

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1 ความเป็นมา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการประกันสังคมไว้หลายความหมาย เช่น การประกันสังคม คือ การที่ประชาชนผู้มีรายได้แต่ละคนได้มีส่วนช่วยตัวเองหรือครอบครัว โดยร่วมกันเสี่ยงภัยหรือช่วยเหลือบำบัดทุกข์ซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้มีรายได้ในสังคม ด้วยการออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลางที่เรียกว่า กองทุนประกันสังคม โดยมีนายจ้าง ลูกจ้างและในบางโครงการมีรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ด้วย กองทุนนี้จะจ่ายประโยชน์ทดแทน ให้แก่ผู้ส่งเงินสมทบเมื่อเกิดเคราะห์กรรม (อำพล สิงห์โกวินท์ 2537 : น.45) หรือการประกันสังคม คือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการขจัดความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น เป็นการช่วยผู้ที่สามารถจะช่วยเหลือตัวเองได้ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่ายเป็นการช่วยเหลือระหว่างผู้แข็งแรงหรือผู้มีฐานะดีกว่ากับผู้อ่อนแอและมีฐานะด้อยกว่า เป็นการร่วมกันเสี่ยงภัย และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคม (อัมพร จุณณานนท์, 2524 : น.5 )

ดังนั้นโดยหลักการประกันสังคม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 จึงได้กำหนดเรื่องการเป็นผู้ประกันตนกำหนดเรื่องเงินสมทบ ประโยชน์ทดแทน ผู้จ่ายเงินสมทบ พร้อมคุณสมบัติของสมาชิกกองทุนประกันสังคม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรียกสมาชิกของกองทุนประกันสังคมว่า ผู้ประกันตน ในพระราชบัญญัติดังกล่าว ได้กล่าวถึง การเป็นผู้ประกันตนไว้ 3 มาตรา ดังนี้

มาตรา 33 “ให้ลูกจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ แห่งพระราชบัญญัตินี้เป็นผู้ประกันตน” (ได้แก่ลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป)

มาตรา 39 “ผู้ใดเคยเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 มาแล้ว และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38(2) ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน พร้อมทั้งนำบัตรประกันสังคมที่สำนักงานออกให้ตามมาตรา 36 มาให้สำนักงานบันทึกการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 นี้ด้วย”

(มาตรา 38 ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น

(1) ตาย

(2) สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง)

มาตรา 40 “บุคคลอื่นใด ซึ่งมีใช้ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ได้”

ผู้ประกันตนทั้ง 3 มาตรา สามารถแยกเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ ซึ่งได้แก่ผู้ประกันตน มาตรา 33 และผู้ประกันตนแบบสมัครใจ ซึ่งได้แก่ผู้ประกันตน มาตรา 39 และมาตรา 40 ผู้ประกันตนแต่ละมาตรามีคุณสมบัติการจ่ายเงินสมทบและประโยชน์ทดแทน ที่ได้รับแตกต่างกัน ยกเว้น ผู้ประกันตนมาตรา 33 และผู้ประกันตนมาตรา 39 ตั้งแต่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บังคับใช้ ผู้ประกันตนทั้ง 2 มาตรา ได้รับประโยชน์ทดแทนและเงื่อนไขการได้รับประโยชน์ทดแทนเช่นเดียวกัน ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** เปรียบเทียบประเภทการเป็นผู้ประกันตน อัตราเงินสมทบ และ  
ประโยชน์ทดแทนระหว่างผู้ประกันตน มาตรา 33 มาตรา 39 และ  
มาตรา 40 ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

มาตรา 33	มาตรา 39	มาตรา 40
<p>ประเภทการเป็นผู้ประกันตน เป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ เป็นผู้ประกันตนในสถาน ประกอบ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ไป</p> <p>อัตราเงินสมทบ .5% ของค่าจ้างเมื่อขอรับ ประโยชน์ทดแทน 4 กรณี ได้ เจ็บป่วย ทูพพลภาพ และคลอดบุตรตาม กระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 34) ออกตามความในพระ ราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้ไว้ ณ วันที่ กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534</p>	<p>ประเภทการเป็นผู้ประกันตน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจ</li> <li>- ต้องเคยเป็นผู้ประกันตนตาม มาตรา 33 มาแล้ว ต่อมาความ เป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตาม มาตรา 38(2)</li> </ul> <p>อัตราเงินสมทบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1.5% ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย ก่อนสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน เพื่อขอรับประโยชน์ทดแทน 4 กรณี ได้แก่ กรณีเจ็บป่วย ทูพพล ภาพ ตาย และคลอดบุตร</li> </ul>	<p>ประเภทการเป็นผู้ประกันตน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจ</li> <li>- เป็นบุคคลทั่วไปที่มีใช้ลูกจ้าง ตามมาตรา 33</li> </ul> <p>อัตราเงินสมทบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักเกณฑ์และอัตราการจ่าย เงินสมทบ ประเภทของ ประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับ ตาม มาตรา 54 ตลอดจนหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขแห่งสิทธิ ในการรับ ประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระ ราชกฤษฎีกา(ได้ตราเป็นพระราช กฤษฎีกามีผลบังคับใช้ เมื่อปี 2538 ซึ่งประกาศไว้ใน พระราช บัญญัติประกันสังคมฉบับแก้ไข เพิ่มเติม)</li> </ul>

มาตรา 38	มาตรา 39	มาตรา 40
-	-	<p>โดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ดังนี้</p> <p>- ปี พ.ศ. 2537 ถึงพ.ศ. 2538 ปี ละ 2,880 บาท</p> <p>- ปี พ.ศ. 2539 ถึงพ.ศ. 2540 ปี ละ 3,110 บาท</p> <p>- ปี พ.ศ. 2541 ถึงพ.ศ. 2542 ปีละ 3,360 บาท</p> <p>- ปี ต่อไปปีละ 3,360 บาท</p> <p>โดยผู้ประกันตนได้รับ ประโยชน์ทดแทน 3 กรณี คือ ทุพพลภาพ ตาย และคลอดบุตร</p>

ที่มา : กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม

### 1.1 ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม

พ.ศ. 2533

#### 1. คุณสมบัติ

(1) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนด

คุณสมบัติของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ดังนี้ “ต้องเป็นผู้ซึ่งเคยเป็นผู้ประกันตน มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาแล้ว และต่อมา ความเป็นผู้ ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 (2) แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเท่านั้น”

ผู้ประกันตนนั้น

(2) ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 สิ้นสุดลงเมื่อ

2.1 ตาย

2.2 ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 อีก

2.3 ลาออกจากการเป็นผู้ประกันตนโดยการแสดงความ  
จำนงต่อสำนักงาน

(3) เลขานุการสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้อนุมัติให้เป็นผู้

ประกันตนตามมาตรา 39 สำหรับในส่วนของจังหวัด เลขานุการได้มอบอำนาจให้ผู้  
ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อนุมัติ

## 2. เงินสมทบ

เงินสมทบที่จัดส่งเข้ากองทุนประกันสังคม พระราชบัญญัติ  
ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดดังนี้ “ให้ผู้ประกันตนออกเงินสมทบ โดยถือเอา  
ค่าจ้างเดือนสุดท้ายก่อนสิ้นสภาพความเป็นผู้ประกันตนมาคำนวณเงินสมทบ แต่ถ้าค่า  
จ้างเกินกว่าวันละ 500 บาท ให้คิดเพียงวันละ 500 บาท ในส่วนของการส่งเงินสมทบ  
ให้นำส่งเดือนละครั้ง ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป กรณีผู้ประกันตนไม่นำส่งเงิน  
สมทบ หรือส่งไม่ครบจำนวนต้องจ่ายเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือน” สำหรับวิธีการ  
ปฏิบัติกำหนดโดยกองที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

(1) ค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ สำหรับ  
ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ถ้าเป็นลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างตามผลงานให้ใช้จำนวนวัน  
ทำงาน 26 วัน สำหรับลูกจ้างรายเดือนให้ 30 วัน

(2) ค่าจ้างเต็มจำนวนคราวสุดท้ายก่อนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง  
จะนำมาใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ สำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ถ้ามี  
จำนวนค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ใช้ฐานค่าจ้างตามข้อเท็จจริงไปก่อน ในขณะที่  
เดียวกันแจ้งให้สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ตรวจสอบการจ่ายค่าจ้าง  
ถ้าผลการตรวจสอบ จากสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดปรากฏว่าผู้  
ประกันตนต้องได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แจ้งให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39  
ทราบ และให้นำส่งเงินสมทบตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มตั้งแต่ค่าจ้างของเดือนที่ผู้ประกัน  
ตนตามมาตรา 39 ได้รับหนังสือจากสำนักงานประกันสังคมจังหวัดเป็นต้นไป

3. ผู้จ่ายเงินสมทบ “ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุนโดยรัฐบาลออกหนึ่งเท่า และผู้ประกันตนออกสองเท่า และอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องจ่ายให้ค้ำึงถึงประโยชน์ทดแทน และค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงาน”

#### 4. ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ

ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ได้รับจากกองทุนมีดังนี้

- (1) ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย
- (2) ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร
- (3) ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ
- (4) ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย
- (5) ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร
- (6) ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

โดยลำดับที่ (1) - (4) ได้ดำเนินการทันทีที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บังคับใช้ ส่วนข้อ (5)-(6) ยังไม่มีผลบังคับใช้ สำหรับประโยชน์ทดแทนบางกรณีได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดไว้ว่า การคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ ให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ

#### 1.2 ผลการปฏิบัติงานของการประกันตนตามมาตรา 39 ภายใต้

##### พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จนถึงปี 2537 ระบบการจัดเก็บข้อมูลในขณะนั้นยังไม่มีความสะดวก เนื่องจากเป็นหน่วยงานใหม่ขาดกำลังเจ้าหน้าที่และขาดอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะในปี 2534 และปี 2536 ดังนั้น ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนผู้สมัครเป็นสมาชิก จำนวนเงินสมทบ และจำนวนเงินประโยชน์ทดแทนจัดเก็บได้ไม่ครบถ้วน จึงขอแสดงเฉพาะข้อมูลจำนวนผู้ประกันตนเท่านั้น ตามรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ปี พ.ศ.2534 - 2537

ปี	จำนวนผู้ประกันตน(คน)
2534	63
2535	246
2536	687
2537	2,028

ที่มา : กองเงินสมทบ และกองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม

## 2. ความสำคัญของปัญหา

ลูกจ้างที่เคยเป็นผู้ประกันตนโดยกฎหมายบังคับ ได้เคยจ่ายเงินสมทบมา แล้วระยะเวลาหนึ่ง ต่อมาต้องถูกเลิกจ้างหรือออกจากงาน สิทธิที่เคยได้รับตามกฎหมายสิ้นสุดลง แม้กฎหมายฉบับปัจจุบัน จะยังคงให้บุคคลผู้นั้นได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม ต่อไปอีก 6 เดือน หลังจากนั้น เขาจะไม่มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนเพื่อรักษาสิทธิที่เคยได้ โดยกฎหมายให้นับช่วงเวลาการจ่ายเงินสมทบทุกช่วงเข้าด้วยกัน หากเป็นไปตามเงื่อนไขผู้ประกันตนสามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนต่อได้ (ตามมาตรา 39) เพื่อรับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม ปัจจุบันมีผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จำนวน 32,729 ราย (ณ กรกฎาคม 2541) และมีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้น การให้บริการที่เป็นธรรมกับกลุ่มคนเหล่านี้ ขณะเดียวกัน การปรับปรุงแนวปฏิบัติที่เป็นอุปสรรคในการให้บริการ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดเงินสมทบให้ผู้ประกันตนจ่ายเข้ากองทุน) จะทำให้เกิดความประทับใจแก่ผู้รับบริการ นอกจากนี้แนวปฏิบัติและประสิทธิภาพในการดำเนินการ กรณีผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จะเป็นแนวทางการดำเนินงานสำหรับผู้ประกันตน โดยสมัครใจตามมาตรา 40

### 3. ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาเฉพาะกรณีการกำหนดฐานค่าจ้างเพื่อคำนวณเงินสมทบที่จะเก็บจากผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ซึ่งจะเป็นฐานค่าจ้างเดียวกันในการคำนวณประโยชน์ทดแทน โดยศึกษาผลกระทบต่อสถานะการเงินของกองทุนประกันสังคมด้วย

### 4. วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์หาค่าจ้างที่เหมาะสมในการนำมาคำนวณเงินสมทบและคำนวณการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้กับผู้ประกันตนตามมาตรา 39
2. เพื่อลดปัญหาการปฏิบัติเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลเงินสมทบ และการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่มีผลกระทบต่อผู้ประกันตน



## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเรื่องการประกันสังคม

**International Labour Organization (ILO 1989 B,p. 3-7)** ได้สรุปความเป็นมาของการประกันสังคมไว้ว่า จุดเริ่มต้นของการประกันสังคมเกิดขึ้นในประเทศสหพันธรัฐเยอรมัน สมัยนายกรัฐมนตรีบิสมาร์ก (พ.ศ. 2426-2432) เริ่มต้นจากการประกันสุขภาพ ในปี พ.ศ. 2426 ต่อมาก็เริ่มการประกันการเจ็บป่วยจากงาน ในปี พ.ศ. 2427 และในปี พ.ศ. 2432 ก็เริ่มการประกันทุพพลภาพและชราภาพ ระบบประกันสังคมที่ริเริ่มในสหพันธรัฐเยอรมันเป็นการบังคับให้ผู้มีอาชีพรับจ้างทุกประเภทต้องเข้าประกันตน บุคคลที่เกี่ยวข้องนี้ ได้แก่ลูกจ้าง ทั้งที่มีทักษะและไม่มีทักษะ และรวมถึงเยาวชน ผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชายด้วย

หลักการสำคัญของการประกันสังคม มีดังต่อไปนี้

1. การประกันสังคม เป็นวิธีการออกเงินสมทบ โดยฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลเข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะช่วยเหลือ หรืออุดหนุนโดยใช้เงินของรัฐ
2. การเข้ามามีส่วนร่วมการประกันสังคมนั้น ถือเป็นลักษณะของการบังคับ โดยมีข้อยกเว้นไว้น้อยมาก
3. เงินสมทบที่จ่ายมานั้น จะจัดตั้งเป็นกองทุนพิเศษ นำไปช่วยเป็นประโยชน์ทดแทนตามที่ได้กำหนด
4. ส่วนเกินของเงินสมทบจะนำไปลงทุนเพื่อให้กองทุนมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
5. สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนเกิดจากได้จ่ายเงินสมทบที่เป็นไปตามเงื่อนไข
6. อัตราการจ่ายเงินสมทบ ปกติพิจารณาจากรายได้ หรือมิเช่นนั้นก็พิจารณาจากสถานภาพของบุคคล

7. การประกันสังคมประเภทเจ็บป่วยในงาน ปกติ นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบแต่ฝ่ายเดียว หรือบางกรณีรัฐให้ความช่วยเหลือเงินอุดหนุน

ประเภทของการประกันสังคมตามแบบสากล

แบ่งออกเป็น 8 ประเภทคือ

#### 1. การประกันการเจ็บป่วย (Sickness Insurance)

การประกันประเภทนี้ มีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนเกี่ยวกับการเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆ และบาดเจ็บโดยสามัญธรรมดา (Ordinary Sickness) ซึ่งหลักการของการให้ความคุ้มครองการเจ็บป่วยได้แบ่งออกเป็น 2 ทาง คือ

1.1 ให้ความคุ้มครองในเรื่องเงินรายได้ที่จะต้องหยุดลง เพราะการหยุดงาน ในระหว่างเจ็บป่วย (Cash Compensation or Wage)

1.2 จัดบริการทางการแพทย์ (Medical - Care Service) ให้ตามความจำเป็น ซึ่งรวมตลอดถึง การส่งเสริมในด้านสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ประกันตน หลีกเลี่ยงการเจ็บป่วยโดยเร็ว และกลับเข้าทำงานมีรายได้ตามปกติ หรือมีร่างกายสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยและทำงานมีรายได้ประจำที่มั่นคงตลอดไป

#### 2. การประกันกรณีคลอดบุตร (Maternity Insurance)

การประกันประเภทนี้มีหลักการในทำนองเดียวกับการเจ็บป่วย แต่จะต้องให้การบริบาลทารกแรกคลอดเพิ่มเติมขึ้นด้วย

#### 3. การประกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงาน (Employment Injury Insurance)

ผู้ประกันตนจะได้รับการบริการทางการแพทย์เป็นพิเศษ ได้รับเงินชดเชยค่าจ้างสูงกว่าอัตราการเจ็บป่วยธรรมดา ได้รับเงินทดแทนความพิการทุพพลภาพตามอัตราการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน มีบำนาญตกทอดให้กับทายาท (Survivor's Pension) เป็นต้น

#### 4. การประกันกรณีทุพพลภาพ (Invalidity Insurance)

ความพิการทุพพลภาพตามหลักการของการประกันในประเภทนี้ มีส่วนสัมพันธ์ระหว่างการประกันการเจ็บป่วยกับการประกันการชราภาพ เพราะการเจ็บป่วยเรื้อรัง การบาดเจ็บหรือการประสบอุบัติเหตุอันตรายสาเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานก็อาจกระทำให้ผู้ประกันตนต้องกลายเป็นผู้พิการทุพพลภาพได้เช่นเดียวกัน และ

เมื่อพิจารณาคุณภาพจนไม่สามารถประกอบอาชีพให้มีรายได้สำหรับเลี้ยงตัวเองและครอบครัว ก็สมควรจะได้รับเบี้ยเลี้ยงชีพไปจนกว่าจะเข้าเกณฑ์ชราภาพ ซึ่งจะเปลี่ยนไปรับบำนาญชราภาพแทนต่อไป

การพิจารณาคุณภาพที่กล่าวมานั้น ต้องพิจารณาคุณภาพประเภทดาวและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานตั้งแต่ 2 ใน 3 ของสมรรถภาพในการทำงานตามปกติของผู้ประกันตนแต่ละคน หรือคิดเป็นร้อยละ 67 ขึ้นไป จึงจะมีสิทธิได้รับเงินเบี้ยเลี้ยง หรือบำนาญพิจารณาคุณภาพ

#### 5. การประกันกรณีชราภาพ (Old-Age Insurance)

เป็นการสะสมเงินรายได้บางส่วนไว้ มีกำหนดระยะเวลา 10-15 ปี เพื่อที่จะให้มีเงินมากพอที่จะจ่ายเงินให้เป็นเงินชราภาพในภายหลังเมื่ออายุ 60 ปี ขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นบำนาญชราภาพ

#### 6. การประกันกรณีตาย (Death Insurance)

ความมุ่งหมายของการประกันประเภทนี้กำหนดวิธีการช่วยเหลือครอบครัว 2 ประเภท คือ ช่วยเหลือในเรื่องเงินจัดการศพ และจัดบำนาญให้แก่หญิงหม้าย หรือชายหม้ายที่ไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ บุตรกำพร้าและผู้อยู่ในความอุปการะ

#### 7. การประกันกรณีว่างงาน (Unemployment Insurance)

บุคคลที่ว่างงาน คือ บุคคลที่ทำงานแล้วต้องออกจากงาน ขาดรายได้ สำหรับเลี้ยงครอบครัว แต่การว่างงานนั้นมีเงื่อนไขอยู่ว่า จะต้องเกิดขึ้นจากกรณีที่นายจ้างยุบเลิกตำแหน่งงาน เลิกกิจการ หรือกลั่นแกล้งให้ออกจากงานโดยผู้ประกันตนไม่มีความผิด ส่วนการว่างงานในลักษณะอื่น ไม่อยู่ในข่ายของการประกันในประเภทนี้

#### 8. การประกันกรณีสงเคราะห์ครอบครัว (Family Allowances Insurance)

การประกันประเภทนี้มีความมุ่งหมายที่จะช่วยลดภาระในครอบครัว เพื่อให้ครอบครัวนั้นๆ สามารถดำรงชีพได้อย่างปกติสุข เช่น ครอบครัวมีรายได้น้อย ก็ให้ความช่วยเหลือในเรื่องการเงิน ครอบครัวที่มีบุตรมาก ก็จัดให้การสงเคราะห์แก่บุตรเป็นรายบุคคล จนกว่าจะสามารถช่วยตัวเองได้ เป็นต้น

นิคม จันทรวิฑูร (2528:น.5) ได้ให้นิยามไว้ว่า การประกันคือโครงการของรัฐบาลจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้หลักประกันแก่ประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีพโดยหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขให้ประชาชนที่มีรายได้ประจำออกเงินสมทบเข้าสู่กองทุนกลางเงินสมทบนี้ โครงการบางประเภท นายจ้างจะต้องร่วมออกเงินสมทบด้วย และในบางกรณีรัฐบาลเป็นผู้เข้าร่วมออกเงินสมทบด้วย กองทุนนี้จะจ่ายให้แก่ประชาชน ผู้ส่งเงินสมทบเมื่อประสบเคราะห์กรรมต่างๆ เช่น ในเรื่องการเจ็บป่วย ในเรื่องการคลอดบุตร ในเรื่องการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานในเรื่องการว่างงาน ตลอดจนถึงการชราภาพ

อำพล สิงห์โกวินท์ ( 2537:น.5) กล่าวว่า การประกันสังคมคือ การที่ประชาชน ผู้มีรายได้แต่ละคนได้มีส่วนช่วยตัวเอง หรือครอบครัว โดยร่วมกันเสี่ยงภัยหรือช่วยเหลือบำบัดทุกข์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้มีรายได้ในสังคม ด้วยการออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลางที่เรียกว่ากองทุนประกันสังคม โดยมีนายจ้างลูกจ้างและในบางโครงการมีรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ด้วย กองทุนนี้จะจ่ายประโยชน์ทดแทน ให้แก่ผู้ส่งเงินสมทบเมื่อเกิดเคราะห์กรรม หรือความเดือดร้อน เช่นเจ็บป่วย คลอดบุตร ว่างงาน ชราภาพ เป็นต้น ดังนั้นการประกันสังคมจึงเป็นสวัสดิการสังคมวิธีการหนึ่งที่ยึดหลักประกันและคุ้มครองความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตแม้มีเหตุการณ์ที่ทำให้ต้องขาดแคลนรายได้ก็สามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างปกติสุข

อัมพร จุณณานนท์ ( 2524 : น.5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประกันสังคม คือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการขจัดความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น เป็นการช่วยผู้ที่สามารถจะช่วยเหลือตนเองได้ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่าย เป็นการช่วยเหลือระหว่างผู้แข็งแรงหรือผู้มีฐานะดีกว่ากับผู้อ่อนแอและมีฐานะด้อยกว่า เป็นการร่วมกันเสี่ยงภัย และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคม

กองประกันชีวิต ( 2533 : น.4 ) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประกันสังคมคือ โครงการที่รัฐได้จัดขึ้นเพื่อคุ้มครองประชาชน ให้มีความมั่นคงในชีวิต โดยจัดตั้งกองทุนกลาง เมื่อประสบภัยถึงแก่ความตาย ทูพพลภาพ เจ็บป่วย ชราภาพ คลอดบุตร หรือว่างงาน ก็สามารถเบิกเงินชดเชยได้ตามที่กฎหมายกำหนด สำหรับการประกันสังคม กับการประกันภัยเอกชนแตกต่างกัน ดังนี้

### การเปรียบเทียบลักษณะของการประกันสังคมกับการประกันภัยเอกชน

การประกันสังคม (บังคับ)	การประกันภัยเอกชน (สมัครใจ)
1. เป็นกฎหมายเพื่อสังคมจึงต้องมีการบังคับ	1. เป็นการค้าจึงไม่มีการบังคับ
2. ผู้ประกันตนต้องมีลักษณะอยู่ในข่ายตามกฎหมายบังคับ	2. ผู้เอาประกันจะเป็นใครก็ได้ถ้าบุคคลนั้นมีความสามารถพอที่จะเข้าเป็นคู่สัญญากับผู้รับประกันได้
3. เงินสมทบคิดตามรายได้ของผู้ประกันตน มิให้เลือกร้อนแก่การครองชีพ	3. เงินเบี้ยประกันคิดตามอัตราส่วนความมายน้อยตามจำนวนผู้รับประกันจะต้องจ่ายให้แก่ผู้เอาประกันเมื่อเกิดภัยพิบัติ เบี้ยประกันอาจมากจนผู้เอาประกันไม่สามารถส่งต่อไปก็ได้ ในภายหลัง
4. เงินสมทบร่วมกันจ่ายหลายฝ่าย	4. ผู้เอาประกันจะต้องจ่ายแต่ฝ่ายเดียว
5. ส่วนมากเป็นสิทธิเฉพาะตัวหรือในบางกรณีอาจตกทอดให้แก่คู่ครองหรือทายาทที่ยังมีชีวิตอยู่ด้วย	5. จ่ายประโยชน์แก่ผู้เอาประกันหรือผู้รับประโยชน์ ในสัญญากรมธรรม์
6. รัฐบาลเป็นผู้จัดทำ	6. เอกชนเป็นผู้จัดทำ
7. ประโยชน์ที่ผู้ประกันตนได้รับในยามเกิดภัยพิบัติจะได้รับเป็นวาระๆ ตามความจำเป็นตลอดชีวิต ไม่จำกัดว่าจะเกิดภัยพิบัติกี่ครั้ง	7. ประโยชน์ที่ได้รับเป็นไปตามสัญญากรมธรรม์
8. ผู้ประกันตนมีสิทธิและหน้าที่ประกันตนตลอดไป จนกว่าจะพ้นเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนด	8. ผู้เอาประกันอาจบอกเลิกสัญญาเสียได้เมื่อถึงกำหนดตามกฎหมาย หรือสัญญา หรือเมื่อภัยพิบัติได้เกิดขึ้น

## 2. แนวคิดเรื่องเงินสมทบ (ศักดิ์ศรี, 2533 : น. 46-55)

### 2.1 ที่มาของเงินสมทบ

เงินสมทบแม้จะเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการประกันสังคม แต่รายละเอียดเกี่ยวกับที่มาของเงินสมทบจะสะท้อนให้เห็นถึงกลไกการทำงานที่เชื่อมองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการประกันสังคมเข้าด้วยกัน ดังนี้

1. การประกันสังคมอาศัยหลักการของการเฉลี่ยความเสี่ยงภัยและการค่าใช้จ่ายของประชาชนผู้อยู่ภายใต้การคุ้มครอง
2. มีลักษณะเป็นการบังคับ โดยหน่วยงานของรัฐจะรับผิดชอบในการจัดการเป็นส่วนใหญ่
3. เป็นสวัสดิการสังคมอย่างหนึ่ง ที่รัฐจัดขึ้นโดยไม่หวังผลกำไร
4. มีคนเป็นจำนวนมากเข้าร่วม และเนื่องจากเป็นการบังคับ การถอนตัวจากการคุ้มครองจึงมีน้อยมาก
5. การรับภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อย่างน้อยจะมีฝ่ายรัฐบาลยื่นมือเข้ามามีส่วนรับผิดชอบด้วย

การเฉลี่ยความเสี่ยงร่วมกันของการประกันสังคม มีพื้นฐานมาจากหลักการคาดการณ์ความเสี่ยงภัยที่จะเกิดขึ้นในอนาคต พร้อมทั้งตั้งหลักเกณฑ์ว่า หากผู้เอาประกันต้องประสบภัยนั้น ๆ จริง ๆ แล้ว เขาควรจะได้รับค่าทดแทนเท่าใดจึงจะช่วยให้เขาและ/หรือครอบครัวสามารถดำรงชีวิตต่อไปได้ในระดับหนึ่ง หลังจากนั้นต้นทุนที่ต้องใช้จ่ายจะถูกนำมาเฉลี่ยในกลุ่มผู้ประกันตน ยกตัวอย่างเช่น หากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการมี 1 ล้านคน และมีตัวเลขแสดงให้เห็นว่าโดยเฉลี่ยแล้วจะมีผู้เสียชีวิตปีละ 1,000 คน ซึ่งจากการเสียชีวิตครั้งนี้กองทุนประกันสังคมจะจ่ายค่าทดแทนรวม 10,000 บาท ให้กับครอบครัว จากหลักง่าย ๆ จะเห็นว่าในแต่ละปีกองทุนประกันสังคมจะต้องเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ประกันตนคนละประมาณ 10 บาทต่อปี อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติแล้ว เงินสมทบที่เรียกเก็บจะมีปัจจัยอื่นๆ เป็นตัวกำหนดด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ก) การบังคับให้ประชาชนต้องอยู่ภายใต้การคุ้มครองทำให้ผู้ประกันตน มีจำนวนมาก ลักษณะนี้จะทำให้การคิดคำนวณอัตราการเสี่ยงภัยกระทำได้อย่างใกล้เคียงกับความเป็นจริง ทั้งนี้เพราะการเสี่ยงได้เกิดการกระจายในวงกว้างอย่างแท้จริง นอกจากนั้นการบังคับ ทำให้การถอนตัวออกจากการคุ้มครองมีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อย ทำให้การสูญเสียค่าใช้จ่าย อันเนื่อง มาจากผู้ประกันตนถอนตัวมีน้อย เมื่อเทียบกับการประกันภาคเอกชน หากปัจจัยอื่นๆ คงที่แล้ว ดังนั้นจะกล่าวได้ว่าการเรียกเก็บเงินสมทบของกองทุนประกันสังคมจะเป็นธรรมใกล้เคียงกับระดับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น ทั้งยังมีความแน่นอนสม่ำเสมอ นอกจากนั้นราคาของเงินสมทบจะถูก เพราะโอกาสการสูญเสียค่าใช้จ่ายอันเนื่องมาจากผู้ประกันตนถอนตัวมีน้อยกว่า

ข) การที่รัฐทำหน้าที่เป็นผู้บริหารการประกันสังคม ทำให้อัตราเงินสมทบถูกลง ทั้งนี้เพราะนอกจากรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการบริหารแล้ว ประชาชนผู้ประกันตนไม่ต้องเสียค่านายหน้าเหมือนกับกรณีของการประกันกับเอกชน นอกจากนั้น เนื่องจากการประกันสังคมมีลักษณะเป็นบริการที่ไม่หวังผลกำไร ซึ่งรัฐจัดขึ้น ดังนั้นจึงช่วยให้อัตราเงินสมทบถูกลงอีก

แต่บางกรณีที่รัฐเป็นผู้บริหารงานการประกันสังคม ก็อาจจะมีผลทำให้ต้นทุนในการจัดการสูงกว่าการบริหารงานของภาคเอกชนได้เช่นกันไม่โดยทางตรงก็ทางอ้อม โดยเฉพาะเมื่อคำนึงถึงประสิทธิภาพการทำงานของระบบราชการ จริงอยู่รัฐบาลมักจะเป็นฝ่ายที่รับภาระในการบริหารงาน จึงทำให้ไม่มีผลต่อการเรียกเก็บเงินสมทบจากประชาชนในอัตราที่สูงขึ้นกว่าเดิม แต่หากพิจารณาในแง่ของคุณภาพของบริการ โดยเฉพาะในด้านของความสะดวกรวดเร็วแล้ว จะเห็นว่าการบริหารงานโดยรัฐอาจจะต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการติดต่อเพื่อรับบริการหรือประโยชน์ทดแทนมากกว่าที่ควรจะเป็น ซึ่งก็คือเป็นการเพิ่มอัตราเงินสมทบในทางอ้อมนั่นเอง

ค) การที่การประกันสังคมเป็นเรื่องของความรับผิดชอบทางสังคม ทุกฝ่ายจะมีส่วนร่วมโดยมีรัฐเป็นตัวกลาง จึงเป็นผลให้เงินสมทบที่ประชาชนจะต้องจ่ายนั้นถูกแบ่งเบาไม่จากรัฐบาล ก็จากนายจ้าง หรือจากทั้งสองฝ่ายสำหรับประชาชนบางกลุ่มในทางปฏิบัติจะพบว่ารัฐไม่เพียงแต่จะรับผิดชอบในการบริหารงานเท่านั้น แต่หลายกรณีรัฐยังเป็นผู้หนึ่งที่ร่วมจ่ายเงินสมทบในสัดส่วนที่กำหนดขึ้นด้วย สำหรับคนงานรับจ้างนั้นนอกจากจะมีรัฐช่วยแบ่งเบาภาระด้านเงินสมทบแล้ว นายจ้างยังเป็น

อีกฝ่ายหนึ่งที่มีส่วนช่วยจ่ายเงินสมทบร่วมกับลูกจ้างด้วย ดังนั้นจะเห็นว่าอย่างน้อยที่สุดประชาชนทุกกลุ่มอาชีพจะได้รับการแบ่งเบาภาระด้านเงินสมทบจากรัฐบาล อาจจะโดยตรงคือรัฐผูกพันที่จะต้องจ่ายตามสัดส่วนที่ตกลงกัน หรืออาจจะโดยการ จัดสรรงบประมาณประจำปีเพื่อมาสมทบด้านประโยชน์ทดแทนซึ่งจะมีผลต่ออัตราของเงินสมทบในทางอ้อมก็ตาม

## 2.2 ปัจจัยที่กำหนดเงินสมทบ

สิ่งที่ได้กล่าวในตอนต้น เป็นเพียงพื้นฐานตลอดจนปัจจัยที่มีผลเกี่ยวกับเงินสมทบ แต่จุดสำคัญเกี่ยวกับเงินสมทบ และการประกันสังคมนั้นได้แก่ปัจจัยต่างๆ ที่กองทุนใช้เพื่อกำหนดอัตราเงินสมทบ ที่จะเรียกเก็บจากประชาชน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญดังกล่าวได้แก่ โอกาสการเสี่ยงภัย และมูลค่าของประโยชน์ทดแทน

### (1) โอกาสการเสี่ยงภัย

โดยความหมายแล้วก็คือ โอกาสที่ “ประชาชนภายใต้การคุ้มครอง” ของกองทุนประกันสังคมจะประสบภัยประเภทนั้น ๆ อันอาจจะได้แก่ เสียชีวิต ทูพพลภาพ ชราภาพ ฯลฯ แต่ละกรณี สำหรับภัยอื่น ๆ แล้ว โอกาสเสี่ยงของประชาชนภายใต้การคุ้มครองคล้ายคลึงกัน ยกเว้นกรณีคลอดบุตร ที่โอกาสการเสี่ยงภัยย่อมตกเป็นของเพศหญิงเพียงฝ่ายเดียว สิ่งที่จะต้องพิจารณาก็คือในเมื่อภัยดังกล่าวเป็นเรื่องของเพศหญิง ภาระความรับผิดชอบเมื่อพิจารณาโดยรวม ๆ แล้วควรเป็นของฝ่ายหญิงเพียงฝ่ายเดียวหรือเพศชายควรจะต้องมีส่วนด้วย ในทางปฏิบัติแล้วแม้ว่าความเสี่ยงจะเป็นเรื่องของฝ่ายหญิง แต่สิ่งที่จะพบประการหนึ่ง ก็คือ เงินสมทบที่รัฐเรียกเก็บจะเป็นเพียงราคาเดียวโดยพิจารณารวมๆ กันไป ไม่ได้แยกให้เห็นว่า แต่ละส่วนของเงินสมทบสำหรับการประกันแต่ละกรณีเป็นเท่าใด โดยนัยนี้จึงเท่ากับว่าเพศชายต้องมีส่วนร่วมในการรับภาระความเสี่ยงดังกล่าวไปโดยปริยาย

แม้ว่าการจัดเก็บเงินสมทบจะเป็นราคาเดียว แต่ในทางปฏิบัติแล้ว การวางแผนเพื่อรับกับความเสี่ยงดังกล่าว จะต้องแยกทำเป็นกรณีๆ ไป ทั้งนี้โดยโอกาสของความเสี่ยงดังกล่าวจะมาจากข้อมูลในอดีต โดยเป็นสัดส่วนระหว่างจำนวนภัยที่เกิดขึ้นกับจำนวนประชากรภายใต้ความคุ้มครอง จากโอกาสเสี่ยงที่หาได้จากข้อมูลในอดีต จะใช้เป็นฐานของการคิดอัตราเงินสมทบของการคุ้มครองประเภทนั้น ๆ ตัวเลขดังกล่าวอาจต้องการปรับแต่งเพื่อช่วยทำให้กองทุนมีความมั่นคงขึ้น อัตราหรือโอกาสความ



เสียงดังกล่าวย่อมจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์โดยเฉพาะในส่วนที่จะกระทบถึงสุขภาพอนามัยของประชากร อาทิ สุขศึกษา สาธารณสุข และวิทยาการทางการแพทย์ หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน เมื่อเป็นดังนี้จึงหมายความว่าอัตราเงินสมทบของภัยในแต่ละกรณี ย่อมจะมีการเปลี่ยนแปลงไปได้ หากพิจารณาเฉพาะปัจจัยของโอกาสการเสี่ยงภัยโดยให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ตามปรากฏการณ์นั้นโอกาสการเสี่ยงของประกันภัยประเภทต่าง ๆ มีแนวโน้มลดลง ยกเว้นการเสี่ยงอันเนื่องมาจากการชราภาพ อย่างไรก็ตามโดยเหตุที่ปัจจัยที่กำหนดเงินสมทบบมีอย่างน้อย 3 ปัจจัย ซึ่งขณะที่โอกาสความเสี่ยงเปลี่ยนแปลงนั้น ปัจจัยอื่น ๆ ก็เปลี่ยนแปลงไปด้วยและดูจะมีทิศทางที่ตรงข้ามกัน ดังนั้นจึงทำให้ อัตราเงินสมทบอาจจะไม่เปลี่ยนแปลงจากเดิมหรืออาจจะเพิ่มสูงขึ้นก็เป็นได้

โดยหลักการแล้ว การกำหนดโอกาสการเสี่ยงภัยที่เป็นธรรมกับประชาชนนั้น จะต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ หลายปัจจัยด้วย อย่างไรก็ตาม การพิจารณาปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นแม้จะสร้างความเป็นธรรมต่อการเรียกเก็บเงินสมทบจากประชาชน แต่จะสร้างความยุ่งยากในการบริหาร ทั้งนี้เพราะการเสี่ยงภัยถูกแตกย่อย ๆ เป็นหลาย ๆ กรณี ซึ่งจะทำให้การกำหนด และการจัดเก็บเงินสมทบขาดความคล่องตัวการบริหารกับกลุ่มประชากรขนาดใหญ่ สำหรับความเป็นธรรมเนื่องมาจากการเสี่ยงที่แตกต่างกันถือเป็นอีกจุดหนึ่งที่มีการประกันในภาคธุรกิจมีข้อได้เปรียบกว่า เพราะกองทุนประกันสังคมมักจะมีรายละเอียดของการแยกจัดเก็บเงินสมทบจากประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ไม่เป็นระบบเท่ากับการประกันภาคธุรกิจ แต่การดำเนินการในลักษณะนี้จะช่วยให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้เอาประกันมาก

ในทางปฏิบัติแล้วมีตัวแปรอย่างน้อย 3 ตัวแปรที่สัมพันธ์กับอัตราความเสี่ยงภัย ตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่

### (1.1) อายุ

ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าอายุของประชากรจะสัมพันธ์กับโอกาสของความเสียหายบางประเภท ในกรณีของการเสียชีวิต ทารกแรกเกิดจะมีโอกาสที่จะเสียชีวิตสูง (Bangkok Metropolitan Authority, 1993 : 109) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการประกันสังคมจะเกี่ยวข้องกับการคลอดบุตร แต่การคุ้มครองมักจะไม่ครอบคลุม

คลุมถึงการทดแทนการเสียชีวิตของทารก ดังนั้นความเสี่ยงที่จะเสียชีวิตของเด็กทารก จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประกันสังคม น้อยมาก ภายหลังจากนั้น จะเห็นว่าอัตราของการเสียชีวิตจะแปรผันโดยตรงกับการเพิ่มขึ้นของอายุ ซึ่งหมายความว่าโอกาสเสี่ยงที่จะเสียชีวิตจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อผู้เอาประกันมีอายุมากขึ้น หรือในทางกลับกัน หากพิจารณาในแง่ของการประกันสุขภาพจะได้คำตอบว่าขณะที่ผู้เอาประกันมีอายุเพิ่มขึ้นนั้น โอกาสที่จะรอดชีวิต เพื่อไปเผชิญกับการเสี่ยงภัยในด้านความชราจะลดลง ในแง่ของการสูญผลภาพผลจากการศึกษาได้แสดงให้เห็นว่า ในแต่ละช่วงของอายุโอกาสที่จะสูญผลภาพจะแปรเปลี่ยนไป โดยในช่วงแรกของการทำงานโอกาสของการสูญผลภาพจะมีสูง ซึ่งอาจจะเป็นเพราะในช่วงแรกของอายุการทำงานยังขาดทักษะเกี่ยวกับการทำงาน และการรักษาความปลอดภัย ในช่วงที่สองของอายุจะพบว่าความเสี่ยงของการสูญผลภาพลดน้อยลงและในช่วงที่สามของอายุอันเป็นระยะที่ร่างกายเริ่มถดถอยนั้น จะพบว่าโอกาสที่จะสูญผลภาพสูงขึ้นอีกครั้งหนึ่ง

### (1.2) เพศ

แม้ว่าเพศหญิงจะต้องเผชิญกับความเสี่ยงในเรื่องของความเจ็บป่วยและเสียชีวิต ที่เกี่ยวข้องกับการคลอดบุตรแต่เพียงเพศเดียว แต่หากพิจารณาจากอัตราการเสี่ยงของการเสียชีวิต โดยรวมๆ แล้วจะพบว่าเพศชายมีโอกาที่จะเสียชีวิตมากกว่าเพศหญิง

### (1.3) อาชีพ

ตัวแปรที่สำคัญและมีผลต่อความเสี่ยงในกรณีต่างๆ อีกตัวแปรหนึ่งคืออาชีพ ในประเด็นนี้ ไม่จำเป็นที่จะต้องแสดงด้วยข้อมูลทางสถิติ แต่ในความเป็นจริงจะบอกได้ว่า ผู้ประกอบอาชีพเหมืองแร่หรือก่อสร้างย่อมมีความเสี่ยงในด้านต่างๆ มากกว่าอาชีพเสมียนพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสาม กับโอกาสการเสี่ยงภัยที่กล่าวมาจะแสดงให้เห็นว่า การกำหนดอัตราเงินสมทบที่เป็นธรรมนั้น จะต้องแยกพิจารณาเป็นกรณี โดยเชื่อมโยงตัวแปรข้างต้น สำหรับโปรแกรมการคุ้มครองภัยอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานรับจ้างนั้น จะแยกพิจารณาการเสี่ยงภัย โดยอาศัยกลุ่มอาชีพเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงเป็นผลให้อัตราเงินสมทบของผู้ประกอบอาชีพต่างกันด้วย ส่วนโปรแกรมการคุ้มครองภัยประเภทอื่นๆ ที่มีไซ้เป็นภัยอันเนื่องมาจากการทำงานตามปกติจะใช้อายุเป็นตัวแปรคู่โอกาสความเสี่ยง โดยกองทุนจะหาโอกาสเสี่ยงของภัยแต่ละประเภท ไล่เลียงไปในแต่ละอายุ ความเสี่ยงในแต่ละอายุนี้ จะถูกใช้เป็นฐานเพื่อคิดคำนวณหาเงินสมทบของแต่ละช่วงอายุ แต่ในหลายกรณี ที่กองทุนประกันสังคมอาจจะพิจารณาเป็นเพียงความเสี่ยงรวมๆ โดยไม่แยกแยะตามอายุ ซึ่งจะทำให้กลุ่มผู้มีอายุน้อยต้องเสียเปรียบ เพราะต้องจ่ายเงินสมทบสูงเกินกว่าระดับความเสี่ยงของตนเอง

## (2) ประโยชน์ทดแทน

ปัจจัยประการที่สองที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราเงินสมทบคือมูลค่าของประโยชน์ทดแทนที่กองทุนจ่ายให้แก่ผู้ประกันตนที่ประสบภัยในแต่ละกรณี ความเป็นจริงจะบอกได้ว่า หากประโยชน์ทดแทนที่จ่ายให้กับผู้ประกันตนที่ประสบภัยในแต่ละกรณีมีปริมาณและคุณภาพมากเท่าใดอัตราของเงินสมทบก็จะต้องสูงขึ้นเท่านั้น ตัวแปรในเรื่องอายุของผู้ประกันตนอาจจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับมูลค่าของประโยชน์ทดแทนที่กองทุนจะต้องจ่ายเช่นกัน ทั้งนี้เพราะประชาชนที่มีอายุสูงมักจะมีอัตราการฟื้นตัวจากการเจ็บป่วยช้า นอกจากนั้น ยังต้องการดูแลรักษามากกว่าคนในวัยหนุ่มสาว ดังนั้นจะเห็นความจริงอีกประการหนึ่งคือ หากการกำหนดอัตราเงินสมทบมิได้แยกพิจารณาตามอายุแล้วจะทำให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบกันในกลุ่มผู้เอาประกัน

## 2.3 การกำหนดอัตราเงินสมทบ

ปัจจัยทั้งสามประการข้างต้นจะถือเป็นหลักสำคัญในการกำหนดอัตราเงินสมทบสำหรับการประกันสังคม หากเปรียบเทียบกับประกันภาคธุรกิจแล้วจะพบว่ามิบางปัจจัยที่การประกันสังคมไม่จำเป็นต้องนำมาพิจารณา ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ค่าใช้จ่ายในการบริหาร ซึ่งสำหรับการประกันสังคมแล้วรัฐมักจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

จ่ายในส่วนนี้ ปัจจัยที่สำคัญอีกสองประการก็คือกำไรและค่านายหน้า เพราะการประกันสังคมเป็นบริการที่รัฐจัดขึ้นจึงไม่มุ่งหวังกำไร

ขั้นตอนในการกำหนดราคาของเงินสมทบจะกระทำได้โดยการใช้ข้อมูลจากปัจจัยทั้งสามประการข้างต้นมาประมาณการอัตราเงินสมทบโดยในทางปฏิบัติจะมีหลักการสำคัญ ดังนี้ คือ

(1) การกำหนดเงินสมทบจะแยกสำหรับการคุ้มครองภัยแต่ละประเภท

(2) การกำหนดเงินสมทบของการคุ้มครองภัยแต่ละกรณีในชั้นต้นจะพิจารณาว่าหากจะจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการคุ้มครองภัยประเภทนั้นๆ เพียงครั้งเดียวในวันที่ผู้ประกันตนเริ่มได้รับการคุ้มครองนับแต่วันที่กฎหมายกำหนดไปจนถึงสิ้นอายุการคุ้มครองซึ่งมักจะเป็นอายุเกษียณ จะต้องเรียกเก็บเป็นจำนวนเท่าใด การจัดเก็บเงินสมทบเพียงครั้งเดียวนี้จะกระทำได้โดย

(2.1) กำหนดอัตราการเสี่ยงของภัยแต่ละประเภทซึ่งจะพิจารณาเป็นลำดับไป ตั้งแต่อายุที่เริ่มให้ความคุ้มครองไปจนถึงที่สุด การให้ความคุ้มครอง ทั้งนี้โดยอาศัยข้อมูลในอดีตของจำนวนประชากรและจำนวนของภัยที่เกิดขึ้นของแต่ละอายุนั้นๆ

(2.2) ในทำนองเดียวกันก็สามารถกำหนดอัตราส่วนลดซึ่งจะแสดงมูลค่าของส่วนลดของเงินสมทบทุกปี นับแต่ปีที่เริ่มทำการคุ้มครองไปจนถึง ปีที่สิ้นสุดการคุ้มครอง

(2.3) ขณะเดียวกันจากข้อมูลของการรักษาพยาบาลในอดีต จะสามารถทำให้ประมาณการค่ารักษาพยาบาล โดยเฉลี่ยของบุคคลในแต่ละปีได้ ส่วนประโยชน์ทดแทนลักษณะอื่น ๆ ก็สามารถประมาณการได้โดยอาศัยกฎหมายที่กำหนดขึ้น ประกอบกับข้อมูลในอดีตเช่นกัน

(2.4) หลังจากนั้น จะสามารถประมาณการเงินสมทบที่จะเรียกเก็บเพื่อการคุ้มครองของในแต่ละอายุได้ โดยเงินสมทบดังกล่าว จะเท่ากับผลคูณของข้อที่ (2.1), (2.2) และ (2.3) และเฉลี่ย

ด้วยจำนวนประชากรในอายุนั้นๆ ผลรวมของราคาเงินสมทบในแต่ละอายุก็จะเป็นราคาเงินสมทบที่กองทุนจะเรียกเก็บเพื่อคุ้มครองภัยประเภทนั้นๆ นับแต่ปีแรกไปจนปีสุดท้ายของการคุ้มครอง

ดังนั้นหากกฎหมายประกันสังคมกำหนดให้มีการคุ้มครองทุกประเภทก็ตาม การกำหนดเงินสมทบแต่ละประเภทจะกระทำได้ในทำนองเดียวกัน และผลรวมของเงินสมทบเพื่อการคุ้มครองภัยทุกประเภทก็จะเป็นอัตราเงินสมทบทั้งหมดที่จะเรียกเก็บจากผู้ประกันตน

(3) เนื่องจากการจัดเก็บเงินสมทบเพียงครั้งเดียว ในวันที่เริ่มเป็นผู้ประกันตน นั้น เป็นไปไม่ได้ เพราะคงไม่มีผู้ใดที่จะสามารถจ่ายเงินสมทบมูลค่าสูง ๆ ครั้งเดียวได้ ดังนั้น เงินสมทบที่ประมาณไว้ในข้อ (2) จะถูกนำมาเฉลี่ยเพื่อการเก็บเป็นรายปี ซึ่งการเฉลี่ยดังกล่าว จะพิจารณามูลค่าของเงินที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตประกอบด้วย มูลค่าเฉลี่ยที่ได้ดังกล่าว จะเป็นเงินสมทบรายปีที่กองทุนจะเรียกเก็บในคอนตันปี ของทุกปี ไปจนกว่าจะสิ้นสุดอายุของการคุ้มครอง หรือจนกว่าผู้ประกันตน จะประสบภัยที่เกิดขึ้น อาทิ เสียชีวิต หรือทุพพลภาพ

#### 2.4 ผู้รับภาระจ่ายเงินสมทบ

จากเงินสมทบที่กำหนดขึ้นก็จะนำมาเรียกเก็บจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยหากจะจำแนกกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับการรับภาระการจ่ายเงินสมทบแล้วจะพิจารณาได้ดังนี้

(1) กลุ่มผู้ประกันตน กลุ่มนี้จะสามารถจำแนกย่อยได้

(1.1) ผู้ที่มีอาชีพรับจ้าง ซึ่งประกอบอาชีพในสถานประกอบการหรือในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ กลุ่มนี้แยกพิจารณาได้เป็นอีกสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นลูกจ้างประจำและกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวหรือที่รับค่าจ้างเป็นรายวัน สำหรับกลุ่มหลังนี้วิธีการจ่ายเงินสมทบอาจจะมีลักษณะพิเศษแยกออกไปซึ่งจะได้แสดงให้เห็นในเรื่องการประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น

(1.2) กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ กลุ่มนี้หมายความถึงผู้  
 ประกอบอาชีพมีรายได้ซึ่งมีได้อยู่ในสถานะของการรับจ้าง  
 ซึ่งอาจจะได้แก่ นายแพทย์ ทนายความ เกษตรกร ฯลฯ

โดยหลักการแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะเป็นผู้ได้รับการคุ้มครองจากการ  
 ประกันสังคมโดยตรงซึ่งเป็นกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินสมทบเป็นฝ่ายแรก

(2) นายจ้าง สำหรับกลุ่มนายจ้างจะมีสถานะที่เกี่ยวข้องกับการประกัน  
 สังคม 2 สถานะ คือ

(2.1) ในสถานะของผู้ประกันตนหรือผู้ได้รับการคุ้มครองจากการ  
 ประกันสังคมซึ่งกลุ่มนายจ้างอาจจะถูกจัดเข้าในกลุ่มของ  
 ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่เป็นเจ้าของกิจการ ในสถานะนี้  
 นายจ้างจึงต้องรับผิดชอบจ่ายเงินสมทบเพื่อแลกกับการ  
 คุ้มครองจะได้รับทำนองเดียวกัน

(2.2) ในสถานะนายจ้างผู้เป็นเจ้าของกิจการในสถานะนี้โดยทั่วไป  
 ไปกฎหมายจะกำหนดให้นายจ้างต้องรับภาระในการจ่าย  
 เงินสมทบทั้งหมดหรือบางส่วนให้กับกลุ่มลูกจ้าง ในกรณี  
 ซึ่งเป็นการคุ้มครองภัย อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น  
 นายจ้างจะต้องเป็นผู้จ่ายเงินสมทบทั้งหมดเพื่อการนี้ แต่  
 สำหรับการคุ้มครองภัยที่นอกเหนือจากการทำงานนั้น  
 กฎหมายมักจะกำหนดให้นายจ้างต้องมีส่วนรับภาระบาง  
 ส่วนในการจ่ายเงินสมทบร่วมกับลูกจ้าง ภาระความรับผิดชอบ  
 ของฝ่ายนายจ้างจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ  
 กฎหมาย โดยนายจ้างอาจจะต้องร่วมจ่ายเงินสมทบใน  
 สัดส่วนที่เท่ากับลูกจ้างหรืออาจจะต่ำกว่าก็ได้

ในทางปฏิบัติแล้วรัฐมักจะยื่นมือเข้ามาร่วมรับภาระในการจ่ายเงิน  
 สมทบด้วยมากน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ในบางประเทศนอกจากรัฐจะรับ  
 ภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารแล้วยังอาจจัดสรรงบประมาณมาสนับสนุนกองทุนเป็น  
 ประจำ หรือที่มากไปกว่านั้นก็คือกฎหมายอาจจะกำหนดให้รัฐเป็นฝ่ายหนึ่ง ที่จะต้อง  
 รับภาระในการจ่ายเงินสมทบโดยตรงตามสัดส่วนที่ตกลงกัน เช่นรัฐบาลจะจ่ายเงิน

สมทบ 1/3 ซึ่งหมายความว่าส่วนที่เหลือจะเป็นภาระของผู้ประกันตน โดยที่ผู้ประกันตน ที่เป็นลูกจ้างจะได้รับการช่วยเหลือในการจ่ายเงินสมทบจากฝ่ายนายจ้างอีกจำนวนหนึ่งแล้วแต่จะตกลงกันหรือตามกฎหมายของประเทศนั้น ๆ จะกำหนด

## 2.5 การจัดเก็บเงินสมทบ

### (1) การเรียกเก็บเงินสมทบ

อัตราเงินสมทบที่ประมาณการไว้จะถูกใช้เป็นฐานในการเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ที่เกี่ยวข้องได้หลายรูปแบบ คือ

(1.1) แบบราคาเดียว (Flat Contribution) เป็นการเรียกเก็บเงินสมทบเป็นมูลค่าจำนวนเดียวกันทุกคนเท่ากัน อาทิ 4,000 บาทต่อปีต่อคน การจัดเก็บลักษณะนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อที่ดีคือจะดูเป็นธรรมที่สุด เพราะมีรากฐานการจัดเก็บมาจากหลักที่ว่าหากประโยชน์ทดแทนโดยเฉลี่ยที่แต่ละคนได้รับเท่ากันเงินสมทบที่แต่ละคนจะต้องจ่ายก็ควรจะเป็นราคาเดียวกัน อย่างไรก็ตามการเรียกเก็บวิธีนี้จะมีข้อเสียอย่างน้อยสองประการ คือ สำหรับผู้มีรายได้น้อยแล้วจะเป็นภาระมาก นอกจากนั้นประโยชน์ทดแทนบางลักษณะเช่นเงินทดแทนการขาดรายได้ซึ่งมักจะคิดตามอัตราร้อยละของรายได้นั้น แต่ละคนจะได้รับไม่เท่ากัน ดังนั้นการจัดเก็บแบบราคาเดียวจึงสร้างความไม่เป็นธรรมสำหรับผู้มีรายได้น้อย ซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าผู้มีรายได้สูงอย่างแน่นอน

(1.2) แบบอัตราเสมอภาค (Flat Rate) เนื่องจากการประกันสังคมถือเป็นมาตรการหนึ่งของการกระจายรายได้ ดังนั้นการเรียกเก็บแบบอัตราเสมอภาคจึงเป็นที่นิยมกัน การเรียกเก็บวิธีนี้ กฎหมายจะกำหนดอัตราการเรียกเก็บขึ้นมา เช่น ร้อยละ 5 ของรายได้ ซึ่งอัตรานี้จะใช้กับทุกคน ด้วยวิธีนี้จะทำให้ลดภาระของผู้ที่มีรายได้มาก สำหรับผู้มีรายได้นั้นแม้

จะดูแลไม่ได้รับความเป็นธรรมในแง่ของมูลค่าประโยชน์ทดแทนของการเจ็บป่วยและคลอดบุตร แต่ในแง่ของเงินทดแทนรายได้และบำนาญแล้วการเรียกเก็บแบบนี้จะสร้างความเป็นธรรมแก่ผู้ประกันตน

- (1.3) การเรียกเก็บตามขั้นของรายได้ สำหรับกลุ่มผู้มีรายได้น้อย และผู้ที่รับค่าจ้างรายวันนั้นการจ่ายเงินสมทบจะเป็นภาระอย่างยิ่ง ดังนั้นในบางกรณีรัฐจะออกแบบการประกันสังคมเพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถในการส่งเงินสมทบตลอดจนสภาพการทำงานของคนกลุ่มนี้ขึ้นเป็นการเฉพาะ ซึ่งโปรแกรมดังกล่าวมักจะต้องใช้รูปแบบการเรียกเก็บเงินสมทบตามขั้นตอนของรายได้เป็นเกณฑ์ ในทางปฏิบัติ ค่าจ้าง (หรือรายได้) รายวันจะถูกกำหนดขึ้นเป็นหลายช่วงชั้น และในแต่ละช่วงชั้นนั้นจะกำหนดไว้ว่าจะต้องจัดส่งเงินสมทบเป็นจำนวนเท่าใด ในลักษณะนี้จึงเป็นลักษณะที่ผสมของแบบที่ 1 และ 2 กล่าวคือคนที่มีค่าจ้างรายวันมากจะต้องส่งเงินสมทบมากกว่าคนที่ได้ค่าจ้างรายวันน้อย แต่ในแต่ละช่วงชั้นจะต้องจ่ายเงินสมทบเป็นแบบราคาเดียวกันเหมือนกันทุกคน
- (1.4) การเรียกเก็บในอัตราก้าวหน้า การเรียกเก็บเงินสมทบอาจกระทำคล้ายคลึงกับการจัดเก็บภาษี โดยเรียกเก็บในอัตราที่ก้าวหน้าตามรายได้ของผู้ประกันตน กล่าวคืออัตราที่เก็บจะเพิ่มสูงขึ้น สำหรับผู้มีรายได้ที่สูง การเก็บลักษณะนี้แม้จะมีผลในการกระจายรายได้แต่ก็ไม่เป็นธรรมสำหรับผู้มีรายได้มาก
- (1.5) แบบผสม บางกรณีกองทุนประกันสังคมอาจจะใช้วิธีการจัดเก็บแบบผสมซึ่งมักจะเป็นแบบราคาเดียวกับแบบอัตราเสมอภาค โดยแบบราคาเดียวจะใช้เป็นฐานในการสร้างความมั่นคงพื้นฐาน ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้



ประชาชนทำการประกันเพิ่มเติมจากส่วนพื้นฐานการ  
ประกันในส่วนที่เพิ่มนี้จะใช้วิธีการเรียกเก็บแบบอัตรา  
เสมอภาค

## (2) วิธีการจัดเก็บเงินสมทบ

วิธีการจัดเก็บเงินสมทบที่ใช้กันแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

### (2.1) การจัดเก็บทางตรง เป็นวิธีการที่กองทุนจะเรียกเก็บเงิน

สมทบจากผู้เกี่ยวข้องโดยตรง สำหรับลูกจ้างนั้นเงินสมทบ  
จะถูกหักจากค่าจ้างที่จ่ายคล้อยคลึงกับภาษี หลังจากนั้นนาย  
จ้างจะจ่ายสมทบตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดและนำส่ง  
กองทุนประกันสังคม สำหรับผู้ประกอบการอาชีพอิสระก็จะต้อง  
รับผิดชอบในการส่งเงินสมทบนั้นแก่กองทุนด้วยตนเอง

### (2.2) ระบบแสดมปี ระบบนี้มักใช้กับโปรแกรมที่ให้ความคุ้มครอง กับคนงานรายวันโดยฝ่ายนายจ้างจะทำหน้าที่ในการจัดซื้อ แสดมปีประกันสังคมคนในสมุดประกันสังคมของลูกจ้าง ตามราคาที่กำหนดพร้อมกับประทับตรา หลังจากนั้นจึงทำ การหักเงินสมทบจากค่าจ้างรายวันของลูกจ้างมาชดเชย ส่วนที่นายจ้างสำรองจ่ายไป

### (2.3) ระบบภาษี เนื่องจากการจัดเก็บเงินสมทบของกองทุน ประกันสังคมมีความคล้ายคลึงกับระบบการจัดเก็บภาษี เพียง แต่จำนวนเงินสมทบนั้นจะต้องจัดส่งให้แก่กองทุนประกัน สังคมแทนที่จะจัดส่งเป็นรายได้ของรัฐ ดังนั้นการจัดเก็บ เงินสมทบจึงสามารถผสมเข้ากับการจัดเก็บภาษีได้เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นกรณีการหัก ณ ที่จ่ายของคนงานรายวัน หรือ กรณีของการยื่นเสียภาษีของกลุ่มผู้มีอาชีพอิสระก็ตาม

### 3. ทฤษฎีความน่าจะเป็นในการเจ็บป่วย ทูพพลภาพ และตาย

( Probability and the Law of Large number )

กิตติ รังษีสงห์พิพัฒน์ ( 2537 : น.12 -13 ) ความน่าจะเป็น (Probability) หมายถึง โอกาสที่เหตุการณ์บางอย่างจะเกิดขึ้น ในทางคณิตศาสตร์ ความน่าจะเป็นหมายถึง อัตราส่วนของจำนวนครั้งที่เหตุการณ์บางอย่างจะเกิดขึ้นต่อจำนวนครั้งที่เป็นไปได้ทั้งหมด ผลลัพธ์ของความน่าจะเป็นที่คาดไว้กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง จะใกล้เคียงกันหรือไม่ขึ้นอยู่กับหลักสถิติที่เรียกว่า กฎของจำนวนมาก (Law of large numbers) ซึ่งกล่าวว่า “ยิ่งจำนวนคนที่เป็นไปได้ทั้งหมดยิ่งมาก โอกาสที่จะเกิดการเจ็บป่วย ทูพพลภาพ และตาย ตามทฤษฎีความน่าจะเป็นก็จะมากขึ้นด้วย”

สำหรับเรื่องการประกันกรณีตายของผู้ประกันตน นักคณิตศาสตร์ ประกันภัยจะใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็นในการคำนวณอัตราภาระ (Calculating Mortality Rate) หรืออัตราภาระจากประสบการณ์ (Mortality experienced) เป็นดังนี้ ความน่าจะเป็นของอายุ X ปีจะมีอายุถึง

$$X+N \text{ ปี} \cong \frac{\text{จำนวนคนมีชีวิตอยู่ ณ ปีที่ } X+N}{\text{จำนวนคนที่มีชีวิตอยู่ ณ ปีที่ } X}$$

### 4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### รูปแบบการประกันตนโดยสมัครใจของต่างประเทศ

**Social Security Program Throughout the World** ปี 1995 นำเสนอข้อมูลว่าประเทศต่างๆ ที่ดำเนินการโครงการประกันสังคมจะกำหนดบุคคลที่จะให้ความคุ้มครองส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ ทั้งนี้จะแตกต่างกันตามขนาดของลูกจ้างในสถานประกอบการ บางประเทศคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป หรือ 5 คนขึ้นไป หรือ 10 คนขึ้นไปดังเช่นประเทศไทยที่ดำเนินการอยู่ สำหรับบุคคลที่ไม่อยู่ในขอบข่ายการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม หลายประเทศรัฐบาลจะจัดเป็นโครงการเฉพาะให้ และมีบางประเทศที่ดำเนินการในรูปการประกันตนโดยสมัครใจ ซึ่งสามารถรวบรวมข้อมูลได้ 14 ประเทศ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8 แสดงอัตราเงินสมทบประ โยชน์ทดแทน ข่ายการคุ้มครองของประเทศ  
ที่ดำเนินการประกันคนโดยสมัครใจ

ประเทศ	ข่ายคุ้มครอง	ประเภทประโยชน์ ทดแทน	เงินสมทบ
1. เกาหลี	- ลูกจ้างในสถาน ประกอบการที่น้อยกว่า 5 คน -ผู้ประกอบอาชีพอิสระ รวมทั้งชาวนาและชาว ประมง	- บำนาญชราภาพ ทูพพล ภาพ และตาย - เจ็บป่วยและคลอดบุตร	3% ของค่าจ้าง และปรับเพิ่มเป็น 9 % ในปี 2541 1.0%-1.9% ของ ค่าจ้างมาตรฐาน รายเดือน
2. อาร์เจนตินา	- ผู้ประกอบอาชีพอิสระ รวมทั้งผู้ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม และป่าไม้	- บำนาญชราภาพ ทูพพล ภาพ และตาย	27% ของค่าจ้าง
3. บาเรนห์	- นายจ้างผู้ประกอบ อาชีพอิสระ	- บำนาญชราภาพ ทูพพล ภาพ และตาย	12% ของรายได้ กำหนดไว้ 25 ระดับ
4. คอสตาริกา	- ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งมีรายได้ 75% ของค่า จ้างขั้นต่ำในภาคเกษตร กรรม	- บำนาญชราภาพ ทูพพลภาพ และตาย - เจ็บป่วยและคลอดบุตร	4.50%-7.25% ของรายได้ 6.43% ของราย ได้
5. ไชปรัส	- ผู้เคยอยู่ในความ คุ้มครองรวมทั้งชาว ไชปรัสที่ไปทำงานต่าง ประเทศ และมีนายจ้าง เป็นชาว ไชปรัส	- บำนาญชราภาพ ทูพพล ภาพ ตาย เจ็บป่วย และคลอดบุตร	10% ของค่าจ้าง

ประเทศ	จ่ายคุ้มครอง	ประเภทประโยชน์ ทดแทน	เงินสมทบ
6. กิอานา	- บุคคลผู้เคยเป็นผู้ประกันตน	- บำนาญชราภาพ ทุพพลภาพ และตาย	8% ของค่าจ้าง เฉลี่ยต่อสัปดาห์ ใน 2 ปี สุดท้าย ก่อนลาออกจาก งาน
7. จาไมก้า	- บุคคลที่มีอายุมากกว่า 18 ปี และน้อยกว่าอายุ เกษียณ (ชาย 65 ปี หญิง 60 ปี) ที่ไม่ใช่ลูกจ้างและ ผู้ประกอบการอาชีพ อิสระ	- บำนาญชราภาพ ทุพพล ภาพ และตาย	2 จาไมก้า ดอลลาร์ ต่อ สัปดาห์
8. เคนยา	- บุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้ ประกันตนที่มีรายได้ไม่ น้อยกว่า 1,000 ชิลลิง ต่อเดือน	- เจ็บป่วย (สิทธิ ประโยชน์ที่จะได้รับต้อง จ่ายเงิน สมทบมาหลัง จาก 60 วันแล้ว) - คลอดบุตร (สิทธิ ประโยชน์ที่จะได้รับต้อง จ่ายเงินสมทบมาเป็น ระยะเวลา 6 เดือน	- จ่ายเป็นอัตราคง ที่ 60 ชิลลิง ต่อ เดือน

ประเทศ	ข่ายคุ้มครอง	ประเภทประโยชน์ทดแทน	เงินสมทบ
9. มาริเชียส	- ผู้ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองในระบบประกันสังคม (ลูกจ้างทุกคนอยู่ในระบบประกันสังคม)	- บำนาญชราภาพ ทุพพลภาพ และ ตาย	6% ของค่าจ้าง
10. ไนเจอร์	- บุคคลที่ไม่อยู่ในความคุ้มครองรวมทั้งผู้ที่เคยอยู่ในความคุ้มครองอย่างน้อย 6 เดือน	- บำนาญชราภาพ ทุพพลภาพ และ ตาย	4% ของค่าจ้าง
11. เปรู	- ผู้ประกอบอาชีพอิสระ - ผู้มีรายได้ และเคยเป็นผู้ประกันตนมาอย่างน้อย 18 เดือน และแม่บ้าน	- บำนาญชราภาพ ทุพพลภาพ ตาย เจ็บป่วย และ คลอดบุตร	ผู้ประกอบอาชีพอิสระ 9% ของรายได้ และ แม่บ้าน 5% ของรายได้
12. โปรตุเกส	- บุคคลซึ่งไม่อยู่ในความคุ้มครองของ โครงการประกันสังคม (โครงการประกันสังคมคุ้มครองลูกจ้าง ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ผู้ทำงานในเหมืองกรรมกรท่าเรือ คนงานรถไฟ ชาวประมง พ่อค้าเดินเรือทะเล	- บำนาญชราภาพ ทุพพลภาพ ตาย และ เจ็บป่วย (เนื่องและไม่เนื่อง) รวมทั้งการคลอดบุตร	16 % ของจำนวนเงินที่กำหนด ทั้งนี้ ได้กำหนดไว้เป็น 1-4 เท่าของค่าจ้างขั้นต่ำ และบวกด้วย 0.5% กรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

๒

เลขที่เอกสารนี้คือ 12.05.๒ ๑,535๑ ๑.๑

เลขทะเบียน ๒41

วันที่ 25 ธ.ค. ๒๕๖3

ประเทศ	ข่ายคุ้มครอง	ประเภทประโยชน์ทดแทน	เงินสมทบ
13. ไต้หวัน	- ลูกจ้างในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 5 คน และผู้ประกอบอาชีพอิสระ (ยกเว้นอาชีพอิสระเกี่ยวกับการงานบริการ )	- บำนาญชราภาพ ทุพพลภาพ และ ตาย	ผู้ประกันตน 3.9% ของรายได้ และ รัฐบาล 2.6% ของรายได้
14. ตรินิแดดและโตนาโก	- ผู้เคยเป็นผู้ประกันตนในโครงการชราภาพและบำนาญตกทอด	- บำนาญชราภาพ ทุพพลภาพ และ ตาย	5.6% ของรายได้

### บทที่ 3

#### บททวนปัญหาในการดำเนินงาน

จากการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นต้นมาพบว่าวิธีการปฏิบัติหลายเรื่องมีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยากสลับซับซ้อน สำนักงานประกันสังคมโดยกองที่เกี่ยวข้อง เห็นว่าหากปฏิบัติต่อไปอีกในระยะยาว อาจก่อปัญหาจนไม่สามารถจะแก้ไขได้ โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติเกี่ยวกับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ซึ่งพอสรุปปัญหาสำคัญได้ มีดังนี้

#### 1. ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติผู้ประกันตนมาตรา 39

1.1 ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ผู้สมัครเป็นผู้ประกันตน จะมีอายุเท่าใดก็ได้ พระราชบัญญัติไม่ได้กำหนดอายุเอาไว้ เพียงแต่เคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มาก่อนเท่านั้น และไม่ได้กำหนดจำนวนเดือนที่ส่งเงินสมทบมาแล้ว ทำให้มีบุคคลที่ใช้ช่องว่างของกฎหมายมาสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ซึ่งไม่เป็นธรรมต่อผู้ที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนมาเป็นเวลานาน

1.2 การไม่กำหนดอายุผู้ประกันตน ทำให้มีผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างและมีอายุมากกว่า 60 ปี มาสมัครเป็นสมาชิก ซึ่งจะทำให้รัฐต้องจ่ายเงินดูแลด้านสุขภาพซ้ำซ้อน เนื่องจากว่าประชาชนที่มีอายุมากกว่า 60 ปี รัฐบาลได้มอบให้กระทรวงสาธารณสุขดูแลโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอยู่แล้ว

#### 2. ปัญหาในการกำหนดฐานค่าจ้างเพื่อคำนวณเงินสมทบ

2.1 ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จ่ายเงินสมทบเดือนละครั้ง และให้ใช้ค่าจ้างเดือนสุดท้ายก่อนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างมาคำนวณเงินสมทบ ได้แก่ค่าจ้างขณะเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 เดือนสุดท้ายนั่นเอง ซึ่งระหว่างปี 2534 - 2537 สำนักงานประกันสังคมมีสถานประกอบการและผู้ประกันตนที่เป็นสมาชิกตามมาตรา 33 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนสถานประกอบการ และจำนวนผู้ประกันตน ปี พ.ศ.2534-2537

ปี	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	จำนวนผู้ประกันตน (ล้านคน)
2534	30,255	2.93
2535	30,949	3.87
2536	55,623	4.62
2537	65,181	4.97

ที่มา : กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม

จากข้อมูล 4 ปี จะเห็นว่าทุกเดือนกองทุนสมทบจะต้องทำหน้าที่ในการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนเงินค่าจ้างที่แท้จริงประมาณ เดือนละ 3-5 ล้านข้อมูลและบันทึกข้อมูลจำนวนเงินสมทบเดือนละประมาณ 3-5 ล้านข้อมูล รวม 1 เดือน กองเงินสมทบต้องบันทึกข้อมูลจำนวน 6 -10 ล้านข้อมูล ซึ่งเป็นปริมาณงานที่มากทำให้การบันทึกข้อมูลจำนวนค่าจ้างที่แท้จริงและจำนวนเงินสมทบไม่สามารถดำเนินการให้ทันเป็นปัจจุบันเดือนต่อเดือน พร้อมทั้งไม่สามารถแก้ไข(Update)ข้อมูลที่มีการแจ้งเปลี่ยนแปลงกรณีแจ้งค่าจ้างที่แท้จริงผิดพลาด หรือคำนวณเงินสมทบที่จัดส่งไม่ถูกต้องได้ทุกเดือน ดังนั้นเมื่อผู้ประกันตนมาตรา 33 สิ้นสภาพตามมาตรา 38(2) และมาสัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ทำให้ไม่สามารถนำจำนวนเงินค่าจ้างที่แท้จริงเดือนสุดท้ายก่อนออกจากงานมาคำนวณเงินสมทบได้ เพราะไม่สามารถหาข้อมูลจากระบบเงินสมทบมาทำการคำนวณหรือตรวจสอบได้ ในทางปฏิบัติได้แก้ไขโดยวิธีการให้นายจ้างเป็นผู้รับรองจำนวนเงินค่าจ้างเดือนสุดท้าย ทำให้ข้อมูลที่ได้ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของนายจ้างซึ่งส่วนมากไม่ตรงกับความเป็นจริงเช่นถ้านายจ้างต้องการให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ทดแทนมากก็จะแจ้งค่าจ้างเดือนสุดท้ายสูง และอีกอย่างหนึ่งเป็นการระกับนายจ้างด้วย



2.2 มีค่าจ้างหลากหลายยากต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการ  
คำนวณเงินสมทบ

2.3 ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มีผู้ประกันตนที่รับค่าจ้างเป็นราย  
ชั่วโมง รายวันและรายเดือน ทำให้การกำหนดแนวปฏิบัติในคำนวณเงินสมทบต้อง  
กำหนดแนวปฏิบัติหลากหลาย เป็นปัญหาต่อเจ้าหน้าที่

2.4 จำนวนเงินสมทบที่จัดเก็บไว้เกินจากจำนวนเงินที่ต้องเก็บจริง  
ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการให้มาขอเงินคืน ทำให้เป็นปัญหาในการจัดเก็บข้อมูล และ  
การค้นหาข้อมูลเพื่อทำการคำนวณเงินสมทบคืน

2.5 กรณีมีการแจ้งเกี่ยวกับจำนวนเงินเงินค่าจ้างจริงไม่ถูกต้องหรือไม่ตรงกับความเป็นจริงทำให้มีผลกระทบต่อสถานะของกองทุนประกันสังคมได้

### 8. ปัญหาในการจ่ายโยชน์ทดแทน

3.1 ประโยชน์ทดแทน และเงื่อนไขการได้รับประโยชน์ทดแทน  
ของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ระหว่างปี 2534 - 2537 เช่นเดียวกับผู้ประกันตนตาม  
มาตรา 33 ทำให้การจ่ายประโยชน์ทดแทนมีข้อปัญหา เพราะว่ามีค่าจ้างหลากหลายและ  
อีกประการหนึ่งเงื่อนไขการเกิดสิทธิคิดจากจำนวนวันที่ส่งเงินสมทบ และกรณีการคิด  
เงินทดแทนการขาดรายได้ให้คิดจากจำนวนเงินค่าจ้างรายวัน ดังนี้

(1) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับ  
ประโยชน์ทดแทน เมื่อผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและต้อง  
อยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์

(2) กรณีคลอดบุตร ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อ  
ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสองร้อยสิบวัน และต้องอยู่ภายในระยะ  
เวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์

(3) กรณีทุพพลภาพ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อ  
ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและต้องอยู่ภายในระยะเวลา  
สิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพ

(4) กรณีตาย ทายาทหรือคู่สมรสมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อ  
ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และต้องอยู่ภายในระยะเวลา  
หกเดือนก่อนถึงแก่ความตาย

3.2 การกำหนดค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ

จากการกำหนดเงื่อนไขการมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ขึ้นอยู่กับจำนวนวันที่ส่งเงินสมทบ การกำหนดการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ขึ้นอยู่กับค่าจ้างรายวัน ทำให้เป็นข้อปัญหาในทางปฏิบัติดังนี้

- (1) ผู้จ่ายประโยชน์ทดแทนไม่สามารถตรวจสอบข้อมูลได้
- (2) การจ่ายทดแทนล่าช้ามีผลกระทบต่อผู้ประกันตน
- (3) เจ้าหน้าที่ไม่มีความมั่นใจในการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้กับ

ผู้ประกันตน

เนื่องจากการบันทึกข้อมูลไม่สามารถบันทึกได้ทันตามที่กล่าวไว้ในข้อ 2 ปัญหาที่เกิดขึ้นกับหน่วยปฏิบัติเมื่อได้วิเคราะห์แล้ว เห็นว่า จำนวนเงินค่าจ้างที่นำมาใช้ในการคำนวณเงินสมทบควรมีการเปลี่ยนแปลง แต่เป็นจำนวนเท่าใด ควรคำนวณจากข้อมูลต่างๆ และนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอผู้บริหารระดับสูง โดยผลของการเปลี่ยนแปลงจะต้องไม่กระทบกระเทือนต่อเสถียรภาพของกองทุนด้วย

## บทที่ 4 วิธีการศึกษา

### 1. ศึกษารูปแบบการกำหนดอัตราเงินสมทบ

จากแนวคิดเรื่องเงินสมทบ ได้กล่าวถึงการกำหนดอัตราเงินสมทบไว้ 5 รูปแบบ เมื่อเลือกรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งแล้ว อัตราเงินสมทบนั้นจะใช้เป็นฐานในการเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้เกี่ยวข้องต่อไป สำหรับรูปแบบการกำหนดอัตราเงินสมทบทั้ง 5 รูปแบบ มีข้อดี ข้อเสีย สรุปได้ดังนี้

**รูปแบบที่ 1 แบบราคาเดียว (Flat Contribution)** เป็นการเรียกเก็บเงินสมทบเป็นมูลค่าจำนวนเท่ากันทุกคน เช่น 4000 บาทต่อคนต่อปี การจัดเก็บลักษณะนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ดังนี้

ข้อดี	ข้อเสีย
<ul style="list-style-type: none"><li>- เป็นธรรม เพราะมีรากฐานการจัดเก็บถือหลักการที่ว่า หากประโยชน์ทดแทนโดยเฉลี่ยที่แต่ละคนได้รับเท่ากัน เงินสมทบที่แต่ละคนจะต้องจ่ายก็ควรจะเป็นราคาเดียวกัน</li><li>- ง่ายต่อการบริหารจัดการ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- สำหรับผู้มีรายได้น้อยแล้วจะเป็นภาระมาก</li><li>- ประโยชน์ทดแทนบางลักษณะ เช่นเงินทดแทนการขาดรายได้ซึ่งมักจะคิดตามอัตราร้อยละของรายได้ทำให้แต่ละคนได้รับไม่เท่ากันดังนั้น การจัดเก็บเงินสมทบแบบราคาเดียวจึงไม่เป็นธรรมสำหรับผู้มีรายได้น้อยซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนรายได้ต่ำกว่าผู้มีรายได้อสูง</li></ul>

**รูปแบบที่ 2 แบบอัตราเสมอภาค (Flat Rate)** เป็นการเก็บตามรายได้ตามค่าจ้าง เป็นมาตรการหนึ่งของการกระจายรายได้ การเรียกเก็บวิธีนี้กฎหมายจะกำหนดอัตรารายเรียกเก็บขึ้นมา เช่นร้อยละ 5 ของรายได้ สำหรับข้อดีข้อเสียของวิธีนี้จะมีดังนี้

ข้อดี	ข้อเสีย
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลดภาระของผู้ที่มีรายได้น้อย</li> <li>- ง่ายต่อการบริหารจัดการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สำหรับผู้ที่มีรายได้สูงซึ่งจ่ายเงินสมทบสูงกว่าอาจไม่ได้รับความเป็นธรรมในแง่ของมูลค่าประโยชน์ทดแทนบางประเภทเช่น การเจ็บป่วย ซึ่งให้บริการทางการแพทย์เท่ากัน</li> </ul>

**รูปแบบที่ 3** การเรียกเก็บตามชั้นของรายได้ (Class wage rate) เป็นวิธีการที่สอดคล้องกับความสามารถในการส่งเงินสมทบ โดยเรียกเก็บเงินสมทบตามชั้นของรายได้เป็นหลายช่วงชั้น และในแต่ละช่วงชั้นนั้นจะกำหนดไว้ว่าเป็นการผสมวิธีที่ 1 และวิธีที่ 2 สำหรับข้อดี ข้อเสีย ของวิธีนี้เป็นการผสมผสานกันระหว่างข้อดี และข้อเสียของวิธีที่ 1 และวิธีที่ 2 เช่นค่าจ้างระหว่าง 3,000-5,000 บาท กำหนดอัตราการเรียกเก็บ 1.5% เป็นต้น

**รูปแบบที่ 4** การเรียกเก็บในอัตราก้าวหน้า (Progressive contribution) เป็นวิธีที่เรียกเก็บในอัตราที่ก้าวหน้า ตามรายได้ของผู้ประกันตน คือ “ถ้าผู้ประกันตนมีรายได้สูงอัตราเงินสมทบที่จะต้องจ่ายก็จะสูงตาม สำหรับข้อดีและข้อเสียของวิธีนี้คือ

ข้อดี	ข้อเสีย
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้มีรายได้มากก็จ่ายมาก ผู้มีรายได้น้อยก็จะจ่ายน้อย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่เป็นธรรมสำหรับผู้มีรายได้มาก</li> <li>- ยุ่งยากต่อการบริหาร</li> </ul>

**รูปแบบที่ 5** แบบผสมอาจจะใช้วิธีการจัดเก็บแบบราคาเดียว (Flat Contribution) กับแบบอัตราเสมอภาค (Flat Rate) เหมือนกับวิธีที่ 3 โดยแบบราคาเดียวจะใช้ปรับฐานในการสร้างความมั่นคงพื้นฐานขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้ประชาชนทำการประสานเพิ่มเติมจากส่วนพื้นฐาน ซึ่งการประสานในส่วนพื้นฐานที่เพิ่มนี้จะใช้วิธีการเรียกเก็บแบบอัตราเสมอภาค (Flat Rate)

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้เลือกรูปแบบที่ 2 ในการกำหนดอัตราเงินสมทบคือแบบอัตราเสมอภาค (Flat Rate) โดยกำหนดให้ผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ หลังจากสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แล้ว พระราชบัญญัติประกันสังคม ได้กำหนดให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ 2 ส่วน คือร้อยละ 3 ของค่าจ้างรายเดือนที่ได้รับครั้งสุดท้ายก่อนสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ดังนั้นจำนวนเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่ต้องจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคมรายเดือนมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนเงินสมทบต่อเดือน (1ฝ่าย)} = \frac{1.5 * X_i}{100}$$

$$\text{จำนวนเงินสมทบต่อเดือน (2ฝ่าย)} = \frac{3 * X_i}{100}$$

$$X_i = \text{จำนวนเงินค่าจ้างรายเดือนที่แท้จริงของผู้ประกันตนคนที่ } i$$

ปัญหาในทางปฏิบัติ คือ ไม่สามารถหาจำนวนเงินค่าจ้างรายเดือนก่อนสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ได้ เนื่องจากการบันทึกข้อมูลผู้ประกันตนรายบุคคลไม่เป็นปัจจุบัน

## 2. ศึกษาวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

จากการพิจารณาจากข้อดี ข้อเสีย ของการกำหนดอัตราเงินสมทบแบบอัตราเสมอภาค (Flat Rate) แล้ว เห็นควรให้คงอัตราเงินสมทบแบบเดิมคือร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างรายเดือน แต่เห็นควรกำหนดค่าจ้างที่นำมาคำนวณเงินสมทบให้เป็นค่าเดียวกันเพื่อลดปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการคำนวณเงินสมทบ และการจ่ายประโยชน์ทดแทน และจะทำให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ทุกคนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน

ประกันสังคม เป็นจำนวนเงินเท่ากัน (Flat Contribution) ซึ่งเป็นธรรมเนื่องจากผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพความเป็นผู้ประกันตนแล้วไม่มีนายจ้างช่วยจ่ายเงินสมทบร่วมด้วย สำหรับจำนวนเงินค่าจ้างจะเป็นจำนวนเท่าใดที่จะเหมาะสมและเป็นธรรมกับทุกฝ่ายจึงได้มีการศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อคำนวณหาค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาจากวิธีการคำนวณหาค่าจ้างเฉลี่ยตามวิธีการทางสถิติเพื่อนำไปคำนวณเงินสมทบ 3 วิธี ดังนี้

**วิธีที่ 1** คำนวณจากค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

$$\bar{X}_{m1} = W * D$$

W = จำนวนเงินค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุด ณ ปี 2537

D = จำนวนวันทำงาน เฉลี่ย/ เดือน

$\bar{X}_{m1}$  = ค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยกำหนดจากค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

**วิธีที่ 2** คำนวณจากค่าจ้างที่แท้จริงของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

$$\bar{X}_{m2} = \sum_{i=1}^N \frac{X_i}{N}$$

$X_i$  = ค่าจ้างจริงของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 คนที่ i

N = จำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่จ่ายเงินสมทบทั้งหมด

$\bar{X}_{m2}$  = ค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยของผู้ประกันตนจากฐานข้อมูลจริง

**วิธีที่ 3** คำนวณจากจำนวนเงินประโยชน์ทดแทน ที่จ่ายให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39

โดยมีสมมติฐานดังนี้

### สมมติฐาน

$$\begin{aligned} \text{จำนวนเงินสมทบ} &= \text{จำนวนเงินประโยชน์ทดแทน} \\ \sum_{allk} C_k &= \sum_{allk} B_k \\ \text{โดยที่ } B_k &\text{ คือ จำนวนเงินประโยชน์ทดแทนกรณี } k \\ C_k &\text{ คือ เงินสมทบกรณี } k \\ k &= \text{Sickness, Maternity, Invalidity, Death} \\ \bar{X}_{m3} &= \frac{1}{3} \sum_{allk} C_k * \frac{100}{1.5} \\ \bar{X}_{m3} &= \text{ค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยกำหนดจากประโยชน์} \\ &\quad \text{ทดแทนที่จ่ายให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39} \end{aligned}$$

รายละเอียดการคำนวณจำนวนเงินประโยชน์ทดแทนของผู้ใช้บริการแต่ละกรณี มีดังนี้

#### ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย ( $B_s$ )

$$\begin{aligned} B_s &= \text{เงินเหมาจ่ายเจ็บป่วยปกติ} + (\text{อัตราการเจ็บป่วย} * \\ &\quad \text{ค่าใช้จ่ายกรณีเจ็บป่วย}) + (\text{อัตราการเบิกเงิน} \\ &\quad \text{ทดแทนการขาดรายได้} * \text{เงินทดแทน} \\ &\quad \text{การขาดรายได้}) \end{aligned}$$

#### ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ( $B_M$ )

$$\begin{aligned} B_M &= (\text{อัตราการเบิกค่าคลอดบุตร} * \text{ค่าคลอดบุตร}) + \\ &\quad (\text{อัตราการเบิกเงินทดแทนการขาดรายได้} \\ &\quad * \text{เงินทดแทนการขาดรายได้}) \end{aligned}$$

#### ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ( $B_D$ )

$$\begin{aligned} B_D &= (\text{อัตราการตาย} * \text{ค่าทำศพ}) + (\text{อัตราการเบิก} \\ &\quad \text{เงินสงเคราะห์} * \text{จำนวนเงินสงเคราะห์}) \end{aligned}$$

### ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ( $B_1$ )

$$B_1 = (\text{อัตราทุพพลภาพ} * \text{ค่ารักษา} * \text{จำนวนเดือนที่จ่ายค่ารักษา}) + (\text{อัตราการเบิกเงินทดแทนการขาดรายได้} * \text{เงินทดแทนการขาดรายได้})$$

### 3. ฐานข้อมูลที่นำมาใช้ในการคำนวณค่าจ้างเฉลี่ย

ตามที่ได้กล่าวในบทที่ 1 เกี่ยวกับความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่จัดเก็บระหว่างปี 2534-2537 ดังนั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลจำเป็นต้องใช้ข้อมูลของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มาร่วมพิจารณาด้วย สำหรับข้อมูลที่น่าสนใจวิเคราะห์เกี่ยวข้อง เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำรายวันได้ใช้ฐานข้อมูล ปี 2537 เช่นเดียวกันซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3) ประกาศ ณ วันที่ 27 กันยายน 2537 ได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายวันไว้ 3 อัตรา ดังนี้

- (1) 135 บาท/วัน ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรปราการ และ จังหวัดสมุทรสงคราม
- (2) 118 บาท/วัน ในท้องที่จังหวัดชลบุรี จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดพังงา จังหวัดระนอง และจังหวัดสระบุรี
- (3) 110 บาท/วัน ในท้องที่จังหวัดนอกเหนือจากข้อ (1)และข้อ (2)

ในการคำนวณครั้งนี้ ใช้ข้อมูลค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน 135 บาท/วัน เนื่องจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดการจ่ายประโยชน์โดยบางกรณีใช้ฐานค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดรายวันในการคำนวณประโยชน์ทดแทน

2. จำนวนวันทำงานโดยเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 26 วันตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เรื่องการกำหนดการใช้แรงงานทั่วไปในเวลางานปกติ การทำงานล่วงเวลา เวลาพักวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และการลาป่วยของลูกจ้าง



3. จำนวนเงินค่าจ้างที่แท้จริงของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ได้ประมวลผลจากคอมพิวเตอร์ในฐานะทะเบียนเงินสมทบ โดยใช้ข้อมูลเดือนกันยายน 2537 เนื่องจากเป็นเดือนที่มีการบันทึกข้อมูลค่าจ้างจริงสมบูรณ์ที่สุด โดยมีผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบ ณ เดือนกันยายน 2537 จำนวน 1,791 คน
4. ค่าจ้างที่แท้จริงของผู้ประกันตน มาตรา 33 เฉลี่ย 5,340 บาท/คน/เดือน
5. จำนวนเงินเหมาจ่าย เท่ากับ 700 บาท/คน/ปี ตามระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าบริการทางการแพทย์แก่สถานพยาบาล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2535 ลงวันที่ 19 มกราคม 2535
6. อัตราการใช้บริการกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉินและกรณีแพทย์พิเศษ ประมาณ 1.23% ของผู้ประกันตน โดยใช้จากฐานข้อมูลของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39
7. จำนวนเงินค่ารักษากรณีเจ็บป่วยฉุกเฉินและอุบัติเหตุเฉลี่ย 1,100 บาท/คน/ปี โดยใช้ฐานข้อมูลผู้ประกันตนมาตรา 39 ปี 2534 - 2537
8. จำนวนเงินค่ารักษากรณีคลอดบุตร เท่ากับ 3,000 บาท/ครั้ง โดยปีละไม่เกิน 2 ครั้ง ตามประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่องหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทน ในกรณีคลอดบุตร (ฉบับที่ 2) ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม 2535
9. จำนวนเงินค่าทำศพ เท่ากับ 100 เท่าของค่าจ้างขั้นค่าสูงสุดตาม มาตรา 73 หมวด 5 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
10. จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีทุพพลภาพ เท่ากับ 1,000 บาท/เดือน ตามระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยรายละเอียดและเงื่อนไขเกี่ยวกับการรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน หรือคู่สมรส ของผู้ประกันตน พ.ศ. 2534
11. อัตราการใช้บริการเบิกค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วย ประมาณ 4.67% ของผู้ประกันตน โดยใช้ฐานข้อมูลของผู้ประกันตนตามมาตรา 33
12. จำนวนเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วยเฉลี่ย 1,650 บาท/คน/ปี โดยใช้ฐานข้อมูลของผู้ประกันตนมาตรา 39 ปี 2534 - 2537
13. อัตราการเบิกค่าคลอดบุตรประมาณ 10.81% ของผู้ประกันตน โดยใช้ฐานข้อมูลของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39

14. อัตราการเบิกเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีคลอดบุตรประมาณ 7.14% ของผู้ประกันตน โดยใช้ฐานข้อมูลของผู้ประกันตนมาตรา 33 และมาตรา 39
15. จำนวนเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีคลอดบุตรเฉลี่ย 3,050 บาท/คน/ปี โดยใช้ฐานข้อมูลของผู้ประกันตนมาตรา 39 ปี 2534 - 2537
16. อัตราการตาย ประมาณ 1.37% ของผู้ประกันตน โดยใช้ฐานข้อมูลของผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 และมาตรา 39
17. อัตราการเบิกเงินสงเคราะห์กรณีตาย 0.31% ของผู้ประกันตน โดยใช้ฐานข้อมูลของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39
18. จำนวนเงินสงเคราะห์ให้ทายาทกรณีตาย เฉลี่ย 12,800 บาท/คน/ปี โดยใช้ฐานข้อมูลของผู้ประกันตนมาตรา 39 ปี 2534 - 2537
19. กรณีทุพพลภาพคำนวณค่ารักษาพยาบาล 180 เดือน/คน
20. คัดสำรองค่าใช้จ่ายไว้ กรณีที่คาดไม่ถึง 10% ของเงินสมทบ
21. ให้ผู้ประกันตนหญิงทุกคน เบิกเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร
22. กรณีผู้ประกันตนมาตรา 38 (2) ซึ่งได้รับการคุ้มครอง กรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย และคลอดบุตร ต่อไปอีก 6 เดือน ค่าใช้จ่ายจะรวมไว้กับผู้ประกันตนมาตรา 33

## บทที่ 5

### บทวิเคราะห์ : วิเคราะห์ฐานค่าจ้างเพื่อคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตน โดยสมัครใจ (มาตรา 39)

#### 1. วิเคราะห์ฐานค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตน มาตรา 39 ให้คำนวณจากค่าจ้างเดือนสุดท้ายของผู้ประกันตนก่อนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ กองวิชาการและแผนงานจึงได้เสนอการกำหนดค่าจ้างเพียงค่าเดียวเพื่อลดปัญหาในการคำนวณเงินสมทบการจ่ายประโยชน์ทดแทน และการบันทึกข้อมูลจากที่กล่าวไว้ ในบทที่ 3 โดยกองวิชาการและแผนงาน ได้เสนอแนวทางการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสม โดยการศึกษาเปรียบเทียบ 3 วิธี ดังนี้

- (1) วิธีที่ 1 คำนวณค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยจากค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน
- (2) วิธีที่ 2 คำนวณค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยจากจำนวนเงินค่าจ้างที่แท้จริงของผู้ประกันตนตามมาตรา 39
- (3) วิธีที่ 3 คำนวณค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยจากจำนวนเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่ายให้แก่ผู้ประกันตน

รายละเอียดการคำนวณแต่ละวิธีตามวิธีดำเนินการที่ได้กำหนดไว้ในบทที่ 3 มีดังนี้

#### วิธีที่ 1 คำนวณจากค่าจ้างขั้นต่ำ

$$\begin{aligned}\bar{X}_{m1} &= W * D \\ W &= \text{ค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ณ ปี 2537} \\ &= 135 \text{ บาท/วัน} \\ D &= \text{จำนวนวันทำงานเฉลี่ยต่อเดือน} \\ &= 26 \text{ เดือน/วัน} \\ \bar{X}_{m1} &= 135 * 26 \\ &= 3,510 \text{ บาท/เดือน}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย} &= 3,510 \text{ บาท/เดือน} \\
 \text{อัตราเงินสมทบ} &= 1.5\% \text{ ของค่าจ้างรายเดือน} \\
 \text{จำนวนเงินสมทบ (1 ฝ่าย)} &= \frac{1.5 * 3,510}{100} \\
 &= 53 \text{ บาท/เดือน} \\
 \text{จำนวนเงินสมทบ (2 ฝ่าย)} &= \frac{3 * 3,510}{100} \\
 &= 105 \text{ บาท /เดือน} \\
 \text{จำนวนเงินสมทบ (3 ฝ่าย)} &= \frac{4.5 * 3,510}{100} \\
 &= 158 \text{ บาท/เดือน}
 \end{aligned}$$

### วิธีที่ 2 คำนวณจากค่าจ้างที่แท้จริงของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

จากการประมวลผลข้อมูลจำนวนค่าจ้างรายเดือนผู้ประกันตนมาตรา 39 ที่จ่ายเงินสมทบ ณ เดือนกันยายน 2537 มีผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบทั้งหมดจำนวน 1,791 ราย มีจำนวนเงินค่าจ้างรวมทั้งหมด 8,597,000 บาท นำมาคำนวณหาค่าจ้างรายเดือนได้ ดังนี้

$$\bar{X}_{m2} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N X_i$$

$$\begin{aligned}
 \bar{X}_{m2} &= \frac{8,597,000}{1,791} \\
 &= 4,800.11
 \end{aligned}$$

$$\text{ค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย} = 4,800 \text{ บาท /เดือน}$$

อัตราเงินสมทบ	=	1.5% ของค่าจ้างรายเดือน
จำนวนเงินสมทบ (1ฝ่าย)	=	$\frac{1.5 * 4,800}{100}$
	=	72 บาท/เดือน
จำนวนเงินสมทบ (2 ฝ่าย)	=	$\frac{3 * 4,800}{100}$
	=	144 บาท/เดือน
จำนวนเงินสมทบ (3 ฝ่าย)	=	$\frac{4.5 * 4,800}{100}$
	=	216 บาท/เดือน

### วิธีที่ 3 จำนวนจากจำนวนการจ่ายประโยชน์ทดแทน

การคำนวณค่าจ้างเฉลี่ยจากจำนวนเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่ายไปให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 นั้น จะกระทำได้อิงตรงตามจำนวนเงินสมทบก่อน ดังนั้นในการคำนวณวิธีนี้ ได้ตั้งสมมติฐานให้จำนวนเงินสมทบเท่ากับจำนวนเงินประโยชน์ทดแทน เมื่อได้สมมติฐานแล้วจึงทำการประมาณการจำนวนเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่ายไปในแต่ละกรณี ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

ประเภท ความคุ้มครอง	ประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับ	ค่าใช้จ่าย/คน/ปี(บาท)	
		ตามที่ คำนวณได้	สำรองค่าใช้จ่าย 20%
กรณีเจ็บป่วย	เหมาจ่าย 700 บาท + ค่าบริการทางการแพทย์พิเศษ + ค่าทดแทนการขาดรายได้	790	948
กรณีคลอดบุตร	ค่าคลอดบุตรครั้งละ 3,000 บาท ไม่เกิน 2 ครั้ง + ค่าทดแทนการขาดรายได้	542	650
กรณีตาย	ค่าทำศพ 13,500 บาท + เงินสงเคราะห์ทายาท	225	269
กรณีทุพพลภาพ	ค่ารักษาเดือนละ 1,000 บาท + ค่าทดแทนการขาดรายได้	2,678	3,214
รวม		4,235	5,081

รายละเอียดการคำนวณมีดังนี้ :

สมมติฐาน ปี 2537

การคำนวณ  $B_k =$  ประโยชน์ทดแทนกรณี  $k$

$k =$  Sickness, Maternity, Invalidity, Death

ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย ( $B_s$ )

1. เงินเหมาจ่ายเจ็บป่วยปกติ 700 บาท/คน/ปี
2. อัตราการเจ็บป่วย (ฉุกเฉิน + บริการทางการแพทย์พิเศษ) ประมาณ 1.23% ของจำนวนผู้ประกันตน
3. ค่าใช้จ่ายกรณีเจ็บป่วย (ฉุกเฉิน + บริการทางการแพทย์พิเศษ) เฉลี่ย 1,100บาท/คน/ปี
4. อัตราการใช้บริการค่าทดแทนการขาดรายได้ ประมาณ 4.67% ของจำนวนผู้ประกันตน
5. ค่าทดแทนการขาดรายได้เฉลี่ย 1,650 บาท/คน/ปี

$$\begin{aligned}
 B_s &= \text{เงินเหมาจ่ายเจ็บป่วยปกติ} \\
 &+ (\text{อัตราการเจ็บป่วย} * \text{ค่าใช้จ่ายกรณีเจ็บป่วย}) \\
 &+ (\text{อัตราการใช้บริการค่าทดแทนการขาดรายได้} \\
 & * \text{ค่าทดแทนการขาดรายได้}) \\
 &= 700 + (1.23\% * 1,100) + (4.67\% * 1,650) \\
 &= 790 \text{ บาท/คน/ปี}
 \end{aligned}$$

ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ( $B_M$ )

1. อัตราการเบิกค่าคลอดบุตรประมาณ 10.81% ของจำนวนผู้ประกันตน
2. ค่าคลอดบุตร 3,000 บาท/ครั้ง
3. อัตราการเบิกค่าทดแทนการขาดรายได้ประมาณ 7.14 % ของจำนวนผู้ประกันตน
4. ค่าทดแทนการขาดรายได้เฉลี่ย 3,050 บาท/คน/ปี

$$\begin{aligned}
 B_M &= (\text{อัตราการเบิกค่าคลอดบุตร} * \text{ค่าคลอดบุตร}) \\
 &\quad + (\text{อัตราการเบิกเงินทดแทนการขาดรายได้} \\
 &\quad * \text{ค่าทดแทนการขาดรายได้}) \\
 &= (10.81\% * 3,000) + (7.14\% * 3,050) \\
 &= 542 \text{ บาท /คน /ปี}
 \end{aligned}$$

#### ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย (B<sub>D</sub>)

1. อัตราการตายประมาณ 1.37% ของจำนวนผู้ประกันตน
2. ค่าทำศพ 13,500 บาท/คน/ปี
3. อัตราการเบิกเงินสงเคราะห์ ประมาณ 0.31 % ของจำนวนผู้ประกันตน
4. จำนวนเงินสงเคราะห์ให้ทายาทเฉลี่ย 12,800 บาท/คน/ปี

$$\begin{aligned}
 B_D &= (\text{อัตราการตาย} * \text{ค่าทำศพ}) \\
 &\quad + (\text{อัตราการเบิกเงินสงเคราะห์} * \text{จำนวนเงินสงเคราะห์}) \\
 &= (1.37\% * 13,500) + (0.31\% * 12,800) \\
 &= 225 \text{ บาท / คน/ปี}
 \end{aligned}$$

#### ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ (B<sub>P</sub>)

1. อัตราการทุพพลภาพ ประมาณ 0.4 % ของจำนวนผู้ประกันตน
2. ค่ารักษา 1,000 บาท/คน/เดือน
3. อัตราการเบิกค่าทดแทนการขาดรายได้ประมาณ 0.4% ของจำนวนผู้ประกันตน
4. ค่าทดแทนการขาดรายได้เฉลี่ย 2,720 บาท/คน/เดือน
5. จำนวนระยะเวลาที่จ่ายค่ารักษาและค่าทดแทนการขาดรายได้ 180 เดือน

$$\begin{aligned}
 B_P &= (\text{อัตราทุพพลภาพ} * \text{ค่ารักษา} * \text{จำนวนระยะเวลาที่จ่ายค่ารักษา}) \\
 &\quad + (\text{อัตราการเบิกค่าทดแทนการขาดรายได้} * \text{ค่าทดแทนการขาดรายได้} \\
 &\quad * \text{จำนวนระยะเวลาที่จ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้}) \\
 &= (0.4\% * 1,000 * 180) + (0.4\% * 2,720 * 180) \\
 &= 2,678 \text{ บาท/คน/ปี}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{จำนวนเงินประโยชน์ทดแทน 4 กรณี} &= B_S + B_M + B_D + B_I \\
 &= 790 + 542 + 225 + 2,678 \\
 &= 4,235 \text{ บาท/คน/ปี}
 \end{aligned}$$

$$\text{บวก ค่าใช้จ่ายที่คาดไม่ถึง 10\%} = 423 \text{ บาท}$$

$$\text{บวก ค่าใช้จ่ายในการบริหารเงินกองทุน 10\%} = 423 \text{ บาท}$$

$$\text{รวม ค่าใช้จ่าย/คน} = 5,081 \text{ บาท}$$

$$\text{ค่าใช้จ่ายโดยประมาณของผู้ประกันตนมาตรา 39} = 5,081 \text{ บาท/คน/ปี}$$

จากสมมติฐาน

$$\begin{aligned}
 \text{เงินสมทบ 3 ฝ่าย} &= \text{ประโยชน์ทดแทน} \\
 &= 5,081 \text{ บาท/คน/ปี}
 \end{aligned}$$

$$\text{เงินสมทบ 3 ฝ่าย} = 423/\text{เดือน}$$

$$\text{เงินสมทบ 2 ฝ่าย} = 282 \text{ บาท/เดือน}$$

$$\text{เงินสมทบ 1 ฝ่าย} = 141 \text{ บาท/เดือน}$$

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน} &= \frac{141 * 100}{1.5}
 \end{aligned}$$

$$\text{ค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย} = 9,400 / \text{เดือน}$$



2. เปรียบเทียบจำนวนเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนที่คำนวณจากฐานค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย 3 วิธี ดังนี้

รายการ	วิธีที่ 1 จากค่าจ้างขั้นต่ำ	วิธีที่ 2 จากค่าจ้างเฉลี่ย	วิธีที่ 3 จากประโยชน์ทดแทน
ค่าจ้าง/เดือน	3,510 บาท	4,800 บาท	9,400 บาท
เงินสมทบ / เดือน (3ฝ่าย)	158 บาท	216 บาท	423 บาท
เงินสมทบ / เดือน (2ฝ่าย)	105 บาท	144 บาท	282 บาท
เงินสมทบ/เดือน (1ฝ่าย)	53 บาท	72 บาท	141 บาท
เงินสมทบทั้งหมดมี (3 ฝ่าย)	3,395,736 (158 * 12 * 1,791)	4,642,222 (216 * 12 * 1,791)	9,091,116 (423 * 12 * 1,791)
ประโยชน์ทดแทน	5,149,125	5,691,798	9,091,116
ประโยชน์ทดแทน ต่อเงินสมทบ	151.63%	122.60%	100%

จากการเปรียบเทียบจำนวนเงินสมทบที่คำนวณจากค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยแต่ละวิธีมีจำนวนมากน้อยแตกต่างกัน เมื่อเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม 2 ส่วน ตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ดังนั้นเพื่อให้การพิจารณาเป็นไปอย่างรอบ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาพร้อมทั้งสรุป ข้อดี ข้อเสีย ของแต่ละวิธีไว้ ดังนี้

**หลักเกณฑ์ในการพิจารณา**

1. ความเป็นธรรมกับทุกคน
2. ความสามารถในการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตน
3. การบริหารจัดการ ของสำนักงานประกันสังคม
4. สถานะของกองทุนประกันสังคม

## ข้อดีข้อเสียแต่ละวิธี

## วิธีที่ 1 คำนวณจากค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อดี	ข้อเสีย
1. เป็นประโยชน์ต่อผู้มีรายได้น้อย 2. ไม่เป็นภาระกับรัฐบาลมากนักในการร่วม จ่ายเงินสมทบ 3. ง่ายต่อการคิดคำนวณ ✓	1. ไม่เป็นธรรมต่อผู้มีรายได้น้อย เนื่องจาก ทุกคนไม่ว่าจะมีรายได้น้อยหรือมากหรือน้อยจะได้ รับประโยชน์ทดแทน เท่ากัน โดยเฉพาะ กรณีเจ็บป่วย 2. กองทุนไม่มั่นคงเนื่องจากจำนวนเงินที่จ่าย ประโยชน์ทดแทนสูงกว่าจำนวนเงินสม มทบที่เก็บได้ 3. ยากต่อการบริหารงานเนื่องจากค่าจ้างขั้นต่ำ เปลี่ยนแปลงบ่อย 4. การเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้ เปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติของอัตราเงิน เพื่อแต่ส่วนมาจะเปลี่ยนแปลงตามภาวะ ทางการเมือง

## วิธีที่ 2 คำนวณจากค่าจ้างเฉลี่ย

ข้อดี	ข้อเสีย
1. เป็นธรรมกับทุกคนที่เป็นสมาชิก ✓ 2. กองทุนมีความมั่นคง กว่าวิธีที่ 1 ✓ 3. ง่ายต่อการบริหารจัดการ เกี่ยวกับการคำนวณ เงินสมทบและค่าเงินที่ข้อมูลเงินสมทบ ✓ 4. ง่ายต่อการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ ทดแทน ✓ 5. ไม่เป็นภาระกับรัฐบาลในการร่วมจ่ายเงินสมทบ ✓	1. กรณีที่นายจ้างแจ้งค่าจ้างที่แท้จริงต่ำกว่า ความเป็นจริง ทำให้ได้ค่าจ้างเฉลี่ยค่าไม่ สามารถเป็นตัวแทนที่เหมาะสมได้ 2. กรณีที่ผู้ประกันตนมีค่าจ้างที่แท้จริงสูง เมื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีเงินทด แทนการขาดรายได้จะได้เงินน้อยกว่า ความเป็นจริง

### วิธีที่ 8 จำนวนจากประโยชน์ทดแทน

ข้อดี	ข้อเสีย
1. กองทุนมั่นคงกว่าวิธีที่ 1 และวิธีที่ 2 2. เป็นไปตามทฤษฎีความน่าจะเป็น	1. เป็นภาระต่อผู้มีรายได้น้อยเนื่องจากไม่มีนายจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบทำให้ต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราที่สูง 2. ไม่เป็นไปตามแนวคิดของการประกันสังคม 3. ยากต่อการบริหารจัดการเนื่องจากจะต้องทำการคิดค่าจ้างเฉลี่ยทุกปี 4. เป็นภาระกับรัฐบาลมากในการร่วมจ่ายเงินสมทบ 5. ยากต่อการเก็บข้อมูลและการคิดคำนวณ

จากการศึกษาข้อดี ข้อเสีย ของแต่ละวิธีแล้ว ยังมีตัวแปรอีก 3 ตัว ที่ใช้พิจารณา ประกอบการตัดสินใจ คือ

1. จำนวนเงินค่าจ้างรายเดือนที่ได้รับ รายละเอียดตามตารางที่ 5
2. อายุของผู้ประกันตน รายละเอียดตามตารางที่ 6
3. สุขภาพของผู้ประกันตน ตามตารางที่ 7

ตารางที่ 5 จำนวนผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 จำแนกตามรายได้ ปี พ.ศ. 2537

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
< 3,000	976	48.12
3,001-4,000	458	23.57
4,001-5,000	165	8.15
5,001-6,000	121	5.96
6,001-7,000	44	2.19
7,001-8,000	57	2.82
8,001-9,000	38	1.88
9,001-10,000	16	0.78
10,001-11,000	6	0.31
11,001-12,000	16	0.78
12,001-13,000	16	0.78
13,001-14,000	32	1.57
14,001-15,000	67	3.29
> 15,000	16	0.78
รวม	2,028	100.00

ที่มา กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม

ตารางที่ 6 จำนวนผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 จำแนกตามอายุ ปี พ.ศ.2537

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
15-19	57	2.81
20-24	276	13.61
25-29	435	21.46
30-34	318	15.69
35-39	254	12.52
40-44	111	5.47
45-49	83	4.09
50-54	121	5.97
55-59	102	5.03
> = 60	102	5.03
ไม่ทราบ	168	8.28
รวม	2,028	100.00

ที่มา กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม

ตารางที่ 7 ข้อมูล เรื่องสุขภาพของผู้ประกันตนมาตรา 39 ปี พ.ศ. 2537

ลำดับที่	สุขภาพ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1.	ปกติทั่วไป	1,379	68.07
2.	เกษียณอายุ	18	0.89
3.	อัมพาต อัมพฤกษ์	101	5.04
4.	เบาหวาน	42	2.06
5.	หู คอ จมูก	5	0.26
6.	ความดันโลหิต	53	2.58
7.	ประสาท สมอง	53	2.58
8.	กระเพาะ	27	1.30
9.	หัวใจ	47	2.32
10.	มะเร็ง	22	1.04
11.	กล้ามเนื้ออักเสบ	13	0.65
12.	ตา	18	0.91
13.	ไทรอยด์	11	0.52
14.	อุบัติเหตุ(ส่วนใหญ่รักษาต่อเนื่อง)	34	1.69
15.	วัณโรค	7	0.39
16.	ไต	22	1.04
17.	ภูมิแพ้	52	2.58
18.	กระดูก	60	2.97
19.	ปอด	13	0.65
20.	โลหิตจาง	40	1.94
21.	เนื้องอก	11	0.52
รวม		2,028	100.00

ที่มา กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม

จากตารางที่ 5 ได้จากการเก็บข้อมูลผู้ประกันตนตาม มาตรา 39 จำนวน 2,028 คน พบว่าร้อยละ 48.12 ผู้ประกันตนที่มีค่าจ้างน้อยกว่า 3,000 /เดือน รองลงมา ร้อยละ 22.57 และ 8.1 ผู้ประกันตนที่มีค่าจ้างระหว่าง 3,001 - 4,000 บาท/เดือน และ 4,001 - 5,000 บาท /เดือน ตามลำดับ และจากตารางที่ 6 พบว่าร้อยละ 21.46 ผู้ประกันตนมีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 29 ปี รองลงมา ร้อยละ 15.69 และ 13.61 มีอายุ 30 - 34 ปี และ 20- 24 ปี ตามลำดับ จะเห็นว่าผู้ประกันตนที่มาสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 มีอายุอยู่ในวัยทำงานพร้อมที่จะกลับเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33

จากตารางที่ 7 ได้จากการเก็บข้อมูลผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จำนวน 2,028 คน พบว่าร้อยละ 68.07 ผู้ประกันตนมีสุขภาพปกติที่เหลือร้อยละ 31.93 มีโรคประจำตัว เช่น อัมพาต เบาหวาน ความดันโลหิต โรคหัวใจ โรคภูมิแพ้ และโรคกระดูกเป็นต้น

จากการพิจารณาข้อดี ข้อเสียของแต่ละวิธี และตารางที่ 5 ,6 และ 7 ประกอบแล้ว เห็นว่าวิธีที่ 2 เป็นวิธีเหมาะสมที่สุดเนื่องจากเป็นธรรมกับทุกคน ผู้ประกันตนมีความสามารถในการจ่ายเงินสมทบ เพราะผู้ประกันตนส่วนใหญ่มีค่าจ้างน้อยกว่า 3,000 - 5,000 บาท/เดือน และวิธีนี้ง่ายต่อการบริหารจัดการ สำหรับในส่วน ของเงินสมทบต่อประโยชน์ทดแทนสูงถึงร้อยละ 195.83 แต่ตามหลักการประกันสังคมแล้วเป็นการร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้นจากการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ 3 ข้อแรก เห็นว่าควรเลือกวิธีที่ 2

### 8. วิเคราะห์สถานะของกองทุนประกันสังคม

จากการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 3 ข้อ แล้ว คือความเป็นธรรม ความสามารถในการจ่ายเงินสมทบและการบริหารจัดการ ได้พิจารณาเลือกวิธีที่ 2 แต่การพิจารณายังไม่สมบูรณ์ เพราะจะต้องพิจารณาหลักเกณฑ์ข้อที่ 4 ด้วย คือสถานะของกองทุน ซึ่งจะกล่าวต่อไปนี้

การพิจารณาสถานะของกองทุนประกันสังคม นอกจากจะพิจารณาจากข้อมูลของผู้ประกันตนมาตรา 39 แล้วจะต้องพิจารณาในส่วนของผู้ประกันตน มาตรา

33 โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายทั้งหมดของกองทุนซึ่งประกอบด้วยประโยชน์ทดแทน ทุกประเภทตามภาคผนวกและค่าใช้จ่ายในการบริหาร

ประมาณการหาจำนวนเงินสมทบ โดยใช้ฐานข้อมูลปี 2537

สมมติฐาน

1. จำนวนผู้ประกันคนที่จ่ายเงินสมทบ = จำนวนผู้ประกันคนที่มีสิทธิกรณีเจ็บป่วย = 3.63
2. ค่าจ้างเฉลี่ยระหว่างผู้ประกันคนมาตรา 33 และผู้ประกันคนมาตรา 39 = 5,060 บาท/คน/เดือน (คำนวณจากฐานค่าจ้างผู้ประกันคน มาตรา 33 = 5,340 บาท/คน/เดือน และฐานค่าจ้างผู้ประกันคนมาตรา 39 = 4,800 บาท/คน/เดือน)

ประเภท	หน่วย	คำนวณจาก ค่าจ้างที่แท้จริง (ม.33+ม.39)	คำนวณจาก ฐานค่าจ้างเฉลี่ย (ม.33+ม.39)
<b>4 กรณี</b>			
1. จำนวนผู้ประกันคน	ล้านคน	3.63	3.63
2. ค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย	บาท/เดือน	5,340	5,060
3. อัตราเงินสมทบ	%	1.5	1.5
4. จำนวนเงินสมทบ (1 ฝ่าย)	ล้านบาท	3,487.44	3,306.20
5. จำนวนเงินสมทบ (3 ฝ่าย)	ล้านบาท	10,462.32	9,918.61
6. ค่าใช้จ่ายที่คาดไม่ถึง 10% ของจำนวนเงินสมทบ	ล้านบาท	1,046.23	991.86
7. จำนวนเงินคงเหลือ	ล้านบาท	9,418.09	8,926.75



ประเภท	หน่วย	คำนวณจาก อ้างอิงที่แท้จริง (ม.33+ม.39)	คำนวณจาก ฐานค่าอ้างอิงเฉลี่ย (ม.33+ม.39)
<b>กรณีเจ็บป่วย</b>			
1. อัตราเงินสมทบ	%	0.88	0.88
2. จำนวนเงินสมทบ	ล้านบาท	6,137.89	5,818.92
3. ค่าใช้จ่ายที่คาดไม่ถึง 10% ของเงินสมทบ	ล้านบาท	613.78	581.89
4. จำนวนเงินสมทบของผู้ที่ ได้รับการลดส่วน 0.4 ล้านคน	ล้านบาท	641.20	641.20
5. คงเหลือเงินสมทบ	ล้านบาท	4,882.91	4,595.83
<b>กรณีคลอดบุตร</b>			
1. อัตราเงินสมทบ	%	0.12	0.12
2. จำนวนเงินสมทบ	ล้านบาท	836.99	793.49
3. ค่าใช้จ่ายที่คาดไม่ถึง 10% ของเงินสมทบ	ล้านบาท	83.69	79.34
4. คงเหลือเงินสมทบ	ล้านบาท	753.30	714.15
<b>กรณีตาย</b>			
1. อัตราเงินสมทบ	%	0.06	0.06
2. จำนวนเงินสมทบ	ล้านบาท	418.84	396.74
3. ค่าใช้จ่ายที่คาดไม่ถึง 10% ของเงินสมทบ	ล้านบาท	41.84	39.67
4. คงเหลือเงินสมทบ	ล้านบาท	376.65	357.07

ประเภท	หน่วย	คำนวณจาก ค่าจ้างที่แท้จริง (ม.33+ม.39)	คำนวณจาก ฐานค่าจ้างเฉลี่ย (ม.33+ม.39)
<b>กรณีทุพพลภาพ</b>			
1. อัตราเงินสมทบ	%	0.44	0.44
2. จำนวนเงินสมทบ	ล้านบาท	3,068.95	2,909.46
3. ค่าใช้จ่ายที่คาดไม่ถึง 10% ของเงินสมทบ	ล้านบาท	306.89	290.95
4. คงเหลือเงินสมทบ	ล้านบาท	2,762.06	2,618.51

### ประมาณการประโยชน์ทดแทน

#### ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย (B<sub>๑</sub>)

##### สมมติฐาน

1. จำนวนผู้ประกันตนที่มีสิทธิกรณีเจ็บป่วย (ม.33+ม.39) = 3.63 ล้านคน
2. ค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย (ม.33 = 5,340+ม.39 = 4,800) = 5,060 บาท/เดือน
3. จำนวนผู้ป่วยใน = 9,364 คน/ปี
4. จำนวนวันหยุดงานคนละ = 33 วัน/ปี
5. จำนวนคนมาใช้บริการกรณีฉุกเฉิน/อุบัติเหตุ = 20,510 คน/ปี
6. ค่าใช้จ่ายกรณี อุบัติเหตุฉุกเฉิน = 2,155 บาท/คน/ปี
7. จำนวนที่มาใช้บริการแพทย์พิเศษ = 2,063 คน/ปี
8. ค่าใช้จ่ายแพทย์พิเศษ = 4,200 บาท/คน/ปี

##### รายละเอียดการคำนวณมีดังนี้

1. ค่ารักษาปกติ = จำนวนคนที่มีสิทธิกรณีเจ็บป่วย  
\*เงินเหมาจ่าย
2. ค่ารักษากรณีฉุกเฉิน = จำนวนคนที่มาใช้บริการกรณีฉุกเฉิน  
\*ค่าใช้จ่ายกรณีฉุกเฉิน
3. ค่ารักษากรณีอุบัติเหตุ = จำนวนคนที่มาใช้บริการกรณีอุบัติเหตุ  
\*ค่าใช้จ่ายกรณีอุบัติเหตุ

4. ค่าทดแทนการขาดรายได้ = จำนวนผู้ป่วยใน  
 \*50% ของค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย  
 \*จำนวนเดือนที่หยุดงาน
5. ค่าใช้จ่ายกรณีคุ้มครองต่อ 6 เดือน หลังจากสิ้นสภาพ  
 = 50% ของค่ารักษาปกติ  
 + 50% ของค่ารักษากรณีฉุกเฉิน  
 + 50% ของค่าของค่ารักษากรณีอุบัติเหตุ
- $B_s =$  ค่ารักษาปกติ+ค่ารักษากรณีฉุกเฉิน+ค่ารักษากรณีอุบัติเหตุ  
 +ค่าทดแทนการขาดรายได้+ค่าใช้จ่ายกรณีคุ้มครองต่อ 6 เดือน

รายการ	จำนวนจากค่าจ้างที่แท้จริง (ม.33 + ม.39) (ล้านบาท)	จำนวนจากฐานค่าจ้างเฉลี่ย (ม.33 + ม.39) (ล้านบาท)
ค่ารักษาปกติ	2,541.00	2541.00 (3.63 ล้านคน * 700 บาท)
ค่ารักษาฉุกเฉิน/ อุบัติเหตุ	44.20	44.20 (20,310 คน * 2,155 บาท)
ค่ารักษาแพทย์พิเศษ	8.66	8.66 (2,063 คน * 4,200 บาท )
ค่าทดแทนการ ขาดรายได้	28.16	26.06 (9,364 คน * 5,060/2 บาท * 1.1 เดือน )
รวมประโยชน์ทดแทน กรณีเจ็บป่วย	2,622.16	2,619.92
เงินสมทบ-ประโยชน์ ทดแทน	2,260.75	1,975.91
ประโยชน์ทดแทน ต่อเงินสมทบ	53.70%	57.01%

## ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร( $B_m$ )

### จากสมมติฐาน

1. จำนวนผู้มาขอรับประโยชน์ทดแทน = 98,740 คน/ปี
2. จำนวนเงินค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย(ม.33+ม.39) = 5,060 บาท/เดือน
3. จำนวนเงินค่าคลอดบุตร = 3,000 บาท/ครั้ง
4. จำนวนผู้ประกันตนหญิง = 47,038 คน/ปี

### รายละเอียดการคำนวณมีดังนี้

1. จำนวนเงินค่าคลอดบุตร = จำนวนผู้มาขอรับประโยชน์ทดแทน  
\* จำนวนเงินค่าคลอดบุตร
2. จำนวนเงินทดแทนการขาดรายได้ = จำนวนผู้ประกันตนหญิงที่มาเบิกค่าคลอด  
\* 50% ของค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย
3. จำนวนเงินกรณีคุ้มครองต่อ 6 เดือน = 50% ของจำนวนเงินค่าคลอดบุตร

$$B_m = \text{จำนวนเงินค่าคลอดบุตร} + \text{จำนวนเงินทดแทนการขาดรายได้} \\ + \text{จำนวนเงินคุ้มครองต่อ 6 เดือน}$$

รายการ	คำนวณจากค่าจ้างที่แท้จริง (ม.33 + ม.39) (ล้านบาท)	คำนวณจากฐานค่าจ้างเฉลี่ย (ม.33 + ม.39) (ล้านบาท)
เงินค่าคลอดบุตร	293.51	296.22 (98,740 คน * 3,000 บาท)
เงินทดแทน ขาดรายได้	139.96	119.01 (47,038 คน * 5,060/2 บาท * 1 เดือน)
ประโยชน์ทดแทนกรณี คลอดบุตร( $B_m$ )	433.47	415.23
สมทบ - ประโยชน์ทดแทน	319.83	298.92
ประโยชน์ทดแทน เป็นเงินสมทบ	51.79%	52.32%

### ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย( $B_d$ )

เงื่อนไขการจ่ายตามที่เสนอใหม่

1. ค่าทำศพ 100 เท่าของค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุด
2. ค่าทดแทน
  - 2.1 กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 36 เดือน แต่ไม่ถึง 10 ปี จ่าย 3 เท่าของ 50% ของเดือน
  - 2.2 กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จ่าย 10 เท่าของ 50% ของเงินเดือน

#### จากสมมติฐาน

1. จำนวนเงินค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย( $m.33+m.39$ ) = 5,060 บาท/เดือน
2. ค่าจ้างขั้นต่ำ = 135 บาท
3. จำนวนคนตาย = 6,642 คน/ปี

#### รายละเอียดการคำนวณมีดังนี้

1. จำนวนเงินทำศพ = จำนวนคนตาย\*ค่าจ้างขั้นต่ำ\*100
2. จำนวนเงินสงเคราะห์ทายาท = จำนวนคนตาย\*50% ของค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย\*3
3. จำนวนเงินกรณีคุ้มครองต่อ 6 เดือน = จำนวนคนตาย\*50% ของค่าจ้างขั้นต่ำ\*100

$$B_d = \text{จำนวนเงินค่าทำศพ} + \text{จำนวนเงินสงเคราะห์ทายาท} \\ + \text{จำนวนเงินคุ้มครองต่อ 6 เดือน}$$

รายการ	คำนวณจากค่าจ้างที่แท้จริง (ม.33 + ม.39) (ล้านบาท)	คำนวณจากฐานค่าจ้างเฉลี่ย (ม.33 + ม.39) (ล้านบาท)
จำนวนเงินค่าทำศพ	86.43	89.67 (6,642 คน * 135 บาท * 100)
จำนวนเงินสงเคราะห์ทายาท	53.17	50.41 (6,642 คน * 5,060/2 บาท * 3)
ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย	139.60	140.08
เงินสมทบ-ประโยชน์ทดแทน	237.05	216.99
ประโยชน์ทดแทน ต่อเงินสมทบ	33.35%	35.30%

### ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ(B<sub>1</sub>)

#### เงื่อนไขการจ่ายตามที่เสนอใหม่

1. จ่ายตลอดชีวิต (จำนวน 180 เดือน)
2. ตายจะได้ค่าทำศพ 100 เท่าของค่าจ้างขั้นต่ำและค่าทดแทนดังนี้
  - 2.1 กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 36 เดือน แต่ไม่ถึง 10 ปี จ่าย 3 เท่าของเงินที่ได้รับก่อนตาย
  - 2.2 กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จ่าย 10 เท่าของเงินที่ได้รับก่อนตาย

#### จากสมมติฐาน

1. จำนวนเงินค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย (ม.33+ม.39)  
= 5,060 บาท/เดือน
2. ค่าจ้างขั้นต่ำ = 135 บาท
3. จำนวนคนทุพพลภาพ = 750 คน/ปี
4. จำนวนทุพพลภาพแล้วตาย = 75 คน/ปี
5. จำนวนระยะเวลาที่จ่ายค่ารักษา = 180 เดือน

### รายละเอียดของการคำนวณ

1. จำนวนเงินค่ารักษา = จำนวนผู้ทุพพลภาพ\*100\*180 เดือน
2. จำนวนเงินค่าทดแทนการขาดรายได้
  - = จำนวนผู้ทุพพลภาพ
  - \*50%ของค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย\*180
3. จำนวนเงินค่าทำศพ = จำนวนผู้ทุพพลภาพแล้วตาย
  - \*ค่าจ้างขั้นต่ำ\*100 เท่า
4. จำนวนเงินสงเคราะห์ = จำนวนผู้ทุพพลภาพแล้วตาย
  - \*50% ของค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย\*3 เท่า
5. จำนวนเงินคุ้มครองต่อ 6 เดือน = จำนวนผู้ทุพพลภาพ
  - \*50% ของค่ารักษา\* 6 เดือน

$$\begin{aligned}
 B_1 &= \text{จำนวนเงินค่ารักษา} + \text{จำนวนเงินค่าทดแทนการขาดรายได้} \\
 &+ \text{จำนวนเงินค่าทำศพ} + \text{จำนวนเงินสงเคราะห์ทายาท} \\
 &+ \text{จำนวนเงินคุ้มครองต่อ 6 เดือน}
 \end{aligned}$$

รายการ	คำนวณจากค่าจ้างที่แท้จริง (ม.33 + ม.39) (ล้านบาท)	คำนวณจากฐานค่าจ้างเฉลี่ย (ม.33 + ม.39) (ล้านบาท)
จำนวนค่าทดแทน การขาดรายได้	87.67	73.77 (162 คน * 5,060/2 บาท * 180 เดือน )
จำนวนเงินค่ารักษา	29.46	29.16 (162 คน * 1,000 บาท * 180 เดือน )
จำนวนเงินค่าทำศพ	1.01	1.01 (75 คน * 135 บาท 100 )
จำนวนเงินสงเคราะห์ ทายาท	0.60	0.60 (75 คน * 5,060/2 บาท * 3 )
ประโยชน์ทดแทน กรณีทุพพลภาพ	118.38	104.54
เงินสมทบ-ประโยชน์ ทดแทน	2,643.68	2,513.97
ประโยชน์ทดแทน จูงเงินสมทบ	3.86%	3.59

จากการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างประโยชน์ทดแทน และเงินสมทบ แต่ละกรณีจะเห็นว่า การคำนวณเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนจากฐานค่าจ้างเฉลี่ย มีอัตราส่วนสูงกว่า วิธีการคำนวณจากค่าจ้างที่แท้จริงเพียงเล็กน้อยและถ้ามองภาพรวมทั้ง 4 กรณีจะเห็นว่าอัตราส่วนระหว่างประโยชน์ทดแทน และเงินสมทบโดยการคำนวณจากฐานค่าจ้างเฉลี่ย สูงกว่าการคำนวณจากค่าจ้างที่แท้จริงเพียง 1.39% เท่านั้น รายละเอียดปรากฏ ดังนี้



เปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบ กรณีคำนวณเงินสมทบและประโยชน์  
ทดแทนจากค่าจ้างที่แท้จริงกับฐานค่าจ้างเฉลี่ย

รายการ	คำนวณจากค่าจ้างที่แท้จริง (ม.33 + ม.39) (ล้านบาท)	คำนวณจากฐานค่าจ้างเฉลี่ย (ม.33 + ม.39) (ล้านบาท)
1. เจ็บป่วย	2,622.16	2,619.92
2. คลอดบุตร	433.47	415.23
3. ตาย	139.60	140.08
4. ทูพพลภาพ	118.38	104.54
รวม	3,313.61	3,219.77
ประโยชน์ทดแทน ต่อเงินสมทบ	31.67%	33.06%

จากข้อมูลดังกล่าวเมื่อนำมาพิจารณาตามหลักเกณฑ์ข้อ 4 คือสถานะของ  
กองทุนประกันสังคม จะเห็นว่าประโยชน์ทดแทนเมื่อเทียบกับจำนวนเงินสมทบที่เก็บ  
จากฐานค่าจ้างเฉลี่ย มาตรา 33 (5,340 บาท/เดือน) และมาตรา 39 (4,800 บาท/เดือน)  
มีอัตราส่วนสูงกว่าการจ่ายประโยชน์ทดแทนและการจัดเก็บเงินสมทบจากค่าจ้างที่แท้  
จริงเพียงเล็กน้อยเท่านั้น เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่ากองทุนยังมีเสถียรภาพและการกำหนด  
ค่าจ้างวิธีนี้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าเห็นควรเลือกวิธีที่ 2 คือ กำหนด  
จำนวนเงินฐานค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยของผู้ประกันตนมาตรา 39 ที่นำมาคำนวณเงิน  
สมทบเท่ากับ 4,800 บาท/คน/เดือน

## บทที่ 6

### ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อสรุป

จากการเสนอวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยของผู้ประกันตนตาม มาตรา 39 ตามวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. คำนวณจากค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน
2. คำนวณจากค่าจ้างที่แท้จริงของผู้ประกันตนตามมาตรา 39
3. คำนวณจากจำนวนเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่ายให้แก่ผู้ประกันตนตาม

มาตรา 39

จากการพิจารณาจากวิธีการทั้ง 3 และข้อมูลอื่นประกอบแล้ว สำนักงาน ประกันสังคม ได้เลือกใช้วิธีที่ 2 ตามข้อเสนอ ใช้ค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยจำนวน 4,800 บาท/คน/เดือน เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนมาตรา 39 ซึ่ง สำนักงานประกันสังคม ได้ดำเนินการออกประกาศเป็นกฎกระทรวงฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2538) ออกความในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2538 เป็นต้นไป (ภาคผนวก)

ผลจากการศึกษาปัญหาของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 สำนักงานได้ทบทวนปรับปรุงคุณสมบัติของผู้ประกันตน ค่าจ้างของผู้ประกันตนมาตรา 39 เป็นอัตราเดียวและหลักเกณฑ์ในเรื่องต่าง ๆ โดยมีประเด็นหลัก ๆ ดังนี้

1. เสนอขอแก้ไขเรื่องอายุของผู้ประกันตน จากเดิมไม่มีการกำหนดอายุ ผู้ที่สมัครเป็นสมาชิกของกองทุนประกันสังคมเป็นกำหนดอายุระหว่าง 15-60 ปี
2. เสนอขอแก้ไขค่าจ้างที่นำมาคำนวณเงินสมทบ เดิมใช้ค่าจ้างที่เป็นจริง ในการคิดคำนวณเงินสมทบ เป็นกำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูง (ขั้นต่ำ 1,650 บาท/คน /เดือน ขั้นสูง 15,000 บาท/คน/เดือน)
3. เสนอขอแก้ไขเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 เดิม ไม่มีการกำหนดโรคของผู้สมัครเป็นต้องไม่เป็นโรคตามประกาศของสำนักงาน ประกันสังคม

#### 4. เสนอขอแก้ไขค่าจ้างของผู้ประกันตนจากรายวันเป็นค่าจ้างรายเดือน

### 2. ข้อเสนอแนะ

(1) ค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยที่คำนวณได้และนำมาใช้คำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ใช้ฐานข้อมูลผู้ประกันตน ปี 2537 ในการคำนวณ ดังนั้น เห็นควรพิจารณาศึกษาปรับปรุงค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยทุก 5 ปี ตามภาวะเศรษฐกิจ และ อัตราเงินเฟ้อ

(2) ควรศึกษาวิธีการกำหนดอัตราเงินสมทบของผู้ประกันตนมาตรา 39 และมาตรา 40 ให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน เนื่องจากเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ เหมือนกัน

(3) ปี 2541 สำนักงานประกันสังคม ขยายสิทธิประโยชน์การคุ้มครองกรณีชราภาพและสงเคราะห์บุตร ดังนั้น ควรเตรียมการศึกษาเรื่องอัตราเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ต้องจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคม

(4) เนื่องจากจำนวนผู้ประกันตนโดยสมัครใจมีปริมาณเพิ่มขึ้นและจากการพิจารณาข้อมูล จำนวนเงินสมทบที่จัดเก็บได้และจำนวนเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่ายไป มีจำนวนใกล้เคียงกัน ดังนั้น เห็นควรมอบให้ผู้ตรวจราชการกรมติดตามความคืบหน้าเกี่ยวกับผู้ประกันตนโดยสมัครใจที่กระจายอยู่ทั่วประเทศเพื่อจะได้หาวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้ทันที่