

บทที่ 2

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดและหลักการประกันสังคม^[1]

ในอดีตประเทศไทยเป็นสังคมเกษตรกรรม และมีลักษณะครอบครัวเป็นครอบครัว ซึ่งมีขนาดใหญ่ (Extended Family) ปัญหาจากการเกิด แก่ เจ็บ ตาย อาจไม่รุนแรงมากนัก เนื่องจากสมาชิกในครอบครัวสามารถให้การดูแลจนเจือคนที่จำเป็นต้องหยุดงานได้ แต่ต่อมาเมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลงลักษณะสังคมจากเกษตรเป็นอุตสาหกรรม ลักษณะอาชีพและลักษณะการตั้งครอบครัวก็จะแตกต่างไปจากในอดีต จากครอบครัวขนาดใหญ่เปลี่ยนเป็นครอบครัวเดี่ยว (Nuclear Family) ลักษณะครอบครัวเดี่ยวแบบนี้ เมื่อเกิดปัญหาวิกฤตในครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเกิดปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้าครอบครัวก็ต้องประสบความเดือดร้อน

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมนี้มิได้เกิดเฉพาะในสังคมไทยเท่านั้น หากแต่ประเทศต่าง ๆ ทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนายังได้เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาแล้วทั้งสิ้น ดังนั้นเพื่อรองรับปัญหาที่มาจาก การแตกสลายของระบบครอบครัวและลดความขัดแย้ง ความตึงเครียดที่เป็นผลมาจากการเป็นสังคมอุตสาหกรรมและสังคมเมือง แนวคิดการให้ความคุ้มครองความมั่นคงทางสังคม (Social security protection) จึงได้ถือกำเนิดขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือคุ้มครองสมาชิกในสังคมมิให้ประสบความเดือดร้อน อันมีสาเหตุมาจากการขาดรายได้ อันเนื่องจากการทำงาน การทุพพลภาพ การชราภาพ และเสียชีวิต รวมไปถึงการให้ความคุ้มครองทางการแพทย์และการช่วยเหลือครอบครัวที่มีบุตร

แนวคิดความมั่นคงทางสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ได้รับการพัฒนามาโดยตลอด โดยตระหนักว่าบุคคลเพียงลำพังไม่อาจจะช่วยเหลือตนเองได้ จำเป็นต้องให้สังคมเข้ามารับผิดชอบความมั่นคงของแต่ละบุคคล ปัจจุบันได้มีการจัดตั้งองค์กรในรูปของสมาคมเพื่อให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกที่ดำเนินการเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคมด้วยการให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาความมั่นคงทางสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

วิธีการที่จะนำไปสู่ความมั่นคงทางสังคมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน สมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ (INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION หรือ ISSA) ได้แบ่งออกเป็น 5 วิธีการ คือ

- 1) การประกันสังคม (SOCIAL INSURANCE)
 - 2) โครงการตามความรับผิดชอบของนายจ้าง (EMPLOYER LIABILITY SCHEMES)
 - 3) การให้ความช่วยเหลือทางสังคม (SOCIAL ASSISTANCE)
 - 4) การให้ประโยชน์ทดแทนที่ใช้จ่ายจากรายได้ทั่วไปของรัฐ (BENEFITS FUNDED FROM GENERAL REVENUE)
 - 5) การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแห่งชาติ (NATIONAL PROVIDENT FUNDS)
- จากวิธีการหรือเครื่องมือข้างต้น เมื่อหันมามองภาพรวมของประเทศไทยภายใต้ระบบความมั่นคงทางสังคมแล้ว จะพบว่ามี การนำระบบการให้ความช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance) เข้ามาใช้ในรูปของการให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มประชาชนผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่เป็นเด็ก เยาวชน คนชรา คนพิการ ผู้ไร้ที่พึ่ง สตรีบางประเภท ผู้ประสบภัย ชนกลุ่มน้อย และชาวเขา โดยใช้งบประมาณของรัฐผ่านกรมประชาสงเคราะห์ ส่วนสวัสดิการสังคม (Social Welfare) ที่รัฐให้กับประชาชนทุกคนในประเทศที่เห็นได้ชัดเจน คือ ให้การศึกษาแก่เด็กทุกคนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6

สำหรับระบบประกันสังคม (Social Insurance) ซึ่งเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะนำไปสู่ความมั่นคงทางสังคมนั้น ในประเทศไทยได้เริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2533 โดยยึดหลักการเช่นเดียวกับที่นานาประเทศถือปฏิบัติอยู่ คือ ให้ความคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ประจำมิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิตเมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วนหรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพให้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข

ทั้งนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือ ILO (1989) ได้กำหนดหลักการสำคัญของการประกันสังคมไว้ ดังนี้

- 1) การประกันสังคม จะเป็นวิธีการออกเงินสมทบโดยฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างและในบางรัฐบาลอาจเข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะช่วยเหลืออุดหนุนโดยใช้เงินของรัฐ
- 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคมนั้น ถือเป็นลักษณะของการบังคับโดยมีข้อยกเว้นไว้บ้างน้อยมาก
- 3) เงินสมทบที่จ่ายมานั้น จะจัดตั้งเป็นกองทุนพิเศษนำไปช่วยเป็นประโยชน์ทดแทนตามที่ได้กำหนด

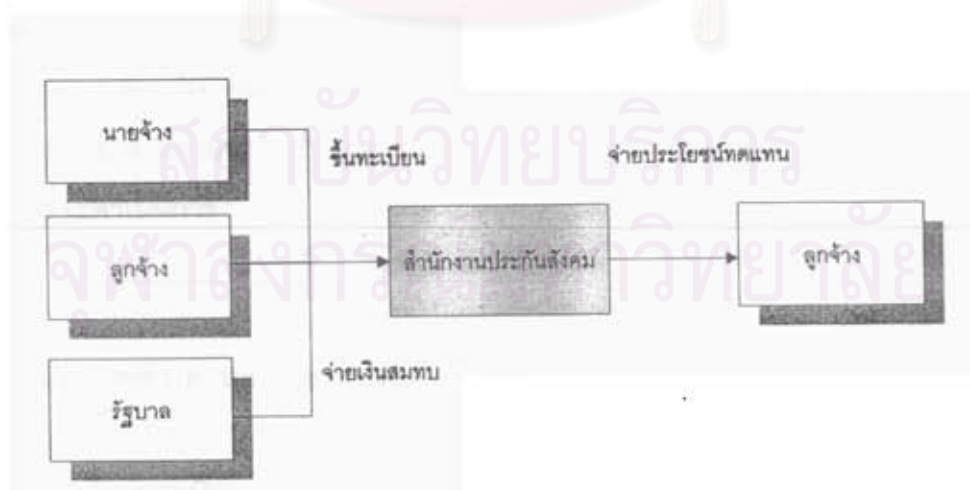
- 4) ส่วนเกินของเงินสมทบจะนำไปลงทุนเพื่อให้กองทุนมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
- 5) สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนเกิดจากการได้จ่ายเงินสมทบที่เป็นไปตามเงื่อนไข
- 6) อัตราการจ่ายเงินสมทบและอัตราประโยชน์ทดแทนมักจะสัมพันธ์กับรายได้ของ

บุคคล

7) การประกันสังคมประเภทการเจ็บป่วยในงาน ปกติ นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบ แต่ฝ่ายเดียว หรือบางกรณีรัฐให้ความช่วยเหลือเงินอุดหนุน

การประกันสังคม จึงเป็นระบบการให้ความคุ้มครองทางสังคมที่จัดให้แก่สมาชิก โดยการเก็บเงินสมทบ เป็นระบบบังคับสำหรับผู้มีรายได้ ซึ่งจะได้รับการคุ้มครองโดยการประกันประโยชน์ทดแทน มิให้ได้รับความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจและสังคม เมื่อต้องขาดรายได้บางส่วนหรือทั้งหมดอันเนื่องจากการเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายทั้งในและนอกการทำงาน การคลอดบุตร การเลี้ยงดูบุตร การทุพพลภาพ การว่างงาน การชราภาพ และการเสียชีวิต

โดยสรุปแล้ว ตามหลักการประกันสังคมรัฐจะเป็นผู้ดำเนินการให้ประชาชนผู้มีรายได้แต่ละคนได้มีส่วนช่วยตนเองหรือครอบครัว โดยให้ร่วมกันเสี่ยงภัยหรือช่วยเหลือบำบัดทุกข์ยากเดือดร้อนซึ่งกันและกันระหว่างผู้มีรายได้ในสังคม ด้วยวิธีการออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลาง เพื่อนำไปใช้จ่ายในการบริหารจัดการและจ่ายประโยชน์ทดแทนกลับคืนให้แก่สมาชิกเมื่อประสบเหตุการณ์อันไม่คาดคิด เช่น การประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย พิการ ทุพพลภาพ ตาย คลอดบุตร ฯลฯ แสดงความสัมพันธ์กัน ดังรูปที่ 2.1



รูปที่ 2.1 แสดงหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล และประกันสังคม

2.2 กฎหมายประกันสังคม

การประกันสังคมในประเทศไทยดำเนินการตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 โดยได้จัดตั้งสำนักงานประกันสังคมให้เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเป็นกรม สังกัดกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบให้หลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่ลูกจ้าง และให้จัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น โดยการจัดเก็บเงินสมทบจาก 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล วัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนไว้ใช้จ่ายแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง เมื่อประสบเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดขึ้น พระราชบัญญัตินี้จะให้หลักประกันแก่ลูกจ้างผู้ประกันตน รวมทั้งสิ้น 7 กรณี คือ

- 1) การเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ที่มีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน
- 2) การทุพพลภาพ ที่มีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน
- 3) การตาย ที่มีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน
- 4) การคลอดบุตร
- 5) การสงเคราะห์บุตร
- 6) การชราภาพ
- 7) การว่างงาน

ทั้งนี้ในระยะแรกจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปก่อน โดยให้ขยายไปยังสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 คน ในปี 2536 และให้ความคุ้มครองเฉพาะกรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย ที่มีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน และกรณีคลอดบุตรก่อน

สำหรับกรณีการสงเคราะห์บุตรและการชราภาพได้กำหนดขยายความคุ้มครองโดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2541 ส่วนกรณีการว่างงานให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาเมื่อพร้อมที่จะดำเนินการ

2.3 การเป็นนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม

การเป็นนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม หมายถึง นายจ้างในทุกประเภทกิจการ และทุกห้องที่ทั่วราชอาณาจักร รวมทั้งส่วนราชการ องค์การสาธารณกุศล หรือหน่วยงานซึ่งมิได้มี

วัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ที่มีการรับลูกจ้างเข้าทำงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป โดยจ่ายค่าจ้างให้เป็นค่าตอบแทนในการทำงาน

หน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมาย

- 1) ชี้นทะเบียนนายจ้างภายใน 30 วัน นับตั้งแต่ มีลูกจ้างครบ 10 คน
- 2) ชี้นทะเบียนลูกจ้างผู้ประกันตนภายใน 30 วัน
- 3) นำส่งเป็นเงินสมทบให้ถูกต้องครบถ้วน
- 4) ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย เช่น การแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงของนายจ้าง และผู้ประกันตน การจัดทำทะเบียนผู้ประกันตน เป็นต้น

2.4 การเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม

การเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม หมายถึง ลูกจ้างที่เข้าทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ซึ่งชื่อนทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมและจ่ายเงินสมทบตามเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ซึ่งกฎหมายได้กำหนดลักษณะความเป็นผู้ประกันตนไว้แต่ละประเภท ดังนี้

- 1) ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 หมายถึง ลูกจ้างที่เริ่มเข้าทำงานที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ และอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ซึ่งทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องชื่อนทะเบียนประกันสังคม และจะสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนก็ต่อเมื่อถึงแก่ความตาย หรือสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง
- 2) ผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 หมายถึง ผู้ซึ่งเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน และต่อมาได้สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างแต่ยื่นความจำนงขอเป็นผู้ประกันตนต่อภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมาย และจะสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 ก็ต่อเมื่อถึงแก่ความตาย หรือได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 อีก หรือลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนหรือไม่ส่งเงินสมทบ 3 เดือนติดต่อกัน ความเป็นผู้ประกันตนจะสิ้นสุดลงตั้งแต่เดือนแรกที่ไม่นำส่งเงินสมทบ
- 3) ผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 40 หมายถึง บุคคลทั่วไปที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ที่มีความประสงค์จะเป็นผู้ประกันตน สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ได้โดยได้รับความคุ้มครอง 3 กรณี คือ กรณีคลอดบุตร ทูพพลภาพ และ

กรณีตาย โดยส่งเงินสมทบเป็นรายปีตามพระราชกฤษฎีกา ซึ่งกำหนดอัตราเงินสมทบ ตั้งแต่ ปี 2542 ปีละ 3,360 บาท

2.5 การขยายความคุ้มครองการประกันสังคม กรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้ขยายความคุ้มครองการประกันสังคมกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนที่มีบุตรและพ้นจากการทำงานด้วยเหตุชราภาพตามเงื่อนไขของกฎหมาย โดยเริ่มดำเนินการ วันที่ 31 ธันวาคม 2541 เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว

2.5.1 ขอบข่ายความคุ้มครอง

บุคคลที่อยู่ในข่ายบังคับใช้ ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

บุคคลที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับใช้

- ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
- ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
- ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ
- ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล
- ลูกจ้างของสหภาพชาวไทย
- ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ตามความหมายของคำว่า "รัฐวิสาหกิจ" ในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534
- ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

- ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอื่นมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล
- ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

2.5.2 เงินสมทบและอัตราเงินสมทบ

เงินสมทบ (Contributions) คือเงินที่ นายจ้าง ลูกจ้าง จะต้องจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคมทุกเดือน เพื่อการรับประโยชน์ทดแทน 6 กรณี ตามอัตราเงินสมทบร้อยละ 4.5 ของค่าจ้าง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 กำหนดให้นายจ้าง ผู้ประกันตน จ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้าง สำหรับกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย ยังคงจ่ายเงินสมทบร้อยละ 1.5 ของค่าจ้าง รวมอัตราเงินสมทบ 6 กรณี เป็นร้อยละ 4.5 ของค่าจ้าง และรัฐบาลจ่ายเงินสมทบอีกส่วนหนึ่ง

2.5.3 การนำส่งเงินสมทบ

การคิดค่าจ้างเพื่อการนำส่งเงินสมทบให้ใช้ค่าจ้างรายเดือนเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ หากลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายชั่วโมง หรือตามผลงานให้ถือว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริงในเดือนใดเป็นค่าจ้างรายเดือนของเดือนนั้น สำหรับเงินสมทบที่หักจากค่าจ้างของลูกจ้างในเดือนใดให้ถือว่าเป็นการจ่ายเงินสมทบของเดือนนั้น และไม่ว่าเงินสมทบนั้น จะได้หักไว้หรือนำส่งเดือนละกี่ครั้งให้ถือว่าเป็นระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบเท่ากับ 1 เดือน

ค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละคน จะต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,650 บาท (เงินสมทบร้อยละ 4.5 เป็นเงิน 74 บาท) และไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท (เงินสมทบร้อยละ 4.5 เป็นเงิน 675 บาท)

ในกรณีที่จำนวนเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละคนที่นายจ้างได้หักจากค่าจ้างเพื่อนำส่งเงินสมทบให้กับสำนักงานประกันสังคมมีเศษสตางค์ หากเศษสตางค์มีจำนวนตั้งแต่ 50 สตางค์ขึ้นไป ให้ปัดเป็น 1 บาท ถ้าน้อยกว่า 50 สตางค์ ให้ปัดทิ้ง และให้นายจ้างนำส่งเงินสมทบในส่วนของนายจ้างเท่ากับจำนวนเงินสมทบของผู้ประกันตนที่มีปัดเศษสตางค์เรียบร้อยแล้ว

ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายราย ให้คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ผู้ประกันตนได้รับจากนายจ้างแต่ละรายนำส่งสำนักงานประกันสังคม

นายจ้างจะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนและนายจ้าง แก่สำนักงานประกันสังคม ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้ โดยจะต้องกรอกรายละเอียดการส่งเงินสมทบตามแบบ สปส. 1-10

สำหรับผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 ให้ใช้ฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบเท่ากับเดือนละ 4,880 บาท ดังนั้นผู้ประกันตนโดยสมัครใจจะต้องนำส่งเงินสมทบเป็นจำนวนเงินเดือนละ 220 บาท แก่สำนักงานประกันสังคมภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไปเช่นเดียวกัน

2.5.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร

ผู้ประกันตนที่นำส่งเงินสมทบจะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์เงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายเดือนละ 150 บาท ต่อบุตรหนึ่งคน ก็ต่อเมื่อ

1) จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 36 เดือน ก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

2) เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 หรือ มาตรา 39

เงื่อนไขของบุตรที่ได้รับการสงเคราะห์จะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1) เงินสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปี บริบูรณ์จำนวนคราวละไม่เกิน 2 คน (บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายดังกล่าว ไม่รวมบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น)

2) ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร สำหรับบุตรซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปี บริบูรณ์

เว้นแต่ผู้ประกันตนเป็นผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตายในขณะที่บุตรมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อ จนอายุ 6 ปีบริบูรณ์

หลักเกณฑ์สำหรับการใช้สิทธิในการขอรับประโยชน์ทดแทน

1) ในกรณีที่บิดาและมารดาเป็นผู้ประกันตนให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนเพียงฝ่ายเดียว

2) ผู้ประกันตนมีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนสำหรับบุตรคราวละไม่เกิน 2 คนโดยนับเรียงลำดับการเกิดก่อนหลัง

3) เมื่อผู้ประกันตนมีการจดทะเบียนหย่าหรือแยกกันอยู่ และบุตรอยู่ในการอุปการะของผู้ประกันตนฝ่ายใด ให้ฝ่ายนั้นมีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน

2.5.5 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

2.5.5.1 เงินบำนาญชราภาพ ผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1) จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 180 เดือน ไม่ว่าจะระยะเวลา 180 เดือน จะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม

2) มีอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์

3) ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

ประโยชน์ทดแทนเงินบำนาญชราภาพ

1) กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน ให้ได้รับเงินบำนาญชราภาพในอัตราร้อยละ 15 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

2) จ่ายเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือน ให้ปรับเพิ่มอัตราเงินบำนาญชราภาพตามข้อ 1 จากอัตราร้อยละ 15 เพิ่มอีกร้อยละ 1 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน

2.5.5.2 เงินบำเหน็จชราภาพ ผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1) จ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน และ

2) ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง และ

3) มีอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์หรือเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย

ประโยชน์ทดแทนเงินบำเหน็จชราภาพ

1) กรณีจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน

2) กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือน ขึ้นไป ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพ เท่ากับจำนวนเงินสมทบ ที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุน พร้อมดอกเบี้ยตามอัตราที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด









3) กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน นับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพจำนวน 10 เท่า ของเงินบำเหน็จชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้าย ก่อนถึงแก่ความตาย

2.6 แนวความคิดและหลักการการออกแบบระบบงานประกันสังคม

- 1) ศึกษากระบวนการประกันสังคมในปัจจุบัน
- 2) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการใช้ระบบงานประกันสังคมในปัจจุบัน
- 3) ออกแบบและพัฒนาระบบงานประกันสังคม
- 4) ทดสอบและแก้ไขปรับปรุงระบบงาน

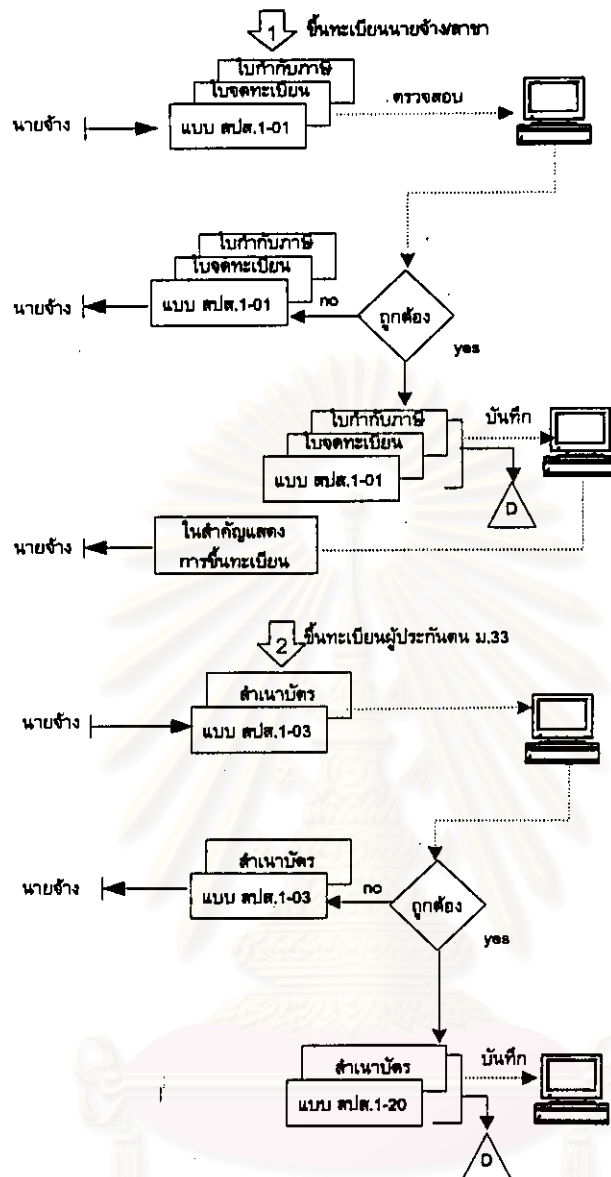
2.6.1 การใช้เครื่องมือในการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะใช้แผนภูมิทางเดินเอกสาร (Document Flow Diagram) ในการแสดงลักษณะทางเดินเอกสารเพื่อใช้ประโยชน์ในเรื่องการศึกษากระบวนการในปัจจุบันเพื่อดูขั้นตอนการดำเนินงานของเอกสาร รวมทั้งการไหลของเอกสารระหว่างหน่วยงานโดยมีสัญลักษณ์ ดังรูปที่ 2.2

สัญลักษณ์	ความหมาย
	เอกสาร
	จุดเริ่มต้นของทางเดินเอกสาร
	นำเอกสารมาแนบไว้ด้วยกัน
 A N D	เพิ่มดาว - เรียงลำดับตามตัวอักษร - เรียงลำดับตามเลขที่ - เรียงลำดับตามวันที่
	ทางเดินเอกสาร
	ทางเดินข้อมูล
	การตัดสินใจ
	การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน

รูปที่ 2.2 แสดงสัญลักษณ์ในแผนภูมิทางเดินเอกสาร

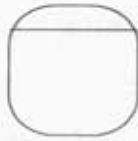



เช่นการนำแผนภูมิทางเดินเอกสารเพื่อดูขั้นตอนการดำเนินงานของเอกสารรวมทั้งการไหลของเอกสารของระบบทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตนในส่วนของ การขึ้นทะเบียนนายจ้างและการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน ดังแสดงรายละเอียดในรูปที่ 2.3



รูปที่ 2.3 แผนภูมิทางเดินเอกสารของการขึ้นทะเบียนนายจ้างและการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน

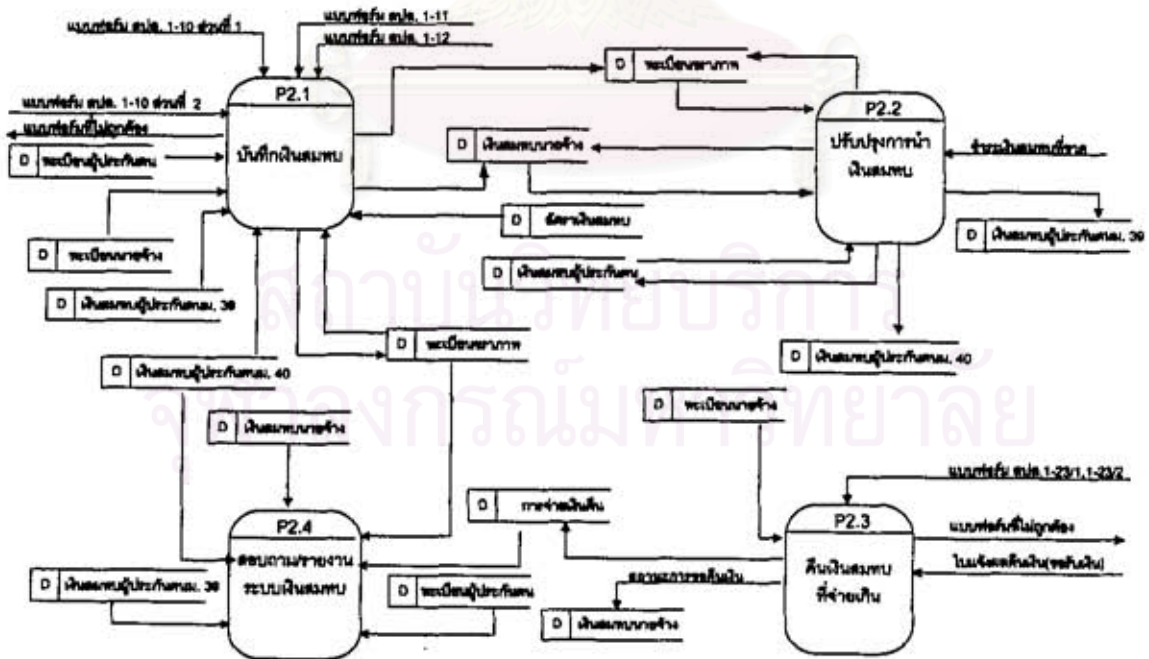
2.6.2 การใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์และออกแบบดังนี้

ผู้วิจัยจะใช้แผนภาพกระแสข้อมูล^[2] (Data Flow Diagram) ในการแสดงการไหลของข้อมูลเพื่อให้สามารถเข้าใจการเคลื่อนไหวของข้อมูลและเพื่อออกแบบงานที่เป็นกายภาพ (Physical) โดยมีสัญลักษณ์ ดังรูปที่ 2.4

สัญลักษณ์	ความหมาย
	กระบวนการ (Process)
	ที่เก็บข้อมูล (Data Source)
	ทิศทางการไหลของข้อมูล (Flow of Data)
	แหล่งข้อมูลจากภายนอก (External Entity)

รูปที่ 2.4 แสดงสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้ในแผนภาพกระแสของข้อมูล

เช่นการนำแผนภาพกระแสข้อมูลมาแสดงการไหลของข้อมูลในระดับที่ 1 ของระบบเงินสมทบ แสดงรายละเอียดในรูปที่ 2.5



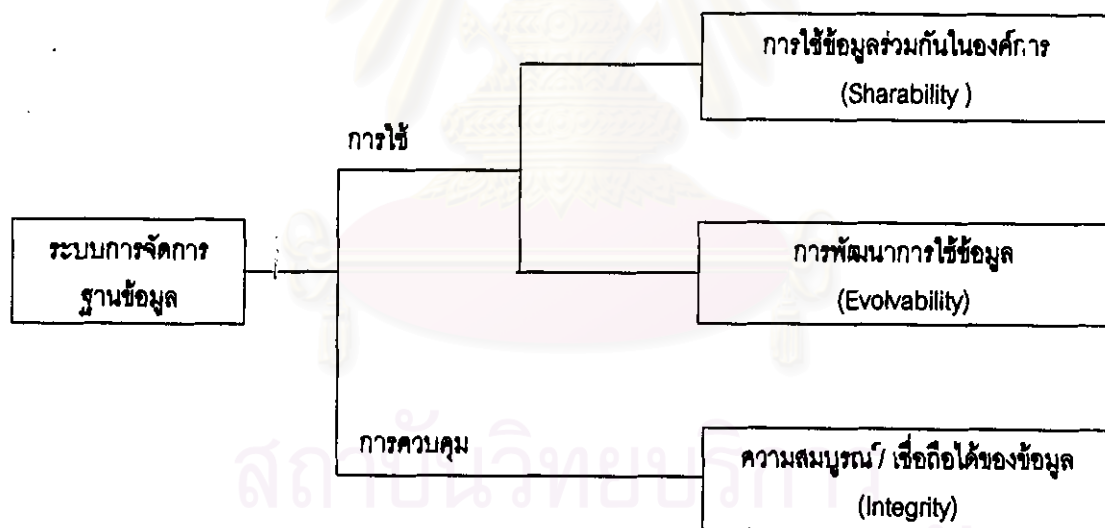
รูปที่ 2.5 แสดงแผนภาพกระแสข้อมูลระดับที่ 1 ของระบบเงินสมทบ

2.6.3 การออกแบบฐานข้อมูลผู้วิจัยให้แนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้

2.6.3.1 ฐานข้อมูล^[3] คือ โครงสร้างระบบสารสนเทศ ที่ประกอบด้วยข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้ผู้ใช้และโปรแกรมประยุกต์ต่างๆ สามารถดำเนินการกับข้อมูลได้ โดยอาศัยระบบการจัดการฐานข้อมูลในการควบคุมดูแลและการเรียกใช้ฐานข้อมูล

2.6.3.2 ระบบจัดการฐานข้อมูล (Database Management System)^[4] คือระบบโปรแกรมที่มีความสามารถในการจัดการข้อมูลในด้านต่างๆ ได้แก่ การให้คำจำกัดความของข้อมูลและเรคอร์ด การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างฟิลด์ต่างๆ ในเรคอร์ด การจัดการประมวลผล ปรับเปลี่ยนแก้ไขข้อมูล และจัดการกำหนดควบคุมการใช้ข้อมูลอย่างเป็นระบบ

จุดมุ่งหมายสำคัญของระบบ DBMS จำแนกได้เป็น 2 ด้าน คือ เพื่อจัดการควบคุมและเพื่อสนับสนุนการใช้ข้อมูลภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ ดังแสดงในรูปที่ 2.6



รูปที่ 2.6 แสดงจุดมุ่งหมายของระบบการจัดการฐานข้อมูล

การใช้ข้อมูลร่วมกันในองค์การ (Sharability)

- การจัดการข้อมูลเพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้ระบบในระดับต่าง ๆ
- การกำหนดมาตรฐานการใช้ข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกัน

เพื่อให้ได้ผลลัพธ์เป็นเอาต์พุตในรูปแบบต่าง ๆ กัน

การพัฒนาการใช้ข้อมูล (Evolvability)

- การจัดการข้อมูลให้ทันสมัยตรงต่อความเปลี่ยนแปลงของความต้องการของผู้ใช้ระบบ หรือความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในเวลาที่ผ่านไป

ความสมบูรณ์และเชื่อถือได้ของข้อมูล (Integrity)

- การควบคุมป้องกันฐานข้อมูล (DB existence) ควบคุมการจัดเก็บรักษาสื่อที่ใช้จัดการเก็บข้อมูล หรือไฟล์ฐานข้อมูลต่าง ๆ เช่น เทป/ดิสก์ป้องกันโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหาย หรือสูญหายของข้อมูล

- การควบคุมรักษาคุณภาพของฐานข้อมูล(DB quality) ควบคุมระบบการให้คำจำกัดความของแต่ละฟิลด์ ตั้งกำหนดกฎเกณฑ์การตรวจสอบข้อมูล การใส่ข้อมูล และการจัดเก็บข้อมูล ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์

- การปกป้องการรั่วไหลของข้อมูล (DB privacy) กำหนดขอบข่ายข้อมูลว่าข้อมูลชุดใดเป็นข้อมูลปกปิด ข้อมูลชุดใดเผยแพร่ได้ ผู้ใช้ระดับใดต้องการใช้ข้อมูลใด ข้อมูลใดเป็นข้อมูลส่วนบุคคลเท่านั้น เป็นต้น

2.6.3.3 สถาปัตยกรรมของระบบการจัดการฐานข้อมูล ^[5]

1) ระดับภายนอก (External Schema) เป็นระดับที่อยู่สูงที่สุดซึ่งเป็นระดับข้อมูลที่มองเห็นจากการใช้งาน โดยผู้ใช้งานแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มสามารถเรียกใช้ข้อมูลเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2) ระดับหลักการ (Conceptual Schema) เป็นระดับที่อยู่ถัดขึ้นมาอันได้แก่ ระดับการมองเห็น Entity รวมทั้งกฎเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับข้อมูลและผู้มีสิทธิจะใช้ ฯลฯ ข้อมูลในระดับนี้จะอยู่ในความสนใจของ DBA เพราะเขาต้องเป็นผู้ออกแบบและควบคุมการใช้ฐานข้อมูล

3) ระดับภายใน (Internal Schema) เป็นระดับที่อยู่ต่ำสุดอันได้แก่การจัดเก็บข้อมูลภายในคอมพิวเตอร์ โดยพิจารณารูปแบบข้อมูลที่ถูกบันทึกและชนิดของดัชนีที่ใช้เชื่อมโยงภายในรวมทั้งโครงสร้างและวิธีการเข้าถึงข้อมูล

2.6.3.4 ฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ (Relational Database)⁽⁶¹⁾ คือการเก็บข้อมูลแบบเป็นตาราง และรวบรวมตารางต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ (Relationship) ระหว่างกันในฐานข้อมูลเชิงความสัมพันธ์ ได้กำหนดค่าเพื่ออธิบายตาราง ดังนี้

- รีเลชัน (Relation) หมายถึง ตาราง (Table)
- ทูเปิล (Tuple) หมายถึง แถว (Row)
- แอตทริบิวต์ (Attribute) หมายถึง สดมภ์ (Column)
- โดเมน (Domain) หมายถึง กรอบของค่าต่างๆที่เป็นไปได้

2.6.3.5 การออกแบบฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ (Relational Database Design) เป็นขั้นตอนการแปลงจากแบบจำลองข้อมูลเชิงตรรกเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ระบบจัดการฐานข้อมูลที่ติดตั้งบนเครื่องคอมพิวเตอร์นั้น ๆ

การออกแบบฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนดังนี้

1) การออกแบบจำลองข้อมูลเชิงตรรก (Logical Data Model)

แบบจำลองข้อมูลเชิงตรรก (Logical Data Model) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อใช้อธิบายลักษณะโครงสร้างข้อมูล และความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล รวมถึงการปฏิบัติการในการเรียกใช้ข้อมูลและแก้ไขข้อมูลตามความต้องการของผู้ใช้งานในลักษณะที่ถูกต้อง ก่อนที่จะทำการแปลงให้อยู่ในรูปของฐานข้อมูลเชิงความสัมพันธ์ต่อไป การออกแบบในขั้นตอนนี้จะต้องมีการกำหนดสิ่งที่เป็นพื้นฐานได้แก่

- เอนติตี (Entity) คือสิ่งต่าง ๆ ในระบบ อาจเป็นสิ่งที่อยู่จริงในทางกายภาพ หรือสิ่งที่มีอยู่ทางความคิด เช่น นายจ้าง ผู้ประกันตน ประเภทของประโยชน์ทดแทน เป็นต้น
- แอตทริบิวต์ คือข้อมูลที่แสดงลักษณะและคุณสมบัติของเอนติตี
- รีเลชันชิป (Relationship) คือความสัมพันธ์ระหว่างเอนติตี

2) การออกแบบจำลองข้อมูลเชิงสัมพันธ์ (Relational Data Model)

แบบจำลองข้อมูลเชิงสัมพันธ์ (Relational Data Model) เป็นแบบจำลองข้อมูลที่เปลี่ยนรูปแบบมาจากแบบจำลองข้อมูลเชิงตรรก เพื่อเป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงข้อมูลที่ถูกรูมมองเห็นโดยผู้ใช้งาน โดยจะแสดงรายละเอียดของข้อมูลที่ปรากฏแก่ผู้ใช้ การดำเนินการกับข้อมูล และกฎเกณฑ์ต่างๆ แบบจำลองข้อมูลเชิงสัมพันธ์มีส่วนประกอบดังนี้

- โครงสร้างข้อมูล (Data Structure) เป็นข้อมูลที่มองเห็นโดยผู้ใช้งานอยู่ในลักษณะของตารางความสัมพันธ์ (Relation)

- การดำเนินการกับข้อมูล (Data Manipulation) เป็นการดำเนินการกับข้อมูลในตารางความสัมพันธ์

- ความเป็นบูรณภาพของข้อมูล (Data Integrity) เป็นกฎข้อมูลบังคับสำหรับข้อมูลในตารางความสัมพันธ์ (Business Rule)

2.6.3.6 กฎของการนอร์มัลไลซ์ (Normalization) ^[6] เป็นกระบวนการจัดการออกแบบโครงสร้างข้อมูลที่ละขั้นตอน ทั้งนี้เพื่อกำจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นขณะผู้ใช้สั่งแก้ไข (update) หรือเรียกใช้งาน (access) ข้อมูลที่อยู่ในไฟล์ ผู้ออกแบบต้องกำหนดวิธีการที่จะใช้ดำเนินการหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหาในการใช้และจัดการกับข้อมูลเมื่อนำระบบมาติดตั้งใช้งานจริง





1) นอร์มัลฟอร์มระดับ 1 (First Normal Form, 1NF) ทุกสมาชิกในเอนทิตีจะมีค่าแอตทริบิวต์หนึ่ง ๆ ได้เพียงค่าเดียว หรือกล่าวคือ การปรับระดับนี้ได้แก่การขจัดกลุ่มที่ซ้ำกัน (repeating groups) ออกไปเสีย

2) นอร์มัลฟอร์มระดับ 2 (Second Normal Form, 2NF) ความสัมพันธ์จะมีคุณสมบัติเป็น นอร์มัลฟอร์มระดับ 2 เมื่อมีคุณสมบัติของนอร์มัลฟอร์มระดับ 1 และแอตทริบิวต์ทุกตัวที่ไม่ใช่คีย์จะต้องขึ้นตรงกับคีย์หลัก

3) นอร์มัลฟอร์มระดับ 3 (Third Normal Form, 3NF) ความสัมพันธ์จะมีคุณสมบัติเป็น นอร์มัลฟอร์มระดับ 3 เมื่อมีคุณสมบัติของ นอร์มัลฟอร์มระดับ 2 และแอตทริบิวต์ทุกตัวที่ไม่ใช่คีย์จะต้องไม่ขึ้นกับแอตทริบิวต์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่คีย์หลักหรือกลุ่มของคีย์หลัก

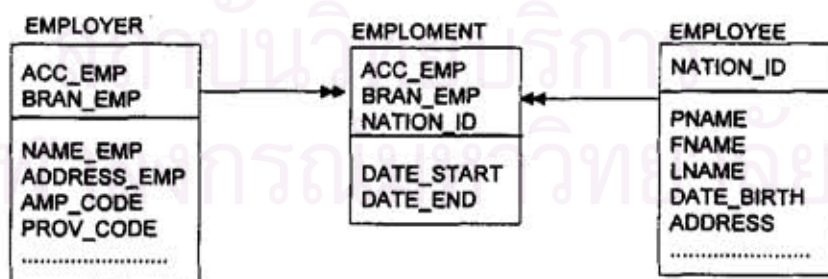
จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการออกแบบฐานข้อมูลที่ใช้ในระบบงานประกันสังคม โดยใช้แผนภาพโมเดลข้อมูลเป็นเครื่องมือช่วยในการออกแบบโมเดลข้อมูลเชิงตรรกโดยมีสัญลักษณ์ ดังรูปที่ 2.7

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สัญลักษณ์	ความหมาย
	ตาราง (TABLE)
	ความสัมพันธ์ one - to - one
	ความสัมพันธ์ one - to - many
	ความสัมพันธ์ many - to - many

รูปที่ 2.7 แสดงสัญลักษณ์ที่ใช้ในแผนภาพโมเดลข้อมูล

เช่นแผนภาพโมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตารางทะเบียนการว่าจ้างตารางทะเบียนผู้ประกันตนและตารางทะเบียนนายจ้าง ดังแสดงในรูปที่ 2.8



รูปที่ 2.8 แผนภาพโมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตารางการว่าจ้าง ตารางทะเบียนผู้ประกันตนและตารางทะเบียนนายจ้าง