

1 ๗๗.



ที่ รง ๐๖๑๗ / ๘๙๙๖๙

สำนักงานประกันสังคม

ถนนติวานนท์ นบ ๑๑๐๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือประชาสัมพันธ์การส่งข้อเสนอโครงการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ข้อกำหนดงานวิจัย จำนวน ๓ ชุด
 ๒. แบบเสนอโครงการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน จะจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ
 ภารกิจของกองทุนเงินทดแทน จำนวน ๓ เรื่อง ดังนี้

- ๑) โครงการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานและหลักประกันด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
 ในการทำงาน
- ๒) การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน
- ๓) การศึกษาระบบการจัดบริการทางการแพทย์ของกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม
 รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงานประกันสังคมพิจารณาแล้วเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีนักวิจัยที่มีความสามารถ
 ในการดำเนินโครงการวิจัยดังกล่าว จึงขอความร่วมมือในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อกำหนดงานวิจัย
 เพื่อให้ผู้สนใจจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยตามแบบที่กำหนด และจัดส่งให้กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม
 เลขที่ ๘๘/๒๘ หมู่ ๔ ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐ ภายในวันที่
 ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

- เรียน อธิการบดี (ผ่านรองฯ) เพื่อทราบ
1. สำนักงานประกันสังคม ขอ/ส่ง
 ข้อเสนอโครงการวิจัย
 2. เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา
 3. เห็นควรตอบ/แจ้ง ...

ขอแสดงความนับถือ

(นายอารักษ์ พรหมณี)

รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
 เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

(นางณัฐฐา แสงมุกข์)

หัวหน้างานบริหารทั่วไป

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา

โทร ๐ ๒๕๕๖ ๒๕๐๕

โทรสาร ๐ ๒๕๒๕ ๑๗๒๒

๓๐ พ.ค. ๒๕๕๖

(นางณัฐฐา แสงมุกข์)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

31 พค 2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

เลขที่ ๒๔๐๕

วันที่ 30/พ.ค. 2556

เวลา 16.04

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
หมวดเลขที่ 1-4 342
ลำดับที่ 4 อ.ย. 2556
วันที่ 14-00
ผู้รับ

๑. ทราบ

๒. แจ้งตามแบบ

๓. แจ้งคณะ/วิทยาลัย

1 พค ๕๖

๓๑ พค

(รองศาสตราจารย์เพียงพบ มนต์वलปรางค์)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ข้อกำหนดงานวิจัย (TOR)

เรื่อง

โครงการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานและหลักประกันด้านอาชีวอนามัย

และความปลอดภัยในการทำงาน

.....

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 (ปว.103) ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้นใน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือจากโรค ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานซึ่งกระทรวงมหาดไทย จะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น รวมทั้งเพื่อให้มีการจัดการความปลอดภัยและอนามัยของลูกจ้าง โดยมีสำนักงาน กองทุนเงินทดแทนเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ และในปี พ.ศ. 2541 ได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นมาบังคับใช้แทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ทั้งฉบับ โดยบัญญัติให้กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบงานด้านต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย งานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย งานคุ้มครองแรงงาน งานสวัสดิการ และงานแรงงานสัมพันธ์ จึงเป็นเหตุให้งานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในการทำงานและเงินทดแทนได้แยกกันบริหารโดยสองหน่วยงานนับตั้งแต่นั้นมาจนถึงปัจจุบัน

โดยเจตนารมณ์ของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้บัญญัติให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนทำหน้าที่บริหารจัดการภารกิจด้านสุขภาพอนามัย อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและการจัดการกองทุนเงินทดแทน ทั้งนี้ด้วยเล็งเห็นว่า ภารกิจทั้งสองประการมีความสำคัญต่อการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง และมีความเชื่อมโยงเป็นกระบวนการ ต่อเนื่อง กล่าวคือ งานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเป็นภารกิจเชิงป้องกัน ประกอบด้วย การส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักรู้และคำนึงถึงภัยอันตรายจากการทำงาน และให้มีการป้องกัน โดยการสร้างสภาพแวดล้อม กำหนดวิธีทำงาน การใช้อุปกรณ์ การเรียนรู้องค์ประกอบในการทำงาน ฯลฯ เพื่อปกป้องลูกจ้างจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม การป้องกันไม่สามารถขจัดอันตรายจากการทำงานได้ โดยสิ้นเชิง เมื่อเกิดเหตุร้ายขึ้น หรือมีการเจ็บป่วยจากโรคที่เกิดจากการทำงาน ย่อมต้องมีกระบวนการ ในการบำบัดรักษาให้ผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหายจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย และสามารถกลับมาทำงาน หรือใช้ชีวิตเป็นปกติหรือใกล้เคียงกับสภาวะปกติมากที่สุด รวมทั้งได้รับการดูแล ช่วยเหลือ หรือเยียวยา ตามแต่กรณีที่ถูกกฎหมายได้บัญญัติไว้ ดังนั้น การกำหนดนโยบาย การจัดวางยุทธศาสตร์หรือการดำเนินการใดๆ ก็ตามสมควรสอดคล้องเกี่ยวเนื่องกัน แต่ด้วยเหตุที่ปัจจุบันหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานและการดูแลจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างเมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานอยู่ต่างหน่วยงานกัน จึงมีผลให้งานดำเนินการไม่เป็นเอกภาพ ขาดประสิทธิภาพและไม่ก่อให้เกิดประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย กล่าวคือ สำนักงานประกันสังคมดูแลกองทุนเงินทดแทนโดยปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ในขณะที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดูแลการส่งเสริม และป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. 2554 ทั้งนี้ แม้ว่าในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 จะกล่าวถึงการส่งเสริม และป้องกันความปลอดภัยในการทำงานไว้ในมาตรา 28 ก็ตามแต่เป็นภารกิจรองจากการจ่ายเงินทดแทน

แนวคิดในการบัญญัติกฎหมายแรงงานนั้น โดยภาพรวมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรมและอย่างเป็นธรรม เพื่อรองรับปัญหาการขยายตัวในความเจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรม การให้หลักประกันแก่ลูกจ้างในทางเศรษฐกิจเพื่อให้สามารถเป็นได้ทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค ซึ่งจะเป็นผลให้สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมดีขึ้น เพื่อให้เกิดความสงบในทางอุตสาหกรรม หรือธุรกิจพาณิชย์ และคุ้มครองป้องกันรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมในทางสังคม จึงเป็นกรณีการสร้างกฎเกณฑ์ เพื่อควบคุมผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผู้กระทำละเมิดต่อกฎเกณฑ์จะต้องถูกลงโทษ และกฎหมายแรงงานถือเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี อย่างไรก็ตาม กฎหมายแรงงานบางฉบับมิได้มีเจตจำนงหลักในเชิงบังคับเสียทั้งหมด เฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 สาระสำคัญของกฎหมายมุ่งให้ลูกจ้างได้รับหลักประกันในการทำงาน โดยจะได้รับการดูแลให้มีความปลอดภัยในการทำงาน และหากมีเหตุร้ายเกิดขึ้นก็จะได้รับการดูแลรักษาให้หายจากความเจ็บป่วยและมีมาตรฐานการดำรงชีพที่ดี ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่งานของตน ส่วนบทลงโทษนั้นก็เพียงองค์ประกอบเพื่อกำกับให้ฝ่ายนายจ้างต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น และโดยความเป็นจริงแล้วความสามารถในการทำงานหรือผลิตภาพ (Productivity) ของลูกจ้าง ไม่ใช่เพียงเพื่อประโยชน์ของตัวลูกจ้างเองหรือของนายจ้างเท่านั้น แต่ผลิตภาพดังกล่าวของลูกจ้างและหน่วยผลิตทั้งหมดก่อให้เกิดความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น ในการตรากฎหมายยุคใหม่จึงเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดจากการเน้นบทบาทด้านการควบคุมมาเป็นการกำหนดมาตรการส่งเสริมความร่วมมือเพื่อบรรลุเจตนารมณ์ร่วมกัน โดยยึดถือลูกจ้างเป็นศูนย์กลางในระบบการให้บริการ ให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารในลักษณะองค์รวมที่ต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงทั้งระบบ อันประกอบด้วย งานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันมีมิติที่กว้างขึ้นโดยครอบคลุมทั้งความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554) และงานจัดการกองทุนเงินทดแทน โดยการดำเนินงานต่างๆ ต้องมุ่งตอบสนองสิทธิอันพึงมีของลูกจ้าง ซึ่งอาจมีมากกว่าที่กฎหมายบัญญัติไว้ในปัจจุบัน และการให้ความช่วยเหลือดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายและ/หรือทุพพลภาพจากการทำงาน การรักษาและฟื้นฟูสมรรถนะ การนำส่งแรงงานทุพพลภาพกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานที่เหมาะสม และสามารถทำให้แรงงานพิการหรือทุพพลภาพสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ดังนั้น หน่วยงานผู้รับผิดชอบควรอยู่ในฐานะผู้ให้บริการซึ่งมีหน้าที่ในการศึกษาและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการซึ่งเป็นการปฏิบัติการในเชิงรุก และบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มิได้จำกัดอยู่เพียงการปฏิบัติงานในรอบเดิมเท่านั้น

ปัจจุบันด้วยสภาพโลกไร้พรมแดน แนวคิดการค้าเสรี การเคลื่อนย้ายทุน การลงทุนข้ามชาติ บทบาทขององค์กรระหว่างประเทศ บทบาทของชาติมหาอำนาจทางเศรษฐกิจ การพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ การสร้างและปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจการเงินโลก ฯลฯ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดวิวัฒนาการด้านแรงงานอย่างหลากหลาย อาทิ การแข่งขันในตลาดแรงงาน บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ลักษณะการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลกระทบและความเสี่ยงทั้งจากการทำงานโดยตรงและโดยอ้อม ฯลฯ นอกจากนี้ ด้วยโครงสร้างประชากรของประเทศไทยที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งทำให้สัดส่วนของวัยกำลังแรงงานขาดความสมดุล ประกอบกับจำนวนและอัตราการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานที่แม้จะมีอัตราการลดลงโดยลำดับ แต่ยังคงอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง ส่งผลให้เกิดการสูญเสียกำลังแรงงานและกระทบต่อศักยภาพการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ สภาพการณ์ดังกล่าวทำให้การบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและกองทุนเงินทดแทนมีข้อจำกัดมากขึ้น

อนึ่ง การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) และการปฏิบัติตามพันธะจะเริ่มบังคับใช้ ในปี พ.ศ. 2558 ส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรี (บางกลุ่มอาชีพในระยะแรก) และมีแนวโน้ม การเคลื่อนย้ายแรงงานไม่ถูกกฎหมายเพิ่มขึ้น ทั้งนี้รัฐยังคงต้องให้ความคุ้มครองแรงงานดังกล่าวตามพระราชบัญญัติ เงินทดแทน พ.ศ. 2537 เพื่อให้เป็นไปตามอนุสัญญากับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 19 ซึ่งมีข้อกำหนดให้ประเทศไทยต้องให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน และตามนโยบายรัฐบาล ข้อ 4 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต ข้อ 4.2 นโยบายแรงงาน ข้อ 4.2.2 ให้ความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยให้ความสำคัญด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและดูแลหลักประกันความมั่นคง ในการทำงานแก่ลูกจ้าง จากนโยบายดังกล่าว ทำให้ต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้แรงงานทั้งในและนอกกองทุน ได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการป้องกันอันตรายที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้กับนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจน ให้การส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานที่กำกับดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีได้จำกัดขอบเขตเพียงแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ ตามที่ยึดถือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน แต่จะต้องให้ความคุ้มครองแรงงานจากประเทศสมาชิกในกลุ่มประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนเสมือนคนชาติไทย โดยคำนึงถึงกฎหมายแรงงานและการบริหารจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานและกองทุนเงินทดแทนของประเทศสมาชิกทั้งหลายด้วย

เมื่อพิจารณาภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการ รวมถึงภารกิจที่เกี่ยวข้องได้แก่ทางด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนขอบเขตภารกิจที่จะเพิ่มขึ้นเมื่อต้องปฏิบัติตามข้อตกลง รวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยเหตุนี้ จึงสมควรมีการศึกษาแนวทางและปัจจัยสำคัญที่มีผล ต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างหลักประกันด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้สามารถ ดำเนินการได้ตามวาระแห่งชาติที่มุ่งเน้นสร้างความปลอดภัยในการทำงาน และตอบสนองแนวคิดในการกำหนด ให้ลูกจ้างเป็นศูนย์กลางของระบบ ซึ่งจะได้รับการให้บริการที่สมบูรณ์อยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตามสิทธิอันพึงมีในฐานะผู้สร้างความมั่งคั่งให้แก่ประเทศชาติ

2. คำถามการวิจัย

2.1 ผลการดำเนินงานการบริหารหลักประกันด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ที่ผ่านมามีบรรลุผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานหรือไม่

2.2 การดำเนินงานด้านการบริหารหลักประกันด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน มีปัญหา อุปสรรคที่กระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการช่วยเหลือดูแลแรงงานที่ประสบอันตราย หรือพิการทุพพลภาพจากการทำงาน การบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพหรือไม่ อย่างไร

2.3 ควรปรับปรุง พัฒนา กลยุทธ์ เป้าหมาย มาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาองค์กร คุณภาพการดำเนินการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานให้สำเร็จตามเจตนารมณ์ ของกฎหมายแรงงานได้อย่างไร

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อประเมินมาตรการดำเนินงานการบริหารหลักประกันด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในการทำงานและการให้ความช่วยเหลือแรงงานที่ประสบอันตราย/หรือพิการจากการทำงานให้สามารถพึ่งตนเอง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี

3.2 เพื่อศึกษาและระบุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างหลักประกันด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความช่วยเหลือดูแลแรงงานที่ประสบอันตรายหรือพิการทุพพลภาพจากการทำงาน การบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนาและส่งกลับแรงงานที่ประสบอันตรายและ/หรือพิการทุพพลภาพจากการทำงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานภายใต้การบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างมีเอกภาพ

3.3 เพื่อศึกษาและพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างหลักประกันด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความช่วยเหลือดูแลแรงงานที่ประสบอันตราย หรือพิการทุพพลภาพจากการทำงาน การบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนาและส่งแรงงานที่ประสบอันตรายและ/หรือพิการทุพพลภาพจากการทำงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานที่เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการแรงงานในประเทศไทย

4. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

ระยะเวลาดำเนินการ 12 เดือน

5. ขอบเขตการดำเนินงาน

5.1 ประเมินนโยบาย (policy) มาตรการ (measure) และผลการดำเนินงาน (performance) ของหน่วยงานต่างๆ ของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างหลักประกันด้านอาชีวอนามัยและความความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความช่วยเหลือและดูแลแรงงานที่ประสบอันตรายหรือพิการทุพพลภาพจากการทำงาน การรักษาและฟื้นฟูสมรรถนะ การพัฒนาและส่งแรงงานที่ประสบอันตรายและ/หรือพิการทุพพลภาพจากการทำงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

5.2 ศึกษาเปรียบเทียบปรัชญา (Philosophy) หลักการ (Principle) รูปแบบ (Model) ของประเทศที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best practice) รวมตลอดทั้งมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum requirement) ในการบริหารงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและการให้ความช่วยเหลือดูแลแรงงานที่ประสบอันตรายหรือพิการทุพพลภาพจากการทำงาน

5.3 ศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและการให้ความช่วยเหลือดูแลแรงงานที่ประสบอันตรายหรือพิการทุพพลภาพจากการทำงาน

5.4 ศึกษาและพัฒนารูปแบบ (Model) กระบวนการ (Work process) โครงสร้างและหน้าที่ (Structure & Function) ที่เหมาะสมกับการบริหารงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและการให้ความช่วยเหลือดูแลแรงงานที่ประสบอันตรายหรือพิการทุพพลภาพจากการทำงานของราชอาณาจักรไทยและสามารถรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

5.5 จัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ประกาศกระทรวงและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและการให้ความช่วยเหลือดูแลแรงงานที่ประสบอันตรายหรือพิการทุพพลภาพจากการทำงาน

6. ระเบียบวิธีวิจัย

ให้ผู้ขอรับทุนนำเสนอระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยที่สามารถตอบคำถามวิจัยตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ อย่างชัดเจนและมีความน่าเชื่อถือทางวิชาการ

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบผลการดำเนินงานการบริหารหลักประกันด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานที่ผ่านมา

7.2 ทราบปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความช่วยเหลือแรงงานที่ประสบอันตราย หรือพิการทุพพลภาพจากการทำงาน การบำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนาและส่งกลับแรงงานที่ประสบอันตรายและ/หรือทุพพลภาพจากการทำงาน กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

7.3 ได้แนวทางการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างหลักประกันด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และบริบทการบริหารจัดการแรงงานหลายชาติในประเทศไทยที่ต้องจัดการตามกฎหมาย และพันธะต่างๆ

8. นิยามศัพท์

8.1 อาชีวอนามัย (occupational health and safety in working environment) หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแล สุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพทั้งหมด เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัย รวมทั้งการดำรงคงไว้ซึ่งสภาพร่างกาย และจิตใจที่สมบูรณ์ของผู้ประกอบอาชีพทุกอาชีพ

8.2 ความปลอดภัย (safety) หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงาน ที่ปราศจากภัยคุกคาม ไม่มีอันตราย (Danger) และความเสี่ยงใดๆ (Risk) ในทางปฏิบัตินั้นอาจจะไม่สามารถควบคุมอันตราย หรือความเสี่ยงในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพ การบาดเจ็บ การพิการ การตายได้ทั้งหมด แต่ต้องมีการดำเนินงาน มีการกำหนดกิจกรรมด้านความปลอดภัยเพื่อให้เกิดอันตรายหรือความเสี่ยงน้อยสุดเท่าที่จะทำได้

8.3 การส่งเสริม (Promotion) หมายถึง การส่งเสริมและดำรงรักษาไว้ เพื่อให้แรงงานทุกอาชีพ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีจิตใจที่สมบูรณ์ที่สุด และมีความเป็นอยู่ในสังคมที่ดีตามสถานะที่พึงมีได้

8.4 การป้องกัน (Prevention) หมายถึงงานด้านป้องกันแรงงานไม่ให้มีสุขภาพอนามัยเสื่อมโทรม หรือผิดปกติอันมีสาเหตุอันเนื่องมาจากสภาพ สภาพะการทำงานที่ผิดปกติ

ร่างข้อกำหนดงานวิจัย

เรื่อง

การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กองทุนเงินทดแทน ซึ่งเป็นก้าวแรกของการประกันสังคมไทยที่ให้หลักประกันแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยเกิดขึ้นครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2515 ภายใต้การบริหารของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และได้ขยายความคุ้มครองออกไปจนครบทุกจังหวัดในวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2531 ในช่วงเวลา 40 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 ถึงปัจจุบัน สำนักงานกองทุนเงินทดแทน ภายใต้สำนักงานประกันสังคม ได้บริหารจัดการกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยมีการพัฒนาการดำเนินงาน วางระบบงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองรักษา ฟื้นฟู ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ มาโดยตลอด

ในช่วงเวลาดังแต่ปี พ.ศ. 2515 ถึงปี พ.ศ. 2552 มีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 3 ตัวแปร คือ 1. กฎหมาย 2. สภาพแวดล้อมของการจ้างแรงงาน 3. องค์การหรือการดำเนินงานของกองทุน ซึ่งการพัฒนาและปรับเปลี่ยนของตัวแปรข้างต้นส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนทั้งด้านบวกและด้านลบ

ประกอบกับหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินงานกองทุนเงินทดแทนมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา จนกระทั่ง ในปี พ.ศ. 2552 ได้มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน กำหนดให้ภารกิจของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนบางส่วนไปอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของสำนักสิทธิประโยชน์ สำนักเงินสมทบ และสำนักจัดระบบบริการทางการแพทย์ แต่ยังมีบางส่วนที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนยังต้องดำเนินการอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 การดำเนินงานที่ผ่านมาขาดการกำกับดูแลภาพรวมในด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ และการพัฒนาระบบการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 รวมทั้ง ปัจจุบันการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทนมีการใช้ทรัพยากรที่ใช้บริหารจัดการบางส่วนร่วมกับกองทุนประกันสังคม เช่น งบประมาณ ด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน เป็นต้น ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนค่อนข้างมาก

นอกจากนั้น สำนักงานกองทุนเงินทดแทนยังประสบปัญหาเช่นเดียวกับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันเนื่องมาจากสภาวะการเปลี่ยนแปลง การแข่งขันที่ซับซ้อนขึ้น โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของระบบราชการ ธุรกิจ อุตสาหกรรม และการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) และการปฏิบัติตามพันธะจะเริ่มบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2558

ดังนั้น การประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้ทราบผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่ผ่านมา ความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการในรอบระยะเวลาการดำเนินการ 40 ปี จึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อที่จะได้ทบทวนและปรับกลยุทธ์การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น หรือให้สอดคล้องกับสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการตรวจสอบผลการดำเนินงาน (Performance audit or

Performance Evaluation) เป็นการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายหรือมาตรฐานของผลงานที่กำหนดไว้

จากสถานการณ์ข้างต้น การประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนที่ดำเนินการมาแล้ว 40 ปี จึงเป็นการศึกษาเพื่อให้ได้ทราบผลการดำเนินงานที่ผ่านมาว่ามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลประสพผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ที่กฎหมายเงินทดแทนกำหนดไว้มากน้อยเพียงใดและมีสิ่งใดเป็นปัญหาอุปสรรคตลอดจนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายสำหรับการบริหารกองทุนเงินทดแทนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยเน้นที่ลูกจ้างได้รับประโยชน์สูงสุดจากการคุ้มครองดูแลทั้งด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และการฟื้นฟู

2. คำถามการวิจัย

2.1 ผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาได้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรโดยรวม และบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานเฉพาะด้านต่างๆ ที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือไม่ อย่างไร และเพราะเหตุใด

2.2 หน่วยปฏิบัติงานต่างๆ ได้ดำเนินการตามมาตรฐานงาน (Standard performance and procedures) หรือไม่ อย่างไร

2.3 มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด จุดใดที่ยังด้อยประสิทธิภาพ และเพราะเหตุใดจึงขาดประสิทธิภาพ

2.4 ควรปรับปรุงกลยุทธ์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการหรือปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและประสิทธิผลการดำเนินงานให้สูงขึ้นได้อย่างไร

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อประเมินผลการดำเนินงานด้านกองทุนเงินทดแทนของสำนักงานประกันสังคม ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งกองทุนเงินทดแทนถึงปัจจุบัน

3.2 เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร

3.3 เพื่อวิเคราะห์แนวทางการดำเนินงานด้านกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาและบริหารงานของกองทุนเงินทดแทนให้เป็นกองทุนที่มีคุณภาพ หรือมีความเป็นเลิศในการให้บริการลูกจ้าง

4. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

ระยะเวลาดำเนินงาน 12 เดือน

5. ขอบเขตการดำเนินงาน

ประเมินผลการดำเนินงานและการให้บริการด้านกองทุนเงินทดแทน ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งกองทุนเงินทดแทนจนถึงปัจจุบันในด้านต่างๆ โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

5.1 การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานระดับองค์กรโดยรวม

5.1.1 การประเมินระดับการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายรวมขององค์กรที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ในด้านต่างๆ ดังนี้

- 1) ทิศทางขององค์กรตามแผนกลยุทธ์
 - 2) สถานภาพ (ศักยภาพ พลวัต และภาพลักษณ์) ขององค์กรตามแผนกลยุทธ์
 - 3) เป้าหมายอื่นๆ ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ขององค์กร
- 5.1.2 การประเมินระดับการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ
- 5.1.3 การประเมินประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรขององค์กร
- 5.2 การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเฉพาะด้าน
- 5.2.1 ประสิทธิภาพและคุณภาพด้านการให้บริการ/การส่งมอบบริการ
- 1) คุณภาพการบริการ
 - 2) ต้นทุนการดำเนินการ
- 5.2.2 ประสิทธิภาพและคุณภาพด้านการผลิตหรือการจัดบริการ
- 1) คุณภาพผลผลิต
 - 2) ต้นทุนการบริการ
- 5.2.3 ประสิทธิภาพและคุณภาพด้านการวิจัยและพัฒนา
- 1) คุณภาพผลการวิจัย
 - 2) ต้นทุนการวิจัย
 - 3) การใช้ประโยชน์/ความคุ้มค่าของผลการวิจัย
- 5.2.4 ประสิทธิภาพและคุณภาพด้านการบริหารจัดการ
- 1) คุณภาพของการบริหารจัดการ
 - 2) ต้นทุนการบริหารจัดการ
- 5.2.5 ประสิทธิภาพและคุณภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 1) คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์
 - 2) ผลผลิตภาพ (Productivity) ของบุคคล
 - 3) ต้นทุนด้านบุคลากร
- 5.2.6 ประสิทธิภาพและคุณภาพด้านการบริหารการเงินการคลัง
- 1) คุณภาพของการบริหารการเงินการคลัง
 - 2) ความเสี่ยง ความมั่นคงทางการเงิน
 - 3) ความคล่องตัวทางการเงิน
 - 4) ต้นทุนเงินทุนหมุนเวียน และเงินลงทุน
- 5.2.7 ประสิทธิภาพและคุณภาพด้านการพัฒนาองค์กร

6. ระเบียบวิธีวิจัย

ให้ผู้ขอรับทุนนำเสนอระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยที่สามารถตอบคำถามวิจัยตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ อย่างชัดเจนและมีความน่าเชื่อถือ

7. ขั้นตอนการดำเนินงาน

6.1 เตรียมการเบื้องต้น (กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตการประเมิน กำหนดแผนปฏิบัติการ กำหนดทีมงานประเมินผล)

6.2 ศึกษาองค์กร โดยศึกษาบทวนเป้าหมาย วัตถุประสงค์และพันธกิจของกองทุนเงินทดแทน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ระบุประเภทข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ต้องใช้ในการประเมินผล

6.3 พัฒนาเกณฑ์การประเมิน (กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน ตามข้อ 5)

6.4 เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผล

6.5 การนำเสนอผลการประเมิน

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบผลการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนในระดับองค์กรและเฉพาะด้าน

7.2 ได้แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน ให้สามารถประยุกต์ใช้เป็นกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรคุณภาพในการบริหารจัดการและการให้บริการ

9. นิยามศัพท์

8.1 กองทุนเงินทดแทน หมายถึง กองทุนที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ และตาย เนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

8.2 ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการจัดการภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ เป็นไปตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

8.3 ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target)

8.4 คุณภาพ หมายถึง การดำเนินการที่เป็นไปตามมาตรฐานหรือข้อกำหนดที่กำหนด สามารถสร้างความพอใจให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการ และมีต้นทุนในการดำเนินงานที่เหมาะสม

.....

ร่างข้อกำหนดงานวิจัย

เรื่อง

การศึกษาระบบการจัดบริการทางการแพทย์ของกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กองทุนเงินทดแทน เกิดขึ้นตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ปี พ.ศ. 2515 ข้อ 2(6) เพื่อตอบสนองต่อการใช้แรงงานให้เหมาะสม และเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้เป็นไปโดยวิธีปรองดองและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบโดยไม่ต้องมีความผิด หรือเรียกว่า “Liability without Fault” โดยให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบแต่ฝ่ายเดียวให้กองทุนเงินทดแทน เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่า จะต้องได้รับเงินทดแทน เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน โดยมีหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจ ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ปี พ.ศ. 2515 ข้อ 3 คือสำนักงานกองทุนเงินทดแทน เริ่มต้นสังกัดกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เพื่อทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง เงินทดแทน ประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาลตามความเหมาะสม ค่าทดแทนรายเดือนกรณีไม่สามารถทำงานได้ เพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวในขณะที่ขาดรายได้ประจำ กรณีสูญเสียอวัยวะ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน กรณีทุพพลภาพ กรณีถึงแก่ความตายและค่าทำศพ กองทุนเงินทดแทน เริ่มดำเนินการตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 ให้ความคุ้มครองสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป เฉพาะกรุงเทพมหานคร ต่อมาได้เริ่มขยายงานออกไปยังส่วนภูมิภาคจนถึงปี พ.ศ. 2531 ได้ขยายความคุ้มครองครบทุกจังหวัดทั่วประเทศ

ในปี พ.ศ.2533 ได้มีการตราพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคมพ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533 บัญญัติให้อोनกองทุนเงินทดแทนและบรรดาอำนาจหน้าที่ของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยและของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสำนักงานกองทุนเงินทดแทนและงานกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานแรงงานจังหวัดไปเป็นของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทยหรือของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทย ต่อมาในวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2533 เมื่อมีการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จึงมีการโอนย้ายกองทุนเงินทดแทนให้มาสังกัดกับสำนักงานประกันสังคม ในปี พ.ศ. 2537 มีการปรับปรุงกฎหมายของเงินทดแทนใหม่ จึงยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ปี พ.ศ. 2515 และประกาศใช้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แทน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองให้มากที่สุด ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2545 จึงมีการขยายความคุ้มครองลูกจ้างของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป จนถึงในปี พ.ศ. 2554 มีลูกจ้างและสถานประกอบการในระบบกองทุนเงินทดแทน รวม 8,222,960 คน และ 338,270 แห่ง ตามลำดับ

สำนักงานประกันสังคม เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 แนวคิดของระบบประกันสังคม เป็นการหลักประกันชีวิตแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย หลักการของประกันสังคม มีคุณลักษณะ เป็นระบบของการเฉลี่ยทุกข์-เฉลี่ยสุขซึ่งกันและกันระหว่างมวลสมาชิก ซึ่งจะใช้สิทธิประโยชน์เฉพาะกับบุคคลที่ส่งเงินสมทบ ซึ่งประเทศไทย เรียกว่า “ผู้ประกันตน” เท่านั้น การเก็บเงินสมทบ ซึ่งถือว่าเป็นภาษีพิเศษจะเก็บจากบุคคลที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น การออกเงินสมทบเข้ากองทุนเรียกว่า กองทุนประกันสังคม โดยมีนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลได้เข้าร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ด้วย กองทุนนี้จะจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ส่งเงินสมทบเมื่อเกิดความเดือดร้อน เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร ว่างาน ชราภาพ เป็นต้น ในประเทศไทย

กฎหมายประกันสังคมเริ่มมีการบังคับใช้เป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นวันแรก ที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการสร้างหลักประกันสังคมดังกล่าว ได้แก่ บุคคลผู้ส่งเงินสมทบร่วมเป็นกองทุน โดยบุคคลดังกล่าวจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิ ที่จะได้รับความคุ้มครอง หรือได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อมีความสูญเสียเกิดขึ้น ผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับ ประโยชน์ทดแทนในรูปแบบต่างๆ ตามที่กฎหมายประกันสังคม กำหนดไว้ ได้แก่ กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน

สำนักงานประกันสังคม ให้ดำเนินการรูปแบบการรับบริการทางการแพทย์ของทั้งสองกองทุนที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ ในส่วนของกองทุนประกันสังคม สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการ โดยทำสัญญากับโรงพยาบาลต่างๆ ทั่วราชอาณาจักรทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้ ในระยะแรกของระบบ ประกันสังคมโรงพยาบาลคู่สัญญา จะได้รับค่ารักษาพยาบาลจากสำนักงานประกันสังคมแบบเหมาจ่าย ต่อรายหัวต่อปี ตามจำนวนลูกจ้างที่โรงพยาบาลนั้นๆ ได้ขึ้นทะเบียนไว้เป็นผู้ประกันตน เพื่อให้ผู้ประกันตน สามารถเข้ารับบริการทางการแพทย์อย่างทั่วถึง ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงาน คลอดบุตร และกรณีทุพพลภาพ นอกจากนี้ยังมีการให้บริการทางการแพทย์ในกรณีอื่นๆ โดยลักษณะของการให้บริการ ทางการแพทย์ ที่ผู้ประกันตนจะได้รับบริการนั้นจะแตกต่างกัน ตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 รวมทั้ง ประกาศของคณะกรรมการการแพทย์ประกันสังคมในเรื่องต่างๆ ปัจจุบันระบบการจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลของประกันสังคมได้มีการปรับปรุงไปจากเดิมหลายประการ อาทิ เช่น เพิ่มค่าใช้จ่ายของโรคเรื้อรังหรือโรคร้ายแรงต่อรายหัว และนำระบบการจ่ายค่ารักษาพยาบาล แบบกลุ่มวินิจฉัยโรคร่วมเข้ามาผสมผสานการเบิกจ่ายด้วยเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

ส่วนการให้ความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นระบบที่ดูแลลูกจ้าง ที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยที่เป็นโรคเนื่องจากการทำงาน สามารถเข้ารับรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลใดๆ ก็ได้ เพื่อให้เกิด กระบวนการการรักษาที่รวดเร็วและเพิ่มประสิทธิภาพของการรักษาพยาบาล ทั้งนี้ การจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล ของกองทุนเงินทดแทนจะเป็นระบบการจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินอัตรา ที่กำหนดในกฎกระทรวง ปัจจุบันหลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ดำเนินการตามกฎหมายกำหนด อัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551 ที่มีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลเป็นระดับต่างๆ ในวงเงินไม่เกิน 45,000 บาท, 110,000 บาท, 200,000 บาท และ 300,000 บาท โดยมีเงื่อนไข ของการบาดเจ็บหรือโรค และกระบวนการรักษาทางการแพทย์ เป็นตัวกำหนดการจ่ายค่ารักษาพยาบาล โดยไม่เกินวงเงินที่กำหนด ก่อนที่จะมีการพิจารณาวินิจฉัย การประสบอันตรายหรือโรคเนื่องจากการทำงาน และจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล เจ้าหน้าที่ประกันสังคมจะมีขั้นตอนการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัญหาต่อการเบิกจ่าย ค่ารักษาพยาบาล ดังนี้

1. ต้องมีการแจ้งการประสบอันตรายจากนายจ้างก่อนทุกครั้ง โดยนำส่งเอกสารแบบแจ้ง การประสบอันตราย (กท.16) พร้อมแบบส่งตัวลูกจ้างเข้ารับรักษาพยาบาล (กท. 44) ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่นายจ้างทราบ เพื่อยืนยันสิทธิการใช้ค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนเงินทดแทน ซึ่งในทางปฏิบัติพบว่า นายจ้างส่งเอกสารดังกล่าวล่าช้า หรือหลีกเลี่ยงการส่งเอกสาร หรือพยายามให้ลูกจ้างไปใช้สิทธิประกันสังคม หรือให้ลูกจ้างไปใช้สิทธิการประกันสุขภาพ หรือใช้สิทธิประกันอุบัติเหตุของบริษัทเอกชนแทน

เนื่องจากการใช้สิทธิกองทุนเงินทดแทนแต่ละครั้ง อาจมีผลกระทบต่อการจ่ายเงินสมทบประจำปีของนายจ้างให้กับกองทุนเงินทดแทน โดยต้องจ่ายเงินสมทบตามค่าประสบการณ์เพิ่มขึ้น

2. เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม จะต้องวินิจฉัยว่าการประสบอันตรายหรือโรคที่ลูกจ้างเกิดจากการทำงานให้นายจ้างหรือไม่ ซึ่งเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น เนื่องจากในหลายกรณี มีความจำเป็นที่ต้องมีการสอบสวน หรือการหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้เกี่ยวข้อง หรือการขอคำปรึกษาจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ เนื่องจากเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมมีองค์ความรู้ด้านการแพทย์น้อย ทำให้ต้องใช้ระยะเวลานานมาก เป็นผลให้การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลต้องใช้เวลานานกว่าปกติ

3. การจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้จ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องปรึกษาร่วมกับแพทย์ผู้เชี่ยวชาญหรือคณะกรรมการด้านการแพทย์ที่เกี่ยวข้อง หรือคณะกรรมการอุทธรณ์ค่ารักษาพยาบาลกรณีเกี่ยวกับการแพทย์หรือกรณีทั่วไป ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนของระบบราชการ นอกจากนี้ การกำหนดค่าใช้จ่ายในการรักษาโรคให้จ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แม้ว่าสำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะมีการปรับปรุงวงเงินและหลักเกณฑ์ทางการแพทย์ของการบาดเจ็บหรือป่วยเนื่องจากการทำงานให้เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังมีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในการรักษาลูกจ้างตามสิทธิ ที่ไม่สามารถเบิกได้หมดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ทำให้นายจ้างหรือลูกจ้างต้องรับภาระค่าใช้จ่ายส่วนเกินที่เบิกไม่ได้ อนึ่งลูกจ้างที่ได้รับการขึ้นทะเบียนว่าเป็นผู้ป่วยใช้สิทธิกองทุนเงินทดแทน เมื่อใช้วงเงินสูงสุดไม่เกินวงเงินที่กำหนดในกฎกระทรวงแล้ว จะไม่สามารถโอนสิทธิไปรักษาต่อเนื่องของกองทุนประกันสังคม หรือกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติได้ ทั้งๆ ที่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน ก็เป็นผู้ที่ต้องจ่ายเงินให้กับสำนักงานประกันสังคม ในฐานะที่เป็นผู้ประกันตนของประกันสังคม

4. องค์ความรู้ทางการแพทย์ เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านสังคมศาสตร์มากกว่าด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการพิจารณาเอกสารทางการแพทย์ นอกจากนี้กระบวนการวินิจฉัยโรคเนื่องจากการทำงานหรือกลุ่มโรคเรื้อรัง จากการทำงานเป็นปัญหาของผู้เกี่ยวข้องต่างๆ อาทิเช่น แพทย์ผู้ให้รักษาลูกจ้างมีความเห็นต่างกับที่ปรึกษาทางการแพทย์ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน โดยเฉพาะการวินิจฉัยโรคเนื่องจากการทำงานการบาดเจ็บของกรณีกุ่มกล้ามเนื้อกระดูก ไขข้อ และที่ให้คำปรึกษาผ่านคณะกรรมการการแพทย์ หรือคณะกรรมการต่างๆ ที่ให้คำปรึกษากับเจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทน ส่วนการวินิจฉัยโรคเรื้อรัง ที่เกิดจากการทำงาน อาจจะต้องมีการสอบสวนหาข้อมูลเพิ่มเติม การตรวจพิเศษทางห้องปฏิบัติการ การปรึกษาแพทย์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง หรือการหาข้อมูลทางระบาดวิทยา หรือหาข้อมูลด้านเวชศาสตร์โดยอ้างอิงหลักฐานมาใช้สนับสนุนการวินิจฉัยโรคของลูกจ้างซึ่งจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ ผลเสียที่เกิดขึ้นคือ การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลต้องล่าช้าไปด้วย

5. มูลค่าของการรักษาพยาบาลของลูกจ้างในระบบกองทุนเงินทดแทนต่อปี ไม่เกินหนึ่งพันล้านบาทต่อปี เมื่อเทียบกับมูลค่าการรักษาพยาบาลของลูกจ้างในระบบประกันสังคมต่อปี มีความแตกต่างกันไม่น้อยกว่า 20 เท่า ทำให้โรงพยาบาลเอกชนหรือแม้แต่โรงพยาบาลภาครัฐบาลหลายแห่งให้ความสำคัญกับสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนน้อยมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบเงินสมทบ : เงินทดแทน (แยกประเภท) กองทุนเงินทดแทน ปี พ.ศ. 2549 – 2554

ปี	เงินสมทบ (ล้านบาท)	เงินทดแทน (ล้านบาท)				รวม	เงินทดแทนต่อ เงินสมทบ (%)
		ค่าทดแทน	การรักษาพยาบาล	ค่าทำศพ	ค่าฟื้นฟู		
2549	2,769.60	946.00	719.89	14.84	3.50	1684.23	60.81
2550	2870.54	922.60	793.58	14.68	4.04	1734.90	60.44
2551	2875.29	907.70	763.86	12.50	4.29	1688.35	58.72
2552	2976.39	842.49	709.02	12.59	5.09	1569.19	52.72
2553	2927.03	817.04	719.56	13.46	2.57	1592.63	54.41
2554	2969.20	847.82	753.30	13.33	2.12	1616.57	54.44

ที่มา : กองวิจัยและพัฒนา, สำนักงานประกันสังคม 2555.

เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบให้กับกองทุนเงินทดแทนเพียงฝ่ายเดียว และเพื่อให้เป็นภาระกับนายจ้างที่จะต้องสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาล และเพื่อให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทั่วทั้งที่ปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามหลักการของการรับบริการทางการแพทย์ของทั้งสองกองทุน ซึ่งต่างก็มีเป้าหมายเดียวกัน ที่ประสงค์ให้ลูกจ้าง/ผู้ประกันตนซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนกลุ่มเดียวกัน สามารถเข้ารับบริการทางการแพทย์ได้โดยสะดวก และมีผลสัมฤทธิ์ของการรักษาพยาบาลสูง แต่เมื่อไปรับบริการจากสถานพยาบาลจริง กลับพบว่าลูกจ้างจะต้องถูกแบ่งแยกการใช้สิทธิตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายทั้งสองฉบับแล้วแต่กรณี จึงสมควรให้มีการศึกษาและหาแนวทาง เพื่อช่วยให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิประโยชน์ การรับบริการทางการแพทย์จากกองทุนใดกองทุนหนึ่งหรือทั้งสองกองทุน รวมทั้งแก้ไขปัญหาขั้นตอนการรับบริการ มาตรฐานในการให้บริการของโรงพยาบาล ลดขั้นตอนในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพื่อให้เกิดความรวดเร็วของการอนุมัติ ตลอดจนหาแนวทางแก้ไข ในการลดผลกระทบที่นายจ้างหรือลูกจ้าง ที่ต้องรับภาระค่ารักษาพยาบาลส่วนที่ไม่สามารถเบิกจากกองทุนเงินทดแทน จึงควรศึกษาผลกระทบของระบบการให้บริการทางการแพทย์ของกองทุนเงินทดแทน กองทุนประกันสังคม และหาแนวทางที่สามารถให้สิทธิประโยชน์มากที่สุด ด้านการรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน

2. คำถามการวิจัย

2.1 ปัญหาและอุปสรรค ในการเข้าถึงบริการและการรับบริการทางการแพทย์ของกองทุนเงินทดแทนประกอบด้วยอะไรบ้าง

2.2 การให้บริการทางการแพทย์ของกองทุนเงินทดแทนที่ดำเนินการอยู่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลระดับใด มีจุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) อะไรบ้าง

2.3 รูปแบบการบริหารจัดการระบบบริการทางการแพทย์ของกองทุนเงินทดแทนที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร จะเชื่อมโยงสิทธิในแต่ละกองทุนได้อย่างไร

2.4 รูปแบบการให้บริการด้านการแพทย์ที่เหมาะสมควรมีรูปแบบใด โดยที่ระบบสามารถรองรับลูกจ้าง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลในส่วนที่เกินสิทธิ

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อวิเคราะห์ การรับบริการทางการแพทย์ของกองทุนเงินทดแทน (SWOT) จากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3.2 เพื่อเปรียบเทียบระบบการจัดบริการทางการแพทย์ของกองทุนเงินทดแทนของต่างประเทศหรือระบบประกันสุขภาพของภาคเอกชนหรือภาครัฐ

3.3 เพื่อเสนอรูปแบบการให้บริการทางการแพทย์ที่เป็นธรรมตามมาตรฐานด้านวิชาชีพและจรรยาบรรณแพทย์กับลูกจ้าง และระบบการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของกองทุนเงินทดแทนที่เหมาะสม โดยลูกจ้างไม่ต้องแจ้งสิทธิการรักษาพยาบาล (กองทุนเงินทดแทนควรเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลแบบเหมาจ่าย เช่นเดียวกับกองทุนประกันสังคมและจ่ายเพิ่มเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นทางการแพทย์ หรือเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นทางการแพทย์แบบไม่มีเพดานแต่มีระบบตรวจสอบที่ชัดเจน)

3.4 เพื่อเสนอหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานของการบริหารจัดการระบบบริการทางการแพทย์ของกองทุนเงินทดแทนเพื่อให้ประโยชน์สูงสุดแก่ลูกจ้างหรือผู้ประกันตนในการเข้ารับบริการ

4. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

ระยะเวลาของการดำเนินงาน 6 เดือน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ศึกษากระบวนการให้บริการทางการแพทย์ของ กองทุนเงินทดแทน กองทุนประกันสังคม และเสนอรูปแบบการให้บริการการรักษาพยาบาล ที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5.2 ศึกษาการจัดการของการบริการทางการแพทย์ทั้ง 2 กองทุน ของสำนักงานประกันสังคม

6. ระเบียบวิธีวิจัย

ให้ผู้ขอรับทุนนำเสนอระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยที่สามารถตอบคำถามวิจัยตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ อย่างชัดเจนและมีความน่าเชื่อถือ

7. ขั้นตอนการดำเนินงาน

7.1 แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ เพื่อให้คำปรึกษาแก่คณะผู้วิจัย

7.2 ให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยด้วยเครื่องมือ ดังนี้

7.2.1 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารของสำนักงานประกันสังคม ผู้เชี่ยวชาญระบบการให้บริการการรักษาพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์สาธารณสุข(คลินิก)และผู้เชี่ยวชาญด้านคณิตศาสตร์ประกันภัย

7.2.2 การจัดสนทนากลุ่มผู้แทนข้าราชการ ที่รับผิดชอบงานบริการทางการแพทย์ด้านกองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ

7.2.3 สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง สถานพยาบาลในความตกลงกับกองทุนเงินทดแทน และแพทย์ที่เกี่ยวข้อง

7.2.4 เครื่องมือวิจัยอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยเห็นสมควร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

7.3 เสนอแนะรูปแบบการจัดบริการทางการแพทย์ที่เป็นไปได้ของทั้ง 2 กองทุนหรือเฉพาะกองทุนเงินทดแทน ของสำนักงานประกันสังคม

7.4 การจัดประชุมชี้แจงรายงานผลการศึกษา เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง แพทย์ผู้รักษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง

7.5 การสรุปรายงานผลการศึกษา

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการทางการแพทย์ของกองทุนเงินทดแทนที่เป็นธรรมกับลูกจ้างและนายจ้าง

8.2 สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ประกันตนหรือลูกจ้าง

9. นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

9.1 การให้บริการทางการแพทย์กองทุนเงินทดแทน หมายถึง การจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น โดยได้รับค่ารักษาพยาบาลและค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ดังนี้

1) ค่ารักษาพยาบาล ได้แก่ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องใช้หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย

2) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน โดยการจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจ หรือการฟื้นฟูอาชีพ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย

9.2 การให้บริการทางการแพทย์กองทุนประกันสังคม หมายถึง การจัดบริการทางการแพทย์ให้แก่ผู้ประกันตนเมื่อจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายในระยะเวลาไม่เกิน 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน โดยบริการทางการแพทย์ที่จะได้รับ ได้แก่

- 1) การตรวจวินิจฉัยโรคและการบำบัดทางการแพทย์จนถึงสิ้นสุดการรักษา
- 2) บริการการกินอยู่และการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลสำหรับคนไข้ใน
- 3) ยาและเวชภัณฑ์ที่มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่ามาตรฐานบัญชียาหลักแห่งชาติ
- 4) การจัดส่งต่อเพื่อการรักษาระหว่างสถานพยาบาล
- 5) การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค โดยมีการให้สุขศึกษาและภูมิคุ้มกันโรคตามโครงการแห่งชาติ

9.3 สิทธิ หมายถึง อำนาจอันชอบธรรม ประโยชน์ ซึ่งลูกจ้างหรือผู้ประกันตนพึงมีพึงได้ โดยได้รับรองและคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน

9.4 มาตรฐานด้านวิชาชีพและจรรยาบรรณแพทย์ หมายถึง วิธีปฏิบัติบนพื้นฐานตามหลักการและจริยธรรมว่าแพทย์ ควรปฏิบัติต่อคนไข้อย่างไรจึงจะถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้ผู้ป่วยได้ประโยชน์สูงสุดจากการดูแลรักษาทางการแพทย์และการพยาบาล

	สำนักงานประกันสังคม	
	ข้อเสนอโครงการวิจัยและพัฒนา	สำหรับเจ้าหน้าที่ รหัสโครงการ วันที่รับ ผู้รับ
ชื่อโครงการ ชื่อภาษาอังกฤษ		

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลผู้รับทำงานวิจัย

1.1 หน่วยงานของผู้รับทำงานวิจัย

1.1.1 ชื่อหน่วยงานของผู้รับทำงานวิจัย.....

- ☐ สถาบันการศึกษา ☐ มูลนิธิหรือสถาบันอื่น ☐ หจก. บจก. ห้างหุ้นส่วนสามัญ
☐ บุคคลธรรมดา

1.1.2 ที่อยู่ เลขที่ ถนน..... แขวง/ตำบล.....
 เขต/อำเภอ จังหวัด รหัสไปรษณีย์

1.1.3 ชื่อผู้ติดต่อ ตำแหน่ง
 ที่อยู่ เลขที่ ถนน..... แขวง/ตำบล.....
 เขต/อำเภอ จังหวัด รหัสไปรษณีย์
 โทรศัพท์ โทรสาร E-mail.....

1.1.4 ชื่อผู้มีอำนาจลงนามในสัญญา
 (ผู้บริหารสูงสุดของสถาบัน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการแทน ซึ่งมีตำแหน่งสูงกว่าหัวหน้า
 คณะทำงานวิจัย)

ตำแหน่ง เลขประจำตัวประชาชน.....
 ที่อยู่ เลขที่ ถนน..... แขวง/ตำบล.....
 เขต/อำเภอ จังหวัด รหัสไปรษณีย์
 โทรศัพท์ โทรสาร E-mail.....

1.1.5 รายนามคณะทำงานวิจัย

1. หัวหน้าคณะทำงานวิจัย..... ตำแหน่ง
 เลขประจำตัวประชาชน.....
 ที่อยู่ เลขที่ ถนน..... แขวง/ตำบล.....
 เขต/อำเภอ จังหวัด รหัสไปรษณีย์
 โทรศัพท์ โทรสาร E-mail.....

2. ชื่อ..... ตำแหน่ง
- เลขประจำตัวประชาชน.....
- ที่อยู่ เลขที่ถนน.....แขวง/ตำบล.....
- เขต/อำเภอจังหวัด รหัสไปรษณีย์
- โทรศัพท์โทรสาร E-mail.....
3. ชื่อ..... ตำแหน่ง
- เลขประจำตัวประชาชน.....
- ที่อยู่ เลขที่ถนน.....แขวง/ตำบล.....
- เขต/อำเภอจังหวัด รหัสไปรษณีย์
- โทรศัพท์โทรสาร E-mail.....
4. ชื่อ..... ตำแหน่ง
- เลขประจำตัวประชาชน.....
- ที่อยู่ เลขที่ถนน.....แขวง/ตำบล.....
- เขต/อำเภอจังหวัด รหัสไปรษณีย์
- โทรศัพท์โทรสาร E-mail.....
5. ชื่อ..... ตำแหน่ง
- เลขประจำตัวประชาชน.....
- ที่อยู่ เลขที่ถนน.....แขวง/ตำบล.....
- เขต/อำเภอจังหวัด รหัสไปรษณีย์
- โทรศัพท์โทรสาร E-mail.....
6. ชื่อ..... ตำแหน่ง
- เลขประจำตัวประชาชน.....
- ที่อยู่ เลขที่ถนน.....แขวง/ตำบล.....
- เขต/อำเภอจังหวัด รหัสไปรษณีย์
- โทรศัพท์โทรสาร E-mail.....

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลข้อเสนอโครงการวิจัย

2.1 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

- 1.....
- 2.....
- 3.....

2.2 เป้าหมายของโครงการวิจัย

- 1.....
- 2.....
- 3.....

2.3 ที่มาของปัญหา / สถานภาพปัจจุบันและความสำคัญของสิ่งที่ประเด็นปัญหา

.....

.....

.....

2.4 การสำรวจหรือทบทวนเอกสาร (Literature Review) ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ทำการวิจัย

.....

.....

.....

2.5 รายการเอกสารอ้างอิง ที่ใช้ในการสำรวจเอกสารเพื่อการวิจัย

.....

.....

.....

2.6 แนวทางการดำเนินการวิจัย

2.6.1 สมมติฐาน / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย (Hypothesis and / or Theory)

.....

.....

.....

2.6.2 แนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย (Research Concept)

.....

.....

.....

2.6.3 ขอบเขตในการดำเนินการวิจัย (Scope of Research Work)

.....

.....

.....

2.6.4 วิธีการดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

.....

.....

.....

2.7 ผลการวิจัย (Output) และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

6.....

2.8 สถานที่ดำเนินการวิจัยและพัฒนา

.....

.....

.....

2.9 แผนการดำเนินการโครงการวิจัยและแผนการใช้งบประมาณโครงการวิจัย

(โปรดเสนอรายละเอียดลงในไฟล์ EXCEL : ตารางแสดงขั้นตอนแผนการดำเนินการโครงการวิจัย และ
แผนการใช้
งบประมาณโครงการวิจัย)

ระยะเวลาดำเนินการโครงการวิจัย ปี เดือน

2.10 รายละเอียดเนื้อหาของรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัยสำหรับการตรวจรับผลงานรายงวด

(โปรดระบุเนื้อหาโดยละเอียดและชัดเจนเฉพาะรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัยในแต่ละงวด ที่ผู้รับทุนจะใช้
เป็นเกณฑ์ส่งมอบผลงาน และสำนักงานประกันสังคม โดยผู้อ่านวิเคราะห์โครงการฯ ใช้ในการตรวจรับงานและ
อนุมัติการเบิกจ่ายเงินทุนวิจัยงวดต่อไป)

งวดที่ 1 ผู้วิจัยต้องส่งรายงานความก้าวหน้าตามขั้นตอนการศึกษาเบื้องต้น (Inception report)

งวดที่ 2 ผู้วิจัยต้องส่งรายงานความก้าวหน้าตามขั้นตอนการศึกษา (Interim report)

งวดที่ 3 ผู้วิจัยต้องส่งร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft final report)

งวดที่ 4 ผู้วิจัยต้องส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final report)

2.11 ค่าใช้จ่ายของโครงการวิจัย

2.11.1 ค่าตอบแทน นักวิจัย ผู้ช่วยนักวิจัย

(แบบประวัติ ประสบการณ์เฉพาะนักวิจัยรายบุคคลเป็นเอกสารแนบท้าย)

ชื่อ - นามสกุล ⁽¹⁾	ทำหน้าที่ ⁽²⁾	ขั้นตอนที่ร่วม ทำการวิจัย ⁽³⁾	ระยะเวลา ดำเนินการจริง (เดือน)	ค่าตอบแทน	
				อัตราตอบแทน ต่อเดือน (บาท)	จำนวนเงิน ⁽⁴⁾ (บาท)
รวม					

- หมายเหตุ : (1) ระบุรายชื่อ นักวิจัย ผู้ช่วยนักวิจัย โดย สำนักงานประกันสังคม ขอสงวนสิทธิ์พิจารณาให้ค่าตอบแทน แก่ผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในขั้นตอนทางเทคนิคของการวิจัย ตามความจำเป็นและความเหมาะสม
- (2) ระบุความเชี่ยวชาญของนักวิจัย เช่น นักวิจัยด้านการบริหารจัดการ นักวิจัยด้านอาชีวอนามัย เป็นต้น
- (3) ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องทำการวิจัย ให้ระบุตัวเลขของขั้นตอนงานที่ได้วางแผนไว้ในตารางแสดง ขั้นตอนแผนการดำเนินการ โครงการวิจัย
- (4) จำนวนเงิน (บาท) = ผลรวมของระยะเวลาดำเนินการจริง (เดือน) x อัตราตอบแทนต่อเดือน (บาท)

2.11.2 ค่าที่ปรึกษาโครงการวิจัย (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ชื่อ - นามสกุล	ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทาง	จำนวนครั้ง ของการ ประชุม	อัตราตอบแทน ต่อครั้ง ⁽¹⁾ (บาท)	จำนวนเงิน (บาท)
รวม				

หมายเหตุ : (1) อัตราตอบแทนไม่เกิน 4,000 บาท ต่อวัน

2.11.3 ค่าใช้บริการห้องปฏิบัติการทดสอบ

รายการทดสอบ	ราคาต่อหน่วย (บาท)	จำนวน (หน่วย)	จำนวนเงิน (บาท)
รวม			

2.11.4 ค่าวัสดุประกอบการวิจัย

รายการวัสดุ	ราคาต่อหน่วย (บาท)	จำนวน (หน่วย)	จำนวนเงิน (บาท)
รวม			

2.11.5 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางระหว่างปฏิบัติงานในโครงการวิจัย

รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	อัตราค่าใช้จ่าย (บาท) ต่อคน / ต่อวัน / ต่อ ครั้ง	จำนวนรวม			จำนวนเงิน (บาท)
		คน	ครั้ง	คน - วัน	
ค่าเช่าที่พัก					
ค่าเดินทางระหว่าง					
ค่าเดินทางระหว่าง					
รวม					

หมายเหตุ: ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง

2.11.6 ค่าจ้างเหมา

รายการจ้างเหมา	ราคาต่อหน่วย (บาท)	จำนวน (หน่วย)	จำนวนเงิน (บาท)
รวม			

เอกสารประกอบเพิ่มเติม

1. ประวัติคณะทำงานวิจัย

1.1 ประวัติของคณะทำงานวิจัย

1.2 ประสบการณ์ ประวัติการดำเนินการวิจัย และผลงานวิจัยที่โดดเด่นของผู้ร่วมการวิจัย

1.3 ประวัติโครงการวิจัยทุกโครงการที่คณะทำงานวิจัยเคยได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนวิจัยต่างๆ (ถ้ามีให้ระบุหมายเลขโทรศัพท์ติดต่อของแหล่งทุนวิจัยทุกแห่ง) โดยเฉพาะโครงการวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องรองรับสนับสนุนโครงการวิจัยที่เสนอขอรับการวิจัยในครั้งนี้

2.11.7 ค่าจัดทำรายงาน

รายละเอียด	จำนวนเงิน (บาท)
ค่าจัดทำรายงาน จำนวน ครั้งๆละ บาท รวมเป็นเงิน	
รวม	

2.11.8 ค่าบำรุงสถาบัน

รายละเอียด	จำนวนเงิน (บาท)
ไม่เกินร้อยละ 10 โดยคิดจากยอดรวมของรายการที่ 2.11.1 ถึง 2.11.7 ไม่รวมรายการที่ 2.11.3 (..... X 0.10)	

รวมค่าใช้จ่ายของโครงการวิจัย (บาท)

2.11.1 ค่าตอบแทน นักวิจัย ผู้ช่วยนักวิจัย	
2.11.2 ค่าที่ปรึกษาโครงการวิจัย	
2.11.3 ค่าใช้บริการห้องปฏิบัติการทดสอบ	
2.11.4 ค่าวัสดุปฏิบัติการวิจัย	
2.11.5 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางระหว่างปฏิบัติงานในโครงการวิจัย	
2.11.6 ค่าจ้างเหมา	
2.11.7 ค่าจัดทำรายงาน	
2.11.8 ค่าบำรุงสถาบัน	

รวมค่าใช้จ่ายของโครงการวิจัย

(ค่าใช้จ่ายเป็นตัวหนังสือ)

ลงชื่อ (หัวหน้าคณะทำงานวิจัย)
(.....)
ตำแหน่ง
...../...../.....