

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม กรณีศึกษานายจ้างที่ใช้บริการสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1 ผู้ศึกษาได้ศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม
3. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม
4. สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งความประพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทางและมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

ความหมายของแรงจูงใจ

แอตกินสัน (Atkinson, 1964 อ้างถึงใน กานดา จันทร์แย้ม, 2546, น. 55) กล่าวว่า แรงจูงใจคืออิทธิพลในปัจจุบันต่อทิศทางความเข้มแข็งคงทนของการกระทำ หมายความว่าทำให้เกิดการกระทำที่มีวัตถุประสงค์ มีการกระทำอย่างจริงจังและกระทำเป็นระยะเวลานาน

แซล และ ไนต์ (Saal and Knight, 1995 อ้างถึงใน นุชนารถ อยู่ดี, 2548, น. 20) อธิบายว่าแรงจูงใจหมายถึงกระบวนการที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา

พังก์เคท (Plunkett, 1995, p. 232 อ้างถึงใน เสกสรร สังขวิสุทธิ, 2547, น. 25) แรงจูงใจหมายถึง แรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นกระบวนการภายในที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคนซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการรับรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

วูม (Vroom, 1991 อ้างถึงใน พรทิพย์ แจ่มพจน์, 2546, น. 16) แรงจูงใจหมายถึง กระบวนการที่เลือกสรรโดยบุคคล ซึ่งเป็นการเลือกกระทำโดยสมัครใจ

โยธิน ศันสนยุทธ (2533, น. 140) การจูงใจหมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นภายในบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลไปสู่การกระทำที่มีเป้าหมาย

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2533, น. 82) แรงจูงใจหมายถึง ความอยากหรือกิเลส (needs) ความต้องการ (wants) แรงขับหรือแรงกระตุ้นภายใน (drive or impulse) แรงจูงใจนี้เมื่อได้สิ่งหนึ่งสิ่งใดมาตอบสนอง จะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งนั้นๆที่กำลังต้องการอยู่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น. 111) การจูงใจหมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ความต้องการได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปสู่การกระทำที่มีเป้าหมาย

ลักษณะของแรงจูงใจ

แซล และ ไนต์ (Saal and Knight, 1995, pp. 244-246 อ้างถึงใน เสกสรร สังขวิสุทธิ, 2547, น. 27) ได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจเป็น 3 ประการดังนี้

1. เป็นพลังให้เกิดพฤติกรรม (Energize) แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อบุคคลที่แรงจูงใจจะมีพลังที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองต้องการ
2. เป็นตัวชี้ทำให้เกิดพฤติกรรม (Direct) นั่นคือพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจ จะเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย มนุษย์รู้ว่าตนเองต้องการอะไร เป้าหมายของการแสดงพฤติกรรมของตนเองคืออะไร ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันให้มนุษย์มุ่งสู่จุดหมาย หรือเป้าหมายของตนเอง
3. ความคงทนของพฤติกรรม (Sustaining) นั่นคือ พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะไม่ถูกล้มเลิกง่าย ๆ บุคคลจะยังคงแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะแรงจูงใจจะเป็นทั้งสภาวะที่ผลักดัน และดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปซึ่งการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลจึงต้องทำความเข้าใจกับแรงจูงใจของคน ๆ นั้นว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจอยู่ในประเภทใดระดับใด เพราะในบางสถานการณ์เราอาจพบว่าบุคคลที่ตกอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน น่าจะมีการแสดงการตอบสนองเป็นพฤติกรรมที่เหมือนกัน แต่กลับมีการแสดงออกที่ต่างกัน ดังนั้น การทำความเข้าใจกับแนวคิดทฤษฎีของแรงจูงใจจะช่วยให้บุคคลได้รับประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้

1. เข้าใจในพฤติกรรมของตนเอง จะเป็นประโยชน์ในการควบคุมตนให้สามารถเลือกแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และบังคับมิให้ตนแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้
2. เข้าใจในพฤติกรรมของผู้อื่น อันจะช่วยให้คนเราควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้ด้วยการเลือกใช้การจูงใจที่เหมาะสมกับบุคคลที่แตกต่างกันนั้น ๆ ได้
3. เข้าใจในพฤติกรรมของกลุ่มบุคคล เพื่อสร้างสถานการณ์จูงใจให้กลุ่มบุคคลมีพฤติกรรมไปในแนวทางที่ต้องการได้

ประเภทของแรงจูงใจ

การแบ่งประเภทของแรงจูงใจนั้น สามารถพิจารณาแบ่งได้ตามเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงลำดับขั้น และความแตกต่างของแรงจูงใจแต่ละชนิดไว้ ดังนี้

1. แบ่งประเภทตามสิ่งเร้า

2. แบ่งประเภทตามความต้องการ

ในการศึกษาครั้งนี้จะแบ่งเฉพาะตามสิ่งเร้าซึ่งครอบคลุมทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก คือ

1. แรงจูงใจพื้นฐาน (Primary Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต แรงจูงใจพื้นฐานนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อแสวงหาอาหาร หลีกเลียงความเจ็บปวด และดำรงชีวิตเผ่าพันธุ์ของตนต่อไป แรงจูงใจพื้นฐานจึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะต้องเกิดกับคนทุกคน

2. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลโดยจะเกิดขึ้นได้เองไม่ต้องมีสิ่งเร้าจากภายนอกมาล่อ จึงเป็นแรงจูงใจที่มีมาตั้งแต่เกิด เป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากความอยู่รอดของชีวิต โดยเป็นแรงจูงใจที่สร้างให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาชีวิตได้ด้วยตนเอง ทำให้มนุษย์มีกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นในสังคม

3. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) หรือแรงจูงใจจากการเรียนรู้ (Learning or Secondary Motive) เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกให้คนเราเกิดจุดมุ่งหมาย จนนำไปสู่การพฤติกรรมเพื่อนำตนไปสู่จุดมุ่งหมาย นับว่าเป็นแรงจูงใจทางสังคมที่สร้างให้บุคคลเกิดสัมพันธภาพกับผู้อื่น เกิดพฤติกรรมตอบสนองหรือปฏิกิริยาต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น เป้าหมายของพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจชนิดนี้จะเกี่ยวข้องกับ ความมั่นคง สถานะและความสำเร็จของบุคคล โดยสังคมจะเป็นผู้เร้าให้เกิดขึ้น สำหรับแรงจูงใจประเภทนี้ที่กล่าวถึงเสมอ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์

- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมการทำงานให้ดีขึ้นบรรลุประสบความสำเร็จ เมื่อบุคคลได้รับความสำเร็จและได้รางวัลจากสังคม บุคคลก็จะมีแรงจูงใจนี้ติดตัวไปตลอดได้

- แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ (Affiliative Motive) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนและแสดงพฤติกรรมให้ตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เป็นแรงจูงใจที่สังคมสร้างเงื่อนไขกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะคนเราต้องการที่จะได้รับความรักจากผู้อื่น ต้องการยอมรับและเอาใจใส่จากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องกับ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาปัจจุบันได้ศึกษาและสรุปว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ มี 3 ด้าน คือ (<http://th.wikipedia.org/wiki/a>)

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological Factor) ในองค์ประกอบด้านนี้จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ได้
2. องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบด้านนี้เป็นผลสืบเนื่องต่อกันจากองค์ประกอบข้อ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์
3. องค์ประกอบทางด้านการคิด (Cognitive Factor)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พอสรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคลทำให้เกิดแรงจูงใจในสิ่งที่ตนปรารถนา และเมื่อสิ่งที่ปรารถนาได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่ง บุคคลจะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นและเรียนรู้ที่จะแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น โดยมีปัจจัยทั้งภายในและภายนอกเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่คาดหวังล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับนายจ้างที่ปฏิบัติตามกฎหมายในการเข้าสู่ระบบประกันสังคมย่อมมีแรงจูงใจภายในคือ ความรับผิดชอบต่อสังคม และความมีมนุษยธรรม และแรงจูงใจภายนอกที่มากระตุ้นคือ การบังคับใช้กฎหมาย อัตราเงินสมทบ และสิทธิประโยชน์ให้น่าลูกจ้างมาขึ้นทะเบียนเข้าสู่ระบบประกันสังคม เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ตามกฎหมายอย่างครบถ้วนถูกต้อง

2. แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2530, น. 35) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ว่าเป็นการพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของกลุ่มต่าง ๆ ทั้งหมด ภายในสังคมนั้น ภายหลังจากพิจารณาถึงผลกระทบดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารควรจะทำการตัดสินใจในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลส่วนมาก คือ ให้ความยุติธรรมกับกลุ่มต่าง ๆ ภายในสังคมมากที่สุด

เสนาะ ตีเยาว (2544, น. 36) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม คือ ภาระที่บริษัทจะต้องดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของบริษัทและต่อชุมชนภายนอกด้วย ความรับผิดชอบต่อของบริษัทจึงเป็นภาระที่บริษัทมีต่อผู้มีส่วนร่วมในบริษัท

คาร์เตอร์ วี กูด (Good, 1973, p. 20 อ้างถึงใน บัณฑิตา ทรัพย์กมล, 2544, น. 14) อธิบายความรับผิดชอบต่อสังคมว่า หมายถึงคุณธรรมซึ่งเป็นความคิดรวบยอดในความรู้สึกรับผิดชอบต่อชีวิต อันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้ง ควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อสนองความปรารถนาสามารถมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของคนกลุ่มใหญ่ และพร้อมแสดงออกเมื่อมีเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมมากระตุ้น

วิกกี ดับเบิลยู กริฟฟิน (Griffin, 1996, p. 11 อ้างถึงใน บัณฑิตา ทรัพย์กมล, 2544, น. 14) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมว่าเป็นข้อผูกพันและเป็นหน้าที่ขององค์กรที่มีหน้าที่ในการปกป้อง และให้ผลประโยชน์ต่อสภาพแวดล้อมรอบข้าง

วอเรน อาร์ พลังเกตต์ (Plunkett, 1994, p. 819 อ้างถึงใน บัณฑิตา ทรัพย์กมล, 2544, น. 15) ได้ให้ความหมายความรับผิดชอบต่อสังคมว่า เจตนาที่ไม่พึงพอจะสร้างทางธุรกิจของบุคคลและองค์กรของคนฝ่ายเดียวแต่ยังป้องกันและสร้างสรรค์ผลประโยชน์นั้น ๆ ให้แก่บุคคลอื่นและให้แก่สังคม รวมถึงความพยายามหลีกเลี่ยงไม่กระทำการใด ๆ ให้บุคคลอื่นและสังคมต้องเสียหายอีกด้วย

จันทร์จิรา มูลเมือง (2535, น. 40 อ้างถึงใน พัชรี นิวัฒน์เจริญชัยกุล, 2546, น. 20) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมว่า หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับและมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ซึ่งเป็นเรื่องที่ผูกพันเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่างตั้งแต่สังคมขนาดเล็ก จนถึงสังคมขนาดใหญ่

อาร์เวน มอนดี้ (Mondy, 1998, p. 22 อ้างถึงใน พัชรี นิวัฒน์เจริญชัยกุล, 2546, น. 20) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึงข้อผูกมัดของผู้บริหารในการหาวิธีที่จะรักษาหรือปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว

สรุป ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง จิตสำนึกของความรู้สึกรับผิดชอบต่อชีวิต ที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดการแสดงออกของพฤติกรรมที่ดีและมีประโยชน์ต่อสังคมรอบข้าง

ระดับความรับผิดชอบต่อสังคม

ปัจจุบันการตัดสินใจและการกระทำต่าง ๆ ขององค์กรในด้านการจัดการ ได้มีการเพิ่ม การพิจารณาทางด้านสังคมเข้าไปด้วย โดยถือว่าความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการแสดงออกของ การบริหารที่มีจริยธรรม โดยองค์กรจะต้องพิจารณาว่าควรมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างไร มากน้อยเพียงใด ซึ่งก็จะต้องขึ้นอยู่กับรายได้และผลกำไรเพียงพอ อันจะนำไปสู่การดำเนินการ ต่อไปได้

จินตนา บุญบงการ (2544, น. 34-36) ได้เสนอระดับความรับผิดชอบต่อสังคมได้เป็น 4 ระดับ คือ

1. ความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ (Economic Responsibility) เพื่อผลิตสินค้าและ บริการตามที่ประชาชนต้องการ และนำมาขายเพื่อให้เกิดกำไรแก่เจ้าของกิจการ (ในกรณีที่เป็ นองค์กรทำเพื่อกำไร) นับได้ว่าเป็นความรับผิดชอบหลักและความรับผิดชอบดั้งเดิมของการ ดำเนินการจนอาจกล่าวได้ว่า นอกจากความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจแล้ว ผู้บริหารในอดีตบางคน ไม่เคยคำนึงถึงความรับผิดชอบในด้านอื่นเลย

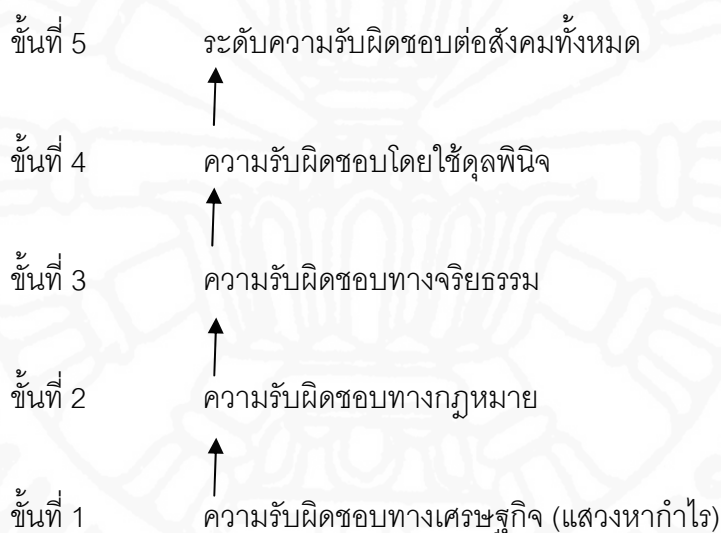
2. ความรับผิดชอบต่อกฎหมาย (Legal Responsibility) เพื่อดำเนินกิจการไปตาม ครรลองของกฎหมายและกฎข้อบังคับต่าง ๆ อย่างไม่ผิดกฎหมายของกฎข้อบังคับไม่สามารถจะ ครอบคลุมการกระทำทุกอย่างที่องค์กรกระทำได้ การกระทำบางอย่างไม่ผิดกฎหมาย แต่องค์กร ควรจะกระทำหรือไม่ก็นั้นขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ

3. ความรับผิดชอบในการใช้ดุลยพินิจ (Discretionary Responsibility) ความ รับผิดชอบต่อระดับนี้เป็นความสมัครใจของผู้บริหารองค์กรโดยตรง และขึ้นอยู่กับตัดสินใจ เลือกรกระทำของผู้บริหารแต่ละคน ความรับผิดชอบนี้ไม่ได้บังคับไว้เป็นกฎหมาย หรือสิ่งที่พนักงาน คิดว่าควรได้รับตามหลักจริยธรรม เช่น ผู้บริหารไม่สนับสนุนให้พนักงานทำงานล่วงเวลาแต่กลับ จ้างพนักงานเพิ่ม เพิ่มเครื่องจักร เพิ่มเงินเดือน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารพินิจพิจารณาอย่างสุขุมแล้วว่า การทำงานล่วงเวลาทำให้สุขภาพของพนักงานเสื่อมโทรม และเป็นการบั่นทอนคุณภาพชีวิต

4. ความรับผิดชอบต่อจริยธรรม (Ethical Responsibility) การกระทำบางอย่าง ไม่ใช่สิ่งที่กฎหมายบังคับ แต่ถ้าองค์กรไม่ทำก็ไม่ผิดกฎหมาย แต่องค์กรเลือกรกระทำเพราะเห็นว่ เป็นความรับผิดชอบต่อจริยธรรม เช่น การให้สวัสดิการด้านเสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เงินกู้ยืม อาหาร กลางวัน รถรับส่งพนักงาน การจัดงานเลี้ยง

แนวโน้มใหม่ของโลกได้หันมาให้ความสำคัญต่อการสร้างเสริมและสนับสนุนทุนเชิงคุณธรรมบวกกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมากขึ้น จากการประกอบธุรกิจเพื่อเหตุผลทางเศรษฐกิจซึ่งหมายถึงกำไรและความอยู่รอดเท่านั้น ได้มีการประกอบธุรกิจร่วมกิจกรรมทางสังคมเพื่อวัตถุประสงค์ของสังคม เรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจ (Corporate Social Responsibility : CSR) จึงเป็นความรับผิดชอบต่อของนายจ้างที่จะมีส่วนในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน การลงทุนในธุรกิจที่มีภาพลบก็จะเพิ่มในธุรกิจที่มีภาพบวกสูงขึ้น การประกอบธุรกิจจะประสบความสำเร็จจะต้องมีการให้คุณค่าต่อจริยธรรม เคารพในความเป็นมนุษย์ของลูกค้า ความเป็นชุมชน และในธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร



จะเห็นได้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคม อาจแบ่งเป็นระดับขั้นได้ จากขั้นที่ 1 เป็นสิ่งที่ผู้เป็นนายจ้างต้องทำเพื่อความอยู่รอดของตนเองนั่นคือ ความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ แต่นายจ้างบางคนจะรับผิดชอบต่อขั้นสูงต่อไป คือ จะเลือกทำสิ่งที่ได้ผลประโยชน์ได้กำไร แต่ต้องไม่ผิดกฎหมาย ถ้ามีความรับผิดชอบต่อสูงขึ้นไปอีกก็จะเป็นความรับผิดชอบต่อค่านึงถึงจริยธรรม หลังจากนั้นเป็นขั้นการพินิจพิจารณา การกระทำเพื่อรับผิดชอบต่ออย่างสุจริตระมัดระวังจริงจังขึ้นไปกว่าแค่เพียงค่านึงถึงจริยธรรม และการที่นายจ้างคนใดจะตัดสินใจดำเนินการโดยมีความรับผิดชอบต่อมากน้อยประการใดขึ้นอยู่กับจริยธรรมของนายจ้างผู้นั้น สุดท้ายเป็นขั้นตอนของความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งหมด

ขนาดของความรับผิดชอบต่อสังคม

การพิจารณาเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของนายจ้างว่า ควรมีมากน้อยเพียงใดและอย่างไรนั้น จะใช้วิธีพิจารณา “ระดับของการตระหนักถึงปัญหาทางสังคม” (Social Responsiveness) หรือระดับความมากน้อยในการตระหนักถึงพันธะข้อผูกพันของนายจ้างที่พึงมีต่อสังคมโดยการติดตามดูว่า นายจ้างได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อปลดปล่อยข้อปัญหาทางสังคมที่นายจ้างมีภาระผูกพันอยู่และควรต้องเข้าช่วยเหลือแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด สามารถแบ่งออกเป็น 3 แบบคือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537, น. 96-98)

1. การรับผิดชอบต่อสังคมตามข้อผูกพัน (Social Obligation Approach) หรือการรับผิดชอบต่อเฉพาะเท่าที่เป็นขั้นต่ำสุดตามบังคับของกฎหมายเท่านั้น กิจกรรมที่มีแนวคิดแบบนี้จะเสียสละทรัพยากรขององค์กรเฉพาะเพียงเท่าที่กฎหมายบังคับให้ต้องทำเท่านั้น แต่การจะหวังให้มีการเสียสละสมัครใจเพื่อเข้าช่วยเหลือแก้ไขปัญหาดังคมนั้นน้อยมาก

2. การรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility Approach) คือ การยอมรับว่ากิจกรรมมีความรับผิดชอบต่อทั้งสองทางคู่กัน คือ การทำกำไรทางเศรษฐกิจ และการรับผิดชอบต่อสังคมในแง่ของความรับผิดชอบต่อในทางเศรษฐกิจนั้นคือ การมุ่งทำกำไร และเพิ่มส่วนของผู้ถือหุ้นให้สูงขึ้น ส่วนอีกทางหนึ่งคือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งหมายถึง การมุ่งสนใจต่อปัญหาทางสังคมที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้น แต่ขอบเขตการเข้าไปช่วยเหลือแก้ปัญหาดังคมนั้นจะถูกจำกัดโดยจะมีเฉพาะภายในกรอบที่จะไม่ทำให้องค์กรต้องสูญเสียประโยชน์ทางเศรษฐกิจจนเกิดความเสียหายขึ้น

ตามรูปแบบนี้ องค์กรจะยอมรับในบทบาทของกลุ่มต่าง ๆ ที่ทำกิจกรรมทางสังคมและ/หรืออาจเข้าไปสนับสนุนโดยตรง พร้อมกับการส่งเสริมให้ผู้บริหาร และพนักงานของตนออกไปร่วมมือกับบทบาทช่วยสังคมในทำนองเดียวกันด้วย การแก้ปัญหาดังคมตามรูปแบบนี้ กระทำโดยการไปปฏิบัติตอบ เพื่อให้เกิดการปรับแก้ปัญหาลงไปในตัวพร้อมกันตลอดเวลา

3. การระงับระงับต่อปัญหาในสังคม (Social Responsiveness Approach) โดยเน้นว่าธุรกิจมิใช่จะมีความรับผิดชอบต่อในทางเศรษฐกิจและสังคมคู่กันเท่านั้น แต่จะต้องมองการณ์ไกลออกไป โดยคาดหวังถึงปัญหาในทางสังคมที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้ล่วงหน้าและอุทิศทรัพยากรขององค์กรเพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหานั้นที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย วิธีการลักษณะแบบนี้จะเป็นการกระทำแบบ “กันไว้ดีกว่าแก้” โดยคาดหวังปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แล้วรีบเข้าไปลงมือแก้ไขในทันที

ขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคม

ขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคม (Area of social Responsibility) มีทั้งหมด 7 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, น. 95)

1. ด้านชุมชน (The Community) องค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมจะต้องสร้างจุดเด่นขึ้นในชุมชน เช่น เป็นผู้นำในการช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้สังคม
2. ด้านสุขภาพและสวัสดิการ (Health and welfare) องค์กรมีความเชื่อว่า การลงทุนในสุขภาพและการจัดสวัสดิการให้กับชุมชน เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีคุณค่าและจำเป็นสำหรับพนักงาน บริษัท และชุมชนขนาดใหญ่ ตัวอย่างโครงการด้านสุขภาพและสังคมจะสร้างค่านิยมในชุมชน ซึ่งจะทำให้บริษัทมีอิทธิพลต่อผู้ลงทุนและสร้างภาพที่ดีให้กับบริษัทด้วย
3. ด้านการศึกษา (Education) องค์กรจำนวนมากมีความสนใจในความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการศึกษาผู้บริหารมีความตระหนักว่าจะต้องปรับปรุงการศึกษาทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการบริจาคเงินด้านการศึกษา การประชาสัมพันธ์ และด้านอื่น ๆ
4. ด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) บางองค์กรมุ่งความรับผิดชอบต่อสังคมในการรณรงค์สิทธิมนุษยชน เช่น ความเท่าเทียมกันของเพศหญิงในการได้รับการจ้างงาน
5. ด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ (The Natural Environment) องค์กรจำนวนมากได้ตัดสินใจเลือก การแก้ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการสร้างจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น ผลิตสินค้าที่ไม่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การไม่ใช้สาร CFC เครื่องปรับอากาศและตู้เย็น
6. ด้านสิทธิของผู้บริโภค (Consumer Rights) บางองค์กรได้เน้นในเรื่องของสิทธิผู้บริโภค โดยคำนึงถึงผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัย และการโฆษณาที่เป็นความจริง (Truthful Advertising)
7. ด้านวัฒนธรรม (Culture) เป็นการเรียนรู้และการคิดร่วมกัน ตลอดจนการแสดงออกระหว่างกลุ่มบุคคลหรือสังคมธุรกิจที่ให้การสนับสนุนด้านศิลปวัฒนธรรมเชื่อว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งสามารถส่งเสริมการรู้จักบริษัท ตลอดจนสร้างความรู้สึกละแวกทัศนคติที่ดีให้เกิดกับบริษัทได้ แนวคิดที่ให้การสนับสนุนเหตุการณ์ด้านวัฒนธรรมถือว่าเป็นการลงทุนด้านคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสำหรับลูกค้าชุมชนในท้องถิ่น บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขององค์กร ถือว่าสามารถสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้กับกลุ่มเหล่านี้ได้

กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งองค์กรจะต้องรับผิดชอบต่อ

ในการดำเนินงานขององค์กร การกำหนดความรับผิดชอบต่อผู้บริหารจะต้องทราบถึงว่ามีกลุ่มใดบ้างที่ควรจะได้รับพิจารณาในการรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันไปที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญและความสมดุล องค์กรจะต้องให้ความสนใจกับกลุ่มเหล่านี้ โดยมุ่งไปที่สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน โดยจะต้องให้ความสำคัญกับกลุ่มต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งอยู่ภายใต้การดำเนินงาน



ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, น. 94

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การแสดงออกของพฤติกรรมของนายจ้างต่อสังคมภายนอก เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรของนายจ้างทำให้เกิดการยอมรับจากสังคม การปฏิบัติของนายจ้างจะต้องอยู่ในความรับผิดชอบต่อตามข้อผูกพันตาม

กฎหมาย จริยธรรมคือการเสียสละร่างกายและทุนทรัพย์ตามความเหมาะสม และการตระหนักนี้ในหน้าที่ของนายจ้างที่พึงระวังระไวต่อการต่อปัญหาสังคม ซึ่งเกิดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการเข้าสู่ระบบประกันสังคม อันเป็นกิจกรรมที่นายจ้างต้องดำเนินการ ทั้งทางด้านสวัสดิการตามกฎหมาย สิทธิมนุษยชน และสุขภาพอนามัย เพื่อให้เกิดความสันติสุขในสังคม

3. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2534, น. 3) กล่าวว่า การประกันสังคม หมายถึง ระบบที่ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ได้เข้ามามีส่วนร่วมกันดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของลูกจ้าง โดยทั้งสามฝ่ายร่วมส่งเงินสมทบเข้ากองทุน ซึ่งมีลักษณะเป็นการออมทรัพย์ ทั้งนี้กองทุนจะมีการบริหารในรูปที่ทั้งสามฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วม ส่วนประเภทของการประกันอาจครอบคลุมไปถึง การคลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร ความพิการ ทุพพลภาพ การชราภาพ การฌาปนกิจ การประกันสุขภาพ และการจ้างงานได้ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ

วิไลเดือน พรอนันต์ (2535, น. 25) กล่าวไว้ว่า ประกันสังคม หมายถึง ระบบที่ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลได้เข้ามามีส่วนร่วมกันดำเนินการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของลูกจ้าง โดยทั้งสามฝ่ายเข้าร่วมส่งเงินสมทบเข้ากองทุน ซึ่งมีลักษณะเป็นการออมทรัพย์ ทั้งนี้กองทุนจะมีการบริหารงานในรูปที่ทั้งสามฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วม ส่วนประเภทของการประกันอาจจะครอบคลุมไปถึงการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร การเจ็บป่วย การพิการ หรือทุพพลภาพ การชราภาพ การฌาปนกิจ และการว่างงาน แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละประเภท

บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2535, น. 1) กล่าวว่า การประกันสังคม หมายถึง โครงการที่รัฐบาลจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความมั่นคงและหลักประกันให้กับประชาชน โดยมีการเก็บเงินส่วนหนึ่งจากประชาชนที่มีรายได้นำมาสมทบพร้อมกันเป็นทุนกลาง เพื่อไปช่วยเหลือประชาชนที่ประสบเคราะห์กรรม เช่น อุบัติเหตุ เจ็บป่วย ทุพพลภาพ ในกรณีตกงานและชราภาพ โดยปกติการประกันสังคมในขั้นต้นจะใช้บังคับแก่คนทำงานที่รับค่าจ้าง โดยคนงานและนายจ้างเป็นผู้ส่งมอบเงินสมทบและรัฐบาลออกเงินสมทบอีกส่วนหนึ่ง

นิคม จันทรวีฑูร (2528, น. 100) ให้ความหมายของการประกันสังคมว่า หมายถึง โครงการที่รัฐได้จัดขึ้นเพื่อบูรณาการสร้างความมั่นคงและหลักประกันให้กับประชาชน โดยมีการเก็บเงินส่วนหนึ่งจากรายได้จากประชาชนที่มีรายได้ประจำนำมาสมทบรวมกันเป็นกองทุนกลาง โดย

นายจ้างและรัฐบาลออกเงินสมทบด้วย กองทุนกลางนี้ไปใช้ในกรณีที่ประสบเคราะห์กรรม เช่น อุบัติเหตุ ในกรณีเจ็บป่วย พิกการ ทุพพลภาพ ชราภาพ และว่างงาน

อำพล สิงหโกวินท์ (2537, น. 5) ให้ความหมายว่า การประกันสังคม คือ การที่ประชาชนผู้มีรายได้แต่ละคนได้มีส่วนช่วยตนเองหรือครอบครัว โดยร่วมกันเสี่ยงภัยหรือช่วยเหลือ บำบัดทุกข์ยากเดือดร้อนซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้มีรายได้ในสังคม ด้วยการออกเงินสมทบเข้า กองทุนกลางที่เรียกว่ากองทุนประกันสังคม โดยมีนายจ้าง ลูกจ้าง และในบางโครงการมีรัฐบาล ร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ด้วย การประกันสังคมมีหลักการสำคัญอยู่ 7 ประการ คือ

1. การประกันสังคม เป็นวิธีการออกเงินสมทบ โดยฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล เข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะช่วยเหลือหรืออุดหนุนโดยใช้เงินของรัฐ
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคมนั้น ถือเป็นลักษณะของการบังคับโดยมี ข้อยกเว้นไว้น้อยมาก
3. เงินสมทบที่จ่ายมาจะจัดตั้งเป็นกองทุนพิเศษนำไปช่วยเป็นประโยชน์ทดแทน ตามที่กำหนดไว้
4. ส่วนเกินของเงินสมทบจะนำไปลงทุนเพื่อให้กองทุนมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
5. สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทน เกิดจากการได้จ่ายเงินสมทบที่เป็นไปตามเงื่อนไข
6. อัตราการจ่ายเงินสมทบปกติพิจารณาจากรายได้ หรือมีเช่นนั้นก็พิจารณาจาก สถานภาพของบุคคล
7. การประกันสังคมประเภทเจ็บป่วยใน ปกติ นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบแต่ฝ่ายเดียว หรือบางกรณีรัฐให้ความช่วยเหลือเงินอุดหนุน

อุษา พาณิชปฐมพงศ์ (2537, น. 19 อ้างถึงใน นิศารัตน์ มงคลรัตน์, 2546, น. 20) ให้ความหมายไว้ว่า การประกันสังคม ความสัมพันธ์กับความมั่นคงทางสังคม ในฐานะที่เป็น องค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในสังคม การประกันสังคมมีลักษณะของการป้องกัน การขาดแคลนรายได้ และการทดแทนความสูญเสีย โดยมีหลักการคุ้มครองประชาชนให้ ประชาชนช่วยตนเองด้วยการออม การเสียสละเพื่อส่วนรวม นอกจากนี้จะเป็นการเน้นลักษณะ สังคมไม่มีลักษณะกำไรในด้านแรงงาน และสนับสนุนแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น การประกันสังคมจึง เป็นรากฐานของความมั่นคงทางสังคม

ประนิตดา จ่างแก้ว (2538, น. 7 อ้างถึงใน นิศารัตน์ มงคลรัตน์, 2546, น. 20) กล่าวว่า การประกันสังคมเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบความมั่นคงทางสังคม พื้นฐานความคิดของการ

ประกันสังคมตั้งอยู่บนทฤษฎีการกระจายความสูญเสีย และการลดปัจจัยเสี่ยง (Theory of Distribution of Losses and Elimination of Risks)

กล่าวโดยสรุป การประกันสังคมคือโครงการที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้หลักประกันแก่ลูกจ้าง ให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย ซึ่งไม่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน การเข้าร่วมโครงการเป็นลักษณะบังคับหักเงินสมทบจากรายได้ของลูกจ้างแต่ละบุคคล โดยมีนายจ้าง และรัฐบาล ร่วมสมทบเข้ากองทุนกลาง เรียกว่า กองทุนประกันสังคม ลักษณะของการประกันสังคมมี ดังนี้

1. มีการบริหารทางการเงิน โดยวิธีการจัดเก็บเงินสมทบ ซึ่งโดยปกติมักมาจากการสมทบของนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้รัฐจะเข้ามามีส่วนร่วมในการเงินสมทบหรือเงินอุดหนุนอื่น ๆ ด้วย หรือไม่ก็ได้
2. การเข้าร่วมในโครงการจะเป็นลักษณะแบบบังคับ ซึ่งมีข้อยกเว้นน้อยมาก
3. รายได้จากเงินสมทบจะเก็บรวบรวมอยู่ในรูปกองทุนพิเศษ ซึ่งต้องนำไปเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับประโยชน์ทดแทน และค่าใช้จ่ายในการบริหาร
4. เงินส่วนเกินไม่จำเป็นต้องนำมาใช้จ่ายสำหรับประโยชน์ทดแทนในปัจจุบัน แต่จะนำไปลงทุนเพื่อให้เกิดดอกผลต่อไป
5. สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน จะขึ้นอยู่กับประวัติการจ่ายเงินสมทบ โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบความจำเป็นหรือการตรวจสอบรายได้แต่อย่างใด
6. อัตราเงินสมทบและอัตราประโยชน์ทดแทนจะมีความสัมพันธ์กับรายได้ของผู้ประกันตน
7. การประกันกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน โดยทั่วไปจะมาจากการสนับสนุนทางการเงินจากนายจ้างแต่เพียงผู้เดียว โดยอาจมีรัฐช่วยจ่ายเงินอุดหนุน

ประเภทของการประกันและการจ่ายประโยชน์ทดแทน

1. การประกันการเจ็บป่วย การประกันประเภทนี้ถือหลักการที่ว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาแล้ว ต้องเจ็บป่วย จึงมีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองรายได้ที่ต้องสูญเสียไปและคุ้มครองค่าใช้จ่ายของผู้ประกันตนอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ ทั้งนี้ การบาดเจ็บโดยสามัญธรรมดาและในเหตุแห่งการเจ็บป่วยนั้น ย่อมทำให้ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติ

หรือทำให้ต้องว่างงานในระหว่างการเจ็บป่วย ซึ่งเป็นสาเหตุแห่งความเดือดร้อนและกระทบกระเทือนรายได้ในการยังชีพ

หลักของการให้ประโยชน์ทดแทนสำหรับการประกันความเจ็บป่วยได้แยกออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 บริการทางการแพทย์ ได้แก่ การตรวจโดยแพทย์ทั่วไป รวมทั้งการตรวจตามบ้าน การตรวจพิเศษ การจ่ายยาที่จำเป็น การทำฟัน และการฟื้นฟูทางการแพทย์ รวมทั้งอุปกรณ์การฟื้นฟู สำหรับวิธีการให้บริการรักษาพยาบาลจะมี 2 แบบ คือ ให้บริการรักษาโดยสถานพยาบาลที่หน่วยงานประกันสังคมจัดตั้งขึ้นเอง หรือให้บริการรักษาโดยสถานพยาบาลที่ได้ทำสัญญาเข้าร่วมในโครงการประกันสังคม และเนื่องจากการรักษาพยาบาลในแต่ละครั้งจะมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างแพง ซึ่งได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการตรวจบำบัดรักษาทางการแพทย์ การใช้เวชภัณฑ์ ค่าที่พักในการรักษาตัวในโรงพยาบาล และการอำนวยความสะดวกในการรับ-ส่งตัวเข้ารักษาพยาบาล ดังนั้น ในการประกันการเจ็บป่วยจึงมักจะจำกัดช่วงเวลาของการรักษาพยาบาล เช่น กำหนดการเจ็บป่วยครั้งหนึ่งต้องไม่เกิน 26 สัปดาห์

1.2 เงินทดแทนการขาดรายได้ ซึ่งจะจ่ายให้แก่ผู้ประกันตนที่ต้องขาดรายได้ลงไปในช่วงระยะเวลาที่ต้องหยุดงานเพราะเจ็บป่วย หรือเพื่อการรักษา

2. การประกันการคลอดบุตร การประกันประเภทนี้มีความมุ่งหมายที่จะทำให้ความคุ้มครองสุขภาพของมารดาและบุตร ให้ได้รับการรักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็น และเพื่อให้ผู้ประกันตน หญิงหรือภรรยาของผู้ประกันตนแน่ใจว่าสามารถดูแลตนเองและบุตร ในช่วงก่อนคลอดและหลังการคลอดได้

หลักการให้ประโยชน์ทดแทนก็ได้แยกเป็นการบริการทางการแพทย์ ซึ่งได้แก่ การตรวจรับฝากครรภ์ การให้เวชภัณฑ์ การรับทำคลอดในสถานพยาบาล การพักรักษาตัวในสถานพยาบาล และการอำนวยความสะดวกในการรับ-ส่ง ตัวเข้าสถานพยาบาลตามความจำเป็น สำหรับกรณีที่แท้งบุตรถือว่าการเจ็บป่วย และต้องรับประโยชน์ทดแทนในประเภทการประกันการเจ็บป่วย เงินทดแทนการขาดรายได้จะจ่ายเป็นเงินทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนที่ต้องขาดรายได้ลงในช่วงระยะเวลาที่ต้องหยุดงาน ซึ่งสำหรับการคลอดบุตรนี้ ได้มีการกำหนดให้จ่ายประโยชน์ทดแทนทั้งในช่วงของการหยุดงานก่อนคลอดและหลังคลอด ทั้งนี้ตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 102 ได้กำหนดให้ประโยชน์ทดแทนในรูปของตัวเงินควรจะอยู่ในอัตราไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของรายได้ก่อนหน้าการหยุดงาน และให้จ่ายไม่ต่ำกว่า 12 สัปดาห์ ของการหยุดงาน ซึ่งจะครอบคลุมระยะเวลา

ในช่วงก่อนคลอด 6 สัปดาห์ และหลังคลอด 6 สัปดาห์ ในบางโครงการจ่ายค่าคลอดบุตรจะจ่ายเป็นเงินก้อนเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

3. การประกันการทุพพลภาพ การประกันประเภทนี้ มีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองรายได้ของผู้ประกันตนที่กลายสภาพเป็นผู้พิการ ทุพพลภาพ จนไม่สามารถจะประกอบอาชีพ ให้มีรายได้สำหรับเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างต่อเนื่อง โดยให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้

หลักของจ่ายประโยชน์ทดแทน แยกออกเป็นบริการทางการแพทย์ ซึ่งจะครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและอื่น ๆ เช่นเดียวกับบริการทางการแพทย์ ที่ให้ในกรณีเจ็บป่วยเงินทดแทนการขาดรายได้ จะจ่ายเป็นเงินทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนที่ต้องขาดรายได้ลงไปในช่วงระยะเวลาที่หยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาล เงินเลี้ยงชีพหรือบำนาญสำหรับผู้พิการทุพพลภาพจะจ่ายให้ในกรณีที่มีการพิการทุพพลภาพอย่างถาวร และต้องสูญเสียความสามารถ ในการทำงาน ตั้งแต่ 2 ใน 3 ส่วนหรือร้อยละ 67 ของสมรรถภาพเดิม นอกจากนี้ยังมีความช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ ได้แก่ การให้บริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน การให้แขนขาเทียม เครื่องพยุงกาย การจัดหางานที่เหมาะสมให้ทำ การให้เงินทุนประกอบอาชีพ

4. การประกันการตาย การประกันประเภทนี้มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองความเดือดร้อนในเรื่องค่าใช้จ่ายในการจัดการศพของผู้ประกันตนที่ถึงแก่ความตาย และคุ้มครองรายได้ ของครอบครัวของผู้ประกันตนให้คงมีรายได้ตลอดไป เพราะเมื่อหัวหน้าครอบครัวถึงแก่กรรมลง แล้วก็เป็นสาเหตุแห่งความเดือดร้อน และกระทบกระเทือนรายได้ของบุคคลในครอบครัวในการยังชีพ

หลักของการจ่ายประโยชน์ทดแทน จะครอบคลุมเงินค่าทำศพ เพื่อให้ทายาทนำไปใช้จ่ายเป็นค่าจัดการศพของผู้ประกันตน เงินบำนาญทายาทจะจ่ายเป็นเงินบำนาญให้แก่ทายาทหรือผู้อยู่ในอุปการะที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ เช่น บำนาญให้แก่หญิงหม้ายหรือชายหม้ายที่ไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ หรือไม่อาจช่วยเหลือตัวเองได้ และบุตรกำพร้า

5. การประกันการสงเคราะห์ครอบครัว การประกันประเภทนี้มีความมุ่งหมายที่เสริมรายได้ให้แก่ครอบครัวของผู้ประกันตนที่มีบุตรเป็นประการสำคัญ หลักการจ่ายประโยชน์ทดแทนเพื่อเสริมรายได้ในการประกันประเภทนี้ จะจ่ายเงินสงเคราะห์ครอบครัวให้เป็นรายงวด ในจำนวนตามที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปเลี้ยงดูเด็กที่อยู่ในครอบครัวในช่วงระยะเวลา หรือตามเงื่อนไขที่กำหนด หรือจ่ายเป็นสิ่งของเครื่องใช้อันจำเป็นสำหรับเด็กตามจำนวนเด็กที่ได้มีการกำหนดไว้

6. การประกันการชราภาพ การประกันประเภทนี้มีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองแก่คนทำงานที่ไม่สามารถหารายได้จากการทำงานได้อย่างพอเพียง อันเป็นผลเนื่องจากความชรา และให้ความคุ้มครองแก่ผู้สูงอายุที่ต้องออกจากงานจากการเกษียณอายุ ทำให้ต้องขาด รายได้ประจำ ซึ่งเป็นสาเหตุแห่งความเดือดร้อนและกระทบกระเทือนต่อการยังชีพ

หลักของการจ่ายประโยชน์ทดแทน จึงเป็นการจ่ายเงินบำนาญชราภาพให้ไปจนตลอดชีพ เพื่อให้ผู้รับบำนาญสามารถใช้ชีวิตในบั้นปลายได้อย่างสงบสุข โดยทั่วไปแล้ว การจ่ายเงินบำนาญชราภาพจะจ่ายให้ต่อเมื่อผู้ประกันตนอายุครบตามเกณฑ์ที่กำหนด สำหรับการกำหนดอัตราเงินบำนาญที่จะจ่ายให้แก่ผู้ประกันตนที่เกษียณอายุจะมี 2 วิธี คือ วิธีแรกจะกำหนดอัตราบำนาญให้ เพียงพอต่อการยังชีพขั้นพื้นฐาน คือ ไม่ต่ำกว่าเส้นความยากจน ส่วนอีกวิธีหนึ่ง คือ การกำหนดอัตราบำนาญให้สัมพันธ์กับมาตรฐานการครองชีพที่ผู้ประกันตนเคยได้รับก่อนการเกษียณอายุ ซึ่งจะเป็นอัตราบำนาญที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ก่อนหน้าการออกจากงานนั่นเอง

7. การประกันการว่างงาน การประกันประเภทนี้มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองรายได้ อันเนื่องมาจากต้องออกจากงาน เพราะนายจ้างยุบเลิกตำแหน่งงาน เลิกกิจการ หรือให้ออกจากงานหรือผู้ประกันตนลาออกเอง โดยผู้ประกันตนไม่มีความผิด ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน จึงจะต้องให้ความช่วยเหลือทางการเงินให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ต่อไป

หลักของการจ่ายประโยชน์ทดแทน มีดังนี้ เงินทดแทนการขาดรายได้ จ่ายเป็นเงินโดยคำนวณจากรายได้ที่เคยได้รับอยู่ และจ่ายในช่วงระยะเวลาอันสมควรก่อนที่จะหางานทำได้ใหม่ จัดให้ฝึกอาชีพหรือพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้หางานทำได้ง่ายขึ้น จัดหางานให้ทำตามความเหมาะสมกับความสามารถและมีรายได้ใกล้เคียงกับรายได้เดิม

สรุป กองทุนประกันสังคมมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกองทุนให้หลักประกันแก่ผู้ประกันตน ให้ได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อต้องประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย ซึ่งไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน ผู้ประกันตนตามกองทุนประกันสังคมมี 3 ประเภท คือ ผู้กันตนตามที่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไปหรือเรียกว่าผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ คือ ผู้ที่พ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง และได้สมัครเป็นผู้ประกันตนต่อไป หรือเรียกว่า ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 และผู้ประกันตนซึ่งไม่ใช่ลูกจ้าง คือผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระที่สมัครเป็นผู้ประกันตน เรียกว่า ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2539 หลักการประกันสังคมจะเป็นลักษณะของการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขร่วมกันระหว่างสมาชิกผู้มีรายได้จะต้องหักเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมโดยมีนายจ้าง และรัฐบาลร่วม

สมทบเข้ากองทุนประกันสังคมด้วย เงื่อนไขการจ่ายประโยชน์ทดแทน ขึ้นอยู่กับการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนตามกฎหมายปัจจุบันกองทุนประกันสังคมครอบคลุมสิทธิประโยชน์ทั้งหมด 7 ประเภทประกอบด้วย กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยไม่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน ในขณะที่เริ่มดำเนินโครงการประกันสังคมในระยะแรก ให้สิทธิประโยชน์ทดแทน 4 กรณี คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยไม่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย ต่อมาวันที่ 31 ธันวาคม 2541 ขยายความคุ้มครองเพิ่มอีก 2 กรณี คือ กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ และเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2547 ขยายความคุ้มครองเพิ่มอีก 1 กรณี คือ กรณีว่างงาน ซึ่งครอบคลุมครบทั้ง 7 กรณี

การปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างในระบบประกันสังคม

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 ผู้ศึกษาขอสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. การขึ้นทะเบียนประกันสังคม

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคม เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนจะต้องเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมาย ผู้ที่เป็นลูกจ้างซึ่งได้รับยกเว้นไม่ต้องเป็นผู้ประกันตนได้แก่

ลูกจ้างในกิจการที่พระราชบัญญัติประกันสังคมไม่ใช้บังคับ คือ

- ข้าราชการและลูกจ้างประจำของราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น แต่ถ้าเป็นลูกจ้างชั่วคราวก็ยังคงต้องเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม

- ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ

- ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ

- ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

- นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียนหรือวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล

- ลูกจ้างของสภากาชาดไทย

- ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ตามความหมายของคำว่า “รัฐวิสาหกิจ” มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

- ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

- ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวเป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล

- ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

2. หน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม

2.1 ขึ้นทะเบียนนายจ้าง (ตามแบบ สปส. 1-01) เพื่อแสดงรายละเอียดของนายจ้างพร้อมกับแบบขึ้นทะเบียนลูกจ้างแต่ละคน (สปส. 1-03) เพื่อแสดงประวัติรายละเอียดของลูกจ้างต้องดำเนินการภายใน 30 วัน นับจากวันที่มีลูกจ้างครบ 1 คน ขึ้นไป

2.2 เมื่อได้รับบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล จะต้องรีบแจกจ่ายบัตรฯ ให้ลูกจ้างเพื่อนำไปแสดงต่อสถานพยาบาลเมื่อขอรับบริการทางการแพทย์

2.3 ลงนามรับรองการจ่ายเงินสมทบ ตามที่เป็นจริงให้แก่ลูกจ้างเมื่อต้องการยื่นหลักฐานขอรับสิทธิประโยชน์กรณีต่าง ๆ

2.4 แจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงของผู้ประกันตน ทั้งกรณีที่ลูกจ้างเคยเป็นผู้ประกันตนจากสถานประกอบการอื่น และกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน และกรณีที่ผู้ประกันตนเปลี่ยนแปลงชื่อ - ชื่อสกุล ต้องแจ้งเปลี่ยนแปลงภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลง ต่อสำนักงานประกันสังคม

2.5 แจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงนายจ้าง กรณีที่นายจ้างเปลี่ยนชื่อกิจการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ หรืออื่น ๆ ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป ต่อสำนักงานประกันสังคม

2.6 จัดทำทะเบียนผู้ประกันตน (สปส. 6 - 07) ตามแบบที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด เพื่อประโยชน์ในการตรวจตราและควบคุมงาน ให้นายจ้างเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ พร้อมทั้งจะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้

2.7 นำส่งเงินสมทบ ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้นายจ้างมีหน้าที่หักเงินค่าจ้างตามอัตราที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด เพื่อนำส่งรวมกับเงินสมทบที่เป็นส่วนของนายจ้างใน อัตราเท่ากัน ส่งให้สำนักงานประกันสังคมภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้ พร้อมทั้งยื่นแบบรายการแสดงการนำส่งเงินสมทบตามแบบที่กำหนด

2.8 นายจ้างมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาในสถานประกอบการ เพื่อปฏิบัติหน้าที่การสอบถามข้อเท็จจริง

3. บทกำหนดโทษ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประกันสังคมที่สำคัญ ดังนี้

3.1 นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของตนและเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน ภายในระยะเวลาที่กำหนด ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมิได้นำส่ง

3.2 นายจ้างผู้ใดเจตนาไม่ยื่นแบบการขึ้นทะเบียนรายการต่อสำนักงาน ภายในกำหนดเวลา หรือไม่แจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงาน ภายในกำหนดเวลาต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

3.3 นายจ้างไม่แจ้งการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนภายใน 30 วัน หรือไม่แจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงของผู้ประกันตน หรือแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงอันเป็นเท็จภายใน วันที่ 15 ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

หลักการของพระราชบัญญัติประกันสังคม

ผู้ประกันตน

ผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม แบ่งออก เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ผู้ประกันตนโดยบังคับ (Compulsory) ตามมาตรา 33 คือ ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ซึ่งนายจ้างอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งลูกจ้างต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์

2. ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (Voluntary) มาตรา 39 คือ ผู้ประกันตนที่เคยเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 และส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลง เนื่องจากเพราะสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง อาทิ ลาออก ถูกเลิกจ้าง ให้ผู้ประกันตนมีความประสงค์สมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ตามมาตรา 39 ได้ ภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

การสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น

1. ตาย
2. สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตน นั้น

1. ตาย
2. ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 อีก คือ ลูกจ้างกลับมาทำงานเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการอีก
3. ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยการแสดงความจำนงต่อสำนักงาน
4. ไม่ส่งเงินสมทบ 3 เดือน ติดต่อกัน
5. ภายในระยะเวลา 12 เดือน ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบ 9 เดือน

อัตราเงินสมทบ

การที่จะได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมนั้นจะต้องมีการจ่ายเงินสมทบ กล่าวคือ ผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐบาล ทั้งสามฝ่ายจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ สำหรับความคุ้มครองหรือสิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ คลอดบุตร และตายนั้น ทั้งสามฝ่ายจะต้องสมทบฝ่ายละ ร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างรายเดือนของผู้ประกันตน แต่เนื่องจากเกิดวิกฤติเศรษฐกิจซึ่งมีผลกระทบต่อรายได้ของผู้ประกันตนจึงได้มีการลดอัตราเงินสมทบเป็นฝ่ายละร้อยละ 1 ของค่าจ้างตั้งแต่ปี 2541 ส่วนความคุ้มครองในกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพทั้งสามฝ่ายจะต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราฝ่ายละร้อยละ 1 ของค่าจ้างรายเดือนของผู้ประกันตนเริ่มตั้งแต่ต้นปี 2542 นายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นเป็นฝ่ายละร้อยละ 2 ของค่าจ้างของผู้ประกันตนในปี 2543 และร้อยละ 3 ในปี 2545 โดยที่รัฐบาลยังสมทบในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างเท่าเดิม เริ่มตั้งแต่ในปี 2547 นายจ้างและลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มอีกฝ่ายละร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างและรัฐบาลอีกร้อยละ 0.25 ของค่าจ้าง เพื่อประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ในเรื่องค่าจ้างของผู้ประกันตนนั้นตามกฎหมายให้หมายถึง เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร (พ.ร.บ. ประกันสังคม 2533 มาตรา 5)

ที่มาของเงินสมทบ

เงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 หรือผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้าง มาจากเงินค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งค่าจ้างที่จะนำมาคำนวณเงินสมทบนั้นต้องไม่ต่ำกว่า 1,650 บาท และไม่เกินกว่า 15,000 บาท ดังนั้นถ้าลูกจ้างคนใดได้รับเงินค่าจ้างในแต่ละเดือนน้อยกว่า 1,650 บาท นายจ้างจะต้องคำนวณเงินสมทบจากฐานค่าจ้าง 1,650 บาท แต่ถ้าลูกจ้างมีค่าจ้างมากกว่า 15,000 บาท นายจ้างจะต้องนำค่าจ้างเฉพาะจำนวน 15,000 บาทเท่านั้นมาคำนวณเงินสมทบและสำหรับเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 หรือผู้ประกันตนสมัครใจ ไม่ได้มาจากค่าจ้างเนื่องจากผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ไม่ใช่ลูกจ้างจึงไม่มีค่าจ้าง แต่จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบนั้นมาจากจำนวนเงินตามที่กฎกระทรวงกำหนดไว้แล้ว คือ 4,800 บาท

อัตราเงินสมทบในแต่ละกรณี

ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน และนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนอีกเป็นจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนต้องจ่าย คือ อัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตนเช่นกัน โดยเงินสมทบจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

1. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย นายจ้าง ผู้ประกันตนและรัฐบาลต้องจ่ายในอัตราที่เท่ากันฝ่ายละร้อยละ 1.5 (หนึ่งจุดห้า) ของค่าจ้างของผู้ประกันตน
2. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ นายจ้างและผู้ประกันตน ต้องจ่ายในอัตราที่เท่ากันฝ่ายละร้อยละ 3 (สาม) ของค่าจ้างของผู้ประกันตน ส่วนฝ่ายรัฐบาลจ่ายสมทบอีกร้อยละ 1 ของค่าจ้าง ของผู้ประกันตน (เงินสมทบส่วนนี้ผู้ประกันตนมีสิทธิที่จะได้รับคืน)
3. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน นายจ้างและผู้ประกันตนต้องจ่ายในอัตราที่เท่ากันฝ่ายละร้อยละ.50 (จุดห้าศูนย์) บาท ส่วนรัฐบาลจ่ายสมทบอีกในอัตราร้อยละ .25 (จุดสองห้า) บาท สรุปอัตราเงินสมทบตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1

อัตราเงินสมทบตามพระราชบัญญัติประกันสังคม

ผู้จ่ายเงินสมทบ	อัตราเงินสมทบ เป็นร้อยละของ ค่าจ้างของ ผู้ประกันตน	อัตราเงินสมทบเป็นร้อยละ ของค่าจ้างของ ผู้ประกันตน
เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพล ภาพ ตาย และคลอดบุตร		
1) รัฐบาล	1.5	1
2) นายจ้าง	1.5	1
3) ผู้ประกันตน	1.5	1
เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ		เริ่ม 31 ธ.ค. 2541
1) รัฐบาล	3	1
2) นายจ้าง	3	2
3) ผู้ประกันตน	3	2
เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน		เริ่ม 1 ม.ค.2547
1) รัฐบาล	.25	
2) นายจ้าง	.50	
3) ผู้ประกันตน	.50	

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม, 2549

สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ได้ให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตน 7 กรณี คือ

1. กรณีเจ็บป่วย (มาตรา 62) ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน

2. กรณีคลอดบุตร (มาตรา 65 วรรคหนึ่ง) ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยา หรือสำหรับหญิงที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผย ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา ทั้งนี้ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน

3. กรณีทุพพลภาพ (มาตรา 69) ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน

4. กรณีตาย (มาตรา 73 วรรคหนึ่ง) ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือน ก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตายดังนี้

5. กรณีสงเคราะห์บุตร (มาตรา 74) ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเมื่อภายในระยะเวลาสามสิบหกเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน

6. กรณีชราภาพ (มาตรา 76) ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม

7. กรณีว่างงาน (มาตรา 78 วรรคหนึ่ง) ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงาน และจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้

ผู้ประกันตน จะต้องจ่ายเงินสมทบครบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด จึงจะได้รับ ความคุ้มครองในกรณีต่าง ๆ จากกองทุนประกันสังคม โดยมีระยะเวลาการจ่ายเงิน ดังนี้

(1) การที่ผู้ประกันตนจะได้รับความคุ้มครองในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายใน 15 เดือน ก่อนที่จะเข้ารับ บริการทางการแพทย์

(2) การที่ผู้ประกันตนจะได้รับความคุ้มครองในกรณีทุพพลภาพ ผู้ประกันตนจะต้อง จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายใน 15 เดือน ก่อนที่จะเป็นผู้ทุพพลภาพ

(3) การที่ผู้ประกันตนจะได้รับความคุ้มครองในกรณีตาย ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงิน สมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน ภายใน 6 เดือน ก่อนที่จะถึงแก่ความตาย

(4) การที่ผู้ประกันตนจะได้รับความคุ้มครองในกรณีคลอดบุตร ผู้ประกันตนจะต้อง จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน ภายใน 15 เดือน ก่อนที่จะคลอดบุตร

(5) การที่ผู้ประกันตนจะได้รับความคุ้มครองในกรณีสงเคราะห์บุตร ผู้ประกันตน จะต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 36 เดือน ก่อน เดือนที่จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

(6) การที่ผู้ประกันตนจะได้รับความคุ้มครองในกรณีเงินบำนาญชราภาพ ผู้ประกันตน จะต้องจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 180 เดือนขึ้นไป การที่ผู้ประกันตนจะได้รับความคุ้มครองในกรณีเงิน บำเหน็จชราภาพ ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 1 เดือน และไม่ถึง 180 เดือน

(7) การที่ผู้ประกันตนจะได้รับความคุ้มครองในกรณีว่างงาน ผู้ประกันตนจะต้อง จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนที่จะเป็นผู้ว่างงาน

ดังนั้น ผู้ประกันตนจึงต้องรอคอยการใช้สิทธิในแต่ละกรณี ตามเงื่อนไขการจ่ายเงิน สมทบ และเมื่อครบแล้วก็สามารถใช้สิทธินั้น ๆ ได้ เช่นผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบแล้ว 1 เดือน ต่อมาผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ทายาทมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีตายทันที ตามเงื่อนไข การเกิดสิทธิตามตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2

เงื่อนไขการเกิดสิทธิประโยชน์ของการประกันสังคมสำหรับลูกจ้างเอกชน

ความคุ้มครอง	เงื่อนไขการเกิดสิทธิ	สิทธิประโยชน์
กรณีเจ็บป่วย	ต้องจ่ายเงินสมทบ ครบ 3 เดือนภายใน 15 เดือน	- มีสิทธิเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ (ยกเว้น 15 โรคตามประกาศ) - มีสิทธิรับเงินทดแทนการขาดรายได้ 50% ของค่าจ้างตามใบรับรองแพทย์ครั้งละไม่เกิน 90 วัน ปีหนึ่งไม่เกิน 180 วัน โรคเรื้อรังไม่เกิน 365 วัน - มีสิทธิเบิกค่าทันตกรรม (ถอน ขูด ชุด หินปูน) ครั้งละไม่เกิน 250 บาท ปีละไม่เกิน 500 บาท (เริ่มใช้ 1 มกราคม 2550) - มีสิทธิเบิกค่าอวัยวะเทียม/อุปกรณ์ (ตามประเภทและอัตราในประกาศ)
กรณีคลอดบุตร	ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 7 เดือน ภายใน 15 เดือน	- มีสิทธิรับค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 12,000 บาท (เริ่มใช้ 1 มกราคม 2550) - เฉพาะผู้ประกันตนหญิง มีสิทธิรับเงินทดแทนการขาดรายได้จากการคลอดบุตร ครั้งละ 50% ของค่าจ้างรายวันซึ่งเฉลี่ยจากค่าจ้างที่นำส่งเงินสมทบ 3 เดือนก่อนคลอดบุตร คูณ 90 วัน
กรณีทุพพลภาพ	เดือนต้องจ่ายเงินสมทบ ครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือน	- มีสิทธิรับเงินทดแทนการขาดรายได้เดือนละ 50% ของค่าจ้าง ตลอดชีวิต - มีสิทธิรับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง เดือนละไม่เกิน 2,000 บาท ตลอดชีวิต - มีสิทธิเบิกค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ (ตามประเภทในอัตราประกาศ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ความคุ้มครอง	เงื่อนไขการเกิดสิทธิ	สิทธิประโยชน์
		- หากผู้ทูลพลาพตาย จ่ายค่าทำศพ 30,000 บาท แก่ผู้จัดทำศพ และจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ทายาทสามเท่าของเงินทดแทนการขาดรายได้ถ้าส่งเงินสมทบครบ 36 เดือนขึ้นไปก่อนทูลพลาพ หรือสิบเท่าของเงินทดแทนการขาดรายได้ถ้าส่งเงินสมทบครบ 10 ปีขึ้นไปก่อนทูลพลาพ
กรณีตาย	ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 1 เดือนภายใน 6 เดือน	- จ่ายค่าทำศพ 30,000 บาท แก่ผู้จัดทำศพ - จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ทายาท หนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยจากค่าจ้างที่นำส่งเงินสมทบ 3 เดือนก่อนตายถ้าส่งเงินสมทบ 36 เดือนขึ้นไป หรือห้าเท่าของค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยจากค่าจ้างที่นำส่งเงินสมทบ 3 เดือนก่อนตายถ้าส่งเงินสมทบ 10 ปีขึ้นไป
กรณีสงเคราะห์บุตร	ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 12 เดือน ภายใน 36 เดือน ต้องมีสภาพการเป็นผู้ประกันตน	- มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์เดือนละ 350 บาท คราวละ 2 คน - สำหรับบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย อายุ 0-6 ปี - ทั้งสามี ภรรยา เป็นผู้ประกันตน ให้ใช้สิทธิฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง - ผู้ประกันตนเสียชีวิตหรือทูลพลาพเงินสงเคราะห์บุตรได้รับต่อจนบุตรอายุ 6 ปี

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ความคุ้มครอง	เงื่อนไขการเกิดสิทธิ	สิทธิประโยชน์
กรณีชราภาพ	ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน ต้องอายุ 55 ปี ต้องสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน	- มีสิทธิรับบำนาญรายเดือนตลอดชีพ เดือนละ 15% ของค่าจ้างเฉลี่ยจาก 60 เดือนสุดท้ายที่นำส่งเงินสมทบ ถ้ารับบำนาญแล้วเสียชีวิตภายใน 60 เดือน ทายาทเป็นผู้รับบำนาญ 10 เท่าของบำนาญ - จ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือนมีสิทธิรับบำนาญเมื่ออายุ 55 ปี และสิ้นสภาพเป็นผู้ประกันตนตามเงื่อนไขดังนี้ (1) จ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน รับคืนในส่วนของเงินสมทบของผู้ประกันตน (2) จ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือน รับคืนในส่วนของเงินสมทบของผู้ประกันตน + นายจ้าง + ดอกเบี้ย (3) ถ้าเสียชีวิตก่อนอายุ 55 ปี ทายาทเป็นผู้รับเงินบำนาญ
กรณีว่างงาน	ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 6 เดือน ภายใน 15 เดือน	- กรณีว่างงานโดยไม่สมัครใจได้รับเงินประโยชน์ทดแทน 50% ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นเวลาสูงสุด 180 วัน ในรอบปีปฏิทิน - กรณีลาออกจากงานได้รับเงินประโยชน์ทดแทน 30% ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นเวลาสูงสุด 90 วัน ในรอบปีปฏิทิน - ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนต้องไม่เป็นผู้ได้รับสิทธิชราภาพ - ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนต้องขึ้นทะเบียนการหางานทำ - ผู้รับประโยชน์ทดแทนต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน

เงื่อนไขที่ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์จากการประกันสังคมมักจะกำหนดเป็นระยะเวลาของการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม (ตารางที่ 3) เงื่อนไขของการจ่ายเงินสมทบที่สั้นที่สุดของการได้รับสิทธิประโยชน์คือ 1 เดือน ซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์ในกรณีตาย

ผู้ประกันตนจะหมดสิทธิการได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมเมื่อสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างอย่างใดก็ได้ หลังเกิดวิกฤติเศรษฐกิจอันเป็นผลให้ประชาชนตกงานเป็นจำนวนมากนั้นได้มีการแก้ไขกฎหมายโดยการขยายสิทธิให้กับผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างไปอีก 6 เดือน หลังจากถูกเลิกจ้าง (ตามกฎหมายสามารถขยายเวลาได้สูงสุดถึง 1 ปี) ทั้งนี้ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจะเป็นกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย หลังจาก 6 เดือนไปแล้วถ้าผู้สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างนั้นยังต้องการเป็นผู้ประกันตน (มาตรา 39) ต่อก็สามารถทำได้โดยจ่ายเงินสมทบในส่วนของตนและนายจ้างโดยที่ปัจจุบันใช้ฐานค่าจ้างที่ 4,800 บาท ต่อเดือนเป็นอัตราค่าจ้างในการคิดเงินสมทบ

การคุ้มครองแรงงานเป็นเรื่องการให้สวัสดิการกับลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายจากการทำงานและการจ่ายเงินชดเชยแก่ลูกจ้างเมื่อถูกให้ออกจากงานโดยมิได้กระทำความผิดใด ๆ ต่อกิจการของนายจ้าง การคุ้มครองแรงงานเป็นสวัสดิการที่นายจ้างเป็นผู้แบกรับค่าใช้จ่ายฝ่ายเดียว

ลูกจ้างเอกชนยังได้รับความคุ้มครองจากกองทุนเงินทดแทนในกรณีที่ได้รับความเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งเป็นกองทุนที่ตั้งขึ้นมาตั้งแต่ปี 2516 เมื่อลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองจากกองทุนเงินทดแทนได้รับอันตรายจากการทำงานจะได้รับการรักษาพยาบาลโดยมีการจ่ายตามจริงแต่ไม่เกิน 35,000 บาท ถ้าหากผู้ได้รับอันตรายไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้ 3 วันขึ้นไปจะได้รับเงินค่าทดแทนรายเดือนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนแต่ไม่เกินเดือนละ 12,000 บาท ถ้าสูญเสียอวัยวะจะได้รับเงินทดแทนในอัตราดังกล่าวเป็นเวลาไม่เกิน 10 ปี แต่ถ้าหากทุพพลภาพถาวรจะได้รับค่าตอบแทนเป็นเวลา 15 ปี ในกรณีสูญเสียชีวิตจากการทำงานญาติจะได้รับค่าทำศพเป็นจำนวน 100 เท่าของค่าจ้างรายวันขั้นต่ำสูงสุดรวมทั้งค่าทดแทนเป็นเวลา 8 ปี

นายจ้างผู้แบกรับภาระการจ่ายเงินสมทบนั้นจะต้องสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 0.2-1.0 ของค่าจ้างขึ้นอยู่กับความเสี่ยงของกิจการ อัตราดังกล่าวเรียกว่า “อัตราเงินสมทบหลัก” ซึ่งเป็นอัตราที่ใช้ 4 ปีแรกของการส่งเงินสมทบ ในปีที่ 5 นายจ้างแต่ละรายจะได้เพิ่มหรือลดอัตราเงินสมทบขึ้นอยู่กับภาระประสบอันตรายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง อัตราดังกล่าวเรียกว่า “อัตราเงินสมทบตามค่าประสบการณ์” ซึ่งปรับลดได้ไม่เกินร้อยละ 80 และปรับเพิ่มได้ไม่เกินร้อยละ 150 ของอัตราเงินสมทบหลัก

ณ เดือนกันยายนปี 2549 มีนายจ้างขึ้นทะเบียนจ่ายเงินสมทบกับกองทุนเงินทดแทน ทั้งหมด 3 แสนกว่าราย มีผู้เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายจากการทำงานทั้งหมดประมาณ 1.4 แสนคนในระยะเวลา 9 เดือน นับตั้งแต่ปี 2539 เป็นต้นมาอัตราการประสบอันตรายของลูกจ้าง ได้ลดลงเรื่อย ๆ จาก 45 คน ต่อลูกจ้าง 1,000 คน เป็น 20 คนต่อลูกจ้าง 1,000 คน ในปี 2549

4. สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1

สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1 จัดตั้งครั้งแรกเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2543 โดยสังกัด ราชการส่วนกลาง ดูแลรับผิดชอบนายจ้าง 4 เขตของกรุงเทพมหานคร คือเขตพระนคร ป้อมปราบ ศัตรูพ่าย สัมพันธวงศ์ และเขตดุสิต มีนายจ้างในความรับผิดชอบจำนวน 9,714 ราย ลูกจ้าง จำนวน 123,623 คน โครงสร้างหน้าที่การบริหารภายในของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานบริการ จากเดิมที่เคยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็นฝ่าย โดยกำหนดตามภาระหน้าที่งาน สำนักงานฯได้กำหนดโครงสร้างใหม่เป็นแบ่งตามความยากง่าย ของงานโดยงานใดที่สามารถดำเนินการให้บริการแล้วเสร็จภายใน 1 วันถือเป็นงานบริการหรือ front office งานใดที่ต้องหาหลักฐานและข้อมูลประกอบเพิ่มเติมไม่สามารถดำเนินการเสร็จ ได้ภายใน 1 วัน ถือเป็นงานปฏิบัติการหรือ Back Office ดังนี้

1. กลุ่มงานให้บริการ (Front Office) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มงานย่อย

1.1 กลุ่มงานให้บริการ 1 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

1.1.1 การรับขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนตามมาตรา 33

1.1.2 การรับขึ้นทะเบียนนายจ้าง

1.1.3 การรับขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนโดยสมัครใจ

1.1.3 การรับชำระเงินสมทบกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

1.1.4 การจ่ายประโยชน์ทดแทนและเงินทดแทน

1.2 กลุ่มงานให้บริการ 2 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

1.2.1 การวินิจฉัยสั่งจ่ายประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมทุกกรณี

1.2.2 การวินิจฉัยสั่งจ่ายเงินทดแทนกองทุนเงินทดแทนทุกกรณี

1.2.3 การดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ตามกฎหมายประกันสังคมและ

กฎหมายเงินทดแทน ทุกกรณี

1.2.4 การรับสมัครและส่งตัวลูกจ้าง ผู้ประกันตน เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์และด้านอาชีพ

1.2.5 งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มงานปฏิบัติการ (Back Office) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มงานย่อย

2.1 กลุ่มงานปฏิบัติการ 1 การจัดการระบบสารสนเทศและประสานการแพทย์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

2.1.1 การจัดการฐานข้อมูลนายจ้าง

2.1.2 การจัดการฐานข้อมูลผู้ประกันตน

2.1.3 การออกบัตรรับรองสิทธิ

2.1.4 การแก้ไขเลขชั่วคราว

2.1.5 การประสานสถานพยาบาลและจัดการข้อร้องเรียนการบริการทางการแพทย์

2.1.6 การขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีบาดเจ็บได้ ปลุกถ่ายไขกระดูกและกรณี

เปลี่ยนกระจกตา

2.1.7 งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.2 กลุ่มงานปฏิบัติการ 2 การตรวจสอบและติดตามหนี้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

2.2.1 การจัดเก็บและจ่ายคืนเงินสมทบ

2.2.2 การติดตามเร่งรัดเงินสมทบค้างชำระ

2.2.3 การตรวจสอบสถานประกอบการ

2.2.4 การตรวจบัญชีค่าจ้าง

2.2.5 การจัดการฐานข้อมูลเงินสมทบ

2.2.6 การดำเนินคดีนายจ้าง การยึดอายัดทรัพย์สิน และขายทอดตลาด

2.2.7 งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.3 กลุ่มงานปฏิบัติการ 3 การจัดทำบัญชีและงบการเงิน งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

2.3.1 การเก็บรักษาเงิน

2.3.2 การจัดทำบัญชีและงบการเงิน

2.3.3 งานบัญชีเงินงบประมาณและเงินกองทุนเพื่อบริหารสำนักงาน

ประกันสังคม

2.3.4 งานสารบรรณ พัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ อาคารสถานที่

2.3.5 การจัดทำแผน โครงการงบประมาณ และการจัดทำรายงานผล

การปฏิบัติงาน

2.3.6 งานการเจ้าหน้าที่ งานประชุม

2.3.7 งานเบิกจ่ายงบประมาณ และงบกองทุนเพื่อบริหารสำนักงาน

ประกันสังคม

2.3.8 งานประสานรับเรื่องร้องเรียน และประสานการตอบข้อร้องเรียน

2.3.9 งานจัดนิทรรศการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารงานประกันสังคม

รวมทั้งการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น

2.3.10 งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

อัตรากำลัง

การดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม (กระทรวงแรงงาน, สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1, 2549, น 2) มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ทั้งหมดรวม 81 คน โดยมี นางกุลลาภ อาริรัตน์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1 เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน แบ่งดังนี้ ตามตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3

สรุปอัตรากำลังของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1

ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน	รวม
21	2	58	81

ปัจจุบัน การบริหารงานของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1 เน้นการให้บริการด้านประกันสังคมแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน และประชาชนทั่วไป โดยมีหลักการของการบริหารงานด้านประกันสังคม ดังนี้

1. สร้างเครือข่ายเพื่อแบ่งปันข้อมูลระหว่างส่วนราชการในกระทรวงแรงงานด้วยกัน และข้ามกระทรวง ดังนี้

1.1 ข้อมูลบุคคลตามทะเบียนราษฎร์ของ กรมการปกครองเพื่อสืบค้นข้อมูลในการบันทึกประวัติการว่าจ้างแสดงประวัติการเริ่มต้น และสิ้นสุดของการอยู่ในระบบประกันสังคมของลูกจ้าง

1.2 ข้อมูลรายชื่อนายจ้างที่จดทะเบียนการประกอบกิจการของกรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ เพื่อเป็นข้อมูลในการติดตามนายจ้าง เพื่อขึ้นทะเบียนเข้าสู่ระบบประกันสังคม

1.3 ข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (Gis) ของกรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบหาสถานที่ตั้งของสถานประกอบการ เพื่อติดตามให้ขึ้นทะเบียน

2. ให้บริการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแก่นายจ้างที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในเขตความรับผิดชอบทั้ง 4 เขต และขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน แสดงถึงการเข้าสู่ระบบประกันสังคมของลูกจ้าง

3. ให้บริการรับชำระเงินสมทบกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน เพื่อก่อให้เกิดสิทธิในการรับเงินทดแทนและประโยชน์ทดแทนเมื่อเจ็บป่วย ทั้งเนื่องและไม่เนื่องจากการทำงาน

4. ให้บริการออกบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือกเมื่อเจ็บป่วยอื่นไม่เนื่องจากการทำงาน

5. ให้บริการจ่ายเงินทดแทนและประโยชน์ทดแทนกรณีต่าง ๆ ทั้ง 7 กรณี

6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และประชาชนทั่วไป

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1 ได้ดำเนินงานตามแนวนโยบายของกระทรวงแรงงาน และของสำนักงานประกันสังคม ตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและกรม และตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ เสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข โดยประชาชนทุกคนได้รับหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ด้วยการขยายการคุ้มครองทางสังคมทั้งทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในระบบโดยการนำเข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึงและครบถ้วน และการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบที่ต้องการเข้าสู่ระบบประกันสังคม เพื่อเสริมสร้างสังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุมพล เวสบุตร (2535, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการลาออกจากงานของบุคคลากรในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีวิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายนอกองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมากกว่าปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากภายในองค์กร จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

โสภณ จันทรสวอย (2536, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่เนื้อในลักษณะที่มีสัญญาผูกพันประเภทประกันราคา จำนวนตัวอย่าง 102 คน ผลการศึกษาพบว่า ความพอใจในตวังานที่ทำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่เนื้อ ความพอใจในความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่เนื้อ ความพอใจในผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง และผลการศึกษาจะสามารถนำไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเลี้ยงไก่เนื้อได้ โดยมีองค์ประกอบของความพอใจในการทำงานเรียงตามลำดับความสำคัญคือ ตวังานที่ทำการบริหารงานของบริษัท นโยบายของบริษัท ความมั่นคงในงาน และผลตอบแทน

อารักษ์ พรหมณี (2537, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประกันสังคม สำหรับบุคคลทั่วไป : ผลกระทบของการขยายระบบประกันสังคม กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่และแม่ฮ่องสอน กลุ่มตัวอย่างคือบุคคลที่ประกอบอาชีพและมีรายได้ประจำที่มีได้อยู่ในข่ายบังคับของการเป็นผู้ประกันตนโดยบังคับตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน และจังหวัดเชียงใหม่ วัดอุปประสงค์เพื่อต้องการทราบถึง ทศนคติ ความรู้ ความเข้าใจของประชาชนทั่วไปที่มีต่อระบบการประกันสังคมของรัฐ และต้องการศึกษาข้อมูล ความพร้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ และต้องการทราบถึงสิทธิประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่ต้องการจะได้รับ เพื่อนำไปเป็นแนวทางและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประกันสังคม

สมัครใจต่อไป ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนทั่วไปยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องวิธีการของการประกันสังคม และไม่สนใจที่จะสมัครเข้าสู่ระบบประกันสังคม นอกจากนี้ยังเห็นว่าการประกันสังคมเป็นเรื่องยุ่งยาก เสียหายเงิน สิทธิประโยชน์ที่ต้องการได้รับสูงสุดถึงต่ำสุดคือเรื่องเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ชราภาพ เสียชีวิต คลอดบุตร และสงเคราะห์บุตร การจัดเก็บเงินสมทบประชาชนส่วนใหญ่ต้องการให้ใช้วิธีจัดเก็บตามช่วงชั้นของรายได้ ข้อเสนอแนะคือในระยะเริ่มแรกของการเข้าสู่ระบบประกันสังคม สิ่งสำคัญคือทำให้ประชาชนทั่วไปเข้าใจเรื่องการประกันสังคมคือการประชาสัมพันธ์เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องประกันสังคมอย่างถูกต้อง

ศัททยา มีประเทศ (2534, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการใช้บริการสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย:ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวนตัวอย่าง 281 ราย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการมาใช้บริการที่สำคัญคือ การใช้บริการตามสิทธิ์ มีความต้องการจำเป็น ระเบียบกฎเกณฑ์ ขั้นตอนการรับบริการไม่ยุ่งยาก เจ้าหน้าที่ให้บริการดีและรวดเร็ว มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบ และบริการที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตจัดให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน แต่ขอให้มีการประชาสัมพันธ์เรื่องสังคมสงเคราะห์เพิ่มขึ้นเพราะผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และรูปแบบของการให้บริการ

พลเทพ บุญยะกาญจนะ (2545, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพร้อมในการขยายระบบประกันสังคมไปยังสถานประกอบการขนาดเล็ก ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 493 ราย ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้าง 257 ราย นายจ้าง 236 ราย เจ้าหน้าที่ประกันสังคมระดับบริหาร 3 ราย ระดับปฏิบัติการ 10 ราย ผลการศึกษาพบว่าลูกจ้างนายจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก และเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมมีความพร้อมในการเข้าร่วมการขยายระบบประกันสังคมไปสู่สถานประกอบการขนาดเล็ก ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของลูกจ้างได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ที่ได้รับ ลักษณะงานที่ทำ และความรู้ความเข้าใจระบบประกันสังคม ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของนายจ้างคือความรู้ความเข้าใจเท่านั้น ความรู้ความเข้าใจของลูกจ้างและนายจ้างเกี่ยวกับการประกันสังคมอยู่ในระดับรู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจหรือไม่เข้าใจ และอุปสรรคในการขยายการประกันสังคมไปยังสถานประกอบการขนาดเล็กได้แก่ การขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดีแก่ประชาชน การให้บริการประชาชนยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ที่ห่างไกล และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบประกันสังคม

มณฑล รอยตระกูล (2546, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา จำนวนตัวอย่าง 265 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริการ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า และเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

นิศารัตน์ มงคลรัตน์ (2546, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความรู้ทัศนคติ ของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติด้านประกันสังคม:ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1-9 คนในเขตจังหวัดสระบุรี จำนวนตัวอย่างคือสถานประกอบการจำนวน 286 แห่ง ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 51.7 เป็นเพศชาย ร้อยละ 30.4 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 59.1 ตำแหน่งเจ้าของกิจการ ร้อยละ 57.3 เข้าสู่ระบบประกันสังคม 9-10 เดือน และร้อยละ 16.8 มีจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการจำนวน 2 คน กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคมและเรื่องเงินสมทบในระดับต่ำ แต่มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ในระดับสูง ภาพรวมของความรู้เรื่องการประกันสังคมในระดับต่ำ และยังพบว่าความรู้เรื่องการประกันสังคมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันสังคม กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อหลักการประกันสังคมและการบริหารงานประกันสังคมในระดับปานกลาง ทัศนคติที่มีต่อการประกันสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติด้านการประกันสังคม ภาพรวมของการปฏิบัติด้านประกันสังคมมีในระดับน้อย กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ระดับดีจะมีการปฏิบัติในระดับสูง ข้อเสนอแนะคือควรสร้างความเข้าใจกับผู้ที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายประกันสังคม ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการประกันสังคม สำหรับเจ้าหน้าที่ต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการ และจัดอบรมความรู้เรื่องประกันสังคมที่ถูกต้อง

จากผลงานวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบว่าบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์และสถานภาพเดียวกันอาจแสดงพฤติกรรมต่างกันซึ่งเป็นผลมาจากแรงจูงใจภายในและภายนอกซึ่งในส่วน of ประกันสังคมแรงจูงใจภายใน เช่น ความพึงพอใจที่จะกระทำ ความมีมนุษยธรรม ความรับผิดชอบ ต่อสังคม และแรงจูงใจภายนอก เช่น การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด อัตราเงินสมทบที่ต่ำ และสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมทั้งการเจ็บป่วยที่เนื่องจากการทำงานและไม่เนื่องจากการทำงาน ดังนั้นในการที่นายจ้างจะปฏิบัติตามกฎหมายในการเข้าสู่ระบบประกันสังคม ย่อมมีผลมาจากแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการที่ได้ศึกษาถึงแนวคิดและการทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและวิธีการในการศึกษาค้างนี้ ดังต่อไปนี้

