กองทุนประกันสังคมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในประเทศไทย

SOCIAL SECURITY FUND FOR DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THAILAND

อารี ผสานสินธุวงศ์
Aree Phasansinthuwong
นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
areemac@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดทุนมนุษย์ การประกันสังคม และการเชื่อมโยงกองทุนประกันสังคมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ในประเทศไทย โดยใช้กรอบแนวคิดการที่พนักงานสามารถเลือกสวัสดิการได้ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล (Cafeteria Approach หรือ Flexible Benefit Programs) และแนวคิดระบบต้นไม้สวัสดิการ(The tree of social welfare system) โดยเปรียบเทียบระบบการจัดสวัสดิการเหมือนต้นไม้ที่อยู่บนพื้นฐาน 3 แนวคิด คือ ฐานทรัพยากรธรรมชาติ ฐานนวัตกรรม และฐานสิทธิพื้นฐานทางสังคม เพื่อเป็นแนวทางหรือวิธีการในการส่งเสริมการลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ และเพื่อให้วิธีการดังกล่าวเป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเสนอให้มีการวิจัยหรือการจัดทำประชาพิจารณ์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำไปปรับปรุงให้สามารถปฏิบัติได้ในอนาคตต่อไป

คำสำคัญ: กองทุนประกันสังคม, ทุนมนุษย์

Abstract

This article aims to introduce the concepts of citizens' welfare, social security and social security fund to attain quality of public services in Thailand by using concepts where employees can select appropriate benefits between Cafeteria Approach or Flexible Benefit Programs and The Tree of Welfare System. The Welfare System compared to The Tree of Welfare concept is based on three principles: the natural resource, innovation, and social basic rights where the main focus is promoting investment to develop the constituents' basic welfare and implementation of the guidelines effectively. This article also proposes conducting research and public opinion to ask their feedbacks for further improvement in the future.

Keywords: Social Security Fund, Human Capital

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีหลักประกันดูแลด้านแรงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม 2 กองทุน คือ 1) กองทุนเงินทดแทน เป็นกองทุนที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบฝ่ายเดียว โดยลูกจ้างจะได้เงินทดแทนเนื่องจากโรคที่เกิดจากการทำงาน ทุพพลภาพ หรือสูญเสียอวัยวะบางส่วน และ2) กองทุนประกันสังคม เก็บเงินสมทบจาก 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล จ่ายเงินเข้ากองทุนในแต่ละเดือน โดยลูกจ้างจะได้เงินทดแทน 7 ประเภท ได้แก่ กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน [1] ตลอดระยะเวลาที่มีระบบประกัน สังคมเข้ามาดูแลเรื่องสุขภาพของแรงงานถือเป็นสิ่งที่ดี แต่จากรูปแบบสิทธิประโยชน์ 7 ประเภทดังกล่าวข้างต้น ถือเป็นแนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดั้งเดิมที่เน้นค่าตอบแทนและการดูแลเรื่องความเจ็บป่วยจากการทำงานทางกายภาพ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นรูปแบบสิทธิประโยชน์ที่อาจจะไม่ครอบคลุมการพัฒนาทุนมนุษย์ เนื่องจากในยุคปัจจุบันที่ประเทศต่างๆ ในสังคมโลกต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพ และศักยภาพในการแข่งขันของโลกที่ไร้พรมแดน (Globalization) ซึ่งตั้งอยู่บนฐานของเศรษฐกิจและสังคมแห่งความรู้ (Knowledge-Based Society/ Economy) ดังนั้น ภาครัฐและภาคเอกชนจึงให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อสร้างคุณภาพของทุนมนุษย์ที่มีลักษณะเรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และ ทัศนคติ (Attitude) ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากระบบการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา มากกว่าที่จะมุ่งเน้นเพียงแค่สวัสดิการในรูปค่าจ้างและค่าตอบแทน ในด้านความสุขทางกายภาพ ความสุขทางวัตถุ เท่านั้น ดังจะเห็นได้จาก [2] พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม 2545) ได้มุ่งเน้นให้มีการใช้การศึกษาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาตนเองในมาตรา 4 ข้อความว่า “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และ “การศึกษาตลอดชีวิต” หมายความว่า การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต แต่การลงทุนพัฒนาทุนมนุษย์ถือเป็นการลงทุนที่ต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูงมาก ดังนั้น จึงต้องสร้างความร่วมมือจากองค์การต่างๆ ในการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาดังกล่าว

แต่ปัญหาที่พบในการพัฒนาทุนมนุษย์ คือ ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการลงทุนพัฒนาทุนมนุษย์มีต้นทุนสูงมากประกอบกับปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ส่งผลต่อความล้มเหลว ทางด้านเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม ปัญหาจริยธรรม และปัญหาการขาดรายได้ความเป็นอยู่ที่ไม่ดีของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงปัญหามาตรฐาน และการบริการที่ต่ำในการรักษาพยาบาล ความไม่เป็นธรรมสำหรับผู้ประกันตนเกี่ยวกับการใช้สิทธิ ปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกับระบบประกันสังคม การที่ผู้ ประกันตนจ่ายเงินสมทบแต่ไม่ได้ใช้ จากปัญหาดังกล่าววัตถุประสงค์ของบทความจึงมุ่งเน้น 1) นำเสนอแนวคิดทุนมมนุษย์และการประกันสังคม 2) เสนอแนวทางหรือวิธีการในการเชื่อมโยง กองทุน ประกันสังคมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งอาจจะเป็นทางเลือกที่การสร้างความเป็นธรรมแก่ผู้ประกันตนในรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับประกัน สังคมต่อไป

กองทุนประกันสังคมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในประเทศไทย

ความหมายและแนวคิดกองทุนประกันสังคม

การประกันสังคม [3] หมายถึง การสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตในกลุ่มของสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการเพื่อรับผิดชอบในการเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเจ็บป่วย ตาย ทุพพลภาพ ที่ไม่ใช่จากการทำงาน การคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน เพื่อให้ได้รับการรักษา พยาบาล และมีรายได้อย่างต่อเนื่องโดยนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล เป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน

ระบบประกันสังคม [3] เกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศเยอรมันในช่วง ค.ศ. 1883-1889 โดยเริ่มจากการจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อนำไปดำเนินการกรณีเจ็บป่วย ต่อมามีการประกันกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ซึ่งดำเนินการโดยสมาคมนายจ้าง ส่วนการประกันทุพพลภาพและการประกันกรณีชราภาพบริหารจัดการโดยส่วนภูมิภาค ด้วยการมีส่วนร่วมจาก 3 ฝ่าย คือ ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล มีการบริหารเงินโดยใช้วิธีการจัดเก็บจากเงินสมทบ และเป็นระบบบังคับสำหรับผู้ที่มีรายได้ ซึ่งมีการรับประกันผลประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ที่อยู่ในโครงการ ต่อมาได้แพร่หลายในประเทศแถบยุโรป ลาตินอเมริกา สหรัฐ อเมริกา ทวีปแอฟริกา เอเชีย และกลุ่มประเทศคาริบเบียนโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กำหนดหลักการประกัน สังคม สรุปได้ดังนี้ [4]

1) มีการบริหารทางการเงินโดยวิธีการจัดเก็บเงินสมทบ ซึ่งมาจากการสมทบของนายจ้างและลูกจ้าง โดยรัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบหรืออาจให้เงินอุดหนุนอื่น

2) การเข้าร่วมโครงการเป็นลักษณะบังคับ

3) รายได้จากเงินสมทบจะเก็บรวบรวมอยู่ในรูปกองทุนพิเศษซึ่งนำไปเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับประโยชน์ทดแทน และค่าใช้จ่ายในการบริหาร

4) เงินส่วนเกินไม่จำเป็นต้องนำมาใช้จ่าย แต่จะนำไปลงทุนเพื่อให้เกิดดอกผลต่อไป

5) สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนขึ้นอยู่กับประวัติการจ่ายเงินสมทบ โดยไม่ต้องตรวจสอบความจำเป็น หรือตรวจสอบรายได้แต่อย่างใด

6) อัตราเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนมีความสัมพันธ์กับรายได้ของผู้ประกันตน

7) การประกันกรณีบาดเจ็บจากการทำงานมาจากการสนับสนุนทางการเงินจากนายจ้างเพียง ผู้เดียว โดยรัฐอาจช่วยจ่ายเงินอุดหนุน

ประเทศไทยมีแนวคิดเกี่ยวกับระบบสวัสดิการสังคมในปีพ.ศ. 2477 โดยคณะราษฎรแต่ไม่ได้รับการตอบสนองเนื่องจากประชาชนยังไม่รู้จักและ ไม่เข้าใจระบบดังกล่าวว่ามีประโยชน์ต่อประชาชน อย่างไรต่อมา สมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม ได้มีนโยบายหลักประกันความมั่นคงทางสังคมแก่ประชาชน แต่ยังไม่มีกฎหมายรองรับ จนกระทั่งมีกฎหมายประกันสังคม คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 แต่ไม่มีการตราพระราชกฤษฎีกาตามกฎหมายจึงทำให้กฎหมายนี้ไม่มีผลบังคับใช้ ต่อมาในปีพ.ศ.2533 ได้มีพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ออกมาใช้บังคับ กำหนด ให้ระบบประกันสังคมช่วยเหลือกลุ่มบุคคลเป้าหมาย คือ สมาชิกผู้จ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคม โดยเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายดังกล่าวใน 7 กรณี คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นอกงาน กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน โดยกองทุนประกันสังคมอยู่ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน [5]

ความหมายทุนมนุษย์

คำว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) ปรากฏครั้งแรกในบทความปีค.ศ. 1961 ชื่อ “Investment in Human Capital” โดยนักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล ชื่อ Theodore W. Schultz [6] ตีพิมพ์ ในวารสารชื่อ American Economic Review โดยให้ความหมายทุนมนุษย์ ประกอบด้วยทักษะ ประสบการณ์ และความรู้

นอกจากนี้ Gary S. Becker [6] ให้ความหมายทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ความคิด ทักษะ และสุขภาพของแต่ละบุคคล

สำหรับ Thomas O. Davenport [7] ได้สะท้อนให้เห็นความสำคัญของพนักงานโดยกล่าวว่าคน ทำงานคือสินทรัพย์ (Workers are assets) คือ สามารถสร้างมูลค่าได้ทั้งรูปแบบการให้บริการ และรูปแบบตัวเงิน โดยทุนมนุษย์ประกอบด้วย ความสามารถ (Ability) พฤติกรรม (Behavior) และความพยายาม (Effort) โดยมีเวลาเป็นปัจจัยด้านเวลาที่แสดงในการลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์

สำหรับนักวิชาการไทยโดยจีระ หงส์ลดารมภ์ [8] เสนอแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาทุนมนุษย์ หรือเรียกว่า 8K's ประกอบด้วย K1 ทุนมนุษย์ (Human Capital) K2 ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) K3 ทุนทางจริยธรรม (Ethical Capital) K4 ทุนทางความสุข (Happiness Capital) K5 ทุนทางสังคม (Social Capital) K6 ทุนทางความยั่งยืน (Sustainable Capital) K7 ทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital Capital) และ K8 ทุนทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (Talented Capital)

สรุปความหมาย ทุนมนุษย์ คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทัศคติที่มีศักยภาพของแต่ละบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดหรือเกิดจากการพัฒนาเพิ่มเติมจากการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนสติปัญญา แนวคิด ทัศนคติ การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะและฝีมือแรงงานในการปฏิบัติงาน และการพัฒนา เพื่อเพิ่มวิสัยทัศน์และโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติ งานให้มากยิ่งขึ้น ดังนั้น คนที่มีต้นทุนมนุษย์สูงย่อมได้เปรียบและมีแนวโน้มที่ส่งผลต่อการสร้างมูลค่าของรายได้และความสำเร็จจากการปฏิบัติ งานมากกว่าคนที่มีต้นทุนมนุษย์ต่ำ

ความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ สรุปได้ดังนี้

1) กระแสโลกาภิวัตน์ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไร้พรมแดน ทุกกิจกรรมทางธุรกิจจะถูกเชื่อมโยงเข้าหากันอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัย รวมถึงการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ค่านิยม และวัฒนธรรมของคนก็จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน สภาพการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการหาแนวคิดหรือวิธีในการพัฒนาและสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

2) สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Society/Economy) ความรู้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกองค์การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การบริหารความรู้จึงส่งผลให้ทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกมองเป็นเพียงแค่แรงงานและค่าใช้จ่ายขององค์การ กลับถูกมองเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าขององค์การที่จะสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันได้

3) แนวคิดทุนมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงจากยุคสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมจนศตวรรษที่ 21 มุมมองการบริหารคนที่เป็นค่าใช้จ่าย (cost) ได้เปลี่ยนแปลงมาเป็นคน กลายเป็นสินทรัพย์ (assets) ที่สำคัญขององค์การ กระแสการพัฒนาทุนมนุษย์ในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการลงทุนและการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เกิดทุนทางปัญญาเพื่อสร้างความคิดที่สร้างสรรค์ในการพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือให้มีมาตรฐาน มีคุณภาพและสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนดังจะเห็นได้จากพรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545)

4) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปีพ.ศ. 2558 มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ให้เกิดทุนทางปัญญาให้ได้ฝีมือแรงงานที่มีมาตรฐานและความเป็นวิชาชีพ

จากกระแสดังกล่าวส่งผลให้พนักงานต้องมีการปรับตัววัตถุประสงค์เพื่อ

1) มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ความ สามารถและทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานและทันสมัยต่อการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

2) มุ่งเน้นตอบสนองต่อความต้องการด้านคุณภาพ และด้านความคิดสร้างสรรค์

3) มุ่งเน้นเพิ่มศักยภาพและมูลค่าในการปฏิบัติงานและการสร้างรายได้

กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ มีแนวทางหลัก 3 แนวทาง คือ ด้านการศึกษา (Education) การฝึก

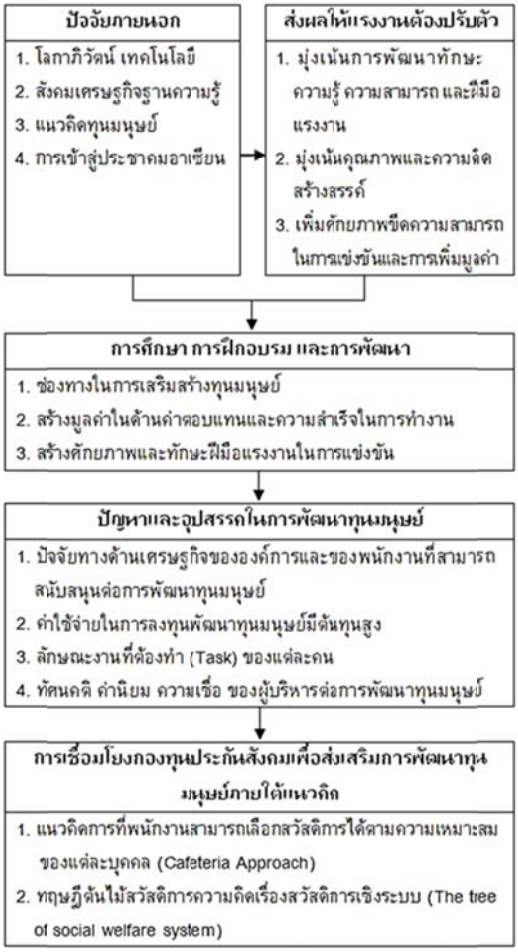
อบรม (Training) และการพัฒนา (Development) แต่ปัญหาอุปสรรคการพัฒนา คือ

1) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและรายได้ขององค์การและพนักงานที่ไม่สนับสนุนต่อการลงทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

2) ค่าใช้จ่ายในการลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์มีต้นทุนสูงมาก

3) ลักษณะงานที่ต้องทำ (Task) ของแต่ละคน

4) ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์และการมองว่ามนุษย์เป็นสินทรัพย์ (asset) ของ



องค์การมากกว่าเป็นภาระและค่าใช้จ่ายขององค์การ (cost) ดังภาพแสดงที่ 1

ที่มา: ปรับปรุงจาก นิสดารก์ เวชยานนท์. 2555: 135.

ภาพที่ 1 การเชื่อมโยงกองทุนประกันสังคมกับการพัฒนาทุนมนุษย์

เพื่อเพิ่มช่องทางในการพัฒนาทักษะ ความรู้ความ สามารถให้กับพนักงานจึงต้องมีลักษณะบูรณาการจากหลายองค์การเข้ามาให้ความร่วมมือในการสนับสนุน สำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การหนึ่งที่ดูแลเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ สุขภาพและรายได้ของแรงงานที่เกิดจากการทำงาน ดังนั้น จึงเป็นโอกาสที่ดีที่สำนักงานประกันสังคมจะได้ขยายโอกาสในการส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของแรงงานและแรงงานกลุ่มที่ด้อยโอกาส โดยขยายสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมใน การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานที่ดียิ่งขึ้น โดยมีกรอบแนวคิด ดังนี้

1) แนวคิดCafeteria Approach หรือ Flexible Benefit Program [10] เป็นแนวคิดให้พนักงานมีสิทธิที่จะเลือกใช้สิทธิประโยชน์ ด้านสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ เช่น คนโสดอาจจะมีความต้องการสวัสดิการรูปแบบหนึ่ง พอเริ่มแต่งงานความต้องการสวัสดิการอาจจะเปลี่ยนแปลงไป และความแตกต่างทางเพศ ปัจจัยด้านอายุ หรือฐานะครอบครัว ตลอดจนการใช้ชีวิตของพนักงานต่างกันเป็นปัจจัยต่อการเลือกสวัสดิการ

2) แนวคิดต้นไม้สวัสดิการความคิดเรื่องสวัสดิการเชิงระบบ (The tree of social welfare system)

อภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์ [11] นำเสนอแนวคิดต้นไม้สวัสดิการเป็นการศึกษาแนวคิดสวัสดิการผ่านแนวคิดธรรมชาติโดยเปรียบเทียบระบบสวัสดิการเหมือนต้นไม้ที่อยู่บนฐานคิด 3 ประการ คือ ฐานทรัพยากรธรรมชาติ ฐานนวัตกรรมชุมชน และฐานสิทธิพื้นฐานทางสังคม ผ่านกระบวนการดำเนินงานด้านกฎระเบียบโดยผู้กระทำในระบบ(Actors) คือ หน่วยงานรัฐ ท้องถิ่น และชุมชนเป็นระบบในการสร้างความเจริญเติบโตของต้นไม้ โดยจุดเน้นการดำเนินการสวัสดิการแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มแรก เป็นระบบสวัสดิการถ้วนหน้า (Welfare for all) เนื่องจากความไม่เท่าเทียม การเอารัดเอาเปรียบ รัฐจึงต้องเข้าไปสนับสนุน และ

แทรกแซงกลไกสวัสดิการ โดยผ่านโครงสร้างกฎระเบียบ การบริหารสั่งการของรัฐ

กลุ่มสอง สวัสดิการแบบเสรีนิยม(Liberalism) เน้นกลไกลตลาด การปรับตัวเข้าสู่ความสมดุลตามธรรมชาติ และความเป็นจริงของสังคม การจัดระบบสวัสดิการผ่านระบบวัฒนธรรม โครงสร้างและการดำเนินการของชุมชน เป็นการให้ความ สำคัญกับลำต้นไม้

กลุ่มสาม สวัสดิการที่ช่วยเหลือพึ่งพากันได้ (Best Practice) หรือ สวัสดิการแบบเสรีนิยมใหม่ (Neo-Liberalism) มุ่งเน้นสร้างการเติบโตและสวัสดิการท้องถิ่นเพื่อก่อให้เกิดความยั่งยืนและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับตนเอง เป็นการให้ความสำคัญกับรากต้นไม้

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาแนวคิดระบบต้นไม้สวัสดิการ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และสร้างสรรค์จะต้องมีการบูรณาการทุกภาคส่วนโดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับฐานรากต้นไม้ คือ การให้ระบบสวัสดิการที่สร้างความยั่งยืน ซึ่งก็คือ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อประชาชนมีการศึกษา มีความรู้ย่อมนำไปสู่การสร้างปัญญาในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีต่อไปให้กับตนเอง ชุมชน สังคม ชุมชน ประเทศ และสังคมโลกต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ผู้เขียนจึงนำเสนอวิธีการเชื่อมโยงกองทุนประกันสังคมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ดังนี้

1. วิธีจะอนุโลมให้ผู้ประกันตนมีสิทธิที่จะเลือกใช้สิทธิประโยชน์ได้ตามความเหมาะสม ในการสนับสนุนการศึกษาให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตนอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด หรือการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะฝีมือแรงงานเพิ่มเติม รวมถึงเป็นวิธีหนึ่งที่สร้างความเป็นธรรมสำหรับผู้ประกันตนได้มีโอกาสในการเลือกใช้สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมตามความต้องการของตน และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเข้ากองทุนประกันสังคมในอนาคตต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนระหว่างปี 2545-2547 โดยเสกศักดิ์ จำเริญวงศ์ พบว่า สำหรับการใช้สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในกองทุนประกันสังคมไม่มากนัก โดยมีเพียงร้อยละ 51.1 ที่เคยใช้บริการประกันสังคม ในกรณีเจ็บป่วยมากที่สุด (42.3%) รองลงมา คือ กรณีสงเคราะห์บุตร (14.2%) และกรณีคลอดบุตร (12.4%) และสาเหตุที่ลูกจ้างใช้ประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมน้อย เนื่องจาก 1) พึงพอใจสวัสดิการของบริษัทมากกว่า 2) ลูกจ้างส่วนใหญ่ มีภาระในการอุปการะบุคคลอื่นค่อนข้างน้อย และลูกจ้างส่วนใหญ่โสด (77.5%) ส่วนลูกจ้างที่สมรสแล้ว มีผู้อยู่ในอุปการะส่วนใหญ่ 1-2 คน (64.6%) ดังนั้นลูกจ้างทั้งสองกลุ่มคิดว่าตนเองเป็นฝ่ายเสียเปรียบ กรณีคนเป็นโสดจึงมีข้อเสนอแนะให้การประกัน สังคมเป็นระบบเปิดและพนักงานสามารถเลือกโดยสมัครใจมากกว่า

2. การขยายสิทธิประโยชน์ทดแทนในลักษณะกองทุนการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาเพิ่มเติมหรือโครงการกู้เงินสำหรับการศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา เพื่อเป็นทางเลือกหนึ่งในการสร้างทุนทางปัญญา และมูลค่ารายได้ของแรงงานที่สูงขึ้น

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ทุนมนุษย์ เป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าและมูลค่าถ้าได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกรูปแบบ แต่ปัญหาอย่างหนึ่งที่พบคือ ค่าใช้จ่ายในการลงทุนพัฒนาทุนมนุษย์ต้นทุนสูงมาก ดังนั้น การพัฒนาทุนมนุษย์ให้กับแรงงานสำเร็จได้ต้องมีการบูรณการความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน กองทุนประกันสังคม ถือเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ดูแลเรื่องระบบสวัสดิการให้กับแรงงาน โดยจุดเริ่มต้นมาจากการที่รัฐต้องการดูแลในเรื่องความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน สุขภาพและรายได้ของพนักงาน ซึ่งปัจจุบันกองทุนประกันสังคมมีสิทธิประโยชน์ 7 ประเภท ได้แก่ ซึ่งเป็นระบบดูแลเพียงแค่เรื่องกายภาพ สภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ รายได้ แต่ขาดการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา ความรู้ ความสามารถและทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ การให้ความสำคัญกับความรู้ สมรรถนะ ทักษะแรงงานฝีมือให้มีมาตรฐานความเป็นมืออาชีพและมีความชำนาญ รวมถึงการ

เข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้แรงงานได้มีการ ศึกษาที่สูงขึ้นและสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาทุนทางปัญญาในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. เป็นผลกระทบที่ดีต่อลูกจ้างช่วยให้มีโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมนอกระบบการศึกษาภาคบังคับ รวมถึงการฝึกอบรม พัฒนาทักษะแรงงานฝีมือให้มีมาตรฐานสูงขึ้น

2. เป็นผลทำให้สร้างความรู้สึกเชิงจิตวิทยาที่ดีระหว่างลูกจ้างกับการประกันสังคมทำให้ลูกจ้างมีโอกาสในการเลือกใช้สิทธิตามความเหมาะสมของสถานภาพของตนเอง

3. ผลดีต่อนายจ้างถือเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และลดต้นทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การเพราะขนาดและอำนาจทางการเงินของนายจ้างแต่ละองค์การก็มีแตกต่างกัน จึงเป็นสิทธิประโยชน์สำหรับนายจ้าง แต่อาจจะเป็นช่องทางที่นายจ้างปรับลดงบประมาณสนับสนุนด้านการศึกษาต่อของพนักงานได้เช่นกัน

4. ผลดีต่อสังคมและประเทศ คือ ทำให้แรงงานมีทักษะแรงงานที่มีฝีมือได้มาตรฐานวิชาชีพ สมรรถนะสูง และปัญญาในการสร้างสรรค์ผลงานและเพิ่มมูลค่ารายได้ของลูกจ้างให้สูงขึ้นและรัฐสามารถเก็บภาษีเงินสมทบได้เพิ่มขึ้นในอนาคต

5. เพื่อให้แนวคิดดังกล่าวเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อไปและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายการปฏิบัติของกองทุนประกันสังคม นายจ้าง ลูกจ้าง และสังคม จึงควรมีการวิจัยหรือประชาพิจารณ์สำรวจความคิดเห็นของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมถึงความเหมาะสม ในการดำเนินการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

[1] เอื้อมพร พิชัยสนิธ. (2554, ธันวาคม). กองทุนชราภาพในระบบกองทุนประกันสังคมไทย : บทวิเคราะห์ความยั่งยืนและความเป็นธรรมระหว่างรุ่นอายุ. **วารสารเศรษฐศาสตร์ประยุกต์.** 18(2): 33-44.

[2] **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545).** (2555). สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2555, จาก http://www.moe.go.th

[3] เสกศักดิ์ จำเริญวงศ์. (2550). ผลกระทบของประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมที่มีต่อฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และสังคม: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถานประกอบการขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก. **ในหนังสือ ชุดของสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุดที่ 7.** หน้า 66. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[4] **หลักการของการระบบประกันสังคม. (2555).** สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2555, จาก http://www.sso.go.th

[5] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2555). **กฎหมายสวัสดิการสังคม.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[6] Becker, Gary S. (2011, October). The Age of Human Capital. In E. P. Lazear: Education in the Twenty-First Century, **Palo Alto: Hoover Institution Press,** 3-8. Retrieved October 24, 2011, from://www.lib.uchicago.edu/e/busecon/econfac/Becker.html

[7] Davenport, T.O.. (2000). **Human Capital: What It is and Why People Invest It.** San Francisco: Thomas Davenport and Jossey-Bass Inc.

[8] จีระ หงส์ลดารมภ์. (2555). **8K's+5K's ทุนมนุษย์ของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ ก็อปปี้.

[9] นิสดารก์ เวชยานนท์. (2554). **มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. สมุทรปราการ: ดี.เค. ปริ้นติ้งเวิลด์.

[10] Dessler, Gary. (2000). **Human Resource Management.** 8th ed. New Jersey: Prentice Hall.

[11] อภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์. (2551). **รายงานการวิจัย เรื่อง แนวคิดต้นไม้สวัสดิการและรูปแบบวิธีการจัดสวัสดิการสังคมในจังหวัดขอนแก่น.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).