

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมของลูกจ้าง ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดการประกันสังคม
2. แนวคิดประโยชน์ทดแทนจากการประกันสังคมของลูกจ้าง
 - 2.1 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
 - 2.2 ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร
 - 2.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ
 - 2.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย
 - 2.5 ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร
 - 2.6 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ
 - 2.7 ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
3. แนวคิดการรับรู้
4. ระบบการทำงานของสำนักงานประกันสังคมและสถานการณืสุขภาพของลูกจ้าง
5. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ

แนวคิดประกันสังคม

การประกันสังคมเกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศเยอรมนี เมื่อ ค.ศ. 1883 ภายใต้การปกครองของเซนเซลเลอร์ บิสมาร์ค (Chancellor Bismarck) เป็นเครื่องมือที่เกิดจากความพยายามของนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลที่จะสร้างความมั่นคงในชีวิตให้แก่ลูกจ้าง ในระบบการผลิตภาคอุตสาหกรรมเพื่อลดปัญหาทางสังคม โดยระบบประกันสังคมที่เกิดขึ้นครั้งแรกนี้เรียกว่า บิสมาร์ค โมเดล (Bismarck model) ใช้หลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขระหว่างลูกจ้างด้วยการตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบเคราะห์กรรมต่างๆ การสร้างระบบการประกันสังคมจะประกอบด้วย การกำหนดบุคคลที่เข้าข่ายโครงการ (coverage) ชนิดของภัยที่จะได้รับการคุ้มครองหรือปกป้อง เงื่อนไขในการรับประโยชน์ (type of

benefits) แหล่งที่มาของกองทุนและอัตราเงินสมทบ (มีทนา และสมชาย, 2540; สำนักงานประกันสังคม, 2548)

การประกันสังคม (social security) หมายถึง ระบบที่ทั้งนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลได้เข้ามามีส่วนร่วมกันดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของลูกจ้าง โดยที่ทั้งสามฝ่ายเข้าร่วมส่งเงินสมทบเข้ากองทุน ทั้งนี้เพื่อให้คนในสังคมของลูกจ้างและของผู้ประกันตนมีความมั่นคง (มงคล, 2533) ระบบการประกันสังคม เป็นการประกันภาคบังคับ (compulsory social insurance) สำหรับลูกจ้างและพนักงานเอกชนเพื่อความมั่นคงทางสุขภาพ สำหรับลูกจ้าง เป็นรูปแบบการประกันที่จ่ายเงินสามฝ่ายคือ นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล มีการชดเชยความเสียหายจากบริการทางการแพทย์สำหรับลูกจ้าง ซึ่งเป็นความรับผิดชอบที่จะปกป้องลูกจ้างจากอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน การเจ็บป่วย การช่วยเหลือพิศพ (Tangcharoensathien et al., 2002) และการว่างงาน (สำนักงานประกันสังคม, 2542)

ระบบประกันสังคมใช้ในหลายประเทศ มีการใช้อย่างกว้างขวางที่สุด โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม (อารักษ์ และสุชาติ, 2542) รัฐบาลออกกฎหมายหรือกฎระเบียบให้บุคคลหรือผู้ประกอบการจะต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสุขภาพสำหรับตนเองหรือสำหรับลูกจ้างในธุรกิจ วิธีรวบรวมเงินที่มักใช้ในระบบนี้ คือการหักจากเงินเดือนของลูกจ้างและจ่ายสมทบโดยนายจ้าง ซึ่งถือเป็นเบี้ยประกันด้วยเช่นกัน โดยอัตราเบี้ยประกันของประกันสังคมอาจกำหนดได้หลายแบบ ดังนี้ (เสาวคนธ์, 2545)

1. เป็นจำนวนเงินเท่ากันทุกคน (flat rate) คือการจ่ายเบี้ยประกันแบบเท่ากันทุกคน มักไม่พบในทางปฏิบัติในระดับประเทศ เนื่องจากบุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการจ่ายไม่เท่ากัน การจ่ายเท่ากันจึงอาจเป็นภาระหนักสำหรับผู้มีรายได้น้อย ซึ่งถือว่าไม่เป็นธรรม

2. เป็นสัดส่วนเงินเดือนหรือรายได้ คือ การจ่ายแบบสัดส่วนของเงินเดือน ใช้มากในระบบที่อิงการจ้างงาน (employment – base insurance) ซึ่งสามารถเก็บเบี้ยประกันจากธุรกิจภาคทางการสามารถหักเงินเดือนลูกจ้างได้ง่าย ตัวอย่างเช่น ประกันสังคมของไทย การเก็บเบี้ยประกันจากลูกจ้างในจีน ได้หวัน ใช้วิธีหักจากเงินเดือนในอัตราที่กำหนด คือ ในกรณีที่กำหนดอัตราเดียวกัน ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะถูกหักเข้ากองทุนเป็นจำนวนเงินที่มากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า

3. วิธีเก็บเบี้ยประกันตามกลุ่มอาชีพ ซึ่งขึ้นกับคนแต่ละกลุ่ม เช่น กลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มที่อยู่อาศัย มักพบในประเทศที่มีกองทุนจำนวนมาก แยกย่อยไปตามกลุ่มหรือท้องถิ่นต่างๆ เช่นกองทุนสำหรับการเจ็บป่วย (sickness fund) ของเยอรมนี และระบบประกันสุขภาพแห่งชาติของญี่ปุ่น ซึ่งสมาชิกในกลุ่มอาชีพบางอาชีพจะมีระบบเบี้ยประกันของสมาชิกเอง หรือในแต่ละท้องถิ่น ผู้ที่อยู่อาศัยจ่ายเบี้ยประกันเข้ากองทุน

4. ปัจจัยอื่นๆ เช่น การรวมเบียดประกันในระบบของเกาหลีใต้ มีการใช้ทรัพย์สิน และขนาดของครอบครัว ในสูตรการคำนวณการจ่ายเบียดประกัน

การประกันสังคมโดยหลักการ คือ วิธีการรวบรวมเงินทุนและการเฉลี่ยความเสี่ยงหรือร่วมกันเสี่ยง แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคมในประเทศไทย ได้มีการตราพระราชบัญญัติเมื่อ พ.ศ. 2497 แต่มิได้นำมาใช้บังคับ เพราะมีบริษัทประกันภัย รัฐวิสาหกิจ ประชาชน แสดงการคัดค้านโจมตีไม่เห็นด้วยและมีการเดินขบวนประท้วง จอมพล ป.พิบูลสงคราม จึงสั่งระงับการบังคับใช้พระราชบัญญัติดังกล่าว แต่มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาทบทวนปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมเรื่อยมา จนกระทั่ง พ.ศ. 2515 จึงหาทางออกโดยนำระบบกองทุนเงินทดแทนใส่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้สำเร็จ (สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน, 2533) และในที่สุดได้ผ่านความเห็นชอบของสภาผู้แทนราษฎร ประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (วิจิตร, 2543; Nitayarumphong & Pannarunothai, 1996) โดยเริ่มบังคับใช้สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไปใน พ.ศ. 2534 แล้วจึงขยายความครอบคลุมมายังสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไปใน พ.ศ. 2537 และขยายความครอบคลุมมายังสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไปในเดือนเมษายน พ.ศ. 2545 (เสาวคนธ์, 2545; วิโรจน์, อัญญา และศรชัย, 2548) โดยมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) มีการบริหารทางการเงินโดยวิธีการจัดเก็บเงินสมทบ ซึ่งโดยปกติมักมาจากการสมทบของนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้รัฐจะเข้ามามีส่วนในการจ่ายเงินสมทบหรือเงินอุดหนุนอื่นๆ ด้วยหรือไม่ก็ได้ 2) การเข้าร่วมในโครงการจะเป็นลักษณะแบบบังคับ ซึ่งมีข้อยกเว้นน้อยมาก 3) รายได้จากเงินสมทบจะเก็บรวบรวมอยู่ในรูปกองทุนพิเศษซึ่งต้องนำไปเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับประโยชน์ทดแทนและค่าใช้จ่ายในการบริหาร 4) เงินส่วนเกินไม่จำเป็นต้องนำมาใช้จ่ายสำหรับประโยชน์ทดแทนในปัจจุบัน แต่จะนำไปลงทุนเพื่อให้เกิดดอกผลต่อไป 5) สิทธิการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนจะขึ้นอยู่กับประวัติการจ่ายเงินสมทบโดยไม่ต้องมีการตรวจสอบความจำเป็นหรือการตรวจสอบรายได้แต่อย่างใด 6) อัตราเงินสมทบและอัตราประโยชน์ทดแทนจะมีความสัมพันธ์กับรายได้ของผู้ประกันตน 7) การประกันตนกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน โดยทั่วไปจะมาจากการสนับสนุนทางการเงินจากนายจ้างแต่ผู้เดียว โดยอาจมีรัฐช่วยจ่ายเงินอุดหนุน (สำนักงานประกันสังคม, 2547) ในบางแห่งการประกันสังคมก็สังคมถูกมองว่าเป็นการประกันเช่นเดียวกัน หากพิจารณาจากลักษณะต่อไปนี้ (ศักดิ์ศรี, 2535)

1. การเฉลี่ยความเสี่ยงร่วมกัน วิธีการประกันสังคมอาศัยหลักของการนำเอาความเสี่ยงภัยของประชาชนมารวมกันแล้วเฉลี่ยภาระการเสี่ยงภัยร่วมกันหากเปรียบเทียบกับประกันภาคธุรกิจจะมองเห็นข้อได้เปรียบของการประกันสังคมบางแง่ คือประชาชนเป็นจำนวนมากอยู่ภายใต้ความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคม ทำให้การคาดคะเนโอกาส สามารถกระทำได้อย่างใกล้เคียงกับความเป็นจริง

2. การชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้น (indemnification) สิ่งที่คล้ายคลึงกับการประกันอีกประการหนึ่ง คือ การประกันสังคมเป็นการคาดคะเนภัย ที่จะเกิดขึ้นเป็นการล่วงหน้าและในอนาคตมีผู้เอาประกันรายใดที่ประสบภัยที่คาดคะเนไว้นั้น กองทุนประกันสังคมก็จะชดเชยให้กับผู้เอาประกันรายนั้นๆ ตามเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ และสามารถเปรียบเทียบประกันสังคมกับประกันภาคธุรกิจ ดังตาราง 1 (ศักดิ์ศรี, 2535)

ตาราง 1

แสดงการเปรียบเทียบประกันสังคมกับประกันภาคธุรกิจ

ประกันสังคม	ประกันภาคธุรกิจ
1. ระบบบังคับ	1. ระบบสมัครใจ
2. ชดเชยด้วยประโยชน์ทดแทนขั้นพื้นฐาน	2. ปริมาณและคุณภาพของประโยชน์ทดแทนแปรผันตามเบี้ยประกันที่จ่าย
3. เน้นที่ส่วนร่วม	3. เน้นที่ปัจเจกบุคคล
4. ผูกพันด้วยกฎหมายมหาชน	4. ผูกพันด้วยสัญญาระหว่างบุคคลกับนิติบุคคล
5. รัฐบาลเป็นผู้บริหาร	5. เอกชนแข่งขันกันดำเนินการ
6. มีกลไกปรับประโยชน์ทดแทน	6. ประโยชน์ทดแทนตามสภาพเศรษฐกิจจะมีน้อยกว่า

ที่มา: ศักดิ์ศรี (2535)

หลักการของการประกันสังคม คือ การประกันสังคมเป็นส่วนหนึ่งของความมั่นคงทางสังคมเป็นการใช้หลักประกันอันมั่นคงในการดำรงชีวิต เป็นการจัดสวัสดิการทางสังคมอย่างหนึ่งของรัฐ (สำนักงานประกันสังคม, 2544) ด้วยการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นระบบร่วมกันเสี่ยงภัยและร่วมรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการออมทรัพย์ในกองทุนประกันสังคมและนำเงินจากกองทุนมาใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและทดแทนรายได้ที่สูญเสียไปในช่วงที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ (สำนักงานประกันสังคม, 2534) ในด้านการรักษาพยาบาลนั้นกองทุนประกันสังคมเป็นกองทุนแรกที่ทำหน้าที่ซื้อบริการ การประกันการรักษาพยาบาลแทนผู้มีสิทธิโดยใช้วิธีจ่ายเงินล่วงหน้าให้สถานพยาบาลแบบเหมาจ่ายรายหัว (capitation) และต่อมาก็ค่อย ๆ ปรับกลไกการจ่ายเงินโดยวิธีผสมผสานวิธีอื่นๆเข้ามาด้วย เพื่อลดปัญหาการขาดแรงจูงใจในการรักษาโรคที่มีค่าใช้จ่ายสูงอันเนื่องจากการใช้จ่ายเงินโดยวิธีเหมาจ่ายรายหัว (วิโรจน์, อัญชญา และศรชัย, 2548)

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537 กำหนดให้กองทุนประกันสังคม เก็บเงินจาก 3 ภาคี คือ รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตน ฝ่ายละเท่าๆกัน คือร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน แต่หลังจากที่ประเทศประสบภาวะเศรษฐกิจ ได้มีการลดเงินสมทบ

ลงเหลือฝ่ายละ ร้อยละ 1 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน การดำเนินงานประกันสังคมตามกฎหมาย มี 2 ระบบ คือ การประกันตนโดยบังคับ ซึ่งบังคับให้สถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด คือระยะแรกบังคับใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไปและระยะที่สอง (พ.ศ.2538) บังคับใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป และการประกันตนโดยสมัครใจสำหรับบุคคลทั่วไปที่ไม่ใช่ลูกจ้างในข่ายบังคับ ซึ่งสำนักงานประกันสังคมเปิดให้บริการตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2537 เป็นต้นมาและตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2545 สำนักงานประกันสังคมได้ขยายความครอบคลุมของการประกันสังคมไปยัง สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป (วิโรจน์, อัญชญา และสรชัย, 2548; สำนักงานประกันสังคม, 2547)

ผู้ประกันตน หมายถึง ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน คือ ลูกจ้างซึ่งหมายถึงผู้ที่ทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างที่เริ่มเข้าทำงาน อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ (สำนักงานประกันสังคม, 2538; สำนักงานประกันสังคม, 2542; สำนักงานประกันสังคม, 2544; สำนักงานประกันสังคม, 2548ข) ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ซึ่งทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคม นายจ้างจะต้องหักเงินสมทบในส่วนของลูกจ้างจากค่าจ้างทุกครั้งและนำส่งเงินสมทบส่วนของนายจ้างในจำนวนเท่ากับลูกจ้างทั้งหมดที่ถูกหักไปส่งต่อสำนักงานประกันสังคม ผู้ประกันตนจะได้รับบัตรประกันสังคม เมื่อได้ขึ้นทะเบียนแล้ว 5 วันทำการ บัตรประกันสังคมจะมีใบเดียวไม่ว่าจะออกไปทำงานที่ใหม่กี่ครั้งก็ตาม ส่วนบัตรรับรองสิทธิในการรักษาพยาบาลจะได้รับเมื่อขึ้นทะเบียนและส่งเงินสมทบครบ 3 เดือนแล้ว โดยผู้ประกันตนจะต้องเลือกสถานพยาบาลที่จะเข้ารับการรักษาเอง (วิจิตร, 2543; สำนักงานประกันสังคม, 2542)

แนวคิดประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมของลูกจ้าง

ประโยชน์ทดแทน หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่ผู้มีสิทธิ หรือผู้ประกันตนได้รับ หรือ ความช่วยเหลือที่ให้แก่ผู้ประกันตน หรือผู้ที่มีสิทธิ เมื่อผู้ประกันตนประสบเคราะห์ภัยหรือเดือดร้อน ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานประกันสังคม, 2548ง) ตามที่สำนักงานประกันสังคมซึ่งเป็นหน่วยงานของทางราชการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2533 ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยมีภารกิจหลัก คือบริหารกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน โดยประโยชน์ทดแทนจากการประกันสังคมเป็นการให้ความคุ้มครองและเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตนที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย รวมทั้งการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน ตามกฎหมายประกันสังคม (สำนักงานประกันสังคม, 2542) โดยพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และ (ฉบับที่ 3)

พ.ศ.2542 พร้อมด้วยพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงกำหนดประโยชน์ทดแทนไว้ 7 กรณี คือ (สำนักงานประกันสังคม, 2548ค)

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

โดยใน พ.ศ. 2546 สำนักงานประกันสังคมได้จัดเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทน 6 กรณี ได้แก่ กรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีตาย กรณีทุพพลภาพ กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ โดยนายจ้างและผู้ประกันตนเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่าๆกัน โดยมีรัฐบาลให้เงินสนับสนุนด้วย สำหรับประโยชน์ทดแทน 4 ประเภทแรก (กรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีตาย และกรณีทุพพลภาพ) กฎหมายกำหนดจัดเก็บเงินสมทบในอัตราฝ่ายละ ร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างรายเดือนของผู้ประกันตน ส่วนประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ เก็บเงินสมทบในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้างรายเดือน (สำนักงานประกันสังคม, 2546) และใน พ.ศ. 2547 สำนักงานประกันสังคมได้ขยายความคุ้มครองให้กับผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมเพิ่มอีก 1 กรณี คือ กรณีว่างงาน โดยเก็บเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างรายเดือน รวมนายจ้างและผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ในอัตราเท่ากัน คือ ฝ่ายละร้อยละ 5 ต่อเดือน (สำนักงานประกันสังคม, 2547ก)

ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

การประกันประเภทนี้ ถือหลักการที่ว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมาต้องเจ็บป่วย จึงมีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองรายได้ที่ต้องสูญเสียไปและคุ้มครองค่าใช้จ่ายของผู้ประกันตนอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆ ทั้งนี้หลักของการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีนี้ แยกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) บริการทางการแพทย์ โดยวิธีการให้บริการทางการแพทย์จะมี 2 ระบบ คือ ให้บริการรักษาโดยสถานพยาบาลที่หน่วยงานประกันสังคมจัดตั้งขึ้นเอง หรือให้บริการรักษาพยาบาลโดยสถานพยาบาลที่ได้ทำสัญญาเข้าร่วมในโครงการประกันสังคม 2) เงินทดแทนการขาดรายได้ ซึ่งจะจ่ายแก่ผู้ประกันตนที่ต้องขาดรายได้ ลงไปในช่วงระยะเวลาที่ต้องหยุดงานเพราะเจ็บป่วยหรือเพื่อการรักษาพยาบาล โดยผู้มีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทน คือ ลูกจ้าง ผู้ประกันตน และผู้จัดการศพ

(สำนักงานประกันสังคม, 2534) ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการรับบริการทางการแพทย์ ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่ 1) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค 2) ค่าบำบัดทางการแพทย์ 3) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล 4) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ 5) ค่ารถพยาบาลและพาหนะรับส่งผู้ป่วย และ 7) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น (สำนักงานประกันสังคม, 2537; สำนักงานประกันสังคม, 2542; สำนักงานประกันสังคม, 2548ก; Itivaleekul, 2002)

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ผู้ประกันตนที่ต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (สำนักงานประกันสังคม, 2548) ถ้าผู้ประกันตนเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายนอกงาน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทน การขาดรายได้เท่ากับ ร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างของแต่ละคนที่คำนวณในการจ่ายสมทบ (มงคส, 2533) โดยจะได้รับในระยะเวลา ดังนี้ 1) ได้รับครั้งละไม่เกิน 90 วัน ตามคำสั่งแพทย์ที่กำหนดให้หยุดงาน 2) ได้รับครั้งละไม่เกิน 180 วัน ในรอบหนึ่งปีปฏิทินตามคำสั่งแพทย์ 3) ได้รับไม่เกิน 365 วัน ถ้าเป็นการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและตามคำสั่งแพทย์ และระยะเวลาได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ให้เริ่มนับแต่วันแรกที่ต้องหยุดงานตามคำสั่งของแพทย์จนถึงวันสุดท้ายที่แพทย์กำหนดให้หยุดงาน หรือจนถึงวันสุดท้ายที่หยุดงานกรณีที่ผู้ประกันตนกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดเวลาตามคำสั่งของแพทย์ ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือมีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่กรณี ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน จนกว่าสิทธิการได้รับเงินค่าจ้างนั้นได้สิ้นสุดลง จึงมีสิทธิได้รับเงินทดแทนเท่ากับระยะเวลาที่ยังเหลือและถ้าเงินค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างในกรณีใดน้อยกว่าเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนในส่วนที่ขาดด้วย (สำนักงานประกันสังคม, 2548ก) จากการศึกษา ของพลเทพ (2545) เรื่อง ความพร้อมในการขยายระบบการประกันสังคมไปยังสถานประกอบการขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ ไม่มีความรู้และไม่เข้าใจเลยว่า ผู้ประกันตนได้รับสิทธิในการขอรับเงินประโยชน์ทดแทน เนื่องจากประสบอันตรายและเจ็บป่วย และได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ร้อยละ 50 ของค่าจ้างครั้งละ ไม่เกิน 90 วัน ปีละไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่เป็นโรคเรื้อรัง ไม่เกิน 365 วัน

สำหรับโรคที่กำหนดให้ไม่อยู่ในความครอบคลุมในกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย มี ดังนี้ 1) โรคจิต ยกเว้นกรณีเฉียบพลัน ซึ่งต้องทำการรักษาในทันที และ ระยะเวลารักษาไม่เกิน 15 วัน 2) โรคหรือการประสบอันตรายอันเนื่องจากการใช้ยาเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด 3) โรค

เดียวกันที่ต้องใช้เวลารักษาตัวในโรงพยาบาลประเภทคนไข้ในเกิน 180 วันใน 1 ปี 4) การบำบัดทดแทน
 ภาวะไตวายเรื้อรัง ยกเว้นกรณีเจ็บป่วยด้วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายให้มีสิทธิได้รับการทาง
 การแพทย์โดยการบำบัดทดแทนไตด้วยวิธีการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม (hemodialysis) ด้วยวิธีการ
 ล้างช่องท้องด้วยน้ำยาอย่างถาวร (chronic peritoneal dialysis) และด้วยวิธีการปลูกไต (kidney transplantation)
 ตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่กำหนด 5) การกระทำใดๆเพื่อความงามโดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
 6) การรักษาที่ยังอยู่ในระหว่างการค้นคว้าทดลอง 7) การรักษาภาวะมีบุตรยาก 8) การตรวจเนื้อเยื่อ
 เพื่อการผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ ยกเว้น การปลูกถ่ายไขกระดูก โดยให้จ่ายค่าตรวจเนื้อเยื่อเท่าที่จ่ายจริง
 ตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 7,000 บาทต่อรายตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด 9) การตรวจใดๆ
 ที่เกินความจำเป็นในการรักษาโรคนั้นๆ 10) การผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ ยกเว้นการปลูกถ่ายไขกระดูก
 ให้จ่ายค่าบริการทางการแพทย์เหมาจ่ายในอัตรา 750,000 บาท ต่อราย แก่สถานพยาบาลที่ให้บริการ
 ทางบริการแพทย์แก่ผู้ประกันตนจนถึงสิ้นสุดกระบวนการปลูกถ่ายไขกระดูกโดยจะต้องเป็นสถาน
 พยาบาลที่คณะกรรมการการแพทย์รับรองและ การผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะกระจกตา โดยให้เหมาจ่ายค่า
 บริการทางการแพทย์แก่สถานพยาบาล 20,000 บาท และให้ศูนย์ดวงตาศากาชาดไทย 5,000 บาท ตาม
 หลักเกณฑ์ที่กำหนด 11) การเปลี่ยนเพศ 12) การผสมเทียม 13) การบริการระหว่างพักรักษาตัว
 แบบพักร้อน 14) ทันตกรรม ยกเว้น กรณีอุดฟัน ถอนฟัน ขูดหินปูน และ 15) แว่นตา (สำนักงาน
 ประกันสังคม, 2547; สำนักงานประกันสังคม, 2548ก)

ก่อนที่จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ลูกจ้างทุกคนต้องตรวจสอบดูก่อนว่าลูกจ้าง
 ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง ในระหว่างการหยุดงานเพราะการเจ็บป่วย ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิ
 ได้รับเงินทดแทนจากการขาดรายได้ จนกว่าสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างนั้นได้สิ้นสุดลง จึงจะมี
 สิทธิได้รับเงินทดแทนเท่ากับระยะเวลาที่คงเหลือ อยู่เท่านั้น เช่น ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้
 สิทธิแก่ลูกจ้างได้ค่าจ้างเต็มจำนวน ถ้าลาป่วยไม่เกิน 30 วันทำงาน ถ้าลูกจ้างป่วยที่ไม่เกี่ยวกับการ
 ทำงานแล้วได้ลาป่วยรวม 30 วันทำงาน ซึ่งได้ค่าจ้างจากนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไปแล้ว
 จะมาเรียกร้องเงินทดแทนการขาดรายได้จากกฎหมายประกันสังคมมิได้ แต่ถ้านายจ้างกิจการใด มี
 การให้ค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่ลาป่วยมากกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานจะเป็นการให้ตามระเบียบข้อ
 บังคับหรือตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงตามสภาพการจ้างก็ตาม นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง
 ให้ลูกจ้างตามเงื่อนไขเดิมทุกประการ จะให้มาเรียกร้องจากกองทุนประกันสังคมมิได้ เว้นแต่ เงิน
 ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างและระยะเวลาที่ได้ค่าจ้างจากนายจ้าง ถ้าน้อยกว่าเงินทดแทนการ
 ขาดรายได้จากกองทุนประกันสังคม ก็ให้ผู้ประกันตนนั้น มีสิทธิได้รับเฉพาะส่วนที่ขาดไปเท่านั้น
 (มงคล, 2533; สำนักงานประกันสังคม, 2548ก)

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

กรณีคลอดบุตรนี้ มีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองสุขภาพของมารดาและบุตรให้ได้ รับการรักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็นและเพื่อให้ผู้ประกันตนหญิงแน่ใจว่า สามารถดูแลตนเองและบุตร ในช่วงก่อนคลอดและหลังคลอดได้ มีหลักเกณฑ์คือ ต้องอยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการ ลดส่วนเงินสมทบกรณีคลอดบุตรและจ่ายเงินสมทบครบตามเกณฑ์ที่สามารถขอรับประโยชน์ ทดแทนได้ โดยหลักของการให้ประโยชน์ทดแทนแยกเป็น 1) บริการทางการแพทย์ ได้แก่ การตรวจรับ ผ่าครรภ์ การให้เวชภัณฑ์ การรับทำคลอดในสถานพยาบาล การพักรักษาตัวในสถานพยาบาล และการอำนวยความสะดวกในการรับ-ส่งตัวเข้าสถานพยาบาลตามความจำเป็น สำหรับกรณีที่แท้ง บุตรถือว่าเป็นการเจ็บป่วยจึงต้องรับประโยชน์ทดแทนในกรณีเจ็บป่วย 2) เงินทดแทนการขาดราย ได้ในช่วงระยะเวลาที่ต้องหยุดงาน โดยจะขอรับประโยชน์ทดแทนได้ต่อเมื่อต้องจ่ายเงินสมทบมา แล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันคลอดบุตร ก่อนวันรับบริการ ทางการแพทย์ (สำนักงานประกันสังคม, 2534; สำนักงานประกันสังคม, 2548ก) ประโยชน์ทดแทน ในกรณีคลอดบุตรจะได้รับประโยชน์ทดแทน ต้องเป็นกรณีที่ถูกจ้างหญิงหรือภรรยาของลูกจ้างชาย ตั้งครรภ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 28 สัปดาห์ (ประมาณ 7 เดือน) แล้วมีทารกออกมาจากครรภ์มารดา ไม่ ว่าจะมีชีวิตอยู่รอดหรือไม่ก็ตาม มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนสำหรับการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง (ครั้งละกี่คนก็ตามให้เป็นรายครั้ง) โดยถ้าเป็นผู้ประกันตนหญิงเหมาะจ่ายค่าคลอดบุตรในอัตราครั้ง ละ 6,000 บาท เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาะจ่ายในอัตรา ร้อยละ 50 ของค่า จ้างเฉลี่ยเป็นเวลา 90 วัน ถ้าเป็นผู้ประกันตนชาย จะได้รับเงินค่าคลอดบุตรเหมาะจ่าย 6,000 บาทต่อ ครั้ง สำหรับภรรยาที่จดทะเบียนสมรสตามกฎหมาย หรือหญิงที่อยู่กินกันฉันสามีภรรยาแต่มิได้จดทะเบียนสมรส สำหรับกรณีที่สามีและภรรยาเป็นผู้ประกันตนทั้งคู่ ให้ใช้สิทธิในการเบิกค่าคลอด บุตร รวมกันไม่เกิน 4 ครั้ง (สำนักงานประกันสังคม, 2547) ในแต่ละครั้ง มี 8 รายการ ดังนี้ 1) ค่า ตรวจและค่ารับผ่าครรภ์ 2) ค่าบำบัดทางการแพทย์ 3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ 4) ค่าทำคลอด 5) ค่า กินอยู่และค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาล 6) ค่าบริบาลและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด 7) ค่า รถพยาบาล หรือ ค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย และ 8) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น (มงคส, 2533; สำนักงาน ประกันสังคม, 2542)

ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างหยุดงานเพื่อการรักษา พยาบาลหรือการคลอดบุตร ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือมีสิทธิตามระเบียบข้อ บังคับเกี่ยวกับการทำงานสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่กรณี ผู้ ประกันตนจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุนประกันสังคมต่อเมื่อสิทธิได้รับค่า

จ้างนั้นสิ้นสุด (สำนักงานประกันสังคม, 2534) จากการศึกษาของธน (2544) เรื่อง ความคิดเห็นของลูกจ้างบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือต่อการให้บริการทางการแพทย์ตามโครงการประกันสังคมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่าลูกจ้างบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่ใช้สิทธิประโยชน์ในกรณีเจ็บป่วยมากที่สุด (ร้อยละ 85.0) รองลงมาใช้กรณีอุบัติเหตุ (ร้อยละ 11.5) และใช้กรณีคลอดบุตร (ร้อยละ 3.5)

ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพมีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองรายได้ของผู้ประกันตนที่กลายเป็นผู้พิการทุพพลภาพจนไม่สามารถที่จะประกอบอาชีพให้มีรายได้สำหรับเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างต่อเนื่อง ให้ได้รับเป็นเบี้ยเลี้ยงชีพ โดยมีการจ่ายประโยชน์ทดแทนแยกออกเป็น 1) บริการทางการแพทย์ ซึ่งจะครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและอื่นๆ เช่นเดียวกับบริการทางการแพทย์ที่ให้นิคมเจ็บป่วย 2) เงินทดแทนการขาดรายได้ โดยจ่ายเป็นเงินทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนที่ต้องขาดรายได้ลงไปในช่วงระยะเวลาที่หยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาล 3) เงินเลี้ยงชีพหรือบำนาญสำหรับผู้พิการทุพพลภาพ นอกจากนี้ยังมีความช่วยเหลือในด้านอื่นๆ ได้แก่ การให้บริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน การให้แขนขาเทียม เครื่องพยุงกาย การจัดหางานที่เหมาะสมให้ทำ การให้เงินทุนประกอบอาชีพ โดยผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานต่อเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนทุพพลภาพผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน (สำนักงานประกันสังคม, 2542) กรณีทุพพลภาพ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายตามประเภททุพพลภาพแต่ไม่เกิน 10 ปี ค่ารักษาพยาบาลตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท (สำนักงานประกันสังคม, 2548ก) แต่เมื่อผู้ประกันตนได้รับการฟื้นฟูจนมีสภาพดีขึ้น ให้เลิกสิทธิหรือผู้ซึ่งเลิกสิทธิการมอบหมายพิจารณาสั่งลดเงินทดแทนการขาดรายได้เนื่องจากการทุพพลภาพได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ในการขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้ นายจ้างจะต้องรายงานค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตน ย้อนหลังไป 90 วันก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ซึ่งระยะเวลา 90 วันนี้จะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม และผู้ประกันตนที่ทำงานกับนายจ้างหลายรายมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จากสำนักงานประกันสังคม แต่ค่าจ้างที่นำมาคำนวณเงินทดแทนทุกรายรวมกันต้องไม่เกินฐานค่าจ้างที่นำมาคำนวณเงินสมทบ คือไม่เกินวันละ 500 บาท (สำนักงานประกันสังคม, 2534; สำนักงานประกันสังคม, 2542) กรณีที่มีการลดเงินทดแทนการขาดรายได้ต่อมาภายหลังปรากฏว่าเหตุทุพพลภาพมีสภาพเสื่อมลง คณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยให้เลิกสิทธิการ

พิจารณาเพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้ นั่นได้ (สำนักงานประกันสังคม, 2542) กรณีที่ผู้ประกันตน ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ ผู้ ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่า จ้างเฉลี่ย หนึ่งเดือนครั้ง ส่วนผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจะได้รับเงิน สงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยห้าเดือน (สำนักงานประกันสังคม, 2548ก)

ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ได้แก่ 1) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค 2) ค่าบำบัดทางการแพทย์ 3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ 4) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล 5) ค่ารถพยาบาลหรือค่า พาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ 6) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจและอาชีพ 7) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น (สำนักงานประกันสังคม, 2542) โดยในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้ มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และ หลักการที่กรมการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ จากการศึกษาของ พลเทพ (2545) เรื่อง ความพร้อมในการขยายระบบการประกันสังคมไปยังสถานประกอบการขนาดเล็ก ใน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีความรู้และไม่เข้าใจว่า กรณีทุพพลภาพ ได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือน โดยจ่ายตามประเภททุพพลภาพ

ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

ประโยชน์ทดแทนกรณีตายมีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองความเดือดร้อนในเรื่องค่าใช้จ่าย ในการจัดการศพของผู้ประกันตนที่ถึงแก่ความตาย และคุ้มครองรายได้ของครอบครัวของผู้ประกัน ตนให้คงมีรายได้ต่อไป เพราะเมื่อหัวหน้าครอบครัวถึงแก่กรรมลงแล้ว จะเป็นเหตุแห่งความเดือด ร้อนและกระทบกระเทือนรายได้ของบุคคลในครอบครัวในการยังชีพ โดยมีหลักการจ่ายประโยชน์ ทดแทน ดังนี้ 1) เงินค่าทำศพ เพื่อให้นำไปใช้จ่ายเป็นค่าจัดการศพของผู้ประกันตน 2) เงินสงเคราะห์ ทายาท จะจ่ายเป็นเงินสงเคราะห์ให้แก่ทายาท หรือผู้ที่อยู่ในอุปการะที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ กรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนต่อเมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย (สำนักงานประกันสังคม, 2534; สำนักงานประกันสังคม, 2542; สำนักงานประกันสังคม, 2548ก) ดังนี้

1. เงินค่าทำศพ ตามอัตราที่กำหนดในกระทรวง เป็นเงิน 30,000 บาท โดยให้จ่ายแก่ บุคคลตามลำดับ ดังนี้

(ก) บุคคล ผู้ซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และ ได้เป็นผู้จัดการศพ ผู้ประกันตน

(ข) สามีกิริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(ค) บุคคลซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

2. เงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีกิริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน ดังนี้ ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้ว ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง แต่หากก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้ว ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยห้าเดือน

ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร หมายถึง วิธีการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ที่อยู่ในความคุ้มครองและมีบุตรในอุปการะเพื่อบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายหรือพยายามคงสภาพรายได้เดิมที่มีอยู่ หรือเสริมประโยชน์ทดแทนให้เข้าถึงเด็กตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนเพื่อให้ความช่วยเหลือ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อการปรับค่าจ้างให้เพียงพอต่อการครองชีพ โดยพิจารณาจากขนาดครอบครัว ซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจการซื้อ หรือรายได้ที่แท้จริงของครอบครัวที่มีบุตร 2) เพื่อบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตร และสร้างความมั่นใจต่อครอบครัวที่มีบุตรต้องเลี้ยงดู โดยไม่เป็นเหตุให้สังคมเกิดความรู้สึกว่าเกิดความแตกต่างกันระหว่างครอบครัวที่มีบุตรและไม่มีบุตร 3) เพื่อการกระจายรายได้ เป็นการกระจายรายได้ตามแนวนอน (horizontal) จากครอบครัวที่ไม่มีบุตรไปสู่ครอบครัวมีบุตร และกระจายรายได้ตามแนวตั้ง (vertical) จากครอบครัวร่ำรวยไปสู่ครอบครัวยากจน 4) เพื่อกำหนดเป็นนโยบายขจัดความยากจนและพยายามส่งเสริมให้เกิดบูรณาการทางสังคม (social integration) ของกลุ่มผู้มีรายได้น้อย เช่น เพื่อปรับปรุงสุขภาพมารดา และบุตร ส่งเสริมให้เด็กเข้าเรียน หรือส่งเสริมการจดทะเบียนสมรสและการรับรองบุตร 5) เพื่อสนองนโยบายทางประชากรศาสตร์ที่จะเพิ่มหรือลดอัตราประชากรโดยใช้มาตรการทางประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร (อารักษ์ และนิยดา, 2542) และผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเมื่อ ภายในระยะเวลา 36 เดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน

ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร ได้แก่ 1) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร 2) ค่าเล่าเรียนบุตร 3) ค่ารักษาพยาบาลบุตร และ 4) ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น (สำนักงานประกันสังคม, 2542) ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับ

ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร หากผู้ประกันตนนั้นเป็นผู้ทุพพลภาพซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตาย ให้ผู้ประกันตนซึ่งเป็นผู้ทุพพลภาพนั้นมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรด้วย โดยบุตรนั้นจะต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีอายุที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกิน 6 ปี บริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกิน 2 คน โดยเหมาจ่ายเดือนละ 350 บาท ต่อบุตร 1 คน (สำนักงานประกันสังคม, 2549) โดยบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายนี้ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น ในกรณีที่บิดาและมารดาเป็นผู้ประกันตน ให้บิดาหรือมารดาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรเพียงฝ่ายเดียว เว้นแต่เมื่อมีการจดทะเบียนหย่า หรือแยกกันอยู่ และบุตรอยู่ในความอุปการะของผู้ประกันตนฝ่ายใด ให้ผู้ประกันตนฝ่ายนั้นเป็นผู้มีสิทธิได้รับ ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรตามลำดับ ดังนี้ 1) สามีหรือภริยาของผู้ประกันตน หรือบุคคลซึ่งอยู่ร่วมกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด และเป็นผู้ใช้อำนาจปกครองบุตร 2) ผู้อุปการะบุตรของผู้ประกันตน ในกรณีที่บุคคลตามข้อ 1 มิได้เป็นผู้อุปการะบุตรหรือถูกถอนอำนาจปกครอง หรือถึงแก่ความตาย (สำนักงานประกันสังคม, 2542; สำนักงานประกันสังคม, 2548)

ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ เป็นการสร้างหลักประกันเพื่อคุ้มครองรายได้ของผู้ประกันตนที่ได้ทำงานมาเป็นเวลานาน และต้องสูญเสียรายได้ หรือรายได้ลดลงเพราะสมรรถภาพหรือความสามารถในการทำงานลดลงเนื่องจากความชรา ซึ่งเป็นเหตุแห่งความเดือดร้อน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) เพื่อการออม (saving) และความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ คือโครงการต้องเป็นมาตรการที่ทำให้ประชาชนมีการแบ่งปันรายได้ส่วนหนึ่ง ที่ได้รับขณะที่มีรายได้จากการทำงานเพื่อออมไว้ใช้ในยามชรา และนำเงินออมรวมทั้งหมดที่ได้รับไปสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยมาตรการและวิธีการควรมีแนวทางที่ไม่บั่นทอนต่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจทั้งภายในและต่างประเทศ 2) เพื่อการกระจายรายได้ (income distribution) หรือการถ่ายโอนทรัพยากรระหว่างกลุ่มชนอันเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนข้ามกลุ่ม (cross subsidies) เช่นจากกลุ่มคนวัยทำงานไปสู่คนวัยชราที่รับบำนาญ หรือจากกลุ่มผู้มีรายได้สูง ไปสู่กลุ่มที่มีรายได้น้อย 3) เพื่อหลักประกันรายได้ที่เพียงพอ (income adequacy) ของผู้ที่พ้นวัยทำงานแล้วให้มีรายได้พอเลี้ยงตนโดยไม่เป็นภาระเดือดร้อนต่อครอบครัวหรือสังคมมากเกินไป (อารักษ์ และนิยดา, 2542) โดยผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน ไม่ว่าจะระยะเวลา 180 เดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ได้แก่ 1) เงิน

เลี้ยงชีพรายเดือน เรียกว่าเงินบำนาญชราภาพ 2) เงินบำเหน็จที่จ่ายให้ครั้งเดียว เรียกว่า เงินบำเหน็จชราภาพ (สำนักงานประกันสังคม, 2542) โดยหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลาและอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพเป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน ให้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ตั้งแต่เดือนที่ถัดจากเดือนที่อายุครบ 55 ปี บริบูรณ์ เว้นแต่เมื่ออายุครบ 55 ปี บริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนยังไม่สิ้นสุดลงให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่มีความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง และในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินไม่ครบ 180 เดือน และความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ

ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับเงินบำนาญชราภาพได้กลับเข้าเป็นผู้ประกันตน ให้ส่งจ่ายเงินบำนาญชราภาพของบุคคลดังกล่าวจนกว่าความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลง ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพได้ถึงแก่ความตายก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนหรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน นับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพให้ทายาทของผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ โดยทายาทผู้มีสิทธิ ได้แก่ 1) บุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น ให้ได้รับสองส่วน ถ้าผู้ประกันตนที่ตายมีบุตรตั้งแต่ สามคนขึ้นไป ให้ได้รับสามส่วน 2) สามีหรือภริยาที่ได้รับหนึ่งส่วน 3) บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน (สำนักงานประกันสังคม, 2542)

ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองรายได้ของผู้ประกันตนอันเนื่องมาจากต้องออกจากงาน เพราะนายจ้างยุบเลิกตำแหน่งงาน เลิกกิจการ หรือให้ออกจากงานโดยผู้ประกันตนไม่มีความผิด ซึ่งเป็นสาเหตุก่อให้เกิดความเดือดร้อน จึงต้องให้ความช่วยเหลือทางการเงินให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยมีหลักการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีนี้ ดังนี้ 1) เงินทดแทนการขาดรายได้ จ่ายเป็นเงินโดยคำนวณจากรายได้ที่เคยได้รับอยู่ และจ่ายให้ช่วงระยะเวลาอันสมควรที่จะหางานทำได้ใหม่ 2) จัดให้ฝึกอาชีพ หรือพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้หางานทำได้ง่ายขึ้น 3) จัดหางานให้ทำตามความเหมาะสม และมีรายได้ใกล้เคียงกับรายได้เดิม ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน และเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน และได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือน

ละ 1 ครั้ง 2) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีไข้ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงหรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และ 3) ต้องมีไข้ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ทั้งนี้ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่ปลดนับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย (สำนักงานประกันสังคม, 2542)

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างจะได้รับจากพระราชบัญญัติประกันสังคม (มกค, 2533; สำนักงานประกันสังคม, 2549) ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2

แสดงประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างจะได้รับจากพระราชบัญญัติประกันสังคม

ประเภทการคุ้มครอง	หลักเกณฑ์ผู้เอาประกัน	ผลประโยชน์จะได้รับ
กรณีเจ็บป่วย	จะต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 90 วัน ภายในระยะเวลาทำงาน 15 เดือน	- ค่าบริการทางการแพทย์ตามอัตราที่กรมการแพทย์กำหนด - เงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวันแต่จะจ่ายไม่เกิน 365 วัน
กรณีคลอดบุตร	ผู้เอาประกันจะเป็นตนเองหรือคู่สมรส ของชายที่ถูกเอาประกันก็ได้ ซึ่งจะต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 210 วัน ภายใน 15 เดือนให้สิทธิ 2 ครั้ง	- ค่าบริการทางการแพทย์ตามอัตราที่กรมการแพทย์กำหนดเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างในเวลาไม่เกิน 90 วัน
กรณีทุพพลภาพ	ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 90 วันภายในระยะเวลา 15 เดือน	- ค่าบริการตามอัตราที่กรมการแพทย์กำหนด - เงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้าง

ในระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี

ตาราง 2 (ต่อ)		
ประเภทการคุ้มครอง	หลักเกณฑ์ผู้เอาประกัน	ผลประโยชน์จะได้รับ
กรณีตาย	ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วัน	- จ่ายให้เป็นค่าทำศพในอัตรา 30,000 บาท
กรณีสงเคราะห์บุตร	จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และให้สงเคราะห์บุตรไม่เกิน 2 คน	- ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่บุตร โดยเหมาจ่ายเดือนละ 350 บาท ต่อบุตร 1 คน
กรณีชราภาพ	จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 15 ปี โดยมีอายุ 55 ปีขึ้นไป	- จ่ายเป็นเบี้ยเลี้ยงชีพตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง
กรณีว่างงาน	จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงาน	- จะจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้เมื่อวันที่ 8 ของการว่างงานตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

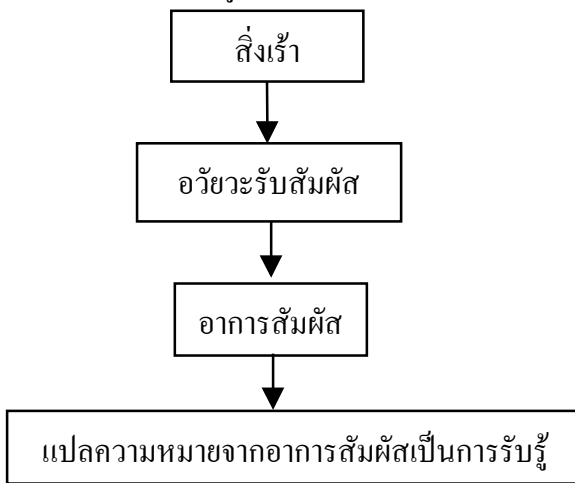
ที่มา: มงคล (2533); สำนักงานประกันสังคม (2549)

ระยะเวลาการขอรับประโยชน์ทดแทน ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนต้องยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่มิสิทธิและถ้าไม่มาขอรับเงินภายใน 2 ปี นับแต่วันที่สำนักงานประกันสังคมได้แจ้งให้รับเงิน ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน แต่ถ้ามีเหตุจำเป็นอาจยื่นขอขยายเวลาการขอรับเงินออกไปได้อีก โดยระบบการจ่ายเงินออกจากกองทุนประกันสังคม สามารถแบ่งการใช้จ่ายเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) จ่ายเป็นค่าประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตน 2) จ่ายเป็นค่าบริการทางการแพทย์ให้สถานพยาบาล และ 3) จ่ายเป็นค่าบริการสำนักงาน (เจตนา, 2541)

การจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนนั้น ผู้ประกันตนสามารถยื่นเอกสารขอรับเงินประโยชน์ทดแทนได้ที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/เขตพื้นที่ และในส่วนกลาง การจ่ายค่าบริการทางการแพทย์นั้น กองประสานการแพทย์จะตรวจสอบจำนวนผู้ประกันตนที่เลือกใช้บริการเป็นจำนวนกี่คน และจะคำนวณค่าบริการทางการแพทย์เหมาจ่ายเป็นรายเดือนให้กับสถานพยาบาลตามจำนวนของผู้ประกันตน โดยกองการเงินและบัญชีกองทุนทำหน้าที่จ่ายเงินให้สถานพยาบาลตามที่กองประสานการแพทย์ตรวจสอบและคำนวณเรียบร้อยแล้ว (เจตนา, 2541)

แนวคิดการรับรู้

การรับรู้ (perception) คือการแสดงออกถึงสิ่งที่เป็นจริง ขึ้นอยู่กับการรู้สึกและความมีสติปัญญา บุคคลทุกคนมีสิทธิรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ที่แตกต่างกันบุคคลที่มาจากสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกัน อาจรับรู้ได้ไม่เหมือนกัน การรับรู้มีอิทธิพลต่อความสนใจ ความต้องการและเป้าหมายในอนาคต (King, 1981) เป็นขบวนการประมวลและตีความข้อมูลต่างๆ ที่อยู่รอบๆตัวเรา โดยผ่านอวัยวะรับความรู้สึก สิ่งที่มีชีวิตทุกชนิดจะมีความรู้สึกตอบโต้ต่อสิ่งที่มากระตุ้น (รัจรี, 2540) ถ้าไม่มีอวัยวะรับความรู้สึกจะเกิดการรับรู้ขึ้นไม่ได้และถ้ามีอวัยวะรับความรู้สึกแต่ไม่มีการตีความออกมาก็ไม่เกิดการรับรู้ขึ้น (จิราภา และคณะ, 2542) การรับรู้เป็นกระบวนการของการเลือกจัดระบบ และแปลสิ่งเร้าทางประสาทสัมผัสให้ออกมาเป็นภาพรวมที่มีความหมายและมีเหตุผล ซึ่งอาจบอกข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง ความต้องการของตนเองหรือสภาพแวดล้อมของตนเอง ธรรมชาติการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ จะกระทำโดยผ่านกระบวนการรับรู้เสมอ (ฟาริดา, 2541; วันชัย, 2548) กัญญา (2540) และสงวน (2526) ยังให้ความหมาย การรับรู้ว่าเป็นการใช้ประสบการณ์เดิมแปลความหมายสิ่งเร้าที่ผ่านประสาทสัมผัส และเกิดความรู้สึกที่ระลึกความหมายว่าเป็นอะไร ซึ่งสอดคล้องกับจำเนียร (2532) ได้อธิบายไว้ว่า การรับรู้ คือ การแปลหรือการตีความหมายของการสัมผัสหรืออาการสัมผัสที่คนได้รับออกมาเป็น สิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่มีความหมายหรือที่รู้จักเข้าใจกัน โดยใช้ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมเป็นเครื่องช่วย นอกจากนี้ สมจิต (2534) และกานดา (2543) ยังให้ความหมายของการรับรู้ว่าเกิดจากการที่ประสาทสัมผัสได้สัมผัสกับสิ่งเร้าแล้วแปลความหมายออกเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความหมาย เมื่อบุคคลได้รับสัมผัสสิ่งเร้าใดๆก็ตามบุคคลจะรับสัมผัสและรู้สึกสัมผัสต่อสิ่งเร้านั้น จะมีการแปลความหมายจากสิ่งสัมผัสทำให้เกิดการรับรู้ขึ้นตามกระบวนการ ดังภาพ 2



ภาพ 2 กระบวนการรับรู้ (กานดา, 2543)

นอกจากนี้การเข้าถึงบริการสุขภาพก็ส่งผลให้เกิดการรับรู้ได้เช่นเดียวกัน จากการศึกษาการเข้าถึงบริการสุขภาพตามแนวคิดของ อเดย์ และแอนเดอร์เซน (Aday & Andersen, 1974) ได้กำหนดกรอบการเข้าถึงบริการสุขภาพ ว่ามีประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

1. นโยบายด้านสุขภาพ (health policy) โดยมุ่งเน้นที่ การมีเงินทุนสนับสนุน และการจัดองค์กรด้านสุขภาพ

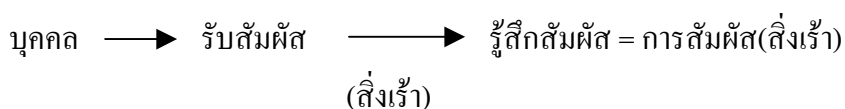
2. ตัวชี้วัดศักยภาพการเข้าถึงบริการด้านโครงสร้าง (potential access - structural indicators) คือ คุณลักษณะการจัดระบบบริการด้านสุขภาพ (characteristics of health delivery system) ประกอบด้วย ความพอเพียงของสถานบริการ ในด้านจำนวนสถานบริการและการกระจายของสถานบริการ ส่วนด้านการจัดองค์กรด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สิทธิในการเข้าถึงและโครงสร้างของสถานบริการสุขภาพ

3. ตัวชี้วัดศักยภาพการเข้าถึงบริการด้านกระบวนการ (potential access – process indicators) คือ คุณลักษณะของประชากรกลุ่มเสี่ยง (characteristics of population – at – risk) ประกอบด้วย ปัจจัยนำ ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ค่านิยมการเอาใจต่อสุขภาพ และสภาวะการเจ็บป่วย ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ รายได้ ความครอบคลุมของการประกันสุขภาพ ลักษณะของความเป็นเมือง-ชนบท และศาสนา ปัจจัยความต้องการซึ่งหมายถึงระดับการเจ็บป่วย ได้แก่ การรับรู้ภาวะสุขภาพและการประเมินภาวะสุขภาพ

4. ตัวชี้วัดการเข้าถึงบริการสุขภาพที่แท้จริงตามวัตถุประสงค์ (realized access – objective indicators) คือ การใช้ประโยชน์บริการสุขภาพ (utilization of health service) ได้แก่ ประเภทของสถานบริการ ขนาดสถานบริการ จุดมุ่งหมายและระยะเวลาในการเข้าถึงสถานบริการสุขภาพ

5. ตัวชี้วัดการเข้าถึงที่แท้จริงของผู้รับบริการ (realized access – subjective indicators) คือ ความพึงพอใจของลูกค้า ได้แก่ ความสะดวกในการรับบริการ ความสามารถในการให้บริการของผู้ให้บริการ มีเงินทุนสนับสนุน มีผู้ให้บริการที่มีลักษณะเฉพาะและคุณภาพบริการ

นอกจากนี้ยังมีผู้ศึกษาและให้ความหมายการรับรู้ คือ กระบวนการเลือกรับการจัดระเบียบและการการแปลความหมายสิ่งเร้าในสิ่งแวดล้อมที่บุคคลเห็น ได้ยินหรือมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วย โดยผ่านอวัยวะของตัวประสาทสัมผัสอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วเกิดความรู้สึกสัมผัสขึ้น (ประภาเพ็ญ และสวิง, 2534) ซึ่งสอดคล้องกับ กานดา (2543) และ สงวน (2526) ดังนี้ กระบวนการรับรู้จะเริ่มจากอวัยวะสัมผัส รับสิ่งเร้าแล้วส่งกระแสประสาทไปยังระบบประสาทส่วนกลาง จากนั้นสมองก็จะแปลความหมายของอาการสัมผัสออกมาเป็นการรับรู้กระบวนการรับรู้เขียนเป็นแผนภาพได้ดังภาพ 3 (สิ่งเร้า)



บุคคล → ได้สัมผัส → แปลความหมาย = การรับรู้(สิ่งเร้า)

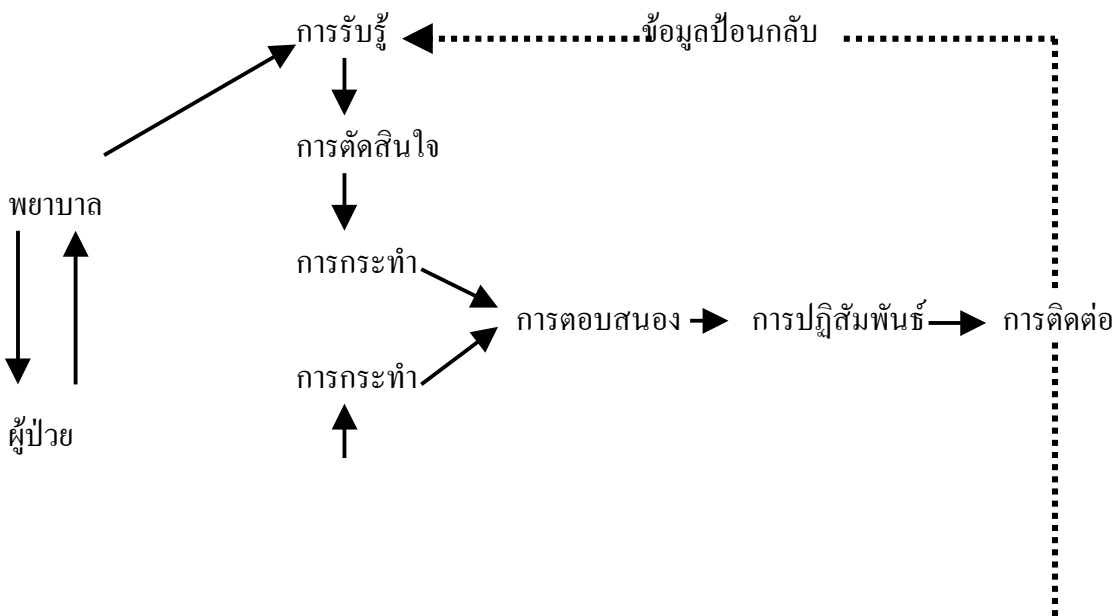
ภาพ 3 กระบวนการรับรู้ (สงวน, 2526)

การรับรู้ (perception) เป็นผลเนื่องมาจากการที่มนุษย์ใช้อวัยวะสัมผัส ซึ่งเรียกว่า เครื่องรับ (sensory) ซึ่งเป็นกลุ่มของอวัยวะที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ ทำให้เกิดความรู้สึก (sensation) ทั้ง 5 ชนิด คือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง จากการวิจัยมีการค้นพบว่า การรับรู้ของคนเกิดจากการเห็น ร้อยละ 75 จากการได้ยิน ร้อยละ 13 จากการสัมผัส ร้อยละ 6 กลิ่น ร้อยละ 3 และรส ร้อยละ 3 การรับรู้จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลหรือปัจจัยในการรับรู้ ได้แก่ ลักษณะของผู้รับรู้ ลักษณะของสิ่งเร้า เมื่อมีสิ่งเร้าเป็นตัวกำหนดให้เกิดการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีการรับรู้เกิดขึ้นก่อน เพราะการรับรู้เป็นหนทางที่นำไปสู่การแปลความหมายที่เข้าใจกันได้ ซึ่งหมายถึงการรับรู้เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ ถ้าไม่มีการรับรู้เกิดขึ้น การเรียนรู้อย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ การรับรู้จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความคิดรวบยอด เป็นกระบวนการที่ปัจเจกบุคคลจัดระเบียบและตีความสิ่งที่ได้สัมผัสเพื่อให้ความหมายของสภาพแวดล้อม (พรชัย, 2545; สุขคนธ์ และ เกศินี, 2531) โดยนักจิตวิทยาได้แบ่งสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดการรับรู้ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (ปราณี, 2528)

1. สิ่งเร้าภายนอก (external stimulus) เป็นสิ่งเร้าอันเกิดจากสิ่งแวดล้อมนอกร่างกาย อาจเป็นวัตถุ สิ่งของ คน สัตว์ สภาพการณ์ต่างๆ ตลอดจนถึงสิ่งที่เป็นนามธรรม ไม่มีตัวตน เช่น ขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคม ค่านิยมของสังคม หลักศีลธรรม เป็นต้น สิ่งแวดล้อมนอกร่างกายเหล่านี้ถ้ามิได้มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมก็ไม่เรียกว่าเป็นสิ่งเร้า

2. สิ่งเร้าภายใน (internal stimulus) เป็นเรื่องของอาการกระทำหรือการทำงานของอวัยวะต่างๆ ภายในร่างกายมนุษย์ที่มีกลไกซับซ้อนพอสมควร ธรรมชาติของสรีระที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการทางกายหรือกระตุ้นให้บุคคลกระทำการต่างๆ นั่นถือว่าเป็นสิ่งเร้าภายใน

จากการรับรู้ตามกรอบการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ (King, 1981) พบว่า การมีปฏิสัมพันธ์ของแต่ละบุคคล ต้องอาศัยการรับรู้ การตัดสินใจถ้าการกระทำนั้น ได้รับการตอบสนอง และมีปฏิสัมพันธ์ก็ทำให้เกิดการติดต่อกัน และเกิดข้อมูลป้อนกลับ เพื่อนำไปสู่การรับรู้ของบุคคล ดังภาพ 4





ภาพ 4 การปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ (King, 1981)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

การที่บุคคลแต่ละคนจะเกิดการรับรู้ได้ เนื่องจากมีปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ดังนี้ (พรชัย, 2545)

1. ผู้รับรู้ (perceiver) เมื่อบุคคลมองเป้าหมายและพยายามตีความ การตีความจะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะส่วนตัวของผู้รับรู้โดยมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้รับรู้ และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ได้แก่

1.1 ทศนคติ (attitudes) มีผลต่อการตีความหมายและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคน

1.2 แรงจูงใจ (motives) ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้เป็นอย่างมาก

1.3 ความสนใจ (interests) บุคคลจะสนใจเรื่องที่เขาเกี่ยวข้องกับเรื่องอื่น

1.4 ประสบการณ์ในอดีต (past experience) คนเราจะรับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการนำประสบการณ์ในอดีตมาเกี่ยวข้องกับสิ่งที่กำลังรับรู้อยู่

1.5 ความคาดหวัง (expectations) การรับรู้ของคนอาจถูกบิดเบือนไปจากสิ่งที่เรามองและคาดหวังไว้

2. เป้าหมาย (target) หมายถึง สิ่งที่ถูกสังเกตและรับรู้ว่าเป็นคืออะไร ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายกับภูมิหลัง (background) จึงมีอิทธิพลต่อการรับรู้และมีแนวโน้มที่มีการจัดกลุ่มที่ใกล้เคียงกันและคล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน

3. สถานการณ์ (situation) เป็นสิ่งที่เรามองเห็นวัตถุหรือเหตุการณ์ที่สำคัญที่อยู่รอบๆ สภาพแวดล้อมและมีอิทธิพลต่อการรับรู้

กล่าวโดยสรุป การรับรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึที่เป็นจริง โดยผ่านกระบวนการจัดระบบ ประมวลและตีความหมายโดยผ่านอวัยวะรับความรู้สึก ซึ่งการรับรู้นี้จะขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าและประสบการณ์เดิม การรับรู้ของบุคคล เป็นกระบวนการแปลความหมายจากสิ่งที่เห็น ได้ยิน สัมผัส หรือมีปฏิสัมพันธ์ด้วย โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกำหนดให้เกิดการเรียนรู้ บุคคลแต่ละคนย่อมมีการรับรู้สิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกันออกไป โดยเกี่ยวข้องกับปัจจัย ทั้งภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอก ที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ปัจจัยด้านสังคมเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ ปัจจัยด้านประสบการณ์ ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงาน และปัจจัยการเข้าถึง ได้แก่ แหล่งการรับรู้ข้อมูลข่าว

สาร การเจ็บป่วยและประเภทของสถานบริการ เพราะจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยดังกล่าวเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของบุคคล

ระบบการทำงานของสำนักงานประกันสังคมและสถานการณ์สุขภาพของลูกจ้าง

สำนักงานประกันสังคมเป็นหน่วยงานราชการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยโอนงานของกรมประชาสงเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมและงานสำนักงานกองทุนเงินทดแทนของกรมแรงงานมาอยู่ในสังกัดสำนักงานประกันสังคมภายใต้ความรับผิดชอบของกระทรวงมหาดไทย ต่อมา มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2536 สำนักงานประกันสังคมจึงได้โอนมาอยู่ในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีภารกิจหลัก คือ การบริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน มีหน้าที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้ 1) ให้ความคุ้มครอง และหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือตาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ตามกฎหมายเงินทดแทน 2) ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตนที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือตาย อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน ตามกฎหมายประกันสังคม 3) เสนอนโยบายและแนวทางเกี่ยวกับการประกันสังคมให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ 4) เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตน นายจ้าง และประชาชนทั่วไป 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบ จ่ายเงินทดแทน และประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน และ กฎหมายประกันสังคม 6) ตรวจสอบและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเงินทดแทน และ กฎหมายประกันสังคม 7) ดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพให้ลูกจ้าง ผู้ประกันตนที่พิการสามารถกลับเข้าทำงานหรือสามารถประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสม 8) ดำเนินการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม 9) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์แก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตนตามโครงการประกันสังคม และ 10) ปฏิบัติราชการอื่นใดที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม

ในการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม มีคณะกรรมการต่างๆ จำนวน 5 คณะ แต่ละคณะมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการดำเนินงาน สำหรับกองทุนประกันสังคม มีคณะกรรมการ 3 คณะ ได้แก่ คณะกรรมการประกันสังคม คณะกรรมการการแพทย์ และคณะกรรมการอุทธรณ์ โดยที่คณะกรรมการอุทธรณ์มีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยคำอุทธรณ์ต่างๆ ของนายจ้าง ผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นที่ไม่พอใจผลการวินิจฉัยของสำนัก

งานประกันสังคม ส่วนกองทุนเงินทดแทนมีคณะกรรมการ 2 คณะ คือ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน และคณะกรรมการการแพทย์ (สำนักงานประกันสังคม, 2544)

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา ได้แบ่งงานออกเป็น 2 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานให้บริการและกลุ่มงานปฏิบัติการ โดยแต่ละกลุ่มงานมีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้ (สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา, 2549)

กลุ่มงานให้บริการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการขึ้นทะเบียนนายจ้างผู้ประกันตน การจัดเก็บเงินสมทบ การวินิจฉัยสั่งจ่ายประโยชน์ทดแทน และเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตน หรือผู้มีสิทธิตามกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน การให้บริการข้อมูลด้านการประกันสังคม รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ขอรับบริการ กลุ่มงานให้บริการแบ่งงานออกเป็น 4 งาน ดังนี้

1. งานให้บริการขึ้นทะเบียนนายจ้าง ผู้ประกันตน มีหน้าที่ รับและตรวจแบบขึ้นทะเบียนนายจ้าง ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนตามมาตรา 39 กำหนดรหัสประเภทกิจการ เลขที่บัญชี อัตราเงินสมทบ การคำนวณเงินสมทบ และออกใบประเมินเงินสมทบ (ครั้งแรก) ออกหนังสือแจ้งผลการขึ้นทะเบียนให้นายจ้าง รวมทั้งการให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการนำส่งเงินสมทบ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ จัดทำแฟ้มนายจ้าง บันทึกข้อมูลการขึ้นทะเบียนนายจ้าง ออกบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลผู้ประกันตนตามมาตรา 39 และหนังสือรับรองสิทธิ (เฉพาะราย) รวมทั้งการตรวจสอบสิทธิ

2. งานจัดเก็บเงินสมทบ มีหน้าที่ รับและตรวจแบบการนำส่งเงินสมทบ รับและตรวจแบบข้อมูลเงินสมทบที่นำส่งด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ตรวจสอบเงินสมทบ รวมทั้งเงินเพิ่ม ค่าปรับ ค่าธรรมเนียมตามกฎหมาย ทำทะเบียนคุมและรวบรวมแบบการนำส่งเงินสมทบของนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ประกันตน รับชำระเงินสมทบกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนรวมทั้งเงินเพิ่มค่าปรับ ค่าธรรมเนียมตามกฎหมาย ให้คำชี้แจงเกี่ยวกับเงินสมทบตามประสบการณ์ (เพื่อขึ้นทะเบียนใหม่) การรับจ่ายเงินทางธนาคาร การชำระเงินสมทบด้วยสื่อ การเก็บรักษาเงิน

3. งานรับประโยชน์ทดแทน (กองทุนประกันสังคม) มีหน้าที่ รับและตรวจสอบคำขอรับประโยชน์ทดแทน การดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ตามกฎหมายประกันสังคม การเปลี่ยนแปลงคำสั่งหรือคำวินิจฉัย การปิดเรื่องหรือรื้อฟื้นเรื่อง การจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน การรับสมัครและส่งตัวผู้ประกันตนเข้ารับการรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์และอาชีพ การออกหน่วยให้บริการทางการแพทย์เคลื่อนที่ การจัดทำเอกสารการรับประโยชน์ทดแทนพร้อมรายงาน รับเรื่องร้องเรียนและประสานการตอบข้อร้องเรียน

4. งานรับประโยชน์ทดแทน (กองทุนเงินทดแทน) มีหน้าที่รับและตรวจสอบคำขอรับเงินทดแทน ตรวจสอบสิทธิ การวินิจฉัยสั่งจ่ายเงินทดแทน การดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทน การเปลี่ยนแปลงคำสั่งหรือคำวินิจฉัย การปิดเรื่องหรือรื้อฟื้นเรื่อง การ

จ่ายเงินทดแทน การรับคำร้องและวินิจฉัยสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่อยู่นอกข่ายคุ้มครอง ของกฎหมายกองทุนเงินทดแทน การรับสมัครและส่งตัวลูกจ้างเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์ และด้านอาชีพ การออกหน่วยให้บริการทางการแพทย์เคลื่อนที่ การจัดทำเอกสารรับเงินทดแทนพร้อมรายงาน การรับเรื่องร้องเรียน และประสานการตอบข้อร้องเรียน

กลุ่มงานปฏิบัติการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดฐานข้อมูลทะเบียนนายจ้าง ฐานข้อมูลลูกจ้าง ผู้ประกันตน ฐานข้อมูลเงินสมทบ และฐานข้อมูลระบบบริการทางการแพทย์ การประสานการแพทย์ การตรวจสอบสถานประกอบการและการติดตามหนี้ การจัดทำบัญชีและงานการเงินกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนในสำนักงาน โดยกลุ่มงานปฏิบัติการแบ่งเป็น 4 งาน ดังนี้

1. งานสารสนเทศและประสานการแพทย์ มีหน้าที่รับเรื่องร้องเรียน และประสานการตอบข้อร้องเรียน ประสานด้านบริการทางการแพทย์ การจัดการฐานข้อมูลทะเบียนนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน แบบแจ้งการลาออกของลูกจ้าง แบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงของนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน การออกบัตรรับรองสิทธิ การรักษาพยาบาลประจำปี การจัดการฐานข้อมูลเงินสมทบ การบันทึกข้อมูลการนำส่งเงินสมทบทุกกรณี การแก้ไขเลขชั่วคราว การประสานนายจ้างเพื่อแก้ไขเลขชั่วคราว และจ่ายค่าตอบแทนการส่งเงินสมทบด้วยสื่อ การจัดการฐานข้อมูลระบบบริการทางการแพทย์ การตอบข้อร้องเรียน การบริการทางการแพทย์ การปรับปรุงฐานข้อมูลให้ทันสมัย

2. งานตรวจสอบ และติดตามหนี้ มีหน้าที่ติดตามเร่งรัดหนี้เงินสมทบทั้ง 2 กองทุน ตรวจสอบสถานประกอบการตามคำร้องเรียนต่างๆ ตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง ตรวจสอบบัญชีนายจ้าง การชี้แจงข้อกฎหมาย หน้าที่และสิทธิประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างได้เข้าใจเพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทน การดำเนินคดียึดอายัดทรัพย์สิน และขายทอดตลาด การจำหน่ายหนี้ การติดตามเร่งรัดหนี้เงินสมทบค้างชำระ เพื่อให้ นายจ้างขึ้นทะเบียนประกันสังคมตามกฎหมาย จัดเก็บและรับผิดชอบเพิ่มนายจ้าง การออกใบประเมินเงินสมทบประจำปี การออกใบประเมินเงินสมทบประจำงวด การออกใบแจ้งหนี้การตรวจบัญชีนายจ้าง การออกใบแจ้งหนี้จากการรายงานค่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงนายจ้าง จัดทำทะเบียนคุมเพิ่มนายจ้าง

3. งานจัดทำบัญชีและงบการเงิน มีหน้าที่ จัดทำบัญชี และ จัดทำงบการเงินเพื่อแสดงผลการดำเนินงาน และฐานะทางการเงินของกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนในสำนักงาน งานบัญชี งานค้ำเงินสมทบกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน จัดเก็บเอกสารทางการเงิน

4. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ พัสดุครุภัณฑ์ ยานพาหนะ อาคารสถานที่ งานอื่นๆที่มีใช้หน้าที่ของกลุ่มงานใดโดยเฉพาะ งานประชาสัมพันธ์ และการจัดนิทรรศการการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารงานประกันสังคม การเผยแพร่เอกสาร สิ่งพิมพ์ วารสาร การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ของสำนักงานประกันสังคม ให้บริการข้อมูลด้านการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบข้อซักถาม รับเรื่องร้องเรียน ประสานการตอบข้อร้องเรียน และงานวิชาการ

สำหรับสถานการณ์ของลูกจ้าง และสถานการณ์สุขภาพของลูกจ้างทั่วประเทศ พบว่า ในปี 2546 มีจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด จำนวน 300,598 แห่ง มีผู้ประกันตน 7,033,907 คน มีสถานพยาบาลหลักภายใต้โครงการประกันสังคมที่ให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตนที่เจ็บป่วยทั่วประเทศ จำนวน 268 แห่ง จำแนกเป็นสถานพยาบาลของรัฐ 137 แห่ง และสถานพยาบาลเอกชน 131 แห่ง นอกจากนี้ยังมีสถานพยาบาลเครือข่ายของสถานพยาบาลหลัก จำนวน 2,600 แห่ง โดยผู้ประกันตนมาใช้บริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลรวมทั้งหมด 20,104,758 ครั้ง แบ่งเป็นการใช้บริการผู้ป่วยนอก 19,743,781 ครั้ง และใช้บริการผู้ป่วยใน 360,977 ครั้ง คิดเป็นอัตราการใช้บริการผู้ป่วยนอก 2.54 ครั้ง/คน/ปี และอัตราการใช้บริการผู้ป่วยใน 0.046 ครั้ง/คน/ปี (สำนักงานประกันสังคม, 2546) ในปี 2547 มีจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด จำนวน 346,936 แห่ง เพิ่มขึ้นจาก ปี 2546 ร้อยละ 7 ส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน มีผู้ประกันตนที่อยู่ในความคุ้มครองของผู้ประกันตน จำนวน 8,031,768 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ของประชากรทั่วประเทศ มีสถานพยาบาลหลักทั่วประเทศ จำนวน 278 แห่ง เป็นสถานพยาบาลของรัฐ 144 แห่ง สถานพยาบาลเอกชน 134 แห่ง สถานพยาบาลเครือข่ายจำนวน 2,517 แห่ง มีผู้มาใช้บริการทางการแพทย์รวมทั้งหมด 21,410,002 ครั้ง โดยเป็นการใช้บริการผู้ป่วยนอก 21,024,124 ครั้ง และผู้ป่วยใน 385,878 ครั้ง คิดเป็นอัตราการใช้บริการผู้ป่วยนอก 2.58 ครั้ง/คน/ปี และอัตราการใช้บริการผู้ป่วยใน 0.047 ครั้ง/คน/ปี (สำนักงานประกันสังคม, 2547ก; สำนักงานประกันสังคม, 2547ข)

สถานการณ์ของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมและสถานการณ์สุขภาพลูกจ้างของจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจุบันจังหวัดสงขลามีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการทั้งสิ้น 1,875 โรงงาน (ในจำนวนนี้เป็นโรงสีข้าว 536 โรงงาน) ใช้เงินลงทุนรวมทั้งสิ้น 37,775.39 ล้านบาท และสามารถจ้างลูกจ้าง 76,695 คน โดยแยกเป็นลูกจ้างชาย 30,501 คน และลูกจ้างหญิง 46,194 คน (สถิติ ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2548) ขนาดของโรงงานส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดเล็กซึ่งใช้เงินลงทุนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ล้านบาท จำนวน 943 โรงงาน (ไม่รวมโรงสีข้าว 536 โรงงาน) ได้แก่โรงกลึง-เชื่อมโลหะ อยู่ซ่อมรถยนต์ และจักรยานยนต์ ทำอิฐซีเมนต์บดอัด ทำวงกบประตู-หน้าต่างจากไม้ และโรงงานผลิตน้ำดื่ม ฯลฯ มีโรงงานขนาดกลาง ใช้เงินทุนมากกว่า 10 ล้านบาท ถึง

100 ล้านบาท จำนวน 326 โรงงาน ได้แก่ โรงงานแปรรูปอัด อบน้ำยาไม้มายพารา ยางแผ่นรมควัน ทำน้ำยางข้น ทำชิ้นส่วนเครื่องเรือน ทำเฟอร์นิเจอร์จากไม้มายพารา และทำปลาปน ฯลฯ มีโรงงานขนาดใหญ่ ใช้เงินลงทุนมากกว่า 100 ล้านบาท จำนวน 70 โรงงาน ได้แก่ โรงงานผลิตอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง อาหารทะเลแช่แข็ง ทำถุงมือยาง ทำแผ่นปาร์ติเกิลบอร์ด และทำน้ำอัดลม เป็นต้น อัตรากาไรกระจาย โรงงานส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในอำเภอหาดใหญ่ มีจำนวน 562 โรงงาน รองลงมาได้แก่ อำเภอเมืองสงขลา มีจำนวน 191 โรงงาน และอำเภอรัตภูมิ อำเภอระโนด อำเภอสะเดา และอำเภอจะนะ มีจำนวน 167, 161, 130 และ 126 โรงงาน ตามลำดับ อุตสาหกรรมที่สำคัญของจังหวัดสงขลา เป็นอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องจากการเกษตรเกือบทั้งสิ้น และส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง และห้องเย็น อุตสาหกรรมจากยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา, 2549) มีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ ทั้งหมด 26 โรงงาน แบ่งเป็นโรงงานขนาดเล็ก มีลูกจ้างต่ำกว่า 200 คน จำนวน 8 โรงงาน โรงงานขนาดกลางที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 201 – 1,000 คน จำนวน 11 โรงงาน และโรงงานขนาดใหญ่ มีลูกจ้างตั้งแต่ 1,001 คน จำนวน 7 โรงงาน มีจำนวนลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำจังหวัดสงขลา รวม 26,009 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2548) โดยใน ปี 2546 จังหวัดสงขลา มีจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 174,066 คน เลือกสถานพยาบาลหลักที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐ จำนวน 88,460 คน คิดเป็นร้อยละ 50.82 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด เลือกสถานพยาบาลเอกชนจำนวน 85,606 คน คิดเป็นร้อยละ 49.18 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด (สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา, 2549) มีผู้มารับบริการทางการแพทย์ที่โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 64,500 ครั้ง (โรงพยาบาลสงขลา, 2549 ; โรงพยาบาลหาดใหญ่, 2549) ใน ปี 2547 มีจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 181,689 คน เลือกสถานพยาบาลหลักที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐ จำนวน 95,753 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด เลือกสถานพยาบาลเอกชนจำนวน 85,936 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด (สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา, 2549) มีผู้มารับบริการทางการแพทย์ที่โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 74,734 ครั้ง (โรงพยาบาลสงขลา, 2549; โรงพยาบาลหาดใหญ่, 2549) และใน ปี 2548 มีจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 187,965 คน เลือกสถานพยาบาลหลักที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐ จำนวน 101,261 คน คิดเป็นร้อยละ 53.87 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด เลือกสถานพยาบาลเอกชนจำนวน 86,704 คน คิดเป็นร้อยละ 46.13 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด (สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา, 2549) มีผู้มารับบริการทางการแพทย์ที่โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 74,690 ครั้ง (โรงพยาบาลสงขลา, 2549; โรงพยาบาลหาดใหญ่, 2549)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ จังหวัดสงขลา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การรับรู้ของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกัน ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากปัจจัยด้านลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ปัจจัยด้านสังคมเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงาน และปัจจัยการเข้าถึง ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การเจ็บป่วย และประเภทสถานบริการ ดังนี้

1. เพศ แสดงถึงความแตกต่างทางชีวภาพของบุคคล ผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างกันทางสรีรวิทยา หรือมีความแตกต่างทางด้านร่างกาย (สุรางค์, 2541) ซึ่งมีผลต่อการแสดงพฤติกรรม เพศชายมีโครงสร้างของร่างกายที่แข็งแรง จะมีการแสดงออกได้ดีในเรื่องของการใช้กำลัง การเล่นกีฬา แต่เพศหญิงเป็นเพศที่มีโครงสร้างที่มีความบอบบางกว่า จะมีความสามารถในการทำงานบ้าน และมีความสนใจในด้านการดูแลสุขภาพมากกว่าเพศชาย (ศิริมา, 2542) ความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน (วุฒิชัย, 2524) หรือความแตกต่างระหว่างหญิงชาย อาจเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน (อุมาพร, 2545) และเพศเป็นปัจจัยร่วมที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการรับรู้ของบุคคล (Rosenstock, 1997) เช่นเดียวกับลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำที่มีทั้งเพศหญิงและเพศชาย ความแตกต่างด้านเพศนี้น่าจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคม เพราะประโยชน์ทดแทนที่ให้แก่ลูกจ้างเพศหญิงในบางกรณี นอกเหนือจากที่ลูกจ้างเพศชายได้รับ ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร หรือจากการศึกษาที่พบว่าเพศหญิงมีความสนใจในการดูแลสุขภาพมากกว่าเพศชาย (ศิริมา, 2542) อาจทำให้รับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมกรณีเจ็บป่วยมากกว่าเพศชาย และการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของประชาชนเรื่องบัตรประกันสุขภาพ ของ เสรีภาพ (2541) พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้เรื่องบัตรประกันสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยจึงเลือก เพศเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำจังหวัดสงขลา

2. สถานภาพสมรส ตามทฤษฎีระบบ (systems theory) ระบบที่ใกล้ตัวเรามากที่สุด คือ ระบบครอบครัวประกอบด้วยระบบย่อยแห่งบุคคล ระบบย่อยของสามี-ภรรยาโดยระบบคู่สมรสมีการติดต่อสื่อสารกับ

ระบบอื่น (อุมพร, 2545) ในบุคคลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ เนื่องจากการมีคู่สมรสทำให้บุคคลมีการบรรลุนิติภาวะทางพฤตินัย ส่งผลให้มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว เนื่องจากผู้ที่มีคู่สมรสจะได้รับการช่วยเหลือดูแลจากคู่สมรส ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติตัวและส่งเสริมการได้รับข้อมูลข่าวสารทางด้านสุขภาพ เป็นผลให้มีการสนับสนุนการรับรู้ คู่สมรสจะเป็นผู้ที่ช่วยสนับสนุนการได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆด้านสุขภาพ (ดวงพร, 2535 อ้างตาม ศิริมา, 2542) และเนื่องจากลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำมีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ประโยชน์ทดแทนบางกรณี ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมกรณีสงเคราะห์บุตร ผู้ที่มีสถานภาพสมรสโสดและไม่มีบุตรจะไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีนี้ จึงอาจไม่สนใจที่จะรับรู้ เนื่องจากไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวลูกจ้างเอง หรืออาจเลือกสนใจที่จะรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมเฉพาะบางกรณีที่เกี่ยวข้อง ฉะนั้นสถานภาพสมรสจึงน่าจะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมของลูกจ้างผู้วิจัยจึงเลือกสถานภาพสมรสเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำจังหวัดสงขลา

3. ระดับการศึกษา เนื่องจากการศึกษามีผลต่อการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติ เป็นกระบวนการสร้างสมและถ่ายทอดความรู้ บุคคลที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน เป็นผลให้บุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกันด้วย โดยทั่วไปบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความรู้และทัศนคติ และการรับรู้ที่ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ (เชียรศรี, 2527; ศิริมา, 2542) การให้การศึกษาเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ที่จะปรับตัวอยู่ในสังคมเพื่อให้มีความรู้เป็นพื้นฐานของชีวิต (สำนักงานประกันสังคม, 2538) การศึกษาเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงระดับความรู้และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลซึ่งมีผลต่อการรับรู้ (รัชณี, 2542) การศึกษามีอิทธิพลต่อการพัฒนาสติปัญญา เป็นพื้นฐานสำคัญของการรู้จัก เห็นประโยชน์ และวิธีการที่ดีในการดูแลสุขภาพ (วันเต็ม, 2544) เพราะคนที่มีการศึกษาที่สูงกว่าย่อมมีการแสวงหาความรู้ ได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่า และเนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ ประกอบด้วยหลายแผนก เช่น ลูกจ้างระดับปฏิบัติการจะทำงานในรายผลิต ตรวจสอบคุณภาพ ด้านการขนส่งวัตถุดิบ ด้านการรักษาความปลอดภัย และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ซึ่งโดยทั่วไปลูกจ้างระดับปฏิบัติการนี้จะมีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ผู้วิจัยจึงเชื่อว่า การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำจังหวัดสงขลา

4. รายได้ เป็นตัวแปรที่บ่งบอกสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี จะมีโอกาสในการแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพของตนเอง ในขณะที่ผู้มีรายได้น้อย จะมีข้อจำกัดในการแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพ (ศิริมา, 2542) จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของประชาชนเรื่องบัตรประกันสุขภาพ พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับการรับรู้เรื่องบัตรประกันสุขภาพซึ่ง

สอดคล้องกับ ศิริมา (2542) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ พบว่า รายได้เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ โดยผู้สูงอายุที่มีรายได้ที่สูง มีการรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพมาก ส่วนผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยจะมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพน้อย และเชียวชาญ (2541) ศึกษา ความรู้ ความเข้าใจและพฤติกรรมของลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิ และการใช้บริการกองทุนเงินทดแทน พบว่า ระดับเงินเดือนของลูกจ้างเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิที่ลูกจ้างควรได้รับ ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ ที่มีลักษณะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ย่อมมีรายได้ที่แตกต่างกันด้วย เช่น ลูกจ้างในรายผลิตมีรายได้ที่ต่ำกว่า พนักงานในสำนักงานเนื่องจากรายผลิตจะได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเหมา หรือรายวัน แต่พนักงานในสำนักงานจะได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน โดยได้รับตามระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน รวมทั้งได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) เมื่อถึงวาระสำคัญๆ เช่น ตรุษจีน ปีใหม่ เป็นต้น จากผลการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่ารายได้ หรือระดับเงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ ผู้วิจัยเชื่อว่ารายได้น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ จึงเลือกรายได้เป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ จังหวัดสงขลา

5. ประสิทธิภาพการทำงาน ในที่นี้หมายถึงระยะเวลาที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของลูกจ้าง เนื่องจากการรับรู้ของบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในอดีต ถ้ามีประสบการณ์มาก ก็จะส่งผลถึงการมีความรับผิดชอบ ความสนใจ ความรอบรู้ มีความเข้าใจในสิ่งต่างๆ มากขึ้น (กันยา, 2540; อัจฉรา, 2537; สมจิต, 2534) โดยประสบการณ์เดิมช่วยในการแปลความหมายการรับสัมผัสต่างๆ อันนำไปสู่การรับรู้ (ปราณี, 2528) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นย่อมส่งผลให้เกิดการรับรู้ที่มากขึ้นด้วย ประสบการณ์แสดงให้เห็นถึงปริมาณการเรียนรู้ เช่นเดียวกับระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้นของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ จะเป็นประสบการณ์ในการทำงานที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประโยชน์ทดแทน โดยลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการทำงานที่มากกว่าน่าจะมีการรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับเชียวชาญ (2541) ศึกษาความรู้ ความเข้าใจและพฤติกรรมของลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิ และการใช้บริการกองทุนเงินทดแทน พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิที่ลูกจ้างควรได้รับ ผู้วิจัยเชื่อว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งหมายถึงระยะเวลาที่ทำงานของลูกจ้างในโรงงานน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมของลูกจ้าง ผู้วิจัยจึงได้เลือกระยะเวลาทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้

ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำจังหวัดสงขลา

6. การได้รับข้อมูลข่าวสาร เป็นสิ่งกระตุ้นภายนอก และเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ เพราะข่าวสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ประกอบการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆของมนุษย์ การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทน อาจมาจากสื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ เอกสารต่างๆของสำนักงานประกันสังคม หรือจากบุคลากรสาธารณสุข เช่น โรงพยาบาลที่ลูกจ้างไปรับบริการ หรือจากหน่วยคู่สัญญาที่ไปให้บริการลูกจ้างที่สถานประกอบการ สุภาพร (2539) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ประกันตนที่มีต่อบริการทางการแพทย์ของสถานพยาบาลรัฐบาล พบว่าผู้ประกันตนมีความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และต้องการให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมด้านสาระพระราชบัญญัติประกันสังคม การขอรับบริการทางการแพทย์ และการขอรับประโยชน์ทดแทนมากขึ้น เชี่ยวชาญ (2541) ศึกษา เรื่อง ความรู้ ความเข้าใจและพฤติกรรมของลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและการใช้บริการกองทุนเงินทดแทน ผลของการบริหารกองทุนเงินทดแทนที่มีต่อลูกจ้างและความคาดหวังของลูกจ้างที่มีต่อสิทธิและบริการที่จะได้รับจากกองทุนเงินทดแทน พบว่าปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจของลูกจ้าง คือ การได้รับข่าวสาร ดังนั้น สำนักงานประกันสังคม โรงพยาบาล และสถานประกอบการ ควรร่วมกันเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประกันสังคมอย่างสม่ำเสมอ โดยการใช้สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ เอกสาร วารสาร แผ่นพับ เป็นต้นเพื่อให้ลูกจ้าง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมมากขึ้น แต่เนื่องจากลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างในรายผลิต ต้องมาปฏิบัติงานตั้งแต่เช้าจนเย็น หรือดึกคืน ได้พักผ่อนช่วงรับประทานอาหาร จึงอาจมีโอกาสน้อยในการที่จะได้รับหรือแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมทั้งๆที่เป็นประโยชน์และสิทธิของตนเองที่ควรได้รับรู้ ซึ่งแตกต่างจากลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่มีโอกาสในการแสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ได้มากกว่า ไม่ว่าจะเป็นทางเอกสารต่างๆ หรือทางอินเทอร์เน็ต ผู้วิจัยจึงเชื่อว่า การได้รับข้อมูลข่าวสารน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมของลูกจ้าง ผู้วิจัยจึงเลือกปัจจัย การได้รับข้อมูลข่าวสารเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำจังหวัดสงขลา

7. การเจ็บป่วย เป็นปัจจัยกระตุ้นที่น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ เพราะเมื่อเกิดการเจ็บป่วย ลูกจ้างก็จะไปรับบริการทางการแพทย์ตามสถานบริการสุขภาพที่ระบุในบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลของลูกจ้าง ทำให้ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย หรืออาจได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ โดยลูกจ้างที่มีโรคประจำตัว จะมีโอกาสไปรับบริการทางการแพทย์มากกว่าลูกจ้าง

ที่ไม่มีโรคประจำตัวทำให้เกิดการรับรู้ประโยชน์ทดแทนด้านนี้มากขึ้น จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ภาวะสุขภาพของผู้ป่วยความดันโลหิตสูง ของ สินีนาฏ (2544) พบว่า ระยะเวลาการเจ็บป่วยมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ภาวะสุขภาพของผู้ป่วยความดันโลหิตสูง และผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาตัวแปรการเจ็บป่วยเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำจังหวัดสงขลา

8. ประเภทของสถานบริการ จากการศึกษาการเข้าถึงบริการสุขภาพของอเดย์และแอนเดอร์เซน (Aday & Andersen, 1974) พบว่า การใช้บริการสุขภาพ ขึ้นอยู่กับประเภทของสถานบริการ (type) สำหรับลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำที่มีสิทธิประกันสังคมสามารถเลือกกระบุโรงพยาบาลที่สามารถไปรับบริการได้ตามความสมัครใจทั้งสถานบริการสุขภาพของรัฐและเอกชน โดยการเลือกสถานบริการของเอกชนจะครอบคลุมถึงคลินิกแพทย์ที่เข้าร่วมเครือข่ายประกันสังคมทำให้ลูกจ้างมีทางเลือกมากขึ้นในการรับบริการทางการแพทย์ เพราะฉะนั้นกลวิธีในการให้ข้อมูลของสถานบริการของรัฐและเอกชนอาจจะมีกลวิธีที่ไม่เหมือนกันซึ่งส่งผลให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างกันซึ่งการเลือกกระบุสถานบริการสุขภาพของลูกจ้างน่าจะทำให้เกิดการรับรู้ที่ไม่เท่ากัน ผู้วิจัยจึงเลือกประเภทสถานบริการสุขภาพเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาการรับรู้ประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำจังหวัดสงขลา

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของบุคคล โดยปัจจัยด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การเจ็บป่วย และประเภทของสถานบริการ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยเชื่อว่า ปัจจัยเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประโยชน์ทดแทนของลูกจ้าง ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ จังหวัดสงขลา