเช้า 7 คน และรอบบ่าย 6 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวและคิตฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ สามารถนำมาสร้างเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามประเภทคำถามปลายปิด (Close – ended questionnaire) แบบเลือกตอบ (Check list) โดยมีทั้งให้เลือกเพียงคำตอบเดียว และแบบประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของ Likert scale มาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามหนึ่งชุด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ตามกรอบที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง ได้แก่ รูปแบบการจดทะเบียนบริษัท ประเภทการประกอบกิจการ ระยะเวลาในการประกอบกิจการ จำนวนลูกจ้าง แรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการ สัญชาติแรงงานต่างด้าว โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรา นามบัญญัติ (Nominal scale) รูปแบบคำถามให้เลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง ในด้านกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลางน้อย น้อยที่สุด จำนวน 21 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนนในการพิจารณา ดังนี้ (วิชิต อุ่ออัน, 2550, หน้า 267)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

| ระดับ | คะแนนค่าเฉลี่ย | ความหมาย |
|-------|----------------|--|
| 5 | 4.21 - 5.00 | การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง มากที่สุด |
| 4 | 3.41 - 4.20 | การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง มาก |
| 3 | 2.61 - 3.40 | การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง ปานกลาง |
| 2 | 1.81 - 2.60 | การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง น้อย |
| 1 | 1.00 - 1.80 | การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง น้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ สำนักประกันสังคมผ่านสื่อบุคคล สื่อมวลชน สื่อเฉพาะกิจ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ มาตรฐานนามบัญญัติ (Nominal scale) รูปแบบคำถามให้เลือกตอบ จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน คือแบบ สปส.1- 03 และแบบสปส.1- 03/1 โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรฐานนามบัญญัติ (Nominal scale) รูปแบบคำถามให้เลือกตอบ จำนวน 1 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไปทำการทดสอบ ความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การทดสอบความตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตาม กรอบแนวคิดของการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการขึ้น ทะเบียนประกันสังคม ประกอบด้วย ดร. ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ อาจารย์ประจำคณะพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา นายสะอาด ขวดยิ่งยง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ หัวหน้าส่วนงาน ทะเบียนและประสานการแพทย์ นางสาวอรนุช เจริญไทย นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

หัวหน้างานขึ้นทะเบียนนายจ้างส่วนงานเงินสมทบ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่า IOC (Item-objective of congruence index) โดยมีเกณฑ์การยอมรับข้อคำถาม คือ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) = 0.5 ขึ้นไป ซึ่งผลการวัดค่าความสอดคล้อง (IOC) ของคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.909 - 0.935 มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.951 มีค่าความเที่ยงตรงที่ใช้ได้

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - coefficient) ของความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อ งานวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยค่าความเชื่อมั่นควรมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป (Nunnally, 1978) การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.951 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ โดยแยกเป็นราย ด้าน ดังนี้

| | |
|--|-------|
| การรับรู้ การตระหนักรู้ ความรู้ ความเข้าใจของนายจ้าง | 0.951 |
| ด้านกองทุนประกันสังคม | 0.935 |
| ด้านกองทุนเงินทดแทน | 0.926 |

3. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้จริงต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปสอบถามสถานประกอบการที่มีการจ้างลูกจ้างต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา จำนวน 280 สถานประกอบการ เก็บข้อมูลโดยการสอบถามด้วยตนเอง ด้วยการพูดคุยกับนายจ้าง หรือตัวแทนนายจ้างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว จำนวน 280 ชุด มาลงรหัส (Coding) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อ งานวิจัยทางสังคมศาสตร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

2. ในเรื่องของการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง ในเรื่องของ กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

3. ในเรื่องของช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านสื่อบุคคล สื่อมวลชน และสื่อ เฉพาะกิจ วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

สถิติอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการรับรู้การขึ้นทะเบียน ประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว เป็นการทดสอบความมีอิทธิพลต่อกันระหว่างตัวแปรเชิงกลุ่ม สองตัวแปร โดยใช้สถิติ Pearson Chi-square (χ^2) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้างมีอิทธิพลต่อ การขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นการทดสอบความมีอิทธิพลต่อกันระหว่าง ตัวแปรเชิงกลุ่มสองตัวแปร โดยใช้สถิติ Pearson Chi-square (χ^2) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารประกันสังคมมีอิทธิพลต่อการขึ้น ทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นการทดสอบความมีอิทธิพลต่อกันระหว่างตัวแปร เชิงกลุ่มสองตัวแปร โดยใช้สถิติ Pearson Chi-square (χ^2) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง การรับรู้ของนายจ้างต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 280 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

| | | |
|----------------|-----|--|
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean) |
| SD | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) |
| P-value | แทน | ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ |
| (χ^2) | แทน | ค่าสถิติ Pearson Chi-Square ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน |
| Sig. | แทน | ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ |
| H ₀ | แทน | สมมติฐานหลัก (Null hypothesis) |
| H ₁ | แทน | สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis) |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 6 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่างด้าว
- ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง จำแนกตาม รูปแบบการจัดทะเบียนบริษัท ประเภทการประกอบกิจการ ระยะเวลาในการประกอบกิจการ จำนวนลูกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ สัญชาติแรงงานต่างด้าว ด้วยการนำเสนอในรูปแบบจำนวน และร้อยละ แสดงผลดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง

| ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| รูปแบบการจัดทะเบียนสถานประกอบการ | | |
| บริษัทจำกัด | 109 | 38.93 |
| ห้างหุ้นส่วนจำกัด | 77 | 27.50 |
| ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล | 61 | 21.79 |
| กิจการเจ้าของคนเดียว | 22 | 7.86 |
| กิจการอื่น ๆ | 11 | 3.92 |
| รวม | 280 | 100 |
| ประเภทของการประกอบกิจการ | | |
| การผลิต | 98 | 35.00 |
| การบริการ | 82 | 29.29 |
| การขายสินค้า | 77 | 27.50 |
| ตัวแทนนายหน้า | 23 | 8.21 |
| รวม | 280 | 100 |
| ระยะเวลาในการประกอบกิจการ | | |
| 1-3 ปี | 96 | 34.29 |
| 4-6 ปี | 127 | 45.36 |
| 6-10 ปี | 31 | 11.07 |
| มากกว่า 10 ปี | 26 | 9.28 |
| รวม | 280 | 100 |

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ | | |
| 1-50 คน | 204 | 72.86 |
| 51-100 คน | 46 | 16.43 |
| 101-300 คน | 30 | 10.71 |
| รวม | 280 | 100 |
| แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ | | |
| มี | 275 | 98.21 |
| ไม่มี | 5 | 1.79 |
| รวม | 280 | 100 |
| สัญชาติแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ | | |
| ไม่มี | 5 | 1.79 |
| ลาว | 35 | 12.50 |
| กัมพูชา | 89 | 31.78 |
| พม่า | 136 | 48.57 |
| ลาว, พม่า | 3 | 1.07 |
| กัมพูชา, พม่า | 12 | 4.29 |
| รวม | 280 | 100 |

จากตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในเขตความรับผิดชอบสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 จำนวน 280 ราย สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านรูปแบบการจดทะเบียนสถานประกอบการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จดทะเบียนในรูปแบบของบริษัทจำกัด คิดเป็นร้อยละ 38.93 รองลงมาห้างหุ้นส่วนจำกัด คิดเป็นร้อยละ 27.50 ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล คิดเป็นร้อยละ 21.79 กิจการเจ้าของคนเดียว คิดเป็น ร้อยละ 7.86 และกิจการอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.92 ตามลำดับ

ด้านประเภทของการประกอบกิจการ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบกิจการด้านการผลิต คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมา เป็นกิจการด้านการบริการ คิดเป็นร้อยละ 29.29

กิจการด้านการขายสินค้า คิดเป็นร้อยละ 27.50 และกิจการด้านตัวแทนนายหน้า คิดเป็นร้อยละ 8.21 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาในการประกอบกิจการ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการประกอบกิจการ 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.36 รองลงมา มีระยะเวลาในการประกอบกิจการ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.29 ระยะเวลาในการประกอบกิจการ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.07 และมีระยะเวลาในการประกอบกิจการมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.28 ตามลำดับ

ด้านจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ 1-50 คน คิดเป็นร้อยละ 72.86 รองลงมาคือ ลูกจ้างในสถานประกอบการ 51-100 คน คิดเป็นร้อยละ 16.43 และจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ 101-300 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 ตามลำดับ

ด้านแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 98.21 และไม่มีแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 1.79

ด้านสัญชาติแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา คิดเป็นร้อยละ 48.57 รองลงมาคือแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา คิดเป็นร้อยละ 31.78 แรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว คิดเป็นร้อยละ 12.50 แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา, กัมพูชา คิดเป็นร้อยละ 4.29 ไม่มีแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 1.79 และแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา, ลาว คิดเป็นร้อยละ 1.07 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลปัจจัยการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง ในภาพรวม

| การรับรู้/ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง | \bar{X} | SD | แปลผล |
|--|-----------|------|---------|
| ด้านกองทุนประกันสังคม | 3.42 | 0.68 | มาก |
| ด้านกองทุนเงินทดแทน | 3.18 | 0.73 | ปานกลาง |
| ภาพรวมการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ ตระหนักรู้ | 3.30 | 0.66 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4-3 พบว่าปัจจัยรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30, SD = 0.66$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกองทุน ประกันสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42, SD = 0.73$) ด้านกองทุนเงินทดแทนอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.18, SD = 0.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง ด้านกองทุนประกันสังคม

| ด้านกองทุนประกันสังคม | \bar{X} | SD | แปลผล | อันดับ |
|---|-----------|------|---------|--------|
| 1. ให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนเมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือตายที่ไม่เนื่องจากการทำงาน | 3.55 | 0.75 | มาก | 5 |
| 2. นายจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมภายใน 30 วัน นับจากวันที่มีลูกจ้าง | 3.72 | 0.76 | มาก | 1 |
| 3. แบบที่ใช้ในการแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแรงงาน ต่างคือแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส.1-03) | 3.33 | 0.89 | ปานกลาง | 9 |
| 4. การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าวใช้ เอกสารสำเนาหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงาน | 3.23 | 0.80 | ปานกลาง | 10 |
| 5. ชื่อนายจ้างในใบอนุญาตทำงานต้องตรงกับชื่อนายจ้าง ที่แจ้งขึ้นทะเบียน | 3.11 | 0.80 | ปานกลาง | 11 |
| 6. การแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว จะต้องมียุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปี บริบูรณ์ | 3.59 | 0.84 | มาก | 4 |
| 7. ชื่อนายจ้างไม่ตรงกับใบอนุญาตทำงาน ไม่สามารถ แจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมได้ | 3.08 | 0.96 | ปานกลาง | 12 |
| 8. ประกันตนต่างด้าวจะได้รับบัตรประกันสังคมใช้เป็น บัตรประจำตัวแทนบัตรประชาชน | 3.31 | 0.93 | ปานกลาง | 8 |

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

| ด้านกองทุนประกันสังคม | \bar{X} | SD | แปลผล | อันดับ |
|---|-----------|------|-------|--------|
| 9. เมื่อส่งเงินสมทบครบ 3 เดือนลูกจ้างต่างด้าวจะได้รับบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล | 3.61 | 0.74 | มาก | 3 |
| 10. ลูกจ้างต่างด้าวในระบบประกันสังคมสามารถเลือกสถานพยาบาลในความตกลงของสำนักงานประกันสังคมได้ทุกสถานพยาบาล | 3.62 | 0.82 | มาก | 2 |
| 11. ผู้ประกันตนต่างด้าว สามารถใช้สิทธิประโยชน์ทั้ง 7 กรณี เมื่อชำระเงินสมทบครบตามเงื่อนไข | 3.52 | 0.88 | มาก | 6 |
| 12. การแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับลูกจ้างเข้าทำงาน มิฉะนั้นจะมีความผิดตาม พรบ. ประกันสังคม | 3.44 | 0.92 | มาก | 7 |
| ภาพรวมกองทุนประกันสังคม | 3.42 | 0.68 | มาก | |

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ปัจจัยรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ /การตระหนักรู้ของนายจ้าง ด้านกองทุนประกันสังคม มีผลต่อการแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่านายจ้างรับรู้การมีหน้าที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมภายใน 30 วัน นับจากวันที่มีลูกจ้าง ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.76$) ลูกจ้างต่างด้าวในระบบประกันสังคมสามารถเลือกสถานพยาบาลในความตกลงของสำนักงานประกันสังคมได้ทุกสถานพยาบาล ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.82$) เมื่อส่งเงินสมทบครบ 3 เดือนลูกจ้างต่างด้าวจะได้รับบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.74$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยรับรู้/ความรู้/ความเข้าใจ/
การตระหนักรู้ของนายจ้าง ด้านกองทุนเงินทดแทน

| ด้านกองทุนเงินทดแทน | \bar{X} | SD | แปลผล | อันดับ |
|--|-----------|------|---------|--------|
| 1. เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายฝ่ายเดียวเป็นรายปี | 3.43 | 0.80 | มาก | 2 |
| 2. คู่คุ้มครองลูกจ้างกรณีเจ็บป่วย ทูพพลภาพ เสียชีวิตหรือสูญหายอันเนื่องมาจากการทำงาน | 3.40 | 0.79 | ปานกลาง | 3 |
| 3. อัตราการจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน กำหนดตามความเสี่ยงภัยของประเภทกิจการของนายจ้าง | 3.04 | 0.89 | ปานกลาง | 6 |
| 4. อัตราเงินสมทบจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับอัตราการประสบอันตรายของลูกจ้างจากการทำงาน | 3.05 | 0.88 | ปานกลาง | 5 |
| 5. นายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบภายในกำหนดหรือจ่ายไม่ครบถ้วนต้องเสียเงินเพิ่มในอัตรา ร้อยละสามต่อเดือนของเงินสมทบที่ค้างชำระ | 3.56 | 0.89 | มาก | 1 |
| 6. นายจ้างมีหน้าที่ส่งแบบแจ้งประสบอันตราย (กท.16) พร้อมแบบส่งตัวลูกจ้างเข้ารักษาพยาบาล(กท.44) ต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 15 วัน | 3.00 | 0.90 | ปานกลาง | 8 |
| 7. สิทธิกรณีเจ็บป่วย ทูพพลภาพ เสียชีวิตหรือสูญหายเนื่องจากการทำงานจะได้รับความคุ้มครองทันทีเมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง | 3.05 | 0.94 | ปานกลาง | 5 |
| 8. เจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงานคือการเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายของลูกจ้างด้วยโรคที่เกิดตามลักษณะหรือสภาพของงาน | 3.03 | 0.93 | ปานกลาง | 7 |
| 9. ลูกจ้างได้รับอันตรายหรือตายจากการทำงานหรือปกป้องประโยชน์ให้นายจ้างหรือทำตามคำสั่งนายจ้างถือเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน | 3.06 | 0.92 | ปานกลาง | 4 |
| ภาพรวมด้านกองทุนเงินทดแทน | 3.18 | 0.73 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ปัจจัยรับรู้/ความรู้/ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง ด้านกองทุนเงินทดแทน มีผลต่อการแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, $SD = 0.73$) เมื่อพิจารณารายชื่อ

พบว่ากรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบภายในกำหนดหรือจ่ายไม่ครบถ้วนต้องเสียเงินเพิ่มในอัตรา ร้อยละสามต่อเดือนของเงินสมทบที่ค้างชำระ ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.89$) และกองทุนเงินทดแทน คือเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายฝ่ายเดียวเป็นรายปี ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.80$) อยู่ในระดับมาก ส่วนการคุ้มครองลูกจ้างกรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ เสียชีวิตหรือสูญหายอันเนื่องมาจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.79$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ข้อมูลด้านช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวผ่านสื่อต่าง ๆ โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 4-6 จำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

| ช่องทางการเผยแพร่ข่าวสาร | จำนวน (ราย) | ร้อยละ |
|---------------------------------------|-------------|--------|
| สื่อบุคคล | 98 | 35.00 |
| สื่อสารมวลชน | 27 | 9.64 |
| สื่อเฉพาะกิจ | 35 | 12.50 |
| สื่อบุคคล, สื่อเฉพาะกิจ | 101 | 36.07 |
| สื่อบุคคล, สื่อสารมวลชน, สื่อเฉพาะกิจ | 19 | 6.79 |
| ภาพรวมช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร | 280 | 100.0 |

จากตารางที่ 4-6 พบว่า จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรูปแบบช่องทางการเผยแพร่ข่าวสาร พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เลือกช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารในรูปแบบของสื่อบุคคล, สื่อเฉพาะกิจ คิดเป็นร้อยละ 36.07 รองลงมาเลือกช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารในรูปแบบของสื่อบุคคล คิดเป็นร้อยละ 35.00 เลือกช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารในรูปแบบของสื่อเฉพาะกิจ คิดเป็นร้อยละ 12.50 เลือกช่องทางการเผยแพร่ข่าวสาร ในรูปแบบของสื่อสารมวลชน คิดเป็นร้อยละ 9.64 และเลือกช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารในรูปแบบสื่อบุคคล, สื่อสารมวลชน, สื่อเฉพาะกิจ คิดเป็นร้อยละ 6.79 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการต่างด้าว

ตารางที่ 4-7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา

| แบบฟอร์มการขึ้นทะเบียน | จำนวน (ราย) | ร้อยละ |
|--|-------------|--------|
| แบบขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ สปส.1-03 | 164 | 58.57 |
| แบบสำหรับผู้เคยขึ้นทะเบียน ประกันสังคมแล้ว สปส.1-03/1 | 6 | 2.14 |
| แบบขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ สปส1-03 และแบบสำหรับผู้เคยขึ้นทะเบียน ประกันสังคมแล้วสปส 1-03/1 | 110 | 39.29 |
| ภาพรวมการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ | 280 | 100.0 |

จากตารางที่ 4-7 พบว่า การขึ้นทะเบียนประกันสังคมต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมต่างด้าว ด้วยแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ (สปส.1-03) คิดเป็นร้อยละ 58.57 รองลงมาคือแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ (สปส.1-03) และแบบสำหรับผู้เคยขึ้นทะเบียนประกันสังคมแล้ว (สปส.1-03/1) คิดเป็นร้อยละ 39.29 แบบสำหรับผู้เคยขึ้นทะเบียนประกันสังคมแล้ว (สปส.1-03/1) คิดเป็นร้อยละ 2.14 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการรับรู้การขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา

สมมติฐานที่ 1.1 รูปแบบการจดทะเบียนสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

H_0 : รูปแบบการจดทะเบียนสถานประกอบการไม่มีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

H_1 : รูปแบบการจดทะเบียนสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4-8 อิทธิพลของรูปแบบการจดทะเบียนสถานประกอบการกับการแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

| รูปแบบการจดทะเบียน | แบบแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคม | | | รวม | (χ^2) | P-value |
|----------------------|-------------------------------|------------|--------------------|-----|------------|---------|
| | สปลส 1-03 | สปลส1-03/1 | สปลส1-03 และ1-03/1 | | | |
| บริษัทจำกัด | 51 | 6 | 52 | 109 | 63.80 | 0.000* |
| ห้างหุ้นส่วนจำกัด | 62 | 0 | 15 | 77 | | |
| ห้างหุ้นส่วนสามัญ | 29 | 0 | 32 | 61 | | |
| นิติบุคคล | | | | | | |
| กิจการเจ้าของคนเดียว | 22 | 0 | 0 | 22 | | |
| กิจการอื่น ๆ | 0 | 0 | 11 | 11 | | |
| รวม | 164 | 6 | 110 | 280 | | |

หมายเหตุ: p-value > 0 .05

จากตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของรูปแบบการจดทะเบียนสถานประกอบการกับการแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว โดยใช้สถิติ Pearson Chi-square (χ^2) ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า รูปแบบการจัดทะเบียนสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคม
แรงงานต่างด้าว

สมมติฐานที่ 1.2 ประเภทของการประกอบกิจการมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียน
ประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

H_0 : ประเภทของการประกอบกิจการไม่มีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคม
แรงงานต่างด้าว

H_1 : ประเภทของการประกอบกิจการมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคม
แรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4-9 อิทธิพลของประเภทการประกอบกิจการกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงาน
ต่างด้าว

| ประเภทของการ ประกอบกิจการ | แบบแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคม | | | รวม | (χ^2) | P-value |
|------------------------------|-------------------------------|-----------|----------------------|-----|------------|---------|
| | สปส 1-03 | สปส1-03/1 | สปส1-03 และ1-03/1 | | | |
| การผลิต | 44 | 0 | 54 | 98 | 60.69 | 0.000* |
| การบริการ | 55 | 0 | 27 | 82 | | |
| การขายสินค้า | 50 | 6 | 21 | 77 | | |
| ตัวแทนนายหน้า | 15 | 0 | 8 | 23 | | |
| รวม | 164 | 6 | 110 | 280 | | |

หมายเหตุ: P-value > 0.05

จากตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ความมีอิทธิพลระหว่างประเภทของการประกอบ
กิจการกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว โดยใช้สถิติ Pearson Chi-square (χ^2)
ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า
0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประเภท
ของการประกอบกิจการมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

สมมติฐานที่ 1.3 ระยะเวลาในการประกอบกิจการมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียน
ประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

H_0 : ระยะเวลาในการประกอบกิจการไม่มีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียน
ประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

H_1 : ระยะเวลาในการประกอบกิจการมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคม
แรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4-10 อิทธิพลของระยะเวลาในการประกอบกิจการกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคม
แรงงานต่างด้าว

| ระยะเวลาในการ ประกอบกิจการ | แบบแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคม | | | รวม | (χ^2) | P-value |
|-------------------------------|-------------------------------|-----------|---------------------|-----|------------|---------|
| | สปส 1-03 | สปส1-03/1 | สปส1-03 และ1-3/1 | | | |
| 1-3 ปี | 51 | 0 | 45 | 96 | 96.04 | 0.000* |
| 4-6 ปี | 94 | 0 | 33 | 127 | | |
| 6-10 ปี | 19 | 0 | 12 | 31 | | |
| มากกว่า10 ปี | 0 | 6 | 20 | 26 | | |
| รวม | 164 | 6 | 110 | 280 | | |

หมายเหตุ: P-value > 0 .05

จากตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ความมีอิทธิพลระหว่างระยะเวลาในการประกอบ
กิจการกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว โดยใช้สถิติ Pearson Chi-square (χ^2)
ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า
0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระยะเวลา
ในการประกอบกิจการมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

สมมติฐานที่ 1.4 จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

H_0 : จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการไม่มีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

H_1 : จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4-11 อิทธิพลระหว่างจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

| จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ | แบบแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคม | | | รวม | (χ^2) | P-value |
|-----------------------------|-------------------------------|-----------|-------------------|-----|------------|---------|
| | สปส 1-03 | สปส1-03/1 | สปส1-03 และ1-03/1 | | | |
| 1-50 คน | 117 | 6 | 81 | 204 | 3.02 | 0.554 |
| 51-100 คน | 30 | 0 | 16 | 46 | | |
| 101-300 คน | 17 | 0 | 13 | 30 | | |
| รวม | 164 | 6 | 110 | 280 | | |

หมายเหตุ: P-value > 0.05

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ความมีอิทธิพลต่อระหว่างจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว โดยใช้สถิติ Pearson Chi-square (χ^2) ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value = 0.554 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการไม่มีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

สมมติฐานที่ 1.5 แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

H_0 : แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการไม่มีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

H_1 : แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4-11 อิทธิพลระหว่างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการกับการขึ้นทะเบียน
ประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

| แรงงานต่างด้าวใน สถานประกอบการ | แบบแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคม | | | รวม | (χ^2) | P-value |
|-----------------------------------|-------------------------------|------------|------------------------|-----|------------|---------|
| | สปส 1-03 | สปส 1-03/1 | สปส 1-03 และ 1-03/1 | | | |
| มี | 159 | 6 | 110 | 275 | 3.60 | 0.165 |
| ไม่มี | 5 | 0 | 0 | 5 | | |
| รวม | 164 | 6 | 110 | 280 | | |

หมายเหตุ: P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ
กับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว โดยใช้สถิติ Pearson Chi-square (χ^2) ในการ
ทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value = 0.165 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05
นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงงานต่างด้าว
ในสถานประกอบการไม่มีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

สมมติฐานที่ 1.6 สัญชาติแรงงานต่างในสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อการขึ้น
ทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

H_0 : สัญชาติแรงงานต่างในสถานประกอบการไม่มีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียน
ประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

H_1 : สัญชาติแรงงานต่างในสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียน
ประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4-13 อิทธิพลระหว่างสัญชาติแรงงานต่างในสถานประกอบการกับการขึ้นทะเบียน
ประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

| สัญชาติแรงงานต่างใน สถานประกอบการ | แบบแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคม | | | รวม | (χ^2) | P-value |
|--------------------------------------|-------------------------------|------------|------------------------|-----|------------|---------|
| | สปส 1-03 | สปส 1-03/1 | สปส 1-03 และ 1-03/1 | | | |
| ไม่มีแรงงานต่างด้าว | 5 | 0 | 0 | 5 | 34.26 | 0.000* |
| ลาว | 30 | 0 | 5 | 35 | | |
| กัมพูชา | 60 | 0 | 29 | 89 | | |
| เมียนมา | 64 | 6 | 66 | 136 | | |
| เมียนมา,ลาว | 0 | 0 | 3 | 3 | | |
| เมียนมา,กัมพูชา | 5 | 0 | 7 | 12 | | |
| รวม | 164 | 6 | 110 | 280 | | |

หมายเหตุ: P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างสัญชาติแรงงานต่างในสถานประกอบการกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว โดยใช้สถิติ Pearson Chi-square (χ^2) ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สัญชาติแรงงานต่างในสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา

H_0 : การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้างไม่มีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

H_1 : การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4-14 อิทธิพลระหว่างการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้างกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

| การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง | อิทธิพลระหว่างการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้างกับการการขึ้นทะเบียน ประกันสังคมแรงงานต่างด้าว | |
|--|---|---------|
| | χ^2 | P-value |
| ด้านกองทุนประกันสังคม | 19.605 | 0.012* |
| ด้านกองทุนเงินทดแทน | 30.693 | 0.000* |
| รวม | 33.309 | 0.000* |

หมายเหตุ: P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ความมีอิทธิพลระหว่างการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้างกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว ในภาพรวม โดยใช้สถิติ Pearson Chi-square (χ^2) ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่าค่า P-value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกองทุนประกันสังคม ด้านกองทุนเงินทดแทน มีค่า P-value = 0.012, 0.000 ตามลำดับ หมายความว่า การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้างด้านกองทุนประกันสังคมและด้านกองทุนเงินทดแทนมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

สมมติฐานที่ 3 ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประกันสังคมของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา

H_0 : ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประกันสังคมของนายจ้างไม่มีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

H_1 : ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประกันสังคมของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4-15 อิทธิพลของช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประกันสังคมของนายจ้างกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

| ช่องทางการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารประกันสังคม | แบบแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคม | | | รวม | χ^2 | P-value |
|--|-------------------------------|------------|------------------------|-----|----------|---------|
| | สปส 1-03 | สปส 1-03/1 | สปส 1-03 และ 1-03/1 | | | |
| สื่อบุคคล | 61 | 6 | 31 | 98 | 45.235 | 0.000* |
| สื่อสารมวลชน | 14 | 0 | 13 | 27 | | |
| สื่อเฉพาะกิจ | 6 | 0 | 29 | 35 | | |
| สื่อบุคคล, สื่อเฉพาะกิจ | 70 | 0 | 31 | 101 | | |
| สื่อบุคคล, สื่อสารมวลชน | 13 | 0 | 6 | 19 | | |
| สื่อเฉพาะกิจ | | | | | | |
| รวม | 164 | 6 | 110 | 280 | | |

หมายเหตุ: P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ความมีอิทธิพล ของช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประกันสังคมของนายจ้างกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว โดยใช้สถิติ Pearson Chi-square (χ^2) ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารประกันสังคมของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4-16 ผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ สมมติฐาน | ค่านัยสำคัญ |
|--|------------------------|-------------|
| 1. ปัจจัยข้อมูลทั่วไปของนายจ้างมีความสัมพันธ์กับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว | | |
| 1.1 รูปแบบการจดทะเบียนสถานประกอบการ | ยอมรับ | 0.000 |
| 1.2 ประเภทของการประกอบกิจการ | ยอมรับ | 0.000 |
| 1.3 ระยะเวลาในการประกอบกิจการ | ยอมรับ | 0.000 |
| 1.4 จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ | ปฏิเสธ | 0.554 |
| 1.5 แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ | ปฏิเสธ | 0.165 |
| 1.6 สัญชาติแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ | ยอมรับ | 0.000 |
| 2. ปัจจัยการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้างมีความสัมพันธ์กับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว | | |
| 2.1 ด้านกองทุนประกันสังคม | ยอมรับ | 0.000 |
| 2.2 ด้านกองทุนเงินทดแทน | ยอมรับ | 0.000 |
| 3. ปัจจัยช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประกันสังคมของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว | | |

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยข้อมูลทั่วไปของนายจ้างได้แก่ รูปแบบการจดทะเบียนสถานประกอบการ ประเภทของการประกอบกิจการ ระยะเวลาในการประกอบกิจการ สัญชาติแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว แต่จำนวนลูกจ้างและแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการไม่มีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว

การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้างด้านกองทุนประกันสังคมและ
กองทุนเงินทดแทน การรับรู้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการขึ้นทะเบียนประกันสังคมผ่านสื่อต่างๆ
มีอิทธิพลต่อการแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา
เป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของนายจ้างต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา: กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 ที่ศึกษาถึงปัจจัยข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง การรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจ การตระหนักรู้ของนายจ้าง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางกำหนดแผนพัฒนาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อให้ นายจ้างเกิดความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักรู้ถึงสิทธิประโยชน์ของการประกันสังคม และหาแนวทางเชื่อมโยงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสำนักงานประกันสังคมสู่สถานประกอบการเพื่อให้ นายจ้างเกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม และพระราชบัญญัติเงินทดแทนได้ครบถ้วน ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้บริการที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 จำนวน 280 สถานประกอบการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ Pearson Chi-square การทดสอบสมมติฐาน ทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อ งานวิจัยทางสังคมศาสตร์

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้/ความรู้/ความเข้าใจ/การตระหนักรู้ของนายจ้าง
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่างด้าว
- ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง

รูปแบบการจดทะเบียนสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นบริษัทจำกัด รองลงมา คือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล ประกอบกิจการการผลิต การบริการ การขายสินค้า

ตามลำดับ ใช้ระยะเวลาในการประกอบกิจการ 4-6 ปี จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ 1-50 คน มีแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็น สัญชาติเมียนมา

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง
 นายจ้างรับรู้ มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักรู้ในเรื่องการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่านายจ้างรับรู้ มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักรู้ในเรื่องการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว ด้านกองทุนประกันสังคมอยู่ในระดับมาก ด้านกองทุนเงินทดแทนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า

นายจ้างรับรู้ มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักรู้ในเรื่องการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าวด้านกองทุนประกันสังคมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า นายจ้างมีความรู้ความเข้าใจในการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าวด้านกองทุนประกันสังคมอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนเมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือตายที่ไม่เนื่องจากการทำงาน ด้านนายจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมภายใน 30 วัน นับจากวันที่มีลูกจ้าง ด้านการแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว จะต้องมียุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ด้านเมื่อส่งเงินสมทบครบ 3 เดือนลูกจ้างต่างด้าวจะได้รับบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล ด้านลูกจ้างต่างด้าวในระบบประกันสังคมสามารถเลือกสถานพยาบาลในความตกลงของสำนักงานประกันสังคมได้ทุกสถานพยาบาล ด้านผู้ประกันตนต่างด้าว สามารถใช้สิทธิประโยชน์ทั้ง 7 กรณี เมื่อชำระเงินสมทบครบตามเงื่อนไข และด้านการแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับลูกจ้างเข้าทำงาน มิฉะนั้นจะมีความผิดตามพระราชบัญญัติประกันสังคม สำหรับข้ออื่น ๆ ที่เหลือ นายจ้างรับรู้ มีความรู้ ความเข้าใจ การตระหนักรู้ในเรื่องการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับปานกลาง

นายจ้างรับรู้/ มีความรู้/ ความเข้าใจ/ ตระหนักรู้ ในเรื่องการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าวด้านกองทุนเงินทดแทนภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า นายจ้างมีความรู้ความเข้าใจในการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าวด้านกองทุนเงินทดแทนอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายฝ่ายเดียวเป็นรายปี และด้านนายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบภายในกำหนดหรือจ่ายไม่ครบถ้วนต้องเสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสามต่อเดือนของเงินสมทบที่ค้างชำระ สำหรับข้ออื่น ๆ ที่เหลือ นายจ้างมีความรู้ความเข้าใจในการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าวด้านกองทุนเงินทดแทนอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ด้านรูปแบบช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวพบว่านายจ้างรับรู้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานผ่านสื่อบุคคล, สื่อเฉพาะกิจ นายจ้างรับรู้ข้อมูลผ่านเฉพาะกิจ สื่อสารมวลชน สื่อบุคคล, สื่อสารมวลชน สื่อเฉพาะกิจ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่างด้าว

นายจ้างรับรู้ ตระหนักรู้ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าวด้วยแบบแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส.1-03) แบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส1-03) และแบบสำหรับผู้เคยขึ้นทะเบียนประกันสังคมแล้ว (สปส1-03/1) และแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าวด้วยแบบสำหรับผู้เคยขึ้นทะเบียนประกันสังคมแล้ว (สปส.1-03/1)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเชิงอนุมาณของผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการรับรู้การขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว พบว่ารูปแบบการจดทะเบียนสถานประกอบการ ประเภทของการประกอบกิจการ ระยะเวลาในการประกอบกิจการ มีอิทธิพลต่อการแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว ส่วนจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ และแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ไม่มีอิทธิพลต่อการแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว พบว่า การรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจ การตระหนักรู้ของนายจ้างทั้งด้านกองทุนประกันสังคมและด้านกองทุนเงินทดแทนมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

สมมติฐานที่ 3 ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารประกันสังคมของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว พบว่านายจ้างรับรู้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารประกันสังคมผ่านสื่อบุคคล, สื่อเฉพาะกิจ สื่อบุคคล สื่อสารมวลชน ตามลำดับ หมายความว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารประกันสังคมของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว

การอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ทดสอบความมีอิทธิพลต่อระหว่างปัจจัยข้อมูลทั่วไปของนายจ้างกับการแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว พบว่าปัจจัยข้อมูลทั่วไปของนายจ้างด้านรูปแบบการจดทะเบียน ประเภทของการประกอบกิจการ ระยะเวลาในการประกอบกิจการ สัญชาติแรงงาน

ต่างด้าวมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคม ส่วนปัจจัยข้อมูลทั่วไปของนายจ้างด้านจำนวน ลูกจ้างและแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการไม่มีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคม ให้แรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับแนวคิดและหลักการการประกันสังคมที่ต้องการให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองในเรื่องการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ และตาย ทั้งเนื่องจากการทำงานและไม่เนื่องจากการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของประชา มีเหม็ง (2548) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการจัดระบบแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานครว่า ควรจัดให้มีการณรงค์และประชาสัมพันธ์ที่ชี้ให้ผู้ประกอบการเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว ว่ามีประโยชน์ต่อผู้ประกอบการและส่วนรวมอย่างไร โดยเฉพาะการนำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย งานวิจัยของกาญจนา อยู่เย็น (2554) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยการขาดแคลนแรงงาน รองลงมาได้แก่ นโยบายด้านการจัดการของผู้ประกอบการ และด้านความยั่งยืนอดทนของแรงงานต่างด้าว ตามลำดับ รวมถึงปัจจัยด้านลักษณะงานที่พบว่างานที่ต่างด้าวได้รับอนุญาตเป็นลักษณะงานที่คนไทยไม่นิยมทำ เนื่องจากเป็นงานหนัก จำนวน ๒ เมือง (2551) ศึกษาผลกระทบของปัญหาแรงงานต่างด้าวและการดำเนินการตามนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ชั่วคราว ในมุมมองของผู้ประกอบการ พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าแรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาได้ เห็นด้วยในระดับปานกลางที่ว่าแรงงานต่างด้าวมีราคาถูกเป็นการลดต้นทุนของผู้ประกอบการ

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้/ความรู้/ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว พบว่า การรับรู้ ความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักรู้ของนายจ้างในเรื่องกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับแนวคิดของอนุสรณ์ กาลดิษฐ์ (2548) ที่กล่าวว่า ความตระหนักหมายถึง ความสำนึกซึ่งบุคคลเคยมีการรับรู้ หรือเคยมีความรู้มาก่อน เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้นจึงเกิดความสำนึกหรือความตระหนักขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Good (1973, p. 54) กล่าวว่า การเกิดความตระหนักเป็นผลมาจากกระบวนการทางปัญญา เมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าหรือรับสัมผัสสิ่งเร้าแล้วจะเกิดความรู้ เมื่อรับรู้แล้ว ขั้นต่อไปก็จะเข้าใจสิ่งนั้น เกิดความคิดรวบยอดและนำไปสู่การเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของประพัฒน์ชนม์ จริยพันธุ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาระบบการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามบันทึกข้อตกลง (MOU) และต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างไม่ถูกต้องแต่ได้รับการผ่อนผันให้สามารถทำงานได้ตามประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อย

แห่งชาติ ซึ่งการทำงานของแรงงานต่างด้าวทั้งสองวิธีจะสิ้นสุดกระบวนการที่ กรมการจัดหางาน ออกใบอนุญาตทำงาน แต่ไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกรมการจัดหางานและสำนักงานประกันสังคม ทำให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ทำงานได้โดยชอบด้วยกฎหมายไม่เข้า สู่ระบบประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจำนงค์ สองเมือง (2551) ศึกษาผลกระทบของปัญหาแรงงานต่างด้าวและการดำเนินการตามนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงาน ได้ชั่วคราวในมุมมองของผู้ประกอบการที่มีความคิด เชิงลบเกี่ยวกับนโยบายดังกล่าว มีความกระชั้นชิด ผู้ประกอบการขาดความรู้ความเข้าใจ เตรียมการไม่ทันตามเวลาที่กำหนด และก่อปัญหาการค้าแรงงาน การดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวมีความสับสนในทางปฏิบัติระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติ

สมมติฐานที่ 3 ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารประกันสังคมของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว พบว่านายจ้างรับรู้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อบุคคล, สื่อเฉพาะกิจ สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการรับรู้ของณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ (2551) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้ประสบการณ์ที่สะสมแปลความหมายของสิ่งเร้าผ่านประสาทสัมผัสหู ตา จมูก ลิ้น และผิวหนังทำให้เกิดความรู้สึก ระลึก รู้ความหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler (2004 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สายทอง, 2554) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลแต่ละคนเลือกจัดการและแปลความหมายของข้อมูลข่าวสารออกมา การรับรู้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งกระตุ้นทางกายภาพเท่านั้น แต่รวมถึงสิ่งกระตุ้นที่อยู่รอบ ๆ และเงื่อนไขการรับรู้ของแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับแนวคิดความรู้ความเข้าใจของ The Lexicon Webster Dictionary (1977 อ้างถึงใน โสภิษา เล้าเกศ, 2549) กล่าวว่า ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์และโครงสร้างหน้าที่ที่เกิดขึ้นจากการค้นหาหรือเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับสถานที่ สิ่งของหรือบุคคลที่ได้จากการสังเกต ประสบการณ์หรือจากรายงาน การรับข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจน และต้องอาศัยเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญประภา วงศ์วานรุ่งเรือง (2551) ศึกษาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเรื่องการประกันสังคมจากสื่อต่าง ๆ ของผู้ประกันตนพบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเรื่องการประกันสังคมจากสื่อต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกันตนที่มีอายุ สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน ได้รับความรู้ ความพึงพอใจและใช้ประโยชน์ต่อข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน ด้านปัจจัยการสื่อสารประเภทสื่อทั่วไป ช่องทางการสื่อสาร ความถี่ในการรับรู้ และสื่อสะดวก รวดเร็วที่แตกต่างกันจะได้รับความรู้ ความพึงพอใจและใช้ประโยชน์ต่อข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากผลการวิจัยพบว่า นายจ้างรับรู้เกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมด้านกองทุนเงินทดแทนให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชาอยู่ในระดับปานกลาง นายจ้างบางส่วนยังไม่มีความเข้าใจในเรื่องของกองทุนเงินทดแทน ที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีเจ็บป่วย เสียชีวิต ทูพพลภาพ และสูญหายเนื่องจากการทำงาน ดังนั้นสำนักงานประกันสังคมควรมีการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนให้นายจ้างหรือสถานประกอบการเกิดความเข้าใจในการได้รับความคุ้มครองจากกองทุนและโทษที่ได้รับตามกฎหมาย ขึ้นเพื่อป้องกันการหลบเลี่ยงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้กับลูกจ้างต่างด้าว

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ตลอดจนบริการอื่น ๆ ของสำนักงานประกันสังคม จากเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมด้วยการเข้าไปติดต่อด้วยตนเอง และจากโทรศัพท์/ เว็บไซต์ประกันสังคม สำนักงานประกันสังคมจึงควรเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ใช้บริการ นอกจากนี้ควรมีการส่งหนังสือหรือเอกสารประชาสัมพันธ์ไปยังสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม เพื่อย้ำเตือนนายจ้าง รวมถึงการจัดอบรม สัมมนาให้ความรู้ด้านกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ให้สถานประกอบการเห็นประโยชน์ของการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประกันสังคมและพระราชบัญญัติเงินทดแทน บทกำหนดโทษสำหรับการไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ฯ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเข้าสู่ระบบประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมายตาม MOU และแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานและได้รับการผ่อนผันให้สามารถทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายได้

2.2 ศึกษาความเป็นไปได้ในการนำระบบการขึ้นทะเบียนประกันสังคมไปอยู่ในกระบวนการการขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว เพื่อตรวจสอบว่าแรงงานต่างด้าวที่ใบอนุญาตทำงานอยู่ในข่ายที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมหรือไม่

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. กองนิติการ. *พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ. กองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน. (2550). *การนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายตามข้อตกลง*. เข้าถึงได้จาก <http://wp.doe.go.th/wp/imes/fwork/mou.pdf>
- กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน. (2558). *จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร*. วันที่ค้นข้อมูล 1 พฤศจิกายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://wp.doe.go.th/wp/imes/ststistic/sm0258.pdf>.
- กาญจนา อุษิณ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- กุลวดี สุกหล้า. (2550). *ความตระหนักต่อปัญหาเรื่องน้ำ ค่านิยมการอนุรักษ์น้ำและพฤติกรรมการใช้น้ำของชุมชนริมแม่น้ำแม่กลอง จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- คณะกรรมการรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ. (2557). *ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติฉบับที่ 70 เรื่องมาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์*. เข้าถึงได้จาก http://www.3armyrea-Rta.com/pdf_a/kct70.pdf
- จันทน์ สองเมือง. (2551). *ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวและการดำเนินการตามนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ชั่วคราวในมุมมองของผู้ประกอบการจังหวัดภูเก็ต*. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์. (2551). *พฤติกรรมมอค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดวงพร คำณวนวัฒน์, และวาสนา จันทรสว่าง. (2536). *สื่อสาร-การประชาสัมพันธ์* กรุงเทพฯ: อินท์มาร์ท
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: วี. อินเตอร์ พรินท์.

- ประกันสังคม. กองนิติการ. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม โดย พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 (ฉบับที่ 3) และ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- ประชา มีเหม็ง. (2548). *ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการจัดระบบแรงงานต่างด้าวในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยาประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ประพัฒน์ จริยพันธุ์. (2557). *การพัฒนากระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ประสิทธิ์ สายทอง. (2554). *การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของกรมสรรพสามิต กรณีศึกษา: จังหวัดภูเก็ต. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.*
- เพ็ญประภา วงศ์วานรุ่งเรือง. (2551). *การรับรู้ข้อมูลข่าวสารประกันสังคมจากสื่อต่าง ๆ ของผู้ประกันตนกรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิจิต อุ๋อัน. (2550). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วิรัช ลภีรัตนกุล. (2553). *การประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วีระชน ชาวฟอง. (2551). *ความรู้ การมีส่วนร่วม และความตระหนักต่อระบบจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรที่ได้การรับรองมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO14001): ศึกษากรณี บริษัทจันทบุรีซีเมนต์ จำกัด และบริษัทจันทบุรีโพรเซ้นท์ จำกัด. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ศิริพงษ์ ปานเนา. (2552). *การศึกษาความรู้ ความเข้าใจในการใช้ระบบ Global Production Data Management (GPDm) มีผลต่อประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารข้อมูลด้านการผลิตชิ้นส่วน ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *พฤติกรรมผู้บริโภคร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิสิทธิ์พัฒนา.
- ศูนย์อบรมด้านสุขภาพในงานด้านสาธารณสุข. *วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย*. (2554).
ผลกระทบของการพัฒนาต่อภาวะการย้ายถิ่น: การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงประชากร
ผลกระทบของการพัฒนาต่อภาวะการย้ายถิ่น. เข้าถึงได้จาก
http://dhtcthai.org/index.php?option=com_topic&task=view&id=68&subtitle=7.
- สำเร็จ จันทรสวรรณ. (2551). *การย้ายถิ่นฐานและการขยายตัวของเมือง*. ขอนแก่น:
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุพัตรา ถนอมวงศ์. (2551). *ความตระหนักต่อการจัดการขยะของผู้อยู่อาศัยบริเวณริมคลองรังสิต*
ประยูรศักดิ์: กรณีศึกษา ตำบลบึงขี้โถ อำเภอดุสิตบุรี จังหวัดปทุมธานี. ภาคนิพนธ์
 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนา
 สังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภาภรณ์ พลนิกร. (2548). *พฤติกรรมผู้บริโภคร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์โฮลิสติก พับลิชชิ่ง.
- โสภิตา เล้าเกด. (2549). *ความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานเกี่ยวกับโรคเอดส์ กรณีศึกษา บริษัท*
ยูเนี่ยนซูส์ จำกัด. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนา
 สังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนุสรณ์ กาลดิษฐ์. (2548). *การศึกษาความรู้และความตระหนักของนักศึกษาที่มีต่อปัญหา*
สภาพแวดล้อมในห้องปฏิบัติการวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ในเขต
กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bloom, B. S. (1971). *Handbook on formative and summative evaluation of student learning*. New York : McGraw-hill.
- Davenport, T. H (2002). *Working knowledge: How organization manage what they know*. Boston, Mass: Harvard Business School Press.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: Mc Graw – Hill book's Company
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*,3 (1), 9 - 15.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม **แบบสอบถาม**

**งานนิพนธ์เรื่อง การรับรู้ของนายจ้างต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว
สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา**

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลไปประกอบการ
ทำงานนิพนธ์ เรื่องการรับรู้ของนายจ้างต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ
ลาว กัมพูชา และพม่า ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา โดยข้อมูลจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อ
สถานประกอบการและนายจ้าง ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการนำผลทางการศึกษาไปใช้ประโยชน์
ต่อไป ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริง และตอบให้ครบ
ทุกข้อ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง

ส่วนที่ 2 การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ ความตระหนักรู้ของนายจ้าง

ส่วนที่ 3 แนวทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ส่วนที่ 4 การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่างด้าว 3 สัญชาติ

นางสุดใจ เครือมาลี

นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการสาธารณสุข

มหาวิทยาลัยบูรพา



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate school of Commerce Burapha University

ศูนย์การศึกษานนทบุรี สำนักงาน กพ. นนทบุรี

แบบสอบถาม

เรื่อง การรับรู้ของนายจ้างต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว

และกัมพูชา: กรณีศึกษา สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการเรียนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ทำการวิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ด้วย

และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

❖ รูปแบบการจดทะเบียนสถานประกอบการ

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> บริษัทจำกัด | <input type="checkbox"/> ห้างหุ้นส่วนจำกัด |
| <input type="checkbox"/> ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล | <input type="checkbox"/> กิจการเจ้าของคนเดียว |
| <input type="checkbox"/> กิจการอื่น ๆ | |

❖ ประเภทของการประกอบกิจการ

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> การผลิต | <input type="checkbox"/> การบริการ |
| <input type="checkbox"/> การขายสินค้า | <input type="checkbox"/> ตัวแทนนายหน้า |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ..... | |

❖ ระยะเวลาในการประกอบกิจการ

 1 - 3 ปี 4 - 6 ปี 7 - 10 ปี มากกว่า 10 ปี

❖ จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ

 1 - 50 คน 51 - 100 คน 101 - 300 คน 301 - 500 คน 501 คนขึ้นไป

❖ แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

 มี ไม่มี (ไม่ต้องตอบข้อ 6)

❖ สัญชาติแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

 ลาว กัมพูชา พม่า สัญชาติอื่น ๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 การรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจ การตระหนักรู้ ของนายจ้าง

คำชี้แจงให้อ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

| การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ ของนายจ้าง | ระดับการรับรู้ของนายจ้าง | | | | |
|--|--------------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| กองทุนประกันสังคม | | | | | |
| 1. ท่านรับรู้ในเรื่องการให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนเมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือตายที่ไม่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงาน ในระดับใด | | | | | |

| การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/การตระหนักรู้ของ นายจ้าง | ระดับการรับรู้ของนายจ้าง | | | | |
|--|--------------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| กองทุนประกันสังคม | | | | | |
| 2. ท่านรับรู้ว่านายจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมภายใน 30 วัน นับจากวันที่มีลูกจ้างทั้งคนไทยและต่างด้าว ในระดับใด | | | | | |
| 3. ท่านรับรู้การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าวเอกสารที่ใช้ประกอบคือ สำเนาหนังสือเดินทาง (Passport) และสำเนาใบอนุญาตทำงาน (Work permit) ในระดับใด | | | | | |
| 4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจแบบที่ใช้ในการแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าวคือแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส.1-03) ในระดับใด | | | | | |
| 5. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องชื่อนายจ้างในใบอนุญาตทำงาน (Work permit) จะต้องตรงกับชื่อนายจ้างที่แจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคม ในระดับใด | | | | | |
| 6. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว จะต้องมิอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60ปีบริบูรณ์ ในระดับใด | | | | | |
| 7. ท่านมีความรู้ความเข้าใจว่าลูกจ้างต่างด้าวในระบบประกันสังคมสามารถเลือกสถานพยาบาลในความตกลงของสำนักงานประกันสังคมได้ทุกสถานพยาบาล ในระดับใด | | | | | |
| 8. ท่านรับรู้และมีความเข้าใจว่าผู้ประกันตนต่างด้าวจะได้รับบัตรประกันสังคมใช้เป็นบัตรประจำตัวแทนบัตร | | | | | |

| | | | | | |
|---|--------------------------|-----|-------------|------|----------------|
| ประชาชนเพื่อใช้ในการติดต่อกับสำนักงานประกันสังคม ในระดับใด | | | | | |
| การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/การตระหนักรู้ของ นายจ้าง | ระดับการรับรู้ของนายจ้าง | | | | |
| | มาก ที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด |
| 9. ท่านมีความรู้ความเข้าใจกรณีผู้ประกันตนต่างด้าว สามารถใช้สิทธิประโยชน์ทั้ง 7 กรณี เมื่อชำระเงิน สมทบครบตามเงื่อนไขแห่งการเกิดสิทธิแต่ละ ประเภท ในระดับใด | | | | | |
| 10. ท่านมีความเข้าใจว่าเมื่อส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน ลูกจ้างต่างด้าวจะได้รับบัตรรับรองสิทธิ การรักษาพยาบาล ในระดับใด | | | | | |
| 11. ท่านตระหนักรู้ในกรณีชื่อนายจ้างไม่ตรงกับ ใบอนุญาตทำงาน (Work permit) ไม่สามารถแจ้งขึ้น ทะเบียนประกันสังคมได้ ในระดับใด | | | | | |
| 12. ท่านตระหนักรู้ในกรณีการแจ้งขึ้นทะเบียน ผู้ประกันตนต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับลูกจ้างเข้าทำงาน มิฉะนั้นจะมีความผิด ตาม พรบ. ประกันสังคม ในระดับใด | | | | | |
| กองทุนเงินทดแทน | | | | | |
| 13. ท่านมีความเข้าใจในเรื่องกองทุนเงินทดแทน คือ เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายฝ่ายเดียวเป็นรายปี ในระดับใด | | | | | |
| 14. ท่านมีความรู้ความเข้าใจว่ากองทุนเงินทดแทนคือ กองทุนที่คุ้มครองลูกจ้างกรณีเจ็บป่วย ทูพพลภาพ เสียชีวิตหรือสูญหายอันเนื่องมาจากการทำงาน ในระดับ ใด | | | | | |

| การรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/การตระหนักรู้ ของนายจ้าง | ระดับการรับรู้ของนายจ้าง | | | | |
|--|--------------------------|-----|-------------|------|----------------|
| | มาก ที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด |
| กองทุนเงินทดแทน | | | | | |
| 15. ท่านรับรู้ในเรื่องอัตราการจ่ายเงินสมทบกองทุนเงิน ทดแทน กำหนดตามความเสี่ยงภัยของประเภทกิจการของ นายจ้าง ในระดับใด | | | | | |
| 16. ท่านรับรู้ในเรื่องอัตราเงินสมทบจะเพิ่มขึ้นหรือลดลง ขึ้นอยู่กับอัตราการประสบอันตรายของลูกจ้างจาก การทำงานในรอบปีที่ผ่านมา ในระดับใด | | | | | |
| 17. ท่านรับรู้และมีความเข้าใจในกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงิน สมทบภายในกำหนดหรือจ่ายไม่ครบถ้วนต้องเสียเงินเพิ่ม ร้อยละสามต่อเดือนของเงินสมทบที่ค้างชำระตามตาม อัตราที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด ในระดับใด | | | | | |
| 18. ท่านรับรู้และมีความเข้าใจในกรณีนายจ้างมีหน้าที่ส่ง แบบแจ้งประสบอันตราย (กท.16)พร้อมแบบส่งตัวลูกจ้าง เข้ารับรักษาพยาบาล(กท.44) ต่อสำนักงานประกันสังคม ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบ ในระดับใด | | | | | |
| 19. ท่านรับรู้เงื่อนไขการเกิดสิทธิ กรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ เสียชีวิตหรือสูญหายเนื่องจากการทำงานจะ ได้รับความคุ้มครองทันทีเมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง ในระดับใด | | | | | |
| 20. ท่านรับรู้และเข้าใจว่าการเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจาก การทำงานคือการเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายของลูกจ้าง ด้วยโรคที่เกิดตามลักษณะหรือสภาพของงาน ในระดับใด | | | | | |
| 21. ท่านรับรู้และเข้าใจใน กรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตราย หรือตายจากการทำงานหรือปกป้องประโยชน์ให้นายจ้าง หรือทำตามคำสั่งนายจ้างถือเป็นการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน ในระดับใด | | | | | |

ส่วนที่ 3 แนวทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

คำชี้แจง อ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง

❖ ท่านรับรู้ข้อมูลการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ผ่านสื่อใดบ้าง

- สื่อบุคคล (เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม)
- สื่อสารมวลชน (วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของสื่อวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์)
- สื่อเฉพาะกิจ (วารสารประกันสังคม แผ่นพับ/ โปสเตอร์ ศูนย์ข้อมูลอัตโนมัติ 1506 การจัดอบรม เว็บไซต์สำนักงานประกันสังคม)

ส่วนที่ 4 การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

คำชี้แจง ให้อ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

❖ ท่านแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ในระบบประกันสังคมด้วยแบบฟอร์มใด

- แบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน สปส. 1-03
- แบบสำหรับผู้เคยขึ้นทะเบียนประกันสังคมแล้ว สปส. 1-03/1
- แบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน สปส. 1-03และแบบสำหรับผู้เคยขึ้นทะเบียนประกันสังคมแล้ว สปส. 1-03/1

ภาคผนวก ข
แบบทดสอบ และทดสอบค่า IOC



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย
ได้
ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน
ไม่ได้ (ทั้งฉบับ)

ลงชื่อ

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสอบถามความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การรับรู้ของนายจ้างต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ
เมียนมา ลาว และกัมพูชา: กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ นายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ในเขตบางซื่อ จตุจักร หลักสี่ ดอนเมือง และเขตบางเขน ที่ขึ้นทะเบียนนายจ้างกับสำนักงานประกันสังคม จำนวน 280 สถานประกอบการ

การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม(Questionnaire) โดยมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ข้อ | รายละเอียด | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | |
|-----|--|----------------------------|-------------|------------------|-----------|
| | | สอดคล้อง (+1) | ไม่สนใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | คะแนน IOC |
| 1. | รูปแบบการจัดทะเบียนสถานประกอบการ <input type="checkbox"/> บริษัทจำกัด <input type="checkbox"/> ห้างหุ้นส่วนจำกัด <input type="checkbox"/> ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล <input type="checkbox"/> เจ้าของคนเดียว <input type="checkbox"/> กิจกรรมอื่น ๆ | | | | |
| 2. | ประเภทของการประกอบกิจการ <input type="checkbox"/> การผลิต <input type="checkbox"/> การบริการ <input type="checkbox"/> การขายสินค้า <input type="checkbox"/> ตัวแทนนายหน้า <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ..... | | | | |
| 3. | ระยะเวลาในการประกอบกิจการ <input type="checkbox"/> 1 - 3 ปี <input type="checkbox"/> 4 - 6 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี | | | | |
| 4. | จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ <input type="checkbox"/> 1 - 50 คน <input type="checkbox"/> 51 - 100 คน <input type="checkbox"/> 101 - 300 คน <input type="checkbox"/> 301 - 500 คน <input type="checkbox"/> 501 คนขึ้นไป | | | | |
| 5. | แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี (ไม่ต้องตอบข้อ 6) | | | | |

| ข้อ | รายละเอียด | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | |
|-----|--|----------------------------|--------------|------------------|-----------|
| | | สอดคล้อง (+1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | คะแนน IOC |
| 6. | <p>สัญญาติแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <p><input type="checkbox"/> ลาว <input type="checkbox"/> กัมพูชา</p> <p><input type="checkbox"/> พม่า <input type="checkbox"/> สัญชาติอื่น ๆ ระบุ.....</p> | | | | |

ส่วนที่ 2: การรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจ การตระหนักรู้ของนายจ้าง

| ข้อ | รายละเอียด | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | |
|--------------------------|---|----------------------------|--------------|------------------|-----------|
| | | สอดคล้อง (+1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | คะแนน IOC |
| กองทุนประกันสังคม | | | | | |
| 1. | ท่านรับรู้ในเรื่องการให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนเมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือตายที่ไม่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงาน | | | | |
| 2. | ท่านรู้ว่านายจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมภายใน 30 วัน นับจากวันที่มีลูกจ้างทั้งคนไทยและต่างด้าว | | | | |
| 3. | ท่านมีความรู้ความเข้าใจแบบที่ใช้ในการแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าวคือแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส.1-03) | | | | |

| ข้อ | รายละเอียด | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | |
|--------------------------|---|----------------------------|--------------|------------------|-----------|
| | | สอดคล้อง (+1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | คะแนน IOC |
| กองทุนประกันสังคม | | | | | |
| 4. | ท่านรับรู้การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าว เอกสารที่ใช้ประกอบคือ สำเนาหนังสือเดินทาง (Passport) และสำเนาใบอนุญาตทำงาน (Work permit) | | | | |
| 5. | ท่านมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องชื่อนายจ้างในใบอนุญาตทำงาน (Work permit) จะต้องตรงกับชื่อนายจ้างที่แจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคม | | | | |
| 6. | ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว จะต้องมียุไม่ต่ำกว่า 15 ปี บริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ | | | | |
| 7. | ท่านตระหนักรู้ในกรณีชื่อนายจ้างไม่ตรงกับใบอนุญาตทำงาน (Work permit) ไม่สามารถแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมได้ | | | | |
| 8. | ท่านรับรู้และมีความเข้าใจว่าผู้ประกันตนที่ต่างด้าวจะได้รับบัตรประกันสังคมใช้เป็นบัตรประจำตัวแทนบัตรประชาชนเพื่อใช้ในการติดต่อกับสำนักงานประกันสังคม | | | | |
| 9. | ท่านมีความเข้าใจในว่าเมื่อส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน ลูกจ้างต่างด้าวจะได้รับบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล | | | | |
| 10. | ท่านมีความรู้ความเข้าใจว่าลูกจ้างต่างด้าวในระบบประกันสังคมสามารถเลือกสถานพยาบาลในความตกลงของสำนักงานประกันสังคมได้ทุกสถานพยาบาล | | | | |
| 11. | ท่านมีความรู้ความเข้าใจกรณีผู้ประกันตนต่างด้าวสามารถใช้สิทธิประโยชน์ทั้ง 7 กรณี เมื่อชำระเงินสมทบครบตามเงื่อนไขแห่งการเกิดสิทธิแต่ละประเภท | | | | |

| ข้อ | รายละเอียด | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | |
|--------------------------|--|----------------------------|--------------|------------------|-----------|
| | | สอดคล้อง (+1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | คะแนน IOC |
| กองทุนประกันสังคม | | | | | |
| 12. | ท่านตระหนักรู้ในกรณีการแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับลูกจ้างเข้าทำงาน มิฉะนั้นจะมีความผิดตาม พรบ.ประกันสังคม | | | | |
| กองทุนเงินทดแทน | | | | | |
| 13. | ท่านมีความเข้าใจในเรื่องกองทุนเงินทดแทน คือ เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายฝ่ายเดียวเป็นรายปี | | | | |
| 14. | ท่านมีความรู้ความเข้าใจว่ากองทุนเงินทดแทนคือกองทุนที่คุ้มครองลูกจ้างกรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ เสียชีวิตหรือสูญหายอันเนื่องมาจากการทำงาน | | | | |
| 15. | ท่านรับรู้ในเรื่องอัตราการจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน กำหนดตามความเสี่ยงภัยของประเภทกิจการของนายจ้าง | | | | |
| 16. | ท่านรับรู้ในเรื่องอัตราเงินสมทบจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับอัตราการประสบอันตรายของลูกจ้างจากการทำงาน | | | | |
| 17. | ท่านรับรู้และมีความเข้าใจในกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบภายในกำหนดหรือจ่ายไม่ครบถ้วนต้องเสียเงินเพิ่มในอัตรา ร้อยละสามต่อเดือนของเงินสมทบที่ค้างชำระ | | | | |
| 18. | ท่านรับรู้และมีความเข้าใจในกรณีนายจ้างมีหน้าที่ส่งแบบแจ้งประสบอันตราย (กท.16) พร้อมแบบส่งตัวลูกจ้างเข้ารักษาพยาบาล (กท.44) ต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 15 วันนับแต่วันที่นายจ้างทราบ | | | | |

| ข้อ | รายละเอียด | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | |
|-----|---|----------------------------|--------------|------------------|-----------|
| | | สอดคล้อง (+1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | คะแนน IOC |
| | กองทุนเงินทดแทน | | | | |
| 19. | ท่านรับรู้เงื่อนไขการเกิดสิทธิ กรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ เสียชีวิตหรือสูญหายเนื่องจากการทำงานจะได้รับ ความคุ้มครองทันทีเมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง | | | | |
| 20. | ท่านรับรู้และเข้าใจว่าการเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการ ทำงานคือการเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายของลูกจ้าง ด้วยโรคที่เกิดตามลักษณะหรือสภาพของงาน | | | | |
| 21. | ท่านรับรู้และเข้าใจใน กรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายหรือ ตายจากการทำงานหรือปกป้องประโยชน์ให้นายจ้างหรือ ทำตามคำสั่งนายจ้างถือเป็นการประสบอันตรายเนื่องจาก การทำงาน | | | | |

ส่วนที่ 3 แนวทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ข้อ | รายละเอียด | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | |
|-----|--|----------------------------|-------------|------------------|-----------|
| | | สอดคล้อง (+1) | ไม่สนใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | คะแนน IOC |
| | <p>ท่านรับรู้ข้อมูลการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ผ่านสื่อ</p> <p><input type="checkbox"/> สื่อบุคคล (เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม)</p> <p><input type="checkbox"/> สื่อมวลชน (วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของสื่อวิทยุโทรทัศน์)</p> <p><input type="checkbox"/> สื่อเฉพาะกิจ (วารสารประกันสังคม แผ่นพับ/โปสเตอร์ ศูนย์ข้อมูลอัตโนมัติ 1506 การจัดอบรม เว็บไซต์สำนักงานประกันสังคม)</p> | | | | |

ส่วนที่ 4 การขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ข้อ | รายละเอียด | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | |
|-----|---|----------------------------|--------------|------------------|-----------|
| | | สอดคล้อง (+1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | คะแนน IOC |
| | <p>ท่านแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ในระบบประกันสังคมด้วยแบบฟอร์ม</p> <p><input type="checkbox"/> แบบขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ สปส. 1-03</p> <p><input type="checkbox"/> แบบสำหรับผู้เคยขึ้นทะเบียนประกันสังคมแล้ว สปส. 1-03/1</p> <p><input type="checkbox"/> แบบขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ สปส. 1-03 และแบบสำหรับผู้เคยขึ้นทะเบียนประกันสังคมแล้ว สปส. 1-03/1</p> | | | | |

**แบบสรุปผลการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิการหาค่า IOC ของแบบประเมิน
เรื่อง การรับรู้ของนายจ้างต่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา
ลาว และกัมพูชา กรณีศึกษา:สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2**

| คำถาม | ผลการพิจารณาของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | ค่า IOC | สรุป |
|--|----------------------------------|---|---|-----|------------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | รวม | | |
| ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง | | | | | | |
| 1. รูปแบบการจดทะเบียนสถานประกอบการ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. ประเภทของการประกอบกิจการ. | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. ระยะเวลาในการประกอบกิจการ. | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง | | | | | | |
| กองทุนประกันสังคม | | | | | | |
| 1. การให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนเมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือตายที่ไม่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. นายจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมภายใน 30 วัน นับจากวันที่มีลูกจ้างทั้งคนไทยและต่างด้าว | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. แบบที่ใช้ในการแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าวคือแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส.1-03) | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าวเอกสารที่ใช้ประกอบคือ สำเนาหนังสือเดินทาง (Passport) และสำเนาใบอนุญาตทำงาน (Work permit) | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

| คำถาม | ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | ค่า IOC | สรุป |
|--|------------------------------|---|---|-----|---------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | รวม | | |
| ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง | | | | | | |
| กองทุนประกันสังคม | | | | | | |
| 5. ชื่อนายจ้างในใบอนุญาตทำงาน (Work permit) จะต้องตรงกับชื่อนายจ้างที่แจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. การแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว จะต้องมียุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60ปีบริบูรณ์ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. ชื่อนายจ้างไม่ตรงกับใบอนุญาตทำงาน (Work permit) ไม่สามารถแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมได้ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. ผู้ประกันคนที่ต่างด้าวจะได้รับบัตรประกันสังคมใช้เป็นบัตรประจำตัวแทนบัตรประชาชนเพื่อใช้ในการติดต่อกับสำนักงานประกันสังคม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9. เมื่อส่งเงินสมทบครบ 3 เดือนลูกจ้างต่างด้าวจะได้รับบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10. ลูกจ้างต่างด้าวในระบบประกันสังคมสามารถเลือกสถานพยาบาลในความตกลงของสำนักงานประกันสังคมได้ทุกสถานพยาบาล | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 11. ผู้ประกันคนต่างด้าว สามารถใช้สิทธิประโยชน์ทั้ง 7 กรณี เมื่อชำระเงินสมทบครบตามเงื่อนไขแห่งการเกิดสิทธิแต่ละประเภท | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

| คำถาม | ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | ค่า IOC | สรุป |
|--|------------------------------|---|---|-----|---------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | รวม | | |
| ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้/ ความรู้/ ความเข้าใจ/ การตระหนักรู้ของนายจ้าง | | | | | | |
| กองทุนประกันสังคม | | | | | | |
| 12. การแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับลูกจ้างเข้าทำงาน มิฉะนั้นจะมีความผิดตาม พรบ.ประกันสังคม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| กองทุนเงินทดแทน | | | | | | |
| 13. กองทุนเงินทดแทน คือเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายฝ่ายเดียวเป็นรายปี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 14. กองทุนเงินทดแทนคือกองทุนที่คุ้มครองลูกจ้างกรณีเจ็บป่วย ทูพพลภาพ เสียชีวิต หรือสูญหายอันเนื่องมาจากการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 15. อัตราการจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน กำหนดตามความเสียหายของประเภทกิจการของนายจ้าง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 16. อัตราเงินสมทบจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับอัตราการประสบอันตรายของลูกจ้างจากการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 17. นายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบภายในกำหนดหรือจ่ายไม่ครบถ้วนต้องเสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสามต่อเดือนของเงินสมทบที่ค้างชำระ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 18. นายจ้างมีหน้าที่ส่งแบบแจ้งประสบอันตราย (กท.16) พร้อมแบบส่งตัวลูกจ้างเข้ารักษาพยาบาล (กท.44) ต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 15 วัน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

| คำถาม | ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | ค่า IOC | สรุป |
|---|------------------------------|---|---|-----|---------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | รวม | | |
| กองทุนเงินทดแทน | | | | | | |
| 19. เงื่อนไขการเกิดสิทธิ กรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ เสียชีวิตหรือสูญหายเนื่องจากการทำงานจะได้รับความคุ้มครองทันทีเมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 20. การเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน คือการเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายของลูกจ้างด้วยโรคที่เกิดตามลักษณะหรือสภาพของงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 21. กรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายหรือตายจากการทำงานหรือปกป้องประโยชน์ให้นายจ้างหรือทำตามคำสั่งนายจ้างถือเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ส่วนที่ 3 แนวทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร | | | | | | |
| การรับรู้ข้อมูลการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การขึ้นทะเบียนประกันสังคมแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ผ่านสื่อ <input type="checkbox"/> สื่อบุคคล (เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม) <input type="checkbox"/> สื่อมวลชน (วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของสื่อวิทยุ โทรทัศน์) <input type="checkbox"/> สื่อเฉพาะกิจ (วารสารประกันสังคม แผ่นพับ/ โปสเตอร์ ศูนย์ข้อมูลอัตโนมัติ 1506 การจัดอบรม เว็บไซต์สำนักงานประกันสังคม) | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

| คำถาม | ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | ค่า IOC | สรุป |
|--|------------------------------|---|---|-----|---------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | รวม | | |
| ส่วนที่ 4 การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ | | | | | | |
| <p>ท่านแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ในระบบประกันสังคมด้วยแบบฟอร์ม</p> <p><input type="checkbox"/> แบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน สปส. 1-03</p> <p><input type="checkbox"/> แบบสำหรับผู้เคยยื่นขึ้นทะเบียนประกันสังคมแล้ว สปส. 1-03/1</p> <p><input type="checkbox"/> แบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน สปส. 1-03 และแบบสำหรับผู้เคยยื่นขึ้นทะเบียนประกันสังคมแล้ว สปส. 1-03/1</p> | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if deleted | Scale Variance if Item | Corrected Item- total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|----------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| Socail1 | 35.23 | 55.013 | 0.603 | 0.933 |
| Socail2 | 35.03 | 53.689 | 0.743 | 0.928 |
| Socail3 | 35.50 | 51.845 | 0.796 | 0.926 |
| Socail4 | 35.53 | 54.120 | 0.782 | 0.927 |
| Socail5 | 35.73 | 55.926 | 0.669 | 0.931 |
| Socail6 | 35.23 | 51.978 | 0.817 | 0.925 |
| Socail7 | 35.83 | 66.040 | 0.566 | 0.935 |
| Socail8 | 35.50 | 53.776 | 0.675 | 0.931 |
| Socail9 | 35.13 | 55.568 | 0.704 | 0.930 |
| Socail10 | 35.13 | 53.982 | 0.757 | 0.928 |
| Socail11 | 35.30 | 53.045 | 0.741 | 0.928 |
| Socail12 | 35.43 | 52.806 | 0.729 | 0.929 |

Cronbach s Alpha N of Items

0.935

12

| | Scale Mean if deleted | Scale Variance if Item | Corrected Item- total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|-------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| Work1 | 24.23 | 35.564 | 0.699 | 0.919 |
| Work2 | 24.30 | 35.252 | 0.742 | 0.916 |
| Work3 | 24.80 | 35.821 | 0.625 | 0.924 |
| Work4 | 24.70 | 35.666 | 0.615 | 0.925 |
| Work5 | 24.13 | 34.947 | 0.689 | 0.920 |
| Work6 | 24.73 | 34.616 | 0.770 | 0.914 |
| Work7 | 24.70 | 34.631 | 0.747 | 0.916 |
| Work8 | 24.77 | 34.047 | 0.854 | 0.909 |
| Work9 | 24.70 | 34.010 | 0.850 | 0.909 |

Cronbach s Alpha N of Items

0.926 9

Reliability Coefficients

N of Cases= 30

N of Items = 21

Alpha= 0.951

ภาคผนวก ง

บทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ลักษณะ 6 บทกำหนดโทษ

มาตรา 92 ผู้ใดไม่ให้ถ้อยคำหรือไม่ส่งเอกสาร หลักฐาน หรือข้อมูลที่เป็นไปตามคำสั่งของ คณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์ คณะกรรมการอุทธรณ์ คณะอนุกรรมการ หรือพนักงาน เจ้าหน้าที่ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 93 ผู้ใดโดยเจตนาไม่กรอกรายการในแบบสำรวจ กรอกรายการในแบบสำรวจไม่ครบถ้วนหรือไม่ส่งแบบสำรวจคืนภายในเวลาที่กำหนดต้องระวางโทษจำคุกปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 94 ผู้ใดกรอกข้อความหรือตัวเลขในแบบสำรวจ โดยรู้ว่าเป็นเท็จต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 95 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 32 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 96 นายจ้างผู้ใดโดยเจตนาไม่ยื่นแบบรายการต่อสำนักงานภายในกำหนดเวลาตาม มาตรา 34 หรือไม่แจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงานขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายใน กำหนดเวลาตามมาตรา 44 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นความผิดต่อเนื่อง ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษปรับ อีกวันละไม่เกินห้าพันบาทตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม

มาตรา 97 นายจ้างผู้ใดยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 หรือแจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมตามมาตร 44 โดยเจตนากรอกข้อความเท็จในแบบรายการ หรือแจ้งการ เปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงเป็นเท็จในหนังสือแจ้งขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติม ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 98 ผู้ใดขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกตามสมควรแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ ในการปฏิบัติการตามมาตรา 80 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกิน หนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 99 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 84 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือ ปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 100 ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงที่ ตามปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผย ซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการ ตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสามพันบาท

หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี

มาตรา 101 ในกรณีที่นิติบุคคลเป็นผู้กระทำความผิดและถูกลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าผู้แทนของนิติบุคคล กรรมการทุกคน และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการของนิติบุคคลนั้น ต้องระวางโทษเช่นเดียวกับนิติบุคคลนั้นด้วย เว้นแต่พิสูจน์ได้ว่าตนมิได้รู้เห็นเป็นใจในการกระทำความผิดนั้น หรือได้จัดการตามสมควรเพื่อป้องกันมิให้เกิดความผิดนั้นแล้ว

มาตรา 102 ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษถึงจำคุก หรือไม่ควรถูกฟ้อง สำหรับความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือความผิดที่มีโทษปรับหรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน เว้นแต่โทษตามมาตรา 95 ให้มีอำนาจเปรียบเทียบ ดังนี้

- (1) เลขาธิการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (2) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ที่มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบได้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้เลขาธิการ หรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป