

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประกันสังคมเป็นการสร้างหลักประกันให้กับลูกจ้างแรงงานทั่วไป ในปี พ.ศ. 2495 ประเทศไทยนำแนวความคิดการสร้างระบบประกันสังคม เพื่อเป็นหลักการดำรงชีวิตของผู้ทำงาน แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ ต่อมาปี พ.ศ. 2515 กรมแรงงานได้มีการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ขึ้น เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน และในปี พ.ศ. 2533 สำนักงานประกันสังคมได้ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงาน กรมประชาสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคม และงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนของกรมแรงงาน โดยให้สำนักงานประกันสังคม สังกัดกระทรวงมหาดไทย และโอนมาสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (เมื่อวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2536) และได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 โดยมี การกำหนดความคุ้มครองของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ครอบคลุม 7 ประเภท ดังนี้ 1) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 2) กรณีทุพพลภาพ 3) กรณีตาย 4) กรณีคลอดบุตร 5) กรณี สงเคราะห์บุตร 6) กรณีชราภาพ 7) กรณีว่างงาน โดยในระยะแรก สำนักงานประกันสังคมได้ให้ ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป หลังจากนั้นตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2536 ได้ขยายความคุ้มครองไปยังสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป ได้ขยายความคุ้มครองไปยังสถานประกอบการที่มี ลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ซึ่งกำหนดอายุลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์

มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นสถานประกอบการแห่งหนึ่งที่มีลูกจ้างแรงงานทั่วไป มหาวิทยาลัยในฐานะนายจ้างต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้กับลูกจ้าง และพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา ปัจจุบันมหาวิทยาลัยบูรพามีผู้ประกันตน จำนวน 2,257 คน (สำนักงานประกันสังคม, 2555 ก) ผู้วิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงานด้านการประกันสังคมของ มหาวิทยาลัย ได้พบปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดกับบุคลากร คือ ขาดการรับรู้ถึงสิทธิประโยชน์ที่มีใน กองทุนประกันสังคมหรือรับรู้และเข้าใจสิทธิประโยชน์ที่มีในกองทุนประกันสังคมน้อยเกินไป หรือใช้สิทธิประโยชน์ในกองทุนประกันสังคม ไม่ถูกต้อง หรือไม่ครบตามสิทธิของผู้ประกันตน

ที่พึงได้รับตามกฎหมายประกันสังคม ซึ่งได้แก่

1. กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 1 เดือน เกิดสิทธิในกรณีเสียชีวิต ผู้ประกันตนสามารถรับเงินค่าจัดการศพ จำนวน 40,000 บาท
2. กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน เกิดสิทธิในกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายมิใช่จากการทำงาน ผู้ประกันตนสามารถใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลที่เลือกไว้ หรือรับสิทธิกรณีทันตกรรม ปีละไม่เกิน 600 บาท ครั้งละไม่เกิน 300 บาท
3. กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 6 เดือน เกิดสิทธิในกรณีว่างงาน ผู้ประกันตนสามารถรับสิทธิว่างงาน ถ้าผู้ประกันตนลาออกโดยสมัครใจ ได้รับเงินว่างงานร้อยละ 30 ของค่าจ้าง และถ้าถูกให้ออกจากงานโดยไม่มีความผิด ได้รับเงินว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้าง
4. กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 7 เดือน เกิดสิทธิในกรณีคลอดบุตร ผู้ประกันตนหญิงสามารถรับค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 13,000 บาท และมีสิทธิรับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย เป็นระยะเวลา 90 วัน ส่วนผู้ประกันตนชายสามารถรับค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 13,000 บาท เพียงอย่างเดียว
5. กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 12 เดือน เกิดสิทธิในกรณีสงเคราะห์บุตร ผู้ประกันตนสามารถรับค่าสงเคราะห์บุตรเดือนละ 400 บาท จนบุตรอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์
6. กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน เกิดสิทธิในกรณีชราภาพ ผู้ประกันตนสามารถรับเงินบำนาญ แต่ถ้าจ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน แต่อายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน สามารถรับเงินบำเหน็จแทน

ทั้งนี้บุคลากรของสำนักงานอธิการบดีเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่มีจำนวนอัตรากារปรับเปลี่ยนสถานประกอบการน้อยกว่าส่วนงานอื่น ภายในมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งควรจะได้รับรู้สิทธิของตนเป็นอย่างดีแต่มีการใช้สิทธิประโยชน์ในกองทุนประกันสังคมไม่ค่อยถูกต้อง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผู้ประกันตนในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ว่ามีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมเพียงใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาปัญหาการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และหน่วยงาน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงานสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ใน 2 ปีวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงาน
2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย การรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงานสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้มีประชากรในการวิจัย คือ พนักงานที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 249 คน (สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555)

ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือน เมษายน ถึงเดือน กันยายน พ.ศ. 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พระราชบัญญัติประกันสังคม หมายถึง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดขึ้นเพื่อให้มีการจัดเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายที่มีไข้เป็นผลสืบเนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณี คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน หรือแม้แต่กรณีที่ถูกจ้างลาออกจากงาน ลูกจ้างก็จะยังคงได้รับความคุ้มครองจากสำนักงานประกันสังคมต่อไปอีก 6 เดือน นับจากวันที่ลาออกจากงาน โดยจะได้รับคุ้มครองต่อ 4 กรณี คือ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และเสียชีวิต

2. สิทธิประโยชน์ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคม พึงได้รับตามกฎหมายที่กำหนดไว้ตาม พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 รวมทั้งหลักการ เงื่อนไขและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการขอรับประโยชน์กองทุนประกันสังคม ทั้ง 7 กรณี

2.1 กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย สิทธิประโยชน์เกิดขึ้นเมื่อผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนเดือนรับบริการทางการแพทย์

2.2 กรณีทุพพลภาพ สิทธิประโยชน์เกิดขึ้นเมื่อผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนเดือนที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดให้เป็นผู้ทุพพลภาพ และเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุจนถึงขั้นทุพพลภาพ

2.3 กรณีตาย สิทธิประโยชน์เกิดขึ้นผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 1 เดือน ภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนเดือนถึงแก่ความตาย และผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

2.4 กรณีคลอดบุตร สิทธิประโยชน์เกิดขึ้นเมื่อผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบครบ 7 เดือน ภายใน 15 เดือน ก่อนเดือนคลอดบุตร มีสิทธิเบิกค่าคลอดบุตรได้

2.5 กรณีสงเคราะห์บุตร สิทธิประโยชน์เกิดขึ้นเมื่อผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบครบ 12 เดือน ภายใน 36 เดือน ก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนมีสิทธิยื่นขอรับเงินสงเคราะห์บุตรได้

2.6 กรณีชราภาพ (เริ่มนับเดือนที่ 1 เมื่อกฎหมายใช้บังคับเดือนธันวาคม 2541) สิทธิประโยชน์เกิดขึ้นเมื่อผู้ประกันตนอายุ 55 ปีบริบูรณ์ และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง หรือตาย หรือเป็นผู้ทุพพลภาพ (ไม่ได้ทำงานแล้วหรือลาออกจากการเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ตามมาตรา 39)

2.7 กรณีว่างงาน สิทธิประโยชน์เกิดขึ้นเมื่อผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบครบ 6 เดือน ภายใน 15 เดือนแล้วถูกเลิกจ้าง โดยไม่มีความผิดตามกฎหมาย (ยกเว้นการถูกเลิกจ้างเพราะละทิ้งหน้าที่ที่มีระยะเวลา 7 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร)

3. การรับรู้ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 รวมทั้งหลักการ เงื่อนไขและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการขอรับประโยชน์กองทุนประกันสังคม ทั้ง 7 กรณี

3.1 กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย

3.2 กรณีทุพพลภาพ หมายถึง การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะของร่างกาย หรือสูญเสียสภาพปกติของจิตใจ จนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์

ที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด

3.3 กรณีตาย หมายถึง การที่ผู้ประกันตนเสียชีวิตโดยอวัยวะสำคัญทั้ง 3 ประการ ประกอบด้วย สมอง, หัวใจ และปอดหยุดทำงาน

3.4 กรณีคลอดบุตร หมายถึง การที่ทารกออกจากครรภ์มารดา ซึ่งมีระยะเวลาดังครรภ์ ไม่น้อยกว่ายี่สิบแปดสัปดาห์ไม่ว่าทารกจะมีชีวิตอยู่หรือไม่

3.5 กรณีสงเคราะห์บุตร หมายถึง การให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือบุตรของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม

3.6 กรณีชราภาพ หมายถึง ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน และมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

3.7 กรณีว่างงาน หมายถึง การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง

4. นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

5. ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบการธุรกิจอื่นรวมอยู่ด้วย

6. ผู้ประกันตน หมายถึง ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการซึ่งอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และไม่เกิน 60 ปี

7. พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

8. เพศ หมายถึง เพศของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ทำการศึกษามี 2 เพศ คือ เพศชาย และเพศหญิง

9. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่ทำการศึกษา โดยแบ่งกลุ่ม ดังนี้

9.1 โสด

9.2 สมรส

9.3 หย่า/หม้าย

10. หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนิสิต กองคลังและ

ทรัพยากรบุคคล กองบริการการศึกษา กองบริหารวิทยาเขตจันทบุรี กองบริหารวิทยาเขตสระแก้ว กองแผนงาน กองอาคารสถานที่ กองทะเบียนและประมวลผลการศึกษา กองกฎหมาย กองกีฬา และนันทนาการ ศูนย์จีนศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการ โรงแรมมหาวิทยาลัยบูรพา หน่วยตรวจสอบภายใน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้นำเอาพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มาเป็นแนวทางการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อทราบปัญหาที่มีผลต่อการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อนำผลการวิจัยและข้อเสนอแนะที่ได้มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ เพื่อการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาต่อไป