



คุณภาพชีวิตของลูกจ้างและผู้ประกอบการภายใต้ระบบประกันสังคม :
กรณีศึกษาจังหวัดยะลา

**Quality of Life of the Employees and Employers in the Social Security System:
A Case Study of Yala Province**

พิชัย รัตนชล

Pichai Rattanachol

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration**

Prince of Songkla University

2554

(1)

ชื่อสารนิพนธ์ คุณภาพชีวิตของลูกจ้างและผู้ประกอบการภายใต้ระบบประกันสังคม :
กรณีศึกษาจังหวัดยะลา
ผู้เขียน นายพิชัย รัตนชล
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(รองศาสตราจารย์ สุรเชษฐ์ ชีระมณี)

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สุรเชษฐ์ ชีระมณี)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธีรชัย ภูไพบูลย์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ จันทร์เพชร)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย กาญจนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์	คุณภาพชีวิตของลูกจ้างและผู้ประกอบการภายใต้ระบบประกันสังคม : กรณีศึกษาจังหวัดยะลา
ผู้เขียน	นายพิชัย รัตนชล
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไปของลูกจ้างและผู้ประกอบการที่อยู่ในระบบประกันสังคม กรณีศึกษา จังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ลูกจ้างและผู้ประกอบการที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม จังหวัดยะลา มาแล้วมากกว่า 5 ปี ที่มีภูมิลำเนาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดยะลา จำนวน 514 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี มีการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมต้นหรือต่ำกว่า ทำงานในสถานประกอบการมาแล้วระยะ 7-9 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 5,001 – 7,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างชั่วคราว โดยได้ขึ้นทะเบียนกับระบบประกันสังคมมาแล้ว ระยะเวลา 5-10 ปี ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างและผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม สรุปโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.142$, S.D. = 0.754) โดยมีคุณภาพชีวิตด้านคุณค่าของงานที่ทำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.755) ส่วนด้าน โอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยสุด ($\bar{X} = 3.115$, S.D. = 0.76)

ส่วนผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไปของลูกจ้างและผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม สรุปโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.119$, S.D. = 0.734) โดยมีคุณภาพชีวิตด้านสถานภาพบุคคลและครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.301$, S.D. = 0.655) และด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม/การยอมรับจากสังคม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.055$, S.D. = 0.743) และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและในสังคมทั่วไป มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มลูกจ้างและผู้ประกอบการ โดยคุณภาพชีวิตลูกจ้างพบว่าดีขึ้นหลังจากเข้ามาอยู่ในระบบประกันสังคม ส่วนผู้ประกอบการส่วนใหญ่มองว่าคุณภาพชีวิตของตนไม่เปลี่ยนแปลง หากแต่เต็มใจและเห็นด้วยที่จะให้ลูกจ้างมีหลักประกัน นอกจากนี้เกี่ยวกับประสบการณ์การได้รับอันตรายในขณะปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่เหตุการณ์สุดวิสัยและ

เกิดจากความประมาท พบว่าข้อวิตกเกี่ยวกับประสบการณ์การได้รับอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานมักจะเป็นลูกจ้างเพศชายมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้พบว่า เกือบทั้งหมดเป็นกังวลเรื่องความไม่ปลอดภัยจากปัญหาความไม่สงบ

Minor Thesis Title	Quality of Life of the Employees and Employers in the Social Security System: A Case Study of Yala Province
Author	Mr. Pichai Rattanachol
Major Program	Public Administration
Academic Year	2010

ABSTRACT

This research aimed to study the quality of work life and social life of the employees and employers in the security system in Yala Province. The research subjects were 514 employees and employers who were living in Muang District and had registered for social security at Yala Provincial Social Security Office for more than five years. Research data were collected by means of questionnaires and interviews. The descriptive statistics of percentages, means, and standard deviations were calculated from the obtained data.

Data analysis revealed that most of the research subjects were males, aged 41-50 years. Most of them were secondary school graduates or lower. Most were working in the industrial units for a period of 7-9 years with the wages of 5,001-7,000 baht per month. Most were either the day-pay or part-time employees and had registered into the social security system for a period of 5-10 years.

Results concerning the quality of work life of employees and employers in the security system in Yala Province revealed that the overall quality of their work life was rated at a moderate level ($\bar{X} = 3.142$, S.D. = 0.754). By category, the quality of work life in virtue of the work was rated at the highest level ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.755), while the quality of work life in getting the results of job performance was found at the lowest level ($\bar{X} = 3.115$, S.D. = 0.76).

Results concerning the quality of social life of employees and employers in the security system in Yala Province revealed that the overall quality of their social life was rated at a moderate level ($\bar{X} = 3.119$, S.D. = 0.734). By category, the quality of their social life in personal status and family status was at the highest level ($\bar{X} = 3.301$, S.D. = 0.655), while the quality of

social life in participating in the social activities and acceptance in the society was found at the lowest level ($\bar{X} = 3.055$, S.D. = 0.743).

Results concerning differences in quality of work life and social life between the employees and employers revealed that the quality of life of the employees were better after joining the social security system, while the employers did not consider their quality of life being elevated. The employers, however, were willing to join the security system and agreed to the ideas to help elevate the employees' quality of life by the social security system. Quality of work life in terms of accidents and injuries in work were found to be the results of either unavoidably incidents or carelessness. Worries in getting hurt during the work process were found higher among male employees than female employees. Almost all the worries were about dangers from the local area unrests.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตของลูกจ้างและผู้ประกอบการภายใต้ระบบประกันสังคม กรณีศึกษาจังหวัดยะลา สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่านที่ได้ช่วยเหลือ ให้ข้อมูล คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และกำลังใจ

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ คณะอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ สุรเชษฐ์ ชีระมณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชีรัชย์ ภูไพบูลย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ จันทรเพ็ชร ที่ให้คำปรึกษาที่มีคุณค่าและความรู้ทางวิชาการที่ช่วยให้เห็นแนวทางในการศึกษา ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ความสำเร็จในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอด และสร้างองค์ความรู้ อบรม ชัดเกล้า ตลอดจนประสบการณ์อันมีคุณค่าต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษา ขอขอบคุณผู้ประกันตนและผู้ประกอบการในจังหวัดยะลา ที่สละเวลาตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ด้วยดี รวมไปถึงผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้กล่าวถึงในที่นี้

คุณค่าของงานสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบแก่ คณาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทุกท่าน เจ้าของบทความและนักวิจัยที่นำมากล่าวอ้าง และขอขอบคุณพี่และน้องที่ได้ช่วยส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นเตือน และคอยให้กำลังใจ มาตลอด สำหรับข้อบกพร่องใด ๆ ในสารนิพนธ์นี้ ผู้ศึกษาขอน้อมรับเพื่อปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

พิชัย รัตนชล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
รายการตาราง.....	(10)
รายการภาพประกอบ.....	(11)
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความสำคัญของปัญหาและปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	3
คำถามการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขต/ข้อจำกัดการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม.....	21
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
ประชากรเป้าหมาย.....	38
กลุ่มตัวอย่าง.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
เครื่องมือเก็บข้อมูล.....	39
การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	40
สถิติที่ใช้.....	41
	(8)

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการศึกษาวิจัย.....	42
	ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปกลุ่มตัวอย่างการศึกษา.....	42
	การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ.....	45
	การศึกษาคุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไป.....	49
5	การสรุปผลวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	55
	สรุปผลการวิจัย.....	55
	อภิปรายผล.....	56
	ข้อเสนอแนะ.....	57
	บรรณานุกรม.....	59
	ภาคผนวก.....	61
	ก พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.....	62
	ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	94
	ประวัติผู้เขียน.....	102

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา.....	42
2 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ ปัจจุบัน ค่าใช้จ่ายต่อเดือน โดยเฉลี่ย ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลา ในระบบประกันสังคม.....	43
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง.....	45
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณค่าของงานที่ทำ ความมั่นคง/ ปลอดภัย ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ.....	46
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเข้มงวดในขณะทำงาน ความเครียดขณะทำงาน โอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน โอกาสเรียนรู้/ ความก้าวหน้าในงาน.....	47
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง.....	49
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ สถานภาพบุคคลและครอบครัว ภาวะสุขภาพอนามัยและโภชนาการ การมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่ดี.....	50
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ การมีสวัสดิการและความมั่นคง ทางสังคม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม/การยอมรับจากสังคม.....	52

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	35

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหาและปัญหา

การพัฒนาประเทศที่ผ่านมานับว่ามีผลกระทบต่อโครงสร้างสังคมค่อนข้างมาก ขณะที่ประเทศกำลังก้าวเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้พัฒนาสวนทางกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ อาชีพเกษตรกรรม และกสิกรรมไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการจับจ่ายใช้สอยเพื่อการดำรงชีพของพลเมืองในชนบทได้ ทำให้ต้องเดินทางเข้าขายแรงงานในเมืองใหญ่มากขึ้นเรื่อย ๆ เกิดปัญหาการเคลื่อนย้ายทางประชากรในอัตราที่สูงขึ้นและปัญหาอื่นๆ ตามมาอย่างต่อเนื่อง เช่น ปัญหาชุมชนแออัด ปัญหาการว่างงาน ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาจรรยาบรรณ ปัญหาสุขอนามัย ปัญหาเด็ก/ คนชราถูกทอดทิ้ง หากแต่ปัญหาสำคัญอีกประการ คือ ปัญหาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม ซึ่งพบว่าพลเมืองส่วนใหญ่ยังมีชีวิตที่ไม่มีคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ที่มีรายได้จากค่าจ้างที่จำกัด เมื่อต้องเจ็บป่วย หรืออยู่ในสถานะที่ไม่สามารถทำงานได้ย่อมประสบความเดือดร้อนทั้งต่อตนเองและครอบครัวเป็นอันมาก ทั้งนี้ก่อนจะมีระบบประกันสังคม ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานจะอยู่ภายใต้อำนาจของนายจ้างซึ่งจะเป็นผู้ดูแลทุกข์สุขหรืออาจจะไม่มีเลย สุดแท้ว่าจะตกอยู่ภายใต้อำนาจประเพณีใด ซึ่งส่วนมากมักไม่ได้รับการเหลียวแล ไร้กฎระเบียบ ไม่มีสวัสดิการใดๆ รองรับ ต้องดิ้นรนกระเสือกกระสนดูแลตัวเองเมื่อยามป่วยไข้หรือประสบอุบัติเหตุ ไม่ว่าจะมิสาเหตุอันเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างหรือจากพยาธิทั่วไปก็ตาม หายแล้วก็กลับมาทำงานใหม่ คุณภาพชีวิตจึงขึ้นอยู่กับโชคชะตา ศักดิ์ศรีความเป็นคนลดน้อยลง และกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต

จากความเดือดร้อนของผู้ใช้แรงงานในยามที่เจ็บป่วย รัฐบาลในยุคที่ผ่านมาก็ได้พยายามดำเนินการช่วยเหลือกลุ่มผู้ใช้แรงงานในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะพยายามที่จะนำระบบประกันสังคมมาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2495 แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2515 จึงมีการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนขึ้น เพื่อคุ้มครองผู้ประสบอันตรายอันมิสาเหตุเนื่องจากการทำงาน ซึ่งนับเป็นก้าวแรกของระบบประกันสังคมในประเทศไทยที่ให้หลักประกันแก่ลูกจ้างในการทำงาน จนกระทั่งวันที่ 2 กันยายน พ.ศ.2533 สำนักงานประกันสังคม ได้ถูกก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยโอนงานประชาสงเคราะห์ และงานกองทุนเงินทดแทนเข้าด้วยกัน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ต่อมาแยกเป็นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน การดำเนินงานยึดหลักสำคัญ ดังนี้ 1) ลูกจ้างนายจ้าง และรัฐบาล ร่วมจ่ายเงินสมทบฝ่ายละเท่า ๆ กันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง 2) การเข้าสู่

ระบบเป็นลักษณะบังคับ โดยปัจจุบันกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีหน้าที่ต้องยื่นแบบแสดงรายการเพื่อขึ้นทะเบียนนายจ้างต่อสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่ และลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 15-60 ปีบริบูรณ์ เป็นผู้ประกันตน 3) การจัดตั้งกองทุนเพื่อนำไปจ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง ประกอบด้วย กองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม 4) สิทธิการรับประโยชน์ฯ เกิดจากการจ่ายเงินสมทบตามเงื่อนไข หมายถึง ลูกจ้าง (ผู้ประกันตน) จะมีสิทธิได้รับการคุ้มครองก็ต่อเมื่อได้นำส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขการเกิดสิทธิกรณีต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด 5) จำนวนเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนสัมพันธ์กับรายได้ของลูกจ้างเนื่องจากการจ่ายเงินสมทบร่วมกัน 3 ฝ่าย โดยใช้ค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละรายเป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ

ทั้งนี้ แม้ว่าระบบประกันสังคมไทยจะดำเนินงานมาแล้ว 20 ปี และมีพัฒนาการทั้งที่เกี่ยวเนื่องกับกฎหมาย การบริหารจัดการกองทุนตลอดจนการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ในหลายด้าน อย่างไรก็ตามในปัจจุบันระบบประกันสังคมก็ยังไม่สอดคล้อง หรือเท่าทันต่อสถานการณ์ด้านแรงงาน กล่าวคือ 1) กฎหมายประกันสังคมยังมีข้อจำกัดยกเว้นกิจการที่ไม่บังคับใช้เป็นจำนวนมาก 2) สถานประกอบการจำนวนไม่น้อยยังหลบเลี่ยงไม่ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนและไม่นำส่งเงินสมทบที่หักจากลูกจ้างเข้ากองทุนประกันสังคม 3) การให้บริการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลในสังกัดประกันสังคมยังขาดมาตรฐาน 4) การบริหารกองทุนโดยขาดการมีส่วนร่วมของผู้ประกันตน ไม่โปร่งใสนำไปสู่การแสวงหาผลประโยชน์จากกองทุนโดยมิชอบ ภาพสะท้อนของปัญหาการคุ้มครองและระบบประกันสังคมของผู้ใช้แรงงานยังพบว่ามีประเด็นปัญหาสำคัญที่ผู้ประกันตนยังต้องเผชิญ ทั้งนี้ข้อมูลการศึกษาของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่าขณะนี้มีความเครียดกว่า 42.6 ล้านคน แม้ว่าโดยรวมคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยมีแนวโน้มที่ดีขึ้น อัตราการว่างงานของแรงงานไทยลดลง และมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเป็น 16% จากเดิมเพียง 10% มีรายได้เพิ่มขึ้นแต่ก็เป็นหนี้สูงขึ้นตามไปด้วย เฉลี่ยรายได้ครัวเรือนละ 21,139 บาทต่อเดือน แต่มีภาวะหนี้สินรวม 133,328 บาทต่อครัวเรือน ส่วนคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ โดยกลุ่มอายุ 15-29 ปี พบว่า สาเหตุของการเจ็บป่วย คือ อุบัติเหตุ โรคทางจิตเวช และเอดส์ ส่วนกลุ่มอายุ 30-59 ปี พบว่า ในผู้ชายแม้ว่าอุบัติเหตุและโรคทางจิตเวช จะลดลงเกือบครึ่ง แต่กลับป่วยด้วยโรคมะเร็งมากขึ้น ส่วนแรงงานหญิงพบว่าป่วยด้วยโรคหลอดเลือดหัวใจมากที่สุด ข้อค้นพบที่สำคัญพบว่า 1 ใน 10 ของผู้ใช้แรงงานเคยคิดฆ่าตัวตาย เนื่องมาจากคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี

แม้ว่า การที่รัฐบาลกำหนดให้มีวันแรงงานแห่งชาติ (วันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาครัฐให้ความสำคัญกับผู้ใช้งาน เนื่องจากผู้ใช้แรงงานทั้งในภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนผลักดันเศรษฐกิจของประเทศ โดยจัดให้มีสวัสดิการด้านการประกันสังคมเพื่อให้เป็นหลักประกันและคุ้มครองความเป็นอยู่ของแรงงานให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต

แต่กลับพบว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยยังอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วง ทั้งในความปลอดภัยในการทำงาน การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำและสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งที่กล่าวมาล้วนสะท้อนคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานยุคปัจจุบันได้ในระดับหนึ่ง รัฐบาลชุดปัจจุบันโดยนายกรัฐมนตรีนาอภิตีร์ เวชชาชีวะ ได้ประกาศนโยบายการปฏิรูปประกันสังคมกับคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยเน้นให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใช้แรงงานนั่นคือการมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้และการมีระบบประกันสังคมที่มั่นคง มีการบริหารจัดการที่คล่องตัว มีประสิทธิภาพมีความเป็นอิสระ เพื่อให้สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้ดีขึ้น

ทั้งนี้เมื่อการทำงานมีความสำคัญและความหมายต่อชีวิตมนุษย์ จนอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินชีวิตในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานจึงเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่างๆ การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมจึงจำเป็นเพื่อนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานต่อไป ทั้งนี้ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการในจังหวัดยะลา โดยสำนักงานประกันสังคมพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรม หากแต่ยังมีผู้ใช้แรงงานจำนวนหนึ่งที่ทำงานในสถานประกอบการซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กทั้งสิ้น 2,082 แห่ง แต่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม จังหวัดยะลา เพียง 1,542 แห่ง โดยส่วนใหญ่เป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจยางพารา เช่น สถานประกอบการเกี่ยวกับไม้ยางพารา น้ำยางพารา และผลิตภัณฑ์ยางพารา ทั้งหมด 431 แห่ง ธุรกิจก่อสร้าง เช่นการรับเหมาก่อสร้าง จำหน่ายวัสดุก่อสร้าง 283 แห่ง ที่เหลือเป็นธุรกิจประเภทอื่นๆ ทั้งนี้มีจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการทั้งสิ้น 21,080 คน ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมทั้งสิ้น 19,701 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2554)

วัตถุประสงค์

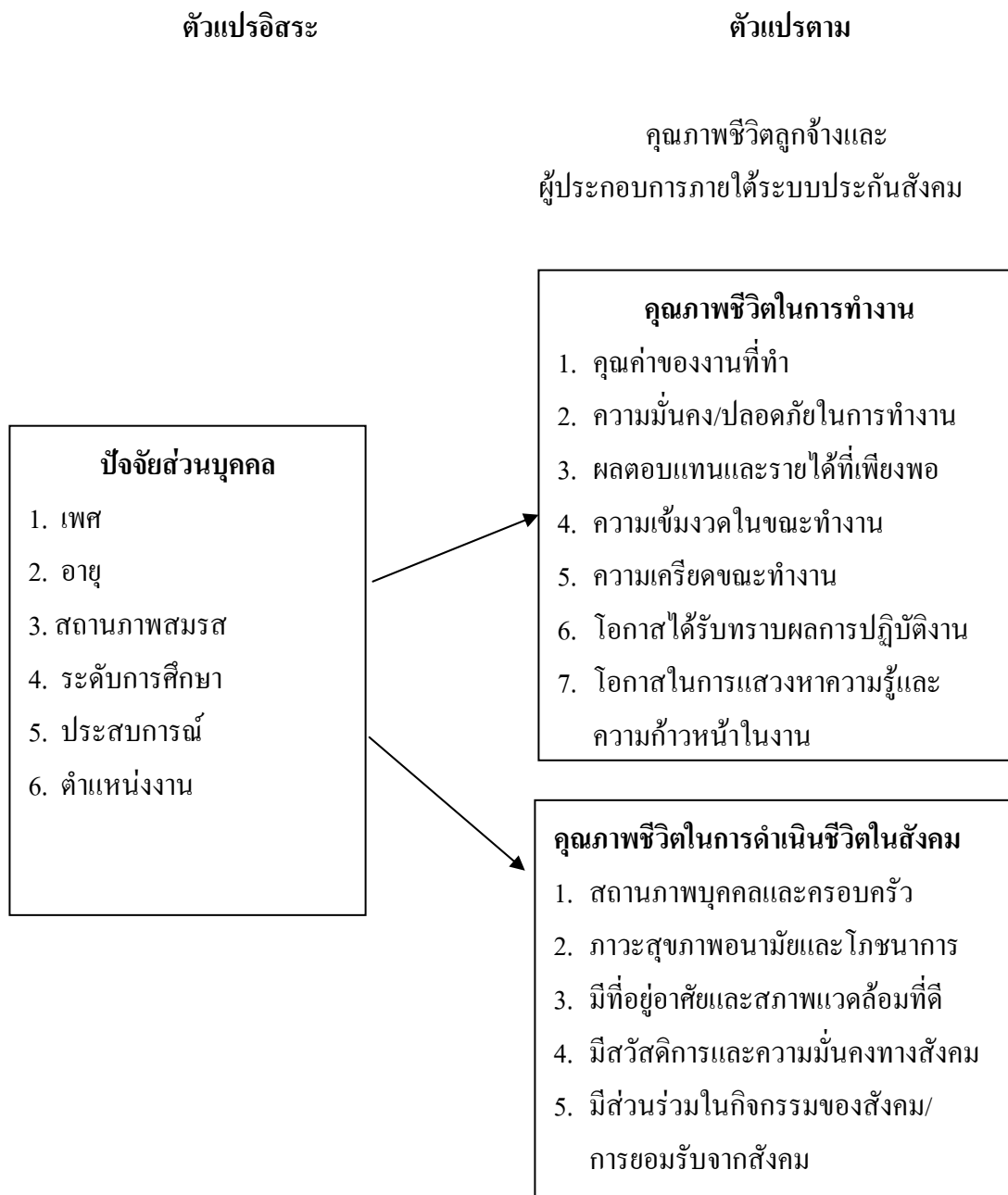
การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างและผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไปของลูกจ้างและผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม

คำถามการวิจัย

ทั้งนี้แม้ว่าผู้ใช้แรงงานไทยจะได้รับการคุ้มครองเมื่ออยู่ในระบบประกันสังคม นั่นคือเมื่อผู้ใช้แรงงานลงทะเบียนในระบบประกันสังคมแล้วคุณภาพชีวิตควรที่จะดีขึ้น แต่ปรากฏการณ์หลายอย่างที่เห็นตามสื่อต่างๆ สะท้อนให้เห็นว่าการคุ้มครองสวัสดิภาพผู้ใช้แรงงานอาจไม่สอดคล้องกับหลักการข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างและผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม ภายใต้อคำถามการวิจัยว่า คุณภาพชีวิตของลูกจ้างและผู้ประกอบการผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมในเขตพื้นที่ จังหวัดยะลา อยู่ในระดับใด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของลูกจ้างและผู้ประกอบการที่ได้รับจากระบบประกันสังคม
2. นำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา และส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ให้ผู้เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไปเห็นประโยชน์ของการประกันสังคม ซึ่งช่วยสร้างคุณภาพชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว

ขอบเขต/ข้อจำกัดการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในผู้ประกันตนที่ทำงานในสถานประกอบการและเจ้าของกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา และลงทะเบียนในระบบประกันสังคมกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดยะลา ที่มีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาคูณภาพชีวิตของผู้ประกันตนที่อยู่ภายใต้ระบบประกันสังคมซึ่งมี ตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย คุณค่าของงานที่ทำ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ ความเข้มงวดในขณะทำงาน ความเครียดขณะทำงาน โอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน โอกาสในการแสวงหาความรู้ และความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการดำเนินชีวิตในสังคม ประกอบด้วย สถานภาพบุคคลและครอบครัว ภาวะสุขภาพอนามัยและโภชนาการ การมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่ดี การมีสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมและได้รับการยอมรับจากสังคม

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา เกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานที่เป็นผู้ประกันตนภายใต้ระบบประกันสังคมที่ขึ้นทะเบียนในระบบประกันสังคมกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดยะลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาในเขตอำเภอเมือง ซึ่งมีลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนทั้งหมด

3,546 คน และผู้ประกอบการ 250 ราย ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 15 มกราคม 2554 – 15 กุมภาพันธ์ 2554

ข้อจำกัดการวิจัย

เนื่องด้วยข้อมูลส่วนหนึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยตระหนักดีว่าการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวอาจจะกระทบต่อคุณภาพผลการศึกษาได้ ทั้งนี้เพราะความจำกัดด้านประสบการณ์ของผู้วิจัยทั้งในกระบวนการรวบรวมข้อมูล และกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสำคัญ

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิต หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี คนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่ดีอยู่ภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์ และมีสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาค

คุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และมีสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในประกอบด้วย คุณค่าของงานที่ทำ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ ความเข้มงวดในขณะทำงาน ความเครียดขณะทำงาน โอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน โอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตในการดำเนินชีวิตในสังคมทั่วไป หมายถึง สภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขณะใช้ชีวิตทั่วไปที่ประกอบด้วยสถานภาพบุคคลและครอบครัว ภาวะสุขภาพอนามัยและโภชนาการ การมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่ดี การมีสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมและได้รับการยอมรับจากสังคม

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยที่อยู่ในระบบประกันตนกับสำนักงานประกันสังคม จังหวัดยะลา เป็นเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้าง และให้หมายความร่วมมือถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความร่วมมือถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ค่าจ้าง หมายถึง เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นค่าตอบแทนในการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลา หรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด จำนวน หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ผู้ประกันตน หมายถึง ผู้ประกันตนซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542

กฎหมายประกันสังคม หมายถึง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542

ระบบประกันสังคม หมายถึง การดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

สิทธิประโยชน์ หมายถึง ความคุ้มครองที่จะได้รับจากระบบประกันสังคม ตามกฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทน

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตได้มีการศึกษากันในต่างประเทศมาไม่น้อยกว่า 20 ปีมาแล้ว ส่วนมากจะเป็นการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา และกลุ่มประเทศในทวีปยุโรป สำหรับประเทศไทยนั้นแม้ว่าจะมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ยังไม่มากนัก แต่ก็มีผู้สนใจกันแล้วและแสดงความคิดเห็นไว้พอสมควร เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการศึกษาผู้ศึกษาได้ทบทวนเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้เกิดขึ้นและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก แต่ในเวลาเดียวกันในประเทศอื่นๆ ก็มีแนวคิดเชิงคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นด้วย เช่น “humanization of work” ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า “quality of work life” หรือ “quality of working life” ซึ่งเป็นความหมายเดียวกันกับ “improvement of working condition” ใช้ในประเทศฝรั่งเศส หรือ “workers-protection” ใช้ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ และ “working environment” ใช้ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย และ “Hatarakigai” ใช้ในประเทศญี่ปุ่น (ภูวนัย, 2541)

แนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ได้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานที่สำคัญ กล่าวคือ ในช่วงปี ค.ศ. 1930-1940 คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อมาในปี ค.ศ. 1950-1960 แนวความคิดนี้ได้ขยายออกไปกว้างขึ้นโดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้นได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในปี ค.ศ. 1960-1970 ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการมีโอกาสในการทำงานที่เสมอภาคและแบบแผนในการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้น โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์การและการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ (ภูวนัย, 2541) ส่วน Hickman และ Suttle (1977 อ้างถึงใน ทิพวรรณ, 2542: 18) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการทำงานมากมาย คือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ซ่อนจำ, 2541: 21) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

Delamotte และ Takezawa (1984 อ้างถึงใน นฤดล น้อยสกุล, 2541: 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ผลดีของงานที่มีต่อพนักงานที่เกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานหรือลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Arnold และ Feldman (1986 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542: 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมทุก ๆ อย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไร และทำอย่างไร และทำให้เกิดความพึงพอใจ และให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

Carrell และคณะ (1992 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ซ่อนจำ, 2541: 32) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

นั้น องค์การทำได้ทั้งในด้านสังคม และด้านรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะเน้นไปที่การสร้างความสะดวก สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน เหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน อันจะทำให้พนักงานมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปร่า และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

Cascio (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541: 9) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์การ เช่น การเพิ่มเนื้อหา (Job Enrichment) การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee Involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe Working Conditions) หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

เชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความจำริญเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ติน ประชัญพฤทธิ (2533) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง จิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนร่วมประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์การนั้น ๆ

4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ชำนาญ ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ที่กล่าวถึงแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติต่ออย่างมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสถานการณ์

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2533) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง คนที่ใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงานเป็นเวลานาน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ให้ความสนใจและมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับเสมอกันและต่างกัน ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กร และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานโดยตรง และคนงานมีทัศนคติในทางเสริมสร้างองค์กร ถือว่าเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจโดยรวมต่อสภาพการทำงานในองค์กร โดยวัดจากความพึงพอใจในองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยได้รับความพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้สมาชิกมีความสุขในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

สินชัย ฉายรัศมี (2544) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพของพนักงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคล ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

จากความหมายต่างๆ จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตย ในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Herzberg (1959 อ้างถึงใน กุวานัย, 2541: 32-34) ได้เสนอองค์ประกอบคู่ของ เฮอซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ
2. ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหารือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะ เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคล ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศ และศักดิ์ศรี
5. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อ สื่อสารภายในองค์การ
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

ส่วน Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ จะต้องมีความเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด ฉะนั้น องค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการ

ของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้าง เงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสร้างสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973: 12 – 16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางการเป็นมนุษย (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะ

และความรู้ที่มี ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse และ Cumming (1985 อ้างถึงใน พรสุข จันทร์วิสัย, 2541: 32-33) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน

จากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce และ Blackburn (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย, 2541: 16-17) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัว และงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง จีระ หงส์ลดารมภ์ (2533) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่ง ๆ นั้น การใช้ เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิต การทำงานของแรงงานนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ ก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงาน คือ

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของ ผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้าง ค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ อย่างยิ่งในตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากแก่แรงงาน ที่มีทักษะสูงในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ ความแตกต่างของโครงสร้างและสวัสดิการ ตามทักษะแรงงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานแตกต่างกัน แรงงานที่มี ทักษะสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานระดับต่ำ อย่างไรก็ตามสังคมของมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องอยู่ รวมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็น ปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่ม ประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการ สภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรมในสถาน ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการ ทำงานให้ได้ตามกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพราะสถานประกอบการ ขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้าง และสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งในปัจจุบันโรงงานในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 95 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรม ประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตน้ำมัน และธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีสาเหตุส่วนใหญ่ เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต จึงสรุปว่า

กฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยนอกงาน ควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน และถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรฐานหนึ่งของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30 ที่หลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จากผลการสำรวจของกรมแรงงาน (มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2532) ปรากฏว่าจากจำนวนสถานประกอบการขนาดเล็กประมาณ 5,258 ราย หรือร้อยละ 34 ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย 7,527 ราย หรือร้อยละ 13 ซึ่งส่วนใหญ่จัดอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง การค้า บริการชุมชน

1.4 ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลากหลายทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลายด้วย ซึ่งตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กร

Walton (1973 อ้างถึงใน อนันต์, 2543: 19 - 21) ได้ชี้ให้เห็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Westley (1979 อ้างถึงใน สรวงสรรค์, 2541: 50) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 4 มิติ ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นตัวชี้วัด

2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

3. มิติอัญญาภาพหรือความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉยหรือเฉยเมย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด

4. มิติเกี่ยวกับการปลื้กตัว (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด

Kast และ Rosenzweig (1985 อ้างถึงใน นฤดล, 2541: 38) กล่าวถึงเกณฑ์ชี้วัดทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคล จะต้องม้องค์ประกอบ 11 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต
10. การมีส่วนร่วมในสังคม
11. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

Cascio (1989 อ้างถึงใน นฤดล, 2541: 40 - 41) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบี่ยบ้านานู

10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน

11. การทำงาน 4 วัน ใน 1 สัปดาห์

Desslers (1991 อ้างถึงใน นฤคธ, 2541: 41-42) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิต

ในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. มีการดูแลควบคุมอำนาจการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร
10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

จากที่กล่าวมา การพิจารณาคุณภาพชีวิตควรที่จะพิจารณาให้ครอบคลุมทั้งชีวิตในการทำงานและชีวิต ขณะที่ใช้ชีวิตที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทั้งนี้ เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรประกอบด้วย คุณค่าของงานที่ทำ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน มีผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ มีการดูแลควบคุมอำนาจการทำงานที่เหมาะสมไม่เข้มงวดเกินไป ไม่มีความเครียดขณะทำงาน มีโอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงาน ส่วนเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตทางสังคม ควรประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลและครอบครัว การมีภาวะสุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ มีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมตลอดจนการยอมรับจากสมาชิกของสังคม

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม

การประกันสังคม (Social Insurance) เป็นวิธีการให้ความมั่นคง และเป็นหลักประกันทางสังคมแก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นวิธีหนึ่งว่า ในยามที่เดือดร้อนจะมีหลักประกันโดยได้รับความช่วยเหลือไม่ถูกทอดทิ้งจนเกิดเป็นภาระสังคม (รัชยา กุลวานิชไชยนันท์, 2535: 1) การประกันสังคมจึงมีความเกี่ยวข้องกับระบบความมั่นคงทางสังคม (Social Security) เนื่องจากเป็นระบบสวัสดิการที่รัฐ

สร้างขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ประชาชนว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจในระดับหนึ่ง หากเขาต้องประสบกับภาวะหนี้สูญเสียรายได้ การมีรายจ่ายพิเศษเพิ่มขึ้นหรือการไม่มีรายได้จะมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ ดังนั้นระบบความมั่นคงทางสังคมจึงเป็นมาตรการเพื่อการค้ำประกันความมั่นคงทางรายได้ตามสมควร ซึ่งภายใต้ระบบความมั่นคงทางสังคมนี้มีวิธีการสร้างหลักประกันทางรายได้ 3 วิธี คือ การประชาสงเคราะห์ (หรือสาธารณูปการ) การบริการสังคม และการประกันสังคม (ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์, 2529: 22) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การประกันสังคมเป็นมาตรการหรือวิธีการสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจและสังคมประเภทหนึ่งภายใต้ระบบความมั่นคงนั่นเอง

2.1 ความหมายของการประกันสังคม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization ILO., 1952) อ้างถึงในสุวรรณี ธรรมโรจน์, 2547: 12) ได้ให้ความหมายของการประกันสังคมว่าการประกันสังคมเป็นวิธีการป้องกันโดยสังคมเป็นผู้จัดสรรให้แก่สมาชิก ผ่านมาตรการสาธารณะเพื่อต่อต้านกับความทุกข์ยากทางเศรษฐกิจและสังคมโดยมีสาเหตุมาจากการขาดรายได้อันมีผลมาจากการเจ็บป่วย การคลอดบุตร การว่างงาน การชราภาพ การเจ็บป่วยจากการทำงาน และการเสียชีวิต ตลอดจนการจัดบริการทางการแพทย์และการจัดสรรเงินอุดหนุนแก่ครอบครัวที่มีเด็กอยู่ในความอุปการะ

สมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ (อ้างถึงใน International Social Security Association (ISSA) United Kingdom, 995.OHT 1.2) ได้ให้ความหมายของการประกันสังคมไว้ดังนี้ การประกันสังคม หมายถึง ความคุ้มครองซึ่งสังคมหรือชุมชนจัดหาให้แก่สมาชิกในสังคม หรือชุมชนนั้น ๆ โดยใช้มาตรการสาธารณะแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งอาจเกิดจากการขาดรายได้หรือมีรายได้ลดลง อันเป็นผลเนื่องมาจากความเจ็บป่วย การคลอดบุตร การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน การว่างงานความทุพพลภาพ การเป็นผู้สูงอายุและความตาย โดยระบบประกันสังคมจะดำเนินการเพื่อให้บริการทางด้านทางการแพทย์ และการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ครอบครัวและบุตร

จำลอง ศรีประสาธน์ (2531: 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประกันสังคม คือ มาตรการหนึ่งในการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ประจำมิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิต เมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมด หรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

วิลเลียม พรอนันต์ (2535: 25) ระบุว่า การประกันสังคม หมายถึง ระบบที่ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ได้เข้ามามีส่วนร่วมกันดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของลูกจ้าง โดยทั้งสามฝ่ายเข้าร่วมส่งเงินสมทบเข้ากองทุนซึ่งมีลักษณะเป็นการออมทรัพย์

ทั้งนี้กองทุนจะมีการบริหารงานในรูปที่ทั้งสามฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วม ส่วนประกอบของการประกัน อากาศครอบคลุมไปถึงการคลอดบุตร การเจ็บป่วย การพิการหรือทุพพลภาพ การชราภาพ การฌาปนกิจ และการว่างงานแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละประเทศ

บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2535: 1) ได้ให้ความหมายว่า การประกันสังคม หมายถึง โครงการที่รัฐบาลจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความมั่นคงและหลักประกันให้แก่ประชาชน โดยมีการเก็บเงินส่วนหนึ่งจากประชาชนที่มีรายได้ นำมาสมทบพร้อมกัน เป็นกองทุนกลาง เพื่อนำไปช่วยเหลือประชาชนในกรณีที่ประสบเคราะห์กรรม เช่น อุบัติเหตุ เจ็บป่วย ทุพพลภาพ ในกรณี ตกงาน และชราภาพ โดยปกติการประกันสังคมในขั้นต้นจะใช้บังคับแก่คนงานที่ได้รับค่าจ้างโดย คนงานและนายจ้างเป็นผู้ส่งมอบเงินสมทบ และรัฐบาลจะออกเงินสมทบอีกส่วนหนึ่ง

จากความหมายของ การประกันสังคม สรุปได้ว่าการประกันสังคม คือ การที่ ประชาชนที่มีรายได้แต่ละคนได้มีส่วนช่วยตนเองหรือครอบครัว โดยร่วมกันเสี่ยงภัยหรือช่วยเหลือ บำบัดทุกข์ยามเดือดร้อนซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้มีรายได้ในสังคม ด้วยการออกเงินสมทบเข้ากองทุน กลางที่เรียกว่า กองทุนประกันสังคม โดยมีนายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล ร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ กองทุนนี้จะจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ส่งเงินสมทบเมื่อเกิดเคราะห์กรรม หรือความเดือดร้อน เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตรทุพพลภาพ ว่างงาน ชราภาพ และตาย เป็นต้นและกองทุนเงิน ทดแทน ซึ่งนายจ้างร่วมกันออกเงินสมทบเข้าอีกกองทุนเพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทนการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ทั้งนี้รัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการประกันสังคมจึงเป็นสวัสดิการ สังคมวิธีการหนึ่งที่ยึดหลักการพึ่งตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของประชาชน โดยมีความมุ่งหมาย ที่จะเป็นหลักประกันและคุ้มครองความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต แม้มี เหตุการณ์ที่ทำให้ต้องขาดแคลนรายได้ก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข (สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน, 2538: 5)

2.2 การประกันสังคมในประเทศไทย

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 (สำนักงานประกันสังคม กระทรวง แรงงาน, 2550: 1-2) ได้กำหนดให้บังคับใช้แก่ผู้มีฐานะเป็นนายจ้าง และลูกจ้างในกิจการทุกประเภท ทั่วราชอาณาจักรไทย โดยยกเว้นบุคคลต่อไปนี้

1. ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมง ของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้น ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
2. ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ
3. ลูกจ้างนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ

4. ครู หรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
5. นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิต นักศึกษา หรือนักศึกษานานาชาติ ฝักฝัก ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล
6. กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

2.2.1 การบริหารงานประกันสังคมและการตั้งกองทุน

การบริหารงานกฎหมายได้กำหนดให้มีคณะกรรมการและองค์กรรม 4 ชุด เป็นผู้ควบคุมดูแลและบริหารงานประกันสังคม (พระราชบัญญัติประกันสังคม, 2533: 4-6) คือ

1. คณะกรรมการประกันสังคม มีเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม เป็นประธาน ประกอบด้วย ผู้แทนจากกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน เป็นกรรมการ และมีผู้ทรงคุณวุฒิ อีกไม่เกิน 5 คน เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการชุดนี้ มีหน้าที่วางแผน นโยบายและมาตรการเกี่ยวกับการประกันสังคม

2. คณะกรรมการแพทย์ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพเวชกรรม สาขาต่าง ๆ จำนวนรวมกันไม่เกิน 15 คน มีหน้าที่เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์ การกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในการรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน

3. คณะกรรมการอุทธรณ์ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายทางการแพทย์ ทางระบบงานประกันสังคม ทางแรงงาน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ฝ่ายละ 3 คน จำนวนรวมกันไม่เกิน 13 คน โดยมีผู้แทนสำนักงานประกันสังคมเป็นกรรมการและเลขานุการหน้าที่ของคณะกรรมการชุดนี้ คือ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งของเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ เกี่ยวกับการยึด आयัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้าง

4. สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ และให้การดูแลในเรื่องการประกันสังคมโดยตรง ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบ เพื่อนำไปจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ทั้งที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ให้นายจ้าง และลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ไม่เนื่องจากการทำงาน เพื่อเป็นหลักประกันในการดำรงชีพ อยู่ในสังคมอย่างปกติสุข นอกจากนั้น สำนักงานประกันสังคมยังให้การดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายจนถึงขั้นพิการ สูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วนจากร่างกาย ด้วยการจัดให้ลูกจ้างเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์และอาชีพในศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน เพื่อให้ลูกจ้างที่พิการสามารถ กลับเข้าทำงานเดิมหรือประกอบอาชีพใหม่ได้ โดยไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม

2.2.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม (สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน, 2538: 5) มีภารกิจ คือ การบริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างตามกฎหมายเงินทดแทน
2. ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตรชราภาพและว่างงาน ตามกฎหมายประกันสังคม
3. เสนอแนะนโยบายและแนวทางเกี่ยวกับการประกันสังคม ให้แก่ลูกจ้างผู้ประกันตน นายจ้าง และประชาชนทั่วไป
4. เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคม ให้แก่ลูกจ้างผู้ประกันตน นายจ้าง และประชาชนทั่วไป
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบ จ่ายเงินทดแทน และประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคม
6. ตรวจสอบและดำเนินการให้ปฏิบัติตามกฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคม
7. ดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพให้ลูกจ้างผู้ประกันตนที่พิการ สามารถกลับเข้าทำงาน หรือสามารถประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสม
8. ดำเนินการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม
9. ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์แก่ลูกจ้างผู้ประกันตนตามโครงการประกันสังคม
10. ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน

2.2.3 การจัดตั้งกองทุน

จัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น ในสำนักงานประกันสังคม เพื่อเป็นทุนค่าใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติ และเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงาน เงินกองทุนนี้ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง เป็นรายได้แผ่นดิน โดยการดำเนินงานดังกล่าวจะอยู่ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2 ฉบับ ได้แก่ 1) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

2) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งระเบียบ วิธี และข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันสังคม ข้อกำหนดเกี่ยวกับผู้ประกันตน พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ได้ให้ความหมายของผู้ประกันตนไว้ดังนี้

1. การเป็นผู้ประกันตน

“ผู้ประกันตน” หมายถึง ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้ประกันตน มี 2 ประเภท คือ

1.1 ผู้ประกันตนที่อยู่ในขอบข่ายบังคับตามกฎหมาย (ตามมาตรา 33) เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และมีอายุระหว่าง 15-60 ปีบริบูรณ์

1.2 ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ โดยเป็นผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน และสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ภายใน 6 เดือน นับตั้งแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน หรือเป็นบุคคลซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระที่สมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40

2. การขึ้นทะเบียนประกันสังคม ให้นายจ้างยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันตน อัตราค่าจ้าง และข้อความอื่นตามแบบที่เลขาธิการกำหนด ต่อสำนักงานประกันสังคม ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนและให้สำนักงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่ นายจ้างและออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง

3. ความสิ้นสุดของการเป็นผู้ประกันตน

3.1 ผู้ประกันตนโดยบังคับ จะสิ้นสุดสภาพเมื่อผู้ประกันตนตาย หรือสิ้นสภาพการจ้าง ซึ่งในกรณีที่ผู้ประกันตนสิ้นสภาพการจ้าง และได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขเวลา ก็มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในการรับบริการทางการแพทย์ สำหรับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจาก การทำงาน กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพและกรณีตายต่อไปอีก 6 เดือน นับจากวันสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

3.2 ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ จะสิ้นสุดสภาพเมื่อตาย หรือ ได้เป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายบังคับ หรือลาออกจากผู้ประกันตนโดยแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคม

4. ข้อกำหนดเกี่ยวกับเงินสมทบ

4.1 การออกเงินสมทบ ให้รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างประกันตน ออกฝ่ายละเท่า ๆ กันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ไม่เกินบัญชีท้ายพระราชบัญญัติซึ่งกำหนด

4.2 การนำส่งเงินสมทบ ให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง โดยนำส่ง เป็นเงินสมทบรวมกับส่วนของนายจ้างต่อสำนักงานประกันสังคม

ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป กำหนดฐานค่าจ้างที่นำมาคำนวณเงินสมทบรายเดือน ไม่ต่ำกว่า 1,650 บาท และไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท

5. การผัดผ่อนส่งเงินสมทบ

ถ้านายจ้างไม่ส่งเงินสมทบ หรือนำส่งเงินสมทบไม่ครบจำนวนภายในระยะเวลาที่กำหนด นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้นอัตราร้อยละ 2 ของเงินสมทบที่ยังไม่ส่งหรือที่ขาดอยู่นับแต่วันกำหนดส่งในกรณีที่นายจ้างไม่หักเงินหรือหักไว้ไม่ครบจำนวน นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบใช้เงินเต็มจำนวนพร้อมจ่ายเงินเดือนในอัตราเดียวกัน ถ้าไม่นำส่งเงินสมทบหรือเงินเพิ่มหรือนำส่งไม่ครบ ให้เลขาธิการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึดหรืออายัดทรัพย์สินของนายจ้างมาขายทอดตลาด เพื่อนำเงินเข้ากองทุน

6. ความรับผิดชอบของบุคคลภายนอกในการจ่ายเงินสมทบ

ในกรณีนายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสายจนถึง ผู้รับเหมาขั้นต้น ร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างในเงินสมทบ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ ต้องจ่ายเงินสมทบตามพระราชบัญญัตินี้

7. หนี้เงินสมทบและเงินเพิ่มเป็นหนี้บุริมสิทธิหนี้สินที่เกิดจากการไม่ชำระเงิน สมทบหรือเงินเพิ่ม ให้สำนักงานประกันสังคมมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง ซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในมูลค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้

8. สิทธิพิเศษทางภาษีอากร

- 1) ผู้ประกันตนสามารถนำเงินสมทบของตนมาหักลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามที่จ่ายจริง
- 2) เงินประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนได้รับให้ยกเว้นไม่ต้องประเมินภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

2.2.4 สิทธิประโยชน์และความคุ้มครอง

ระบบประกันสังคมจะให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกโดย กองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 และกองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ในรูปของเงินบริการทางการแพทย์ และสวัสดิการต่างๆ ซึ่งตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 กำหนดให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้าง ซึ่งประสบอันตรายที่มีสาเหตุเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ทั้งหมด 4 กรณี ได้แก่

1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
2. กรณีสูญเสียวายะ

3. กรณีทุพพลภาพ

4. กรณีตาย

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ได้กำหนดให้มีการคุ้มครองสิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตน ซึ่งประสบอันตรายที่มีสาเหตุ ไม่เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ทั้งหมด 7 กรณี ได้แก่

1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

2. กรณีคลอดบุตร

3. กรณีทุพพลภาพ

4. กรณีตาย

5. กรณีสงเคราะห์บุตร

6. กรณีชราภาพ

7. กรณีว่างงาน

เงื่อนไขในการจ่าย สิทธิประโยชน์ 7 กรณี ดังกล่าวข้างต้น มีดังนี้

1. ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายใน 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่

- ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- ค่าบำบัดทางการแพทย์
- ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- ค่ายา และค่าเวชภัณฑ์
- ค่ารถพยาบาล หรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

นอกจากนี้ผู้ประกันตนยังมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง สำหรับกรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน และในระยะหนึ่งปีปฏิทินต้องไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่การเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง ตามที่กำหนดไว้ใน กฎกระทรวง ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เกิน 180 วัน แต่ไม่เกิน 365 วัน (30 วันแรกได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จากนายจ้างก่อน)

2. ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

สำหรับผู้ประกันตนจ่ายสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน ภายใน 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนมีสิทธิเบิกคนละ 2 ครั้ง เหน่าจ่าย 13,000 บาท/ครั้ง จะรวมค่าใช้จ่าย ตั้งแต่ ฝากครรภ์ การคลอด การดูแลหลังคลอด และการบริหารทารกปกติ โดยผู้ประกันตนหญิงหรือภรรยาผู้ประกันตนชายจะเลือกรับบริการกับสถานพยาบาลใดก็ได้ สำรองจ่าย และนำสูติบัตรบุตรมาเบิกภายหลังที่สำนักงาน ประกันประกันสังคมทั่วประเทศ สำหรับผู้ประกันตนหญิงมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตร ร้อยละ 50 ของ ค่าจ้างเฉลี่ย เป็นระยะเวลา 90 วัน ซึ่งเรียกว่าเงินสงเคราะห์เพื่อการคลอดบุตร

3. ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

จากการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน จ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนทุพพลภาพ ดังนี้

- จ่ายเป็นค่าบริการทางการแพทย์ ไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท
- จ่ายเป็นเงินทดแทนการขาดรายได้ ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยตลอดชีวิต แต่ถ้ามีสมรรถภาพทางร่างกาย และจิตใจดีขึ้น เลขาธิการมีอำนาจสั่งจ่าย

4. ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 1 เดือน ภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนเดือนถึงแก่ความตาย จ่ายให้แก่บุคคล ตามที่กฎหมายกำหนดเป็นค่าทำศพ เป็นเงิน 40,000 บาท

5. ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

จ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบ มาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายใน 36 เดือน ก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน และให้ได้รับเงินสงเคราะห์บุตรคราวละไม่เกิน 2 คน ปัจจุบันเหมาจ่ายได้ 350 บาทต่อบุตร 1 คน ต่อเดือน ให้คราวละไม่เกิน 2 คน โดยบุตรแต่ละคนอายุไม่เกิน 6 ปี

6. ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

จ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 15 ปี โดยระยะเวลาในการจ่ายไม่จำเป็นต้องต่อเนื่องกัน และผู้ประกันตนต้องมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง หรือตาย หรือเป็นผู้ทุพพลภาพซึ่งจะจ่ายให้เป็นค่าเลี้ยงชีพ โดยคำนวณตามส่วนแห่งจำนวนและระยะเวลาในการส่งเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ของกฎกระทรวง

7. ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

จ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน และต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด โดยจะจ่ายให้ตั้งแต่วันที่ปลดนับแต่วันที่ว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย

อนึ่ง สำหรับข้อ 1-4 คำเนิการในปีแรกที่พระราชบัญญัติใช้บังคับข้อ 5-6 คำเนิการภายใน 6 ปี นับแต่วันพระราชบัญญัติใช้บังคับ ทั้งนี้ได้เริ่มคำเนิการตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2541 ข้อ 7 คำเนิการตามพระราชกฤษฎีกาเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2547 นอกจากนี้กฎหมายประกันสังคมได้มีข้อยกเว้นการจ่ายเงินสมทบ และระบุงการสั่งลดและตัดสิทธิประโยชน์ไว้ด้วย ในกรณีดังต่อไปนี้

1. การยกเว้นการจ่ายเงินสมทบกรณีนายจ้างจัดสวัสดิการไว้แล้ว ถ้านายจ้างจัดสวัสดิการเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนประเภทใดไว้ก่อนที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าสวัสดิการนั้นมีอัตราที่สูงกว่าประโยชน์ทดแทนตามเงินสมทบตราบเท่าที่ยังจัดสวัสดิการให้อยู่

2. การตัดลดประโยชน์ทดแทน ถ้าผู้ประกันตนหรือผู้หญิงคู่สมรสของผู้ประกันตนไปขอรับการบริการทางการแพทย์ จากสถานพยาบาลแล้วละเลย หรือไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำ หรือ คำสั่งของแพทย์โดยไม่มีสาเหตุ อันสมควร เลขธิการหรือผู้ซึ่งเลขธิการมอบหมาย จะสั่งลดประโยชน์ทดแทนได้

3. การตัดสิทธิรับประโยชน์ ถ้าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือการตายที่เกิดขึ้น เพราะเหตุที่ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิได้ค่าทำศพกรณีผู้ประกันตนตายโดยความจงใจ ให้เกิดหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น ผู้ประกันตนหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิได้รับค่าทำศพจะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน อย่างไรก็ตามในการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นนั้นหลังจากที่มีพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ออกมาบังคับใช้แล้ว ปรากฏว่าได้มีการเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ดังนี้ คือ

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเมื่อมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามในวันที่ยื่นสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน ดังต่อไปนี้

- 1) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- 2) ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติประกัน

สังคม พ.ศ.2533

- 3) ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพ

4) ไม่เป็นโรคตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด

การขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีหนึ่งตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และในเวลาเดียวกันนั้นมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่บัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกานี้ ในกรณีเดียวกัน ให้มีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนดังกล่าวได้เพียงกรณีเดียว ประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งที่เป็นตัวเงิน ถ้าผู้ประกันตนหรือบุคคลซึ่งมีสิทธิไม่มาขอรับเงินภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานฯ ให้ประโยชน์ทดแทนนั้นตกเป็นของกองทุน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกานี้ ถ้าผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบภายในระยะเวลาที่กำหนดทุกปีติดต่อกัน ให้นับระยะเวลาทุกช่วงเข้าด้วยกัน ผู้ประกันตนจะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อปรากฏว่าการทุพพลภาพหรือ การตายนั้น

1. เกิดขึ้นเพราะเหตุที่ผู้ประกันตนจงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น
2. เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ในกรณีที่ผู้ประกันตนเป็นลูกจ้างของนายจ้างหรือกิจการดังกล่าว

3. ความปรากฏต่อสำนักงานฯว่า ผู้ประกันตนแจ้งข้อความ หรือแสดงหลักฐาน เกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามในการสมัครเป็นผู้ประกันตนในสาระสำคัญอันเป็นเท็จ

2.2.5 การอุทธรณ์

กฎหมายกำหนดให้นายจ้าง ผู้ประกันตน หรือผู้อื่นใด ซึ่งได้รับคำสั่งของเลขาธิการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้แล้วไม่พอใจในคำสั่งนี้ ให้อุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งนั้น (สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2535: 38)

ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นที่สุด

2.2.6 การกำหนดโทษ

กฎหมายได้กำหนดโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 หรือพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ตามความเหมาะสมแก่ลักษณะความผิด โดยคำนึงถึงพฤติการณ์แห่งการกระทำผิด ความหนักเบาแห่งข้อหา และฐานะของผู้กระทำผิดเป็นสำคัญ และการดำเนินคดีอาญาต่อผู้ฝ่าฝืนให้ดำเนินการ ดังนี้

1. กรณีเป็นความคิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้ดำเนินการตามขั้นตอนการเปรียบเทียบ

2. กรณีเป็นความคิดที่ไม่สามารถเปรียบเทียบได้ หรือเป็นความคิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ แต่ผู้กระทำผิดไม่ยอมให้เปรียบเทียบ หรือผู้มีอำนาจเปรียบเทียบมีความเห็นไม่ควรเปรียบเทียบ หรือผู้กระทำผิดไม่ชำระค่าปรับภายในกำหนด ให้ดำเนินการโดยการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทวีศรี กรีทอง (2530) ได้ทำการศึกษาระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความพึงพอใจในงาน และมีความสุขในการดำเนินชีวิตอันนำไปสู่ความมีคุณค่าแห่งชีวิตเพียงเล็กน้อยเมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจน้อยในค่าตอบแทนและสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งต้องให้การดูแลผู้ป่วยที่มีความทุกข์ ความสูญเสีย ความหวาดกลัว ความกังวล เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความเครียดในการทำงาน เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุดตลอดเวลา จึงตกอยู่ในภาวะเครียดสูง อีกทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับก็เทียบเท่าข้าราชการทั่วไปที่มีวุฒิเดียวกัน อาจทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้

มานะ สิ้นธุวงษานนท์ (2534) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 5 ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมตามลำดับ มีสองด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ และด้านของจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมตามลำดับ และพบว่ามีอยู่ในระดับน้อยมีเพียงด้านเดียว ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข ระดับตำบล จังหวัดลพบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในกลุ่มปานกลาง ประสิทธิภาพการทำงาน การรับรู้ ค่านิยม สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี ได้ร้อยละ 66.13 ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอและยุติธรรม มีเวลาว่างสำหรับตัวเองและครอบครัวน้อย ขาดความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ การคิดโรคและความเครียด ความค้อยโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและความเห็นแก่ตัวของผู้ร่วมงานเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดลพบุรี

ผาณิต สกุลวัฒนะ (2537) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ตำแหน่งหน้าที่ และค่านิยม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ส่วนสถานภาพการสมรส และรายได้พิเศษ ไม่มีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ ตำแหน่งหน้าที่และค่านิยมสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้

กัลยา ดิษเจริญ (2538) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง ในอุตสาหกรรมขนาดกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้า และสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสภวิทยาลัทยทวารวดี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสภวิทยาลัทยทวารวดีโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี สำหรับด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมพบว่าไม่มีการส่งเสริมสุขภาพและด้านธรรมเนียมในองค์กร ส่วนใหญ่พบว่าไม่พอใจนโยบายการบริหาร และเกณฑ์ในการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

อรพิน ต้นติมูรชา (2538) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤติ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤติโรงพยาบาลศูนย์ อยู่ใน

ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ ค่านิยมทางระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ ค่านิยมทางบริการ และประสพการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 58

ประไพพร สิงหเดช (2539) ศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ พบว่า ข้าราชการกรมคุมประพฤติมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านจังหวะชีวิตอยู่ในระดับต่ำ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค และความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง

นฤดล มีเพียร (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานในแต่ละมิติ พบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย และมิติด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

นำชัย โชติประยูร (2541) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่-ลูกแถว พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่-ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันและจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับผู้บังคับหมู่-ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตร ในมิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มิติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติผลตอบแทนและรายได้ และมิติความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว

สมหวัง โอชารส (2542) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง และค่าเฉลี่ยระดับค่านิยมทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่าเฉลี่ยค่านิยมทางบริการอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และค่าเฉลี่ยค่านิยมทางราชการในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือน แผนกที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความแปรผันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ คือ การรับรู้ต่อระบบบริหารค่านิยมทางราชการ แผนกกุมารเวช ซึ่งร่วมกันทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ได้ร้อยละ 65.66

สร้อยญา วัฒนเกียรติสกุล (2544) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ครูประถมศึกษามีความเครียด ภาระงานอื่น ภาระหนี้สิน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูง ประเด็นสำคัญพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูประถมศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับงาน ด้านภาระงานอื่น ด้านภาระหนี้สิน ด้านภาระครอบครัว และด้านระยะเวลาเดินทางที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษามีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สำหรับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา

ตรีชญา นิรประสิทธิ์ (2545) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัย

ส่วนบุคคลพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ต่อเดือน ส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน และการมีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้มาตรการการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐ ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีต่อการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตร ในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคม

เปรมชัย สโรบล (2535: 43-46) ได้ทำการศึกษาปัญหางานประกันสังคม ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์หัวหน้าสำนักงานประกันสังคม เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานประกันสังคม และผู้มารับบริการประกันสังคมในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า ปัญหาการประกันสังคมเกิดจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานยังไม่พร้อมไม่เข้าใจ และไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ประกันสังคมและที่สำคัญคือ ผู้มารับ บริการยังไม่มีความเข้าใจในงานประกันสังคม และมีความคาดหวังการบริการจากโรงพยาบาลของรัฐสูง

ชนากานต์ ลือชา (2548: 1) ได้ศึกษาเรื่องความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติของผู้ประกันตนต่อระบบประกันสังคม : กรณีศึกษาผู้ประกันตนจังหวัดยโสธร พบว่าเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ประมาณหนึ่งในสาม มีช่วงอายุ 26 – 35 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท และประเภทกิจการอุตสาหกรรม จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความถี่ของการรับข่าวสาร มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ ความรู้ ความเข้าใจของผู้ประกันตนเพราะว่า การได้รับข่าวสารจำนวนมาก บ่อย ๆ อาจมีผลทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความสับสน ความชัดเจนของเนื้อหาข่าวสารที่ได้รับ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ ความเข้าใจของผู้ประกันตน เพราะจำนวนข้อมูลมาก ความเหมาะสมของวิธีการในการให้ข้อมูลข่าวสาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ ความเข้าใจของผู้ประกันตน ประสบการณ์ในการรับสิทธิประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับความรู้ ความเข้าใจของผู้ประกันตน เพราะการได้รับประสบการณ์ตรงของผู้ประกันตนที่เข้ามาใช้บริการจากสำนักงานประกันสังคม จะทำให้ผู้ประกันตนมีความสนใจในการแสวงหาความรู้มากขึ้น

เกวลี เลขาภิสิทธิ์ (2551: 1) ได้ศึกษา เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคมของผู้ประกอบการ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนครปฐม ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประกันสังคมกับความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคมของผู้ประกอบการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 377 คน พบว่าระดับความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคมของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครปฐมภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคมแตกต่างกัน และทัศนคติของผู้ประกอบการ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคม

รัชยา กุลวานิชไชยนันท์ (2535: 71) ได้ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของผู้ประกันตน ต่อการบริการทางการแพทย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ประกันตน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในปี 2535 เช่นเดียวกัน และพบว่า ผู้ประกันตนยังขาดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับการประกันสังคม เมื่อเข้ารับบริการจึงเกิดความยุ่งยาก ผู้ประกันตนส่วนใหญ่ที่เข้ารับบริการเป็นผู้มีการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 และมีรายได้ตั้งแต่ 3,001 - 6,000 บาท ซึ่งนับว่ามีการศึกษาเพียงขั้นพื้นฐาน และรายได้ค่อนข้างน้อย การประชาสัมพันธ์ในลักษณะผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อแพร่ความรู้เรื่องการประกัน สังคมน่าจะไม่เพียงพอและอาจเข้าใจยาก จึงได้เสนอแนะว่าการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจควรให้ถึงตัวผู้ประกันตนให้มากที่สุด โดยอาจใช้วิธีส่งเจ้าหน้าที่ไปให้ความรู้ในสถานประกอบการ หรือตัวแทน สหภาพแรงงานต่าง ๆ โดยตรง

อุคร ชัยวรากรณ์ (2538: 1) ได้ศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้ประกันตนต่อระบบประกันสังคม : กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี พบว่า ผู้ประกันตน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันสังคม สิทธิประโยชน์ และบทบาทหน้าที่ของตนเอง จำเป็นจะต้องให้ความรู้และสร้างความเข้าใจ โดยการจัดประชุมชี้แจงกลุ่มย่อย การเผยแพร่สื่อ โฆษณา แผ่นพับ แผ่นปลิว สื่อวิทยุ โทรทัศน์ เพื่อให้ผู้ประกันตนได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์แก่ตนเองและครอบครัว และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคม

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2543: 1) ศึกษา เรื่อง ความรู้ ความเข้าใจและพฤติกรรม ของลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและการใช้บริการกองทุนเงินทดแทน : ผลของการบริหารกองทุนเงินทดแทน ที่มีต่อลูกจ้างและความคาดหวังของลูกจ้างที่มีต่อสิทธิและบริการที่จะได้รับจากกองทุนเงินทดแทน พบว่า ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจ ผลของการบริหารกองทุนเงินทดแทนที่มีต่อลูกจ้าง และความคาดหวังของลูกจ้าง ที่สำคัญ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับข้อมูลข่าวสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

มนัสนันท์ มีครุฑ (2542: 128 - 129) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ ความเข้าใจของผู้ประกันตนเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ศึกษาเฉพาะ กรณีลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบาราसनราฐร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ไม่มี ความสัมพันธ์ต่อความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม กล่าวคือ ลูกจ้างชั่วคราวของ โรงพยาบาลบาราसनราฐร ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตลอดจนงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาวิจัยนี้ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้ศึกษามีแนวทางการดำเนินการตามระเบียบการวิจัย ดังนี้

ประชากรเป้าหมาย

การวิจัยในครั้งนี้ จะทำการศึกษาในแรงงานผู้ประกันตนที่ทำงานในสถานประกอบการ และเจ้าของกิจการเขตพื้นที่จังหวัดยะลา และขึ้นทะเบียนในระบบประกันสังคมกับสำนักงานประกันสังคม จังหวัดยะลา ที่มีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยเป็นผู้ใช้แรงงาน จำนวน 3,546 คนและเจ้าของกิจการ จำนวน 250 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษานี้ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากกรอบประชากร ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยมุ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเมื่ออยู่ในระบบประกันสังคมในจังหวัดยะลา ได้แก่

1. ผู้ประกันตนซึ่งเป็นลูกจ้างของเอกชนและส่วนราชการ
2. นายจ้างซึ่งเป็นสถานประกอบการเอกชนและส่วนราชการ

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยนี้ จะใช้ขนาดตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษาเพื่อให้ถูกต้องตรงตามหลักการทางระเบียบวิธีทางสังคมวิทยา โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการแปลผลทางสถิติตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งมีแนวทางดังต่อไปนี้

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

โดยกำหนดให้

n = จำนวนขนาดตัวอย่าง,

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 0.05

ในการศึกษาวิจัยนี้ จะใช้ขนาดตัวอย่าง (n) ที่เป็นผู้ใช้แรงงาน จำนวน 360 คน (359.45) ใช้ขนาดตัวอย่าง (n) ที่เป็นเจ้าของกิจการ จำนวน 154 คน (153.846)

การศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากกรอบประชากรด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ Accidental Sampling

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่เป็นการตอบแบบสอบถาม และส่วนที่เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างที่เป็นคำถามปลายเปิด

เครื่องมือเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน 7 ด้าน ได้แก่ คุณค่าของงานที่ทำ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ ความเข้มงวดในขณะทำงาน ความเครียดขณะทำงาน โอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน โอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงาน เป็นคำถามให้เลือกประเมิน 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนเป็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ช่วงคะแนน	ข้อความ
มากที่สุด	1	5
มาก	1	4
ปานกลาง	1	3
น้อย	1	2
น้อยที่สุด	1	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไป ประกอบด้วย สถานภาพบุคคลและครอบครัว ภาวะสุขภาพอนามัยและโภชนาการ การมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่ดี การมีสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมและได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นคำถามให้เลือกประเมิน 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนเป็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ช่วงคะแนน	ข้อความ
มากที่สุด	1	5
มาก	1	4
ปานกลาง	1	3
น้อย	1	2
น้อยที่สุด	1	1

ส่วนที่ 4 เป็นส่วนการสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง โดยเน้นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการ เช่น อันตรายในการทำงาน ความไม่ปลอดภัยอื่นๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนเป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และประเด็นอื่นๆ ที่ต้องการเสนอแนะเพิ่มเติม

การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารรายงานผลการดำเนินการของระบบประกันสังคมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย เพื่อนำมาเป็นแนวทาง ส่วนการหาคุณภาพ

เครื่องมือเก็บข้อมูลที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยมีแนวทางการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ทั้งการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ดำเนินการโดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถามว่าตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงให้ถูกต้องต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างและผ่านการตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบแล้วนำมาหาความเชื่อมั่น โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window โดยการพิจารณาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งค่าที่ยอมรับได้ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.8 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553: 418-419) จากการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ค่าที่ได้เท่ากับ 0.8623 ซึ่งถือว่ายอมรับได้

สถิติที่ใช้

สำหรับแนวทางการแปรผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีแนวทางดำเนินการ โดยจะแปลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ทางสังคม SPSS for window (Statistical Package for the Social Science/FW) ซึ่งใช้ทั้งสถิติการแปรผลอย่างง่าย โดยวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percent) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สอบถามมาวิเคราะห์แยกส่วนและรวบรวมจัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง ปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะ แล้วอธิบายผลด้วยวิธีการเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Approach Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

ในบทนี้จะจำแนกเป็นสามส่วน โดยส่วนแรกเป็นผลการศึกษาว่าด้วยข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่สองเป็นผลการศึกษาว่าด้วยการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างและผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม ส่วนสุดท้ายเป็นผลการศึกษาว่าด้วยการศึกษาคุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไปของลูกจ้างและผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม ซึ่งรายละเอียด ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปกลุ่มตัวอย่างการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 514 คน ประกอบด้วย ลูกจ้างจำนวน 360 คน และผู้ประกอบการ จำนวน 154 คน ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากศึกษามีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา

ลักษณะจำแนก	จำนวน (n = 514)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	366	72.2
หญิง	148	28.8
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	100	19.5
31 – 40 ปี	154	30.0
41 – 50 ปี	211	41.1
50 ปีขึ้นไป	49	9.5
สถานภาพ		
โสด	61	11.9
สมรส	382	74.3
หม้าย/หย่าร้าง	70	13.6
อื่นๆ	1	0.2

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะจำแนก	จำนวน (n = 514)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมต้นหรือต่ำกว่า	253	49.2
มัธยมปลาย/ปวช.	102	19.8
ปวส./อนุปริญญา	41	8.0
ปริญญาตรี	79	15.4
สูงกว่าปริญญาตรี	39	7.9

จากตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ เป็นเพศหญิง 148 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.8 และเพศชาย 366 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.2 จำแนกตาม อายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.1 และอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.0 ซึ่งส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 74.3 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมต้นหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 49.2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ รายได้ปัจจุบัน ค่าใช้จ่ายต่อเดือน โดยเฉลี่ย ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาที่อยู่ในระบบประกันสังคม

ลักษณะจำแนก	จำนวน (n = 514)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ		
ระยะ 1-3 ปี	72	14.0
ระยะ 4-6 ปี	192	37.4
ระยะ 7-9 ปี	218	42.4
ระยะ 10 ปีขึ้นไป	31	6.0
รายได้ปัจจุบัน (บาท/เดือน)		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	116	22.6
5,000 – 10,000 บาท	260	50.6
10,001-15,000 บาท	97	18.9
15,001 บาทขึ้นไป	41	8.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะจำแนก	จำนวน (n = 514)	ร้อยละ
ค่าใช้จ่ายต่อเดือนโดยเฉลี่ย		
ต่ำกว่า 3,000 บาท	18	3.5
3,000 – 5,000 บาท	92	17.9
5,001 – 7,000 บาท	207	40.3
7,001 – 9,000 บาท	62	12.1
9,001 – 12,000 บาท	90	17.5
12,001 บาทขึ้นไป	49	8.8
ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน		
ลูกจ้างรายวัน/ลูกจ้างชั่วคราว	252	49.0
พนักงาน/ลูกจ้างประจำ	124	24.1
หัวหน้างาน/ผู้ช่วยผู้จัดการ	92	17.9
ผู้จัดการขึ้นไป/เจ้าของกิจการ	46	8.9
ระยะเวลาที่อยู่ในระบบประกันสังคม		
ระยะเวลา 5-10 ปี	490	95.0
ระยะเวลา 11-15 ปี	18	3.5
ระยะเวลา 16- 20 ปี	5	1.0
ระยะเวลา 21 ปีขึ้นไป	1	0.2

จากตาราง 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในสถานประกอบการระยะ 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.4 โดยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 5,001 – 7,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 50.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 7,000 บาท โดยคิดเป็นร้อยละ 40.3 และส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 252 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.0 และเป็นผู้อยู่ในระบบประกันสังคมมาแล้ว ระยะเวลา 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 95

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างและผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับที่
1	คุณค่าของงานที่ทำ	3.250	0.755	ดี	1
2	ความเครียดขณะทำงาน	3.145	0.745	ปานกลาง	2
3	ความมั่นคง/ปลอดภัยในการทำงาน	3.125	0.745	ปานกลาง	3
4	ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ	3.125	0.74	ปานกลาง	4
5	ความเข้มงวดในขณะทำงาน	3.116	0.763	ปานกลาง	5
6	โอกาสเรียนรู้/ความก้าวหน้าใน งาน	3.115	0.77	ปานกลาง	6
7	โอกาสได้รับทราบผลการ ปฏิบัติงาน	3.115	0.76	ปานกลาง	7
	รวม	3.142	0.754	ปานกลาง	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างและผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม สรุปโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.142$, S.D. = 0.754) และเมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ ด้านคุณค่าของงานที่ทำอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.755) ความเครียดขณะทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.145$, S.D. = 0.745) ด้านความมั่นคง/ปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.125$, S.D. = 0.745) ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.125$, S.D. = 0.74) ความเข้มงวดในขณะทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.116$, S.D. = 0.763) โอกาสเรียนรู้/ความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.115$, S.D. = 0.77) โอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.115$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณค่าของงานที่ทำ ความมั่นคง/ปลอดภัย ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
คุณค่าของงานที่ทำ			
1. ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ สนุกกับงานอย่างสม่ำเสมอ	3.22	0.750	ปานกลาง
2. งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญและมีความหมาย ต่อหน่วยงาน	3.19	0.760	ปานกลาง
รวม	3.25	0.755	ดี
ความมั่นคง/ปลอดภัยในการทำงาน			
1. งานที่รับผิดชอบสามารถสร้างรายได้และ ความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ท่านและครอบครัวได้	3.09	0.740	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกปลอดภัยตลอดเวลาทำงาน และ มีระบบเฝ้าระวังความเสี่ยงที่ดี	3.16	0.740	ปานกลาง
รวม	3.125	0.740	ปานกลาง
ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ			
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ	3.12	0.740	ปานกลาง
2. เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.10	0.750	ปานกลาง
รวม	3.11	0.745	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านคุณค่าของงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างทำงานด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ สนุกกับงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.75) และกลุ่มตัวอย่างเห็นว่างานที่รับผิดชอบนั้นมีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.76) ส่วนคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคง/ปลอดภัยในการทำงานนั้น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่างานที่รับผิดชอบสามารถสร้างรายได้และความเป็นอยู่

ที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.74) และกลุ่มตัวอย่างรู้สึกปลอดภัยตลอดเวลาทำงาน และเห็นว่าสถานประกอบการมีระบบเฝ้าระวังความเสี่ยงที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.74) และคุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.74) และเห็นว่าเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.75)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเข้มงวดในขณะทำงาน ความเครียดขณะทำงาน โอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน โอกาสเรียนรู้/ความก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
ความเข้มงวดในขณะทำงาน			
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจอย่างเต็มที่	3.10	0.750	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.16	0.760	ปานกลาง
3. เมื่อท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาท่านจะให้คำแนะนำมากกว่าตำหนิ	3.09	0.780	ปานกลาง
รวม	3.116	0.763	ปานกลาง
ความเครียดขณะทำงาน			
1. ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน แม้ว่าบางครั้งจะทำให้เครียดบ้าง	3.12	0.750	ปานกลาง
2. ท่านสามารถหากิจกรรมอื่นๆ ทำนอกเหนือจากงานเมื่อรู้สึกเครียดได้	3.17	0.740	ปานกลาง
รวม	3.145	0.745	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ความคิดเห็น
โอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน			
1. ท่านได้รับการสรุปผลงานพร้อม คำแนะนำ ชี้แจงอย่างสม่ำเสมอ	3.12	0.74	ปานกลาง
2. ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือปฏิบัติงานอย่างอื่นอย่างยุติธรรม ตามความสามารถในการทำงาน	3.11	0.78	ปานกลาง
รวม	3.115	0.76	ปานกลาง
โอกาสเรียนรู้/ความก้าวหน้าในงาน			
1. ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างเหมาะสมกับผลงาน	3.15	0.76	ปานกลาง
2. ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานอยู่ในระดับ ที่พอใจ ตลอดจนมีโอกาสเรียนรู้และเข้ารับ การอบรมอย่างสม่ำเสมอ	3.08	0.78	ปานกลาง
รวม	3.115	0.77	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความเข้มงวดในขณะทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจอย่างเต็มที่ที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.75) และรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.76) และเห็นว่าเมื่อทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำมากกว่าตำหนิ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.78) ส่วนคุณภาพชีวิตด้านความเครียดขณะทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างรู้สึกมีความสุขกับการทำงานแม้ว่าบางครั้งจะทำให้เครียดบ้าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.75) และสามารถหากิจกรรมคลายเครียดนอกเหนือจากงานได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.74) คุณภาพชีวิตด้านโอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการสรุปผลงานพร้อม คำแนะนำ ชี้แจงอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.74) และได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือปฏิบัติงาน

อย่างอื่นอย่างยุติธรรมตามความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.78) คุณภาพชีวิตด้านโอกาสเรียนรู้/ความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมกับผลงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.76) และได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานอยู่ในระดับที่พอใจ ตลอดจนมีโอกาสรู้และเข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.78)

การศึกษาคุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไปของลูกค้าและผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากศึกษามีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อ	คุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไป	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
1	สถานภาพบุคคลและครอบครัว	3.301	0.655	ปานกลาง	1
2	มีสวัสดิการและความมั่นคง ทางสังคม	3.106	0.750	ปานกลาง	2
3	ภาวะสุขภาพอนามัยและ โภชนาการ	3.073	0.761	ปานกลาง	3
4	มีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่ ดี	3.061	0.760	ปานกลาง	4
5	มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม/ การยอมรับจากสังคม	3.055	0.743	ปานกลาง	5
	รวม	3.119	0.734	ปานกลาง	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 6 พบว่า คุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไปของลูกค้าและผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม สรุปโดยภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.119$, S.D. = 0.734) และเมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ด้านสถานภาพบุคคลและ

ครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.301$, S.D. = 0.655) การมีสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม อยู่ในระดับ ($\bar{X} = 3.106$, S.D. = 0.750) ด้านภาวะสุขภาพอนามัยและโภชนาการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.073$, S.D. = 0.761) การมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.061$, S.D. = 0.760) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม/การยอมรับจากสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.055$, S.D. = 0.743) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ สถานภาพบุคคลและครอบครัวภาวะสุขภาพอนามัยและโภชนาการ การมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่ดี

คุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไป	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
สถานภาพบุคคลและครอบครัว			
1. ท่านมีความสำคัญกับครอบครัวและเป็นที่รัก ของคนในครอบครัวท่าน	3.733	0.464	ดี
2. ครอบครัวท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และปรึกษาหารือกันเกือบทุกเรื่อง	3.033	0.778	ปานกลาง
3. สมาชิกในครอบครัวเป็นกำลังใจให้ท่าน เรื่องการทำงานเสมอ	3.138	0.723	ปานกลาง
รวม	3.301	0.655	ปานกลาง
ภาวะสุขภาพอนามัยและโภชนาการ			
1. ท่านเป็นคนที่ไม่มีโรคประจำตัว มีเพียง เจ็บป่วยหรือเป็นไข้เล็กน้อยๆ	3.105	0.753	ปานกลาง
2. ท่านมีเวลาดูแลตนเองโดยการออกกำลังกาย และพักผ่อนอยู่เป็นประจำเสมอ	3.060	0.781	ปานกลาง
3. ท่านใส่ใจเรื่องอาหาร การกินตลอดจน การเสริมสุขภาพแบบต่างๆ เสมอ	3.054	0.750	ปานกลาง
รวม	3.073	0.761	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไป	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
มีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่ดี			
1. ท่านพักอาศัยอยู่ในบ้านตนเองหรือบ้านเช่าที่ มั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย	3.083	0.774	ปานกลาง
2. บริเวณรอบๆ บ้านหรือที่พักอาศัยของท่าน สะอาดไม่มีกลิ่นเหม็น หรือเสียงดังรบกวน	3.064	0.738	ปานกลาง
3. อากาศในบริเวณที่พักของท่านปลอดโปร่ง ถ่ายเทได้สะดวก และเย็นสบายกำลังดี	3.037	0.767	ปานกลาง
รวม	3.061	0.760	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 7 พบว่า คุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไปโดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตด้านสถานภาพบุคคลและครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลสำคัญและเป็นที่รักของคนในครอบครัว อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.733$, S.D. = 0.464) และระดับความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.033$, S.D. = 0.778) และเห็นว่าสมาชิกในครอบครัวเป็นกำลังใจเรื่องการทำงานเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.138$, S.D. = 0.723) ส่วนคุณภาพชีวิตด้านภาวะสุขภาพอนามัยและโภชนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นคนที่ไม่มีโรคประจำตัว มีเพียงเจ็บป่วยหรือเป็นไข้เล็กๆ น้อยๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.105$, S.D. = 0.753) และเป็นบุคคลที่ให้เวลาดูแลตนเองโดยการออกกำลังกายและพักผ่อนอยู่เป็นประจำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.060$, S.D. = 0.781) เป็นบุคคลที่ใส่ใจเรื่องอาหาร การกินตลอดจนการเสริมสุขภาพแบบต่างๆเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.054$, S.D. = 0.750) คุณภาพชีวิตด้านมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างพักอาศัยอยู่ในบ้านตนเองหรือบ้านเช่าที่มั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.083$, S.D. = 0.774) และบริเวณรอบๆ บ้านหรือที่พักอาศัยของท่าน สะอาดไม่มีกลิ่นเหม็น หรือเสียงดังรบกวน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.064$, S.D. = 0.738) และอากาศในบริเวณที่พักของท่านปลอดโปร่ง ถ่ายเทได้สะดวก และเย็นสบายกำลังดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.037$, S.D. = 0.767)

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ การมีสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม/การยอมรับจากสังคม

คุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไป	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
การมีสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม			
1. ท่านพอใจกับสาธารณูปโภคในละแวกที่พัก ของท่าน เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า ถนน	3.171	0.744	ปานกลาง
2. ท่านพอใจกับการให้บริการของหน่วยงาน ภาครัฐ ทั้ง โรงพยาบาล สถานีตำรวจ ที่ว่าการ อำเภอ เทศบาล หรือ อบต.	3.109	0.736	ปานกลาง
3. บริเวณละแวกบ้านของท่านมีความปลอดภัย ไม่มีโจร ผู้ร้าย หรือขโมย	3.037	0.770	ปานกลาง
รวม	3.106	0.750	ปานกลาง
มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม/การยอมรับจาก สังคม			
1. เข้าร่วมทำกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ในบทบาทต่างๆ	3.023	0.764	ปานกลาง
2. ให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆ กับคนอื่นหรือเพื่อน บ้านในชุมชนอยู่เป็นประจำ	3.068	0.736	ปานกลาง
3. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจาก เพื่อนๆ เสมอ	3.075	0.728	ปานกลาง
รวม	3.055	0.743	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 8 พบว่า คุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไปโดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการมีสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างพอใจกับสาธารณูปโภคในละแวกที่พักของท่าน เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า ถนน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.171$, S.D. = 0.744) พอดีกับการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ ทั้ง โรงพยาบาล สถานีตำรวจ ที่ว่าการอำเภอ เทศบาล หรือ อบต. อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.109$, S.D. = 0.736) และกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริเวณละแวกบ้านของท่านมีความปลอดภัย ไม่มีโจร ผู้ร้าย หรือขโมยอยู่ใน

ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.037$, S.D. = 0.770) ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม/การยอมรับจากสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมทำกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ในบทบาทต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.023$, S.D. = 0.764) กลุ่มตัวอย่างให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆ กับคนอื่นหรือเพื่อนบ้านในชุมชนอยู่เป็นประจำอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.068$, S.D. = 0.736) ตลอดจนความคิดเห็นของได้รับการยอมรับจากเพื่อนๆ เสมออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.075$, S.D. = 0.728)

ประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตทั้งการทำงานและในสังคมทั่วไปพบว่ามีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มลูกจ้างและผู้ประกอบการ โดย ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ลูกจ้าง พบว่า คุณภาพชีวิตดีขึ้นหลังจากเข้ามาอยู่ในระบบประกันสังคมโดยเกือบทั้งหมดพอใจกับความเป็นอยู่ ทั้งเรื่องหลักประกัน ความมั่นคงด้านการทำงานและความมั่นคงในอนาคต ในขณะที่การดูแลขณะเจ็บป่วยแม้จะรู้สึกพอใจว่ายังไม่เข้าระบบประกันสังคมหาก แต่ยังพบว่ามีปัญหาเรื่องการบริการและราคาค่าบริการ ในประเด็นเดียวกันนี้ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่มองว่า คุณภาพชีวิตของตนไม่เปลี่ยนแปลง หากแต่เต็มใจและเห็นด้วยที่จะให้ลูกจ้างมีหลักประกัน โดยเห็นว่าคุณภาพชีวิตลูกจ้างดีขึ้นหลังจากที่ไปขึ้นทะเบียนกับระบบประกันสังคม โดยเฉพาะความมั่นคงเรื่องการรักษาพยาบาล ทั้งนี้ พบว่าลูกจ้างในสถานประกอบการทำงานได้ดีขึ้น อาจจะเพราะข้อวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหาเรื่องสวัสดิการลดลง

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการ โดยเฉพาะประสบการณ์การได้รับอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเรื่องอุบัติเหตุและความประมาท ซึ่งมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นหลายรูปแบบตั้งแต่เล็กน้อย เช่น หกล้ม ลื่น จนเสียชีวิต พบว่าข้อวิตกเกี่ยวกับประสบการณ์การได้รับอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานมักจะเป็นลูกจ้างเพศชายมากกว่า โดยพบว่าในสถานประกอบการเกี่ยวกับการแปรรูปไม้ยางพารา พบว่าลูกจ้างมีประสบการณ์การได้รับอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานจนเสียชีวิต เมื่อสัมภาษณ์ต่อ พบว่า หลังจากเสียชีวิตผู้ประกอบการได้มีการเข้าช่วยเหลือครอบครัวและติดต่อเงินชดเชยจากระบบประกันตนให้ ทำให้ลูกจ้างพอใจในการดูแลทั้งจากผู้ประกอบการและระบบประกันสังคม ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความรู้สึกไม่ปลอดภัยอื่นๆ พบว่า เกือบทั้งหมดเป็นกังวลเรื่องความไม่ปลอดภัยจากปัญหาความไม่สงบอยู่ในระดับมาก

เกี่ยวกับความต้องการอื่นๆ หลังจากขึ้นทะเบียนในระบบประกันสังคมแล้ว พบว่า อยากให้เพิ่มคุณภาพการให้บริการ โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล ความสะดวกเมื่อต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล ตลอดจนอยากให้ระบบประกันสังคมขยายให้ครอบคลุมสิทธิอื่นๆ นอกจากการชดเชยรายได้ และรักษาพยาบาล เช่น การมีสวัสดิการเรื่องการศึกษาบุตรหากเป็นไปได้ โดยพบว่าลูกจ้างที่มีครอบครัวแล้วเสนอแนะว่าควรพิจารณาประเด็นดังกล่าวด้วย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

ในส่วนนี้จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนแรก คือ สรุปผลการวิจัย ส่วนที่สอง คือ การอภิปรายผล และส่วนสุดท้าย คือ ข้อเสนอแนะ ซึ่งจะเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้หลักๆ มีอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและส่วนที่สองเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไปของลูกจ้างและผู้ประกอบการที่อยู่ในระบบประกันสังคม โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ส่วนตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ คุณค่าของงานที่ทำ ความมั่นคง/ปลอดภัยในการทำงาน ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ ความเข้มงวดในขณะทำงาน ความเครียดขณะทำงาน โอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน โอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงาน ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไป ได้แก่ สถานภาพบุคคลและครอบครัว ภาวะสุขภาพอนามัยและโภชนาการ มีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่ดี มีสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม/การยอมรับจากสังคม โดยมีตัวแปรตามคือคุณภาพชีวิตลูกจ้างภายใต้ระบบประกันสังคม ทั้งนี้โดยการศึกษาในลูกจ้างและผู้ประกอบการที่อยู่ในระบบประกันสังคมที่ขึ้นทะเบียนกับ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดยะลา ที่มีภูมิลำเนาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดยะลา และขึ้นทะเบียนกับระบบประกันสังคมมาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 514 คน โดยเป็นลูกจ้างจำนวน 360 คน เจ้าของกิจการ จำนวน 154 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิง 148 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.8 และเพศชาย 366 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.2 พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.1 และส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 74.3 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมต้นหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 49.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ระยะ 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.4 โดยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 5,001 – 7,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 50.6 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.3 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 252 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.0 โดยได้ขึ้นทะเบียนกับระบบประกันสังคมมาแล้ว ระยะเวลา 5-10 ปี คิด

เป็นร้อยละ 95 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ทั้งนี้ ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างและผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม สรุปโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็น ดังนี้ ด้านคุณค่าของงานที่ทำ อยู่ในระดับดี ความเครียดขณะทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคง/ปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ความเข้มงวดในขณะทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โอกาสเรียนรู้/ความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไปของลูกจ้างและผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม สรุปโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ ด้านสถานภาพบุคคลและครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง การมีสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านภาวะสุขภาพอนามัยและโภชนาการ อยู่ในระดับปานกลาง การมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม/การยอมรับจากสังคม อยู่ในระดับ ตามลำดับ

และพบว่า ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งกลุ่มลูกจ้างและผู้ประกอบการพบประเด็นที่น่าสนใจ คือ คุณภาพชีวิตทั้งการทำงานและในสังคมทั่วไปพบว่ามีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มลูกจ้างและผู้ประกอบการ โดยคุณภาพชีวิตลูกจ้างพบว่าดีขึ้นหลังจากเข้ามาอยู่ในระบบประกันสังคม ส่วนผู้ประกอบการส่วนใหญ่มองว่า คุณภาพชีวิตของตนไม่เปลี่ยนแปลง หากแต่เต็มใจและเห็นด้วยที่จะให้ลูกจ้างมีหลักประกัน โดยเห็นว่าคุณภาพชีวิตลูกจ้างดีขึ้นหลังจากที่ไปขึ้นทะเบียนกับระบบประกันสังคม และพบว่าลูกจ้างในสถานประกอบการทำงานได้ดีขึ้น เพราะข้อวิตกกังวลลดลง นอกจากนี้เกี่ยวกับประสบการณ์การได้รับอันตรายในขณะปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเรื่องสุดิวสัยและความประมาท พบว่าข้อวิตกเกี่ยวกับประสบการณ์การได้รับอันตรายในขณะปฏิบัติงานมักจะเป็นลูกจ้างเพศชายมากกว่า ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ พบว่า เกือบทั้งหมดเป็นกังวลเรื่องความไม่ปลอดภัยจากปัญหาความไม่สงบในระดับมาก

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่าโดยรวมลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตทั้งจากการทำงานและการใช้ชีวิตในสังคมทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างและผู้ใช้แรงงานที่ทำการศึกษามาก่อนหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ทั้งนี้

เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านพบว่าคุณภาพชีวิตจากการทำงานในด้านคุณค่าของงานที่ทำ อยู่ในระดับดี ในขณะที่คุณภาพชีวิตด้าน โอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด ซึ่งหากมีการส่งเสริม โดยการเพิ่มโอกาสให้ลูกจ้างและพนักงานรับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองย่อมจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นและอาจจะสามารถยกระดับการทำงานให้ดียิ่งขึ้นในอนาคตได้ ส่วนคุณภาพชีวิตจากการใช้ชีวิตในสังคมทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าคุณภาพชีวิตจากการใช้ชีวิตในสังคมทั่วไป ด้านสถานภาพบุคคลและครอบครัว อยู่ในระดับสูงสุด ส่วนคุณภาพชีวิตในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม/การยอมรับจากสังคม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นไปได้ว่าลูกจ้างและผู้ประกอบการให้ความสนใจต่อเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นหลัก โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลสำคัญของครอบครัวหรือที่เรียกว่าเป็นหัวแรงหลักของครอบครัว ดังนั้นการใส่ใจต่อลูกจ้างในสถานประกอบการจึงเป็นการเพิ่มสวัสดิการแก่ครอบครัวของลูกจ้างในทางอ้อม ในด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม ซึ่งอยู่ในระดับที่น้อย อาจจะเพราะไม่ค่อยมีเวลาร่วมกิจกรรมทางสังคมเท่าที่ควร ซึ่งสถานประกอบการสามารถเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาประเด็นดังกล่าว โดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆทั้งภายในองค์กร และกิจกรรมร่วมอื่นๆทางสังคมด้วยจะดียิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างและผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม โดยพิจารณาในองค์ประกอบที่มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานควรมีการปรับปรุงแนวทางการให้ลูกจ้างรับรู้ผลปฏิบัติงานเพื่อให้ลูกจ้างสามารถพัฒนางานและความภูมิใจในการทำงานของตน นอกจากนี้ควรจัดสรรสวัสดิการ โดยจัดทุนการศึกษาสำหรับบุตรด้านความมั่นคงและ โอกาสความก้าวหน้า เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานมานานหลายปี แต่ยังคงมีสภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายปี โอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานน้อย จึงเห็นควรหรือน่าจะได้รับความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ด้วยการได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำหรือพนักงาน และนอกจากนั้นปรับปรุงแนวทางการควบคุม กำกับการทำงานของลูกจ้างให้อยู่ในระดับที่ไม่เข้มงวดจนทำให้เกิดความเครียดแก่ลูกจ้าง

2. คุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไป แม้โดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลางแต่ควรมีการพัฒนาและจัดการเรื่องสภาพแวดล้อมและที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้าง เช่น การจัดสรรบ้านพักสำหรับผู้ที่ต้องเดินทางมาทำงาน ไกล หรือผู้ที่ต้องอาศัยบ้านเช่าในปัจจุบัน เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง พัฒนาสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่น่าพักอาศัย และนำทำงาน อีกประการ คือ พัฒนาระบบราชการการทำงานโดย

ส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกันในสังคมการทำงาน เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมและ
ยกระดับการยอมรับในฐานะสมาชิกเพื่อคุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไปดีขึ้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งโดยละเอียด
ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- จำลอง ศรีประสาธน์. 2531. “สวัสดิการสังคมกับการประกันสังคม”. นิตยสาร
การประชาสงเคราะห์.
- นีออน กลิ่นรัตน์. 2533. ความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติ : การสร้างเครื่องมือวัดในการวิจัย
ทางสาธารณสุข. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.
- ธีรชัย เต็ดขาด. 2544. การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต
และทรัพย์สินของชุมชน : ศึกษาเฉพาะประชาชนในพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล
หลักสอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดิน ปรัชญพฤต. 2533. สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บัณฑิต ชนชัยเศรษฐวุฒิ. 2535. รายงานการศึกษาสำรวจเรื่องสถานการณ์บังคับใช้กฎหมายประกัน
สังคม. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณ์พงศ์พงษ์.
- รัชยา กุลวานิชไชยนันท์. 2535. ความพึงพอใจของผู้ประกันตนต่อการบริการทางการแพทย์ :
ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้ประกันตนในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล. ภาคนิพนธ์
ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสังคม (เกริก).
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2533. กฎหมายประกันสังคม. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ธรรมนิติ
จำกัด.
- วิชิต หล่อจ๊ะระชุนท์กุล นฤมล สะอาด โนม และวิมา ฉายศิลป์รุ่งเรือง. 2550. วารสารพัฒนาบริหาร
ศาสตร์ : การประกันสังคมเกษตรกรรมเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง. ปีที่ 47 ฉบับที่ 1/2550.
- วิไลเดือน พรอนันต์. 2535. ความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติของผู้ประกันตนต่อการได้รับ
ความคุ้มครอง : กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม
พ.ศ. 2533 ในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. 2529. การประกันสังคมไทย แนวทางสู่ความเป็นจริง : 12 คำถามกับ
แนวความคิดการประกันสังคม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- สุจิริต ศรีประพันธ์ และคณะ. 2534. ผลกระทบของระบบประกันสุขภาพต่อระบบบริการ
สาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข.

- สุนันท์ คัลโกสุม. 2524. การวัดพฤติกรรมด้านความรู้และความคิด. เอกสารวิชาการ โรงเรียน
พระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม.
- สุวรรณณี ธรรมโรจน์. 2547. ความรู้ความเข้าใจของลูกจ้างบริษัทเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ
ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ศึกษากรณีบริษัทบางลำพูคอนโดมิเนียม จำกัด และบริษัท
เดชมอเตอร์ จำกัด. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2538. พระราชบัญญัติ
ประกันสังคม พ.ศ.2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 1)
พ.ศ.2537.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2536. สังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการวัดและประเมินผลการศึกษา : ทฤษฎีและ
วิธีการวัดด้วยพุทธิพิสัย. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อมร รักษาสัตย์. 2533. การสร้างความมั่นคงในสังคมด้านการจัดการสวัสดิการและการประกัน
สังคม : แนวคิด ปรัชญา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ป.บ.พ.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

พระราชบัญญัติประกันสังคม

พ.ศ. 2533

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2533

เป็นปีที่ 45 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

มาตรา 2⁽¹⁾ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป เว้นแต่บทบัญญัติหมวด 2 ของลักษณะ 2 ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับและบทบัญญัติมาตรา 40 ให้ใช้บังคับภายในสี่ปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 3 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

(1)⁽²⁾ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

(2) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ

(4) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

(5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล

(6) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ค่าจ้าง หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะ เวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่ นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่อ อย่งไร

วันทำงาน หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

ผู้ประกันตน หมายความว่า ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้

การคลอดบุตร หมายความว่า การที่ทารกออกจากครรภ์มารดา ซึ่งมีระยะเวลาตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่ายี่สิบแปดสัปดาห์ไม่ว่าทารกจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่

ทุพพลภาพ หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพ ของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาพปกติของจิตใจ จนไม่สามารถ ทำงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด

ว่างงาน หมายความว่า การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเนื่องจาก นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง

กองทุน หมายความว่า กองทุนประกันสังคม

สำนักงาน หมายความว่า สำนักงานประกันสังคม

คณะกรรมการ หมายความว่า คณะกรรมการประกันสังคม

กรรมการ หมายความว่า กรรมการประกันสังคม

พนักงานเจ้าหน้าที่ หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการ ตามพระราชบัญญัตินี้

เลขาธิการ หมายความว่า เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

รัฐมนตรี หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6⁽¹⁾ ในการคำนวณค่าจ้างเพื่อการออกเงินสมทบ ให้ถือเอา ค่าจ้างที่คิดเป็นรายเดือนเป็นเกณฑ์คำนวณ

ในการคำนวณค่าจ้างที่มีใช้ค่าจ้างรายเดือนให้เป็นค่าจ้างรายเดือน ให้ถือว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริงในเดือนใดเป็นค่าจ้างรายเดือนของเดือนนั้น

เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาการส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนให้ถือว่าเงินสมทบที่หักจากค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างในเดือนใดเป็นการจ่ายเงินสมทบของเดือนนั้น และไม่ว่าเงินสมทบนั้นจะได้หักไว้หรือนำส่งเดือนละกี่ครั้ง ให้ถือว่ามิระยะเวลาในการจ่ายเงินสมทบเท่ากับหนึ่งเดือน

มาตรา 7 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวง กำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้น ค่าธรรมเนียมและกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้ บังคับได้

ลักษณะ 1

บททั่วไป

หมวด 1

คณะกรรมการประกันสังคม

มาตรา 8⁽¹⁾ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการประกันสังคม ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข และผู้แทนสำนักงานประกันสังคมเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และเลขาธิการเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลใดเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการก็ได้

รัฐมนตรีจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินห้าคนให้เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการก็ได้ ซึ่งในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางระบบงาน ประกันสังคม ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทางกฎหมาย และผู้ทรงคุณวุฒิอื่น

มาตรา 9 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้

(2) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวง และระเบียบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(3) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินของกองทุน

(4) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน

(5) พิจารณางบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนและ รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานในส่วนที่เกี่ยวกับการประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้

(6) ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่คณะกรรมการอื่นหรือสำนักงาน

(7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการอาจมอบหมายให้ สำนักงานเป็นผู้ปฏิบัติเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการต่อไปก็ได้

มาตรา 10 กรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้ แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา 11 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 10 กรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) รัฐมนตรีให้ออก

(4) เป็นบุคคลล้มละลาย

(5) วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งบุคคลในประเภทเดียวกันตามมาตรา 8 เป็นกรรมการแทน และ ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

ในกรณีที่รัฐมนตรีแต่งตั้งที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นในระหว่างที่ที่ปรึกษาซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของที่ปรึกษาที่ได้รับแต่งตั้งไว้แล้ว

มาตรา 12 ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งดำรงตำแหน่งครบตามวาระแล้ว แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่ากรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มาตรา 13 การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติในที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 14⁽¹⁾ ให้มีคณะกรรมการการแพทย์คณะหนึ่ง ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการอื่น มีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบหกคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งและผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการ และเลขานุการ

ประธานกรรมการและกรรมการอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพเวชกรรมสาขาต่าง ๆ และให้อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

ให้นำมาตรา 10 วรรคสอง มาตรา 11 มาตรา 12 และมาตรา 13 มาใช้บังคับโดยอนุโลม มาตรา 15 คณะกรรมการการแพทย์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินงานในการให้บริการทางการแพทย์

(2) กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในการรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนตามมาตรา 59 มาตรา 63 มาตรา 66 มาตรา 68 มาตรา 70 และมาตรา 72

(3) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวง ตามมาตรา 64

(4) ให้คำปรึกษาและแนะนำในทางการแพทย์แก่คณะกรรมการ คณะกรรมการ อุตสาหกรรม และสำนักงาน

(5) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการ การแพทย์ หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา 16 คณะกรรมการหรือคณะกรรมการการแพทย์จะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการ หรือคณะกรรมการการแพทย์มอบหมาย ก็ได้

การประชุมของคณะอนุกรรมการ ให้นำมาตรา 13 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 17 คณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์ และคณะอนุกรรมการมีอำนาจสั่งให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งส่งเอกสารหรือข้อมูลที่ทำเป็นมาพิจารณาได้ ในการนี้จะสั่งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงด้วยก็ได้

มาตรา 18 กรรมการ ที่ปรึกษา กรรมการการแพทย์ กรรมการอุทธรณ์และอนุกรรมการ อาจได้รับเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอย่างอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

หมวด 2

สำนักงานประกันสังคม

มาตรา 19 ให้จัดตั้งสำนักงานประกันสังคมขึ้นในกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการ คณะกรรมการอื่น และคณะอนุกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้
- (2) เก็บ รวบรวม และวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคม
- (3) จัดทำทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตนซึ่งต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน
- (4) ปฏิบัติการตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน
- (5) กระทำกิจการอย่างอื่นตามที่รัฐมนตรี คณะกรรมการ คณะกรรมการอื่นหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

มาตรา 20 ให้เลขาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งราชการ ของสำนักงาน และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในสำนักงาน เพื่อการนี้ให้มีรองเลขาธิการคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการ

ให้เลขาธิการและรองเลขาธิการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

หมวด 3
กองทุนประกันสังคม

มาตรา 21 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงานประกันสังคมเรียกว่า กองทุนประกันสังคม เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่บัญญัติไว้ในลักษณะ 3 และเป็นค่าใช้จ่ายตามมาตรา 24 วรรคสอง

มาตรา 22⁽¹⁾ กองทุน ประกอบด้วย

- (1) เงินสมทบจากรัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 40 และมาตรา 46
- (2) เงินเพิ่มตามมาตรา 39 มาตรา 49 และมาตรา 53
- (3) ผลประโยชน์ของกองทุนตามมาตรา 26
- (4) เงินค่าธรรมเนียมตามมาตรา 45
- (5) เงินที่ได้รับจากการบริจาคหรือเงินอุดหนุน
- (6) เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 47 มาตรา 47 ทวิ มาตรา 50 มาตรา 53

และมาตรา 56

- (7) เงินอุดหนุนหรือเงินอุดหนุนราชการที่รัฐบาลจ่ายตามมาตรา 24 วรรคสาม
- (8) เงินค่าปรับที่ได้จากการเปรียบเทียบตามมาตรา 102
- (9) รายได้อื่น

มาตรา 23 เงินกองทุนตามมาตรา 22 ให้เป็นของสำนักงานและ ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา 24 เงินกองทุนให้จ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้

คณะกรรมการอาจจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละสิบของเงินสมทบของแต่ละปีเพื่อจ่ายตามมาตรา 18 และเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงาน

ในกรณีที่เงินกองทุนไม่พอจ่ายตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้รัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุนหรือเงินอุดหนุนราชการให้ตามความจำเป็น

มาตรา 25 การรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา 26 การจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา 27⁽¹⁾ ภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้คณะกรรมการเสนอบุคคลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

บุคคลและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าวให้รัฐมนตรีเสนอต่อนายกรัฐมนตรี เพื่อนำเสนอรัฐสภาเพื่อทราบ และจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 4

การสำรวจการประกันสังคม

มาตรา 28 เพื่อประโยชน์แก่การประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้จะตราพระราชกฤษฎีกาเพื่อสำรวจปัญหาและข้อมูลด้านแรงงานก็ได้

ในพระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยให้ระบุ

- (1) วัตถุประสงค์ในการสำรวจ
- (2) เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่จะทำการสำรวจ
- (3) กำหนดเวลาการใช้บังคับพระราชกฤษฎีกาซึ่งจะต้องไม่เกินสองปี

มาตรา 29 เมื่อได้ตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 28 แล้ว ให้เลขาธิการประกาศกำหนด

- (1) แบบสำรวจ
- (2) ระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งแบบสำรวจให้แก่นายจ้าง
- (3) กำหนดเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันให้นายจ้างต้องส่งคืนแบบสำรวจที่ได้

กรอกรายการแล้วแก่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งต้องระบุไว้ในแบบสำรวจด้วย

การประกาศตามมาตรานี้ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 30 แบบสำรวจตามมาตรา 29(1) ที่จะต้องส่งไปยังนายจ้างให้ส่งโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ หรือให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างจะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว และอยู่หรือทำงานในบ้าน หรือสำนักงานที่ปรากฏว่าเป็นของนายจ้างนั้นก็ได้

ถ้าไม่สามารถส่งตามวิธีในวรรคหนึ่งได้ ให้ใช้วิธีปิดแบบสำรวจไว้ใน ที่ซึ่งเห็นได้ง่ายที่สำนักงานของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวและเวลาได้ล่วงพ้นไปเกินสิบห้าวันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับแบบสำรวจนั้นแล้ว

มาตรา 31 เมื่อนายจ้างได้รับแบบสำรวจแล้ว ให้นายจ้างกรอกรายการในแบบสำรวจทุกข้อตามความเป็นจริง แล้วส่งแบบสำรวจที่ได้กรอกรายการนั้นคืนให้แก่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 29(3)

มาตรา 32 บรรดาข้อความหรือตัวเลขที่ได้กรอกไว้ในแบบสำรวจให้ถือเป็นความลับ ห้ามมิให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้เปิดเผยข้อความหรือตัวเลขนั้นแก่บุคคลซึ่งไม่มีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่การประกันสังคม หรือการคุ้มครองแรงงาน หรือเพื่อประโยชน์แก่การสอบสวนหรือการ พิจารณาคดี

ลักษณะ 2

การประกันสังคม

หมวด 1

การเป็นผู้ประกันตน

มาตรา 33⁽¹⁾ ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วตามวรรคหนึ่ง เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป

มาตรา 34 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันตน อัตราค่าจ้าง และข้อความอื่นตามแบบที่เลขาธิการกำหนด ต่อสำนักงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน

มาตรา 35 ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงมอบให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหา ลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจซึ่งกระทำในสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานของผู้ประกอบกิจการและเครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ทำงานนั้น ผู้ประกอบ

กิจการเป็นผู้จัดหา กรณีเช่นว่านี้ผู้ประกอบกิจการย่อมอยู่ในฐานะนายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(1) ในกรณีที่ผู้รับเหมาค่าแรงตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ยื่นแบบรายการต่อสำนักงาน ตามมาตรา 34 ในฐานะนายจ้าง ให้ผู้รับเหมาค่าแรงมีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้เช่นเดียวกับนายจ้าง ในกรณีเช่นว่านี้ให้ผู้ประกอบกิจการหลุดพ้นจากความรับผิดในหนี้เงินสมทบและเงินเพิ่มเพียงเท่าที่ผู้รับเหมาค่าแรงได้นำส่งสำนักงาน

มาตรา 36 เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 แล้วให้สำนักงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่นายจ้างและออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 37 ในกรณีที่ความปรากฏแก่สำนักงานหรือจากคำร้อง ของลูกจ้างว่านายจ้าง ไม่ยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 หรือยื่นแบบ รายการแล้ว แต่ไม่มีชื่อลูกจ้างบางคนซึ่งเป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 ในแบบรายการนั้น ให้สำนักงานมีอำนาจบันทึกรายละเอียดในแบบรายการ ตามมาตรา 34 โดยพิจารณาจากหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แล้วออกหนังสือสำคัญ แสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคม ให้แก่นายจ้าง และหรือออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 36 แล้วแต่กรณี

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เลขานุการหรือผู้ซึ่งเลขานุการมอบหมาย จะดำเนินการสอบสวนก่อนก็ได้

มาตรา 38 ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น

- (1) ตาย
- (2) สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตาม (2) ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขเวลาที่ก่อให้เกิดสิทธิตามบทบัญญัติในลักษณะ 3 แล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิตามบทบัญญัติในหมวด 2 หมวด 3 หมวด 4 และหมวด 5 ต่อไป อีกหกเดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

มาตรา 39⁽³⁾ ผู้ใดเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงิน สมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลง ตามมาตรา 38(2) ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความ จำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขานุการกำหนดภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุด ความเป็นผู้ประกันตน จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง ต้องส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 46 วรรคสอง ให้เป็นไปตามอัตรา ที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย

ให้ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละครั้งภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดไป

ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งซึ่งไม่ส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสาม ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวัน หรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

มาตรา 40 บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน

หลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตามมาตรา 54 ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับ ประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 41⁽¹⁾ ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น

- (1) ตาย
- (2) ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 อีก
- (3) ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยการแสดงความจำนงต่อ สำนักงาน
- (4) ไม่ส่งเงินสมทบสามเดือนติดต่อกัน
- (5) ภายในระยะเวลาสิบสองเดือนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบเก้าเดือน

การสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (4) สิ้นสุดลงตั้งแต่เดือนแรกที่ไม่ส่งเงินสมทบ และการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (5) สิ้นสุดลงในเดือนที่ส่งเงินสมทบไม่ครบเก้าเดือน

ให้นำความในมาตรา 38 วรรคสองมาใช้บังคับแก่ผู้ประกันตนที่สิ้นสุด ความเป็นผู้ประกันตนตาม (3) (4) และ (5) โดยอนุโลม

มาตรา 42 เพื่อก่อสิทธิแก่ผู้ประกันตนในการขอรับประโยชน์ทดแทนตามบทบัญญัติลักษณะ 3 ให้นับระยะเวลาประกันตนตามมาตรา 33 และหรือมาตรา 39 ทุกช่วงเข้าด้วยกัน

มาตรา 43 กิจการใดที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้ แม้ว่าภายหลังกิจการนั้นจะมีจำนวนลูกจ้างลดลงเหลือน้อยกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม ให้กิจการดังกล่าวอยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้ต่อไปจนกว่าจะเลิกกิจการ และให้ลูกจ้างที่เหลืออยู่เป็นผู้ประกันตนต่อไป ในกรณี queกิจการนั้นได้รับลูกจ้างใหม่เข้าทำงาน ให้ลูกจ้างใหม่นั้นเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย แม้ว่าจำนวนลูกจ้างรวมทั้งสิ้นจะไม่ถึงจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม

มาตรา 44⁽²⁾ ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการที่ได้ยื่นไว้ต่อสำนักงานเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงาน ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด เพื่อขอ

เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการ ภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ให้นำความในมาตรา 37 มาใช้บังคับแก่กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้โดยอนุโลม

มาตรา 45 ในกรณีที่หนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมหรือบัตรประกันสังคมสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้นายจ้างหรือผู้ประกันตนยื่นคำขอรับใบแทนหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมหรือใบแทนบัตรประกันสังคมแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลายหรือชำรุดดังกล่าว ทั้งนี้ ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

หมวด 2

เงินสมทบ

มาตรา 46 ให้รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

สำหรับการประกันตนตามมาตรา 39 ให้รัฐบาลและผู้ประกันตน ออกเงินสมทบเข้ากองทุน โดยรัฐบาลออกหนึ่งเท่าและผู้ประกันตนออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกตามที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

การกำหนดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่ง ให้กำหนดโดยคำนึงถึง ประโยชน์ทดแทนและค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานตามมาตรา 24

(1) ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของ ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แต่ละคน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละคน สำหรับเศษของเงินสมทบที่มีจำนวนตั้งแต่ห้าสิบสตางค์ขึ้นไปให้นับเป็นหนึ่งบาท ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้งในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายรายให้คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละราย

มาตรา 47⁽²⁾ ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้นายจ้างหักค่าจ้างของ ผู้ประกันตนตามจำนวนที่ต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตาม มาตรา 46 และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการดังกล่าวแล้วให้ถือว่าผู้ประกันตน ได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง

ให้นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ตามวรรคหนึ่ง และเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง ส่งให้แก่สำนักงานภายในวันที่สิบห้าของเดือน ถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้ พร้อมทั้งยื่นรายการแสดงการส่งเงินสมทบ ตามแบบที่เลขาธิการกำหนด

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบตามที่บัญญัติไว้ในวรรคสอง โดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนหรือเงินสมทบในส่วนของนายจ้างส่งให้แก่สำนักงานเกินจำนวนที่ต้องชำระ ให้นายจ้างหรือผู้ประกันตนยื่นคำร้องขอรับเงินในส่วนที่เกินคืนได้ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ถ้านายจ้างหรือผู้ประกันตนมิได้เรียกเอาเงินดังกล่าวคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่นำส่งเงินสมทบ หรือไม่มารับเงินคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่รับแจ้งให้มารับเงิน ให้เงินนั้นตก เป็นของกองทุน

มาตรา 47 ทวิ⁽³⁾ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลาในมาตรา 47 วรรคสอง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีคำเตือนเป็นหนังสือ ให้นายจ้างนำเงินสมทบที่ค้างชำระและเงินเพิ่มมาชำระภายในกำหนด ไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น ถ้านายจ้างได้รับคำเตือนดังกล่าว แล้วแต่ยังไม่นำเงินสมทบที่ค้างชำระและเงินเพิ่มมาชำระภายในกำหนด ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจประเมินเงินสมทบและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างนำส่งได้ ดังนี้

(1) ถ้านายจ้างเคยนำส่งเงินสมทบมาแล้ว ให้ถือว่าจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างมีหน้าที่นำส่งในเดือนต่อมาแต่ละเดือนมีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบ ในเดือนที่นายจ้างได้นำส่งแล้วเดือนสุดท้ายเต็มเดือน

(2) ถ้านายจ้างซึ่งมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้แต่ไม่ยื่นแบบรายการตาม มาตรา 34 หรือยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 แล้ว แต่ไม่เคยนำส่งเงินสมทบ หรือยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 โดยแจ้งจำนวนและรายชื่อลูกจ้างน้อยกว่าจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่จริง ให้ประเมินเงินสมทบจากแบบรายการที่นายจ้างเคยยื่นไว้ หรือจากจำนวนลูกจ้างที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบ แล้วแต่กรณี โดยถือว่าลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนในอัตราที่ได้เคยมีการยื่นแบบรายการไว้ แต่ถ้าไม่เคยมีการยื่นแบบรายการหรือยื่นแบบรายการไม่ครบถ้วน ให้ถือว่าลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างรายเดือนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในท้องถิ่นนั้น คุณด้วยสามสิบ

ในกรณีที่มีการพิสูจน์ได้ภายในสองปีนับแต่วันที่มีการแจ้งการประเมินเงินสมทบตามวรรคหนึ่งว่าจำนวนเงินสมทบที่แท้จริงที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องนำส่งมีจำนวนมากกว่าหรือน้อยกว่าจำนวนเงินสมทบที่พนักงานเจ้าหน้าที่ประเมินไว้ ตาม (1) หรือ (2) ให้สำนักงานมีหนังสือแจ้งผลการพิสูจน์ให้นายจ้างทราบ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบผลการพิสูจน์ เพื่อให้ นายจ้าง

นำส่งเงินสมทบเพิ่มเติมภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง หรือยื่นคำขอต่อสำนักงานเพื่อขอให้คืนเงินสมทบ ถ้านายจ้างไม่มารับเงินดังกล่าวคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ ทราบผลการพิสูจน์ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

การนำส่งค่าเดือน การแจ้งจำนวนเงินสมทบที่ประเมินได้ และการแจ้งผลการพิสูจน์ให้นำความในมาตรา 30 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 48 ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายรายให้ นายจ้างทุกรายมีหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรา 46 และมาตรา 47

มาตรา 49 นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือในส่วนของผู้ประกันตนหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 47 ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมีได้นำส่ง หรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่ นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

ในกรณีที่นายจ้างมิได้หักค่าจ้างของผู้ประกันตน เพื่อส่งเป็นเงินสมทบหรือหักไว้แล้วแต่ยังไม่ครบจำนวนตามมาตรา 47 วรรคหนึ่ง ให้นายจ้างรับผิดชอบใช้เงินที่ต้องส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนเต็มจำนวน และต้องจ่ายเงินเพิ่มในเงินจำนวนนี้ตามวรรคหนึ่งนับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ และในกรณีเช่นว่านี้สิทธิที่ผู้ประกันตนพึงได้รับคงมีเสมือนหนึ่งว่าผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบแล้ว

มาตรา 50 เลขานุการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบและ หรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวนตามมาตรา 49 ทั้งนี้ เพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อให้ได้รับเงินที่ค้างชำระ

การมีคำสั่งให้ยึด आयัด หรือขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง จะกระทำได้ต่อเมื่อได้ส่งค่าเดือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินสมทบและหรือเงินเพิ่มที่ค้างมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้นและนายจ้างไม่ชำระภายในกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดดังกล่าวให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด आयัด และขายทอดตลาด และชำระเงินสมทบและเงินเพิ่มที่ค้างชำระ ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่นายจ้างโดยเร็ว ถ้านายจ้างมิได้เรียกเอาเงินที่เหลือ คืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุน

มาตรา 51 หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระเงินสมทบและหรือเงินเพิ่มให้สำนักงานมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในมูลค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 52 ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในเงินสมทบซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 53⁽¹⁾ ให้นำบทบัญญัติมาตรา 49 มาตรา 50 และมาตรา 51 มาใช้บังคับโดยอนุโลมแก่ผู้รับเหมาช่วงตามมาตรา 52 ซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบ หรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนด

ลักษณะ 3

ประโยชน์ทดแทน

หมวด 1

ทั่วไป

มาตรา 54 ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 73 มีสิทธิได้รับ ประโยชน์ทดแทนจากกองทุน ดังต่อไปนี้

- (1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- (2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
- (3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
- (4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
- (5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
- (6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
- (7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตาม มาตรา 39

มาตรา 55 ในกรณีที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับกรณีประสบ อันตรายหรือเจ็บป่วย หรือกรณีทุพพลภาพ หรือกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน หรือกรณีคลอดบุตร หรือกรณีสงเคราะห์บุตร หรือกรณีชราภาพ หรือกรณีว่างงาน ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 ที่เข้าทำงานก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าสวัสดิการนั้นมีกรณีใดที่จ่ายในอัตราสูงกว่าประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ นายจ้างนั้นนำระเบียบข้อบังคับ

เกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงานหรือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งกำหนดสวัสดิการที่ว่า นั้นมาแสดงต่อคณะกรรมการเพื่อขอลดส่วนอัตราเงินสมทบในประเภทประโยชน์ทดแทนที่ นายจ้าง ได้จัดสวัสดิการให้แล้วจากอัตราเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างนั้น ต้องจ่ายเข้ากองทุนตาม มาตรา 46 และให้นายจ้างใช้อัตราเงินสมทบในส่วน ที่เหลือภายหลังคิดส่วนลดดังกล่าวแล้วมาคำนวณ เงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน และเงินสมทบในส่วนของนายจ้างที่ยังมีหน้าที่ต้องส่งเข้ากองทุน เพื่อการจ่าย ประโยชน์ทดแทนในส่วนอื่นต่อไป

การขอลดส่วนอัตราเงินสมทบและการพิจารณาหักส่วนลดอัตราเงินสมทบ ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 56⁽¹⁾ ผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใดเห็นว่าตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ ทดแทน ในกรณีใดตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 54 และประสงค์จะขอรับประโยชน์ ทดแทนนั้น ให้ยื่นคำขอรับ ประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่มิสิทธิขอรับ ประโยชน์ทดแทนนั้น และให้เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งการ โดยเร็ว

ประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งที่เป็นตัวเงิน ถ้าผู้ประกันตนหรือบุคคลซึ่ง มีสิทธิ ไม่มารับภายในสองปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

มาตรา 57⁽²⁾ การคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ให้คำนวณโดยนำค่าจ้างสามเดือนแรกของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณ เงินสมทบที่นายจ้างนำส่งสำนักงานแล้วย้อนหลังเก้าเดือน หารด้วยเก้าสิบ แต่ถ้าผู้ประกันตนมีหลักฐาน พิสูจน์ได้ว่าถ้านำค่าจ้างของสามเดือนอื่นในระยะเวลาเก้าเดือนนั้นมาคำนวณแล้วจะมีจำนวนสูงกว่า ก็ให้นำค่าจ้างสามเดือนนั้น หารด้วยเก้าสิบ หรือในกรณีที่ผู้ประกันตนยังส่งเงินสมทบไม่ครบเก้าเดือน ให้ นำค่าจ้างสามเดือนสุดท้าย ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่นายจ้างได้นำส่งสำนักงาน แล้วหารด้วยเก้าสิบเป็นเกณฑ์คำนวณ

สำหรับการคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ ให้แก่ผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 นั้น ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบตาม มาตรา 39 วรรคสอง

มาตรา 58 การรับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ในกรณีที่ เป็นบริการทาง การแพทย์ ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนจะต้อง รับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาล ตามมาตรา 59

รายละเอียดและเงื่อนไขเกี่ยวกับบริการทางการแพทย์ที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของ ผู้ประกันตนจะได้รับ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา 59 ให้เลขาธิการประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขต ท้องที่ และชื่อสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีสิทธิไปรับบริการทางการแพทย์ได้

ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ ถ้าทำงานหรือมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตท้องที่ใด ให้ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตท้องที่นั้น เว้นแต่ในกรณี ที่ในเขตท้องที่นั้น ไม่มีสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่ง หรือมีแต่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีเหตุผลสมควรที่ไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลดังกล่าวได้ ก็ให้ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาล ตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตท้องที่อื่นได้

ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้ผู้ประกันตน มีสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ที่ต้องจ่ายให้แก่สถานพยาบาลอื่นนั้นตามจำนวนที่สำนักงานกำหนด โดยคำนึงถึงสภาพของการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย การคลอดบุตร สภาพทางเศรษฐกิจของแต่ละเขตท้องที่ และลักษณะ ของการบริการทางการแพทย์ที่ได้รับ ทั้งนี้ จะต้องไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์ กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา 60 ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไปรับ บริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลแล้วละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำ หรือคำสั่งของแพทย์โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เลขานุการหรือผู้ซึ่งเลขานุการ มอบหมายจะสั่งลดประโยชน์ทดแทนก็ได้ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการแพทย์

มาตรา 61⁽¹⁾ ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 38 วรรคสอง มาตรา 73 หรือมาตรา 73 ทวิ ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อปรากฏว่า การประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือการทุพพลภาพ หรือการตายนั้นเกิดขึ้น เพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวจงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น

มาตรา 61 ทวิ⁽²⁾ ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาด รายได้ตาม มาตรา 64 และมาตรา 71 หรือเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการ คลอดบุตรตามมาตรา 67 ในเวลา เดียวกัน ให้มีสิทธิขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้หรือเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ในประเภทใดประเภท หนึ่งได้เพียงประเภทเดียว โดยให้แสดงความจำนงตามแบบที่เลขาธิการกำหนด

หมวด 2

ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

มาตรา 62⁽³⁾ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน

มาตรา 63 ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่

- (1) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (2) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (3) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (4) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (5) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (6) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ผู้ประกันตนที่ต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ ให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 64 ด้วย

มาตรา 64 ในกรณีที่ผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ใน อัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 สำหรับการที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน และในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทินต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน เว้นแต่การเจ็บป่วย ด้วยโรคเรื้อรังตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันแต่ไม่เกินสามร้อยหกสิบห้าวัน

ระยะเวลาได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ให้เริ่มนับแต่วันแรกที่ต้องหยุดงานตามคำสั่งของแพทย์จนถึงวันสุดท้ายที่แพทย์กำหนดให้หยุดงาน หรือจนถึงวันสุดท้ายที่หยุดงาน ในกรณีที่ผู้ประกันตนกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดเวลา ตามคำสั่งของแพทย์แต่ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือมีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

สัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วแต่กรณี ผู้ประกันตน ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามวรรคหนึ่งจนกว่าสิทธิได้รับเงินค่าจ้างนั้น ได้สิ้นสุดลงจึงจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนดังกล่าวเท่าระยะเวลาที่คงเหลือ และถ้าเงินค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างในกรณีใดน้อยกว่าเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนในส่วนที่ขาดด้วย

หมวด 3

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

มาตรา 65⁽¹⁾ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยา หรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตน โดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยาทั้งนี้ ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับ สำหรับการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง

มาตรา 66 ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ได้แก่

- (1) ค่าตรวจและรับฝากครรภ์
- (2) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (4) ค่าทำคลอด
- (5) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (6) ค่ารับบาลและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด
- (7) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (8) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ⁽²⁾ ผู้ประกันตนซึ่งต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้ได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 67 ด้วย

มาตรา 67⁽³⁾ ในกรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง เป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตาม มาตรา 57 เป็นเวลาเก้าสิบวัน

มาตรา 68 ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตน ไม่สามารถรับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 66 ได้ เนื่องจากผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตน ไม่ได้คลอดบุตรในสถานพยาบาลตามมาตรา 59 ให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนการคลอดบุตรตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด 4

ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

มาตรา 69⁽¹⁾ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน

มาตรา 70 ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ได้แก่

- (1) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (2) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (4) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (5) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ
- (6) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจและอาชีพ
- (7) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา 71⁽²⁾ ในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการ ทำงานให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้าง ตามมาตรา 57 ตลอดชีวิต

มาตรา 72 ในกรณีที่คณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพ ของผู้ประกันตนได้รับการฟื้นฟูตามมาตรา 70(6) จนมีสภาพดีขึ้นแล้ว ให้เลขธิการ หรือผู้ซึ่งเลขธิการมอบหมายพิจารณาสั่งลดเงินทดแทนการขาดรายได้ เนื่องจากการทุพพลภาพได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

⁽³⁾ ในกรณีที่ได้มีการลดเงินทดแทนการขาดรายได้ตามวรรคหนึ่งไปแล้วต่อมาในภายหลังปรากฏว่าเหตุทุพพลภาพนั้นมีสภาพเสื่อมลง ถ้าคณะกรรมการ การแพทย์วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพ

นั้นเสื่อมลงไปจากที่เคยวินิจฉัยไว้ตามวรรคหนึ่งให้เลขานุการพิจารณาเพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้
นั้นได้

หมวด 5

ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

มาตรา 73⁽¹⁾ ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย
เนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมา
แล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือนให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ดังนี้

(1) เงินค่าทำศพตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อย
เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้จ่ายให้แก่บุคคล
ตามลำดับ ดังนี้

(ก) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหน้าที่สระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการ
ศพผู้ประกันตน

(ข) สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐาน แสดงว่า
เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(ค) บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(2) เงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตน
ทำหน้าที่สระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มีหน้าที่สระบุไว้ก็ให้
นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน ดังนี้

(ก) ถ้าก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้ว ตั้งแต่สามสิบหก
เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึงสิบปี ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือน
ที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วยสาม

(ข) ถ้าก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สิบปีขึ้นไป
ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของ ค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57
คูณด้วยสิบ

มาตรา 73 ทวิ⁽²⁾ ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพตามมาตรา 71 ถึงแก่ความตาย
ให้นำความในมาตรา 73 มาใช้บังคับโดยอนุโลม โดยให้นำเงิน ทดแทนการขาดรายได้ที่ผู้ประกันตน
ได้รับในเดือนสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตายมา เป็นเกณฑ์ในการคำนวณ

ในกรณีและผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพนั้นอยู่ในข่ายที่จะได้รับเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์กรณีและผู้ประกันตนถึงแก่ความตายในฐานะที่เป็นผู้ประกันตน และในฐานะที่เป็นผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพตามวรรคหนึ่ง ในเวลาเดียวกัน ให้มีสิทธิ ได้รับเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์กรณีและผู้ประกันตนถึงแก่ความตายตาม มาตรา 73 เพียงทางเดียว

หมวด 6

ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

มาตรา 74 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณี สงเคราะห์บุตรต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปีและได้รับสงเคราะห์ในจำนวนบุตรไม่เกินสองคน

มาตรา 75 ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร ได้แก่

- (1) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร
- (2) ค่าเล่าเรียนบุตร
- (3) ค่ารักษาพยาบาลบุตร
- (4) ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 7

ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

มาตรา 76 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบห้าปีไม่ว่าระยะเวลาสิบห้าปีนั้นจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม และผู้ประกันตนนั้นต้องมีอายุครบห้าสิบห้าปี บริบูรณ์ขึ้นไป

มาตรา 77 ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพให้จ่ายโดยคำนวณตามส่วน แห้งจำนวน และระยะเวลาการส่งเงินสมทบ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน กฎกระทรวง

หมวด 8

ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

มาตรา 78 ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้า เดือนก่อนการว่างงานและจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหา ให้หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานและได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงาน ตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

(2) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีสาเหตุจากทุจริต ต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็น เวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(3) ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามหมวด 7 ในลักษณะนี้
มาตรา 79 ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงาน ตั้งแต่วันที่ แปรนับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนด ในกฎกระทรวง

ลักษณะ 4

พนักงานเจ้าหน้าที่และการตรวจตราและควบคุม

มาตรา 80 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของ ลูกจ้าง ในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตกหรือในระหว่างเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริง ตรวจสอบทรัพย์สินหรือเอกสาร หลักฐานอื่น ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสาร ที่เกี่ยวกับการจ้างการจ่ายค่าจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง การจ่ายเงินสมทบ และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องหรือนำเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบ หรือกระทำการอย่างอื่นตาม สมควรเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง ในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) คັນสถานที่หรือยานพาหนะใด ๆ ที่มีข้อสงสัยโดยมีเหตุอันควรเชื่อว่ามีทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน โดยให้กระทำในระหว่างเวลาทำการหรือในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก เว้นแต่การคั่นในระหว่างเวลาดังกล่าวยังไม่แล้วเสร็จจะกระทำต่อไปก็ได้

(3) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง หรือสิ่งอื่นที่จำเป็นมาเพื่อประกอบการพิจารณาทั้งนี้ ให้นำความในมาตรา 30 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(4) ยึดหรืออายัดทรัพย์สินของนายจ้างตามคำสั่งของเลขาธิการตามมาตรา 50 ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน

ในการปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานเจ้าหน้าที่จะนำข้าราชการหรือ ลูกจ้างในสำนักงานไปช่วยปฏิบัติงานด้วยก็ได้

มาตรา 81 ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 80 ให้บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา 82 ในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัว

บัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 83 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงาน เจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 84 เพื่อประโยชน์ในการตรวจตราและควบคุมงานอันเกี่ยวกับการประกันสังคม ให้นายจ้างจัดให้มีทะเบียนผู้ประกันตนและให้เก็บรักษาไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างพร้อมที่จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจได้

ทะเบียนผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่เลขาธิการ กำหนด

มาตรา 84 ทวิ⁽¹⁾ กำหนดเวลาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 39 มาตรา 45 มาตรา 47 มาตรา 47 ทวิ และมาตรา 56 ถ้าผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามกำหนดเวลานั้น มิได้อยู่ในประเทศหรือมีเหตุจำเป็นจนไม่สามารถจะปฏิบัติตามกำหนดเวลานั้นได้ และได้ยื่นคำร้องก่อนสิ้นกำหนดเวลานั้นเพื่อขอขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาโดยแสดงเหตุแห่งความจำเป็น เมื่อเลขาธิการเห็นเป็นการสมควรจะขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาออกไปได้ตามความจำเป็นแก่กรณี แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินไปกว่าหนึ่งเท่าของระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในมาตรานั้น ๆ การขยายเวลาตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 39 หรือมาตรา 47 ไม่เป็นเหตุให้ลดหรืองดเงินเพิ่ม

ลักษณะ 5 การอุทธรณ์

มาตรา 85⁽¹⁾ นายจ้าง ผู้ประกันตน หรือบุคคลอื่นใด ซึ่งไม่พอใจในคำสั่งของเลขานุการ หรือของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่เป็นคำสั่งตามมาตรา 50 ให้มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 86 ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์คณะหนึ่งซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางระบบงานประกันสังคม

ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแรงงาน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างสามคนและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างสามคน และให้ผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งทั้งคณะมีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบสามคน

มาตรา 87 ให้คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัย อุทธรณ์ที่ยื่นตามมาตรา 85

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้แจ้งคำวินิจฉัยนั้นเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบ

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์นั้น ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจ ให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นที่สุด

มาตรา 88 การอุทธรณ์ไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของเลขานุการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่กรณีที่ผู้อุทธรณ์ได้ยื่นคำร้องต่อเลขานุการขอให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นไว้ ก่อน ถ้าเลขานุการเห็นสมควรจะสั่งให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวไว้เพื่อรอคำวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้

มาตรา 89 คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อช่วยเหลือในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่มอบหมายได้ เมื่อคณะอนุกรรมการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายแล้วให้เสนอความเห็นหรือรายงาน ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์

การประชุมของคณะอนุกรรมการ ให้นำความในมาตรา 13 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 90 ให้กรรมการอุทธรณ์อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา 91 ให้นำบทบัญญัติมาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 และ มาตรา 17 มาใช้บังคับ
แก่คณะกรรมการอุทธรณ์โดยอนุโลม

ลักษณะ 6

บทกำหนดโทษ

มาตรา 92 ผู้ใดไม่ให้ถ้อยคำหรือไม่ส่งเอกสาร หลักฐาน หรือข้อมูลที่จำเป็นตาม
คำสั่งของคณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์ คณะกรรมการอุทธรณ์ คณะอนุกรรมการ หรือ
พนักงานเจ้าหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำ
ทั้งปรับ

มาตรา 93 ผู้ใดโดยเจตนาไม่กรอกรายการในแบบสำรวจ กรอกรายการในแบบสำรวจ
ไม่ครบถ้วน หรือไม่ส่งแบบสำรวจคืนภายในเวลาที่กำหนดต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 94 ผู้ใดกรอกข้อความหรือตัวเลขในแบบสำรวจ โดยรู้ว่าเป็นเท็จ ต้องระวาง
โทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 95 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 32 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน หกเดือนหรือปรับไม่
เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 96⁽¹⁾ นายจ้างผู้ใดโดยเจตนาไม่ยื่นแบบรายการต่อสำนักงานภายในกำหนด
เวลาตามมาตรา 34 หรือไม่แจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงานขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการ
ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 44 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่น
บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นความผิดต่อเนื่อง ผู้กระทำต้องระวางโทษ
ปรับอีกวันละไม่เกินห้าพันบาทตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม

มาตรา 97⁽²⁾ นายจ้างผู้ใดยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 หรือ แจ้งเป็นหนังสือขอ
เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา 44 โดยเจตนากรอกข้อความเท็จในแบบรายการ
หรือแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงเป็นเท็จในหนังสือแจ้งขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติม ต้อง
ระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 98 ผู้ใดขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกตามสมควรแก่พนักงานเจ้าหน้าที่
ในการปฏิบัติการตามมาตรา 80 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท
หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 99 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 84 ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 100 ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้าง อันเป็นข้อเท็จจริงที่ตามปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสามพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่ เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน หรือการสอบสวนหรือการพิจารณาคดี

มาตรา 101 ในกรณีที่นิติบุคคลเป็นผู้กระทำความผิดและถูกลงโทษ ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าผู้แทนของนิติบุคคล กรรมการทุกคน และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการของนิติบุคคลนั้น ต้องระวางโทษเช่นเดียวกับ นิติบุคคลนั้นด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้รู้เห็นเป็นใจในการกระทำความผิดนั้น หรือ ได้จัดการตามสมควรเพื่อป้องกันมิให้เกิดความผิดนั้นแล้ว

มาตรา 102 ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษถึงจำคุก หรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง สำหรับความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือความผิดที่มีโทษปรับหรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน เว้นแต่โทษตามมาตรา 95 ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

- (1) เลขานุการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (2) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิด ตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบได้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้เลขานุการหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบเมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระ เงินค่าปรับ ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา 103 ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาสามปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป

⁽¹⁾ พระราชบัญญัตินี้จะใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคนในท้องที่ใดและเมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 104 ให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในกรณีทุพพลภาพ และในกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และในกรณีคลอดบุตร นับแต่วันที่บทบัญญัติหมวด 2 ของลักษณะ 2 ใช้บังคับ

⁽²⁾ การจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา แต่ทั้งนี้ต้องไม่ช้ากว่าวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2541

สำหรับการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานจะเริ่มดำเนินการเมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ

นายกรัฐมนตรี

อัตราค่าธรรมเนียม

- (1) ใบแทนหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียน ประกันสังคม ฉบับละ 50 บาท
 (2) ใบแทนบัตรประกันสังคม ฉบับละ 10 บาท

**อัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติ

อัตราเงินสมทบ

ผู้ออกเงินสมทบ

อัตราเงินสมทบเป็นร้อยละ
ของค่าจ้างของผู้ประกันตน

1. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ทุพพลภาพ ตาย และคลอดบุตร

- | | |
|-----------------|-----|
| (1) รัฐบาล | 1.5 |
| (2) นายจ้าง | 1.5 |
| (3) ผู้ประกันตน | 1.5 |

2. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ

- | | |
|-----------------|---|
| (1) รัฐบาล | 3 |
| (2) นายจ้าง | 3 |
| (3) ผู้ประกันตน | 3 |

3. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

- | | |
|-----------------|---|
| (1) รัฐบาล | 5 |
| (2) นายจ้าง | 5 |
| (3) ผู้ประกันตน | 5 |

หมายเหตุ:- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2497 มาเป็นเวลานานแล้วแต่ในขณะนั้นสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมยังไม่อำนวยให้นำกฎหมายนั้นมาใช้บังคับ ปัจจุบันนี้การพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและสังคมได้ก้าวหน้าไปมากสมควรสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจาก

การทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับกรณีว่างงานซึ่งให้หลักประกันเฉพาะลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

[ความในมาตรา 1 ถึงมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แล้ว

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

มาตรา 38 ผู้ใดมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนในฐานะ ผู้ประกันตนก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับอยู่เพียงใด ก็ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนนั้นต่อไปจนครบตามสิทธิ

มาตรา 39 ลูกจ้างชั่วคราวของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่นที่สิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่าจะได้ส่งเงินสมทบมาแล้วเท่าใด ให้ลูกจ้างชั่วคราวนั้นมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามบทบัญญัติในหมวด 2 หมวด 3 หมวด 4 และหมวด 5 ของลักษณะ 3 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ต่อไปอีกหกเดือนนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ

ให้นำความในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ มาใช้บังคับกับลูกจ้างชั่วคราวที่สิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง โดยอนุโลม

มาตรา 40 เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการส่งเงินสมทบตามพระราชบัญญัตินี้ เงินสมทบของแต่ละเดือนไม่ว่าจะมีจำนวนกี่วันและไม่ว่าจะได้หักไว้และได้นำส่งเดือนละกี่ครั้งก็ตาม ถ้าได้ส่งหรือได้ถือว่าส่งเข้ากองทุน แล้วก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่ามิระยะเวลาในการจ่ายเงินสมทบเท่ากับหนึ่งเดือน

มาตรา 41 บรรดาเงินที่นายจ้างหรือผู้ประกันตนมีสิทธิเรียกคืนก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าไม่มีผู้ใดมายื่นคำขอต่อสำนักงานเพื่อขอเงิน ดังกล่าวคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ตกเป็นของ กองทุน

มาตรา 42 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ:- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีข้อขัดข้องและมีปัญหาในทางปฏิบัติเกิดขึ้นหลายประการ ทำให้ผู้ประกันตนไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่เจตนารมณ์ของกฎหมาย นอกจากนั้น วิธีปฏิบัติบางเรื่องในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวยังมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ยุ่งยากสลับซับซ้อน เกิดภาระแก่นายจ้าง และไม่เอื้ออำนวยประโยชน์และการให้บริการแก่นายจ้างและผู้ประกันตน สมควรแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

*[รก.2537/63ก/3/30 ธันวาคม 2537]

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตของลูกจ้างภายใต้ระบบประกันสังคม : กรณีศึกษาจังหวัดยะลา

Quality of Life of the Employees and Employers in The Social Security System : A Case Study
of Yala Province

คำชี้แจง

- 1) แบบสอบถามชุดนี้ สำหรับเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย 4 ตอน คือ
 - ส่วนที่ 1 คำถามปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
 - ส่วนที่ 2 คำถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไป
 - ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน
- 2) กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ทุกตอน ตามความเป็นจริงเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป
- 3) ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลอย่างใดต่อผู้ให้ข้อมูล และผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับตลอดไป
- 4) การวิจัยนี้จะสำเร็จได้ด้วยดี หากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ไว้ ณ โอกาสนี้

พิชัย รัตนชล

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน แบบสอบถามทุก หรือหน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริง

				สำหรับเจ้าหน้าที่
1. เพศ	<input type="checkbox"/>	ชาย	<input type="checkbox"/>	หญิง <input type="checkbox"/>
2. อายุ	<input type="checkbox"/>	ต่ำกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/>	31 – 40 ปี <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	41- 50 ปี	<input type="checkbox"/>	50 ปี ขึ้นไป <input type="checkbox"/>
3. สถานภาพ	<input type="checkbox"/>	โสด	<input type="checkbox"/>	สมรส <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	หม้าย/หย่าร้าง	<input type="checkbox"/>	อื่นๆ (โปรดระบุ) <input type="checkbox"/>
4. ระดับการศึกษา	<input type="checkbox"/>	มัธยมต้นหรือต่ำกว่า	<input type="checkbox"/>	เทียบเท่า ม.ปลาย /ปวช. <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	ระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา	<input type="checkbox"/>	ปริญญาตรี <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	สูงกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/>	อื่น ๆ (โปรดระบุ) <input type="checkbox"/>
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการปัจจุบัน	<input type="checkbox"/>	1-3 ปี	<input type="checkbox"/>	4-6 ปี <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	7-9 ปี	<input type="checkbox"/>	10 ปีขึ้นไป <input type="checkbox"/>
6. รายได้ (บาท/เดือน)	<input type="checkbox"/>	ต่ำกว่า 5,000 บาท	<input type="checkbox"/>	5,000 – 10,000 บาท <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	10,001 – 15,000 บาท	<input type="checkbox"/>	15,001 บาทขึ้นไป <input type="checkbox"/>
7. ค่าใช้จ่ายของท่าน (ต่อเดือน) โดยเฉลี่ย	<input type="checkbox"/>	ต่ำกว่า 3,000 บาท	<input type="checkbox"/>	3,000 – 5,000 บาท <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	5,001 – 7,000 บาท	<input type="checkbox"/>	7,001 - 9,000 บาท <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	9,001 – 12,000 บาท	<input type="checkbox"/>	12,100 บาทขึ้นไป <input type="checkbox"/>
8. ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน	<input type="checkbox"/>	ลูกจ้างรายวัน/ลูกจ้างชั่วคราว	<input type="checkbox"/>	พนักงานหรือลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	หัวหน้างาน <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ผู้ช่วยผู้จัดการ <input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	ผู้จัดการขึ้นไป-เจ้าของกิจการ <input type="checkbox"/>
9. ระยะเวลาที่อยู่ในระบบประกันสังคม	<input type="checkbox"/>	5-10 ปี	<input type="checkbox"/>	11-15 ปี <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	16-20 ปี	<input type="checkbox"/>	21 ปีขึ้นไป <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องในแบบสอบถามทุก หรือหน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริง

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	คุณค่าของงานที่ทำ					
1	ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ สนุกกับงานอย่างสม่ำเสมอ					
2	งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน					
	ความมั่นคง/ปลอดภัยในการทำงาน					
3	งานที่รับผิดชอบสามารถสร้างรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ท่านและครอบครัวได้					
4	ท่านรู้สึกปลอดภัยตลอดเวลาทำงาน และมีระบบเฝ้าระวังความเสี่ยงที่ดี					
	ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ					
5	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
6	เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสม กับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
	ความเข้มงวดในขณะทำงาน					
7	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจอย่างเต็มที่					
8	ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
9	เมื่อท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาท่านจะให้คำแนะนำมากกว่าตำหนิ					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความเครียดขณะทำงาน					
10	ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน แม้ว่าบางครั้งจะทำให้เครียดบ้าง					
11	ท่านสามารถหากิจกรรมอื่นๆทำ นอกเหนือจากงานเมื่อรู้สึกเครียดได้					
	โอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน					
12	ท่านได้รับทราบการสรุปผลงานพร้อมคำแนะนำ ซึ่งแจ่มอย่างสม่ำเสมอ					
13	ได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอย่างอื่นอย่างยุติธรรมตามความสามารถในการทำงาน					
	โอกาสเรียนรู้/ความก้าวหน้าในงาน					
14	ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมกับผลงาน					
15	ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานอยู่ในระดับที่พอใจ ตลอดจนมีโอกาสรู้และเข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสังคมทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องในแบบสอบถามทุก หรือหน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริง

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการดำเนินชีวิตในสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	สถานภาพบุคคลและครอบครัว					
16	ท่านมีความสำคัญกับครอบครัวและเป็นที่รักของคนในครอบครัวท่าน					
17	ครอบครัวท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและปรึกษาหารือกันเกือบทุกเรื่อง					
18	สมาชิกในครอบครัวเป็นกำลังใจให้ท่านเรื่องการทำงานเสมอ					
	ภาวะสุขภาพอนามัยและโภชนาการ					
19	ท่านเป็นคนที่ไม่มีโรคประจำตัว มีเพียงเจ็บป่วยหรือเป็นไข้เล็กน้อยๆ					
20	ท่านมีเวลาดูแลตนเองโดยการออกกำลังกายและพักผ่อนอยู่เป็นประจำเสมอ					
21	ท่านใส่ใจเรื่องอาหาร การกินตลอดจนการเสริมสุขภาพแบบต่างๆเสมอ					
	มีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่ดี					
22	ท่านพักอาศัยอยู่ในบ้านตนเองหรือบ้านเช่าที่มั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย					
23	บริเวณรอบๆ บ้านหรือที่พักอาศัยของท่านสะอาด ไม่มีกลิ่นเหม็น หรือเสียงดังรบกวน					
24	อากาศในบริเวณที่พักของท่านปลอดโปร่งถ่ายเทได้สะดวก และเย็นสบายกำลังดี					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการดำเนินชีวิตในสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	มีสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม					
25	ท่านพอใจกับสาธารณูปโภคในละแวกที่พักของท่าน เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า ถนน					
26	ท่านพอใจกับการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งโรงพยาบาล สถานีตำรวจ ที่ว่าการอำเภอ เทศบาล หรือ อบต.					
27	บริเวณละแวกบ้านของท่านมีความปลอดภัย ไม่มีโจร ผู้ร้าย หรือขโมย					
	มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม/ การยอมรับจากสังคม					
28	ท่านได้เข้าร่วมทำกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ในบทบาทต่างๆ					
29	ท่านได้ให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆกับคนอื่นหรือเพื่อนบ้านในชุมชนอยู่เป็นประจำ					
30	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนๆเสมอ					

ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการ ประสบการณ์การทำงาน

4.1 อันตราย/ความเสี่ยงในการทำงานที่เคยประสบประสบการณ์ ขณะทำงาน

.....
.....
.....

4.2 ความไม่ปลอดภัยอื่นๆ ที่เกิดขึ้นที่รู้สึกไม่ปลอดภัย

.....
.....
.....

ความต้องการเพิ่มเติมจากสถานประกอบการและระบบประกันสังคม

.....
.....
.....

4.3 ความต้องการเพิ่มเติมจากสถานประกอบการ

.....
.....
.....

4.4 ความต้องการอื่นๆ จากระบบประกันสังคม

.....
.....
.....

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นายพิชัย รัตนชล		
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5210521564		
วุฒิการศึกษา			
	วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
	ศิลปศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	2534
	สาขาการเมืองการปกครอง		
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน			
พ.ศ. 2537	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร		
พ.ศ. 2539	นักวิชาการประกันสังคม 4 สำนักงานประกันสังคมจังหวัดยะลา		
พ.ศ. 2552	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดยะลา		