

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการให้ความรู้ความเข้าใจงานประกันสังคม ของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประกันสังคม
2. แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนประกันสังคม
3. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่
4. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
5. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน
6. วิธีการเชิงระบบและรูปแบบการประเมินเชิงระบบ
7. การประเมินแบบเสริมสร้างพลัง
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับประกันสังคม

การประกันสังคม (Social Insurance) เป็นวิธีการให้ความมั่นคงและเป็นหลักประกันทางสังคมแก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นวิธีหนึ่งว่า ในยามที่เขาเดือดร้อนจะมีหลักประกันแก่เขาเหล่านั้นจะได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูล ไม่ถูกต้องทอดทิ้งจนเกิดเป็นภาระของสังคม ตามหลักการที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมนั่นเอง การประกันสังคมจึงมีความเกี่ยวข้องกับระบบความมั่นคงทางสังคม (Social Insurance) ทั้งนี้เนื่องจากระบบความมั่นคงทางสังคมเป็นระบบสวัสดิการที่รัฐสร้างขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ประชาชนว่าเขาจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจในระดับหนึ่งหากเขาต้องประสบกับภาวะการณีสถูเสียหายได้ การมีรายจ่ายพิเศษเพิ่มมากขึ้น หรือการไม่มีรายได้จะมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของเขา ดังนั้นระบบความมั่นคงทางสังคมจึงเป็นมาตรการเพื่อการค้ำประกันความมั่นคงทางรายได้ตามสมควรแก่อัตรา ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการประกันสังคมเป็นมาตรการหรือวิธีการสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจประเภทหนึ่งภายใต้ระบบความมั่นคง ในการศึกษาแนวคิด

เกี่ยวกับประกันสังคม ผู้วิจัยได้นำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับ ความเป็นมาของการประกันสังคมในประเทศไทย ความหมายของการประกันสังคม หลักการประกันสังคม นโยบายการประกันสังคม และประเภทของระยะประกันสังคม รายละเอียด ดังนี้

1. ความเป็นมาของการประกันสังคมในประเทศไทย

สำนักงานประกันสังคม (2542: 1 - 5) กล่าวว่าแนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคมในประเทศไทยได้เริ่มขึ้น พ.ศ. 2495 ซึ่งใกล้เคียงกับประเทศอิสราเอล แต่ทว่าไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร สมัยนั้นรัฐบาลซึ่งนำโดยจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรีได้มีนโยบายที่จะให้หลักประกันความมั่นคงทางสังคมแก่ประชาชน จึงได้แต่งตั้ง “คณะกรรมการสังคมสงเคราะห์” ขึ้น มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานและมีกรรมการอื่นอีก 11 คน คณะกรรมการฯ ดังกล่าว มีหน้าที่พิจารณาวิธีการให้ความช่วยเหลือประชาชนเกี่ยวกับด้านสวัสดิการทางสังคม นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการผลักดันให้รัฐบาลเสนอร่างนโยบายประกัน สังคมต่อรัฐสภาจนประสบผลสำเร็จ กล่าวคือได้มีการตราเป็นพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 ประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2497 และได้มีการจัดตั้ง “กรมประกันสังคม” ขึ้นในสังกัดกระทรวงการคลัง เพื่อบริหารระบบการประกันสังคมของประเทศไทย

การประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 ก็มีได้นำมาดำเนินการในทางปฏิบัติ เพราะไม่มีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ เนื่องจากได้มีเสียงคัดค้านจากประชาชน และสื่อมวลชนต่าง ๆ อย่างมากมาย เนื่องจากความไม่เข้าใจถึงผลดีของระบบการประกันสังคม เช่น ประชาชนไม่แน่ใจว่าตนจะได้รับประโยชน์อย่างแท้จริงจากการประกันสังคม นายจ้างไม่ต้องการที่จะจ่ายเงินสมทบด้วยเกรงว่าจะทำให้ต้องเพิ่มทุนในกิจการของตน บริษัทประกันภัยหรือประกันชีวิตต่าง ๆ ก็ไม่เห็นด้วย เพราะอาจจะต้องเสียผลประโยชน์ที่เคยได้ องค์กรนายจ้างจึงพยายามขัดขวางมิให้มีการนำระบบการประกันสังคมมาใช้ นายกรัฐมนตรีสมัยนั้น จึงได้มีคำสั่งให้ระงับการใช้บังคับการประกันสังคมไว้ก่อน โดยไม่มีกำหนด จะนำมาใช้เมื่อใด ภายหลังเกิดรัฐประหารล้มรัฐบาลของจอมพล ป.พิบูลสงคราม รัฐบาลที่จัดตั้งขึ้น ภายหลังได้มีคำสั่งให้ยุบกรมประกันสังคมที่จัดตั้งขึ้น ในสังกัดกระทรวงการคลัง เป็นกองความมั่นคงทางสังคม โดยให้ออไปอยู่ในสังกัดของกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่พิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 และเตรียมงานต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะดำเนินงานประกันสังคมต่อไป

ต่อมาในสมัยรัฐบาลที่มีจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทยได้เสนอให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม ซึ่งคณะรัฐมนตรีก็เห็นชอบด้วย คณะกรรมการชุดนี้จึงถูกแต่งตั้งขึ้นมาให้มีอำนาจหน้าที่นำพระราชบัญญัติประกันสังคมไปพิจารณาและเสนอร่างใหม่ต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการฯ ชุดดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จสิ้นและเสนอร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมต่อคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2507 คณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วมีมติให้สภาวิจัยแห่งชาติ ศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับระบบประกันสังคม และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณา ซึ่งสภาวิจัยแห่งชาติจึงได้ทำรายงานเสนอรัฐบาลโดย แยกเป็น 2 ประเด็น คือ

1. เห็นสมควรให้คงใช้บังคับระบบประกันสังคมไว้ก่อน เพราะประชาชนที่ยากจนจะต้องได้รับความเดือดร้อนจากการที่ต้องจ่ายเงินสมทบ และนายจ้างที่จะต้องจ่ายเงินสมทบเป็น 2 เท่าของลูกจ้าง ก็จะไปเพิ่มต้นทุนการผลิตและทำให้ต้องปรับราคาสินค้าสูงขึ้น อันมีผลกระทบต่อประชาชนต้องเดือดร้อนโดยทั่วไปด้วย

2. ถ้ารัฐบาลเห็นว่าน่าจะใช้ระบบประกันสังคม ก็ควรเริ่มด้วยการทดลองใช้วิธีสมัครใจ หลังจากรัฐบาลได้พิจารณารายงานของสภาวิจัยแห่งชาติดังกล่าวข้างต้น แล้วจึงมีมติเห็นสมควรให้คงใช้ระบบประกันสังคมไว้ก่อน จนกระทั่งปลายปี พ.ศ. 2510 กรมประชาสงเคราะห์ได้เสนอให้ รัฐบาล ทบทวนเรื่องการประกันสังคม รัฐบาลจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมขึ้นเพื่อพิจารณาแก้ไขร่างพระราชบัญญัติบางมาตรา ระหว่างนั้นได้เกิดการปฏิวัติขึ้นก่อน คณะกรรมการดังกล่าวจึงได้เสนอร่างแก้ไขพระราชบัญญัตินั้น ต่อหัวหน้าคณะปฏิวัติเพื่อพิจารณา เมื่อวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2515 แต่หัวหน้าคณะปฏิวัติได้สั่งให้รอเรื่องไว้ก่อน ต่อมาบรรดานักวิชาการได้เสนอให้นำกฎหมายแรงงานฉบับที่ 2 ซึ่งขณะนั้นเป็นการเตรียมร่างเพื่อใช้กฎหมายแรงงานฉบับแรกที่ถูกยกเลิกไปเมื่อ 15 ปีก่อน และในที่สุดคณะปฏิวัติได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 กำหนดให้มีกองทุนทดแทนเพื่อจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างในกรณีที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นประเภทหนึ่งของระบบการประกันสังคม ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2517 และให้สังกัดอยู่ในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

พ.ศ. 2518 รัฐบาลได้นำเรื่องการประกันสังคมขึ้นมาพิจารณาใหม่อีกครั้งตามข้อเสนอของกรมประชาสงเคราะห์ มีการจัดตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมขึ้นอีกครั้งหนึ่ง โดยมีอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์เป็นประธาน คณะกรรมการฯ ชุดนี้ได้ผลักดันให้ รัฐบาลเล็งเห็นความสำคัญของระบบประกันสังคม และขยายขอบเขตออกไปในประเภทอื่น ๆ นอกเหนือจากการประสบ

อันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานด้วย โดยได้จัดการสัมมนาไตรภาคีขึ้นในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2520 และเดือนเมษายน พ.ศ. 2521 คณะกรรมการฯ ดังกล่าวได้นำ ผลสรุปเสนอต่อรัฐบาล พร้อมร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อเดือน มีนาคม พ.ศ. 2522 ให้ออกให้ เสนอรัฐบาลชุดต่อไป ซึ่งรัฐบาลชุดต่อมาที่มี พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี ก็ได้รับ หลักประกันสังคมในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2523 และแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมขึ้น ใหม่ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524 โดยมีปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธานเพื่อพิจารณาปรับปรุง แก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 แต่คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการได้เสนอ ความเห็นต่อรัฐบาลว่า ควรขยายขอบเขตของงานกองทุนทดแทนออกไปให้ทั่วทุกจังหวัดเสียก่อนซึ่ง คณะรัฐมนตรีก็เห็นด้วยและให้ขยายไปทั่วใน พ.ศ. 2528 ระหว่างนั้นทางกระทรวงการคลัง ก็ได้ พยายามส่งเสริมให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยออกกฎกระทรวงฉบับที่ 162 ตามความในประมวล รัษฎากรว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2527 เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นโดยสมัครใจ ด้วยการจ่ายเงินสมทบไว้ สำหรับเป็นเงินที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน ซึ่งต่อมากองรัฐมนตรีก็ได้เสนอเป็นกฎหมาย เข้าสู่สภาผู้แทนราษฎร และได้มีการประกาศใช้บังคับเป็นกฎหมายในรูปพระราชบัญญัติกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ในขณะเดียวกัน กระทรวงมหาดไทยได้เสนอรัฐมนตรีให้พิจารณาออก กฎหมายประกันสังคมด้วย ซึ่งคณะรัฐมนตรีก็รับหลักการโดยให้กระทรวงมหาดไทยร่าง พระราชบัญญัติประกันสังคม และส่งให้สำนักงานคณะกรรมการฯ ตรวจสอบพิจารณาคณะกรรมการ กฎศึกษาได้ตรวจสอบพิจารณาแล้วได้เปลี่ยนชื่อพระราชบัญญัติประกันสังคม เป็นร่างพระราชบัญญัติ กองทุนสวัสดิการแรงงาน และเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา และคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เมื่อ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2531 และให้นำเสนอเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณา ร่าง กฎหมายนี้ เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2532 พร้อมกับร่างกฎหมายที่เกี่ยวกับการประกันสังคมอีก 5 ฉบับ ต่อมาที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้เห็นชอบในหลักการให้ร่างกฎหมายทั้ง 6 ฉบับ พิจารณา ร่วมกัน

โดยตั้งคณะกรรมการวิสามัญของสภาผู้แทนราษฎรขึ้นมาพิจารณา และให้แปรญัตติ ให้เสร็จภายใน 15 วัน ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาดังกล่าว ได้ประสานแนวคิดและหลักการของร่างมีมติ รับรองวาระที่ 3 เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2532 แต่เมื่อร่างกฎหมายนี้เข้าสู่การพิจารณาของ วุฒิสภาในวาระที่ 2 ได้มีการแก้ไขจนเนื้อหาแตกต่างไปจากเดิมมาก จึงต้องตั้งคณะกรรมการร่วม 2 สภาขึ้นพิจารณา และได้มีมติให้เป็นไปตามร่างกฎหมาย ของสภาผู้แทนราษฎร แต่ในวาระที่ 3 ของ การประชุมวุฒิสภาได้มีมติไม่รับร่างกฎหมายด้วยคะแนนเสียง 105 ต่อ 56 อย่างไรก็ตามสภา

ผู้แทนราษฎร ได้มีมติรับรองและยืนยันผ่านร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมด้วยคะแนนเสียง 300 ต่อ 0 เป็นเอกฉันท์ เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นคะแนนเสียงเกินกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทั้งหมด ก็ทำให้มีผลใช้บังคับเป็นกฎหมายที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533” ซึ่งบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ในระหว่างที่ร่างกฎหมายประกันสังคมอยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการเตรียมการฯ ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลสถานประกอบการจำนวนลูกจ้าง การออกแบบระบบงานที่ใช้ในงานต่าง ๆ ตลอดจนติดต่อขอความร่วมมือจากสำนักงานกลางทะเบียนราษฎร (สทร. กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยในขณะนั้น ในการบันทึกข้อมูลประกันสังคม และการขอสถานที่และเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อจัดทำฐานทะเบียนนายจ้าง ผู้ประกันตน และได้รับความช่วยเหลือจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ส่งผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย คอมพิวเตอร์ การแพทย์มาเป็นที่ปรึกษา และสนับสนุนทุนการศึกษาดูงานประกันสังคมอีกจำนวน 10 ทุน เมื่อกฎหมายประกันสังคมมีผลบังคับใช้ สำนักงานทะเบียนราษฎร ได้ส่งเจ้าหน้าที่มาช่วยรับแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนจำนวน 10 ท่าน และได้ใช้อาคารดำรงราชานุภาพของกระทรวง มหาดไทยเป็นการชั่วคราว ต่อจากนั้นได้ย้ายที่ทำการจากอาคารดำรงราชานุภาพของกระทรวงมหาดไทย และตึกกรมแรงงานที่ 1 และ 8 มาใช้สถานที่ชั้น 5 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและธนาคารกรุงไทย จำกัด ได้ให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดหาระบบเครื่องคอมพิวเตอร์เป็นเงิน 285,281,400 บาท ภายหลังจากการก่อตั้งสำนักงานประกันสังคม เมื่อ พ.ศ. 2533 ได้กำหนดหลักการให้บริการทั้งด้านการแพทย์ และประโยชน์ทดแทนอย่างรอบคอบ และสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ส่งผลให้งานประกันสังคมเป็นที่ยอมรับจากสังคมในระยะเวลาอันรวดเร็ว

ปัจจุบันระบบการประกันสังคมเป็นที่ยอมรับของเกือบทุกประเทศทั่วโลก และประเทศต่าง ๆ ที่ได้นำระบบการประกันสังคมไปใช้ ต่างพยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายประกันสังคมให้เหมาะสมกับประเทศของตนมากที่สุด และพยายามที่จะให้สิทธิประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุดเท่าที่จะให้ได้ โดยการตรากฎหมายเพิ่มความคุ้มครองให้แก่ประชาชนของตนออกมาอย่างแพร่หลาย เพราะผู้นำทุกประเทศต่างเข้าใจถึงการเริ่มต้นของการประกันสังคมที่จะต้องเริ่มให้ความคุ้มครองแก่กลุ่มประชาชนที่มีบทบาททางเศรษฐกิจของประเทศเสียก่อน เช่น ลูกจ้างตามโครงการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม การก่อสร้าง การขนส่ง การคมนาคม กิจการที่เกี่ยวข้องกับสาธารณูปการ สาธารณูปโภค และจะเป็นได้ว่าเมื่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศใด ได้ขยายออกไปให้ความสำคัญกับชนกลุ่มใด ระบบการประกันสังคมก็จะขยายตามเข้าไปคุ้มครองกลุ่มชนชั้นนั้นด้วยเสมอ จนกว่าจะทั่วถึงทุกประเทศ

จากประวัติความเป็นมาของการประกันสังคมที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการประกันสังคมมีวิวัฒนาการและพัฒนาโดยตลอด ประเทศที่ถือได้ว่าเป็นต้นกำเนิดการประกันสังคม คือ ประเทศเยอรมัน เป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จเป็นประเทศแรก และประเทศต่าง ๆ จึงนำการประกันสังคมไปปรับใช้ในประเทศของตน เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และประเทศแถบสแกนดิเนเวีย ส่วนทวีปเอเชีย ประเทศที่นำรูปแบบการประกันสังคมมาปรับพัฒนาใช้ ประเทศแรกคือ ประเทศญี่ปุ่น และการประกันสังคมก็ขยายเข้าไปสู่ประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทยด้วยซึ่งล้วนแต่ประสบความสำเร็จ และสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนในประเทศได้ระดับหนึ่ง ดังนั้นการประกันสังคม ถือว่าเป็นระบบการจัดสวัสดิการสังคมที่ดีแก่สมาชิกและประชาชนที่เกี่ยวข้อง เพราะสามารถให้ความคุ้มครองสมาชิกที่ได้รับความเดือดร้อนในการดำรงชีพ โดยมีหลักประกันร่วมกัน คือ สมาชิกทุกคนต้องรู้จักช่วยเหลือตนเอง และครอบครัวของแต่ละบุคคลและมีการเผื่อแผ่ความช่วยเหลือ ไปยังสมาชิกในโครงการประกันสังคมด้วยกัน ด้วยการนำเงินส่วนหนึ่งของรายได้ที่ตนได้รับทุกเดือน นำเข้ากองทุนประกันสังคม ซึ่งมีนายจ้าง และรัฐบาลช่วยสมทบด้วยนั่นเอง

2. ความหมายของการประกันสังคม

จำลอง ศรีประสาธน์ (2538: 12) ให้ความหมายว่า การประกันสังคม คือมาตรการหนึ่งในการจัดการสวัสดิการสังคม เพื่อคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ประจำมิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิต เมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมด หรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2540: 1) กล่าวว่า ประกันสังคม หมายถึง โครงการที่รัฐบาลได้จัดขึ้นมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความมั่นคง และหลักประกันให้แก่ประชาชน โดยมีการเก็บเงินส่วนหนึ่งจากประชาชนที่มีรายได้นำมาสมทบรวมกันเป็นกองทุนกลาง เพื่อนำไปช่วยเหลือประชาชนในกรณีที่ประสบเคราะห์กรรม เช่น อุบัติเหตุ เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ในกรณีตกงาน และชราภาพ โดยปกติการประกันสังคมในขั้นต้นจะใช้บังคับแก่คนทำงานที่รับค่าจ้าง โดยคนงานและนายจ้างเป็นผู้ส่งมอบเงินสมทบ และรัฐบาลจะออกเงินสมทบอีกส่วนหนึ่ง

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2540: 20 - 21) ให้ความหมายว่า การประกันสังคม หมายถึง ระบบที่นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ได้เข้ามามีส่วนร่วมกันดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของลูกจ้าง โดยทั้งสามฝ่ายเข้าร่วมส่งเงินสมทบเข้ากองทุน ซึ่งมีลักษณะเป็นการออมทรัพย์ ทั้งนี้กองทุนจะมีการบริหารงานในรูปที่ทั้ง 3 ฝ่าย ได้เข้ามามีส่วนร่วม ส่วนประเภทของการประกันอาจ

ครอบคลุมไปถึงการคลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร การเจ็บป่วย การพิการหรือทุพพลภาพ การชราภาพ การฌาปนกิจ การประกันสุขภาพ และการว่างงานได้ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ

ดวงพร โรจนพันธ์ (2542: 14) ได้สรุปว่า การประกันสังคมก็คือ การที่ประชาชนผู้มีรายได้แต่ละคนได้มีส่วนช่วยตนเอง ครอบครัวย หรือผู้ที่อยู่ในสังคมเดียวกัน โดยร่วมกันเสี่ยงภัยหรือช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ยากเดือดร้อนซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้มีรายได้ในสังคมด้วยการร่วมกันออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลางเรียกว่า “กองทุนประกันสังคม” โดยมีลูกจ้าง นายจ้าง และในบางโครงการรัฐบาลก็มีส่วนร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ด้วย และกองทุนจะจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้ส่งเงินสมทบเมื่อประสบเคราะห์กรรม หรือความเดือดร้อนอันทำให้เกิดการขาดรายได้ เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร ว่างงาน ชราภาพ เป็นต้น โดยที่รัฐบาลจะเข้ามาเป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินการการประกันสังคมจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้ความมั่นคง และเป็นหลักประกันทางสังคมลูกจ้างและบุคคลอื่นว่าในยามที่เขาเดือดร้อนและจำเป็น เขาเหล่านั้นจะได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลไม่ถูกทอดทิ้งจนเป็นภาระของสังคม นั่นเอง

สงวน นิตยารัมภ์พงษ์ (2545: 1) ให้ความหมายไว้ว่า การประกันสังคมเป็นความพยายามในอันที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคม (Social security) โดยสมาชิกในสังคมจะมีหลักประกันในการที่จะอยู่ในสังคมได้อย่างมีสวัสดิภาพและเป็นสุข

เสกสรร สังขวิสุทธิ (2547: 15) ได้ให้ความหมายว่า การประกันสังคม หมายถึง ระบบที่ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของลูกจ้าง โดยทั้ง 3 ฝ่าย ร่วมกันส่งเงินสมทบเข้ากองทุน เพื่อให้คนในสังคมของ ลูกจ้างและผู้ประกันตนมีความมั่นคง

จากที่กล่าวมาได้สรุปว่า การประกันสังคม คือ โครงการบริหารทางสังคมในระยะยาวที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อมุ่งหมายให้ความคุ้มครองป้องกันประชาชนมิให้ได้รับความเดือดร้อนในความ เป็นอยู่ของชีวิตอันเป็นส่วนรวมและส่งเสริมให้ได้รับความสุขสมบูรณ์ตามควรแต่อดีตภาพมีหลักประกัน ร่วมกัน โดยยึดหลักการที่จัดให้ประชาชนแต่ละคนช่วยเหลือตนเอง ช่วยครอบครัวและช่วยเหลือซึ่ง กันและกันระหว่างบุคคลในสังคม ด้วยการอดออมรายได้ประจำตามความสามารถแต่ละบุคคลสะสม ไว้ในกองทุนประกันสังคมโดยมีนายจ้างและรัฐบาลช่วยสมทบเพื่อจ่ายให้สมาชิกที่ได้รับความ เดือดร้อนในสังคม

3. หลักการประกันสังคม

ธีระ ศรีธรรมรักษ์ (2536: 7 - 8) ได้สรุปแนวคิดของการประกันสังคมไว้ว่า หลักการของการประกันสังคมหรือของกฎหมายประกันสังคมที่ออกมา เพื่อใช้บังคับอย่างถูกต้องเหมาะสม และประสบความสำเร็จได้นั้นอยู่ที่การให้ประชาชนที่อยู่ในสังคม และในประเทศนั้นร่วมกันเสี่ยงภัย ร่วมกันออกเงินสมทบ เมื่อสมาชิกในกองทุนเกิดมีเคราะห์กรรมขึ้นก็สามารถได้รับความช่วยเหลือจากกองทุน ซึ่งถือเป็นหลักการที่จะให้ประชาชนแต่ละคนมีส่วนร่วมช่วยในการช่วยเหลือตนเองและครอบครัว โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ

1. หลักสามฝ่ายร่วมรับภาระนอกจากลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบแล้ว นายจ้างและรัฐบาลควรมีส่วนร่วมรับภาระด้วย เพราะเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้าง
2. หลักการบังคับโดยให้ลูกจ้างทั้งหมดเข้ามาอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย มีการยกเว้นน้อยที่สุด เพื่อให้มีพื้นฐานการดำเนินงานที่กว้างขวางเพียงพอ
3. หลักจ่ายตามความสามารถได้ตามความจำเป็น เป็นหลักการคำนวณเงินสมทบที่ให้ถือรายได้ลูกจ้างเป็นเกณฑ์ ผู้ที่มีรายได้สูงจะจ่ายมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ แต่ประโยชน์ที่ได้รับจะเท่าเทียมกันและได้เมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น เช่น ได้รับเมื่อเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ เป็นต้น
4. หลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ลูกจ้างที่มีฐานะดี รายได้สูง มีสุขภาพดี ความเสี่ยงภัยจากอันตรายต่างๆ น้อย แม้ว่าจะได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมน้อยก็ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายและประกันสังคม เพื่อเฉลี่ยสุขให้แก่ลูกจ้างที่ยากจนมีรายได้ต่ำ มีปัญหาสุขภาพอนามัยและมีความเสี่ยงภัยจากอันตรายต่างๆ ที่สูงกว่า
5. หลักมาตรฐานขั้นต่ำประโยชน์ที่ได้รับจากการประกันสังคม ต้องถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับ กิจกรรมที่จะอยู่นอกบังคับของกฎหมายประกันสังคมได้จะต้องมีมาตรฐานที่สูงกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้เท่านั้น

กิตติยา โสภณโกโคย (2541: 13) ได้กำหนด หลักการประกันสังคม (Social Insurance) ไว้คือ เป็นโครงการที่รัฐเป็นผู้ดำเนินงานเพื่อให้ความคุ้มครองป้องกันประชาชนไม่ให้ได้รับความเดือดร้อนในด้านชีวิตความเป็นอยู่โดยมีหลักการสำคัญที่จะช่วยตนเอง ช่วยครอบครัวและช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการจัดกองทุนกลางซึ่งมีนายจ้างและรัฐออกเงินสมทบ พื้นฐานความคิดของการประกันสังคมตั้งอยู่บนทฤษฎีการกระจายความสูญเสียและการกำจัดปัจจัยเสี่ยงอันนำไปสู่กฎของการเฉลี่ยความเสี่ยงภัยซึ่งเป็นการเฉลี่ยความสุขและความทุกข์ในหมู่ประชาชนด้วยกันโดยรัฐเป็นผู้เสริม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (สำนักงานประกันสังคม, 2542: 12) ได้กำหนดหลักการของการประกันสังคมไว้ ดังนี้

1. การประกันสังคมจะมีการบริหารทางการเงิน โดยวิธีการจัดเก็บเงินสมทบ ซึ่งโดยปกติมีมากจากการสมทบของนายจ้าง และลูกจ้าง ทั้งนี้ รัฐจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบหรือให้เงินอุดหนุนอื่นๆ ด้วยหรือไม่ก็ได้
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคมนั้น จะเป็นลักษณะของการบังคับซึ่งจะมีข้อยกเว้นน้อยมาก
3. เงินสมทบที่จ่ายมานั้น จะจัดตั้งเป็นกองทุนพิเศษ ซึ่งต้องนำไปจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนดและนำไปใช้ในการบริการ
4. ส่วนเกินของเงินสมทบจะนำไปลงทุนเพื่อให้กองทุนมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
5. สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน ขึ้นอยู่กับการได้จ่ายเงินสมทบที่เป็นไปตามเงื่อนไข โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบความจำเป็นหรือการตรวจสอบรายได้แต่อย่างใด
6. อัตราเงินสมทบ และอัตราประโยชน์ทดแทน ทั้งนี้จะมีความสัมพันธ์กับรายได้ของผู้ประกันตน
7. การประกันสังคมกรณีเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยทั่วไปจะมาจากการสนับสนุนทางการเงินจากนายจ้างแต่เพียงผู้เดียว โดยอาจมีรัฐช่วยจ่ายเงินอุดหนุน

ศิรา สิทธาพานิช (2542: 11 - 13) ได้กล่าวว่า หลักการประกันสังคมมีหลักการสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ให้ประชาชนช่วยเหลือตัวเองด้วยการต้อบ และเสียสละเพื่อส่วนรวม การประกันสังคมจะต้องใช้เงินจำนวนมาก การอาศัยเงินงบประมาณแผ่นดินอย่างเดียวย่อมสำเร็จได้ยากจึงได้กำหนด ให้ผู้ประกันตนแต่ละคนร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุน ด้วยการเสียสละคนละเล็กน้อยของตนตามกำลังความสามารถของรายได้ที่ได้รับ และให้นายจ้างซึ่งมีหน้าที่จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างของตนร่วมกับรัฐบาล ซึ่งมีหน้าที่ต้องจัดสวัสดิการให้กับประชาชนทุกคน ได้ร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนอีกคนละสามส่วน เพื่อนำไปใช้จ่ายบำบัดความเดือดร้อนแก่ผู้ประกันตนตามหลักการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นการเสียสละเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวมอยู่ในตัว
2. เป็นการวางรากฐานความมั่นคงทางสังคม การประกันสังคมต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องดังกล่าว เป็นการสร้างความสามัคคีระหว่างบุคคลในฐานะต่างๆ โดยเฉพาะนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างออกเงินสมทบโดยมิได้หวังผลตอบแทนทำให้ลูกจ้างเกิดขวัญ

กำลังใจในการทำงาน นับเป็นการถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมเป็นอย่างดี

3. ให้ความคุ้มครองประชาชน ประชาชนได้รับความคุ้มครอง คือ ผู้ประกันตนหรือสมาชิกของโครงการซึ่งครอบคลุมการประกอบอาชีพเกือบทุกสาขา โดยมีหลักการที่จะคุ้มครองบุคคลที่มีรายได้พอเลี้ยงตัวและครอบครัวอยู่แล้ว ไม่ให้แปรสภาพกลายเป็นบุคคลที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เมื่อต้องประสบกับความเจ็บป่วยเรื้อรัง พิการ ชราภาพหรือกรณีว่างงาน อันเป็นเหตุให้ต้องเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น หรือขาดรายได้ประจำลงอย่างกะทันหัน โดยให้ความช่วยเหลือทางการเงิน หรือให้บริการอันจำเป็นตามความเหมาะสม เช่น การให้บริการทางการแพทย์ ค่าใช้จ่ายในการทดแทนการขาดรายได้ เป็นต้น

สมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ (2544: 15) อธิบายว่าระบบประกันสังคมคือ ระบบที่ให้การประกันต่อบุคคลในสังคมที่มีปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อนทางการเงินเนื่องจากการประสบเคราะห์ภัยหรือมีเหตุการณ์อื่นทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีพซึ่งต้องการได้รับความช่วยเหลือ การประกันสังคมจึงเป็นการร่วมมือกันระหว่างประชาชนในสังคมเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยการรวบรวมเงินเข้าเป็นกองทุนด้วยกันและเฉลี่ยความเสี่ยงหรือร่วมกันเสี่ยงต่อเคราะห์ภัยหรือปัญหาความเดือดร้อนที่อาจจะเกิดขึ้นหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระบบสวัสดิการที่รัฐจัดให้มีขึ้นเพื่อให้หลักประกันแก่ประชาชนว่าประชาชนจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจหรือด้านการเงินในระดับหนึ่งเมื่อเขาต้องประสบกับภาวะความเดือดร้อนจากการสูญเสียรายได้เนื่องจากต้องว่างงาน จากการมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นอันส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตหรือความเป็นอยู่ของประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการสร้างหลักประกันดังกล่าวได้แก่ผู้ที่สงเงินสมทบร่วมเป็นกองทุนซึ่งได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองหรือได้รับประโยชน์ทดแทนการสูญเสียที่เกิดขึ้น

จากที่ได้มีผู้ให้ความหมายของหลักการประกันสังคมไว้ สามารถสรุปได้ว่า หลักการประกันสังคมเป็นการให้ความคุ้มครองประชาชนที่เข้าเป็นสมาชิกของโครงการ ได้มีหลักประกันความมั่นคงทางสังคมเมื่อประสบปัญหาความเดือดร้อนจากอุบัติเหตุ และการเจ็บป่วยที่ไม่เนื่องมาจากการทำงาน ทูพผลกระทบ สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน ทำให้เกิดปัญหาการขาดรายได้ การเข้าโครงการประกันสังคมเป็นลักษณะบังคับ ให้นายจ้างและลูกจ้างต้องออกเงินสมทบร่วมกัน และรัฐบาลจะออกเงินสมทบอุดหนุนด้วยบางส่วน ตามเกณฑ์รายได้ของลูกจ้าง โดยยึดหลักการช่วยเหลือตนเองเสียสละเพื่อส่วนรวม การมีส่วนร่วมกันเฉลี่ยทุกข์และสุขซึ่งกันและกันในกลุ่มสมาชิกประกันสังคม

4. นโยบายการประกันสังคม

อำพล สิงห์โกวินท์ (2537: 4) ได้อธิบายลักษณะประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมที่ผู้ประกันตนจะได้รับตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ

1. ประโยชน์ทดแทนในรูปเงินสด (In Cash) ซึ่งเป็นการจ่ายเมื่อลูกจ้างผู้ประกันตนสูญเสียรายได้เนื่องจากการประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย ที่ไม่เนื่องจากการทำงานกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ

2. ประโยชน์ทดแทนในรูปบริการ (In Kind) ซึ่งได้แก่ การให้บริการทางการแพทย์ (Medical Care) โดยผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ในสถานพยาบาลตามโครงการประกันสังคมที่ผู้ประกันตนเลือกใช้บริการไว้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ทั้งนี้แพทย์จะต้องให้การรักษาพยาบาลผู้ประกันตนตามมาตรฐานทางการแพทย์จนจะสิ้นสุดการรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ประกันตนกรณีเป็นผู้ทุพพลภาพ

สำนักงานประกันสังคม (2544: 7) ได้กล่าวถึงที่มาของการประกันสังคมของประเทศไทย จัดให้มีขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 โดยกฎหมายได้กำหนดให้มีผลใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และได้ขยายผลการใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2536 และปัจจุบันกฎหมายได้ขยายผลการใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป จากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 หมวด 2 มาตรา 19 ให้จัดตั้งสำนักงานประกันสังคมขึ้นเมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการ คณะกรรมการอื่น และคณะอนุกรรมการตามพระราชบัญญัติ

2. เก็บ รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคม

3. จัดทำทะเบียนนายจ้าง และผู้ประกันตนซึ่งต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน

4. ปฏิบัติการตามที่พระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ

สำนักงาน

5. การทำกิจกรรมอย่างอื่นตามที่รัฐมนตรี คณะกรรมการ คณะกรรมการอื่น หรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

นอกจากนี้สำนักงานประกันสังคมได้จัดให้มีกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายให้กับผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้กับผู้ประกันตน เมื่อต้องประสบปัญหาความเดือดร้อนอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน โดยผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม 7 กรณี คือ

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

โดยในระยะของกฎหมายประกันสังคม กำหนดให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทน 4 กรณี คือ กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย ต่อมาเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2541 สำนักงานประกันสังคมได้ขยายประโยชน์ทดแทน เพิ่มอีก 2 กรณี คือ กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ส่วนกรณีว่างงาน เริ่มบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นไป

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การประกันสังคมนั้นเป็นการให้หลักประกันความมั่นคงในชีวิตของประชาชนในประเทศรูปแบบหนึ่ง ที่จัดให้กับที่ทำงานแล้วหรือกำลังทำงานอยู่โดยเป็นความร่วมมือของ 3 ฝ่าย คือ ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ที่จะออกเงินร่วมกัน ฝ่ายละร้อยละ 5 ของเงินเดือนลูกจ้าง (ไม่เกินที่กฎหมายกำหนด) ซึ่งหากลูกจ้างเกิดเหตุที่บังเกิดขึ้นในความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมก็จะได้รับการช่วยเหลือจากภาครัฐผ่านทางสำนักงานประกันสังคม

5. ประเภทของระยะประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม (2543 : 7) ได้กล่าวถึงที่มาของการประกันสังคมของประเทศไทยจัดให้มีขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 โดยกฎหมายได้กำหนดให้มีผลใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และได้ขยายผลการใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2536 และปัจจุบันกฎหมายได้ขยายผลการใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป จากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 หมวด 2 มาตรา 19 ให้จัดตั้งสำนักงานประกันสังคมขึ้นเมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533

โดยเสาวภา พรสิริพงษ์ (2535: 17 - 35) ในระบบประกันสังคมที่นานาประเทศนิยมถือเป็นหลักปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบันนี้มีประเภทการประกันรวม 8 ประเภท

- 5.1 การประกันการเจ็บป่วย (Sickness Insurance)
- 5.2 การประกันการคลอดบุตร (Maternity Insurance)
- 5.3 การประกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงาน (Employment injury Insurance)
- 5.4 การประกันการพิการทุพพลภาพ (Invalidity Insurance)
- 5.5 การประกันชราภาพ (Old - Age Insurance)
- 5.6 การประกันมรณกรรม (Death Insurance)
- 5.7 การประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance)
- 5.8 การประกันสังเคราะห์ครอบครัว (Family Allowances Insurance)

โดยการประกันในแต่ละประเภทมีหลักเกณฑ์พอสรุปได้ ดังนี้

5.1 การประกันการเจ็บป่วย การประกันประเภทนี้ มีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนเกี่ยวกับการเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆ และการบาดเจ็บโดยสามัญธรรมดา (Ordinary Sickness) ทั้งนี้ ก็โดยถือหลักว่ามนุษย์ที่เกิดมาแล้วต้องเจ็บป่วยโดยไม่เลือกเพศและวัย และในการเจ็บป่วยนั้นย่อมกระทำให้ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติ หรือต้องว่างงานในระหว่างการเจ็บป่วยและจะเป็นสาเหตุกระทำให้ไม่มีงานทำต่อไปด้วยฉะนั้น หลักการของการให้ความคุ้มครองในเรื่องการเจ็บป่วยจึงแยกออกเป็น 2 ประการคือ ประการแรก ให้ความคุ้มครองในเรื่องรายได้ที่ต้องสะดุดหยุดลงเพราะการว่างงานในระหว่างการเจ็บป่วย โดยจ่ายให้เป็นเงินชดเชยค่าจ้าง (Cash Compensation for Wage) และประการที่สองจัดบริการทางการแพทย์ (Medical - Care Eservice) ให้ตามความจำเป็น ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมในด้านสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้ผู้ประกันตนหายจากการเจ็บป่วยโดยเร็วและกลับเข้าทำงานมีรายได้ตามปกติโดยเร็ว หรือมีร่างกายสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยและทำงานมีรายได้ประจำที่มั่นคงตลอดไป

5.2 การประกันการคลอดบุตร การประกันประเภทนี้ มีหลักการในทำนองเดียวกันกับการเจ็บป่วย หากแต่จะต้องให้บริการทารกแรกคลอดเพิ่มเติมขึ้นด้วย สำหรับลูกจ้างที่เป็นหญิงนั้นทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) ได้ให้ความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับการตั้งครรภ์และการคลอดบุตรเพราะถือว่าการใช้แรงงานหญิงควรมีขอบเขตอันจำกัดและไม่เป็นอันตรายแก่หญิงนั้น จึงได้วางข้อกำหนดขึ้นเป็นอนุสัญญาว่าด้วยการป้องกันการคลอดบุตร (Maternity Protection Convention) มาตั้งแต่ปี 2462 และประเทศสมาชิกทั้งหลายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาดังกล่าวโดยทั่วถึง

5.3 การประกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงานในหลักการให้ความคุ้มครองเพื่อความมั่นคงทางสังคม (Social Security) ด้วยกันนั้น ต้องนับว่าอุบัติเหตุอันเกิดจากการทำงาน (Work Accidents) และโรคภัยอันเกิดจากการทำงาน (Occupational Diseases) ได้รับความสนใจจากประเทศต่างๆ มาก่อนหลักการอื่นๆ โดยประเทศทั้งหลายได้เริ่มใช้หลักแห่งภัยพิบัติอันเกิดจากการทำงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดขึ้นตามกฎหมาย ซึ่งมีชื่อเรียกว่า กฎหมายทดแทนลูกจ้าง (Workmen's Compensation Act) และให้ถือว่าค่าทดแทนเป็นส่วนหนึ่งของการผลิต แต่ไม่ผู้จะได้รับผลในด้านความคุ้มครองเต็มที่นักเพราะมีแต่โรงงานขนาดใหญ่เท่านั้นที่ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว ส่วนโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กมักจะหลีกเลี่ยงโดยใช้วิธีทำความตกลงกับลูกจ้างที่ได้รับความเสียหาย และลูกจ้างก็ตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบตลอดมาในปัจจุบันประเทศต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงวิธีการดังกล่าวมาดำเนินการในรูปประกันสังคม อันก่อให้เกิดผลดีแก่ผู้ประกันตนหลายประการ เช่น จะได้รับบริการทางการแพทย์เป็นพิเศษได้รับเงินชดเชยค่าจ้างสูงกว่าการเจ็บป่วยธรรมดา ได้รับเงินทดแทนความพิการทุพพลภาพตามอัตราแห่งการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน มีบำนาญตกทอดแก่ทายาท (Survivor's Pension) เป็นต้น นับว่าเป็นหลักประกันที่แน่นอนและไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง

5.4 การประกันพิการทุพพลภาพ ความพิการทุพพลภาพตามหลักการของการประกันในประเภทนี้ มีส่วนสัมพันธ์กับการประกันเจ็บป่วยและการประกันการชราภาพเพราะการเจ็บป่วยเรื้อรัง การบาดเจ็บ หรือการประสบอุบัติเหตุ อันตรายจากสาเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานก็อาจกระทำให้ผู้ประกันตนต้องกลายเป็นผู้ทุพพลภาพได้เช่นเดียวกันและเมื่อพิการทุพพลภาพจนไม่สามารถจะประกอบอาชีพให้มีรายได้สำหรับเลี้ยงตัวและครอบครัวก็สมควรจะได้รับเบี้ยเลี้ยงชีพไปจนกว่าจะเข้าเกณฑ์ชราภาพ ซึ่งจะเปลี่ยนไปรับบำนาญชราภาพแทนต่อไปความพิการทุพพลภาพที่กล่าวมานั้น ต้องพิการทุพพลภาพประเภทถาวรและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานตั้งแต่ 2 ใน 3 ของสมรรถภาพในการทำงานปกติของผู้ประกันตนแต่ละคน หรือคิดเป็นร้อยละ 67.00 ขึ้นไป จึงจะมีสิทธิได้รับเงินเบี้ยเลี้ยงชีพ หรือบำนาญพิการทุพพลภาพ (Invalidity Pension)

5.5 การประกันชราภาพ เมื่อบุคคลเข้าสู่วัยชราภาพ หรืออายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ย่อมมีสภาพร่างกายและความสามารถในการทำงานลดน้อยลงเป็นธรรมดา ถ้าบุคคลนั้นๆ เลิกประกอบอาชีพหรือนายจ้างให้ออกจากงานก็สมควรจะมีเงินบำนาญ สำหรับยังชีพให้มีความสุขตามควรแก่สภาพในบั้นปลายชีวิต การประกันสังคมจึงมีหลักการที่จะให้บุคคลที่ยังอยู่ในวัยหนุ่มสาวและประกอบอาชีพมีรายได้เลี้ยงตนเองอยู่นั้น ไม่เกิดความประมาท โดยร่วมกันสะสมเงินรายได้บางส่วนไว้ มีกำหนดระยะเวลา 10 - 15 ปี เพื่อให้มีเงินมากพอที่จะจ่ายกลับคืนให้เป็นเงินบำนาญชราภาพในภายหลัง

5.6 การประกันมรดกกรรม การมรดกกรรมในที่นี้ หมายถึง การตายของหัวหน้าครอบครัว หรือผู้รับผิดชอบในครอบครัว (Death of Bread - Winner) ซึ่งประกอบอาชีพเพื่อหารายได้มาเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัว เมื่อบุคคลดังกล่าวต้องตายลง บุคคลในครอบครัวย่อมจะได้รับความเดือดร้อนทั้งในด้านค่าใช้จ่ายในการจัดการศพ และในด้านการดำรงชีวิตของคนในครอบครัวฉะนั้นความมุ่งหมายของการประกันสังคมประเภทนี้ จึงกำหนดวิธีการให้ความช่วยเหลือครอบครัวเป็น 2 ประการ คือ ช่วยเหลือในเรื่องเงินค่าจัดการศพ การจัดบ้านญาติให้แก่หญิงหม้าย หรือชายหม้ายที่ไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง บุตรกำพร้า และผู้อยู่ในความอุปการะได้ โดยเรียกว่า “Survivor’s Pension”

5.7 การประกันการว่างงาน บุคคลที่ว่างงาน คือ บุคคลที่ทำงานแล้วต้องออกจากงาน และขาดรายได้สำหรับเลี้ยงครอบครัว ซึ่งจะเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความทุกข์ยากจึงจำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือทางการเงินให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยวิธีการประกันสังคม แต่การว่างงานนี้มีเงื่อนไขอยู่ว่าจะต้องเกิดขึ้นจากกรณีที่นายจ้างยุบเลิกตำแหน่งงาน เลิกกิจการ หรือกลับแก้งให้ออกจากงาน โดยผู้ประกันตนไม่มีความผิด ส่วนการว่างงานในลักษณะอื่นไม่อยู่ในข่ายของการประกันสังคมประเภทนี้

5.8 การประกันสงเคราะห์ครอบครัว ในการประกอบอาชีพเพื่อหารายได้ของคุณแต่ละคนนั้น ย่อมจะแตกต่างกันตามความรู้ความสามารถ บุคคลที่รายได้น้อยย่อมจะไม่สามารถที่จะให้การเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัวได้เพียงพอ หรือบุคคลที่มีรายได้เท่ากัน แต่มีภาระทางครอบครัวต่างกัน คือ บุคคลที่มีครอบครัวใหญ่มีบุตรธิดาหลายคน และอาจมีผู้ อยู่ภายใต้อุปการะอีกด้วยก็ย่อมจะมีภาระหนักกว่าบุคคลที่มีครอบครัวเล็ก หรือปานกลาง ฉะนั้นการประกันสังคมประเภทนี้จึงมีความมุ่งหมายที่จะช่วยลดภาระในครอบครัวเป็นประการสำคัญ เพื่อให้ครอบครัวนั้นๆ สามารถดำรงอยู่ได้อย่างปกติสุข เช่น ครอบครัวมีรายได้น้อย ก็ให้ความช่วยเหลือในเรื่องด้านการเงิน ครอบครัวที่มีบุตรมาก ก็จัดให้มีการสงเคราะห์แก่บุตรเป็นรายบุคคลจนกว่าจะสามารถช่วยเหลือตนเองได้

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าประกันสังคมที่ยึดปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบันนี้มีประเภทการประกันรวม 8 ประเภท คือ การประกันการเจ็บป่วย การประกันการคลอดบุตร การประกันอุบัติเหตุ และโรคอันเกิดจากการทำงาน การประกันการพิการทุพพลภาพ การประกันชราภาพ การประกันมรดกกรรม การประกันการว่างงาน และการประกันสงเคราะห์ครอบครัว โดยเป็นการจำแนกตามลักษณะของการสภาพบริบทที่ต่างออกไปตามลักษณะของความต้องการจำเป็นของแต่ละประเภท

แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนประกันสังคม

กองทุนประกันสังคมอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม สังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งสำนักงานประกันสังคมมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้คุ้มครองและสร้างหลักประกันประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน ตามกฎหมายเงินทดแทน และให้หลักประกันแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนในกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ และตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน ตามกฎหมายประกันสังคม รวมทั้งการฟื้นฟูสมรรถภาพแก่ลูกจ้าง และผู้ประกันตนให้สามารถกลับเข้าทำงานได้ ซึ่งในการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับกองทุนประกันสังคม นำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และการจัดตั้งกองทุนรายละเอียดดังนี้

1. แนวทางการบริหารงาน

สำนักงานประกันสังคม (2544: 28) กล่าวว่ากฎหมายได้กำหนดให้มีคณะกรรมการและองค์กรรวม 4 ชุดเป็นผู้ควบคุมดูแลและบริหารงานประกันสังคม คือ

1.1 คณะกรรมการประกันสังคม มีเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมเป็นประธาน ประกอบด้วย ผู้แทนจากกระทรวงการคลัง ผู้แทนจากกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนจากสำนักงานงบประมาณ ผู้แทนจากนายจ้าง ผู้แทนจากลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน เป็นกรรมการ และมีผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกิน 5 คน เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการชุดนี้ มีหน้าที่วางแผนนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับการประกันสังคม

1.2 คณะกรรมการแพทย์ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพเวชกรรมสาขาต่างๆ จำนวนรวมกันไม่เกิน 15 คน มีหน้าที่เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์ การกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในการรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน

1.3 คณะกรรมการอุทธรณ์ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายทางการแพทย์ทางระบบงานประกันสังคมทางการแรงงาน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง ฝ่ายละ 3 คนจำนวนรวมกันไม่เกิน 13 คน โดยมีผู้แทนสำนักงานประกันสังคมเป็นกรรมการและเลขานุการหน้าที่ของคณะกรรมการชุดนี้ คือ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ คำสั่งของเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม หรือพนักงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้าง

1.4 สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานรับผิดชอบและให้การดูแลในเรื่องการประกันสังคมของไทยโดยตรง ซึ่งจะมีหน้าที่ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อนำไปใช้จ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ ตายทั้งที่เนื่องและไม่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงานเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ใช้แรงงานให้สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขนอกจากนั้น สำนักงานประกันสังคมยังให้การดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายจนถึงขั้นพิการ สูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วนของร่างกายด้วยการจัดให้ลูกจ้างเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์และอาชีพในศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้ลูกจ้างที่พิการสามารถกลับเข้าทำงานเดิม หรือประกอบอาชีพใหม่ได้ โดยไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ในการบริหารงานกองทุนประกันสังคม กฎหมายได้กำหนดให้มีคณะกรรมการและองค์การรวม 4 ชุด ประกอบด้วย คณะกรรมการประกันสังคม คณะกรรมการแพทย์ คณะกรรมการอุทธรณ์ และสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่รับผิดชอบและให้การดูแล และให้บริการต่อผู้ประกันตนโดยตรง

2. หน้าที่ความรับผิดชอบ

สำนักงานประกันสังคม (2544: 30 - 32) มีภารกิจคือ การบริหารกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

2.1 ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตายอันเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ตามกฎหมายเงินทดแทน

2.2 ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม

2.3 เสนอแนะนโยบายและแนวทางเกี่ยวกับการประกันสังคมให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์

2.4 เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคม ให้แก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตน นายจ้าง และประชาชนทั่วไป

2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบ จ่ายเงินทดแทน และประโยชน์ทดแทน ตามกฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคม

2.6 ตรวจสอบและดำเนินการให้ปฏิบัติตามกฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคม

2.7 ดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพให้ลูกจ้างผู้ประกันตนที่พิการ สามารถกลับเข้าทำงาน หรือสามารถประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสม

2.8 ดำเนินการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม

2.9 ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์แก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตนตามโครงการประกันสังคม

2.10 ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานการดำเนินการดังกล่าวจะอยู่ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง 4 ฉบับ ได้แก่

2.10.1. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

2.10.2. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

2.10.3. พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ซึ่งเป็นฉบับแก้ไข และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2538

2.10.4. พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นฉบับแก้ไข และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2542 เป็นต้นมา

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคมจะแยกการให้บริการผู้ประกันตนออกเป็น 2 กองทุน คือ กองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม

3. การตั้งกองทุน

สำนักงานประกันสังคม (2544: 42 - 51) กล่าวว่า กองทุนประกันสังคมมีภารกิจสำคัญเบื้องต้นคือ ให้ความคุ้มครองดูแลลูกจ้างนอกข่ายกองทุนเงินทดแทนด้วย กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างนอกข่ายเกิดการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน กองทุนเงินทดแทนจะมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการวินิจฉัยและสั่งการให้นายจ้างจ่ายต้องเงินทดแทนแก่ลูกจ้างด้วย

3.1 ข้อกำหนดเกี่ยวกับผู้ประกันตน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้ความหมายของผู้ประกันตนไว้ดังนี้ “ผู้ประกันตน” หมายถึง ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้

3.1.1 การเป็นผู้ประกันตนมี 2 ประเภท คือ

1) ผู้ประกันตนที่อยู่ในขอบข่ายบังคับกฎหมาย (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33) เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และมีอายุระหว่าง 15 - 60 ปีบริบูรณ์

2) ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ

2.1) ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน และสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ภายใน 6 เดือนนับตั้งแต่วันที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

2.2) บุคคลซึ่งไม่ใช่ลูกจ้าง เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระที่สมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40

3) การขึ้นทะเบียนประกันสังคม ให้นายจ้างยื่นแบบรายการแสดงชื่อผู้ประกันตนอัตราค่าจ้าง และข้อความอื่นตามแบบที่เลขาธิการกำหนดต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเป็นผู้ประกันตน และให้สำนักงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่ นายจ้าง และออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง

4) ความสิ้นสุดของการเป็นผู้ประกันตน ผู้ประกันตนโดยบังคับจะสิ้นสุดสภาพเมื่อตาย และสิ้นสภาพการจ้าง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง (4) ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขเวลา ก็จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในการรับบริการทางการแพทย์ สำหรับกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย 6 เดือนนับจากวันสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง 1.3.2 ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ จะสิ้นสุดสภาพเมื่อตาย ได้เป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายบังคับ ลาออกจากผู้ประกันตน โดยแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคม

3.1.2 ข้อกำหนดเกี่ยวกับเงินสมทบ

1) การออกเงินสมทบให้รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างประกันตนออกฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ไม่เกินบัญชีท้ายพระราชบัญญัติซึ่งกำหนดดังนี้

1.1) ไม่เกินฝ่ายละร้อยละ 1.50 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน สำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย และคลอดบุตร

1.2) ไม่เกินฝ่ายละร้อยละ 3.00 ของค่าจ้างผู้ประกันตน สำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ

1.3) ไม่เกินฝ่ายละร้อยละ 5.00 ของค่าจ้างผู้ประกันตน สำหรับการจ่าย ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

2) การนำส่งเงินสมทบ ให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนทุกครั้งที่มีการ จ่ายค่าจ้าง โดยส่งเป็นเงินสมทบของส่วนผู้ประกันตน รวมทั้งเงินสมทบของนายจ้าง ส่งให้แก่ สำนักงานประกันสังคมภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป พร้อมทั้งยื่นรายการส่งเงินสมทบให้ทัน กำหนด ฐานค่าจ้างที่นำมาคำนวณเงินสมทบเป็นรายเดือน ต่ำสุดเดือนละ 1,650 บาท และสูงสุด เดือนละ 15,000 บาท

3) การผัดนัดส่งเงินสมทบ ถ้านายจ้างไม่ส่งเงินสมทบ หรือนำส่งเงินสมทบ ไม่ครบจำนวนภายในระยะเวลาที่กำหนด นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้นอัตราร้อยละ 2.00 ของเงิน สมทบที่ยังไม่ส่งหรือที่ขาดอยู่ นับแต่วันกำหนดส่งในกรณีที่นายจ้างไม่หักเงินหรือหักไว้ไม่ครบจำนวน นายจ้างต้องรับผิดชอบใช้เงินเต็มจำนวน พร้อมจ่ายเงินเพิ่มในอัตราเดียวกัน ถ้าไม่นำส่งเงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบให้เลขาธิการมีอำนาจออกเป็นหนังสือให้ยึด หรืออายัดทรัพย์สินของ นายจ้างมาขายทอดตลาดเพื่อนำเงินเข้ากองทุน

4) ความรับผิดชอบของบุคคลภายนอกในการจ่ายเงินสมทบ ในกรณี นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้น ร่วมรับผิดชอบกับผู้ เหนมาช่วงที่เป็นนายจ้างในเงินสมทบ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบตามพระราชบัญญัตินี้

5) หนี้เงินสมทบและเงินเพิ่มเป็นหนี้บุริมสิทธิ หนี้สินที่เกิดจากการไม่ชำระ เงินสมทบหรือเงินเพิ่ม ให้สำนักงานประกันสังคมมีบุริมสิทธิ เหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง ซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในมูลค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

6) สิทธิพิเศษทางภาษีอากร

6.1) ผู้ประกันตนสามารถนำเงินสมทบของตนมาหักลดหย่อนภาษีเงิน ได้บุคคลธรรมดาได้ตามที่จ่ายจริง

6.2) เงินประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนได้รับ ให้ยกเว้นไม่ต้องประเมิน ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นใน สำนักงานประกันสังคม เพื่อเป็นทุนค่าใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติ และเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงาน เงินกองทุนนี้ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง เป็น รายได้แผ่นดินระเบียบ วิธี และข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันสังคมเป็นสำคัญ

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่ ตั้งอยู่ที่เลขที่ 334 ถนนโชติวิทยะกุล 3 ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110 โดยดำเนินการตามนโยบายสำนักงานประกันสังคม สังกัดกระทรวงแรงงาน โดยมีพื้นที่การให้บริการครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ คืออำเภอหาดใหญ่ อำเภอนาหม่อม อำเภอคลองหอยโข่ง อำเภอบางกล่ำ อำเภอควนเนียง และอำเภอรัตภูมิ นำเสนอสาระสำคัญของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่ เกี่ยวกับความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ (สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่, 2552: 25 - 42) โดยมีรายละเอียดแต่ละประเด็น ดังนี้

1. ความเป็นมา

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่ เปิดให้บริการตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2537 สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่ เป็นหน่วยงานให้บริการงานประกันสังคม สังกัดสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมในการบริหารจัดการและดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน ครอบคลุมพื้นที่ความรับผิดชอบเขตจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่ ทั้งหมด 6 อำเภอ คือ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอนาหม่อม อำเภอคลองหอยโข่ง อำเภอบางกล่ำ อำเภอรัตภูมิ และ อำเภอควนเนียง ปัจจุบันมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ รวม 49 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 18 คน และพนักงาน 31 คน มีสถานประกอบการในความรับผิดชอบ จำนวน 5,496 แห่ง และผู้ประกันตน จำนวน 90,345 คน

2. วิสัยทัศน์

ก้าวสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ที่มุ่งสร้างหลักประกันสังคมของประเทศ อย่างสมดุล มั่นคงยั่งยืน และมีธรรมาภิบาล

3. พันธกิจ

การบริหารการประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตมั่นคง (ตามกฎหมายกระทรวง)

4. ประเด็นยุทธศาสตร์

4.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการให้บริการ ที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึง และเป็นธรรม (เกื้อกูล ยอมรับ)

เป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้ในพัฒนาการให้บริการประกันสังคมขององค์กรให้มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเป็นธรรมยิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็น องค์ประกอบสำคัญหนึ่งในวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานประกันสังคมโดยมีความประสงค์ให้ผู้ให้บริการประกันสังคมทุกฝ่ายอันได้แก่สถานประกอบการและนายจ้าง ผู้ประกันตนและผู้มีสิทธิ สถานพยาบาล เครือข่ายบริการ และประชาชน ได้รับความพึงพอใจและประทับใจในงานบริการประกันสังคม ตลอดจนจูงใจให้แรงงานในระบบขึ้นทะเบียน เป็นผู้ประกันตนครบถ้วนและได้รับการคุ้มครองประกันสังคมตามกฎหมาย ทั้งยังหมายรวมไปถึงการให้บริการด้านความรู้ ความเข้าใจต่อการประกันสังคมของประเทศ อันจะนำไปสู่การรับรู้ และสะท้อนภาพลักษณ์ขององค์กรประกันสังคม แก่สาธารณชนได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเป็นรูปธรรม

4.1.1 เป้าประสงค์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

- 1) สร้างความพึงพอใจและความประทับใจในงานบริการประกันสังคมให้แก่ผู้ให้บริการ ประกันสังคมทุกฝ่าย
- 2) สร้างความรู้ความเข้าใจ ของการประกันสังคม แก่สาธารณชน ควบคู่ไปกับการสร้างความน่าเชื่อถือ และภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดี และเป็นที่ยอมรับของสังคม

4.1.2 กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ 1

กลยุทธ์ที่ 1.1 ยกกระดับมาตรฐาน (สะดวก รวดเร็ว) และการควบคุมคุณภาพการบริการให้มีความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม

กลยุทธ์ที่ 1.2 ใช้เครือข่ายพันธมิตรในการให้บริการ

กลยุทธ์ที่ 1.3 ใช้อิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการ พัฒนารูปแบบและช่องทางในการให้บริการรูปแบบใหม่

กลยุทธ์ที่ 1.4 ให้ผู้ให้บริการเป็นผู้มีส่วนร่วมพัฒนา ตรวจสอบ และประเมินการให้บริการ

กลยุทธ์ที่ 1.5 ปรับปรุงกระบวนการในการให้บริการและร้องเรียนการบริการที่รวดเร็ว ครบถ้วน เป็นธรรม และชัดเจน

กลยุทธ์ที่ 1.6 ส่งเสริมและฟื้นฟูคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง/ผู้ประกันตน

กลยุทธ์ที่ 1.7 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ของงานประกันสังคมให้ถูกต้องตรงความเป็นจริงอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

กลยุทธ์ที่ 1.8 เสริมสร้างและผลักดันความรู้ของประกันสังคมให้บรรลุเป็นความรู้พื้นฐานของคนไทยทุกคน

4.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาสิทธิประโยชน์ควบคู่กับการสร้างเสถียรภาพกองทุนอย่างสมดุล เหมาะสมและเป็นธรรม (มั่นคง เป็นธรรม)

เป็นยุทธศาสตร์ในการสร้างความสมดุลให้กับกองทุน และสิทธิประโยชน์ โดยการมุ่งเน้นการเพิ่มจำนวนการขึ้นทะเบียนของผู้ที่อยู่ในข่ายคุ้มครองที่เพิ่มจำนวนขึ้นตามการขยายตัวของกำลังแรงงานของประเทศ และรองรับการขยายความคุ้มครองไปสู่คู่สมรส บุตร บิดา มารดา หรือแม้กระทั่งกลุ่มแรงงานนอกระบบ/แรงงานอิสระ รวมถึง การพัฒนาสิทธิประโยชน์และเงินสมทบให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและสังคม ให้สำนักงานประกันสังคม มีกองทุนที่มีเสถียรภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานทั้งในและนอกระบบ อย่างเหมาะสม ทัวถึงและเป็นธรรม บนบรรทัดฐานของการเสริมสร้างและพัฒนาความแข็งแกร่งของกองทุน

4.2.1 เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ 2

- 1) พัฒนารูปแบบสิทธิประโยชน์และขยายความคุ้มครองที่ครอบคลุม และเหมาะสมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยตั้งอยู่บนบรรทัดฐานของเงินสมทบที่สมดุล
- 2) กองทุนมีเสถียรภาพพร้อมเป็นหลักประกันของผู้ประกันตนปัจจุบัน และรองรับการขยายความคุ้มครอง และสิทธิประโยชน์ในอนาคต

4.2.2 กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ 2

- 1) กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนารูปแบบสิทธิประโยชน์และขยายความคุ้มครองที่สอดคล้องกับการปรับปรุงเงินสมทบที่สมดุล
- 2) กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างความมั่นคงและมั่นคงให้กับกองทุน
- 3) กลยุทธ์ที่ 2.3 สร้างกลไกหรือเครื่องมือในการติดตาม เตือนภัยล่วงหน้า และตัดสินใจที่เชื่อมโยง สิทธิประโยชน์ เงินสมทบ และการลงทุน

4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การพัฒนาสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ด้วยการบริหารอย่างมืออาชีพ (ก้าวไกล เป็นสุข)

เป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนาระบบบริหารองค์กร งานบุคคล และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้สำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กรที่มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรมีความรู้

ทักษะ และขวัญกำลังใจ พร้อมปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สำนักงานประกันสังคมก้าวสู่ การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (HiPO: High Performance Organization)

4.3.1 เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ 3

สำนักงานประกันสังคมมีผลการดำเนินการที่ดีเยี่ยม จนเป็นที่ยอมรับของ สังคม โดยมี

- 1) โครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ มีประสิทธิภาพ ความคล่องตัว และโปร่งใส สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที
- 2) ผู้บริหารที่มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีภาวะผู้นำในการ นำพาองค์กรอย่างมืออาชีพ
- 3) บุคลากร ที่มีความรู้ ทักษะ และขวัญกำลังใจ พร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
- 4) ระบบ IT ที่ทันสมัย เชื่อมโยง และครอบคลุมควบคู่ไปกับฐานข้อมูลที่ ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

4.3.1 กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ 3

- 1) กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาบุคลากร ที่มีความรู้ ทักษะ และขวัญกำลังใจ พร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) กลยุทธ์ที่ 3.2 ทบทวนและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ ทันสมัย คุ่มค่า สามารถเชื่อมโยงและครอบคลุม เพื่อรองรับการดำเนินการและการให้บริการใน อนาคต
- 3) กลยุทธ์ที่ 3.3 ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็น ปัจจุบัน สามารถรองรับการดำเนินการและการให้บริการในอนาคต
- 4) กลยุทธ์ที่ 3.4 พัฒนาระบบบริหารรูปแบบใหม่ที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น ทันสมัย และมีธรรมาภิบาล
- 5) กลยุทธ์ที่ 3.5 พัฒนาระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินที่เป็น อิสระ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสีย และ/หรือองค์กรตรวจสอบจากภายนอก

5. อำนาจหน้าที่

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งงานของสำนักงานประกันสังคมโดย กำหนดตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 5.1 ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมในเขต
รับผิดชอบ
- 5.2 รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อสำนักงาน
ประกันสังคม
- 5.3 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่
ได้รับมอบหมาย

6. ความรับผิดชอบ

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่มีหน้าที่ความรับผิดชอบใน
เขตจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่ เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองและหลักประกันในชีวิตแก่
ผู้ประกันตนที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
ให้แก่ นายจ้าง รวมทั้งการคลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร ชราภาพและการว่างงาน การคุ้มครอง
ผู้ประกันตนอิสระตามกฎหมายประกันสังคม และการให้ความคุ้มครองและหลักประกันในชีวิตแก่
ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ หรือตาย หรือสูญหาย อันเนื่องจากการทำงาน
ให้แก่ นายจ้างตามกฎหมายเงินทดแทน ดำเนินงานทะเบียนและงานจัดเก็บเงินสมทบของกองทุน
ประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน รวมทั้ง กิจการอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยมีการแบ่ง
งานออกเป็น 2 กลุ่มงาน ดังนี้

6.1 กลุ่มงานให้บริการ (Front Office)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการขึ้นทะเบียนนายจ้าง ผู้ประกันตน
การจัดเก็บเงินสมทบ การวินิจฉัยสั่งจ่ายประโยชน์ทดแทนและเงินทดแทนแก่ลูกจ้างผู้ประกันตน หรือ
ผู้มีสิทธิตามกฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทน การให้บริการด้านต่างๆ แก่ผู้ขอรับ
บริการและปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มการให้บริการ ดังนี้

6.1.1 กลุ่มงานให้บริการ 1 (Front Office 1) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ
ให้บริการขึ้นทะเบียนนายจ้าง ผู้ประกันตน การกำหนดรหัสประเภทกิจการ เลขที่บัญชีอัตราเงินสมทบ
วันเดือนปีที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ การคำนวณเงินสมทบ การออกไปประเมินเงินสมทบ (ครั้งแรก) การ
ออกหนังสือแจ้งผลการขึ้นทะเบียนให้นายจ้าง การให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีนำส่งเงินสมทบและสิทธิ
ประโยชน์ต่างๆ การจัดทำแฟ้มนายจ้าง (ครั้งแรก) การบันทึกข้อมูลการขึ้นทะเบียนนายจ้าง งาน
ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ การรับชำระเงินสมทบกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน รวมทั้งเงิน
เพิ่ม ค่าปรับ ค่าธรรมเนียมตามกฎหมาย การจัดทำทะเบียนคุมและรวบรวมแบบการนำส่งเงินสมทบของ

นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน การจ่ายประโยชน์ทดแทนและเงินทดแทน การจัดทำเอกสารการรับประโยชน์ทดแทนและเงินทดแทนพร้อมรายงานการให้บริการข้อมูลด้านการประกันสังคมและปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

6.1.2 กลุ่มงานให้บริการ 2 (Front Office 2) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งจ่ายประโยชน์ทดแทนและเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตน หรือผู้มีสิทธิตามกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน การดำเนินการเกี่ยวกับอุทธรณ์ตามกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน การเปลี่ยนแปลงคำสั่ง หรือคำวินิจฉัยการปิดเรื่อง หรือรื้อฟื้นเรื่องการรับคำร้องและวินิจฉัยสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่อยู่นอกข่ายความคุ้มครองของกฎหมายเงินทดแทน การรับสมัครและส่งตัวลูกจ้าง ผู้ประกันตน เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์และด้านอาชีพ การให้บริการข้อมูลด้านประกันสังคม การให้คำปรึกษา แนะนำตอบข้อซักถามและปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

6.2 กลุ่มงานปฏิบัติการ (Back Office) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการระบบสารสนเทศและประสานการแพทย์ การตรวจสอบและติดตามหนี้ การจัดทำบัญชีและงบการเงิน ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายทั้งนี้ ให้สำนักงานประกันสังคม ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานและปฏิบัติตามโครงสร้างใหม่ โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 สำหรับอัตรากำลังที่จะปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละกลุ่มงานให้สำนักงานประกันสังคมจัดคนที่มีอยู่ประจำปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสม โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มการปฏิบัติการ ดังนี้

6.2.1 กลุ่มงานปฏิบัติการ 1 (Back Office 1) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบสถานประกอบการ การตรวจบัญชีนายจ้าง การชี้แจงข้อกฎหมาย หน้าที่และสิทธิประโยชน์แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ประกันตน เพื่อให้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างเพื่อให้นายจ้างขึ้นทะเบียนประกันสังคมตามกฎหมายและจัดเก็บเงินสมทบให้ถูกต้องครบถ้วน การติดตามเร่งรัดเงินสมทบค้างชำระ การดำเนินคดี ยึดอายัดทรัพย์สิน และขายทอดตลาด การจัดเก็บและรับผิดชอบแพ้นายจ้าง การออกใบประเมินเงินสมทบ การออกใบแจ้งหนี้จากการตรวจบัญชีนายจ้าง การออกใบแจ้งหนี้จากการรายงานค่าจ้าง การจัดทำเอกสารการจ่ายเงินสมทบพร้อมรายงาน การคืนเงินสมทบกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน การจัดการฐานข้อมูลนายจ้าง การจัดการฐานข้อมูลเงินสมทบ และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

6.2.2 กลุ่มงานปฏิบัติการ 2 (Back Office 2) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการระบบสารสนเทศและประสานการแพทย์ การจัดการฐานข้อมูลผู้ประกันตน การรับและบันทึกแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแบบแจ้งการรับผู้ประกันตนเข้าทำงาน แบบแจ้งการลาออกของผู้ประกันตน แบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงผู้ประกันตน การจัดการแก้ไขเลขชั่วคราวการจัดการฐานข้อมูลระบบบริการทางการแพทย์ การประสาน การรับสมัครสถานพยาบาลเข้าโครงการประกันสังคม การจัดการเกี่ยวกับบัตรประกันสังคมและบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล การประสานสถานพยาบาลและการจัดการข้อร้องเรียนการบริการทางการแพทย์การตอบข้อร้องเรียนการบริการทางการแพทย์ การปรับปรุงฐานข้อมูลให้ทันสมัยและปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

6.2.3 กลุ่มงานปฏิบัติการ 3 (Back Office 3) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานพัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ อาคารสถานที่ งานการเจ้าหน้าที่ งานประชุมงานจัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณ การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน งานด้านการเงินและการเบิกจ่าย (เงินงบประมาณและเงินกองทุนเพื่อบริหารงานสำนักงานประกันสังคม)การรักษาเงิน การจัดทำบัญชีและงบการเงิน เพื่อแสดงผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงินของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน งานรับเรื่องร้องเรียนและประสานการตอบข้อร้องเรียน งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารงานประกันสังคม งานอื่นๆ ที่ไม่ใช่หน้าที่ของกลุ่มงานใดโดยเฉพาะและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ระบบประกันสังคมเป็นระบบที่รัฐมุ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันให้ความคุ้มครองความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีความมั่นคงทางสังคมเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งเป็นแนวคิดของนิคม จันทรวิฑูร (2528: 5) สำหรับการประกันสังคมทั้ง 7 กรณี ได้แก่ การประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิต อันมีสาเหตุมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงานจากกฎหมายกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้กับผู้ประกันตน และให้ได้รับประโยชน์จากระบบประกันสังคมได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

จากที่กล่าวกล่าวได้ว่าสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่ ดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยใช้อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนผู้รับบริการได้รับความสะดวกรวดเร็ว และมีความพึงพอใจในการมารับบริการ

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

กล่าวได้ว่าความรู้เป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำต่างๆ ที่บุคคลได้ประสบมาและเก็บสะสมไว้เป็นความจำที่สามารถถ่ายทอดต่อๆ กันได้ สามารถวัดและประเมินได้ ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ผู้ศึกษานำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับความหมายของความรู้ การจำแนกพฤติกรรมด้านความรู้ ความหมายความเข้าใจ ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ กลุ่มทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ และการวัดระดับความรู้ความเข้าใจ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของความรู้

พจนานุกรมภาษาไทยฉบับปัจจุบัน ได้ให้ความหมายของคำว่า “รู้” ว่าหมายถึง แจ่ม เข้าใจ ทราบ ส่วนคำว่า “เข้าใจ” นั้นหมายถึง รู้เรื่อง รู้ความหมาย นักวิชาการท่านต่างๆ ให้ความหมายของความรู้ความเข้าใจไว้ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2535: 49) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ หมายถึง กฎเกณฑ์ ข้อเท็จจริง และข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับและสะสมไว้ในรูปของความทรงจำ

บุรจิตร ธรรมโรจน์ (2542: 45) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้เป็นกระบวนการที่สมองตีความหรือแปรความหมายจากการสัมผัสที่ตนได้รับ โดยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อม ประสบการณ์ และความรู้เดิมของแต่ละบุคคลซึ่งจะถูกส่งไปยังสมอง และแสดงออกเป็นพฤติกรรม

อดิศักดิ์ ชื่นชู (2542: 18) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำต่างๆ ที่บุคคลได้ประสบมาแล้วสะสมไว้ เป็นความจำที่สามารถถ่ายทอดต่อๆ ไปได้

นวลฉวี รตางสุ (2543 : 67) ได้กล่าวว่า ความรู้เป็นพฤติกรรมหนึ่งของมนุษย์ที่เกิดจากกระบวนการคิดที่ซับซ้อนที่ได้มาจากการศึกษา ค้นคว้า รายงาน หรือประสบการณ์อันเป็นข้อเท็จจริง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสถานที่ บุคคล สิ่งของ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ในเรื่องต่างๆ และโครงสร้างที่ได้จากการศึกษา หรือประสบการณ์ที่มนุษย์ได้รับและสะสมไว้ในขอบเขตของปัญญาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

2. การจำแนกพฤติกรรมด้านความรู้

ภัทธา นิคนานนท์ (2542: 101) ได้ศึกษาและจำแนกพฤติกรรมความรู้ด้านสติปัญญา ออกเป็น 6 ระดับ โดยเรียงลำดับจากความสามารถขั้นต่ำไปสูง ดังนี้

2.1 ความรู้ (Knowledge) เป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำ การนึก การมองเห็น การได้ยินหรือการได้ฟัง ความรู้ในขั้นนี้ประกอบด้วย คำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหา มาตรฐาน เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าความรู้นี้เป็นเรื่องของการจดจำได้ระลึกได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนและไม่ต้องใช้สมองมากนัก

2.2 ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นพฤติกรรมขั้นต่อมาจากความรู้ ขั้นตอนนี้จะต้องใช้ความสามารถทางสมองและทักษะในขั้นสูงจนถึงระดับของ “การสื่อความหมาย” ซึ่งอาจทำได้ทั้งที่เป็นการใช้ปากเปล่า ข้อความ ภาษา หรือการใช้สัญลักษณ์ มักเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับทราบข่าวสารต่างๆ แล้ว โดยการฟัง เห็น อ่าน หรือเขียน ความเข้าใจนี้อาจจะแสดงในรูปแบบการใช้ทักษะหรือการแปลความหมายต่างๆ เช่น การบรรยายข่าวสารโดยใช้คำพูดของตนเอง หรือการแปลความหมายจากภาษาหนึ่งไปอีกภาษาหนึ่ง โดยคงความหมายเดิมเอาไว้หรืออาจเป็นการแสดงความคิดเห็นหรือใช้ข้อสรุปหรือการคาดคะเนได้เช่นกัน

2.3 การนำความรู้ไปใช้ (Application) เป็นขั้นที่ต้องอาศัยความสามารถหรือทักษะทางด้านความเข้าใจมาแล้ว การนำความรู้ไปใช้นี้กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการแก้ปัญหาที่ตนเอง เมื่อทำการพิจารณาแล้วได้ว่าความเข้าใจในหลักทฤษฎี วิธีการต่างๆ จะถูกนำมาใช้ในการแก้ปัญหา

2.4 การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการวิเคราะห์เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้ความสามารถแยกภาพรวมออกเป็นส่วนย่อยๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่เด่นชัดยิ่งขึ้น อาจแบ่งเป็นชั้นย่อยๆ ได้ 3 ชั้นด้วยกันคือ

2.4.1 ความสามารถในการแยกแยะองค์ประกอบของปัญหาออกเป็นส่วนๆ

2.4.2 ความสามารถในการเล็งเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ

2.4.3 ความสามารถในการมองเห็นหลักของการผสมผสานปัญหาที่เป็นองค์ประกอบย่อยมากมาย

2.5 การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง ความสามารถในการนำเอาส่วนประกอบย่อยหลายๆ ส่วนมารวมกันเข้าเป็นกรอบโครงสร้างที่แน่ชัด ความสามารถนี้จะเกิดจากการนำเอาประสบการณ์ในอดีตมารวมกับประสบการณ์ในปัจจุบัน และนำมาสร้างเป็นกรอบที่มีระเบียบแบบแผนความสามารถในการวิเคราะห์นี้เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดริเริ่ม

2.6 การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการให้ค่าความรู้หรือข้อเท็จจริงต่างๆ ซึ่งต้องใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นส่วนประกอบในการในการประเมินผล มาตรฐานนี้อาจจะออกมาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ และมาตรฐานที่ใช้นี้อาจจะมาจากที่บุคคลนั้นตั้งขึ้นเองหรือมาจากมาตรฐานที่มีอยู่แล้ว ความสามารถในการประเมินผลนอกจากจะเป็นความสามารถขั้นสุดท้ายแล้วยังเป็นตัวเชื่อมที่สำคัญของพฤติกรรมด้านอื่นๆ อีกด้วย ความสามารถในการประเมินผลนี้ไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายเสมอไป แต่อาจเกิดอยู่ในขั้นตอนของความสามารถหรือทักษะต่างๆ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความรู้ นอกจากจะเป็นข้อเท็จจริง ความสามารถในการจดจำ และเข้าใจรายละเอียดของข้อมูลด้านต่างๆ ที่บุคคลได้สะสมและถ่ายทอดต่อกันมา รวมถึงเป็นข้อเท็จจริงที่บุคคลสามารถรับทราบได้ และสามารถแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ระลึกได้แล้ว ยังประกอบไปด้วยการจดจำความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่าได้ด้วย จึงเป็นความรู้ที่แท้จริง

3. ความหมายความเข้าใจ

มานพ วีระอาชากุล (2538: 6) ให้ความหมายว่า ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถทางปัญญาและทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขยายให้ไกลออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล

จักรกริช ใจดี (2542:8 - 9) ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ การตีความ และ การขยายความ จากสื่อ และสิ่งต่างๆ ที่ได้พบเห็น การรับรู้ ซึ่งก็คือพฤติกรรมด้านความเข้าใจ เป็นพฤติกรรมที่สามารถดัดแปลง แก้ไข สิ่งที่ยากมาเป็นสิ่งที่ง่าย สิ่งที่ซับซ้อนให้เป็นสิ่งธรรมดา ความเข้าใจจึงแตกต่างจากความจำก่อนเพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น Bloom ได้แยกความเข้าใจออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การแปลความ (Translation) เป็นความสามารถในการจับใจความให้ถูกต้องกับสิ่งที่สื่อความหมายหรือ ความสามารถในการถ่ายทอดความหมายจากภาษาหนึ่งไปสู่อีกภาษาหนึ่ง หรือจากการสื่อสารรูปแบบหนึ่งไปสู่อีกรูปแบบหนึ่ง

2. การตีความ (Interpretation) เป็นความสามารถในการอธิบาย หรือแปลความหมายหลายๆ อันมาเรียงเรียงกัน โดยทำการจัดระเบียบ สรุปร้อยเป็นเนื้อความใหม่ได้ โดยยึดเนื้อหาข้อความเดิมเป็นหลัก ไม่ต้องอาศัยหลักเกณฑ์อื่นใดมาใช้

3. การขยายความ (Extrapolation) เป็นความสามารถที่ขยายเนื้อหา ข้อมูลที่รับรู้ มาให้มากขึ้นหรือเป็นความสามารถในการทำนาย หรือคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้อย่างดี โดยอาศัยข้อมูลอ้างอิงหรือแนวโน้มที่เกินเลยจากข้อมูล

จันทรสนธิ (2550: 2 - 4) การวัดความรู้ความเข้าใจ (ความคิด) หมายถึงการวัดความสามารถของผู้ที่ต้องการจะวัดจากการเรียนรู้ในเนื้อหาสาระต่างๆ ตามที่กำหนด การวัดความรู้ความเข้าใจเป็นการวัดความสามารถในการระลึกเรื่องราว องค์ความรู้ หรือประสบการณ์ที่เคยได้เรียนรู้มา ดังนั้น ความเข้าใจ หมายถึง การรับรู้ในสิ่งที่ได้มาจากการศึกษา และสิ่งแวดล้อมในสังคมเมื่อมีแหล่งให้ความรู้ แหล่งข่าว การรับรู้และเข้าใจเหมือนกัน หรือแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับบุคคลและแหล่งความรู้ที่ได้รับมา

4. ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ

ชัชวาล ชมศิริตระกูล (2542: 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง และรายละเอียดของเรื่องราวจนเกิดความเชื่อหรือความนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางดีและทางไม่ดี

อภิชาติ เชิดชัยภูมิ (2546: 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความเชื่อ การรับรู้ข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับสิ่งของ บุคคล หรือสภาพการณ์ต่างๆ ทางสังคม

ความสามารถในการกระทำกิจการใดๆ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับวิสัยความสามารถทางธรรมชาติเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับสิ่งที่คนเราได้เรียนรู้มาในอดีตอีกอย่างหนึ่งด้วย คนเรามีการสะสมความรู้และทักษะมาโดยตลอด และจะนำมาใช้ตามความเหมาะสมกับเหตุการณ์ นอกจากนี้ ทักษะที่เกี่ยวกับการใช้ภาษา และสัญลักษณ์ก็ต้องอาศัยความรู้ความจำเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

ความรู้ความเข้าใจต้องเริ่มต้นจากการการเรียนรู้ เมื่อเกิดการเรียนรู้นั้นก็จะเกิดความรู้ความเข้าใจ ในที่สุด ซึ่งการเรียนรู้คือ กระบวนการที่ประสบการณ์ตรง หรือประสบการณ์อ้อมกระทำในอินทรีย์เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร (กันยา สุวรรณแสง, 2542: 134) การเรียนรู้นั้นมีทฤษฎีที่สามารถอธิบายได้ โดยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มทฤษฎีความสัมพันธ์ และ 2) กลุ่มทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ

5. กลุ่มทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ

อุบลรัตน์ เฟ่งสสิต (2542: 209 - 210) กล่าวว่ากลุ่มทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ เป็นกลุ่มทฤษฎีที่ถือเอากระบวนการทางสติปัญญา ประสบการณ์และความสามารถในการคิดเชื่อมโยง

เหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับทฤษฎีความรู้ความเข้าใจสามารถจำแนกออกเป็นกลุ่มย่อยๆ ได้ ดังนี้

1. จิตวิทยา จิตวิทยากลุ่มนี้ได้ให้ความสำคัญถึงเรื่องของส่วนรวมว่ามีความสำคัญมากกว่ากลุ่มย่อย การเรียนรู้จะต้องจากส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญรวมทั้งการมองเห็นแนวทางในการแก้ปัญหา

2. จิตวิทยาการเรียนรู้โดยอาศัยเครื่องหมาย เป็นการเรียนรู้โดยอาศัยการคาดการณ์ล่วงหน้า การที่จะอาศัยการคาดการณ์ล่วงหน้าได้นั้นจะต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจมองเห็นความสัมพันธ์ในส่วนต่างๆ ของสิ่งนั้นได้ด้วย

3. ทฤษฎีสนาม หรือทฤษฎีสัมฐานโครงสร้าง ทฤษฎีนี้เน้นถึงบุคลิกภาพของมนุษย์ว่ามีส่วนสำคัญต่อการเรียนรู้ และความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ สิ่งแวดล้อมรอบตัวจะมีผลต่อการตอบสนองของพฤติกรรม

ดังนั้น จากความหมายของความรู้ความเข้าใจดังกล่าว สรุปได้ว่า ความรู้ คือข้อเท็จจริงต่างๆ ที่มนุษย์ได้รับจากการศึกษา ค้นคว้า หรือสังเกต แล้วรวบรวมเป็นความจำเก็บสะสมไว้ แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่ระลึกได้ หรือสิ่งที่จำออกมาให้ปรากฏสังเกตได้และวัดได้ โดยอาศัยความสามารถและ ทักษะทางสติปัญญา ส่วนความเข้าใจ หมายถึง เมื่อได้รับความรู้แล้ว ผู้ที่ได้รับความรู้จะเกิดความเข้าใจ เมื่อเกิดความเข้าใจแล้วจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของการแปลความ การตีความ และการคาดคะเน

6. การวัดระดับความรู้ความเข้าใจ

อรรถรณ อรุณวิภาส (2549: 20 - 22) ได้สรุปแนวทางการวัดความรู้ความเข้าใจ 2 ชนิด คือ

1. แบบทดสอบความเรียงหรือแบบทดสอบอัตนัย (Subjective Test) รูปแบบของแบบทดสอบจะมีเฉพาะคำถามเท่านั้น ส่วนคำตอบ ผู้ตอบจะเขียนคำตอบเอง ผู้ตอบจะมีอิสระในการตอบ ผู้ตอบจะต้องเรียบเรียงความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาทั้งหมดในการตอบ

2. แบบทดสอบ ชนิดตอบสั้น (Objective Test) เป็นแบบที่ผู้ตอบต้องคิดหาคำตอบเองและให้ตอบเพียงสั้น ๆ มี 4 ชนิด คือ

2.1 แบบให้ตอบสั้น ๆ (Short Answer Item) เป็นแบบที่ผู้ตอบต้องคิดหาคำตอบเอง และให้ตอบเพียงสั้น ๆ มี 2 รูปแบบ

2.1.1 แบบข้อคำถามสมบูรณ์ (Complete Item) รูปแบบการถามใช้ประโยคที่มีเนื้อหาสมบูรณ์ แต่ให้ตอบสั้น ๆ เพียงคำตอบเดียวหรือวลีเดียว

2.1.2 แบบข้อความไม่สมบูรณ์ (Incomplete Statement) รูปแบบการถามจะใช้ประโยคที่เป็นข้อความไม่สมบูรณ์ เมื่อเติมคำหรือวลีลงไปจะทำให้ประโยคสมบูรณ์

2.2 แบบเลือกตอบชนิด 2 ตัวเลือก รูปแบบโดยทั่วไปกำหนดข้อความมาให้และตอบว่าถูกหรือผิด ใช่หรือไม่ใช่ เป็นจริงหรือไม่เป็นจริง อย่างใดอย่างหนึ่ง ส่วนมากนิยมให้ตอบ ถูกกับผิด (True - False Item) ซึ่งมีชื่อเรียกว่า แบบทดสอบ ถูก - ผิด (✓, ✗) มี 4 รูปแบบ คือ

2.2.1 แบบข้อความเดียว รูปแบบที่พบเห็นกันทั่วไป คือ กำหนดข้อความที่สมบูรณ์มาให้ผู้ตอบจะต้องตอบว่า ถูก (✓) หรือ ผิด (✗) ลงหน้าข้อความนั้น

2.2.2 แบบสองข้อความสัมพันธ์กัน รูปแบบนี้กำหนดข้อความให้ 2 ข้อความ การตอบ ถ้าข้อความทั้งสองสัมพันธ์กัน ถูกต้องตามหลักวิชาการให้ตอบถูก (✓) แต่ถ้าไม่สัมพันธ์กันให้ตอบผิด (✗)

2.2.3 แบบข้อความหลักตามด้วยข้อความย่อย ด้วยรูปแบบนี้ตัวคำถามเป็นข้อความหลัก แต่คำตอบเป็นข้อความย่อย แต่ละข้อความหลักจะมีหลาย ๆ ข้อความย่อย จะมีทั้งถูกและผิดคละกัน กำหนดให้ผู้ตอบระบุว่า ข้อความย่อยใดถูก (✓) ข้อความย่อยใดผิด (✗) และจะต้องแก้ไขข้อความนั้นหรือเรื่องนั้นให้ถูกต้องด้วย

2.3 แบบจับคู่ (Matching test) รูปแบบจะกำหนดคำ วลี คือ ข้อความมาให้ 2 แถว แถวทางซ้ายเป็นตัวคำถามและแถวทางขวาเป็นตัวคำตอบ การตอบจะเลือกคำวลี หรือข้อความทางขวาที่มีความหมายสอดคล้อง หรือสัมพันธ์กับคำถามทางซ้ายมือ ด้วยการยกตัวเลขหน้าคำวลีหรือข้อความนั้น มาใส่ไว้หน้าข้อความ ปกติแถวทางขวามีคำวลีหรือข้อความมากกว่าแถวทางซ้ายที่เป็นคำถาม และคำตอบแต่ละตัวอาจจะใช้ซ้ำกันมากกว่า 1 ครั้งก็ได้

2.4 แบบทดสอบชนิดเลือกตอบ (Multiple choices) รูปแบบทั่วไปของแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ จะมีตัวคำถาม ซึ่งเขียนเป็นประโยคที่สมบูรณ์ และมีคำตอบให้เลือกตอบ อาจจะมี 3 - 5 คำตอบก็ได้ ส่วนมากใช้ 4 หรือ 5 คำตอบ ในส่วนที่เป็นคำตอบจะประกอบด้วยคำตอบถูกกับ คำตอบที่เป็นตัวลวง (Dictator) หรือคำตอบผิดแบ่งตามเงื่อนไขของการเลือกตอบได้ 4 ชนิด

2.4.1 แบบคำตอบถูกคำตอบเดียว (One Correct Answer) แบบนี้มีตัวเลือกถูกต้องเพียงตัวเดียว นอกนั้นเป็นตัวลวงทั้งหมด

2.4.2 แบบคำตอบที่ดีที่สุด (Best Answer) แบบนี้ตัวเลือกจะถูกทุกข้อ แต่จะมีเพียงข้อเดียวถูกต้องที่สุด คำสั่งในการตอบจะบอกให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว

2.4.3 แบบคำตอบผิด (False Answer) รูปแบบนี้ตรงกันข้ามกับแบบแรกแทนที่จะมีคำตอบถูกตัวเลือกเดียวก็มีคำตอบผิดตัวเลือกเดียว นอกนั้นถูกหมดให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกที่ผิด

2.4.4 แบบเปรียบเทียบ (Analog Type) รูปแบบตัวคำถามจะบอกสิ่งของสองชนิดเปรียบเทียบกันให้เห็นความสัมพันธ์กันโดยใช้เกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วกำหนดสิ่งของที่สามให้ผู้ตอบหาสิ่งของที่สี่ มาเป็นคำตอบจากที่กำหนดให้ และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่สามตามหลักเกณฑ์เดียวกับสองสิ่งแรก

3. แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้สำหรับสอบถามถามความรู้ความเข้าใจเรื่องต่างๆ เป็นมาตรฐานประมาณค่า เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจออกมาเป็นระดับต่างๆ

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การวัดระดับความรู้ความเข้าใจสามารถวัดด้วยเครื่องมือ 3 รูปแบบคือแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ แบบทดสอบชนิดตอบสั้น และแบบสอบถาม โดยในการวิจัยนี้ ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานประกันสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน

การประเมินโครงการ เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษา และผู้ปฏิบัติงานสาขาอื่นๆ การประเมินโครงการมีบทบาทช่วยให้ผู้จัดทำโครงการสามารถบริหารโครงการนั้นๆ ได้บรรลุหรือสำเร็จตามเป้าหมายของโครงการได้ การประเมินโครงการช่วยให้ตรวจสอบหรือติดตามได้ว่าโครงการมีข้อบกพร่องจุดใด เพื่อให้บรรลุปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมาย หรือทราบได้ว่าโครงการที่ดำเนินการอยู่ เมื่อดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วจะได้ผลคุ้มค่ากับเงินที่ลงทุนหรือไม่ คุ้มค่ากับเวลาที่เรายิ่งเสียไปหรือไม่ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2540: 13) ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน ผู้วิจัยได้ศึกษาสาระสำคัญเกี่ยวกับความหมายการประเมินโครงการ ความมุ่งหมายและความสำคัญของการประเมิน ประเภทของการประเมินโครงการ และรูปแบบการประเมินโครงการตามรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายการประเมินโครงการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2539: 509) ได้ให้ความหมายคำว่า ประเมิน ไว้ว่ากะประมาณค่าหรือราคาเท่าที่ควรจะเป็น กะประมาณคุณค่าหรือผล

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542: 23) ได้ให้ความหมายว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีหลักเกณฑ์

ไพศาล หวังพานิช (2543: 25) ได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า เป็นกระบวนการกำหนดคุณค่าของโครงการ (หรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้นภายใต้แผนงาน) เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับ

โครงการ (หรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้นภายใต้แผนงาน) เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการนั้นๆ ว่าดี มีประสิทธิภาพได้ผลเพียงใด

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544: 2) การประเมินผลแผนงาน/โครงการเป็นการพิจารณาความเหมาะสมของแผนงานของโครงการ การตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินแผนงาน/โครงการ การศึกษาผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือแผนงานนั้นๆ ว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2548: 53 - 54) สรุปความหมายของการประเมินออกเป็นสองแนว คือ แนวที่หนึ่ง ให้นิยามในลักษณะที่ว่า การประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าหรือตีราคาในสิ่งที่ถูกประเมินแนวที่สอง เป็นการมุ่งประเมินเพื่อแสวงหาข้อมูลสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจในการปรับปรุงพัฒนาแสดงว่า “การประเมินเป็นกระบวนการหาข้อมูลและกระทำกับข้อมูลเพื่อให้เกิดการตัดสินใจ หรือตัดสินใจตามข้อกำหนด หรือตัดสินใจเพื่อกระทำ หรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายๆ สิ่ง”

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าการประเมินโครงการ หมายถึง การใช้เทคนิคทางการวิจัยเพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการที่เป็นจริง เพื่อวัดประสิทธิภาพของโครงการ และช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ ใช้ในการปรับปรุงแก้ไขหรือขยายโครงการได้ถูกต้อง

2. ความมุ่งหมายและความสำคัญของการประเมิน

แนวคิดในปัจจุบันยอมรับว่าการประเมินย่อมนำไปสู่การปรับปรุงงานหรือโครงการในทุกด้าน ซึ่งที่เป็นแนวคิดที่เข้ามาทดแทนความเข้าใจผิดที่ว่า การประเมินเป็นการจับผิด การประเมินเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของการวางแผนและการบริหารงานหรือโครงการ การบริหารงานหรือโครงการไม่ว่าในด้านใดจำเป็นต้องอาศัยการประเมินที่เป็นระบบ คือมีการประเมินทั้งเหตุและประเมินผล กล่าวคือ ผลการประเมินย่อมทำให้ผู้บริหารได้ทราบจุดเด่น จุดด้อยเพื่อจะได้เสริมจุดเด่น และแก้ปัญหาจุดด้อยได้อย่างทันที่ ในฐานะผู้รับผิดชอบโครงการย่อมต้องการทราบว่างานหรือโครงการนั้นได้บรรลุเป้าหมายเพียงใด คมค้ำกับทุนหรือแรงงานที่ลงไปหรือไม่ ค่าตอบแทนนี้จะได้จากการประเมินผลการประเมินที่ถูกต้องและเชื่อถือได้จะต้องเป็นผลจากการประเมินโครงการหรืองานที่มีการดำเนินการอย่างมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ดำเนินการประเมินอย่างเป็นระบบและมีความเป็นปรนัย (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2544: 4)

การประเมินจะทำหน้าที่สำคัญสี่ประการ คือ การประเมินความก้าวหน้าเพื่อการปรับปรุงพัฒนางาน การประเมินรวมสรุปเพื่อการคัดเลือกหรือการตัดสินใจ การประเมินด้านจิตวิทยาหรือสังคมเพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความระมัดระวังในการทำงาน และการประเมินด้านการบริหารเพื่อ

แสดงควมมีอำนาจเหนือกว่าในการบริหาร ซึ่งการประเมินครั้งหนึ่งอาจมีวัตถุประสงค์มากกว่าหนึ่งอย่างก็ได้ แสดงว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่จำเป็นมากในการที่จะตัดสินว่าเราได้ดำเนินการได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างไร (Tyler, 1950: 105)

การดำเนินงานทุกชนิดจะมีการประเมิน เพื่อให้ทราบว่างานนั้นเป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่ เพราะแผนต่างๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงมักเกิดขึ้นอย่างซ้ำๆ และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการติดตามเพื่อการประเมินจึงมีความจำเป็นมาก (Hoy & Miskel, 1996: 163) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเรียนการสอน การประเมินจัดว่ามีความสำคัญมากเพราะการประเมินจะทำให้ทราบว่าเรื่องที่สอนและแนวการสอนนั้นถูกต้องหรือเป็นที่พอใจหรือไม่ กระบวนการสอนการเรียนเหมาะสมหรือไม่ นักเรียนได้รับการพัฒนาหรือไม่และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ (Beerens, 2000: 10) และเป็นที่ทราบว่าการศึกษาไทย เกิดปัญหาอยู่ในขณะนี้ส่วนหนึ่งเพราะระบบการประเมินที่ไม่เข้มแข็งเพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540: 5)

ไพศาล หวังพานิช (2543: 74 - 56) กล่าวถึงความสำคัญในการประเมินทางการศึกษา คือ

1. สามารถทำให้อธิบายเรื่องหรือประเด็นในสิ่งที่ประเมินได้
 2. สามารถทำให้อธิบายบริบทของสิ่งที่ประเมินได้
 3. ทำให้เกิดข้อสรุปความคาดหวังที่เหมาะสมและเกิดโครงสร้างความคิดหลักจากสิ่งที่ประเมิน
 4. สามารถจำแนกและเลือกคำถามในการประเมินที่เหมาะสม รวมทั้งข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ต้องการ
 5. ทำให้ได้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการคัดเลือกข้อมูลและกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล
 6. สามารถตัดสินคุณค่าสิ่งนั้นๆ ได้อย่างเหมาะสม
 7. สามารถสื่อสารแผนการประเมินและผลการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 8. สามารถจัดการการประเมินได้อย่างเหมาะสม
 9. สามารถรักษามาตรฐานจรรยาบรรณได้
 10. สามารถทราบถึงปัจจัยภายนอกที่จะมีผลต่อการประเมิน
 11. สามารถประเมินการประเมินได้
- สมคิด พรหมจ้อย (2542: 30) กล่าวว่า การประเมินมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผนและบริหารโครงการ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้ข้อมูลและสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานและโครงการ ตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ตลอดจนตรวจสอบความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรมต่างๆ
2. ช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน
3. ช่วยให้การจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการต่อไป
4. ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จ และความล้มเหลวของโครงการเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ และวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยายโครงการต่อไป
5. ช่วยให้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการว่าเป็นอย่างไรคุ้มค่างกับการลงทุนหรือไม่
6. เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานโครงการ เพราะการประเมินโครงการด้วยตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการดำเนินงาน จุดเด่น จุดด้อย และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542: 104 - 105) ให้เหตุผลของการประเมินไว้ว่า

1. เพื่อให้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารนำไปใช้ในการตัดสินใจ
2. เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่รับผิดชอบโครงการให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสมเมื่อหน่วยงานต่างๆ ขอมมา
3. เพื่อให้ทราบผลผลิตหรือผลกระทบของโครงการ
4. เพื่อให้ได้รับเงินสนับสนุนอย่างเพียงพอ
5. เพื่อต้องการได้รับประกันคุณภาพ หรือการรับรองวิทยฐานะถ้าหากว่าเป็นโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544: 92 - 93) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการประเมินว่า เพื่อช่วยปรับปรุงการบริหารงานหรือโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการหรืองานที่รับผิดชอบอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับวัตถุประสงค์เฉพาะของการประเมินมีดังนี้

1. เพื่อช่วยปรับปรุงพัฒนางานหรือโครงการต่างๆ
2. เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงานหรือโครงการต่างๆ
3. เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ หรืออนาคตของโครงการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

4. กระตุ้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความมุ่งหมายและความสำคัญของการประเมินโครงการที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปว่าการประเมินโครงการเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อน โดยต้องการเสาะแสวงหาข้อมูลข้อเท็จจริงโดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงส่วนต่างๆ ของโครงการไม่ว่าจะเป็นส่วนประกอบของโครงการ การดำเนินงาน และในการประเมินโครงการนั้นต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่ายด้วยกันในการให้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงในการประเมินโครงการ

3. ประเภทของการประเมินโครงการ

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของการประเมินโครงการ ดังนี้

รัตนะ บัวสนธ์ (2540: 21) แบ่งประเภทของการประเมินโครงการตามวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการได้ 3 ประเภท ได้แก่

1. การประเมินผลโครงการก่อนการดำเนินงาน หรือการประเมินก่อนการดำเนินโครงการ
2. การประเมินผลโครงการขณะดำเนินงาน หรือการประเมินผลขณะดำเนินโครงการ
3. การประเมินผลโครงการภายหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน หรือการประเมินผลภายหลังสิ้นสุดโครงการ

เยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542: 105) กล่าวว่า การประเมินโครงการนั้น สามารถจำแนกประเภทของการประเมินโดยทั่วไปเป็น 4 ประเภท คือ

1. การประเมินความต้องการความจำเป็น
2. การประเมินกระบวนการ
3. การประเมินผลผลิต
4. การประเมินประสิทธิภาพ

นอกจากการประเมินโครงการดังที่กล่าวมาแล้ว การประเมินยังอาจแบ่งออกได้อีก 3 ประเภทตามระยะเวลาที่ทำการประเมิน (เยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2542: 102 - 103) ดังนี้

1. การประเมินระหว่างการทำงาน เป็นการประเมินเพื่อติดตามดูผลผลิตของโครงการนั้นๆ กำลังดำเนินอยู่การประเมินประเภทนี้ให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่จำเป็นแก่ผู้จัดการโครงการและผู้ตัดสินใจเพื่อปรับนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนการจัดการทรัพยากรของโครงการ

ผลจากการประเมินระหว่างการดำเนินงานนี้ อาจจะทำให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนโครงการใหม่ได้ด้วย

2. การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินเพื่อวิเคราะห์ผลผลิตทั้งหมดที่เกิดขึ้นหลังสิ้นสุดโครงการ การประเมินประเภทนี้จะให้สารสนเทศที่จำเป็นทั้งหมดแก่ผู้ตัดสินใจและผู้วางแผนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนโครงการใหม่ และเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลในอนาคตต่อไป

3. การประเมินย้อนหลัง เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบย้อนหลังเมื่อโครงการสิ้นสุดไปแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่งว่ามีผลกระทบจากโครงการหรือไม่ อย่างไร

ไพศาล หวังพานิช (2543: 28) การประเมินโครงการ สามารถแบ่งได้ดังนี้

1. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน หรือยึดความต้องการในการประเมินเป็นหลัก การประเมินโครงการจะมี 2 ประเภท

1.1 การประเมินความก้าวหน้าของโครงการ (Formative Program Evaluation) การประเมินประเภทนี้มุ่งตรวจสอบ ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินการ ตลอดจนศึกษาความก้าวหน้าของปัญหา ข้อบกพร่องต่างๆ ของโครงการในระหว่างปฏิบัติตามโครงการ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของการแก้ปัญหาต่างๆ และโครงการให้ดำเนินด้วยความราบรื่นเป็นไปตามเป้าหมาย การประเมินประเภทนี้จะประเมินระหว่างที่โครงการดำเนินอยู่ หรืออาจเป็นระยะครึ่งโครงการ (Midterm Evaluation)

1.2 การประเมินผลสรุป (Summative Program Evaluation) เป็นการประเมินผลเบ็ดเสร็จเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Final Evaluation) วัตถุประสงค์ของการประเมินก็เพื่อตรวจสอบคุณภาพความคุ้มค่าของโครงการ หรือมุ่งพิจารณาว่าโครงการนั้นๆ ได้ผลตามที่เป้าหมายกำหนดไว้หรือไม่ และยังสามารถประเมินไปถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโครงการนั้นด้วย

2. แบ่งตามลำดับการบริหารโครงการ ซึ่งจะมีการประเมิน 3 ประเภท คือ

2.1 การประเมินก่อนเริ่มโครงการ เป็นการประเมินความพร้อมความเหมาะสม ความจำเป็นของโครงการ ตลอดจนปัจจัยประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวกับโครงการรวมถึงการประเมินตัวโครงการที่กำหนดขึ้น

2.2 การประเมินขณะดำเนินงาน เป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติในด้านต่างๆ ของโครงการ โดยมีเป้าหมายเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานตามแผน ตลอดจนความก้าวหน้าของปัญหา อุปสรรคต่างๆ การประเมินที่มีลักษณะการประเมินความก้าวหน้าของโครงการนั่นเอง

2.3 การประเมินหลังการดำเนินการ จัดเป็นการประเมินสรุป ซึ่งกระทำในระยะสิ้นสุดโครงการ โดยมักให้ความสนใจในผลผลิต (Output) ผลที่ได้รับ (Effect) และผลกระทบ (impact) ของโครงการ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544: 93 - 94) ได้แบ่งการประเมินโครงการไว้หลายประเภท ดังนี้

1. แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนา เรียกว่า การประเมินความก้าวหน้า (formative Evaluation) เป็นการดำเนินงานให้ดีขึ้นอย่างทันทีทันใดที่ ซึ่งสามารถนำผลประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้นอย่างทันที และ การประเมินเพื่อตัดสินผล (summative Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อบ่งชี้ระดับสัมฤทธิ์ผลของงานหรือโครงการ เป็นการประเมินหลังสิ้นสุดโครงการแล้ว

2. แบ่งตามหลักยึดในการประเมิน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินที่ยึดเป้าหมายของโครงการหรืองานที่เป็นเกณฑ์ ซึ่งเรียกว่า Goal - Based Evaluation การประเมินตามแนวนี้คือนำผลการวัดมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการ ส่วนอีกประเภทหนึ่งเป็นการประเมินที่เป็นอิสระจากเป้าหมายเชิงคุณภาพของโครงการ (Goal- Based Evaluation) การประเมินตามแนวทางนี้ผู้ศึกษาไม่จำเป็นต้องทราบเป้าหมายของโครงการเป็นการประเมินผลทั้งหมดที่เกิดขึ้นทั้งผลโดยตรงและผลโดยอ้อมของโครงการตลอดจนการประเมินผลกระทบทั้งในทางบวกและทางลบโครงการ

3. แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 คือ การประเมินก่อนนำโครงการไปปฏิบัติ (Intrinsic Evaluation) โดยเฉพาะการวิเคราะห์ความเหมาะสมของแผนงานโครงการก่อนเสนอเพื่อขออนุมัติให้ดำเนินกระบวนการดังกล่าว เรียกว่า การวิเคราะห์โครงการ (Project Appraisal or Analysis) ระยะที่ 2 คือ การประเมินขณะดำเนินงานหรือโครงการ (On Going Evaluation) เพื่อพิจารณาความก้าวหน้าของโครงการผลการประเมินในระยะนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการดำเนินงาน และระยะสุดท้าย คือ การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Pay - off Evaluation) เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมด เมื่อสิ้นสุดโครงการและหลังสิ้นสุดโครงการไประยะหนึ่ง กระบวนการประเมินโครงการหลังจากโครงการสิ้นสุดไประยะหนึ่ง เรียกว่า กระบวนการติดตามผล (Follow study หรือ Tracer Study)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่านักวิชาการหลายท่านได้เสนอการแบ่งประเภทของการประเมินโครงการไว้หลายประเภท ซึ่งประเภทของโครงการขึ้นอยู่กับว่าจะใช้เกณฑ์อะไรเป็นหลักในการแบ่งประเภทของการประเมิน จะเห็นได้ว่าการประเมินแต่ละประเภทก็จะใช้เกณฑ์การแบ่งที่แตกต่างกันซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ คือ ถ้าหากแบ่งตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการ

ประเมิน จะแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินความก้าวหน้า และการประเมินเพื่อการตัดสินใจ แต่ถ้าหากแบ่งตามลำดับเวลาสามารถแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ประเภท คือ การประเมินผลโครงการก่อนดำเนินงาน การประเมินผลโครงการขณะดำเนินงาน และการประเมินผลโครงการหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน

4. รูปแบบการประเมินโครงการ

คำว่า “รูปแบบการประเมินโครงการ (Model of Program Evaluation)” เป็นคำที่ค่อนข้างจะให้ความหมายอธิบายได้มากกว่าคำว่า รูปแบบ “รูปแบบ” ซึ่งแปลมาจากคำว่า Model ในภาษาอังกฤษนั้น ภาษาไทยที่เราใช้กันในแวดวงวิชาการมีอยู่หลายคำ เช่น โครงร่าง แบบจำลอง โครงแบบ ซึ่งคำต่างๆ ที่ใช้อยู่นี้ดูเหมือนว่าเราคล้ายๆ จะเข้าใจความหมาย แต่ถ้าให้อธิบายความหมายของคำให้ชัดเจนก็อธิบายไม่ชัดเจนเท่าใดนัก นั่นคือ จะหมายถึง ร่าง หรือเค้าโครงหรือร่างใดสิ่งหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงภาพรวมทั้งหมดของสิ่งเหล่านั้น ร่าง หรือเค้าโครง (Model) เป็นเพียงกรอบ หรือความคิดของสิ่งต่างๆ ที่ยังมีได้ลงมือปฏิบัติและลักษณะนามธรรม ดังนั้นเมื่อเราใช้คำว่า “รูปแบบการประเมินโครงการ” ก็น่าจะหมายถึง กรอบความคิดเค้าโครงหรือร่างในการประเมินโครงการ ซึ่งแสดงให้เห็นภาพรวมทั้งหมดเกี่ยวกับโครงการนั่นเอง (รัตนะ บัวสนธ์, 2540: 99) และสมคิด พรหมจ้อย (2542: 41) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า รูปแบบการประเมินโครงการ แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมิน หรือกระบวนการของการประเมิน ในการประเมินโครงการใดโครงการหนึ่ง เราควรพิจารณาเรื่องใดบ้าง (What) ในขณะที่เดียวกัน บางรูปแบบอาจมีการเสนอแนะว่าในการประเมินแต่ละรายการ แต่ละเรื่อง ควรพิจารณาตรวจสอบอย่างไร ซึ่งเป็นลักษณะการเสนอแนะวิธีการ (How)

ได้มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินไว้หลากหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบมีแนวคิด ทฤษฎี เหตุผลและวิธีการแตกต่างกันไป ดังนี้

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542: 25 - 62) ได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินจากแนวคิดหลายท่าน ซึ่งแต่ละรูปแบบมีแนวคิด ทฤษฎี และหลักการเหตุผลเฉพาะทางตามความเชื่อและปรัชญาที่ต่างกันออกไป ที่สำคัญคือแต่ละรูปแบบจะมีวัตถุประสงค์เฉพาะในการประเมินที่แตกต่างกัน นอกจากนี้แต่ละรูปแบบจะมีจุดเด่นจุดด้อยและข้อจำกัดที่ไม่เหมือนกัน โดยได้สรุปรูปแบบต่างๆ ไว้ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler's Rational and Model of Evaluation) เป็นแนวคิดในการประเมินในชั้นเรียน โดยเชื่อว่าการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จะมีส่วนช่วยอย่าง

มากในกระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน โดยระบุขั้นตอนในการสอนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระบุวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่านักเรียนจะต้องเกิดพฤติกรรมใด

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดเนื้อหาสาระ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 3 หารูปแบบวิธีการสอนที่เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 หามาตรการในการตรวจสอบว่าบรรลุวัตถุประสงค์แล้วหรือไม่

ทั้ง 4 ขั้นตอนสามารถเขียนเป็นรูปแบบพื้นฐานของไทเลอร์ ตามภาพ 2



ภาพ 2 รูปแบบการประเมินของไทเลอร์

(เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2542: 31)

2. รูปแบบการประเมินของครอนบาค (Cronbach's Concepts and Model) ที่เชื่อว่าการประเมินเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมทางการศึกษา 3 ประเภท คือ การตัดสินใจเพื่อปรับปรุงรายวิชา การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนรายบุคคล และการจัดการบริหารในโรงเรียน โดยมีวิธีการประเมินหลายรูปแบบ ซึ่งมีแนวทางในการประเมินดังนี้

- 2.1 การศึกษากระบวนการ (Process Studies)
- 2.2 การวัดศักยภาพของผู้เรียน (Proficiency Measurement)
- 2.3 การวัดทัศนคติ (Attitude Measurement)
- 2.4 การติดตามผล (Follow - up Studies)

3. รูปแบบการประเมินของสคริฟเวน (Scriven' Evaluation Ideologies and Model) ที่ได้ให้นิยามคำว่า การประเมินเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูล การตัดสินใจใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล และการกำหนดเกณฑ์ประกอบในการประเมิน โดยมีเป้าหมายเพื่อตัดสินคุณค่าให้กับกิจกรรมที่ต้องการประเมิน โดยได้จำแนกประเภทและบทบาทการประเมินออกเป็นสองลักษณะ คือ การประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative Evaluation) และการประเมินผลรวมหลังดำเนินการ (Summative Evaluation)

4. รูปแบบการประเมินของสเตค (Stake's Concepts and Model of Evaluation) เป็นรูปแบบการประเมินที่ไม่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก โดยจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อนำมาจัดให้เป็นระบบระเบียบและมีความหมายในการประเมิน โดยได้สร้างแบบจำลองทางความคิดเกี่ยวกับการประเมินขึ้นเรียกว่า รูปแบบการสนับสนุนของสเตค ดังภาพ 3



ภาพ 3 รูปแบบการสนับสนุนของสเตค
(เขาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2542: 39)

5. การตัดสินใจของอัลคิน (Alkin's Concept of Evaluation) ซึ่งได้ให้ความหมายการประเมินไว้ว่า เป็นกระบวนการคัดเลือก ประมวลข้อมูล และการจัดระบบสารสนเทศที่มีประโยชน์ เพื่อนำเสนอผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือเพื่อกำหนดทางเลือกในการดำเนินกิจกรรม หรือโครงการ โดยกำหนดออกเป็น 5 ส่วนคือ การประเมินเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์โครงการ การประเมินเพื่อการ

วางแผนโครงการ การประเมินขณะดำเนินโครงการ การประเมินเพื่อพัฒนางาน และการประเมินเพื่อรับรองผลงาน

6. รูปแบบการประเมินของแฮมมอนด์ (Hammond's Concepts and Model of Evaluation) ที่ได้เสนอแนวคิดการประเมินโปรแกรมการศึกษา มีลักษณะเป็นรูปแบบ 3 มิติ คือ มิติที่ 1 เป็นมิติด้านพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ มีส่วนย่อยคือ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

มิติที่ 2 เป็นมิติด้านการจัดการเรียนการสอนเช่นการจัดเนื้อหาวิธีการวัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ

มิติที่ 3 เป็นมิติด้านสถาบัน ได้แก่แก่นักเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ครอบครัว และชุมชน

7. การประเมินของโปรวัส (Provus' Discrepancy Evaluation) ที่ได้ให้นิยามการประเมิน คือ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน และการค้นหาช่องว่างระหว่างภาวะที่เป็นจริงกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เพื่อหาข้อบกพร่องของกิจกรรมหรือโครงการ ดังนั้นรูปแบบการประเมินจะเป็นรูปแบบ “การประเมินความไม่สอดคล้อง” (The Discrepancy Evaluation Model) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญคือการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติจริงกับเกณฑ์มาตรฐาน

8. รูปแบบการประเมินแบบชิป ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) ที่ได้ให้ความหมายการประเมิน หมายถึงกระบวนการระบุหรือกำหนดข้อมูลที่ต้องการ รวมถึงการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่จัดเก็บมาแล้วนั้นมาจัดทำเป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์เพื่อนำเสนอสำหรับใช้เป็นทางเลือกในการประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการต่อไป ดังภาพ 4 ดังนี้



ภาพ 4 รูปแบบพื้นฐานของสตัฟเฟิลบีม
(เยาวดี ราชย์กุล วิบูลย์ศรี, 2542: 58)

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544: 91 - 186) ได้แบ่งรูปแบบการประเมินตามแนวปรัชญาประโยชน์นิยมกับปรัชญาสหัชญาและพหุนิยม ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. การประเมินตามวัตถุประสงค์ เป็นการประเมินที่เน้นว่าการดำเนินงานทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เพียงไร ระบบสารสนเทศที่ได้รับจากกระบวนการสารสนเทศที่ได้จากการประเมินนี้สามารถช่วยในการปรับปรุงวัตถุประสงค์ ปรับปรุงกิจกรรมหรือปรับปรุงกระบวนการประเมินผล นักการประเมินที่ยึดหลักการประเมินตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ ไทเลอร์ เมทเฟสเสล มิเชล แฮมมอนด์ โพรวัส และแพททริก

2. การประเมินเพื่อการจัดการ เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินรูปแบบเป็นการมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร นักประเมินที่ยึดหลักการประเมินเพื่อการจัดการได้แก่ สตีฟเฟิลปิม ที่เรียกว่า ชิปปี้โมเดล ประกอบด้วยการประเมิน 4 ประเภท คือ การประเมินสภาวะแวดล้อม หรือการประเมินบริบท การประเมินปัจจัยเบื้องต้น การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลลัพธ์ ส่วนโมเดล UCLA ที่เสนอโดย (Alkin) ประกอบด้วย การประเมิน 5 ประเภท คือ การประเมินระบบ การประเมินเพื่อจัดเตรียมโปรแกรม การประเมินการนำโปรแกรมไปใช้ การประเมินเพื่อการปรับปรุงโปรแกรม และการประเมินเพื่อการรองรับโปรแกรม สำหรับเวลช์ (Welch) ได้เน้นการประเมินในฐานะกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ ในการประเมินมุ่งตอบคำถามพื้นฐาน 3 ข้อ คือ ทำไมต้องประเมิน ประเมินอะไร และประเมินอย่างไร โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดการทำข้อมูลและการรายงานผลการประเมิน

3. การประเมินโดยเน้นทฤษฎี โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การประเมินโดยเน้นทฤษฎีโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วยแบบพื้นฐาน 6 แบบ คือ การประเมินการจัดการกระทำตามปทัสถาน การประเมินบริบทแวดล้อมตามปทัสถาน การประเมินผลลัพธ์ตามปทัสถาน การประเมินผลกระทบ การประเมินกลไกสอดแทรก และการประเมินสรุปนัยทั่วไป และแบบประกอบแต่ง ซึ่งเป็นการรวบรวมรูปแบบการประเมินพื้นฐานเข้าด้วยกัน อีกลักษณะหนึ่งคือการประเมินโดยทฤษฎีเน้นวิจัย ซึ่งใช้การสังเคราะห์การวิจัยเชิงปริมาณ และการสร้างโมเดลโครงสร้าง

4. การประเมินตนเอง เป็นการประเมินที่เชื่อว่าผู้ศึกษาสามารถฝึกฝนให้มีความเป็นกลางที่สามารถใช้ปัญญาพิจารณาการตรวจสอบ เพื่อค้นหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข โดยยึดหลัก 3 ประการคือ การมีจิตสำนึกในการศึกษา ต้องการพัฒนาตนเอง มีความมุ่งหมายเพื่อค้นหาความจริง ความถูกต้องและความดีงาม และเห็นว่าประสบการณ์ทุกอย่างเป็นการเรียนรู้

5. การประเมินผลิตภัณฑ์ เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่า ของผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา ผู้บริโภคผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเอกสาร ตำราหลักสูตร และอื่นๆ ธรรมชาติของการประเมินผลิตภัณฑ์ เป็นการประเมินแบบรวมสรุป ประเด็น เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินตาม ผู้บริโภคคาดหวังหรือไม่ จึงจำเป็นอย่างยั้งที่ต้องศึกษาเกณฑ์การประเมินตามผู้บริโภกดคาดหวัง เพื่อนำผลการศึกษากลับมาประเมินตามผู้บริโภกดคาดหวัง เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์ที่คาดหวังของผู้บริโภค

6. การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นการตัดสินคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ การประเมินแบบนี้แบ่งออกเป็น 4 แบบคือ ระบบการประเมินเป็นทางการ ระบบการประเมินไม่เป็นทางการ คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจ และผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะกิจ นอกจากนี้ยังมีแนวการประเมินตามแบบศิลปวิจารณ์ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2544: 276)

7. การประเมินแบบสืบสวนสอบสวน เป็นการประเมินเชิงกฎหมาย หรือกึ่งกฎหมาย แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ รูปแบบวิธีการเชิงกฎหมาย รูปแบบปรับวิถีเชิงกฎหมาย และรูปแบบการอภิปรายที่มีใช้การสืบสวน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2544: 291)

8. การประเมินเชิงธรรมชาติและ การมีส่วนร่วม เป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ในบริบทของการประเมินเป็นรูปแบบการประเมินที่มีความยืดหยุ่นสูง มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม การประเมินแบบนี้ให้ความสำคัญของความเป็นมนุษย์ตามความคิดเชิงมนุษยวิทยา ตัวอย่างการประเมินแบบนี้ คือ โมเดลการประเมินเชิงการตอบสนองของสเตรค (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2544: 308)

อุดม จรัสพันธ์ (2545: 83) ได้กล่าวถึงแนวคิดและรูปแบบการประเมินโครงการมีอยู่อย่างหลากหลายตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการประเมินแต่ละบุคคลที่ได้นำเสนอแนวคิด โดยการเชื่อมโยงความคิดกับประสบการณ์ของตนเอง ดังนั้นการเลือกรูปแบบการประเมินเพื่อนำไปประเมินโครงการ ควรได้มีการพิจารณาความเหมาะสม หรือความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและจุดประสงค์ของโครงการที่จะประเมินและจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินได้จำแนกการประเมินตามจุดประสงค์ของการนำไปใช้ เป็น 3 รูปแบบดังนี้

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Base Evaluation Model)

เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นหรือไม่ โดยการตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายกับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานโครงการว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินที่นำเสนอแนวคิดในรูปแบบนี้ได้แก่ ไทเลอร์ ครอนบาค และเคริกแพททริค เป็นต้น

2. รูปแบบการประเมินเพื่อการตัดสินใจ (Decision Oriented Evaluation Model)

เป็นรูปแบบการประเมินที่มีหลักการของการประเมินที่เป็นระบบ โดยมีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการที่จะให้ได้สารสนเทศ เพื่อที่จะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจที่เหมาะสม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินที่นำเสนอในรูปแบบนี้ได้แก่ สตีฟเฟิลบีม อัลคิน เป็นต้น

3. รูปแบบการประเมินเพื่อการตัดสินใจคุณค่า (Value - Oriented Evaluation Model)

เป็นรูปแบบการประเมินที่มีหลักการว่า การประเมินเป็นการกำหนดคุณค่า หรือดีราคาของสิ่งที่ได้รับการประเมิน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับผลผลิตทั้งหมดของโครงการโดยใช้กระบวนการประเมินที่เป็นระบบ ผสานกับวิธีการที่เป็นแบบธรรมชาติ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินที่นำเสนอแนวคิดในรูปแบบนี้ได้แก่ สคริพเวิน สเตก โพรวัส เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสาร เห็นได้ว่ามีผู้วิจัยรูปแบบการประเมินโครงการไว้หลายรูปแบบพอสรุปได้ว่ารูปแบบที่เน้นจุดมุ่งหมาย รูปแบบที่เน้นผู้รับบริการ รูปแบบที่เน้นการจัดการและการตัดสินใจ รูปแบบการประเมินโดยมีฝ่ายตรงข้าม รูปแบบการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ รูปแบบการประเมินด้วยธรรมชาติและแบบมีส่วนร่วม แต่ละรูปแบบมีข้อจำกัดและแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับเป้าหมายการประเมิน

วิธีการเชิงระบบและรูปแบบการประเมินเชิงระบบ

การดำรงชีวิตของมนุษย์ ถ้าหากพิจารณาแล้วจะเห็นว่าทุกอย่างเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบเกือบทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นปรากฏการณ์ของธรรมชาติหรือการทำงานของมนุษย์เองก็ตาม มนุษย์เรายังไม่มีการเรียนรู้ว่าสิ่งเหล่านี้คือ ระบบ (System) จนได้มีการสังเกตและรวบรวมจัดเป็นหมวดหมู่และได้นำมาศึกษาอย่างละเอียดลึกซึ้งเพิ่มขึ้น จึงเกิดเป็นทฤษฎีระบบ (System theory) ซึ่งหมายถึง การพิจารณาปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งระบบ เพื่อจะให้เห็นความสำคัญและลักษณะขององค์ประกอบต่างๆ ที่สัมพันธ์กันเป็นหนึ่งเดียว บทความนี้กล่าวถึงเฉพาะวิธีการเชิงระบบหรือเทคนิคเชิงระบบ (System Approach) ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเชิงระบบและรูปแบบการประเมินเชิงระบบ ผู้วิจัยได้ศึกษาสาระสำคัญเกี่ยวกับความเป็นมาของระบบ ความหมายของวิธีการเชิงระบบ ทฤษฎีเชิงระบบ การประยุกต์ใช้วิธีการเชิงระบบ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความเป็นมาของระบบ

กลุ่มนักคิด นักทฤษฎีรวมทั้งนักปฏิบัติที่สนใจแนวคิดทฤษฎีระบบ เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาสร้างเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์การและการบริหาร ต่างมีความเชื่อมั่นว่าจะส่งผลให้องค์การตามแนวทางแห่งองค์ความรู้ในมิติใหม่สามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง สม่่าเสมอ แม้สภาพแวดล้อมจะเปลี่ยนแปลงอย่างไรก็ตาม

สก๊อต (Scott, 1967: 122) เป็นผู้นำแนวคิดและทฤษฎีระบบเข้ามามีบทบาทกำหนดแนวคิด ทฤษฎี หลักการและเทคนิคต่างๆ เกี่ยวกับองค์การและการบริหารในช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 20 ได้เน้นให้มององค์การในสภาพที่เป็นระบบ

การบริหารงาน โดยใช้วิธีการเชิงระบบมององค์การในสภาพที่เป็นระบบที่มีการตัดสินใจต่างๆ ความสับสน ความซับซ้อนภายใน เขาพยายามศึกษาค้นคว้า หาแนวทางนำความรู้ใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้เป็นรากฐานกำหนดทฤษฎีองค์การ ความรู้ใหม่ที่เขาสนใจคือ วิธีการเชิงระบบนั่นเอง สนับสนุนให้ใช้วิธีการเชิงระบบ ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อแก้ปัญหาลึกเกี่ยวกับการดำเนินงาน (Kast and Rosensweig, 1985: 109) เขาเป็นคนแรกที่นำการวิจัยดำเนินงานมาใช้ในระยะแรก เขาได้ใช้วิธีการคณิตศาสตร์มาวิเคราะห์องค์การทางการทหารในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 1 และในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ก็เริ่มใช้ในการปัญหาการดำเนินงาน ซึ่งจะเห็นว่าเป็นการใช้แนวทางวิธีการเชิงระบบนั่นเอง

2. ความหมายของวิธีการเชิงระบบ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2539: 690) ให้ความหมาย คำว่า “ระบบ” หมายถึง “ระเบียบเกี่ยวกับการรวมสิ่งต่างๆ ซึ่งมีลักษณะซับซ้อนให้เข้าลำดับประสานกันเป็นอันเดียว ตามหลักเหตุผลทางวิชาการ หรือปรากฏการณ์ทางธรรมชาติซึ่งมีส่วนสัมพันธ์ประสานเข้ากัน โดยกำหนดรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน” อย่างไรก็ตาม มีผู้ให้ความหมายคำว่า “ระบบ” ไว้หลายลักษณะ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระหรืองานหรือคำที่เกี่ยวข้องนั้น เช่น

สุรพันธ์ ยนต์ทอง (2533: 60) ได้ให้อธิบายความหมายของวิธีการเชิงระบบไว้ดังนี้

1. เป็นวิธีการแก้ปัญหาที่นำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้
2. เป็นวิธีการพัฒนาการแก้ปัญหา ที่กระทำอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน
3. เป็นวิธีการที่จัดความลำเอียง โดยไม่ยึดถือเอาความคิดของคนใดคนหนึ่งมาตัดสิน

โดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ

4. เป็นวิธีการแก้ปัญหาเป็นขั้นๆ อย่างมีเหตุผล
5. เป็นการดำเนินงานโดยกลุ่มบุคคล ไม่ใช่คนใดคนหนึ่งแต่เพียงผู้เดียว

6. มีการวางแผนล่วงหน้าก่อนการดำเนินการแก้ปัญหาทุกครั้งว่าจะดำเนินการที่ละขั้นอย่างไร และเมื่อกำหนดแล้วจะไม่มีเปลี่ยนแปลงแก้ไขภายหลัง หรือไม่ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้เป็นอันขาด นอกจากเป็นเหตุสุดวิสัย

7. ระหว่างการดำเนินงาน ถ้าต้องมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบ ต้องแก้ไขทันทีให้เสร็จ แล้วจึงดำเนินงานขั้นต่อไป แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในแผนที่กำหนดด้วย

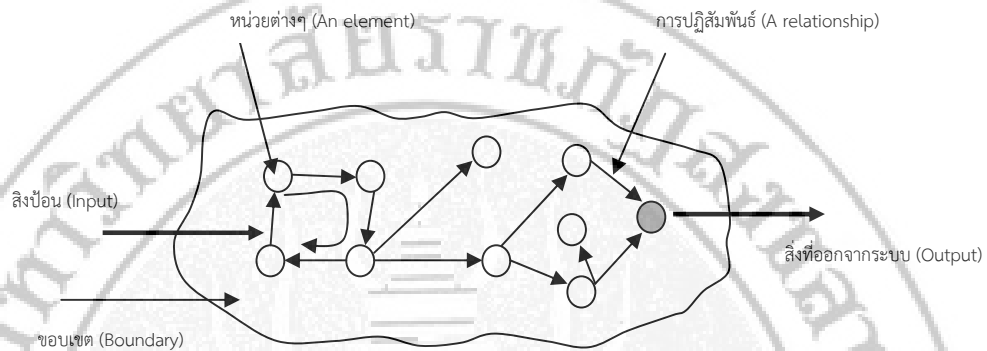
8. ไม่มีการบอกยกเลิก ยกเว้นข้ามขั้นหรือหยุดกลางคัน แล้วนำผลที่ยังไม่ได้ดำเนินการไปถึงจุดสุดท้ายเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการแก้ไขปัญหามาใช้เท่านั้น

อุทัย บุญประเสริฐ (2539: 20) วิธีการเชิงระบบหรือเทคนิคเชิงระบบ (System Approach) หมายถึง วิธีการนำเอาความรู้เรื่องระบบเข้ามาเป็นกรอบช่วยในการค้นหาปัญหา กำหนดวิธีการแก้ปัญหาและใช้แนวทางความคิดเชิงระบบช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหา (อุทัย บุญประเสริฐ, 2539: 20)

ก่อ สวัสดิพานิช (2542:16) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีเชิงระบบว่า เป็นกลวิธีอย่างหนึ่งซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ การออกแบบและการจัดการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างสัมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิภาพ

โชเดอร์เบคและคณะ (Schoderbek and Othors,1990: 6 - 10) เสนอว่า การแก้ปัญหาในปัจจุบัน จำเป็นต้องมองที่ระบบมากกว่าพิจารณารายละเอียดของแต่ละปัญหา ตัวอย่างการใช้ Systems Approach ในการแก้ปัญหา ได้แก่ ระบบการขนส่ง ต้องมีการออกแบบระบบทางสัญจรที่ดี ซึ่งจะช่วยลดการสิ้นเปลืองเชื้อเพลิงได้ หรือการออกแบบเครื่องบินที่สามารถบรรจุผู้โดยสารได้จำนวนมาก แต่สนามบินขาดสิ่งอำนวยความสะดวก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมองปัญหาโดยรวม นอกจากนี้เขายังได้ขยายความว่า วิธีการเชิงระบบ มีความแตกต่างกับ วิธีการเชิงวิเคราะห์ (Analytical Approach) ตรงวิธีการเชิงระบบเป็นกระบวนการแยกแยะจากส่วนรวมทั้งหมด ออกเป็นส่วนๆ ที่เล็กกว่า เพื่อให้เข้าใจการทำหน้าที่ของส่วนร่วม วิธีการเชิงระบบอยู่บนพื้นฐานของ ทฤษฎีระบบทั่วไป ซึ่งสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการรวมเอาแนวทางปฏิบัติต่างๆ ได้แก่ การวิจัยดำเนินงาน การวิเคราะห์ระบบ การควบคุมระบบ และวิศวกรรมระบบ มารวมกันเข้าเพื่อการแก้ปัญหายังเป็นระบบ

ฟลัด และ แจคสัน (Flood & Jackson. 1991: 5 - 6) ได้สรุปว่า ระบบ หมายถึง ความสัมพันธ์หรือการกระทำกันอย่างซับซ้อนของแต่ละหน่วย (Element) ที่เป็นสิ่งป้อนภายในขอบเขตที่จำกัด และทำให้เกิดผลผลิต ดังภาพ 5



ภาพ 5 ความคิดรวบยอดของระบบ
(Flood & Jackson. 1991: 6)

ดังนั้น ส่วนสำคัญของ ระบบ คือ สิ่งป้อน (Input) ความสัมพันธ์เชิงซ้อนของแต่ละหน่วย (Element) ของสิ่งป้อน ที่เรียกว่า กระบวนการ (Process) ภายในขอบเขต (Boundary) ที่กำหนด และได้สิ่งที้ออกจากระบบ (Output) หรืออาจเรียกว่า ผลผลิต (Output)

จากความหมายของนักการศึกษาหลายท่าน จึงอาจสรุปได้ว่า วิธีการเชิงระบบ (Systems Approach) หมายถึง วิธีการทางความคิดที่เป็นรูปแบบ ซึ่งแสดงให้เห็นวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมองปัญหาอย่างองค์รวม ทั้งนี้รูปแบบของวิธีการหาความรู้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวางรูปแบบการดำเนินการ โดยต้องเกี่ยวพันกับรูปแบบปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกโดยใช้ระบบเปิดเป็นพื้นฐานความคิด

3. ทฤษฎีเชิงระบบ

เคลียว บุรีภักดี (2538: 28 - 55) กล่าวว่า ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ทฤษฎีที่อธิบายว่า แต่ละสิ่งที่มีอยู่ในจักรวาล (The universe) ไม่ว่าสิ่งเล็กหรือสิ่งใหญ่เพียงใดถ้ากำหนดขอบเขต (Boundary) ล้วนเป็นหน่วยระบบ มีคุณสมบัติของความเป็นระบบ คือเป็นหน่วยทำงาน มีผลผลิต มีกระบวนการ มีสิ่งป้อน มีขอบเขต เป็นส่วนย่อยของอภิระบบ และประกอบด้วยอนุระบบ ผลผลิตรวมของหน่วยระบบเกิดจากการทำงานอย่างประสานกันของอนุระบบ และแต่ละสิ่งมีความเป็นหน่วยระบบตามมิติต่างๆ กันในเวลาเดียวกัน ดังนี้

1. ระบบ เป็นหน่วยทำงาน มี ผลผลิต มีกระบวนการ และสิ่งป้อน แสดงว่าระบบไม่ใช่ เป็นสิ่งหนึ่งเฉยต้องทำงานคือสิ่งป้อนแต่ละตัวจะมีการกระทำต่อกัน

2. เป็นหน่วยย่อยของอภิระบบ และประกอบด้วยอนุระบบ และผลผลิตของระบบที่ เกิดขึ้นนั้นเกิดจากผลผลิตของอนุระบบทั้งหมดรวมกัน และผลผลิตของหน่วยระบบหนึ่งอาจเป็นสิ่ง ป้อนของอีกหน่วยระบบหนึ่งได้

3. แต่ละสิ่งมีความเป็นหน่วยระบบตามมิติต่างๆ ในเวลาเดียวกันนอกจากนั้น ยังได้ กล่าวถึงการเข้าหาเชิงระบบ (Systems Approach) คือการเข้าไปเพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยค้ำนึ่งว่าสิ่งนั้นเป็นหน่วยทำงาน มีความเป็นระบบตามลักษณะต่างๆ ตามที่กล่าวแล้วคือมีขอบเขต มีผลผลิต มีกระบวนการทำงาน และมีสิ่งป้อนเข้าสู่ระบบ เพื่อให้ปฏิบัติต่อสิ่งนั้นได้ถูกต้องเหมาะสม ตามสภาพความจริงยิ่งขึ้น

3.1 การวิเคราะห์เชิงระบบ (Systems Analysis) คือการจำแนกแยกส่วนของสิ่งใด สิ่งหนึ่งที่เป็นหน่วยทำงานออกเป็นส่วนย่อยโดยถือว่าสิ่งนั้นมีความเป็นระบบ เช่น ชี้ให้เห็นขอบเขต ของระบบ โครงสร้างและชิ้นส่วนภายในระบบ แบบแผนการทำงานและหน้าที่ของระบบ ตลอดจนสิ่ง ป้อน กระบวนการ และผลผลิตของระบบ

3.2 การพัฒนาเชิงระบบ (Systems Development) คือการทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นโดยค้ำนึ่งว่าสิ่งนั้นมีความเป็นระบบ สภาพก่อนการพัฒนาคือระบบที่เราไม่พอใจ ซึ่งความไม่ดี หรือไม่พอใจอาจเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งหรือหลายส่วนของระบบก็ได้

3.3 การควบคุมเชิงระบบ (Systems Control) คือการควบคุมสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดย ค้ำนึ่งว่าสิ่งนั้นมีความเป็นระบบ การควบคุมจะได้ผลก็ต่อเมื่อมีการควบคุมทั้งด้านผลผลิต กระบวนการและสิ่งป้อน

3.4 การประเมินเชิงระบบ (Systems Evaluation) คือการประเมินค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยค้ำนึ่งว่าสิ่งนั้นเป็นระบบหนึ่ง เช่น การจะประเมินว่าผลผลิตดีหรือไม่ ต้องค้ำนึ่งด้วยว่าสิ่งป้อนที่ใช้ เป็นวัตถุดิบดีเพียงใด กระบวนการมีแบบแผนการทำงานที่ดีหรือไม่อย่างไร แสดงว่าต้องประเมินส่วน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยมิใช่ประเมินจุดใดจุดหนึ่งเท่านั้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การดำเนินงานด้วยวิธีการเชิงตาม เพื่อให้ปฏิบัติต่อสิ่งนั้นได้ ถูกต้องเหมาะสมตามสภาพความจริงยิ่งขึ้น เช่น การวิเคราะห์เชิงระบบ การพัฒนาเชิงระบบ การควบคุมเชิงระบบ และการประเมินเชิงระบบ

4. การประยุกต์ใช้วิธีการเชิงระบบ

อุทัย บุญประเสริฐ (2539: 25) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้วิธีการเชิงระบบในภาพรวมนั้น ได้สรุปขั้นตอนสำคัญๆ ไว้ 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. จะต้องทราบปัญหาที่จะต้องแก้ไขให้แน่ชัด ว่าเป็นปัญหาของระบบนั้นที่แท้จริง (Need Identification and Objective setting)
2. คิดหาวิธีการหรือแนวทางเลือก (Alternative) ในการแก้ไขอันเป็นผลมาจากการวิเคราะห์ระบบและทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมของระบบ ตลอดจนข้อจำกัดต่างๆ ที่มีต่อการทำงานของระบบ
3. เลือกวิธีการใดวิธีหนึ่งที่พิจารณาว่าเหมาะสมที่สุด ดีที่สุด และนำออกปฏิบัติ (Designing and implementing)
4. ประเมินผลการปฏิบัติ (Evaluation) เพื่อทราบผล และเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับ
5. รับข้อมูลป้อนกลับและปรับระบบต่อไป (Feedback and Modification)

วิธีการเชิงระบบนั้น หากพิจารณาในด้านประโยชน์ที่นำมาใช้งานด้านต่างๆ แล้วจะพบว่า เหมาะกับปัญหาที่มีความซับซ้อนและลึกซึ้ง เพราะจะทำให้มองเห็นทั้งภาพรวมและส่วนปลีกย่อยอย่างทั่วถึงสัมพันธ์กัน เราสามารถนำแนวคิดของวิธีการเชิงระบบไปประยุกต์กับการบริหารจัดการในองค์กรประเภทต่างๆ ได้เป็นอย่างดี โดยยึดสาระสำคัญและขั้นตอนการดำเนินงานของวิธีการเชิงระบบเป็นสำคัญ ในที่นี้ขอเสนอตัวอย่างการประยุกต์ใช้วิธีการเชิงระบบของนักการศึกษาได้แก่

การนำวิธีการเชิงระบบไปใช้ในกองทัพเรือแคนาดา (Romiszowski, 1970: 34 - 36) กองทัพเรือแคนาดา ได้จัดทำโครงการอบรมขึ้นในกองทัพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความคิดว่าการจัดอบรมควรต้องเกิดจากความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม วิธีการอบรมต้องใหม่ๆ มีเทคนิคใหม่ แต่ไม่ทราบว่านักบินหรือลูกเรือของเขาต้องการพัฒนาในเรื่องใด จึงมีการนำวิธีการเชิงระบบมาใช้ โดยมีหลักการดังนี้ 1) รวบรวมข้อมูล 2) การตัดสินใจสั่งการ 3) การบันทึกรายงานเพื่อการติดต่อสื่อสาร 4) ประเมินการฝึกอบรม

การกำหนดความต้องการและเกณฑ์ในการตัดสินใจในการฝึกอบรม ต้องมีการดำเนินการ 8 ขั้นตอนคือ

1. กำหนดความต้องการปฏิบัติงาน (Operational requirement) โดยการวิเคราะห์งาน
2. กำหนดทักษะความรู้ และ คุณลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม

3. กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดอบรม โดยเน้นที่การปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรม ในการที่จะนำผลการอบรมไปใช้ให้เป็นมาตรฐาน
4. กำหนดเกณฑ์วัด เพื่อตรวจสอบความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม ว่า บรรลุตาม วัตถุประสงค์หรือไม่
5. สังเคราะห์การออกแบบฝึกอบรมจากเอกสารและวิธีการต่างๆ รวมทั้งการพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการโครงการฝึกอบรม
6. นำโครงการไปใช้ในการตัดสินใจจัดฝึกอบรม
7. ประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรม โดยนำเสนอข้อมูลทางสถิติ
8. นำผลการประเมินมาตรวจสอบเพื่อหาจุดบกพร่อง เช่น อาจต้องมีการปรับปรุง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมใหม่ นั่นก็คือ Feedback นั่นเอง

จากที่กล่าวมากล่าวได้ว่า วิธีการเชิงระบบ เป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถนำไป ประยุกต์ใช้กับการบริหารงานในองค์การประเภทต่างๆ โดยที่พิจารณาการบริหารในลักษณะองค์รวม ที่มีเป้าหมาย กระบวนการ ระบบย่อย และองค์ประกอบต่างๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน มีการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนข่าวสาร เพื่อบรรลุเป้าหมายทางการบริหาร ประโยชน์จากการใช้วิธีการเชิงระบบคือ วิธีการนี้จะเป็นการประกันว่า การดำเนินงานจะดำเนินต่อไปตามขั้นตอนที่วางไว้ โดยช่วยให้การ ทำงานตามระบบบรรลุตามเป้าหมาย โดยใช้เวลา งบประมาณและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและ คุ่มค่ามากที่สุด แบบจำลองระบบจะช่วยป้องกัน การลงทุนที่ไม่จำเป็นได้มาก แนวคิดวิธีการเชิงระบบ เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะมีบทบาทในการสร้างสรรค์งานและแก้ปัญหาในองค์การได้เป็นอย่างดีและมี การพัฒนาวิธีการคิดนี้ในการแก้ปัญหาที่หลากหลายแต่ขั้นตอนหลักๆ จะไม่แตกต่างกันมากนัก

การวิจัยนี้มีการดำเนินการจัดทำโครงการศึกษาแนวทางการให้ความรู้ความเข้าใจงาน ประกันสังคมกับสถานประกอบการ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่ เพื่อให้ทราบผลของการดำเนินการโครงการว่าได้รับบรรลุวัตถุประสงค์โครงการหรือไม่ จึงได้นำเอา แนวคิดการประเมินเชิงระบบ (System Evaluation) ตามแนวคิดของสก๊อต (Scott, 1967: 122) มา ประยุกต์ร่วมกับการประเมินแบบเสริมสร้างพลัง (Empowerment Evaluation) ตามแนวคิดของ เฟตเตอร์แมน (Fetterman, 1996: 3 - 46) ใช้เป็นวิธีการและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมเพื่อประเมิน โครงการศึกษาแนวทางการให้ความรู้ความเข้าใจงานประกันสังคมกับสถานประกอบการ ของ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่

การประเมินแบบเสริมสร้างพลัง

การประเมินการประเมินแบบเสริมสร้างพลัง (Empowerment Evaluation) เป็นการประเมินที่ในลักษณะที่เป็นกระบวนการ โดยเริ่มต้นจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลที่ได้ของการจัดโครงการโดยใช้ฐานคิดของการประเมินแบบเสริมสร้างพลัง (Empowerment Evaluation) เป็นการประเมินโดยใช้หลักการจัดการของการประเมินแบบกัลยาณมิตร (Peer reviews) โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผู้ประเมินนโยบาย การดำเนินงานและผลการดำเนินงาน ในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) จากกระบวนการดำเนินกิจกรรมโครงการ ในการศึกษาการประเมินแบบเสริมสร้างพลัง ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ที่มา และความหมาย มุมมองของการประเมินเพื่อเสริมสร้างพลัง (Fetterman, 1996: 3 - 46) มีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิด ที่มา และความหมาย

การประเมินผลเพื่อเสริมสร้างพลัง เป็นการนำเอานวัตกรรมทางการบริหารมาใช้ในการประเมิน รูปแบบการประเมินแบบเสริมสร้างพลังถูกนำมาใช้ในการประเมินการดำเนินงานของอุดมศึกษา รัฐบาล การจัดการศึกษาของการปกครองระดับท้องถิ่น องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร และมูลนิธิ ตลอดจนประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศต่างๆ นอกจากนี้การประเมินแบบเสริมสร้างพลังยังถูกใช้ในการประเมินโครงการต่างๆ และการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย เช่น การป้องกันการทำทารุณกรรม การป้องกันการติดเชื้อเอดส์ การป้องกันอาชญากรรม การปฏิรูประบบสังคมสงเคราะห์ บ้านพักสตรีที่ถูกทารุณ การเกษตรและพัฒนาชนบท การคุมประพฤติ การป้องกันการตั้งท้องในวัยรุ่น การร่วมมือจากชนเผ่าพื้นเมืองเกี่ยวกับสารเสพติด การให้คนไร้ความสามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง โครงการศึกษาระดับปริญญาเอก และโรงเรียนเร่งพัฒนา (Accelerated schools: โรงเรียนจัดหาแนวทางที่ทำให้เด็กได้รู้พัฒนาการและศักยภาพของตนเอง) รายละเอียดการใช้การประเมินผลเพื่อเสริมสร้างพลังอธิบายไว้ในหนังสือ Knowledge and Tools for Self - assessment and Accountability (Fetterman, Kaftarian, and Wandersman, 1996) ซึ่งหนังสือเล่มนี้คือ “การประเมินเพื่อเสริมสร้างพลัง” อยู่ในระหว่างพิมพ์ Fetterman จะเพิ่มรายละเอียดในวิธีการประเมินแนวใหม่เป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการประชุมปฏิบัติการ รวมถึงแผนการอบรมสมาชิกที่อยู่ในทีม การมีส่วนร่วมในการประเมิน การพัฒนาแผนการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังได้รับการบรรจุไว้ในสมาคมการประเมินผลของอเมริกา และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้ได้มาตรฐานโดยคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการประเมิน

การประเมินเพื่อเสริมสร้างพลัง คือ แนวคิดการประเมิน เทคนิคการประเมิน และการค้นหาเพื่อสนับสนุนการพัฒนาและการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับบุคคล องค์กร ชุมชน และสังคมหรือวัฒนธรรม ที่กล่าวถึงนี้เป็นจุดรวมโดยทั่วไปของแผนงาน โดยการประเมินเพื่อเสริมสร้างพลังเป็นการพิจารณาถึงความสามารถของกระบวนการและผลลัพธ์ ซึ่งกรอบแนวคิดมาจากทฤษฎีการเสริมสร้างพลัง

ความแตกต่างระหว่างกระบวนการในการเสริมสร้างพลัง และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเสริมพลังอำนาจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ที่จะทำให้สามารถนิยามทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจได้อย่างชัดเจนมากขึ้นอีกด้วย กระบวนการเสริมสร้างพลัง หมายถึง กระบวนการ หรือความพยายามในการที่ได้มาซึ่งสิ่งที่เรียกว่า “การควบคุม” “ทรัพยากรที่จำเป็น” และ “ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมหนึ่งๆ” กระบวนการเสริมสร้างพลังช่วยพัฒนาทักษะของบุคคล ให้เขาเหล่านั้นเป็นนักแก้ปัญหาที่สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างอิสระ กระบวนการเสริมสร้างพลังจะมีความแตกต่างกันหรือผันแปรตามระดับของการวิเคราะห์ ตัวอย่างเช่น กระบวนการเสริมสร้างพลังของปัจเจกชนอาจจะประกอบไปด้วยส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือการมีส่วนร่วมของชุมชน กระบวนการเสริมสร้างพลังในระดับองค์กรจะประกอบด้วย การตัดสินใจโดยใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน และการเสริมสร้างพลังในระดับชุมชน หรืออาจรวมถึง ระดับรัฐบาล สื่อ และทรัพยากรของชุมชนอื่นๆ ด้วย

ส่วนของผลลัพธ์ที่เกิดจากการเสริมสร้างพลังนั้น หมายถึง การดำเนินการในการเสริมสร้างพลัง ซึ่งทำให้เราสามารถศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดจากความพยายามของพลเมืองในการที่จะได้มาซึ่งการควบคุมบริเวณที่ประชาชนตั้งถิ่นฐานอยู่อาศัยทั้งในเมืองและชนบทในชุมชนของพวกเขาเหล่านั้น หรือผลของการแทรกเสริม (กิจกรรม) ที่ออกแบบไว้เพื่อเสริมสร้างพลังให้กับผู้มีส่วนร่วม ผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจมีความแตกต่างกันตามระดับของการวิเคราะห์ เมื่อพวกเราเกี่ยวข้องกับปัจเจกชน ผลลัพธ์ที่ออกมาอาจจะรวมถึงการควบคุมในสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง รวมถึงทักษะและพฤติกรรมเชิงรุกหรือพฤติกรรมที่มีลักษณะคล่องแคล่ว ว่องไว ของปัจเจกชนด้วย เมื่อเรากำลังศึกษาองค์กร ผลลัพธ์อาจจะรวมถึงเครือข่ายขององค์กร การได้มาของทรัพยากร และความมีอำนาจต่อรองทางนโยบาย เมื่อเราเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังในระดับชุมชน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะรวมมาจากหลายฝ่ายหรือหลายประเภท ความร่วมมือกันขององค์กรที่มีอยู่หลากหลายองค์กรและทรัพยากรต่างๆ ของชุมชนที่ทุกคนเข้าถึงได้

การประเมินผลเพื่อเสริมสร้างพลังยังมีเป้าหมายที่ยังไม่ชัดเจนนัก มันเป็นการออกแบบเพื่อให้พลเมืองช่วยเหลือตนเองด้วยตัวเอง และพัฒนาแผนงานโดยใช้รูปแบบของการประเมินตนเองและการสะท้อนกลับ วิธีการประเมินนี้มีรากฐานมาจากจิตวิทยาชุมชนและมานุษยวิทยาเชิง

ปฏิบัติการ และยังมีอิทธิพลมาจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการประเมินผลกิจกรรม การวางแผน การมีส่วนร่วมประกอบไปด้วย แผนงานแบบมีส่วนร่วมประกอบไปด้วยการประเมินพฤติกรรมของตนเอง การประเมินภายนอกจะมีที่ปรึกษาช่วยในการสนับสนุน หรือหากมีการประเมินมากกว่านี้ก็จะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของแผนงานนั้นๆ

การเสริมสร้างพลังเป็นวิธีการออกแบบการแทรกเสริม (กิจกรรม) เครื่องมือ และการประเมิน ซึ่งนิยามใหม่ได้ว่า บทบาทของผู้เชี่ยวชาญที่มีความเกี่ยวข้องกับประชากรกลุ่มเป้าหมาย บทบาทของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินแบบนี้จะเปลี่ยนไปเป็นผู้ให้ความร่วมมือและเป็นผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าที่จะเป็นเพียงผู้เชี่ยวชาญและผู้ให้คำปรึกษา ในบทบาทของผู้ให้ความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับผู้มีส่วนร่วม ในด้านแนวคิดและวัฒนธรรมโลกทัศน์ การต้อนรับต่อสู้ในการดำรงชีวิตของเขาเหล่านั้น ผู้เชี่ยวชาญจะต้องทำงานกับผู้มีส่วนร่วมแทนการสนับสนุน ไม่บังคับให้ใช้ทักษะผู้เชี่ยวชาญ ความสนใจ หรือแผนงานต่างๆ ที่ไม่ได้กำหนดโดยชุมชน “ตรงกันข้าม” ผู้เชี่ยวชาญเป็นเพียงทรัพยากรในชุมชนเท่านั้น ความสัมพันธ์ในเชิงบทบาทในขณะนี้ ผู้เชี่ยวชาญจะทำอะไรได้นั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะของแต่ละแห่ง และประชาชนที่เขาเข้าไปทำงานร่วมด้วย มากกว่าการใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดๆ ที่มีการคิดค้นไว้ล่วงหน้าหรือสำเร็จรูปแล้วว่าสามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ขณะที่การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการประเมินผลมีความจำเป็น จะประเมินอย่างไร ประเมินที่ไหน และประเมินกับใคร ไม่สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างอัตโนมัติหรือกำหนดสถานการณ์ได้ล่วงหน้า ไม่เหมือนนักจิตบำบัดที่ทำงานกับคนไข้ในคลินิกของตนที่สามารถกำหนดสิ่งเหล่านี้ได้

การประเมินเพื่อเสริมสร้างพลังต้องการที่จะกระตุ้นและเปลี่ยนแปลงในแต่ละพื้นที่มันไม่ใช่เทคโนโลยีที่สามารถกำหนดไว้ล่วงหน้าได้ การประเมินเสริมพลังอำนาจคือ การอาศัยความร่วมมือของกลุ่มในการทำกิจกรรม ไม่ใช่การดำเนินการเพียงคนเดียว ผู้ประเมินไม่สามารถเสริมสร้างพลังให้กับใครๆ ได้ ประชาชนต้องเสริมสร้างพลังด้วยตัวของพวกเขาเอง โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้ดูแลอย่างสม่ำเสมอ กระบวนการนี้มีรากฐานมาจากความเสมอภาคหรือความเป็นประชาธิปไตยในสังคมมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม (ไม่ใช่ความต้องการ) เช่น การทำประชาพิจารณ์ในชุมชน

ผลของการเปลี่ยนแปลง: คุณค่าและประโยชน์ของโครงการประเมินไม่ได้สิ้นสุดอยู่ที่การประเมิน ดังเช่นการประเมินที่สืบทอดกันมา แต่เป็นการใช้ผลที่ต่อเนื่องในการปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้นเป็นตัวอย่างการยอมรับสิ่งใหม่ๆ แต่ไม่ได้มองข้ามความเป็นจริง นั่นคือ สิ่งที่ดีเลิศและมีคุณค่า ไม่ใช่คุณค่าที่หยุดนิ่ง พลเมืองมีการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนแปลงเป้าหมาย ความรู้ในการปฏิบัติ ตามโครงการเปลี่ยนแปลง และแรงขับจากภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงสูง สถาบันไม่หยุดนิ่ง เพื่อเป็น

การตอบสนองวิธีการประเมินผลที่สามารถพัฒนาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง โดยสถาบันได้บรรจุกระบวนการและการดำเนินการหรือการปฏิบัติการประเมินตนเองไว้ในสถาบัน การประเมินคุณค่าและความสอดคล้องของการวางแผนส่งเสริมโครงการให้ดีขึ้น จะถูกพัฒนาโดยกลุ่มกับผู้ช่วยและผู้ประเมินเป็นกระบวนการของการสะท้อนกลับและการประเมินตนเองในแต่ละรอบ โครงการการเรียนรู้การมีส่วนร่วมจะมีความต่อเนื่องและความก้าวหน้าพิจารณาจากเป้าหมายการประเมินตนเอง การปรับปรุงแผนของพวกเขาและขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ในการประเมินอีกด้วย ซึ่งในกระบวนการนี้ การทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ การดำเนินการที่เป็นอิสระอย่างแท้จริง และการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระเป็นแรงสนับสนุน

2. มุมมองของการประเมินเพื่อเสริมสร้างพลัง (Facets of Empowerment Evaluation)

2.1 การฝึกอบรม (Training) ในมุมมองแรกของการประเมินเพื่อเสริมสร้างพลัง ผู้ประเมินจะสอนกลุ่มบุคคลให้มีความสามารถในดำเนินการประเมินและการประเมินผลด้วยตนเอง วิธีการนี้จะทำให้ลดความรู้สึกเกี่ยวกับการประเมินที่ไม่ชัดเจนมีความชัดเจนมากขึ้น และยังช่วยทำให้องค์กรสามารถผนวกหลักการและการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินเข้าไว้ในส่วนประกอบการวางแผนงานและบ่อยครั้งที่การประเมินผลขึ้นอยู่กับผู้ประเมินภายนอก จึงทำให้เกิดการพึ่งพามากกว่าการเพิ่มประสบการณ์ในการเสริมสร้างพลัง แทนที่จะสิ้นสุดเมื่อผู้ประเมินจากไป ผู้มีส่วนร่วมขาดความรู้หรือขาดประสบการณ์ที่จะดำเนินงานต่อเนื่องไปด้วยตนเอง ดังนั้น การดำเนินการวางแผนงานโครงการคือการออกแบบอย่างต่อเนื่องบรรจุไว้เป็นส่วนหนึ่งของระบบการทำงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างโอกาสในการสร้างสมรรถนะในการทำงาน

การฝึกอบรมในการประเมินผลเพื่อเสริมสร้างพลัง จะถูกนำมาใช้ในการกำหนดขอบเขต เกี่ยวข้องกับอะไรบ้างที่มีความสำคัญ/จุดเน้น การฝึกอบรมนี้ยังถูกนำมาใช้เพื่อทำการประเมินองค์ประกอบของโครงการในเบื้องต้น ในขณะที่เดียวกันก็มีความต้องการที่จะแสดงให้เห็นจุดมุ่งหมาย ยุทธวิธีเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และการแสดงเอกสาร หลักฐาน หรือความก้าวหน้าที่แท้จริง การฝึกอบรมในกลุ่มให้สามารถดำเนินการประเมินได้ด้วยตนเอง หรือคล้ายๆ กับการพัฒนาความสามารถในการประเมินหรือคล้ายกับการออกแบบการวิจัย (เป็นส่วนสำคัญของการฝึกอบรม) หรือเป็นส่วนของมาตรฐานการประเมิน การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ไม่หยุดยั้ง จำเป็นต้องเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ การฝึกอบรมจึงกลายเป็นกระบวนการในการสะท้อนกลับ (self - Reflective Process) ความต้องการของตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งของการประเมินตนเอง ในการมีส่วนร่วมนั้นต้องเกิดจากการเรียนรู้ เพื่อจดจำและการใช้เครื่องมือที่ต้องการอย่าง

ต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างพลัง หรือทำให้การประเมินเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงพัฒนาการทำงาน แผนงาน/โครงการขององค์กรได้อย่างแท้จริง

สรุปได้ว่าการประเมินผลเพื่อเสริมพลังอำนาจเปรียบได้กับคำกล่าวที่ว่า “ถ้าเราให้ ปลา กับใครบางคน และเราจะเลี้ยงคนๆ นั้นได้เพียง 1 วัน แต่ถ้าเราสอนเขาให้รู้จักหาปลา เขาจะสามารถเลี้ยงตนเองได้ตลอดชีวิต” นี่คือการประยุกต์แนวคิดของการประเมินหรือเป็นการประเมินผล แนวใหม่ สิ่งสำคัญก็คือ ผู้ประเมินและผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน แผนงาน/โครงการ มีสภาพเท่าเทียมกันและต้องเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.2 การอำนวยความสะดวก (Facilitation) ผู้ประเมินผลแบบเสริมพลังอำนาจสามารถแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอนและผู้ชี้แนะแนวทาง หรือผู้อำนวยความสะดวก เพื่อช่วยให้คนอื่นๆ สามารถทำการประเมินตนเองได้ ในฐานะที่เป็นผู้ฝึกสอน จะเป็นการให้แนวทางหรือข้อเสนอแนะที่หลากหลาย การเข้าร่วมประชุมในโอกาสต่างๆ ที่จำเป็น นอกจากนี้ยังเน้นให้ความสำคัญกับทุกๆ คนที่อยู่ในแผนงาน/โครงการให้พยายามเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ มิเช่นนั้นแล้ว ทุกๆ คนจะมองผู้ประเมินภายนอกเป็นผู้เชี่ยวชาญ ทำให้พวกเขาต้องพึ่งพาบุคคลภายนอกอยู่เสมอ ในบางครั้งนักประเมินผลแนวใหม่ต้องแสดงบทบาทเป็นผู้ให้ความกระจ่างหรือผู้แก้ปัญหา เสนอแนะและเป็นที่ปรึกษาในกระบวนการดำเนินงานต่างๆ

ผู้ฝึกสอนหรือผู้ชี้แนะ ในการประเมินผลเพื่อเสริมสร้างพลังสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการสร้างทีมงาน ที่จะเข้ามาทำหน้าที่ชี้แนะหรือเอื้ออำนวยความสะดวก (ทีมงานมีทักษะหรือความสามารถด้านสังคมและการวิเคราะห์) และทำงานกับหน่วยต่างๆ ที่อาจจะยังไม่ได้เข้าร่วมพัฒนาวิธีการที่จะกระตุ้นเพื่อให้พลังแก่ส่วนงานต่างๆ ที่อาจจะรู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับการทำงาน นอกจากนี้ผู้ฝึกสอนอาจจะถูกเชิญให้ช่วยออกแบบการประเมินผลอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม ผู้ฝึกสอนในการประเมินผลเพื่อเสริมสร้างพลังต้องรับประกันด้วยการประเมินนั้นตกอยู่ในมือของบุคคลที่ดำเนินแผนงาน/โครงการ ภาระหน้าที่ของผู้ฝึกสอนก็คือการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งประสบการณ์ที่ผ่านมาจากการฝึกอบรม มาช่วยในการทำความเข้าใจความพยายามต่างๆ เป็นสิ่งที่เป็นแนวปฏิบัติที่เป็นไปได้

2.3 การชี้แนะ หรือการสนับสนุน (Advocacy) โดยปกติแล้ว สถานที่ทำงานจะมีการวางแผนเตรียมการ ภาพของการประสานงาน เพื่อประเมินเอง และการเชื่อมต่อไปสู่การสนับสนุนในระดับบุคคลบ่อยครั้งที่พนักงานกับหัวหน้างานร่วมมือกันมุ่งให้เกิดความพึงพอใจกับลูกค้า กำหนดเป้าหมาย ยุทธวิธีของการสำเร็จตามเป้าหมาย และเอกสารหลักฐานที่แสดงความก้าวหน้า โดยลูกจ้างจะเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานของพวกเขาเพื่อนำเสนอหลักฐานสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (Performance Appraisal) ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง จึงกลายเป็นเครื่องมือใน

การสนับสนุนเพื่อสร้างการยอมรับ และกระบวนการการประเมินตนเองในระดับบุคคลเป็นสิ่งที่ง่ายในการถ่ายทอดไปสู่ระดับกลุ่มหรือระดับแผนงานที่ปฏิบัติ

2.4 การทำให้กระจ่าง (lamination) การทำให้กระจ่างหรือความสว่างคือ การเปิดหูเปิดตา เปิดเผย และสร้างประสบการณ์ เพื่อให้รู้เห็น ตามความเป็นจริง (Enlightening) เพื่อให้เกิดปัญญา การเกิดความเข้าใจลึกซึ้งกับสิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับบทบาท โครงสร้าง และพลวัตรของแผนงานนั้น ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นในกระบวนการทำงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจคุณค่าและปรับปรุงแผนการทำงานให้ดีขึ้น การประเมินผลเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ ความสว่างในหลายๆ ระดับตัวอย่างเช่น ผู้บริหารท่านหนึ่งที่มุ่งเน้นการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ เป็นผู้ที่ไม่มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัยหรือมีเพียงเล็กน้อย แต่สามารถพัฒนาสมมติฐานทางการวิจัยที่สามารถทดสอบได้ และมีการอภิปรายถึงตัวชี้วัดและการประเมินตนเอง มันไม่ใช่การให้ความสว่างหรือสิ่งที่กระจ่างสำหรับกลุ่ม แต่มันเกี่ยวข้องกับ การทำให้กลุ่มมีโอกาสในการคิดเกี่ยวกับปัญหาและสามารถทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และทำให้เกิดทางเลือก สมมติฐาน และการทดสอบ กระบวนการดังกล่าวยังต้องอาศัยประสบการณ์และความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้สามารถประเมินตนเองได้ จะทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.5 การปล่อยให้เป็นอิสระ (Liberation) การให้ความกระจ่างเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะนำไปสู่การปลดปล่อยให้เป็นอิสระ มันสามารถปลดปล่อยพลังอำนาจ การทำให้ตนเองเป็นอิสระ การปล่อยให้เป็นอิสระ คือ การดำรงอยู่ซึ่งความเป็นไท หรือมีความเป็นไทจากบทบาทเดิมและจำกัดออกไป มันจะเกิดการสร้างแนวคิดใหม่ๆ เป็นความคิดรวบยอดที่เกิดขึ้นในตนเอง การประเมินผลเพื่อเสริมสร้างพลังสามารถปลดปล่อยให้เป็นอิสระจากแนวทางการประเมินแบบเดิม มีตัวอย่างอีกหลายตัวอย่างที่มีการอภิปรายในหลายประเด็น ที่ทำให้ผู้มีส่วนร่วมทั้งหลาย ได้ค้นหาโอกาสใหม่ๆ มองเห็นคุณค่าของทรัพยากรที่อยู่ในมุมใหม่ๆ และกำหนดเอกลักษณ์ของตนเองในบทบาทใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วยตนเอง

จากที่กล่าวมาพบว่าการประเมินผลเพื่อเสริมสร้างพลังสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือคนอื่นที่จะเรียนรู้การประเมินตนเองประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การจัดลำดับความสำคัญ การกำหนดเป้าหมาย การพัฒนายุทธวิธี การบันทึกความก้าวหน้า โดยการประเมินลักษณะนี้มีจุดเน้นที่การตัดสินใจด้วยตนเอง และความร่วมมือจากทุกฝ่าย ซึ่งความเป็นจริงแล้วกระบวนการประเมินจะให้แหล่งข้อมูลที่เพียงพอเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์จากการทดสอบจากภายนอก การออกแบบการประเมินผลเพื่อเสริมสร้างพลังถูกพัฒนาให้เกิดขึ้นจากการตอบสนองซึ่งเป็นการยอมรับการศึกษาความต้องการของตนเอง การยอมรับข้อตกลงต่างๆ ของผู้มีส่วนร่วมที่มองเห็นความสำคัญและคุณค่า

ของการประเมิน พร้อมทั้งการตรวจสอบในเงื่อนไขต่างๆ การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของแผนงาน การควบคุมคุณภาพ การสืบค้นที่มีความน่าเชื่อถือ และการพัฒนาแผนงานเพื่อการปฏิบัติ

การวิจัยนี้มีการดำเนินการดำโครงการศึกษาแนวทางการให้ความรู้ความเข้าใจงานประกันสังคมกับสถานประกอบการ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่ เพื่อให้ทราบผลของการดำเนินการโครงการว่าได้บรรลุวัตถุประสงค์โครงการหรือไม่ จึงได้นำเอาแนวคิดการประเมินเชิงระบบ (System Evaluation) ตามแนวคิดของสก๊อต (Scott, 1967: 122) มาประยุกต์ร่วมกับการประเมินแบบเสริมสร้างพลัง (Empowerment Evaluation) ตามแนวคิดของเฟตเตอร์แมน (Fetterman, 1996: 3 - 46) ใช้เป็นวิธีการและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมเพื่อประเมินโครงการศึกษาแนวทางการให้ความรู้ความเข้าใจงานประกันสังคมกับสถานประกอบการ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เกี่ยวกับแนวทางการให้ความรู้ความเข้าใจงานประกันสังคม ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่ ให้ได้มาซึ่งคำตอบตามวัตถุประสงค์มากที่สุด รายละเอียดผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ดวงพร โรจนพันธุ์ (2542: 2 - 3) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับการประกันสังคมของผู้ประกันตนระดับบริหารและปฏิบัติการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารและปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า การเปิดรับข่าวสารด้านการประกันสังคมทั้งสองกลุ่มเปิดรับจากสื่อ 3 ประเภท คือ สื่อมวลชนมากที่สุด รองลงมาเป็น สื่อบุคคล โดยมาจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นส่วนใหญ่ ส่วนสื่อที่เปิดรับน้อยที่สุด คือ สื่อเฉพาะกิจ เช่น แผ่นใบปลิว แผ่นพับ คู่มือ และโปสเตอร์ นอกจากนี้ยังพบว่า สถานประกอบการไม่ค่อยจัดเตรียมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกันสังคมให้พนักงานสามารถหาได้สะดวก ส่วนในเรื่องของลักษณะประชากรต่อการเปิดรับข่าวสารนั้น พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดเปิดรับข่าวสารการประกันสังคมมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำเปิดรับข่าวสารการประกันสังคมมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนสูง ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยเปิดรับข่าวสารมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคม ผู้ประกันตนระดับบริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมระดับปานกลาง ผู้ประกันตนระดับปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจระดับสูง ส่วนทัศนคติต่อการประกันสังคมทั้งสองกลุ่มนี้มีทัศนคติอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

พัฒนาพร ศรีสกุล (2542: 129 - 134) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้ ทักษะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลต่อการปฏิบัติงานประกันสังคม: ศึกษาเฉพาะกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม จากได้ทำการวิจัยเรื่องการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับการประกันสังคมของผู้ประกันตนระดับบริหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้และทัศนคติ ต่อการประกันสังคม และสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานประกันสังคม ตลอดจนศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานประกันสังคมของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลในองค์กรธุรกิจโทรคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลส่วนมากมีความรู้เรื่องพระราชบัญญัติประกันสังคมอยู่ในระดับสูง มีความรู้เรื่องเงินสมทบในระดับปานกลาง และมีความรู้เรื่องผลประโยชน์ทดแทนจากสำนักงานประกันสังคมด้วยวิธีการจัดการอบรมโดยสำนักงานประกันสังคม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่มีระดับความรู้เรื่อง การประกันสังคมสูง จะมีผลต่อการปฏิบัติงานประกันสังคมดีกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่มีระดับความรู้ต่ำ และ ระดับความรู้ปานกลาง ในส่วนของทัศนคติ พบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลส่วนมากมีทัศนคติเชิงบวกต่อหลักการของการประกันสังคม ในขณะที่มีทัศนคติเชิงลบต่อเรื่องเงินสมทบ ผลประโยชน์ทดแทน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานประกันสังคม ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการประกันสังคม และจะมีผลการปฏิบัติงานประกันสังคมดีกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติเชิงลบต่อการประกันสังคม ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มนัสนันท์ มีครุฑ (2542: 129) ได้ทำได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533: ศึกษากรณีลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบาราศนราดรุร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กับตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า 1) ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบาราศนราดรุรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 อยู่ในระดับน้อย และ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกันตนได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ลักษณะงานที่รับผิดชอบ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม กล่าวคือลูกจ้างชั่วคราวของโรงพยาบาลบาราศนราดรุร ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีอายุ สถานภาพสมรสตลอดจนลักษณะงานที่รับผิดชอบที่ต่างกัน ต่างก็มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่แตกต่างกันอย่างไรรู้ก็ตาม พบว่า ระดับการศึกษา อายุ ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ

ประโยชน์ทดแทน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แตกต่างกัน นอกจากนี้ลูกจ้างชั่วคราวเสนอแนวทางการให้ความรู้โดยต้องการให้เจ้าหน้าที่เพิ่มการประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับจากงานประกันสังคม โดยการส่งเจ้าหน้าที่จากงานประกันสังคมมาให้ความรู้ความเข้าใจที่สถานประกอบการ หรือแจกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างทุกคน

อุดร ชัยวราภรณ์ (2543: 67 - 73) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของผู้ประกันตนต่อระบบประกันสังคม กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของผู้ประกันตนต่อระบบประกันสังคม กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ความรู้ความเข้าใจต่อระบบประกันสังคม กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกันตนความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของผู้ประกันตนต่อระบบประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และ3) ผู้ประกันตนที่มีอายุรายได้ ประเภทสถานประกอบการต่างกันมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของผู้ประกันตนต่อระบบประกันสังคม กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนผู้ประกันตนที่มีเพศ อายุ รายได้ อาชีพต่างกันมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของผู้ประกันตนต่อระบบประกันสังคม กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี ไม่แตกต่างกัน

กรรณิการ์ กำพลศิริ (2545: 108 - 111) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประกันสังคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม ทัศนคติของผู้ประกันตนต่อการเข้าถึงบริการด้านประกันสังคมและปัญหาการขอรับบริการด้านการประกันสังคม ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ประกันตนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและประโยชน์ของการประกันสังคมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในเรื่องการประกันสังคมเป็นสวัสดิการที่รัฐจัดให้แก่ประชาชนและให้บริการเฉพาะสมาชิกของกองทุนเท่านั้น ส่วนความรู้ด้านสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม ผู้ประกันตนมีความรู้ต่ำ โดยเฉพาะกรณีตายในเรื่องเงินช่วยเหลือค่าจัดการงานศพ และกรณีทุพพลภาพในเรื่องของจำนวนเงินทดแทนการขาดรายได้ ภาพรวมความรู้ด้านการประกันสังคมนั้นผู้ประกันตนมีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง 2) ทัศนคติของผู้ประกันตนต่อการให้บริการด้านการประกันสังคม พบว่าผู้ประกันตนเห็นด้วยระดับมากกับการให้บริการด้านประกันสังคมของสถานประกอบการ และเห็นด้วยระดับปานกลางเกี่ยวกับการจัดสถานที่และการให้บริการของเจ้าหน้าที่ของสถานพยาบาลและสำนักงานประกันสังคม และ3) ด้านสถานพยาบาล พบว่าผู้ประกันตนต้องรอการตรวจรักษานานเกินกว่า 1 ชั่วโมง และมี

ผู้ประกันตนที่คิดว่าตนเองได้รับยาต่างจากคนไข้ที่จ่ายเงินเอง และเจ้าหน้าที่ที่จัดไว้ก็ไม่มีความรู้ด้านการประกันสังคมดีพอ

นิศารัตน์ มงคลรัตน์ (2546: 121 - 123) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของความรู้ทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติด้านการประกันสังคม: ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 - 9 คน ในเขตจังหวัดสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันสังคม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ และทัศนคติกับการปฏิบัติด้านการประกัน สังคม ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารและศึกษาภาคสนาม ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคมและเรื่องเงินสมทบในระดับต่ำ มีความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ทั้ง 6 กรณีในระดับสูง ภาพรวมของความรู้เรื่องการประกันสังคมในระดับต่ำ พบว่า ความรู้เรื่องการประกันสังคมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันสังคมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อหลักการประกันสังคมและการบริหารงานประกัน สังคม จังหวัดสระบุรีในระดับปานกลาง ทัศนคติที่มีต่อการประกันสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติด้านการประกันสังคม กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประกันสังคมในระดับน้อย มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการนำส่งเงินสมทบในระดับมาก ภาพรวมของการปฏิบัติด้านการประกันสังคมมีในระดับน้อย กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ในระดับดีจะมีการปฏิบัติในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรเทพ สุวรรณพิทักษ์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการประเมินโครงการให้ความรู้และการปฏิบัติตนในงานประกันสังคม ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการให้ความรู้และการปฏิบัติตนในงานประกันสังคม ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ ตามรูปแบบการประเมินโดยใช้แบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) ของสตีฟเฟิลบีม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือ ผู้ประกันตนในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 456 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลาย ผลการวิจัยพบว่า การประเมินด้านสภาวะแวดล้อมโดยรวมผ่านเกณฑ์โดยวัตถุประสงค์ของโครงการนำไปสู่การปฏิบัติจริง สอดคล้องกับความต้องการของสานประกอบการ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกันตน การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่าในภาพรวมผ่านเกณฑ์ โดยบุคลากร สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ เพียงพอต่อการดำเนินงานโครงการ เว้นแต่งบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานโครงการ การประเมินด้านกระบวนการ พบว่า ในภาพรวมผ่านเกณฑ์ โดยมีการสนับสนุนการดำเนินงาน และกิจกรรมของโครงการมีความสอดคล้องกับแนวทางการให้ความรู้ที่เหมาะสมกับระดับของผู้ประกันตน และการประเมินด้านผลผลิต พบว่า ในภาพรวมผ่านเกณฑ์ โดยกิจกรรมของการให้ความเป็นไปตามเข้าส่งผลให้ผู้ประกันตนมีความรู้เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายผู้เข้าร่วมโครงการต้องการให้นำข้อมูลที่ได้เสนอกับสำนักงานประกันสังคมไป

ใช้ในการดำเนินการวางแผนงานระดับองค์การและนำมาปฏิบัติให้กระจายไปยังสถานประกอบการที่
ตนรับผิดชอบ โดยให้มีช่วงระยะเวลาของการให้ความรู้ความเข้าใจในงานสังคม และให้มีการติดตามผล
ของการดำเนินการ

รัตนาวดี ศิริกุล (2548: 93 - 96) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการขอรับ
ประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนเกี่ยวกับการประกันการว่างงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 5 (ประชาชื่น) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความรู้ของผู้ประกันตนเกี่ยวกับ
กระบวนการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับ
กระบวนการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการ
เตรียมหลักฐาน/เอกสารในการขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานและการขอรับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน มี
ความรู้ระดับต่ำด้านขั้นตอนการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และคิดเห็นต่อบริการขอรับ
ประโยชน์ทดแทนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่ามีความคิดเห็นระดับสูงด้าน
สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ที่ให้บริการ มีความคิดเห็นระดับต่ำด้านการประชาสัมพันธ์
สำหรับแนวทางการพัฒนากระบวนการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน โดย ภาพรวม มีความ
คิดเห็นระดับสูง โดยเฉพาะด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ

นที นทีพัฒน์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการการศึกษาแนวทางการให้ความรู้ ความเข้าใจ และ
การปฏิบัติตนในงานประกันสังคม ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสกลนคร โดยการวิจัยนี้มี
วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติตนในงานประกันสังคม 2) เปรียบเทียบ
ความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติตนในงานประกันสังคม และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะการให้ความรู้
ความเข้าใจ และการปฏิบัติตนในงานประกันสังคม ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ประกันตนที่มีให้ความรู้
ความเข้าใจ และการปฏิบัติตนในงานประกันสังคม อยู่ในระดับน้อย 2) ผู้ประกันตนที่มีอายุ ตำแหน่ง
และประเภทสถานประกอบการต่างกัน มีให้ความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติตนในงานประกันสังคม
ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสกลนคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน
ผู้ประกันตนที่มีเพศ ระดับการศึกษา มีรายได้ และสถานภาพกิจการต่างกัน มีให้ความรู้ ความเข้าใจ
และการปฏิบัติตนในงานประกันสังคม ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสกลนคร ไม่แตกต่างกัน และ
3) ผู้ประกันตนเสนอแนะแนวทางในการให้ความรู้เกี่ยวกับว่าประสงค์ว่า ควรมอบหมายให้เจ้าหน้าที่
จากสถานประกอบการไปอบรมความรู้ความเข้าใจ แล้วให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานประกันสังคมใน
สถานประกอบการโดยไม่ต้องไปติดต่อที่สำนักงานประกันสังคมอีก และให้เพิ่มการประชาสัมพันธ์
หมายเลขโทรศัพท์ที่เป็นหมายเลขโทรด่วน ผ่านสื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ ป้ายประกาศ โดยเฉพาะ
การประชาสัมพันธ์ หรือให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมเข้าถึงสถานประกอบการและให้

ความรู้ ความเข้าใจด้วยการอบรม แจกเอกสารที่ให้ความรู้สิทธิขั้นพื้นฐานให้มีความน่าสนใจอย่างจริงจัง

อรรธรณ อรุณวิภาส (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความรู้และการใช้สิทธิจากการเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533กรณีศึกษาลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ การใช้สิทธิและศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความรู้และการใช้สิทธิของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการวิจัยพบว่า 1) ความรู้เกี่ยวกับสิทธิของผู้ประกันตนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้าน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน ความรู้เกี่ยวกับกรณีคลอดบุตร ความรู้เกี่ยวกับกรณีทุพพลภาพ ความรู้เกี่ยวกับกรณีเสียชีวิต ความรู้เกี่ยวกับกรณีสงเคราะห์บุตร ความรู้เกี่ยวกับกรณีชราภาพ และความรู้เกี่ยวกับกรณีว่างงาน พบว่า ผู้ประกันตนมีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความรู้พื้นฐานของผู้ประกันตน และความรู้เกี่ยวกับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอยู่ในระดับสูง 2) ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ผู้ประกันตนทุกคนใช้สิทธิในการประกันการเจ็บป่วยโดยประมาณร้อยละ 50 ใช้สิทธิ 4 - 5 ครั้ง ในขณะที่มีการใช้สิทธิเข้ารับบริการการประกันการคลอดบุตร การประกันการว่างงาน ไม่เกินร้อยละ 20 และมีเพียงร้อยละ 5.2 ที่ใช้สิทธิเข้ารับบริการในการประกันการทุพพลภาพ 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้เกี่ยวกับสิทธิจากการเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้แก่ ภาวะผู้นำ สุขภาพร่างกาย เพศหญิง ความเชื่อมั่นในตนเอง และการพิทักษ์สิทธิของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และระดับการศึกษา (ชั้น ป.1 ถึง ม.6) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความรู้เกี่ยวกับสิทธิจากการเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ4) ปัจจัยส่วนบุคคล และบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้ประกันตน ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้สิทธิในฐานะผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้แก่ เพศหญิง ผู้ที่สมรสแล้ว รายได้ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการใฝ่รู้ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการใช้สิทธิในฐานะผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาผลการวิจัยข้างต้นพบว่า ได้มีผู้ทำวิจัยเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจงานประกันสังคม ซึ่งผลของการวิจัยได้สะท้อนว่ามีความรู้ความเข้าใจงานประกันสังคมอยู่ในระดับน้อยระดับปานกลาง หรือระดับมาก แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับลักษณะของบริบทของกลุ่มที่ศึกษา และมีจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นในการวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งนำเสนอสารสนเทศจากการศึกษาไปใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการให้ความรู้ความเข้าใจงานประกันสังคม ให้เหมาะสมกับ

บริบทของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทาง
สำหรับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่ ในการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อใช้ใ
การปรับปรุงแนวทางการให้ความรู้ความเข้าใจกับสถานประกอบการ และผู้ประกันตนในเขตพื้นที่บริการ
สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สาขาอำเภอหาดใหญ่

