

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ระบบประกันสังคม เป็นการจัดสวัสดิการรูปแบบหนึ่ง โดยยึดแนวทางเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ในการสร้างหลักประกันในการดำรงชีพเมื่อยามเดือดร้อนแก่ประชาชนที่เป็นลูกจ้าง โดยมีภาคีทั้งสามฝ่าย คือ รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างที่มีค่าจ้าง รวมออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อก่อให้เกิดสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทน 7 กรณี คือ เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตายอันไม่เนื่องจากการทำงาน การคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และกรณีว่างงาน ทั้งนี้ลูกจ้างผู้ประสบความเดือดร้อนสามารถได้รับการรักษาพยาบาล และมีรายได้อย่างต่อเนื่องที่จะนำมาใช้จ่ายในการดำรงชีวิตต่อไปได้ โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการขึ้นทะเบียน ทั้งในส่วน of นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อเข้าสู่ระบบประกันสังคม โดยในช่วงแรกที่กฎหมายประกันสังคมบังคับใช้ในปี 2533 กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างครบ 20 คนมีหน้าที่ขึ้นทะเบียน และได้เปลี่ยนเป็นครบ 10 คน และ 1 คน ตามลำดับจนถึงปัจจุบัน และจากการที่มีการบังคับใช้กับนายจ้างที่มีลูกจ้างครบ 1 คน ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่และนายจ้างในการให้ความหมายของคำว่า นิติสัมพันธ์ ของนายจ้างและลูกจ้าง และการใช้หลักฐานประกอบการขึ้นทะเบียน สำนักงานประกันสังคมจึงต้องประกาศยกเว้นกิจการบางกิจการในการขึ้นทะเบียน เช่น กิจการหาบเร่ แผงลอย รถเข็น และกิจการที่ไม่มีสถานที่ตั้งเป็นหลักแหล่งแน่นอน ซึ่งไม่สามารถจดทะเบียนพาณิชย์ได้ และปัจจุบันสำนักงานประกันสังคม ได้ใช้ความพยายามหลายประการในการเพิ่มจำนวนการขึ้นทะเบียนของผู้ที่อยู่ในข่ายคุ้มครอง อาทิ การขยายช่องทางการรับและส่งเงินสมทบได้หลายช่องทาง การรณรงค์เพื่อประชาสัมพันธ์เร่งรัดให้ผู้ที่อยู่ในข่ายรับการคุ้มครองปฏิบัติตามกฎหมายอย่างต่อเนื่อง การตกลงกับกรมสรรพากรเพื่อนำค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างและลูกจ้างไปหักลดหย่อนภาษี การให้เงินตอบแทนสำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไปและจ่ายเงินสมทบถูกต้องครบถ้วนด้วยสื่อข้อมูล การเปิดสายด่วน 1506 สำหรับนายจ้างและลูกจ้างเพื่อสอบถามข้อมูลและข้อร้องเรียนต่าง ๆ นอกจากนั้น ยังนำระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (GIS) มาช่วยตรวจสอบในการหาตำแหน่งของผู้ที่ยังไม่มาขึ้นทะเบียนตามกำหนด พร้อม ๆ กันนี้ได้เร่งบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกับผู้อยู่ในข่ายรับการคุ้มครอง โดยเฉพาะนายจ้างที่ทำหน้าที่รวบรวมเงินสมทบจากฝ่ายลูกจ้าง และจากฝ่าย

นายจ้างนำส่งให้สำนักงานปฏิบัติหน้าที่ที่ดีต่อไป ในขณะที่เดียวกันก็มีระบบทำโทษสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งนับว่าสำนักงานประกันสังคมได้พยายามส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมเพื่อก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น

จากการสำรวจจำนวนลูกจ้างในระบบประกันสังคม ณ เดือนกันยายน 2549 พบว่าขึ้นทะเบียนแล้วจำนวน 8,8000,846 คน (สำนักงานประกันสังคม, 2549) และประชาชนในระบบแรงงานที่มีมากกว่า 1.5 ล้านคนจากที่ควรได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม แต่นายจ้างของลูกจ้างเหล่านั้นเป็นจำนวนมากยังหลบเลี่ยงกฎหมายไม่ขึ้นทะเบียนเพื่อนำลูกจ้างเข้าสู่ระบบประกันสังคม แม้ว่าสำนักงานประกันสังคมได้มีการดำเนินการในหลายรูปแบบ เช่น การลงโทษเปรียบเทียบปรับ และดำเนินคดีตามกฎหมายเมื่อตรวจพบหรือได้รับการร้องเรียนจากลูกจ้าง เพิ่มช่องทางในการรับบริการที่สะดวกรวดเร็ว การใช้ระบบติดตามที่ทันสมัย และหากสถานการณ์การหลบเลี่ยงกฎหมายยังเกิดเช่นนี้ตลอดไป นอกจากผลเสียที่เกิดกับลูกจ้างซึ่งจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์แล้ว ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งครอบครัว และเครือข่ายที่ต้องดูแลรับผิดชอบของลูกจ้างย่อมได้รับผลกระทบจนขาดความมั่นคงและขาดคุณภาพชีวิตที่ดี และในส่วนของนายจ้างการที่ลูกจ้างขาดแรงจูงใจในการทำงานย่อมส่งผลถึงผลผลิตที่ไม่ได้มาตรฐานตรงตามเวลาทำให้รายได้และผลกำไรของนายจ้างสูญเสียอันจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และเศรษฐกิจมวลรวมของประเทศ แต่หากทุกฝ่ายร่วมมือกันโดยนายจ้างขึ้นทะเบียนให้ถูกต้อง ลูกจ้างแจ้งการหลบเลี่ยงกฎหมายของนายจ้างให้ภาครัฐทราบ และภาครัฐให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมแล้ว ระบบประกันสังคมย่อมยังประโยชน์แก่ลูกจ้างและประชาชนโดยสามารถสร้างสังคมที่อยู่ดีมีสุขได้ ดังนั้นการที่จะทำให้เกิดผลดีแก่ระบบประกันสังคม ผู้ที่เป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้ระบบประกันสังคมขับเคลื่อนไปได้คือนายจ้าง ซึ่งเป็นหนึ่งในไตรภาคีที่จะต้องทำหน้าที่ตามกฎหมาย และต้องมีความเสียสละ เพราะจะต้องดำเนินการติดต่อประสานงานกับสำนักงานประกันสังคม ตั้งแต่เริ่มขึ้นทะเบียน ยื่นขอสิทธิประโยชน์แทนลูกจ้าง แจ้งเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริง จนกระทั่งถึงการหยุดกิจการชั่วคราวหรือเลิกกิจการ โดยที่ผ่านมามีนายจ้างเป็นจำนวนมากที่ปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ยังมีนายจ้างอีกจำนวนหนึ่งไม่ยอมปฏิบัติตามทั้งการไม่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมหรือขึ้นทะเบียนให้ลูกจ้างไม่ครบทุกคน ทำให้มีข้อร้องเรียนจากลูกจ้างอยู่เนืองนิจ

เพื่อจะให้คนปฏิบัติสิ่งใดก็ตาม จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจโดย David C. McClelland (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2546, น. 166) กล่าวถึงแรงจูงใจ (Motive) ว่าหมายถึงสภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่แรงจูงใจนั้นต้องการ แรงจูงใจจึงมีความสำคัญโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะแรงจูงใจจะเป็นทั้ง

สภาวะที่ฝึก และตั้งให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป ซึ่งการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลจึงต้องทำความเข้าใจกับแรงจูงใจของคน ๆ นั้นว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจอยู่ในประเภทใด ระดับใด เพราะในบางสถานการณ์เราอาจพบว่าบุคคลที่ตกอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน น่าจะมีการแสดงการตอบสนองเป็นพฤติกรรมที่เหมือนกัน แต่กลับมีการแสดงออกที่ต่างกัน ดังนั้น การทำความเข้าใจกับแนวคิดทฤษฎีของการจูงใจจะช่วยให้คนได้รับประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่ การเข้าใจในพฤติกรรมของตนเอง จะเป็นประโยชน์ในการควบคุมตนให้สามารถเลือกแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และบังคับมิให้ตนแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้ การเข้าใจในพฤติกรรมของผู้อื่น อันจะช่วยให้คนเราควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้ด้วยการเลือกใช้การจูงใจที่เหมาะสมกับบุคคลที่แตกต่างกันนั้น ๆ ได้ และการเข้าใจในพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลเพื่อสร้างสถานการณ์จูงใจให้กลุ่มบุคคลมีพฤติกรรมไปในแนวทางที่ต้องการได้ และนอกจากนี้ยังพบว่ามนุษย์มีแรงจูงใจสำคัญ 2 ส่วนคือ

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลโดยจะเกิดขึ้นได้เองโดยไม่ต้องมีสิ่งเร้าจากภายนอกมาล่อ จึงเป็นแรงจูงใจที่มีมาตั้งแต่เกิด และเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากความอยู่รอดของชีวิต โดยเป็นแรงจูงใจที่สร้างให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาชีวิตได้ด้วยตนเอง ทำให้มนุษย์มีกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นในสังคม

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) หรือแรงจูงใจจากการเรียนรู้ (Learning or Secondary Motive) เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกให้คนเราเกิดจุดมุ่งหมาย จนนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมเพื่อนำตนไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น นับว่าเป็นแรงจูงใจทางสังคมที่สร้างให้บุคคลเกิดสัมพันธภาพกับผู้อื่น เกิดพฤติกรรมตอบสนองหรือปฏิกิริยาต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น เป้าหมายของพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจชนิดนี้จะเกี่ยวข้องกับความมั่นคง สถานะและความสำเร็จของบุคคล โดยสังคมจะเป็นผู้เร้าให้เกิดขึ้น

การที่ระบบประกันสังคมจะเป็นระบบที่ดีได้ ผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบประกันสังคมทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล และประชาชนนอกกรอบที่กำลังจะเข้าสู่ระบบประกันสังคม จะต้องร่วมมือกันสร้างสรรคให้เกิดแรงจูงใจโดยเฉพาะนายจ้างที่ยังขาดแรงจูงใจเป็นอย่างมากทั้งภายในซึ่งได้แก่ การมีมนุษยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายนอกซึ่งได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมาย การส่งเงินสมทบ และการรับรองสิทธิประโยชน์ให้ลูกจ้างเมื่อเจ็บป่วยเพื่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิต โดยนายจ้างจะต้องเป็นตัวกลางเพื่อประสานประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมจากรัฐสู่ลูกจ้าง ลูกจ้างจะต้องระวังรักษาสุขภาพให้แข็งแรงและร่วมจ่ายเงินสมทบอย่างสม่ำเสมอ และในภาครัฐควรที่จะสร้างระบบการบริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตลอดทั้ง

การจัดสรรสิทธิประโยชน์ที่เพียงพอเพื่อบรรเทาเบาบางความเดือดร้อนของลูกค้า และทั้งนายจ้างและลูกค้าสามารถร่วมเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขได้ตามความสามารถ

จากสถานการณ์ของปัญหา สามารถเทียบเคียงกับนายจ้างที่มีหน้าที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม และอยู่ในสถานการณ์เดียวกันแต่แสดงพฤติกรรมต่างกันในการเข้าสู่ระบบประกันสังคม อันเป็นผลมาจากการขาดแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกในการตระหนักถึงด้วยกันทั้งสิ้น ดังนั้นนอกเหนือจากการดำเนินการที่มีอยู่แล้วสำนักงานประกันสังคมควรที่จะมีการกระตุ้นด้วยวิธีการอื่น นอกเหนือจากการบังคับใช้กฎหมายเพียงอย่างเดียว เพื่อสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างได้เกิดความพร้อมเพื่อที่จะเข้าสู่ระบบประกันสังคม และจะส่งผลถึงลูกค้าได้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตามกฎหมายด้วยความเต็มใจ อันจะส่งผลดีต่อระบบประกันสังคมต่อไป

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานประกันสังคมกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ 4 เขตของกรุงเทพมหานคร คือเขตพระนคร เขตสัมพันธวงศ์ เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตดุสิต และเขตอื่นที่สะดวกจะให้บริการ สำนักงานฯ ได้จัดโครงสร้างการปฏิบัติงานเป็น 2 กลุ่มงานตามระยะเวลาให้บริการโดยงานที่สามารถดำเนินการให้บริการแล้วเสร็จภายใน 1 วันเป็นงานบริการ (Front Office) ได้แก่ งานรับขึ้นทะเบียนนายจ้างกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม งานรับขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน งานรับชำระเงินสมทบทั้ง 2 กองทุน งานวินิจฉัยประโยชน์ทดแทนและเงินทดแทน และงานจ่ายประโยชน์ทดแทนและเงินทดแทน และงานที่ไม่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายใน 1 วันเป็นงานปฏิบัติการ (Back Office) ได้แก่ งานออกบัตรรับรองสิทธิ งานแก้ไขฐานข้อมูลนายจ้างและผู้ประกันตน การแก้ไขเลขชั่วคราวที่เกิดจากการนำส่งเงินผิดขั้นตอน งานขอรับการบำบัดทดแทนไต งานจัดการฐานข้อมูลการส่งเงินสมทบ งานตรวจบัญชีนายจ้าง งานเร่งรัดหนี้เงินสมทบ งานคืนเงินสมทบที่เก็บไว้เกินคิณนายจ้างและผู้ประกันตน งานดำเนินคดีนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย งานจัดทำบัญชีและงบการเงินงานสารบรรณ พัสดุ และครุภัณฑ์ งานจัดทำแผน โครงการและงบประมาณ และงานรายงานผลการปฏิบัติงาน และจากการเก็บข้อมูลได้พบว่ายังมีนายจ้างอีกจำนวนมากซึ่งเป็นนายจ้างขนาดเล็กและหลากหลายประเภทกิจการที่ยังไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม และสำหรับนายจ้างที่ติดต่อกับสำนักงานมีช่องทางการขึ้นทะเบียนเพื่อเข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยการขึ้นทะเบียน ณ สำนักงานแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย
2. ได้รับหนังสือแจ้งให้ขึ้นทะเบียนจากเจ้าหน้าที่ตามข้อมูลการจดทะเบียนพาณิชย์ โดยสำนักงานประกันสังคมขอใช้ข้อมูลร่วมกับกระทรวงพาณิชย์
3. ถูกร้องเรียนจากลูกจ้างของสถานประกอบการหรือญาติของลูกจ้าง เนื่องจากประสบอันตรายแล้วไม่สามารถใช้สิทธิเบิกสิทธิประโยชน์ได้

จากการนำข้อมูลจำนวนนายจ้างที่จดทะเบียนพาณิชย์ เพื่อประกอบกิจการของนายจ้างในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1 ทั้ง 4 เขตคือเขตพระนคร สัมพันธวงศ์ ป้อมปราบศัตรูพ่าย และดุสิต เพื่อเป็นข้อมูลในการนำนายจ้างเข้าสู่ระบบประกันสังคมในช่วงตั้งแต่ปี 2548 ซึ่งเป็นปีแรกที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นทางการ พบว่ามียานจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียนจำนวน 4,132 รายแต่เข้าสู่ระบบประกันสังคมเพียง 598 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.47 ของนายจ้างทั้งหมด ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1

จำนวนนายจ้างที่มีหน้าที่ขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคม
เปรียบเทียบกับนายจ้างที่ขึ้นทะเบียนแล้ว

นายจ้าง	2548	ร้อยละ
นายจ้างที่มีหน้าที่ขึ้นทะเบียน	4,132	100.00
นายจ้างที่ขึ้นทะเบียนแล้ว	598	14.47

ที่มา: กองตรวจสอบ สำนักงานประกันสังคม

สำหรับนายจ้างที่ขึ้นทะเบียนและปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย โดยส่วนใหญ่พบว่า เป็นนายจ้างเจ้าของสถานประกอบการขนาดเล็ก มีลูกจ้างไม่เกิน 5 คนโดยการขึ้นทะเบียน การนำส่งเงินสมทบ และการรับสิทธิประโยชน์ในเบื้องต้น ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่ เช่น การนำส่งเงินสมทบเกินกำหนดทำให้มีค่าปรับ ไม่มีการแจ้งขึ้นทะเบียนให้ลูกจ้างที่เข้าทำงานทำให้สำนักงานไม่สามารถบันทึกเงินสมทบให้ลูกจ้าง เกิดปัญหาในการส่งเงินไม่ครบตามข้อกำหนดที่จะเกิดสิทธิขึ้นทะเบียนให้ลูกจ้างไม่ครบทุกคนทำให้เมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยไม่สามารถใช้สิทธิได้ และไม่ยื่นขอมีบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลให้ลูกจ้างเมื่อเจ็บป่วยลูกจ้างต้องสำรองจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลเอง และบางครั้งเบิกคืนจากสำนักงานประกันสังคมได้ไม่ครบจำนวนเพราะทำผิด

ขั้นตอน และสำหรับนายจ้างที่ถูกร้องเรียนนอกจากจะต้องขึ้นทะเบียนแล้วยังต้องถูกดำเนินคดี และเปรียบเทียบปรับทำให้ต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้นเพราะการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

การที่จะกระทำหรือไม่กระทำการใดต้องมาจากแรงจูงใจด้วยกันทั้งสิ้น เพราะแรงจูงใจ คือสถานะที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่แรงจูงใจ นั้นต้องการ และในสถานการณ์เดียวกันแรงจูงใจจะเป็นทั้งสถานะผลึกและดึงให้บุคคลแสดง พฤติกรรมแตกต่างกันได้ การที่นายจ้างไม่เข้าสู่ระบบประกันสังคมจึงเกิดจากแรงจูงใจทั้งภายใน และภายนอกที่มากระทำและส่งผลต่อการตัดสินใจเช่นกัน

สำนักงานประกันสังคมได้มีการตรวจติดตามนายจ้างให้ขึ้นทะเบียนด้วยระบบ สารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (Gis) และใช้บทลงโทษที่เข้มงวด แต่ยังมีนายจ้างอีกจำนวนมากที่ยัง ไม่เข้าสู่ระบบประกันสังคม อันบ่งบอกได้ว่านายจ้างยังขาดแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ที่จะกระตุ้นให้ปฏิบัติตามกฎหมาย อันจะก่อให้เกิดความไม่มั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีต่อตัว ลูกจ้าง ครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบเช่น บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรแล้ว ยังส่งผลต่อผลผลิต ที่ดีต่อคุณภาพของนายจ้างด้วย จากสถานการณ์ปัญหาของนายจ้างที่ยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย สำนักงานประกันสังคมควรที่จะมีการกระตุ้นด้วยวิธีการอื่น นอกเหนือจากการบังคับใช้กฎหมาย เพียงอย่างเดียว เพื่อสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างได้เกิดความพร้อมเพื่อที่จะเข้าสู่ระบบประกันสังคม ผู้ศึกษาจึงมีความอยากรู้นายจ้างมีแรงจูงใจภายในอย่างไร และอะไรคือแรงจูงใจภายนอกที่ผลักดัน ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนางานบริการของนายจ้างอื่น เพื่อนำมาใช้ประกอบการน่านายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ครบถ้วน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายนายจ้าง
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายนายจ้าง
3. เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นของนายจ้างต่อการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความ คุ่มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมซึ่งเป็นนายจ้างที่ใช้บริการ ของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. ระบบการประกันสังคม หมายถึงระบบที่ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็น โดยทั้งสามฝ่ายร่วมกันส่งเงินสมทบเข้ากองทุน เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิตของลูกจ้าง

2. การปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533 หมายถึง การกระทำทั้งที่เป็นและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เกิดความถูกต้องตามกฎหมายและความสงบสุขในสังคม ในที่นี้หมายถึงการขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคม และการนำส่งเงินสมทบ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองและเกิดสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

3. แรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง หมายถึง สิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในใจ และมีผลต่อพฤติกรรมของนายจ้าง เป็นแรงขับที่ทำให้นายจ้างสามารถตัดสินใจด้วยตัวเอง และทำให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอก ดังนี้

3.1 การตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้ถูกต้องตามกฎหมาย การให้การสนับสนุนด้วยการร่วมจ่ายเงินสมทบ และการรับรองสิทธิให้ลูกจ้างเมื่อเกิดการเจ็บป่วย

3.2 ความมีมนุษยธรรม คือ มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน

4. แรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง หมายถึง สภาวะจากภายนอกที่มากระตุ้นให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายในการเข้าสู่ระบบประกันสังคม ได้แก่

4.1 การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ คือ การกำหนดหน้าที่ของนายจ้าง และกำหนดบทลงโทษหากไม่ปฏิบัติตาม

4.2 อัตราเงินสมทบที่ต้องจ่าย คือ การลดอัตราเงินสมทบบางกรณีตามสถานการณ์บ้านเมือง การออมเงินสมทบที่จ่ายกรณีชราภาพ

4.3 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ คือ การเพิ่มเงินสิทธิประโยชน์กรณีทันตกรรม การคลอดบุตร และสงเคราะห์บุตร

5. ข้อคิดเห็นของนายจ้างต่อการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมมากยิ่งขึ้น คือ การถ่ายทอดความรู้สึกลของนายจ้างที่มีต่อรูปแบบการประชาสัมพันธ์ การได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากร และการให้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการส่งเงินสมทบ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ได้ทราบถึงระดับแรงจูงใจภายในของนายจ้างที่ปฏิบัติตามกฎหมายในการเข้าสู่ระบบประกันสังคม เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงาน โครงการ และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม เพื่อให้นายจ้างเข้าสู่ระบบประกันสังคมเพิ่มมากขึ้น
2. ได้ทราบถึงระดับแรงจูงใจภายนอกของนายจ้างที่ทำให้ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายในการเข้าสู่ระบบประกันสังคม เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ให้ลูกจ้าง
3. เพื่อนำผลการศึกษา ไปวางแผนดำเนินงานส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมมากยิ่งขึ้น