

การประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราว
ส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
มิถุนายน 2560

การประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราว
ส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

มิถุนายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราว
ส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง



บทคัดย่อ
ของ
สว่างศรี แก้วศรีทอง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
มิถุนายน 2560

สว่างศรี แก้วศรีทอง. (2560). การประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง. สารนิพนธ์ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ).

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ดร.จุลศักดิ์ ชาญณรงค์.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 162 คน โดยการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 และเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี และ 20 – 30 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 2) การประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบายโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 (SD.= 0.73) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ ด้านสถานะแวดล้อมนโยบายอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (SD.=0.74) รองลงมาคือ ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อนโยบาย / ปัจจัยนำเข้าของนโยบาย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 (SD.= 0.79) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการดำเนินนโยบายอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 (SD.= 0.77) และด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ของนโยบาย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 (SD.= 0.85) ตามลำดับ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายประกันสังคมพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง มีความคิดเห็นและความต้องการให้สำนักงานประกันสังคมควรปรับปรุงช่องทาง/วิธีการในการแจ้งข้อมูลข่าวสารหรือระเบียบข้อบังคับเพื่อให้โรงพยาบาลรับทราบทันต่อเหตุการณ์ โดยมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการประสานงานกับโรงพยาบาลโดยเฉพาะ มีการอัปเดตข้อมูลให้ทันต่อเหตุการณ์ทุกวัน การได้รับข้อมูลจากหน่วยงานเกี่ยวกับประกันสังคม และให้มีประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกันตนทราบรายละเอียดทั้งการส่งเงินสมทบและสิทธิ ประโยชน์ โดยการเพิ่มช่องทางในการสื่อสารกับผู้ประกันตน เช่น การแจ้งข้อมูล โดยการส่งข้อความผ่าน โทรศัพท์มือถือ

EVALUATION OF SOCIAL SECURITY POLICY FOR TEMPORARY EMPLOYEES
IN THE CENTRA DEPARTMENT OF HIGHWAYS



AN ABSTRACT
BY
SAWANGSRI KAEWSRITHONG

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Public Administration Degree in Public Policy
at Srinakharinwirot University

June 2017

Sawangsri Kaewsritthong. (2017). *Evaluation of Social Security Policy for Temporary Employees in the Central Department of Highways*. Master's Project, M.P.A.(Public Policy)
Bangkok: Graduate School. Srinakharinwirot University. Advisor committee: Assistant Professor Dr.Chulasak Channarong.

This research is an evaluation of the social security policy regarding temporary employees, government department and the central highways operating in the central area. The purpose of this research is to evaluate the social insurance policy of temporary employees, central government departments working in the central region and to study the recommendations for social security policies for temporary employees. The objective of this research the survey research. The population in this research consisted of are hundred and sixty two of the highways operating in the central region. A questionnaire was used as a tool to collect data. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean and standard deviation.

The study indicated that: 1)The majority of temporary employees of the Central region of the Department of Highways were ninety three females (57.4%) and sixty – nine male (42.6%). The majority of the respondents were aged between thirty one to forty years and twenty to thirty years, 41.4%. 2)Overall Policy Evaluation had moderate mean scores of 3.22 (SD. = 0.73). The mean was 3.36 (SD. = 0.74), followed by the factors that influenced policies and policy inputs. The moderate mean score was 3.26 (SD. = 0.79), followed by policy implementation. Is moderately The mean was 3.19 (SD. = 0.77) and the output / output of the policy and the moderate mean score was 3.08 (SD. = 0.85), respectively. 3) Temporary employees of government departments, working in the central Department of Highways had both opinions and requirements. The Social Security Office should improve the channels and the methods of providing information or regulations so that hospitals can receive information in a timely fashion. The staff was directly responsible for coordinating with the hospital and provided daily updates. In terms of obtaining information from social security agencies, the factor of insurer details should be promoted, such as the contribution and benefits by adding channels to communicate with the insurer, such as sending

ประกาศคุณูปการ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุลศักดิ์ ชาญณรงค์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ข้อคิด คำแนะนำ และเสนอแนะ ตลอดจนชี้แนวทางแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เป็นอย่างดีโดยตลอดมา ทำให้วิจัยในชั้นสำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวง ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการศึกษาเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชานโยบายสาธารณะ คณะสังคมศาสตร์ ทุกท่าน ที่ได้กรุณา ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และให้ประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าอย่างยิ่งกับผู้วิจัยจนทำให้ประสบผลสำเร็จในการศึกษา ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และบุคคลในครอบครัวทุกท่าน ที่ได้สนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา จนทำให้งานวิจัยในชั้นเรียนฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนๆ สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ คณะสังคมศาสตร์ ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำด้วยดีตลอดมา ขอขอบพระคุณผู้มีพระคุณอีกหลายท่าน ที่มีได้กล่าวนามในที่นี้ซึ่งมีส่วนช่วยในการทำวิจัยในชั้นเรียนฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สว่างศรี แก้วศรีทอง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผล.....	7
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประกันสังคม.....	10
ระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว.....	23
กรมทางหลวง.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
วิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4 ผลการวิจัย.....	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	54
สรุปผลการวิจัย.....	54
อภิปรายผลการศึกษา.....	57
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	66
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	86



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางเปรียบเทียบสิทธิผลประโยชน์.....	38
2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	44
3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	45
4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกหน่วยงานที่ปฏิบัติ.....	45
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเด็นการประเมิน เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบายโดยภาพรวม.....	46
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเด็นการประเมิน เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบาย ด้านสภาวะแวดล้อมนโยบาย.....	47
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเด็นการประเมิน เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบาย ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อนโยบาย / ปัจจัยนำเข้าของนโยบาย.....	48
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเด็นการประเมิน เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบาย ด้านกระบวนการดำเนินนโยบาย.....	49
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเด็นการประเมิน เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบาย ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ของนโยบาย.....	50

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 โครงสร้างบุคลากรกรมทางหลวง.....	3
2 โครงสร้างของกรมทางหลวง.....	30
3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	37



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสภาวะปัจจุบัน ทุกประเทศในโลกต่างก็ให้การสนับสนุนประชาชนในประเทศให้ได้รับสวัสดิการพื้นฐาน สำหรับคนไทย มีสิทธิ์ที่จะได้รับสวัสดิการพื้นฐานมานานแล้ว ทั้งในด้านการศึกษาก็มีนโยบายเรียนฟรี และการรักษาพยาบาล ซึ่งคนไทยทุกคนเกิดมาก็มีสิทธิ์ที่จะได้รับการรักษาพยาบาลฟรีจากบัตรทอง ข้าราชการและรัฐวิสาหกิจก็มีสิทธิ์ที่จะได้รับการรักษาพยาบาลและสิทธิประโยชน์จากบำนาญบำนาญ คนชราที่อายุ 60 ก็จะมีสิทธิ์ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ แต่สิทธิ์ที่ได้รับก็ยังไม่ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน เพราะสวัสดิการพื้นฐานอีกหลายประการที่มีบางคนได้บางคนไม่ได้และหลายอย่างคนที่ไม่ได้มีเยอะกว่าคนได้ ตัวอย่างเช่น ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจมีสวัสดิการรักษาพยาบาลดีกว่าผู้มีสิทธิบัตรทองและผู้ประกันสังคม ซึ่งผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม 7 กรณี คือ ค่าคลอดบุตร ค่าเลี้ยงลูก ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือเมื่อพิการ เงินประกันการว่างงาน เงินบำนาญ และค่าทำศพ ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้ไม่มีในผู้ไม่ใช่สิทธิบัตรทอง (บทสรุปผู้บริหารสู่ระบบสวัสดิการสังคมถ้วนหน้าภายในปี พ.ศ. 2560)

คนไทยที่ไม่ได้เป็นข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจและไม่ได้ทำประกันสังคม จะมีสิทธิในการรักษาพยาบาลฟรีจากบัตรทอง ตามสิทธิการรักษาที่เลือกสถานพยาบาลไว้ แต่จะไม่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ

การประกันสังคม จึงเป็นการจัดสวัสดิการสังคมโดยภาครัฐ เพื่อให้ผู้มีรายได้ไม่น้อยมีหลักประกันในการดำรงชีวิต เพราะจะมีกองทุนเงินทดแทนเป็นหลักประกัน

ในประเทศไทยกองทุนเงินทดแทน เป็นหลักประกัน ที่ประกันสังคมมีให้กับลูกจ้างที่เข้าประกันสังคม เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากการทำงานจะได้รับเงินช่วยเหลือจากกองทุนเงินทดแทน

ทั้งนี้กองทุนเงินทดแทนเกิดขึ้นในประเทศไทยครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2515 ภายใต้การบริหารของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยในปีแรกของการให้ความคุ้มครอง จะครอบคลุมเฉพาะ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไปที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ แล้วจึงค่อย ๆ ขยายความคุ้มครองออกไปจนครบทุกจังหวัดทั่วประเทศใน วันที่ 1 กรกฎาคม 2531 จวบจนกระทั่งได้มีการผลักดันพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ 2 กันยายน 2533 เป็นต้นมา ประเทศไทยจึงมีการประกันสังคมอย่างเต็มรูปแบบ โดยลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครอง ทั้งในเรื่องการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ และตาย ทั้งนี้เนื่องและไม่เนื่องมาจากการทำงาน รวมไปถึงการคลอดบุตรสงเคราะห์บุตรชราภาพ และการว่างงาน เฉกเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ

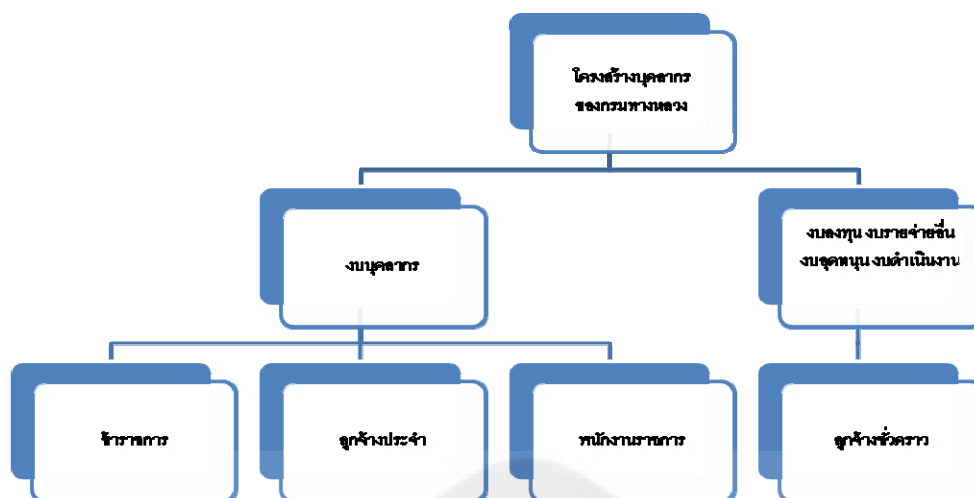
ประกันสังคมในประเทศไทย ดำเนินการตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2533 โดยบังคับลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนแต่ไม่ได้บังคับลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของส่วนราชการ ต่อมาได้ขยายความคุ้มครองสู่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระต่างๆ (สำนักงานประกันสังคม. 2559)

เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2558 พระราชบัญญัติ ประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา และจะมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 20 ตุลาคม 2558 ระบุสิทธิประโยชน์กรณีของลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ จากเดิมคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน เป็นขยายความคุ้มครองไปถึงลูกจ้างชั่วคราวทุกประเภทของส่วนราชการ

จากเดิมที่ลูกจ้างชั่วคราวรายวันไม่ได้ถูกบังคับให้เข้าประกันสังคม พวกเขาสิทธิในการรักษาพยาบาลที่รู้จักกันในนามของบัตรทองโดยไม่ต้องจ่ายเงิน แต่เมื่อถูกบังคับให้เข้าประกันสังคม จะต้องถูกหักรายได้ส่วนหนึ่งทุกเดือนเพื่อจ่ายเป็นเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ซึ่งรายได้ที่ถูกหักไปนั้น เป็นรายได้ส่วนหนึ่งที่ต้องนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน หรือได้มีการวางแผนการใช้เงินจำนวนนั้นไว้แล้ว ทำให้ลูกจ้างบางคนได้รับความเดือดร้อนจากการถูกหักรายได้ส่วนนั้น และลูกจ้างเหล่านั้นไม่ทราบถึงวิธีการและสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับการเข้าประกันสังคม จึงทำให้การใช้สิทธิในฐานะผู้ประกันตนเป็นไปอย่างไม่มีความพร้อมสมบูรณ์ และมีการละทิ้งสิทธิของตน

กรมทางหลวงเป็นหน่วยงานรัฐบาล สังกัดกระทรวงคมนาคม มีหน้าที่ และภารกิจการพัฒนาโครงสร้างด้านทางหลวง ทั้งในด้านการก่อสร้างทางหลวง การบำรุงรักษาทางหลวง และการอำนวยความสะดวกปลอดภัยบนทางหลวงให้ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ พร้อมทั้งเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และความปลอดภัยในการเดินทาง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยทางหลวง เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทางหลวงพิเศษ ทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงสัมปทาน รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2. วิจัยและพัฒนา งานก่อสร้าง บำรุงรักษาและบำรุงรักษาทางหลวงพิเศษ ทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงสัมปทาน 3. ร่วมมือและประสานงาน ด้านงานทาง กับองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ 4. ปฏิบัติการอื่นใดตามกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (กรมทางหลวง. 2558, กันยายน. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี. ออนไลน์)

ภารกิจที่ได้กล่าวมาข้างต้น เป็นงานที่ต้องใช้เวลาและทรัพยากรบุคคลในการดำเนินการเป็นจำนวนมาก ซึ่งบุคลากรของกรมทางหลวงประกอบไปด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างบุคลากรของกรมทางหลวง

กรมทางหลวงจ้างลูกจ้างชั่วคราว เพื่อมาทดแทนบุคลากรที่ไม่เพียงพอเมื่องานเสร็จก็ไม่ได้จ้างต่อ เป็นการจ้างในระยะสั้น ทำให้ลูกจ้างเหล่านั้นไม่มีหลักประกัน ไม่มีแรงจูงใจให้รักองค์กร (บทสรุปผู้บริหาร แผนยุทธศาสตร์กรมทาง พ.ศ. 2555 – 2559 (กรมทางหลวง. 2559)

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวง ดำเนินการตามนโยบายมาตรฐานการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 – 2561) และแนวทางปฏิบัติ (สำนักงาน ก.พ. 2557). นโยบายมาตรฐานการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 – 2561) และแนวทางปฏิบัติ. หน้า 49 – 57.) มีเป้าประสงค์ให้กำลังคนภาครัฐได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อม ทั้งด้านความรู้ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ให้กำลังคนภาครัฐมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน ซึ่งครอบคลุมกำลังคนภาครัฐ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และกำลังคนประเภทอื่นในส่วนราชการสังกัดฝ่ายบริหารที่ใช้งบประมาณรายจ่ายแผ่นดินทั้งด้านบริหารจัดการอัตราากำลังปกติและด้านการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ แต่ไม่รวมลูกจ้างชั่วคราวของกรมทางหลวง

การที่กรมทางหลวงปฏิบัติตามนโยบายมาตรฐานการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวที่กรมทางหลวงจ้างเป็นรายวันไม่เคยได้รับการเข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้

เมื่อรัฐบาลนำลูกจ้างชั่วคราวรายวันเข้าสู่ประกันสังคม ทำให้ลูกจ้างฯ ของกรมทางหลวงยังไม่มีความพร้อมในด้านความรู้เกี่ยวกับสิทธิที่จะได้รับการเข้าประกันสังคม รู้แต่ว่าจะมีสิทธิในการรักษาพยาบาลจากบัตรทองก็มีอยู่แล้ว เมื่อเข้าประกันสังคม ลูกจ้างชั่วคราวของกรมทางหลวงจะต้องถูกหักรายได้ส่วนหนึ่งเพื่อจ่ายเป็นเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม แต่ยังคงมีลูกจ้างชั่วคราวบางส่วนยังไม่ทราบถึงวิธีการและประโยชน์ที่จะได้รับการเข้าประกันสังคม

นอกจากนี้ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของส่วนราชการกรมทางหลวงมีความสนใจและต้องการทำการศึกษาในเรื่องดังกล่าว โดยในการสำรวจเบื้องต้นได้มีการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เช่น จากบทสัมภาษณ์ของนายปรุ่ง ลูกจ้างชั่วคราวของกรมทางหลวง ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ไม่เห็นด้วยกับการเข้าประกันสังคม เพราะตนเองรายได้น้อย เมื่อถูกบังคับให้เข้าประกันสังคม จะต้องถูกหักเงินส่วนหนึ่งทุกเดือน ซึ่งก่อนหน้านี้ตนเองใช้บริการของโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค อยู่แล้ว ถ้าเข้าประกันสังคม ปี ๆ หนึ่งต้องเสียเงินที่ตนคิดว่าจำเป็นในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันไป” หรือจากบทสัมภาษณ์ของ นางวรรณ นุตโร ลูกจ้างชั่วคราวกรมทางหลวง ได้แสดงความคิดเห็นว่า “เห็นด้วยกับการเข้าสู่ประกันสังคม เพราะตนเองได้ส่งประกันสังคมทุกเดือนด้วยตนเองอยู่แล้ว เพราะเคยทำงานบริษัทฯ และถูกหักเงินเข้าประกันสังคม เมื่อถูกให้ออกในระหว่างที่ตนเองว่างงานก็ได้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานและสิทธิการรักษาพยาบาลจากกองทุนประกันสังคม เมื่อมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว ก็หวังว่าจะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนชราภาพ และเงินไว้ใช้เมื่อเกษียณอายุ จึงส่งประกันสังคมด้วยตนเอง เมื่อกรมทางหลวงนำลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ประกันสังคม จะทำให้ตนเองส่งเงินน้อยลง แต่ได้รับสวัสดิการสังคมเท่าเดิมก็เต็มใจที่จะเข้าประกันสังคม นางเจน ลูกจ้างชั่วคราวกรมทางหลวงต้องลาออก เนื่องจากการเข้าประกันสังคม จะเสียสิทธิการรักษาพยาบาลของสามีที่รับราชการ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงเพื่อสร้างความเข้าใจและพัฒนาความรู้เรื่องนโยบายประกันสังคมต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง

ขอบเขตของการวิจัย

1. เนื้อหาที่ดำเนินการศึกษา
พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 สำหรับลูกจ้างชั่วคราวหน่วยงานของรัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานกรมทางหลวง สังกัดกระทรวงคมนาคม
2. ตัวแปรที่ดำเนินการศึกษา
การประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวง โดยวิเคราะห์ผ่านแบบจำลองการประเมินผลตาม CIPP Model ของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daneil L. Stufflebeam) เพราะเป็นการประเมินที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง เน้นการตัดสินใจครอบคลุมทุกด้านและได้รับการยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบัน ทำการประเมินทั้ง 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อมของนโยบาย (Context) เป็นการตรวจสอบว่าโครงการที่จะทำสนองปัญหาหรือความจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่

2.2 ด้านปัจจัยเบื้องต้นของนโยบาย (Input) เพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของโครงการ ความเหมาะสมและความเพียงพอของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ

2.3 ด้านการดำเนินงานของนโยบาย (Process) เป็นการประเมินระหว่างการดำเนินนโยบาย เพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินนโยบาย

2.4 ด้านผลผลิตของนโยบาย (Product) เพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย

3. พื้นที่ดำเนินการศึกษา

กรมทางหลวง เนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวมีลูกจ้างปฏิบัติงานในทุกสายงาน

4. ประชากรที่ดำเนินการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเรื่องการประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 162 คน

5. เวลาที่ดำเนินการศึกษา

การประเมินนโยบายประกันสังคมลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางเดือนกันยายน – ธันวาคม 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

การประเมินผลนโยบาย หมายถึง การการประเมินผลตาม CIPP Model โดยทำการประเมินทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อมของนโยบาย (Context) เพื่อพิจารณาสีทธิและประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางได้รับตามนโยบายประกันสังคม ในส่วนของพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 สนองปัญหาหรือความจำเป็นของลูกจ้างชั่วคราวได้จริงหรือไม่

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้นของนโยบาย (Input) เพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของนโยบายประกันสังคม ในส่วนของพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 มีความเหมาะสมและมีความเพียงพอของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินนโยบาย

3. ด้านการดำเนินงานของนโยบาย (Process) เป็นการประเมินระหว่างการดำเนินนโยบายประกันสังคม ในส่วนของพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 เพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินนโยบาย

4. ด้านผลผลิตของนโยบาย (Product) เพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของนโยบายประกันสังคมในส่วนของพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558

นโยบายประกันสังคม หมายถึง นโยบายประกันสังคมในส่วนของพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ที่รัฐนำมาบังคับให้กับลูกจ้างชั่วคราว โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้หลักประกันแก่ลูกจ้างชั่วคราวให้มีความมั่นคงในการดำรงชีพ โดยให้ลูกจ้างชั่วคราวผู้มีรายได้แต่ละคนได้มีส่วนช่วยตนเอง ครอบครัว

ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณส่วนราชการ กรมทางหลวง สังกัดกระทรวงคมนาคม

กรมทางหลวง หมายถึง หน่วยงานที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว และเป็นสถานที่ที่ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานอยู่

ผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอเสนอแนวคิดต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินผล
2. แนวความคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม
3. ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างชั่วคราว
4. ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกรมทางหลวง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินผล

การประเมินเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการนโยบาย โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประเมินไว้หลายท่าน ดังนี้

James E. Anderson (นลินี โสชิงชัยฤทธิ์. 2549) ให้ความหมายของการประเมินผลนโยบายว่าเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน การเปรียบเทียบผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติกับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยการประเมินเป็นกิจกรรมที่มีการกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาในทุกขั้นตอนของนโยบาย ในการประเมินผลอย่างน้อยที่สุดผู้ประเมินต้องทราบในประเด็นต่อไปนี้ คือ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของนโยบายคืออะไร การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายกำหนดไว้อย่างไร และผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการทั้งหมดเป็นอย่างไร

สมาน กอแก้วทองดี (นลินี โสชิงชัยฤทธิ์. 2549; อ้างอิงจาก สมาน กอแก้วทองดี. 2526) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า สามารถพิจารณาความหมายได้ 2 แนวทาง คือ แนวทางแรก หมายถึง กระบวนการตรวจสอบผลงานดำเนินการ และประสิทธิภาพของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามโครงการ แนวทางที่สอง หมายถึง กระบวนการในการเปรียบเทียบเพื่อบ่งชี้ความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของสังคม สภาพแวดล้อมในระหว่างดำเนินงาน และสภาพแวดล้อมภายหลังการดำเนินงานกับเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ของโครงการ

สรุป การประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในทุกขั้นตอนของการดำเนินนโยบาย

รูปแบบการประเมินผลแบบ CIPP

CIPP เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจรูปแบบหนึ่งที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งนำเสนอโดย แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daneil L. Stufflebeam) ที่เรียกกันทั่วไปว่า ชิปปโมเดล (CIPP Model) เป็นการประเมินที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยมีจุดเน้นสำคัญเพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจบริหารโครงการอย่างต่อเนื่องซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินนโยบายสาธารณะได้

แบบจำลอง (Model) หมายถึง วิธีการสื่อสารทางความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการ ที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อในลักษณะต่าง ๆ เช่น แผนภูมิ แผนผัง ระบบสมการ และรูปแบบอื่น เป็นต้น เพื่อให้เข้าใจได้ง่าย และสามารถนำเสนอเรื่องราวได้อย่างมีระบบ การประเมินผลโครงการนั้น มีแนวคิด และโมเดลหลายอย่าง ณ ที่นี้ ขอเสนอแนวคิด และโมเดลการประเมินแบบชิปป หรือ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Danial. L. Stufflebeam) เพราะเป็นโมเดลที่ได้รับการยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบัน

คำว่า “รูปแบบ” หรือแบบจำลอง ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Model” ซึ่งหมายถึง วิธีการที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผัง ฯลฯ เพื่อให้เข้าใจได้ ง่าย และสามารถนำเสนอเรื่องราวได้อย่างมีระบบ (เยาวดีรางชัยกุล วิทยุศรี. 2542: 27)

ในการ ประเมินผลโครงการนั้นมีแนวคิดและโมเดลหลายอย่าง แต่ในที่นี้ใคร่ขอเสนอแนวคิด และโมเดลการ ประเมินแบบชิปป หรือ “CIPP Model” ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) เพราะเป็นโมเดล ที่ได้รับการยอมรับ กันทั่วไปในปัจจุบันแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม เน้นการแบ่งแยกบทบาทของการ ทำงานระหว่างฝ่ายประเมิน กับฝ่ายบริหารออกจากกันอย่างเด่นชัด กล่าวคือฝ่ายประเมินมีหน้าที่ระบุ จัดหา และนำเสนอสารสนเทศ ให้กับฝ่ายบริหาร ส่วนฝ่ายบริหารมีหน้าที่เรียกหาข้อมูล และนำผล การประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการ ตัดสินใจเพื่อดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณีทั้งนี้เพื่อ ป้องกันการมีอคติในการประเมิน ประเด็นการประเมิน ตามรูปแบบ CIPP Model สตัฟเฟิลบีม ได้ กำหนดประเด็นการประเมินออกเป็น 4 ประเภท ตามอักษรภาษาอังกฤษตัวแรกของ “CIPP Model” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C) เป็นการประเมินก่อนการ ดำเนินการโครงการ เพื่อพิจารณาหลักการและเหตุผล ความจำเป็นที่ต้อง ดำเนินโครงการ ประเด็น ปัญหาและความเหมาะสมของเป้าหมายโครงการเช่น โครงการอาหารเสริมแก่เด็กวัยก่อนเรียน เราจะต้องวัดส่วนสูงและชั่งน้ำหนัก ตลอดจน ดูหิดเหงือกปากเกลื่อน ของเด็กก่อน

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation : I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของโครงการ ความเหมาะสม และความพอเพียง ของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์เวลา ฯลฯ รวมทั้ง เทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการโดยมีการบันทึกไว้เป็น หลักฐาน ทุกขั้นตอน การประเมินกระบวนการนี้จะประโยชน์อย่างมากต่อการค้นหาจุดเด่น หรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อย(Weakness) ของนโยบาย/ แผนงาน/โครงการซึ่งมักจะไม่สามารถศึกษาได้ภายหลัง จากสิ้นสุดโครงการแล้ว

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือมาตรฐานที่ กำหนดไว้รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิกขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการแต่การประเมินผล แบบนี้มีได้ให้ความสนใจต่อเรื่องผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของนโยบาย / แผนงาน / โครงการเท่าที่ควร

นอกจากนี้สต๊อฟเฟิลบีม ได้นำเสนอประเภทของการตัดสินใจที่สอดคล้องกับประเด็นที่ประเมิน ดังนี้

1. การตัดสินใจเพื่อการวางแผน (Planning Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากการประเมิน สภาพแวดล้อมที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดจุดประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน

2. การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้างของโครงการ (Structuring Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ ข้อมูลจากปัจจัยนำเข้าที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดโครงสร้างของแผนงาน และขั้นตอนของการดำเนินการ ของโครงการ

3. การตัดสินใจเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Implementation Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูล จากการประเมินกระบวนการเพื่อพิจารณาควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน และปรับปรุงแก้ไขการ ดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4. การตัดสินใจเพื่อทบทวนโครงการ (Recycling Decisions) เช่น การตัดสินใจเพื่อใช้ข้อมูลจากการ ประเมินผลผลิต (Output) ที่เกิดขึ้น เพื่อพิจารณาการยุติ/ ล้มเลิก หรือขยายโครงการที่จะนำไปใช้ในโอกาส ต่อไป จากข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นการประเมินแบบ CIPP ทั้ง 4 ประการและประเภทของการตัดสินใจ

ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจและประเภทของการประเมินแบบ CIPP Model เกณฑ์และตัวชี้วัดความสำเร็จ การประเมินผลโครงการนั้นต้องมีเกณฑ์และตัวชี้วัด (Indicator) ระดับความสำเร็จของโครงการให้ ทราบ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลโครงการ (วรเดช จันทรศร; และไพโรจน์ ภัทรนรากุล. 2541: 44) มีดังนี้

1. เกณฑ์ประสิทธิภาพ (Efficiency) มีตัวชี้วัด เช่น สัดส่วนของผลผลิตต่อค่าใช้จ่าย
ผลผลิตภาพต่อ หน่วยเวลาผลผลิตภาพต่อกำลังคน ระยะเวลาในการให้บริการ
 2. เกณฑ์ประสิทธิผล (Effectiveness) มีตัวชี้วัดเช่น ระดับการบรรลุเป้าหมาย ระดับ
การบรรลุตาม เกณฑ์มาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วม ระดับความเสี่ยงของโครงการ
 3. เกณฑ์ความพอเพียง (Adequacy) มีตัวชี้วัดเช่น ระดับความพอเพียงของทรัพยากร
 4. เกณฑ์ความพึงพอใจ (Satisfaction) มีตัวชี้วัดเช่น ระดับความพึงพอใจ
 5. เกณฑ์ความเป็นธรรม (Equity) มีตัวชี้วัดคือ การให้โอกาสกับผู้ด้อยโอกาส ความเป็นธรรม
ระหว่างเพศระหว่างกลุ่มอาชีพ ฯลฯ
 6. เกณฑ์ความก้าวหน้า (Progress) มีตัวชี้วัดเช่น ผลผลิตเปรียบเทียบกับเป้าหมายรวม
กิจกรรมที่ทำ แล้วเสร็จ ทรัพยากรและเวลาที่ใช้ไป
 7. เกณฑ์ความยั่งยืน (Sustainability) ตัวชี้วัด เช่น ความอยู่รอดของโครงการด้านเศรษฐกิจ
สมรรถนะด้านสถาบัน ความเป็นไปได้ในด้านการขยายผลของโครงการ 8. เกณฑ์ความเสียหายของ
โครงการ (Externalities) มีตัวชี้วัด เช่น ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ
ผลกระทบด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น สำหรับตัวชี้วัด (Indicators) ความสำเร็จของโครงการนั้น
หมายถึงข้อความที่แสดงหรือระบุ ประเด็นที่ต้องการจะวัดหรือประเมิน หรือตัวแปรที่ต้องการจะศึกษา
โดยจะมีการระบุลักษณะที่ค่อนข้าง เป็นรูปธรรม ทั้งส่วนที่มีลักษณะเชิงปริมาณ และส่วนที่แสดง
ลักษณะเชิงคุณภาพ หลักการสร้างตัวชี้วัดที่ดี ในการสร้างตัวชี้วัดที่ดีจำเป็นจะต้องมีหลักการที่ใช้
เป็นเป้าหมายในการดำเนินการดังนี้
1. เลือกใช้/ สร้างตัวชี้วัดที่เป็นตัวแทนที่สำคัญเท่านั้น
 2. คำอธิบาย หรือการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นวลีที่มีความชัดเจน
 3. ตัวชี้วัดอาจจะกำหนดได้ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพก็ได้
 4. ควรนำจุดประสงค์ของโครงการ หรือประเด็นการประเมินมากำหนดตัวชี้วัด
 5. การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวชี้วัดควรรวบรวมข้อมูลทั้งจากแหล่งปฐมภูมิและ
ทุติยภูมิ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม

จำลอง ศรีประสาธน์ (2531: 12) ได้ให้ความหมายของการประกันสังคมไว้ว่า มาตรการหนึ่ง
ในการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคม เพื่อจะคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ประจำมิให้ได้รับ
ความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิต เมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือมีรายได้
ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2533: 5) ได้ให้ความหมายของการประกันสังคม คือการทำให้สังคม
มีความมั่นคงและทำให้ประชาชนมีความสุข โดยได้รับความช่วยเหลือในยามที่เดือดร้อนจำเป็นเพื่อ
จะได้ไม่กลายเป็นภาระต่อสังคม ตามหลักการจะก่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคม (Social Security) นั้น

รัฐเองก็มีภาระรับผิดชอบที่จะต้องให้การช่วยเหลือแก่ผู้ประสบความเดือดร้อนจนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในรูปของการประสาธเคราะห์และการสาธารณสุข ส่วนนายจ้างก็ต้องดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานหรือรักษาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง แต่การดำเนินการของรัฐที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณการดำเนินการของนายจ้างก็มีขอบเขตจำกัดเพียงที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเท่านั้น แม้แต่นายจ้างบางรายจะตกลงกับลูกจ้างจ่ายเงินสมทบเพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้เลี้ยงชีพเมื่อต้องพ้นจากการเป็นลูกจ้าง ประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับก็ยังเป็นประโยชน์ส่วนน้อยเมื่อเทียบกับความจำเป็นที่ลูกจ้างมีอยู่

บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2535: 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประกันสังคมหมายถึง โครงการที่รัฐบาลจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความมั่นคงและหลักประกันให้แก่ประชาชน โดยมีการเก็บเงินส่วนหนึ่งจากประชาชนที่มีรายได้นำมาสมทบพร้อมกันเป็นกองทุนกลาง เพื่อนำไปช่วยเหลือประชาชนในกรณีที่ประสบเคราะห์กรรม เช่น อุบัติเหตุ เจ็บป่วย ทูพพลภาพในกรณีตงงาน และชราภาพ โดยปกติการประกันสังคมในขั้นต้นจะให้บังคับแก่คนงานที่รับค่าจ้าง โดยคนงานและนายจ้างเป็นผู้ส่งมอบเงินสมทบและรัฐบาลจะออกเงินสมทบอีกส่วนหนึ่ง

อมร รักษาสัตย์ (2537: 7) การประกันสังคมหมายถึง การประกันภัยให้แก่ประชาชนในสังคมวงกว้างกว่าการประกันภัยภาคเอกชน ได้แก่ การที่รัฐบาลหนุนหลังหรือจัดการให้นายจ้างลูกจ้างจัดระบบประกันในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงแก่บรรดาผู้ที่เกี่ยวข้อง การประกันสังคมจึงเป็นโครงการประเภทที่เกี่ยวกับการประกันสุขภาพ เพื่อการรักษาพยาบาลที่เจ็บไข้การประกันรายได้เมื่อตงงาน การประกันรายได้ยามชราพันวัยทำงาน การประกันเป็นเรื่องของผู้ที่ให้ประกันภัยกับผู้เอาประกัน ซึ่งโดยหลักการแล้วผู้เอาประกัน คือ ผู้ที่ได้รับประโยชน์ภายหลังจากเกิดกรณีที่ตนประกันไว้

อรอุมา สุ่ความดี (2551: 20 – 21) การประกันสังคม คือระบบสวัสดิการรูปแบบหนึ่งที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ผู้มีรายได้ประจำ โดยมีหลักการให้รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างร่วมกันออกเงินสมทบกองทุน โดยกองทุนนี้จะจ่ายประโยชน์ทดแทนในยามที่เดือดร้อนด้านชีวิตความเป็นอยู่

การดำเนินการที่จะให้เกิดผลชัดเจนในด้านประกันสังคม และรับรองการดำเนินการดังกล่าวจึงต้องมีการตรากฎหมายมารองรับในรูปของกฎหมายประกันสังคม ดังนั้น กฎหมายประกันสังคมจึงเป็นกฎหมายที่มุ่งรองรับทำให้สังคมมีความมั่นคง กำหนดสิทธิอันพึงได้ของประชาชนเกี่ยวกับความช่วยเหลือ หรือสงเคราะห์จากสังคมส่วนรวม โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยขจัดความเดือดร้อนทุกข์ยาก และเสริมสร้างความสมบูรณ์พูนสุขให้ทั่วถึงกัน หลักสำคัญของการสร้างความมั่นคงทางสังคมที่รัฐจะต้องกระทำเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยส่วนรวม มีดังนี้ คือ

1. หลักการประกัน หรือประกันสังคม (Social Security)
2. หลักการสงเคราะห์ หรือสาธารณูปการ (Public Welfares)
3. หลักการจัดสวัสดิการ หรือบริการสังคม (social Services)

หลักของการประกันสังคม หรือกฎหมายประกันสังคมที่ออกมาใช้บังคับอย่างถูกต้องสอดคล้องเหมาะสม และประสบความสำเร็จได้นั้น จึงอยู่ที่การให้ประชาชนที่อยู่ในสังคมนั้น ร่วมกันออกเงินสมทบเมื่อสมาชิกในกองทุนเกิดเคราะห์กรรมขึ้น ก็สามารถได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนซึ่งถือเป็นหลักการที่จะให้ประชาชนแต่ละคนมีส่วนช่วยเหลือตนเองและครอบครัว โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานสำคัญ 5 ประการ คือ

1. หลักการบังคับ โดยให้ลูกจ้างทั้งหมดเข้ามาอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายมีการยกเว้นน้อยที่สุด เพื่อให้มีพื้นฐานการดำเนินงานที่กว้างขวางเพียงพอ
 2. หลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ลูกจ้างที่มีฐานะดี รายได้สูง มีสุขภาพดี ความเสี่ยงภัยจากอันตรายต่าง ๆ น้อย แม้ว่าจะได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมน้อยก็ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายประกันสังคม เพื่อเฉลี่ยสุขให้แก่ลูกจ้างที่ยากจนและมีรายได้ต่ำ มีปัญหาสุขภาพอ่อนแอและความเสี่ยงภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่สูงกว่า
 3. หลักสามฝ่ายร่วมรับภาระ นอกจากลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบแล้วนายจ้างและรัฐบาลควรมีส่วนรับภาระด้วย เพราะเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้าง
 4. หลักจ่ายตามความสามารถได้ตามความจำเป็น เป็นหลักการคำนวณเงินสมทบที่ให้ถือรายได้ลูกจ้างเป็นเกณฑ์ ผู้ที่มีรายได้สูงจะจ่ายมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ แต่ประโยชน์ที่จะได้รับเท่าเทียมกันและได้เมื่อมีความจำเป็นเท่ากัน เช่น ได้รับเมื่อเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ
 5. ตามหลักมาตรฐานขั้นต่ำ ดังนั้นกิจการที่จะอยู่นอกบังคับของกฎหมายประกันสังคมได้ ต้องมีการจ่ายประโยชน์ทดแทนสูงกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้เท่านั้น
- สิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนจะได้รับอาจแบ่งเป็น 2 กรณี คือ กรณีกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน

กรณีกองทุนประกันสังคม

1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
2. กรณีคลอดบุตร
3. กรณีทุพพลภาพ
4. กรณีเสียชีวิต
5. กรณีสงเคราะห์บุตร
6. กรณีชราภาพ
7. กรณีว่างงาน

โครงการประกันสังคมเป็นโครงการภาคบังคับสำหรับลูกจ้างเอกชนในภาคการจ้างงานที่เป็นทางการ โดย พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และนโยบายต่าง ๆ ของการประกันสังคม มีเป้าหมายให้แรงงานในระบบได้รับการคุ้มครองให้มีหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิต แต่การใช้สิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกันของผู้ประกันตนในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตามทฤษฎี "ภาวะภัยทางศีลธรรม" (Moral Hazard) อาจส่งผลต่อปริมาณการใช้บริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน และอาจส่งผลต่อกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนได้

ระบบสวัสดิการสังคมเป็นระบบความมั่นคงทางสังคมระบบหนึ่งของรัฐบาล ซึ่งจัดขึ้นมาเป็นหลักประกันแก่ประชาชนว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจในระดับหนึ่ง เพื่อสร้างความมั่นคงทางรายได้ของบุคคล ครอบครัวและการรักษามาตรฐานในการดำรงชีวิตตามควรแก่อัตภาพ (ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. 2535) เหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตที่เกิดขึ้นและก่อให้เกิดปัญหา อันได้แก่ การเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ ทุพพลภาพ ชราภาพ ตาย ว่างงาน หรือการคลอดบุตร ทำให้เกิดปัญหาความทุกข์ยากและความเดือดร้อนแก่มนุษย์ทุกคนโดยเฉพาะผู้มีฐานะยากจนที่ไม่สามารถสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจได้ ดังนั้นการบำบัดความทุกข์ยากความเดือดร้อนที่ดีที่สุดก็คือ ทำให้สมาชิกในสังคมร่วมมือกับรัฐในการสร้างหลักประกันให้แก่สังคมที่ตนเป็นสมาชิก โดยยอมเสียสละเงินจำนวนเล็กน้อยในขณะที่ยังสามารถทำงานได้เฉลี่ยเข้าสะสมรวมเป็นเงินกองทุน โดยมอบให้รัฐเป็นผู้จัดการดูแลเพื่อนำมาใช้จ่ายบรรเทาความเดือดร้อนอันเนื่องมาจากสภาวะการเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ ทุพพลภาพ ชราภาพ ตาย ว่างงาน หรือการคลอดบุตร ซึ่งเป็นวิธีการเฉลี่ยความรับผิดชอบต่อสังคม และหมู่คณะอันเป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมในรูปของการประกันสังคม (สุตาสิริ ศวงค์. 2535: 88-97)

การดำเนินงานของภาครัฐในด้านประกันสังคม มีรากฐานการดำเนินการเริ่มต้นขึ้นในประเทศเยอรมันเป็นประเทศแรก (ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. 2535) โดยรัฐบาลได้ตรากฎหมายประกันสังคมเกี่ยวกับการเจ็บป่วยออกมาบังคับใช้เป็นฉบับแรกเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม ค.ศ. 1883 และประกันเกี่ยวกับอุบัติเหตุหรือโรคอันเกิดจากการทำงานในปี ค.ศ. 1884 (ศศิวรรณ อนันตกุล. 2541) ทั้งนี้เนื่องจากผลกระทบต่าง ๆ ในช่วงเวลานั้นซึ่งเป็นช่วงของการปฏิวัติอุตสาหกรรม

ต่อมารัฐบาลประเทศต่าง ๆ ได้ตรากฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคมออกมาใช้บังคับและดำเนินการโครงการประกันสังคมอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุโรปและในสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้นำเอาระบบที่เรียกว่าความมั่นคงทางสังคมมาใช้โดยตรากฎหมายออกมาใช้เป็นครั้งแรกใน ค.ศ. 1935 โดยคุ้มครองเฉพาะคนงานในภาคเกษตรเท่านั้น แต่ต่อมาได้ขยายการคุ้มครองออกไปยังลูกจ้างภาคอุตสาหกรรมและบุคคลต่าง ๆ ซึ่งรวมทั้งนักบวช ลูกจ้างองค์กรการกุศล ลูกจ้างของรัฐ

ลูกจ้างองค์กรของรัฐบาลต่างชาติหรือองค์กรระหว่างประเทศขึ้น (ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. 2535) Martin และ Weaver (2006) รายงานในวรรณกรรมปริทัศน์เกี่ยวกับประกันสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกาว่าในช่วง ค.ศ. 1960 ได้มีการเติบโตของระบบประกันสังคมในหลาย ๆ ด้าน และสิ่งสำคัญที่สุดคือได้มีการพัฒนาในเรื่องประกันสุขภาพ ซึ่งทำให้เกิดระบบเมดิแคร์ (Medicare) ในปีค.ศ. 1965 และการรีฟอร์มในครั้งนี้ทำให้เกิดการเติบโตขึ้นของกองทุนประกันสังคม แต่เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของผู้เกษียณอายุในยุคเบบี้บูมเมอร์ของประเทศและปัจจัยทางประชากรด้านอื่น ๆ จะทำให้กองทุนประกันสังคมหมดไปในปี ค.ศ. 2042

ส่วนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) มีบทบาทในการช่วยเหลือปรับปรุงระบบประกันสังคมให้เป็นมาตรฐานและเป็นระบบ รวมทั้งการผลักดันให้มีการดำเนินการอย่างจริงจังในประเทศต่าง ๆ ทั้งนี้ได้ออกอนุสัญญาความมั่นคงทางสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ฉบับที่ 102 พ.ศ. 2495 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ [ILO Social Security Convention (Minimum Standard), 1952 (No. 102)] ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมใหญ่ของ ILO เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2495 กำหนดประโยชน์ทดแทนครอบคลุม 9 สาขา คือ 1. การรักษาพยาบาล

ทางการแพทย์ 2. การให้ประโยชน์ทดแทนการเจ็บป่วย 3. การให้ประโยชน์ทดแทนการว่างงาน 4. การให้ประโยชน์ทดแทนการชราภาพ 5. การให้ประโยชน์ทดแทนอุบัติเหตุและการ เจ็บป่วยเนื่องจากงาน 6. การให้ประโยชน์ทดแทนการสงเคราะห์ครอบครัว 7. การให้ประโยชน์ ทดแทนการเป็นมารดา (มีบุตร) 8. การให้ประโยชน์ทดแทนการทุพพลภาพ 9. การให้ประโยชน์ ทดแทนการขาดผู้อุปการะ ซึ่งในปัจจุบันนี้รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ได้จัดให้มีโครงการประกันสังคมโดยตรา กฎหมายออกมาพยายามให้ครอบคลุมสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้มากที่สุด ใช้บังคับกันอย่างกว้างขวาง รวมทั้งประเทศไทยด้วย

การประกันสังคมเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบความมั่นคงทางสังคมที่จะทำให้เกิดความ มั่นคง กับประเทศชาติโดยส่วนรวม โดยรัฐบาลเป็นผู้รับภาระในบางส่วน เพื่อเป็นการบรรเทาภาระของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในส่วนของระบบความมั่นคงทางสังคมนั้น ได้มีผู้ศึกษาไว้หลายท่านและได้ให้ ความหมายที่แตกต่างกัน ดังที่จะกล่าวต่อไปนี้ ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ (2535: 21) กล่าวว่า ระบบความมั่นคงทางสังคม คือ ระบบสวัสดิการที่รัฐสร้างขึ้น เพื่อเป็นหลักประกันแก่ประชาชน ว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจในระดับหนึ่ง หากเขาต้องประสบกับการสูญเสียรายได้การ มีรายจ่ายเพิ่มขึ้น หรือการไม่มีรายได้ อันจะมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของเขาและครอบครัว ดังนั้น ระบบความมั่นคงทางสังคม จึงเป็นมาตรการเพื่อค้ำประกันความมั่นคงทางรายได้ตามควรแก่ อัตภาพนิคม จันทวิฑูร (2537: 3) กล่าวว่า ความมั่นคงทางสังคม หมายถึง มาตรการต่าง ๆ ทาง สาธารณะที่มุ่งขจัดความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจและสังคม ที่เกิดขึ้นจากการทำงานและนอกการ ทำงานของประชาชน ที่อาจดำเนินการในรูปการประกันสังคม การสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการ สังคม และโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นคงและการอยู่ดีกินดีของประชาชนโดยรัฐ เอกชน สาธารณะ เข้ามาร่วมแบ่งความรับผิดชอบในการดำเนินการทำร่วมกันหรือแยกกันก็ได้

แรงงานระหว่างประเทศ (การประกันสังคมในประเทศไทย. 2554: ออนไลน์) ได้กำหนด หลักการของการประกันสังคมว่าเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ในโลกส่วนใหญ่ นำ ระบบประกันสังคมไปใช้ในการให้หลักประกันชีวิตแก่ประชาชนของตนตั้งแต่เกิดจนตายไว้ดังนี้

1. การประกันสังคมจะมีการบริหารทางการเงินโดยวิธีการจัดเก็บเงินสมทบ ซึ่งโดยปกติ มักมาจาก การสมทบของนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้รัฐจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบหรือ เงินอุดหนุนอื่น ๆ ด้วยหรือไม่ก็ได้
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคมนั้นจะเป็นลักษณะของการบังคับซึ่งมีข้อยกเว้น น้อยมาก
3. เงินสมทบที่จ่ายมานั้นจะจัดตั้งเป็นกองทุนพิเศษ ซึ่งต้องนำไปจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทน ตามที่กำหนด และนำไปใช้ในการบริหาร
4. ส่วนเกินของเงินสมทบจะนำไปลงทุนเพื่อให้กองทุนมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
5. สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนขึ้นอยู่กับรายได้จ่ายเงินสมทบที่เป็นไป ตามเงื่อนไข โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบความจำเป็น หรือการตรวจสอบรายได้แต่อย่างใด

6. อัตราเงินสมทบและอัตราประโยชน์ทดแทนจะมีความสัมพันธ์กับรายได้ของ ผู้ประกันตน โดยทั่วไปจะมาจากการสนับสนุนทางการเงินจากนายจ้างแต่เพียงผู้เดียว โดยอาจมีรัฐช่วยจ่ายเงินอุดหนุน

7. การประกันสังคมกรณีเจ็บป่วยจากการทำงานมิลเลอ และ สปีท (สุเทพ เชาวสิต. 2537: 89; อ้างอิงจาก Miller; & Spech. 1960) กล่าวว่าระบบความมั่นคงทางสังคมอาศัยหลักการสร้างหลักประกัน 3 วิธี คือ

1. การสงเคราะห์ เป็นการช่วยเหลือแก่ประชาชนหรือครอบครัวที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในรูปการสังคมสงเคราะห์ การประชาสงเคราะห์ในกรณีที่บุคคลประสบความทุกข์ยาก เช่น ประสบอุทกภัย วาตภัย เป็นต้น โดยให้การช่วยเหลือเป็นสิ่งของ เงิน หรือการให้บริการต่าง

2. การบริการสังคม หลักการบริการสังคม เป็นการให้ความช่วยเหลือประชาชน โดยไม่ต้องคำนึงว่า บุคคลนั้นจะต้องมีความเดือดร้อนจริง ๆ หรือไม่ โดยให้การช่วยเหลือ

3. การประกันสังคม คือ การทำให้ประชาชนมีความมั่นคง และเป็นหลักประกันทางสังคมให้กับประชาชน โดยอาศัยหลักการการช่วยเหลือตนเองและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการจัดตั้งกองทุนกลางขึ้นและอาศัยความร่วมมือระหว่างลูกจ้าง นายจ้างและรัฐบาลในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนดังนั้นการประกันสังคมจึงมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในฐานะที่เป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคง

ให้เกิดชนในสังคม โดยการประกันสังคมมีลักษณะของการป้องกัน การขาดแคลนรายได้ และการทดแทนความสูญเสีย

ความหมายของการประกันสังคม

ความหมายของการประกันสังคม ได้มีผู้ศึกษาไว้หลายท่านและได้ให้ความหมายที่แตกต่างกัน ดังที่จะกล่าวต่อไปนี้

นิคม จันทรวิทุร (2537: 100) กล่าวว่า ประกันสังคม หมายถึง โครงการที่รัฐจัดขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคมและหลักการประกันให้กับประชาชน โดยมีการเก็บเงินส่วนหนึ่งของรายได้จากประชาชนที่มีรายได้ประจำมาสมทบร่วมกับภาครัฐบาลและนายจ้างเป็นกองทุนกลาง เพื่อนำกองทุนกลางนี้ไปใช้ในกรณีที่ประสบเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น กรณีเจ็บป่วย พิกการทุพพลภาพ อุบัติเหตุอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน การว่างงานและชราภาพ

บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2535: 1) ให้ความหมายประกันสังคม คือ โครงการที่รัฐบาลได้จัดขึ้น มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความมั่นคงและหลักประกันให้แก่ประชาชน โดยมีการเก็บเงินส่วนหนึ่งจากประชาชนในกรณีที่มีรายได้ นำมาสมทบรวมกันเป็นกองทุนกลาง เพื่อนำไปช่วยเหลือประชาชนในกรณีที่ประสบเคราะห์กรรม เช่น อุบัติเหตุ เจ็บป่วย ทุพพลภาพ ในกรณีตกงานและชราภาพ โดยปกติการประกันสังคมในขั้นตอน จะใช้บังคับแก่คนทำงานที่รับค่าจ้าง โดยคนงานและนายจ้างเป็นผู้ส่งมอบเงินสมทบและรัฐบาลออกเงินสมทบอีกส่วนหนึ่ง

ยุพา วงศ์ไชย และนิรา รัตนจรณ์รัตน (2526: 19) กล่าวว่า การประกันสังคมไว้ว่าเป็นระบบที่ถือว่าความรับผิดชอบหรือภาระของการช่วยเหลือประชาชน ให้เกิดความมั่นคงทางสังคมนั้นเป็นหน้าที่ของทั้งนายจ้าง ลูกจ้างหรือประชาชนทั่วไปเองโดยรัฐบาลต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการรับภาระนี้

อมร รักษาสัตย์(อ้างใน จำเนียร วิบูลย์รังสรรค์. 2540: 6) ให้ความหมายว่า การ ประกันสังคม คือ การประกันภัยให้แก่ประชาชนในสังคมวงกว้างกว่าการประกันภัยของภาคเอกชน ได้แก่ การที่ รัฐบาลหนุนหลัง หรือจัดการให้นายจ้าง ลูกจ้างจัดระบบประกันในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการลด ความเสี่ยงภัยแก่บรรดาผู้เกี่ยวข้อง การประกันสังคมยังเป็นโครงการประเภทที่เกี่ยวกับ การประกัน สุขภาพ เพื่อรักษาพยาบาลยามเจ็บไข้ การประกันรายได้เพื่อตกงาน การประกันรายได้ ยามชราพัน วยทำงาน เป็นต้น การประกันเป็นเรื่องของผู้ที่ให้ประกันกับผู้เอาประกัน ซึ่งโดยหลักการแล้ว ผู้ประกัน คือ ผู้ที่จะได้รับผลประโยชน์ภายหลังจากกรณีที่ตนประกันไว้

อำพล สิงห์โกวินธ์ (2537: 6) กล่าวไว้ว่า การประกันสังคม มีหลักการสำคัญอยู่ 7 ประการ คือ

1. การประกันสังคม เป็นวิธีการออกเงินสมทบ โดยฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลเข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะช่วยเหลือหรืออุดหนุนโดยใช้เงินของรัฐ
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคม ถึงเป็นลักษณะของการบังคับโดยมีข้อยกเว้นไว้ น้อยมาก
3. เงินสมทบที่จ่ายมานั้น จะจัดตั้งเป็นกองทุนพิเศษ นำไปช่วยเป็นประโยชน์ทดแทน ตามที่ได้กำหนด
4. ส่วนเกินของเงินสมทบ จะนำไปลงทุนเพื่อให้กองทุนมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
5. สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนเกิดจากการได้จ่ายเงินสมทบที่เป็นตามเงื่อนไข
6. อัตราการจ่ายเงินสมทบปกติพิจารณาจากรายได้ หรือมีเช่นนั้น ก็พิจารณาสถานภาพ ของบุคคล

7. การประกันสังคม ประเภทการเจ็บป่วยในงาน ปกติ นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบแต่ ฝ่ายเดียว หรือบางกรณีรัฐให้ความช่วยเหลือเงินอุดหนุน

สำนักงานประกันสังคมได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับการประกันสังคมว่าไว้ดังนี้

การประกันสังคมในประเทศไทยสำนักงานประกันสังคม (2554: ออนไลน์) การประกันสังคม เป็นเรื่องสำคัญที่รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ในโลกส่วนใหญ่ระบบประกันสังคมไปใช้ในการให้ หลักประกันชีวิตแก่ประชาชนของตน ตั้งแต่เกิดจนตายหลักประกันสังคมมีคุณลักษณะดังนี้

เป็นระบบการของการเฉลี่ยทุกข์-เฉลี่ยสุขซึ่งกันและกันระหว่างมวลสมาชิก ซึ่งโดยทั่วไป รัฐบาลของประเทศจะให้ความสำคัญแก่บุคคลที่ทำงาน มีรายได้และอยู่ในระบบแรงงานก่อน และ จะขยายความคุ้มครองไปสู่ผู้ทำงานที่มีรายได้นอกระบบ การจ้างงานปกติ ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า แรงงานนอกระบบเงินสมทบที่เก็บไปนั้นจะสะสมเป็นกองทุน ซึ่งจะให้สิทธิประโยชน์เฉพาะกับ บุคคลที่ ส่งเงินสมทบ ซึ่งประเทศไทย เรียกว่า "ผู้ประกันตน" นั้น การเก็บเงินสมทบ ซึ่งถือว่าเป็นภาษีพิเศษ จะเก็บจากบุคคลที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ทั้งนี้ความสำเร็จประการหนึ่งของการประกันสังคม ก็คือ กฎหมายหลักที่จะทำให้การประกันสังคมสามารถครอบคลุมทุกตัวบุคคลของประชาชนในชาติ (Universal Coverage) ในอนาคต

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การประกันสังคม หมายถึง ระบบไตรภาคีที่นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็น ของลูกจ้าง โดยให้ทั้งสามฝ่ายส่งเงินสมทบเข้ากองทุนทั้งนี้ เพื่อให้คนในสังคมของลูกจ้าง และของ ผู้ประกันตนมีความมั่นคง โดยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบความเดือดร้อน อัน

การประกันสังคมของไทยมีพัฒนาการและรายละเอียดดังนี้ (20 ปี การประกันสังคมยุคใหม่ เพื่อสังคมไทยเข้มแข็งสำนักงานประกันสังคม. 2553)

1. เริ่มต้นจากกองทุนทดแทน

สำนักงานประกันสังคมก่อตั้งเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2533 โดยจุดเริ่มต้นเป็นการพัฒนาจาก กองทุนเงินทดแทนซึ่งเกิดขึ้นเมื่อ พ.ศ.2517 ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยคณะปฏิวัติได้พิจารณาเห็นว่า "การให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างและการกำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของ ประเทศ จึงสมควรให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะต้องได้รับเงิน ทดแทน ในเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน" หัวหน้าคณะปฏิวัติ จึงมีคำสั่ง "ให้มีกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เพื่อเป็นทุนให้มีการจ่ายเงิน ทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างประสบ อันตราย หรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือจากโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการ ทำงาน"

2. ขยายผลจัดตั้งกองทุนประกันสังคม

การประกันสังคมของไทยขยายผลเต็มรูปแบบในรัฐบาลพล.อ.ชาติชาย ชุณหะวัณ นายกรัฐมนตรี เมื่อมีการผลักดันพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรได้ ผ่านความเห็นชอบและได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2533 และจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมขึ้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2533 โดยมีการโอนงานของกรม ประชาสงเคราะห์ใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมและงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน มาอยู่ใน สังกัดของสำนักงานประกันสังคม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มี ผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่

2 กันยายน 2533 ใช้ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต่อมาได้ขยายการบังคับใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ในวันที่ 2 กันยายน 2536 และได้ขยายใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปในวันที่ 1 เมษายน 2545 โดยในระยะแรกได้ให้ความคุ้มครอง 4 กรณี คือ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย ต่อมาในวันที่ 31 ธันวาคม 2541 ได้ขยายความคุ้มครองเพิ่มอีก 2 กรณี คือ สงเคราะห์บุตร และชราภาพ จากปัญหาสภาพเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้แรงงานต้องออกจากงานเป็นจำนวนมาก เพื่อการบรรเทาความเดือดร้อน ประกันสังคมจึงได้ขยายความคุ้มครองกรณีว่างงาน และเริ่มจัดเก็บเงินสมทบในวันที่ 1

มกราคม 2547 ในปัจจุบันประกันสังคมได้ให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 รวม 7 กรณี คือ

1. ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
2. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร
3. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ
4. ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย
5. ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร
6. ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ
7. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ทั้งนี้ประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมที่ผู้ประกันตนได้รับตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 จำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ประโยชน์ทดแทนในรูปตัวเงิน (In cash) จ่ายให้แก่ผู้ประกันตนที่สูญเสียรายได้ หรือประสบเหตุทำให้เดือดร้อนเนื่องจากกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน

2. ประโยชน์ทดแทนในรูปแบบบริการทางการแพทย์ (In kind) ผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลตามที่ระบุในบัตรรับรองสิทธิหรือเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้น โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ จนสิ้นสุดการรักษา

หลักการทั่วไปของบริการทางการแพทย์ในระบบประกันสังคม

บริการทางการแพทย์หมายถึง การบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแพทย์ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของกฎหมายประกันสังคมในทุกประเทศรวมทั้งในประเทศไทยด้วย เพราะบริการทางการแพทย์เป็นการสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม โดยส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งเมื่อผู้ประกันตนมีสุขภาพที่แข็งแรง ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะเป็นผลดีต่อผู้ประกันตนและสมาชิกในครอบครัวที่จะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งมีผลรวมไปถึงประเทศชาติด้วย

สถานพยาบาลในโครงการประกันสังคม

สถานพยาบาลในสังกัดสำนักงานประกันสังคม ซึ่งเป็นสถานพยาบาลที่ทำสัญญาให้บริการทางการแพทย์กับสำนักงานประกันสังคม เพื่อประโยชน์ของผู้ประกันตน ทั้งสถานพยาบาลของรัฐและเอกชน โดยสถานพยาบาลทั้งหมดนี้ได้ทำสัญญาโดยตรงกับสำนักงานประกันสังคมเพื่อผูกพันในการให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตน นอกจากนั้นยังมีสถานพยาบาลในเครือข่ายของสถานพยาบาลที่ทำสัญญาโดยตรงดังกล่าว ทั้งนี้ในปี 2553 มีสถานพยาบาลภายใต้โครงการ

ประกันสังคมที่ให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตนทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 2,463 แห่ง ประกอบด้วยสถานพยาบาลของรัฐ 151 แห่งสถานพยาบาลหลักของเอกชน 92 แห่งและ สถานพยาบาลเครือข่ายอีกจำนวน 2,220 แห่ง (รายประจำปี 2553 สำนักงานประกันสังคม. 2553: 17) ซึ่งหากสถานพยาบาลหลักไม่สามารถให้บริการทางการแพทย์ได้อย่างทั่วถึงหรือให้บริการได้ ไม่เพียงพอ ก็สามารถส่งผู้ประกันตนไปยังสถานพยาบาลในเครือข่ายเหล่านี้ เพื่อให้ผู้ประกันตน ได้รับความสะดวกรวดเร็วและได้รับบริการทางการแพทย์อย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น มาตรฐานการรักษาพยาบาลประกันสังคม

กรณีที่ผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้ผู้ประกันตนไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด ให้ผู้ประกันตนนั้นมีสิทธิไปรับบริการทางการแพทย์ ซึ่งผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลรายละเอียดตามประกาศคณะกรรมการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เรื่องหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงานลงวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ.2546 ดังนี้

1. ให้ได้รับการตรวจวินิจฉัยโรคและบำบัดทางการแพทย์จนสิ้นสุดการรักษา
2. ให้ได้รับบริการกินอยู่และการรักษาพยาบาลสำหรับคนไขใน
3. ให้ได้รับยาและเวชภัณฑ์ที่มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่ามาตรฐานบัญชียาหลักแห่งชาติ
4. ให้ได้รับการจัดส่งต่อเพื่อการรักษาระหว่างสถานพยาบาล
5. ให้ได้รับการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคโดยมีการให้สุขศึกษาและภูมิคุ้มกันโรค

ตามโครงการแห่งชาติ

หลักเกณฑ์สำคัญเกี่ยวกับค่าบริการทางการแพทย์

สถานพยาบาลประกันสังคมในประเทศไทย คณะกรรมการประกันสังคมตัดสินใจใช้ระบบเหมาจ่าย (Capitation) โดยเหมาจ่ายตามจำนวนผู้ประกันตนที่มีชื่อตามทะเบียนที่สำนักงานได้ กำหนดไว้ให้แก่สถานพยาบาลและมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 62 แห่ง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งแต่ละปีจะกำหนดอัตราเหมาจ่ายไม่เท่ากันโดยมี คณะกรรมการแพทย์เป็นผู้กำหนด ในพ.ศ.2553 กำหนดอัตราเหมาจ่าย ในอัตรา 2,105 บาทต่อ ผู้ประกันตน 1 คน

ภายใน 1 ปี และสำนักงานประกันสังคมจะจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่ สถานพยาบาลเพิ่มขึ้น จากอัตราเหมาจ่ายรายหัวอีก 77 บาทสำหรับสถานพยาบาลที่ต้องรับภาระ กรณีโรคที่มีภาระเสี่ยง ตามอัตราการใช้บริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน

หลักการทั่วไปเกี่ยวกับค่าบริการทางการแพทย์

บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2535: 69) ได้สรุปหลักการของการจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ ให้กับสถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการประกันสังคมเพื่อดูแลสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลแก่ ผู้ประกันตน ดังนี้

1. สำนักงานประกันสังคมทำความตกลงกับสถานพยาบาล เพื่อให้สถานพยาบาลที่ทำความตกลงนั้นจัดบริการรักษาพยาบาลแก่ผู้ประกันตนภายใต้เงื่อนไขระยะเวลา และหลักเกณฑ์ ตามที่กฎหมายกำหนดครอบคลุมไว้
2. สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายเงินโดยตรงให้แก่สถานพยาบาล โดยเหมาจ่ายรวมตาม จำนวนที่ได้ตกลงไว้กับสำนักงานประกันสังคมเป็นจำนวนที่แน่นอน
3. การจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ตามระบบเหมาจ่ายนี้ ไม่คำนึงถึงจำนวนการใช้บริการทางการแพทย์ตามความเป็นจริงและสถานพยาบาลจะรับภาระความเสี่ยงในการให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตนตามจำนวนที่ได้ตกลงไว้
4. สถานพยาบาลที่จะทำความตกลง จะต้องมีความสามารถในการรักษาพยาบาลอยู่ใน เกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนด และได้รับการยอมรับโดยสำนักงานประกันสังคม ซึ่งสถานพยาบาลนั้น ต้องรับผิดชอบต่อการให้บริการทางการแพทย์ที่มีขึ้นในสถานพยาบาล รวมทั้งยังต้องรับผิดชอบ กรณีที่เป็นสถานพยาบาลเครือข่ายกับสถานพยาบาลในความตกลงด้วย

5. วิธีการนำส่งเงินเหมาจ่ายให้กับสถานพยาบาลในความตกลง จะแบ่งจ่ายเป็นช่วงเวลา ไม่ใช่ให้ครั้งเดียวหมด เช่น จ่ายรายเดือน รายสองเดือน เป็นต้น

หลักเกณฑ์และสิทธิประโยชน์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย สำนักงานประกันสังคมได้ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขไว้ดังนี้ (สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมกรณีประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วย สำนักงานประกันสังคม. 2554: ออนไลน์) เมื่อจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือนภายใน ระยะเวลา 15 เดือนก่อนเดือนรับบริการทางการแพทย์และเลือกโรงพยาบาลแล้ว ผู้ประกันตนจะ ได้รับ "บัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล" ซึ่งบัตรจะมีชื่อของ ผู้ประกันตน และชื่อสถานพยาบาลที่ เลือกไว้แต่ไม่มีภาพถ่ายติด จึงต้องใช้ควบคู่กับบัตรประจำตัวประชาชนการเข้ารับการรักษาไม่ว่าจะ เป็น "ผู้ป่วยนอก" คือ ผู้ป่วยไปพบแพทย์ฯ ตรวจรักษาจัดยาให้แล้วกลับบ้านหรือนอนรักษาเป็น "ผู้ป่วยใน" ค่ารักษาที่เกิดขึ้นทั้งหมดในโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล ผู้ประกันตนไม่ต้องจ่าย ยกเว้นอยู่ห้องพิเศษหรือขอแพทย์พิเศษเอง สถานพยาบาลที่ผู้ประกันตน เลือกถือเป็นสถานพยาบาลหลัก (MAIN CONTRACTOR) ซึ่งสถานพยาบาลหลักนั้น อาจมี สถานพยาบาลเครือข่าย (SUB CONTRACTOR) เช่น โรงพยาบาลเล็ก ๆ หรือคลินิก เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกันตน โดยผู้ประกันตนสามารถเข้าไป

รักษาพยาบาลได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ในขณะที่เดียวกันถ้าโรคบางโรค โรงพยาบาลตามบัตรรับรอง สิทธิการรักษาพยาบาลรักษาไม่ได้ เช่น การผ่าตัดหัวใจ ผ่าตัดสมอง ผ่าตัดเปิดกะโหลกศีรษะ โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลก็จะส่งตัวไปรักษากับโรงพยาบาลระดับสูง (SUPRA CONTRACTOR) (โรงพยาบาลที่มีศักยภาพในการให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตน ที่เกินขีดความสามารถของสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลจะให้บริการแก่ผู้ประกันตนได้) ที่สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลนั้น ทำข้อตกลงไว้โดยค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นจะอยู่ในความรับผิดชอบของโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลผู้ประกันตนจะได้รับบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล เมื่อส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนเดือนรับบริการทางการแพทย์โรงพยาบาลตาม บัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล คือ โรงพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือกเอง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ปีละ 1 ครั้ง ช่วงเดือนมกราคม-มีนาคมของทุกปี สิทธิที่ผู้ประกันตนจะได้รับ

1. บริการทางการแพทย์รวมถึงค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดการรักษาโรค ตามประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่องหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน แบ่งเป็น 10 กรณี
2. เจ็บป่วยปกติ
3. เจ็บป่วยฉุกเฉินหรืออุบัติเหตุ
4. ค่าบริการทางการแพทย์ กรณีทันตกรรม (ถอนฟัน อุดฟันและขูดหินปูน)
5. กรณีบำบัดทดแทนไต ได้แก่ การฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม การล้างช่องท้องด้วยน้ำยา แบบถาวร การผ่าตัดปลูกถ่ายไต การผ่าตัดเปลี่ยนไตและการให้ยาอีริโทรโปอีติน (Erythropoietin)
6. กรณีปลูกถ่ายไขกระดูก (วงเงิน 750,000 บาท)
7. กรณีเปลี่ยนอวัยวะกระดูกตา (วงเงิน 25,000 บาท)
8. ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค (เช่น เท้าเทียม แขนเทียม ไม้ค้ำยัน เป็นต้น เบิกได้ตามรายการประกาศที่สำนักสังคมกำหนด)
9. กรณีโรคเอดส์ (ผู้ประกันตนสามารถรับยาต้านไวรัสเอดส์ทั้งพื้นฐาน สูตรทางเลือก และสูตรดื้อยา รวมทั้งการตรวจทางห้องปฏิบัติการอื่นๆ ที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย)
10. กรณีที่มีสิทธิแต่ยังไม่มีบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล (เบิกได้เช่นเดียวกับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินหากจำเป็นต้องนอนรักษาตัวในโรงพยาบาลเกิน 72 ชั่วโมงให้รับแจ้งสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่/จังหวัด/สาขา เพื่อสามารถเบิกค่ารักษาได้ถึงวันที่ออกจากโรงพยาบาล)

กรณีไม่มีสิทธิได้รับการบริการทางการแพทย์ (14 โรคยกเว้น)

1. โรคหรือการประสบอันตรายอันเนื่องจากการใช้สารเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด
2. โรคเดียวกันที่ต้องใช้ระยะเวลารักษาวินิจฉัยในโรงพยาบาลประเภทคนไข้ในเกิน 180 วัน ใน 1 ปี
3. การบำบัดทดแทนไต กรณีไตวายเรื้อรัง ยกเว้น กรณีเจ็บป่วยด้วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายให้มีสิทธิได้รับการบริการทางการแพทย์โดยการบำบัดทดแทนไตด้วยวิธีการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม ด้วยวิธีการล้างช่องท้องด้วยยาอย่างถาวร และด้วยวิธีการปลูกถ่ายไต ตาม หลักเกณฑ์เงื่อนไขและอัตราที่กำหนด
4. การกระทำใด ๆ เพื่อความสวยงามโดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
5. การรักษาที่ยังอยู่ในระหว่างการค้นคว้าทดลอง
6. การรักษาภาวะมีบุตรยาก
7. การตรวจเนื้อเยื่อเพื่อการผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะยกเว้น การตรวจเนื้อเยื่อเพื่อการปลูกถ่ายไขกระดูกของผู้ประกันตน ให้จ่ายค่าตรวจเนื้อเยื่อเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 7,000 บาท ต่อราย ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด
8. การตรวจใด ๆ ที่เกินกว่าความจำเป็นในการรักษาโรค
9. การผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ ยกเว้น
 - (ก) การปลูกถ่ายไขกระดูก ให้จ่ายค่าบริการทางการแพทย์เหมาจ่ายในอัตรา 750,000 บาท ต่อราย แก่สถานพยาบาลที่ให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตนจนสิ้นสุดกระบวนการปลูกถ่ายไขกระดูกโดยจะต้องเป็นสถานพยาบาลที่คณะกรรมการการแพทย์รับรอง และได้ทำความตกลงไว้กับสำนักงานในการให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตนกรณีการปลูกถ่ายไขกระดูกตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
 - (ข) การผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะกระดูก โดยให้เหมาจ่ายค่าบริการทางการแพทย์แก่สถานพยาบาล 20,000 บาทและให้ศูนย์ดวงตาสุภาพชาติไทย 5,000 บาทตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
10. การเปลี่ยนเพศ
11. การผสมเทียม
12. การบริการระหว่างรักษาตัวแบบพักฟื้น
13. ทันตกรรม ยกเว้น การถอนฟัน การอุดฟัน การขูดหินปูนและผ่าฟันคุดให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 300 บาทต่อครั้งและไม่เกิน 600 บาทต่อปี กรณีใส่ฟันเทียมชนิดถอดได้มีสิทธิได้รับค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 1,500 บาท ภายในระยะเวลา 5 ปี
14. แวนตา

ข้อมูลดังกล่าวที่ได้ศึกษามานั้นเป็นกรณีที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกันตนที่จะได้รับการบรรเทาความเดือดร้อนทั้งด้านสุขภาพร่างกาย และด้านการเงินการคลังทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนซึ่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นดีขึ้น บรรเทาความเดือดร้อนและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตมากขึ้น อย่างไรก็ตามการผลจากรูปแบบการจัดบริการทางการแพทย์ในระบบประกันสังคมของประเทศไทย พบว่ามีปัญหาและจุดอ่อนอยู่หลายประการ ซึ่งจะได้ กล่าวถึงในบทต่อไป

3. ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างชั่วคราวตามบันทึกข้อความของสำนักนายกรัฐมนตรีที่ นร 0411/(ลร.8)/264 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2547 เรื่องการช่วยเหลือลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวในระบบราชการระบุว่า ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการ โดยจะได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายเดือน หรือรายรายปี เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติราชการเป็นไปได้อย่างเรียบร้อย โดยได้รับค่าจ้างไม่เกินอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งที่จ้าง ไม่มีการเลื่อนขั้น มีระยะเวลาการจ้างไม่เกินปีงบประมาณ ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างข้าราชการ จะได้รับสิทธิเฉพาะเรื่องการลา ทั้งนี้ ลูกจ้างชั่วคราวในระบบราชการแบ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าตอบแทนบุคลากร และหมวดรายจ่ายของส่วนราชการที่มีโครงการเฉพาะกิจ และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และกระทรวงการคลัง เป็นผู้ดูแลกรอบและอัตราค่าจ้าง และดูแลเรื่องเงินงบประมาณให้เฉพาะลูกจ้างที่จ้างจากหมวดค่าตอบแทนบุคลากร (วิชญ์ เครื่องงาม. 2547: 2-3)

นอกจากนี้ กรมบัญชีกลาง (2546: 27 – 41) ได้กล่าวว่าลูกจ้างชั่วคราวเป็นบุคลากรของรัฐประเภทหนึ่ง ที่ส่วนราชการจ้างมาทำงานเพื่อสนับสนุนงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำให้มีประสิทธิภาพในงานที่ต้องใช้แรงงาน และงานที่ต้องใช้ผู้มีประสบการณ์ และความชำนาญ เป็นการจ้างชั่วคราวในช่วงระยะไม่เกินปีงบประมาณ ลูกจ้างชั่วคราวของรัฐสามารถแบ่งตามลักษณะการจ้าง และตามเงินงบประมาณที่จ้างได้ คือ ตามลักษณะการจ้างจะแบ่งออกได้เป็น ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมง ส่วนตามเงินงบประมาณที่จ้างจะแบ่งออกได้เป็น ลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย

ลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการจ้างจากหมวดค่าจ้างชั่วคราวที่ส่วนราชการต้องดำเนินการขออนุมัติยืดยานยนต์งบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ และขออนุมัติบัญชีลูกจ้างชั่วคราวจากกรมบัญชีกลางเพื่อเป็นหลักฐานในการเบิกจ่าย

ลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติจากกระทรวงการคลัง

สำหรับลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในกรมทางหลวง จะเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวันที่ปฏิบัติงานกระจายอยู่ในทุกหน่วยงานทั่วประเทศที่ขึ้นตรงต่อกรมทางหลวง โดยเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย และเงินนอกงบประมาณ

สำหรับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวของรัฐนั้น พบว่าลูกจ้างชั่วคราวมีลักษณะการจ้างเป็นรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ดังนั้นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับในบางเรื่องจะได้รับไม่เหมือนกัน

ลูกจ้างชั่วคราวในส่วนราชการจะมีทั้งที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย และเงินนอกงบประมาณของส่วนราชการ ซึ่งในส่วนของลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ตามนัยหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0524.6/ว31 ลงวันที่ 26 เมษายน 2542 กำหนดว่า การจ่ายค่าจ้างจากเงินนอกงบประมาณให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการที่จะพิจารณาสั่งจ่าย ถ้ามีเงินนอกงบประมาณเพียงพอ ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยอนุโลม

ดังนั้น ในเรื่องของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว จะกล่าวถึงทุกเรื่องที่ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายจะพึงมีสิทธิได้รับ ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณจะได้รับอย่างไรนั้น ให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการที่จะพิจารณา (กรมบัญชีกลาง. 2546: 27 – 41)

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว

1. การลา

ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร 0203/877 ลงวันที่ 22 มกราคม 2524 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้ลูกจ้างส่วนราชการถือปฏิบัติในการขอลาเช่นเดียวกับการลาของข้าราชการพลเรือน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2520 โดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดกับระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ดังนั้น ลูกจ้างชั่วคราวจึงมีสิทธิในการขอลาได้เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน ซึ่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ได้แบ่งประเภทของการลาออกเป็น 11 ประเภท ได้แก่

- 1.1 การลาป่วย
- 1.2 การลาคลอดบุตร
- 1.3 การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- 1.4 การลากิจส่วนตัว
- 1.5 การลาพักผ่อน
- 1.6 การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- 1.7 การลาเข้ารับการตรวจเลือด หรือการเข้ารับการเตรียมพล
- 1.8 การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย
- 1.9 การลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ

1.10 การลาติดตามคู่สมรส

1.11 การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

2. สิทธิในการได้รับค่าจ้างระหว่างลา

ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิในการลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 โดยอนุโลมแต่จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาหรือไม่ อย่างไหนนั้น ต้องเป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดให้การลาบางประเภทเท่านั้นที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา ดังนี้

(1) การลาป่วย

ลูกจ้างชั่วคราวจะมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างปกติได้เมื่อปฏิบัติงานเกิน 6 เดือนแต่ยังไม่เกิน 1 ปี มีสิทธิลาป่วยได้ไม่เกิน 8 วันทำการในหนึ่งปี หากปีต่อไปมีการจ้างต่อเนื่องก็มีสิทธิลาป่วยได้ไม่เกิน 15 วันทำการในหนึ่งปี

กรณีเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่ หากรัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาเห็นสมควรให้ลาหยุดราชการเพื่อรักษาตัวเกินกว่าเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการลาของข้าราชการก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี ถ้าระยะเวลา 1 ปีไม่เพียงพอ คณะรัฐมนตรีจะอนุญาตให้ลาต่ออีกก็ได้ โดยในระหว่างที่ได้รับอนุญาตให้ลา ให้ลูกจ้างผู้ได้รับอนุญาตนั้นได้รับค่าจ้างเต็ม

(2) การลาคลอบบุตร ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่องเกินกว่า 7 เดือน มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอบบุตรได้ไม่เกิน 90 วัน

(3) การลาพักผ่อน ลูกจ้างชั่วคราวที่เริ่มปฏิบัติงานมาแล้วเกินกว่า 6 เดือนมีสิทธิลาพักผ่อน โดยได้รับค่าจ้างปกติได้ 10 วันทำการ

(4) การลาเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม และการได้รับการไปตรวจคัดเลือกเพื่อรับราชการทหาร

- การลาเข้ารับการฝึกทหารให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน 2 เดือน

- การลาเพื่อเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการทดลองความพร้อมให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน 30 วัน

- การลาไปรับการตรวจคัดเลือกเพื่อรับราชการทหาร ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างนั้นเท่าที่จำเป็น

ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในการลาเข้ารับราชการทหาร

ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมง ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

3. สิทธิในการได้รับค่ารักษาพยาบาล

ลูกจ้างชั่วคราวจะมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลจากทางราชการในกรณีที่ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ ตามนัยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร 0403/ว128 ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2510

สำหรับลูกจ้างชั่วคราวต่างประเทศซึ่งมีหนังสือสัญญาจ้างที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย และสัญญาจ้างนั้นมีได้ระบุเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลไว้ มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองและบุคคลในครอบครัวของตน ตามพระราชกฤษฎีกาการเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

4. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

การเดินทางไปราชการ มี 2 ประเภท ได้แก่

1. การเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร แยกเป็น

- การเดินทางไปราชการชั่วคราว
- การเดินทางไปราชการประจำ
- การเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม

2. การเดินทางไปราชการต่างประเทศ แยกเป็น

- การเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราว
- การเดินทางไปราชการประจำในต่างประเทศ

ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับคำสั่งจากผู้มีอำนาจอนุญาตให้เดินทางไปราชการ จะต้องเทียบตำแหน่งกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้สิทธิในการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตามอัตราของตำแหน่งระดับที่เทียบ ตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0406.6/ว 104 ลงวันที่ 22 กันยายน 2551 ซึ่งได้ กำหนดหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวกับตำแหน่งระดับของข้าราชการพลเรือนให้เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือนตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน

5. ค่าเบี้ยประชุมกรรมการ

ลูกจ้างชั่วคราว หากได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการมีสิทธิได้รับค่าเบี้ยประชุมตามพระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

6. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

7. ค่าใช้จ่ายในการประชุมระหว่างประเทศ

ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการประชุมระหว่างประเทศ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

8. ค่าสอนพิเศษในมหาวิทยาลัยหรือในสถานศึกษาของทางราชการ

9. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

10. เงินทำขวัญ

ลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับเงินทำขวัญตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เมื่อได้รับอันตราจณพิการจากการปฏิบัติหน้าที่

11. เงินช่วยพิเศษ

ลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับเงินช่วยพิเศษ ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เมื่อเสียชีวิตระหว่างยังเป็นลูกจ้างชั่วคราว โดยจ่ายให้แก่บุคคลที่ลูกจ้างชั่วคราวระบุไว้ หากไม่ได้หรือที่ระบุไว้ไม่มีชีวิตอยู่ ให้จ่ายให้คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ตามลำดับ

12. การขอรับเงินช่วยพิเศษ จะต้องขอรับภายในเวลา 12 เดือน นับแต่วันที่ลูกจ้างซึ่งมีสิทธิรับค่าจ้างตาย เว้นแต่ในกรณีที่ลูกจ้างผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือผู้ถูกระงับคำสั่งลงโทษ ระยะเวลา 12 เดือน ให้นับตั้งแต่วันที่ถูกระงับพักราชการ การออกจากราชการไว้ก่อน หรือการอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษสิ้นสุดลง ในกรณีที่ทางราชการมีความจำเป็นต้องเข้าจัดการศพลูกจ้างผู้ตาย เพราะไม่มีผู้ใดเข้าจัดการในเวลาอันสมควรให้ทางราชการหักค่าใช้จ่ายจากเงินช่วยพิเศษได้เท่าที่จ่ายจริงและมอบส่วนที่เหลือ (ถ้ามี) ให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับ

13. บำเหน็จพิเศษ

ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดได้รับอันตราจณหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงว่าไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไปได้อีกเลย มีสิทธิได้รับบำเหน็จ หากลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดได้รับอันตราจณฯ ถ้าถึงแก่ความตายเพราะเหตุนั้นก่อนได้รับบำเหน็จพิเศษไปให้จ่ายบำเหน็จพิเศษแก่ทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยไม่ต้องกันส่วนเป็นสินสมรส

หากลูกจ้างผู้นั้นหรือทายาทแล้วแต่กรณี มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์และเงินทดแทนอื่นจากทางราชการให้เลือกรับได้อย่างใดอย่างหนึ่ง

14. การเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่

ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดถึงแก่ความตายจะมีสิทธิได้เลื่อนขึ้นหากการตายไม่ได้เกิดจากความประมาทเลินเล่อของตนเอง ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0527.6/ว 31 ลงวันที่ 26 เมษายน 2542 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว (คู่มือสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้าง)

4. กรมทางหลวง

กรมทางหลวงเป็นส่วนหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม การบริหารราชการของกรมทางหลวงเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง และมีหน่วยงานตั้งอยู่ในภูมิภาคของประเทศ โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของกรมทางหลวง

โครงสร้างของกรมทางหลวง มีความสอดคล้องแบบแผนระดับต่าง ๆ โครงสร้างโดยส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดมีความสอดคล้องตามที่ อ.ก.พ. กำหนด มีการจัดแบ่งตามความรับผิดชอบของสายงานต่าง ๆ บางหน่วยงานมีลักษณะงานคล้ายกันแต่สังกัดในสายงานที่ต่างกัน ทำให้แนวทางการทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันเท่าที่ควร ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภายใน และยังมีหน่วยงานบางหน่วยที่ไปสังกัดภายในการกำกับดูแลของวิศวกรใหญ่ด้านต่าง ๆ จึงทำให้เกิดการกระจายมากเกินไป สำหรับโครงสร้างด้านงบประมาณนั้น กรมทางหลวงได้รับการจัดสรรงบประมาณ คือ งบบุคลากร งบการดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่น ซึ่งงบประมาณที่ได้มานั้นเหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบ แต่ถ้าต้องการที่จะพัฒนาโครงการให้ดียิ่งขึ้น งบประมาณที่ได้นั้นไม่เพียงพอ ขาดความต่อเนื่องซึ่งหากมีการเพิ่มปริมาณการใช้ทางหลวงมากขึ้น อาจทำให้ทางชำรุดเสียหายเร็วกว่าที่คาดการณ์ไว้ จึงทำให้ไม่สามารถบูรณะได้ทันทั่วทั้งที่เนื่องจากงบประมาณมีอย่างจำกัด

สำหรับโครงสร้างด้านบุคลากร กรมทางหลวงมีอัตรากำลัง/ผู้ดำรงตำแหน่งทั้งหมดจำนวน 21,507 คน/14,350 คน มีข้าราชการ 7,408 คน/6,561 คน ลูกจ้างประจำ 7,295 คน/6,694 คน และพนักงานข้าราชการ 6,804 คน/1,095 คน อัตรากำลังของกรมทางหลวง มีแนวโน้มลดลงทุกปี สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในเรื่องการลดอัตรากำลัง ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรด้านการปฏิบัติ (operation) และขาดผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความชำนาญ และทักษะในภารกิจ (แผนยุทธศาสตร์กรมทางหลวง พ.ศ. 2555 – 2559)

ภารกิจ ของกรมทางหลวง

มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวงการก่อสร้างและบำรุงรักษาทางหลวงให้มีโครงข่ายทางหลวงที่สมบูรณ์ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศและเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยในการเดินทางโดยให้อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยทางหลวงเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทางหลวงพิเศษทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงสัมปทาน รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- วิจัย และพัฒนางานก่อสร้าง บูรณะ และบำรุงรักษาทางหลวงพิเศษ ทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงสัมปทาน
- ร่วมมือ และประสานงานด้านงานทางกับองค์กรและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทางหลวง ดังนี้

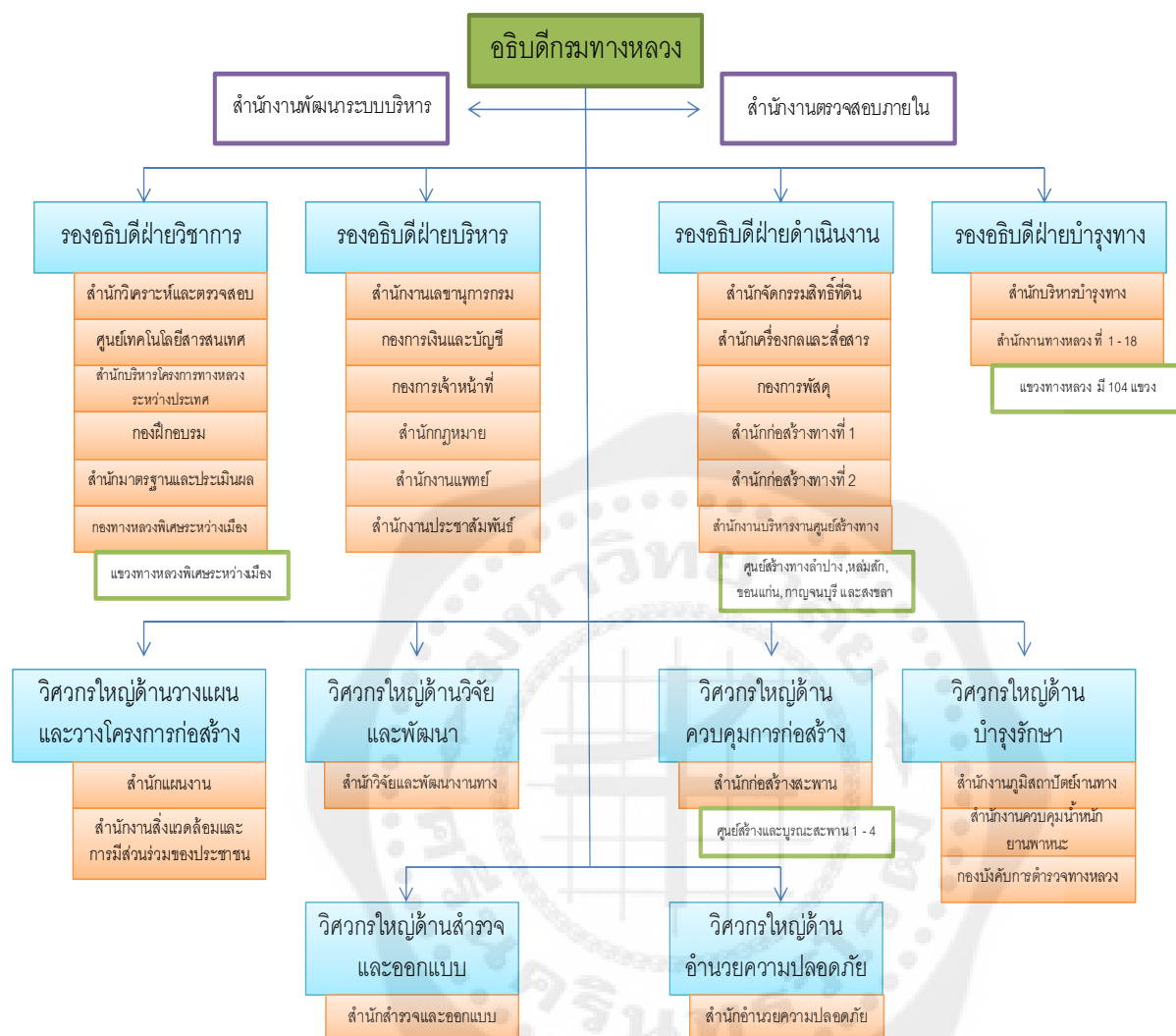
1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองการเงินและบัญชี

3. กองการเจ้าหน้าที่
4. กองการพัสดุ
5. กองทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง
6. กองฝึกอบรม
7. แขวงทางหลวง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
8. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
9. สำนักกฎหมาย
10. สำนักก่อสร้างทางที่ 1
11. สำนักก่อสร้างทางที่ 2
12. สำนักก่อสร้างสะพาน
13. สำนักเครื่องกลและสื่อสาร
- 14 – 31 สำนักงานทางหลวงที่ 1 – 18
32. สำนักจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน
33. สำนักบริหารโครงการทางหลวงระหว่างประเทศ
34. สำนักบริหารบำรุงทาง
35. สำนักแผนงาน
36. สำนักมาตรฐานและประเมินผล
37. สำนักวิเคราะห์และตรวจสอบ
38. สำนักวิจัยและพัฒนาทาง
39. สำนักสำรวจและออกแบบ
40. สำนักอำนวยความสะดวก

มีกลุ่มตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในกรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี

(กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม พ.ศ. 2558)

1. โครงสร้างของกรมทางหลวง



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างของกรมทางหลวง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสกสรร สังขวิสุทธิ (2547: 154 – 155) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการของแรงงานนอกระบบต่อการเข้าสู่ประกันสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์จังหวัดอุทัยธานี” พบว่า ในส่วนของความรู้ของกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์มีความรู้ต่อการเข้าสู่ประกันสังคมในเรื่องหลักการของการประกันสังคมอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 9.35 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 265 ในส่วนของความต้องการของกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ต่อการเข้าสู่ประกันสังคมในด้านความสามารถในการจ่ายเงินสมทบ พบว่าในภาพรวมมีความต้องการในระดับมาก ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถจ่ายเงินสมทบเข้า

กองทุนประกันสังคมมากที่สุด คือสามารถจ่ายโดยไม่ต้องมีนายจ้างและรัฐบาลร่วมจ่าย ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมน้อยที่สุด คือความสามารถจ่ายในลักษณะ 20 เปอร์เซ็นต์ของรายได้ในส่วนของการต้องการด้านประโยชน์ทดแทน พบว่าในภาพรวมมีความต้องการระดับมาก โดยประเด็นที่กลุ่มต้องการมากที่สุดคือ ต้องการได้รับเงินบำนาญชราภาพตามจำนวนเงินที่ส่งเงินสมทบครบ 180 เดือน ส่วนประเด็นที่มีความต้องการน้อยที่สุดคือ ส่งเงินสมทบครบ 10 ปี และเสียชีวิตต้องการได้รับเงินสงเคราะห์แก่ทายาทเป็นระยะเวลา 5 เดือน

อภาณัฐ สุวรรณอัฒ (2543) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ประกันตนต่อการให้บริการทางการแพทย์ของสถานพยาบาลเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมผู้ประกันตนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี มีรายได้อยู่ระหว่าง 4,001 - 10,000 บาท สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นโสดส่วนใหญ่เคยใช้บริการมาก่อน โดยผู้ประกันตนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการทางการแพทย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า ความพึงพอใจของผู้ประกันตนในด้านได้รับข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนผู้ประกันตนที่มีลักษณะประชากรที่แตกต่างกันในด้านอายุ รายได้และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการใช้บริการทางการแพทย์ที่แตกต่างกัน ส่วนระดับความรู้ ความเข้าใจของผู้ประกันตนเกี่ยวกับการได้รับความคุ้มครองจากพระราชบัญญัติประกันสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการใช้บริการนั้นแสดงว่า ถ้าผู้ประกันตนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคมสูง จะส่งผลให้ผู้ประกันตนนั้นมีความพึงพอใจในการใช้บริการทางการแพทย์สูงตามไปด้วย ในขณะที่เดียวกัน ถ้าผู้ประกันตนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคมต่ำ จะส่งผลให้ผู้ประกันตนนั้น มีความพึงพอใจในการใช้บริการทางการแพทย์ต่ำตามไปด้วย และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า ความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนในเรื่อง กลุ่มโรคและบริการที่ครอบคลุมประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์กลุ่มโรคและบริการที่ไม่ครอบคลุมประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์และสิทธิของผู้ประกันตนภายหลังการสิ้นสุดการเป็นลูกจ้างอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้การให้บริการทางการแพทย์ในปัจจุบัน ยังมีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับเรื่องขั้นตอนการให้บริการทางการแพทย์ การใช้ยาตามบัญชีหลักแห่งชาติ เงื่อนไขการให้บริการทางการแพทย์ การขาดความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคม และข้อมูลข่าวสารการประกันสังคม

สมลักษณ์ คำมาก (2545) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ประกันตนต่อการให้บริการของโรงพยาบาลลาดพร้าว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ประกันตนที่มีต่อการบริการของโรงพยาบาลลาดพร้าวและเพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการเข้ารับบริการจากโรงพยาบาลลาดพร้าว ของผู้ประกันตน โดยทำการศึกษาจากผู้ประกันตนที่มารับบริการในโรงพยาบาลลาดพร้าว จำนวน 250 ตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกันตนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาตาม รายด้านพบว่า

ความพึงพอใจด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจในด้านความพร้อมของสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และความพึงพอใจในการให้บริการตรวจรักษา

นิภา ศรีอนันต์ (2545: 32-34) ได้ติดตามและประเมินผลระบบสวัสดิการรักษายาบาลของข้าราชการและรัฐวิสาหกิจ ในปี 2544 พบว่า ในช่วง 10 ปีจนถึงปี 2544 ค่ารักษายาบาลภายใต้ระบบสวัสดิการฯ นี้ มีอัตราสูงขึ้นเฉลี่ยปีละ 14% ในขณะที่จำนวนข้าราชการและผู้มีสิทธิมิได้เพิ่มขึ้นมากนัก โดยแม้ว่า กระทรวงกลาโหมจะมีการจำกัดและการตัดสิทธิประโยชน์เพื่อลดค่าใช้จ่ายในปี 2541 แต่ก็ได้ผลในระยะสั้น นอกจากนี้ ผู้มีสิทธิในระบบสวัสดิการฯ นี้ยังต้องการสิทธิในระบบอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้สิทธิภายใต้โครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค ผู้มีสิทธิสามารถเข้ารับบริการจากสถานพยาบาลเอกชนได้ ในขณะที่สิทธิภายใต้ระบบสวัสดิการฯ มีข้อจำกัดอย่างมากในการเข้ารับบริการจากสถานพยาบาลเอกชนได้ ในขณะที่สิทธิภายใต้ระบบสวัสดิการฯ มีข้อจำกัดอย่างมากในการเข้ารับบริการจากสถานพยาบาลเอกชน ดังนั้น ประชากรที่ใช้สิทธิข้าราชการและรัฐวิสาหกิจจึงยังไม่มีทางเลือกอื่นใด นอกจากจะยังคงใช้บริการจากสถานพยาบาลภาครัฐต่อไป กล่าวคือ ผู้เข้ารับบริการในสถานพยาบาลภาครัฐจากประชากรในส่วนนี้จะไม่ลดลงภายหลังการดำเนินโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค

เอื้อง สิงห์ทิพย์พันธุ์ และนิตยา จันทรเรือง มหาผล (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ารับบริการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลของผู้ประกันตน สำนักงานประกันสังคม ซึ่งได้สังเคราะห์บทเรียนการจัดระบบบริการทางการแพทย์ : กรณีศึกษาประเทศไทยและประสบการณ์ของต่างประเทศ สรุปข้อเสนอแนะการพิจารณาต่อการดำเนินนโยบายของระบบประกันสังคมว่าข้อเสียของวิธีการจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ด้วยเหมาจ่ายรายหัว (Capitation) อาจเกิดผลกระทบต่อคุณภาพบริการได้ โรงพยาบาลที่เป็นหน่วยคู่สัญญาหลัก อาจเลือกไม่รับขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังหรือโรคที่มีค่าใช้จ่ายสูง และแพทย์อาจไม่ส่งผู้ป่วยไปรักษาต่อหรือส่งไปรักษาต่อซ้ำ ซึ่งจะทำให้ผู้ป่วยมีอาการของโรคมากขึ้น หรือเกิดภาวะโรคแทรกซ้อนจนถึงขั้นเสียชีวิตได้ สิ่งที่เป็นประเด็นควรพิจารณาคือ วิธีการจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ด้วยวิธีจ่ายตามกลุ่มวินิจฉัยโรค ร่วมที่ให้บริการ (DRGs) จะทำให้คุณภาพมาตรฐานการบริการสำหรับผู้ป่วยใน ที่ควรได้รับดีกว่า วิธีจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ด้วยวิธีเหมาจ่ายรายหัว เนื่องจากแพทย์ต้องคำนึงถึงงบประมาณที่จะได้รับและมาตรฐานวิชาชีพ ทำให้แพทย์ผู้รักษาผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม ไม่ทำการรักษาที่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อผู้ป่วยได้ สำนักงานประกันสังคมควรพัฒนาเกณฑ์การ ตรวจประเมิน เพื่อขึ้นทะเบียนโรงพยาบาลคู่สัญญาหลักและใช้อย่างเคร่งครัด จะช่วยลดปัญหาเรื่อง คุณภาพการรักษาพยาบาลและเรื่องร้องเรียนของผู้ประกันตนได้ระดับหนึ่ง และควรพิจารณาจ่าย ค่าบริการทางการแพทย์ให้กับโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐาน เช่น Hospital Accreditation สูงกว่าโรงพยาบาลที่ยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพ ควรพิจารณาขจัดเหมาจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ที่มีค่าใช้จ่ายสูงให้กับโรงพยาบาลที่ให้บริการ เพื่อลดภาระเสี่ยงที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้ป่วย หรือลด

อคติในการเลือกรับขึ้นทะเบียนประกันตนของโรงพยาบาล และควรพิจารณาสนับสนุนและชดเชยค่าบริการทางการแพทย์เพิ่มเติมให้กับโรงพยาบาลที่มีการเรียนการสอนแพทย์พยาบาล บุคลากรทางการแพทย์เป็นต้น

กิตติพงษ์ สุคุณณี (2539: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้สิทธิของรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่ผู้ประกันตนไม่ไปใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนในภาพรวมถึงร้อยละ 65.3 สาเหตุที่ไม่ไปใช้สิทธิเพราะไม่ทราบสิทธิประโยชน์ของตน ไม่พึงพอใจในระบบสถานพยาบาล และสำนักงานประกันสังคม ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทน พบว่า ระดับการเจ็บป่วยที่ไม่ต้องหยุดงาน การได้รับข้อมูล ข่าวสาร การรับรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทนตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ความพึงพอใจต่อความสะดวก ความพึงพอใจต่อคุณภาพและบริการ ความพึงพอใจต่อประโยชน์ทดแทนที่ได้รับมีผลต่อการใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ในส่วนสถานภาพสมรส การรับรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทนตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ความพึงพอใจต่อความสะดวก ความพึงพอใจต่อคุณภาพและบริการความพึงพอใจต่อประโยชน์ทดแทน กรณีทุพพลภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) สำหรับปัญหาอุปสรรคในการใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนคือ โรงพยาบาลอยู่ไกล เดินทางไม่สะดวก เจ้าหน้าที่พูดจาไม่สุภาพ ยาคุณภาพไม่ดี เสียเวลารอตรวจนาน ไม่ได้ได้รับความสนใจจากแพทย์และพยาบาล และไม่คอยรับผิดชอบในด้านความรู้เกี่ยวกับประกันสังคม มีความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทน มีการเผยแพร่ข่าวสารเพียงเล็กน้อย

วิไลเดือน พรอนันต์ (2535) ได้ศึกษา ความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติของผู้ประกันตนต่อการได้รับความคุ้มครองกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยศึกษาผู้ประกันตนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ผู้ประกันตนมีความรู้ ทักษะเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอยู่ในระดับปานกลาง พบปัญหาในการไปใช้สิทธิตามสถานพยาบาลในด้านการบริการ รอคอยนาน เจ้าหน้าที่บริการไม่ดี เดินทางไม่สะดวก และรู้สึกว่ายากที่ได้รับไม่ดี

ไพรัตน์ เจริญทรัพย์ (2538: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการจัดบริการด้านการรักษาพยาบาลของโครงการประกันสังคม กรณีศึกษาเฉพาะสถานพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก ภายใต้โครงการประกันสังคมของรัฐบาล และเอกชนที่ต้องการศึกษาทั้งสิ้น รวม 347 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า

1. ด้านโครงสร้าง ผู้ประกันตนมีปัญหาเกี่ยวกับความไม่เพียงพอของสถานพยาบาลหลัก และสถานพยาบาลในเครือข่าย ในการให้บริการแก่ผู้ประกันตนที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
2. ด้านบุคลากร ผู้ประกันตนส่วนมากไม่พอใจ ในอรรถาธิบายของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนความเชื่อถือของผู้ประกันตนที่มีต่อการบริการตรวจรักษาแพทย์

3. ด้านสถานที่ ผู้ประกันตนไม่ได้รับความสะดวกในการเดินทางมารับบริการสถานพยาบาล
4. ด้านงบประมาณ พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับจำนวนเงินสมทบที่ค่อนข้างสูง
5. ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์และยาที่มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และคนอื่น ๆ (2534: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการจัดบริการทางการแพทย์ ภายใต้ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน โดยสำรวจโรงพยาบาลคู่สัญญาหลักทั่วประเทศ 134 แห่ง ถึงสถานการณ์การจัดการบริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ผลการศึกษาพบว่า โรงพยาบาลส่วนใหญ่ได้พยายามจัดระบบบริการทางการแพทย์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ป่วยดีพอสมควร แต่ปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ป่วยประกันสังคมคือ

1. ผู้ป่วยประกันสังคมและนายจ้าง ไม่เข้าใจสิทธิประโยชน์ของการได้รับการคุ้มครอง
2. ความไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติของผู้ประกันตนในการรับบริการทางการแพทย์
3. ความไม่พร้อมของโรงพยาบาลในการให้บริการ
4. โรงพยาบาลไม่สามารถนำเงินเหมาจ่ายมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการได้
5. ผู้ป่วยประกันสังคมมีความเข้าใจว่ายาตามบัญชีหลักแห่งชาติไม่ดีพอ
6. ไม่มีคลินิกพิเศษแก่ผู้ป่วยประกันสังคม ทำให้บริการได้ไม่ดีพอ

สินินาฏ ปรีชาจารย์ (2537: ข-ค) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในสถานประกอบการขนาดกลาง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ในการศึกษาครั้งนี้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการจำนวน 29 แห่ง ตัวอย่าง คือ ลูกจ้างในสถานประกอบการจำนวน 296 คน โดยใช้แบบทดสอบถามผลการวิจัยพบว่าลูกจ้างร้อยละ 41.50 ไม่เคยใช้บริการทางการแพทย์กับโรงพยาบาลคู่สัญญาหลัก และร้อยละ 29.30 เคยใช้บริการทางการแพทย์กับโรงพยาบาลคู่สัญญาหลัก สาเหตุของการไม่ไปใช้บริการเพราะความไม่สะดวกในเรื่องสถานที่ ความล่าช้าในการให้บริการ คุณภาพของการให้บริการไม่ดีนัก เรื่องของเวลาที่มาใช้บริการไม่สะดวก เนื่องจากตรงกับเวลาทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างคิดว่ายาที่ได้รับมีคุณภาพไม่ดีพอ และความไม่มั่นใจ

ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล (2550) ได้รายงาน ไว้ในงานวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการขยายคุ้มครองประกันสังคมแก่ผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้างพบว่า ส่วนใหญ่แล้ว ในกลุ่มประเทศที่พัฒนามักจะให้ผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างและประกันตนอิสระ ได้รับสิทธิประโยชน์แทบไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าในแถบอเมริกาเหนือ หรือส่วนกรณีการประกันตน แบบอิสระประเทศสวีเดนได้จัดโปรแกรมครอบคลุมประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ทูพพลภาพ และตายได้รวมกัน โดยค่าใช้จ่ายในโรงพยาบาล ผู้ป่วยไม่ต้องเสียค่ารักษาพยาบาลใด ๆ เว้นแต่กรณี ผู้รับบำนาญจะรักษาพยาบาลฟรีเพียง 1 ปี ถ้าเป็นผู้ป่วยนอกมีการกำหนดค่าช่วยเหลือไว้ตายตัวแต่ ละครั้ง 40 สวีดิชโครน กรณีที่เป็นการใช้บริการโรงพยาบาลของรัฐ 30 สวีดิชโครน กรณีใช้บริการ ของโรงพยาบาลเอกชน ค่ารักษากายภาพบำบัด

แต่ละครั้ง 20 สวิตช์โครน กรณีใช้บริการของ โรงพยาบาลของรัฐ 30 โครนอร์ กรณีใช้บริการของ โรงพยาบาลเอกชนค่าเดินทางไปพบแพทย์ หรือโรงพยาบาลการขอคำปรึกษาแพทย์ที่เกี่ยวกับการควบคุมกำหนดทำหมันไม่ต้องเรียกค่าใช้จ่ายค่ายาที่จำเป็นต่อการรักษาโรคเรื้อรังจะได้รับฟรี โรคอื่น ๆ จะได้รับบางส่วนมีการให้สิทธิประโยชน์ในการรักษาฟันฟรีสำหรับเด็กอายุ 1-6 ปี ส่วนประชาชนอื่น ๆ รัฐจะช่วยเหลือบางส่วน ส่วนกรณีประเทศสหรัฐอเมริกาจะให้ครอบคลุมโปรแกรมคลอดบุตร ทุพพลภาพและตายนั้น ผู้ประกันตนแบบบังคับและแบบอิสระอย่างเท่าเทียมกัน ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ผู้ประกันตนแบบบังคับจะมีการแยกรายละเอียดของการที่จะได้รับค่าใช้จ่ายคือค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ารถพยาบาล หรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายจิตใจ และอาชีพ และค่าบริการอื่นที่จำเป็น ส่วนผู้ประกันตนแบบอิสระนั้น ประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับในกรณีดังกล่าวคือ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นเพื่อให้ผลของการทุพพลภาพบรรเทาหรือมีสภาพดีขึ้นและให้หมายรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องใช้หรือวัตถุที่ให้หรือทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ทุพพลภาพด้วย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ และอัตราที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนดและเงินทดแทนการทุพพลภาพจะได้ในอัตรา ร้อยละห้าสิบของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้ บังคับอยู่ในขณะที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

ชนะ ใจ เดชวิยาพร (2548) การศึกษาเรื่องคุณลักษณะและพฤติกรรมการใช้บริการประกันสังคมของตัวอย่าง พบว่าสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมที่ผู้ประกันตนไปใช้มากที่สุดคือกรณีเจ็บป่วย (ร้อยละ 44.3) และประเภทของการบริการของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน (จากการทำงาน) ที่ผู้ใช้บริการได้ใช้ครั้งสุดท้ายมากที่สุดคือ การเบิกเงินกรณีต่าง ๆ (ร้อยละ 41.8)

จิรพันธ์ แก้วกล้า และคณะ (2549-2550) ซึ่งทำการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับผู้ประกันตน จำนวน 2,928 คน จาก 19 จังหวัด และโดยการสัมภาษณ์เชิง ลึกจากผู้บริหาร โรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 30 โรงพยาบาล พบว่าการใช้บริการทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลในครั้งสุดท้ายในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาพบว่าส่วนใหญ่เข้ารับบริการในโรงพยาบาล เอกชนมากกว่า โรงพยาบาลของรัฐบาล (ร้อยละ 61.8 และ 38.2 ตามลำดับ) โดยใช้สิทธิ ประกันสังคมร้อยละ 73.5 ปัจจุบันที่มีผลต่อการเข้ารับบริการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลที่มีความสำคัญสูง ได้แก่ การมีโรคประจำตัว หรือ ความเจ็บป่วยเรื้อรัง และการมีความพิการทางด้านร่างกาย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงพยาบาลที่พบว่า การมีโรคประจำตัว หรือความเจ็บป่วยเรื้อรัง ทำให้ผู้ป่วยเข้ามารับบริการมากขึ้น ทำให้โรงพยาบาลต้องรับภาระมากขึ้น โดยการที่ผู้ประกันตนการไม่เคยถูกเรียกเก็บค่ารักษาล่วงหน้า และการไม่เคยจ่ายค่ารักษาเพิ่มเติม เป็นปัจจัยถัดมาที่มีผลต่อการใช้บริการประกันสังคมของผู้ประกันตนเป็นประจำในรอบปีที่ผ่านมา

สก๊อตแลนด์ (วรรณ บัวแต่ง. 2546: 47; อ้างอิงจาก Scotland. 1968: 40) ผลจากการศึกษาพบว่า การประกันสังคมจะต้องอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในการใช้บริการมากที่สุด โดยเฉพาะในระยะเริ่มแรก ซึ่งต้องการความร่วมมือจากประชาชน ดังนั้น การจัดการบริการให้ความคุ้มครอง ตลอดจนการให้ความรู้จะต้องไปถึงมือประชาชนท้องถิ่นอย่างสะดวกและทั่วถึง

การจัดสัมมนา

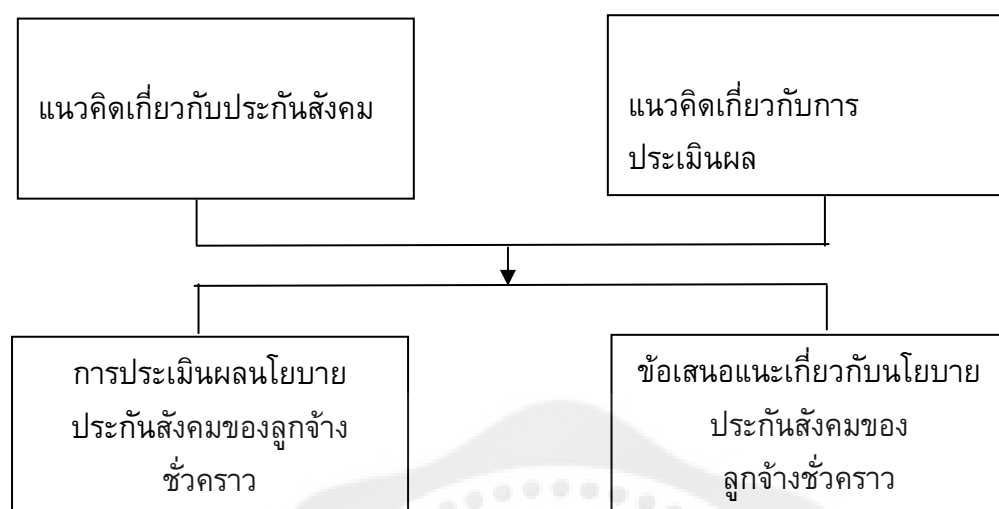
สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการจัดสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2546 ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ หลักสี่ กรุงเทพมหานคร ผู้เข้าร่วมสัมมนา ประกอบด้วยผู้แทนกลุ่มแรงงาน ทั้งในและนอกระบบหลากหลายอาชีพ นักวิชาการ ผู้สนใจ ข้าราชการกระทรวงที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2,256 คน ผลการสัมมนาได้ข้อสรุป จากแบบสอบถามจำนวน 1,444 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 64.87 ของผู้เข้าสัมมนาทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสมควรขยายความมั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลมากที่สุด รองลงมาคือเงินทดแทนการขาดรายได้ ค่าทำศพและสงเคราะห์ทายาท บำเหน็จ บำนาญ และค่าคลอดบุตร ตามลำดับ ทั้งนี้ ส่วนใหญ่ระบุสามารถจ่ายเงินสมทบได้สูงสุดไม่เกิน 100 บาท ต่อเดือน โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาทั้งนักวิชาการ ผู้แทนกลุ่มอาชีพต่างมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ โดยให้สำนักงานประกันสังคมพิจารณาในเรื่องสิทธิความเสมอภาคความเท่าเทียมในการเข้าสู่ระบบการประกันสังคมการจ่ายเงินสมทบการจ่ายตามฐานะอาชีพของตนเองให้รัฐร่วมจ่ายเงินสมทบ 2 ส่วน แรงงานนอกระบบจ่าย 1 ส่วน รูปแบบการเข้าสู่ระบบการประกันสังคมของแรงงานนอกระบบควรใช้วิธีการกึ่งสมัครใจกึ่งบังคับ หรือใช้วิธีการขยายสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันให้ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบ ระบบการบริการจะใช้มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เข้ามาจัดการหรือจะสร้างระบบใหม่ เป็นการประกันระดับจุลภาค (Micro – Insurance) โดยใช้แรงงานนอกระบบรวมกลุ่มกันเอง หรือมีรัฐให้การสนับสนุนสิทธิประโยชน์เบื้องต้น ควรคุ้มครองเรื่องที่จำเป็นก่อน เช่น เจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตายและคลอดบุตร โดยนำโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค มาพิจารณาด้วย

ในงานวิจัย ผู้ประกันตนส่วนมากเห็นว่าการเข้าสู่ระบบประกันสังคมเป็นการซ้ำซ้อนกับโครงการ 30 บาท และคิดว่ายาที่ได้รับไม่มีคุณภาพ จ่ายเงินเข้ากองทุนแล้วจะได้รับการบริการไม่ดี จึงไม่อยากร่วมโครงการ

ดังนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง จึงพิจารณากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ผลการประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำแนกตาม

1. ด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อมของนโยบาย (Context)
2. ด้านปัจจัยเบื้องต้นของนโยบาย (Input)
3. ด้านการดำเนินงานของนโยบาย (Process)
4. ด้านผลผลิตของนโยบาย (Product)

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตาราง 1 ตารางเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์

สิทธิประโยชน์	สิทธิประโยชน์เกื้อกูล ของลูกจ้างชั่วคราว	ประกันสุขภาพ	ประกันสังคม
ที่มาของกองทุน	งบประมาณประจำปีที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณประจำปีที่ได้รับการจัดสรร	สมทบ 3 ฝ่าย (นายจ้าง ลูกจ้าง และ รัฐบาล)
กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย	- กรณีลาป่วยจะได้รับค่าจ้างอัตราปกติ ปีหนึ่งไม่เกิน 8 วันทำการ - กรณีลาป่วยเนื่องจากได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่รมต.จะอนุมัติให้ลาได้ไม่เกิน 1 ปี - คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้ได้ไม่เกิน 1 ปี	มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลในหน่วยบริการที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จนสิ้นสุดการรักษา	- ได้รับค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ากินอยู่ และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่ารถพยาบาล หรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย - ได้รับค่าส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคและค่าใช้จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือเบื้องต้นในกรณีได้รับความเสียหายจากการรับบริการทางการแพทย์
กรณีคลอดบุตร	- ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง - ไม่มีสิทธิเบิกค่าคลอดบุตร	มีสิทธิรวมกันไม่เกิน 2 ครั้งเบิกจากกองทุนผู้ป่วยในด้วยระบบ DRG	- มีสิทธิเบิกค่าคลอดบุตรได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง ครั้งละ 13,000- บาท - เงินสงเคราะห์การหยุดงาน 90 วัน ไม่เกิน 2 ครั้ง สำหรับผู้ประกันตนหญิง

ตาราง 1 (ต่อ)

สิทธิประโยชน์	สิทธิประโยชน์เกื้อกูล ของลูกจ้างชั่วคราว	ประกันสุขภาพ	ประกันสังคม
กรณีตาย	ตายในระหว่างรับราชการ มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือ		ได้รับเงินสงเคราะห์ เท่ากับ 50% ของ ค่าจ้าง คูณด้วย 12 และค่าทำศพกรณี ผู้ประกันตนถึงแก่ ความตายอันมิใช่ เนื่องจากการทำงาน สิทธิประโยชน์แก่ ผู้ประกันตนที่จงใจทำ ให้ตนเองบาดเจ็บ ทุพพลภาพและตาย หรือยินยอมให้ผู้อื่น ก่อให้เกิดขึ้น
กรณีสงเคราะห์บุตร	-	-	มีสิทธิเบิกค่า สงเคราะห์บุตรอายุ 0 – 6 ปี ได้คราวละ ไม่เกิน 3 คน เหม จ่ายรายเดือน เดือน ละ 400 บาทต่อคน
กรณีชราภาพ	-	-	ผู้ประกันตนสามารถ ทำหนังสือระบุให้ บุคคลอื่นรับเงิน บำนาญชราภาพไว้ ล่วงหน้าได้ โดยมีสิทธิ ได้รับร่วมกับทายาท หากผู้ประกันตนไม่มี ทายาท หรือไม่มีบุคคล ที่ทำหนังสือระบุ จะให้ สิทธิแก่ พี่ น้อง ปู่ ย่า ตา ยาย ลุง ป้า น้า อา
กรณีว่างงาน	-	-	ได้รับเงินทดแทน ระหว่างการว่างงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการ กรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยการค้นคว้าจากเอกสาร การใช้แบบสอบถามของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวง ซึ่งในการค้นคว้าจากเอกสารนั้นผู้ศึกษาอาศัยรูปแบบการพรรณนาความเพื่อศึกษาจุดกำเนิด เจตนา ของนโยบายฯ ว่าเป็นอย่างไร กระบวนการและการปฏิบัติของนโยบายมีลักษณะใด เป็นอย่างไร สภาพแวดล้อมของนโยบายฯ ที่ส่งผลต่อการกำหนดและการดำเนินนโยบายเป็นอย่างไร และในส่วน ของการใช้แบบสอบถามจากลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง เพื่อประเมินผลกระทบโดยตรงที่ลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับจากการปฏิบัติตามนโยบายฯ สำหรับวิธีเก็บ ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ลูกจ้างชั่วคราวกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 218 คน (สถิติเดือน กันยายน 2559)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยหมายถึงลูกจ้างชั่วคราวกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานใน ส่วนกลาง จำนวน 162 คน จากกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำนวน 218 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (ศิริลักษณ์ สุวรรณ. 2545: 9) กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 สูตรที่ใช้คือ

$$Yamane (1967)^n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

โดยที่

N = จำนวนประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = 0.5 (ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95%)

$$n = \frac{218}{1 + 218 (0.05)^2}$$

$$= 141.100$$

ดังนั้น ขนาดของตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 142 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันการสูญเสียของแบบสอบถาม เนื่องจาก อาจมีคุณสมบัติของแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ จึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีกจำนวน 5% เท่ากับ 20 ตัวอย่าง ดังนั้นขนาดของตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 162 ตัวอย่าง ซึ่งตัวอย่างที่จะนำมาศึกษาครั้งนี้จะดำเนินการอ้างอิงไปยังลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ซึ่งกรมทางหลวงได้มีการแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็นหลายสำนัก และหลายกอง ดังนั้นหน่วยงานที่มีคุณสมบัติความเป็นตัวแทน ที่เหมาะสมในการศึกษาดังนี้ คือ หน่วยงานที่อยู่ส่วนกลาง ทั้งหมด 23 หน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง โดยใช้ตัวแบบ CIPP Model เป็นรูปแบบการประเมินที่สตัฟเฟิลบีม กำหนดขึ้นมาอธิบายการประเมินสถานะแวดล้อม ประเมินปัจจัยเบื้องต้น ประเมินผลผลิต ประเมินกระบวนการ ปรับปรุงปัจจัยเบื้องต้น องค์ประกอบของแบบสอบถามของประกอบด้วยเนื้อหาสรุป โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ที่ให้ตอบเพียงข้อเดียวจากคำตอบที่เตรียมไว้ให้

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวกรมทางหลวงที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลาง โดยประเมินผลนโยบาย 4 ด้าน ตามรูปแบบซีบี (CIPP Model) ได้แก่

1. ด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อมของนโยบาย (Context) เป็นการตรวจสอบว่าโครงการที่จะทำสนองตอบปัญหาหรือความจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่
2. ด้านปัจจัยเบื้องต้นของนโยบาย (Input) เพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของโครงการตามความเหมาะสมและความเพียงพอของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ
3. ด้านการดำเนินงานของนโยบาย (Process) เป็นการประเมินระหว่างการทำโครงการเพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ
4. ด้านผลผลิตของนโยบาย (Product) เพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ

การวัดระดับความคิดเห็นของลูกค้าชั่วคราวที่มีต่อนโยบายประกันสังคมในปัจจุบันใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า (rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 5 ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด	คะแนนเท่ากับ 5
ความคิดเห็นในระดับมาก	คะแนนเท่ากับ 4
ความคิดเห็นในระดับปานกลาง	คะแนนเท่ากับ 3
ความคิดเห็นในระดับน้อย	คะแนนเท่ากับ 2
ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด	คะแนนเท่ากับ 1

การแปลงผลคะแนน คะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและอธิบายความหมายของค่าเฉลี่ย ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง ผู้ใช้มีความคิดเห็นมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง ผู้ใช้มีความคิดเห็นมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง ผู้ใช้มีความคิดเห็นปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง ผู้ใช้มีความคิดเห็นน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง ผู้ใช้มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของลูกค้าชั่วคราว จำนวน 162 ชุด โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่าง เดือน ธันวาคม 2559

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ภายหลังจากที่ได้ข้อมูลแล้ว นำมาวิเคราะห์ดังนี้

1. ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายประกันสังคมมาปฏิบัติกับลูกจ้างชั่วคราวกรมทางหลวงมาจำแนกแล้วทำการวิเคราะห์ตามประเด็นที่ต้องการศึกษาจากกรอบความคิดตามรูปแบบการประเมินของ CIPP Model และใช้การวิเคราะห์สรุปความคิดเห็นของลูกจ้างชั่วคราวใช้วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าร้อยละ

2. ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดในประเด็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางมาจำแนกแล้วทำการวิเคราะห์ตามประเด็นที่ต้องการศึกษาจากกรอบแนวความคิดตามรูปแบบการประเมินของ CIPP Model และใช้การวิเคราะห์สรุปความคิดเห็นของลูกจ้างชั่วคราวใช้วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง“การประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราว ส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 162 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยนำเสนอผลการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1: ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2: ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง

ส่วนที่ 3: ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางจำนวน 162 คน ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังที่แสดงในตาราง 2 - 5

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	69	42.6
หญิง	93	57.4
รวม	162	100.0

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 และเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
31 -40 ปี	67	41.4
20-30 ปี	67	41.4
41-50 ปี	21	13.0
51-60 ปี	7	4.3
รวม	162	100.0

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31 – 40 ปี และ 20 – 30 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคือ 41 -50 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และ 51 – 60 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกหน่วยงานที่ปฏิบัติ

หน่วยงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
สำนักกฎหมาย	11	6.8
กองการเงินและบัญชี	22	13.6
กองการพัสดุ	6	3.7
กองฝึกอบรม	2	1.2
สำนักก่อสร้างทางที่ 1	3	1.9
สำนักงานตรวจสอบภายใน	1	.6
สำนักงานเลขานุการกรม	41	25.3
สำนักงานภูมิสถาปัตย์งานทาง	1	.6
ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ	3	1.8
สำนักก่อสร้างทางที่ 2	1	.6
สำนักงานพัฒนาระบบบริหาร	4	2.5
สำนักบริหารบำรุงทาง	16	9.9
สำนักแผนงาน	5	3.1
สำนักวิเคราะห์และตรวจสอบ	19	11.7

ตาราง 4 (ต่อ)

หน่วยงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
สำนักวิจัยและพัฒนาการทาง	1	.6
สำนักสำรวจและออกแบบ	4	2.5
สำนักอำนวยความสะดวก	12	7.4
ไม่ระบุหน่วยงาน	10	6.2
รวม	162	100.0

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ประจำหน่วยงานสำนักงานเลขาธิการกรม จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 รองลงมาคือ กองการเงินและบัญชี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 รองลงมาสำนักวิเคราะห์และตรวจสอบ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 รองลงมาคือ สำนักบริหารบำรุงทาง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และ สำนักอำนวยความสะดวก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นการประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของ ลูกจ้างในการประเมินผลนโยบาย

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเด็นการประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็น
ของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบายโดยภาพรวม

ประเด็นการประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านสถานะแวดล้อมนโยบาย	3.36	.74	ปานกลาง
ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ นโยบาย / ปัจจัยนำเข้าของนโยบาย	3.26	.79	ปานกลาง
ด้านกระบวนการดำเนินนโยบาย	3.19	.77	ปานกลาง
ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ของนโยบาย	3.08	.85	ปานกลาง
รวม	3.22	.73	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ประเด็นการประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบายโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ ด้านสถานะแวดล้อมนโยบาย ($\bar{X} = 3.36$) รองลงมาคือ ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ นโยบาย / ปัจจัยนำเข้าของนโยบาย ($\bar{X} = 3.26$) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการดำเนินนโยบาย ($\bar{X} = 3.19$) และด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ของนโยบาย ($\bar{X} = 3.22$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเด็นการประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบาย ด้านสถานะแวดล้อมนโยบาย

ด้านสถานะแวดล้อมนโยบาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การประกันสังคม มีความเหมาะสม กับสถานะเศรษฐกิจและสังคมไทย	3.69	.90	มาก
2. การประกันสังคมเป็นนโยบายประชานิยมที่มุ่งในการหาเสียงของพรรคการเมืองที่เป็นรัฐบาล	3.22	.97	ปานกลาง
3. การประกันสังคมเป็นนโยบายที่มีการวางแผนทางการให้บริการที่ชัดเจน	3.22	.87	ปานกลาง
4. การประกันสังคมทำให้มีการให้บริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพมากขึ้น	3.31	.94	ปานกลาง
5. การประกันสังคม เป็นนโยบายที่ทำให้ท่านสามารถเข้าถึงบริการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐานได้เท่าเทียมกัน	3.27	1.09	ปานกลาง
6. การประกันสังคมกำหนดให้ผู้ประกันตนใช้สิทธิการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือกมีความเหมาะสม	3.43	.99	ปานกลาง
7. ชุดสิทธิประโยชน์ (เช่น การรักษาทั่วไป การคลอดบุตร การทันตกรรมฯลฯ) มีความเหมาะสม	3.35	.94	ปานกลาง
รวม	3.36	.74	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ประเด็นการประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบายด้านสถานะแวดล้อมนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ การประกันสังคม มีความเหมาะสม

กับสภาวะเศรษฐกิจและสังคมไทย ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือ การประกันสังคมกำหนดให้ผู้ประกันตน ใช้สิทธิการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือกมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมาคือ ชุดสิทธิประโยชน์ (เช่น การรักษาทั่วไป การคลอดบุตร การทันตกรรม ฯลฯ) มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมาคือ การประกันสังคมทำให้มีการให้บริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.31$) รองลงมาคือ การประกันสังคม เป็นโครงการที่ทำให้ท่านสามารถเข้าถึง บริการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐานได้เท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.27$) รองลงมาคือ การประกันสังคมเป็น นโยบายประชานิยมที่มุ่งในการหาเสียงของพรรคการเมืองที่เป็นรัฐบาล และการประกันสังคมเป็น นโยบายที่มีการวางแผนทางการให้บริการที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.22$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเด็นการประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็น ของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบายด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อนโยบาย / ปัจจัยนำเข้าของ นโยบาย

ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อนโยบาย / ปัจจัย นำเข้าของนโยบาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1.สถานพยาบาลมีทีมแพทย์พยาบาล และผู้ปฏิบัติงาน ให้บริการแก่ผู้ประกันตนเพียงพอ	3.27	1.00	ปานกลาง
2. สถานพยาบาลที่ท่านระบุมีเครื่องมือทางการแพทย์ ที่ทันสมัยและมีคุณภาพ	3.47	.90	มาก
3. ผู้ปฏิบัติงานที่ให้บริการท่าน มีความสนใจและ ตั้งใจปฏิบัติงานตามนโยบายประกันสังคมที่ท่านได้รับ อย่างเหมาะสม	3.25	1.01	ปานกลาง
4. ผู้ปฏิบัติงานที่ให้บริการท่านมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายประกันสังคมอย่าง เหมาะสม	3.24	.84	ปานกลาง
5. ยาที่ท่านได้รับการรักษาพยาบาลเป็นยาที่ดีมี คุณภาพ	3.09	1.07	ปานกลาง
6. ท่านโดนหักเงินสมทบ 5 % ทุกเดือน มีความ เหมาะสม	3.07	1.11	ปานกลาง
7. สถานพยาบาลที่ท่านระบุจำเป็นต้องเพิ่ม งบประมาณสำหรับการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์เพื่อ ดำเนินการตามนโยบาย	3.41	.94	มาก
รวม	3.26	.79	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ประเด็นการประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบาย ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อนโยบาย / ปัจจัยนำเข้าของนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ สถานพยาบาลที่ท่านระบุมีเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยและมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมาคือ สถานพยาบาลที่ท่านระบุจำเป็นต้องเพิ่มงบประมาณสำหรับการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์เพื่อดำเนินการตามนโยบาย ($\bar{X} = 3.41$) รองลงมาคือ สถานพยาบาลมีทีมแพทย์พยาบาล และ ผู้ปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้ประกันตนเพียงพอ ($\bar{X} = 3.27$) รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานที่ให้บริการท่านมีความสนใจและตั้งใจปฏิบัติงานตามนโยบายประกันสังคมที่ท่านได้รับอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.25$) รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานที่ให้บริการท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายประกันสังคมอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.24$) รองลงมาคือ ยาที่ท่านได้รับจากการรักษาพยาบาลเป็นยาที่ดีมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.09$) และโดนหักเงินสมทบ 5 % ทุกเดือน มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.07$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเด็นการประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบายด้านกระบวนการดำเนินนโยบาย

ด้านกระบวนการดำเนินนโยบาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.การที่ประกันสังคมขยายความคุ้มครองไปถึงลูกจ้างชั่วคราวทุกประเภทของส่วนราชการ มีความเหมาะสม	3.72	.99	มาก
2. กระบวนการบริหารจัดการของสถานพยาบาล มีคุณภาพเหมาะสม	3.35	.87	ปานกลาง
3. มีการให้บริการแก่ผู้ประกันตนนอกเวลาราชการอย่างเหมาะสม	3.20	.90	ปานกลาง
4. ท่านได้รับฟังคำชี้แจงและข้อแนะนำความรู้รายละเอียดเกี่ยวกับการใช้สิทธิประกันสังคมอย่างเหมาะสม	3.06	1.01	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิประกันสังคมอย่างเหมาะสม	3.09	.97	ปานกลาง
6. ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ หรือบอกกล่าวให้มีการพัฒนาปรับปรุงการบริการ	2.88	1.09	ปานกลาง
7. หัวหน้าหน่วยบริการต่าง ๆ มีการควบคุมกำกับ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการเหมาะสม	3.04	.86	ปานกลาง
รวม	3.19	.77	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ประเด็นการประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบาย ด้านกระบวนการดำเนินนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ การที่ประกันสังคมขยายความคุ้มครองไปถึงลูกจ้างชั่วคราวทุกประเภทของส่วนราชการ มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมาคือ กระบวนการบริหารจัดการของสถานพยาบาล มีคุณภาพเหมาะสม ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมาคือ มีการให้บริการแก่ผู้ประกันตนนอกเวลาราชการอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมาคือ ได้รับการอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิประกันสังคมอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.09$) รองลงมาได้รับฟังคำชี้แจงและข้อแนะนำความรู้รายละเอียดเกี่ยวกับการใช้สิทธิประกันสังคมอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.06$) รองลงมาคือ หัวหน้าหน่วยบริการต่าง ๆ มีการควบคุมกำกับการทำงานของผู้ให้บริการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.44$) และได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ หรือบอกกล่าวให้มีการพัฒนาปรับปรุงการบริการ ($\bar{X} = 2.88$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเด็นการประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบาย ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ของนโยบาย

ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ของนโยบาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคม	3.12	1.02	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมเหมาะสม	3.07	.98	ปานกลาง
3. สิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมที่ท่านได้รับทำให้ท่านมีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น	3.05	.98	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมที่ท่านได้รับจะทำให้คุณภาพการบริการของการรักษาพยาบาลเหมาะสม	3.09	.90	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมที่ท่านได้รับทำให้เจ้าหน้าที่ให้ความสนใจในสุขภาพของท่าน	3.07	1.00	ปานกลาง
6. ท่านคิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมที่ท่านได้รับคุ้มค่าเมื่อเทียบกับเงินสมทบที่ผู้ประกันตนต้องจ่ายทุกเดือน	3.09	1.09	ปานกลาง
7. ท่านคิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมที่ท่านได้รับมีมากกว่าสิทธิที่ท่านมีอยู่เดิม	3.07	.96	ปานกลาง
รวม	3.08	.85	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ประเด็นการประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบาย ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ของนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ วัสดุและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคม ($\bar{X} = 3.12$) รองลงมาคือ คิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมที่ท่านได้รับจะทำให้คุณภาพการบริการของการรักษาพยาบาลเหมาะสม ($\bar{X} = 3.09$) รองลงมาคิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมที่ท่านได้รับคุ้มค่าเมื่อเทียบกับเงินสมทบที่ผู้ประกันตนต้องจ่ายทุกเดือน ($\bar{X} = 3.09$) รองลงมาคือ คิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมเหมาะสม และคิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมที่ท่านได้รับมีมากกว่าสิทธิที่ท่านมีอยู่เดิม และคิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมเหมาะสม ($\bar{X} = 3.07$) และสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมที่ท่านได้รับทำให้ท่านมีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.05$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 : ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง

ข้อเสนอแนะที่ 1 สำนักงานประกันสังคมควรปรับปรุงช่องทาง/วิธีการในการแจ้งข้อมูลข่าวสารหรือระเบียบข้อบังคับเพื่อให้โรงพยาบาลรับทราบทันต่อเหตุการณ์ โดยมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการประสานงานกับโรงพยาบาลโดยเฉพาะ

ข้อเสนอแนะที่ 2 ควรมีการอัปเดตข้อมูลให้ทันต่อเหตุการณ์ทุกวัน โดยมีเจ้าหน้าที่ IT ประจำสำนักงานใหญ่คอยตรวจสอบติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสารและควรจัดทำข้อมูลให้ลิงค์กับโรงพยาบาลโดยตรง

ข้อเสนอแนะที่ 3 ควรลดเอกสารและขั้นตอนการเบิกจ่าย โดยการกำหนดระยะเวลาในการเบิกจ่ายให้ชัดเจนหรือพิจารณาเฉพาะเอกสารที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการดำเนินการ

ข้อเสนอแนะที่ 4 สำนักงานประกันสังคมควรพิจารณาประกอบเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อไปได้แก่ความเหมาะสมของอัตราเบิกจ่าย แบบเหมาจ่ายรายหัว ความเหมาะสมของเพดานการจ่ายในแต่ละกรณี ความเชื่อมั่นต่อระบบ ความเหมาะสมที่ประกันสังคมจ่ายกรณีฉุกเฉิน

ข้อเสนอแนะที่ 5 การได้รับข้อมูลจากหน่วยงานเกี่ยวกับประกันสังคม มีการให้ข้อมูลข่าวสารล่าช้าไม่ทันเหตุการณ์ ซึ่งสำนักงานประกันสังคม ควรประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกันตนทราบรายละเอียดทั้งเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ โดยการเพิ่มช่องทางการสื่อสารกับผู้ประกันตน เช่น การแจ้งข้อมูล โดยการส่งข้อความผ่านโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะที่ 6 ควรจัดทำบัตรรับรองสิทธิผู้ประกันตนให้เป็นสมาร์ตการ์ด สามารถเช็คข้อมูลได้ทุกระบบ

ข้อเสนอแนะที่ 7 ควรเพิ่มช่องทางการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ประกันสังคมในพื้นที่ โดยมีสายด่วนเฉพาะไว้คอยประสานงานกับเจ้าหน้าที่หรือมีเจ้าหน้าที่ IT ประจำสำนักงานใหญ่คอยรับข้อมูลข่าวสารทางระบบ เพื่อประสานงานกับพื้นที่ในกรณีเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะที่ 8 เพิ่มความพึงพอใจและความสะดวกในการชำระเงินแก่ผู้ประกันตนในกลุ่มไปรษณีย์และเคาน์เตอร์เซอร์วิส ทางสำนักงานประกันสังคม ควรเร่งดำเนินการและให้ความสำคัญในเรื่องจัดทำบัตรรับรองสิทธิควรเป็นบัตรแข็งและสามารถสแกนบาร์โค้ดได้และควรปรับปรุงให้เป็นระบบออนไลน์ทั้งระบบ

ข้อเสนอแนะที่ 9 ควรมีการจัดฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจในงานด้านประกันสังคมให้กับเจ้าหน้าที่ก่อนปฏิบัติงานและถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ ควรมีการถ่ายโอนงานและทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับงานประกันสังคมก่อน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ และแนะนำกฎระเบียบใหม่ๆ หากมีการเปลี่ยนแปลงให้กับเครือข่ายพันธมิตร เพื่อที่จะได้ทำงานอย่างถูกต้องลดข้อผิดพลาดและมีความเข้าใจที่ตรงกัน

ข้อเสนอแนะที่ 10 ควรพิจารณาการใช้ระบบบาร์โค้ด เพื่อลดข้อผิดพลาดในการคีย์ข้อมูลหรือเก็บเงินซ้ำซ้อน

ข้อเสนอแนะที่ 11 หน่วยบริการสำนักงานประกันสังคม ควรอัปเดตอุปกรณ์สำนักงานให้ทันสมัยขึ้นและเพียงพอต่อการใช้งาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์และเครื่องแฟกซ์ เป็นต้น

สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง

ลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง มีความคิดเห็นและความต้องการให้สำนักงานประกันสังคมปรับปรุงช่องทาง/วิธีการในการแจ้งข้อมูลข่าวสารหรือระเบียบข้อบังคับเพื่อให้โรงพยาบาลรับทราบทันต่อเหตุการณ์ โดยมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงประสานงานกับโรงพยาบาลโดยเฉพาะมีการอัปเดตข้อมูลให้ทันต่อเหตุการณ์ทุกวัน โดยมีเจ้าหน้าที่ IT ประจำสำนักงานใหญ่คอยตรวจสอบติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสารและควรจัดทำข้อมูลให้ลิงค์กับโรงพยาบาลโดยตรง ในส่วนของเอกสาร เสนอแนะให้ลดเอกสารและขั้นตอนการเบิกจ่ายโดยการกำหนดระยะเวลาในการเบิกจ่ายให้ชัดเจนหรือพิจารณาเฉพาะเอกสารที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการดำเนินการ พิจารณาความเหมาะสมของอัตราเบิกจ่าย แบบเหมาจ่ายรายหัว ความเหมาะสมของเพดานการจ่ายในแต่ละกรณี ความเชื่อมั่นต่อระบบ ความเหมาะสมที่ประกันสังคมจ่ายกรณีฉุกเฉิน การได้รับข้อมูลจากหน่วยงานเกี่ยวกับประกันสังคม อยากให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกันตนทราบรายละเอียดทั้งของเงินสมทบและสิทธิ ประโยชน์ โดยการเพิ่มช่องทางในการสื่อสารกับผู้ประกันตน เช่น การแจ้งข้อมูล โดยการส่งข้อความผ่าน โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น นอกจากนี้ยังเสนอแนะว่า ควรจัดทำบัตรรับรองสิทธิผู้ประกันตนให้เป็นสมาร์ทการ์ด สามารถเช็คข้อมูลได้ทุกระบบเพิ่มช่องทางในการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ประกันสังคมในพื้นที่ โดยมีสายด่วน เฉพาะไว้คอยประสานงานกับเจ้าหน้าที่หรือมีเจ้าหน้าที่ IT ประจำสำนักงานใหญ่คอยรับข้อมูลข่าวสาร ทางระบบ เพื่อประสานงานกับพื้นที่ในกรณีเร่งด่วน

ลูกจ้างให้ข้อเสนอแนะว่า สำนักงานประกันสังคม ควรเร่งดำเนินการและให้ความสำคัญในเรื่องจัดทำบัตรรับรองสิทธิควรเป็นบัตรแข็งและสามารถสแกนบาร์โค้ดได้และควรปรับปรุงให้เป็นระบบออนไลน์ทั้งระบบ มีการจัดฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจในงานด้านประกันสังคมให้กับเจ้าหน้าที่ก่อนปฏิบัติงาน และถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ ควรมีการถ่ายโอนงานและทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับงาน ประกันสังคมก่อน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ และแนะนำกฎระเบียบใหม่ๆ หากมีการเปลี่ยนแปลงให้กับ เครือข่ายพันธมิตร เพื่อที่จะได้ทำงานอย่างถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดและมีความเข้าใจที่ตรงกัน



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 162 คน ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research Method) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องการประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวง ได้ข้อสรุปดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คนคิดเป็น ร้อยละ 57.4 และเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31 – 40 ปี และ 20 – 30 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคือ 41 - 50 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และ 51 – 60 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ประจำหน่วยงานสำนักงานเลขานุการกรม คิดเป็นร้อยละ 25.3 รองลงมาคือ กองการเงินและบัญชี คิดเป็นร้อยละ 13.5 รองลงมาสำนักวิเคราะห์และตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 11.7 รองลงมาคือ สำนักบริหารบำรุงทาง คิดเป็นร้อยละ 9.9 และ สำนักอำนวยความสะดวก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

ส่วนที่ 2: ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราว ส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง

ประเด็นการประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบายโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ ด้านสถานะแวดล้อมนโยบาย รองลงมาคือ ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อนโยบาย / ปัจจัยนำเข้าของนโยบาย รองลงมาคือ ด้านกระบวนการดำเนินนโยบายและด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ของนโยบายตามลำดับ

ด้านสถานะแวดล้อมนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ การประกันสังคม มีความเหมาะสม กับสถานะเศรษฐกิจและสังคมไทย (= 3.69) รองลงมาคือ การประกันสังคมกำหนดให้ผู้ประกันตนใช้สิทธิการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือกมีความเหมาะสมรองลงมาคือ ชุดสิทธิประโยชน์ (เช่น การรักษาทั่วไป การคลอดบุตร การทันตกรรม ฯลฯ) มีความเหมาะสมรองลงมาคือ การประกันสังคมทำให้มีการให้บริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพมากขึ้น รองลงมาคือ การประกันสังคมเป็นโครงการที่ทำให้ท่านสามารถเข้าถึงบริการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐานได้เท่าเทียมกัน รองลงมาคือ การประกันสังคมเป็นนโยบายประชานิยมที่มุ่งในการหาเสียงของพรรคการเมืองที่เป็นรัฐบาล และการประกันสังคมเป็นนโยบายที่มีการวางแผนทางการให้บริการที่ชัดเจน ตามลำดับ

ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อนโยบาย / ปัจจัยนำเข้าของนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ สถานพยาบาลที่ท่านระบุมีเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยและมีคุณภาพ รองลงมาคือ สถานพยาบาลที่ท่านระบุจำเป็นต้องเพิ่มงบประมาณสำหรับการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์เพื่อดำเนินการตามนโยบาย รองลงมาคือ สถานพยาบาลมีทีมแพทย์พยาบาล และผู้ปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้ประกันตนเพียงพอ รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานที่ให้บริการท่าน มีความสนใจและตั้งใจปฏิบัติงานตามนโยบายประกันสังคมที่ท่านได้รับอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานที่ให้บริการท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายประกันสังคมอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ยาที่ท่านได้รับการรักษาพยาบาลเป็นยาที่ดีมีคุณภาพ และโดนหักเงินสมทบ 5 % ทุกเดือน มีความเหมาะสม ตามลำดับ

ด้านกระบวนการดำเนินนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ การที่ประกันสังคมขยายความคุ้มครองไปถึงลูกจ้างชั่วคราวทุกประเภทของส่วนราชการ มีความเหมาะสม รองลงมาคือ กระบวนการบริหารจัดการของสถานพยาบาล มีคุณภาพเหมาะสม รองลงมาคือ มีการให้บริการแก่ผู้ประกันตนนอกเวลาราชการอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ได้รับการอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิประกันสังคมอย่างเหมาะสม รองลงมาได้รับฟังคำชี้แจงและขอแนะนำความรู้รายละเอียดเกี่ยวกับการใช้สิทธิประกันสังคมอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ หัวหน้าหน่วยบริการต่าง ๆ มีการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการเหมาะสม และได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ หรือบอกกล่าวให้มีการพัฒนาปรับปรุงการบริการ ตามลำดับ

ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ของนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ รัฐสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคม รองลงมาคือ คิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมที่ท่านได้รับจะทำให้คุณภาพการบริการของการรักษาพยาบาลเหมาะสม รองลงมาคิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมที่ท่านได้รับมีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับเงินสมทบที่ผู้ประกันตนต้องจ่ายทุกเดือน รองลงมาคือ คิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมเหมาะสม และคิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมที่ท่านได้รับมีมากกว่าสิทธิที่ท่านมีอยู่เดิม และคิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมที่ท่านได้รับทำให้ท่านมีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นตามลำดับ

ส่วนที่ 3 : ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง

สรุปได้ว่า ลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง มีความคิดเห็นและต้องการให้สำนักงานประกันสังคมปรับปรุงช่องทาง/วิธีการในการแจ้งข้อมูลข่าวสารหรือระเบียบข้อบังคับเพื่อให้โรงพยาบาลรับทราบทันต่อเหตุการณ์ โดยมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการประสานงานกับโรงพยาบาลโดยเฉพาะมีการอัปเดตข้อมูลให้ทันต่อเหตุการณ์ทุกวัน โดยมีเจ้าหน้าที่ IT ประจำสำนักงานใหญ่คอยตรวจสอบติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสารและควรจัดทำข้อมูลให้ลิงค์กับโรงพยาบาลโดยตรง ในส่วนของเอกสาร เสนอแนะให้ลดเอกสารและขั้นตอนการเบิกจ่ายโดยการกำหนดระยะเวลาในการเบิกจ่ายให้ชัดเจนหรือพิจารณาเฉพาะเอกสารที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการดำเนินการพิจารณาความเหมาะสมของอัตราเบิกจ่าย แบบเหมาจ่ายรายหัว ความเหมาะสมของเพดานการจ่ายในแต่ละกรณี ความเชื่อมั่นต่อระบบ ความเหมาะสมที่ประกันสังคมจ่ายกรณีฉุกเฉิน

การได้รับข้อมูลจากหน่วยงานเกี่ยวกับประกันสังคม อยากให้มีประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกันตนทราบรายละเอียดทั้งการส่งเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ โดยการเพิ่มช่องทางในการสื่อสารกับผู้ประกันตน เช่น การแจ้งข้อมูล โดยการส่งข้อความผ่านโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น นอกจากนี้ยังเสนอแนะว่า ควรจัดทำบัตรรับรองสิทธิผู้ประกันตนให้เป็นสมาร์ทการ์ด สามารถเช็คข้อมูลได้ทุกระบบ เพิ่มช่องทางในการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ประกันสังคมในพื้นที่ โดยมีสายด่วนเฉพาะไว้คอยประสานงานกับเจ้าหน้าที่ธนาคารหรือมีเจ้าหน้าที่ IT ประจำสำนักงานใหญ่ คอยรับข้อมูลข่าวสารทางระบบ เพื่อประสานงานกับพื้นที่ในกรณีเร่งด่วน

ส่วนการให้บริการนั้น ลูกจ้างให้ข้อเสนอแนะว่า สำนักงานประกันสังคม ควรเร่งดำเนินการและให้ความสำคัญในเรื่องจัดทำบัตรรับรองสิทธิควรเป็นบัตรแข็งและสามารถสแกนบาร์โค้ดได้และควรปรับปรุงให้เป็นระบบออนไลน์ทั้งระบบมีการจัดฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจในงานด้านประกันสังคมให้กับเจ้าหน้าที่ก่อนปฏิบัติงานและถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ ควรมีการถ่ายโอนงานและทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับงานประกันสังคมก่อน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ และแนะนำ

กฎระเบียบใหม่ๆ หากมีการเปลี่ยนแปลงให้กับเครือข่ายพันธมิตร เพื่อที่จะได้ทำงานอย่างถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดและมีความเข้าใจที่ตรงกันพิจารณาการใช้ระบบบาร์โค้ด เพื่อลดข้อผิดพลาดในการคีย์ข้อมูล หรือเก็บเงินซ้ำซ้อน ตลอดจนอัปเดตอุปกรณ์สำนักงานให้ทันสมัยขึ้นและเพียงพอต่อการใช้งาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์และเครื่องแฟกซ์ เป็นต้น

อภิปรายผลการศึกษา

จากการวิจัยมีข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นการประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบาย ในระดับปานกลาง ทำให้ผลงานวิจัยในครั้งนี้เป็นภาพบวก นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า ประเด็นการประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบายโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ ลูกจ้างชั่วคราวไม่ค่อยมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมเท่าที่ควร จึงทำให้มีการรับรู้และความเข้าใจในสิทธิน้อยมาก ในขณะที่สิทธิภายใต้ระบบสวัสดิการประกันสังคม มีข้อจำกัดอย่างมากในการเข้ารับบริการจากสถานพยาบาลเอกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา ศรีอนันต์ (2545: 32-34) ได้ติดตามและประเมินผลระบบสวัสดิการรักษายาบาลของข้าราชการและรัฐวิสาหกิจ ในปี 2544 พบว่า ในช่วง 10 ปีจนถึงปี 2544 ค่ารักษายาบาลภายใต้ระบบสวัสดิการฯ นี้ มีอัตราสูงขึ้นเฉลี่ยปีละ 14% ในขณะที่จำนวนข้าราชการและผู้มีสิทธิได้เพิ่มขึ้นมากนัก โดยแม้ว่า กระทรวงการคลังจะมีการจำกัดและการตัดสิทธิประโยชน์เพื่อลดค่าใช้จ่ายในปี 2541 แต่ก็ได้ผลในระยะสั้น นอกจากนี้ ผู้มีสิทธิในระบบสวัสดิการฯ นี้ยังต้องการสิทธิในระบบอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้สิทธิภายใต้โครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค ผู้มีสิทธิสามารถเข้ารับบริการจากสถานพยาบาลเอกชนได้ ในขณะที่สิทธิภายใต้ระบบสวัสดิการฯ มีข้อจำกัดอย่างมากในการเข้ารับบริการจากสถานพยาบาลเอกชนได้ ในขณะที่สิทธิภายใต้ระบบสวัสดิการฯ มีข้อจำกัดอย่างมากในการเข้ารับบริการจากสถานพยาบาลเอกชน ดังนั้น ประชากรที่ใช้สิทธิข้าราชการและรัฐวิสาหกิจจึงยังไม่มีทางเลือกอื่นใด นอกจากจะยังคงใช้บริการจากสถานพยาบาลภาครัฐต่อไป กล่าวคือ ผู้เข้ารับบริการในสถานพยาบาลภาครัฐจากประชากรในส่วนนี้จะไม่ลดลงภายหลังการดำเนินโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลเดือน พรอนันต์ (2535) ได้ศึกษา ความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติของผู้ประกันตนต่อการได้รับความคุ้มครองกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยศึกษาผู้ประกันตนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ผู้ประกันตนมีความรู้ ทักษะเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอยู่ในระดับปานกลาง พบปัญหาในการไปใช้สิทธิตามสถานพยาบาลในด้าน การบริการ รอคอยนาน เจ้าหน้าที่บริการไม่ดี เดินทางไม่สะดวก และรู้สึกว่ายากที่ได้รับไม่ดี

ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาวะแวดล้อมโครงการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะลูกจ้างคิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมที่ได้รับคุ้มค่าเมื่อเทียบกับเงินสมทบที่ผู้ประกันตนต้องจ่ายทุกเดือน และ คิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมที่ได้รับจะทำให้คุณภาพการบริการของการรักษาพยาบาลเหมาะสม และจะทำให้เจ้าหน้าที่ให้ความสนใจในสุขภาพของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ สุขคุณณี (2539: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้สิทธิของรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่ผู้ประกันตนไม่ไปใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนในภาพรวมถึงร้อยละ 65.3 สาเหตุที่ไม่ไปใช้สิทธิเพราะไม่ทราบสิทธิประโยชน์ของตน ไม่พึงพอใจในระบบสถานพยาบาล และสำนักงานประกันสังคม ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทน พบว่า ระดับการเจ็บป่วยที่ไม่ต้องหยุดงาน การได้รับข้อมูล ข่าวสาร การรับรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทนตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ความพึงพอใจต่อความสะดวก ความพึงพอใจต่อคุณภาพและบริการ ความพึงพอใจต่อประโยชน์ทดแทนที่ได้รับมีผลต่อการใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ในส่วนสถานภาพสมรส การรับรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทนตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ความพึงพอใจต่อความสะดวก ความพึงพอใจต่อคุณภาพและบริการ ความพึงพอใจต่อประโยชน์ทดแทน กรณีทุพพลภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) สำหรับปัญหาอุปสรรคในการใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนคือ โรงพยาบาลอยู่ไกล เดินทางไม่สะดวก เจ้าหน้าที่พูดจาไม่สุภาพ ยาคุณภาพไม่ดี เสียเวลารอตรวจนาน ไม่ได้รับความสนใจจากแพทย์และพยาบาล และไม่คอยรับผิดชอบ ในด้านความรู้เกี่ยวกับประกันสังคม มีความรู้น้อยในเรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทน มีการเผยแพร่ข่าวสารเพียงเล็กน้อย

ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อนโยบาย / ปัจจัยนำเข้าของนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ ได้รับรู้ว่ามีเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยและมีคุณภาพ และสถานพยาบาลมีทีมแพทย์พยาบาล และผู้ปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้ประกันตนเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และคนอื่นๆ (2534: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการจัดบริการทางการแพทย์ ภายใต้ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน โดยสำรวจโรงพยาบาลคู่สัญญาหลักทั่วประเทศ 134 แห่ง ถึงสถานการณ์การจัดการบริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ผลการศึกษาพบว่าโรงพยาบาลส่วนใหญ่ได้พยายาม จัดระบบบริการทางการแพทย์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ป่วยดีพอสมควร แต่ปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ป่วยประกันสังคมคือ ผู้ป่วยประกันสังคมและนายจ้าง ไม่เข้าใจสิทธิประโยชน์ของการได้รับการคุ้มครองความไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติของผู้ประกันตนในการรับบริการทางการแพทย์

ผลการวิจัย พบว่า ด้านกระบวนการดำเนินนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะการที่ประกันสังคมขยายความคุ้มครองไปถึงลูกจ้างชั่วคราวทุกประเภทของส่วนราชการ มีความเหมาะสม กระบวนการบริหารจัดการของสถานพยาบาล มีคุณภาพเหมาะสม สอดคล้องกับ กิตติพงษ์ สุคุณณี (2539: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้สิทธิขอรับ ประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่ผู้ประกันตนไม่ไปใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนใน ภาพรวมถึงร้อยละ 65.3 สาเหตุที่ไม่ไปใช้สิทธิเพราะไม่ทราบสิทธิประโยชน์ของตน ไม่พึงพอใจใน ระบบสถานพยาบาล และสำนักงานประกันสังคม ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้สิทธิขอรับ ประโยชน์ทดแทน พบว่า ระดับการเจ็บป่วยที่ไม่ต้องหยุดงาน การได้รับข้อมูล ข่าวสาร การรับรู้เรื่อง สิทธิประโยชน์ทดแทนตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ความพึงพอใจต่อความสะดวก ความ พึงพอใจต่อคุณภาพและบริการ ความพึงพอใจต่อประโยชน์ทดแทนที่ได้รับมีผลต่อการใช้สิทธิขอรับ ประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ในส่วน สถานภาพสมรส การรับรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทนตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ความพึงพอใจต่อความสะดวก ความพึงพอใจต่อคุณภาพและบริการ ความพึงพอใจต่อประโยชน์ ทดแทน กรณีทุพพลภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) สำหรับปัญหาอุปสรรคในการใช้สิทธิ ขอรับประโยชน์ทดแทนคือ โรงพยาบาลอยู่ไกล เดินทางไม่สะดวก เจ้าหน้าที่พูดจาไม่สุภาพ ยาคุณภาพไม่ดี เสียเวลารอคอยนาน ไม่ได้รับความสนใจจากแพทย์และพยาบาล และไม่ค่อย รับผิดชอบ ในด้านความรู้เกี่ยวกับประกันสังคม มีความรู้น้อยในเรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทน มีการ เผยแพร่ข่าวสารเพียงเล็กน้อย

ผลการวิจัย พบว่า ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ของนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะลูกจ้างคิดว่าสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมที่ได้รับจะทำให้คุณภาพการ บริการของการรักษาพยาบาลไม่เหมาะสม และสิทธิประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมที่ท่านได้รับ ไม่มากเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของฐนันต์ศักดิ์ บรรณันท์กุล (2550) ได้รายงาน ไว้ใน งานวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการขยายความคุ้มครองประกันสังคมแก่ผู้ประกันตนซึ่งมีใช้ลูกจ้างพบว่า ส่วนใหญ่แล้ว ในกลุ่มประเทศที่พัฒนา มักจะให้ผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างและผู้ประกันตนอิสระ ได้รับสิทธิประโยชน์แทบไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าในแถบอเมริกาเหนือ หรือส่วนกรณีการประกันตน แบบอิสระประเทศสวีเดนได้จัดโปรแกรมครอบคลุมประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ทุพพลภาพ และตายได้รวมกัน โดยค่าใช้จ่ายในโรงพยาบาลผู้ป่วยไม่ต้องเสียค่ารักษาพยาบาลใด ๆ เว้นแต่กรณี ผู้รับบำนาญจะรักษาพยาบาลฟรีเพียง 1 ปี ถ้าเป็นผู้ป่วยนอกมีการกำหนดค่าช่วยเหลือไว้ตายตัว แต่ละครั้ง 40 สวีดิชโครน กรณีที่เป็นการใช้บริการโรงพยาบาลของรัฐ 30 สวีดิชโครน กรณีใช้บริการ ของโรงพยาบาลเอกชน ค่ารักษาพยาบาลบำบัด แต่ละครั้ง 20 สวีดิชโครน กรณีใช้บริการของ

โรงพยาบาลของรัฐ 30 โคโรนอร์ กรณีใช้บริการของโรงพยาบาลเอกชนค่าเดินทางเพื่อไปพบแพทย์ หรือโรงพยาบาลการขอค่าปรึกษาแพทย์ที่เกี่ยวกับการควบคุมกำหนดห้ามไม่ให้จ่าย ค่ายาที่จำเป็นต่อการรักษาโรคเรื้อรังจะได้รับฟรี โรคอื่น ๆ จะได้รับบางส่วน มีการให้สิทธิ ประโยชน์ ในการรักษาฟรีสำหรับเด็กอายุ 1-6 ปีส่วนประชาชนอื่น ๆ รัฐจะช่วยเหลือบางส่วน ส่วนกรณี ประเทศสหรัฐอเมริกาจะให้ครอบคลุมโปรแกรม คลอดบุตร ทูพพลภาพและตายนั้น ผู้ประกันตน แบบบังคับและแบบอิสระอย่างเท่าเทียมกัน ประโยชน์ทดแทนกรณีทูพพลภาพ ผู้ประกันตนแบบ บังคับจะมีการแยกรายละเอียดของการที่จะได้รับค่าใช้จ่าย คือค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทาง การแพทย์ ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่า รถพยาบาล หรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทูพพลภาพ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายจิตใจ และอาชีพ และ ค่าบริการ อื่นที่จำเป็น ส่วนผู้ประกันตนแบบอิสระนั้น ประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับในกรณีดังกล่าวคือ ค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นเพื่อให้ ผลของการทูพพลภาพ บรรเทาหรือมีสภาพดีขึ้นและให้หมายรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องใช้หรือวัตถุที่ให้หรือ ทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ทูพพลภาพด้วย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ และอัตราที่สำนักงานประกันสังคม ประกาศกำหนดและเงินทดแทนการทูพพลภาพจะได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของอัตราสูงสุดของค่าจ้าง ขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้ บังคับอยู่ในขณะที่ผู้ประกันตนมีสิทธิ ได้รับประโยชน์ทดแทน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะ ใจ เดชวิทยพร (2548) การศึกษา เรื่องคุณลักษณะและพฤติกรรมการใช้บริการประกันสังคมของตัวอย่าง พบว่าสิทธิประโยชน์ของ กองทุนประกันสังคมที่ผู้ประกันตนไปใช้มากที่สุด คือกรณีเจ็บป่วย (ร้อยละ 44.3) และประเภทของ การบริการของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน (จากการทำงาน) ที่ผู้ใช้บริการได้ใช้ครั้ง สุดท้ายมากที่สุดคือ การเบิกเงินกรณีต่าง ๆ (ร้อยละ 41.8)

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วน ราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ดังนี้

1. ด้านสภาวะแวดล้อมนโยบาย

หน่วยงานควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคม

2. ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อนโยบาย / ปัจจัยนำเข้าของนโยบาย

สถานพยาบาลมีทีมแพทย์พยาบาล และผู้ปฏิบัติงาน ควรพัฒนาการให้บริการแก่ผู้ประกันตน ที่เพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานที่ให้บริการต้องมีความสนใจและตั้งใจปฏิบัติงานตามนโยบายประกันสังคม อย่างเหมาะสม และควรส่งเสริมให้ทีมแพทย์พยาบาล และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานตามนโยบายประกันสังคม

3. ด้านกระบวนการดำเนินนโยบาย

ผู้ปฏิบัติงานที่ให้บริการควรมีความสนใจและตั้งใจปฏิบัติงานตามนโยบายประกันสังคมที่ผู้ประกันตนได้รับอย่างเหมาะสม

4. ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ของนโยบาย

กรมทางหลวงควรอบรมให้ลูกจ้างได้รู้สิทธิและประโยชน์ทดแทนของประกันสังคมเพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความเข้าใจว่าสิทธิที่เขาได้รับจะทำให้คุณภาพการบริการของการรักษาพยาบาลเหมาะสม เป็นสวัสดิการที่ดีในการดำรงชีวิต

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินผลนโยบายประกันสังคม กรณีศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว ส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเฉพาะกรมทางหลวงจะมีการศึกษาวิจัยผู้ใช้บริการในกลุ่มพื้นที่อื่นๆ ด้วย ซึ่งผลการวิจัยที่ได้อาจมีความแตกต่างกัน

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาผลกระทบของนโยบายประกันสังคมด้านต่างๆ เช่น ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ผลกระทบต่อสังคม ผลกระทบด้านอื่นๆ ภายใน ของผู้ประกันตน ในกรมทางหลวง



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมบัญชีกลาง. (2546). สำนักงานประกันสังคม สำนักงานหลักประกันสุขภาพ. แนวทางปฏิบัติในการขอรับค่าใช้จ่ายเพื่อการบริการสาธารณสุข ตามนโยบายบูรณาการ 3 กองทุน กรณีอุบัติเหตุฉุกเฉิน. ม.ป.พ.
- กรมบัญชีกลาง ที่ กค 0428/ว398 ลงวันที่ 28 กันยายน 2555 เรื่อง คู่มือสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้าง. ม.ป.พ.
- กรมทางหลวง. (2558, กันยายน). นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี. กรุงเทพฯ: กรมฯ.
- กฎหมายแรงงาน. (2532). สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. ม.ป.พ.
- กิตติพงษ์ สุคุณณี. (2539). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอ่างทอง. กรุงเทพฯ: คณะโบราณคดีมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิรนนท์ แก้วกล้า. (2550). “ปัจจัยทางการตลาดที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการโรงพยาบาล” งานวิจัยสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. ม.ป.พ.
- จำลอง ศรีประสาธน์. (2531). สวัสดิการสังคมกับการประกันสังคม. กรุงเทพฯ: การประชุมสงเคราะห์.
- จันนรงค์ศักดิ์ บวรนนท์กุล. (2550). การพัฒนาภารกิจด้านงานยุติธรรมภายใต้ความร่วมมือระหว่างกระทรวงยุติธรรมกับองค์กรปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2536, กรกฎาคม). การแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. วารสารธรรมนิติ. 142: 126-127.
- นลินี ไลงษ์ชัยฤทธิ์. (2549). การประเมินผลการดำเนินงานสวัสดิการสังคมด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ รม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- นิภา ศรีอนันต์ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย(TDRI). (2545). ระบบสวัสดิการรักษายาของข้าราชการและรัฐวิสาหกิจ. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2540). รายงานการศึกษาสำรวจเรื่องสภาพการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม. มูลนิธิอารมณ์พงษ์พจน์.
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
- พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558
- ยุภา ภูสันติสัมพันธ์ . (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานพยาบาลคู่สัญญาหลักตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ของ ผู้ประกันตนในจังหวัดปทุมธานี. กรุงเทพฯ: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.

- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2540). การแก้กฎหมายประกันสังคม. เอกสารประกอบการสัมมนาสมาคม. วิลเดอเนน พรอนันต์. (2535). ความรู้ทัศนคติและปฏิบัติของผู้ประกันตนต่อการได้รับความคุ้มครองกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ศศิวรรณอนันตกุล. (2541). รูปแบบการประกันสังคมกรณีสงเคราะห์บุตร. กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม.
- ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2533). ระบบความมั่นคงทางสังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมาน กอแก้วทองดี. (2526). ความรู้พื้นฐานสำหรับการประเมินโครงการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์; และคนอื่นๆ. (2534). ภาวะผู้นำกับระบบราชการไทย. ผู้นำ (หน้า83). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มติชน.
- เสกสรร สังขวิสุทธิ. (2547). การศึกษาความต้องการของกลุ่มผู้ผลิต ผลิตภัณฑ์ชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ต่อการเข้าการประกันสังคมของแรงงานนอกระบบ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การบริหารและการนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุดาศิริวงค์. (2551). คำบรรยายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ.
- สำนักงานประกันสังคม. (2542). แนวคิดและหลักการประกันสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม
- สำนักงาน ก.พ. (2557). นโยบายมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.2557 – 2561) และแนวทางปฏิบัติ. หน้า 49-57.
- อมร รักษาสัตย์. (2525). บทบาทจากผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมประสิทธิภาพของข้าราชการ. รัฐประศาสนศาสตร์. 6(1): 27.
- อรอุมา สู่ความดี. (2551). การวิเคราะห์คุณภาพการบริการของนโยบายประกัน สังคมกรณีเจ็บป่วยที่มีต่อผู้ประกันตน. สารนิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Anderson, James E. (1994). *Public Policy – Making : Introduction*. 2nd ed. New York: Houghton Mifflin Company.
- Gottret P, Schieber GJ, Waters HR. (2008). *Good practices in health financing: Lessons from reforms in low- and middle-income countries*. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. Washington DC.

International Labour Organization. (1952). *Convention 102 Concerning Minimum Standards of Social Security.* Geneva , Switzerland.

Stufflebeam, D. L.; et al. (1971). *Educational Evaluation And Decision Making.* Illinois: F. E. Peacock Publishers.





ภาคผนวก

**แบบสอบถามการประเมินผลนโยบายประกันสังคม
ของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวง
ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามประเมินผลนโยบาย เป็นการสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างชั่วคราวที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลนโยบายประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการบริหารนโยบายให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ขอให้ท่านให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะตามความเป็นจริง
2. แบบสอบถามประเมินนโยบาย ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล

2.2 ตอนที่ 2 ประเด็นการประเมิน ซึ่งจำแนกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ด้านสภาวะแวดล้อมนโยบาย
2. ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อนโยบาย / ปัจจัยนำเข้าของนโยบาย
3. ด้านกระบวนการดำเนินงานนโยบาย
4. ด้านผลผลิต / ผลลัพธ์ของนโยบาย

2.3 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายประกันสังคม

3. ให้ท่านทำเครื่องหมายลงในช่องระดับการประเมิน ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนระดับ 5 หมายถึง มีผลความเห็น/การดำเนินการ/ข้อเท็จจริงในระดับมากที่สุด

คะแนนระดับ 4 หมายถึง มีผลความเห็น/การดำเนินการ/ข้อเท็จจริงในระดับมาก

คะแนนระดับ 3 หมายถึง มีผลความเห็น/การดำเนินการ/ข้อเท็จจริงในระดับปานกลาง

คะแนนระดับ 2 หมายถึง มีผลความเห็น/การดำเนินการ/ข้อเท็จจริงในระดับน้อย

คะแนนระดับ 1 หมายถึง มีผลความเห็น/การดำเนินการ/ข้อเท็จจริงในระดับน้อยที่สุด

หรือ หากไม่มีการดำเนินงาน หรือไม่สอดคล้องในประเด็นการประเมินนั้น ให้ตอบในช่องไม่มีการดำเนินการ หรือไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์/เป้าหมาย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ

☐

20 – 30 ปี

☐

31 – 40 ปี

☐

41 – 50 ปี

☐

51 – 60 ปี

3. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน

.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในการประเมินผลนโยบาย

ด้านสภาวะแวดล้อมนโยบาย							
ประเด็นการประเมิน	ความเห็น/ผลการปฏิบัติ/ข้อเท็จจริง					ไม่มีการดำเนินการ	รวมคะแนน
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)		
1. การประกันสังคม มีความเหมาะสม กับ สภาวะเศรษฐกิจและสังคมไทย							
2. การประกันสังคมเป็นนโยบายประชานิยมที่มุ่งในการหาเสียงของพรรคการเมืองที่เป็นรัฐบาล							
3. การประกันสังคมเป็นนโยบายที่มีการวางแผนทางการให้บริการที่ชัดเจน							
4. การประกันสังคมทำให้มีการให้บริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพมากขึ้น							
5. การประกันสังคม เป็นนโยบายที่ทำให้ท่านสามารถเข้าถึงบริการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐานได้เท่าเทียมกัน							
6. การประกันสังคมกำหนดให้ ผู้ประกันตนใช้สิทธิการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในสถานพยาบาลที่ ผู้ประกันตนเลือกมีความเหมาะสม							
7. ชุดสิทธิประโยชน์ (เช่น การรักษาทั่วไป การคลอดบุตร การทันตกรรมฯ) มีความเหมาะสม							

ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อนโยบาย / ปัจจัยนำเข้าของนโยบาย							
ประเด็นการประเมิน	ความเห็น/ผลการปฏิบัติ/ข้อเท็จจริง					ไม่มีการ ดำเนินงาน	รวม คะแนน
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)		
1. สถานพยาบาลมีทีมแพทย์ พยาบาล และผู้ปฏิบัติงาน ให้บริการแก่ผู้ประกันตน เพียงพอ							
2. สถานพยาบาลที่ท่านระบุมี เครื่องมือทางการแพทย์ที่ ทันสมัยและมีคุณภาพ							
3. ผู้ปฏิบัติงานที่ให้บริการท่าน มีความสนใจและตั้งใจ ปฏิบัติงานตามนโยบาย ประกันสังคมที่ท่านได้รับอย่าง เหมาะสม							
4. ผู้ปฏิบัติงานที่ให้บริการท่าน มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานตามนโยบาย ประกันสังคมอย่างเหมาะสม							
5. ยาที่ท่านได้รับจากการ รักษาพยาบาลเป็นยาที่ดีมี คุณภาพ							
6. ท่านโดนหักเงินสมทบ 5 % ทุกเดือน มีความเหมาะสม							
7.สถานพยาบาลที่ท่านระบุ จำเป็นต้องเพิ่มงบประมาณ สำหรับการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ เพื่อดำเนินการตามนโยบาย							

ด้านกระบวนการดำเนินนโยบาย							
ประเด็นการประเมิน	ความเห็น/ผลการปฏิบัติ/ข้อเท็จจริง					ไม่มีการ ดำเนินงาน	รวม คะแนน
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)		
1. การที่ประกันสังคมขยายความ คุ้มครองไปถึงลูกจ้างชั่วคราวทุก ประเภทของส่วนราชการ มีความ เหมาะสม							
2. กระบวนการบริหารจัดการของ สถานพยาบาล มีคุณภาพเหมาะสม							
3. มีการให้บริการแก่ผู้ประกันตนนอก เวลาราชการอย่างเหมาะสม							
4. ท่านได้รับฟังคำชี้แจงและข้อแนะนำ ความรู้รายละเอียดเกี่ยวกับการใช้สิทธิ ประกันสังคมอย่างเหมาะสม							
5. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกใน การใช้สิทธิประกันสังคมอย่างเหมาะสม							
6. ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ หรือบอกกล่าวให้มีการพัฒนาปรับปรุง การบริการ							
7. หัวหน้าหน่วยบริการต่าง ๆ มีการ ควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการเหมาะสม							

ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ของนโยบาย							
ประเด็นการประเมิน	ความเห็น/ผลการปฏิบัติ/ข้อเท็จจริง					ไม่บรรลุ วัตถุประสงค์ /เป้าหมาย	รวม คะแนน
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)		
1. ท่านรู้สิทธิและประโยชน์ ทดแทนของประกันสังคม							
2. ท่านคิดว่าสิทธิและประโยชน์ ทดแทนของประกันสังคมเหมาะสม							
3. สิทธิและประโยชน์ทดแทนของ ประกันสังคมที่ท่านได้รับทำให้ ท่านมีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น							
4. ท่านคิดว่าสิทธิและประโยชน์ ทดแทนของประกันสังคมที่ท่าน ได้รับจะทำให้คุณภาพการบริการ ของการรักษาพยาบาลเหมาะสม							
5. ท่านคิดว่าสิทธิและประโยชน์ ทดแทนของประกันสังคมที่ท่าน ได้รับทำให้เจ้าหน้าที่ให้ความสนใจ ในสุขภาพของท่าน							
6. ท่านคิดว่าสิทธิและประโยชน์ ทดแทนของประกันสังคมที่ท่าน ได้รับคุ้มค่าเมื่อเทียบกับเงินสมทบ ที่ผู้ประกันตนต้องจ่ายทุกเดือน							
7. ท่านคิดว่าสิทธิและประโยชน์ ทดแทนของประกันสังคมที่ท่าน ได้รับมีมากกว่าสิทธิที่ท่านมีอยู่ เดิม							

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายประกันสังคม

1. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





พระราชบัญญัติ
ประกันสังคม (ฉบับที่ ๔)
พ.ศ. ๒๕๕๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘
เป็นปีที่ ๗๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓
ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

(๑) ข้าราชการและลูกจ้างประจำของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการ
ส่วนท้องถิ่น

(๒) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียนสถานพยาบาล
วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น

(๓) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(๔) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “ทุพพลภาพ” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ทุพพลภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจ จนทำให้ความสามารถในการทำงานลดลงถึงขนาดไม่อาจประกอบการทำงานตามปกติได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการแพทย์”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “ภัยพิบัติ” ระหว่างบทนิยามคำว่า “ว่างงาน” และ “กองทุน” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

“ภัยพิบัติ” หมายความว่า อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย หรือธรณีพิบัติภัย ตลอดจนภัยอื่น ๆ ไม่ว่าเกิดจากธรรมชาติหรือมีผู้ทำให้เกิดขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิตหรือร่างกายของประชาชน หรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐ”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการประกันสังคม” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข และผู้แทนสำนักงานประกันการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนฝ่ายละเจ็ดคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ ให้เลขาธิการเป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งมาจากการเลือกตั้ง โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายผู้ประกันตน สัดส่วนระหว่างหญิงและชาย รวมทั้งการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพของคณาพิการ และผู้ด้อยโอกาส ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

คณะกรรมการจะแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้”

มาตรา ๘ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๘/๑ มาตรา ๘/๒ และมาตรา ๘/๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

“มาตรา ๘/๑ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินเจ็ดคน เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการ โดยการสรรหาจากผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ไม่น้อยกว่าสิบปีในด้านการเงิน การคลัง ด้านระบบงานประกันสังคม ด้านบริหารการกองทุน ด้านบริหารจัดการ ด้านการแพทย์ ด้านกฎหมาย และด้านเศรษฐศาสตร์

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยคำแนะนำของคณะกรรมการ

มาตรา ๘/๒ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๘ หรือที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งตามมาตรา ๘/๑ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) ไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (๓) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๖) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติ หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ
- (๗) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือเลิกจ้างจากหน่วยงานของรัฐหรือสถานประกอบกิจการของเอกชน เพราะทุจริตต่อหน้าที่
- (๘) ไม่เป็นคู่สัญญาหรือมีประโยชน์ได้เสียในกิจการที่เป็นคู่สัญญาหรือมีธุรกิจเกี่ยวข้องกับสำนักงาน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม
- (๙) ไม่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือกรรมการหรือที่ปรึกษาของพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง เว้นแต่จะพ้นจากตำแหน่งดังกล่าวไม่น้อยกว่าสามปี

มาตรา ๘/๓ ให้กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงตามพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่จะต้องแสดงบัญชีรายการทรัพย์สิน และหนี้สินต่อคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยให้เปิดเผยต่อสาธารณชนทราบ ไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดต้องยื่นบัญชีดังกล่าว”

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๐ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๘ หรือที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งตามมาตรา ๘/๑ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี”

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๘ หรือที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งตามมาตรา ๘/๑ พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะกรรมการมีมติให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ ด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มีอยู่ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๘/๒

ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งหรือที่ปรึกษาพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการแต่งตั้งบุคคลในประเภทเดียวกันตามมาตรา ๘ หรือมาตรา ๘/๑ เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาแทน แล้วแต่กรณี และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

ในกรณีที่คณะกรรมการแต่งตั้งที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นในระหว่างที่ที่ปรึกษาซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของที่ปรึกษาซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว”

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการการแพทย์” ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอื่นมีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบหกคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง

ให้ผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

ประธานกรรมการและกรรมการอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งโดยการสรรหาจากผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพเวชกรรมสาขาต่าง ๆ หรือในด้านเศรษฐศาสตร์สาธารณสุขหรือด้านการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาล และให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนฝ่ายละหนึ่งคน และให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี

ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๘/๑ วรรคสอง มาตรา ๘/๒ มาตรา ๑๐ วรรคสอง มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความใน (๒) ของมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๒) กำหนดหลักเกณฑ์ อัตรา และระยะเวลาในการรับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๖ มาตรา ๖๘ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒”

มาตรา ๑๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

“มาตรา ๒๔/๑ กองทุนต้องวางและถือไว้ซึ่งระบบการบัญชีที่เหมาะสมแก่กองทุนตามมาตราฐานการบัญชี มีบัญชีลงรายการรับและจ่ายเงิน สินทรัพย์ และหนี้สินที่แสดงฐานะการเงินที่เป็นอยู่ตามความจริง

และตามที่ควร พร้อมด้วยข้อความอันเป็นที่มาของรายการนั้น ๆ ทั้งนี้ ให้มีคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเพื่อกำกับดูแลความโปร่งใสได้มาตรฐาน และให้มีการตรวจสอบบัญชีภายในเป็นประจำ

หลักเกณฑ์ วิธีการได้มา องค์กรประกอบ และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยคำแนะนำของคณะกรรมการ และให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

มาตรา ๑๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

“บรรดาอสังหาริมทรัพย์ซึ่งได้มาจากการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนตามวรรคหนึ่ง ไม่ถือเป็น ที่ราชพัสดุ และให้สำนักงานเป็นผู้ถือกรรมสิทธิ์เพื่อประโยชน์ของกองทุน”

มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๗ ให้คณะกรรมการเสนองบการเงินของกองทุนในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน เพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

ให้รัฐมนตรีเสนองบการเงินของกองทุนตามวรรคหนึ่งต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อนำเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเพื่อทราบ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา”

มาตรา ๑๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๗/๑ ในหมวด ๓ กองทุนประกันสังคม ลักษณะ ๑ บททั่วไป แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

“มาตรา ๒๗/๑ ให้สำนักงานจัดทำรายงานการประเมินสถานะของกองทุน โดยแสดงรายรับ รายจ่าย และความสามารถในการดำเนินการในอนาคตเสนอต่อคณะกรรมการเป็นประจำทุกปี แล้วให้ สำนักงานเปิดเผยต่อสาธารณชน”

มาตรา ๑๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๔ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ยื่นแบบรายการขึ้น ทะเบียนนายจ้างและแบบรายการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่อสำนักงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างนั้น เป็นผู้ประกันตน ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่เลขาธิการประกาศกำหนด”

มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง ต้องนำส่ง เข้ากองทุนตามมาตรา ๔๖ วรรคสาม ให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ ให้คำนึงถึง ความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย”

มาตรา ๑๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๐ บุคคลใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา ๓๓ หรือไม่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ อาจสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ได้ โดยแสดงความจำนงต่อสำนักงาน ทั้งนี้ คุณสมบัติของบุคคลดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตน ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับ ตามมาตรา ๕๔ ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ให้รัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินสมทบที่ได้รับจากผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง”

มาตรา ๒๐ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๔ ในกรณีที่มีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการที่ได้ยื่นไว้ต่อสำนักงานเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่เลขาธิการประกาศกำหนด”

มาตรา ๒๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๔๖/๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

“มาตรา ๔๖/๑ ในกรณีที่ห้องที่หนึ่งห้องที่ใดประสบภัยพิบัติอย่างร้ายแรงที่ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขให้ลดหย่อนการออกเงินสมทบของนายจ้างและผู้ประกันตนได้

การออกประกาศตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจประกอบกับเสถียรภาพของกองทุนเป็นสำคัญ และจะลดหย่อนได้คราวละไม่เกินหกเดือน”

มาตรา ๒๒ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งและวรรคสองของมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๗ ให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่จะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๖ และให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง

ให้นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ตามวรรคหนึ่ง และเงินสมทบในส่วนที่นายจ้างส่งให้แก่สำนักงานภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้ พร้อมทั้งยื่นแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบ ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่เลขาธิการประกาศกำหนด”

มาตรา ๒๓ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๙ นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือในส่วนของผู้ประกันตน หรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๔๗ ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมีได้นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ ทั้งนี้ เงินเพิ่มที่คำนวณได้ต้องไม่เกินจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างต้องจ่าย”

มาตรา ๒๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๔ ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิตามพระราชบัญญัตินี้ มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน ดังต่อไปนี้

(๑) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค

(๒) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

(๓) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

(๔) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

(๕) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

(๖) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

(๗) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๔

สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี”

มาตรา ๒๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๕๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

“มาตรา ๕๔/๑ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ไม่เป็น การตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิตามพระราชบัญญัตินี้พึงได้ตามกฎหมายอื่น”

มาตรา ๒๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๖ ผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใดเห็นว่าตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา ๕๔ และประสงค์จะขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น ให้ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ภายในสองปีนับแต่วันที่มิสิทธิ และให้เลขาธิการ หรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมาย พิจารณาสั่งการโดยเร็ว

ในกรณียื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนเกินระยะเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ผู้ยื่นคำขอต้องแสดงเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจยื่นภายในกำหนดเวลาดังกล่าวต่อเลขาธิการ หากเลขาธิการเห็นว่าไม่เหตุผลและความจำเป็นเพียงพอให้รับคำขอนั้นไว้พิจารณา

ในกรณีที่มีการส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งเป็นตัวเงิน และได้แจ้งให้ผู้ประกันตนหรือบุคคลซึ่งมีสิทธิทราบแล้ว ให้ผู้ประกันตนหรือบุคคลซึ่งมีสิทธิมารับเงินดังกล่าวโดยเร็ว หากไม่มารับภายในสองปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน”

มาตรา ๒๗ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๗ การคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ให้คำนวณโดยนำค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบสูงสุดสามเดือนภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิมารวมกันเป็นฐานในการคำนวณแล้วหารด้วยเก้าสิบ ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีค่าจ้างไม่ครบสามเดือนให้คำนวณจากค่าจ้างเฉลี่ยเป็นรายวัน”

มาตรา ๒๘ ให้ยกเลิกมาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

มาตรา ๒๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๑ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๖๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามมาตรา ๖๔ และมาตรา ๗๑ ในช่วงเวลาเดียวกัน ให้มีสิทธิขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้เพียงประเภทเดียว โดยให้แสดงความจำนงตามแบบที่เลขาธิการกำหนด”

มาตรา ๓๐ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๖๓ ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่

- (๑) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (๒) ค่าส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค
- (๓) ค่าบำบัดทางการแพทย์และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ
- (๔) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (๕) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (๖) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย

(๗) ค่าใช้จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ประกันตน ในกรณีที่ผู้ประกันตนได้รับความเสียหายจากการรับบริการทางการแพทย์ เมื่อสำนักงานได้จ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ประกันตนไปแล้ว ให้สำนักงานมีสิทธิไล่เบี้ยแก่ผู้กระทำผิดได้

(๘) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น”

มาตรา ๓๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๖๕ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยาต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าเดือน

ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่มีภริยา หากผู้ประกันตนอยู่กินฉันสามีภริยากับหญิงใดโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับหญิงนั้นด้วย”

มาตรา ๓๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๑ ในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามอัตราและระยะเวลาที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ เงินทดแทนการขาดรายได้ต้องไม่เกินอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา ๕๗

ในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และการทุพพลภาพนั้นมีระดับความสูญเสียรุนแรงตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา ๕๗ ตลอดชีวิต”

มาตรา ๓๓ ให้ยกเลิกความใน (๒) ของมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๒) เงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีหรือภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน ดังนี้

(ก) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สามสิบหกเดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึงหนึ่งร้อยยี่สิบเดือน ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา ๕๗ คูณด้วยสี่

(ข) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่หนึ่งร้อยยี่สิบเดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา ๕๗ คูณด้วยสิบสอง”

มาตรา ๓๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๓ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๓/๑ ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ เนื่องจากการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังตามมาตรา ๖๔ หรือทุพพลภาพตามมาตรา ๗๑ ถึงแก่ความตาย ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์ตามมาตรา ๗๓ โดยให้นำเงินทดแทนการขาดรายได้ที่ผู้ประกันตนได้รับในเดือนสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตายมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ

ในกรณีที่ผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายตามมาตรา ๗๓ ด้วย ให้ได้รับเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์ตามมาตรา ๗๓ เท่านั้น”

มาตรา ๓๕ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๗๕ ตริ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๕ ตริ ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร สำหรับบุตรซึ่งมีอายุตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกินสามคน บุตรดังกล่าวไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น”

มาตรา ๓๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสามของมาตรา ๗๗ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒

“ผู้ประกันตนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เมื่อความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงไม่ว่าจะส่งเงินสมทบครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนหรือไม่ก็ตาม และประสงค์ที่จะไม่พำนักอยู่ในประเทศไทยให้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา ๓๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๗ จัตวา แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๗ จัตวา ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามมาตรา ๗๗ ทวิ ถึงแก่ความตายก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทน หรือได้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายในหกสิบเดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้ทายาทของผู้นั้นซึ่งมีชีวิตรอยู่ในวันที่ผู้ประกันตนหรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ

ทายาทผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ได้แก่

(๑) บุตร ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น ให้ได้รับสองส่วน ถ้าผู้ประกันตนที่ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไป ให้ได้รับสามส่วน

(๒) สามีหรือภริยาที่ได้รับหนึ่งส่วน

(๓) บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตรอยู่ได้รับหนึ่งส่วน

(๔) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพให้ได้รับหนึ่งส่วน

ในกรณีที่ไม่มีทายาทในอนุมาตราใด หรือทายาทนั้นได้ตายไปเสียก่อน ให้แบ่งเงินตามมาตรา ๗๗ (๒) ในระหว่างทายาทผู้มีสิทธิในอนุมาตราที่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับ

ในกรณีที่ไม่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพตามวรรคสอง ให้ทายาทของผู้ประกันตน หรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพแล้วแต่กรณีดังต่อไปนี้ มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพตามลำดับ หากบุคคลลำดับใดมีจำนวนมากกว่าหนึ่งคนให้บุคคลลำดับนั้นได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน

- (๑) พี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน
- (๒) พี่น้องร่วมบิดาหรือร่วมมารดา
- (๓) ปู่ ย่า ตา ยาย
- (๔) ลุง ป้า น้า อา

มาตรา ๓๘ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๗๘/๑ ในหมวด ๘ ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ลักษณะ ๓ ประโยชน์ทดแทน แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

“มาตรา ๗๘/๑ ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่ได้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยหรือนายจ้างไม่ให้งานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยทำให้ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนที่ผู้ประกันตนไม่ได้ทำงาน ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา ๓๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๔ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๘๔/๑ กำหนดเวลาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๙ มาตรา ๔๕ มาตรา ๔๗ และมาตรา ๔๗ ทวิ ถ้าผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามกำหนดเวลานั้นมีเหตุจำเป็นอันมิอาจก้าวล่วงได้ และได้ยื่นคำร้องเพื่อขอยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาโดยแสดงเหตุแห่งความจำเป็นนั้น ถ้าเลขาธิการเห็นสมควร จะขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาออกไปก็ได้ ทั้งนี้ ต้องยื่นคำร้องภายในสิบห้าวันนับแต่เหตุจำเป็นนั้นสิ้นสุดลง

การขยายเวลาตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๙ หรือมาตรา ๔๗ ไม่เป็นเหตุให้ลดหรือลดเงินเพิ่ม”

มาตรา ๔๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๗ นายจ้างผู้ใดยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา ๔๔ เป็นเท็จ หรือไม่ยื่นแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๔๗ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๔๑ ผู้ใดเคยได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และสิทธิการได้รับประโยชน์ทดแทนดังกล่าวได้สิ้นสุดลงก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพตามมาตรา ๗๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ ตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผู้ใดมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา ๗๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๒ ให้คณะกรรมการประกันสังคมและคณะกรรมการการแพทย์ซึ่งดำรงตำแหน่ง อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันสังคมตามมาตรา ๘ หรือคณะกรรมการการแพทย์ตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๔๓ ให้นำมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ มาใช้บังคับกับนายจ้างซึ่งยังมีได้นำส่งเงินสมทบหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่ง ไม่ครบจำนวนอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับด้วย

มาตรา ๔๔ พระราชกฤษฎีกาซึ่งออกตามความในมาตรา ๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไป จนกว่าจะมีพระราชกฤษฎีกา ซึ่งออกตามความในมาตรา ๔ (๔) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งที่ปรึกษาของคณะกรรมการประกันสังคม คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการประกันสังคม ที่ปรึกษา และกรรมการการแพทย์และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการแพทย์ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ ยกเลิกการตัดสินคดีผู้ประกันตนซึ่งไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีเจ็บป่วยหรือยินยอมให้ผู้อื่นกระทำให้ตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย เพื่อขยายความคุ้มครองให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์มากยิ่งขึ้น เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และอัตราให้รัฐบาลออกเงินสมทบสำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ และเพิ่มบทบัญญัติให้ลดหย่อนการออกเงินสมทบในกรณีเกิดภัยพิบัติอย่างร้ายแรงที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของนายจ้าง รวมทั้งกำหนดโทษทางอาญา ในกรณีนายจ้างไม่ยื่นแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบเพื่อการประกันสังคมเป็นไปตามวัตถุประสงค์และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบประกันสังคมเพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสว่างศรี แก้วศรีทอง
วันเดือนปีเกิด	1 พฤษภาคม 2517
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 6/269 หมู่ 3 ซอยเพชรเกษม 110 ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กรมทางหลวง พญาไท กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2529	ประถมศึกษา จาก โรงเรียนพิณพลราษฎร์ตั้งตรงจิตร 12 จ.พิษณุโลก
พ.ศ. 2533	มัธยมศึกษาตอนต้น จาก โรงเรียนวังทองพิทยาคม จ.พิษณุโลก
พ.ศ. 2536	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช.การบัญชี จาก โรงเรียนเทคนิคพัฒนการพิษณุโลก
พ.ศ. 2538	ปวส. การบัญชี จาก โรงเรียนเทคนิคพัฒนการพิษณุโลก
พ.ศ. 2541	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2560	ปริญญาโท หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ