

การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จ  
บำนาญชราภาพประกันสังคม

โดย

เบญจมาศ สมบูรณ์  
ประธานสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง  
สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๕๙  
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๙-๒๕๖๐

## บทคัดย่อ

เรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญ  
ภาพประกันสังคม

ลักษณะวิชา เศรษฐกิจ

ผู้วิจัย นางเบญจมาศ สมบูรณ์ หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๕๙

การวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จ  
บำนาญชราภาพประกันสังคม โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของ  
ภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ๒. เพื่อศึกษาปัญหา  
อุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จ  
บำนาญชราภาพประกันสังคม และ ๓. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป  
ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mix Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ  
(Quantitative Research) สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key  
Informant) ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๒ คน และการวิจัยเชิงปริมาณ (Survey Research) โดยกลุ่ม  
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร สังกัดสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง จำนวน ๑๔๙  
แห่ง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เจ้าของกิจการ ผู้บริหารหรือตัวแทนนายจ้าง ซึ่งได้แก่ ผู้จัดการ และรอง  
ผู้จัดการ จำนวน ๓๗๓ คน และหัวหน้างาน จำนวน ๑,๑๑๗ คน รวบรวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างเจ้าของ  
กิจการ ผู้บริหารหรือตัวแทนนายจ้างและหัวหน้างาน จำนวน ๑,๔๙๐ คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบ  
หลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) และใช้สูตรของ TARO YAMANE ได้กลุ่ม  
ตัวอย่าง ๓๑๕ คน คิดเป็น ๑๐๐% ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด และวิเคราะห์ข้อมูลโดย  
(frequency) ค่าร้อยละ (%age) หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard  
deviation) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผู้ตอบ  
แบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ พบว่าเป็นเพศชาย มีจำนวน ๒๕๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๗๙.๔๐ ส่วนอายุ  
อยู่ระหว่าง ๕๑ - ๖๐ ปี มีจำนวน ๑๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๐ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญา  
ตรี มีจำนวน ๒๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๐๐ เป็นเจ้าของกิจการ มีจำนวน ๒๔๒ คน คิดเป็นร้อย  
ละ ๗๖.๘๐ ดำเนินกิจการ ๕ ปี ขึ้นไป มีจำนวน ๓๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๖๐ และมีทุนจ  
ทะเบียน ๑๐ ล้านบาทขึ้นไป มีจำนวน ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๔๐

สำหรับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชรา  
ภาพประกันสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย ทั้ง ๒ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการกำหนดนโยบายเงิน  
บำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม และ ๒. ด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม และ  
พบว่า การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่  
ดีเป็นลักษณะธรรมาภิบาล (good governance) คือทำด้วยความซื่อสัตย์, ตรงไปตรงมา, จริงใจกับ

ภาคเอกชน หรือประชาชนทุกหมู่เหล่า และสำนักงานประกันสังคมควรกำหนด Package ชั้นการชำระเงินเพื่อให้เกิดสิทธิครอบคลุมผู้ที่เกษียณได้รับเงินสิทธิรักษาพยาบาลจากประกันสังคมจนเสียชีวิต เมื่อเปรียบเทียบกับบำนาญชราภาพประกันสังคม กับบำนาญชราภาพข้าราชการ มีความแตกต่างกันสำหรับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ข้อสังเกตระบบการเงินแบบสะสมเงินเต็มจำนวน มีข้อดีเป็นการส่งเสริมการออมและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศเพราะเมื่อเงินออมมากจะเกิดการลงทุนในระบบเศรษฐกิจมากขึ้น แต่ข้อเสียไม่มีการกระจายรายได้ระหว่างสมาชิกในโครงการสำหรับประเทศไทยออกแบบแผนบำนาญชราภาพแบบ DB Schemes และระบบการเงินของกองทุนเป็นระบบสะสมเงินบางส่วน (Partially Funded) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรมีผู้สูงอายุมากขึ้นแต่อัตราการเกิดลดลง

## คำนำ

รายงานผลการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ซึ่งจัดทำโดยนางสาวเบญจมาศ สมบูรณ์ หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๕๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลวิเคราะห์ ๑. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ๒. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม และ ๓. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

รายงานฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายงานผลงานวิจัยซึ่งนำเสนอภาพรวมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ตลอดจนข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในภาพรวม คณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณท่านเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ท่านประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิจากทั้งภาครัฐและเอกชนหลายท่านที่ได้มาให้ความคิดเห็นที่มีคุณค่าแก่งานวิจัยนี้มาโดยตลอดที่ได้ช่วยให้คำชี้แนะ อนุเคราะห์ข้อมูล และช่วยในการประสานงาน ทำให้การวิจัยเป็นไปอย่างราบรื่น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการวิจัยฉบับนี้จะประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมในกรอบต่างๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต

(นางเบญจมาศ สมบูรณ์)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๕๙

ผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ฉ
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
ขอบเขตของการวิจัย	๔
วิธีดำเนินการวิจัย	๕
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
คำจำกัดความ	๖
<b>บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>๗</b>
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน	๗
แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย	๑๒
แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม	๑๕
แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	๒๒
แนวความคิดเรื่องความแตกต่างของการจัดการภาครัฐและเอกชน	๓๒
แนวคิดและทฤษฎีเงินบำเหน็จ บำนาญชราภาพประกันสังคม	๓๕
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๕
กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๖

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ ๓</b>	
<b>วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>๕๗</b>
การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๘
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๘
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๙
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	๖๐
การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๑
<b>บทที่ ๔</b>	
<b>ผลการวิจัย</b>	<b>๖๒</b>
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๒
ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น	๖๕
ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๗๑
<b>บทที่ ๕</b>	
<b>สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>๗๔</b>
สรุปผลการวิจัย	๗๔
อภิปรายผลการวิจัย	๘๗
ข้อเสนอแนะ	๘๓
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>๘๗</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>๙๒</b>
ผนวก ก. การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)	๙๓
ผนวก ข. ผลการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (TRY OUT) ด้วยโปรแกรมทางสถิติ	๙๘
ผนวก ค. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและสัมภาษณ์เชิงลึก	๙๙
ผนวก ง. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๐๒
ผนวก จ. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๐๙
ผนวก ฉ. ประมวลภาพงานวิจัย	๑๑๔

๒

## สารบัญ (ต่อ)

ประวัติย่อผู้วิจัย

หน้า

๑๑๗

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๑ - ๑	๓
๒ - ๑	๓๗
๒ - ๒	๓๘
๒ - ๓	๔๔
๔ - ๑	๖๒
๔ - ๒	๖๕
๔ - ๓	๖๖
๔ - ๔	๖๘
๔ - ๕	๗๑
๔ - ๖	๗๓



## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒ - ๑ ผลของการมีส่วนร่วมในองค์กร	๙
๒ - ๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๖

# บทที่ ๑

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในปี ๒๕๖๘ หรืออีก ๑๐ ปีข้างหน้าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมีผลกระทบอย่างกว้างขวาง ทั้งในระดับมหภาค ได้แก่ ผลต่อจีดีพีหรือผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product-GDP) คือผลรวมสุดท้ายทั้งหมดของสินค้าและบริการที่ผลิตขึ้นภายในประเทศ และเป็นตัววัดกิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้งหมดที่สำคัญที่สุดของเศรษฐกิจระบบตลาด ผลรวมของจีดีพีจะเป็นตัวบ่งชี้ให้นักเศรษฐศาสตร์และนักลงทุนให้เห็นการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสำหรับรัฐบาลเกือบทุกประเทศทั่วโลกได้ถืออัตราการเติบโตของจีดีพีเป็นเป้า หมายการบริหารแผ่นดินและตัวชี้วัดความมั่งคั่งอย่างยั่งยืนของประเทศ รายได้ต่อหัวประชากร การออม การลงทุน งบประมาณของรัฐบาลและการคลัง ผลิตภาพแรงงานและการจ้างงาน และในระดับจุลภาค ได้แก่ ผลต่อตลาดผลิตภัณฑ์และบริการด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการเงินและด้านสุขภาพประเทศไทยจะต้องเตรียมความพร้อม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเป็นผลจากความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ และความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะสาขาการแพทย์และสาธารณสุข ทำให้ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น ขณะที่อัตราการเกิดลดลง สัดส่วนของผู้สูงอายุจึงมากขึ้นเป็นลำดับตามนิยามของสหประชาชาติ เมื่อประเทศใดมีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป เป็นสัดส่วนเกินร้อยละ ๑๐ หรืออายุ ๖๕ ปีขึ้นไป เกินร้อยละ ๗ ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) เมื่อสัดส่วนดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๒๐ และ ๑๔ ตามลำดับ สำหรับประเทศไทยเกณฑ์การเกษียณอายุโดยทั่วไปคือ ๖๐ ปี และในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.๒๕๔๖ ก็ให้คำนิยามไว้ว่าผู้สูงอายุคือผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจมากทั้งในระดับชาติและในระดับโลก เพราะมีผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้งในระดับมหภาค ได้แก่ ผลต่อจีดีพีหรือผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ(Gross Domestic Product-GDP) รายได้ต่อหัวของประชากร การออมและการลงทุน งบประมาณของรัฐบาล การจ้างงานและผลิตภาพของแรงงาน และในระดับจุลภาค ได้แก่ ผลต่อตลาดผลิตภัณฑ์และบริการด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการเงินและด้านสุขภาพ การเตรียมพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต้องเริ่มตั้งแต่บัดนี้ เพราะมาตรการเกือบทุกอย่างล้วนต้องใช้เวลาในการดำเนินการทั้งสิ้น (สำมะโนประชากรและเคหะปี พ.ศ. ๒๕๕๘ สำนักงานสถิติแห่งชาติ) ปัจจุบันมีกฎหมายหลายฉบับที่มีบทบัญญัติรับรองสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุ สำหรับผู้สูงอายุที่เคยทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไปและมีฐานะเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ อาจได้รับสิทธิบางประการในกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ หากมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด ปัจจุบันกองทุนประกันสังคมที่ตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ มีการแบ่งออกเป็นกองทุนย่อยหลายกองทุน ซึ่งแต่ละกองทุนมีการให้สิทธิประโยชน์ในกรณีที่แตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ของ

กองทุนนั้นๆ โดยสำนักงานประกันสังคมได้เก็บเงินเข้ากองทุนประเภทต่างๆ โดยมีกฎระเบียบภายใต้พระราชบัญญัติของแต่ละกองทุนที่ระบุอัตราการเก็บเงินเข้ากองทุน สำหรับผู้สูงอายุที่เคยเป็นผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนกรณีชราภาพ กองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ หมวด ๗ ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๓๗ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๔๖ บัญญัติให้รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ สำนักงานประกันสังคมจ่ายเงินบำนาญชราภาพให้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังนี้

๑. กรณีจ่ายเงินสมทบครบ ๑๘๐ เดือน ให้ได้รับเงินบำนาญชราภาพในอัตราร้อยละ ๒๐ ของค่าจ้างเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อน ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง (ลาออกจากงาน)

๒. กรณีจ่ายเงินสมทบเกินกว่า ๑๘๐ เดือน ให้ปรับเพิ่มอัตราเงินบำนาญชราภาพตามข้อ ๑. ขึ้นอีกในอัตราร้อยละ ๑.๕ ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบเกินกว่า ๑๘๐ เดือน

๓. กรณีผู้รับเงิน บำนาญชราภาพถึงแก่ความตาย ภายใน ๖๐ เดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพแก่ผู้มีสิทธิจำนวน ๑๐ เท่า ของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

กำหนดเวลาการยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิจะต้องยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่มีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทน โดยผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๙ ที่ได้รับเงินบำนาญชราภาพต้องมีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ เกษียณอายุจากการทำงานและสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน รวมทั้งส่งเงินสมทบครบ ๑๘๐ งวด หรือเป็นเวลา ๑๕ ปี โดยจากการคำนวณพบว่า ผู้ประกันตนที่มีฐานเงินเดือนซึ่งคิดจากเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้ายอยู่ที่ ๔,๘๐๐ บาท ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ๙๖๐ บาทต่อเดือน ฐานเงินเดือน ๕,๐๐๐ บาท ได้รับเงินบำนาญฯ ๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน ฐานเงินเดือน ๘,๐๐๐ บาท ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ๑,๖๐๐ บาทต่อเดือน ฐานเงินเดือน ๑๐,๐๐๐ บาท ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ๒,๐๐๐ บาทต่อเดือน ฐานเงินเดือน ๑๒,๐๐๐ บาท ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ๒,๔๐๐ บาทต่อเดือน และฐานเงินเดือน ๑๕,๐๐๐ บาท ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ๓,๐๐๐ บาท แต่ละปี สำนักงานประกันสังคม จะร่วมกับสำนักงานสถิติแห่งชาติสำรวจภาวะความเป็นอยู่ของประชาชนเพื่อดูว่าอัตราเงินบำนาญชราภาพขั้นต่ำที่เหมาะสมควรอยู่ที่เท่าใด และแต่ละเดือนจะเพิ่มเงินบำนาญชราภาพให้แก่ผู้ประกันตนซึ่งได้รับเงินบำนาญชราภาพต่ำกว่าเงินบำนาญชราภาพขั้นต่ำเพื่อให้ได้ครบตามอัตราขั้นต่ำตามสูตรคำนวณของโปรแกรมการคำนวณเงินบำนาญชราภาพเบื้องต้นดังนี้

$$\begin{aligned} \text{เงินบำนาญรายเดือน} &= \{[20 + (1.5 * (t - 60))] * w\} / 100 \\ w &= \text{ค่าจ้างเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย} \\ t &= \text{ระยะเวลาที่ส่งเงินสมทบกรณีชราภาพ} \end{aligned}$$

สำหรับผู้ประกันตนที่มีค่าจ้างมากกว่าหรือเท่า ๑๕,๐๐๐ บาท ค่าจ้างที่ใช้คำนวณเงินสมทบสูงสุดไม่เกินเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ดังนั้นค่าจ้างเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้ายคือ ๑๕,๐๐๐ บาท

หากท่านส่งเงินสมทบเป็นระยะเวลา ๑๕ ปี ท่านมีสิทธิรับบำนาญรายเดือนเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท แต่หากท่านส่งเงินสมทบต่ออีก ๑๐ ปี บำนาญรายเดือนของท่านจะเพิ่มเป็น ๕,๒๕๐ บาท

ตารางที่ ๑ - ๑ ระยะเวลาที่ส่งบำนาญที่ได้รับ

ระยะเวลาที่ส่งเงินสมทบ(ปี)	บำนาญที่ได้รับ	
	ร้อยละของค่าจ้างเดือนสุดท้าย (%)	จำนวนเงิน (บาท/เดือน)
๑๕	๒๐.๐	๓,๐๐๐
๒๐	๒๗.๕	๔,๑๒๕
๒๕	๓๕.๐	๕,๒๕๐
๓๐	๔๒.๕	๖,๓๗๕
๓๕	๕๐.๐	๗,๕๐๐

จากความสำคัญของประกันสังคม ดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยที่อยู่ในวงการธุรกิจภาคเอกชน และเป็นเจ้าของบริษัทฯ ในเครือ เอส คิว ไอ กรุ๊ป และปัจจุบันได้รับหน้าที่เป็น ประธานสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง ต้องดูแลเป็นตัวแทนของผู้ประกอบอุตสาหกรรมภาคเอกชน ในการประสานนโยบายและดำเนินการกับรัฐ โดยมองเห็นถึงปัญหาตามที่กล่าวมา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง “การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม” เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ในสังคมไทยในกลุ่มที่มีรายได้ต่ำที่สุดในประเทศไทย จำนวน ๒ ล้านครัวเรือน (ศิริกัญญา ตันสกุล นักวิเคราะห์อาวุโส มูลนิธิสถาบันอนาคตไทยศึกษา) พบว่ากว่า ๔๐% ของครอบครัวกลุ่มนี้มีคนชราเป็นหัวหน้าครอบครัว โดยเฉพาะคนชราในชนบทมีรายได้หลักในการดำรงชีวิตจากเงินที่ลูกหลานส่งมาให้โดยแทบไม่มีรายได้จากแหล่งอื่น ส่วนรายได้จากสวัสดิการรัฐ ได้แก่ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ขณะนี้ไม่มีเพียงพอ ที่จะใช้ในการดำรงชีวิตได้เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ในปัจจุบัน "การไม่มีเงินออมเพื่อใช้ในวัยเกษียณทำให้คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทยไม่ดีขึ้น ขณะเดียวกัน ก็เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ทำให้ประชากรวัยแรงงานมีภาระในการเลี้ยงดูประชากรในวัยพึ่งพิงมากขึ้น ตามจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเรื่องนี้หากไม่มีการวางแผนแก้ไขอย่างเร่งด่วนจะเป็นปัญหาของประเทศในระยะยาว" สำหรับแนวทางในการแก้ไขที่เหมาะสมคือรัฐบาล จะต้องมีการวางแผนนโยบายการออมสำหรับประชาชนในระยะยาว

โดยต้องมองไปในอนาคตว่าประชากรที่กำลังจะเกษียณอายุแต่ละคนมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพคนละเท่าไร เพื่อให้สามารถจัดระบบสวัสดิการในการจ่ายเงินบำนาญให้กับผู้สูงอายุได้ในจำนวนเงินที่เพียงพอ และขยายระบบสวัสดิการในการจ่ายเงินบำนาญชราภาพไปให้ครอบคลุมประชากรสูงอายุทุกกลุ่มไม่จำกัดเฉพาะข้าราชการวัยเกษียณเท่านั้นว่ามีมากนักเพียงใด รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีต่อพนักงานที่เกษียณแล้วเพื่อที่จะนำไปแก้ไขปรับปรุงในการพัฒนาให้พนักงานที่เข้าสู่วัยผู้สูงอายุได้รับเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม อันเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานโดยตรงต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม

๒. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม

๓. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

สำหรับวิจัยวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม” ดังต่อไปนี้

๑. เน้นการวิจัยเชิงเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติของประชากรวัยแรงงานที่จะเกษียณอายุงาน

๒. ศึกษารูปแบบหรือแผนงานของสำนักงานประกันสังคมที่เกี่ยวข้องกับเงินชราภาพ เพื่อหาความสอดคล้องและทำให้เกิดความชัดเจนในเรื่องเงินได้ยังชีพหลังจากเกษียณ

๓. ศึกษากรณีประชาชนในระบบประกันสังคมมีเงินได้จาก กรณีชราภาพ ไม่พอใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

๔. ศึกษาและเปรียบเทียบกับข้าราชการที่เกษียณอายุมีเงินได้จากเงินบำนาญมากกว่าประชาชนในระบบประกันสังคม

๕. ศึกษากรณีประชาชนในระบบประกันสังคมมีเงินได้ใกล้เคียงกับข้าราชการบำนาญระดับล่าง

๖. ศึกษาเงินชราภาพในระบบประกันสังคมมีความเป็นธรรมและเพียงพอสำหรับใช้จ่ายต่อเดือน

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย “การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน (Mixed Method) มีวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น ๓ ระยะการปฏิบัติการดังนี้

การปฏิบัติการระยะที่ ๑ ศึกษาบริบทประชากรวัยแรงงาน ที่จะเกษียณอายุงานของสำนักงานประกันสังคมที่เกี่ยวข้องกับเงินชราภาพ เพื่อหาความสอดคล้องและทำให้เกิดความชัดเจนในเรื่องเงินได้ยังชีพหลังจากเกษียณ

การปฏิบัติการระยะที่ ๒ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา อุปสรรคและการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อการบริหารจัดการที่ระบบเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม ไม่พอใช้จ่ายใน

ชีวิตประจำวันและเปรียบเทียบกับข้าราชการที่เกษียณอายุมีเงินได้จากเงินบำนาญมากกว่าประชาชนในระบบประกันสังคม

การปฏิบัติการระยะที่ ๓ ขั้นการติดตามประชาชนในระบบประกันสังคมมีเงินได้ใกล้เคียงกับข้าราชการบำนาญระดับล่าง และเงินชราภาพในระบบประกันสังคมมีความเป็นธรรมและเพียงพอสำหรับใช้จ่ายต่อเดือน

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทำให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม

๒. ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม

๓. นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

## คำจำกัดความ

การมีส่วนร่วม	หมายถึง	การบริหารจัดการจะมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับ “การตัดสินใจ” นั่นคือ การมีส่วนร่วม จะนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีคุณค่าและอย่างชอบธรรม และต้องเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (meaningful participations) ไม่วางระบบไว้ให้ดูเหมือนว่าได้จัดกระบวนการให้มีส่วนร่วมแล้วเท่านั้น
ภาคเอกชน	หมายถึง	สมาชิกสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง
การกำหนดนโยบาย	หมายถึง	กิจกรรมของรัฐบาลที่เลือกจะกระทำหรือไม่กระทำโดยมุ่งถึงค่านิยมและผลประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ โดยเน้นข้อบัญญัติที่ขอบด้วยกฎหมาย
เงินบำนาญชราภาพประกันสังคม	หมายถึง	เงินที่ถูกจ้างส่งเงินสมทบเข้าสำนักงานประกันสังคมจนครบกำหนดโดยมีเงื่อนไขการเกิดสิทธิกรณีชราภาพจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๘๐ เดือน ไม่ว่าจะระยะเวลา ๑๘๐ เดือน จะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม มีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

เงื่อนไขการเกิดสิทธิกรณีบำเหน็จชราภาพ  
จ่ายเงินสมทบไม่ครบ ๑๘๐ เดือน ความ  
เป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง มีอายุครบ ๕๕  
ปีบริบูรณ์ หรือเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือถึง  
แก่ความตาย

## บทที่ ๒

### การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญ บำนาญชราภาพประกันสังคม ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

๑. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน
๒. แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย
๓. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม
๔. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
๕. แนวความคิดเรื่องความแตกต่างของการจัดการภาครัฐและเอกชน
๖. แนวคิดและทฤษฎีเงินบำนาญ บำนาญชราภาพประกันสังคม
๗. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม จากการศึกษาทฤษฎีการมีส่วนร่วมของนักวิชาการทั้งหลาย พบว่า การมีส่วนร่วม จะเกี่ยวข้องกับด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา มีทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมดังต่อไปนี้

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of needs theory, ๖๖-๖๗) นับว่าเป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับการจูงใจให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุความสำเร็จด้วยการจูงใจบุคลากรในองค์กร โดยคำนึงถึงความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็นหลัก อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H.Maslow) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์จำมีความต้องการปัจจัยต่าง ๆ ที่ไม่มีที่สิ้นสุดตามลำดับ ได้แก่

๑. ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ ถือว่าเป็นปัจจัยในขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน เพื่อการดำรงอยู่และความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ความอบอุ่นที่อยู่อาศัย การพักผ่อน การนอน การขับถ่าย และเรื่องเพศ

๒. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย เป็นความต้องการที่เป็นอิสระจากภัยอันตรายทางด้านร่างกาย ความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สินต่าง ๆ อาหารและที่อยู่อาศัย ความต้องการทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ เนื่องจากอยู่ในสังคมก็ต้องการความรัก การเป็นเจ้าของบุคคลอื่น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นคนที่มีคุณค่าของกลุ่มเป็นสมาชิกนั้น ๆ

๓. ความต้องการได้รับการยกย่อง และเป็นที่ยอมรับจากสังคม ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลที่จะเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในสายตาคนอื่น และได้รับการยอมรับทั่วไปว่า



ตนเองมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนา โดยตระหนักถึงศักยภาพ ทักษะ ความสามารถของตนเอง และเกิดความเชื่อมั่นในตัวเองสูง

๔. ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่จะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือความมั่นใจในตนเอง

๕. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะเป็นหรืออยู่ในสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นไปได้ อาจกล่าวได้ว่า เป็นความปรารถนาที่จะเป็นอย่างที่ตนเองเป็นมากขึ้น สูงขึ้น โดยเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถจะเป็นได้และประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพบรรลุในระดับสูงสุด

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอ์เบอร์ก (Herzberg's two – factors theory, ๑๙๕๙) ได้นำประเด็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยร่วมกัน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย นำเสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้การเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ทำให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัย ๒ ประการ คือ

๑. ปัจจัยรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance factor or Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงานและสถานภาพ

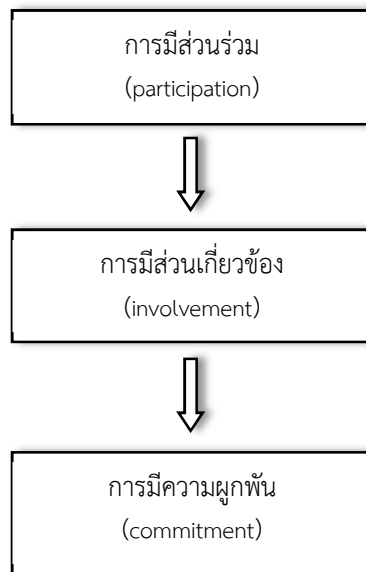
๒. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) นับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยภายใน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อพนักงานคล้ายกับการรักษาอนามัยของคน ได้แก่ ความก้าวหน้าส่วนตัว ลักษณะงานที่ท้าทาย ความสำเร็จ การยกย่อง ชมเชย ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, ๒๕๕๕ : ๒๔๓-๒๔๔)

ทฤษฎีหมุดเชื่อมโยงของไลเคเรท (Linking Pin function theory) เมื่อ ค.ศ. ๑๙๖๗ เรนเซส ไลเคเรท (Rensis Lickert) ผู้อำนวยการสถาบันทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมิชิแกน กล่าวถึง ทฤษฎีการจัดรูปองค์การเชิงมนุษย์สัมพันธ์ เรียกว่า “ทฤษฎีหมุดเชื่อมโยง” ได้กล่าวโดยสรุปว่า องค์การจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุดก็ต่อเมื่อสมาชิกจะต้องไม่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะคนเดียว หากแต่การปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในลักษณะกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบต่อการสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีความเชื่อมโยงทั้งระหว่างภายในองค์การ ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มหนึ่งย่อมจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาในอีกกลุ่มหนึ่ง ที่ส่งขึ้นไปและเป็นเช่นนี้ไปตลอดทั้งองค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ๒๕๕๒ : ๒๓๓ – ๒๔๒)

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (๒๕๓๗ : ๑๘๗) ได้อธิบายถึงการมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนการทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารและประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารและประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับความร่วมมือพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลัง

ความคิดสติปัญญาก็คือ การมีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง (involvement) ในการดำเนินการปฏิบัติภารกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (commitment) ต่อกิจกรรมและองค์กรในที่สุด ดังแสดงในแผนภาพ ๒-๑

แผนภาพที่ ๒-๑ ผลของการมีส่วนร่วมในองค์กร



Cohen and Uphoff (๑๙๗๗ : ๗ - ๒๖) กล่าวถึงกรอบในการพิจารณาเรื่องของการมีส่วนร่วมว่า มีโครงสร้างพื้นฐานจำแนกเป็น ๓ มิติ ได้แก่

มิติที่ ๑ มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร (what participation are we concerned with?) หรือเรียกอีกอย่างว่า ประเภทหรือลักษณะของการมีส่วนร่วม ได้สร้างกรอบพื้นฐานของการมีส่วนร่วมประกอบด้วยประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decision making) ซึ่งเป็นการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมตั้งแต่ระยะเริ่มต้น

๒. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (participation in implementation) เป็นการเข้าร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ

๓. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (participation in benefits) โดยอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือโดยส่วนตัว

๔. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (participation in evaluation) ซึ่งเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

มิติที่ ๒ ใครที่เข้ามามีส่วนร่วม (whose participation are we concerned with?) ในส่วนนี้ มีคำที่ใช้ในความหมายว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชน” (popular participation) Cohen and Uphoff ได้จำแนกให้เป็นกลุ่มบุคคลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยจำแนกออกเป็น

๔ กลุ่มใหญ่ ได้แก่ ๑) ผู้ที่อยู่อาศัยในท้องถิ่น ๒) ผู้นำท้องถิ่น ๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐ และ ๔) คนต่างชาติ

มิติที่ ๓ การมีส่วนร่วมนั้นเกิดขึ้นอย่างไร (how is participation occurring with in the project?) ในมิตินี้ มีประเด็นที่ควรพิจารณาอยู่ ๔ ประเด็นด้วยกันคือ

๑. พื้นฐานของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับแรงที่กระทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมาจากเบื้องบนหรือเบื้องล่าง และแรงที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมมาจากที่ใด

๒. รูปแบบของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับรูปแบบขององค์การมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อม

๓. ขอบเขตของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับระยะเวลาที่เข้ามามีส่วนร่วมและช่องของกิจกรรม

๔. ประสิทธิผลของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับ การให้อำนาจแก่ผู้เข้ามามีส่วนร่วม และปฏิสัมพันธ์ของคุณลักษณะต่างๆ ของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

Chapin (๑๙๙๗ : ๓๑๗) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมในงานออกเป็น ๔ ประเภทดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือการริเริ่มตัดสินใจดำเนินการ การมีอิทธิพลในการตัดสินใจดำเนินงานหรือออกเสียงคัดค้าน และตัดสินใจปฏิบัติการในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเรื่องของการจัดระบบการทำงาน วิธีการทำงาน ใครเป็นผู้กระทำและทำอย่างไร

๑. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ คือ การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร การประสานความร่วมมือ การทำกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

๒. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

๓. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การมีส่วนร่วมในงานในการให้ข้อมูล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและแก้ไขงานต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น

Woodcock (อ้างถึงใน ปราณี รามสูต และจำรัส ดั่งสุวรรณ, ๒๕๔๕ : ๑๕) กล่าวถึงการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพว่า ต้องประกอบด้วย ๑๑ องค์ประกอบ คือ

๑. ความสมดุลในบทบาท สมาชิกจะต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม

๒. เป้าหมายที่ชัดเจนและเห็นพ้องต้องกัน เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกในการรับรู้และมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย

๓. การเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้าเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถแสดงตน เหตุผล ความคิด ได้อย่างอิสระ

๔. การสนับสนุนและการไว้วางใจกัน จะทำให้สมาชิกรู้สึกต้องการที่จะปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ

๕. ความร่วมมือและความขัดแย้ง จะช่วยให้ทุกคนยอมรับจุดอ่อนจุดแข็งของกันและกัน และจะช่วยดึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ออกมาใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๖. วิธีการดำเนินการที่ดี จะทำให้เกิดการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๗. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ย่อมให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อเปิดโอกาสและดึงศักยภาพของผู้ร่วมงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน

๘. การตรวจสอบและติดตามเป็นการศึกษาทบทวนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปรับปรุงขั้นตอน วิธี และกระบวนการทำงาน

๙. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่จะเกิดขึ้น

๑๐. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเพื่อช่วยเหลือและเรียนรู้จากกลุ่มข้างเคียง ที่ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่ม

๑๑. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นในการทำงาน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานหรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมีความจำเป็นและสำคัญมากสำหรับทรัพยากรในยุคปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพการทำงานหรือการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามีมากขึ้น เป็นสิ่งที่ดีสำหรับการสั่งการของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องรับฟังการเสนอความคิดเห็น การตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาทุก ๆ คนจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพัน และมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จะเกิดความมุ่งมั่นร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ในการดำเนินงานขององค์กรใด ๆ ก็ตามย่อมต้องมีการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินการ รวมทั้งแผนงานที่จะปฏิบัติการเพื่อให้เป็นไปตามทิศทาง หรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ แม้แต่รัฐบาลเองก่อนที่จะเข้ามาบริหารงานประเทศยังต้องมีการแถลงนโยบายต่อรัฐสภา เพื่อเป็นการแจ้งให้รัฐสภารับรองว่ารัฐบาลชุดนี้มีทิศทางหรือเป้าหมายในการบริหารงานของประเทศอย่างไร และก่อนสิ้นงบประมาณประจำปีในวันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปีรัฐบาลจะต้องเสนอร่าง พ.ร.บ.งบประมาณประจำปีให้รัฐสภาพิจารณาอนุมัติ พ.ร.บ. งบประมาณประจำปี คือสิ่งที่ต้องบอกให้ประชาชนทราบว่าในนี้หนักรัฐบาลจะจัดทำอะไรบ้างและใช้งบประมาณมากน้อยเพียงใด ปัจจุบันนี้ องค์กรแรงงานทุกระดับต่างนิยามจัดทำเป็นนโยบายและแผนงานขององค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์กรและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกกันเป็นประจำอยู่แล้ว

## แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย

ศรีโพธิ์ วายุกฤษ (๒๕๕๕) คำว่า “นโยบาย” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ ความว่า “หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งจะถือเป็นแนวดำเนินการ” หากจะพูดให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น

นโยบาย หมายถึง “ทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กร” แผนงาน คำว่าแผนงานไม่มีบัญญัติไว้ในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๒๕ แต่มีคำใกล้เคียง คือ คำว่า “แผนการ” ซึ่งเป็นคำนามหมายความว่า “แผนตามที่กำหนดไว้” คำว่า “แผนงาน” หากแปลความหมายโดยใช้ควบคู่กันคำว่านโยบายและแผนงาน จึงหมายถึง “แนวทางหรือวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้” ดังนั้น คำว่า “นโยบายและการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ” จึงหมายความว่า “การกำหนดทิศทางหรือเป้าหมาย ในการดำเนินงานขององค์กรซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารขององค์กรและการจัดทำวิธีหรือแนวทางในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้” การกำหนดนโยบายขององค์กรมีขั้นตอน ดังนี้ คือ

๑. การสำรวจข้อมูลขององค์กร ก่อนการกำหนดนโยบายขององค์กรผู้บริหารองค์กรต้องศึกษาและสำรวจข้อมูลในด้านต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของสมาชิกในองค์กรก่อนดังนี้ คือ

๑.๑ การร่วมกันสำรวจปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการแก้ไขปัญหา

๑.๒ ศึกษาความต้องการของสมาชิกในองค์กรว่าสมาชิกมีความต้องการอย่างไรบ้าง อะไรเป็นความต้องการหลักอะไรเป็นความต้องการรอง

๑.๓ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการของสมาชิกในองค์กร

๑.๔ ศึกษาแนวทางในความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรและการดำเนินการตามความต้องการของสมาชิกในองค์กร

๑.๕ จัดลำดับความสำคัญในการสามารถแก้ไขปัญหา และสามารถในการสนองตอบความต้องการของสมาชิกและนำไปกำหนดเป็นนโยบายขององค์กร

๑.๖ กำหนดความต้องการในการพัฒนาองค์กรของผู้บริหารองค์กร และจัดลำดับความสำคัญความต้องการดังกล่าวเพื่อเลือกไปเป็นนโยบายขององค์กร (กำหนดในสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรอยากทำ)

๒. การกำหนดนโยบายขององค์กร

๒.๑ นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้สำรวจและจัดลำดับความสำคัญตามข้อ ๑. มาศึกษาความเป็นไปได้ในการแก้ไขและดำเนินการโดยแบ่งนโยบายออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบายต่อสมาชิก นโยบายต่อนายจ้าง นโยบายต่อองค์กรแรงงานอื่น ๆ ฯลฯ

๒.๒ กำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาและเพื่อพัฒนาองค์กรตามลำดับดังนี้ คือ

- กำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร

- กำหนดนโยบายเพื่อสนองความต้องการของสมาชิก

- กำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาองค์กรตามความต้องการของผู้บริหารองค์กร

การกำหนดนโยบายตามลำดับการแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรและผู้บริหารองค์กรดังกล่าว คือ เป็นการกำหนดนโยบายที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพต่อ

การบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของทุกท่านในองค์กร

๓. การกำหนดนโยบายต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงขององค์กรและสังคม ในการกำหนดนโยบายองค์กรนั้นบริหารองค์กรต้องกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความเป็นจริงขององค์กรและสังคมเป็นสำคัญ ความเป็นจริงขององค์กรหมายถึง สถานะทางการเงินขององค์กรความรู้ และความสามารถของบุคลากรในองค์กร สภาพสังคมในปัจจุบัน เช่น ขณะนี้สังคมของประเทศเป็นระบอบประชาธิปไตยการกำหนดนโยบายก็ต้องให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน ไม่ใช่กำหนดนโยบายเสมือนกับองค์กรอยู่ในสมัยที่ประเทศเป็นเผด็จการ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งของการกำหนดนโยบาย เช่น การกำหนดนโยบายในการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารองค์กร

๔. นโยบายที่กำหนดขึ้นต้องปฏิบัติได้จริง ผู้บริหารองค์กรต้องกำหนดนโยบายที่สามารถปฏิบัติได้จริงไม่ใช่นโยบายที่เกิดจากความต้องของสมาชิกและผู้บริหารองค์กรอย่างไม่มีขอบเขตจำกัด หรือเป็นเรื่องที่ใหญ่เกินความสามารถของบุคลากรในองค์กรจะกระทำได้ เช่น การกำหนดองค์กรของตนเองเป็นผู้ก่อตั้งสถาบันการศึกษาของขบวนการแรงงาน การกำหนดนโยบายเพื่อก่อตั้งพรรคการเมืองโดยองค์กรของตน เป็นต้น

การกำหนดวางแผน เมื่อได้มีการกำหนดนโยบายขององค์กรแล้ว จะต้องทำการกำหนดแผนงานขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางไปดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดขึ้นมา

การดำเนินงานตามนโยบายขององค์กรว่าจะประสบความสำเร็จโดยมีแนวทางในการกำหนดแผนงานดังนี้ คือ

๑. แผนงานที่กำหนดขึ้นต้องสอดคล้องกับนโยบาย เนื่องจากหลายองค์กรเขียนแผนงานโดยไม่นำเอานโยบายมาเป็นตัวตั้งในการกำหนดแผนงาน หรือเอางานประจำมาเขียนเป็นแผนงาน

๒. ศึกษานโยบายที่กำหนดขึ้นมาอย่างลึกซึ้ง และนำนโยบายแต่ละข้อมากำหนดให้กรรมการแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดเป็นแผนงานในฝ่ายนั้น

๓. ควรทำการแยกแผนงานซึ่งต้องทำเป็นงานประจำตามหน้าที่ในฝ่ายออกจากแผนงานที่จัดทำขึ้นจากนโยบายอย่างชัดเจน

๔. ต้องไม่กำหนดแผนงานจากความต้องการทำของกรรมการในฝ่ายโดยที่แผนงานดังกล่าวไม่เกี่ยวข้องกับนโยบายที่กำหนดขึ้น

๕. ต้องเป็นแผนงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรปัจจัยสนับสนุนต่าง เช่น ฐานะทางการเงิน อุปกรณ์ในการดำเนินงานและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ในองค์กร เช่น ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ข้อจำกัดของท้องถิ่นต่าง ๆ

๖. ควรทำการปรึกษาพิจารณาแผนงานในระหว่างสมาชิกในองค์กรว่าสมาชิกเห็นด้วย หรือไม่ หรือสมาชิกมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร ก่อนประกาศใช้แผนงานอย่างเป็นทางการ

สำหรับในเรื่องปรึกษาพิจารณา แผนงานนั้นผู้บริหารองค์กรควรตัดสินใจในย่อบรรลุเสียก่อน หากเห็นว่าบุคลากรไม่มีความพร้อมในการเข้าร่วมปรึกษาพิจารณา ก็ไม่จำเป็นต้องกระทำก็ได้

การดำเนินการให้การจัดทำนโยบายและแผนงานประสบความสำเร็จในการนำไปใช้จริงภายหลังการจัดทำนโยบายและแผนงานแล้ว ผู้บริหารองค์กรต้องทำนโยบายและแผนงานไปปฏิบัติให้ได้อย่างจริงจัง เนื่องจากมีองค์กรเป็นจำนวนมากที่จัดทำนโยบายและแผนงานแล้วไม่ได้ทำนโยบายและแผนงานไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ทั้ง ๆ ที่ได้เสียเวลาและเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นจำนวนมากในการจัดสัมมนา กำหนดนโยบายและแผนงานขึ้นมา ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่สำนึกของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องกระทำให้นโยบายและแผนงานได้รับการปฏิบัติอย่างจริงจัง ด้วยวิธีการต่อไป

๑. กำหนดวาระการประชุม เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานในการประชุมประจำเดือนของผู้บริหารองค์กร

๒. ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรต้องคอยติดตามและกระตุ้นให้กรรมการในฝ่ายได้เร่งรัดและปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานของตนอย่างต่อเนื่อง

๓. รายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานของฝ่ายต่าง ๆ ให้สมาชิกในองค์กรได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ

๔. จัดประชุมเพื่อทบทวนการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน ทุกสามเดือนหรือหกเดือน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคและความคืบหน้าในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานของกรรมการฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งการทบทวนและแก้ไขแผนงานที่มีปัญหาและไม่สามารถดำเนินงานได้จริง

๕. วางแผนในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานของแต่ละฝ่ายเป็นการล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ - ๒ เดือน เพื่อให้มีเวลาดำเนินงานอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

๖. ทำการประชาสัมพันธ์และกระตุ้น เตือนให้สมาชิกในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นตามนโยบายและแผนงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

การกำหนดนโยบายและแผนงานขององค์กรต่าง ๆ นั้น เป็นภาระอันสำคัญของผู้บริหารองค์กรทุกคน ที่จะต้องเข้าร่วมกันจัดทำและปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีนโยบายและแผนงานที่ดีเพียงอย่างเดียวไม่ใช่สิ่งสำคัญแต่ทำอย่างไรเพื่อให้สมาชิกภายในองค์กรให้ความร่วมมือสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นตามนโยบายและแผนงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพราะถ้ามีนโยบายและแผนงานที่ดีแต่ไม่สามารถปฏิบัติได้เนื่องจากไม่มีผู้สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมตามนโยบายและแผนงานกำหนดนโยบายและแผนงานขึ้นมา ก็ถือว่าประสบความสำเร็จล้มเหลวเช่นกัน นี่คือการกิจที่นโยบายผู้บริหารองค์กรทุกคน

## แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ, ๒๕๓๘ : ๑๕) ให้ความหมายว่า

การประกันสังคม คือ การค้าประกันในทางสุขภาพ และฐานะทางเศรษฐกิจของเอกชนแต่ละคน รวมตลอดถึงผู้อยู่ในความอุปการะเมื่อต้องเผชิญกับความขาดแคลนรายได้ อันเนื่องมาจากการสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วนหรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ อันประกอบด้วยแบบ

การประกันหลายแบบที่มุ่งตรงต่อการให้ความคุ้มครองในอุบัติเหตุหรือความเดือดร้อนในกรณีที่มีการเจ็บป่วย คลอดบุตร ภัยอันตรายต่าง ๆ การพิการหรือทุพพลภาพ การชราภาพ และการไร้งาน

บลองชาร์ด (Blanchard อ้างถึงใน มนัสนันท์ มีครุฑ, ๒๕๔๒ : ๑๕) ให้ความหมายว่าการประกันสังคม คือ การประกันในรูปแบบต่าง ๆ ที่รัฐบาลได้จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในอันที่จะวางหลักประกันให้ประชาชนมีความมั่นคงทางสังคม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีบังคับการประกันตนโดยเป็นการบริหารงานของรัฐ หรือการให้ความสนับสนุนองค์การสาธารณะที่เป็นเอกเทศให้ดำเนินการด้วยวิธีสมัครใจ เพื่อความคุ้มครองทางสุขภาพ การชดเชยลูกจ้างในยามว่างงานหรือการชราภาพ และผู้อยู่ในความอุปการะตลอดจนการขยายขอบเขตของความคุ้มครอง ด้วยวิธีการบังคับการประกันตนในภัยพิบัติอันอาจเกิดขึ้นจากภัยอันตราย การสงคราม การประกันพืชผล

วิลเลียมสัน (Williamson อ้างถึงใน มนัสนันท์ มีครุฑ, ๒๕๔๒ : ๑๕) ให้ความหมายว่าการประกันสังคม คือ การจัดงบประมาณใหม่ทางสังคม

โมวเบรย์ (Mowbray อ้างถึงใน มนัสนันท์ มีครุฑ, ๒๕๔๒ : ๑๖) ให้ความหมายว่าการประกันสังคม คือ ความพยายามของรัฐบาลในอันที่จะใช้หลักประกันภัยให้บังเกิดผลในทางป้องกันเพื่อมิให้ความยากจนในบ้านเมืองต้องเพิ่มขึ้น และหาทางที่จะบรรเทาความยากจนที่มีอยู่ให้ลดน้อยลงเป็นลำดับ

กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย (๒๕๒๒ : ๒๐-๒๑) ให้ความหมายว่าการประกันสังคม คือ โครงการบริหารทางสังคมในระยะยาวอีกแบบหนึ่งที่รัฐเป็นผู้จัดดำเนินการขึ้นเพื่อความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองป้องกันประชาชนมิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิตอันเป็นส่วนรวม และส่งเสริมให้ได้รับความสุขสมบูรณ์ตามควรแก่อัตภาพอันเป็นหลักประกันร่วมกัน โดยมีหลักการสำคัญอยู่ที่จัดให้ประชาชนแต่ละคนช่วยตัวของตัวเองช่วยครอบครัวและช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในสังคมด้วยการอดออมเงินรายได้ประจำตามความสามารถของแต่ละบุคคลสะสมไว้ในกองทุนกลาง หรือที่เรียกว่า กองทุนประกันสังคม โดยมีนายจ้างและรัฐบาลช่วยออกสมทบทุนเข้ากองทุนนี้ให้อีกฝ่ายละส่วน เพื่อให้กองทุนมีจำนวนมากเพียงพอแก่การดำเนินการตามวัตถุประสงค์แห่งโครงการ หรือสามารถบำบัดความเดือดร้อน อันเนื่องในกรณีที่มีการคลอดบุตร การมีบุตรมากหรือมีครอบครัวใหญ่ การเจ็บป่วย การประสบอุบัติเหตุหรือ โรคอันเกิดเนื่องจากการทำงาน การพิการหรือทุพพลภาพ การว่างงาน การชราภาพและมรณกรรม โดยจะจ่ายให้สมาชิกหรือผู้ประกันตนเป็นเงิน สิ่งของและบริการหรืออาจจ่ายทั้งเงิน สิ่งของและบริการให้ก็ได้ ถ้าจะกล่าวให้ง่ายเข้าก็อาจกล่าวได้ว่า สังคมทุกสังคมจะไม่ ปล่อยปละละเลยให้เกิด แก่ เจ็บ ตาย การว่างงานหรือการขาดรายได้ในกรณีต่าง ๆ ของบุคคลให้เป็นไปตามยถากรรม บุคคลในสังคมและสังคมจะต้องมีส่วนเข้ามาช่วยเหลือจัดการให้หลุดพ้นจากสภาพความเดือดร้อนโดยทันที ทั้งนี้ ก็โดยความมุ่งหมายที่จะให้ประชาชนแต่ละคนมีหลักประกันในการดำรงชีวิตด้วยความมั่นคงตั้งแต่เกิดจนกระทั่งวาระสุดท้ายของชีวิตคือ ความตาย และเสริมสร้างสังคมและประเทศชาติให้มีเสถียรภาพเป็นปึกแผ่นแน่นหนา

จำลอง ศรีประสารณ์ (๒๕๓๑ : ๑๒) ให้ความหมายว่าการประกันสังคม คือ มาตรการหนึ่งในการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อคุ้มครองประชาชนที่มีรายได้ประจำมิให้ได้รับความเดือดร้อนใน



ความเป็นอยู่ของชีวิต เมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วนหรือมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

อมร รักษาสัตย์ (๒๕๓๓ : ๗) ให้ความหมายว่า การประกันสังคม คือ การประกันภัยให้แก่ประชาชนในสังคมในวงกว้างกว่าการประกันภัยภาคเอกชน ได้แก่ การที่รัฐบาลหนุนหลัง หรือจัดการให้นายจ้าง ลูกจ้าง จัดระบบประกันในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงภัยแก่บรรดาผู้เกี่ยวข้อง การประกันสังคมจึงเป็นโครงการประเภทที่เกี่ยวกับการประกันสุขภาพ เพื่อการรักษาพยาบาลยามเจ็บไข้ การประกันรายได้เมื่อตกงาน การประกันรายได้อายุมชราพันวัยทำงาน เป็นต้น การประกันเป็นเรื่องของผู้ที่ให้ประกันภัยกับผู้เอาประกัน ซึ่งโดยหลักการแล้วผู้เอาประกัน คือ ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ภายหลังจากการเกิดกรณีที่ตนประกันไว้

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และคณะ (๒๕๓๔ : ๑) ได้ให้ความหมายว่า การประกันสังคมเป็นความพยายามในอันที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคม (social security) โดยสมาชิกในสังคมจะมีหลักประกันในการที่จะอยู่ในสังคมได้อย่างมีสวัสดิภาพและเป็นสุข

บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (๒๕๓๕ : ๑) ได้ให้ความหมายว่า การประกันสังคม หมายถึงโครงการที่รัฐบาลจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความมั่นคงและหลักประกันให้แก่ประชาชน โดยมีการเก็บเงินส่วนหนึ่งจากประชาชนที่มีรายได้นำมาสมทบพร้อมกัน เป็นกองทุนกลางเพื่อนำไปช่วยเหลือประชาชนในกรณีที่ประสบเคราะห์กรรม เช่น อุบัติเหตุ เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตกงานและชราภาพ โดยปกติการประกันสังคมในขั้นต้นจะใช้บังคับแก่คนทำงานที่รับค่าจ้าง โดยคนงานและนายจ้างเป็นผู้ส่งมอบเงินสมทบ และรัฐบาลจะออกเงินสมทบอีกส่วนหนึ่ง

วิชัย โสสุวรรณจินดา (๒๕๓๕ : ๒๐-๒๑) ให้ความหมายว่า การประกันสังคม หมายถึงระบบที่ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ได้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของลูกจ้าง โดยทั้งสามฝ่ายร่วมกันส่งเงินสมทบเข้ากองทุน ซึ่งมีลักษณะเป็นการออมทรัพย์ ทั้งนี้กองทุนจะมีการบริหารงานในรูปแบบที่ทั้ง ๓ ฝ่ายได้เข้ามีส่วนร่วม ส่วนประเภทของการประกันสังคมอาจครอบคลุมไปถึงการคลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร การเจ็บป่วย การพิการหรือทูพพลภาพ การฌาปนกิจ การประกันสุขภาพ และการว่างงานตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ โดยกฎหมายประกันสังคมจะดำเนินการได้ต้องขึ้นอยู่กับพื้นฐานของหลักการสำคัญ ๕ ประการ คือ

๑. หลักการบังคับ โดยให้ลูกจ้างทั้งหมดมาอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย โดยมีการยกเว้นน้อยที่สุด เพื่อให้มีพื้นฐานการดำเนินงานที่กว้างขวางเพียงพอ

๒. หลักการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข ลูกจ้างที่มีฐานะดี รายได้สูง ลูกจ้างที่มีสุขภาพดี แม้จะได้ประโยชน์จากการประกันสังคม ก็ต้องอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายประกันสังคมเพื่อเฉลี่ยสุขให้แก่ลูกจ้างที่ยากจน รายได้ต่ำ และมีปัญหาสุขภาพอ่อนแอ

๓. หลัก ๓ ฝ่ายร่วมรับภาระ นอกจากลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบแล้ว นายจ้างและรัฐบาลควรมีส่วนรับภาระ เพราะเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้างด้วย

๔. หลักการจ่ายตามความสามารถได้ตามความจำเป็น เป็นหลักที่การคำนวณเงินสมทบให้ถือรายได้ลูกจ้างเป็นเกณฑ์ คนมีรายได้สูงจ่ายมากกว่าคนที่รายได้ต่ำ แต่ประโยชน์ที่ได้รับเท่าเทียมกันและได้รับเมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น เช่น ได้รับเมื่อเจ็บป่วยหรือทูพพลภาพ เป็นต้น

๕. หลักมาตรฐานขั้นต่ำ ประโยชน์ที่ได้รับจากการประกันสังคมต้องถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับ กิจกรรมที่อยู่นอกบังคับของกฎหมายประกันสังคมได้ จะต้องมีความสูงกว่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้เท่านั้น

วิไลเดือน พรอนันต์ (๒๕๓๕ อ้างถึงใน มนัสนันท์ มีครุฑ, ๒๕๔๒ : ๑๗) ได้ให้ความหมายว่า การประกันสังคม คือ ระบบที่ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ได้เข้ามามีส่วนร่วมกัน ดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของลูกจ้าง โดยทั้งสามฝ่ายเข้าร่วมส่งเงินสมทบเข้ากองทุนซึ่งมีลักษณะเป็นการออมทรัพย์ ทั้งนี้กองทุนจะมีการบริหารงานในรูปที่ทั้งสามฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วม ส่วนประกอบของการประกันอาจครอบคลุมไปถึงการคลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร การเจ็บป่วย การพิการหรือทุพพลภาพ การชราภาพ การฌาปนกิจและการว่างงาน แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละประเทศ

อุษา พาณิชปฐมพงศ์ (๒๕๓๗ อ้างถึงใน มนัสนันท์ มีครุฑ, ๒๕๔๒ : ๑๖) ได้ให้ความหมายว่า การประกันสังคมมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงทางสังคม ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งซึ่งช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในสังคม การประกันสังคมมีลักษณะของการป้องกันการขาดแคลนรายได้ และการทดแทนความสูญเสีย โดยมีหลักการคุ้มครองประชาชนให้ประชาชนช่วยตนเองด้วยการออม การเสียสละเพื่อส่วนรวม นอกจากนี้จะเป็นการเน้นลักษณะสังคมไม่มีลักษณะกำไรในด้านแรงงานและสนับสนุนแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้นการประกันสังคมจึงเป็นรากฐานของความมั่นคงทางสังคม

อำพล สิงห์โกวินท์ (๒๕๓๗ : ๕) เลขาธิการสำนักงานประกันสังคมคนแรกของประเทศไทย ได้ให้ความหมายของการประกันสังคมว่า การที่ประชาชนผู้มีรายได้แต่ละคนได้มีส่วนช่วยตนเองหรือครอบครัว โดยร่วมกันเสี่ยงภัยหรือช่วยเหลือกันบำบัดทุกข์ยากเดือดร้อนซึ่งกันและกันระหว่างผู้มีรายได้ในสังคม ด้วยการร่วมกันออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลางที่เรียกว่า “กองทุนประกันสังคม” โดยมีนายจ้าง ลูกจ้าง และในบางโครงการมีรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ด้วย กองทุนนี้จะจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ส่งเงินสมทบเมื่อเกิดเคราะห์กรรม หรือความเดือดร้อน เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร ว่างงาน ชราภาพ เป็นต้น โดยมีความมุ่งหมายที่จะให้หลักประกันและคุ้มครองความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ทั้งนี้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม (๒๕๓๘ : ๑๕-๑๖) ให้ความหมายว่า ระบบประกันสังคม คือ ระบบที่ให้การประกันต่อบุคคลในสังคมที่มีปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อนทางการเงิน เนื่องจากการประสบเคราะห์ภัย หรือมีเหตุการณ์อันทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีพ ซึ่งต้องการได้รับความช่วยเหลือ การประกันสังคมจึงเป็นการร่วมมือกันระหว่างประชาชนในสังคมเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยการรวบรวมเงินทุนเข้าเป็นกองทุนร่วมกัน และเฉลี่ยความเสี่ยงหรือร่วมกันเสี่ยงต่อเคราะห์ภัยหรือปัญหาความเดือดร้อนที่อาจจะเกิดขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระบบสวัสดิการที่รัฐจัดให้มีขึ้นเพื่อให้หลักประกันแก่ประชาชนว่าประชาชนจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจหรือด้านการเงินในระดับหนึ่ง เมื่อเขาต้องประสบกับภาวะความเดือดร้อนจากการสูญเสียรายได้ เนื่องจากการต้องว่างงาน จากการมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ อันส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตหรือความเป็นอยู่ ประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการสร้างหลักประกันดังกล่าว ได้แก่ ผู้ที่ส่งเงินเข้าสมทบ

ร่วมเป็นกองทุน ซึ่งได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองหรือพึงได้รับประโยชน์ทดแทนการสูญเสียที่เกิดขึ้น

ดวงพร โจรจนพันธ์ (๒๕๔๒ อ้างถึงใน มนัสนันท์ มีครุฑ, ๒๕๔๒ : ๑๗) ได้ให้ความหมายว่า การประกันสังคม คือ การที่ประชาชนผู้มีรายได้แต่ละคนได้มีส่วนช่วยตนเองครอบครัว หรือผู้ที่อยู่ในสังคมเดียวกัน โดยร่วมกันเสี่ยงภัยหรือช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ยากเดือดร้อนซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้มีรายได้ในสังคมด้วยการร่วมกันออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลาง เรียกว่า “กองทุนประกันสังคม” โดยมีลูกจ้าง นายจ้าง และในบางโครงการรัฐบาลก็มีส่วนร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ด้วย และกองทุนจะจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้ส่งเงินสมทบเมื่อประสบเคราะห์กรรม หรือความเดือดร้อนอันทำให้เกิดการขาดรายได้ เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร ว่างาน ชราภาพ เป็นต้น โดยที่รัฐบาลจะเข้ามาเป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินการ ดังนั้น การประกันสังคมจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้ความมั่นคง และหลักประกันทางสังคมแก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นว่าในยามที่เขาเดือดร้อนและจำเป็น เขาเหล่านั้นจะได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลไม่ถูกทอดทิ้งจนเป็นภาระของสังคมนั่นเอง

สำนักงานประกันสังคม (๒๕๔๒ : ๓๓) ให้ความหมายว่า การประกันสังคม (social insurance) คือ มาตรการหนึ่งในการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคม เพื่อที่จะคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ประจำ มิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิตเมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือ บางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ

อุทร ชัยวรการณ (๒๕๔๓ : ๘) ได้ให้ความหมายว่า การประกันสังคม คือ โครงการบริหารทางสังคมในระยะยาวที่รัฐดำเนินการ เพื่อมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองป้องกันประชาชนมิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิตอันเป็นส่วนรวม และส่งเสริมให้ได้รับความสุขสมบูรณ์ตามควรแก่อัตภาพ มีหลักประกันร่วมกันโดยยึดหลักที่จะจัดให้ประชาชนแต่ละคน

สามารถช่วยเหลือตัวเอง ช่วยเหลือครอบครัว และช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในสังคมด้วยการอดออมรายได้ประจำตามความสามารถของแต่ละบุคคลสะสมไว้ในกองทุนประกันสังคม โดยมีนายจ้างและรัฐบาลช่วยสมทบทุนเพื่อจ่ายให้สมาชิกที่ได้รับความเดือดร้อนในสังคมจากความหมายของการประกันสังคมจะเห็นได้ว่า การประกันสังคมส่วนใหญ่เป็นการบริหารงานโดยภาครัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักประกันขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตให้ผู้ประกันตนทุกคนทุกระดับชั้นในสังคม โดยภาครัฐออกกฎหมายมาบังคับใช้กำหนดให้ ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง (ผู้ประกันตน) และฝ่ายรัฐบาล ร่วมกันจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน เมื่อผู้ประกันตนได้รับความเดือดร้อนจึงจะมีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทน ซึ่งสิทธิประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับขึ้นอยู่กับเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ส่วนอัตราการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนและอัตราประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนจะมีความสัมพันธ์กับรายได้ของผู้ประกันตน ตามหลักการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข

การดำเนินการกองทุนประกันสังคมเป็นลักษณะการบังคับ นายจ้างและลูกจ้างต้องออกเงินสมทบร่วมกันและอัตราเดียวกัน และรัฐบาลร่วมสมทบอุดหนุนบางส่วน ดังนั้นในการดำเนินงานของกองทุนประกันสังคมจึงเป็นในลักษณะของไตรภาคี (นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล) เพื่อร่วมกันดูแลสิทธิประโยชน์ของแต่ละฝ่าย รวมทั้งร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดเสถียรภาพแก่

กองทุนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติโดยรวมหลักการของความมั่นคงและการคุ้มครองทางสังคม สมาคมความมั่นคงทางสังคมระหว่างประเทศ หรือ ISSA (International Social Security Association) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) ได้กำหนดให้การประกันสังคมเป็นวิธีการหรือเครื่องมือหนึ่งที่จะนำไปสู่ความมั่นคงทางสังคมได้ (social security) ระบบความมั่นคงทางสังคมอาศัยหลักการสร้างหลักประกัน ๓ วิธี คือ (Gilbert, Miller & Speech, ๑๙๖๐)

๑. หลักการสงเคราะห์ (public assistance) เป็นการช่วยเหลือแก่ประชาชนหรือครอบครัวที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้ ในรูปการสังคมสงเคราะห์ การประชาสงเคราะห์ กรณีที่บุคคลประสบความทุกข์ยาก เช่น ประสบอุบัติเหตุภัย อัคคีภัย เป็นต้น โดยให้การช่วยเหลือเป็นเงิน สิ่งของและการรับเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์และการให้บริการต่าง ๆ

๒. หลักการบริการสังคม (social service or public service) เป็นการให้ความช่วยเหลือประชาชน โดยไม่คำนึงว่าผู้นั้นจะต้องมีความเดือดร้อนจริง ๆ หรือไม่ ในรูปการจัดโครงสร้างพื้นฐานและการบริการ เช่น การศึกษา สุขภาพอนามัยและที่อยู่อาศัย เป็นต้น

๓. หลักการประกันสังคม (social insurance) เป็นวิธีการที่รัฐให้ประชาชนทำการประกันรายได้ของตนไว้เพื่อประโยชน์ของตนเองครอบครัว และเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในอันที่จะคุ้มครองมิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิต โดยจัดให้มีกองทุนกลางที่นายจ้างและรัฐช่วยออกเงินสมทบ

ดังนั้น การประกันสังคมจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ยึดหลักการการช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะเป็นหลักประกัน และคุ้มครองให้ประชาชนมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ทั้งนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization, ๑๙๘๙) ได้กำหนดหลักการสำคัญของการประกันสังคมไว้ ดังนี้

๓.๑ การประกันสังคม จะเป็นวิธีการออกเงินสมทบโดยฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และในบางครั้งรัฐบาลอาจเข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะช่วยเหลือหรืออุดหนุนโดยใช้เงินของรัฐ

๓.๒ การเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคม ถือเป็นลักษณะของการบังคับโดยมีข้อยกเว้นไว้น้อยมาก

๓.๓ เงินสมทบที่จ่ายมานั้นจะจัดตั้งเป็นกองทุนพิเศษนำไปช่วยเป็นประโยชน์ทดแทนตามที่ได้กำหนด

๓.๔ ส่วนเกินของเงินสมทบจะนำไปลงเพื่อให้กองทุนมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้น

๓.๕ สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนเกิดจากการได้จ่ายเงินสมทบที่เป็นไปตามเงื่อนไข

๓.๖ อัตราการจ่ายเงินสมทบและอัตราประโยชน์ทดแทนมักจะสัมพันธ์กับรายได้ของบุคคล

๓.๗ การประกันสังคมประเภทการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ปกติแล้วนายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบแต่ฝ่ายเดียว หรือบางกรณีรัฐให้ความช่วยเหลือเงินอุดหนุน

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า หลักการสำคัญของโครงการประกันสังคม คือ การให้ประชาชนในแต่ละสังคมหรือแต่ละประเภทมีส่วนร่วมช่วยตนเอง โดยการร่วมกันเสี่ยง (sharing of the risk) ด้วยการออกเงินสมทบ (contribution) เข้ากองทุนกลางเป็นลักษณะภาษีพิเศษ (ear mark tax) คือ กำหนดให้สมาชิกจ่ายเงินสมทบเป็นการเฉพาะเพื่อประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับ ส่วนใหญ่จะเป็นระบบบังคับ (อาพอล สิงห์โกวินท์, ๒๕๓๗ : ๔)

อย่างไรก็ตามประโยชน์ของการประกันสังคมไม่เพียงแต่ลูกจ้างเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์ แต่นายจ้างและสังคมก็ได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมด้วย (Smith, ๑๙๙๒, p. ๒๒) กล่าวคือ

๑. ลูกจ้างจะได้รับความมั่นคงเมื่อระบบได้พัฒนาอย่างสมบูรณ์แล้ว ลูกจ้างรู้ว่าพ่อแม่จะมีรายได้เมื่อเกษียณอายุหรือเมื่อเป็นผู้ทุพพลภาพ ลูกจ้างไม่ต้องมีภาระในการเลี้ยงดู ดังนั้นต่อไปนี้ ไม่จำเป็นต้องมีครอบครัวขนาดใหญ่หรือครอบครัวขยาย (extended family) เพื่อเอาไว้ช่วยกันรับภาระ เมื่อลูกจ้างชราภาพหรือเผชิญกับสภาวะการณ์ที่ครอบครัวจะต้องนำเอาเงินออมออกมาใช้หรือขาย หรือจำหน่ายทรัพย์สินที่มีอยู่เพียงเล็กน้อย หรือแม้กระทั่งขายที่ดินของครอบครัวเพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเมื่อสมาชิกของครอบครัวเจ็บป่วย

๒. นายจ้างจะได้รับประโยชน์จากลูกจ้างที่มีสุขภาพดีและมีฐานะทางการเงินที่มั่นคง ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และสถานประกอบการก็มีกำไรมากขึ้น

๓. สังคมจะได้รับประโยชน์จากการประกันสังคม ในรูปของความมั่นคงทางสังคม (social security) โดยการประกันสังคมเป็นรากฐานทางสังคมที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนและความเหนียวแน่น (cohesion) ของสังคมโดยรวม

## แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กรเพราะเมื่อบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมแล้วจะไม่ค่อยเกิดการต่อต้านเกี่ยวกับแนวคิดและการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ซึ่งบุคลากรจะรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้นและเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กร ผลลัพธ์สุดท้ายคือ องค์กรมีคุณภาพ (ประทีป จันทรสิงห์, ๒๕๔๔) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ความสำคัญของการมีส่วนร่วม ลักษณะการมีส่วนร่วม ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม และกระบวนการหรือขั้นตอนของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ความหมายของการมีส่วนร่วมความหมายของการมีส่วนร่วมมีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้มากมายดังนี้

ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (๒๕๔๐) ให้ความหมายไว้ ๓ ประเด็น ได้แก่

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนาาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญ ร่วมกับวิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนการติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

๒. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสที่จะแสดงออกซึ่งความรู้สึกรู้สึกคิด แสดงออกซึ่งสิ่งที่เขามี แสดงออกซึ่งสิ่งที่เขาต้องการ แสดงออกซึ่งปัญหาที่กำลังเผชิญ และแสดงออกซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาและลงมือปฏิบัติโดยการช่วยเหลือของหน่วยงานภายนอกน้อยที่สุด

๓. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่รัฐทำการส่งเสริมชักนำสนับสนุนและสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชน ทั้งในส่วนบุคคล กลุ่มคน ชุมชน สมาคม มูลนิธิและองค์กรอาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

สุริย์ จันทรมาลี (๒๕๔๑) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคล ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ร่วม ความคิด ร่วมแรงร่วมใจ ร่วมทุนทรัพย์ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์และร่วมพัฒนา

จุฬารัตน์ โสตะ (๒๕๔๓) กล่าวถึงการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคล เข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารและประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญาก็คือ การให้มีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) ต่อภารกิจและองค์กรในที่สุด

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (๒๕๔๓) การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา เป็นการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ ได้แก่การร่วมค้นปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีในท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามผล รวมทั้งการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยโครงการจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน

อรทัย ก๊กผล (๒๕๔๖) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือกระบวนการซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะแลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็นเพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับร่วมกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ตั้งแต่เริ่ม จนกระทั่งถึงการติดตามและประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจ, การรับรู้, การเรียนรู้, การปรับเปลี่ยนโครงการร่วมกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (๒๕๔๗) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนแบ่งในอำนาจการตัดสินใจในระดับต่างๆ ของการดำเนินงานในหน่วยงาน เป็นผลให้เกิดสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน

ถวิลวดี บุรีกุล (๒๕๔๘) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจะต้องเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างแท้จริง ซึ่งหมายถึง บุคคลหรือกลุ่มที่มีส่วนร่วมได้เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและได้มุ่งใช้ความพยายามตลอดจนความเป็นตัวของตัวเอง ที่จะดำเนินการตามที่ริเริ่มนั้น และการมีส่วนร่วมคือ การที่ได้มีการจัดการที่จะใช้ความพยายาม ที่จะเพิ่มความสามารถที่จะควบคุมทรัพยากรและระเบียบในสถาบันต่างๆ ในสภาพสังคมนั้นๆ โดยกลุ่มที่ดำเนินการและความเคลื่อนไหวที่จะดำเนินการนี้ไม่ถูกควบคุมโดยทรัพยากรและระเบียบต่างๆ

วันชัย วัฒนศักดิ์ (๒๕๔๙) การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้น ไม่ว่าจะในระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทัศน์ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (Ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วม หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นยินยอมปฏิบัติตาม Compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ได้อย่างสมัครใจ, เต็มใจและสบายใจ

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (๒๕๕๐) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้องกับ (Involvement) ทางความคิด, จิตใจ, อารมณ์และทางกาย การมีส่วนร่วมมีความหมายมากกว่าการเป็นส่วนหนึ่ง (Sense and belonging) การมีส่วนร่วมมีความหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and qualitative) การมีส่วนร่วมครอบคลุมทั้งมิติด้านความสามารถ เวลา และโอกาสที่จะมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็นการกระทำ (Action) จึงมีทั้งผู้กระทำ (The actor) ผู้ถูกกระทำหรือผู้รับผล (The recipient) และสาธารณชน (The public) ผู้เป็นบริบทของการกระทำ

มธรรดา ศรีรัตน์ (๒๕๕๔) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดจากการบริหารงานในองค์กร

คณินิจ อนุโรจน์ (๒๕๔๘) ให้แนวคิดว่าการสร้างความตระหนักในการพัฒนาในเรื่องใดก็ตามนั้น ยิ่งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าใด โอกาสความสำเร็จก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย แต่เป็นไปได้ที่องค์กรขนาดใหญ่จะนำบุคลากรทั้งหมดเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กร แต่การนำผู้บริหารระดับกลางเข้ามามีส่วนร่วมไม่ใช่เรื่องยาก (คนกลุ่มนี้จะเป็นตัวแทนของเราไปสร้างการมีส่วนร่วมในระดับปฏิบัติการต่อไป) การสร้างความตระหนักต้องเริ่มจากการให้ข้อมูลที่แท้จริงขององค์กร (นำเขาเข้ามาร่วม SWOT องค์กร) ทุกคนต้องร่วมรับรู้ปัญหาขององค์กรทุกคนร่วมกัน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ร่วมสร้างแผนยุทธศาสตร์ (strategic partner) ร่วมกันหาตัวชี้วัดสู่ความสำเร็จร่วมกัน (Key Performance Indicator—KPI) เราจะทำอย่างไร และติดตามประเมินอย่างไร การมีส่วนร่วมเป็นการนำเขาเข้ามาเพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และร่วมกันที่จะนำพาองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน นั่นคือต้องรวมใจคนขององค์กรให้เป็นหนึ่งเดียวให้ได้ (engagement) การมีส่วนร่วมจึงเป็นเองที่มีความสำคัญยิ่ง

Batten (อ้างถึงใน พัทรี พงษ์ศิริ, ๒๕๔๑) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่าต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ โดยถือเสมือนว่าเป็นแบบฝึกหัดในการพัฒนาคน ให้ต้องใช้ความคิด ตัดสินใจ วางแผน และดำเนินการเองอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นหนทางทำให้สมองของคนเกิด

การพัฒนา รวมทั้งต้องยึดหลักต่อไปนี่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ๑) หลักการช่วยตนเอง ๒) หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วม และ ๓) หลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน

Richardson Ann (๑๙๘๓) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การที่ผู้นำอนุญาตให้ผู้ตามจำนวนมากที่สุดที่จะทำได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด เป็นต้นว่า การยอมให้ผู้ตามหรือผู้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแม้กระทั่งเลือกตั้งผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาด้วย

Koontz & other (๑๙๘๖) กล่าวว่า การให้มีส่วนร่วมเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องการให้ได้รับการสนับสนุนที่เข้มแข็ง อันมีผลมาจากการวิจัยและทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจที่ตระหนักถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม และการสร้างการยอมรับนับถือ

Putti J.M. (๑๙๘๗) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของกิจกรรมทุกกิจกรรม กระบวนการตัดสินใจของกลุ่มจะเกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ซึ่งปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมมี ๔ ประการ คือ

- ๑) เป็นความพยายามที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและความรู้สึก
- ๒) เป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ
- ๓) เป็นการให้บุคคลรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
- ๔) เป็นการพัฒนาการมีส่วนร่วม ซึ่งคำนึงถึงความสมดุล การมีส่วนร่วมที่

แท้จริงกับการมีส่วนร่วมมากเกินไป

Davis & Newstrom (๑๙๘๙) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคน ที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่ม หรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility)

ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงหมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ไม่ว่าจะเป็ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคน ร่วมคิด ร่วมมือ ร่วมปฏิบัติ ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลง เป็นเทคนิคอย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหารต้องการ เพราะเมื่อบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมแล้ว จะไม่ค่อยเกิดการต่อต้าน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมเข้ามามีส่วนร่วมแล้วจะไม่ค่อยเกิดการต่อต้าน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้น และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม ความสำคัญของการมีส่วนร่วมมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้



อดิศร วงศ์คงเดช (๒๕๓๙) กล่าวว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ชุมชนได้ประโยชน์ในการมีส่วนร่วมกิจกรรมการพัฒนาสุขภาพดังนี้

๑. ชุมชนตระหนักในปัญหาของตนเอง และตระหนักที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาของตนเอง

๒. ชุมชนมีโอกาใช้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ในรูปของความคิด การตัดสินใจและการกระทำได้อย่างเต็มที่

๓. เป็นการระดมทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดชุมชน

๔. ชุมชนจะมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ ทำให้การพัฒนาที่มีความมั่นคงถาวร และประหยัด

๕. เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถ และพลังชุมชนในการพึ่งตนเอง

๖. เป็นการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย

๗. ชุมชนรับผิดชอบและมีอำนาจสูงสุดในการพัฒนาชุมชนตนเอง

๘. เป็นการแสดงออกถึงความเคารพ นับถือ เชื่อใจไว้วางใจ รักและศรัทธาในชุมชนว่ามีความรู้ความสามารถ

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (๒๕๔๓) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิทธิพื้นฐานอันชอบธรรมของคนทุกคนที่ต้องเคารพให้การยอมรับ และยกย่อง โดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงออกเกี่ยวกับการปรับปรุงวิถีชีวิตของเขา

๒. งานพัฒนาเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนเป็นจำนวนมาก จำเป็นต้องให้คนหมู่มากเหล่านี้มีสิทธิมีเสียงในการแสดงออก

๓. กลยุทธ์ทั้งหลายในการพัฒนาที่ผ่านมา ยังไม่สามารถส่งผลถึงกลุ่มประชาชนผู้ด้อยโอกาสและยากจน และในทางตรงกันข้ามกลับส่งผลให้กลุ่มคนผู้ได้เปรียบมีโอกาสมากขึ้น จึงจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาใหม่ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนมากขึ้น

๔. ประสบการณ์ที่ผ่านมาพบว่า มีโครงการจำนวนไม่น้อยที่ประสบความสำเร็จโดยอาศัยวิธีให้ประชาชนมีส่วนร่วมในรูปของการรวมกลุ่ม และจัดตั้งองค์กรประชาชน ในขณะเดียวกันมีตัวอย่างของโครงการที่ล้มเหลวจำนวนมาก อันเนื่องจากไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

๕. การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นเรื่องของการปฏิบัติการเป็นกลุ่ม หรือของกลุ่ม (Group action) อันเป็นผลมาจากความรู้สึกผูกพันของสมาชิกแต่ละคนที่เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อพิทักษ์ประโยชน์ของเขา และในขณะเดียวกันก็ได้ประโยชน์แก่ส่วนรวมด้วยการมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งจำเป็น

๖. การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นตัวชี้วัดของการพัฒนาชุมชน ยิ่งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าไร ยิ่งแสดงว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนามากยิ่งขึ้น

๗. ประชาชนย่อมรู้ดีว่าตนเองนั้นต้องการอะไร มีปัญหาอะไร และอยากจะแก้ปัญหายังไง ถ้าให้โอกาสแก่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา ย่อมช่วยให้โครงการต่างๆ สนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชนได้ดีกว่า

๘. การมีส่วนร่วมของประชาชน ช่วยให้การปฏิบัติการทางสังคม (Social action) เป็นไปอย่างสงบสันติ ก่อให้เกิดรูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่มีระเบียบ เป็นระบบ และเป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย

๙. เป็นนโยบายของรัฐในปัจจุบัน ที่ให้ทุกโครงการที่ลงสู่ชนบท ต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นตามปรัชญาของการพัฒนา

ณรงค์ ฅ เชียงใหม่ (๒๕๔๕) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีความสำคัญคือ

๑. ประชาชนยอมรับในโครงการนั้น และเป็นโครงการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน

๒. ประชาชนมีความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น

๓. ลดความขัดแย้ง การดำเนินการโครงการจะราบรื่น ได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น

๔. โครงการจะให้ประโยชน์ต่อชุมชนมากขึ้น และระดมทรัพยากรในการพัฒนา

๕. ช่วยพัฒนาขีดความสามารถของประชาชน

สนธยา พลศรี (๒๕๕๐) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้หลายประการดังนี้

๑. เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ เป็นสิทธิมนุษยชนที่ประชาชนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทุกระดับ

๒. สอดคล้องกับปรัชญา แนวความคิด และหลักการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชน

๓. เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จนโยบายของรัฐบาลในเรื่องการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนและท้องถิ่น

๔. นำไปสู่การพึ่งตนเองของชุมชน

๕. ทำให้ดำเนินการพัฒนาชุมชนได้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชนและชุมชน

๖. เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคล กลุ่มและองค์กรในชุมชนให้มีประสิทธิภาพ

๗. เป็นการสร้างความพึงพอใจร่วมกัน มีความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับร่วมกันภายในกลุ่ม ไม่สร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในชุมชน

๘. ทำให้เกิดความรัก ห่วงแทน รับผิดชอบ และเป็นเจ้าของชุมชน

๙. เป็นกระบวนการสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนให้ประสบความสำเร็จ

๑๐. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพราะเป็นการพัฒนาคนในชุมชน โดยคนในชุมชนและเพื่อคนในชุมชนอย่างแท้จริง รัฐบาลเป็นเพียงผู้สนับสนุนในบางส่วนนั้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กร การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจ ความสมัครใจ สามารถตัดสินใจได้เอง การมีส่วนร่วมจะช่วยลดความขัดแย้ง เกิดความรู้สึกร่วมกัน รู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น จึงจะทำให้การพัฒนาเกิดความยั่งยืน

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมมีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

พรทิพย์ คำพอ และคณะ (๒๕๔๔) ได้สรุปสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น อยู่ที่การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เช่น การริเริ่ม การวางแผน การตัดสินใจ การร่วมรับผิดชอบ ตลอดจนการร่วมประเมินผล มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมดังนี้ ความสำเร็จของการพัฒนาแบบระดมความร่วมมือ ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการคือ

๑. การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของประชาชนตั้งแต่เริ่มต้นว่า มีปัญหาสาเหตุการแก้ไขปัญหาด้านการคิดว่าจะทำโครงการอะไรที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน โดยใช้ประโยชน์จากแรงงาน ทรัพยากรท้องถิ่นอย่างเต็มที่

๒. การผสมผสานแผนงานและโครงการของส่วนราชการ ด้วยการพัฒนาความรู้ทักษะ ความสามารถด้านประชาชนและคุณภาพของเจ้าหน้าที่ เพื่อแก้ไขปัญหาคือเตรียมสนองผลประโยชน์ได้ถูกต้องตามเวลาและสถานที่

๓. การสร้างองค์กรท้องถิ่น กลไกการประสานงาน งบประมาณ ปัจจัยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตามความต้องการอันจำเป็นของประชาชน

สำหรับปัจจัยที่ผลักดันการมีส่วนร่วมของประชาชนมี ๔ ปัจจัยคือ

๑. ปัจจัยภายในตัวบุคคล เป็นแรงผลักดันหรือจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล

๒. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม

และการเมือง

๓. ปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น

๔. รางวัลตอบแทน คือ ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา โดยหวังประโยชน์ตอบแทน

แทน

Cohen Uphoff, and Goldsmith (๑๙๗๙) (อ้างถึงในประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา, ๒๕๔๔) กล่าวถึงสิ่งที่มีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมว่า คุณสมบัติหรือภูมิหลังของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นตัวแปรสำคัญต่อการให้ความร่วมมือร่วมใจ หรือการเข้ามามีส่วนร่วมในงานพัฒนา ได้แก่

๑. อายุและเพศ

๒. สถานภาพของครอบครัว

๓. ระดับการศึกษา

๔. ชั้นทางสังคม

๕. อาชีพ

๖. ระดับของรายได้ และที่มาของรายได้

๗. ระยะเวลาของการอยู่อาศัยในชุมชนนั้น

๘. ชนิดของโครงการและกิจกรรม

๙. การเป็นผู้เช่าที่ดินหรือมีสถานภาพเป็นลูกจ้าง

William W.Reeder (๑๙๙๘ อ้างอิงถึงใน สิริวรรณ เดชวิถิ, ๒๕๔๔) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลไว้ ๑๑ ประการ ดังนี้

๑. การปฏิบัติตนให้สอดคล้องตามความเชื่อพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะเลือกวิธีปฏิบัติซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตัวเอง

๒. มาตรฐานคุณค่าบุคคล และกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณค่าของตัวเอง

๓. เป้าหมายบุคคล และกลุ่มบุคคล ดูเหมือนจะส่งเสริม ป้องกันและรักษาเป้าหมายของตัวเอง

๔. ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา พฤติกรรมของบุคคลบางครั้งมาจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา

๕. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะประพฤติตามแบบที่ตนคาดหวังว่าจะต้องประพฤติในสถานการณ์เช่นนั้น ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วย

๖. การบีบบังคับ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความรู้สึกว่าตนเองต้องกระทำเช่นนั้น

๗. การมองแต่ตัวเอง บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่างๆ ซึ่งคิดว่าตนเองต้องกระทำเช่นนั้น

๘. นิสัยและประเพณี บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่างๆ ซึ่งมีนิสัยชอบกระทำ เมื่ออยู่ในสถานการณ์นั้นๆ

๙. โอกาส บุคคลและกลุ่มบุคคลจะมีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติงานของสังคม โดยเฉพาะในทางที่เกี่ยวข้องกับจำนวนและชนิดของโอกาส ซึ่งโครงสร้างของสังคมเอื้ออำนวยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำเช่นนั้น

๑๐. ความสามารถ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้าร่วมในกิจกรรมบางอย่าง ที่คนเห็นว่าสามารถทำในสิ่งที่ต้องการให้เขาทำสถานการณ์เช่นนั้น

๑๑. การสนับสนุน บุคคลและกลุ่มบุคคล มักจะเริ่มปฏิบัติเมื่อเขารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนที่ดี

กระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วม กระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วมมีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา (๒๕๔๔) ได้นำแนวคิดของไพร์ตัน เตชะรินทร์ มาสรุปถึงการมีส่วนร่วมว่า บุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์กรอาสาสมัครต่างๆ ควรมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

๑. ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหา และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ตลอดจนจนความต้องการของชุมชน

๒. ร่วมคิด และสร้างรูปแบบ และวิธีการพัฒนา เพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสนองความต้องการของชุมชน
๓. ร่วมวางนโยบาย หรือแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อขจัดปัญหาและแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของชุมชน
๔. ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
๕. ร่วมจัด หรือปรับปรุงระบบบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๖. ร่วมการลงทุนในกิจกรรมโครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเองและของหน่วยงาน
๗. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
๘. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้ทั้งเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

อคิน รพีพัฒน์ (๒๕๔๗) ได้เสนอขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น ๔ ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ ๑ การมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข
- ขั้นที่ ๒ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทาง และวางแผนพัฒนา
- ขั้นที่ ๓ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน
- ขั้นที่ ๔ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานกิจกรรมพัฒนา

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (๒๕๕๐) กล่าวว่าการมีส่วนร่วมประมวลได้เป็น ๓ ส่วนคือ

๑. ส่วนของการวางแผนพัฒนา จะเริ่มต้นตั้งแต่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา การกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษาชุมชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการของชุมชน จัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้นๆ ตลอดจนการกำหนดพิธีการ และแนวทางการดำเนินงาน และกำหนดทรัพยากร และแหล่งทรัพยากรที่จะนำไปสนับสนุนการจัดและพัฒนากิจกรรมต่างๆ
๒. ส่วนของการจัดและดำเนินการตามแผนงานโครงการ เป็นส่วนที่ประชาชนเข้าทำประโยชน์ในโครงการ โดยการร่วมมือช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน หรือโดยการบริหาร และประสานงาน ตลอดจนการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นต้น
๓. ส่วนของการประเมินผลโครงการ เป็นส่วนที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่าโครงการพัฒนาที่ดำเนินการนั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การติดตามประเมินผลนี้อาจเป็นการประเมินความก้าวหน้าหรือผลสรุปรวมทั้งโครงการ

Fornaroff (๑๙๘๐) กล่าวว่ากระบวนการมีส่วนร่วมนั้นประกอบด้วย

๑. การวางแผน ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล
๒. การดำเนินงาน

๓. การใช้บริการจากโครงการ

๔. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

Cohen, J.M. & Uphoff, N.T. (๑๙๘๖) ได้จำแนกชนิดของการมีส่วนร่วมเอาไว้ ๔ ประเภท ได้แก่

๑. การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่ต้องดำเนินไปเรื่อยๆ ตั้งแต่การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

๒. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินโครงการ (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินโครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจำทำประโยชน์ด้วยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและงบประมาณ และการขอความช่วยเหลือ

๓. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการรับผลประโยชน์ อันเกิดจากโครงการนั้นๆ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาการกระจายผลประโยชน์ทางบวก และผลที่เกิดขึ้นทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลในสังคมด้วย

๔. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการประเมินผลโครงการ (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งที่สำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความคิดเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งมีอิทธิพลสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

## แนวความคิดเรื่อง ความแตกต่างของการจัดการภาครัฐและเอกชน

การบริหารรัฐกิจกับการบริหารธุรกิจมีทั้งความคล้ายคลึงและความแตกต่างกันหลายประการ ในส่วนที่มีคล้ายคลึงกันนั้นจะเห็นได้ว่า ทั้งสองฝ่ายมีจุดร่วมที่ต่างฝ่ายก็มุ่งเน้นในเรื่องการบริหารงาน ซึ่งเกี่ยวข้องในเรื่องของการร่วมมือดำเนินการหรือปฏิบัติการของกลุ่มบุคคลที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นอย่างไรก็ตาม การบริหารรัฐกิจก็มีเอกลักษณ์ของตนเองแตกต่างจากการบริหารธุรกิจในเรื่องสำคัญหลายประการ ดังที่ Wallace Sayre ได้เคยกล่าวว่า การจัดการภาครัฐและเอกชนมีความเหมือนกันโดยพื้นฐานทั่วไปในส่วนที่ไม่สำคัญ Rainey, Backoff, and Levine (๑๙๗๖, pp. ๕๖-๕๗) ได้ทบทวนบทความต่าง ๆ ที่เปรียบเทียบองค์การของรัฐและเอกชน และได้สรุปประเด็นสำคัญของความแตกต่างระหว่างภาครัฐและเอกชนไว้ดังนี้

๑. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ภาครัฐให้ความสำคัญกับตลาดในระดับที่ต่ำกว่าเอกชน ทำให้มีแรงจูงใจเรื่องลดต้นทุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลน้อยกว่าภาคเอกชน มีการกระจายความมีประสิทธิภาพไปให้ปัจจัยต่าง ๆ น้อยกว่าภาคเอกชนรวมถึงการเข้าถึงตัวชี้วัดของ

เรื่องตลาดและข้อมูลของภาครัฐมีน้อยกว่าภาคเอกชนนอกจากนี้ภาครัฐมีข้อจำกัดในด้านกฎหมาย และความเป็นทางการมากกว่าภาคเอกชนทำให้มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานมากกว่าภาคเอกชน เช่น มีความอิสระในการตัดสินใจน้อยกว่า อีกทั้งภาครัฐยังมีแนวโน้มถูกควบคุม และค้ำประกันในรายละเอียด มากกว่าภาคเอกชน รวมถึงต้องพบกับแหล่งอิทธิพลจากภายนอกมากกว่า นอกจากนี้ ภาครัฐยังได้รับ อิทธิพลจากการเมืองมากกว่าภาคเอกชน จะเห็นได้ว่าภาครัฐมักจะได้รับอิทธิพลในการตัดสินใจจาก กลุ่มหลากหลายภายนอกมากกว่า เช่น การเจรจาต่อรอง ความเห็นของสาธารณชน และการตอบสนองของกลุ่มผลประโยชน์ การต้องให้การสนับสนุนผู้มีสิทธิเลือกตั้งมากกว่า เช่น กลุ่มลูกค้า และกลุ่มผู้มีอำนาจ

๒. การดำเนินงานขององค์การ องค์การของรัฐบาลมีอำนาจในการดำเนินงานมากกว่า ภาคเอกชน องค์การของรัฐบาลมีขอบเขตในการดำเนินงานกว้างกว่าภาคเอกชน เช่น ต้องคำนึงถึง ประโยชน์สาธารณะ องค์การของรัฐบาลต้องถูกตรวจสอบการกระทำจากสาธารณชนมากกว่าภาคเอกชน องค์การของรัฐบาลถูกคาดหวังว่า เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมหน้าที่ความรับผิดชอบ และ ชื่อสัตย์สุจริตมากกว่าภาคเอกชน โครงสร้างภายในและกระบวนการทำงานขององค์การของรัฐบาล มีวัตถุประสงค์ เกณฑ์การประเมินผล และตัดสินใจยุ่งยากกว่าภาคเอกชน ทำให้มีแนวโน้มที่จะเกิด ความขัดแย้งมากกว่าภาคเอกชน ภาครัฐมีความอิสระในการตัดสินใจ และมีความยืดหยุ่นน้อยกว่า ภาคเอกชน ภาครัฐมีอำนาจในการควบคุม กำกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่อ่อนแอกว่าภาคเอกชน เนื่องจาก มีศูนย์อำนาจหรือผู้บังคับบัญชาหลายคน ภาครัฐมีระเบียบที่เป็นทางการ มีความไม่เต็มใจที่จะมอบ อำนาจและมีระดับในการบังคับบัญชามากกว่าภาคเอกชน ผู้บริหารสูงสุดของภาครัฐจะมีบทบาทใน การอิงการเมืองมากกว่าผู้บริหารสูงสุดในภาคเอกชน ภาครัฐมีความระมัดระวัง มีความไม่ยืดหยุ่น มากกว่าภาคเอกชน แต่มีนวัตกรรมน้อยกว่าภาคเอกชน ภาครัฐมีการสับเปลี่ยนผู้บริหารสูงสุดบ่อย เนื่องมาจากมีการเปลี่ยนตัวนักการเมืองที่กำกับดูแลองค์การของรัฐนั้น ทำให้เกิดปัญหาในการนำ นโยบายไปปฏิบัติที่ไม่ต่อเนื่องทั้งนี้ภาครัฐจะมีความยุ่งยากในการวางแผนในเรื่องสิ่งจูงใจ เพราะไม่สามารถวัดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างชัดเจน เจ้าหน้าที่ขององค์การของรัฐ จะมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันกับภาระขององค์การน้อยกว่าภาคเอกชน

Dunlop (๑๙๗๙) ได้เปรียบเทียบการจัดการภาครัฐและธุรกิจเอกชนไว้ ๑๐ ประการคือ

๑. แนวคิดเรื่องเวลา ผู้บริหารภาครัฐมักจะวางแผนในระยะสั้น เนื่องจากเวลาถูก จำกัดโดยนักการเมืองที่มีระยะเวลาสั้นในการดำรงตำแหน่ง ในขณะที่ผู้บริหารภาคเอกชนจะมี แนวความคิดในการวางแผนระยะยาวกว่าในเรื่องการพัฒนาตลาดนวัตกรรมใหม่ทางด้านเทคโนโลยี การลงทุน และการสร้างองค์การ

๒. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ภาครัฐที่ได้รับการแต่งตั้งจากฝ่ายการเมืองมักจะสั้น ซึ่งสอดคล้องกับการดำรงตำแหน่งของ นักการเมือง ในขณะที่ผู้บริหารภาคเอกชนจะมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่นานกว่า ภาคเอกชน จะมีการฝึกอบรมผู้ที่สืบทอดตำแหน่ง แต่ภาครัฐจะไม่มี การดำเนินการดังกล่าว เพราะถือว่าเป็น เรื่องอันตราย

๓. การวัดผลการปฏิบัติงาน ภาครัฐจะไม่ค่อยมีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร แต่ภาคเอกชนจะมีการประเมินในด้านต่าง ๆ เช่น ผลตอบแทนทางการเงิน ส่วนแบ่งตลาด โดยที่ภาคเอกชนจะใช้ผลการประเมินในการพิจารณาค่าตอบแทนของผู้บริหาร

๔. ข้อจำกัดในเรื่องบุคลากร ภาครัฐจะมีความอิสระในเรื่องกำหนดนโยบายและบริหารบุคลากรน้อยกว่าภาคเอกชน เนื่องจากภาครัฐจะได้รับการกำกับของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง แต่ภาคเอกชนสามารถกำกับดูแลได้ตามสายบังคับบัญชา

๕. ความเป็นธรรมและประสิทธิภาพ ภาครัฐจะเน้นความเป็นธรรมกับประชาชนทุกเขตเลือกตั้ง แต่ภาคเอกชนจะเน้นประสิทธิภาพและการแข่งขัน

๖. กระบวนการทำงานของภาครัฐและเอกชน ภาครัฐจะคำนึงถึงผลกระทบต่อสาธารณะและความโปร่งใส แต่ภาคเอกชนจะถือว่าเป็นเรื่องภายในและไม่เปิดเผยกับสาธารณะ

๗. บทบาทของหนังสือพิมพ์และสื่อมวลชน ภาครัฐจะต้องแถลงข่าวกับสื่อมวลชนเป็นประจำ หรือการตัดสินใจในเรื่องใดสื่อจะมีส่วนได้รู้เห็น แต่การตัดสินใจของภาคเอกชนมักจะไม่ค่อยต้องคอยแจ้งสื่อ ดังนั้น สื่อจึงมีผลกระทบต่อสาระและเวลาในการตัดสินใจน้อยกว่าภาครัฐ

๘. ทิศทางผู้บริหารของภาครัฐจะตัดสินใจโดยใช้วิธีประนีประนอม เพื่อตอบสนองกับกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อความอยู่รอดในทางตรงข้ามผู้บริหารภาคเอกชนจะตอบสนองเจ้านายเพียงคนเดียว

๙. ผลกระทบจากกฎหมายและระเบียบ ภาครัฐจะถูกกำกับโดยกฎหมายและระเบียบหลายฉบับ ทำให้ผู้บริหารภาครัฐไม่มีอิสระในการบริหารจัดการเท่าที่ควร ซึ่งต่างจากภาคเอกชนที่มีความอิสระในการบริหารมากกว่า เพราะมีกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติตามน้อยกว่า

๑๐. เป้าหมายผู้บริหารภาครัฐจะไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการ แต่ผู้บริหารภาคเอกชนมีเป้าหมายในการทำกำไร ความสามารถในเรื่องส่วนแบ่งตลาดและการอยู่รอด

## แนวคิดและทฤษฎีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

ระบบบำเหน็จบำนาญของราชการไทย บุคคลที่เป็นข้าราชการ หากต้องออกจากราชการด้วยเหตุต่าง ๆ ทางราชการจะให้สิทธิประโยชน์เป็นเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งเรียกว่า บำเหน็จบำนาญ โดยให้สิทธิเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง หากรับเป็นเงินก้อนครั้งเดียวเรียกว่า บำเหน็จ หากรับเป็นรายเดือน เรียกว่า บำนาญ ทั้งนี้ใครจะมีสิทธิ์ หรือไม่มีสิทธิ์ หรือมีสิทธิ์ประเภทไหน และได้จำนวนเท่าไร นั้นย่อมเป็นไปตามกรณีที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ รวมถึงระเบียบหรือหลักเกณฑ์ย่อย ๆ ที่เกี่ยวข้อง ระบบบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้น จำแนกได้ ๔ ประเภท ได้แก่ บำนาญพิเศษ บำเหน็จตกทอด บำเหน็จดำรงชีพ และบำเหน็จบำนาญปกติ ซึ่งแต่ละประเภทมีลักษณะ ดังนี้



๑. บำนาญพิเศษ เป็นเงินที่รัฐจ่ายให้ข้าราชการ(กรณีมีชีวิต)หรือ ทายาท (กรณีตาย)เป็นรายเดือน ในกรณีที่ข้าราชการขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่นั้น ได้รับอันตรายจนพิการหรือเจ็บป่วยถึงทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต (เช่น ทหารทำศึกสงคราม ตำรวจจับผู้ร้ายฯ ครูเข้าห้ามปรามนักเรียนตีกัน) หรือ ข้าราชการถูกประทุษร้ายจนได้รับอันตรายจนพิการหรือเจ็บป่วยถึงทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต เพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ (เช่น ตำรวจผู้ทำคดีถูกผู้ร้ายยิงที่บ้านพักเหตุแค้นที่ไปจับญาติตนเข้าคุก ผู้อำนวยการโรงเรียนถูกครูตีหัวเพราะโกรธที่สั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ) ซึ่งการกระทำดังกล่าวของข้าราชการไม่ได้เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือ ไม่ได้เกิดจากความผิดของตนเอง และการที่จะเข้าข่ายเป็นพิการหรือเจ็บป่วยถึงทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปได้นั้น ต้องได้รับคำยืนยัน(รับรอง)จากแพทย์ เมื่อข้าราชการดังกล่าวยังไม่เสียชีวิต เจ้าตัวจะได้รับเงินบำนาญพิเศษ เรียกว่า บำนาญพิเศษเหตุทุพพลภาพ หากเป็นผู้มีสิทธิ์รับบำนาญปกติก็จะได้รับเงินอีกก้อน คือ บำนาญปกติ ด้วย แต่หากเสียชีวิตทายาทจะได้รับเงินบำนาญพิเศษ เรียกว่า บำนาญพิเศษกรณีข้าราชการถึงแก่ความตาย (จ่ายทายาท) และทายาทยังได้รับ บำเหน็จตกทอด อีกด้วย ส่วนการจะได้เงิน บำนาญพิเศษ จำนวนเท่าไรนั้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ (ข้าราชการครู หรือข้าราชการพลเรือนสามัญทั่วไปส่วนมากจะอยู่ในข่ายกรณีทำหน้าที่ในยามปกติ หากพิการทุพพลภาพจะได้รับตั้งแต่ ๕/๕๐ - ๒๐/๕๐ ส่วน ของเงินเดือน ๆ สุดท้าย ซึ่งส่วนราชการจะเป็นผู้กำหนดตามสมควรแก่เหตุประกอบความพิการและทุพพลภาพ (ตามผลการสอบสวน) หากผู้รับบำนาญพิเศษเหตุทุพพลภาพจะใช้สิทธิ์ขอเปลี่ยนเป็นรับ บำเหน็จพิเศษ ก้อนเดียวแทน (จำนวนหลักสิบเท่าของบำนาญพิเศษ) ก็สามารถทำได้ หากถึงแก่กรรมทายาทเป็นผู้รับบำนาญพิเศษจะได้รับ ๑/๒ ของเงินเดือน ๆ สุดท้ายของผู้ตาย โดยแบ่งตามหลักเกณฑ์ คือ บุตรให้ได้รับ ๒ ส่วน (ถ้ามี ๓ คนขึ้นไปรับ ๓ ส่วน) โดยรับไปจนถึง ๒๐ ปีบริบูรณ์ หรือ กำลังศึกษารับถึง ๒๕ ปีบริบูรณ์ คู่สมรส รับ ๑ ส่วน ได้รับจนตลอดชีวิต เว้นแต่ สมรสใหม่ บิดาและมารดา ๑ ส่วน ได้รับจนตลอดชีวิต หากกรณีไม่มีทายาทเลย ให้จ่ายผู้อุปการะหรือผู้อยู่ในอุปการะตามส่วนที่เจ้ากระทรวงกำหนดและหากผู้อุปการะหรือผู้อยู่ในอุปการะ มีอายุไม่ถึงยี่สิบปีบริบูรณ์ให้ได้รับอย่างบุตร ตรงนี้เป็นรายละเอียดหากมีกรณีเช่นนี้ ให้ติดตามสอบถามที่ส่วนราชการผู้เบิกเงินเดือนของข้าราชการนั้น ๆ

๒. บำเหน็จตกทอด เป็นเงินที่รัฐจ่ายเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ทายาทผู้มีสิทธิ์ กรณีที่ข้าราชการถึงแก่กรรมระหว่างรับราชการอยู่ หรือผู้รับบำนาญถึงแก่กรรม โดยทายาทจะได้รับ ๓๐ เท่าของเงินเดือนหรือบำนาญรายเดือน

๓. บำเหน็จดำรงชีพ เป็นเงินที่รัฐจ่ายเพื่อช่วยเหลือในการดำรงชีพแก่ผู้รับบำนาญ จำนวน ๑๕ เท่าของบำนาญรายเดือนแต่ไม่เกิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท โดยแบ่งรับเป็น ๒ ช่วง คือ ก่อนอายุ ๖๕ ปี ขอรับได้ไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท และ หลังอายุ ๖๕ ปี ขอรับส่วนที่เหลือได้อีก แต่เมื่อรวมสองครั้งจะได้ไม่เกิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท เงินจำนวนนี้แบ่งจากบำเหน็จตกทอด หากผู้รับบำนาญถึงแก่กรรม ทายาทผู้มีสิทธิ์จะได้รับเงินบำเหน็จตกทอดไม่เต็มจำนวนเพราะต้องหักยอดเงินบำเหน็จดำรงชีพนี้ออก สำหรับรายละเอียดของเงิน บำเหน็จตกทอด และ บำเหน็จดำรงชีพ ได้กล่าวไว้แล้วในข้อเขียน สิทธิ์ในเงินบำเหน็จดำรงชีพ บำเหน็จตกทอด และเงินช่วยพิเศษ ๓ เดือน

๔. บำเหน็จบำนาญปกติ เป็นเงินที่รัฐจ่ายตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา หากรับเป็นเงินก้อนครั้งเดียวเรียกว่า บำเหน็จ และหากเลือกที่จะรับเป็นรายเดือนจนกว่าจะถึงแก่กรรม หรือจนหมดสิทธิ เรียกว่า บำนาญ ผู้จะได้รับบำเหน็จบำนาญปกติ มี ๔ เหตุ ดังนี้

๑) เหตุทดแทน ผู้มีสิทธิเป็นข้าราชการซึ่งออกจากประจำการเพราะเหตุราชการเล็ก หรือยุบตำแหน่ง หรือมีคำสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด หรือ ออกตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือ ทหารซึ่งออกจากกองหนุนเบ็ดเสร็จ

๒) เหตุทุพพลภาพ ผู้มีสิทธิเป็นข้าราชการซึ่งออกจากราชการเพราะเจ็บป่วยทุพพลภาพซึ่งแพทย์ได้ตรวจและรับรองว่าไม่สามารถที่จะปฏิบัติราชการในตำแหน่งหน้าที่ต่อไปได้ (คนละอย่างกับบำนาญพิเศษเหตุทุพพลภาพที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ)

๓) เหตุสูงอายุ ผู้มีสิทธิเป็นข้าราชการที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หรือผู้ที่มีอายุครบห้าสิบปี บริบูรณ์แล้วประสงค์จะลาออกจากราชการ

๔) เหตุรับราชการนาน ผู้มีสิทธิเป็นข้าราชการซึ่งมีเวลาราชการครบสามสิบปีบริบูรณ์ หรือ ผู้ที่มีเวลาราชการครบยี่สิบห้าปีบริบูรณ์แล้วประสงค์จะลาออกจากราชการ

สำหรับข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือนสามัญทั่วไป จะเป็นผู้รับบำเหน็จบำนาญปกติ เหตุสูงอายุและเหตุรับราชการนานเป็นส่วนมาก

ตารางที่ ๒-๑ แสดงความสัมพันธ์อายุตัว อายุราชการ และเหตุที่ออกตามกฎหมายบำเหน็จบำนาญ

เหตุที่ออก ตามกฎหมายบำเหน็จบำนาญข้าราชการ											
ที่	อายุตัว	เวลาราชการ					เหตุทดแทน	ทุพพลภาพ	สูงอายุ	สูงอายุ (เกษียณอายุ)	รับราชการนาน ม. ๔๘
			ให้ออก	ลาออก	บำเหน็จ	บำนาญ					
๑	อายุเท่าไรก็ได้	๑ ปี- ไม่ถึง ๙ ปี ๖ เดือน	☒		☒		☒				
๒	อายุเท่าไรก็ได้	๙ ปี ๖ เดือน เป็นต้นไป	☒			☒	☒				
๓	อายุเท่าไรก็ได้	๑ ปี- ไม่ถึง ๙ ปี ๖ เดือน (ใบรับรองแพทย์)	☒		☒			☒			
๔	อายุเท่าไรก็ได้	๙ ปี ๖ เดือน เป็นต้นไป (ใบรับรองแพทย์)	☒			☒		☒			
๕	อายุเท่าไรก็ได้	๑ ปี- ไม่ถึง ๙ ปี ๖ เดือน (ใบรับรองแพทย์)		☒	☒			☒			
๖	อายุเท่าไรก็ได้	๙ ปี ๖ เดือน เป็นต้นไป (ใบรับรองแพทย์)		☒		☒		☒			
๗	อายุเท่าไรก็ได้	๒๔ ปี ๖ เดือน เป็นต้นไป		☒		☒					☒
๘	อายุ ๕๐ ปี เป็นต้น	๑ ปี- ไม่ถึง ๙ ปี ๖ เดือน		☒	☒			☒			

เหตุที่ออก ตามกฎหมายบำเหน็จบำนาญข้าราชการ											
ที่	อายุตัว	เวลาราชการ	ให้ออก	ลาออก	บำเหน็จ	บำนาญ	เหตุทดแทน	ทุพพลภาพ	สูงอายุ	สูงอายุ (เกษียณอายุ)	รับราชการนาน ม. ๔๘
	ไป										
๙	อายุ ๕๐ ปี เป็นต้นไป	๙ ปี ๖ เดือน เป็นต้นไป		☙		☙			☙		
๑๐	อายุยังไม่ถึง ๕๐ ปี	๑ ปี- ไม่ถึง ๙ ปี ๖ เดือน(ไม่เข้าเหตุใดๆ)									
๑๑	อายุยังไม่ถึง ๕๐ ปี	๙ ปี ๖ เดือน เป็นต้นไป		☙	☙						
๑๒	อายุ ๖๐ ปี ๖๕ ปี หรือ ๗๐ ปี	๑ ปี- ไม่ถึง ๙ ปี ๖ เดือน	☙		☙					☙	
๑๓	อายุ ๖๐ ปี ๖๕ ปี หรือ ๗๐ ปี	๙ ปี ๖ เดือน เป็นต้นไป	☙			☙				☙	

ข้าราชการ (เศษของครึ่งปีนับเป็น ๑ ปี เช่น ๒๔ ปี ๖ เดือน คือ ๒๕ ปี)

ผู้มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญปกติจำแนกตามคุณลักษณะได้ดังนี้

๑. สิทธิที่จะได้รับ บำเหน็จ เป็นผู้ที่

- มีเวลาราชการไม่ถึง ๑๐ ปีบริบูรณ์ แต่ต้องเป็นกรณีทางราชการสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุทดแทน เหตุทุพพลภาพ ครบเกษียณอายุ หรือ ขอลาออกเมื่ออายุครบ ๕๐ ปีบริบูรณ์

- ลาออกจากราชการโดยมีเวลาราชการครบ ๑๐ ปีบริบูรณ์ แต่ไม่ถึง ๒๕ ปีบริบูรณ์

- เป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับบำนาญ แต่ขอรับบำเหน็จ แทน

๒. สิทธิที่จะได้รับ บำนาญ เป็นผู้ที่

- มีเวลาราชการตั้งแต่ ๑๐ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป แต่ต้องเป็นกรณีทางราชการสั่งให้ออกโดยไม่มีควมผิด สั่งให้ออกเพราะครบเกษียณอายุ สั่งให้ออกจากราชการเพราะเหตุทุพพลภาพ สั่งให้ออกเมื่อมีเวลาราชการครบ ๓๐ ปีบริบูรณ์ หรือ ลาออกจากราชการเมื่ออายุครบ ๕๐ ปีบริบูรณ์

- ลาออกจากราชการเมื่อมีเวลาราชการครบ ๒๕ ปีบริบูรณ์

สิทธิรับบำเหน็จบำนาญปกติจำนวนเท่าใด

๑. กรณีไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หรือ ไม่เป็นสมาชิก กบข. (รับตาม พรบ.บำเหน็จบำนาญข้าราชการฯ หรือ กลับมารับตาม พรบ. UNDO) ให้ได้รับบำเหน็จบำนาญตามสูตรคำนวณดังนี้

$$\text{บำเหน็จ} = \text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{เวลาราชการ}$$

$$\text{บำนาญ} = \frac{\text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{เวลาราชการ}}$$

๕๐

โดยเวลาราชการรวมเวลาทวีคูณด้วย โดยให้นับจำนวนปีเศษของปีถ้าถึงครึ่งปีให้นับเป็น ๑ ปี เช่น ๒๕ ปี ๖ เดือน จะคิดเป็น ๒๖ ปี ๒๕ ปี ๕ เดือน คิดเป็น ๒๕ ปี (ไม่มีทศนิยม)

๒. กรณีเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หรือ เป็นสมาชิก กบข. ให้ได้รับบำเหน็จบำนาญตามสูตรคำนวณดังนี้

$$\text{บำเหน็จ} = \text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{เวลาราชการ}$$

$$\text{บำนาญ} = \frac{\text{เงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย} \times \text{เวลาราชการ}}$$

๕๐

มีเงื่อนไขคือเงินบำนาญได้ไม่เกิน ๗๐% ของเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย และเวลาราชการรวมเวลาทวีคูณด้วย โดยให้นับจำนวนปีรวมทั้งเศษของปีด้วยในการนับเศษของปี ให้นับ ๑๒ เดือนเป็น ๑ ปี และ๓๖๐ วันเป็น ๑ ปี เช่น ๒๕ ปี ๖ เดือน คิดเป็น ๒๕.๕ ปี เวลาราชการที่จะนำไปคำนวณ คือ ๒๕.๕

### สิทธิในการรับบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากราชการในกรณีต่างๆ

ตารางที่ ๒-๒ สรุปแสดงสิทธิในการรับบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากราชการในกรณีต่าง ๆ (เปรียบเทียบการเป็นสมาชิก กบข.และไม่เป็นสมาชิก กบข.)

เหตุออกจากราชการ	อายุราชการ	สิทธิรับบำเหน็จบำนาญ	กรณีได้เป็นสมาชิก กบข.	กรณีเป็นสมาชิก กบข. จะได้รับ ๒ ส่วน	
			ได้รับเงินจากกระทรวงการคลัง	ได้รับเงิน ๒ ส่วนจาก	
				กบข.	กระทรวงการคลัง
ลาออก	ไม่ถึง ๑๐ ปี	-	-	สะสม+สมทบ+ผลประโยชน์	-

ตารางที่ ๒-๒ สรุปแสดงสิทธิในการรับบำนาญ บำนาญ เมื่อออกจากราชการในกรณีต่าง ๆ (เปรียบเทียบการเป็นสมาชิก กบข.และไม่เป็นสมาชิก กบข.)

ให้ออก	๑๐ ปี ขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๒๕ ปี			สะสม+สมทบ+ผลประโยชน์	บำนาญ
ปลดออก	๒๕ ปี ขึ้นไป			ประเดิม (ถ้ามี) + ขดเขย+สะสม+สมทบ+ผลประโยชน์	บำนาญ*
เกษียณ	ไม่ถึง ๑ ปี	-	-	สะสม+สมทบ+ผลประโยชน์	-
เหตุสูงอายุ (อายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป)	๑ ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๑๐ ปี	บำนาญ	บำนาญ	สะสม+สมทบ+ผลประโยชน์	บำนาญ
เหตุทุพพลภาพ	๑๐ ปี ขึ้นไป	เลือกบำนาญ	บำนาญ	ประเดิม (ถ้ามี) + ขดเขย+สะสม+สมทบ+ผลประโยชน์	บำนาญ*
เหตุทดแทน		เลือกบำนาญ	บำนาญ	(ต่อ) สมทบ+ประโยชน์	บำนาญ
เสียชีวิต (ปกติ)	ไม่ถึง ๑ ปี	-	-	สะสม+สมทบ+ผลประโยชน์	-
	๑ ปี ขึ้นไป	บำนาญตกทอด	บำนาญตกทอด	สะสม+สมทบ+ผลประโยชน์	บำนาญตกทอด (เงินเดือนๆ สุดท้าย x เวลาราชการ)
เสียชีวิตเพราะความผิดร้ายแรง		-	-	สะสม+สมทบ+ผลประโยชน์	-
เสียชีวิตระหว่างรับบำนาญ		-	บำนาญตกทอด (๓๐ เท่า บำนาญรายเดือน) เงินช่วยเหลือ (๓ เท่าบำนาญรายเดือน)	-	บำนาญตกทอด (๓๐ เท่า บำนาญรายเดือน) เงินช่วยเหลือ (๓ เท่าบำนาญรายเดือน)
ไล่ออก		-	-	สะสม+สมทบ+ผลประโยชน์	-
โอนไปหน่วยงานของรัฐที่ไม่ใช่ประเภทข้าราชการ ตาม พ.ร.บ.กบข.		-	-	สะสม+สมทบ+ผลประโยชน์	-

#### หมายเหตุ

๑. สมาชิก กบข. จะได้รับเงินบำนาญจากต้นสังกัดเดิม หลังจากที่พ้นสภาพแล้ว และเลือกบำนาญเท่านั้น

๒. ในกรณีที่สมาชิกเสียชีวิตระหว่างรับบำนาญ ทายาทของสมาชิกจะได้รับเงิน ๒ ส่วนจากรัฐ คือ

- เงินบำนาญตกทอด ในอัตรา ๓๐ เท่าของเงินบำนาญรายเดือน และ
- เงินช่วยเหลือ ในอัตรา ๓ เท่าของเงินบำนาญรายเดือน

โดยสรุปแล้ว บำเหน็จบำนาญ เป็นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งที่ทางราชการจัดให้สำหรับข้าราชการหรือทายาทของข้าราชการนั้น หากว่า บำเหน็จ จะสื่อถึงการรับเงินก้อนใหญ่ครั้งเดียวจบเลย ส่วน บำนาญ นั้นจะได้รับเป็นรายเดือนไปกว่าจะตายจากกันไป ระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการไทยไม่ว่าจะเป็นบำนาญพิเศษ บำเหน็จตกทอด บำเหน็จดำรงชีพ หรือบำเหน็จบำนาญปกติ ได้ระบุถึงเงื่อนไข เวลา สิทธิของใคร ประเภทไหน รับเท่าไร ไว้อย่างชัดเจนตามข้อกำหนด การจะได้รับบำนาญหากเป็นกรณีปกติและขอลาออกต้องมีเวลาราชการครบ ๒๕ ปีถึงจะเกิดสิทธิ แต่หากเป็นกรณีเหตุอื่นมีเวลาราชการไม่ถึง ๒๕ ปี ก็สามารถรับเงินบำนาญได้จนกว่าจะตาย แม้ว่าประเทศไทยจะมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อชราภาพอยู่แล้วได้แก่ กองทุนประกันสังคม กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่จำนวนเงินออมภายใต้กองทุนการออมทั้ง ๓ ระบบข้างต้นมีเพียงร้อยละ ๑๕ ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านและประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งมีอัตราเงินออมคิดเป็นร้อยละ ๓๐ ดังนั้น ในอนาคตเมื่อประชากรผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น และไม่มีการออมอย่างพอเพียง เชื่อได้ว่ารัฐจะมีภาระในการจ่ายเงินช่วยเหลือเพิ่มขึ้นอีกอย่างมหาศาล ดังนั้นรัฐจึงได้เร่งออกมาตรการส่งเสริมให้ประชากรของประเทศมีการออมอย่างจริงจัง จึงได้นำไปบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๘๔(๔) ซึ่งบัญญัติว่ารัฐต้อง “ จัดให้มีการออมเพื่อการดำรงชีพในยามชราแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างทั่วถึง” ภายใต้โครงสร้างกองทุนการออมเพื่อชราภาพทั้ง ๓ ระบบที่ประเทศไทยใช้อยู่ในขณะนี้ ยังมีปัญหาบางประการที่ต้องแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการออมและความครอบคลุมยังน้อยเกินไป พบว่ามีจำนวนแรงงานในระบบที่มีการออมผ่านกองทุนประกันสังคมมากกว่าร้อยละ ๘๐ แต่ผลประโยชน์ทดแทนที่ได้รับยังมีอัตราที่ต่ำมาก คิดเป็นอัตราการมีเงินออมเพื่อดำรงชีพในวัยเกษียณ (replacement ratio) ประมาณร้อยละ ๑๕ ในขณะที่อัตราดังกล่าวควรจะไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ซึ่งเป็นอัตราที่จะทำให้ผู้เกษียณสามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพใกล้เคียงกับวัยทำงาน นอกจากนี้ จำนวนแรงงานที่มีการออมเพิ่มโดยการเข้าระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็มีอยู่เพียงร้อยละ ๑๕ ของจำนวนแรงงานในระบบ และการออมผ่าน กบข. ก็มีขอบเขตจำกัดเฉพาะแรงงานภาครัฐเท่านั้น เมื่อได้พิจารณาวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสอุปสรรค (SWOT) ของเครื่องมือการออมระยะยาวของประเทศไทยแต่ละกองทุนพบว่า

กองทุนประกันสังคม

จุดแข็ง

๑. ความเสี่ยงจากการลงทุนต่ำ เนื่องจากนโยบายเน้นการลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความ

ความ

๒. มีนัยสูง

๓. สมาชิกได้รับผลตอบแทนที่แน่นอนหลังเกษียณ

๔. ลูกจ้างได้รับประโยชน์ทดแทนทั้งที่เป็นสวัสดิการ และเมื่อชราภาพ ซึ่งเป็น

ประโยชน์ต่อสมาชิกอย่างมาก

จุดอ่อน

๑. การกำหนดผลประโยชน์แบบตายตัว (Defined Benefit) ของการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนของกองทุนประกันสังคมคือ ต้องจ่ายให้กับผู้เกษียณที่อายุ ๕๕ ปีทุกคน ตามอัตราที่กำหนด โดยคิดคำนวณจากฐานเงินเดือน ๑๕,๐๐๐ บาท มาตลอด (๒๐ ปีแล้ว) ทำให้เงินของกองทุนมีอัตราเพิ่มที่ค่อนข้างคงที่และได้ผลประโยชน์น้อย ซึ่งจากรายงานผลการศึกษาของ Deloitte & Touche Consulting Group, Thailand (ปี พ.ศ. ๒๕๔๒) ศึกษาโดยใช้ PROST Model ในการคำนวณ พบว่ากองทุนจะล้มละลายในปี พ.ศ. ๒๕๘๙

๒. รายได้ที่ได้รับหลังเกษียณอายุอยู่ในระดับต่ำมาก หากพิจารณาจากการศึกษาของADB

๓. พบว่ารายได้ที่เพียงพอหลังเกษียณควรอยู่ในระดับร้อยละ ๓๐ - ๕๐ ของเงินเดือนก่อนเกษียณ

๔. เนื่องจากจำนวนผู้สูงอายุมีอัตราสูงขึ้น ในขณะที่วัยทำงานลดลง ส่งผลให้เงินกองทุนหมดเร็วขึ้นทำให้เป็นภาระทางการคลังของรัฐบาล

๕. เนื่องจากนโยบายเน้นการลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความมั่นคงสูง ไม่กระจายการลงทุนในตราสารอื่น ๆ ที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า

๖. การใช้จ่ายของกองทุนไม่อยู่ในงบประมาณ โดยอาจนำมาซึ่งช่องว่างในการนำเงินของกองทุนไปดำเนินการอย่างอื่นนอกเหนือจากวัตถุประสงค์ โดยไม่มีระบบการตรวจสอบที่ดีอย่างเพียงพอ

#### โอกาส

๑. รัฐสนับสนุนให้ผู้อยู่ในระบบการจ้างงานมีสวัสดิการที่ดีระหว่างวัยทำงาน และมีเงินเพื่อการยังชีพหลังเกษียณ ทำให้กองทุนดำเนินการต่อไปได้

๒. เงินสมทบพนักงานได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

๓. เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายก็ถือเป็นค่าใช้จ่ายในการประกอบกิจการของนายจ้าง

#### อุปสรรค

๑. นายจ้างบางส่วนไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับของกองทุนเช่น แจกยอดรายได้ต่ำกว่าค่าจ้างจริง นายจ้างให้ลูกจ้างจ่ายส่วนของนายจ้างแทน (หากลูกจ้างไม่จ่ายก็จะไม่ได้งานทำ) นายจ้างแจ้งจำนวนลูกจ้างต่ำกว่าความเป็นจริง เป็นต้น

๒. กองทุนกำหนดให้ลูกจ้างรายเดือนของส่วนราชการเข้าเป็นสมาชิกได้เท่านั้น ทำให้ลูกจ้างรายวันในหน่วยราชการไม่อาจเข้าเป็นสมาชิกได้

#### กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

##### จุดแข็ง

๓. เป็นกองทุนภาคบังคับโดยข้าราชการทุกคนต้องออมเงินกับกองทุนฯ ทำให้กองทุนมีเงินสะสมเพิ่มขึ้นทุกปี

๔. กองทุนฯ มีขนาดใหญ่ (เงินสะสม) ทำให้สามารถมีอิทธิพลต่อความเคลื่อนไหวของตลาด และเป็นกองทุนที่น่าสนใจพร้อมทั้งยังเป็นการสนับสนุนการพัฒนาตลาดเงินและตลาดทุนไทย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางอ้อมที่เกิดขึ้น

๕. กองทุนมีสถานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งมีคณะกรรมการกองทุนเป็นผู้กำหนดนโยบายการบริหารและการลงทุนทำให้มีความคล่องตัวและเปลี่ยนแปลงได้ทันสถานการณ์

๖. สมาชิกสามารถเลือกนโยบายการลงทุนได้เอง

จุดอ่อน

สมาชิกของ กบข. ครอบคลุมเฉพาะข้าราชการ (กบข.) เท่านั้น

โอกาส

๑. มีโอกาสเติบโตและแข็งแกร่งขึ้นเพราะเป็นกองทุนภาคบังคับ จึงมีสมาชิกจำนวนมากทำให้มีเงินทุนที่จะไปบริหารจัดการให้เกิดผลประโยชน์ได้เป็นอย่างมาก

๒. การเปิดโอกาสให้บริษัทจัดการมีอาชีพเข้ามามีส่วนบริหารมากขึ้น ทำให้ได้ผลประโยชน์ดีขึ้น

๓. เงินสะสมของข้าราชการและเงินหรือผลประโยชน์ที่รับจากกองทุนภายหลังเกษียณอายุได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้

อุปสรรค

๑. ปัญหาเศรษฐกิจอาจส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของกองทุน ถ้าเศรษฐกิจตกต่ำภาวะตลาดหุ้นตกจะทำให้ผลประโยชน์จากการลงทุนต่ำไปด้วย

๒. กองทุนบริหารจัดการเงินส่วนใหญ่เองทำให้ไม่ได้ผลประโยชน์ดีเท่าที่ควร

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จุดแข็ง

สมาชิกสามารถเลือกนโยบายการลงทุนได้เอง

จุดอ่อน

๑. ครอบคลุมแรงงานเฉพาะความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง หากนายจ้างไม่จัดตั้งกองทุน ลูกจ้างก็ไม่สามารถเข้าร่วมกับกองทุนได้

๒. การที่มียายจ้างหลายรายในกองทุนรวมจะทำให้ความยืดหยุ่นในการเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุนทำได้ยากขึ้น

๓. การเปลี่ยนย้ายงานของลูกจ้างมีผลทำให้เกิดการขาดตอนของการลงทุนและการสะสม

โอกาส

๑. เงินสะสมของพนักงานได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

๒. เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายถือเป็นค่าใช้จ่ายในการประกอบกิจการของนายจ้าง

อุปสรรค






ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและผลประโยชน์ของนายจ้างทำให้มองว่าเป็นภาระมากกว่าประโยชน์ที่ได้รับ

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวกระทรวงการคลังได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ การสร้างระบบการออมระยะยาวมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือระดมเงินออมระยะยาวในประเทศ และเป็นเครื่องมือการออมเพื่อการชราภาพของแรงงานอีกด้วย โดยได้นำเสนอผลการศึกษาต่อ



สาธารณชนหลายครั้ง ในการสร้างความรู้ความเข้าใจ เรื่องการออมระยะยาว และรณรงค์ให้เกิดความตระหนักในความสำคัญของการออม ขณะนี้มีการยกร่างกฎหมายในส่วนนี้ เพื่อการแก้ปัญหาเงินออมในวันที่สังคมไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยจะตั้งแรงงานนอกระบบ ๒๖ ล้านคนเข้าสู่ระบบเงินออมอย่างยั่งยืนโดยจะจัดตั้งกองทุนการออมเพื่อการชราภาพ (กอช.) ขึ้น ซึ่งอยู่ระหว่างการเสนอเป็นกฎหมายบังคับใช้ต่อไป

ตารางที่ ๒-๓ สิทธิกรณีชราภาพ ตามมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๙

รายการ	บำเหน็จ	บำนาญ
๑. เงื่อนไขการเกิดสิทธิ		
๑.๑ จ่ายเงินสมทบ	น้อยกว่า ๑๘๐ เดือน	ตั้งแต่ ๑๘๐ เดือนขึ้นไป
๑.๒ มีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์		
๑.๓ ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง		
๑.๔ เป็นผู้ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย		
๒. ประโยชน์ทดแทน		
๒.๑ จ่ายเงินสมทบต่ำกว่า ๑๒ เดือน	ได้รับเงินเท่ากับจำนวนที่ประกันตนจ่ายเงิน สมทบ	-
๒.๒ จ่ายเงินสมทบตั้งแต่ ๑๒-๑๗๙ เดือน	ได้รับเงินเท่ากับจำนวนที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายเงินสมทบ	-
๒.๓ จ่ายเงินสมทบ ๑๘๐ เดือน	-	ได้รับเงินเป็นรายเดือน ในอัตรา ร้อยละ ๒๐ ของ ค่าจ้างเฉลี่ย ๖๐ เดือน สุดท้าย
๒.๔ จ่ายเงินสมทบมากกว่า ๑๘๐ เดือน	-	ปรับเพิ่มอัตราร้อยละ ๑.๕ จากข้อ ๓ ต่อ ระยะเวลา การจ่ายเงินสมทบทุก ๑๒ เดือน

ตารางที่ ๒-๓ สิทธิกรณีชราภาพ ตามมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๙ (ต่อ)

**หมายเหตุ:** กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน ๖๐ เดือน นับแต่เดือนที่มีสิทธิ ได้รับเงินบำนาญชราภาพให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพจำนวน ๑๐ เท่าของเงินบำนาญ ชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึง

แก่ความตาย
------------

ความมั่นคงของรายได้ช่วงเกษียณอายุ ข้าราชการ มีระบบบำเหน็จบำนาญรองรับระดับเงินบำนาญส่วนใหญ่เฉลี่ยอยู่ในช่วง ๒๐,๐๐๐-๓๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน ซึ่งมีความครอบคลุมค่าใช้จ่ายช่วงเกษียณอายุพอสมควร

แรงงานในระบบ เงินบำนาญชราภาพตั้งแต่อายุ ๕๕ ปี จากประกันสังคม (สปส) อยู่ในระบบ ๑๕ ปีร้อยละ ๒๐ ของเงินเดือน ๕ ปีสุดท้าย (เงินเดือนสูงสุดในการคำนวณคือ ๑๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน) มีบำนาญเฉลี่ยประมาณ ๒,๐๐๐-๓,๐๐๐ บาทต่อเดือน

แรงงานนอกระบบ มีเพียงเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ๕๐๐-๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ประกอบด้วยงานวิจัย ดังต่อไปนี้

ดวงพร โรจนพันธ์ (๒๕๔๒) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติ เกี่ยวกับการประกันสังคมของผู้ประกันตนระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ ๔ ประการ ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ประกันตนระดับบริหารและระดับปฏิบัติการกับการเปิดรับข่าวสารด้านการประกันสังคม

๒. เพื่อสำรวจการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติเกี่ยวกับการประกันสังคมของผู้ประกันตนแต่ละระดับ

๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสารด้านการประกันสังคมของผู้ประกันตนทั้งสองระดับกับความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับการประกันสังคม

๔. เพื่อเปรียบเทียบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับการประกันสังคมของผู้ประกันตนทั้งสองระดับประชากรที่ทำการศึกษาคือผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๕๕๘ คน เป็นผู้บริหาร ๒๐๘ คน ผู้ปฏิบัติการ ๓๕๐ คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจง ความถี่ร้อยละ และค่าเฉลี่ย และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ (Chi-square test) การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนระดับบริหารเป็นเพศหญิงร้อยละ ๕๑.๙ ชาย ร้อยละ ๔๘.๑ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๖-๓๕ ปี สมรสแล้วร้อยละ ๖๔.๙ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ ๖๒.๕ จบการศึกษาระดับปริญญาโทร้อยละ ๑๕.๙ ส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม งานก่อสร้าง งานวางระบบ มีรายได้

เฉลี่ยต่อเดือน ๕,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท รายได้เฉลี่ยของครอบครัวมากกว่า ๓๕,๐๐๐ บาท มีประสบการณ์ในการทำงาน ๖-๑๐ ปี และส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลุ่มตัวอย่าง ผู้ประกันตนระดับปฏิบัติการเป็นเพศหญิงร้อยละ ๗๑.๔ เป็นเพศชายร้อยละ ๒๘.๖ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๖-๓๕ ปี สมรสแล้วร้อยละ ๔๕.๑ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ ๕๐.๖ จบการศึกษาระดับอนุปริญญาตรีร้อยละ ๑๘.๙ ส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม งานก่อสร้าง งานวางระบบ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท รายได้เฉลี่ยของครอบครัวมากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑-๕ ปี และส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเปิดรับข่าวสารทั่วไปในระดับปานกลาง โดยรับข่าวสารจากโทรทัศน์มากที่สุด รองลงมาเป็นหนังสือพิมพ์ วิทยุ และนิตยสาร/วารสาร ตามลำดับการเปิดรับข่าวสารด้านการประกันสังคม ทั้งสองกลุ่มเปิดรับข่าวสารประกันสังคมจากสื่อทั้ง ๓ ประเภท คือ สื่อมวลชน สื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจ ในระดับน้อย โดยเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชนมากที่สุด รองลงมาเป็นสื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจ ตามลำดับ ประกันตนระดับบริหารเปิดรับข่าวสารทั่วไปจากสื่อทุกประเภทน้อยกว่า ผู้ประกันตนระดับปฏิบัติการกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเปิดรับข่าวสารเรื่องการประกันสังคมจากสื่อมวลชนประเภทโทรทัศน์มากที่สุด รองลงมาเป็นหนังสือพิมพ์ สำหรับการเปิดรับข่าวสารประกันสังคมจากสื่อบุคคล กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเปิดรับข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาเป็นหัวหน้างาน ส่วนสื่อเฉพาะกิจ กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มได้รับข่าวสารเรื่องการประกันสังคมจากแผ่นปลิว/แผ่นพับ/คู่มือมากที่สุด รองลงมาเป็นโปสเตอร์ข่าวสารเรื่องสำหรับผู้ประกันตน ทั้งสองกลุ่มได้รับบ่อยครั้งและมีความสนใจมากที่สุด คือเรื่องสิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วย การรับบริการทางการแพทย์ และการจ่ายเงินสมทบ ส่วนข่าวสารเรื่องสำหรับผู้ประกันตนทั้งสองกลุ่มต้องการได้รับเพิ่มขึ้นคือ เรื่องสิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วย และเรื่องการรับบริการทางการแพทย์มากที่สุด นอกจากนี้ผู้ประกันตนยังต้องการทราบเรื่องสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพและสงเคราะห์บุตรอีกด้วย กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่าสื่อมวลชนไม่ได้ให้ความสนใจลงข่าวและเรื่องราวเกี่ยวกับการประกันสังคมมากนัก และสถานประกอบการไม่ค่อยได้จัดเตรียมข้อมูลเอกสารประกาศเรื่องการประกันสังคมให้พนักงานลูกจ้างรับทราบ จึงต้องการให้หน่วยงานจัดทำป้ายประกาศแจ้งข่าวให้พนักงาน และจัดให้มีคู่มือ แผ่นพับ โปสเตอร์ และเอกสารต่าง ๆ ไว้ในที่ที่พนักงานสามารถหาอ่านได้ สะดวกจากการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับการเปิดรับข่าวสาร พบว่าผู้ประกันตนระดับบริหารที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน เปิดรับข่าวสารการประกันสังคมไม่แตกต่างกัน สำหรับผู้ประกันตนระดับปฏิบัติการ ผู้ที่มีสถานภาพโสดเปิดรับข่าวสารการประกันสังคมมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อเปิดรับข่าวสารการประกันสังคมมากกว่าผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูง ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยเปิดรับข่าวสารมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประกันสังคม ผู้ประกันตนระดับบริหารมีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง ผู้ประกันตนระดับปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจในระดับสูง ทิศนคติต่อการประกันสังคมทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติต่อการประกันสังคมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ผู้ประกันตนทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการที่มีการเปิดรับข่าวสารการประกันสังคมมากกว่า จะมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติดีกว่าผู้ที่เปิดรับข่าวสารน้อยกว่า และผู้ที่มีความรู้ความ

เข้าใจในเรื่องการประกันสังคมมากกว่าจะมีทัศนคติต่อการประกันสังคมดีกว่าผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม พบว่า ผู้ประกันตนระดับบริหารเปิดรับข่าวสารการประกันสังคมน้อยกว่าผู้ประกันตนระดับปฏิบัติการ ในส่วนความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติทั้งสองกลุ่มมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติต่อการประกันสังคมไม่แตกต่างกันในการทาวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้จะได้ข้อมูลจากการตอบคำถามของผู้ประกันตนแล้ว ผู้วิจัยยังเปิดโอกาสให้ผู้ประกันตนได้เสนอแนะและแสดงความคิดเห็นในเรื่องข่าวสารเกี่ยวกับการประกันสังคมโดยอิสระด้วย พบว่า ผู้ประกันตนส่วนใหญ่ต้องการให้สำนักงานประกันสังคมทำการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกมากขึ้น และปรับปรุงการนำเสนอข่าวสารสู่ผู้ประกันตนให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น ผู้ประกันตนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เคยใช้บริการมีความพึงพอใจอัตราศยของเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจากผลการศึกษาที่สรุปได้ดังกล่าว สำนักงานประกันสังคมสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการวางแผนประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลข่าวสารสู่ผู้ประกันตน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของการประกันสังคม จากการทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อสำนักงานประกันสังคมในเรื่องการประชาสัมพันธ์ว่าควรเน้นประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ มากขึ้น เนื่องจากผู้บริหารนอกจากจะเป็นผู้ประกันตนแล้วยังถือเป็นสื่อบุคคลที่สำคัญมีบทบาทมากในการช่วยเผยแพร่ข่าวสารการประกันสังคมสู่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชานอกจากนั้นในการให้ข่าวสารหากสามารถหาวิทยวิธีนำเสนอเนื้อหาให้เข้าใจง่ายขึ้นจะช่วยให้ผู้ประกันตนมีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อการประกันสังคมมากขึ้น นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าสถานประกอบการเป็นแหล่งสำคัญในการช่วยเผยแพร่ข่าวสารเรื่องการประกันสังคม หากมีการสนับสนุนให้สถานประกอบการต่าง ๆ ช่วยเผยแพร่ข่าวสารอย่างจริงจังจะทำให้ข่าวสารเกี่ยวกับการประกันสังคมเข้าถึงลูกจ้างผู้ประกันตนอย่างแท้จริง

ฉันทนา คนเที่ยง (๒๕๔๘) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับข้อมูลข่าวสารและบริการทางอินเทอร์เน็ตผ่านเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคม: มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากรณีสถานประกอบการที่มีการยื่นคำขอทนายการผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการผลการศึกษาพบว่า ๑) ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับประโยชน์ที่ได้รับจากการเปิดรับข้อมูลข่าวสารและบริการทางอินเทอร์เน็ตผ่านเว็บไซต์ประกันสังคม แต่เพศ อายุ ประสบการณ์ทางานประเภทกิจการ จำนวนลูกจ้าง และประสบการณ์ใช้อินเทอร์เน็ต พบว่าไม่มีความสัมพันธ์แต่อย่างใด ๒) ระดับประโยชน์ที่ได้รับจากจำนวน ๗ หัวข้อหลัก โดยเรียงตามลำดับพบว่าอยู่ในระดับมาก มีจำนวน ๒ หัวข้อ ได้แก่ สิทธิประโยชน์และข่าวประกันสังคม ส่วนระดับปานกลางมีจำนวน ๕ หัวข้อได้แก่ ความรู้งานประกันสังคม สำนักงานประกันสังคม สอบถามข้อมูลบริการข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์และดาวนโหลด ๓) ปัญหาที่ได้รับตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ส่วนใหญ่พบว่า ด้านข้อมูลข่าวสารไม่อัปเดต (Update) ด้านบริการตอบรับของข้อมูลที่มีการจัดส่งทางอินเทอร์เน็ตยังไม่ชัดเจน ด้านระบบการใช้งานช้าและ Server down บ่อย

ปิยะพร การบรรจง (๒๕๕๐) ศึกษาเรื่อง “การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคมจังหวัดสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนจังหวัดสระแก้ว เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ

การศึกษาและระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรกลุ่มประกันตนในจังหวัดสระแก้ว จำนวน ๑๖,๑๓๕ คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Yamane (๑๙๗๓) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น ๓๙๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนระหว่าง ๑ เดือน-๕ ปี มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมภาพรวมทั้ง ๗ กรณี ได้แก่ กรณี เจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ กรณีว่างงานเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการศึกษา และระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน พบว่าการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ยกเว้นเพศมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมไม่แตกต่างกัน

ศิรินันท์ พักคง (๒๕๕๐) การศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตน ศึกษากรณี สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๒ (ประชาชื่น) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพของผู้ประกันตน และศึกษาปัญหาอุปสรรคในการรับรู้สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพของผู้ประกันตน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจประกอบการพรรณนา เก็บข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลภาคสนาม ใช้แบบสอบถามผู้ประกันตนที่มาติดต่อสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๒ จำนวน ๒๑๗ ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรด้วยค่า t-test และ F-test และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ กลุ่มผู้ประกันตนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรส อายุระหว่าง ๓๕-๓๙ ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน ๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท เป็นพนักงานทั่วไป ทำงานในบริษัท/ห้างร้าน/ ภาคเอกชน มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนระหว่าง ๖-๑๐ ปี และมีสถานะ การเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ด้านการรับทราบสิทธิกรณีชราภาพทางสื่อต่าง ๆ พบว่า ผู้ประกันตนรับสิทธิกรณีชราภาพจากฝ่ายบุคคลมากที่สุด ด้านการรับรู้สิทธิกรณีชราภาพของผู้ประกันตน พบว่ามีการรับรู้มากที่สุดในด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิกรณีชราภาพ และรับรู้น้อยที่สุดในด้านเงื่อนไขการเกิดสิทธิกรณีชราภาพ จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สิทธิกรณีชราภาพกับตัวแปรอิสระ พบว่า การรับรู้สิทธิกรณีชราภาพของผู้ประกันตนกับระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน และประเภทของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านปัญหาอุปสรรคในการรับรู้สิทธิกรณีชราภาพด้านการสื่อสาร และปัญหาของผู้ประกันตน พบว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง และจากการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงานและประเภทของหน่วยงานที่ต่างกัน ผู้ประกันตนมีการรับรู้และมีปัญหาอุปสรรคในการรับรู้สิทธิกรณีชราภาพที่แตกต่างกัน และพบว่าระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนที่ต่างกันผู้ประกันตนมีการรับรู้สิทธิกรณีชราภาพที่แตกต่างกันแต่มีปัญหาอุปสรรคในการรับรู้สิทธิกรณีชราภาพที่ไม่แตกต่างกัน

เพ็ญประภา วงศ์วานรุ่งเรือง (๒๕๕๑) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเรื่อง การประกันสังคมจากสื่อต่าง ๆ ของผู้ประกันตนกรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความพึงพอใจการใช้ ประโยชน์เรื่องการประกันสังคมจากสื่อต่าง ๆ และศึกษาปัจจัยการเปิดรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อเรื่อง การประกันสังคมในการรับรู้ความพึงพอใจการใช้ประโยชน์ของผู้ประกันตนในจังหวัดสมุทรสาคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้ประกันตนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๓๒๘,๙๖๐ คน ในเดือน เมษายน ๒๕๕๑ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ๔๒๐ คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์โดย ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบค่าที่ (t-test) และวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ผู้ประกันตนมีระดับการรับรู้ ความพึงพอใจและใช้ ประโยชน์ต่อข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ประกันตนที่มีอายุ สถานภาพ รายได้และ ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ได้รับความรู้ ความพึงพอใจและใช้ประโยชน์ต่อข้อมูลข่าวสาร แตกต่างกันในด้านปัจจัยการสื่อสารประเภทสื่อทั่วไป ช่องทางการสื่อสาร ความถี่ในการรับรู้ และสื่อ สะดวก รวดเร็ว ที่ต่างกันจะทำให้ผู้ประกันตนได้รับความรู้ ความพึงพอใจ และใช้ประโยชน์ต่อข้อมูล ข่าวสารแตกต่างกัน

ณรงค์ชัย เซาวรินทร์ (๒๕๕๑) ศึกษา และวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาตามมาตรา ๕๖ แห่ง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหา ตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับข้อกำหนดระยะเวลาและวิธีการขอรับประโยชน์ทดแทน โดยให้ ผู้ประกันตนไปยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่มิสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทน และหากไม่มารับประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงินภายใน ๒ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ประกันสังคม ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุนประกันสังคมจากการศึกษาพบว่า การบังคับใช้กฎหมาย ดังที่บัญญัติไว้ตามมาตรา ๕๖ ยังมีข้อโต้แย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับสิทธิในการขอรับประโยชน์ทดแทนในรูป ของบำเหน็จชราภาพและบำนาญชราภาพโดยมีเนื้อหาและถ้อยคำเคลือบคลุมไม่ชัดเจน ก่อให้เกิด ช่องว่างของกฎหมาย การตีความได้หลายนัย และการใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นธรรม ปัญหาขาดการผูกนิติ สัมพันธ์ในการแจ้งสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพให้ผู้ประกันตนทราบ อีกทั้งการกำหนด ระยะเวลายื่นคำขอตั้งกล่าวสั้นเกินไปทำให้ผู้ประกันตนยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนเกินระยะเวลา ๑ ปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยอ้างเหตุว่า ขาดความรู้ความเข้าใจข้อกำหนด นายจ้างและสำนักงาน ประกันสังคมไม่แจ้งให้ทราบถึงสิทธิในการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ อันเป็นเหตุทำให้ สำนักงานประกันสังคมมีคำสั่งปฏิเสธสิทธิหรือตัดสิทธิในการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

ทรงสุรพันธุ์ ชูแสงศรี (๒๕๕๒) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการเปิดรับสื่อ ประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิที่ได้รับจากประกันสังคมต่อผู้สูงอายุ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการในการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิที่ได้รับจากประกันสังคมต่อ ผู้สูงอายุ ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จำนวน ๓๑๙ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน ผลการศึกษาสภาพปัญหาในการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิที่ได้รับจากประกันสังคม ต่อผู้สูงอายุพบว่าหนังสือพิมพ์ที่อ่านประจำคือ หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖ ในประเภทของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พบว่าสถานีโทรทัศน์ที่รับชมเป็นประจำ คือสถานีโทรทัศน์ช่อง NBT คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๒๔ ส่วนสถานีวิทยุที่รับฟังเป็นประจำคือสถานีวิทยุท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๐ ประเภทของสื่อเฉพาะกิจ พบว่าสถานีหอกระจายข่าวที่รับฟังเป็นประจำ คือสถานีวิทยุชุมชน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖๐ และความต้องการในการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิที่ได้รับจากประกันสังคม ต่อผู้สูงอายุ พบว่าหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ( X = ๔.๗๑) วารสารฉลาดซื้อ ( X = ๔.๓๙) นิตยสารใกล้หมอ ( X = ๓.๙๕) สถานีโทรทัศน์ช่อง NBT ( X = ๔.๕๓) และสถานีวิทยุท้องถิ่นมากที่สุด ( X = ๔.๗๒) โดยมีรูปแบบการนำเสนอเป็นละครสั้น ( X = ๔.๗๓) และสื่อประชาสัมพันธ์เป็น โปสเตอร์ ( X = ๔.๕๔) และต้องการให้นักศึกษาเป็น ( X = ๔.๖๒) 프리เซนเตอร์ในการประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิที่ได้รับจากประกันสังคมต่อผู้สูงอายุ

นิรมล รongศรีแยม (๒๕๕๒) การศึกษาเรื่อง “การเข้าถึงสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมกรณีเจ็บป่วยของผู้ประกันตน สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๔” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความรู้ การเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ปัญหาและอุปสรรคในการใช้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมกรณีเจ็บป่วยของผู้ประกันตน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้ประกันตนที่มาใช้สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วย ณ สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๔ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยมัชฌิมเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกันตนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนมากกว่า ๖ ปี เคยใช้สิทธิกรณีเจ็บป่วย ๕-๖ ครั้ง มีความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยในระดับปานกลาง ผู้ประกันตนมีความรู้เรื่องเงื่อนไขการเกิดสิทธิกรณีเจ็บป่วยมากที่สุด และมีความรู้กรณีทันตกรรมน้อยที่สุด การเข้าถึงสิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยอยู่ในระดับปานกลาง โดยการรับบริการ ณ สำนักงานประกันสังคมผู้ประกันตนเห็นด้วยมากเรื่องเจ้าหน้าที่มีความรู้และให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ได้เป็นอย่างดี การรับบริการ ณ สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิผู้ประกันตนเห็นด้วยปานกลาง เรื่องสถานพยาบาลบอกจุดบริการอย่างชัดเจน ปัญหาและอุปสรรคในการใช้สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วย อยู่ในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน ผู้ประกันตนพบปัญหาและอุปสรรคในการใช้สิทธิ ณ สำนักงานประกันสังคมในระดับมาก คือ การประชาสัมพันธ์ การให้ข้อมูลข่าวสารไม่ชัดเจนและไม่ทั่วถึง เงื่อนไขการได้รับสิทธิประโยชน์มีรายละเอียดที่เข้าใจยาก การใช้สิทธิ ณ สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ พบปัญหาได้รับการรักษาไม่เท่าเทียมกับผู้ป่วยที่ไม่ได้ใช้สิทธิประกันสังคม ขณะตรวจแพทย์ซักถามอาการเจ็บป่วยไม่ละเอียด ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของผู้ประกันตน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน และจำนวนครั้งที่เคยใช้สิทธิ มีผลต่อความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ เพศ รายได้ และระดับการศึกษา มีผลต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ เพศและอายุมีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการใช้สิทธิประโยชน์

บุพผา สกุลมณี (๒๕๕๒) การวิจัยเรื่อง ศึกษาการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ที่มีผลต่อความรู้ของผู้ประกันตนในจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน

ประกันสังคม ความรู้ของผู้ประกันตนเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ๗ กรณี พฤติกรรมของผู้ประกันตนที่มาขอรับบริการเบ็ดเสร็จสิทธิประโยชน์ และความสัมพันธ์ระหว่างสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ๗ กรณีของผู้ประกันตนในจังหวัดนนทบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้ประกันตนในจังหวัดนนทบุรี จำนวน ๒๔๑,๑๗๘ คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน ๔๐๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๑๗๑ และสถิติที่ใช้ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ผลการวิจัย พบว่าผู้ประกันตนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับความรู้จากการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลาง โดยสื่อที่ได้รับความรู้มากที่สุดจะเป็นสื่อประเภทการพูดจากการแนะนำของเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม รองลงมาเป็นสื่อประเภทการพิมพ์จากวารสารประกันสังคมและคู่มือผู้ประกันตนแนะนำความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคม น้อยที่สุดได้แก่สื่อประเภทกิจกรรมการจัดงานครบรอบวันสถาปนาของสำนักงานประกันสังคม และผู้ประกันตนมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ๗ กรณี ได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน อยู่ในระดับมาก และมีพฤติกรรมการเบ็ดเสร็จสิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยมากที่สุด โดยสาเหตุที่มากเบ็ดเสร็จสิทธิประโยชน์ เนื่องจากมาเบ็ดเสร็จตามสิทธิที่ตนเองควรจะได้รับและมาหาการติดต่อด้วยตนเองที่สำนักงานประกันสังคมมากที่สุด

พรเพ็ญ เวชประสิทธิ์ (๒๕๕๓) ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตน กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๗ (บางบอน) กรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อ . เพื่อศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตน เพื่อศึกษาสื่อที่ทำให้ผู้ประกันตนได้รับข้อมูลข่าวสาร เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกันตนที่มาติดต่อเรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ความคุ้มครองใน ๗ กรณี ได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน ณ สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๗ บางบอน ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ จำนวน ๒๒๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามการรับรู้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนมีจำนวนทั้งหมด ๒๑๒ คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒ และ เพศชาย จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘ อายุอยู่ในช่วง ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒ รองลงมา คือ อายุ ๒๐-๒๙ ปี จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔ สถานภาพเป็นโสด จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๒ รองลงมา คือ สมรส จำนวน ๘๙ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔๒.๐ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๕ รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓ ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒ รองลงมา คือ หน่วยงานราชการ/ รัฐวิสาหกิจ จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔ และมีรายได้ ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๙ รองลงมา คือ รายได้ ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท



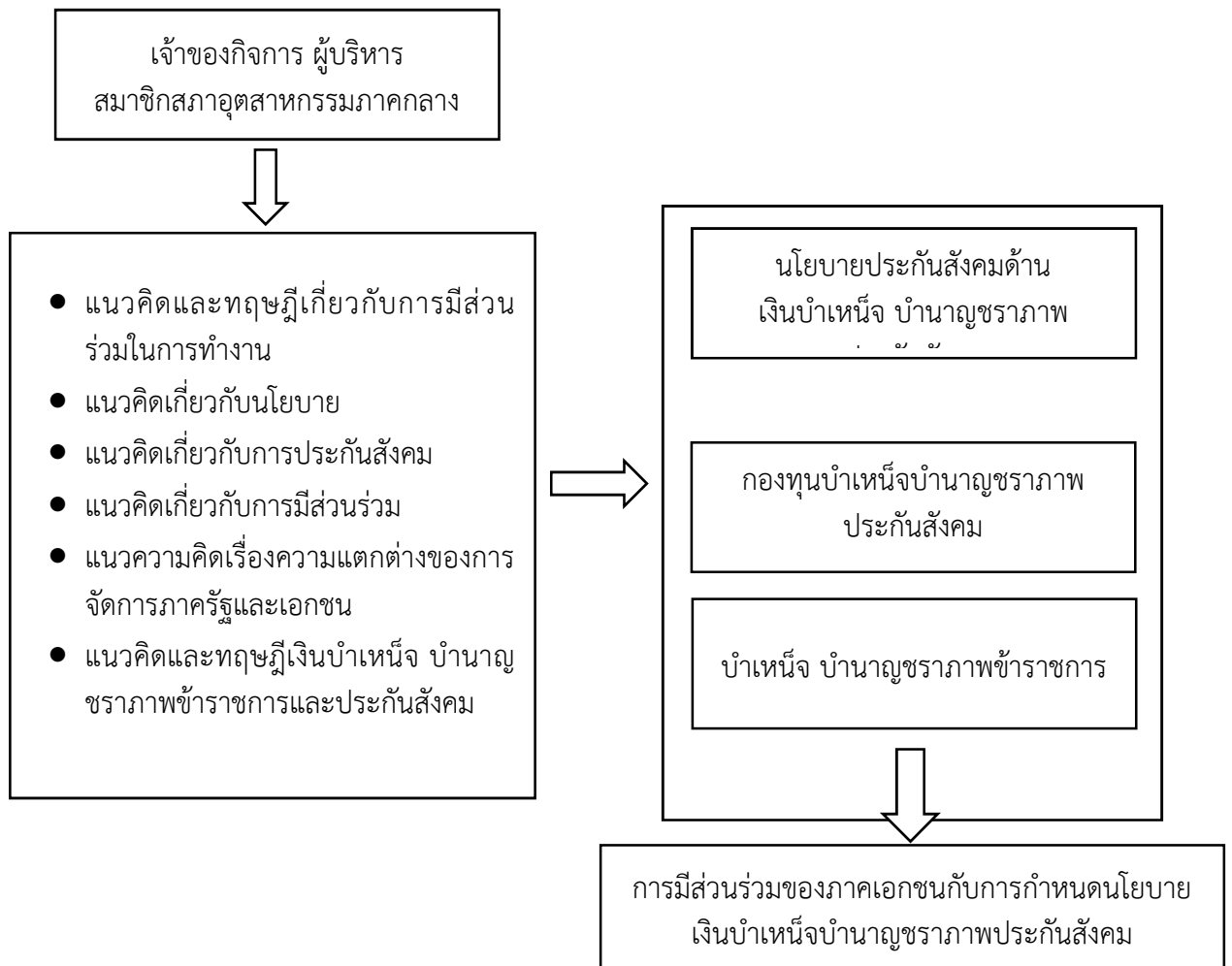
จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔ การรับข้อมูลข่าวสารเรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม พบว่าสื่อของสำนักงานประกันสังคมที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม พบว่า ในกรณีที่ผู้ประกันตนเดินทางมาติดต่อเจ้าหน้าที่ด้วยตนเอง ทำให้ผู้ประกันตนได้รับข้อมูลข่าวสารมากกว่าสื่ออื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑ รองลงมา คือ การโทรศัพท์สอบถามเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๙ และ แผ่นพับ คู่มือ เอกสารวารสาร จดหมายข่าว คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔ สำหรับสื่อของสถานประกอบการ/ นายจ้างที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมมากที่สุด คือ นายจ้าง/ ฝ่ายบุคคล/เจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘ รองลงมา คือ บอร์ดป้ายประชาสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓ ในส่วนของสื่ออื่น ๆ ที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๑ รองลงมาคือ โทรทัศน์ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖ การรับรู้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘ สามารถตอบคำถามในประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนตอบถูกมากที่สุด คือ การถอนเงิน อุดหนุน ขุดหินปูน สามารถเบิกประกันสังคมได้ มีกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนตอบถูก คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๓ รองลงมา คือ ในกรณีผู้ประกันตนเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย สามารถเข้ารักษาในโรงพยาบาลที่เลือกไว้ได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น มีกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนตอบถูก คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๕ กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๔ รับรู้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม อยู่ในระดับมาก และกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖ รับรู้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับการรับรู้ที่ถูกต้องเรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน ตอบคำถามได้ถูกต้อง โดยแบ่งเป็นกลุ่มรู้คำตอบที่ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓ และกลุ่มไม่รู้คำตอบที่ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๗ ดังนั้น สำนักงานประกันสังคมควรกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ หรือแนวทางการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ผู้ประกันตน ด้วยการให้ข้อมูลข่าวสารการประกันสังคมผ่านสื่อต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและต่อเนื่องจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ข่าวสารประกันสังคมจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ประกันตนในการใช้สิทธิตามที่ได้รับความคุ้มครอง ดังนั้นสื่อต่าง ๆ และสื่อประชาสัมพันธ์ที่สำนักงานประกันสังคมจัดทำขึ้น จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การรับรู้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพของผู้ประกันตน การรับรู้ที่ถูกต้องมีความสำคัญต่อผู้ประกันตนเป็นอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะช่วยให้ผู้ประกันตนได้ใช้สิทธิอย่างถูกต้องครบถ้วนแล้ว ปัญหาอื่น ๆ ที่จะตามมา ก็จะลดน้อยลงไปด้วย เช่น ปัญหาการร้องเรียนต่าง ๆ ปัญหาการเสียเวลา การเสียค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นในการดำเนินการในประเด็นที่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ การได้รับรู้ข้อมูลที่ถูกต้องจะช่วยทำให้ผู้ประกันตนสามารถวางแผน หรือดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และได้รับประโยชน์สูงสุดตามสิทธิที่พึงมี ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตน ทั้งในด้านระดับการรับรู้ ลักษณะการรับรู้ รวมทั้งสื่อที่ส่งผลการรับรู้ของผู้ประกันตน โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่จะนำไปสู่การเสนอแนวทางป้องกัน

และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องทุกระดับได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกันตนได้รับรู้สิทธิประโยชน์ของตนเองอย่างถูกต้องและครบถ้วน รวมทั้งป้องกันปัญหาการร้องเรียนที่จะเกิดขึ้นตามมาและที่สำคัญที่สุด คือ เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานในฐานะผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมได้รับประโยชน์ตามสิทธิของตนอย่างสูงสุด

อรรถัย จันทวงศ์ (๒๕๕๕) การวิจัยเรื่อง “การรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อศึกษาปัญหาการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และหน่วยงาน จำนวน ๒๔๙ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการศึกษา พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาส่วนใหญ่รับทราบถึงสิทธิประโยชน์ทั้ง ๗ กรณี คือ กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน เมื่อพิจารณาตามแหล่งที่รับทราบถึงสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับกองทุนประกันสังคมมหาวิทยาลัยบูรพาของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาได้รับทราบถึงสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับกองทุนประกันสังคมจากเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านประกันสังคมของมหาวิทยาลัยบูรพามากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงาน ญาติ พี่น้อง และสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น คู่มือประกันตน ตามลำดับโดยเหตุผลสำคัญของการเลือกใช้ช่องทางในการรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับกองทุนประกันสังคมของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาเลือกใช้ช่องทางในการรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับกองทุนประกันสังคม โดยให้ความสำคัญด้านความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลมากเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาคือการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปติดต่อกับสำนักงานประกันสังคม ความเชื่อถือได้ของข้อมูล และคุณภาพของข้อมูล เช่น ความถูกต้อง ความรวดเร็ว ตามลำดับ ส่วนระดับปัญหาการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพามีปัญหาการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสำนักงานประกันสังคมชลบุรี มีระดับปัญหามากเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาคือ ด้านผู้ประกันตนและด้านเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยบูรพา ตามลำดับ

กรอบแนวคิดในการวิจัยการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงิน  
บำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

แผนภาพที่ ๒-๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย



## บทที่ ๓

### วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย “การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน (Mixed Method) มีวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น ๓ ระยะการปฏิบัติการดังนี้

การปฏิบัติการระยะที่ ๑ ศึกษาบริบทประชากรวัยแรงงาน ที่จะเกษียณอายุงานของสำนักงานประกันสังคมที่เกี่ยวข้องกับเงินชราภาพ เพื่อหาความสอดคล้องและทำให้เกิดความชัดเจนในเรื่องเงินได้ยังชีพหลังจากเกษียณ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กล่าวคือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ วิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างรูปแบบ (Model) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมเบื้องต้นจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ยืนยันกรอบแนวคิดของรูปแบบงานวิจัยข้างต้นด้วยการจัดประชุมกลุ่ม (Focus Group) โดยระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๒ คน ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการด้านประกันสังคม ที่มีประสบการณ์ด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพไม่น้อยกว่า ๕ ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือมีตำแหน่งทางเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน ๕ คน

๒. ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคม และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน ๓ คน

๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคม รับผิดชอบด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน ๒ คน

๔. ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม ที่ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไปและมีวุฒิการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน ๒ คน

ทั้งนี้ผู้วิจัยรวบรวมเนื้อหาจากประชากรกลุ่ม (Focus Group) แล้วทำการปรับรูปแบบ (Model) ของการวิจัย โดยผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

การปฏิบัติการระยะที่ ๒ วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา อุปสรรคและการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อการบริหารจัดการที่ระบบเงินบำเหน็จ บำนาญชราภาพประกันสังคม ไม่พอใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและเปรียบเทียบกับข้าราชการบำนาญระดับล่าง ที่เกษียณอายุมีเงินได้จากเงินบำนาญมากกว่าประชาชนในระบบประกันสังคม ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าของกิจการ ผู้บริหาร สังกัดสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง จำนวน ๑๔๙ แห่ง

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เจ้าของกิจการ ผู้บริหารหรือตัวแทนนายจ้าง ซึ่งได้แก่ ผู้จัดการ และรองผู้จัดการ จำนวน ๓๗๓ คน และหัวหน้างาน จำนวน ๑,๑๑๗ คน รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการ ผู้บริหารหรือตัวแทนนายจ้างและหัวหน้างาน จำนวน ๑,๔๙๐ คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Randers Sampling) ระยะเวลาดำเนินการวิจัย ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ – ๓๑ เมษายน ๒๕๖๐

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลพื้นฐานวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดของวิธีการดังต่อไปนี้

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ เจ้าของกิจการ ผู้บริหารหรือตัวแทนนายจ้างและหัวหน้างาน สังกัดสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง จำนวน ๑๔๙ แห่ง ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี, ชัยนาท, นครปฐม, นครสวรรค์, ประจวบคีรีขันธ์, พระนครศรีอยุธยา, เพชรบุรี, ราชบุรี, ลพบุรี, สมุทรสาคร, สมุทรสงคราม, สระบุรี, สิงห์บุรี, สุพรรณบุรีและอ่างทอง รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการ ผู้บริหารหรือตัวแทนนายจ้างและหัวหน้างาน ที่สังกัดสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง จำนวน ๑,๔๙๐ คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

ขั้นที่ ๑ กำหนดเป็นขั้นของการสุ่ม (Stratified) และทำการสุ่มจำนวนเจ้าของกิจการ ผู้บริหารหรือตัวแทนนายจ้างและหัวหน้างาน ที่สังกัดสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง ในแต่ละจังหวัด โดยใช้สัดส่วนจำนวนเจ้าของกิจการ ผู้บริหารหรือตัวแทนนายจ้างและหัวหน้างาน จำนวน ๑๔๙ แห่ง แห่งละ ๑๐ คน

ขั้นที่ ๒ ทำการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก ให้ได้รายชื่อจังหวัด ตามจำนวนในแต่ละจังหวัดที่สุ่มทำให้ได้จำนวน สถานประกอบกิจการทั้งหมด ๑๔๙ แห่ง ประกอบด้วยเจ้าของกิจการ ผู้บริหารหรือตัวแทนนายจ้างและหัวหน้างาน ที่สังกัดสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง

ขั้นที่ ๓ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นเจ้าของกิจการ ผู้บริหารหรือตัวแทนนายจ้างและหัวหน้างาน ที่สังกัดสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง วิธีการประมาณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ TARO YAMANE ดังนี้

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

เมื่อ

n = ขนาดของหน่วยตัวอย่างกลุ่มเป้าหมาย

N = ประชากรทั้งหมด

D = ระดับความมีนัยสำคัญ

$$\begin{aligned}
 N &= ๕๙๖ \text{ คน} \\
 D &= ๐.๐๕ \\
 \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{๑,๔๙๐}{๑ + (๑,๔๙๐ \times ๐.๐๕)^๒} \\
 n &= ๓๑๕ \\
 n &= ๓๑๕
 \end{aligned}$$

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและพัฒนาให้เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะของเครื่องมือมีดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา สังกัดสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีในการมีส่วนร่วม แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย แนวคิดและทฤษฎีเงินบำเหน็จ บำนาญชราภาพประกันสังคม และปัญหาของผู้อายุในวัยเกษียณที่ต้องมีเงินได้ในการดำรงชีวิต เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น แบบมาตราวัดประมาณค่า ๕ ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ได้แก่ การกำหนดนโยบาย และเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านคน ด้านการบริหารจัดการ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราวัดประมาณค่า ๕ ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ ๕ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

## ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถาม เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมแล้วให้ความหมายและเขียนนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

๒. เขียนข้อคำถาม ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แล้วนำแบบสอบถามให้คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๒๑ - ๕.๐๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๔๑ - ๔.๒๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๖๑ - ๓.๔๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๘๑ - ๒.๖๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ - ๑.๘๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

๓. ตรวจสอบแบบสอบถามเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามโดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางราชการไม่ต่ำกว่า รองศาสตราจารย์มาร่วมพิจารณาข้อคำถามหลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

๔. นำแบบสอบถามจากข้อ ๕) ให้คณะกรรมการได้พิจารณาอีกครั้ง แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

๕. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยให้เจ้าของกิจการ ผู้บริหารสังกัดสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง ที่ไม่ใช่ในกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน ๕ แห่ง ประกอบด้วย เจ้าของกิจการจำนวน ๑๕ คน และผู้บริหารหรือตัวแทนนายจ้างและหัวหน้างาน สังกัดสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง จำนวน ๑๐ คน รวม ๕๐ คน รวมเป็นจำนวนทั้งหมด ๖๕ คน

๖. ทำการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามที่ทดลองใช้ โดยหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค

๗. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและมีคุณภาพตามเกณฑ์จัดพิมพ์ เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดำเนินการต่อไปนี้

๑. ทำหนังสือไปยังผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม รองผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคม ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคม และนักวิชาการด้านประกันสังคม และที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทดสอบรูปแบบ (Model) การวิจัย

๒. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม รองผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคม ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคม นักวิชาการด้านประกันสังคม เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร สังกัดสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยนัดหมายและติดต่อไว้ล่วงหน้า และเดินทางไปทำการทดสอบและจัดเก็บข้อมูล

๓. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงแบบฟอร์มเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป การปฏิบัติการระยะที่ ๓ ขั้นการติดตามประชาชนในระบบประกันสังคมมีเงินได้ ไกล่เคียงกับข้าราชการบำนาญระดับล่าง และเงินชราภาพในระบบประกันสังคมมีความเป็นธรรมและเพียงพอสำหรับใช้จ่ายต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้รู้ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและสภาพของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเป็นมาตรฐานการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ



## บทที่ ๔

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญ  
ชราภาพประกันสังคม ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นเจ้าของ  
กิจการ ผู้บริหารหรือตัวแทนนายจ้างและหัวหน้างาน ที่สังกัดสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง นำเสนอ  
ดังต่อไปนี้

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับ  
การกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม
- ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ  
เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพ  
ประกันสังคม

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชรา  
ภาพประกันสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาส่วนบุคคลของการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน  
กับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา  
ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำเนินกิจการ ทุนการจดทะเบียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ  
แบบสอบถาม มีรายละเอียดดังที่ได้แสดงในตาราง ที่ ๔-๑ ดังนี้

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	๒๕๐	๗๙.๔
หญิง	๖๕	๒๐.๖
<b>อายุ</b>		
๑๘ - ๓๐	๐	๐.๐
๓๑ - ๔๐	๑๐	๓.๒

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
---------------------------------	-------	--------

๔๑ - ๕๐	๘๖	๒๗.๓
๕๑ - ๖๐	๑๗๔	๕๕.๒
๖๑ ปีขึ้นไป	๔๕	๑๔.๓
<b>การศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม</b>		
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	๐	๐.๐
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	๐	๐.๐
อนุปริญญา/ปวส.	๒๐	๖.๓
ระดับปริญญาตรี	๖๒	๑๙.๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๓๓	๗๔.๐
<b>ตำแหน่งของท่านในภาคเอกชนคือ</b>		
เจ้าของกิจการ	๒๔๒	๗๖.๘
พนักงาน	๔๔	๑๔.๐
อื่นๆ	๒๙	๙.๒
<b>ระยะเวลาการดำเนินกิจการที่ผ่านมา</b>		
๑ ปี	๐	๐.๐
๒ ปี	๐	๐.๐
๓ ปี	๘	๒.๕
๔ ปี	๖	๑.๙
๕ ปี ขึ้นไป	๓๐๑	๙๕.๖
<b>ทุนการจดทะเบียน</b>		
ไม่มี	๔๑	๑๓.๐
ต่ำกว่า ๑ ล้านบาท	๐	๐.๐

ตารางที่ ๔-๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ) (n=๓๑๕)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
---------------------------------	-------	--------

๑ - ๑๐ ล้านบาท	๘๗	๒๗.๖
๑๐ ล้านบาทขึ้นไป	๑๘๗	๕๙.๔

จากตารางที่ ๔-๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม จำแนกได้ ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน ๒๕๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๗๙.๔๐ และเป็นเพศหญิง มีจำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๐

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมโดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๕๑ - ๖๐ ปี มีจำนวน ๑๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๐ รองลงมา คือมีอายุอยู่ระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี มีจำนวน ๘๖ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒๗.๓๐ อายุ ๖๑ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๐ และอายุอยู่ระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๑๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๓.๒๐ และน้อยที่สุด คืออายุอยู่ระหว่าง ๑๘ - ๓๐ ปี ไม่มีกลุ่มอายุนี้ คิดเป็นร้อยละ ๐

การศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมโดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๒๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๐๐ รองลงมาระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๐ และระดับอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๐ และน้อยที่สุด ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ไม่มีกลุ่มอายุนี้ คิดเป็นร้อยละ ๐

ตำแหน่งของท่านในภาคเอกชนนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมโดยส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ มีจำนวน ๒๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๘๐ รองลงมาเป็น พนักงาน มีจำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๐ และน้อยที่สุด คือ อื่นๆ มีจำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๐

ระยะเวลาการดำเนินกิจการที่ผ่านมา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมโดยส่วนใหญ่ ๕ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๓๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๖๐ รองลงมา ๓ ปี มีจำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๐ และ ๔ ปี มีจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐ ส่วน ๑ ปี ๒ ปี ไม่มีกลุ่มนี้ คิดเป็นร้อยละ ๐

ทุนการจดทะเบียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมโดยส่วนใหญ่ มีทุนจดทะเบียน ๑๐ ล้านบาทขึ้นไป มีจำนวน ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๔๐ รองลงมา ๑ - ๑๐ ล้านบาท มีจำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖๐ และไม่มีทุนจดทะเบียน มีจำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐ ส่วนต่ำกว่า ๑ ล้านบาท ไม่มีกลุ่มนี้ คิดเป็นร้อยละ ๐

## ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ทั้ง ๒ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม และ ๒. ด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

ตารางที่ ๔-๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม โดย ภาพรวม

(n=๓๑๕)

การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม	ระดับความคิดเห็น		
	•	S.D.	ผลที่ได้
๑. ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม	๔.๑๙	๐.๔๖	เห็นด้วย
๒. ด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม	๔.๐๐	๐.๕๔	เห็นด้วย
รวม	๔.๐๙	๐.๕๐	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๔-๒ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ( • = ๔.๐๙, S.D. ๐.๕๐) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง ๒ ด้าน อยู่ระดับเห็นด้วย ทั้งหมด แต่เรียงลำดับด้านสูงสุด ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ( • = ๔.๑๙, S.D. ๐.๔๖) และ ด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ( • = ๔.๐๐, S.D. ๐.๕๔)

ตารางที่ ๔-๓ การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม (n=๓๑๕)

การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมต่อการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม	ระดับความคิดเห็น		
	•	S.D.	ผลที่ได้
๑. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีควรสร้างการมีส่วนร่วมในปัญหาที่สำคัญ เช่น การให้ภาคเอกชน หรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในภาครัฐ	๔.๐๕	๐.๗๑	เห็นด้วย
๒. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคม	๔.๐๓	๐.๖๗	เห็นด้วย

กรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ต้องเข้าใจเห็นดีเห็นงามในการปฏิบัติตาม			
๓. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคม กรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ ดีควรกำหนดให้เป็นไปตามคำมั่นหรือภาระ สัญญาที่มีต่อภาคเอกชน หรือประชาชน	๔.๒๘	๐.๕๘	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๔. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคม กรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ ดีควรตอบสนองความเปลี่ยนแปลงโลกาภิวัตน์ หรือไทยแลนด์ ๔.๐	๓.๙๕	๑.๑๒	เห็นด้วย
๕. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคม กรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ ดีควรให้ภาคเอกชน หรือประชาชนร่วม ตรวจสอบทุกแง่มุมภาคเอกชน หรือ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการ ตรวจสอบองค์กรอิสระ	๔.๔๒	๐.๕๘	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ตารางที่ ๔-๓ การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพ  
ประกันสังคม ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม (ต่อ) (n=๓๑๕)

การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการมีส่วนร่วม ของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จ บำนาญชราภาพประกันสังคมต่อการกำหนดนโยบาย เงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม	ระดับความคิดเห็น		
	•	S.D.	ผลที่ได้
๖. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคม กรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ ดีต้องขจัดปัญหาอคติ, ลำเอียง หรือการเลือก ฝ่าย เช่นการจัดงบประมาณเพื่อการปรองดอง ผลประโยชน์แห่งชาตินโยบายที่ดีต้องทำให้ผู้ ปฏิบัติตาม	๔.๐๐	๐.๙๗	เห็นด้วย
๗. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคม กรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ ดีต้องลดข้อขัดแย้งของสังคมที่แตกออกฝักฝ่าย	๔.๑๘	๐.๙๙	เห็นด้วย
๘. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคม กรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ ดีต้องส่งเสริมบทบาททุกคนชั้นวิชาชีพให้ได้รับ	๔.๔๓	๐.๖๐	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ผลประโยชน์มากที่สุด			
๙. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีเป็นลักษณะธรรมาภิบาล (good governance) คือทำด้วยความซื่อสัตย์, ตรงไปตรงมา, จริ่งใจกับภาคเอกชน หรือประชาชนทุกหมู่เหล่า	๔.๖๐	๐.๕๘	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๑๐. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีเมื่อกำหนดภาพรวมกลางๆ แล้วจึงแตกย่อยในกำหนดจากความคิดเชิงบูรณาการโดยรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายทุกอาชีพ	๓.๙๔	๐.๗๒	เห็นด้วย
<b>รวม</b>	<b>๔.๑๙</b>	<b>๐.๗๕</b>	<b>เห็นด้วย</b>

จากตารางที่ ๔-๓ พบว่า การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = ๔.๑๙$ , S.D. ๐.๗๕) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง ๑๐ ข้อ แต่เรียงลำดับด้านสูงสุด ได้แก่ การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีเป็นลักษณะธรรมาภิบาล (good governance) คือทำด้วยความซื่อสัตย์, ตรงไปตรงมา, จริ่งใจกับภาคเอกชน หรือประชาชนทุกหมู่เหล่า ระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = ๔.๖๐$ , S.D. ๐.๕๘) การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีต้องส่งเสริมบทบาททุกชนชั้นวิชาชีพให้ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด ระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = ๔.๔๓$ , S.D. ๐.๖๐) การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีควรให้ภาคเอกชน หรือประชาชนร่วมตรวจสอบทุกแง่มุมภาคเอกชน หรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการตรวจสอบองค์กรอิสระ ระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = ๔.๔๒$ , S.D. ๐.๕๘) และการจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีควรกำหนดให้เป็นไปตามคำมั่นหรือภาระสัญญาที่มีต่อภาคเอกชน หรือประชาชน ระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = ๔.๒๘$ , S.D. ๐.๕๘)

ตารางที่ ๔-๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม (n=๓๑๕)

การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมต่อด้านเงินบำเหน็จบำนาญ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ผลที่ได้

ชราภาพประกันสังคม			
๑. สำนักงานประกันสังคมควรต้องขยายระบบบำนาญ และให้รวมถึงบำนาญตกทอด อายุเกษียณจากปัจจุบันอยู่ที่ ๕๕ ปี เป็น ๖๐ ปี	๓.๘๑	๑.๑๐	เห็นด้วย
๒. สำนักงานประกันสังคมควรช่วยให้สินเชื่อผ่อนปรนเจ้าหน้าที่กรณีบำนาญชราภาพ	๓.๙๗	๐.๘๒	เห็นด้วย
๓. สำนักงานประกันสังคมควรจะให้เงินช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะฝีมือหรือฝึกอาชีพหลังจากกรณีบำนาญชราภาพ	๔.๔๐	๐.๗๐	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ตารางที่ ๔-๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม ด้านเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม (ต่อ) (n=๓๑๕)

การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญชราภาพประกันสังคมต่อด้านเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม	ระดับความคิดเห็น		
	.	S.D.	ผลที่ได้
๔. สำนักงานประกันสังคมควรสนับสนุนภาคเอกชนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยการลดหย่อนภาษี และมีการประเมินสมรรถภาพของผู้ประกันตนว่าทำงานได้หรือไม่	๔.๔๒	๐.๖๑	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๕. สำนักงานประกันสังคมควรจ้างมืออาชีพที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบนโยบายและ ทิศทางการกำหนดนโยบายเงินบำนาญชราภาพประกันสังคมเข้ามาบริหาร	๔.๑๐	๑.๐๓	เห็นด้วย
๖. สำนักงานประกันสังคมควรปรับฐานเงินเดือนที่ใช้ในการคำนวณเงินชราภาพ จากที่ปัจจุบันขั้นต่ำอยู่ที่ ๑,๖๕๐ บาทและสูงสุดอยู่ที่ ๑๕,๐๐๐ บาท ปรับเป็นขั้นต่ำอยู่ที่ ๓,๖๐๐ บาท และสูงสุดอยู่ที่ ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๕	๑.๒๒	เห็นด้วย
๗. สำนักงานประกันสังคมควรกำหนด Package ขึ้นการชำระเงินเพื่อให้เกิดสิทธิครอบคลุมผู้ที่เกษียณได้รับเงินสิทธิรักษาพยาบาลจากประกันสังคมจนเสียชีวิต	๔.๒๙	๐.๖๐	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๘. สำนักงานประกันสังคมควรปรับสูตรคำนวณการจ่ายเงินบำนาญชราภาพ โดยจากเดิมใช้คำนวณ	๓.๖๐	๑.๐๔	เห็นด้วย

จากเงินเดือน ๕ ปีสุดท้าย (๑๘๐ เดือน) ที่ จ่ายเงินสมทบ มาเป็นจำนวนจากฐานเงินเดือน ที่ส่งในช่วง ๑๕ ปี หรือ ๒๐ ปี			
--	--	--	--

ตารางที่ ๔-๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม (ต่อ) (n=๓๑๕)

การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการมีส่วนร่วม ของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จ บำนาญชราภาพประกันสังคมต่อด้านเงินบำเหน็จบำนาญ ชราภาพประกันสังคม	ระดับความคิดเห็น		
	·	S.D.	ผลที่ได้
๙. สำนักงานประกันสังคมควรเพิ่มอัตราเงินสมทบที่ จัดเก็บเข้าสู่กองทุนชราภาพ จากปัจจุบันอยู่ที่ ร้อยละ ๓ ของเงินเดือน เพิ่มเป็นร้อยละ ๕ ( ๕% นี้ ถูกหักไปดังนี้ ๑.๕% ประกันเจ็บป่วย ตาย, ๐.๕% ประกันการว่างงาน, ๓% ประกัน ชราภาพ)	๓.๕๐	๑.๐๕	เห็นด้วย
๑๐. สำนักงานประกันสังคมควรจ้างมืออาชีพเข้ามา บริหารการลงทุน เพื่อความคล่องตัวในการลงทุน ให้ได้ผลกำไรมากยิ่งขึ้น	๔.๐๕	๑.๑๓	เห็นด้วย
<b>รวม</b>	๓.๙๙	๐.๙๓	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๔-๔ พบว่า การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ( · = ๓.๙๙, S.D. ๐.๙๓) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง ๑๐ ข้อ อยู่ระดับเห็นด้วย แต่เรียงลำดับด้านสูงสุด ได้แก่ สำนักงานประกันสังคมควรสนับสนุนภาคเอกชนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยการลดหย่อนภาษี และมีการประเมินสมรรถภาพของผู้ประกันตนว่าทำงานได้หรือไม่ ( · = ๔.๔๒, S.D. ๐.๖๑) รองลงมา สำนักงานประกันสังคมควรจะให้เงินช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะฝีมือหรือฝึกอาชีพหลังจากกรณีบำเหน็จบำนาญชราภาพ ( · = ๔.๔๐, S.D. ๐.๗๐) สุดท้าย สำนักงานประกันสังคมควรกำหนด Package ขึ้นการชำระเงินเพื่อให้เกิดสิทธิครอบคุ้มผู้ที่เกษียณได้รับเงินสิทธิรักษาพยาบาลจากประกันสังคมจนเสียชีวิต ( · = ๔.๒๙, S.D. ๐.๖๐)



ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

ตารางที่ ๔-๕ ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ขาดการกระตุ้นให้ความรู้ความจำเป็น และข้อมูลได้ทราบจากภาครัฐ ฯลฯ	๑. การบริหารการเงินในของประกันสังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อมีส่วนแบ่งให้กับผู้ประกันตนด้วย
๒. ขาดการมีส่วนร่วมของผู้ประกันตน	๒. การหาผู้มีความรู้ความสามารถหรือบริหารกองทุน
๓. การจ้างเมื่ออายุ ๖๐ ปี แต่กรณีที่แรงงานยังคงทำงานต่อ จะต้องดำเนินการอย่างไร เพราะเหมือนกับเมื่อรับบำนาญ	๓. ขอให้ประชาชนทุกระดับทุกสาขาอาชีพมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
๔. ความหมายของคำว่า “ประกันสังคม” คือ ประกันมาตรฐานความเป็นอยู่ของมนุษย์ในระดับหนึ่ง ซึ่งหมายถึงรัฐต้องกำหนดเป็นนโยบายบำเหน็จบำนาญชราภาพที่จะดูแลความเป็นอยู่ของประชากรทั้งประเทศ การจะให้บำเหน็จบำนาญ คือการตอบแทนของรัฐที่ให้กับประชาชนที่ได้ทำกิจกรรมแล้วมีผลการประกอบกิจกรรมส่งมอบให้กับรัฐมาโดยตลอด เมื่อประชาชนคนนั้นๆ ชราภาพไม่สามารถทำกิจกรรมต่อ ก็ควรที่ภาครัฐจะต้องตอบแทนกลับแก่ประชาชนผู้ทำคุณประโยชน์ต่อประเทศ	๔. ควรจัดให้ผู้ประกันตนที่เกษียณสามารถใช้บริการการรักษาพยาบาลได้ตามเดิมเหมือนกับข้าราชการเกษียณ
๕. จำนวนเงินบำเหน็จชราภาพไม่สามารถเบิกได้ตามกำหนด เงินบำนาญชราภาพผลตอบแทนไม่สามารถดำรงชีพได้	๕. ควรจ้างให้แรงงาน แล้วลดเบี้ยการจ่ายเงินประกันสังคม (งดค่าเบี้ยบำนาญ) แล้วให้แรงงานเข้าสู่ระบบประกันสังคมต่อไป

ตารางที่ ๔-๕ ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายบำเหน็จบำนาญชราภาพนี้ควร	๖. ควรเปลี่ยนไปมาได้ระหว่างบำเหน็จกับ

คงไว้และปรับตามสภาพเศรษฐกิจและการคาดการณ์	บ้านาญ
๗. นโยบายบำเหน็จบำนาญชราภาพส่งประโยชน์อย่างแท้จริงต่อผู้ประกันตนหรือไม่	๗. ควรให้ผู้ประกันตนแต่ละสาขาอาชีพได้มีตัวแทนเข้าไปมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายบำเหน็จบำนาญชราภาพ
๘. แนวโน้มผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุกปี การบริหารรายได้จากกองทุนประกันสังคมสำคัญมาก มาตรการเชื่อมโยงข้อมูลยังไม่ครอบคลุมทั่วประเทศ	๘. ฉะนั้นทางภาครัฐควรพิจารณาตอบแทนกลับต่อประชาชนผู้เสียภาษีให้รัฐอย่างเป็นธรรม ผู้ที่ทำประโยชน์ให้ประเทศชาติมากก็ควรได้รับการดูแลจากรัฐดีกว่า ผู้ที่ทำผลประโยชน์ให้ชาติน้อยกว่า ทั้งนี้จะเป็นการกระตุ้นให้ผู้ที่ยังทำงานได้อยู่กระตือรือร้น ที่จะทำให้ประสิทธิผลมากที่สุด เสียภาษีให้รัฐมากที่สุด บั้นปลายของชีวิตก็จะได้รับการดูแลจากรัฐที่ดี เพราะได้ทุ่มเททำเมื่อยังมีเรี่ยวแรงทำงานอยู่
๙. พนักงานเลือกจะรับบำเหน็จหรือบำนาญเมื่อครบเพียงครั้งเดียวตอนมีสิทธิ ทางที่ดีควรจะเปลี่ยนได้ เช่นจากบำนาญไปเป็นบำเหน็จได้	๙. ดูประเทศญี่ปุ่นเป็นตัวอย่าง ในการดำเนินนโยบายบำเหน็จบำนาญชราภาพว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไร เช่นการจ้างงานผู้สูงอายุ
๑๐. เรื่องการทำความเข้าใจแต่ประชาชนทุกระดับยังมีน้อยมาก	๑๐. เน้นการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง
๑๑. สำนักงานประกันสังคมยังขาดการบริหารกองทุนนี้	๑๑. ผู้สูงอายุมากขึ้นน่าจะมีสถานที่ดูแลผู้สูงอายุทุกจังหวัด
๑๒. ให้ภาคเอกชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารนโยบายบำเหน็จบำนาญชราภาพ	๑๒. ให้ภาคเอกชนเข้าร่วมเป็นกรรมการประกันสังคม

ตารางที่ ๔-๖ ด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. การบริหารกองทุน	๑. การเบิกเงินประกันถูกสอบถามเหมือนนักโทษ เพราะกลัวผู้ประกันตนโกหก
๒. ควรระมัดระวังการนำไปลงทุนที่มีความเสี่ยงสูง	๒. ควรเปลี่ยนได้ในกรณีบำนาญ (รายเดือน) บำนาญเป็นบำเหน็จ (เงินก้อนเดียว)
๓. ฐานผู้รับเงินโตขึ้นเรื่อยๆ จากการที่ไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ภาระงบประมาณจะสูงขึ้น	๓. ควรมืออาชีพเข้ามาบริหาร

## ตารางที่ ๔-๖ ด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายบำเหน็จบำนาญชราภาพเงินบำเหน็จน่าจะนำไปสู่ผู้สูงวัยด้วย - สุขภาพหรือรักษา เป็นต้น คำนึงผู้สูงอายุ อย่าเอาเงินไปซื้อของเล็กๆ น้อยๆ เทียบแจกชาวบ้าน	๔. ใช้หลักเกณฑ์ข้างมากได้มาก (เงินบำนาญ) ถูกต้องแล้วครับ
๕. ไม่เป็นไปตามความเป็นจริงในภาคเศรษฐกิจ	๕. ต้องวิเคราะห์ตามความเป็นจริงให้ครอบคลุมครบถ้วนทุกด้านที่เกี่ยวข้อง และมีความกล้าที่จะปรับตามความเป็นจริง
๖. ระบบสิทธิประโยชน์ไม่น่าสนใจ	๖. เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้น่าสนใจ

## บทที่ ๕

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ๒. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม และ ๓. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงภาพหรือแบบผสมผสาน (Mixed Method) สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะดังนี้

#### สรุป

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม จำแนกได้ ดังนี้ เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน ๒๕๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๗๙.๔๐ และเป็นเพศหญิง มีจำนวน ๖๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒๐.๖๐ อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมโดยส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ระหว่าง ๕๑ - ๖๐ ปี มีจำนวน ๑๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๐ รองลงมา คือมีอายุอยู่ระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี มีจำนวน ๘๖ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒๗.๓๐ อายุ ๖๑ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๐ และอายุอยู่ระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๑๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๓.๒๐ และน้อยที่สุด คืออายุอยู่ระหว่าง ๑๘ - ๓๐ ปี ไม่มีกลุ่มอายุนี้นี้ คิดเป็นร้อยละ ๐ การศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมโดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๒๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๐๐ รองลงมา ระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๐ และระดับอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๐ และน้อยที่สุด ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ไม่มีกลุ่มอายุนี้นี้ คิดเป็นร้อยละ ๐ ตำแหน่งของในภาคเอกชนนี้ ของผู้ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมโดยส่วนใหญ่ เป็นเจ้าของกิจการ มีจำนวน ๒๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๘๐ รองลงมา เป็น พนักงาน มีจำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๐ และน้อยที่สุด คือ อื่นๆ มีจำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๐ ระยะเวลาการดำเนินกิจการที่ผ่านมา ของผู้ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมโดยส่วนใหญ่ ๕ ปี ขึ้นไป มีจำนวน ๓๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๖๐ รองลงมา ๓ ปี มีจำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๐ และ ๔ ปี มีจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐ ส่วน ๑ ปี ๒ ปี ไม่มีกลุ่มนี้ คิดเป็นร้อยละ ๐ และทุนการจดทะเบียน ของ

ผู้ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพ ประกันสังคมโดยส่วนใหญ่ มีทุนจดทะเบียน ๑๐ ล้านบาทขึ้นไป มีจำนวน ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๔๐ รองลงมา ๑ - ๑๐ ล้านบาท มีจำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖๐ และไม่มีทุนจดทะเบียน มีจำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐ ส่วนต่ำกว่า ๑ ล้านบาท ไม่มีกลุ่มนี้ คิดเป็นร้อยละ ๐

สรุปผลการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ทั้ง ๒ ด้าน

การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ทั้ง ๒ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม และ ๒. ด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ดังนี้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = ๔.๐๙$ , S.D. ๐.๕๐) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง ๒ ด้าน อยู่ระดับเห็นด้วย ทั้งหมด แต่เรียงลำดับด้านสูงสุด ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ( $\bar{x} = ๔.๑๙$ , S.D. ๐.๔๖) และด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ( $\bar{x} = ๔.๐๐$ , S.D. ๐.๕๔)

สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

อยากให้หน่วยงานพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = ๔.๑๙$ , S.D. ๐.๗๕) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ทั้ง ๑๐ ข้อ แต่เรียงลำดับด้านสูงสุด ได้แก่ การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีเป็นลักษณะธรรมาภิบาล (good governance) คือทำด้วยความซื่อสัตย์, ตรงไปตรงมา, จริ่งใจกับภาคเอกชน หรือประชาชนทุกหมู่เหล่า ระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = ๔.๖๐$ , S.D. ๐.๕๘) การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีต้องส่งเสริมบทบาททุกชนชั้นวิชาชีพ ให้ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด ระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = ๔.๔๓$ , S.D. ๐.๖๐) การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีควรให้ภาคเอกชน หรือประชาชนร่วมตรวจสอบทุกแห่งทุกมุมภาคเอกชน หรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการตรวจสอบองค์กรอิสระ ระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = ๔.๔๒$ , S.D. ๐.๕๘) และการจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีควรกำหนดให้เป็นไปตามคำมั่นหรือภาระสัญญาที่มีต่อภาคเอกชน หรือประชาชน ระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = ๔.๒๘$ , S.D. ๐.๕๘)

อยากให้หน่วยงานพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = ๓.๙๙$ , S.D. ๐.๙๓) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง ๑๐ ข้อ อยู่ระดับเห็นด้วย ทั้งหมด แต่เรียงลำดับด้านสูงสุด ได้แก่ สำนักงานประกันสังคมควรสนับสนุนภาคเอกชนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยการลดหย่อนภาษี และมีการ

ประเมินสมรรถภาพของผู้ประกันตนว่าทำงานได้หรือไม่ ( $\bar{x} = ๔.๔๒$ , S.D. ๐.๖๑) รองลงมา สำนักงานประกันสังคมควรจะให้เงินช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะฝีมือหรือฝึกอาชีพหลังจากกรณีบำนาญชราภาพ ( $\bar{x} = ๔.๔๐$ , S.D. ๐.๗๐) สุดท้าย สำนักงานประกันสังคมควรกำหนด Package ชั้นการชำระเงินเพื่อให้เกิดสิทธิครอบคลุมผู้ที่เกษียณได้รับเงินสิทธิรักษาพยาบาลจากประกันสังคมจนเสียชีวิต ( $\bar{x} = ๔.๒๙$ , S.D. ๐.๖๐)

#### สรุปผลจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม ทั้ง ๒ ด้าน ได้แก่

##### ๑. ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม

- การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีเป็นลักษณะธรรมาภิบาล (good governance) คือทำด้วยความซื่อสัตย์, ตรงไปตรงมา, ใจกว้างกับภาคเอกชน หรือประชาชนทุกหมู่เหล่า

- การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีต้องส่งเสริมบทบาททุกชนชั้นวิชาชีพให้ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด

- การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีควรให้ภาคเอกชน หรือประชาชนร่วมตรวจสอบทุกแง่มุมภาคเอกชน หรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการตรวจสอบองค์กรอิสระ

- การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีควรกำหนดให้เป็นไปตามคำมั่นหรือภาระสัญญาที่มีต่อภาคเอกชน หรือประชาชน

##### ๒. ด้านเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม

- สำนักงานประกันสังคมควรสนับสนุนภาคเอกชนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยการลดหย่อนภาษี และมีการประเมินสมรรถภาพของผู้ประกันตนว่าทำงานได้หรือไม่

- สำนักงานประกันสังคมควรจะให้เงินช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะฝีมือหรือฝึกอาชีพหลังจากกรณีบำนาญชราภาพ

- สำนักงานประกันสังคมควรกำหนด Package ชั้นการชำระเงินเพื่อให้เกิดสิทธิครอบคลุมผู้ที่เกษียณได้รับเงินสิทธิรักษาพยาบาลจากประกันสังคมจนเสียชีวิต

## อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม ๓ ระยะการปฏิบัติการดังนี้

การปฏิบัติการระยะที่ ๑ ศึกษาบริบทประชากรวัยแรงงาน ที่จะเกษียณอายุงานของสำนักงานประกันสังคมที่เกี่ยวข้องกับเงินชราภาพ เพื่อหาความสอดคล้องและทำให้เกิดความชัดเจนในเรื่องเงินได้ยังชีพหลังจากเกษียณ ยืนยันกรอบแนวคิดของรูปแบบงานวิจัย

ข้างต้นด้วยการจัดประชุมกลุ่ม (Focus Group) โดยระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๒ คน สรุปและอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

- อย่างคำถามที่ถามว่าภาคเอกชนควรกำหนดนำเสนอนโยบาย บำเหน็จบำนาญอันที่ ๑ อันที่ ๒ ก็จะไม่คล้าย ๆ กัน ภาคเอกชนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ ขั้นตอนการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาคประกันสังคมหรือไม่ คือจริง ๆ แล้วต้องบอกว่า ประกันสังคมเคยรับฟังความคิดเห็นของทั้งนายจ้างและของผู้ประกันตน จึงมีที่มาที่เรามาปรับเปลี่ยนอะไรหลาย ๆ อย่างใน พระราชบัญญัติ ประกันสังคม ที่เกิดขึ้นเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘ จริง ๆ แล้วทุกอย่างที่ถามมาว่าทำไมประกันสังคมไม่ปรับเปลี่ยน เรานำเสนอไปแล้วหลายรัฐบาล แล้วจะเป็นอย่างนี้ แล้วไม่ได้ออกไปเป็นผลสัมฤทธิ์เลย ต้องบอกรัฐบาล คือก็ไม่ได้ว่าจะเชียร์เขา แต่ต้องขอขอบคุณ เขา เขากล่าวว่ากฎหมายอะไรที่มีค้างอยู่ แล้วเขาก็ให้เราเสนอไป แล้วก็ค่อนข้างจะดี คือเป็นสัมฤทธิ์ผล แต่ก็ยังไม่ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ทั้งหมด คือบางเรื่องในคณะกรรมการที่อยู่ สนช. ที่ดูอยู่นี้เขาก็ไม่เห็นด้วย อย่างที่เราเสนอแก้ไขในเรื่องของชราภาพมีอยู่อันหนึ่ง ก็คือในเรื่องของให้ผู้ประกันตนมีสิทธิที่จะเลือกรับบำเหน็จหรือบำนาญ คนที่มีสิทธิรับบำนาญก่อน คนรับบำเหน็จด้วยหลักเกณฑ์ไม่มีสิทธิที่จะได้บำนาญอยู่แล้วเพราะด้วยเกณฑ์เราบอกว่าถ้าจ่ายไม่ถึง ๑๘๐ เดือนจะได้แค่บำเหน็จ แต่คนที่จ่าย ๑๘๐ เดือนไปแล้วเราบอกว่าต้องรับบำนาญอย่างเดียว ในข้อกำหนดเรา คือฉบับนี้เราแก้แล้ว แต่เราไปตัดในชั้น สนช. ว่าไม่มีสิทธิให้เลือก ก็เลยกลายเป็นว่าอันหนึ่งที่เราได้รับจากข้อมูลจากทั้งนายจ้าง และลูกจ้างเข้ามาบางเรื่องเราแก้ไขไม่ได้โดยในชั้น สนช. เขาบอกว่าระบบของการดูแลคนในประเทศเรามุ่งเน้นบำนาญ เราไม่ได้มุ่งเน้นให้คนเอาเงินออกมา แล้วก็ไปจ่ายแบบบางคนไม่มีระบบระเบียบของตัวเองข้อนี้เป็นข้อที่เพื่อนก็อยู่ในคณะกรรมการ

- ถ้าถามก็ขอบอกว่าไม่เห็นด้วยที่ว่าให้พนักงานได้รับเงินก้อนเพียงครั้งเดียว เหตุผลพนักงานที่ประกันสังคมส่วนใหญ่ ไม่ใช่ทั้งหมด ส่วนใหญ่วางแผนใช้เงินไม่เป็น เมื่อไรที่เขาได้เงินก้อนนี้ไปปั๊บ เมื่อหมดเขาก็จะเดือดร้อนทันทีเลย อันนี้คือประสบการณ์ที่เคยผ่านมา เพราะฉะนั้นข้อที่เมื่อสักครู่นี้บอกว่าให้กลับมาสิทธิที่จะเลือกรับบำเหน็จหรือบำนาญนี้ แต่ราชการมีสิทธิที่จะเลือก คือหลายมุมมอง ก็มองในมุมมองของรอบคอบส่วนอีกคนหนึ่งก็จะใช้เงินแล้วมาเกี่ยวอะไรกับ จะใช้เงิน จะไปลงทุนอันนี้ คิดว่าลงทุนได้ดีก็เป็นอีกมุมมองหนึ่ง อันนี้คือความหลากหลายที่เรารับมาทั้งหมด เราถึงว่า ๒ ข้อนี้ถามว่าเรารับฟังไหม รับฟังที่ในช่วงสั้นเพราะด้วยอายุที่เยอะ คือถ้าเรามองกลุ่มพวกนี้ก็ใช่ เขาจะได้ประมาณ ๓,๐๐๐ บาทเศษ ๆ ณ ปัจจุบัน ถ้าเรามองเด็กที่เดินเข้ามาสู่ระบบประกันสังคมเมื่ออายุ ๒๕ สมมติ พออายุ ๔๐ เขาได้ ๑๕ ปี ๑๘๐ เดือนแล้ว หลังจากนั้นจะเป็นดอกผลให้เขาเก็บพอ ๔๐ มาถึง ๕๐ อีก ๑๕ เปอร์เซ็นต์ ๕๐ - ๖๐ อีก ๑๕ เปอร์เซ็นต์ รวมเป็น ๓๐ บวกกับ ๒๐ ก็เป็น ๕๐ เปอร์เซ็นต์แล้ว คิดว่าเขาก็น่าที่จะ แต่นั่นคือเด็กรุ่นที่เข้ามาเมื่อปี ๒๕๔๒

- ที่นี้ที่เราคิดดัชนีตัวคุณที่ว่าปรับตามอัตราเงินเฟ้อแล้ว แล้วเรายังคิดอยู่ว่าถ้าหลังจากนี้ปีรับอย่างนี้ พอปีหน้าเราจะมียอดเงินเพิ่มให้อีกเท่าไร เพื่อให้ได้ทันต่อค่าครองชีพในแต่ละปี ตอนนี้อยู่คิดโดยคำนวณที่ว่านี้เราก็ต้องเอากลับไปดูภาพรวมด้วย คือเรามีทางเลือกตัวเลขเราหยอด ๆ หลายตัว แล้วจะประมวลผลว่าควรจะเป็นตัวไหนที่เหมาะสมที่สุด คิดว่าตอนนี้เราทำกันอยู่ภายใน ๒ ปี ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ ไม่น่าจะเกินปี ๒๕๖๒ เราควรจะมีตัวเลขนี้ออก

มาแล้ว แต่ตัวเลขนี้รัฐบาลเขาก็ชี้เราแล้วว่าในปี ๒๕๖๐ ควรจะมีอะไรที่เป็นรูปธรรมที่จะทำให้คนที่ออกมาเป็นผู้สูงอายุสามารถที่จะมีชีวิตอยู่ได้พอสมควรแล้ว อันนี้คือโจทย์ที่เราต้องมาปรับ คืออย่างที่บอกว่าเป็นการของรัฐบาล อันนี้ใช้เลย อันที่ ๒ ก็มีมุมมองเหมือนกันว่าคนที่อยู่ในระบบประกันสังคมดูเหมือนว่าจะเป็นผู้ที่มีสิทธิอยู่แล้ว แล้วรัฐบาลจะต้องเอาเงินภาษีนี้มาช่วย ซึ่งดูเหมือนจะเป็น Special group ที่เขาจะต้องให้การดูแลนอกเหนือจากการดูแลของนายจ้าง รัฐบาลต้องมาดูที่นี้ ๒๗๕ ที่ให้ครอบคลุมหมดแล้ว เพราะเขามองแบบนี้ ที่นี้ในส่วนที่มองเห็นอย่างที่เราคุยกันว่าถ้าเราจัดในระบบหรือ Top up คือหมายถึงถ้าใครที่มีเงิน มีรายได้มากเพียงพอเหลือพอก็อาจจะออมได้มากกว่า อย่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างนั้น คือ ๓๐ เปอร์เซ็นต์เลย จากรายได้ คือเขากำหนดไว้ไม่แน่ใจว่ากี่เปอร์เซ็นต์ที่เป็นภาคบังคับของเขา นอกจากนั้นถ้าใครมีความสามารถในการที่จะออมขึ้นเขาให้สูงได้ไม่เกิน ๓๐ เปอร์เซ็นต์ของรายได้ เยอะ พอเกษียณออกมาปีมีเงินก้อนเลยผู้รับเงิน บำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน ๖๐ เดือน นับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพ จำนวน ๑๐ เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย ตรงนี้ก็จะคิดถึงใจคนตรงนี้ เราคิดง่าย ๆ ณ ตอนนั้นเราก็คิดตามเขาอย่างนี้

- เนื่องจากว่าเงินที่ออมที่พูดถึงออกมาทั้งหมดถ้าสมมติว่ายังมีชีวิตอยู่มานั่งคิดเหมือนกันว่า ถ้าออมในช่วงนี้แล้วถ้าเรามาจ่ายภายในภายใน ๑๐ เดือนที่ลงชื่อ นั่นคือเงินที่เขาเอามาทั้งหมดเลย เพราะหลังจากนั้นถ้าใครที่เขาอายุเกินควรที่จะได้กำไรจากกองทุนแล้ว คุ่มทุนคือ ๖๐ เดือนหรือ ๕ ปี ที่เราจ่ายให้ ๒๐ เปอร์เซ็นต์ ๕ ปี คือเงินออมทั้งหมดของที่ออมกับเราฝั่งเขาเดียว อายุการเกิดสิทธิและบำนาญจากที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดอายุเกษียณไว้ที่ ๕๕ ปี จะขยายเพิ่มเป็น ๖๐ ปี จริง ๆ แล้ว ณ ตอนที่เราให้ ๕๕ ปี ก็คิดเองเหมือนกันว่าอายุน้อยไป ควรจะอยู่ในระบบถึง ๖๐ ปีเหมือนข้าราชการ แต่พอเราไปซื้ออายุ ๕๕ ปี ปรากฏทุกคนจะต้องครบ ๕๕ ปีถึงจะออก หมายถึงเอกชนหลาย ๆ คนในผู้ประกันตน แต่ ณ ตอนนี้อย่างเราทำขยายแล้ว เราขอขยายแต่ที่เราจะไม่ไปขยายปี ๒๕๖๐ เราทำตั้งไว้ว่าตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ เราจะขอขยายคนที่เกษียณ เริ่มตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ เราจะขอขยายอายุ ๑ ปี ปี ๒๕๖๓ ปี ๒๕๖๔ ๑ ปี แทนที่จะอายุ ๕๕ ปี เป็น ๕๖ ปี สรุปแล้วเราจะขยายอายุแต่เราจะเริ่มตั้งตั้งปี ๒๕๖๓ ณ ตอนนี้อย่างเราขยาย ๆ กันมากก็คือคนที่ในปี ๒๕๖๓ ปี ๒๕๖๔ ๒ ปีนี้จะต้องขยายอายุเพิ่มมาอีก ๑ ปี เป็น ๕๖ ปี แล้วพอปี ๒๕๖๕ ปี ๒๕๖๖ เป็น ๕๗ ปี ก็คือสรุปว่า ๑๐ ปีจะได้ถึง ๕ ปี เราจะค่อย ๆ ทำ แล้วที่นี้มีระยะเริ่มต้น คน คือเราก็เครียดอีกเพราะคนมีหลายแบบ บางคนก็บอกว่าอะไร ตั้งตั้งไว้ ๕๕ ปี บอกว่าขยายต่อไม่ตามเราก็จะให้คนที่ขอ ๕๕ ปี แต่ขอหักส่วนลดถ้ารับบำนาญเร็วกว่า ๑ ปีหรือ ๒ ปี ถ้าอันไหนที่เป็นงานหนักหรือพวก labor เขาจะให้เกษียณเร็ว แต่ถ้าเกิดอันไหนที่ใช้พวกสมองจะเกษียณช้า บำนาญของเขาจะขยับไปถึง ๗๒ ปี แล้วตอนนี้ที่เยอรมัน ที่เราทำแบบนี้เองที่เราเองที่กำลังคิดว่าที่ทำงานพูดก็จะไปกลไกในสังคมเองถ้าเรายังกำหนดที่ ๕๕ ปี ใครที่ยังสมองดี เก่งและทำงานไม่ใช่ผู้ใช้แรงงานก็ไม่ออกตอน ๕๕ ปี เขาก็จะออก ๖๐ ปีอยู่แล้วโดยกลไกของธรรมชาติ พวกนี้ต้องออกแล้ว ๕๕ ปี เพราะว่าไม่ไหวด้วยสภาพเพราะฉะนั้นก็จะมีของเขาเองกลุ่มหนึ่งที่ ๕๕ ปี กลุ่มหนึ่งที่เลย ๕๕ ปีด้วยสภาพการทำงาน สภาพการศึกษาตัวเอง สภาพบริษัทก็จะยึดอยู่แล้วเพราะของเราก็มีอยู่คนหนึ่งก็ออกมา ตอนนี้อายุจ้างงาน



เกิน ๖๐ ปีเยอะเยอะในระบบประกันสังคม ก็แสดงว่าคนที่เกิน ๖๐ ปีเขาก็ยังเป็นลูกจ้างอยู่ เขายังต้องจ่ายเงินออมกับเราไปเรื่อย ๆ

- เพราะฉะนั้นตรงนี้เป็นกลไกธรรมชาติว่าเขาจะอยู่ในระบบเอง ด้วยสภาพของความรู้ ความสามารถของเขา การที่ไปคิดสูตรที่ ๖๐ เดือนสุดท้าย บางคนส่งสมทบน้อย ๆ มาตลอด แต่พอใกล้ ๖๐ เดือนหลังกลับปรับเพิ่มขึ้นสูงเป็น ๑๕,๐๐๐ บาท คือเพิ่มจากฐาน ๑๐,๐๐๐ บาท ที่เคยส่งสมทบ ๕๐๐ บาทต่อเดือน ก็เพิ่มอีกเพียง ๒๕๐ บาท เป็น ๗๕๐ บาท ส่งแค่ ๖๐ เดือน ทั้งที่จริงอาจได้ฐานเงินเดือนยังอาจเท่าเดิมที่ ๑๐,๐๐๐ บาท เพื่อหวังจะได้บำนาญแต่ละเดือนสูง ๆ เพราะไม่มีการตรวจสอบอะไร ถ้าใช้สูตรบำนาญ ๑๕ ปี ก็ควรเอาฐานที่ ๑๕ ปี หรือ ๒๐ ปี มาประมวล หรือไม่ก็ต้องเงินที่สมทบกันมาตลอดชีวิตมาคำนวณและทำนคิดเห็นอย่างไร เราก็คุยไปแล้ว อายุของกองทุนบำนาญชราภาพ

- อยากแก้ไขว่าคนส่วนใหญ่มองว่าประกันสังคมเงินเยอะซึ่งเป็นเรื่องที่เราเจ็บปวดมากเวลาที่เขาพูดกันเราก็พยายามจะพูดว่าตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ มาเงินเราค่อยลดลงไปเนื่องจากว่าเรามีการจ่ายบำนาญชราภาพค่อนข้างเยอะ ทีนี้จะทำอย่างไรในหลักการของการประกันสังคมทั่วโลกเป็น principle ของเขาเลย อันที่ ๑ จะต้องนำเงินที่มีอยู่ในกองทุนบำนาญไปลงทุนเพื่อให้เกิดผลตอบแทนที่สูงขึ้น อันที่ ๒ ก็คือจะต้องขยายอัตราเพิ่ม อัตราเงินสมทบจากที่เก็บอยู่ตอนนี้ก็เปอร์เซ็นต์อย่างที่เราคุยกันตั้งแต่แรกแล้วเพื่อให้เงินสะสมเงินออมมากขึ้น ประการที่ ๓ คือขยายอายุเพื่อที่จะ flow long ออกไปว่า อย่าเพิ่งจ่ายตอนอายุ ๕๕ ปี ไปจ่ายตอน ๖๐ ปี แล้วจะได้มีเวลาสะสมหรือมี waiting period ที่จะเก็บเงินเข้าไปในกองทุน อันนี้คือเป็นหลักการของทั่วโลกในด้านการประกันสังคม

การปฏิบัติการระยะที่ ๒ วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา อุปสรรคและการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อการบริหารจัดการที่ดีระบบเงินบำนาญ บำนาญชราภาพประกันสังคม ไม่พอใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและเปรียบเทียบกับข้าราชการที่เกษียณอายุมีเงินได้จากเงินบำนาญมากกว่าประชาชนในระบบประกันสังคม ดังนี้

- การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญ บำนาญชราภาพประกันสังคม ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม ในเรื่องของการจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีควรตอบสนองความเปลี่ยนแปลงโลกาภิวัตน์ หรือไทยแลนด์ ๔.๐ และการจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีเมื่อกำหนดภาพรวมกลางๆ แล้วจึงแตกย่อยในกำหนดจากความคิดเชิงบูรณาการโดยรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายทุกอาชีพ

- การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญ บำนาญชราภาพประกันสังคม ด้านเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม โดยที่สำนักงานประกันสังคมควรปรับสูตรคำนวณการจ่ายเงินบำนาญชราภาพ โดยจากเดิมใช้คำนวณจากเงินเดือน ๕ ปีสุดท้าย (๑๘๐ เดือน) ที่จ่ายเงินสมทบ มาเป็นคำนวณจากฐานเงินเดือนที่ส่งในช่วง ๑๕ ปี หรือ ๒๐ ปี และสำนักงานประกันสังคมควรเพิ่มอัตราเงินสมทบที่จัดเก็บเข้าสู่กองทุนชราภาพ จากปัจจุบันอยู่ที่

ร้อยละ ๓ ของเงินเดือน เพิ่มเป็นร้อยละ ๕ ( ๕% นี้ ถูกหักไปดังนี้ ๑.๕% ประกันเจ็บป่วย ตาย , ๐.๕% ประกันการว่างงาน, ๓% ประกันชราภาพ)

การปฏิบัติภาระหน้าที่ ๓ ขั้นการติดตามประชาชนในระบบประกันสังคมมีเงินได้ใกล้เคียงกับข้าราชการบำนาญระดับล่าง และเงินชราภาพในระบบประกันสังคมมีความเป็นธรรมและเพียงพอสำหรับใช้จ่ายต่อเดือน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สิทธิข้าราชการบำนาญชราภาพ สำหรับเรื่องประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของข้าราชการเมื่อเกษียณอายุราชการขอแยกอธิบายเป็น ๒ ประเภท คือ ผู้เป็นสมาชิก กบข. และ ผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิก กบข. ผู้เป็นสมาชิก กบข. และเลือกรับบำนาญรายเดือน คือผู้ที่ยังไม่ต้องการตัดขาดจากระบบราชการยังประสงค์จะเป็นข้าราชการบำนาญ และรัฐยังอุดหนุนจนเจือ ในด้านสวัสดิการต่างๆอยู่ต่อไป เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร สำหรับประโยชน์ที่ได้ คือ

๑. เงินก้อนจาก กบข. ประกอบด้วย เงินชดเชย เงินประเดิม เงินสะสม เงินสมทบ และเงินจากผลประโยชน์ตอบแทน เงินส่วนนี้เป็นเงินก้อนใหญ่ก้อนแรกที่ทาง กบข.จัดให้สามารถดูยอดเงินก้อนนี้ได้จากใบแจ้งยอดของ กบข. ที่แจ้งมาให้ทราบในทุกสิ้นปี พร้อมกับหลักฐานเพื่อลดหย่อนภาษีประจำปีของ

๒. เงินบำนาญรายเดือน. คำนวณจากนำเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย แล้วนำมาคูณด้วยอายุราชการ หักด้วย ๕๐ แต่ต้องไม่เกิน ๗๐ % ของเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย เช่น มีเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้ายเท่ากับ ๓๐,๐๐๐ บาท และอายุราชการ ๓๕ ปี คำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} &= \frac{30,000 \times 35}{50} \\ &= 21,000 \end{aligned}$$

แต่เงินบำนาญที่จะได้รับต้องไม่เกิน ๗๐% ของเงินเดือน และอายุราชการต้อง ไม่เกิน ๓๕ ปี

๓. เงินบำเหน็จดำรงชีพ จะได้ ๑๕ เท่า ของบำนาญรายเดือน แต่ไม่เกิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท โดยแบ่งจ่าย ๒ ครั้ง ครั้งแรกไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท เมื่อปลดเกษียณ และครั้งที่ ๒ เมื่ออายุครบ ๖๕ ปี จ่ายที่เหลือ จากกรณีที่ยกตัวอย่างจะได้ ๑๕ เท่า ของ ๒๑,๐๐๐ บาท เป็นเงิน ๓๑๕,๐๐๐ บาท จ่ายเมื่อปลดเกษียณ ๒๐๐,๐๐๐ บาท เมื่อครบ ๖๕ ปี จ่ายอีก ๑๑๕,๐๐๐ บาท

๔. เงินบำเหน็จตกทอด เมื่อผู้รับบำนาญถึงแก่กรรมก็จะมีบำเหน็จตกทอดแก่ทายาทอีก ๓๐ เท่า ของบำนาญราย เดือน จากกรณีตัวอย่าง ทายาทจะได้ ๓๑๕,๐๐๐บาท คำนวณได้เท่าไรก็รับไปทั้งหมดโดยไม่แบ่งจ่าย ทายาทที่จะได้จะเป็นทายาทที่ผู้ถึงแก่ความตายได้แสดงเจตนาไว้

ผู้เป็นสมาชิก กบข. และเลือกรับบำเหน็จ คือผู้ที่ต้องการเงินก้อนไปในคราวเดียว ประโยชน์ที่ได้ คือ

๑. เงินก้อนจาก กบข. ประกอบด้วยเงินสะสม เงินสมทบ และเงินจากผลประโยชน์ตอบแทน เงินส่วนนี้เป็นเงินก้อน ใหญ่ก้อนแรกที่ทาง กบข.จัดให้ สามารถดูยอดเงินก้อน

นี้ได้จากใบแจ้งยอดของ กบข. ที่แจ้งมาให้ทราบในทุกสิ้นปี พร้อมกับหลักฐานเพื่อลดหย่อนภาษีประจำปีของ

๒. เงินบำนาญ จำนวนจากนำเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้ายคูณด้วยอายุราชการ เช่น เงินเดือนสุดท้ายเท่ากับ ๓๐,๐๐๐ บาท และอายุราชการ ๓๕ ปี จะคำนวณได้เท่ากับ  $30,000 \times 35 = 1,050,000$  บาท

สำหรับผู้ที่ไม่เป็นสมาชิก กบข. ค่อนข้างง่าย คือ บำนาญให้นำเงินเดือน ๆ สุดท้ายคูณอายุราชการ หาดด้วย ๕๐ เช่น เงินเดือน ๓๖,๐๒๐ บาท อายุราชการ ๓๕ ปี นำมาคำนวณได้เท่าไรก็รับไป นอกจากนี้ผู้ที่เลือกรับบำนาญจะได้เงินบำนาญดำรงชีพ และเงินบำนาญทดแทน เช่นเดียวกับสมาชิก กบข. บำนาญที่จะได้รับคือ ๒๕,๒๑๔ บาท บำนาญให้นำเงินเดือน ๆ สุดท้ายคูณด้วยอายุราชการ เช่น เงินเดือน ๓๖,๐๒๐ บาท อายุราชการ ๓๕ ปี เงินที่ได้รับคือ ๑,๒๖๐,๗๐๐ บาท โดยคำนวณได้เท่าไรก็รับไปทั้งหมด

สิทธิพนักงานเอกชนบำนาญชราภาพประกันสังคม

๑. ถ้าส่งเงินมาแล้วตั้งแต่ ๑๘๐ เดือนขึ้นไป และอายุของครบ ๕๕ ปี ในขณะนี้ และสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน (การสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน จะเกิดขึ้นเมื่อไร จะค่อยๆ อธิบายต่อไปครับ) นั้นหมายความว่า จะได้รับเป็นเงินบำนาญชราภาพเท่านั้น ไม่ใช่ได้รับเป็นเงินบำนาญชราภาพ

๒. หากส่งเงินมาแล้วตั้งแต่ ๑๘๐ เดือนขึ้นไป และอายุของครบ ๕๕ ปี แต่ยังไม่สิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน (คือยังทำงานอยู่ในบริษัทของต่อไป) ก็ยังไม่ได้รับเงินบำนาญชราภาพ จนกว่าจะสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน (คือลาออกจากราชการและแจ้งการลาออกจากการเป็นผู้ประกันตนกับโดยการแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคมอย่างเป็นทางการ) ถึงจะได้รับเป็นเงินบำนาญชราภาพในเดือนถัดจากการสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน การคำนวณเงินบำนาญชราภาพจะได้รับกันละเท่าไร จะอธิบายต่อไป

๓. หากส่งเงินมาแล้วตั้งแต่ ๑๘๐ เดือนขึ้นไป และอายุของยังไม่ครบ ๕๕ ปี และยังไม่สิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน คือยังทำงานอยู่ในบริษัทของต่อไป ก็ยังไม่ได้รับเงินบำนาญชราภาพ จนกว่าจะอายุ ๕๕ ปีบริบูรณ์และสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนมาแล้ว ถึงจะได้รับเป็นเงินบำนาญชราภาพในเดือนถัดจากเดือนที่มีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์

๔. หากส่งเงินมาแล้วตั้งแต่ ๑๘๐ เดือนขึ้นไป และอายุของยังไม่ครบ ๕๕ ปี และสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนอย่างเป็นทางการแล้ว (ตกงาน) หรืออาจจะประกอบอาชีพอิสระ ไม่ได้เป็นลูกจ้างพนักงานของบริษัทใดอีก เป็นต้น) และไม่ได้ส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคมตามมาตรา ๓๙ ก็ยังไม่ได้รับเงินบำนาญชราภาพ จนกว่าจะอายุ ๕๕ ปีบริบูรณ์และสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนมาแล้ว ถึงจะได้รับเป็นเงินบำนาญชราภาพในเดือนถัดจากเดือนที่มีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์

๕. หากส่งเงินมาแล้วไม่ถึง ๑๘๐ เดือน คือน้อยกว่า ๑๗๙ เดือน และอายุของครบ ๕๕ ปี ในขณะที่อ่านอยู่นี้ แต่ยังทำงานกับบริษัทอยู่ (คือยังไม่สิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน) หากต้องการรับเป็นเงินบำนาญ (ขออย่าว่าต้องการเงินบำนาญ) จะต้องสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน

ผู้ประกันตน นั่นคือ ต้องลาออกจากการเป็นลูกจ้างบริษัทเดี๋ยวนี้เลยครับ และแจ้งการลาออกจากการเป็นผู้ประกันตนกับสำนักงานประกันสังคมอย่างเป็นทางการ ถึงจะมีสิทธิ์ได้รับเงินบำเหน็จ

๖. หากส่งเงินมาแล้วไม่ถึง ๑๘๐ เดือน (สมมติว่าขณะนี้ส่งเงินมาแล้ว ๑๗๙ เดือน) และอายุของยังไม่ถึง ๕๕ ปี และยังทำงานกับบริษัทอยู่ แต่ต้องการรับเงินบำเหน็จ ก็ยังรับไม่ได้เพราะยังทำงานอยู่และอายุยังไม่ถึง ๕๕ ปี ซึ่งแน่นอนว่าบริษัทนายจ้างของจะต้องหักเงินนำส่งเข้าประกันสังคม ของเดือนที่ ๑๘๐ แน่แน่นอน ทำให้เข้าเงื่อนไขข้อ ๓. คือไม่มีสิทธิ์ได้รับเงินบำเหน็จจะได้รับสิทธิ์เป็นเงินบำนาญเท่านั้น

## ข้อเสนอแนะ

### ๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

- นโยบายควรกำหนดให้เป็นไปตามคำมั่นหรือภาระสัญญาที่มีต่อภาคเอกชน หรือประชาชน
- นโยบายควรให้ภาคเอกชน หรือประชาชนร่วมตรวจสอบทุกแง่มุมภาคเอกชน หรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการตรวจสอบองค์กรอิสระ
- นโยบายธรรมาภิบาล (good governance) คือทำด้วยความซื่อสัตย์, ตรงไปตรงมา, จริ่งใจกับภาคเอกชน หรือประชาชนทุกหมู่เหล่า
- นโยบายส่งเสริมบทบาททุกชนชั้นวิชาชีพให้ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด

### ๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรเสนอแนะเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

สำนักงานประกันสังคมควรปรับสูตรคำนวณการจ่ายเงินบำนาญชราภาพ โดยจากเดิมใช้คำนวณจากเงินเดือน ๕ ปีสุดท้าย (๑๘๐ เดือน) ที่จ่ายเงินสมทบ มาเป็นคำนวณจากฐานเงินเดือนที่ส่งในช่วง ๑๕ ปี หรือ ๒๐ ปี และสำนักงานประกันสังคมควรเพิ่มอัตราเงินสมทบที่จัดเก็บเข้าสู่กองทุนชราภาพ จากปัจจุบันอยู่ที่ร้อยละ ๓ ของเงินเดือน เพิ่มเป็นร้อยละ ๕ ( ๕% นี้ ถูกหักไปดังนี้ ๑.๕% ประกันเจ็บป่วย ตาย, ๐.๕% ประกันการว่างงาน, ๓% ประกันชราภาพ)

แผนบำนาญชราภาพแบบกำหนดเงินสมทบที่มีการปรับดัชนีค่าของเงินบำนาญ (Notional Defined Contributions Scheme-NDC Scheme) เรียกว่า NDC เป็นแผนบำนาญชราภาพแบบกำหนดเงินสมทบที่มีการทบทุนดัชนีอัตราค่าจ้าง หรือรายได้ประชาชาติ (GDP)

เป็นประจำทุกปี ดังนั้นการจ่ายประโยชน์ทดแทนตามจำนวนเงินสมทบที่สมาชิกจ่ายเข้าโครงการที่ได้สะสมไว้ในบัญชีส่วนบุคคลของสมาชิก มีการคิดค่าดัชนีมูลค่าของเงินบำนาญในแต่ละปีให้แก่ผู้รับเงินบำนาญ ทดแทนการจ่ายผลตอบแทนจากการลงทุนแก่ผู้รับบำนาญ เนื่องจากยิ่งนานวันมูลค่าเงินบำนาญจะลดลงตามภาวะเศรษฐกิจและภาวะเงินเฟ้อ ทั้งนี้ก็เพื่อให้เงินบำนาญมีมูลค่าเป็นปัจจุบัน ประเทศสวีเดนพัฒนาขึ้นระหว่างปี ๑๙๙๐ สรุปว่าแบบแผนของบำนาญชราภาพนั้นโครงการประกันสังคมของประเทศไทยใช้แบบแผน DB เมื่อโครงการประกันสังคมของประเทศไทยใช้แบบแผน DB แล้วใช้ระบบการเงินระบบใดซึ่งแนวคิดของการกำหนดอัตราเงินสมทบจะกำหนดเป็นเท่าใดขึ้นอยู่กับระบบการเงินที่นำมาใช้ แบ่งเป็น ๓ ระบบ ได้แก่

๑) ระบบการเงินบำนาญแบบได้มาจ่ายไป (Unfunded Scheme หรือ Pay -As- You- Go ) เรียกว่า PAYG หรือ PAYGO เป็นระบบการเงินที่ใช้กันมากในโครงการประกันสังคมของประเทศที่พัฒนาแล้วมีลักษณะเป็นการจ่ายประโยชน์ทดแทนจากเงินสมทบของแต่ละปี โดยไม่จำเป็นต้องสะสมเงินสำรองระบบบำนาญแบบได้มาจ่ายไป (PAYGO ) เป็นระบบการเงินที่รัฐบาลส่วนใหญ่สนใจ เพราะเหตุที่สามารถหลีกเลี่ยงการเก็บเงินสมทบในอัตราสูงในระยะเริ่มต้นโครงการบำนาญ ประเด็นสำคัญของโครงการแบบนี้ คือ เป็นสัญญาระหว่างคนในช่วงอายุต่างกัน (Intergeneration Contract) ระหว่างหนุ่มสาววัยแรงงานกับคนที่อยู่ในวัยสูงอายุ กล่าวคือ คนรุ่นหนุ่มสาวมีพันธะจ่ายเงินสมทบเพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทนตามความจำเป็นแก่คนที่เกษียณในปัจจุบัน ซึ่งพันธะดังกล่าวกระทำได้ง่ายเมื่อยังมีผู้รับบำนาญจำนวนน้อย แต่ก็อาจมีปัญหาในการเก็บเงินสมทบหากมีผู้เกษียณและเกิดสิทธิรับบำนาญเต็มจำนวนเกือบทุกคนในปีนั้นหรือเมื่อจำนวนผู้รับบำนาญเพิ่มขึ้นเร็วกว่าการเพิ่มจำนวนคนวัยแรงงานเมื่อเหตุการณ์ทำนองนี้เกิดขึ้น กลุ่มคนวัยแรงงานจะต้องส่งเงินสมทบเพิ่มมากขึ้นๆเพื่อให้เพียงพอต่อการจ่ายบำนาญ ประเทศที่ใช้ระบบการเงินแบบ PAYGO อาทิ ประเทศในกลุ่ม OECD สหรัฐอเมริกา อิตาลี ญี่ปุ่น เยอรมัน เป็นต้น

๒) ระบบการเงินแบบสะสมเงินเต็มจำนวน (Fully Funded Scheme or Full Funding ) เป็นระบบการเงินของโครงการบำนาญที่มีการสะสมเงินสมทบเต็มจำนวน ซึ่งเป็นการสะสมเงินสำรองจะต้องเพียงพอสำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทน หรือหนี้สินทั้งหมดในอนาคต ตั้งแต่เริ่มโครงการเก็บเงินสมทบ/ภาษีเพื่อการจ่ายคืนให้แก่ผู้รับบำนาญเมื่อเกษียณตามแผนการออมเพื่อการเกษียณแบบบัญชีรายบุคคล (Individual Retirement Accounts) อาทิ ในปี ๒๐๐๖ สหรัฐอเมริกาออกกฎหมายบังคับให้มีการเก็บภาษีเพื่อการออมแบบบัญชีรายบุคคล (Personal Retirement Accounts-PRA) ส่วนในประเทศไทย โครงการที่ใช้ระบบสะสมเงินเต็มจำนวนเช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ข้อสังเกตระบบการเงินแบบสะสมเงินเต็มจำนวน มีข้อดีเป็นการส่งเสริมการออมและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศเพราะเมื่อเงินออมมากจะเกิดการลงทุนในระบบเศรษฐกิจมากขึ้น แต่ไม่มีการกระจายรายได้ระหว่างสมาชิกในโครงการ

๓) ระบบการเงินบำนาญแบบสะสมทุนบางส่วน (Partially funded Scheme) เป็นแบบแผนการเงินแบบสายกลางระหว่างระบบการเงินแบบสะสมเงินเต็มจำนวน Fully Funded) กับระบบการเงินแบบได้มาจ่ายไป (PAYGO) กล่าวคือ แผนการสะสมเงินสำรองของกองทุนต่อเนื่องกันไปตลอดเวลาแบบสะสมเงินเต็มจำนวน (Fully Funded) จนกระทั่งโครงการมั่นคงและ

ยั่งยืน แต่ไม่จำเป็นจะต้องสะสมให้เพียงพอต่อภาระการจ่ายประโยชน์ทดแทน เพราะจะเป็นภาระการส่งเงินสมทบมากเกินไปสำหรับสมาชิกในระยะเริ่มต้นโครงการเมื่อโครงการเติบโตไประยะหนึ่งแล้วจึงจำเป็นต้องเพิ่มเงินสมทบเป็นช่วงๆ (Scaled Premium) และสมำเสมอ เช่นทุก ๑๐ ปี เพื่อให้กองทุนมีเงินเพียงพอในการจ่ายประโยชน์ทดแทน

สำหรับประเทศไทยออกแบบแผนบำนาญชราภาพแบบ DB Schemes และระบบการเงินของกองทุนเป็นระบบสะสมเงินบางส่วน (Partially Funded) ส่วนสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นประเทศในกลุ่ม OECD ออกแบบแผนบำนาญชราภาพแบบ DB Schemes แต่ใช้ระบบการเงินของกองทุนด้วยระบบ PAYGO เช่นเดียวกับกลุ่มประเทศ OECD ประเทศเหล่านี้ได้ประสบกับปัญหาการขาดดุลทางการเงินมาหลายปีแล้ว เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรมีผู้สูงอายุมากขึ้นแต่อัตราการเกิดลดลง

### ๓. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญชราภาพประกันสังคม ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็น ดังต่อไปนี้

- แก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ โดยเมื่อมีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ในอนาคตผู้ประกันตนจะสามารถอยู่ในระบบได้มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป เพราะความจริงให้ว่า ในสมัยที่เรากำหนดให้คนอายุ ๕๕ ปี แล้วพักการใช้แรงงาน เกิดจากคนไทยเสียชีวิตที่อายุ ๖๘ ปี ค่าเฉลี่ย ตอนนี้นักไทยได้เสียชีวิตที่อายุเฉลี่ย ๗๘ ปี ผู้หญิงถึง ๘๐ ปี ความเปลี่ยนแปลงของทางด้านสังขารกายวิภาคศาสตร์ของคนทั้งโลก รวมทั้งคนไทย เปลี่ยนไปแล้ว เพราะฉะนั้นความเชื่อที่บอกว่าผู้ใช้แรงงานจะต้องจบการใช้แรงงานที่อายุ ๕๕ ปีเป็นความเชื่อเก่า ซึ่งต้องมองถึงหลักความเปลี่ยนแปลงในอนาคต อนึ่ง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ หมวด ๗ ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ตามมาตรา ๗๖ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน(๑๘๐ เดือน) ไม่ว่าจะระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม ซึ่งตาม มาตรา ๗๗ ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ได้แก่ (๑) เงินเลี้ยงชีพรายเดือน เรียกว่า เงินบำนาญชราภาพ หรือ (๒) เงินบำเหน็จที่จ่ายให้ครั้งเดียว เรียกว่า เงินบำเหน็จชราภาพ หลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา ๗๗ ทวิ ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ให้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพตั้งแต่วันที่เดือนถัดจากเดือนที่อายุครบห้าสิบห้าปี(๕๕ปี)บริบูรณ์ เว้นแต่เมื่อมีอายุครบห้าสิบห้าปี(๕๕ปี)บริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนยังไม่สิ้นสุดลงตามมาตรา ๓๘ หรือมาตรา ๔๑ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับตั้งแต่วันที่เดือนถัดจากเดือนที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบไม่ครบหนึ่งร้อยแปดสิบ

เดือนและความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา ๓๘ หรือมาตรา ๔๑ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ

- เปรียบเทียบบำเหน็จบำนาญข้าราชการกับบำเหน็จบำนาญเอกชนนั้น ซึ่งตามหลักการแล้วอยากให้เอาวิธีการคำนวณและหลักการจ่ายของทั้ง ๒ กรณีมาเปรียบเทียบถึงตัวเลขและคำนวณวิธีการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและใกล้เคียงกันโดยให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมรัฐเอกชนขึ้นมาเพื่อพิจารณาเรื่องนี้

## บรรณานุกรม

- กรมประชาสัมพันธ์, กระทรวงมหาดไทย. (๒๕๖๒). ความมั่นคงและประกันสังคม. (พิมพ์ครั้งที่ ๓) นนทบุรี. สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด.
- คณิงนิจ อนุโรจน์. (๒๕๕๘). “การสร้างความตระหนักรู้ในองค์กร”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.researchers.in.th.biog/hrdresearch/๑๒๗๖>
- จำลอง ศรีประสาธน์. “สวัสดิการสังคมกับการประกันสังคม”, วารสารประชาสงเคราะห์. ๓ (พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๓๑). หน้า ๑๒).
- จิตรศิริ ชันเงิน. (๒๕๕๗). “การศึกษาการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล : กรณีศึกษา โรงพยาบาลทั่วไป แห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข”. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จุฬารณีย์ โสตะ. (๒๕๕๓). แนวคิด ทฤษฎี และกลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพ. ขอนแก่น : ภาควิชาสุขภาพศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉันทนา คนเที่ยง. (๒๕๕๘). “การเปิดรับข้อมูลข่าวสารและบริการทางอินเทอร์เน็ตผ่านเว็บไซต์ สำนักงานประกันสังคม : ศึกษากรณีสถานประกอบการที่มีการยื่นคำขอทำรายการผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ”. ปัญหาพิเศษ, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติมา วิชัยรัตน์. (๒๕๕๑). “บทบาทของคณะกรรมการในการเสริมสร้างบรรษัทภิบาล ในองค์กรของรัฐในประเทศไทย”. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรงค์ ณ เชียงใหม่. (๒๕๕๕). “การมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรงค์ชัย เขาวรินทร์. (๒๕๕๑). รายงานการวิจัยพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓: กรณีศึกษาสิทธิในการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ. กรุงเทพฯ ฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ดวงแก้ว กอแก้ว. (๒๕๕๓). “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงพร โรจนพันธ์. (๒๕๕๒). “การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับการประกันสังคมของผู้ประกันตนระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ”. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสื่อสารมวลชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (๒๕๕๘). การมีส่วนร่วม : แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันพระปกเกล้า.



- ทรวงศ์ศักดิ์ คุ่มไชน้ำ. (๒๕๔๐). หลักการพัฒนาชุมชน. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทรงสุรพันธ์ ชูแสงศรี. (๒๕๕๒). “ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ เรื่องสิทธิที่ได้รับจากประกันสังคมต่อผู้สูงอายุ”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (๒๕๔๓). หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่๙. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (๒๕๔๗). การมีส่วนร่วม หลักพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง. เชียงใหม่ : สิริลักษณ์การพิมพ์.
- นิรมล รongศรีแย้ม. (๒๕๕๒). “การเข้าถึงสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมกรณีเจ็บป่วยของผู้ประกันตน สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๔”. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสื่อสารมวลชน, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นรินทร์ จงวุฒิเวศย์. (๒๕๕๐). แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (๒๕๓๕). ประกันสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม.
- บุปผา สกุลมณี. (๒๕๕๒). “ศึกษาการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ที่มีผลต่อความรู้ของผู้ประกันตนในจังหวัดนนทบุรี”. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประชุม บำรุงจิตตร. (๒๕๕๑). “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพัน ต่อโรงเรียนครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก”. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ประทีป จันทรสิงห์. (๒๕๔๙). การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสนับสนุนการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ, ขอนแก่นเวชสาร. ๓๐(๓). ๒๔๖-๒๕๓.
- ประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา. (๒๕๔๙). ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการวางแผนชุมชนเกษตรกรรม. ขอนแก่น : ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปราณี รามสูตร และจำรัส ดั่งสุวรรณ. (๒๕๔๕). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (๒๕๔๓). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ปิยะพร การบรรจง. (๒๕๕๐). “การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคมจังหวัดสระแก้ว”. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยบริการรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ คำพอ และคณะ. (๒๕๔๔). บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์การบริหารส่วนตำบลในการใช้การแพทย์แผนไทยเพื่อการดูแลสุขภาพของตนเองในชุมชน. ขอนแก่น : ภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- พรเพ็ญ เวชประสิทธิ์. (๒๕๕๓). “การรับรู้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมของประกันตน  
กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๗(บางบอน)”. การค้นคว้าอิสระรัฐ  
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, คณะรัฐ  
ประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เพ็ญประภา วงศ์วานรุ่งเรือง. (๒๕๕๑). “การรับรู้ข่าวสารเรื่องการประกันสังคมจากสื่อต่างๆของ  
ผู้ประกันตน:กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร”. สารนิพนธ์  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัย พาณิชยศาสตร์ ,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มธุรดา ศรีจันทร์. (๒๒ เมษายน ๒๕๕๔). “การบริหารแบบมีส่วนร่วม”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :  
[www.http://gotoknow.org/blog/mathu/๓๓๔๔๓](http://gotoknow.org/blog/mathu/๓๓๔๔๓)
- มนัสนันท์ มีครุฑ. (๒๕๔๒). ความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนตาม  
พระราชบัญญัติประกันสังคม. ปทุมธานี : สถาบันวิจัยเคมีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล  
วิทยาเขตคลองหก.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (๒๕๔๙). ระบบทวิภาคีกับการแก้ไขปัญหาแรงงานในรัฐวิสาหกิจ ศูนย์สันติวิชัยและ  
ธรรมมาภิบาล. สถาบันพระปกเกล้า. วารสารรัฐสมิแล, ๒๓(๒-๓) ๑-๗.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (๒๕๓๕). ความล้มบงค์การ : พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ ๒.  
กรุงเทพฯ : ดีไลท์.
- ศรีโพธิ์ วายุกฤษ์ (๒๕๕๕). นโยบายและการวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ใน การจัดสัมมนา  
กำหนดนโยบายแผนงานประจำปี กลุ่มสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม วันที่ ๒๑  
กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ที่ ห้องประชุม ฌภัทรประภา รีสอร์ท จังหวัดลพบุรี
- ศศินันท์ พักคง. (๒๕๕๐). “การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตน ศึกษากรณี  
สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๒ ( ประชาชื่น )”.วิทยานิพนธ์ส่งเคราะห์ศาสตร์มหา  
บัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (๒๕๔๕). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (๒๕๔๕). องค์กรและการจัดการ. ฉบับมาตรฐานปรับปรุงใหม่.  
กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และคณะ (๒๕๓๔). การจัดบริการทางการแพทย์ภายใต้พระราชบัญญัติ  
ประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ : วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การ  
ทหารผ่านศึก.
- สนธยา พลศรี. (๒๕๕๐). เครือข่ายของการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพฯ : โอ  
เดียนสโตร์.
- สริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (๒๕๓๗). ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ  
ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา. นนทบุรี.  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- สายสุนีย์ ปวุฒินันท์. (๒๕๔๑). “ความรู้ทัศนคติและการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหาร  
คุณภาพ ทัวทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ”. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.  
(การพัฒนาองค์กร). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สิริวรรณ เดชวิถี. (๒๕๔๔). “การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของประชาชนในชุมชนเมืองเขต  
เทศบาลขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร มหาวิทาลัยขอนแก่น.
- สุรีย์ จันทรมาลี. (๒๕๔๑). การมีส่วนร่วมของตัวแทนชุมชนเขตเมือง ในการเผยแพร่ความรู้โรคเอดส์.  
วารสารสุขศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. ๒๑ (๗๘), ๑-๑๑
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (๒๕๓๗). ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ  
บริหารการศึกษา. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อคิน รพีพัฒน์. (๒๕๔๗). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษานโยบาย  
สาธารณสุข.
- อดิสร วงศ์คงเดช. (๒๕๓๙). การพัฒนาสาธารณสุขชุมชน : การมีส่วนร่วมและการเตรียมชุมชน.  
ขอนแก่น : ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสอนสาธารณสุขมูลฐาน ภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือจังหวัดขอนแก่น.
- อมร รักษาสัตย์. (๒๕๒๒). การพัฒนานโยบาย. พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร  
ศาสตร์.
- อรทัย ก๊กผล. (๒๕๔๖). คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน. กรุงเทพฯ : มูลนิธิปริญญาโทสำหรับนัก  
บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรทัย จันทวงศ์. (๒๕๕๕). การรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงาน สังกัดสำนักงาน  
อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำพล สิงห์โกวินท์.(๒๕๓๗). แนวคิดของการประกันสังคม. กรุงเทพฯ: กองวิชาการและแผนงาน.  
สำนักงานประกันสังคม.
- Chapin, F.S. (๑๙๙๗). Social participation and social intelligence. ๓ rded, New York :  
Longman.
- Cohen, J. M., & Uphoff,N.T. (๑๙๘๑).“Rural Development Participation:Concept and  
Measures for Project Design Implementation and Evaluation”.Rural  
Development Committee Center for International Studies,Cornell  
University.
- David, K. and Newstrom, W. (๑๙๘๙). Human Behavior At Work. ๘ th edition. New York  
: Mcgraw – Hill.
- Dunlop, J. T. (๑๙๗๙). Public management. (Working paper). Tallahassee, FL:  
Department of Political Science Florida State University.

- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (୧୯୩୦). “Determining Sample Size for Research Activities” ., Educational and Psychological Measurement. ୩୦ (୩), pp. ୬୦୩-୬୧୦.
- Normand, C., & Weber, A. (୧୯୯୫). Social health nsurance: A guidebook for planning .Geneva: WHO/ILO. Pension .(୨୦୧୦). Wikipedia ,the free encyclopedia.
- Rainey, H. G., Backoff, R. W., & Levine, c. N. (୧୯୩୬). “Comparing public and private organizations”, Public Administration Review. March-April.
- United States Government Accountability Office. (୨୦୦୫). Report to Congressional Requesters , Social Security Reform : Other Countries’ Experiences Provide Lesson For the United States .October ୨୦୦୫

ภาคผนวก

## ผนวก ก

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)  
การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญบำนาญ  
ชราภาพประกันสังคม

ผลการหา IOC ดัชนีความสอดคล้อง ของแบบสอบถาม การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญบำนาญชราภาพประกันสังคม						
ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			การแปลผล		
	๒๐	๒๐	๒๕	รวม	IOC	แปล
<b>ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำนาญบำนาญชราภาพประกันสังคม</b>						
๑. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำนาญบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีควรสร้างการมีส่วนร่วมในปัญหาที่สำคัญ เช่นการให้ภาคเอกชน หรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในภาครัฐ	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง
๒. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำนาญบำนาญชราภาพประกันสังคมต้องเข้าใจเห็นดีเห็นงามในการปฏิบัติตาม	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง
๓. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำนาญบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีควรกำหนดให้เป็นไปตามค่านับหรือภาระสัญญาที่มีต่อภาคเอกชน หรือประชาชน	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง
๔. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำนาญบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีควรตอบสนองความเปลี่ยนแปลงโลกาภิวัตน์ หรือไทยแลนด์ ๔.๐	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง
๕. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำนาญบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีควรให้ภาคเอกชน หรือประชาชนร่วมตรวจสอบทุกแง่มุมภาคเอกชน หรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการตรวจสอบองค์กรอิสระ	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง
๖. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำนาญบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดี	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง

ผลการหา IOC ดัชนีความสอดคล้อง ของแบบสอบถาม การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม						
ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			การแปลผล		
	๒๐	๒๐	๒๕	รวม	IOC	แปล
ต้องขจัดปัญหาอคติ, ลำเอียง หรือการเลือกฝ่าย เช่นการจัดงบประมาณเพื่อการปรองดอง ผลประโยชน์แห่งชาตินโยบายที่ดีต้องทำให้ผู้ปฏิบัติ ตาม						
๗. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคม กรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดี ต้องลดข้อขัดแย้งของสังคมที่แตกออกฝักฝ่าย	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง
๘. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคม กรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดี ต้องส่งเสริมบทบาททุกคนชั้นวิชาชีพให้ได้รับ ผลประโยชน์มากที่สุด	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง
๙. การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคม กรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดี เป็นลักษณะธรรมาภิบาล (good governance) คือ ทำด้วยความซื่อสัตย์, ตรงไปตรงมา, จริ่งใจกับ ภาคเอกชน หรือประชาชนทุกหมู่เหล่า	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง
๑๐. การจัดทำนโยบายของสำนักงาน ประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพ ประกันสังคมที่ดีเมื่อกำหนดภาพรวมกลางๆ แล้วจึง แยกย่อยในกำหนดจากความคิดเชิงบูรณาการโดยรับ ฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายทุกอาชีพ	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง
<b>ด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม</b>						
๑. สำนักงานประกันสังคมควรต้องขยายระบบ บำนาญ และให้รวมถึงบำนาญตกทอด อายุเกษียณ จากปัจจุบันอยู่ที่ ๕๕ ปี เป็น ๖๐ ปี	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง
๒. สำนักงานประกันสังคมควรช่วยให้สินเชื่อบ่อน ปรนเจ้าหน้าที่กรณีบำเหน็จบำนาญชราภาพ	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง
๓. สำนักงานประกันสังคมควรจะให้เงินช่วยเหลือ ในการพัฒนาทักษะฝีมือหรือฝึกอาชีพหลังจากกรณี บำเหน็จบำนาญชราภาพ	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง

ผลการหา IOC ดัชนีความสอดคล้อง ของแบบสอบถาม การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม						
ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			การแปลผล		
	๒๐	๒๐	๒๕	รวม	IOC	แปล
๔. สำนักงานประกันสังคมควรสนับสนุนภาคเอกชนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยการลดหย่อนภาษี และมีการประเมินสมรรถภาพของผู้ประกันตนว่าทำงานได้หรือไม่	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง
๕. สำนักงานประกันสังคมควรจ้างมืออาชีพที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบนโยบายและ ทิศทางการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมเข้ามาบริหาร	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง
๖. สำนักงานประกันสังคมควรปรับฐานเงินเดือนที่ใช้ในการคำนวณเงินชราภาพ จากที่ปัจจุบันขั้นต่ำอยู่ที่ ๑,๖๕๐ บาทและสูงสุดอยู่ที่ ๑๕,๐๐๐ บาท ปรับเป็นขั้นต่ำอยู่ที่ ๓,๖๐๐ บาท และสูงสุดอยู่ที่ ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง
๗. สำนักงานประกันสังคมควรกำหนด Package ขึ้นการชำระเงินเพื่อให้เกิดสิทธิครอบคลุมผู้ที่เกษียณได้รับเงินสิทธิรักษาพยาบาลจากประกันสังคมจนเสียชีวิต	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง
๘. สำนักงานประกันสังคมควรปรับสูตรคำนวณการจ่ายเงินบำนาญชราภาพ โดยจากเดิมใช้คำนวณจากเงินเดือน ๕ ปีสุดท้าย (๑๘๐ เดือน) ที่จ่ายเงินสมทบมาเป็นคำนวณจากฐานเงินเดือนที่ส่งในช่วง ๑๕ ปี หรือ ๒๐ ปี	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง
๙. สำนักงานประกันสังคมควรเพิ่มอัตราเงินสมทบที่จัดเก็บเข้าสู่กองทุนชราภาพ จากปัจจุบันอยู่ที่ร้อยละ ๓ ของเงินเดือน เพิ่มเป็นร้อยละ ๕ ( ๕% นี้ ถูกหักไปดังนี้ ๑.๕% ประกันเจ็บป่วย ตาย, ๐.๕% ประกันการว่างงาน, ๓% ประกันชราภาพ)	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง
๑๐.สำนักงานประกันสังคมควรจ้างมืออาชีพเข้ามาบริหารการลงทุน เพื่อความคล่องตัวในการลงทุนให้ได้ผลกำไรมากยิ่งขึ้น	๒๐	๒๐	๒๕	๖๕	๑	ตกลง



## ผนวก ข

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (TRY OUT) ด้วยโปรแกรมทางสถิติ  
การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญ ชรา  
ภาพประกันสังคม

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	๖๕	๑๐๐.๐
	Excluded <sup>a</sup>	๐	.๐
	Total	๖๕	๑๐๐.๐

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.๕๒๗	.๕๑๒	๔๐

### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	๒.๓๒๑	๑.๕๔๑	๒.๕๘๔	๑.๐๔๓	๑.๖๗๗	.๐๓๒	๔๐
Item Variances	.๓๙๙	.๒๗๗	.๕๓๐	.๒๕๓	๑.๙๑๕	.๐๐๓	๔๐
Inter-Item Covariances	.๐๑๑	.๑๕๕	.๒๔๓	.๓๙๙	๑.๕๖๙	.๐๐๑	๔๐
Inter-Item Correlations	.๐๒๖	.๓๘๒	.๕๐๘	.๘๙๐	๑.๓๒๘	.๐๐๙	๔๐

## ผนวก ค

### หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและสัมภาษณ์เชิงลึก การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญ ชรา ภาพประกันสังคม

๑๗ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์และเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

เรียน ผู้ตรวจราชการสำนักงานประกันสังคม

ด้วยข้าพเจ้า นางเบญจมาศ สมบูรณ์ นักศึกษา วปอ. รุ่นที่ ๕๙ ได้ทำโครงการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ในวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เวลา ๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ อาคาร เอสคิวไอ กรู๊ป ถนนแจ้งวัฒนะ ต.บางตลาด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี เพื่อให้โครงการฯ บรรลุวัตถุประสงค์และสามารถนำไปจัดทำข้อได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผู้วิจัยโครงการ เรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านในครั้งนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

( นางเบญจมาศ สมบูรณ์ )

นักศึกษา วปอ.

หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๕๙

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์

เรียน ผู้ตรวจราชการสำนักงานประกันสังคม

อ้างถึงหนังสือที่ วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๐

ตามที่ท่านได้กรุณาให้เกียรติเป็นผู้ให้สัมภาษณ์โครงการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ในวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เวลา ๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ อาคาร เอสคิวไอ กรู๊ป ถนนแจ้งวัฒนะ ต.บางตลาด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี นั้น ผู้วิจัยได้รับความรู้และข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้โครงการฯ บรรลุวัตถุประสงค์และสามารถนำไปจัดทำข้อได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม

ผู้วิจัยโครงการ เรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านในครั้งนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

( นางเบญจมาศ สมบูรณ์ )

นักศึกษาวปอ.

หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๕๙

## ผนวก ง

### แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

#### ตอนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ - นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์

.....

อายุ

.....

ตำแหน่งงาน

.....

ระดับการศึกษา

.....

อายุการทำงาน

.....

#### ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบาย

##### เงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

๑. ท่านคิดว่าภาคเอกชนควรกำหนดและนำเสนอเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ท่านคิดว่าภาคเอกชนควรมีส่วนร่วมกำหนดวิธีการ ขั้นตอน การจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญ  
ชราภาพประกันสังคมหรือไม่ อย่างไร

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

๓. ท่านคิดเห็นอย่างไร กรณีที่มีการจ่าย เงินสมทบเกิน ๑๘๐ เดือน ให้ปรับเพิ่มอัตรา  
บำนาญชราขั้นอีกในอัตราร้อยละ ๑.๕ ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก ๑๒ เดือน สำหรับ  
ระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบเกินกว่า ๑๘๐ เดือน

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

๔. ท่านคิดเห็นอย่างไร กรณีที่มีการจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า ๑๒ เดือน ให้จ่ายเงินบำเหน็จชรา  
ภาพ ตามจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ กรณีที่มีการจ่ายเงินสมทบ  
ตั้งแต่ ๑๒ เดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพ ตามจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตน  
และนายจ้างจ่ายเงินสมทบ พร้อมผลประโยชน์ตอบแทน ตามที่สำนักงานประกันสังคมประกาศ

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

๕. ท่านคิดเห็นอย่างไร กรณีผู้รับเงิน บำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน ๖๐ เดือน นับ  
แต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพจำนวน ๑๐ เท่าของเงิน  
บำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

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

๖. ท่านคิดเห็นอย่างไร กับอายุการเกิดสิทธิและบำนาญ จากที่สำนักงานประกันสังคม กำหนดอายุเกษียณไว้ที่ ๕๕ ปี จะขยายเพิ่มเป็น ๖๐ ปี

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

๗. ท่านคิดเห็นอย่างไร ในเรื่องการจ่ายบำนาญ ต่อกองหางขยายให้ไปจบที่ ๖๐ ปี ถึงจะรับบำนาญได้

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

๘. ท่านคิดเห็นอย่างไร เรื่องการนำค่าจ้างมาคำนวณเงินบำนาญ จากปัจจุบันหากส่งครบ ๑๘๐ เดือนหรือ ๑๕ ปีจะได้รับเงินบำนาญเดือนละ ๒๐% ของค่าจ้างเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย มาเป็นการคำนวณจากเงินสมทบเฉลี่ยจาก ๑๕ ปี ถึง ๒๐ ปี ๑๘๐ เดือน ถึง ๒๔๐ เดือน

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

๙. ท่านทราบหรือไม่ว่า กรณีจ่ายเงินสมทบ มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑๘๐ เดือน มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพเป็นรายเดือนใน อัตราร้อยละ ๒๐ ของค่าจ้างเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้น สุดลง

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

๑๐. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การที่ไปคิดสูตรที่ ๖๐ เดือนสุดท้าย บางคนส่งสมทบน้อยๆ มาตลอด แต่พอใกล้ ๖๐ เดือนหลัง กลับปรับเพิ่มขึ้นสูงเป็น ๑๕,๐๐๐ บาท คือเพิ่มจากฐาน ๑๐,๐๐๐ บาท ที่เคยส่งสมทบ ๕๐๐ บาทต่อเดือน ก็เพิ่มอีกเพียง ๒๕๐ บาท เป็น ๗๕๐ บาท ส่งแค่ ๖๐ เดือน ทั้งที่จริงอาจได้ฐานเงินเดือนยังอาจเท่าเดิมที่ ๑๐,๐๐๐ บาท เพื่อหวังจะได้บำนาญแต่ละเดือนสูงๆ

เพราะไม่มีการตรวจสอบอะไร ถ้าใช้สูตรบำนาญ ๑๕ ปี ก็ควรเอาฐานที่ ๑๕ ปี หรือ ๒๐ ปีมาประมวล หรือไม่ก็ต้องเงินที่สมทบกันมาตลอดชีวิตมาคำนวณ และท่านคิดเห็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๑๑. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ต้องคิดสูตรคำนวณใหม่ เพื่อความเป็นธรรม แทนสูตรปัจจุบันไปคิดที่ ๖๐ เดือนสุดท้าย และท่านคิดเห็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๑๒. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพ ประกันสังคม และวิธีการกำหนดวิธีการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้เป็นอย่างสูงผู้วิจัยจะเอาผลของแบบสอบถามนี้ไปใช้พัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมต่อไป

(เบญจมาศ สมบูรณ์)  
นักศึกษาวปอ.  
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๕๙

## ผนวก จ

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

#### เรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญ ชราภาพประกันสังคม

#### คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ชุดนี้สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม” เป็นแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา วิเคราะห์ในการทำวิจัยหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๕๙ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

๒. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการภาคเอกชน

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question) เพื่อให้ท่านแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานของท่าน และจะไม่มีเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(เบญจมาศ สมบูรณ์)

นักศึกษา วปอ. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๕๙  
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร



## ตอนที่ ๑ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการภาคเอกชน

**คำชี้แจง :** โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ตามความเป็นจริงหรือตรงกับตัวท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย  
✓ ลงในหน้าข้อความและกรอกข้อมูลตามความจริงลงในช่องว่าง

๑. เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

 ชาย

 หญิง

๒. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

 ๑๘ - ๓๐ ปี

 ๓๑ - ๔๐ ปี

 ๔๑ - ๕๐ ปี

 ๕๑ - ๖๐ ปี

 ๖๑ ปีขึ้นไป

๓. การศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

 อนุปริญญา/ปวส.

 ระดับปริญญาตรี

 สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ตำแหน่งของท่านในภาคเอกชนนี้คือ

 เจ้าของกิจการ

 พนักงาน

 อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

๕. ระยะเวลาการดำเนินกิจการที่ผ่านมา

 ๑ ปี

 ๒ ปี

 ๓ ปี

 ๔ ปี

 ๕ ปี ขึ้นไป

๖. ทุนการจดทะเบียน

 ไม่มี

 ต่ำกว่า ๑ ล้านบาท

 ๑ - ๑๐ ล้านบาท

 ๑๐ ล้านบาทขึ้นไป

## ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนด นโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยระดับใด และขีดเครื่องหมาย

☑ ลงใน  ที่ท่านคิดว่าตรงกับความเห็นของท่าน

ข้อที่	๑. ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ข้อที่	๑. ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีควรสร้างการมีส่วนร่วมในปัญหาที่สำคัญ เช่นการให้ภาคเอกชน หรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในภาครัฐ					
๒	การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมต้องเข้าใจเห็นดีเห็นงามในการปฏิบัติตาม					
๓	การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีควรกำหนดให้เป็นไปตามคำมั่นหรือภาระสัญญาที่มีต่อภาคเอกชนหรือประชาชน					
๔	การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีควรตอบสนองความเปลี่ยนแปลงโลกาภิวัตน์ หรือไทยแลนด์ ๔.๐					
๕	การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีควรให้ภาคเอกชน หรือประชาชนร่วมตรวจสอบทุกแง่มุมภาคเอกชน หรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการตรวจสอบองค์กรอิสระ					
๖	การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีต้องขจัดปัญหาอคติ, ลำเอียง หรือการเลือกฝาย เช่นการจัดงบประมาณเพื่อการปรองดองผลประโยชน์แห่งชาติ นโยบายที่ดีต้องทำให้ผู้ปฏิบัติตาม					
๗	การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีต้องลดข้อขัดแย้งของสังคมที่แตกออกฝักฝาย					
๘	การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีต้องส่งเสริมบทบาททุกคนชั้นวิชาชีพให้ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด					
๙	การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีเป็นลักษณะธรรมาภิบาล (good governance) คือทำด้วยความ					

ข้อที่	๑. ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ชื่อสัตย์, ตรงไปตรงมา, จริ่งใจกับภาคเอกชน หรือประชาชนทุกหมู่เหล่า					
๑๐	การจัดทำนโยบายของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีเมื่อกำหนดภาพรวมกลางๆ แล้วจึงแตกย่อยในกำหนดจากความคิดเชิงบูรณาการโดยรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายทุกอาชีพ					

ข้อที่	๒. ด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	สำนักงานประกันสังคมควรต้องขยายระบบบำนาญ และให้รวมถึงบำนาญตกทอด อายุเกษียณจากปัจจุบันอยู่ที่ ๕๕ ปี เป็น ๖๐ ปี					
๒	สำนักงานประกันสังคมควรช่วยให้สินเชื่อบ่อนปรนเจ้าหน้าที่กรณีบำเหน็จบำนาญชราภาพ					
๓	สำนักงานประกันสังคมควรจะให้เงินช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะฝีมือหรือฝึกอาชีพหลังจากกรณีบำเหน็จบำนาญชราภาพ					
๔	สำนักงานประกันสังคมควรสนับสนุนภาคเอกชนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยการลดหย่อนภาษี และมีการประเมินสมรรถภาพของผู้ประกันตนว่าทำงานได้หรือไม่					
๕	สำนักงานประกันสังคมควรจ้างมืออาชีพที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบนโยบายและ ทิศทางการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมเข้ามาบริหาร					
๖	สำนักงานประกันสังคมควรปรับฐานเงินเดือนที่ใช้ในการคำนวณเงินชราภาพ จากที่ปัจจุบันขั้นต่ำอยู่ที่ ๑,๖๕๐ บาทและสูงสุดอยู่ที่ ๑๕,๐๐๐ บาท ปรับเป็นขั้นต่ำอยู่ที่ ๓,๖๐๐ บาท และสูงสุดอยู่ที่ ๒๐,๐๐๐ บาท					
๗	สำนักงานประกันสังคมควรกำหนด Package ชั้นการชำระเงินเพื่อให้เกิดสิทธิครอบครั้ผู้เกษียณได้รับเงินสิทธิรักษาพยาบาลจากประกันสังคมจนเสียชีวิต					
๘	สำนักงานประกันสังคมควรปรับสูตรคำนวณการจ่ายเงิน					

ข้อที่	๒. ด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	บำนาญชราภาพ โดยจากเดิมใช้คำนวณจากเงินเดือน ๕ ปีสุดท้าย (๑๘๐ เดือน) ที่จ่ายเงินสมทบ มาเป็นคำนวณจากฐานเงินเดือนที่ส่งในช่วง ๑๕ ปี หรือ ๒๐ ปี					
๙	สำนักงานประกันสังคมควรเพิ่มอัตราเงินสมทบที่จัดเก็บเข้าสู่กองทุนชราภาพ จากปัจจุบันอยู่ที่ร้อยละ ๓ ของเงินเดือน เพิ่มเป็นร้อยละ ๕ ( ๕% นี้ ถูกหักไปดังนี้ ๑.๕% ประกันเจ็บป่วย ตาย, ๐.๕% ประกันการว่างงาน , ๓% ประกันชราภาพ)					
๑๐	สำนักงานประกันสังคมควรมีอาชีพเข้ามาบริหารการลงทุน เพื่อความคล่องตัวในการลงทุนให้ได้ผลกำไรมากยิ่งขึ้น					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question) เพื่อให้ท่านแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

### ๑.ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๒. ด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย  
นางเบญจมาศ สมบูรณ์  
นักศึกษา วปอ. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๕๙

## ผนวก ฉ

### ประมวลภาพงานวิจัย



ระดมความคิดเห็นของเจ้าของกิจการ ผู้บริหารหรือตัวแทนนายจ้างและหัวหน้างาน สังกัดสภา  
อุตสาหกรรมภาคกลาง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชรา  
ภาพประกันสังคม

## ประมวลภาพงานวิจัย



ประชุมกลุ่ม (Focus Group) โดยระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับ  
การกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

## ประมวลภาพงานวิจัย



ประชุมร่วมกันเพื่อทำการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม



## ประวัติย่อผู้วิจัย

- ชื่อ - ชื่อสกุล** นางเบญจมาศ สมบูรณ์
- วัน เดือน ปีเกิด** ๒๓ กันยายน ๒๕๐๕
- สถานที่เกิด** จังหวัดลำปาง
- วุฒิการศึกษา** บัณฑิตมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปี พ.ศ. ๒๕๒๙
- ประสบการณ์/  
ตำแหน่งหน้าที่** กรรมการผู้จัดการ บริษัท สยามควอลิตี้ อินดัสทรีส์ จำกัด  
กรรมการผู้จัดการ บริษัท เอสคิวไอ กรุ๊ป จำกัด  
กรรมการผู้จัดการ บริษัท บี.เจ.ซี.ซี.พี.พลาย จำกัด  
กรรมการผู้จัดการ บริษัท โปรเพลน อุตสาหกรรม จำกัด  
กรรมการผู้จัดการ บริษัท เอส.คิว.ไอ.ปิโตรเคมี อินดัสทรีส์ จำกัด  
กรรมการผู้จัดการ บริษัท เอส.คิว.ไอ.ไฟน์คัลเลอร์ จำกัด  
กรรมการผู้จัดการ บริษัท เอส.คิว.ไอ.อินโนเวชั่น จำกัด
- ตำแหน่งหน้าที่ อื่นๆ** ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๗  
ประธานสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง พ.ศ. ๒๕๕๙-ถึงปัจจุบัน

# สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การเศรษฐกิจ

เรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญบำนาญชราภาพประกันสังคม

ผู้วิจัย นางเบญจมาศ สมบูรณ์ หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๕๙

ตำแหน่ง ประธานสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในปี ๒๕๖๘ หรืออีก ๑๐ ปีข้างหน้าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมีผลกระทบอย่างกว้างขวาง ทั้งในระดับมหภาค ได้แก่ ผลต่อจีดีพีหรือผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ(Gross Domestic Product-GDP) คือผลรวมสุดท้ายทั้งหมดของสินค้าและบริการที่ผลิตขึ้นภายในประเทศ และเป็นตัววัดกิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้งหมดที่สำคัญที่สุดของเศรษฐกิจระบบตลาด ผลรวมของจีดีพีจะเป็นตัวบ่งชี้ให้นักเศรษฐศาสตร์และนักลงทุนให้เห็นการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสำหรับรัฐบาลเกือบทุกประเทศทั่วโลกได้ถืออัตราการเติบโตของจีดีพีเป็นเป้า หมายการบริหารแผ่นดินและตัวชี้วัดความมั่งคั่งอย่างยั่งยืนของประเทศ รายได้ต่อหัวประชากร การออม การลงทุน งบประมาณของรัฐบาลและการคลัง ผลิตภาพแรงงานและการจ้างงาน และในระดับจุลภาค ได้แก่ ผลต่อตลาดผลิตภัณฑ์และบริการด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการเงินและด้านสุขภาพประเทศไทยจะต้องเตรียมความพร้อม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเป็นผลจากความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ และความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะสาขาการแพทย์และสาธารณสุข ทำให้ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น ขณะที่อัตราการเกิดลดลง สัดส่วนของผู้สูงอายุจึงมากขึ้นเป็นลำดับตามนิยามของสหประชาชาติ เมื่อประเทศใดมีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป เป็นสัดส่วนเกินร้อยละ ๑๐ หรืออายุ ๖๕ ปีขึ้นไป เกินร้อยละ ๗ ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) เมื่อสัดส่วนดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๒๐ และ ๑๔ ตามลำดับ สำหรับประเทศไทยเกณฑ์การเกษียณอายุโดยทั่วไปคือ ๖๐ ปี และใน พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.๒๕๔๖ ก็ให้คำนิยามไว้ว่าผู้สูงอายุคือผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจมากทั้งในระดับชาติและในระดับโลก เพราะมีผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้งในระดับมหภาค ได้แก่ ผลต่อจีดีพีหรือผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ(Gross Domestic Product-GDP) รายได้ต่อหัวของประชากร การออมและการลงทุน งบประมาณของรัฐบาล การจ้างงานและผลิตภาพของแรงงาน และในระดับจุลภาค ได้แก่ ผลต่อตลาดผลิตภัณฑ์และบริการด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการเงินและด้านสุขภาพ การเตรียมพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต้องเริ่มตั้งแต่บัดนี้ เพราะมาตรการเกือบทุกอย่างล้วนต้องใช้เวลาในการดำเนินการทั้งสิ้น (สำมะโนประชากรและเคหะปี พ.ศ. ๒๕๕๘ สำนักงานสถิติแห่งชาติ) ปัจจุบันมีกฎหมายหลายฉบับที่มีบทบัญญัติรับรองสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุ สำหรับผู้สูงอายุที่เคยทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไปและมีฐานะเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ อาจได้รับสิทธิบางประการในกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ หากมีคุณสมบัติ

เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดปัจจุบันกองทุนประกันสังคมที่ตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มีการแบ่งออกเป็นกองทุนย่อยหลายกองทุน ซึ่งแต่ละกองทุนมีการให้สิทธิประโยชน์ในกรณีที่แตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ของกองทุนนั้นๆ โดยสำนักงานประกันสังคมได้เก็บเงินเข้ากองทุนประเภทต่างๆ โดยมีกฎระเบียบภายใต้พระราชบัญญัติของแต่ละกองทุนที่ระบุอัตราการเก็บเงินเข้ากองทุน สำหรับผู้สูงอายุที่เคยเป็นผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนกรณีชราภาพ กองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ หมวด ๗ ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๔๖ บัญญัติให้รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ สำนักงานประกันสังคมจ่ายเงินบำนาญชราภาพให้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังนี้

๑. กรณีจ่ายเงินสมทบครบ ๑๘๐ เดือน ให้ได้รับเงินบำนาญชราภาพในอัตราร้อยละ ๒๐ ของค่าจ้างเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อน ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง (ลาออกจากงาน)

๒. กรณีจ่ายเงินสมทบเกินกว่า ๑๘๐ เดือน ให้ปรับเพิ่มอัตราเงินบำนาญชราภาพตามข้อ ๑. ขึ้นอีกในอัตราร้อยละ ๑.๕ ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบเกินกว่า ๑๘๐ เดือน

๓. กรณีผู้รับเงิน บำนาญชราภาพถึงแก่ความตาย ภายใน ๖๐ เดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพแก่ผู้มีสิทธิจำนวน ๑๐ เท่า ของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

กำหนดเวลาการยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิจะต้องยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่มีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทน โดยผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๔ ที่ได้รับเงินบำนาญชราภาพต้องมีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ เกษียณอายุจากการทำงานและสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน รวมทั้งส่งเงินสมทบครบ ๑๘๐ งวด หรือเป็นเวลา ๑๕ ปี โดยจากการคำนวณพบว่าผู้ประกันตนที่มีฐานเงินเดือนซึ่งคิดจากเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้ายอยู่ที่ ๔,๘๐๐ บาท ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ๙๖๐ บาทต่อเดือน ฐานเงินเดือน ๕,๐๐๐ บาท ได้รับเงินบำนาญฯ ๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน ฐานเงินเดือน ๘,๐๐๐ บาท ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ๑,๖๐๐ บาทต่อเดือน ฐานเงินเดือน ๑๐,๐๐๐ บาท ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ๒,๐๐๐ บาทต่อเดือน ฐานเงินเดือน ๑๒,๐๐๐ บาท ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ๒,๔๐๐ บาทต่อเดือน และฐานเงินเดือน ๑๕,๐๐๐ บาท ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ๓,๐๐๐ บาท แต่แต่ละปี สำนักงานประกันสังคม จะร่วมกับสำนักงานสถิติแห่งชาติสำรวจภาวะความเป็นอยู่ของประชาชนเพื่อดูว่าอัตราเงินบำนาญชราภาพขั้นต่ำที่เหมาะสมควรอยู่ที่เท่าใด โดยต้องมองไปในอนาคตว่าประชากรที่กำลังจะเกษียณอายุแต่ละคนมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพคนละเท่าไร เพื่อให้สามารถจัดระบบสวัสดิการในการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญให้กับผู้สูงอายุได้ในจำนวนเงินที่เพียงพอ และขยายระบบสวัสดิการในการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญไปให้ครอบคลุมประชากรสูงอายุทุกกลุ่มไม่จำกัดเฉพาะข้าราชการวัยเกษียณเท่านั้นว่ามีมากนักเพียงใด รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีต่อพนักงานที่เกษียณแล้วเพื่อที่จะนำไปแก้ไขปรับปรุงในการพัฒนาให้พนักงานที่เข้าสู่วัยผู้สูงอายุได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญชราภาพประกันสังคมอันเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานโดยตรงต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

๒. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม

๓. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

สำหรับวิจัยวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม” ดังต่อไปนี้

๑. เน้นการวิจัยเชิงเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติของประชากรวัยแรงงานที่จะเกษียณอายุงาน

๒. ศึกษารูปแบบหรือแผนงานของสำนักงานประกันสังคมที่เกี่ยวข้องกับเงินชราภาพ เพื่อหาความสอดคล้องและทำให้เกิดความชัดเจนในเรื่องเงินได้ยังชีพหลังจากเกษียณ

๓. ศึกษากรณีประชาชนในระบบประกันสังคมมีเงินได้จาก กรณีชราภาพ ไม่พอใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

๔. ศึกษาและเปรียบเทียบกับข้าราชการที่เกษียณอายุมีเงินได้จากเงินบำนาญมากกว่าประชาชนในระบบประกันสังคม

๕. ศึกษากรณีประชาชนในระบบประกันสังคมมีเงินได้ใกล้เคียงกับข้าราชการบำนาญระดับล่าง

๖. ศึกษาเงินชราภาพในระบบประกันสังคมมีความเป็นธรรมและเพียงพอสำหรับใช้จ่ายต่อเดือน

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย “การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน (Mixed Method) มีวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น ๓ ระยะการปฏิบัติการดังนี้

การปฏิบัติการระยะที่ ๑ ศึกษาบริบทประชากรวัยแรงงาน ที่จะเกษียณอายุงานของสำนักงานประกันสังคมที่เกี่ยวข้องกับเงินชราภาพ เพื่อหาความสอดคล้องและทำให้เกิดความชัดเจนในเรื่องเงินได้ยังชีพหลังจากเกษียณ

การปฏิบัติการระยะที่ ๒ วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา อุปสรรคและการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อการบริหารจัดการที่ตีระบบเงินบำเหน็จ บำนาญชราภาพประกันสังคม ไม่พอใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและเปรียบเทียบกับข้าราชการที่เกษียณอายุมีเงินได้จากเงินบำนาญมากกว่าประชาชนในระบบประกันสังคม

การปฏิบัติการระยะที่ ๓ ขั้นการติดตามประชาชนในระบบประกันสังคมมีเงินได้ใกล้เคียงกับข้าราชการบำนาญระดับล่าง และเงินชราภาพในระบบประกันสังคมมีความเป็นธรรมและเพียงพอสำหรับใช้จ่ายต่อเดือน

## ผลการวิจัย

ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mix Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๒ คน และการวิจัยเชิงปริมาณ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ

วิจัย คือ เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร สังกัดสภาอุตสาหกรรมภาคกลาง จำนวน ๑๔๙ แห่ง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เจ้าของกิจการ ผู้บริหารหรือตัวแทนนายจ้าง ซึ่งได้แก่ ผู้จัดการ และรองผู้จัดการ จำนวน ๓๗๓ คน และ หัวหน้างาน จำนวน ๑,๑๑๗ คน รวบรวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการ ผู้บริหารหรือตัวแทนนายจ้างและ หัวหน้างาน จำนวน ๑,๔๙๐ คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling) และใช้สูตรของ TARO YAMANE ได้กลุ่มตัวอย่าง ๓๑๕ คน คิดเป็น ๑๐๐% ของจำนวน แบบสอบถามทั้งหมด และวิเคราะห์ข้อมูลโดย (frequency) ค่าร้อยละ (%age) หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ผลการ ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ พบว่าเป็นเพศชาย มีจำนวน ๒๕๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๗๙.๔๐ ส่วนอายุอยู่ระหว่าง ๕๑ - ๖๐ ปี มีจำนวน ๑๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๐ ระดับการศึกษาสูง กว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๒๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๐๐ เป็นเจ้าของกิจการ มีจำนวน ๒๔๒ คน คิดเป็น ร้อยละ ๗๖.๘๐ ดำเนินกิจการ ๕ ปี ขึ้นไป มีจำนวน ๓๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๖๐ และมีทุนจดทะเบียน ๑๐ ล้านบาทขึ้นไป มีจำนวน ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๔

สำหรับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพ ประกันสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย ทั้ง ๒ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญ ชราภาพประกันสังคม และ ๒. ด้านเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม และพบว่า การจัดทำนโยบาย ของสำนักงานประกันสังคมกรณีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคมที่ดีเป็นลักษณะธรรมาภิบาล (good governance) คือทำด้วยความซื่อสัตย์, ตรงไปตรงมา, จริงใจกับภาคเอกชน หรือประชาชนทุกหมู่เหล่า และ สำนักงานประกันสังคมควรกำหนด Package ขึ้นการชำระเงินเพื่อให้เกิดสิทธิครอบคลุมผู้ที่เกษียณได้รับเงิน สิทธิรักษาพยาบาลจากประกันสังคมจนเสียชีวิต เมื่อเปรียบเทียบกับบำนาญชราภาพประกันสังคม กับบำนาญชรา ภาพข้าราชการ มีความแตกต่างกัน ตามตารางนี้

**บำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม กับบำเหน็จบำนาญชราภาพข้าราชการ มีความแตกต่างกัน**

**สิทธิพนักงานเอกชนบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม**

๑. ถ้าส่งเงินมาแล้วตั้งแต่ ๑๘๐ เดือนขึ้นไป และอายุของครบ ๕๕ ปีในขณะนี้ และสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน (การสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน จะเกิดขึ้นเมื่อไร จะค่อยๆ อธิบายต่อไปครับ) นั้นหมายความว่า จะได้รับเป็นเงินบำนาญชราภาพเท่านั้น ไม่ใช่ได้รับเป็นเงินบำเหน็จชราภาพ

๒. หากส่งเงินมาแล้วตั้งแต่ ๑๘๐ เดือนขึ้นไป และอายุของครบ ๕๕ ปี แต่ยังไม่สิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน (คือยังทำงานอยู่ในบริษัทของต่อไป) ก็ยังไม่ได้รับเงินบำนาญชราภาพ จนกว่าจะสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน (คือลาออกจากงานและแจ้งการลาออกจากการเป็นผู้ประกันตนกับโดยการแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคมอย่างเป็นทางการ) ถึงจะได้รับเป็นเงินบำนาญชราภาพในเดือนถัดจากการสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน การคำนวณเงินบำนาญชราภาพจะได้รับกันละเท่าไร จะอธิบายตามตารางนี้

ระยะเวลาที่ส่งเงินสมทบ(ปี)	บำนาญที่ได้รับ	
	ร้อยละของค่าจ้างเดือนสุดท้าย (%)	จำนวนเงิน (บาท/เดือน)
๑๕	๒๐.๐	๓,๐๐๐
๒๐	๒๗.๕	๔,๑๒๕
๒๕	๓๕.๐	๕,๒๕๐
๓๐	๔๒.๕	๖,๓๗๕
๓๕	๕๐.๐	๗,๕๐๐

๓. หากส่งเงินมาแล้วตั้งแต่ ๑๘๐ เดือนขึ้นไป และอายุของยังไม่ครบ ๕๕ ปี และยังไม่สิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน คือยังทำงานอยู่ในบริษัทของต่อไป ก็ยังไม่ได้รับเงินบำนาญชราภาพ จนกว่าจะอายุ ๕๕ ปีบริบูรณ์และสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนมาแล้ว ถึงจะได้รับเป็นเงินบำนาญชราภาพในเดือนถัดจากเดือนที่มีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์

๔. หากส่งเงินมาแล้วตั้งแต่ ๑๘๐ เดือนขึ้นไป และอายุของยังไม่ครบ ๕๕ ปี และสิ้นสุด

**สิทธิข้าราชการบำเหน็จบำนาญชราภาพ**

๑. เงินก้อนจาก กบข. ประกอบด้วย เงินชดเชย เงินประเดิม เงินสะสม เงินสมทบ และเงินจากผลประโยชน์ตอบแทน เงินส่วนนี้เป็นเงินก้อนใหญ่ก้อนแรกที่ทาง กบข.จัดให้ สามารถดูยอดเงินก้อนนี้ได้จากใบแจ้งยอดของ กบข. ที่แจ้งมาให้ทราบในทุกสิ้นปี พร้อมกับหลักฐานเพื่อลดหย่อนภาษีประจำปีของ

๒. เงินบำนาญรายเดือน. คำนวณจากนำเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย แล้วนำมาคูณด้วยอายุราชการ หาดด้วย ๕๐ แต่ต้องไม่เกิน ๗๐ % ของเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย เช่น มีเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้ายเท่ากับ ๓๐,๐๐๐ บาท และอายุราชการ ๓๕ ปี คำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} &= \frac{30,000 \times 35}{50} \\ &= 21,000 \end{aligned}$$

แต่เงินบำนาญที่จะได้รับต้องไม่เกิน ๗๐% ของเงินเดือน และอายุราชการต้องไม่เกิน ๓๕ ปี

๓. เงินบำเหน็จดำรงชีพ จะได้ ๑๕ เท่า ของบำนาญรายเดือน แต่ไม่เกิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท โดยแบ่งจ่าย ๒ ครั้ง ครั้งแรกไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท เมื่อปลดเกษียณ และครั้งที่ ๒ เมื่ออายุครบ ๖๕ ปี จ่ายที่เหลือ จากกรณีที่ยกตัวอย่างจะได้ ๑๕ เท่า ของ ๒๑,๐๐๐ บาท เป็นเงิน ๓๑๕,๐๐๐ บาท จ่ายเมื่อปลดเกษียณ ๒๐๐,๐๐๐ บาท เมื่อครบ ๖๕ ปี จ่ายอีก ๑๑๕,๐๐๐ บาท

๔. เงินบำเหน็จตกทอด เมื่อผู้รับบำนาญถึงแก่กรรมก็จะมีบำเหน็จตกทอดแก่ทายาทอีก ๓๐ เท่า ของบำนาญราย เดือน จากกรณีตัวอย่าง ทายาทจะได้ ๓๑๕,๐๐๐บาท คำนวณได้เท่าไรก็รับไปทั้งหมดโดยไม่แบ่งจ่าย ทายาทที่จะได้จะเป็นทายาทที่ผู้ถึงแก่ความตายได้แสดงเจตนาไว้

ผู้เป็นสมาชิก กบข. และเลือกรับบำเหน็จ คือผู้ที่ต้องการเงินก้อนไปในคราวเดียว ประโยชน์ที่ได้ คือ

๑. เงินก้อนจาก กบข. ประกอบด้วยเงินสะสม เงินสมทบ และเงินจากผลประโยชน์ตอบแทน เงินส่วนนี้เป็นเงินก้อน ใหญ่ก้อนแรกที่ทาง กบข.จัดให้ สามารถดูยอดเงิน

<b>บำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม กับบำเหน็จบำนาญชราภาพข้าราชการ มีความแตกต่างกัน</b>	
<b>สิทธิพนักงานเอกชนบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม</b>	<b>สิทธิข้าราชการบำเหน็จบำนาญชราภาพ</b>
<p>การเป็นผู้ประกันตนอย่างเป็นทางการแล้ว (ตงงาน) หรืออาจจะประกอบอาชีพอิสระ ไม่ได้เป็นลูกจ้างพนักงานของบริษัทใดอีก เป็นต้น) และไม่ได้ส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคมตามมาตรา ๓๙ ก็ยังไม่ได้รับเงินบำนาญชราภาพ จนกว่าจะอายุ ๕๕ ปี บริบูรณ์และสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนมาแล้ว ถึงจะได้รับเป็นเงินบำนาญชราภาพในเดือนถัดจากเดือนที่มีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์</p> <p>๕. หากส่งเงินมาแล้วไม่ถึง ๑๘๐ เดือน คือน้อยกว่า ๑๗๙ เดือน และอายุของครบ ๕๕ ปีในขณะที่อ่านอยู่นี้ แต่ยังทำงานกับบริษัทอยู่(คือยังไม่สิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน) หากต้องการรับเป็นเงินบำเหน็จ (ขอข้ว่าต้องการเงินบำเหน็จ) จะต้องสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน นั่นคือ ต้องลาออกจากการเป็นลูกจ้างบริษัทเดี๋ยวนี้อย่างครบ และแจ้งการลาออกจากการเป็นผู้ประกันตนกับสำนักงานประกันสังคมอย่างเป็นทางการ ถึงจะมีสิทธิ์ได้รับเงินบำเหน็จ</p> <p>๖. หากส่งเงินมาแล้วไม่ถึง ๑๘๐ เดือน(สมมุติว่าขณะนี้ส่งเงินมาแล้ว ๑๗๙ เดือน) และอายุของยังไม่ถึง ๕๕ ปี และยังทำงานกับบริษัทอยู่ แต่ต้องการรับเงินบำเหน็จ ก็ยังรับไม่ได้เพราะยังทำงานอยู่และอายุยังไม่ถึง ๕๕ ปี ซึ่งแน่นอนว่าบริษัทนายจ้างของจะต้องหักเงินนำส่งเข้าประกันสังคม ของเดือนที่ ๑๘๐ แน่แน่นอน ทำให้เข้าเงื่อนไขข้อ ๓. คือไม่มีสิทธิ์ได้รับเงินบำเหน็จจะได้รับสิทธิ์เป็นเงินบำนาญเท่านั้น</p>	<p>ก่อนนี้ได้จากใบแจ้งยอดของ กบข. ที่แจ้งมาให้ทราบในทุกสิ้นปี พร้อมกับหลักฐานเพื่อลดหย่อนภาษีประจำปีของ</p> <p>๒. เงินบำเหน็จ คำนวณจากนำเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้ายคูณด้วยอายุราชการ เช่น เงินเดือนสุดท้ายเท่ากับ ๓๐,๐๐๐ บาท และอายุราชการ ๓๕ ปี จะคำนวณได้เท่ากับ <math>30,000 \times 35 = 1,050,000</math> บาท</p> <p>สำหรับผู้ที่ไม่เป็นสมาชิก กบข.คิดง่ายๆ คือ บำนาญ ให้นำเงินเดือน ๆ สุดท้ายคูณอายุราชการ หาดด้วย ๕๐ เช่น เงินเดือน ๓๖,๐๒๐ บาท อายุราชการ ๓๕ ปี นำมาคำนวณได้เท่าไรก็รับไป นอกจากนี้ผู้ที่เลือกรับบำนาญจะได้เงินบำเหน็จดำรงชีพ และเงินบำเหน็จตกทอด เช่นเดียวกับสมาชิก กบข. บำนาญที่จะได้รับคือ ๒๕,๒๑๔ บาท บำเหน็จ ให้นำเงินเดือนๆสุดท้าย คูณด้วยอายุราชการ เช่น เงินเดือน ๓๖,๐๒๐ บาท อายุราชการ ๓๕ ปี เงินที่ได้รับคือ ๑,๒๖๐,๗๐๐ บาท โดยคำนวณได้เท่าไรก็จะรับไปทั้งหมด</p>

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญ บำนาญชราภาพประกันสังคม ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

- นโยบายควรกำหนดให้เป็นไปตามคำมั่นหรือภาระสัญญาที่มีต่อภาคเอกชน หรือประชาชน
- นโยบายควรให้ภาคเอกชน หรือประชาชนร่วมตรวจสอบทุกแง่มุมภาค ภาคเอกชน หรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการตรวจสอบองค์กฤษฎีการ
- นโยบายธรรมาภิบาล (good governance) คือทำด้วยความซื่อสัตย์, ตรงไปตรงมา, จริงใจกับภาคเอกชน หรือประชาชนทุกหมู่เหล่า
- นโยบายส่งเสริมบทบาททุกชนชั้นวิชาชีพให้ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำนาญ บำนาญชราภาพประกันสังคม ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรเสนอแนะเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

สำนักงานประกันสังคมควรปรับสูตรคำนวณการจ่ายเงินบำนาญชราภาพ โดยจาก เดิมใช้คำนวณจากเงินเดือน ๕ ปีสุดท้าย (๑๘๐ เดือน) ที่จ่ายเงินสมทบ มาเป็นคำนวณจากฐานเงินเดือนที่ส่ง ในช่วง ๑๕ ปี หรือ ๒๐ ปี และสำนักงานประกันสังคมควรเพิ่มอัตราเงินสมทบที่จัดเก็บเข้าสู่กองทุนชราภาพ จากปัจจุบันอยู่ที่ร้อยละ ๓ ของเงินเดือน เพิ่มเป็นร้อยละ ๕ ( ๕% นี้ ถูกหักไปดังนี้ ๑.๕% ประกันเจ็บป่วย ตาย, ๐.๕% ประกันการว่างงาน, ๓% ประกันชราภาพ)

แผนบำนาญชราภาพแบบกำหนดเงินสมทบที่มีการปรับดัชนีค่าของเงินบำนาญ (Notional Defined Contributions Scheme-NDC Scheme) เรียกว่า NDC เป็นแผนบำนาญชราภาพ แบบกำหนดเงินสมทบที่มีการทบต้นดัชนีอัตราค่าจ้าง หรือรายได้ประชาชาติ (GDP) เป็นประจำทุกปี ดังนั้น การจ่ายประโยชน์ทดแทนตามจำนวนเงินสมทบที่สมาชิกจ่ายเข้าโครงการที่ได้สะสมไว้ในบัญชีส่วนบุคคลของ สมาชิก มีการคิดค่าดัชนีมูลค่าของเงินบำนาญในแต่ละปีให้แก่ผู้รับเงินบำนาญ ทดแทนการจ่ายผลตอบแทน จากการลงทุนแก่ผู้รับบำนาญ เนื่องจากยิ่งนานวันมูลค่าเงินบำนาญจะลดลงตามภาวะเศรษฐกิจและภาวะเงิน เพื่อ ทั้งนี้ก็เพื่อให้เงินบำนาญมีมูลค่าเป็นปัจจุบัน ประเทศสวีเดนพัฒนาขึ้นระหว่างปี ๑๙๙๐ สรุปว่าแบบแผน ของบำนาญชราภาพนั้นโครงการประกันสังคมของประเทศไทยใช้แบบแผน DB เมื่อโครงการประกันสังคมของ ประเทศไทยใช้แบบแผน DB แล้วใช้ระบบการเงินระบบใดซึ่งแนวคิดของการกำหนดอัตราเงินสมทบจะ กำหนดเป็นเท่าใดขึ้นอยู่กับระบบการเงินที่นำมาใช้ แบ่งเป็น ๓ ระบบ ได้แก่

๑) ระบบการเงินบำนาญแบบได้มาจ่ายไป (Unfunded Scheme หรือ Pay -As- You- Go ) เรียกว่า PAYG หรือ PAYGO เป็นระบบการเงินที่ใช้กันมากในโครงการประกันสังคมของ ประเทศที่พัฒนาแล้วมีลักษณะเป็นการจ่ายประโยชน์ทดแทนจากเงินสมทบของแต่ละปี โดยไม่จำเป็นต้อง สะสมเงินสำรองระบบบำนาญแบบได้มาจ่ายไป (PAYGO ) เป็นระบบการเงินที่รัฐบาลส่วนใหญ่สนใจ เพราะ เหตุที่สามารถหลีกเลี่ยงการเก็บเงินสมทบในอัตราสูงในระยะเริ่มต้นโครงการบำนาญ ประเด็นสำคัญของ



โครงการแบบนี้ คือ เป็นสัญญาระหว่างคนในช่วงอายุต่างกัน (Intergeneration Contract) ระหว่างหนุ่มสาววัยแรงงานกับคนที่อยู่ในวัยสูงอายุ กล่าวคือ คนรุ่นหนุ่มสาวมีพันธะจ่ายเงินสมทบเพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทนตามความจำเป็นแก่คนที่เกษียณในปัจจุบัน ซึ่งพันธะดังกล่าวกระทำได้ง่ายเมื่อยังมีผู้รับบำนาญจำนวนน้อย แต่ก็อาจมีปัญหาในการเก็บเงินสมทบหากมีผู้เกษียณและเกิดสิทธิรับบำนาญเต็มจำนวนเกือบทุกคนในปีนั้น หรือเมื่อจำนวนผู้รับบำนาญเพิ่มขึ้นเร็วกว่าการเพิ่มจำนวนคนวัยแรงงานเมื่อเหตุการณ์ทำนองนี้เกิดขึ้น กลุ่มคนวัยแรงงานจะต้องส่งเงินสมทบเพิ่มมากขึ้นๆ เพื่อให้เพียงพอต่อการจ่ายบำนาญ ประเทศที่ใช้ระบบการเงินแบบ PAYGO อาทิ ประเทศในกลุ่ม OECD สหรัฐอเมริกา อิตาลี ญี่ปุ่น เยอรมัน เป็นต้น

๒) ระบบการเงินแบบสะสมเงินเต็มจำนวน (Fully Funded Scheme or Full Funding ) เป็นระบบการเงินของโครงการบำนาญที่มีการสะสมเงินสมทบเต็มจำนวน ซึ่งเป็นการสะสมเงินสำรองจะต้องเพียงพอสำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทน หรือหนี้สินทั้งหมดในอนาคตตั้งแต่เริ่มโครงการเก็บเงินสมทบ/ภาษีเพื่อการจ่ายคืนให้แก่ผู้รับบำนาญเมื่อเกษียณตามแผนการออมเพื่อการเกษียณแบบบัญชีรายบุคคล (Individual Retirement Accounts) อาทิ ในปี ๒๐๐๖ สหรัฐอเมริกาออกกฎหมายบังคับให้มีการเก็บภาษีเพื่อการออมแบบบัญชีรายบุคคล (Personal Retirement Accounts-PRA) ส่วนในประเทศไทย โครงการที่ใช้ระบบสะสมเงินเต็มจำนวนเช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ข้อเสนอแนะระบบการเงินแบบสะสมเงินเต็มจำนวน มีข้อดีเป็นการส่งเสริมการออมและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศเพราะเมื่อเงินออมมากจะเกิดการลงทุนในระบบเศรษฐกิจมากขึ้น แต่ไม่มีการกระจายรายได้ระหว่างสมาชิกในโครงการ

๓) ระบบการเงินบำนาญแบบสะสมทุนบางส่วน (Partially funded Scheme) เป็นแบบแผนการเงินแบบสายกลางระหว่างระบบการเงินแบบสะสมเงินเต็มจำนวน Fully Funded) กับระบบการเงินแบบได้มาจ่ายไป (PAYGO) กล่าวคือ แผนการสะสมเงินสำรองของกองทุนต่อเนื่องกันไปตลอดเวลาแบบสะสมเงินเต็มจำนวน (Fully Funded) จนกระทั่งโครงการมั่นคงและยั่งยืน แต่ไม่จำเป็นต้องสะสมให้เพียงพอต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน เพราะจะเป็นภาระการส่งเงินสมทบมากเกินไปสำหรับสมาชิกในระยะเริ่มต้นโครงการเมื่อโครงการเติบโตไประยะหนึ่งแล้วจึงจำเป็นต้องเพิ่มเงินสมทบเป็นช่วงๆ (Scaled Premium) และสม่ำเสมอ เช่นทุก ๑๐ ปี เพื่อให้กองทุนมีเงินเพียงพอในการจ่ายประโยชน์ทดแทน

สำหรับประเทศไทยออกแบบแผนบำนาญชราภาพแบบ DB Schemes และระบบการเงินของกองทุนเป็นระบบสะสมเงินบางส่วน (Partially Funded) ส่วนสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นประเทศในกลุ่ม OECD ออกแบบแผนบำนาญชราภาพแบบ DB Schemes แต่ใช้ระบบการเงินของกองทุนด้วยระบบ PAYGO เช่นเดียวกับกลุ่มประเทศ OECD ประเทศเหล่านี้ได้ประสบกับปัญหาการขาดดุลทางการเงินมาหลายปีแล้ว เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรมีผู้สูงอายุมากขึ้นแต่อัตราการเกิดลดลง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการกำหนดนโยบายเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพประกันสังคม ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็น ดังต่อไปนี้

- แก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ โดยเมื่อมีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ในอนาคตผู้ประกันตนจะสามารถอยู่ในระบบได้มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป เพราะความจริงให้ว่าในสมัยที่เรากำหนดให้คนอายุ ๕๕ ปี แล้วพักการใช้แรงงาน เกิดจากคนไทยเสียชีวิตที่อายุ ๖๘ ปี ค่าเฉลี่ย ตอนนี้นักคนไทยได้เสียชีวิตที่อายุเฉลี่ย ๗๘ ปี ผู้หญิงถึง ๘๐ ปี ความเปลี่ยนแปลงของทางด้านสังขารกายวิภาคศาสตร์ของคนทั้งโลก รวมทั้งคนไทยเปลี่ยนไปแล้ว เพราะฉะนั้นความเชื่อที่บอกว่า

ผู้ใช้แรงงานจะต้องจบการใช้แรงงานที่อายุ ๕๕ ปีเป็นความเชื่อเก่า ซึ่งต้องมองถึงหลักความเปลี่ยนแปลงในอนาคต อนึ่ง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ หมวด ๗ ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ตาม มาตรา ๗๖ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน(๑๘๐ เดือน) ไม่ว่าจะระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม ซึ่งตาม มาตรา ๗๗ ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ได้แก่(๑) เงินเลี้ยงชีพรายเดือน เรียกว่า เงินบำนาญชราภาพ หรือ(๒) เงินบำเหน็จที่จ่ายให้ครั้งเดียว เรียกว่า เงินบำเหน็จชราภาพ หลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา ๗๗ ทวิ ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ให้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่อายุครบห้าสิบห้าปี(๕๕ปี) บริบูรณ์ เว้นแต่เมื่อมีอายุครบห้าสิบห้าปี(๕๕ปี)บริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนยังไม่สิ้นสุดลงตาม มาตรา ๓๘ หรือมาตรา ๔๑ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบไม่ครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนและความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตาม มาตรา ๓๘ หรือมาตรา ๔๑ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ

- เปรียบเทียบบำเหน็จบำนาญข้าราชการกับบำเหน็จบำนาญเอกชนนั้น ซึ่งตามหลักการแล้วอยากให้เอาวิธีการคำนวณและหลักการจ่ายของทั้ง ๒ กรณีมาเปรียบเทียบถึงตัวเลขและคำนวณวิธีการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและใกล้เคียงกันโดยให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมรัฐเอกชนขึ้นมาเพื่อพิจารณาเรื่องนี้