

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเต็มใจที่จะจ่ายนั้นแบ่งการพิจารณาออกเป็น 2 ส่วน คือ

#### 4.1 ลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี

การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี ด้วยการออกแบบสอบถามบุคลากรในสายงานอาจารย์ ข้าราชการสาย ข. และ ค. และลูกจ้างประจำ 1,150 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ตัวอย่างบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน แต่ในบางหน่วยงานไม่สามารถทำการสัมภาษณ์บุคลากรได้เนื่องจากทางหน่วยงานไม่อนุญาตให้ทำการสัมภาษณ์ จึงจำเป็นที่จะต้องส่งแบบสอบถามให้ทางหน่วยงานเป็นผู้แจกให้แก่บุคลากรในหน่วยงานนั้นๆเอง ทำให้ได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้นจำนวน 850 ตัวอย่าง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่า แบบสอบถามที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้นั้นมีจำนวน 823 ตัวอย่าง

จากการจำแนกคุณลักษณะของตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี พบว่า เป็นตัวอย่างบุคลากรในสายงานอาจารย์ ร้อยละ 37.7 ข้าราชการสาย ข. และ ค. ร้อยละ 36.1 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 26.2 ดังตารางที่ 4.1 สำหรับจำนวนตัวอย่างในแต่ละสายงานนั้นจากการสำรวจพบว่า สัดส่วนตัวอย่างข้าราชการต่อลูกจ้างประจำมีสัดส่วนใกล้เคียงกับสัดส่วนของประชากร และสัดส่วนตัวอย่างในสายงานอาจารย์ต่อข้าราชการสาย ข. และ ค. ก็มีสัดส่วนใกล้เคียงกับสัดส่วนของประชากรเช่นกัน

จำนวนตัวอย่างทั้งหมดสามารถจำแนกตามคุณลักษณะทางกายภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 42.4 รองลงมาได้แก่ตัวอย่างในช่วงอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 39.1 และช่วงอายุ 21 - 30 ปี ร้อยละ 18.5 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 39 ปี จากการทดสอบความแตกต่างของอายุเฉลี่ยของตัวอย่างบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม

ตารางที่ 4.1 จำนวนตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี จำแนกตามสายงาน

หน่วย: คน

	จำนวน
อาจารย์	310 (37.7)
ข้าราชการสาย ข. และ ค.	297 (36.1)
ลูกจ้างประจำ	216 (26.2)
รวม	823 (100.0)

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ตารางที่ 4.2 จำนวนตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี จำแนกตามอายุ เพศ และ

สถานภาพการสมรส

หน่วย: คน

	อาจารย์	ข้าราชการสาย ข. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
<u>อายุ</u>				
21-30 ปี	16 (5.2)	84 (28.3)	52 (24.1)	152 (18.5)
31-40 ปี	106 (34.2)	131 (44.1)	85 (39.3)	322 (39.1)
41-50 ปี	188 (60.6)	82 (27.6)	79 (36.6)	349 (42.4)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)
F - Test = 57.683	Mean = 42	Mean = 36	Mean = 37	Mean = 39
Sig. = 0.0000	S.D. = 6.06	S.D. = 7.06	S.D. = 7.37	S.D. = 7.24
<u>เพศ</u>				
ชาย	155 (50.0)	97 (32.7)	101 (46.8)	353 (42.9)
หญิง	155 (50.0)	200 (67.3)	115 (53.2)	470 (57.1)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)
<u>สถานภาพ</u>				
โสด/หม้าย/คู่สมรสเสียชีวิต	78 (25.2)	126 (42.4)	64 (29.6)	268 (32.6)
สมรสแล้ว	232 (74.8)	171 (57.6)	152 (70.4)	555 (67.4)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

พบว่าตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มมีอายุเฉลี่ยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังตารางที่ 4.2

ตัวอย่างบุคลากรในสายงานอาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 60.6 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 34.2 และอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 5.2 ตามลำดับ โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 42 ปี

ตัวอย่างข้าราชการสาย ข. และ ค. ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 44.1 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 28.3 และอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 27.6 ตามลำดับ โดยตัวอย่างในกลุ่มนี้มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 36 ปี

ตัวอย่างในกลุ่มลูกจ้างประจำพบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 39.1 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 36.6 และช่วงอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 24.1 โดยมีอายุเฉลี่ยใกล้เคียงกับตัวอย่างในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. โดยตัวอย่างในสายงานลูกจ้างประจำมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 37 ปี

จากการสำรวจพบว่าตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์เป็นกลุ่มที่มีอายุเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องจากจำนวนตัวอย่างในสายงานอาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุที่ค่อนข้างมาก อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ในระดับสูง ใช้ระยะเวลาในการสั่งสมความรู้เป็นเวลานานเป็นสาเหตุให้ตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุค่อนข้างมาก

สำหรับการจำแนกตัวอย่างโดยแบ่งตามเพศของบุคลากรนั้นพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.1 โดยตัวอย่างในสายงานอาจารย์เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.0 ตัวอย่างข้าราชการสาย ข. และ ค. เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.3 และลูกจ้างประจำเป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.2 และสำหรับตัวอย่างในสายงานอาจารย์เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.0 ตัวอย่างข้าราชการสาย ข. และ ค. เป็นเพศชาย ร้อยละ 32.7 และตัวอย่างลูกจ้างประจำเป็นเพศชาย ร้อยละ 46.8

ในส่วนของสถานภาพการสมรสนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด/หม้าย/คู่สมรสเสียชีวิตแล้วมีจำนวนตัวอย่างเท่ากับ ร้อยละ 32.6 นอกนั้นเป็นตัวอย่างที่สมรสแล้ว ร้อยละ 67.4 โดยตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์มีบุคลากรที่เป็นโสด/หม้าย/คู่สมรสเสียชีวิตแล้ว ร้อยละ 25.2 เป็นตัวอย่างที่สมรสแล้ว ร้อยละ 74.8 ตัวอย่างบุคลากรในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. เป็นตัวอย่างที่เป็นโสด/หม้าย/คู่สมรสเสียชีวิตแล้ว ร้อยละ 42.4 และเป็นตัวอย่างที่สมรสแล้ว ร้อยละ 57.6 และในกลุ่มลูกจ้างประจำ มีตัวอย่างบุคลากรที่เป็นโสด/หม้าย/คู่สมรสเสียชีวิตแล้ว ร้อยละ 29.6 สมรสแล้วคิดเป็น ร้อยละ 70.4

สำหรับระดับการศึกษาของตัวอย่างนั้น จากตารางที่ 4.3 พบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยเป็นการศึกษาในระดับปริญญาโทสูงสุด ร้อยละ 38.8 รองลงมาได้แก่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 33.2 สำหรับตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์นั้นพบว่าทั้งหมดจบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยเป็นการศึกษาในระดับปริญญาโทสูงสุด ร้อยละ 66.8 รองลงมาได้แก่ระดับปริญญาเอก ร้อยละ 32.2 นอกนั้นจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 1.0 กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสาย ข. และ ค. พบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.3 รองลงมาได้แก่การศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 34.3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างประจำนั้นพบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 44.9 รองลงมาได้แก่ระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 12.5 จากการทดสอบความแตกต่างของจำนวนปีการศึกษาของตัวอย่างบุคลากรทั้ง 3 กลุ่มพบว่า บุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม มีจำนวนปีการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

และจากตารางที่ 4.4 พบว่ารายได้ต่อเดือนของครอบครัวตัวอย่างบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43,481 บาทต่อเดือน โดยมีรายได้สูงสุดเท่ากับ 410,000.0 บาทต่อเดือน และรายได้ต่ำสุดเท่ากับ 5,500.0 บาทต่อเดือน สำหรับการแยกพิจารณาตัวอย่างตามสายงานพบว่า ตัวอย่างในกลุ่มอาจารย์มีรายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนสูงสุด รองลงมาได้แก่ตัวอย่างในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. และกลุ่มลูกจ้างประจำตามลำดับ โดยที่ตัวอย่างในกลุ่มอาจารย์มีรายได้เฉลี่ยเท่ากับ 64,418 บาทต่อเดือน กลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. มีรายได้เฉลี่ยเท่ากับ 36,996 บาทต่อเดือน กลุ่มลูกจ้างประจำมีรายได้เฉลี่ยเท่ากับ 22,269 บาทต่อเดือน ตามลำดับ โดยตัวอย่างบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม มีรายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ตารางที่ 4.3 จำนวนตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี จำแนกตามระดับการศึกษา

หน่วย: คน

	อาจารย์	ข้าราชการสาย ข. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
<b>ระดับการศึกษา</b>				
ประถมศึกษาปีที่ 4	-	-	16 (7.4)	16 (1.4)
ประถมศึกษาปีที่ 6	-	-	27 (12.5)	27 (3.3)
มัธยมต้น	-	-	20 (9.3)	20 (2.4)
มัธยมปลาย / ปวช.	-	5 (1.7)	20 (9.3)	25 (3.0)
อนุปริญญา / ปวส.	-	17 (5.7)	26 (12.0)	43 (5.2)
ปริญญาตรี	3 (1.0)	173 (58.3)	97 (44.9)	273 (33.2)
ปริญญาโท	207 (66.8)	102 (34.3)	10 (4.6)	319 (38.8)
ปริญญาเอก	100 (32.2)	-	-	100 (12.2)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)
F - Test	392.710			
Sig.	0.000			

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ตารางที่ 4.4 รายได้ต่อเดือนของครอบครัวตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี

	อาจารย์	ข้าราชการสาย ข. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
รายได้ต่ำสุด (บาท)	6,700.0	6,000.0	5,500.0	5,500.0
รายได้สูงสุด (บาท)	410,000.0	325,000.0	120,000.0	410,000.0
F - Test = 78.480	Mean = 64,418	Mean = 36,996	Mean = 22,269	Mean = 43,481
Sig. = 0.000	S.D. = 49965.4	S.D. = 39462.5	S.D. = 14914.1	S.D. = 43089.9

ที่มา: จากการสำรวจ

นอกจากการสอบถามถึงคุณลักษณะของบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปีแล้ว ในแบบสอบถามยังได้ทำการสอบถามถึงคุณลักษณะของสมาชิกในครอบครัวบุคลากร พบว่าส่วนใหญ่มีสมาชิกในครอบครัวรวมทั้งสิ้น 3 คน และมีจำนวนสมาชิกเฉลี่ยเท่ากับ 3.7 คน จากการทดสอบทางสถิติพบว่า จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์ส่วนใหญ่มีสมาชิกในครอบครัวรวม 4 คน โดยมีจำนวนสมาชิกเฉลี่ยเท่ากับ 3.7 คน ตัวอย่างในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค.ส่วนใหญ่มีสมาชิกในครอบครัวรวม 3 คน โดยมีจำนวนสมาชิกเฉลี่ย 3.5 คน และตัวอย่างในกลุ่มลูกจ้างประจำส่วนใหญ่มีสมาชิกในครอบครัวรวม 3 คน โดยมีจำนวนสมาชิกเฉลี่ยเท่ากับ 3.9 คน ดังตารางที่ 4.5

จากการศึกษาถึงสมาชิกในครอบครัวของตัวอย่างบุคลากร จากตารางที่ 4.6 พบว่าตัวอย่างบุคลากรร้อยละ 44.8 ทั้งบิดาและมารดาของตัวอย่างยังมีชีวิตอยู่ทั้งคู่ ตัวอย่างในกลุ่มอาจารย์พบว่าส่วนใหญ่บิดาและมารดาของตัวอย่างได้เสียชีวิตแล้ว เนื่องจากอาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุที่ค่อนข้างมาก ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอายุของบิดาและมารดาของบุคลากรเอง สำหรับตัวอย่างในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. และลูกจ้างประจำนั้นพบว่าส่วนใหญ่ทั้งบิดาและมารดายังมีชีวิตอยู่ โดยตัวอย่างในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. นั้นพบว่า ร้อยละ 54.5 ที่ทั้งบิดาและมารดายังมีชีวิตอยู่ ตัวอย่างในกลุ่มลูกจ้างประจำนั้นพบว่า ร้อยละ 48.1 ทั้งบิดาและมารดายังมีชีวิตอยู่

ตัวอย่างบุคลากร ร้อยละ 62.6 เป็นบุคลากรที่มีบุตร นอกนั้นเป็นตัวอย่างที่สมรสแล้ว แต่ยังไม่ีบุตร ร้อยละ 4.9 ที่เหลือเป็นตัวอย่างที่เป็นโสด โดยตัวอย่างในกลุ่มอาจารย์พบว่าส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีบุตร ร้อยละ 72.3 โดยตัวอย่างบุคลากรในกลุ่มนี้มีบุตรสูงสุดจำนวน 4 คน แต่สำหรับในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. พบว่าจำนวนบุคลากรที่มีบุตรและไม่ีบุตรมีจำนวนใกล้เคียงกัน โดยเป็นตัวอย่างที่มีบุตร ร้อยละ 49.2 และเป็นตัวอย่างที่ไม่มีบุตร ร้อยละ 50.8 โดยมีบุตรสูงสุด 3 คน ในกลุ่มลูกจ้างประจำนั้นพบว่า ร้อยละ 67.1 เป็นบุคลากรที่มีบุตร สำหรับในกลุ่มนี้มีจำนวนบุตรสูงสุด 5 คน

สำหรับอายุเฉลี่ยของสมาชิกในครอบครัวตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี จากตารางที่ 4.7 โดยรวมแล้วพบว่าบิดาของตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 66 ปี มารดาของตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 64 ปี คู่สมรสของตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 40 ปี และบุตรมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 15 ปี

ตารางที่ 4.5 จำนวนสมาชิกในครอบครัวของตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี

หน่วย: คน

	อาจารย์	ข้าราชการสาย ข. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
<u>จำนวนสมาชิก ในครอบครัว (คน)</u>				
1	26 (8.4)	20 (6.7)	7 (3.2)	53 (6.4)
2	17 (5.5)	28 (9.4)	9 (4.2)	54 (6.6)
3	82 (26.5)	114 (38.4)	70 (32.4)	266 (32.3)
4	102 (32.9)	61 (20.5)	57 (26.4)	220 (26.7)
5	58 (18.7)	61 (20.5)	55 (25.5)	174 (21.1)
6	22 (7.1)	12 (4.0)	14 (6.5)	48 (5.8)
7	3 (1.0)	1 (0.3)	4 (1.9)	8 (1.0)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)
F - Test = 6.970	Mean = 3.7	Mean = 3.5	Mean = 3.9	Mean = 3.7
Sig. = 0.001	S.D. = 1.32	S.D. = 1.24	S.D. = 1.21	S.D. = 1.27

ที่มา: จากการสำรวจ

ตารางที่ 4.6 ลักษณะทางสังคมของสมาชิกในครอบครัวของตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี

หน่วย: คน

	อาจารย์	ข้าราชการสาย ข. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
<b>บิดาและมารดา</b>				
บิดาและมารดามีชีวิตอยู่	103 (33.2)	162 (54.5)	104 (48.1)	369 (44.8)
มีชีวิตอยู่เฉพาะบิดา	16 (5.2)	14 (4.7)	16 (7.4)	46 (5.6)
มีชีวิตอยู่เฉพาะมารดา	26 (8.4)	36 (12.2)	33 (15.3)	95 (11.4)
บิดาและมารดาเสียชีวิตแล้ว	165 (53.2)	85 (28.6)	63 (29.2)	313 (38.2)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.00)
<b>บุตร</b>				
ครอบครัวที่มีบุตร	224 (72.3)	146 (49.2)	145 (67.1)	515 (62.6)
ครอบครัวที่ไม่มีบุตร	86 (27.7)	151 (50.8)	71 (32.9)	308 (37.4)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)
จำนวนบุตรต่ำสุด	1	1	1	1
จำนวนบุตรสูงสุด	4	3	5	5
จำนวนบุตรเฉลี่ย	1.6	1.4	1.6	1.5

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ตารางที่ 4.7 แสดงอายุบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรของตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี

	อาจารย์	ข้าราชการสาย ข. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
อายุบิดาเฉลี่ย (ปี)	69 S.D. = 7.21	65 S.D. = 7.92	65 S.D. = 8.72	66 S.D. = 8.26
อายุมารดาเฉลี่ย (ปี)	68 S.D. = 6.94	63 S.D. = 7.85	62 S.D. = 8.03	64 S.D. = 8.10
อายุคู่สมรสเฉลี่ย (ปี)	42 S.D. = 6.39	38 S.D. = 7.09	40 S.D. = 7.54	40 S.D. = 7.16
อายุบุตรเฉลี่ย (ปี)	17 S.D. = 6.53	12 S.D. = 7.32	16 S.D. = 7.38	15 S.D. = 6.35

ที่มา: จากการสำรวจ



อายุเฉลี่ยของสมาชิกในครอบครัวของตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์มีอายุเฉลี่ยมากกว่าอายุเฉลี่ยของสมาชิกในครอบครัวของตัวอย่างในกลุ่มสายงานอื่นๆ บิดาของตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 69 ปี ซึ่งมากกว่าอายุเฉลี่ยของบิดาในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสาย ข. และ ค. และลูกจ้างประจำ โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากันคือ 65 ปี มารดาของตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 68 ปี ซึ่งมากกว่าอายุเฉลี่ยของมารดาในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. และลูกจ้างประจำ โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 63 ปี และ 62 ปี ตามลำดับ คู่สมรสของตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 42 ปี ซึ่งมากกว่าอายุเฉลี่ยของคู่สมรสในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. และลูกจ้างประจำ โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 38 ปี และ 40 ปี ตามลำดับ บุตรของตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 17 ปี ซึ่งมากกว่าอายุเฉลี่ยของบุตรในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. และลูกจ้างประจำ โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 12 ปี และ 16 ปี ตามลำดับ

จากการสำรวจภาวะการเป็นโรคเรื้อรังของบุคลากรและสมาชิกในครอบครัวของตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี จากตารางที่ 4.8 พบว่าตัวอย่างบุคลากรและสมาชิกในครอบครัวส่วนใหญ่ไม่มีภาวะของโรคเรื้อรังยกเว้น บิดา มารดา ของตัวอย่างไม่ว่าจะเป็นตัวอย่างในสายงานใด โดยตัวอย่างบุคลากรที่ไม่มีภาวะของโรคเรื้อรังคิดเป็น ร้อยละ 80.2 คู่สมรสไม่มีภาวะของโรคเรื้อรัง ร้อยละ 84.5 บุตรของตัวอย่างไม่มีภาวะของโรคเรื้อรัง ร้อยละ 86.7 แต่บิดาและมารดาของตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาวะของโรคเรื้อรัง โดยบิดาของตัวอย่างมีภาวะของโรคเรื้อรัง ร้อยละ 62.7 มารดามีภาวะของโรคเรื้อรัง ร้อยละ 69.3 จะสังเกตได้ว่าผู้ที่มีภาวะของการเป็นโรคเรื้อรังนั้นส่วนใหญ่มักจะอยู่กลุ่มของผู้สูงอายุ

ในส่วนของค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล จากตารางที่ 4.9 พบว่าไม่ว่าจะเป็นตัวอย่างในสายงานใด ครอบครัวของตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลตั้งแต่ 1 - 2,000 บาทคิดเป็น ร้อยละ 38.6 โดยตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์พบว่า ตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลตั้งแต่ 1 - 1,000 บาทคิดเป็น ร้อยละ 18.7 ตัวอย่างในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลตั้งแต่ 1 - 1,000 บาทคิดเป็น ร้อยละ 24.6 สำหรับตัวอย่างในกลุ่มลูกจ้างประจำพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายตั้งแต่ 1,001 - 2,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 23.1

ตารางที่ 4.8 ภาวะการเป็นโรคเรื้อรังของตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี  
และสมาชิกในครอบครัว

หน่วย: คน

	อาจารย์	ข้าราชการสาย ข. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
<b>บุคลากร</b>				
เป็นโรคเรื้อรัง	47 (15.2)	72 (24.2)	44 (20.4)	163 (19.8)
ไม่เป็นโรคเรื้อรัง	263 (84.8)	225 (75.8)	172 (79.6)	660 (80.2)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)
<b>บิดา</b>				
เป็นโรคเรื้อรัง	86 (72.3)	104 (59.1)	70 (58.3)	260 (62.7)
ไม่เป็นโรคเรื้อรัง	33 (27.7)	72 (40.9)	50 (41.7)	155 (37.3)
รวม(เฉพาะบิดาที่ยังมีชีวิตอยู่)	119 (100.0)	176 (100.0)	120 (100.0)	415 (100.0)
<b>มารดา</b>				
เป็นโรคเรื้อรัง	103 (79.2)	125 (63.1)	95 (69.3)	322 (69.3)
ไม่เป็นโรคเรื้อรัง	26 (20.8)	73 (36.9)	42 (30.7)	142 (30.7)
รวม(เฉพาะมารดาที่ยังมีชีวิตอยู่)	129 (100.0)	198 (100.0)	137 (100.0)	464 (100.0)
<b>คู่สมรส</b>				
เป็นโรคเรื้อรัง	41 (17.7)	17 (10.5)	28 (19.1)	86 (15.5)
ไม่เป็นโรคเรื้อรัง	191 (82.3)	154 (89.5)	124 (80.9)	469 (84.5)
รวม(เฉพาะคู่สมรสที่ยังมีชีวิตอยู่)	232 (100.0)	171 (100.0)	152 (100.0)	555 (100.0)
<b>บุตร</b>				
เป็นโรคเรื้อรัง	40 (10.7)	31 (14.0)	38 (16.5)	109 (13.3)
ไม่เป็นโรคเรื้อรัง	334 (89.3)	191 (86.0)	194 (83.5)	719 (86.7)
รวม(จำนวนบุตรของบุคลากรทั้งหมด)	374 (100.0)	222 (100.0)	232 (100.0)	828 (100.0)

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ตารางที่ 4.9 ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2543) ของครอบครัว  
ตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี

หน่วย: ครอบครัว

ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล (บาท)	อาจารย์	ข้าราชการสาย ข. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
0	66 (21.3)	66 (22.2)	49 (22.7)	181 (22.0)
1 - 1,000	58 (18.7)	73 (24.6)	41 (19.0)	172 (20.9)
1,001 - 2,000	47 (15.2)	49 (16.5)	50 (23.1)	146 (17.7)
2,001 - 3,000	39 (12.6)	29 (9.8)	30 (13.9)	98 (11.9)
3,001 - 4,000	30 (9.7)	13 (4.4)	15 (7.0)	58 (7.0)
4,001 - 5,000	19 (6.1)	13 (4.4)	5 (2.3)	37 (4.5)
5,001 - 6,000	6 (1.9)	9 (3.2)	3 (1.4)	18 (2.2)
6,001 - 7,000	6 (1.9)	5 (1.7)	2 (0.9)	13 (1.6)
7,001 - 8,000	3 (1.0)	5 (1.7)	2 (0.9)	10 (1.2)
8,001 - 9,000	3 (1.0)	8 (2.7)	3 (1.4)	14 (1.7)
9,001 - 10,000	4 (1.3)	3 (1.0)	-	7 (0.9)
มากกว่า 10,000	29 (9.3)	24 (8.1)	16 (7.4)	69 (8.4)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)
F - Test = 1.391	Mean=7,189.98	Mean=5,428.45	Mean=5,081.16	Mean=6,007.6
Sig. = 0.249	S.D.=17,894.9	S.D.=10,569.9	S.D.=12,400.7	S.D.=14,219.2

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

นอกจากจะได้ทำการพิจารณาค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของครอบครัวแล้วยังสามารถนำค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2543) แยกพิจารณาได้ดังตารางที่ 4.10 - 4.14 พบว่าส่วนใหญ่ตัวอย่างบุคคลกรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี คู่สมรสและบุตรของตัวอย่างมีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลตั้งแต่ 1 - 2,000 บาท ยกเว้นตัวอย่างบุคคลกรในกลุ่มสหายงานอาจารย์ ที่ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลตั้งแต่ 1,001 - 2,000 บาท และคู่สมรสของตัวอย่างบุคคลกรในกลุ่มสหายงานอาจารย์ ซึ่งส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลตั้งแต่ 2,001 - 3,000 บาท ในกลุ่มของผู้สูงอายุนั้นพบว่า บิดาของตัวอย่างบุคคลกรส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลมากกว่า 10,000 บาท ยกเว้นบิดาของตัวอย่างในกลุ่มลูกจ้างประจำซึ่งส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลตั้งแต่ 1,001 - 3,000 บาท ส่วนมารดาของตัวอย่างบุคคลกรนั้น พบว่า กลุ่มมารดาของตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลมากกว่า 10,000 บาท และกลุ่มมารดาของตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลตั้งแต่ 1,001 - 2,000 บาท มีจำนวนใกล้เคียงกัน โดยมารดาของตัวอย่างในกลุ่มสหายงานอาจารย์และข้าราชการสาย ข. และ ค. ส่วนใหญ่จะมีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลมากกว่า 10,000 บาท ส่วนมารดาของตัวอย่างในกลุ่มลูกจ้างประจำ ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลตั้งแต่ 1,001 - 2,000 บาท

สำหรับจำนวนครั้งในการเข้ารับการรักษาพยาบาลพบว่า ในปีที่ผ่านมาตัวอย่างบุคคลกรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปีส่วนใหญ่เข้ารับการรักษาพยาบาลเฉลี่ย 2.7 ครั้ง คู่สมรสของตัวอย่างเข้ารับการรักษาพยาบาลเฉลี่ย 2.5 ครั้ง บุตรของตัวอย่างเข้ารับการรักษาพยาบาลเฉลี่ย 3.1 ครั้ง บิดาของตัวอย่างเข้ารับการรักษาพยาบาลเฉลี่ย 3.9 ครั้ง และมารดาของตัวอย่างเข้ารับการรักษาพยาบาลเฉลี่ย 4.3 ครั้ง โดยมารดาของตัวอย่างในกลุ่มสหายงานอาจารย์เป็นกลุ่มที่มีการเข้ารับการรักษาพยาบาลเฉลี่ยสูงสุด 4.5 ครั้ง ดังตารางที่ 4.10 - 4.14 เป็นที่น่าสังเกตว่า บิดาและมารดาของตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเป็นจำนวนเงินที่มากกว่าสมาชิกคนอื่นๆในครอบครัว ทั้งนี้คาดว่าสาเหตุน่าจะมาจากการที่บิดา มารดาของตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุ เมื่ออายุมากขึ้นสุขภาพร่างกายเริ่มอ่อนแอลง ทำให้มีโอกาสที่จะเกิดการเจ็บป่วยมากขึ้น ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและจำนวนครั้งที่ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล จึงมากกว่าสมาชิกคนอื่นๆในครอบครัว

ตารางที่ 4.10 ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2543) ของตัวอย่างบุคลากร  
ที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี

หน่วย: คน

	อาจารย์	ข้าราชการสาย ข. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
จำนวนครั้งในการเข้ารับการรักษา พยาบาลเฉลี่ย (ครั้ง)	2.5	3.1	2.6	2.7
<u>ค่าใช้จ่าย</u> <u>ในการรักษาพยาบาล (บาท)</u>				
0	206 (66.5)	206 (69.4)	168 (77.8)	580 (70.5)
1 - 1,000	15 (4.8)	28 (9.4)	22 (10.2)	65 (7.9)
1,001 - 2,000	35 (11.3)	25 (8.4)	9 (4.2)	69 (8.4)
2,001 - 3,000	26 (8.4)	13 (4.4)	7 (3.2)	46 (5.6)
3,001 - 4,000	12 (3.9)	9 (3.0)	1 (0.5)	22 (2.7)
4,001 - 5,000	6 (1.9)	5 (1.7)	4 (1.8)	15 (1.8)
5,001 - 6,000	3 (1.0)	1 (0.3)	-	4 (0.5)
6,001 - 7,000		2 (0.7)	-	2 (0.2)
7,001 - 8,000	1 (0.3)	-	-	1 (0.1)
8,001 - 9,000	1 (0.3)	1 (0.3)	1 (0.5)	3 (0.4)
9,001 - 10,000	2 (0.6)	-	-	2 (0.2)
มากกว่า 10,000	3 (1.0)	7 (2.4)	4 (1.8)	14 (1.7)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)
F - Test = 0.796	Mean = 2,914.6	Mean=3,734.0	Mean=2,766.6	Mean=3,192.2
Sig. = 0.452	S.D.=2,923.7	S.D.=7,437.1	S.D.=3,831.5	S.D.=5,219.1

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ตารางที่ 4.11 ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2543) ของคู่สมรสของ  
ตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี

หน่วย: คน

	อาจารย์	ข้าราชการสาย บ. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
จำนวนครั้งในการเข้ารับการรักษาพยาบาลเฉลี่ย (ครั้ง)	2.6	2.3	2.5	2.5
<u>ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล</u> (บาท)				
0	246 (79.4)	260 (87.5)	189 (87.5)	695 (84.4)
1 - 1,000	10 (3.2)	15 (5.1)	11 (5.1)	36 (4.4)
1,001 - 2,000	15 (4.8)	7 (2.4)	7 (3.2)	29 (3.5)
2,001 - 3,000	19 (6.1)	9 (3.0)	3 (1.3)	31 (3.8)
3,001 - 4,000	11 (3.5)	-	1 (0.5)	12 (1.5)
4,001 - 5,000	3 (1.1)	2 (0.7)	-	5 (0.6)
5,001 - 6,000	-	1 (0.3)	2 (0.9)	3 (0.4)
6,001 - 7,000	-	1 (0.3)	1 (0.5)	2 (0.2)
7,001 - 8,000	-	-	-	-
8,001 - 9,000	-	-	1 (0.5)	1 (0.1)
9,001 - 10,000	-	-	-	-
มากกว่า 10,000	6 (1.9)	2 (0.7)	1 (0.5)	9 (1.1)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)
F - Test = 1.536	Mean=7,052	Mean=2,810	Mean=2,818.9	Mean=4,932.9
Sig. = 0.219	S.D.=18,830.5	S.D.=4,505.8	S.D.=3,522.9	S.D.=13,737.6

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ตารางที่ 4.12 ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2543) ของบุตรของตัวอย่าง  
 บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี

หน่วย: คน

	อาจารย์	ข้าราชการสาย ข. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
จำนวนครั้งในการเข้ารับการรักษาพยาบาลเฉลี่ย (ครั้ง)	2.8	3.7	3.0	3.1
<u>ค่าใช้จ่าย</u> ในการรักษาพยาบาล (บาท)				
0	231 (74.5)	237 (79.8)	164 (75.9)	632 (76.8)
1 - 1,000	20 (6.5)	19 (6.4)	19 (8.8)	58 (7.0)
1,001 - 2,000	19 (6.1)	13 (4.4)	11 (5.1)	43 (5.2)
2,001 - 3,000	17 (5.5)	10 (3.4)	4 (1.9)	31 (3.8)
3,001 - 4,000	14 (4.5)	4 (1.4)	8 (3.7)	26 (3.2)
4,001 - 5,000	3 (1.0)	8 (2.7)	6 (2.8)	17 (2.1)
5,001 - 6,000	2 (0.6)	1 (0.3)	1 (0.5)	4 (0.5)
6,001 - 7,000	1 (0.3)	2 (0.7)	-	3 (0.4)
7,001 - 8,000	-	-	1 (0.5)	1 (0.1)
8,001 - 9,000	-	1 (0.3)	-	1 (0.1)
9,001 - 10,000	-	1 (0.3)	-	1 (0.1)
มากกว่า 10,000	3 (1.0)	1 (0.3)	2 (0.8)	6 (0.7)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)
F - Test = 0.483	Mean=3,393.3	Mean=2,762	Mean=2,668.6	Mean=2,997.7
Sig. = 0.618	S.D.=6,484.2	S.D.=2,445.6	S.D.=3,195.8	S.D.=4,687.4

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ตารางที่ 4.13 ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2543) ของบิดาของตัวอย่าง  
บุคคลกรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี

หน่วย: คน

	อาจารย์	ข้าราชการสาย ข. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
จำนวนครั้งในการเข้ารับการรักษาพยาบาลเฉลี่ย (ครั้ง)	3.8	4.1	3.6	3.9
<u>ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล</u> (บาท)				
0	249 (80.3)	239 (80.5)	175 (81.0)	663 (80.6)
1 - 1,000	3 (1.0)	7 (2.4)	7 (3.2)	17 (2.1)
1,001 - 2,000	7 (2.3)	5 (1.7)	7 (3.2)	19 (2.3)
2,001 - 3,000	14 (4.5)	8 (2.7)	7 (3.2)	29 (3.5)
3,001 - 4,000	12 (3.9)	7 (2.4)	3 (1.4)	22 (2.7)
4,001 - 5,000	5 (1.6)	7 (2.4)	4 (1.9)	16 (1.9)
5,001 - 6,000	1 (0.3)	2 (0.6)	2 (1.0)	5 (0.6)
6,001 - 7,000	3 (1.0)	1 (0.3)	3 (1.4)	7 (0.9)
7,001 - 8,000	-	1 (0.3)	3 (1.4)	4 (0.5)
8,001 - 9,000	-	2 (0.6)	-	2 (0.2)
9,001 - 10,000	1 (0.3)	-	-	1 (0.1)
มากกว่า 10,000	15 (4.8)	18 (6.1)	5 (2.3)	38 (4.6)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)
F - Test = 1.097	Mean=12,137.1	Mean=8,995.5	Mean=6,636.4	Mean=9,588.7
Sig. = .336	S.D.=27,096	S.D.=10,008.4	S.D.=11,847.3	S.D.=18,792.0

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ



ตารางที่ 4.14 ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2543) ของมารดาของ  
ตัวอย่างบุคคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี

หน่วย: คน

	อาจารย์	ข้าราชการสาย ข. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
จำนวนครั้งในการเข้ารับการรักษาพยาบาลเฉลี่ย (ครั้ง)	4.5	4.4	3.8	4.3
ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล (บาท)				
0	239 (77.1)	217 (73.1)	158 (73.1)	614 (74.6)
1 - 1,000	3 (1.0)	10 (3.4)	7 (3.3)	20 (2.4)
1,001 - 2,000	12 (3.9)	9 (3.0)	15 (6.9)	36 (4.4)
2,001 - 3,000	11 (3.5)	15 (5.1)	9 (4.2)	35 (4.3)
3,001 - 4,000	13 (4.2)	4 (1.3)	5 (2.3)	22 (2.7)
4,001 - 5,000	4 (1.3)	6 (2.0)	1 (0.5)	11 (1.3)
5,001 - 6,000	3 (1.0)	3 (1.0)	3 (1.4)	9 (1.1)
6,001 - 7,000	4 (1.3)	3 (1.0)	2 (0.9)	9 (1.1)
7,001 - 8,000	1 (0.3)	6 (2.0)	1 (0.5)	8 (1.0)
8,001 - 9,000	1 (0.3)	1 (0.4)	2 (0.9)	4 (0.5)
9,001 - 10,000	2 (0.6)	4 (1.3)	5 (2.3)	11 (1.3)
มากกว่า 10,000	17 (5.5)	19 (6.4)	8 (3.7)	44 (5.3)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)
F - Test = 1.164	Mean=12,953.5	Mean=7,470.2	Mean=10,258.6	Mean=10,106.8
Sig. = 0.314	S.D.=28,095.7	S.D.=9,019.9	S.D.=26,002	S.D.=22,074.4

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

นอกจากนี้จากการสอบถามถึงรูปแบบของการประกันที่ตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี ทำอยู่ในปัจจุบัน พบว่าตัวอย่างบุคลากรและครอบครัวส่วนใหญ่ไม่ได้ทำประกันไม่ว่าจะเป็นการประกันในลักษณะใดก็ตาม โดยตัวอย่างบุคลากรไม่มีการทำประกันคิดเป็น ร้อยละ 72.4 ตัวอย่างในสายงานอาจารย์พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีการทำประกัน ร้อยละ 58.0 ตัวอย่างบุคลากรในสายงานข้าราชการสาย ข. และ ค. ส่วนใหญ่ไม่มีการทำประกัน ร้อยละ 76.0 และลูกจ้างประจำ ส่วนใหญ่ไม่มีการทำประกัน ร้อยละ 88.4 สำหรับลักษณะของการทำประกันที่ตัวอย่างบุคลากรและสมาชิกในครอบครัวทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นตัวอย่างในสายงานใด พบว่าส่วนใหญ่เป็นการทำประกันชีวิต โดยตัวอย่างบุคลากรมีการทำประกันชีวิตคิดเป็น ร้อยละ 16.3 ตัวอย่างในสายงานอาจารย์ส่วนใหญ่ทำประกันชีวิตคิดเป็น ร้อยละ 25.5 ตัวอย่างบุคลากรในสายงานข้าราชการสาย ข. และ ค. ทำประกันชีวิตคิดเป็น ร้อยละ 13.8 และตัวอย่างในสายงานลูกจ้างประจำส่วนใหญ่ทำประกันชีวิต ร้อยละ 6.5 ดังตารางที่ 4.15

#### 4.2 คุณลักษณะและความต้องการในการทำประกันสุขภาพของตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี

จากการสำรวจโดยการออกแบบสอบถามทำให้ทราบถึงวงเงินผลประโยชน์สูงสุดและจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่บุคลากรต้องการให้ครอบคลุมจากการทำประกันสุขภาพ ซึ่งจากการศึกษาถึงลักษณะของความที่ต้องการในการครอบคลุมจากการทำประกันสุขภาพของตัวอย่างบุคลากร ตารางที่ 4.16 พบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ต้องการทำประกันสุขภาพให้แก่สมาชิกครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นตัวอย่างในสายงานใดก็ตาม

ตัวอย่างบุคลากรไม่ต้องการทำประกันสุขภาพให้คู่สมรส ร้อยละ 77.5 ของจำนวนตัวอย่างบุคลากรที่มีคู่สมรส ไม่ต้องการทำประกันสุขภาพให้บิดาคิดเป็น ร้อยละ 71.6 ของจำนวนตัวอย่างบุคลากรที่บิดายังมีชีวิตอยู่ และไม่ต้องการทำประกันสุขภาพให้มารดาคิดเป็น ร้อยละ 67.9 ของจำนวนตัวอย่างบุคลากรที่มารดายังมีชีวิตอยู่ แต่สำหรับในส่วนของบุตรพบว่า ตัวอย่างบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะทำประกันสุขภาพให้ครอบคลุมบุตรของตนด้วย โดยคิดเป็น ร้อยละ 62.3 ของจำนวนตัวอย่างบุคลากรที่มีบุตร

ตารางที่ 4.15 รูปแบบการทำประกันของตัวอย่างบุคคลกรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี  
และสมาชิกในครอบครัว

หน่วย: คน

	อาจารย์	ข้าราชการ สาย ข. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
<b>บุคลากร</b>				
ประกันชีวิต	79 (25.5)	41 (13.8)	14 (6.5)	134 (16.3)
ประกันชีวิตและสุขภาพ	43 (13.9)	25 (8.4)	5 (2.3)	73 (8.9)
ประกันสุขภาพ	8 (2.6)	5 (1.8)	5 (2.3)	18 (2.2)
อื่นๆ	-	-	1 (0.5)	2 (0.2)
ไม่ได้ทำประกัน	180 (58.0)	226 (76.0)	191 (88.4)	596 (72.4)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)
<b>คู่สมรส</b>				
ประกันชีวิต	68 (21.9)	49 (16.5)	28 (13.0)	145 (17.6)
ประกันชีวิตและสุขภาพ	14 (4.5)	7 (2.4)	2 (0.9)	23 (2.8)
ประกันสุขภาพ	9 (2.9)	5 (1.7)	4 (1.9)	18 (2.2)
อื่นๆ	-	-	1 (0.5)	1 (0.2)
ไม่ได้ทำประกัน	141 (45.5)	110 (37.0)	117 (54.2)	368 (44.7)
คู่สมรสเสียชีวิตแล้ว	78 (25.2)	126 (42.4)	64 (29.5)	268 (32.6)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)

ตารางที่ 4.15 รูปแบบการทำประกันของตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี  
และสมาชิกในครอบครัว (ต่อ)

	อาจารย์	ข้าราชการ สาย ข. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
<b>บุตร</b>				
ประกันชีวิต	69 (18.4)	22 (9.9)	21 (9.1)	112 (13.5)
ประกันชีวิตและสุขภาพ	7 (1.9)	5 (2.2)	8 (3.5)	20 (2.4)
ประกันสุขภาพ	69 (18.4)	17 (7.7)	12 (5.2)	98 (11.9)
อื่นๆ	11 (3.0)	8 (3.6)	14 (6.1)	33 (4.0)
ไม่ได้ทำประกัน	218 (58.3)	170 (76.6)	177 (76.1)	565 (68.2)
รวม	374 (100.0)	222 (100.0)	232 (100.0)	828 (100.0)
<b>บิดา</b>				
ประกันชีวิต	21 (6.8)	45 (15.2)	35 (16.2)	101 (12.3)
ประกันชีวิตและสุขภาพ	15 (4.8)	15 (5.1)	5 (2.3)	35 (4.3)
ประกันสุขภาพ	6 (1.9)	5 (1.7)	5 (2.3)	16 (1.9)
อื่นๆ	-	-	2 (0.9)	2 (0.2)
ไม่ได้ทำประกัน	77 (24.8)	111 (37.3)	73 (33.8)	261 (31.7)
บิดาเสียชีวิตแล้ว	191 (61.7)	121 (40.7)	96 (44.5)	408 (49.6)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)
<b>มารดา</b>				
ประกันชีวิต	12 (3.9)	32 (10.9)	18 (8.3)	62 (7.5)
ประกันชีวิตและสุขภาพ	16 (5.2)	12 (4.0)	5 (2.3)	33 (4.0)
ประกันสุขภาพ	7 (2.3)	14 (4.7)	9 (4.2)	30 (3.6)
อื่นๆ	-	1 (0.3)	-	1 (0.1)
ไม่ได้ทำประกัน	94 (30.3)	139 (46.8)	105 (48.5)	338 (41.1)
มารดาเสียชีวิตแล้ว	181 (58.3)	99 (33.3)	79 (36.7)	359 (43.7)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ตารางที่ 4.16 ความต้องการในการทำประกันสุขภาพให้แก่สมาชิกในครอบครัวของตัวอย่าง

บุคลากร

หน่วย: ครอบครัว

	อาจารย์	ข้าราชการสาย ข. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
<b>คู่สมรส</b>				
ครอบคลุมคู่สมรส	41 (17.7)	47 (27.5)	37 (24.3)	125 (22.5)
ไม่ครอบคลุมคู่สมรส	191 (82.3)	124 (72.5)	115 (75.7)	430 (77.5)
รวม(เฉพาะคู่สมรสที่ยังมีชีวิตอยู่)	232 (100.0)	171 (100.0)	152 (100.0)	555 (100.0)
<b>บุตร</b>				
ครอบคลุมบุตร	110 (49.1)	110 (75.3)	101 (69.7)	321 (62.3)
ไม่ครอบคลุมบุตร	114 (50.9)	36 (24.7)	44 (30.3)	194 (37.7)
รวม	224 (100.0)	146 (100.0)	145 (100.0)	515 (100.0)
<b>บิดา</b>				
ครอบคลุมบิดา	22 (18.5)	64 (36.4)	32 (26.7)	118 (28.4)
ไม่ครอบคลุมบิดา	97 (81.5)	112 (63.6)	88 (73.3)	297 (71.6)
รวม(เฉพาะบิดาที่ยังมีชีวิตอยู่)	119 (100.0)	176 (100.0)	120 (100.0)	415 (100.0)
<b>มารดา</b>				
ครอบคลุมมารดา	26 (20.2)	83 (41.9)	40 (29.2)	149 (32.1)
ไม่ครอบคลุมมารดา	103 (79.8)	115 (58.1)	97 (70.8)	315 (67.9)
รวม(เฉพาะมารดาที่ยังมีชีวิตอยู่)	129 (100.0)	198 (100.0)	137 (100.0)	464 (100.0)

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

สำหรับตัวอย่างในสายงานอาจารย์พบว่าความต้องการทำประกันสุขภาพให้ครอบครัวบุตร และ ไม่ทำประกันสุขภาพให้ครอบครัวบุตร มีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ตัวอย่างบุคลากรมีความต้องการที่จะทำประกันสุขภาพให้ครอบครัวบุตร ร้อยละ 49.1 ของจำนวนครอบครัวตัวอย่างในสายงานอาจารย์ที่มีบุตร และไม่ต้องการทำประกันสุขภาพให้ครอบครัวบุตรคิดเป็น ร้อยละ 50.9 สำหรับตัวอย่างข้าราชการสาย ข. และ ค. และตัวอย่างบุคลากรในสายงานลูกจ้างประจำพบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะทำประกันสุขภาพให้ครอบครัวบุตรด้วยโดยคิดเป็นร้อยละ 75.3 และ ร้อยละ 69.7 ตามลำดับ การที่บุคลากรมีความต้องการทำประกันสุขภาพให้ครอบครัวบุตรของตน น่าจะมาจากการที่บุตรของบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุที่ค่อนข้างน้อย ดังนั้นการเอาใจใส่ดูแลรักษาสุขภาพของตนเองอาจยังไม่ดีพอ ทำให้โอกาสที่จะเกิดความเจ็บป่วยมีมาก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ดังนั้นเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงจากค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่อาจจะเกิดขึ้น บุคลากรส่วนใหญ่จึงตัดสินใจทำประกันสุขภาพให้บุตรของตนเอง เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่อาจจะเกิดขึ้น

สำหรับวงเงินผลประโยชน์สูงสุดที่ตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปีต้องการ สามารถแบ่งได้ 3 กรณี ได้แก่ กรณีผู้ป่วยใน กรณีผู้ป่วยนอก และกรณีฉุกเฉินและอุบัติเหตุ ดังตารางที่ 4.17 พบว่าตัวอย่างมีความต้องการวงเงินผลประโยชน์สูงสุดสำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยในเฉลี่ยเท่ากับ 117,137 บาทต่อครั้ง โดยมีวงเงินผลประโยชน์สูงสุดเท่ากับ 600,000.0 บาทต่อครั้ง โดยสามารถจำแนกตัวอย่างบุคลากรตามสายงานได้ดังนี้ ตัวอย่างในสายงานอาจารย์มีความต้องการวงเงินผลประโยชน์สูงสุดสำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยในเฉลี่ยเท่ากับ 149,630 บาทต่อครั้ง ข้าราชการสาย ข. และ ค. มีความต้องการวงเงินผลประโยชน์สูงสุดสำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยในเฉลี่ยเท่ากับ 113,496 บาทต่อครั้ง ลูกจ้างประจำมีความต้องการวงเงินผลประโยชน์สูงสุดสำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยในเฉลี่ยเท่ากับ 73,927 บาทต่อครั้ง

วงเงินผลประโยชน์สูงสุดสำหรับกรณีผู้ป่วยนอกพบว่า ตัวอย่างบุคลากรมีความต้องการวงเงินผลประโยชน์สูงสุดสำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยนอกเฉลี่ยเท่ากับ 1,426 บาทต่อครั้ง โดยมีวงเงินผลประโยชน์สูงสุดเท่ากับ 50,000.0 บาทต่อครั้ง โดยตัวอย่างในสายงานอาจารย์มีความต้องการวงเงินผลประโยชน์สูงสุดสำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยนอกเฉลี่ยเท่ากับ 1,185 บาทต่อครั้ง ตัวอย่างข้าราชการสาย ข. และ ค. มีความต้องการวงเงินผลประโยชน์สูงสุดสำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยนอกเฉลี่ยเท่ากับ 1,670 บาทต่อครั้ง และลูกจ้างประจำมีความต้องการวงเงินผลประโยชน์สูงสุดสำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยนอกเฉลี่ยเท่ากับ 1,441 บาทต่อครั้ง

ตารางที่ 4.17 วงเงินผลประโยชน์สูงสุด และวงเงินผลประโยชน์เฉลี่ยที่ตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปีต้องการจากการทำประกันสุขภาพ

หน่วย: บาท

	อาจารย์	ข้าราชการสาย ข. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
<u>กรณีผู้ป่วยใน</u>				
วงเงินต่ำสุด	10,000.0	5,000.0	5,000.0	5,000.0
วงเงินสูงสุด	500,000.0	600,000.0	500,000.0	600,000.0
F - Test = 39.102	Mean = 149,630	Mean = 113,496	Mean = 73,927	Mean = 117,137
Sig. = 0.000	S.D. = 100,864.4	S.D. = 102,406.1	S.D. = 73,414.3	S.D. = 99,630.5
<u>กรณีผู้ป่วยนอก</u>				
วงเงินต่ำสุด	150.0	150.0	100.0	100.0
วงเงินสูงสุด	50,000.0	50,000.0	30,000.0	50,000.0
F - Test = 1.090	Mean = 1,185	Mean = 1,670	Mean = 1,441	Mean = 1,426
Sig. = 0.337	S.D. = 2,923.7	S.D. = 5,222.4	S.D. = 3,335.8	S.D. = 4,000.8
<u>กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน</u>				
วงเงินต่ำสุด	500.0	300.0	100.0	100.0
วงเงินสูงสุด	200,000.0	150,000.0	100,000.0	200,000.0
F - Test = 0.856	Mean = 5,846	Mean = 6,622	Mean = 5,170	Mean = 5,955
Sig. = 0.425	S.D. = 13,506.7	S.D. = 13,078.7	S.D. = 8,436.3	S.D. = 12,244.1

ที่มา: จากการสำรวจ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำหรับวงเงินผลประโยชน์สูงสุดสำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยฉุกเฉินและอุบัติเหตุ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5,955 บาทต่อครั้ง โดยมีวงเงินผลประโยชน์สูงสุดเท่ากับ 200,000.0 บาทต่อครั้ง ตัวอย่างในสายงานอาจารย์มีความต้องการวงเงินผลประโยชน์สูงสุดสำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยฉุกเฉินและอุบัติเหตุเฉลี่ยเท่ากับ 5,846 บาทต่อครั้ง สายงานข้าราชการสาย ข. และ ค. มีความต้องการวงเงินผลประโยชน์สูงสุดสำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยฉุกเฉินและอุบัติเหตุเฉลี่ยเท่ากับ 6,622 บาทต่อครั้ง ลูกจ้างประจำมีความต้องการวงเงินผลประโยชน์สูงสุดสำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยฉุกเฉินและอุบัติเหตุเฉลี่ยเท่ากับ 5,170 บาทต่อครั้ง

นอกจากตัวอย่างบุคลากรจะมีความต้องการในการทำประกันสุขภาพแล้ว จากการสำรวจยังพบอีกว่าตัวอย่างบุคลากรบางส่วนมีความต้องการที่จะทำประกันชีวิตเพิ่มเติมนอกเหนือจากการทำประกันสุขภาพด้วย โดยจากตารางที่ 4.18 พบว่าตัวอย่างบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ต้องการทำประกันชีวิตเพิ่มเติมคิดเป็น ร้อยละ 80.1 สำหรับวงเงินผลประโยชน์จากการประกันชีวิตที่บุคลากรต้องการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 413,626 บาท โดยมีวงเงินผลประโยชน์สูงสุดเท่ากับ 5,000,000.0 บาท ตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์มีความต้องการวงเงินผลประโยชน์จากการประกันชีวิตเฉลี่ยเท่ากับ 685,555 บาท โดยต้องการวงเงินผลประโยชน์สูงสุดเท่ากับ 5,000,000.0 บาท ตัวอย่างในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. มีความต้องการวงเงินผลประโยชน์จากการประกันชีวิตเฉลี่ยเท่ากับ 572,029 บาท โดยต้องการวงเงินผลประโยชน์สูงสุดเท่ากับ 5,000,000.0 บาท และตัวอย่างในกลุ่มลูกจ้างประจำมีความต้องการวงเงินผลประโยชน์จากการประกันชีวิตเฉลี่ยเท่ากับ 403,691 บาท โดยต้องการวงเงินผลประโยชน์สูงสุดเท่ากับ 5,000,000.0 บาทเช่นกัน

ในส่วนของการสอบถามถึงค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายจากแบบสอบถามนั้น เนื่องจากไม่สามารถนำค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายสำหรับสมาชิกทุกคนในครอบครัวมาวิเคราะห์ร่วมกันได้ เนื่องจากในแต่ละตัวอย่างมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวไม่เท่ากัน ดังนั้นในที่นี้จึงได้ทำการวิเคราะห์เพียงค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายสำหรับตนเองเท่านั้น จากตารางที่ 4.19 - 4.22 ในภาพรวมสำหรับการทำประกันสุขภาพแบบที่ไม่มีประกันชีวิตร่วมพบว่า ค่าเบี้ยประกันสุขภาพของตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปีเต็มใจที่จะจ่ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 424 บาทต่อเดือน



ตารางที่ 4.18 วงเงินผลประโยชน์สูงสุด และวงเงินผลประโยชน์เฉลี่ยที่ตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปีต้องการจากการทำประกันชีวิต

	อาจารย์	ข้าราชการสาย ข. และ ค.	ลูกจ้างประจำ	บุคลากรรวม
<u>การทำประกันชีวิต</u>				
ทำประกันชีวิต	33 (10.6)	82 (27.6)	49 (22.7)	164 (19.9)
ไม่ทำประกันชีวิต	277 (89.4)	215 (72.4)	167 (77.3)	659 (80.1)
รวม	310 (100.0)	297 (100.0)	216 (100.0)	823 (100.0)
วงเงินเอาประกัน ต่ำสุด (บาท)	50,000.0	30,000.0	10,000.0	10,000.0
วงเงินเอาประกัน สูงสุด (บาท)	5,000,000.0	5,000,000	5,000,000.0	5,000,000.0
F - Test = 4.869	Mean = 685,555	Mean = 572,029	Mean = 403,691	Mean=413,626
Sig. = 0.009	S.D. = 114,661.5	S.D. = 703,446.5	S.D. = 753,729.8	S.D. = 757,210.3

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ศูนย์วิทยุทางการแพทย์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.19 ค่าเบี่ยงประกันสุขภาพที่ตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุเกิน 50 ปีเต็มใจที่จะจ่าย  
สำหรับตนเอง

หน่วย: บาท

	เฉพาะประกันสุขภาพ				ประกันสุขภาพและประกันชีวิต			
	WTP ต่ำ สุด	WTP สูง สุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตร ฐาน	WTP ต่ำ สุด	WTP สูง สุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตร ฐาน
<u>ตัวอย่างรวม</u>	40.0	4,000.0	423.5	291.8	50.0	4,000.0	510.5	388.3
<u>เพศ</u>								
ชาย	50.0	2,500.0	414.2	274.1	100.0	2,500.0	494.8	369.8
หญิง	40.0	4,000.0	430.6	304.7	50.0	4,000.0	522.4	401.7
<u>อายุ (ปี)</u>								
21-30	40.0	1,000.0	342.9	164.3	100.0	1,500.0	440.2	270.3
31-40	50.0	4,000.0	452.6	336.5	50.0	4,000.0	552.7	448.0
41-50	50.0	2,500.0	432.1	285.8	99.0	2,500.0	502.7	368.8
<u>สถานภาพ</u>								
โสด/หม้าย/ คู่สมรสเสียชีวิต	40.0	2,000.0	374.5	246.9	79.0	2,500.0	470.1	369.3
สมรสแล้ว	50.0	4,000.0	447.4	308.8	50.0	4,000.0	530.2	396.2
<u>การศึกษา</u>								
ประถม 4	50.0	1,000.0	299.9	232.4	99.0	1,000.0	409.9	271.9
ประถม 6	50.0	350.0	214.6	77.3	50.0	350.0	214.0	75.7
มัธยมต้น	50.0	1,000.0	249.7	203.3	100.0	1,000.0	368.2	255.6
มัธยมปลาย / ปวช.	50.0	901.0	273.3	167.0	100.0	901.0	343.2	218.0
อนุปริญญา / ปวส.	100.0	950.0	330.1	179.7	150.0	1,200.0	498.6	314.3
ปริญญาตรี	40.0	1,750.0	378.3	198.9	50.0	2,000.0	499.0	353.8
ปริญญาโท	79.0	4,000.0	467.1	348.0	79.0	4,000.0	530.1	436.6
ปริญญาเอก	100.0	200.0	593.1	317.7	100.0	2,500.0	646.0	399.0
<u>รายได้ (บาท)</u>								
1 - 10,000	40.0	1,000.0	324.3	194.2	100.0	1,950.0	426.9	293.3

ตารางที่ 4.19 ค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ตัวอย่างบุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายสำหรับตนเอง (ต่อ)

	เฉพาะประกันสุขภาพ				ประกันสุขภาพและประกันชีวิต			
	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตร ฐาน	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตร ฐาน
<u>รายได้ (บาท)</u>								
10,001 - 20,000	50.0	1,750.0	377.8	264.1	50.0	2,000.0	497.2	390.5
20,001 - 30,000	99.0	1,000.0	342.7	169.6	99.0	1,650.0	429.3	302.6
30,001 - 40,000	100.0	2,500.0	392.5	305.4	100.0	2,500.0	455.1	372.8
40,001 - 50,000	79.0	1,300.0	469.7	226.9	79.0	2,200.0	531.0	342.5
50,001 - 60,000	150.0	800.0	439.9	174.0	200.0	2,200.0	558.3	380.1
60,001 - 70,000	100.0	1,600.0	471.5	282.2	100.0	2,500.0	574.9	482.0
70,001 - 80,000	200.0	1,000.0	480.2	187.6	200.0	2,250.0	591.3	427.5
80,001 - 90,000	300.0	4,000.0	826.2	871.4	300.0	4,000.0	826.2	871.4
90,001 - 100,000	150.0	1,500.0	589.4	295.8	150.0	1,500.0	589.4	295.8
มากกว่า 100,000	250.0	1,500.0	625.7	275.7	250.0	2,000.0	669.3	339.2
<u>ภาวะ</u>								
<u>การเป็นโรคเรื้อรัง</u>								
ไม่เป็นโรคเรื้อรัง	40.0	4,000.0	428.5	293.2	50.0	4,000.0	505.4	382.3
เป็นโรคเรื้อรัง	50.0	2,000.0	403.1	286.1	50.0	2,500.0	531.2	412.4
<u>ค่าใช้จ่ายใน</u>								
<u>การรักษาพยาบาล</u>								
<u>สำหรับตนเอง</u>								
<u>(บาท)</u>								
0	50.0	4,000.0	447.7	313.1	50.0	4,000.0	540.8	404.2
1 - 1,000	40.0	1,000.0	331.7	184.1	50.0	1,250.0	408.6	232.0
1,001 - 2,000	100.0	2,000.0	386.0	272.1	100.0	2,500.0	435.5	365.4
2,001 - 3,000	125.0	800.0	320.5	125.9	162.0	1,250.0	375.9	225.5
3,001 - 4,000	250.0	1,000.0	381.8	182.9	250.0	2,000.0	459.1	430.0
4,001 - 5,000	125.0	1,000.0	404.5	248.4	125.0	2,000.0	557.9	538.5
5,001 - 6,000	250.0	700.0	459.3	188.0	487.0	1,300.0	746.8	381.5

ตารางที่ 4.19 ค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปีเต็มใจที่จะจ่าย  
สำหรับตนเอง (ต่อ)

	ประกันสุขภาพ				ประกันสุขภาพและประกันชีวิต			
	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐาน ฐาน	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐาน ฐาน
6,001 - 7,000	200.0	200.0	200.0	0.0	200.0	200.0	200.0	0.0
7,001 - 8,000	700.0	700.0	700.0	0.0	700.0	700.0	700.0	0.0
8,001 - 9,000	250.0	1,500.0	666.7	721.7	250.0	1,500.0	666.7	721.7
9,001 - 10,000	500.0	500.0	500.0	0.0	100.0	500.0	300.0	282.8
มากกว่า 10,001	167.0	900.0	402.9	241.8	167.0	1,325.0	531.8	392.0

ที่มา: จากการสำรวจ

ตารางที่ 4.20 ค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ตัวอย่างบุคลากรในสายงานอาจารย์ที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี  
เต็มใจที่จะจ่ายสำหรับตนเอง

หน่วย: บาท

	เฉพาะประกันสุขภาพ				ประกันสุขภาพและประกันชีวิต			
	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐาน ฐาน	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐาน ฐาน
<u>ตัวอย่างรวม</u>	79.0	4,000.0	510.0	355.4	79.0	4,000.0	552.4	412.8
<u>เพศ</u>								
ชาย	100.0	2,500.0	489.3	300.2	114.0	2,500.0	513.1	346.8
หญิง	79.0	4,000.0	531.4	404.6	79.0	4,000.0	592.4	468.6
<u>อายุ (ปี)</u>								
21-30	100.0	800.0	400.1	193.3	200.0	1,200.0	462.6	250.0
31-40	79.0	4,000.0	528.9	425.7	79.0	4,000.0	562.0	480.2
41-50	150.0	2,500.0	509.3	322.8	150.0	2,500.0	554.9	384.4

ตารางที่ 4.20 ค่าเบี่ยงประกันสุขภาพที่ตัวอย่างบุคคลกรในสายงานอาจารย์เต็มใจที่จะจ่าย  
สำหรับตนเอง (ต่อ)

	เฉพาะประกันสุขภาพ				ประกันสุขภาพและประกันชีวิต			
	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตร ฐาน	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตร ฐาน
<u>สถานภาพ</u>								
โสด/ม่าย/ คู่สมรสเสียชีวิต	79.0	2,000.0	435.5	274.5	79.0	2,500.0	476.5	356.7
สมรสแล้ว	100.0	4,000.0	534.7	375.8	100.0	4,000.0	577.3	427.5
<u>การศึกษา</u>								
ปริญญาตรี	400.0	750.0	550.0	180.3	500.0	850.0	700.0	180.3
ปริญญาโท	79.0	4,000.0	469.3	368.4	79.0	4,000.0	504.7	414.8
ปริญญาเอก	100.0	2,000.0	593.1	317.7	100.0	2,500.0	646.0	399.0
<u>รายได้ (บาท)</u>								
1 - 10,000	100.0	500.0	324.0	205.3	100.0	500.0	344.0	181.5
10,001 - 20,000	200.0	1,000.0	535.2	258.1	100.0	1,325.0	582.0	326.6
20,001 - 30,000	114.0	1,000.0	359.2	174.3	114.0	1,650.0	397.3	259.2
30,001 - 40,000	162.0	2,000.0	410.8	316.1	162.0	2,500.0	460.8	405.5
40,001 - 50,000	79.0	1,300.0	484.5	256.4	79.0	1,300.0	495.6	257.4
50,001 - 60,000	200.0	800.0	440.3	157.2	200.0	1,200.0	461.4	209.2
60,001 - 70,000	200.0	1,600.0	483.0	308.6	200.0	1,830.0	570.0	443.3
70,001 - 80,000	200.0	1,000.0	487.5	190.3	200.0	2,250.0	591.0	423.8
80,001 - 90,000	300.0	4,000.0	876.3	903.1	300.0	4,000.0	876.3	903.1
90,001 - 100,000	150.0	1,500.0	621.1	315.5	150.0	1,500.0	621.1	315.5
มากกว่า 100,000	250.0	1,500.0	686.0	274.8	250.0	2,000.0	730.3	346.2
<u>ภาวะ</u>								
<u>การเป็นโรคเรื้อรัง</u>								
ไม่เป็นโรคเรื้อรัง	79.0	4,000.0	519.5	358.5	79.0	4,000.0	558.6	406.6
เป็นโรคเรื้อรัง	100.0	2,000.0	457.5	336.9	100.0	2,500.0	518.6	448.2

ตารางที่ 4.20 ค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ตัวอย่างบุคลากรในสายงานอาจารย์ที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี  
เต็มใจที่จะจ่ายสำหรับตนเอง (ต่อ)

	ประกันสุขภาพ				ประกันสุขภาพและประกันชีวิต			
	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตร ฐาน	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตร ฐาน
ค่าใช้จ่ายใน การรักษาพยาบาล สำหรับตนเอง (บาท)								
0	100.0	4,000.0	572.4	381.9	100.0	4,000.0	626.5	437.3
1 - 1,000	79.0	1,000.0	435.9	207.2	79.0	1,000.0	455.9	219.4
1,001 - 2,000	162.0	2,000.0	391.4	335.6	162.0	2,500.0	406.1	410.7
2,001 - 3,000	162.0	800.0	343.5	137.3	162.0	800.0	343.5	137.3
3,001 - 4,000	250.0	450.0	316.7	65.1	250.0	450.0	316.7	65.1
4,001 - 5,000	240.0	350.0	302.2	54.1	240.0	350.0	302.2	54.1
5,001 - 6,000	250.0	487.0	379.0	119.9	487.0	1,300.0	762.3	465.7
6,001 - 7,000	-	-	-	-	-	-	-	-
7,001 - 8,000	700.0	700.0	700.0	0.0	700.0	700.0	700.0	0.0
8,001 - 9,000	1,500.0	1,500.0	1,500.0	0.0	1,500.0	1,500.0	1,500.0	0.0
9,001 - 10,000	500.0	500.0	500.0	0.0	500.0	500.0	500.0	0.0
มากกว่า 10,001	200.0	900.0	456.7	385.5	200.0	1,325.0	598.3	630.3

ที่มา: จากการสำรวจ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.21 ค่าเบี่ยงประกันสุขภาพที่ตัวอย่างบุคคลากรในสายงานข้าราชการสาย ข. และ ค. ที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี เต็มใจที่จะจ่ายสำหรับตนเอง

หน่วย: บาท

	เฉพาะประกันสุขภาพ				ประกันสุขภาพและประกันชีวิต			
	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตร ฐาน	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตร ฐาน
<u>ตัวอย่างรวม</u>	50.0	1,750.0	404.6	218.9	50.0	2,500.0	548.8	408.2
<u>เพศ</u>								
ชาย	100.0	1,000.0	397.8	186.3	100.0	2,200.0	561.5	418.6
หญิง	50.0	1,750.0	407.9	233.5	50.0	2,500.0	542.6	404.1
<u>อายุ (ปี)</u>								
21-30	50.0	1,000.0	351.4	171.9	100.0	1,500.0	468.9	311.9
31-40	50.0	1,750.0	446.3	243.9	50.0	2,500.0	610.0	462.3
41-50	100.0	1,000.0	393.6	209.4	100.0	2,200.0	534.7	393.6
<u>สถานภาพ</u>								
โสด/หม้าย/ คู่สมรสเสียชีวิต	50.0	1,750.0	373.8	237.3	100.0	2,000.0	523.8	412.9
สมรสแล้ว	50.0	1,000.0	427.6	201.7	50.0	2,500.0	567.5	405.0
<u>การศึกษา</u>								
มัธยมปลาย / ปวช.	100.0	300.0	210.0	89.4	100.0	600.0	270.0	198.8
อนุปริญญา / ปวส.	100.0	950.0	378.4	229.4	200.0	1,000.0	563.4	293.8
ปริญญาตรี	50.0	1,750.0	392.3	220.8	50.0	2,000.0	550.0	404.1
ปริญญาโท	100.0	1,000.0	439.3	212.8	100.0	2,500.0	558.2	437.5
<u>รายได้</u>								
1 - 10,000	50.0	975.0	346.5	189.5	100.0	1,950.0	514.2	365.0
10,001 - 20,000	50.0	1,750.0	379.2	268.8	50.0	2,000.0	526.3	444.3
20,001 - 30,000	150.0	1,000.0	403.1	186.9	167.0	1,600.0	617.6	375.7
30,001 - 40,000	100.0	660.0	355.8	139.9	100.0	1,700.0	420.5	265.1
40,001 - 50,000	150.0	1,000.0	524.4	217.5	200.0	2,200.0	670.7	461.4

ตารางที่ 4.21 ค่าเบี่ยงประกันสุขภาพที่ตัวอย่างบุคลากรในสายงานข้าราชการสาย ข. และ ค.  
เต็มใจที่จะจ่ายสำหรับตนเอง (ต่อ)

	เฉพาะประกันสุขภาพ				ประกันสุขภาพและประกันชีวิต			
	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐาน ฐาน	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐาน ฐาน
<u>รายได้</u>								
50,001 - 60,000	150.0	800.0	470.0	191.6	200.0	2,200.0	637.0	486.9
60,001 - 70,000	100.0	1,000.0	460.7	242.7	100.0	2,500.0	614.3	598.5
70,001 - 80,000	300.0	800.0	450.0	187.1	300.0	1,600.0	592.9	477.3
80,001 - 90,000	300.0	400.0	350.0	70.7	300.0	400.0	350.0	70.7
90,001 - 100,000	200.0	800.0	489.3	214.1	200.0	800.0	489.3	214.1
มากกว่า 100,000	250.0	1,000.0	445.5	206.7	250.0	1,000.0	490.9	266.3
<u>ภาวะ</u>								
<u>การเป็นโรคเรื้อรัง</u>								
ไม่เป็นโรคเรื้อรัง	50.0	1,000.0	397.7	195.7	100.0	2,500.0	520.7	396.0
เป็นโรคเรื้อรัง	50.0	1,750.0	426.3	280.0	50.0	2,000.0	637.1	435.9
<u>ค่าใช้จ่ายใน</u>								
<u>การรักษาพยาบาล</u>								
<u>สำหรับตนเอง</u>								
<u>(บาท)</u>								
0	50.0	1,750.0	422.5	231.9	50.0	2,500.0	574.4	413.4
1 - 1,000	50.0	600.0	297.7	134.9	100.0	1,000.0	370.9	198.9
1,001 - 2,000	100.0	700.0	390.4	147.5	100.0	1,200.0	486.3	318.6
2,001 - 3,000	150.0	500.0	294.5	96.9	200.0	1,250.0	444.5	346.9
3,001 - 4,000	250.0	1,000.0	472.2	257.5	250.0	2,000.0	661.1	633.8
4,001 - 5,000	250.0	1,000.0	535.8	287.6	250.0	2,000.0	935.8	804.3
5,001 - 6,000	700.0	700.0	700.0	0.0	700.0	700.0	700.0	0.0
6,001 - 7,000	200.0	200.0	200.0	0.0	200.0	200.0	200.0	0.0
7,001 - 8,000	-	-	-	-	-	-	-	-
8,001 - 9,000	250.0	250.0	250.0	0.0	250.0	250.0	250.0	0.0



ตารางที่ 4.21 ค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ตัวอย่างบุคลากรในสายงานข้าราชการสาย ช. และ ค. ที่มีอายุไม่เกิน 50 ปีเต็มใจที่จะจ่ายสำหรับตนเอง (ต่อ)

	ประกันสุขภาพ				ประกันสุขภาพและประกันชีวิต			
	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐาน ฐาน	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐาน ฐาน
<u>ค่าใช้จ่ายใน</u> <u>การรักษาพยาบาล</u> <u>สำหรับตนเอง</u> <u>(บาท)</u>								
9,001 - 10,000	-	-	-	-	-	-	-	-
มากกว่า 10,001	167.0	700.0	394.7	218.8	167.0	1,150.0	586.3	403.4

ที่มา: จากการสำรวจ

ตารางที่ 4.22 ค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ตัวอย่างบุคลากรในสายงานลูกจ้างประจำที่มีอายุไม่เกิน 50 ปีเต็มใจที่จะจ่ายสำหรับตนเอง

หน่วย: บาท

	เฉพาะประกันสุขภาพ				ประกันสุขภาพและประกันชีวิต			
	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐาน ฐาน	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐาน ฐาน
<u>ตัวอย่างรวม</u>	40.0	2,500.0	325.6	239.7	50.0	2,500.0	397.8	291.0
<u>เพศ</u>								
ชาย	50.0	2,500.0	312.8	269.9	100.0	2,500.0	401.6	338.4
หญิง	40.0	1,700.0	336.8	210.4	50.0	1,700.0	394.5	244.1
<u>อายุ (ปี)</u>								
21-30	40.0	700.0	310.4	135.7	150.0	1,160.0	385.4	185.0
31-40	50.0	2,500.0	371.5	320.7	50.0	2,500.0	454.8	367.3
41-50	50.0	1,000.0	284.9	173.5	99.0	1,250.0	343.6	240.6



ตารางที่ 4.22 ค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ตัวอย่างบุคลากรในสายงานลูกจ้างประจำที่อายุไม่เกิน 50 ปีเต็มใจที่จะจ่ายสำหรับตนเอง (ต่อ)

	ประกันสุขภาพ				ประกันสุขภาพและประกันชีวิต			
	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตร ฐาน	WTP ต่ำสุด	WTP สูงสุด	WTP เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตร ฐาน
<u>รายได้</u> มากกว่า 100,000	500.0	500.0	500.0	0.0	500.0	500.0	500.0	0.0
<u>ภาวะ</u> <u>การเป็นโรคเรื้อรัง</u>								
ไม่เป็นโรคเรื้อรัง	40.0	2,500.00	331.3	247.9	50.0	2,500.0	404.9	299.9
เป็นโรคเรื้อรัง	99.0	1,000.0	302.3	203.6	99.0	1,250.0	368.9	252.9
<u>ค่าใช้จ่ายใน</u> <u>การรักษาพยาบาล</u> <u>สำหรับตนเอง</u> <u>(บาท)</u>								
0	50.0	2,500.0	326.6	247.0	99.0	2,500.0	394.1	299.5
1 - 1,000	40.0	1,000.0	303.9	202.9	50.0	1,250.0	424.3	278.1
1,001 - 2,000	100.0	1,000.0	350.0	289.1	100.0	1,000.0	411.1	319.0
2,001 - 3,000	125.0	500.0	283.6	127.4	200.0	800.0	369.3	217.2
3,001 - 4,000	350.0	350.0	350.0	0.0	350.0	350.0	350.0	0.0
4,001 - 5,000	125.0	901.0	394.0	350.7	125.0	901.0	469.0	326.6
5,001 - 6,000	-	-	-	-	-	-	-	-
6,001 - 7,000	-	-	-	-	-	-	-	-
7,001 - 8,000	-	-	-	-	-	-	-	-
8,001 - 9,000	250.0	250.0	250.0	0.0	250.0	250.0	250.0	0.0
9,001 - 10,000	-	-	-	-	-	-	-	-
มากกว่า 10,001	200.0	700.0	375.0	225.5	200.0	700.0	400.0	212.1

ที่มา: จากการสำรวจ

หากแยกพิจารณาตามสายงานของตัวอย่างพบว่า ค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์เต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ยเท่ากับ 510 บาทต่อเดือน รองลงมาได้แก่ตัวอย่างในกลุ่มสายงานข้าราชการสาย ข. และ ค. มีค่าเบี้ยประกันสุขภาพเฉลี่ยเท่ากับ 405 บาทต่อเดือน และตัวอย่างในกลุ่มสายงานลูกจ้างประจำมีค่าเบี้ยประกันเฉลี่ยเท่ากับ 326 บาทต่อเดือน

หากนำค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ตัวอย่างบุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายจากการสำรวจมาเปรียบเทียบกับค่าเบี้ยประกันสุขภาพตามตารางแผนการประกันสุขภาพ ในแบบสอบถาม พบว่า โดยรวมแล้วค่าเบี้ยประกันสุขภาพเฉลี่ยที่ตัวอย่างเต็มใจที่จะจ่ายมีค่าใกล้เคียงกับค่าเบี้ยประกันสุขภาพในแบบสอบถาม ตามแผนการประกันที่ 6 ซึ่งมีค่าเบี้ยประกันเท่ากับ 409 บาทต่อเดือน

สำหรับผลประโยชน์สูงสุดจากการประกันที่บุคลากรต้องการนั้น โดยรวมแล้วพบว่า ตัวอย่างมีความต้องการวงเงินผลประโยชน์สำหรับการคุ้มครองการเจ็บป่วยกรณีผู้ป่วยในของโรงพยาบาลเฉลี่ยเท่ากับ 117,137 บาทต่อการเข้ารับการรักษาพยาบาล 1 ครั้ง ซึ่งหากนำมาเปรียบเทียบกับวงเงินผลประโยชน์สูงสุดสำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยในของโรงพยาบาล ตามแผนการประกันที่ 6 ในแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 133,500 บาทต่อการเข้ารับการรักษาพยาบาล 1 ครั้ง พบว่า ตัวอย่างมีความต้องการวงเงินผลประโยชน์สำหรับการคุ้มครองการเจ็บป่วยกรณีผู้ป่วยในเฉลี่ยน้อยกว่าวงเงินผลประโยชน์สำหรับกรณีผู้ป่วยในของโรงพยาบาลในแบบสอบถาม แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้ววงเงินผลประโยชน์สูงสุดสำหรับการคุ้มครองในกรณีเป็นผู้ป่วยในของโรงพยาบาลที่มีอยู่ น่าจะเพียงพอสำหรับความต้องการของตัวอย่าง ในขณะที่เดียวกันค่าเบี้ยประกันสุขภาพเฉลี่ยที่ตัวอย่างในสายงานอาจารย์และตัวอย่าง ข้าราชการสาย ข. และ ค. เต็มใจที่จะจ่ายก็มีค่าใกล้เคียงกับค่าเบี้ยประกันสุขภาพในแผนการประกันที่ 6 เช่นกัน โดยวงเงินสำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยในของโรงพยาบาลที่ตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์ต้องการเฉลี่ยเท่ากับ 149,630 บาทต่อการเข้ารับการรักษาพยาบาล 1 ครั้ง ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่มากกว่าวงเงินผลประโยชน์สำหรับกรณีผู้ป่วยในของโรงพยาบาลในแบบสอบถาม และค่าเบี้ยประกันสุขภาพเฉลี่ยที่ตัวอย่างในกลุ่มนี้เต็มใจที่จะจ่ายก็มีค่ามากกว่าค่าเบี้ยประกันในแผนการประกันที่ 6 ด้วยเช่นกัน ดังนั้นหากมีการจัดเก็บค่าเบี้ยประกันสุขภาพตามแผนการประกันที่ 6 จะทำให้ตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์ได้รับวงเงินผลประโยชน์คุ้มครองสำหรับกรณีผู้ป่วยในของโรงพยาบาลน้อยกว่าที่ต้องการ แต่อย่างไรก็ตามตัวอย่างในกลุ่มนี้ก็จ่ายค่าเบี้ยประกันสุขภาพน้อยกว่าที่ตนเองเต็มใจที่จะจ่ายด้วยเช่นกัน ตัวอย่างบุคลากรในกลุ่มสายงานข้าราชการสาย ข. และ ค. โดยรวมแล้วพบว่า วงเงินผลประโยชน์คุ้มครองกรณีผู้ป่วยในของโรงพยาบาลที่ตัวอย่างในกลุ่มนี้

ต้องการเฉลี่ยเท่ากับ 113,496 บาทต่อครั้ง ซึ่งน้อยกว่าวงเงินผลประโยชน์สำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยในของโรงพยาบาลในแบบสอบถาม และค่าเบี้ยประกันสุขภาพเฉลี่ยที่ตัวอย่างในกลุ่มนี้เต็มใจที่จะจ่ายก็มีค่าน้อยกว่าค่าเบี้ยประกันในแผนการประกันที่ 6 เพียงเล็กน้อย ดังนั้น ตัวอย่างในกลุ่มสายงานข้าราชการสาย ข. และ ค. จึงน่าจะสามารถทำประกันตามแผนการประกันที่ 6 ได้ สำหรับค่าเบี้ยประกันสุขภาพเฉลี่ยที่ตัวอย่างบุคลากรในกลุ่มลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่ายนั้นเท่ากับ 326 บาทต่อเดือน ซึ่งใกล้เคียงกับแผนการประกันที่ 5 ในแบบสอบถามที่มีค่าเบี้ยประกันสุขภาพเท่ากับ 274.0 บาทต่อเดือน และวงเงินผลประโยชน์คุ้มครองกรณีผู้ป่วยในที่ตัวอย่างในกลุ่มสายงานลูกจ้างประจำต้องการใกล้เคียงกับวงเงินผลประโยชน์สำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยในของโรงพยาบาลในแผนประกันที่ 5 เช่นกัน ดังนั้นตัวอย่างบุคลากรในกลุ่มสายงานลูกจ้างประจำน่าจะสามารถทำประกันตามแผนการประกันที่ 5 ได้

สำหรับวงเงินผลประโยชน์สำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยนอกและกรณีฉุกเฉินนั้น จากค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ตัวอย่างเต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ย หากเปรียบเทียบกับค่าเบี้ยประกันจากแผนการประกันในแบบสอบถาม พบว่าตัวอย่างบุคลากรในกลุ่มสายงานอาจารย์และในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. มีความต้องการวงเงินผลประโยชน์สำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยนอกและกรณีฉุกเฉินเฉลี่ยมากกว่าวงเงินผลประโยชน์สำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยนอกและกรณีฉุกเฉินในแผนการประกันที่ 6 ในแบบสอบถาม เช่นเดียวกับตัวอย่างในกลุ่มสายงานลูกจ้างประจำ พบว่าความต้องการวงเงินผลประโยชน์สำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยนอกและกรณีฉุกเฉินเฉลี่ยมากกว่าวงเงินผลประโยชน์สำหรับการคุ้มครองกรณีผู้ป่วยนอกและกรณีฉุกเฉินในแผนการประกันที่ 6 ในแบบสอบถาม เช่นกัน จากผลการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่าค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ตัวอย่างบุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ย มีค่าใกล้เคียงกับค่าเบี้ยประกันสุขภาพจากตารางแผนการประกันในแบบสอบถาม แต่วงเงินผลประโยชน์การคุ้มครองในแผนการประกันไม่เพียงพอกับความต้องการของตัวอย่างบุคลากร ยกเว้นความต้องการวงเงินผลประโยชน์คุ้มครองกรณีผู้ป่วยในของโรงพยาบาลเฉลี่ย ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับวงเงินผลประโยชน์คุ้มครองกรณีผู้ป่วยในของโรงพยาบาลในแผนการประกันที่ 6 ในแบบสอบถาม

สาเหตุที่ตัวอย่างบุคลากรต้องการวงเงินผลประโยชน์คุ้มครองจากการทำประกันสุขภาพเป็นจำนวนเงินที่สูง เนื่องจากตัวอย่างบุคลากรที่ต้องการทำประกันสุขภาพเป็นบุคคลประเภทที่ต้องการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Risk Averse) จากการที่ต้องเผชิญกับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่บุคคลเหล่านั้นต้องจ่ายด้วยตนเอง หากค่ารักษาพยาบาลเกินวงเงินผลประโยชน์คุ้มครองที่ทางบริษัทประกันจัดให้

ในส่วนของการทำประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตรวมด้วย โดยรวมแล้วพบว่า ค่าเบี้ยประกันที่ตัวอย่างบุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ยเท่ากับ 511 บาทต่อเดือน โดยค่าเบี้ยประกันที่ตัวอย่างในสายงานอาจารย์เต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ยเท่ากับ 552 บาทต่อเดือน และค่าเบี้ยประกันที่ตัวอย่างบุคลากรในสายงานข้าราชการสาย ข. และ ค. และลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่ายนั้นเฉลี่ยเท่ากับ 549 บาทต่อเดือน และ 398 บาทต่อเดือน ตามลำดับ หากเปรียบเทียบกับค่าเบี้ยประกันสุขภาพในแบบสอบถามพบว่า ค่าเบี้ยประกันเฉลี่ยที่ตัวอย่างบุคลากรในสายงานอาจารย์และข้าราชการสาย ข. และ ค. เต็มใจที่จะจ่ายมากกว่าค่าเบี้ยประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตด้วยในแบบสอบถาม แต่ค่าเบี้ยประกันเฉลี่ยที่ตัวอย่างบุคลากรในสายงานลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่ายนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเบี้ยประกันสุขภาพแบบที่มีการประกันชีวิตด้วยในแบบสอบถามพบว่า ค่าเบี้ยประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตที่ตัวอย่างบุคลากรในสายงานลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่ายใกล้เคียงกับแผนการประกันที่ 3 ในแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าเบี้ยประกันเท่ากับ 357.0 บาทต่อเดือน โดยไม่ว่าจะเป็นตัวอย่างเป็นกลุ่มสายงานใดวงเงินผลประโยชน์คุ้มครองการประกันชีวิตเฉลี่ยที่ตัวอย่างบุคลากรต้องการนั้นมากกว่าวงเงินผลประโยชน์คุ้มครองการประกันชีวิตที่มีอยู่ในแบบสอบถาม

สำหรับค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายสามารถจำแนกตามคุณลักษณะของบุคลกรดังนี้ เพศหญิงจะมีค่าเบี้ยประกันสุขภาพเฉลี่ยสูงกว่า ไม่ว่าจะเป็นตัวอย่างในกลุ่มสายงาน อาจารย์ ข้าราชการสาย ข. และ ค. หรือลูกจ้างประจำ ในส่วนของการประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตรวมด้วย พบว่าเพศหญิงจะมีค่าเบี้ยประกันเฉลี่ยสูงกว่า ยกเว้นตัวอย่างในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. และในกลุ่มลูกจ้างประจำพบว่าเพศชายจะมีค่าเบี้ยประกันเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง หากจำแนกค่าเบี้ยประกันสุขภาพตามช่วงอายุจะพบว่าไม่ว่าจะเป็นตัวอย่างในกลุ่มสายงานใด ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าเบี้ยประกันเฉลี่ยสูงสุด โดยไม่ว่าจะเป็นการทำประกันสุขภาพอย่างเดียวหรือการทำประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตรวมด้วย

สำหรับสถานภาพการสมรสนั้นจากการสำรวจพบว่าตัวอย่างบุคลากรที่สมรสแล้วจะมีค่าเบี่ยงแปรกันที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ยสูงกว่าตัวอย่างบุคลากรที่เป็นโสดไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใด และเมื่อระดับการศึกษาของตัวอย่างบุคลากรสูงขึ้นค่าเบี่ยงแปรกันที่ตัวอย่างเต็มใจที่จะจ่ายก็จะเพิ่มขึ้นตามระดับการศึกษาด้วย สำหรับตัวอย่างในสายงานอาจารย์พบว่า กลุ่มผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก จะมีค่าเบี่ยงแปรกันเฉลี่ยที่ตัวอย่างในกลุ่มนี้เต็มใจที่จะจ่ายสูงสุด ไม่ว่าจะเป็นการทำประกันสุขภาพเพียงอย่างเดียวหรือการทำประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตร่วมด้วย สำหรับค่าเบี่ยงแปรกันที่ตัวอย่างในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. เต็มใจที่จะจ่ายพบว่า ผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทจะมีค่าเบี่ยงแปรกันในการทำประกันสุขภาพเฉลี่ยสูงสุด และผู้ที่จบการศึกษาในระดับ อนุปริญญา หรือ ปวส. จะมีค่าเบี่ยงแปรกันในการทำประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตร่วมด้วยเฉลี่ยสูงสุด และตัวอย่างในกลุ่มสายงานลูกจ้างประจำพบว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทจะมีค่าเบี่ยงแปรกันเฉลี่ยสูงสุด ไม่ว่าจะเป็นการทำประกันสุขภาพอย่างเดียวหรือการทำประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตร่วมด้วย

ตัวอย่างบุคลากรที่มีรายได้ตั้งแต่ 80,001 - 90,000 บาทเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าเบี่ยงแปรกันเฉลี่ยที่ตัวอย่างเต็มใจที่จะจ่ายสูงที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการทำประกันสุขภาพเพียงอย่างเดียวหรือการทำประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตร่วมด้วย และตัวอย่างบุคลากรที่มีรายได้ตั้งแต่ 1 - 10,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีค่าเบี่ยงแปรกันเฉลี่ยต่ำสุด หากจำแนกค่าเบี่ยงแปรกันที่ตัวอย่างบุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายตามกลุ่มสายงานจะพบว่า ตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์ที่มีรายได้ตั้งแต่ 80,001 - 90,000 บาท มีค่าเบี่ยงแปรกันเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. พบว่ากลุ่มที่มีค่าเบี่ยงแปรกันเฉลี่ยสูงสุดได้แก่กลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 - 50,000 บาท ไม่ว่าจะเป็นการทำประกันสุขภาพเพียงอย่างเดียว หรือการทำประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตร่วมด้วย และตัวอย่างในกลุ่มลูกจ้างประจำพบว่า กลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 100,000 บาทขึ้นไปเป็นกลุ่มที่มีค่าเบี่ยงแปรกันเฉลี่ยสูงที่สุด แต่เนื่องจากตัวอย่างบุคลากรในกลุ่มนี้มีเพียงตัวอย่างเดียวหากตัดตัวอย่างนี้ออกจะพบว่า ตัวอย่างบุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีค่าเบี่ยงแปรกันเฉลี่ยสูงที่สุด สำหรับการทำให้ประกันสุขภาพเพียงอย่างเดียว และตัวอย่างบุคลากรที่มีรายได้ตั้งแต่ 50,001 - 60,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีค่าเบี่ยงแปรกันเฉลี่ยสูงสุด สำหรับการทำให้ประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตร่วมด้วย

และหากจำแนกค่าเบี้ยประกันเฉลี่ยที่ตัวอย่างบุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายตามภาวะการเป็นโรคเรื้อรังจะพบว่า ตัวอย่างบุคลากรที่ไม่มีภาวะการเป็นโรคเรื้อรังจะมีค่าเบี้ยประกันสุขภาพเฉลี่ยสูงกว่าตัวอย่างที่มีภาวะการเป็นโรคเรื้อรัง แต่สำหรับค่าเบี้ยประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตรวมด้วยจะพบว่าตัวอย่างบุคลากรที่มีภาวะการเป็นโรคเรื้อรังจะมีค่าเบี้ยประกันเฉลี่ยสูงกว่าตัวอย่างที่ไม่มีภาวะการเป็นโรคเรื้อรัง โดยตัวอย่างในกลุ่มสายงานอาจารย์และลูกจ้างประจำพบว่า ตัวอย่างบุคลากรที่ไม่มีภาวะของโรคเรื้อรังมีค่าเบี้ยประกันเฉลี่ยสูงกว่าตัวอย่างที่มีภาวะของโรคเรื้อรัง ส่วนในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. พบว่าตัวอย่างบุคลากรที่มีภาวะของโรคเรื้อรังจะมีค่าเบี้ยประกันเฉลี่ยสูงกว่าตัวอย่างที่ไม่มีภาวะของโรคเรื้อรัง

ในปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2543) ตัวอย่างที่ไม่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลมีค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่เต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ยเท่ากับ 448 บาทต่อเดือน และค่าเบี้ยประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตรวมด้วยเฉลี่ยเท่ากับ 541 บาทต่อเดือน หากจำแนกบุคลากรตามสายงานพบว่า ค่าเบี้ยประกันสุขภาพเฉลี่ยที่ตัวอย่างบุคลากรในสายงานอาจารย์เต็มใจที่จะจ่ายเท่ากับ 572 บาทต่อเดือน และเท่ากับ 627 บาทต่อเดือน สำหรับการทำให้ประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตรวมด้วย ในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. พบว่าค่าเบี้ยประกันสุขภาพเฉลี่ยที่ตัวอย่างบุคลากรในกลุ่มนี้เต็มใจที่จะจ่ายเท่ากับ 423 บาทต่อเดือน และสำหรับการทำประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตรวมมีค่าเบี้ยประกันเฉลี่ยเท่ากับ 574 บาทต่อเดือน สำหรับกลุ่มลูกจ้างประจำพบว่า ค่าเบี้ยประกันสุขภาพเฉลี่ยที่ตัวอย่างเต็มใจที่จะจ่ายเท่ากับ 327 บาทต่อเดือน และเท่ากับ 394 บาทต่อเดือน สำหรับการทำให้ประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตรวมด้วย

สำหรับตัวอย่างบุคลากรในกลุ่มที่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในปีที่ผ่านมา พบว่ากลุ่มที่มีค่าใช้จ่ายตั้งแต่ 8,001 - 9,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่เต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ยสูงที่สุดโดยมีค่าเท่ากับ 667 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีค่าใช้จ่ายตั้งแต่ 5,001 - 6,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีค่าเบี้ยประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตรวมเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 747 บาทต่อเดือน สำหรับในกลุ่มสายงานอาจารย์พบว่า กลุ่มที่มีค่าใช้จ่ายตั้งแต่ 10,001 บาทขึ้นไปเป็นกลุ่มที่มีค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่เต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 457 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีค่าใช้จ่ายตั้งแต่ 5,001 - 6,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีค่าเบี้ยประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตรวมเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 762 บาทต่อเดือน ในกลุ่มข้าราชการสาย ข. และ ค. พบว่ากลุ่มที่มีค่าเบี้ยประกันสุขภาพและค่าเบี้ยประกันสุขภาพแบบที่มีการทำ



ประกันชีวิตเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่กลุ่มที่มีค่าใช้จ่ายตั้งแต่ 4,001 - 5,000 บาท โดยมีค่าเบี้ยประกันสุขภาพเฉลี่ยเท่ากับ 536 บาทต่อเดือน และค่าเบี้ยประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตรวมเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 936 บาทต่อเดือน และค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ตัวอย่างบุคคลากรในสายงานลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่ายพบว่า กลุ่มที่มีค่าเบี้ยประกันเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่กลุ่มที่มีค่าใช้จ่ายตั้งแต่ 4,001 - 5,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 394 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีความเต็มใจที่จะจ่ายค่าเบี้ยประกันสำหรับการทำประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตรวมเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ กลุ่มที่มีค่าใช้จ่ายตั้งแต่ 1 - 1,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 424 บาทต่อเดือน

#### 4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีอายุไม่เกิน 50 ปีเต็มใจที่จะจ่าย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีอายุไม่เกิน 50 ปีเต็มใจที่จะจ่ายนั้น ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองทอบิต (Tobit Model) โดยใช้จำนวนตัวอย่างบุคคลากรจำนวนทั้งสิ้น 823 ตัวอย่างในการวิเคราะห์ ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถนำมาอธิบายได้ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีอายุไม่เกิน 50 ปีเต็มใจที่จะจ่าย โดยให้ค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคคลากรเต็มใจที่จะจ่ายเป็นฟังก์ชันขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ซึ่งสามารถนำมาเขียนในรูปทั่วไปได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \ln WTP_i = & \beta_0 + \beta_1 AGE + \beta_2 SEX + \beta_3 MARRI + \beta_4 EDUCA \\ & + \beta_5 \ln INCOME + \beta_6 \ln COST + \beta_7 LIFEINSUR \\ & + \beta_8 COVER + \beta_9 \ln IPHIGH + \beta_{10} DI \\ & + \beta_{11} DICOU + \beta_{12} DISON1 + \beta_{13} DISON2 + \beta_{14} DIDAD1 \\ & + \beta_{15} DIDAD2 + \beta_{16} DIMOM1 + \beta_{17} DIMOM2 + \varepsilon_i \end{aligned}$$

ก่อนที่จะได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคคลากรที่มีอายุไม่เกิน 50 ปีเต็มใจที่จะจ่ายนั้น เนื่องจากเราต้องการลดจำนวนตัวแปรเชิงคุณภาพจึงได้ทำการวิเคราะห์ค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคคลากรเต็มใจที่จะจ่าย ตามตัวแปรภาวะของโรคเรื้อรังของสมาชิกในครอบครัวซึ่งเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ เพื่อดูความแตกต่างของค่าเบี้ยประกันสุขภาพในกลุ่มของภาวะการไม่เป็นโรคเรื้อรังและการไม่มีชีวิตอยู่ของสมาชิกในครอบครัวของบุคคลากร

(DISON2, DIDAD2, DIMOM2) ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพของทั้ง 2 กลุ่มไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงได้ทำการรวมตัวแปรทั้ง 2 กลุ่มเข้าด้วยกัน ดังนี้

DISON1	=	1	คือ	ภาวะการเป็นโรคเรื้อรังของบุตร
	=	0	คือ	ภาวะการไม่เป็นโรคเรื้อรังของบุตร/ ไม่มีบุตร
DIDAD1	=	1	คือ	ภาวะการเป็นโรคเรื้อรังของบิดา
	=	0	คือ	ภาวะการไม่เป็นโรคเรื้อรังของบิดา/ บิดาเสียชีวิตแล้ว
DIMOM1	=	1	คือ	ภาวะการเป็นโรคเรื้อรังของมารดา
	=	0	คือ	ภาวะการไม่เป็นโรคเรื้อรังของมารดา/ มารดาเสียชีวิตแล้ว

จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพที่บุคคลากรเต็มใจที่จะจ่าย ด้วยแบบจำลองโทบิต ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \ln WTP_I &= 1.4595 + 0.0014 AGE + 0.0265 SEX + 0.1148 MARRI \\ &+ 0.0394 EDUCA^* + 0.0771 \ln INCOME^* + 0.0140 \ln COST \\ &+ 0.6694 LIFEINSUR^* + 0.2100 COVER^* + 0.2433 \ln IPHIGH^* \\ &- 0.1528 DI - 0.1784 DICOU + 0.1204 DISON1 \\ &- 0.1252 DIDAD1 - 0.0101 DIMOM1 \end{aligned}$$

โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพที่ตัวอย่างบุคคลากรเต็มใจที่จะจ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้แก่ ระดับการศึกษา (EDUCA) รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน ( $\ln INCOME$ ) ความต้องการทำประกันชีวิตเพิ่มเติม (LIFEINSUR) จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องการให้ครอบคลุมจากการทำประกัน (COVER) วงเงินผลประโยชน์ที่บุคคลากรต้องการกรณีผู้ป่วยในของโรงพยาบาล ( $\ln IPHIGH$ ) และเมื่อนำคุณลักษณะของบุคคลากรแต่ละคนแทนค่าลงในแบบจำลอง เพื่อทำการประมาณค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพที่บุคคลากรเต็มใจที่จะจ่าย พบว่าค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพที่บุคคลากรเต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ยเท่ากับ 594 บาทต่อเดือน

สำหรับบุคลากรในแต่ละสายงานนั้นจากการจำแนกคุณสมบัติของตัวอย่างบุคลากรในหัวข้อที่ 4.1 พบว่าตัวอย่างบุคลากรในแต่ละสายงานมี ระดับอายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน และวงเงินผลประโยชน์ที่บุคลากรต้องการกรณีผู้ป่วยในของโรงพยาบาล ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจส่งผลให้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพของบุคลากรในแต่ละสายงานมีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพของบุคลากรในแต่ละสายงาน โดยใช้วิธี Chow Test เป็นเครื่องมือในการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพ ภายใต้สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) คือ ไม่มีความแตกต่างกันของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรในแต่ละสายงานเต็มใจที่จะจ่าย ผลการทดสอบพบว่า  $F = 1.4646$  ซึ่งค่าที่ได้อยู่ในเขตปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพของบุคลากรในแต่ละสายงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจึงได้ทำการแยกวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพของบุคลากรตามสายงานดังนี้

#### 4.3.1 บุคลากรในสายงานอาจารย์

สำหรับตัวอย่างบุคลากรในสายงานอาจารย์ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้มีจำนวนรวม 310 คน โดยจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรในสายงานอาจารย์ที่มีอายุไม่เกิน 50 ปีเต็มใจที่จะจ่าย ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \ln WTP_i = & 0.1958 + 0.0022 AGE + 0.1318 SEX + 0.1088 MARRI \\ & + 0.0061 EDUCA + 0.0208 \ln INCOME + 0.0048 \ln COST \\ & + 0.6720 LIFEINSUR^* + 0.3100 COVER^* + 0.4216 \ln IPHIGH^* \\ & - 0.0523 DI - 0.1685 DICOU + 0.1391 DISON1 \\ & - 0.0140 DIDAD1 - 0.1847 DIMOM1 \end{aligned}$$

โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรในสายงานอาจารย์เต็มใจที่จะจ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้แก่ ความต้องการทำประกันชีวิตเพิ่มเติม (LIFEINSUR) จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องการให้ครอบคลุมจากการทำประกัน (COVER) วงเงินผลประโยชน์ที่บุคลากรต้องการกรณีผู้ป่วยในของโรงพยาบาล ( $\ln IPHIGH$ )

เมื่อนำคุณลักษณะของบุคลากรในสายงานอาจารย์แต่ละคนแทนค่าลงในแบบจำลอง เพื่อทำการประมาณค่าเบี่ยงประกันสุขภาพที่บุคลากรในสายงานอาจารย์เต็มใจที่จะจ่าย พบว่าค่าเบี่ยงประกันสุขภาพที่บุคลากรในสายงานอาจารย์เต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ยเท่ากับ 708 บาทต่อเดือน

#### 4.3.2 บุคลากรในสายงานข้าราชการสาย ข. และ ค.

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี่ยงประกันสุขภาพที่บุคลากรในสายงานข้าราชการสาย ข. และ ค. เต็มใจที่จะจ่ายนั้น มีจำนวนตัวอย่างบุคลากรที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้จำนวนรวม 297 คน ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \ln WTP_i &= 2.074 + 0.0001 AGE + 0.0235 SEX + 0.1390 MARRI \\ &+ 0.0286 EDUCA + 0.1037 \ln INCOME^* + 0.0210 \ln COST \\ &+ 0.9100 LIFEINSUR^* + 0.1653 COVER^* + 0.1747 \ln IPHIGH^* \\ &- 0.2885 DI - 0.3396 DICOU + 0.0176 DISON1 \\ &- 0.2699 DIDAD1 - 0.1475 DIMOM1 \end{aligned}$$

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี่ยงประกันสุขภาพที่บุคลากรในสายงานข้าราชการสาย ข. และ ค. ที่มีอายุไม่เกิน 50 ปีเต็มใจที่จะจ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้แก่ รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน ( $\ln INCOME$ ) ความต้องการทำประกันชีวิตเพิ่มเติม ( $LIFEINSUR$ ) จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องการให้ครอบคลุมจากการทำประกัน ( $COVER$ ) วงเงินผลประโยชน์ที่บุคลากรต้องการกรณีผู้ป่วยในของโรงพยาบาล ( $\ln IPHIGH$ ) และเมื่อนำคุณลักษณะของบุคลากรแต่ละคนแทนค่าลงในแบบจำลอง เพื่อทำการประมาณค่าเบี่ยงประกันสุขภาพที่บุคลากรในสายงานข้าราชการสาย ข. และ ค. เต็มใจที่จะจ่าย พบว่าค่าเบี่ยงประกันสุขภาพที่บุคลากรในสายงานข้าราชการสาย ข. และ ค. เต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ยเท่ากับ 602 บาทต่อเดือน

#### 4.3.3 บุคลากรในสายงานลูกจ้างประจำ

เมื่อนำตัวอย่างบุคลากรในสายงานลูกจ้างประจำ จำนวน 216 คน มาทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรในสายงานลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่าย ด้วยแบบจำลองโทบิต โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

$$\begin{aligned} \ln WTP_i = & 0.3797 + 0.0171 AGE + 0.0605 SEX + 0.1986 MARRI \\ & + 0.0781 EDUCA^* + 0.1769 \ln INCOME + 0.0308 \ln COST \\ & + 0.4433 LIFEINSUR^* + 0.1488 COVER^* + 0.1896 \ln IPHIGH^* \\ & - 0.1448 DI - 0.1070 DICOU + 0.1178 DISON1 \\ & - 0.0059 DIDAD1 - 0.0588 DIMOM1 \end{aligned}$$

โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรในสายงานลูกจ้างประจำ ที่มีอายุไม่เกิน 50 ปีเต็มใจที่จะจ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้แก่ ระดับการศึกษา (EDUCA) ความต้องการทำประกันชีวิตเพิ่มเติม (LIFEINSUR) จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องการให้ครอบคลุมจากการทำประกัน (COVER) วงเงินผลประโยชน์ที่บุคลากรต้องการกรณีผู้ป่วยในของโรงพยาบาล (lnIPHIGH) และเมื่อนำคุณลักษณะของบุคลากรแต่ละคนแทนค่าลงในแบบจำลอง เพื่อทำการประมาณค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรในสายงานลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่าย พบว่าค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรในสายงานลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ยเท่ากับ 492 บาทต่อเดือน

ปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายโดยไม่ว่าจะเป็นการบุคลากรในสายงานใดสามารถอธิบายได้ดังนี้

- ระดับการศึกษา (EDUCA)

การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์เป็นบวกตามที่คาดไว้ โดยเมื่อระดับการศึกษาสูงขึ้นค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายจะมีค่ามากขึ้น เนื่องจากผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงเป็นผู้ที่มีระดับความรู้สูง มีการเข้าใจถึงการประกันสุขภาพมากกว่า ตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพมากกว่าจึงมีความเต็มใจที่จะจ่ายค่าเบี้ยประกันสุขภาพมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ

- รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน (InINCOME)

จากผลการวิเคราะห์พบว่า รายได้ มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยค่าสัมประสิทธิ์ที่ประมาณค่าได้จะแสดงถึงค่าความยืดหยุ่นของรายได้ เมื่อบุคลากรมีรายได้มากขึ้นค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายก็จะมากขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้สูงย่อมมีอำนาจในการจับจ่ายใช้สอยมากขึ้นและในกรณีที่ต้องการทำประกันสุขภาพก็ย่อมมีความสามารถที่จะจ่ายค่าเบี้ยประกันสุขภาพได้มากกว่าบุคลากรผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า

- ความต้องการในการทำประกันชีวิต (LIFEINSUR)

ความต้องการในการทำประกันชีวิต เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 นอกจากการทำประกันสุขภาพแล้วหากบุคลากรต้องการทำประกันชีวิตเพิ่มเติม ค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายจะมากกว่าบุคลากรที่ต้องการทำประกันสุขภาพเพียงอย่างเดียว เนื่องจากเมื่อบุคลากรต้องการได้รับผลประโยชน์จากความคุ้มครองจากการประกันมากขึ้น บุคลากรจึงเต็มใจที่จะจ่ายค่าเบี้ยประกันมากขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนกับความคุ้มครองจากการประกันที่เพิ่มขึ้น

- จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องการให้ครอบคลุมจากการทำประกัน (COVER)

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องการให้ครอบคลุมจากการทำประกัน มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อบุคลากรต้องการทำประกันสุขภาพให้ครอบคลุมสมาชิกในครอบครัวด้วย บุคลากรจะเต็มใจที่จะจ่ายค่าเบี้ยประกันสุขภาพมากขึ้นเพื่อแลกกับความคุ้มครองสมาชิกในครอบครัวในจำนวนที่เพิ่มขึ้น

- วงเงินผลประโยชน์สูงสุดจากการประกันในกรณีผู้ป่วยใน (InIPHIGH)

วงเงินผลประโยชน์สูงสุดจากการประกันในกรณีผู้ป่วยใน นับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยค่าสัมประสิทธิ์ที่ประมาณค่าได้จะแสดงถึงความยืดหยุ่นต่อวงเงินผลประโยชน์สูงสุดจากการประกันในกรณีผู้ป่วยใน เมื่อบุคลากรต้องการวงเงินผลประโยชน์จากการประกันสุขภาพสำหรับกรณีผู้ป่วยในมากขึ้น เนื่องจากการเจ็บป่วยกรณีที่จำ

เป็นต้องเข้ารับการรักษาเป็นผู้ป่วยในของโรงพยาบาล ทำให้ต้องใช้ค่าใช้จ่ายในการรักษาเป็นจำนวนมาก ดังนั้นหากบุคลากรที่ต้องการให้ได้รับผลประโยชน์จากการทำประกันมากๆ บุคลากรย่อมที่จะมีความเต็มใจที่จะจ่ายค่าเบี้ยประกันสุขภาพมากขึ้นตามไปด้วย

สำหรับตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ อายุ (AGE) เพศ (SEX) สถานภาพการสมรส (MARRI) ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของครอบครัวในปีที่ผ่านมา (InCOST) ภาวะการเป็นโรคเรื้อรังของบุคลากร (DI) ภาวะการเป็นโรคเรื้อรังของคู่สมรส (DICOU) ภาวะการเป็นโรคเรื้อรังของบุตร (DISON) ภาวะการเป็นโรคเรื้อรังของบิดา (DIDAD) ภาวะการเป็นโรคเรื้อรังของมารดา (DIMOM) พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.23 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์

ตัวแปร	บุคลากรรวม		บุคลากรในสายงาน อาจารย์		บุคลากรในสายงาน ข้าราชการสาย ข. และ ค.		บุคลากรในสายงาน ลูกจ้างประจำ	
	ค่า สัมประสิทธิ์	Z-statistics	ค่า สัมประสิทธิ์	Z-statistics	ค่า สัมประสิทธิ์	Z-statistics	ค่า สัมประสิทธิ์	Z-statistics
Constant	1.4595	3.8946	0.1958	0.2285	2.0740	2.2158	0.3797	0.3110
AGE	0.0014	0.2689	0.0022	0.2399	0.0001	0.0097	0.0171	1.5602
SEX	0.0265	0.3838	0.1318	1.3391	0.0235	0.1768	0.0605	0.5003
MARRI	0.1148	1.3305	0.1088	0.8270	0.1390	0.9424	0.1986	0.9904
EDUCA	0.0394	3.6822	0.0061	0.1639	0.0286	0.5197	0.0781	4.1563
lnINCOME	0.0771	2.3581	0.0208	0.3428	0.1037	2.3960	0.1769	1.2610
lnCOST	0.0140	1.2321	0.0048	0.2867	0.0210	1.0125	0.0308	1.5045
DI	-0.1528	-1.6678	-0.0523	-0.3646	-0.2885	-1.7834	-0.1448	-0.9110
DICOU	-0.1784	-1.5226	-0.1685	-1.0821	-0.3396	-1.2134	-0.1070	-0.5714
DISON1	0.1204	1.1204	0.1391	0.8774	0.0176	0.0810	0.1178	0.6864
DIDAD1	-0.1252	-1.4628	-0.0140	-0.1022	-0.2699	-1.7225	-0.0060	-0.0425
DIMOM1	-0.0101	-0.1185	-0.1847	-1.3934	-0.1475	-0.9762	-0.0589	-0.4079
LIFEINSUR	0.6694	7.4724	0.6720	4.0072	0.9100	6.2076	0.4433	3.0964
COVER	0.2100	6.2681	0.3100	5.8645	0.1653	2.6439	0.1488	2.7410
lnIPHIGH	0.2433	14.2167	0.4216	12.9884	0.1747	5.6244	0.1896	7.6833
Log likelihood	-1145.267		-391.9018		-438.7793		-269.4388	
The Likelihood Ratio Test	357.652		221.7536		95.4278		118.9294	
Left censored obs	18		7		7		4	
Uncensored obs	805		303		290		212	
Total obs	823		310		297		216	

\* มีนัยสำคัญ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ที่มา: จากการคำนวณ