

การศึกษาเชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวของกองทุนประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Comparative Study of Adaptation Directions for Social Insurance Funds to Address  
the Aging Society



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์	การศึกษาเชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวของกองทุน ประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ
โดย	นายอัครธีร์ ธารีฉัตรไพศาล
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.ชฎิล โรจนานนท์

---

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....	ประธานกรรมการ
(ดร.ภาณุภัทร จิตเที่ยง)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชฎิล โรจนานนท์)	
.....	กรรมการ
(ดร.พิมพ์สิริ อรุณศรี)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

อัครธีร์ ธารีฉัตรไพศาล : การศึกษาเชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวของกองทุน  
ประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ. ( Comparative Study of Adaptation  
Directions for Social Insurance Funds to Address the Aging Society) อ.ที่  
ปรึกษาหลัก : ดร.ชฎิล โรจนานนท์

งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาเชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวของกองทุนประกันสังคมเพื่อ  
รองรับสังคมผู้สูงอายุ” มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์นโยบายของสำนักงานประกันสังคมในการ  
รับมือกับวิกฤติสังคมผู้สูงอายุและเสนอแนะแนวทางเพื่อให้กองทุนประกันสังคมมีเสถียรภาพ โดย  
เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพวิเคราะห์ข้อมูลจากการถอดบทเรียนการบริหารกองทุนประกันสังคมใน  
ประเทศเยอรมนีและญี่ปุ่น การศึกษาค้นคว้าเอกสารและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์  
เชิงลึกผู้บริหารของสำนักงานประกันสังคมจำนวน 3 คน พบว่ากองทุนประกันสังคมของประเทศไทย  
มีความเสี่ยงขาดสภาพคล่องและล้มละลายในอีก 30 ปีข้างหน้า การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ  
และกฎหมายใดเพื่อให้กองทุนมีความยั่งยืน มักพบกับปัญหาอุปสรรคจากการทำประชาพิจารณ์  
และการรับฟังความเห็นจากภาคประชาชน การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  
จากนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล (ไตรภาคี) ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการประกันสังคม

ข้อเสนอแนะในการปรับตัวเพื่อรองรับวิกฤติสังคมผู้สูงอายุ กองทุนประกันสังคมควร  
เปลี่ยนสถานะเป็นนิติบุคคลเพื่อความคล่องตัวในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ควรพิจารณา  
อย่างรอบคอบในการปรับเพิ่มเพดานเงินสมทบขั้นต่ำ ขยายเวลาอายุเกษียณ และการปรับปรุงสิทธิ  
ประโยชน์ให้สอดคล้องกับโครงสร้างรายได้ของแรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคม นอกจากนี้  
ภาครัฐควรพิจารณาออกมาตรการส่งเสริมการเพิ่มจำนวนประชากรให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อน  
เศรษฐกิจ และสามารถรักษาระดับเงินกองทุนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อนิสิต .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6380158024 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Social Security, Old-Age Pension, Social Care for the Elderly, German  
Social Security, Japanese Social Security

Akaratee Thareechatpaisal : Comparative Study of Adaptation Directions for  
Social Insurance Funds to Address the Aging Society. Advisor: CHADIN  
ROCHANANONDA, Ph.D.

This qualitative research involves analyzing data from case studies on the management of social security funds in Germany and Japan, conducting document research, studying relevant laws, and conducting in-depth interviews with three executives from the Social Security Office. The findings reveal that Thailand's social security funds face the risk of insolvency and dissolution within the next 30 years. Any regulatory and legal amendments to ensure the sustainability of the Fund Often faced with problems and obstacles from conducting public hearings and listening to opinions from the people, political interference , and stakeholders from employers, employees and the government (tripartite) under the administration of the Social Security Board.

Recommendations for adaptation to cope with the aging society crisis, the Social Security Fund should transform its status to a juristic person for efficient management flexibility. Careful consideration should be given to raising the minimum contribution ceiling, extend retirement age, and improving benefits to be in line with the income structure of workers in the social security system. In addition, the government should consider issuing measures to promote population increase sufficiently to drive the economy and able to maintain Social Security Fund at an appropriate level.

Field of Study: Public Administration Student's Signature .....

Academic Year: 2022 Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์ทุกท่าน ผู้ศึกษากราบ  
ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ชวลิต โรจนานนท์ ที่ได้กรุณาทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจ ให้  
คำปรึกษาเป็นอย่างดีและยังได้กรุณาอบทศนคติรวมถึงแง่คิดที่ดีต่างๆและขอขอบพระคุณ  
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้แก่ ดร. ภาณุภัทร จิตเที่ยง และ ดร. พิมพ์สิริ อรุณศรี ที่ได้กรุณาอบ  
คำชี้แนะที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ช่วยให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีรายละเอียดที่ครบถ้วนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ทั้ง 3 ท่าน  
นายสุทธินันท์ รุ่งวิธิชัยพร นักสถิติปฏิบัติการ โรงพยาบาลกลาง กรุงเทพมหานคร และนางสาวลลิต  
ภัทร์ ธารีฉัตรไพศาล กรรมการผู้จัดการ บริษัท เอเอ็มทีแกรนด์ จำกัด ซึ่งทุกท่านได้สละเวลาอันมีค่า  
กรุณาให้ความรู้และข้อมูลต่างๆ แก่ผู้ศึกษาจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ผู้ศึกษาตั้ง  
ปณิธานไว้

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาวิจยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้จะสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง  
และผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษา ทั้งนี้หากพบข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาวิจยขอน้อมรับและขออภัยมา ณ ที่นี้

อัครฉีร์ ธารีฉัตรไพศาล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 คำถามของการศึกษา .....	7
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	7
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	8
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
1.6 นิยามศัพท์ .....	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1.1 แนวคิดการคุ้มครองทางสังคม.....	11
2.1.2 แนวคิดการประกันสังคม.....	14
2.1.3 ทฤษฎีแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) .....	19
2.1.4 ทฤษฎี SWOT Analysis.....	24
2.1.5 ทฤษฎี TOWS Matrix .....	25
2.2 ระบบประกันสังคมของประเทศเยอรมนี .....	26

2.2.1 อัตราเงินสมทบประกันสังคมของนายจ้างและลูกจ้างในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ปี 2560.....	26
2.2.2 สิทธิประโยชน์ของแรงงานตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี .....	27
2.2.3 การประกันเงินบำนาญของระบบประกันสังคมประเทศเยอรมนี .....	30
2.2.4 บทบัญญัติเพิ่มเติมสำหรับผู้สูงอายุของประเทศเยอรมนี.....	49
2.3 ระบบประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่น.....	52
2.3.1 ระบบประกันสุขภาพและระบบประกันบำนาญของประเทศญี่ปุ่น.....	52
2.4 กฎหมายประกันสังคมของประเทศไทย.....	56
2.4.1 กฎหมายพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533มาตรา33 .....	56
2.4.2 กฎหมายพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา39.....	57
2.4.3 กฎหมายพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา40.....	58
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
2.5.1 บุษกร รังษีโกนตร และ ฌนัสถา โรจนตระกุล (2565) .....	60
2.5.2 ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2013) .....	60
2.5.3 ดร.วิโรจน์ ฌ ระนอง (2018) .....	60
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	61
บทที่ 3 วิธีการศึกษาวิจัย.....	62
3.1 วิธีการศึกษา.....	62
3.2 ประชากรศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง .....	62
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	63
3.4 วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล.....	63
3.5 ระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย.....	64
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	65
4.1 กองทุนประกันสังคม ประเทศไทย.....	65



4.2 การรับมือวิกฤตผู้สูงอายุของกองทุนประกันสังคม “ผ่านมุมมองผู้บริหาร” .....	72
4.3 กองทุนประกันสังคม ประเทศพัฒนาแล้ว .....	82
4.3.1 ประเทศเยอรมนี .....	82
4.3.2 ประเทศญี่ปุ่น .....	85
4.4 การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวระหว่าง “กองทุนประกันสังคม ประเทศไทย” กับ “กองทุนประกันสังคม ประเทศพัฒนาแล้ว” .....	89
4.5 การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) .....	90
4.5.1 Strengths (จุดแข็ง) .....	90
4.5.2 Weakness (จุดอ่อน) .....	90
4.5.3 Opportunities (โอกาส) .....	91
4.5.4 Threats (อุปสรรค) .....	91
บทที่ 5 อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	93
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	93
5.2 อภิปรายผล .....	95
5.2.1 การดำเนินนโยบายสำนักงานประกันสังคมเพื่อรองรับวิกฤตสังคมผู้สูงอายุในปัจจุบัน	95
5.2.2 อภิปรายผลการวิจัยโดยถอดบทเรียนจากประเทศที่พัฒนาแล้ว .....	97
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	100
5.3.1 วิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือ TOWS Matrix .....	100
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป .....	103
บรรณานุกรม .....	104
ภาคผนวก .....	107
ประวัติผู้เขียน .....	110

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนเงินสมทบตามประเภทผู้ประกันตนของกองทุนประกันสังคม ประเทศไทย.....	1
ตารางที่ 2 การใช้บริการสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม (คน) .....	3
ตารางที่ 3 จำนวนประชากรของประเทศเยอรมนี.....	5
ตารางที่ 4 สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน กองทุนประกันสังคมประเทศเยอรมนี ปี 2560.....	6
ตารางที่ 5 ระยะเวลาการดำเนินการวิจัย.....	8
ตารางที่ 6 แสดงรายรับ ของกองทุนประกันสังคม (ล้านบาท) .....	69
ตารางที่ 7 แสดงรายจ่าย ของกองทุนประกันสังคม (ล้านบาท).....	69
ตารางที่ 8 แสดงรายจ่ายกรณีประโยชน์ทดแทน ของกองทุนประกันสังคม (ล้านบาท) .....	70
ตารางที่ 9 แสดงข้อมูลการสัมภาษณ์.....	79
ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวระหว่าง “กองทุนประกันสังคม ประเทศไทย” กับ “กองทุนประกันสังคม ประเทศพัฒนาแล้ว” .....	89
ตารางที่ 11 แสดงการวิเคราะห์ TOWS Matrix .....	100

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แสดงระดับการคุ้มครองทางสังคม (ที่มา: Wheeler and Waite (2003)) .....	13
ภาพที่ 2 กราฟแสดงจำนวนประชากรผู้สูงอายุ ปี 2560 - 2565 .....	66
ภาพที่ 3 กราฟแสดงจำนวนประชากรผู้รับผลประโยชน์ ปี 2559 – 2564.....	67
ภาพที่ 4 กราฟแสดงเงินกองทุนประกันสังคม ปี 2561 - 2565.....	68
ภาพที่ 5 แสดงกลไกหลักของระบบประกันสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทยปัจจุบัน .....	87



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญ

กองทุนประกันสังคม จัดตั้งครั้งแรกเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2533 ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (พระราชบัญญัติประกันสังคม, 2533) โดยกองทุนประกันสังคมถูกกำกับดูแลโดยกระทรวงแรงงาน มีการดำเนินงานมาจนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลากว่า 33 ปี ซึ่งกองทุนประกันสังคมจะดำเนินการดูแลสวัสดิการแก่แรงงานทั้งหมดในประเทศไทย ทั้งนี้จะเรียกแทนว่าผู้ประกันตน โดยการดำเนินการจะเกี่ยวพันด้วยกัน 3 ส่วนคือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ซึ่งประเทศไทยนั้นถือได้ว่าเป็นประเทศที่มีการจัดสวัสดิการที่ดีที่สุดประเทศหนึ่ง โดยกองทุนประกันสังคมถือเป็นกองทุนที่มีความสำคัญอย่างมากต่อระบบสวัสดิการของประชาชนผู้ใช้แรงงานภายในประเทศ ที่มีความจำเป็นต้องเข้าถึงระบบสวัสดิการและระบบดูแลสุขภาพ ได้บัญญัติให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์ด้วยกัน 7 กรณี คือ 1. ว่างาน 2. เจ็บป่วย 3. คลอดบุตร 4. สงเคราะห์บุตรหรือค่าเลี้ยงดูบุตร 5. พิกัดหรือทุพพลภาพ 6. ชราภาพ และ 7. เสียชีวิต จากสิทธิประโยชน์ดังกล่าวจะพบว่ากองทุนประกันสังคมของประเทศไทยมีการครอบคลุมแทบจะทั้งหมดในการดำเนินชีวิตทั้งนี้กองทุนประกันสังคมได้แบ่งประเภทผู้ประกันตนไว้ด้วยกัน 3 ประเภท ซึ่งจะได้รับสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนเงินสมทบตามประเภทผู้ประกันตนของกองทุนประกันสังคม ประเทศไทย  
(พระราชบัญญัติประกันสังคม, 2533)

ประเภท	เงินสมทบ	สิทธิประโยชน์	
มาตรา 33 พนักงานเอกชนทั่วไป (ภาคบังคับ)	เดือนละ 5% (สูงสุด 750 บาท)	1. เจ็บป่วย 2. ทุพพลภาพ 3. เสียชีวิต 4. คลอดบุตร	5. สงเคราะห์บุตร 6. ชราภาพ 7. ว่างาน
มาตรา 39 ผู้ที่ลาออกจากงานประจำ	เดือนละ 432 บาท	1. เจ็บป่วย 2. ทุพพลภาพ 3. เสียชีวิต	4. คลอดบุตร 5. สงเคราะห์บุตร 6. ชราภาพ
มาตรา 40	เดือนละ 70 บาท	1. เจ็บป่วย	3. เสียชีวิต

ประเภท	เงินสหทบ	สิทธิประโยชน์	
อาชีพอิสระ		2. ทุพพลภาพ	
	เดือนละ 100 บาท	1. เจ็บป่วย 2. ทุพพลภาพ	3. เสียชีวิต 4. ชราภาพ
	เดือนละ 300 บาท	1. เจ็บป่วย 2. ทุพพลภาพ 3. เสียชีวิต	4. สงเคราะห์บุตร 5. ชราภาพ

จากการตารางที่ 1 พบว่ากองทุนประกันสังคมให้สิทธิประโยชน์กับผู้ประกันตนที่ครอบคลุม ส่งผลให้กองทุนประสังคมีรายจ่ายเป็นจำนวนมหาศาลจากสิทธิประโยชน์ดังกล่าว จากข้อมูลรายงานประจำปีของสำนักงานประกันสังคม พบว่ามีการแบ่งเงินประโยชน์ทดแทนออกเป็น 3 กองทุน คือ

1. กองทุนประเภทที่ 1 ครอบคลุม 4 กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพและเสียชีวิต
2. กองทุนประเภทที่ 2 ครอบคลุม 2 กรณี ได้แก่ สงเคราะห์บุตรและชราภาพ
3. กองทุนประเภทที่ 3 ได้แก่ กรณีการว่างงาน

โดยในปี 2560 มีเงินสะสมอยู่ที่ 1.85 ล้านล้านบาท และในปีล่าสุดข้อมูลรายงานประจำปีของสำนักงานประกันสังคม พ.ศ. 2565 พบว่ามีเงินสะสมอยู่ที่ 2.38 ล้านล้านบาท<sup>1</sup> จะเห็นได้ว่าผ่านมาเป็นระยะเวลา 5 ปี กองทุนประกันสังคมนั้น มีเงินสะสมเพิ่มขึ้นมา 5.3 แสนล้านบาท<sup>2</sup> คิดเป็น 28.65% จากข้อมูลดังกล่าวอาจจะคิดว่าระบบกองทุนประกันสังคมีเงินสะสมเพิ่มขึ้นมาทุกปี แต่เมื่อมาเจาะลึกในรายละเอียดของรายงานประจำปี 2560<sup>3</sup> จากข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ทดแทนและเงินประโยชน์พบว่า มีจำนวนผู้รับผลประโยชน์ทดแทนของกองทุน 2 กรณี ได้แก่ สงเคราะห์บุตรและชราภาพ มีจำนวนเงินอยู่ที่ 17,800 ล้านบาท เมื่อมาเปรียบเทียบกับข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ทดแทนและเงินประโยชน์ทดแทนปี 2565 พบว่ามีจำนวนผู้รับผลประโยชน์ทดแทนของกองทุน 2 กรณี อยู่ที่

<sup>1</sup> สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน (2565) รายงานประเมินสถานะกองทุนประกันสังคม รอบ 12 เดือน ปี 2565 กลุ่มงานสถิติและคณิตศาสตร์ประกันภัย กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม

<sup>2</sup> สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน งานประจำปี (2560-2565) กลุ่มงานสถิติและคณิตศาสตร์ประกันภัยกองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม

<sup>3</sup> สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน งานประจำปี (2560) กลุ่มงานสถิติและคณิตศาสตร์ประกันภัยกองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม หน้า 25-27

36,862 ล้านบาท ผ่านมา 5 ปี กองทุนประกันสังคมต้องจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนเฉพาะกองทุน 2 กรณี ได้แก่ สงเคราะห์บุตรและชราภาพเพิ่มขึ้นมาถึง 19,062 ล้านบาท คิดเป็น 107.09 เปอร์เซ็นต์

จากการเพิ่มขึ้นของรายจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนกองทุน 2 กรณี ปัจจัยที่น่าจับตามองคือ กรณีกองทุนชราภาพ เนื่องจากในปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องใช้งบประมาณดูแลผู้สูงวัยภายใต้สภาพสังคมผู้สูงอายุ การเพิ่มขึ้นของสังคมผู้สูงอายุ ทำให้กองทุนประกันสังคมต้องแบกรับภาระทางการคลังเพิ่มมากยิ่งขึ้น พบว่าเมื่อปี 2555 มีค่าใช้จ่ายโดยประมาณการทั้งสิ้น 169,199 ล้านบาท ผ่านมาเป็นระยะเวลา 10 ปี พบว่าในปี 2564 ประเทศไทยมีค่าใช้จ่ายสำหรับผู้สูงอายุโดยประมาณการทั้งสิ้น 462,122 ล้านบาท และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นไปอีก (สำนักงบประมาณของรัฐสภาฉบับที่ 5, 2564) จึงเป็นข้อจำกัดและมีความเปราะบางต่อเสถียรภาพทางการคลังของกองทุนประกันสังคมของไทยจากข้อมูลประชากรประจำปี 2561 พบว่า มีประชากรทั้งหมด 65.3 ล้านคน เป็นผู้สูงอายุ 9.8 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 14.98 และในปี 2565 พบว่า มีประชากรทั้งหมด 65.2 ล้านคน เป็นผู้สูงอายุ 11.3 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 17.37 โดยภายในระยะเวลา 4 ปี จำนวนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.93 เฉลี่ยประมาณปีละ 380,000 คนต่อปี<sup>4</sup> อีกทั้งจากสถิติการใช้บริการสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม พบว่าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 การใช้บริการสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม (คน)  
(สำนักงานประกันสังคม, 2564)

กรณีชราภาพ	2561	2562	2563	2564	2565
1. บำเหน็จ	289,139	293,864	277,192	302,122	247,795
2. บำนาญ	170,001	231,733	321,358	412,498	513,639

ดังนั้น ยิ่งประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น ทำให้มีผู้ใช้สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดภาระทางการคลังแก่กองทุนประกันสังคมและรัฐบาล โดยค่าใช้จ่ายสำหรับผู้สูงอายุประกอบไปด้วย ค่าใช้จ่ายบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กองทุน กบข. เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กองทุนการออมแห่งชาติ กองทุนผู้สูงอายุ กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ เป็นต้น โดยกองทุนประกันสังคม คือ กองทุนที่มี

<sup>4</sup> สำนักงบประมาณ รายงานวิชาการสำนักงบประมาณของรัฐสภา ฉบับที่ 5/2562 (เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายด้านสวัสดิการสังคมสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ” (หน้า 84))

ความสำคัญเป็นอย่างมากต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพราะถือเป็นด่านแรกที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีพได้ก่อนที่จะได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาล สำหรับวิกฤติเงินประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพถือเป็นความท้าทายของสำนักงานประกันสังคม เพราะหลังจากนี้จะมีผู้รับเงินประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปีและคาดว่าในปี 2578 จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 25 ของจำนวนประชากรทั้งหมด กล่าวคือเมื่อเดินผ่านประชากรในประเทศไทยจะพบว่าใน 4 คนจะเป็นผู้สูงอายุ 1 คน (aomMoney, 2021)เงินประโยชน์ทดแทนจากกรณีชราภาพจึงถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้เกิดความสุ่มเสี่ยงต่อการล้มเหลวในการบริหารจัดการองค์กรและอาจนำไปสู่สู่ภาวะการล้มละลายของกองทุนประกันสังคมได้<sup>5</sup>

อีกทั้งพบว่าผู้วิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงปัญหาของกองทุนประกันสังคมไว้ได้อย่างน่าสนใจดังตัวอย่างกรณีการศึกษาของวิณา (2541) ได้กล่าวว่า ในกรณีเมื่อเศรษฐกิจมีภาวะตกต่ำทำให้กองทุนชราภาพจะเริ่มใช้เงินสะสมในปี 2579 และเงินกองทุนจะหมดลงในปี 2586 สอดคล้องกับงานวิจัยของเอี่ยมพร (2554) และ เพ็ญศรี (2558) ที่ได้กล่าวว่า เงินกองทุนจะหมดลงในปี 2582 และ 2586 (อโนทัย พุทธาริ, ณัฐกานต์ วรสง่าศิลป์ และพรสวรรค์ รักเป็นธรรม, 2021)<sup>6</sup> ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าเงินสะสมของกองทุนประกันสังคมจะสามารถจ่ายสิทธิประโยชน์ได้อีกเพียง 20 ปีเท่านั้นหากพิจารณาถึงสถานการณ์ในปัจจุบัน กองทุนประกันสังคมมีความเสี่ยงล้มละลายได้เนื่องจากกองทุนประกันสังคมจะต้องจ่ายเงินชราภาพตามเงื่อนไข คือ เมื่อผู้ประกันตนอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์ และสถานการณ์ของประเทศไทยที่ได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลทำให้มีประชาชนรับเงินประโยชน์ทดแทนในส่วนเงินชราภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเมื่อมาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจุบันสังคมไทยมีอัตราการเกิดที่ลดน้อยลงเหลือเพียงประมาณ 0.7 ต่อปี ทำให้อาจมีประชาชนเข้าสู่ระบบประกันสังคมน้อยลงจึงเป็นความท้าทายของสำนักงานประกันสังคมว่าจะดำเนินการบริหารอย่างไรเพื่อให้มีเงินสะสมของกองทุนประกันสังคมที่เพียงพอต่อไปในอนาคต ทั้งนี้สถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุไม่ได้เกิดเพียงแต่ในประเทศไทย พบว่าปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับประเทศที่พัฒนาแล้วเช่นกัน โดยประเทศที่มีระบบประกันสังคมที่เก่าแก่ที่สุดอย่างเยอรมนีก็ประสบกับปัญหาสังคมผู้สูงอายุมาแล้ว ส่วนในภูมิภาคเอเชียเอง ประเทศญี่ปุ่นได้ผ่านการประสบกับปัญหาสังคมผู้สูงอายุเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาาระบบประกันสังคมของประเทศเยอรมนี ซึ่งถือได้ว่าเป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จในการจัดการกับวิกฤติสังคมผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี

<sup>5</sup> ที่มา :

<https://www.facebook.com/aommoneyth/photos/a.621795974540213/4836653966387705/?type=3>

(คนไทยกำลังเผชิญภาวะ “แก่ก่อนรวย ป่วยก่อนตาย” เมื่อวันที่ 16/03/2022)

<sup>6</sup> ที่มา : <https://thaipublica.org/2021/12/sso-11-12-2564/> (กองทุนประกันสังคม ระเบิดลูกใหญ่จะปะทุไม่ถึง 10 ปี “เงินหมด” แรงงานฝันสลายไม่มี “เงินบำนาญหลังเกษียณ”)

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี หรือประเทศเยอรมนี เป็นประเทศแรกที่ประสบความสำเร็จในการจัดหลักประกันด้านสังคมและสุขภาพให้แก่ประชาชนด้วยระบบประกันสังคมหรือประกันสังคมภาคบังคับ ประชญาและหลักการพื้นฐานสำคัญของระบบการเมืองเยอรมนี คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในสังคม การประกันสังคมของเยอรมนีเริ่มก่อตั้งครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1883 โดยได้มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับการประกันภัยความเจ็บป่วย จากนั้น ในปี ค.ศ. 1884 และ ปี ค.ศ.1889 จึงได้มีการตรากฎหมายประกันอุบัติเหตุและกฎหมายประกันทุพพลภาพและประกันผู้ชรา ขึ้นตามลำดับ ระบบประกันสุขภาพถือได้ว่าเป็นต้นแบบของกองทุนประกันสังคมในหลายๆ ประเทศ เนื่องจากระบบประกันสังคมของประเทศเยอรมนีนั้นมีความเป็นธรรมต่อประชาชนทุกคนอีกทั้งกองทุนยังมีเสถียรภาพและมีความยั่งยืน จะเห็นได้จากระบบประกันสังคมของประเทศเยอรมนีที่ได้มีการก่อตั้งมาเป็นระยะเวลากว่า 100 ปีแล้ว แต่ในปี ค.ศ. 2003 ประเทศเยอรมนี ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานเนื่องจากมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรของประเทศเยอรมนี

(Statistisches Bundesamt, 2023)

Age	2000	2001	2002	2003
>65 years (Million)	13.7 (17%)	14 (17%)	14.4 (17%)	14.8 (18%)
<65 years (Million)	68.6 (83%)	68.4 (83%)	68.1 (83%)	67.7 (82%)
<b>Total (Million)</b>	<b>82.3</b>	<b>82.4</b>	<b>82.5</b>	<b>82.5</b>

จากตารางที่ 3 พบว่ามีจำนวนประชากรผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก ส่งผลทำให้ภาครัฐต้องรับผิดชอบดูแลประชากรผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก และอาจทำให้เกิดวิกฤติการไหลเวียนของเงินในประเทศ ดังนั้น Gerhard Schröder นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น เล็งเห็นถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้ออก Agenda 2010 (วันรัก วิเศษจรณา, 2558) โดยมีหัวข้อที่สำคัญต่อการรับมือสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุ คือ การขยายอายุของผู้เกษียณอายุจากเดิมที่ 65 ปี เป็น 67 ปี เพื่อเป็นการขยายระยะเวลาในการรับเงินผลประโยชน์เข้าสู่ระบบมากขึ้นทำให้สามารถดำเนินการกองทุนจนอย่างมีเสถียรภาพจนกระทั่งปัจจุบัน โดยในปัจจุบันกองทุนประกันสังคมของประเทศเยอรมนี หรือ Sozialversicherungsfonds เป็นกองทุนภาคบังคับ ลูกจ้างที่มีเงินเดือนมากกว่า 450 ยูโรขึ้นไป จำเป็นต้องจ่ายเงินสมทบเข้าสู่



กองทุน ยกเว้นว่าจะมีเงินเดือนเกินกว่าอัตราเพดานที่กำหนด จึงสามารถเลือกว่าจะทำกับทางภาครัฐ หรือเลือกทำกับบริษัทเอกชน แต่ร้อยละ 90 ของประชาชนจะเข้าสู่กองทุนประสังคมของทางภาครัฐ โดยมีอัตราการเรียกเก็บและแยกกองทุนไว้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน กองทุนประกันสังคมประเทศเยอรมนี ปี 2560  
(ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ประเทศเยอรมนี, 2560)

ประเภทประกันสังคม	อัตราเงินสมทบ	อัตราเงินสมทบ	รวม
	ลูกจ้าง	นายจ้าง	
ประกันสุขภาพของรัฐ (Gesetzliche Krankenversicherung)	7.30	7.30	14.60
ประกันกรณีทุพพลภาพ (Pflegeversicherung)	1.275	1.275	2.55
ประกันกรณีชราภาพ/บำนาญ (Rentenversicherung)	9.35	9.35	18.70
ประกันกรณีว่างงาน (Arbeitslosenversicherung)	1.50	1.50	3.00

ในขณะเดียวกันประเทศที่มีระบบประกันสุขภาพที่อยู่ในระดับชั้นนำในเอเชียที่ประสบกับสถานะสังคมผู้สูงอายุเช่นเดียวกันก็คือ ประเทศญี่ปุ่น โดยประชากรประเทศญี่ปุ่นมีอายุขัยเฉลี่ยอยู่ที่เพศชาย 80.98 ปี และเพศหญิง 87.14 ปี (สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น, 2561)<sup>7</sup> จากข้อมูลระบุว่าประเทศญี่ปุ่นมีประชากรอายุมากกว่า 65 ปี มากถึง 36.27 ล้านคน จากตัวเลขดังกล่าวส่งผลให้ประเทศญี่ปุ่นกลายเป็นประเทศที่มีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปีมากที่สุดในโลก (สถาบันวิจัยประชากรและประกันสังคมแห่งชาติ, 2565) อีกทั้งอัตราการเกิดยังลดลงซึ่งสำนักข่าว Reuters ได้รายงานว่าอัตราการเกิดของประชากรในประเทศญี่ปุ่นต่ำสุดในรอบร้อยกว่าปีนับตั้งแต่มีการทำสำราจมา โดยข้อมูลจากรัฐบาลญี่ปุ่นระบุว่าในปี 2564 มีเด็กเกิดใหม่เพียง 811,604 คน ลดลงราว 3.5% จากปี 2563<sup>8</sup> จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่าประชาชนวัยแรงงานของญี่ปุ่นที่

<sup>7</sup> ที่มา : สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น <https://japan.mol.go.th/info/average-age>

<sup>8</sup> ที่มา : (กฤตพล สุธิภัทรกุล , 2565) <https://www.bangkokbiznews.com/health/labour/1029733>

จะสามารถส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมก็จะน้อยลง ในขณะที่เดียวกันค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเบี้ยชราภาพกลับเพิ่มขึ้น คล้ายกับสถานการณ์ของประเทศไทย

ดังนั้นเมื่อย้อนกลับมาดูสถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่เกิดขึ้นในประเทศไทยทำให้ภาระในการดูแลผู้สูงอายุปรับตัวสูงขึ้น กองทุนประกันสังคมจะต้องมีมาตรการหรือแนวทางเพื่อรับมือภาระที่เพิ่มขึ้นอย่างไรถือเป็นเรื่องที่น่าสนใจว่าประเทศไทยซึ่งประเทศที่กำลังพัฒนาและกำลังเข้าสู่สังคมอย่างแน่นอนจะมีหนทางอย่างไร เพื่อให้กองทุนประกันสังคมไทยสามารถดำเนินการบริการจัดการได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ โดยอาจพบว่ามีข้อจำกัดบางประการที่ไม่สามารถทำตามประเทศที่พัฒนาแล้วได้อย่างครบถ้วนถือเป็นสิ่งที่จะต้องมาศึกษาถอดบทเรียนและประเมินความเป็นไปได้

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่อง “การศึกษาเชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวของกองทุนประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ” โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบถึงการปรับตัวของกองทุนประกันสังคมของประเทศเยอรมนี และกองทุนประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่น โดยทั้งสองประเทศที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาข้างต้น มีแนวทางการปรับตัวเพื่อให้องค์กรมีเสถียรภาพและเกิดความยั่งยืนวิธีการการกำหนดนโยบายของเงินประโยชน์ทดแทนกรณีเงินชราภาพ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบกองทุนประกันสังคมของประเทศไทยในสภาวะสังคมผู้สูงอายุเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้สำนักงานประกันสังคมกระทรวงแรงงาน ดำเนินนโยบายได้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อความยั่งยืนและเป็นประโยชน์แก่ประชาชนชาวไทยทุกคน

## 1.2 คำถามของการศึกษา

“แนวทางในการบริหารงานและการแก้ปัญหาวิกฤติสังคมผู้สูงอายุของสำนักงานประกันสังคมประเทศไทย ปัจจุบันมีประสิทธิภาพหรือไม่”

## 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง “การศึกษาเชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวของกองทุนประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ” มีดังนี้

1.3.1 เพื่อเป็นแนวทางการศึกษานโยบายสำนักงานประกันสังคมเพื่อรองรับวิกฤติสังคมผู้สูงอายุโดยมุ่งหวังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.3.2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระบบประกันสังคมของประเทศที่พัฒนาแล้ว อันได้แก่ประเทศเยอรมนีและประเทศญี่ปุ่น นำมาถอดบทเรียนและเป็นแนวทางให้แก่ประเทศไทย

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยเรื่องการถอดบทเรียนการบริหารกองทุนประกันสังคมผู้ประกันตนต่าง  
ตัวของเกาหลีใต้และไต้หวัน มีดังนี้

### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.1.1 ศึกษาบทบาทและนโยบายของสำนักงานประกันสังคมไทย ที่มีต่อวิกฤติสังคม  
ผู้สูงอายุ

1.4.1.2 ศึกษาแนวนโยบายและการแก้ปัญหาวิกฤติประกันสังคม ของประเทศที่พัฒนา  
แล้ว

### 1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่และเวลา

พื้นที่ในการศึกษาคือ ผู้ประกันตนและตัวแทน กองทุนประกันสังคม สำนักงาน  
ประกันสังคม ระยะเวลาในการศึกษา ในการศึกษาคั้งนี้มีกำหนดการ 4 เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน  
2566ถึงเดือน กรกฎาคม 2566 รายละเอียดตามตาราง (ตารางที่ 5) ดังนี้

ตารางที่ 5 ระยะเวลาการดำเนินการวิจัย

กิจกรรม	พ.ศ. 2566			
	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม
1. นำเสนอโครงร่างการวิจัยแก่ คณะกรรมการ				
2. ปรับปรุงโครงร่างการวิจัยตามมติ คณะกรรมการ				
3. ดำเนินการสัมภาษณ์				
4. รวบรวมข้อมูลและแปลผล				
5. นำเสนอโครงร่างการวิจัยแก่ คณะกรรมการ ครั้งที่ 2				
6. ปรับปรุงโครงร่างการวิจัยตามมติ คณะกรรมการ				
7. ดำเนินการส่งโครงการวิจัยฉบับ สมบูรณ์				

### 1.4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในวิจัยนี้ แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน และเป็นผู้ยินยอมเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

1. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการบริหารกองทุนประกันสังคม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย ข้าราชการ
2. ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม คือ ประชาชนที่มีการจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคมทุกเดือน
3. เจ้าของสถานประกอบกิจการ คือ ผู้ที่มีลูกจ้างประจำ และจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคมในส่วนของลูกจ้างทุกเดือน

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

**1.5.1 ประโยชน์ด้านนโยบาย:** ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งเพื่อกำหนดบทบาทและแนวนโยบายที่พึงมีต่อสำนักงานประกันสังคม ในสถานกाम์วิกฤติสังคมผู้สูงอายุ

**1.5.2 ประโยชน์ในทางวิชาการ:** ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถสะท้อนภาพรวมของกองทุนประกันสังคมในปัจจุบันในสถานะที่เกิดวิกฤติของสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งจะเป็นตัวอย่างให้นักวิจัยท่านอื่นๆได้ทำการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองทุนประกันสังคมเพื่อต่อยอดความรู้เกี่ยวกับระบบประกันสังคมของประเทศไทยตามหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

### 1.6 นิยามศัพท์

**1.6.1 กองทุนประกันสังคม** หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการเป็นหลักประกันในการดำรงชีพของผู้เป็นสมาชิกในกองทุน ที่มีการจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคมอย่างต่อเนื่อง

**1.6.2 สิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม** หมายถึง ผลประโยชน์ที่ผู้เป็นสมาชิกของกองทุนประกันสังคมที่จากได้รับของกรณีชราภาพ

**1.6.3 สังคมผู้สูงอายุ** หมายถึง ประเทศที่มีจำนวนผู้สูงอายุตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยแบ่งการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุไว้เป็น 3 ระดับดังต่อไปนี้

1. สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) คือ บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 10 หรือบุคคลอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7 ต่อประชากรทั้งประเทศ
2. สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged society) คือ บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 หรือบุคคลอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 14 ต่อประชากรทั้งประเทศ

3. สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ (Super-aged society) คือ บุคคลอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ต่อประชากรทั้งประเทศ

**1.6.4 การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)** หมายถึง การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ โดยวัดจากประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถตรวจสอบได้

**1.6.5 เงินบำเหน็จ** หมายถึง รางวัล ค่าเหนื่อย ค่าความชอบพิเศษ หรือเงินตอบแทนที่ได้ทำงานมาซึ่งจ่ายครั้งเดียวเมื่อเกษียณอายุจากการทำงาน

**1.6.6 เงินบำนาญ** หมายถึง รางวัล ค่าเหนื่อย ค่าความชอบพิเศษ หรือเงินตอบแทนที่ได้ทำงานมาซึ่งจ่ายรายเดือนจนตลอดชีวิตเมื่อเกษียณอายุการทำงาน

**1.6.7 คนชายขอบ** คือ คนที่อยู่ห่างไกลจากสังคม มักหมายถึงผู้ที่ไม่ได้รับการดูแล ไม่ได้รับบริการหรือความคุ้มครองจากรัฐอย่างที่คนอื่น ๆ ได้รับ. เป็นคนที่ต้องดูแลตนเอง และมีวัฒนธรรมของตนเอง ที่อาจจะแตกต่างจากวัฒนธรรมของคนที่อยู่ในเมือง

**1.6.8 ทำงานอิสระ (Freelancing):** คือ การทำงานในลักษณะที่ไม่มีการจ้างงานในตำแหน่งอาชีพประจำ ผู้ทำงานอิสระมักทำงานเป็นอิสระโดยปราศจากการมีผู้บังคับบัญชาหรือสัมพันธ์กับองค์กรหรือบริษัทที่จะต้องทำงานส่วนใหญ่ พวกเขาทำงานโดยจ้างงานโดยตรงหรือรับโครงการจากลูกค้า

**1.6.9 ชายขอบ (Borderline):** ในบางกรณีสามารถหมายถึง ประชากรหรือกลุ่มที่มีคุณสมบัติหรือสถานะที่อยู่ระหว่างสองกลุ่ม ไม่สามารถแยกแยะอย่างแน่ชัดว่าเป็นกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ตัวอย่างเช่นผู้ทำงานชายขอบอาจเป็นผู้ทำงานที่อยู่ระหว่างผู้ทำงานอิสระและผู้ทำงานในตำแหน่งอาชีพประจำ หรือผู้ที่มีสถานะที่อยู่ระหว่างผู้บริหารและพนักงานในองค์กร

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาเชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวกองทุนประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ” ได้มีการค้นคว้าและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์การศึกษา ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 2.1.1 แนวคิดการคุ้มครองทางสังคม

##### 2.1.2 แนวคิดประกันสังคม

##### 2.1.3 ทฤษฎีแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM)

##### 2.1.4 ทฤษฎี SWOT Analysis

##### 2.1.5 ทฤษฎี TOWS Matrix

#### 2.2 ระบบประกันสังคมของประเทศเยอรมนี

#### 2.3 ระบบประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่น

#### 2.4 กฎหมายประกันสังคมของประเทศไทย

#### 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1.1 แนวคิดการคุ้มครองทางสังคม

แนวคิดคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) เป็นแนวคิดที่เน้นการให้ความคุ้มครองแก่ประชากรที่อยู่ในสถานะที่อ่อนแอหรือเปราะบางต่อความเสี่ยงและความทุกข์ของชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่อยู่ในสถานะความยากจน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และเด็กที่อยู่ในสถานะเด็ตร้อน

หลักการของแนวคิดนี้ คือ การให้ความคุ้มครองทางสังคมในด้านต่างๆ เพื่อช่วยเพิ่มโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงสิทธิสงเคราะห์ เช่น การให้ความคุ้มครองทางสุขภาพ การให้การศึกษาที่เสมอภาคการให้ความคุ้มครองทางการเงิน การให้ความคุ้มครองในเหตุผลภัยพิบัติ และการให้ความคุ้มครองสำหรับผู้งานและการงานที่เหมาะสม

แนวคิดคุ้มครองทางสังคมมุ่งเน้นที่การสร้างระบบส่งเสริมความเสมอภาคและพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน โดยการให้สิทธิและการคุ้มครองเป็นธรรม การสนับสนุนให้ผู้คนมีความสามารถในการเติบโต

และพัฒนาตนเอง การสร้างโอกาสในการทำงานและการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็น และการแก้ไขความไม่เท่าเทียมในสังคม

ความคุ้มครองทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสังคมที่ยั่งยืนและเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชากร นอกจากนี้ เรื่องราวความสำเร็จในการพัฒนาของประเทศมักจะได้รับ การตระหนักและนำเสนอเมื่อมีการเสริมสร้างและการให้ความคุ้มครองทางสังคมที่มีระบบที่เข้าใจง่ายและมีประสิทธิภาพสูง

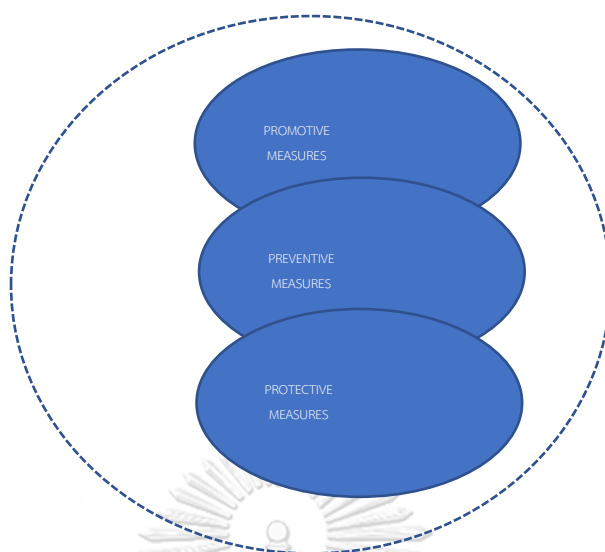
สำหรับแนวคิดการคุ้มครองทางสังคมมีนักวิชาการแบ่งระดับได้ออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ มาตรการส่งเสริม มาตรการป้องกัน มาตรการปกป้อง และ มาตรการเปลี่ยนแปลง โดยมีรายละเอียดดังนี้ (Sabastes-Wheeler & Waite, 2003)

1) มาตรการส่งเสริม (Promotive measures) มุ่งส่งเสริมความสามารถของบุคคลและส่งเสริมการเพิ่มรายได้ที่แท้จริง โดยที่อาจจะใช้มาตรการทางด้านเศรษฐศาสตร์มหภาคและมาตรการจากสถาบันและภาคส่วน เพื่อช่วยลดปัญหาความยากจน ได้แก่ การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัญหาจากโรคติดต่อต่างๆ ปัญหาด้านระบบการเงินในระดับจุลภาค (Microfinance) รวมไปถึงการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงที่ดินทำกินและสุขอนามัย เป็นต้น

2) มาตรการป้องกัน (Preventive Measures) เป็นมาตรการเพื่อป้องกันภาวะการขาดแคลนให้กลุ่มบุคคลที่มีความเปราะบางทางสังคม โดยผ่านการจัดการประกันสังคมทั้งของรัฐบาลและเอกชน ที่เห็นได้ชัดในมาตรการนี้ คือ สิทธิประโยชน์ในรูปแบบของเงินบำเหน็จบำนาญผู้สูงอายุ ระบบประกันสุขภาพ ผลประโยชน์จากกรณีการตั้งครรภ์และการคลอดบุตร การประกันการว่างงานโดยนำเงินมาจากกองทุนที่เก็บเงินสมทบจาก นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล มาชำระผลประโยชน์ดังกล่าว

3) มาตรการปกป้อง (Protective Measures) เป็นมาตรการในการป้องกันและช่วยเหลือแก่กลุ่มบุคคลที่ไม่สามารถเข้าถึงมาตรการต่างๆ สำหรับมาตรการปกป้องนั้น ได้แก่ เงินบริจาค โอนเงิน การช่วยเหลือทางกฎหมาย การให้คำปรึกษา ให้ที่อยู่อาศัย และการช่วยเหลือทางสังคมต่างๆ เป็นต้น

4) มาตรการแปรเปลี่ยน (Transformative Measures) เป็นมาตรการแปรเปลี่ยนอำนาจต่อรองของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งในสังคม เพื่อสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้น กลุ่มบุคคลจะได้รับการปกป้องจากความเสียหายทางสังคม เช่น เรื่องของการแบ่งแยกและการละเมิด โดยได้ขยายแนวคิดการคุ้มครองทางสังคมไปสู่การคำนึงถึงความยุติธรรม การเพิ่มอำนาจให้กับกลุ่มบุคคลและคำนึงถึงสิทธิทางสังคม โดยกระบวนการเหล่านี้เป็นการคุ้มครองทางสังคมมากกว่าการให้เงินหรือการประกันสังคมมาตรการต่างๆ สามารถสรุปได้ออกมาเป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงระดับการคุ้มครองทางสังคม (ที่มา: Wheeler and Waite (2003))

โดยมาตรการที่มี 4 ระดับ ทำให้การคุ้มครองทางสังคมเป็นมาตรการที่ให้ความช่วยเหลือทางสังคมที่กว้างขวางและครอบคลุม เป็นการให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มที่มีภาวะเปราะบางต่อความมั่นคงทางสังคมจากการช่วยเหลือจาก 4 มาตรการข้างต้น สามารถที่จะแยกเป็นโครงการและนโยบายที่สำคัญๆ ได้แก่ 1) การประกันสังคม (Social insurance) เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงต่อภาวะความเปราะบางจากการเป็นโรคร้าย บาดเจ็บ ทูพพลภาพ เสียชีวิต เป็นต้น 2) การช่วยเหลือทางสังคม (Social assistance) ซึ่งให้แก่กลุ่มยากจนและด้อยโอกาสในสังคม 3) ความยุติธรรมทางสังคม (Social equity) เพื่อคุ้มครองสิทธิไม่ให้ถูกแบ่งแยกและละเมิดสิทธิได้ และ 4) การส่งเสริมต่างๆ ดังเช่น การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน การลดปัญหาโรคติดต่อ การดูแลเรื่องสุขอนามัย เป็นต้น

การศึกษาเรื่อง “การคุ้มครองทางสังคมโดยการประกันสังคมสำหรับแรงงานต่าง 3 สัญชาติในประเทศไทย” นี้ จะเน้นการคุ้มครองทางสังคมไปที่ระดับมาตรการป้องกัน (Preventive measures) ในเรื่องของการประกันสังคม ที่เลือกศึกษาเรื่องของการประกันสังคมเนื่องจากว่า การประกันสังคมถือได้ว่าเป็นนโยบายสำคัญและมีความแพร่หลายในเรื่องการคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงาน และเป็นการให้หลักประกันแก่แรงงานในภาวะที่ต้องสูญเสียรายได้จากกรณีต่างๆ ทั้งการเจ็บป่วยประสบอันตรายทุพพลภาพ คลอดบุตร ว่างงาน สงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในอุปการะ ชราภาพ และตาย เป็นต้น ดังนั้น ประกันสังคมจึงถือเป็นเรื่องจำเป็นเป็นอันดับต้นๆ ในการให้การคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงาน และถือได้ว่าเป็นนโยบายที่ทั้งภาครัฐและภาคสังคมควรที่จะพิจารณาเป็นอันดับ



แรกๆ ทางด้านนโยบาย เพื่อช่วยป้องกันความเสี่ยงในการสูญเสียรายได้ให้แก่แรงงานและเพื่อให้แรงงานเกิดความมั่นคงทางสังคมในการดำรงชีวิต

งานศึกษาชิ้นนี้ยังมีความพิเศษตรงที่ว่า ไม่ใช่เป็นการศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่เป็นการศึกษาการคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่น ซึ่งมีเรื่องของสัญชาติและสถานะได้เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เข้าใจในสถานการณ์ เพื่อเกิดประโยชน์ทางด้านนโยบายการจ้างแรงงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศ และในขณะเดียวกันก็ได้คำนึงถึงการคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานย้ายถิ่นอย่างเหมาะสมด้วยการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานย้ายถิ่นจึงเป็นเรื่องที่ควรจะวิเคราะห์

## 2.1.2 แนวคิดการประกันสังคม

### 2.1.2.1 ความหมายการประกันสังคม

แนวคิดประกันสังคม (Social Insurance) เป็นแนวคิดที่เน้นการสร้างระบบประกันสังคมเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ประชากรในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ที่เสี่ยงต่อความเสี่ยงทางสุขภาพ การสูญเสียรายได้การเกษียณอายุ และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของประชากร

หลักการของแนวคิดนี้คือ การรวบรวมเงินทุนจากประชากรทั้งหมดผ่านการเสียภาษีหรือการชำระเงินเข้าสู่กองทุนประกันสังคม เงินทุนนี้จะถูกใช้ในการชดเชยหรือสนับสนุนในกรณีที่ประชากรพบกับเหตุการณ์ที่เสี่ยงต่อการเสียชีวิตหรือความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ อาทิเช่น การเกิดอุบัติเหตุ การป่วย การสูญเสียรายได้ในช่วงเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ หรือเมื่อถึงวัยเกษียณ

แนวคิดประกันสังคมมุ่งเน้นการให้ความคุ้มครองแก่ประชากรในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินทางเศรษฐกิจ และการเสี่ยงต่อความเสี่ยงต่างๆ โดยการมีกลไกส่งเสริมการเลือกซื้อประกัน เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต หรือการเก็บเงินสำรองเพื่อการเกษียณ

แนวคิดประกันสังคมเป็นส่วนสำคัญของการสร้างสังคมที่ยั่งยืนและสนับสนุนความเสมอภาคโดยการเพิ่มโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงความคุ้มครองทางสังคมและสิทธิสังเคราะห์ ซึ่งมีผลทำให้ประชากรมีความมั่นคงและพึ่งพาตนเองได้ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ที่เสี่ยงต่อชีวิตประจำวันของพวกเขา

### 2.1.2.2 ประวัติความเป็นมาของการประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม (สำนักงานประกันสังคม, ม.ป.ป.) ได้อธิบายประวัติความเป็นมา ประกันสังคมไว้ว่า แนวคิดการประกันสังคมได้เกิดขึ้นในยุโรป โดยประเทศแรกที่มีความพยายามให้มีการประกันสังคมเกิดขึ้น คือ ประเทศเยอรมนี อันเนื่องมาจากเมื่อย้อนกลับไปราวกลางศตวรรษที่ 18 ประเทศเยอรมนีได้เผชิญกับภาวะความตกต่ำทางเศรษฐกิจและภาวะวิกฤตทางสังคม ประชากรในขณะนั้น ได้กลายสภาพเป็นผู้ไม่มีงานทำ คนขอทาน คนอนาถา และเกิดอาชญากรรมขึ้นมากมาย นอกจากนี้การเกิดขึ้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานถูกกดขี่และมีชั่วโมงการ

ทำงานที่ยาวขึ้น ในขณะที่ค่าจ้างก็ได้เพียงเล็กน้อยอีกทั้งมีการเกิดขึ้นของความต้องการใช้แรงงานสตรีและเด็ก เป็นจำนวนมากอันเนื่องมาจากค่าแรงถูก ดังนั้นจะเห็นได้ว่า แรงงานมีการถูกกดขี่และไม่ได้รับความเป็นธรรม ส่วนในเรื่องของสวัสดิการ ทั้งเรื่องของการเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ว่างงาน ชราภาพ ก็ไม่ได้มี ความช่วยเหลือใดๆ แรงงานจึงต้องอาศัยญาติพี่น้องและเพื่อนฝูงหรือองค์กรการกุศลต่างๆ เพื่อขอความช่วยเหลือ ในส่วนของรัฐบาลเอง ถึงแม้จะมีความพยายามแก้ปัญหา แต่ปัญหาก็ก็นำไม่ได้หมดไปซ้ำยังทวีความรุนแรงขึ้น

จากปัญหาที่เกิดขึ้นจึงมีความพยายามที่จะให้มีการประกันสังคมเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศเยอรมนีเมื่อปี ค.ศ. 1881 ภายใต้การปกครองของ RiechChancelor Bismarck โดยยึดหลักต้องการให้ลูกจ้างได้รับบำนาญ ด้วยวิธีการคือให้รัฐและนายจ้างร่วมกันรับภาระค่าใช้จ่ายพร้อมกับลูกจ้างในการจ่ายเงินสมทบเรื่องของการเจ็บป่วย ทูพพลภาพ และการได้รับบำนาญ แต่แนวความคิดนี้ได้ถูกต่อต้าน เนื่องจากตัวกฎหมายและภาครัฐดูไม่น่าเชื่อถือ

หลังจากนั้นสองปีต่อมาในปี ค.ศ. 1883 เยอรมนีได้มีการตรากฎหมายประกันสังคมฉบับแรกขึ้นโดยให้ความคุ้มครองในเรื่องของการรักษาพยาบาล ยารักษาโรค และประโยชน์ทดแทนกรณี เจ็บป่วยโดยมีเงื่อนไขคือ ลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองต้องมีรายได้ไม่เกิน 2,000 มาร์คต่อปี ส่วนวิธีการจ่ายเงินสมทบ ลูกจ้างจ่ายสองส่วน นายจ้างจ่ายเพียงหนึ่งส่วน

และในปี ค.ศ. 1884 การประกันเรื่องประสบอันตรายจากการทำงานก็ได้เกิดขึ้น เพื่อให้ นายจ้างรับผิดชอบลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน การประกันนี้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายของลูกจ้างในกรณีเจ็บป่วยจากการทำงาน รวมถึงการจ่ายบำนาญให้กับลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพ ในส่วนกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต จะมีการจ่ายบำนาญให้กับผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง และมีการจ่ายค่าทำศพให้ด้วย

ต่อมาอีกห้าปีให้หลัง ในปี ค.ศ. 1889 มีการบัญญัติกฎหมายการให้ความคุ้มครองเรื่องภาวะทุพพลภาพและชราภาพขึ้น (อายุ 70 ปี) อย่างไรก็ตามก็ไม่มีใครที่อายุครบ 70 ปี ตามที่กำหนด เพราะมักจะต้องกลายเป็นผู้ทุพพลภาพหรือไม่กี่เสียชีวิตไปเสียก่อนแล้ว ในขณะที่อัตราบำนาญก็ค่อนข้างต่ำ ส่วนการบริหารกองทุนตามกฎหมายนี้ ค่าใช้จ่ายมาจากเงินสมทบจากนายจ้างครึ่งหนึ่ง และลูกจ้างครึ่งหนึ่ง ในขณะที่รัฐบาลให้การอุดหนุนบางส่วนเท่านั้น

ถึงแม้ว่ากฎหมายประกันสังคมของเยอรมนีในขณะนั้นจะมีข้อบกพร่องอยู่มาก แต่เยอรมนีก็ถือเป็นประเทศแรกที่มีการประกันสังคมเป็นนโยบายทางสังคมที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างเป็นระบบและเป็นประเทศต้นแบบให้ประเทศต่างๆ นำไปปรับใช้ในเวลาต่อมาอย่างแพร่หลาย

ในขณะที่ฝั่งเอเชีย ญี่ปุ่น เป็นประเทศแรกที่ได้นำการประกันสังคมมาใช้ โดยเริ่มที่การประกันการเจ็บป่วยและประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานในปี ค.ศ. 1911 ต่อมาก็ได้ริเริ่มการประกันสุขภาพในปี ค.ศ. 1941 และการประกันการว่างงานในปี ค.ศ. 1947 จึงถือได้ว่าประเทศ

ญี่ปุ่น เป็นประเทศที่มีความก้าวหน้าและเป็นผู้บุกเบิกการนำประกันสังคมมาใช้ในเอเชีย ซึ่งต่อมาเมื่อเสร็จสิ้นสงครามโลกครั้งที่ 2 แล้ว ประเทศอื่นๆ จึงเริ่มทยอยนำระบบประกันสังคมมาใช้ อันได้แก่ อินเดีย พม่า ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน ฯลฯ

ส่วนในประเทศไทยการประกันสังคมเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกจากการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน ซึ่งถือเป็นก้าวแรกของการประกันสังคมในไทย โดยให้หลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่เกิดประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งนี้กองทุนเงินทดแทนเกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และอยู่ภายใต้การบริหารของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน ในปีแรกที่ดำเนินการกองทุนเงินทดแทนได้ให้ความคุ้มครองเฉพาะเขตกรุงเทพในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป จากนั้นจึงค่อยๆ ขยายความคุ้มครองออกไปจนครบทุกจังหวัดในวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2531 และหลังจากนั้นการประกันสังคม ได้ขยายสิทธิประโยชน์และเกิดขึ้นอย่างเต็มรูปแบบเมื่อมีการผลักดันพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ขึ้น ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 นับแต่นั้นลูกจ้างจึงได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นรูปแบบ โดยมีการขยายความคุ้มครองเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ครอบคลุมทั้งเรื่องการเจ็บป่วย ทั้งเนื่องจากการทำงานและไม่เนื่องจากการทำงาน รวมไปถึงการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพพล ภาวะ ทาย ชราภาพ และว่างงาน (สำนักงานประกันสังคม, ม.ป.ป.)

### 2.1.2.3 มาตรฐานสากลของการประกันสังคม

การประกันสังคมในระดับมาตรฐานสากลได้เกิดขึ้นจากองค์กรสากลที่มีชื่อว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) ซึ่งเป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462) มีตัวแทนจากสามฝ่าย อันได้แก่ รัฐบาลบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ที่มาจากประเทศสมาชิกในปัจจุบัน ILO มีสมาชิกทั้งสิ้น 187 ประเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายในการก่อตั้งเพื่อกำหนด มาตรฐานแรงงาน พัฒนานโยบาย และริเริ่มโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมสภาพการทำงานที่ดีให้แก่ แรงงานทั้งแรงงานผู้ชายและแรงงานผู้หญิง โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ หรือภูมิหลังทางสังคม (International Labour Organization, n.d.)

ILO ได้วางมาตรฐานสากลไว้มากมายหลายฉบับ ทั้งอนุสัญญา (Convention) และ ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ต่างๆ ที่ส่งเสริมสภาพการทำงานและให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน เช่นเรื่อง ค่าตอบแทน วันหยุด การยกเลิกแรงงานบังคับ เป็นต้น ส่วนในเรื่องของการประกันสังคม ILO

ก็ได้วางมาตรฐานไว้เช่นกัน โดยมีฉบับที่สำคัญ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของการประกันสังคม [Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)] ซึ่งเป็นอนุสัญญาฉบับสำคัญฉบับหลักในเรื่องของการประกันสังคม โดยกำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์การประกันสังคมไว้ทั้งหมด 9 กรณี อันได้แก่ การให้บริการทางการแพทย์ (Medical care)

การเจ็บป่วย (Sickness) การว่างงาน (Unemployment) ชราภาพ (Old age) การเจ็บป่วยจากการทำงาน (Employment injury) ครอบครัว (Family) การเป็นมารดา (Maternity) ทูพพลภาพ (Invalidity) และการสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท (Survivors' benefits) อนุสัญญาฉบับนี้ถือได้ว่าเป็นมาตรฐานและต้นแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อกำหนดกฎหมายและนโยบายในระดับประเทศของแต่ละประเทศได้ นอกจากนี้ในระดับภูมิภาค อนุสัญญานี้ก็ยังได้เป็นแหล่งอ้างอิงที่สำคัญอีกด้วย The European Code of Social Security และ The European Social Charter ก็ อ้างอิงมาตรฐานประกันสังคมมาจากอนุสัญญาฉบับนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 102 [Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No.102)]

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้ (International Labour Organization, 1952) คือ การให้การคุ้มครองลูกจ้างและประชาชน เพื่อให้พวกเขามีหลักประกันเมื่อต้องเผชิญกับภาวะสูญเสียรายได้ใน 9 กรณี อันได้แก่

1. การบริการทางการแพทย์ (Medical care)
2. การเจ็บป่วย (Sickness)
3. การว่างงาน (Unemployment)
4. ชราภาพ (Old age)
5. การเจ็บป่วยจากการทำงาน (Employment injury)
6. ครอบครัว (Family)
7. การเป็นมารดา (Maternity)
8. ทูพพลภาพ (Invalidity)
9. การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท (Survivors' benefit)

ประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องให้การคุ้มครองตามอนุสัญญาอย่างน้อย 3 กรณี ใน 9 กรณีข้างต้น และจะต้องมีการคุ้มครอง 1 กรณีซึ่งขาดไม่ได้เลือกจากกรณีการว่างงาน(Unemployment benefit) ชราภาพ (Old-age benefit) การเจ็บป่วยจากการทำงาน (Employment injury benefit) ทูพพลภาพ (Invalidity benefit) การสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ (Survivors' benefit)

ขอบเขตการครอบคลุมบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองตามอนุสัญญา ประกอบด้วย

1. ลูกจ้างตามที่ระบุไว้ โดยไม่น้อยกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ของลูกจ้างทั้งหมด รวมไปถึงภรรยา และบุตรของพวกเขาเหล่านั้น หรือ
2. ประชาชนที่มีรายได้ตามที่ระบุไว้ โดยไม่น้อยกว่า 20 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนประชาชนทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในประเทศ รวมทั้งภรรยาและบุตรของพวกเขาเหล่านั้น หรือ

3. ประชาชนตามที่ระบุไว้ โดยไม่น้อยกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนประชาชนทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในประเทศ หรือ

4. ในกรณีที่ประเทศสมาชิกมีความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจและความพร้อมทางการแพทย์ยังไม่เพียงพอ ประเทศสมาชิกสามารถขอยกเว้นที่จะไม่ทำเต็มมาตรฐานขั้นต่ำได้ แต่ในช่วงยกเว้นนั้น อย่างน้อยยังต้องให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป เป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนลูกจ้างเหล่านั้น รวมไปถึงภรรยาและบุตรของลูกจ้างเหล่านั้นด้วย

5. ประชาชนที่มีรายได้ไม่เกินระดับตามที่กำหนดในระหว่างเกิดสิทธิ เป็นระดับที่สอดคล้องกับกฎเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเป็นรายงวด

#### 2.1.2.4 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 กับระบบประกันสังคม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ตระหนักถึงความมั่นคงทางสังคมควบคู่ไปกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ โครงการความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 ของ ILO ได้ตระหนักว่าความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมที่พอเพียงเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานที่ได้ผลและช่วยให้บุคคลมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ดำรงอยู่ในระบบเศรษฐกิจโลกในอนาคตได้ ซึ่งโครงการนี้เน้นตอบปัญหา 5 ข้อ ดังต่อไปนี้ (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ม.ป.ป.)

1. ทำไมบุคคลและกลุ่มสังคมต่างๆ จึงขาดความมาทางสังคมที่เหมาะสม
2. โครงการประกันสังคมแบบใหม่ในประเทศสมาชิก สามารถส่งเสริมหรือทดแทนระบบเดิมที่ใช้มานานแล้วได้อย่างไร
3. ระบบจัดการและขอบเขตของโครงการให้ความคุ้มครองทางสังคม จะปรับปรุงให้ดีขึ้นได้อย่างไร
4. องค์ประกอบที่สำคัญของการประกันสังคมมีอะไรบ้าง
5. เราจะหาความพอดีระหว่างตลาดแรงงานที่ต้องการความคล่องตัวกับการให้ความคุ้มครองทางสังคมอย่างเหมาะสมได้อย่างไร

ปัญหา 5 ข้อข้างต้น เป็นปัญหาที่ ILO มุ่งตอบปัญหาและดำเนินการ นอกจากนี้ในปัจจุบัน แนวโน้มที่เกิดขึ้นเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา ประชากรที่มีบทบาทที่สำคัญทางเศรษฐกิจจำนวนมากได้ออกมาทำงานนอกระบบมากขึ้น ทำให้ต้องการระบบความคุ้มครองทางสังคมแบบอื่นเพื่อสร้างความมั่นคง ทางสังคมให้แก่แรงงานนอกระบบ อีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญคือประชากรที่มีความคล่องตัวได้เปลี่ยน สถานะงานบ่อยขึ้น พัฒนาทักษะเป็นครั้งคราว เข้าและออกจากการทำงานหลายครั้งในช่วงชีวิตจะมี จำนวนมากขึ้น ผู้วางนโยบาย องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง จะต้องทำให้นโยบายของประเทศ ตอบสนองความคล่องตัวและการประกันสังคมได้ในเวลาเดียวกัน

### 2.1.3 ทฤษฎีแนวความคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) เป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ให้มีมาตรฐานที่สามารถวัดได้ โดยนำเอากลไกการตลาดมาช่วยในการแข่งขัน ทั้งภาคเอกชนและภาคประชาชนสามารถเข้าร่วมการดำเนินงานได้อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ การให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ดังนั้น รัฐจะมีหน้าที่เฉพาะในส่วนที่จำเป็นเท่านั้น มีการดำเนินงานอย่างรวดเร็วอย่างในภาคเอกชน มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล เน้นการทำงานที่นำเอาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน และมีการทำงานที่มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพผลลัพธ์ตามเป้าหมาย โดยประชาชนเป็นเป้าหมายหลัก (พัชรราวลัย ศุภภะ, 2562)

**Osborne and Gaebler (1992)** ถูกอ้างถึงใน 3 พาราไดม์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ (ปกรณศิริประกอบ, 2562) กล่าวว่า บทบัญญัติ 10 ประการของ Osborn and Gaebler สามารถสะท้อนให้เห็นในภาคปฏิบัติของค่านิยม NPM ในการบริหารจัดการภาครัฐของสหรัฐอเมริกาที่ เป็นการมุ่งเน้นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอย่างสูงสุดดังนี้

Catalytic Government คือ เป็นหลักการที่ต้องการสื่อให้ภาครัฐมีการลงทุนร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะหุ้นส่วน เพื่อให้การบริการจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1. Community Owned Government คือ เป็นการนำเอาความคิดเห็นของประชาชนซึ่งเป็นผู้ที่รับรู้ถึงปัญหามากที่สุด มาช่วยในการดูแลจัดสรรทรัพยากรและประโยชน์สาธารณะ
2. Competitive Government คือ การกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันกัน ทำให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการแข่งขันกัน
3. Mission – Driven Government คือ มีการตั้งเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติในทิศทางเดียวกันมีความชัดเจน
4. Result – Oriented Government คือ การวัดผลจากผลลัพธ์ของเป้าหมาย
5. Customer – Driven Government คือ การมุ่งเน้นในการให้บริการหรือ ปฏิบัติกับประชาชนเสมือนเป็นลูกค้า เพื่อให้เกิดการให้บริการอย่างภาคเอกชน
6. Enterprising Government คือ การที่ภาครัฐรู้จักการรายได้หรือการลงทุน เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณขององค์กรตนเอง
7. Anticipatory Government คือ เป็นการที่ภาครัฐต้องรู้จักมองการณ์ไกลหรือหาแนวทางป้องกันสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อหาทางรับมือ

8. Deentralized Government คือ การกระจายอำนาจทำให้หน่วยงานหรือหน่วยย่อยต่างๆ สามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ ไม่จำเป็นต้องรอคอยส่วนกลางในการตัดสินใจ เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการหรือความช่วยเหลือที่รวดเร็ว

9. Market - Oriented Government คือ เป็นการใช้เครื่องมือกลไกตลาด ไม่ได้มุ่งเน้นให้ภาครัฐขับเคลื่อนโดยตรงเอง

### 2.1.3.1 เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(สำนักปลัดกระทรวงการคลัง, 2557) การติดตามและประเมินผล จำเป็นต้องมีเกณฑ์และตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และประเมินผล

#### 1) เกณฑ์ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประกอบด้วยเกณฑ์ที่สำคัญ ดังนี้

การประเมินประสิทธิภาพเป็นการเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้ สิ่งที่ทำเนิงานไปมีความคุ้มค่ากับทรัพยากรที่สูญเสียไป โดยทรัพยากรที่ใช้นอกจากงบประมาณแล้ว ยังรวมถึงทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการจัดการและเวลาที่ใช้ไปในการดำเนินงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ประการคือ

##### 1.1) ผลผลิตต่อค่าใช้จ่าย ORN UNIVERSITY

เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในด้านตัวเงิน โดยงบประมาณของโครงการสามารถให้ผลผลิตที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดค่าใช้จ่ายและประหยัดต้นทุนต่าง ๆ

##### 1.2) ผลผลิตต่อกำลังคน

เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในด้านบุคคลกรหรือกำลังคน โดยการที่บุคลากรหรือ มีสมรรถนะและศักยภาพที่แตกต่างกัน ดังนั้น การดำเนินโครงการเจ้าหน้าที่โครงการมีอยู่อย่างจำกัดหรือกิจกรรมต่างๆ จะเป็นแนวทางในการปรับลดหรือเพิ่มกำลังคนที่เหมาะสมในการดำเนินงาน และการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในระยะยาวอีกด้วย

##### 1.3) ผลผลิตต่อหน่วยเวลา

เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในด้านเวลา เช่น จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยผู้สูงอายุต่อเดือน จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการอบรมอาชีพเสริมนอกภาคเกษตรต่อเดือน ซึ่งในส่วนนี้จะเป็นการวัดถึงโอกาส หรือการเข้าถึงของประชาชนในระยะเวลาที่กำหนด

##### 1.4) การประหยัดทรัพยากรการจัดการ

เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการจัดการ โดยการบริการจัดการสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานต่อประชาชนในรูปแบบของทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น การตัดทอนหรือ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการลดค่าใช้จ่ายของโครงการ การประหยัดค่าสาธารณูปโภคโดยคิดเป็นร้อยละของค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

## 2) เกณฑ์ประสิทธิผล (Effectiveness)

การประเมินประสิทธิผล เป็นเกณฑ์พิจารณาว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางเอาไว้โดยดูจากผลลัพธ์จากการดำเนินงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของประชากร ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ประการคือ

### 2.1) การบรรลุเป้าหมาย

เป็นตัวชี้วัดว่าการดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมายด้านใดบ้าง และการบรรลุเป้าหมายส่งผลต่อประชากรเป้าหมายอย่างไร โดยสามารถวัดการเปลี่ยนแปลงทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพของประชากรเป้าหมาย เช่น การบรรลุเป้าหมายการเข้าถึงของเป็ยยังชีพผู้สูงอายุว่าสามารถทำให้ผู้สูงอายุที่ได้รับมีการเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

### 2.2) การมีส่วนร่วม

สหกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นตัวชี้วัดเกี่ยวกับมิติการมีส่วนร่วม คือการที่ประชาชนมีส่วนร่วมส่งผลหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จหรือเป้าหมายมากน้อยหรือไม่ และโครงการจะสามารถปรับปรุงให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมได้อย่างไร โดยวัดจากจำนวนประชากร ความถี่ของการเข้าร่วมกิจกรรม

### 2.3) ความพึงพอใจ

เป็นเกณฑ์วัดระดับการยอมรับของประชาชน โดยอาจพิจารณาจากสัดส่วนของประชากรกลุ่มเป้าหมายที่พึงพอใจกับการให้บริการของรัฐ หรือระดับความพึงพอใจในมาตรฐานของโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ

### 2.4) ความเสี่ยงของโครงการ

เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลว่าโครงการหรือกิจกรรมที่กำลังจะดำเนินการ มีความเสี่ยงในการบรรลุเป้าหมายด้านใดด้านหนึ่งหรือเป้าหมายรวมของโครงการหรือไม่ ซึ่งค่าความเสี่ยงจะประเมินจากการเปลี่ยนแปลงสถานะแวดล้อมของโครงการ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

#### 2.1.3.2 แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - 2561)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556 - 2561) ได้นำเสนอการพัฒนาคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ โดยกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556)



### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน**

พัฒนางานบริการส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐ พัฒนาระบบการเชื่อมโยงงานบริการ ซึ่งกันและกันสู่ความเป็นเลิศ โดยออกแบบการบริการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการให้บริการประชาชน ยกกระตือรือร้นดำเนินงานของศูนย์บริการร่วมด้วยการ เชื่อมโยงและบูรณาการกระบวนการบริการที่หลากหลายจากส่วนราชการต่าง ๆ มาไว้ ณ สถานที่ เดียวกันให้สามารถใช้บริการได้ง่ายและหลากหลายรูปแบบ เน้นการบริการเชิงรุกที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรง ระหว่างภาครัฐและประชาชน การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จอย่างแท้จริง พัฒนาระบบการจัดการ ขอร้องเรียนและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนอย่างจริงจัง โดยเน้นการจัดการเชิงรุกอย่างมี ประสิทธิภาพรวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริการที่เป็นเลิศ

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย**

เพื่อพัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย ลดความซ้ำซ้อน มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานหลักโดย การจัดระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร นำรูปแบบการให้บริการ ร่วมกันเพื่อประหยัดทรัพยากร ลดค่าใช้จ่าย ยกกระตือรือร้นคุณภาพมาตรฐานและเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของหน่วยงานของรัฐ สร้างความรับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด**

เพื่อวางระบบการบริหารจัดการสินทรัพย์ของราชการอย่างครบวงจร โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ผูกมัด/ผูกพันติดตามมา ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสินทรัพย์ และบูรณาการเข้ากับระบบบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างโอกาส และสร้างความมั่นคงตามฐานะเศรษฐกิจของประเทศ ลดความสูญเสียสิ้นเปลืองและเปล่าประโยชน์รวม ลดต้นทุน โดยจัดให้มีระบบและข้อมูลเพื่อให้หน่วยราชการใช้ประกอบการวัดและวิเคราะห์ การใช้สินทรัพย์เพื่อให้เกิดผลผลิตภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4: การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ**

เพื่อส่งเสริมการบริหารงานแบบบูรณาการในยุทธศาสตร์สำคัญของประเทศ เพื่อให้สามารถรองรับการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์สำคัญของประเทศที่ต้องอาศัย การดำเนินงานที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัวไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์การและระบบราชการแบบเดิม จัดสรรงบประมาณให้มีลักษณะแบบยืดหยุ่นและเป้าหมายร่วมเป็นหลัก เพื่อให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำคัญของประเทศ และการบริหารงานแบบบูรณาการ พัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานของภาครัฐใน

ระดับต่าง ๆ ระหว่าง ราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการยึดพื้นที่เป็นหลัก เพื่อให้เกิดความ ร่วมมือ ประสานสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน**

เพื่อส่งเสริมส่งเสริมการสร้างความร่วมมือในรูปภาคีหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐกับเอกชน เพื่อให้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะได้เพียงพอกับความต้องการของประชาชนให้มีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มุ่งเน้นการพัฒนา รูปแบบและแนวทางการบริหารงานแบบเครือข่าย โดยการปรับเปลี่ยนบทบาท โครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรภาครัฐให้สามารถเชื่อมโยงทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ให้เกิดการพึ่งพากันในรูปแบบพันธมิตร เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ มีการตัดสินใจที่รวดเร็วทันต่อสถานการณ์

#### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน**

เพื่อส่งเสริมและวางกลไกให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการทำงานของทางราชการ ตลอดจนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และมาตรการในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

#### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 : การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน**

เพื่อการสร้างความพร้อมของระบบบริหารงานของหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งประสานพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกันในการส่งเสริมและยกระดับธรรมาภิบาลในภาครัฐของประเทศสมาชิกอาเซียน อันจะนำไปสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางการเมือง และความเจริญผาสุกของสังคมร่วมกัน

ดังนั้น แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - 2561) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้โดยการพัฒนาบริการ ของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่ความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ วางระบบการบริหารจัดการสินทรัพย์ ของราชการอย่างครบวงจรให้เกิดประโยชน์สูงสุด บูรณาการการทำงานร่วมกันภายในระบบราชการ ส่งเสริมให้หน่วยงานราชการทบทวนบทบาทและภารกิจของตนให้มีความเหมาะสม มุ่งเน้นการพัฒนา

รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น วางกลไกให้หน่วยงานของรัฐสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ และสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

### สรุป

แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - 2561) เน้นการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยสร้างฐานรากและเสริมสร้างพลังประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการบริหารจัดการราชการ สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานราชการ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกสบายในการให้บริการแก่ประชาชน นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญของบุคลากรราชการ และให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์เข้าสู่การดำเนินงานราชการ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล นอกจากนี้ยังมีการสร้างโครงสร้างการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์และความต้องการได้อย่างรวดเร็ว โดยใช้หลักการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมและการใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ภาครัฐแนวใหม่มุ่งสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และเป็นมิตรต่อประชาชน ส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทยในทุกด้าน

#### 2.1.4 ทฤษฎี SWOT Analysis

SWOT Analysis เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์กรหรือธุรกิจเพื่อประเมินปัจจัยที่เป็นไปได้ทั้งภายในและภายนอกที่อาจมีผลต่อองค์กรหรือธุรกิจ มันช่วยให้ผู้ใช้เข้าใจดีขึ้นเกี่ยวกับความแข็งแกร่ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ภายในองค์กร รวมถึงโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ภายนอกที่อาจมีผลต่อองค์กรหรือธุรกิจในอนาคต

1. ความแข็งแกร่ง (Strengths) : ปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรหรือธุรกิจของคุณโดดเด่น หรือมีความเป็นเลิศกว่า คู่แข่ง สิ่งที่คุณสามารถพิจารณาได้รวมถึงความสามารถพิเศษทางด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ ทรัพยากร ที่มีอยู่ เช่น ทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถสร้างความสามารถเฉพาะหน้า ข้อได้เปรียบที่แตกต่าง เทคโนโลยี ที่ล้ำหน้า และระบบการบริหารจัดการที่ดีเยี่ยม

2. จุดอ่อน (Weaknesses) : ปัจจัยที่องค์กรหรือธุรกิจของคุณขาดความสามารถหรือมีข้อจำกัดอาจเป็นเรื่องของทรัพยากรที่จำกัด ความไม่เสถียรของโครงสร้างหรือกระบวนการทางธุรกิจ ความผิดพลาดในการบริการหรือผลิตภัณฑ์ หรือความไม่เหมาะสมของกลยุทธ์ที่ใช้ในตลาด

3. โอกาส (Opportunities) : ปัจจัยภายนอกที่องค์กรหรือธุรกิจของคุณอาจใช้เพื่อเติมโตและพัฒนา อาจเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงในตลาด การเปิดตลาดใหม่ การเปลี่ยนแปลงใน

กฎหมายหรือนโยบาย รัฐบาล ความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น หรือแนวโน้มใหม่ในเทคโนโลยีที่สามารถใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานธุรกิจ

4. อุปสรรค (Threats) : ปัจจัยภายนอกที่อาจสร้างความเสี่ยงหรืออุปสรรคในองค์กรหรือธุรกิจอาจเป็นการแข่งขันที่เข้มข้นขึ้น การเปลี่ยนแปลงในกฎหมายหรือนโยบายรัฐบาลที่มีผลต่อธุรกิจ ความผูกขาดในการจัดหาทรัพยากรหรือวัสดุสำคัญเศรษฐกิจหรือความเสี่ยงจากปัจจัยธรรมชาติหรือสภาวะทางการวิเคราะห์ SWOT จะช่วยให้เราเห็นภาพรวมขององค์กรอย่างชัดเจน และช่วยให้สามารถสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อใช้ปรับปรุงและเติมเต็มแก่องค์กรหรือธุรกิจได้ในอนาคต

### 2.1.5 ทฤษฎี TOWS Matrix

ทฤษฎี TOWS Matrix เป็นเครื่องมือที่ใช้ร่วมกับ SWOT Analysis เพื่อสร้างกลยุทธ์และวางแผนการดำเนินงานธุรกิจ โดยใช้ตารางแบ่งส่วนเป็น 4 กลุ่มหลัก ๆ ซึ่งเป็นผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ SWOT ดังนี้ :

1. Strengths-Opportunities (SO) : กลยุทธ์ในกลุ่มนี้ใช้ความแข็งแกร่งภายในองค์กรเพื่อนำไปสู่การปรับ ใช้กับโอกาสภายนอกโดยการนำความสามารถและข้อได้เปรียบที่องค์กรมีมาใช้ในการนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ การเข้าถึงตลาดใหม่ หรือการเปิดตลาดในเขตระบอบการณที่เกดขึ้น

2. Strengths-Threats (ST) : กลยุทธ์ในกลุ่มนี้ใช้ความแข็งแกร่งภายในองค์กรเพื่อรับมือกับอุปสรรค ภายนอก โดยการนำความสามารถและข้อได้เปรียบที่องค์กรมีมาใช้ในการเสริมสร้างและป้องกันตนเองจากการแข่งขันที่เข้มข้น การเปลี่ยนแปลงในตลาด หรือการกำหนดกฎหมายและนโยบายที่เป็นอุปสรรค

3. Weaknesses-Opportunities (WO) : กลยุทธ์ในกลุ่มนี้ใช้จุดอ่อนภายในองค์กรเพื่อใช้ประโยชน์จากโอกาสภายนอก โดยการแก้ไขหรือพัฒนาข้อจำกัดที่องค์กรมีเพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการเปลี่ยนแปลงกระบวนการธุรกิจในทางที่ดีกว่า

4. Weaknesses-Threats (WT) : กลยุทธ์ในกลุ่มนี้ใช้จุดอ่อนภายในองค์กรเพื่อรับมือกับอุปสรรคภายนอก โดยการลดความเสี่ยงหรือทำลายอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น การปรับปรุงกระบวนการธุรกิจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการรับมือกับความเสี่ยงทางธรรมชาติหรือสภาวะทางเศรษฐกิจ

## 2.2 ระบบประกันสังคมของประเทศเยอรมนี

### 2.2.1 อัตราเงินสมทบประกันสังคมของนายจ้างและลูกจ้างในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ปี 2560

ในประเทศเยอรมนีผู้ที่ทำงานเป็นลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นสัญชาติใดก็ตามที่มีรายได้เกิน 450 ยูโร/เดือนมีหน้าที่ต้องเสียภาษีรายได้ให้แก่รัฐ และจะเข้าสู่ระบบประกันสังคมของเยอรมนีโดยอัตโนมัติ นอกจากนี้ นายจ้างและลูกจ้างยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าประกันสังคม แบ่งจ่ายฝ่ายละประมาณครึ่งหนึ่ง โดยเบี้ยประกันสังคมจะถูกคิดคำนวณจากรายได้ของลูกจ้างเป็นหลัก ซึ่งปัจจุบันลูกจ้างต้องจ่ายเบี้ยประกันประมาณร้อยละ 40 ของรายได้



หน่วย : ร้อยละ

	ประเภทประกันสังคม Sozialversicherung	อัตราเงินสมทบ ลูกจ้าง	อัตราเงินสมทบ นายจ้าง	รวม
1	ประกันสุขภาพของรัฐ (Gesetzliche Krankenversicherung)	7.30	7.30	14.60
	* เบี้ยประกันเพิ่มเติมสำหรับลูกจ้าง + โดยเฉลี่ย 1.1	8.40	7.30	15.70
2	ประกันกรณีทุพพลภาพ (Pflegeversicherung)	1.275	1.275	2.55
	* ประกันกรณีทุพพลภาพ สำหรับผู้ประกันตนที่อายุ 23 ปีขึ้นไปและไม่มีบุตร (Kinderlose ab 23. Lebensjahr) + 0.25	1.525	1.275	2.80
3	ประกันกรณีชราภาพ/ บำนาญ (Rentenversicherung)	9.35	9.35	18.70
4	ประกันกรณีว่างงาน(Arbeitslosenversicherung)	1.50	1.50	3.00
	รวมอัตราเงินสมทบทั้งหมด (Summe Sozialabgabe)	19.425	19.425	38.85 * หรือ 40.20

ที่มา : <https://germany.mol.go.th/news>

สำหรับเบี้ยประกันอุบัติเหตุ นั้น นายจ้างจะเป็นผู้รับภาระฝ่ายเดียว ซึ่งอัตราเบี้ยประกันจะขึ้นอยู่กับความคุ้มครอง วงเงินคุ้มครอง จำนวนลูกจ้าง รายได้รวมของลูกจ้าง ระดับความเสี่ยงของงาน เป็นต้น

## 2.2.2 สิทธิประโยชน์ของแรงงานตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี

สำหรับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายที่ลูกจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับจากระบบประกันสังคมมีดังนี้

### 2.2.2.1 เวลาทำงานตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี

เวลาทำงานไม่รวมช่วงพักจะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้ อาจได้ถึง 10 ชั่วโมงต่อวันได้เป็นการชั่วคราว หากรวมกันแล้วในระยะเวลา 6 เดือนตามปฏิทินหรือในระยะเวลา 24 สัปดาห์ โดยเฉลี่ยมีเวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน

### 2.2.2.2 เวลาพักตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี

หลังจากทำงานเป็นเวลา 6 ชั่วโมง ลูกจ้างมีสิทธิพัก 30 นาที หรือพักได้ 2 ครั้ง ครั้งละ 15 นาที สถานประกอบการที่มีลูกจ้างมากกว่า 10 คน จะต้องมีห้องสำหรับพักผ่อน

### 2.2.2.3 ทำงานล่วงเวลาและงานกะกลางคืนตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี

ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาหากมิได้ทำข้อตกลงไว้ หากทำงานกะกลางคืน ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับวันลาเพิ่มหรือได้รับค่าจ้างพิเศษ

### 2.2.2.4 การหยุดวันอาทิตย์และวันหยุดราชการตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี

เยอรมนีมีการระบุวันหยุดราชการประจำปีแตกต่างกันในแต่ละรัฐ อย่างไรก็ตาม วันอาทิตย์และวันหยุดราชการถือเป็นวันหยุดงาน กรณีที่ต้องให้ลูกจ้างทำงานในวันอาทิตย์จะต้องจัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดวันอาทิตย์อย่างน้อย 15 วันต่อปี ลูกจ้างที่มาทำงานวันอาทิตย์จะได้รับวันหยุดเพิ่ม 1 วันเป็นการชดเชยแต่มีหลายภาคที่ไม่รวมอยู่ในระเบียบนี้ (เช่น ลูกจ้างโรงแรมและภัตตาคาร)

### 2.2.2.5 ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี

ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560 เยอรมนีได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงละ 8.84 ยูโร (ก่อนหักภาษีและประกันสังคม) สำหรับบางสาขา อัตราค่าจ้างจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่สาขานั้นได้กำหนดไว้ก่อนหน้าการประกาศใช้ค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นอัตราที่นายจ้างและสหภาพแรงงานได้เจรจาหารือและตกลงร่วมกัน

### 2.2.2.6 การไม่จ่ายค่าจ้างตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี

หากมีการจ่ายค่าจ้างล่าช้าหรือยืดระยะเวลาจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างสามารถหยุดงานจนกว่าจะได้รับค่าจ้างโดยต้องแจ้งล่วงหน้า และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในช่วงที่หยุดทำงานด้วย

### 2.2.2.7 ระยะเวลาทดลองงานตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี

ระยะเวลาทดลองงานมีกำหนดไม่เกิน 6 เดือน กรณีที่ลูกจ้างไม่ผ่านการทดลองงาน นายจ้างจะต้องแจ้งและมีหนังสือแจ้งยุติการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร 2 สัปดาห์ก่อนกำหนดเวลา ที่ประสงค์ให้ยุติการทำงาน

#### 2.2.2.8 ผู้รับงานอิสระตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี

ผู้รับงานอิสระจะต้องได้รับค่าจ้างภายในหนึ่งเดือนหลังจากยื่นใบแจ้งยอดเงินที่ต้องชำระ แต่จะไม่ได้รับสิทธิส่วนใหญ่ดังที่ระบุไว้ข้างต้น อย่างไรก็ตาม หากทำงานเป็นผู้รับงานอิสระและนายจ้างเป็นผู้บอกถึงวิธีการทำงานหรือผู้รับงานอิสระนั้นร่วมเป็นส่วนหนึ่งในขั้นตอนการทำงาน ผู้รับงานอิสระนั้นอาจมิใช่ผู้รับงานอิสระอย่างแท้จริง ในกรณีเช่นนั้นก็มิมีสิทธิ เช่น ลูกจ้างประจำ ซึ่งการพิสูจน์ในเรื่องนี้กระทำได้ค่อนข้างยาก

#### 2.2.2.9 การลาป่วยตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี

หากลูกจ้างป่วยและไม่สามารถทำงานได้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเต็มจำนวนของรายได้ปกติเป็นเวลา 6 สัปดาห์ ในกรณีที่ป่วยเกิน 6 สัปดาห์ บริษัทประกันสุขภาพจะจ่ายเงินทดแทนให้ตามอัตราส่วน ทั้งนี้ ลูกจ้างต้องทำงานมาแล้วอย่างน้อยที่สุด 4 สัปดาห์ และต้องแจ้งให้นายจ้างทราบโดยทันทีว่าตนไม่สามารถทำงานได้และเป็นเวลานานเท่าใด

#### 2.2.2.10 วันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี

ลูกจ้างมีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้าง 24 วันทำการต่อปี ทั้งนี้ วันทำการ หมายถึง วันตามปฏิทินที่มีชั่วโมงอาทิตย์ หรือวันหยุดราชการ ทั้งนี้ ลูกจ้างจะได้รับสิทธิในการลาหยุดเต็มจำนวนครั้งแรกหลังจากมีการจ้างงาน 6 เดือน ลูกจ้างที่อยู่ในระยะเวลาทดลองงานได้รับสิทธิลางานโดยได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกัน โดยคำนวณระยะเวลาที่มีสิทธิลาได้เป็น 1 ส่วน 12 ของระยะเวลาที่ทำงานเต็มเดือน

#### 2.2.2.11 การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี

ลูกจ้างสามารถลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างในช่วง 6 สัปดาห์ก่อนการคลอดบุตร และจนถึง 8 สัปดาห์หลังการคลอดบุตร กรณีที่คลอดบุตรก่อนกำหนดหรือคลอดบุตรแฝด มารดามีสิทธิลาหลังคลอดได้ 12 สัปดาห์ บิดาและมารดาสามารถลาเลี้ยงดูบุตรรวมกันได้นานถึง 14 เดือนหลังการคลอดบุตรโดยได้รับเงินช่วยเหลือและไม่สามารถถูกเลิกจ้างได้ ทั้งนี้ บิดาและมารดามีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้นาน 3 ปี โดยสามารถลาได้จนกระทั่งบุตรอายุ 8 ปี โดยไม่ได้รับค่าจ้าง และนายจ้างต้องรักษาตำแหน่งเดิมไว้สำหรับลูกจ้างดังกล่าว ในช่วงการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ลูกจ้างสามารถร้องขอทำงาน 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยทำงานกับนายจ้างเดิมหรือนายจ้างอื่นได้

### 2.2.2.12 การประกันสังคมตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี

ประกันสังคมภาคบังคับ ประกอบด้วยประกันสังคม 5 ประเภท ซึ่งได้แก่ ประกันสุขภาพประกันกรณีทุพพลภาพ ประกันกรณีว่างงาน ประกันบำนาญ และ ประกันอุบัติเหตุ อัตราการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในแต่ละปีจะมีการปรับตามประกาศของรัฐบาลเยอรมนี

### 2.2.2.13 การเลิกจ้างตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี

ตามกฎหมายป้องกันการเลิกจ้าง การเลิกจ้างโดยเหตุผลด้านความประพฤติจะกระทำได้อีกเมื่อมีการแจ้งเตือนมิให้ประพฤตินั้นซ้ำเสียก่อน ยกเว้นกรณีมีปัญหาความประพฤติขั้นร้ายแรงเท่านั้นที่จะสามารถเลิกจ้างโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ทั้งนี้ การเลิกจ้างต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรโดยไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

การยุติการจ้างงานโดยทั่วไป นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างสิ้นสุดการทำงานวันที่ 15 หรือสิ้นเดือนโดยต้องแจ้ง เป็นลายลักษณ์อักษรให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 4 สัปดาห์

โดยระยะเวลาในการแจ้งยุติสัญญาจ้าง จะแปรผันตามอายุงานของลูกจ้าง

- ลูกจ้างระยะทดลองงาน (ระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน) ต้องแจ้งล่วงหน้า 2 สัปดาห์
- ลูกจ้างทำงานเป็นเวลาน้อยกว่า 2 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้า 1 เดือน (4 สัปดาห์)
- ลูกจ้างทำงานเป็นเวลาครบ 2 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้า 1 เดือน
- ลูกจ้างทำงานเป็นเวลาครบ 5 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้า 5 เดือน
- ลูกจ้างทำงานเป็นเวลาครบ 8 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้า 3 เดือน
- ลูกจ้างทำงานเป็นเวลาครบ 10 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้า 4 เดือน
- ลูกจ้างทำงานเป็นเวลาครบ 12 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้า 5 เดือน
- ลูกจ้างทำงานเป็นเวลาครบ 15 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้า 6 เดือน
- ลูกจ้างทำงานเป็นเวลาครบ 20 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้า 7 เดือน

กรณีที่ลูกจ้างพิจารณาแล้วว่า การยุติการจ้างไม่เป็นธรรม จะต้องดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลแรงงานภายใน 3 สัปดาห์นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งยุติการว่าจ้าง ศาลจะรับฟ้องร้องคดีภายหลังจากระยะเวลา 3 สัปดาห์ เฉพาะกรณีที่ลูกจ้างสามารถพิสูจน์ได้ว่ามีเหตุจำเป็นทำให้ไม่สามารถยื่นคำร้องในระยะเวลาที่กำหนดไว้ได้

### 2.2.2.14 การเกษียณอายุตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี

ลูกจ้างจะเกษียณอายุงาน เมื่ออายุ 67 ปี ลูกจ้างจะได้รับเงินบำนาญเมื่อมีอายุครบตามที่กำหนดไว้ (โดยทั่วไป 67 ปี หรือตามที่ตกลงไว้ในระเบียบการประกัน) โดยจะต้องจ่ายเบี้ยประกันมาเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 5 ปี ทั้งนี้ ลูกจ้างสามารถขอรับเงินบำนาญเมื่ออายุ 63 ปีได้ ในกรณีที่ทำงานนานและจ่ายเงินสมทบประกันสังคมมาแล้วเป็นเวลาครบ 45 ปี



### 2.2.3 การประกันเงินบำนาญของระบบประกันสังคมประเทศเยอรมนี

ผู้ประกันตนของระบบประกันสังคมประเทศเยอรมนีลูกจ้างทุกคนจะต้องจ่ายเงินสมทบประกันเงินบำนาญตามกฎหมาย ยกเว้นผู้ฝึกงาน คนพิการซึ่งทำงานและพักอยู่ ณ สถานฝึกงาน อาสาสมัครทหาร อาสาสมัครแห่งสหพันธ์ฯ และอาสาสมัครที่ทำงานหนึ่งปีให้กับสังคมหรือสิ่งแวดล้อมการประเมินเพื่อจำกัดวงเงินสูงสุดที่จะนำมาคำนวณเพื่อจ่ายเงินสมทบ ณ ปี 2558 กำหนดไว้ไม่เกินเดือนละ 6,050 ยูโรสำหรับเยอรมนีตะวันตก ส่วนเยอรมนีตะวันออกไม่เกินเดือนละ 5,200 ยูโร แม้ว่าผู้ประกันตนจะมี รายได้มากกว่านั้นก็ตาม กล่าวคือลูกจ้างที่ทำงานนับตั้งแต่หรือภายหลังวันที่ 1 มกราคม 2556 และผู้ซึ่งมีรายได้ไม่เกินเดือนละ 450 ยูโรจะได้รับ การคุ้มครองโดยประกันภาคบังคับในฐานะเป็นลูกจ้างชายขอบ<sup>9</sup> ซึ่งนายจ้างจะจ่ายเงินสมทบให้กับลูกจ้างในอัตราคงที่คือ 15 เปอร์เซ็นต์สำหรับการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม หรือ 5 เปอร์เซ็นต์หากเป็นงานมินิจ๊อบในครัวเรือน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากเงินสมทบประกันบำนาญที่เรียกเก็บ 18.7 เปอร์เซ็นต์ (อัตราสำหรับปี 2558) แล้ว ลูกจ้างจะยังคงต้องจ่ายอีก 3.7 เปอร์เซ็นต์สำหรับงานมินิจ๊อบในภาคอุตสาหกรรม หรือ 13.7 เปอร์เซ็นต์สำหรับ งานมินิจ๊อบในครัวเรือน สำหรับการจ่ายเงินสมทบจากลูกจ้างที่มีรายได้ระหว่าง 450.01 ยูโรและ 850 ยูโร นั้นจะใช้กลไกโซนก้าวหน้า (progression zone) ซึ่งช่วยลดภาระของลูกจ้างในการจ่ายเงินสมทบโดยพิจารณาจากสัดส่วนของเงินได้ โดยปกติ ลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบประกันสังคมซึ่งครอบคลุมสุขภาพ บำนาญ การดูแลระยะยาว และการประกันกรณีว่างงาน ประมาณ 20 เปอร์เซ็นต์ ลูกจ้างในกลุ่มนี้จะสามารถจ่ายเงินสมทบประกันสังคมในอัตราเริ่มต้น 11 เปอร์เซ็นต์ของ 450.01 ยูโรซึ่งเป็นอัตราด้านล่างสุดของ progression Zone และจ่ายเพิ่มไปจนเต็มส่วนที่ลูกจ้าง ต้องจ่ายเมื่อเงินเดือนถึง 850 ยูโร โดยที่นายจ้างจะยังคงจ่ายเงินสมทบส่วนที่ต้องจ่ายตามปกติให้กับลูกจ้าง

**หมายเหตุ:** การคำนวณบำนาญจะพิจารณาจากฐานเงินสมทบขั้นต่ำที่ลูกจ้างจ่ายสมทบจริงแต่ลูกจ้างสามารถลงลายมือชื่อแจ้ง ความจำนงต่อนายจ้างว่าประสงค์จะจ่ายเงินสมทบตนเองเลือกจ่ายสมทบเต็มจำนวนตามค่าจ้างที่ได้รับ ซึ่งสามารถกระทำได้แม้จะอยู่ในโซนก้าวหน้าก็ตาม ซึ่งการจ่ายเงินสมทบเต็มจำนวนจะมีผลต่อการพิจารณาเงินบำนาญเมื่อครบวัยเกษียณเช่นกัน

ผู้จ้างงานอิสระไม่จำเป็นต้องจ่ายสมทบภาคบังคับ ส่วนผู้ต้องจ่ายเงินสมทบภาคบังคับนั้นจะรวมครู อาจารย์ ที่ได้รับการว่าจ้างอิสระ ผู้ดูแลเด็ก พยาบาล และพยาบาลผดุงครรภ์ ส่วนผู้ที่ทำการค้าอิสระก็ต้องจ่ายเงินสมทบ ภาคบังคับถึงแม้ว่าอาจเลือกที่จะออกมาหลังจาก 18 ปี

<sup>9</sup> *คนชายขอบ* คือ คนที่อยู่ห่างไกลจากสังคม มักหมายถึงผู้ที่ไม่ได้รับการดูแล ไม่ได้บริการหรือความคุ้มครองจากรัฐอย่างที่คนอื่น ๆ ได้รับ. เป็นคนที่ต้องดูแลตนเอง และมีวัฒนธรรมของตนเอง ที่อาจจะแตกต่างจากรั้ววัฒนธรรมของคนที่อยู่ในเมือง, ที่มา : สำนักงานราชบัณฑิตยสภา

ก็ตาม ศิลปินอิสระและสมาชิกวิชาชีพการพิมพ์ต่างต้องอยู่ ในระบบประกันภาคบังคับภายใต้พระราชบัญญัติสวัสดิการสังคมศิลปิน แม้ว่าจะจ่ายเงินสมทบเองเพียงครึ่งหนึ่ง ก็ตาม โดยหากมีรายได้ขั้นต่ำ 3,900 ยูโรต่อปีก็ต้องจ่ายเงินสมทบ ซึ่งกองทุนสวัสดิการสังคมของศิลปินจะเป็นผู้พิจารณาว่าผู้ใดต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราเท่าใด

นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2542 ผู้ทำงานอิสระต้องทำประกันภาคบังคับ หากเป็นผู้ทำงานอิสระซึ่งไม่มีลูกจ้างที่ต้องจ่ายเงินสมทบผู้ประกันตน และต้องทำงานระยะยาวกับลูกค้าหรือนายจ้างเพียงรายเดียว โดยการจะพิจารณาว่าผู้ใดทำงานกับลูกค้าหรือนายจ้างรายเดียวจาก สัญญาที่ทำกับลูกค้าหรือนายจ้างรายเดียวและสภาพเศรษฐกิจของผู้ทำงานอิสระซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยลูกค้าหรือนายจ้างเป็นหลัก

ผู้ที่เริ่มประกอบธุรกิจกับลูกค้ารายเดียวอาจได้รับการยกเว้นการจ่ายเงินสมทบได้นานได้ถึงสามปีและผู้ใกล้เกษียณอายุก็สามารถขอรับยกเว้นได้เช่นกัน

สำหรับเกษตรกรจะไม่ต้องทำประกันตนภายใต้การประกันเงินบำนาญตามกฎหมาย แต่จะมีกองทุนบำนาญของเกษตรกรแยกออกไป ซึ่งเป็นระบบเฉพาะที่ให้การคุ้มครองบางส่วนซึ่งเกษตรกรก็ได้รับเงินเสริมในทางอื่น ซึ่งมักได้แก่การชวยกิจการเมื่อเกษียณอายุ หรือขอรับสิทธิส่วนแบ่งคนชรา (Altenteil) ซึ่งเป็นสิทธิของเกษตรกรเยอรมนีที่จะอาศัยอยู่ในฟาร์มหลังจากส่งมอบให้บุตรทำต่อแล้ว

ผู้จ้างงานอิสระซึ่งไม่ต้องจ่ายสมทบภาคบังคับสามารถขอรับการคุ้มครองประกันเงินบำนาญตามกฎหมายภายในเวลาห้าปีนับตั้งแต่เป็นผู้จ้างงานอิสระ ซึ่งจะให้มีสิทธิและหน้าที่เช่นกับผู้ที่ต้องจ่ายสมทบภาคบังคับรายอื่น

ระยะเวลาที่ต้องเลี้ยงดูบุตร ในช่วงต้นของการเลี้ยงดูบุตร มารดาและบิดาต่างได้รับการประกันโดยอัตโนมัติ โดย การประกันภาคบังคับจะครอบคลุมช่วงสามปีแรกสำหรับบุตรที่เกิดตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2535 และสองปีสำหรับบุตรที่เกิดก่อนหน้านี้

ผู้ทำหน้าที่ดูแลญาติที่บ้าน โดยที่มีการประเมินแล้วว่าญาตินั้นจำเป็นต้องได้รับการดูแล ก็จะถือว่าช่วงเวลาที่ทำ หน้าที่ดูแลเป็นช่วงการจ่ายเงินสมทบสำหรับการประกันบำนาญตามกฎหมาย โดยกองทุนการประกันการดูแลระยะยาวจะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบ ฉะนั้นผู้ดูแลจึงเป็นผู้ประกันตนภาคบังคับอีกกลุ่มหนึ่งที่ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ

หากผู้ที่กำลังรับสิทธิประโยชน์ทดแทนรายได้เป็นผู้ประกันตนในปีก่อนที่จะขอรับสิทธิประโยชน์ บุคคลนั้น ก็จะยังคงเป็นผู้ประกันตนภาคบังคับต่อไป (ยกเว้นผู้รับสิทธิประโยชน์เมื่อว่างงานII) หากไม่อยู่ในข่ายนี้ก็ต้องยื่นขอรับการคุ้มครองประกันภาคบังคับ ทั้งนี้สิทธิประโยชน์ทดแทนรายได้จะครอบคลุมสิทธิประโยชน์กรณี เจ็บป่วย สิทธิประโยชน์กรณีบาดเจ็บ เบี้ยเลี้ยงช่วงเปลี่ยนผ่าน สิทธิประโยชน์กรณีว่างงานเบี่ยยังชีพ สิทธิประโยชน์ก่อนเกษียณอายุ และเงินเกษียณก่อนกำหนด ซึ่งหน่วยงานที่ให้สิทธิประโยชน์จะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบ

### ผู้ไม่ต้องประกันตน

ผู้ไม่อยู่ในข่ายการประกันภาคบังคับจะได้รับการยกเว้นซึ่งรวมผู้ทำงานชายขอบ<sup>10</sup>หรือทำงานอิสระชายขอบ หากได้ทำงานเหล่านี้ก่อน 1 มกราคม 2556 และการยกเว้นไม่ต้องประกันตนยังใช้กับผู้ซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองจากการประกันตามกฎหมายเพราะสถานะการทำงานหรือเพราะมีการคุ้มครองประกันสังคมอื่น (เช่น ข้าราชการผู้พิพากษา สมาชิกแพนบำนาญหรือนักวิชาชีพอิสระ) และผู้ได้รับสิทธิประโยชน์บำนาญผู้สูงอายุ

ผู้ที่ได้รับการว่าจ้างระยะสั้นก็จะได้รับการยกเว้นจากการประกันตน โดยตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2558 เป็นต้นไป หากได้ตกลงกันว่าจะทำงานนานที่สุดสามเดือนหรือ 70 วันทำงาน และไม่ใช่อาชีพประจำ ก็จะถือว่าเป็นการจ้างงานระยะสั้น หลักเกณฑ์เรื่องการจ้างงานระยะสั้นนี้จะยังคงใช้ต่อไปจนถึงสิ้นปี 2561 ซึ่งจะลดลงอีกเป็นสอง เดือนหรือ 50 วันทำงาน โดยไม่คำนึงถึงรายได้ โดยทั่วไปจะไม่มีการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อประกันบำนาญและ นายจ้างไม่ต้องจ่ายสมทบในอัตราคงที่ในการจ้างงานระยะสั้น

### ผู้สามารถขอยกเว้นการส่งเงินสมทบประกันสังคม

นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 ลูกจ้างเงินได้ต่ำไม่เกินเดือนละ 450 ยูโรอาจขอรับการยกเว้นการจ่ายสมทบ ประกันสังคม (เดิมจนถึงสิ้นปี 2555 กำหนดไว้ที่เดือนละ 400 ยูโรและลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนไม่เกินอัตรานี้ จะได้รับการยกเว้นโดยอัตโนมัติ) นายจ้างจะจ่ายสมทบเงินบำนาญแบบคงที่ให้ 15 เปอร์เซ็นต์ ทั้งนี้ จะใช้อัตราคงที่ 5 เปอร์เซ็นต์กับงานชายขอบในบ้านเอกชนซึ่งจะจัดอยู่ในประเภทการจ้างงานชายขอบและเพื่อให้ส่งเงินสมทบเต็มตามอัตราที่กำหนด ลูกจ้างที่ทำงานชายขอบจะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มจากส่วนของเงินสมทบคงที่ซึ่งนายจ้างต้องจ่าย (ปี 2558 อัตราเงินสมทบคือ 18.7 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นลูกจ้างชายขอบที่ทำงาน บ้านเอกชนก็จะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มอีก 13.7 เปอร์เซ็นต์จากอัตราคงที่ 5 เปอร์เซ็นต์ซึ่งนายจ้างต้องจ่าย ในขณะที่ลูกจ้างงานชายขอบประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบคงที่ 15 เปอร์เซ็นต์ ลูกจ้างชายขอบประเภท เหล่านี้จะต้องจ่ายเงินสมทบอีก 3.7 เปอร์เซ็นต์) การจ่ายเงินสมทบจะทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์บำนาญ ตามกฎหมายทั้งหมดซึ่งรวมถึงการฟื้นฟู บำนาญสำหรับผู้สูญเสียความสามารถในการหารายได้ บำนาญการเกษียณก่อนกำหนด และเงินเสริมบำนาญ Riester สำหรับลูกจ้างที่ได้ค่าจ้างน้อยกว่าเดือนละ 175 ยูโร ก็จะต้องจ่ายเงินสมทบขั้นต่ำจากฐานเงินเดือน 175 ยูโรกับส่วนของนายจ้างที่ได้เครดิตซึ่งหากลูกจ้างที่ทำงานชายขอบและขอรับยกเว้นไม่จ่ายเงินสมทบ ก็จะมีเพียงนายจ้างที่ต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราคงที่โดยที่ลูกจ้างไม่ต้องสมทบเพิ่มการขอยกเว้นทำได้โดยยื่นคำขอต่อนายจ้างและ

<sup>10</sup> ผู้ทำงานชายขอบ (Borderline Workers) คือ กลุ่มคนที่เงินเดือนใกล้เคียงขีดจำกัดของรายได้ต่ำสุด และเมื่อรายได้เกินเล็กน้อยก็ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เศรษฐกิจได้

นายจ้างจะส่งต่อให้กองทุนประกันบำนาญการชอยกเว้นจะกระทบต่อจำนวนเงินบำนาญซึ่งจะน้อยลงกว่าการประกันตนภาคบังคับและสิทธิที่จะได้ ช่วงเวลาสะสมเพิ่มในการจ้างงาน และสิทธิที่จะรับบำนาญความสามารถในการหาเงินได้ลดลง

### **ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน**

หากทำงานชายขอบหรือทำงานระยะสั้นหลายอย่าง ก็จะรวมงานเหล่านี้เข้าด้วยกัน ซึ่งหากมากกว่าระดับที่จะได้รับการยกเว้น ก็จะต้องทำประกันคุ้มครองภาคบังคับให้ครอบคลุมทุกด้านและไม่มีสิทธิที่จะชอยรับยกเว้นไม่ ทำประกันบำนาญตามกฎหมายหากเป็นผู้ทำงานชายขอบมากกว่าหนึ่งอย่าง และงานหลักก็จะต้องจ่ายเงินสมทบตามกฎหมาย

หากมีงานชายขอบถาวรหนึ่งงานนอกจากงานหลักที่จ่ายเงินสมทบภาคบังคับแล้ว จะไม่รวมสองงานเข้าด้วยกันเพื่อให้งานชายขอบต้องจ่ายเงินสมทบ หากยังมีงานชายขอบอื่นๆ ก็จะนำมานับรวมกับงานหลักซึ่งมีการจ่ายเงินสมทบทำให้ต้องจ่ายเงินสมทบประกันสังคมเต็มจำนวน (ยกเว้นประกันการว่างงาน) แต่จะไม่นับการทำงาน ระยะสั้นและการทำงานชายขอบถาวรเข้าด้วยกัน และจะไม่นับการทำงานระยะสั้นรวมกับงานหลักซึ่งต้องจ่ายเงินสมทบด้วยเช่นกันสำหรับบางกลุ่ม เช่น ผู้ฝึกอบรมและคนพิการซึ่งต้องจ่ายเงินสมทบประกันสังคมภาคบังคับหากจะเข้าข่ายผู้ ทำงานชายขอบ ก็จะมีกฎพิเศษต่างหาก

กองทุนประกันสุขภาพในท้องถิ่นจะประเมินความคุ้มครองการประกันสังคมเป็นรายปี และสำหรับลูกจ้างชายขอบก็จะประเมินโดยกองทุน Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See ซึ่งเป็นหน่วยเก็บเงินกลาง โดยมีสำนักงานประกันสังคมอื่นต่าง ๆ เป็นผู้ให้ข้อมูลและคำแนะนำปรึกษา

### **การจ่ายเงินสมทบด้วยความสมัครใจ**

หากมิได้เป็นผู้ต้องประกันตนภาคบังคับ ก็สามารถจ่ายเงินสมทบตามความสมัครใจให้กับกองทุนประกันบำนาญได้ ซึ่งเป็นทางเลือกสำหรับผู้จ้างงานตนเองและแม่บ้าน

### **การฟื้นฟู**

กฎหมายบำนาญเยอรมนีจะเน้นการฟื้นฟูก่อนจ่ายเงินบำนาญ ซึ่งกองทุนประกันบำนาญจะตรวจสอบใบสมัคร ชอรับบำนาญความสามารถในการหาเงินได้ลดลง เพื่อตัดสินว่าจะเลือกฟื้นฟูได้หรือไม่เพื่อลดความจำเป็นใน การจ่ายบำนาญความสามารถในการหาเงินได้ลดลง

### **ผู้ใดสามารถชอรับบำนาญ**

ผู้มีสิทธิชอรับบำนาญต้องเป็นผู้จ่ายเงินสมทบและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายและระเบียบกำหนด โดยบำนาญจะแบ่งเป็น

- บำนาญผู้สูงอายุ
- บำนาญความสามารถในการหาเงินได้ลดลง

- บำนาญผู้อยู่ในอุปการะ (บำนาญกรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย)

### ระยะเวลาที่จะสามารถขอรับบำนาญ

ผู้ประกันตนจะขอรับบำนาญได้ก็ต่อเมื่อได้ทำประกันจนครบระยะขั้นต่ำซึ่งถือว่ามีคุณสมบัติครบตามระยะที่กำหนด โดยทั่วไประยะเวลามาตรฐานที่ขอรับบำนาญได้คือ 1) ครบ 5 ปีซึ่งจะรวมเวลาที่จ่ายเงินสมทบและเวลาที่ได้เครดิตว่าได้จ่ายเงินสมทบ ซึ่งเป็นเงื่อนไขพื้นฐานในการขอรับบำนาญผู้สูงอายุมาตรฐาน บำนาญ ความสามารถในการหาเงินได้ลดลงและบำนาญผู้อยู่ในอุปการะ 2) ครบ 15 ปีสำหรับการขอรับบำนาญผู้สูงอายุ เพราะเหตุว่างาน หรือการเกษียณบางส่วน หรือบำนาญผู้สูงอายุสำหรับสตรี โดยจะรวมเวลาที่จ่ายเงินสมทบ และเวลาที่ได้เครดิตว่าได้จ่ายเงินสมทบ 3) ครบ 35 ปีสำหรับบำนาญผู้ทำงานนานหรือบำนาญสำหรับความพิการรุนแรง โดยสามารถนำระยะเวลาที่ได้รับการยกเว้นและระยะเวลาที่ต้องเลี้ยงดูบุตรมารวมด้วย 4) ครบ 45 ปี สำหรับบำนาญผู้ทำงานนานเป็นพิเศษ โดยสามารถรวมเวลาจ่ายเงินสมทบขณะทำงานเพื่อการประกันตนเวลาที่จ้างงานตนเอง เวลาที่ทำการดูแลระยะยาว และ และเวลาที่ต้องเลี้ยงดูบุตรต่างนำมารวมด้วย และเพื่อมิให้เป็นอุปสรรคต่อประวัติการจ้างงานของผู้ประกันตน ก็จะนำเวลาที่ว่างงานมารวมด้วย แต่จะไม่รวมระยะเวลาที่ว่างงานถาวรหรือว่างงานระยะยาว (ช่วงเวลาที่รับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานหรือความช่วยเหลือกรณีว่างงาน)

### การมีคุณสมบัติก่อนครบกำหนด

ตามระเบียบ ผู้ประกันตนต้องส่งเงินสมทบครบห้าปีจึงจะมีสิทธิรับบำนาญความสามารถในการหารายได้ลดลงหรือขอรับบำนาญสำหรับทายาทในอุปการะ อย่างไรก็ตามอาจขอรับบำนาญเหล่านี้ได้ก่อนครบกำหนดหากเหตุ ที่ความสามารถในการหารายได้ลดลง หรือความตายนั้นเกิดจากการทำงานหรือได้รับบาดเจ็บระหว่างปฏิบัติ หน้าที่ทางทหารหรือพลเรือน หากผู้ประกันตนมีความสามารถในการหาเงินได้ลดลงอย่างสิ้นเชิง หรือตายภายในหกปีนับตั้งแต่สำเร็จการศึกษาหรือการฝึกอบรม ผู้ประกันตนหรือทายาทในอุปการะจะมีสิทธิได้รับบำนาญหากได้มีการจ่ายเงินสมทบไปแล้วอย่างน้อยที่สุดสองปีก่อนการสูญเสียความสามารถหรือถึงแก่ความตาย โดยจะขยายระยะเวลาช่วงสองปีนี้ได้สูงสุดถึงเจ็ดปีโดยรวมช่วงที่เข้ารับการศึกษากายหลังอายุ 17 ปี ด้วย

### บำนาญผู้สูงอายุ

ผู้ประกันตนเท่านั้นที่จะสามารถรับบำนาญผู้สูงอายุได้ โดยจะต้องมีอายุตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งจะขึ้นอยู่กับ ประเภทของบำนาญและคุณสมบัติที่ตรงกับเงื่อนไขที่กำหนด

### บำนาญหลังอายุ 67 ปี

เพื่อปรับอายุเกษียณให้สอดคล้องกับอัตราการเปลี่ยนแปลงประชากรและทำให้ระบบประกันบำนาญ จึงได้มีการเพิ่มอายุขั้นต่ำของการเกษียณอายุมาตรฐานระหว่างปี 2555-2572 ทีละน้อยจาก 65 ปี เป็น 67 ปี และเพิ่มอายุขั้นต่ำสำหรับบำนาญประเภทอื่นขึ้นตามลำดับ โดยกำหนด

อายุเกษียณขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในปี 2550 จะเริ่มใช้ในปี 2555 และเป็นการดำเนินการตามระยะที่กำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างและนายจ้างมีเวลาวางแผนได้อย่างเหมาะสมการปรับข้างต้นทำให้ผู้ที่เกิดในปีหรือก่อนปี 2457 ซึ่งได้ลงนามข้อตกลงเกี่ยวกับการเกษียณบางส่วนก่อนวันที่ 1 มกราคม 2550 สามารถวางแผนด้านประกันสังคมของตนได้ และได้มีการแก้ไขบทบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครอง ลูกจ้างใน Book VI ของ Social Code เพื่อประกันว่าลูกจ้างที่สัญญาจ้างครบกำหนดในวันที่มีสิทธิขอรับบำนาญผู้สูงอายุก่อนกำหนดวันเกษียณตามกฎหมายจะยังสามารถทำงานต่อไปได้จนกว่าจะมีอายุเกษียณตามกฎหมายที่ สอดคล้องกับผู้ประกันตนตามแผนเกษียณอายุที่เพิ่มเป็น 67 ปี

### 1. บำนาญผู้สูงอายุแบบมาตรฐาน

ผู้ประกันตนสามารถขอรับบำนาญนี้ได้หากมีอายุครบวัยเกษียณและได้ทำงานครบ 5 ปี ตามที่กำหนด และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินได้เพิ่มเติมจากบำนาญผู้สูงอายุแบบมาตรฐานได้มีการเพิ่มอายุวัยเกษียณซึ่งสามารถขอรับบำนาญมาตรฐานขึ้นทีละน้อยเป็น 67 ปีสำหรับผู้ที่เกิดในหรือภายหลังปี 2490 โดยเพิ่มอายุเกษียณหนึ่งเดือนต่อปีเกิด (วัยเกษียณมาตรฐานจาก 65 เป็น 66 ปี) และต่อจากนั้น จะเพิ่มอายุสองเดือนต่อปีเกิดสำหรับผู้ที่เกิดในปี 2502 หรือหลังจากนั้น (วัยเกษียณมาตรฐานจาก 66 ปีเป็น 67 ปี) โดยผู้เกิดก่อนปี 2490 จะยังคงมีวัยเกษียณมาตรฐานที่อายุ 65 ปี ส่วนวัยเกษียณมาตรฐานที่อายุ 67 ปีนั้นจะใช้กับ ผู้ที่เกิดตั้งแต่ปี 2507 เป็นต้นไปตัวอย่างเช่น ผู้ที่เกิดในปี 2493 จะครบวัยเกษียณมาตรฐานในปี 2558 คืออายุ 65 ปี 4 เดือน

### 2. บำนาญสำหรับการทำงานนานพิเศษ

เป็นบำนาญสำหรับผู้มีประวัติประกันตนนานเป็นพิเศษ โดยสามารถขอรับบำนาญทำงานนานพิเศษได้เต็ม จำนวนเมื่อมีอายุ | 65 ปี หากได้จ่ายเงินสมทบภาคบังคับมาแล้วเป็นเวลาอย่างน้อย 45 ปี ไม่ว่าจะเป็นการจ่าย สมทบจากการทำงานที่ต้องส่งเงินสมทบเข้าประกันสังคม การจ้างงานตนเอง การดูแลระยะยาว หรือระยะเวลาที่ต้องดูแลบุตรจนกระทั่งบุตรมีอายุครบ 10 ปี กฎหมายเพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของการประกันบำนาญ ณ วันที่ 23 มิถุนายน 2557 ได้ขยายระยะบำนาญผู้สูงอายุออกไปชั่วคราว โดยผู้ที่เกิดก่อน 2496 ต้องมีอายุ 63 ปี ส่วนผู้เกิดหลังวันที่ 31 ธันวาคม 2495 ก็เพิ่มอายุเกษียณทีละน้อยจนถึง 65 ปี โดยจะเพิ่มอายุรุ่นปีละสองเดือน และวัยเกษียณจะเป็น 65 ปีสำหรับผู้เกิดในปี 2507 โดยไม่สามารถขอรับบำนาญก่อนกำหนด หรือได้รับบำนาญ ลดลงก่อนครบวัยเกษียณ

ผู้ขอรับบำนาญทำงานนานพิเศษต้องถึงวัยเกษียณและจ่ายเงินสมทบครบ 45 ปี ภายหลังการแก้ไขกฎหมายเพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์บำนาญก็จะนับเวลาที่รับสิทธิประโยชน์เมื่อว่างงานและสิทธิประโยชน์ทดแทนรายได้ต่างๆ ตามนโยบายส่งเสริมการมีงานทำ รวมเป็นระยะเวลาที่จะมีคุณสมบัติรับบำนาญนี้ด้วย แต่จะไม่นับรวมเวลาที่ขอรับสิทธิประโยชน์เมื่อว่างงาน II หรือ

ความช่วยเหลือเมื่อว่างงาน หนึ่งการจ่ายเงินสมทบโดยสมัครใจก็ ได้รับเครดิตด้วยหากพิสูจน์ได้ว่า มีการจ่ายเงินสมทบภาคบังคับมาเป็นเวลา 18 ปี

### 3. บำนาญทำงานนาน

ผู้ประกันตนสามารถขอรับสิทธิบำนาญทำงานนานก่อนถึงวัยเกษียณในจำนวนลดลงหาก

- ทำงานจนถึงอายุ 63 ปี
- พันระยะเวลาที่กำหนดว่าต้องครบ 35 ปี

ทั้งนี้ได้เพิ่มอายุผู้รับบำนาญผู้สูงอายุแบบเต็มจำนวนขึ้นทีละน้อยสำหรับผู้เกิดในปี 2492 เป็นต้นไปจาก 65 ปีเป็น 67 ปี อายุต่ำสุดที่จะสามารถขอรับบำนาญนั้นจะยังคงอยู่ที่ 63 ปี ผู้ประกันตนที่เกิดก่อน 31 ธันวาคม 2490 อาจ ขอรับบำนาญในจำนวนที่น้อยลงก่อนอายุครบ 63 ปี โดยได้บำนาญลดลง 0.3 เปอร์เซ็นต์ต่อเดือนที่ขอเกษียณอายุก่อนกำหนด

### 4. บำนาญผู้สูงอายุสำหรับผู้ที่มีความพิการรุนแรง

ผู้ประกันตนสามารถขอรับบำนาญนี้ได้โดยไม่ถูกหักลดหาก

- อายุถึงเกณฑ์ที่กำหนด
- ได้รับการรับรองว่ามีความพิการรุนแรง
- ส่งเงินสมทบครบ 35 ปี

ผู้มีความพิการรุนแรง อาจขอเกษียณ โดยไม่ถูกลดบำนาญ ซึ่งระเบียบจะเพิ่มอายุเกษียณทีละน้อยจาก 63 ปีเป็น 65 ปีสำหรับผู้ที่เกิดในปี 2495 เป็นต้นไป โดยได้เพิ่มอายุสำหรับผู้ขอเกษียณก่อนกำหนดแบบเงินบำนาญลดลง จาก 60 ปี เป็น 62 ปี และจะลดเงินบำนาญ 0.3 เปอร์เซ็นต์ต่อแต่ละเดือนที่ขอเกษียณอายุก่อนกำหนด และอาจลด เงินบำนาญได้สูงสุดถึง 10.8 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนี้ยังมีแผนเพื่อความมั่นคงสำหรับ

• ผู้ที่เกิดในปี 2497 หรือก่อนหน้า หากได้ลงนามข้อตกลงเกี่ยวกับการเกษียณอายุก่อนวันที่ 1 มกราคม 2550

• ผู้ที่ได้การรับรองว่ามีความพิการรุนแรงตามมาตรา 2(2) ของ Book IX ของ Social code

กลุ่มข้างต้นจะเกษียณอายุที่ 63 ปี หรือ 60 ปีในกรณีที่ขอเกษียณก่อนอายุ โดยไม่มีการเพิ่มอายุเกษียณแต่อย่างใด

ผู้พิการรุนแรงที่มีอายุ 50 ก่อนวันที่ 16 พฤศจิกายน 2543 สามารถขอรับบำนาญผู้พิการรุนแรงได้เมื่อมีอายุตั้งแต่ 60 ปี เป็นต้นไป โดยในขณะที่ยื่นขอรับบำนาญนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการรับรองว่ามีความพิการรุนแรงตาม มาตรา 2 ของ Book IX ของ Social code (SGB IX) หรือมีความพิการในการประกอบอาชีพ หรือไร้ความสามารถ ที่จะทำงานตามกฎหมาย

ผู้ที่ได้รับการรับรองว่ามีความพิการรุนแรงคือผู้ที่มีความพิการอย่างน้อยที่สุดในระดับ 50 และพำนักในเยอรมนี หรือในอียู โดยสำนักงานชดเชยจะเป็นผู้ประเมินระดับความพิการ อนึ่งผู้ไม่พิการรุนแรงก็อาจขอรับบำนาญผู้ พิการรุนแรงเช่นกันหากเป็นผู้ที่เกิดก่อนวันที่ 1 1 มกราคม 2494 และไม่สามารถประกอบอาชีพหรือไร้ ความสามารถที่จะทำงานตามกฎหมายที่ใช้ตั้งแต่วันที่ 31 มกราคม 2543





## การเพิ่มอายุเกษียณ

การเพิ่มอายุเกษียณของประเทศเยอรมนี มีรายละเอียดดังนี้

ปีเกิด (พ.ศ.)	อายุเกษียณตาม กฎหมาย		บำนาญผู้สูงอายุที่ สมทบนานพิเศษ		บำนาญผู้สูงอายุที่ประกันตนระยะยาว					บำนาญผู้สูงอายุสำหรับผู้ประกันตน				
	ไม่หักลด		ไม่หักลด		ไม่หักลด		การรับบำนาญก่อนกำหนด			ไม่หักลด		การรับบำนาญก่อนกำหนด		
	อายุ		อายุ		อายุ		อายุ	หักลด	%	อายุ		อายุ	หักลด	%
	ปี	เดือน	ปี	เดือน	ปี	เดือน	ปี	เดือน	%	ปี	เดือน	ปี	เดือน	%
2488	65	-	-	-	65	-	63	-	7.2	63	-	60	-	10.8
2489	65	-	-	-	65	-	63	-	7.2	63	-	60	-	10.8
2490	65	1	65	-	65	-	63	-	7.2	63	-	60	-	10.8
2491	65	2	65	-	65	-	63	-	7.2	63	-	60	-	10.8
1/2492	65	3	65	-	65	1	63	-	7.5	63	-	60	-	10.8
2/2492	65	3	65	-	65	2	63	-	7.8	63	-	60	-	10.8
3-12/2492	65	3	65	-	65	3	63	-	8.1	63	-	60	-	10.8
2493	65	4	65	-	65	4	63	-	8.4	63	-	60	-	10.8
2494	65	5	63*	-	65	5	63	-	8.7	63	-	60	-	10.8
01/2495	65	6	63	-	65	6	63	-	9.0	63	1	60	1	10.8
02/2495	65	6	63	-	65	6	63	-	9.0	63	2	60	2	10.8
03/2495	65	6	63	-	65	6	63	-	9.0	63	3	60	3	10.8
04/2495	65	6	63	-	65	6	63	-	9.0	63	4	60	4	10.8
05/2495	65	6	63	-	65	6	63	-	9.0	63	5	60	5	10.8
06-12/2495	65	6	63	-	65	6	63	-	9.0	63	6	60	6	10.8
2496	65	7	63	2	65	7	63	-	9.3	63	7	60	7	10.8
2497	65	8	63	4	65	8	63	-	9.6	63	8	60	8	10.8
2498	65	9	63	6	65	9	63	-	9.9	63	9	60	9	10.8
2499	65	10	63	8	65	10	63	-	10.2	63	10	60	10	10.8
2500	65	11	63	10	65	11	63	-	10.5	63	11	61	11	10.8
2501	66	-	64	-	66	-	63	-	10.8	64	-	61	-	10.8
2502	66	2	64	2	66	2	63	-	11.4	64	2	61	2	10.8
2503	66	4	64	4	66	4	63	-	12.0	64	4	61	4	10.8
2504	66	6	64	6	66	6	63	-	12.6	64	6	61	6	10.8
2505	66	8	64	8	66	8	63	-	13.2	64	8	61	8	10.8
2506	66	10	64	10	66	10	63	-	13.8	64	10	61	10	10.8
2507	67	-	65	-	67	-	63	-	14.4	65	-	62	-	10.8

\*\*อายุเกษียณ 63 ปีจะใช้กับผู้ประกันตนที่เกิดก่อน 2494 ด้วยหากยังไม่มีบำนาญที่มีผลผูกพันและยังไม่ได้รับบำนาญ

## 5. บำนาญผู้สูงอายุกรณีว่างงานหรือภายหลังเกษียณอายุบางส่วน

ผู้ประกันตนที่เกิดก่อน 1 มกราคม 2495 สามารถขอรับบำนาญผู้สูงอายุแบบไม่เต็มจำนวนได้ในกรณีว่างงานหรือหลังจากการเกษียณอายุบางส่วนหาก

- อายุครบ 63 ปี
- ครบกำหนดสำหรับผู้มีคุณสมบัติซึ่งกำหนดไว้ 15 ปี
- จ่ายเงินสมทบเมื่อทำงานหรือมีประกันบำนาญอย่างน้อยแปดถึงสิบปีก่อนถึงวัน

เริ่มจ่ายเงินบำนาญ ได้กลายเป็นผู้ว่างงาน และได้ว่างงานมาแล้วอย่างน้อยที่สุด 52 สัปดาห์

• เมื่อถึงวันเริ่มจ่ายบำนาญนับตั้งแต่มีอายุ 58 ปี 6 เดือน หรือได้เกษียณอายุบางส่วนเป็นเวลาอย่างน้อยที่สุด 24 เดือนเมื่อเริ่มจ่ายบำนาญ

อายุขั้นต่ำในการขอรับบำนาญเต็มจำนวนคือ 65 ปีต้องมีเอกสารรับรองจากหน่วยจัดหางานเพื่อเป็นหลักฐานว่าเป็นผู้ว่างงาน จะถือว่าผู้ประกันตนเป็นผู้เกษียณบางส่วนตามกฎหมายว่าด้วยการเกษียณอายุบางส่วน หากเป็นผู้ที่ได้ลดชั่วโมงทำงานของตนลงเหลือครึ่งหนึ่งของที่เคยทำ และไม่ว่าการเกษียณบางส่วนนั้นจะได้รับเงินจากสำนักงานจัดหางานหรือไม่ ก็จะไม่เกี่ยวข้องกับสิทธิที่จะได้รับบำนาญผู้สูงอายุ

## 6. บำนาญสำหรับสตรีสูงอายุ

สตรีที่เกิดก่อนปี 2495 สามารถขอรับบำนาญผู้สูงอายุในจำนวนที่หักลดได้หาก

- อายุครบ 60 ปี
- ครบกำหนดสำหรับผู้มีคุณสมบัติซึ่งกำหนดไว้ 15 ปี
- นับตั้งแต่มีอายุ 40 ปีได้จ่ายสมทบภาคบังคับในการจ้างงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

การประกันบำนาญ

อายุเกษียณที่จะได้รับบำนาญเต็มจำนวนตามกฎหมายคือ 65 ปี โดยจำกัดอายุขั้นต่ำที่จะเกษียณก่อนอายุไว้ที่ 60 ปี และ 65 ปีสำหรับการเกษียณอายุปกติ และไม่ปรับขึ้นตามอายุเกษียณตามกฎหมายจะถือว่าได้มีการสมทบเงินครบถ้วนในการขอรับบำนาญหากมี

- ช่วงเวลาที่ต้องเลี้ยงดูบุตร
- มีการจ่ายสมทบภาคบังคับเพื่อสิทธิประโยชน์ทดแทนรายได้ (เช่น สิทธิประโยชน์

กรณีเจ็บป่วย หรือสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน)

- ได้จ่ายสมทบภาคบังคับแก่ผู้ดูแล

อายุขั้นต่ำในการขอรับบำนาญเต็มจำนวนคือ 65 ปี

### **บำนาญสำหรับผู้มีความสามารถในการหารายได้ลดลง**

ผู้ขอรับบำนาญนี้จะต้องจ่ายเงินสมทบในช่วงห้าปีก่อนที่ความสามารถในการหารายได้จะลดลงอย่างน้อยที่สุดสามปีและต้องพ้นช่วงห้าปีที่เป็นช่วงที่มีคุณสมบัติทั่วไป (โดยรวมช่วงที่ได้เครดิตให้เป็นช่วงจ่ายสมทบและช่วงที่เลี้ยงดูบุตร) ยกเว้นแต่การที่ความสามารถในการหารายได้ลดลงนั้นจะเกิดจากสถานการณ์ที่ทำให้ผู้ประกันตน ได้รับยกเว้นช่วงเวลาที่มีคุณสมบัติ

แต่หากผู้ประกันตนมีคุณสมบัติครบห้าปีก่อนปี 2527 โดยได้เครดิตตามที่กำหนดในแต่ละเดือนนับแต่ปีดังกล่าว จนกระทั่งเริ่มสูญเสียรายได้ ก็จะต้องถือว่าผู้ประกันตนมีคุณสมบัติครบ ทั้งนี้จะจ่ายบำนาญความสามารถในการหาเงินได้ลดลงให้ผู้ประกันตนจนกว่าจะถึงวัยเกษียณ ซึ่งผู้ประกันตน สามารถขอรับบำนาญผู้สูงอายุได้อย่างน้อยที่สุดในจำนวนเท่ากับบำนาญความสามารถในการหารายได้ลดลง

### **สิทธิประโยชน์ตามบำนาญนี้จะประกอบด้วย**

1. บำนาญสำหรับผู้มีความสามารถในการหารายได้ลดลงแบบบางส่วน: สำหรับผู้ประกันตนที่มีความสามารถลดลงอันเนื่องจากเหตุผลด้านสุขภาพทำให้ไม่อาจทำงานในตลาดแรงงานปกติได้อย่างน้อยที่สุดหกชั่วโมงต่อวันนั้นจะถือว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการหาเงินได้ลดลงบางส่วน โดยจะจ่ายบำนาญนี้ให้ครึ่งหนึ่งของอัตรา บำนาญสำหรับผู้มีความสามารถในการหารายได้ลดลงอย่างสิ้นเชิง

2. บำนาญสำหรับผู้มีความสามารถในการหารายได้ลดลงแบบเต็มจำนวน: สำหรับผู้ประกันตนที่มีความสามารถลดลงอันเนื่องจากเหตุผลด้านสุขภาพทำให้ไม่อาจทำงานในตลาดแรงงานปกติได้อย่างน้อยที่สุดสามชั่วโมงต่อวันนั้นจะถือว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการหาเงินได้ลดลงทั้งหมด และสำหรับผู้ประกันตนที่สามารถทำงานได้ วันละสามชั่วโมงเป็นอย่างน้อยแต่ไม่เกินหกชั่วโมงต่อวัน ซึ่งไม่อาจกลับไปทำงานซึ่งจะทำให้ตนได้รับค่าจ้างตามความสามารถที่มี ก็จะได้รับเงินบำนาญนี้เต็มจำนวนซึ่งเท่ากับบำนาญสำหรับผู้มีพิการรุนแรง

3. บำนาญสำหรับผู้มีความสามารถในการหาเงินได้ลดลงแบบบางส่วนสำหรับกรณีประกอบอาชีพไม่ได้: จะจ่าย ให้กับผู้ประกันตนซึ่งเกิดก่อนวันที่ 2 มกราคม 2504 ที่มีปัญหาสุขภาพทำให้ความสามารถในการหาเงินได้ลดลง ซึ่งไม่อาจทำงานที่ได้รับค่าจ้างอย่างน้อยที่สุดหกชั่วโมงต่อวัน หรือประกอบอาชีพอื่นได้

4. บำนาญผู้ที่มีความสามารถในการหาเงินได้ลดลงสำหรับผู้พิการ: ผู้ประกันตนที่ถูกจัดให้เป็นผู้ที่มีความสามารถลดลงอย่างสิ้นเชิงก่อนครบเวลาห้าปีและไร้ความสามารถมาโดยตลอดก็จะมีสิทธิขอรับบำนาญผู้มี ความสามารถในการหาเงินได้ลดลงเต็มจำนวนหลังครบเวลา 20 ปี และผู้ที่ขอจ่ายสมทบด้วยความสมัครใจก็จะสามารถขอรับบำนาญนี้ได้ด้วยเช่นกัน

### บำนาญแบบคงที่

โดยปกติแล้วการจ่ายบำนาญสำหรับผู้มีความสามารถในการหาเงินได้ลดลงจะจ่ายให้แบบคงที่ ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้หาก

- มีสิทธิได้รับบำนาญไม่ว่าสถานการณ์ตลาดแรงงานจะเป็นเช่นใด
- ไม่อาจจะกลับไปมีความสามารถในการหารายได้ โดยจะถือว่าเข้าข่ายนี้หากได้จ่ายเงินบำนาญแบบคง ที่มาเป็นเวลา 9 ปี

### รายได้เสริม

บำนาญตามกฎหมายมีเพื่อชดเชยรายได้ที่สูญเสียไป ดังนั้นรายได้ที่เพิ่มจากบำนาญที่ได้รับไปก่อนหน้าจะถูก จำกัดให้เป็นรายได้เสริมจนกว่าจะถึงอายุขั้นต่ำที่จะรับบำนาญมาตรฐาน ทั้งนี้รายได้เสริมจะรวมเงินได้จาก การทำงาน การจ้างงานตนเอง และแหล่งรายได้อื่น แต่ไม่รวมรายได้ที่ผู้ทำหน้าที่ดูแลและได้รับจากผู้จำเป็นต้อง รับการดูแล แต่จำนวนต้องไม่เกินเบี้ยเลี้ยงเพื่อการดูแลที่กำหนด และไม่รวมรายได้ของคนที่พักและทำงาน ในโรงงาน ในกรณีรับบำนาญเพราะเหตุความสามารถในการหารายได้ลดลง ก็จะนับสิทธิประโยชน์ทดแทนเงินได้รวมเป็นรายได้เสริมด้วย

#### 1. บำนาญสำหรับผู้สูงอายุ

การจำกัดวงเงินเสริมจากบำนาญผู้สูงอายุนั้นจะขึ้นอยู่กับว่าถึงวัยเกษียณตามกฎหมายแล้วหรือไม่และได้ขอรับบำนาญเต็มจำนวนหรือบางส่วนแล้วหรือไม่

#### 2. บำนาญสำหรับผู้สูงอายุแบบมาตรฐาน

กรณีบำนาญผู้สูงอายุมาตรฐานจะไม่มีกการจำกัดวงเงินรายได้เสริม ดังนั้นหากรับบำนาญก่อนถึงวัยเกษียณ เมื่อถึง วัยเกษียณแล้วการจำกัดวงเงินรายได้เสริมจะสิ้นสุดลงทันที

#### 3. บำนาญสำหรับผู้สูงอายุก่อนถึงวัยเกษียณอายุขั้นต่ำ

การจำกัดวงเงินรายได้เสริมจะใช้กับบำนาญสำหรับผู้สูงอายุที่ขอรับก่อนถึงวัยเกษียณตามกฎหมาย โดยหากรับ เงินบำนาญเต็มจำนวน ผู้ประกันตนอาจมีรายได้เสริมได้ถึง 450 ยูโรต่อเดือน โดยผู้ประกันตนจะได้รับอนุญาต ให้มีรายได้เสริมเกินที่จำกัดเอาไว้ต่อเดือนและมีรายได้เกินวงเงินที่จำกัดรายเดือนสองเท่าได้สองครั้งต่อปี(ตัวอย่างเช่น โบนัสวันหยุดและคริสต์มาส) การมีเงินได้เสริมเกินวงเงินที่จำกัดจะไม่ทำให้สูญเสียเงินบำนาญ โดยอัตโนมัติ แต่เงินบำนาญจะกลายเป็นบำนาญบางส่วนโดยมีเงินได้เสริมในวงเงินที่สูงกว่า

จะมีการจ่ายบำนาญบางส่วนให้ในจำนวนสองในสาม หรือครึ่งหนึ่ง หรือหนึ่งในสามของเงินบำนาญเต็มจำนวน แล้วแต่ว่าผู้ประกันตนมีเงินได้เสริมเท่าใด และการจะอนุญาตให้มีเงินได้เสริมเท่าไคนั้นก็จะขึ้นกับเงินได้ของผู้ประกันตนในช่วงสามปีตามปฏิทินก่อนขอรับบำนาญผู้สูงอายุ ซึ่งหากไม่มีรายได้หรือมีรายได้ชายขอบในปี ก่อนหน้า วงเงินสำหรับรายได้เสริมก็จะจำกัดไว้ที่ 50 เปอร์เซ็นต์ของเงินได้ต่อหัวเฉลี่ยของเยอรมนี

#### 4. บำนาญสำหรับผู้ที่มีสามารถในการหาเงินได้ลดลง

ผู้รับบำนาญนี้ก็จะสามารถหารายได้เสริมได้ในระดับหนึ่ง โดยหากรับบำนาญนี้เต็มจำนวนก็สามารถหารายได้ เสริมก่อนหักค่าใช้จ่ายได้จนถึงเดือนละ 450 ยูโร โดยอาจให้บำนาญบางส่วน เช่นเดียวกับการให้ บำนาญผู้สูงอายุ การจำกัดวงเงินได้เสริมจะขึ้นอยู่กับ การจ่ายเงินสมทบในปีที่ผ่านมา และวงเงินที่จำกัดสำหรับรายได้เสริมทั่วไปซึ่งเป็นวงเงินขั้นต่ำสำหรับผู้รับบำนาญทุกคน โดยจะได้รับอนุญาตให้มีเงินเสริมเกินวงเงินที่จำกัดไว้สองเท่าปี ละสองครั้ง (ตัวอย่างเช่น โบนัสวันหยุดและคริสต์มาส)

หากผู้รับบำนาญนี้มีงานทำ ก็ถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้กองทุนบำนาญของตนทราบ และหากการทำงาน นั้นเป็นเพราะสุขภาพของผู้รับบำนาญดีขึ้น กองทุนก็จะต้องพิจารณาว่าผู้รับบำนาญยังอยู่ในข่ายที่จะได้รับบำนาญต่อไปหรือไม่ โดยอาจยกเลิกการให้บำนาญนี้ได้

#### บำนาญทายาท

##### 1. บำนาญสำหรับหญิงชายที่เป็นหม้ายในอุปการะ

ผู้เป็นหม้ายจะได้รับบำนาญตามกฎหมายหากผู้ประกันตนได้ทำงานครบ 5 ปีตามมาตรฐานที่กำหนดและผู้เป็น หม้ายมิได้แต่งงานใหม่นับตั้งแต่ผู้ประกันตนเสียชีวิต โดยจะจ่ายบำนาญให้ได้ สูงสุดถึง 55 เปอร์เซ็นต์ของอัตรา บำนาญของผู้ประกันตน (กฎหมายเดิม 60 เปอร์เซ็นต์ไม่รวมเงินเสริมสำหรับบุตร) หากผู้เป็นหม้ายอายุ 45 ปี หรือมีความสามารถในการหารายได้ลดลง หรือต้องดูแล บุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือดูแลบุตรซึ่งไม่สามารถจะดูแล ตนเองได้ทั้งทางร่างกาย สติปัญญาหรือจิตใจ ทั้งนี้จะมีการเพิ่มอายุบำนาญสูงสุดสำหรับผู้เป็นหม้ายซึ่งจำกัดไว้ที่ 45 ปีที่ลดน้อยจนถึง 47 ปี ซึ่งจะสอดคล้องกับอายุเกษียณตามกฎหมาย แต่ระเบียบในการขอรับบำนาญเพื่อ การดูแลบุตรหรือ เพราะมีความสามารถในการหาเงินได้ลดลงนั้นจะยังคงเดิมไม่เปลี่ยนแปลงจะมีการให้คะแนนเพิ่ม สำหรับบำนาญของผู้เป็นหม้าย 3.6360 คะแนนต่อบุตรคนแรกที่ต้องเลี้ยงดู และ 1.818 คะแนน สำหรับบุตรแต่ละคนที่เหลือ แต่หากคุณสมบัติไม่ตรงกับที่ได้คะแนนเพิ่ม ก็จะจ่ายบำนาญขั้นต่ำแก่ ผู้ เป็นหม้าย 25 เปอร์เซ็นต์ของเงินบำนาญเต็มจำนวนของผู้เสียชีวิตเป็นระยะเวลาสูงสุด 24 เดือน (กฎหมายเก่ามีได้ กำหนดไว้) และหากผู้เป็นหม้ายมีรายได้ก็จะลดเงินบำนาญนี้ลงอย่างไรก็ตาม ด้วย เหตุผลในการวางแผนเพื่อความมั่นคง จึงจะยังใช้ระเบียบก่อนหน้านี้กับผู้ที่มีสมรสก่อน มกราคม 2545 และผู้มีคู่สมรสที่เกิดก่อนวันที่ 2 มกราคม 2505

##### 2. บำนาญสำหรับบุตรกำพร้า

จะให้เงินกว่าบุตรกำพร้าของผู้ประกันตนที่เสียชีวิตไปจะมีอายุ 18 ปี และจ่ายให้จนถึงอายุ 27 ปีแก่บุตรกำพร้าที่ เรียนในโรงเรียนหรือฝึกอบรมวิชาชีพหรืออยู่ระหว่างช่วงต่อซึ่งไม่เกินสี่เดือน (เช่น อยู่ระหว่างการฝึกอบรม วิชาชีพและบริการอาสาสมัครของสหพันธ์ฯ) หรืออยู่ระหว่างปีที่ต้อง ทำงานอาสาสมัครเพื่อสังคมหรือ สภาพแวดล้อม หรือผู้ไม่สามารถช่วยตนเองได้เพราะเหตุพิการทาง

กาย จิตใจ หรือสติปัญญา โดยบุตรที่สูญเสีย ทั้งบิดามารดาจะได้รับบำนาญหนึ่งในห้า ส่วนบุตรที่กำพร้าบิดาหรือมารดาจะได้รับบำนาญหนึ่งในสิบของบำนาญของผู้ประกันตนและเงินเสริมสำหรับบุตร และบุตรกำพร้าที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปซึ่งมีเงิน เงินได้เกินจำนวนที่ ได้รับยกเว้นก็จะถูกหักลดเงินบำนาญลง

### 3. เงินบำนาญเพื่อเลี้ยงดูบุตร

เงินสำหรับทายาทอีกส่วนคือเงินบำนาญเพื่อเลี้ยงดูบุตร ซึ่งเป็นแหล่งเงินได้สำหรับผู้ที่ย่ำร้างและกำลังเลี้ยงดู บุตร ซึ่งสามารถขอรับเงินส่วนนี้ได้หาก

- สามีหรือภริยาที่ย่ำร้างกันไปแล้วเสียชีวิต
- หากกำลังดูแลบุตรของตนเองหรือบุตรจากอดีตสามีหรือภริยา
- ยังไม่ได้สมรสใหม่
- มีคุณสมบัติครบถ้วนก่อนการเสียชีวิตของอดีตคู่สมรส
- •จุดทะเบียนหย่าตามกฎหมายหลังจากวันที่ 30 มิถุนายน 2520 สำหรับเยอรมนี

ตะวันตก และสำหรับ เยอรมนีตะวันออก หลัง 31 ธันวาคม 2534

เงินบำนาญแบบนี้จะมีวิธีการคำนวณเช่นเดียวกับบำนาญผู้สูงอายุโดยคำนึงถึงระยะเวลาในการขอรับสิทธิของ ทายาทและจะถ่ายโอนสิทธิภายหลังการหย่า หากมีรายได้อื่นเกินจากที่ได้รับยกเว้น (สำหรับบำนาญผู้เป็นหม้าย) ก็จะถูกหักลดเงินบำนาญเลี้ยงดูบุตรลง

### 4. การหักเงินได้

40 เปอร์เซ็นต์ของรายได้อื่น ๆ (จากการจ้างงาน สิทธิประโยชน์ทดแทน กำไรส่วนเกินทุน) นอกเหนือจากที่ได้รับยกเว้นจะถูกหักจากบำนาญทายาท และระเบียบนี้จะใช้กับผู้จดทะเบียนการครองชีวิตร่วมกัน (civilpartnerships) โดยกำหนดจำนวนที่ยกเว้นสำหรับบำนาญผู้เป็นหม้ายและบำนาญในการเลี้ยงดูบุตรไว้ดังนี้ เยอรมนีตะวันตก 755.30 ยูโร เยอรมนีตะวันออก 696.70 ยูโร จำนวนยกเว้นที่เพิ่มให้สำหรับบุตรแต่ละคนที่มีสิทธิได้รับบำนาญบุตรกำพร้า เยอรมนีตะวันตก 160.22 ยูโร เยอรมนีตะวันออก 147.78 ยูโร จำนวนที่ยกเว้นสำหรับบำนาญบุตรกำพร้าอายุตั้งแต่ 18 ปี เยอรมนีตะวันตก 503.54 ยูโร เยอรมนีตะวันออก 464.46 ยูโร

### 5. การแบ่งเงินบำนาญระหว่างคู่สมรส

เพื่อให้สตรีสามารถดูแลตนเองยามสูงอายุได้ดีขึ้น คู่สมรสหนุ่มสาวในปัจจุบันต่างสามารถเลือกที่จะแยกสิทธิใน การรับเงินบำนาญที่เกิดขึ้นระหว่างการสมรส กฎหมายเดิมเคยกำหนดให้คู่สมรสและผู้เป็นหม้าย (ต่างฝ่ายต่างมี บำนาญของตนเองขณะยังมีชีวิตอยู่ และเมื่ออีกฝ่ายถึงแก่กรรม คู่สมรสที่ยังมีชีวิตอยู่ก็จะได้รับบำนาญสำหรับผู้เป็นหม้ายเพิ่มเติมจากบำนาญของตน ซึ่งคู่สมรสทั้งสองฝ่ายสามารถแจ้งขอให้แบ่งสิทธิประโยชน์บำนาญ ระหว่างการสมรสให้ทั้งคู่ ส่วนใหญ่มักแบ่งกันคนละห้าสิบ-ห้าสิบเปอร์เซ็นต์ ซึ่งมีผลในกรณีที่ทั้งคู่ยังมีชีวิตอยู่ (เมื่อคู่สมรสคนที่สองได้รับบำนาญ

ผู้สูงอายุเต็มจำนวนเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณ) การแบ่งบำนาญจะทำให้สตรีมีสิทธิ ได้รับบำนาญสูงขึ้น ซึ่งจะได้รับการยกเว้นการหักเงินได้ และไม่ถูกริบหากสมรสใหม่ สิทธิในการเลือกแบ่งบำนาญสามารถทำได้ โดยคู่สมรสที่ต่างมีเครดิตบำนาญคนละ 25 ปีผู้จดทะเบียนเป็นคู่ครองต่างก็มีสิทธิเช่นเดียวกัน

### วิธีการคำนวณบำนาญ

#### เวลาในการจ่ายเงินสมทบ

จำนวนบำนาญจะขึ้นกับเงินได้จากการทำงานหรือการจ้างงานตนเองที่ผู้ประกันตนได้จ่าย กับประกันไป โดยรวมช่วงเวลาที่เลี้ยงดูบุตรหรือดูแลสมาชิกที่บ้านซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างด้วยช่วงเวลาที่สมทบจะนับที่บำนาญขึ้นอยู่กับว่าได้รับเงินได้รวมต่อปีก่อนหักโดยเปรียบเทียบกับเงินได้เฉลี่ยของผู้ประกันตนทั้งหมด จะใช้กฎพิเศษในกรณีของการฝึกวิชาชีพ การดูแลบุตร การดูแลที่บ้านโดยไม่ได้ค่าจ้าง

#### ระยะเวลาทดแทน

เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการชดเชยทางสังคมในระบบบำนาญตามกฎหมาย มีเป้าหมายเพื่อป้องกันมิให้คนต้อง ถูกลงโทษจากการพลาดจ่ายเงินสมทบเนื่องจากสงคราม โดยรวมช่วงของการจำคุกทางการเมืองในยุคเยอรมนีตะวันออกด้วย

#### การให้การดูแลที่บ้าน

นับแต่วันที่ 1 เมษายน 2538 ได้มีการนับรวมช่วงเวลาที่ให้การดูแลที่บ้านโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (อย่างน้อยที่สุด 14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ให้เป็นเสมือนการสมทบเต็มจำนวนเข้ากองทุนบำนาญตามกฎหมายโดยอัตโนมัติ ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการประกันการดูแลระยะยาว อันทำให้เพิ่มจำนวนบำนาญที่จะจ่ายให้และก่อให้เกิดสิทธิที่จะได้รับบำนาญ การสมทบจะคำนวณจากระดับการดูแลที่ผู้รับการดูแลต้องการและขอบเขตของการดูแลที่บ้าน โดยกองทุนการประกันตนระยะยาวจะจ่ายเงินสมทบตามกฎหมายให้ผู้ทำหน้าที่ดูแลผู้อยู่ในอุปการะที่บ้านโดย ไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งจะจ่ายให้กับผู้ทำหน้าที่ดูแลที่บ้านและผู้ทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 30 ชั่วโมงด้วย แต่ผู้ที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องมีประกันบำนาญ เช่น ผู้รับเงินบำนาญผู้สูงอายุเต็มจำนวนก็จะได้ไม่ได้เครดิตจากการดูแลที่บ้าน ว่าเป็นช่วงเวลาจ่ายเงินสมทบประกันบำนาญ

#### ช่วงการดูแลบุตร

จากหนึ่งปีเป็นสองปีนับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2537 ได้มีการเพิ่มระยะเวลาเลี้ยงดูบุตรที่เกิดก่อนปี 2535 จากหนึ่งปีเป็นสองปี(บำนาญสำหรับมารดา) และสำหรับเด็กที่เกิดตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นไประยะเวลาในการดูแลบุตรคือสามปี การดูแลบุตรทำให้มีสิทธิรับบำนาญและเพิ่มเงินบำนาญ ซึ่งก็หมายความว่าได้รับเครดิตเพิ่มสำหรับการรับ บำนาญสำหรับในช่วงที่ความสามารถในการหารายได้ลดลงและบำนาญผู้สูงอายุ ฉะนั้นเด็กที่เกิดก่อนปี 2535 ผู้เป็นแม่ที่เลี้ยงดูบุตรห้าคนหรือเลี้ยงดูบุตรสองคนและจ่ายเงินสมทบหนึ่งปีก็จะได้รับบำนาญมาตรฐานสำหรับ ผู้สูงอายุด้วย และ

สำหรับการดูแลบุตรที่เกิดตั้งแต่ปี 2535 จำนวนสองคนเป็นต้นไปก็ถือว่ามิมีระยะเวลาที่มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะรับบำนาญดังกล่าว

ช่วงเวลาดูแลบุตรข้างต้นจะได้รับเครดิตว่าเป็นจำนวนในด้านบำนาญ ช่วงเวลาดังกล่าวได้รับเครดิตเสมือนเป็น การสมทบเต็มจำนวนจากที่จ่ายจากเงินได้ และนับแต่ 1 กรกฎาคม 2543 ผู้ที่ดูแลบุตรจะได้ 100 เปอร์เซ็นต์ของ เงินได้เฉลี่ยของผู้ประกันตนทั้งหมด สำหรับปี 2557 ก็จะเท่ากับบำนาญที่จ่ายรายเดือนประมาณ 28 ยูโรใน เยอรมนีตะวันตกและประมาณ 26 ยูโรในเยอรมนีตะวันออกแต่ละปีที่ดูแลเด็ก และยังมีพิจารณาถึงระยะเวลา ต่อการดูแลบุตรด้วย

### การคิดเวลาในการเลี้ยงดูบุตร

จะให้เครดิตตั้งแต่วันที่บุตรเกิดไปจนถึงวันที่บุตรอายุครบ 10 ปี จะไม่ส่งผลกระทบต่อบำนาญที่ได้รับและ ไม่มีผลเหมือนกับระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับบำนาญอื่น เวลาที่พิจารณาสำหรับการเลี้ยงดูบุตรมีความสำคัญเพราะ กระทบการเติมเต็มสำหรับช่วงเวลาคุณสมบัติ 45 ปีสำหรับบำนาญบริการระยะยาวพิเศษ และเวลา 35 ปีสำหรับมี สิทธิรับบำนาญผู้สูงอายุ ยกระดับการมีสิทธิสำหรับบำนาญความสามารถในการหาเงินได้ลดลงและมีผลต่อการประเมินช่วงเวลาที่ได้รับการยกเว้นทั้งหมด และจะมีการเพิ่มสิทธิในการรับบำนาญแก่บิดามารดาที่ทำงานในช่วงที่บุตรเกิดจนถึง 10 ปี ซึ่งจำเป็นต้องทำงาน พาร์ทไทม์เนื่องจากต้องดูแลบุตรจนทำให้มีรายได้ต่ำกว่ารายได้เฉลี่ย โดยตั้งแต่ปี 2535 ได้นับเพิ่มเวลาที่บุคคลมี เงินได้ให้อีก 50 เปอร์เซ็นต์ซึ่งเพิ่มให้สูงสุดได้ถึง 100 เปอร์เซ็นต์ของรายได้เฉลี่ยของผู้ประกันตนทุกคน แต่ จะต้องมีการจ่ายสมทบเพื่อประกันบำนาญรวมทั้งสิ้น 25 ปี (รวมเวลาที่นับรวมว่าเป็นช่วงเลี้ยงดูบุตรด้วย)และตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นไป พ่อแม่ที่เลี้ยงดูบุตรอายุต่ำกว่าสิบปีพร้อมกันสองคนขึ้นไปก็จะได้รับเครดิตบำนาญ เป็น 0.33 จุดสำหรับปีที่มิได้รับเครดิตว่าเป็นเวลาเลี้ยงดูบุตร ซึ่งจะต้องมีการจ่ายสมทบครบ 25 ปี (รวมเวลาที่เลี้ยงดูบุตรและเวลาที่นับว่าเป็นการเลี้ยงดูบุตร)

ทั้งนี้ จะเพิ่มเครดิตการจ่ายเงินสมทบตั้งแต่วันที่บุตรมีอายุ 4 ปีจนกระทั่งถึง 18 ปีให้กับพ่อแม่ที่เลี้ยงดูบุตรที่บ้าน โดยประกันการดูแลระยะยาวจะจ่ายสมทบเพิ่มให้ 50 เปอร์เซ็นต์จนถึงสูงสุด 100 เปอร์เซ็นต์ของอัตราสมทบที่ กำหนดไว้ต่อรายได้เฉลี่ยของผู้ประกันตนทุกคน โดยเริ่มตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นไปเมื่อมีการจ่ายสมทบเงิน บำนาญครบ 25 ปี (รวมเวลาที่เลี้ยงดูบุตรและเวลาที่นับว่าเป็นการเลี้ยงดูบุตร)

### ช่วงเวลาให้เครดิต

เมื่อผู้ประกันตนไม่อาจจ่ายเงินสมทบด้วยเหตุสุดวิสัย ก็จะมีการให้เครดิตซึ่งส่วนใหญ่มักรวมช่วงเวลาที่ทำงานไม่ได้หรือช่วงว่างงานหรือช่วงที่ผู้ประกันตนกำลังอยู่ระหว่างการหาสถานที่ฝึกงานหรืออยู่ระหว่างการเรียนเต็มเวลา ช่วงเวลาที่เรียนเต็มเวลาที่จะนำมารวมนั้นปกติจะให้สูงสุดถึงแปดปีนับตั้งแต่วันที่เกิดปีที่ 17 เป็นต้นไป



### การทดเวลาเพิ่มเติม

จะทดเวลาให้ในกรณีบำนาญความสามารถในการหาเงินได้ลดลงและกรณีบำนาญทายาทในอุปการะ ยิ่งอายุ ผู้ประกันตนในช่วงที่ความสามารถลดลง หรือถึงแก่กรรม นั้นน้อยลงเท่าไร สิทธิที่จะได้บำนาญเพิ่มขึ้นก็ยิ่ง น้อยลงเท่านั้น การทดเวลาจะช่วยให้ผู้ประกันตนและทายาทที่ยังอยู่ในอุปการะมีความมั่นคง เพราะจะมี การคำนวณบำนาญให้เสมือนว่าผู้ประกันตนยังคงทำงานและยังจ่ายเงินสมทบหลังจากที่มีความสามารถในการทำงานลดลงหรือถึงแก่กรรม

พระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับปรุงสิทธิประโยชน์บำนาญได้เปลี่ยนข้อกำหนดสองประการสำหรับผู้ประกันตน ที่ได้บำนาญความสามารถในการหาเงินได้ลดลง ตั้งแต่หรือภายหลังจากวันที่ 1 กรกฎาคม 2557 ประการแรกคือ จะ ขยายช่วงทดเวลาจากอายุ 60 เป็น 62 ปี และประการที่สองคือ หากการรวมเวลาช่วงสี่ปีสุดท้ายก่อนที่จะมี ความสามารถในการหาเงินได้ลดลงส่งผลเสียต่อผู้ประกันตน ก็จะไม่มีการนับรวมให้เป็นช่วงทดเวลา (เช่นในกรณีมีรายได้ลดลงเพราะต้องทำงานพาร์ทไทม์หรือเจ็บป่วยก่อนการจ่ายเงินบำนาญ)

### คะแนนขั้นต่ำสำหรับผู้มีเงินได้น้อย

สำหรับผู้จ่ายเงินสมทบต่ำ ก็จะมีการเพิ่มมูลค่าการจ่ายเงินสมทบเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปก่อนปี 2535 ให้ 1.5 คะแนน โดยเพิ่มได้สูงสุดไปจนถึง 75 เปอร์เซ็นต์ของเงินได้เฉลี่ย แต่การที่จะเข้าข่ายนี้ ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบครบ 35 ปี

### การปรับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบตามกฎหมายเพิ่มขึ้นสำหรับบางกรณี

ผู้ที่ฝึกวิชาชีพจะได้รับการทดเวลาที่ฝึกตามจริงให้เป็นช่วงมีเงินได้พื้นฐานขั้นต่ำ และจะได้รับการทดเวลาการจ่ายเงินสมทบได้สูงสุดถึงสามปีสำหรับช่วงเวลาทำงานแบบมีประกันตนเป็นจำนวนสูงสุดได้ถึง 75 เปอร์เซ็นต์ของเกณฑ์เฉลี่ยเงินได้ของผู้ประกันตนทั้งหมด

### การลดเงินสมทบสำหรับผู้พิการ

จะมีฐานการประเมินเงินสมทบขั้นต่ำสำหรับผู้ประกันตนที่เป็นผู้พิการที่ทำงานและพักในโรงงานที่ได้ การรับรองของรัฐและสถาบันในลักษณะเดียวกัน โดยระบุไว้ที่ 80 เปอร์เซ็นต์ของยอดเงินที่กำหนด ซึ่งจะมี การทบทวนยอดเงินเป็นประจำทุกปี สำหรับปี 2558 ในเขตเยอรมนีตะวันตก กำหนดไว้ที่ 2,835 ยูโร และสำหรับ เยอรมนีตะวันออกกำหนดไว้ที่ 2,415 ยูโรระหว่างการการจ่ายเงินสมทบในช่วงการเกณฑ์ทหารและทำงานบริการพลเรือน รัฐบาลกลางจะเป็นผู้จ่ายเงิน สมทบ โดยอิงกับเงินได้สมมุติฐานเท่ากับ 60 เปอร์เซ็นต์ของยอดเงินที่กำหนด

### รูปแบบบำนาญ

บำนาญคือเงินที่จะได้รับซึ่งจะขึ้นอยู่กับการทำงานประกันเงินได้ด้วยการการเงินจ่ายสมทบตลอดช่วงชีวิตการทำงาน การประกันรายได้จากการทำงานและการจ้างงานตนเองโดยการจ่ายเงินสมทบในแต่ละปีจะถูกแปลงเป็นคะแนนเงินได้ และผู้ประกันตนยังได้รับคะแนนเงินได้แม้ว่าจะไม่มี

การจ่ายเงินสมทบ ในอัตราซึ่งขึ้นอยู่กับว่าในช่วงเวลาที่ยังเหลืออยู่นั้นจะมีการจ่ายเงินสมทบในจำนวนเท่าใด

ปัจจัยว่าด้วยประเภทของบำนาญนั้นจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ในการทดแทนเงินได้ของเงินบำนาญซึ่งจะกำหนดจำนวนเงินบำนาญโดยเปรียบเทียบกับบำนาญผู้สูงอายุมาตรฐานหากขอรับบำนาญผู้สูงอายุตั้งแต่เนิ่นๆ หรือยังไม่ขอรับสิทธิเมื่อถึงวัยเกษียณ ความสูญเสียที่เกิดจากระยะเวลาที่จ่ายนานกว่าหรือสั้นกว่าจะถูกชดเชยโดยปัจจัยด้านอายุและเพิ่มหรือลดเงินบำนาญมูลค่าบำนาญในปัจจุบันคือบำนาญรายเดือนที่ผู้มีเงินได้เฉลี่ยจะได้รับหลังจ่ายเงินสมทบเป็นเวลา 1 ปี ก็เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบบำนาญ

### ปัจจัยสามประการที่นำมาพิจารณาจำนวนเงินบำนาญ

P คะแนนที่บุคคลได้

รายได้ที่ทำประกันไว้ (จนถึงระดับที่ประเมินการสมทบจำกัดไว้) ในแต่ละปีตามปฏิทิน หาดด้วยเงินได้เฉลี่ยของ ผู้ประกันตนทุกคน จากนั้นให้รวมงานที่ประกันไว้ของผู้ประกันตน และคูณด้วยปัจจัยด้านอายุ

T ปัจจัยประเภทของบำนาญ

เป็นปัจจัยที่ขึ้นอยู่กับว่าจะให้บำนาญสักเท่าใด

V มูลค่าบำนาญในปัจจุบัน

บำนาญรายเดือนที่ผู้มีเงินได้เฉลี่ยทุกคนจะได้รับภายหลังจากจ่ายเงินสมทบต่อปีปฏิทิน (ปัจจุบัน 28.61 ยูโรใน เยอรมนีตะวันตก และ 26.39 ในเยอรมนีตะวันออก)

ฉะนั้นบำนาญรายเดือน =  $P \times T \times V$

### การมีสิทธิทั้งหมด

จะให้เครดิตช่วงที่ไม่ได้จ่ายสมทบ และช่วงที่จ่ายสมทบลดลงในการจ่ายบำนาญ ช่วงที่ไม่ได้จ่ายเงินสมทบจะ รวมช่วงที่ได้เครดิต ได้ตลอดเวลา และช่วงเวลาที่ได้แทนการจ่ายสมทบ ทั้งนี้ ช่วงที่จ่ายสมทบลดลงจะปรากฏเมื่อ ช่วงเวลาการจ่ายสมทบแบบบังคับ (เช่นช่วงทำงาน) และช่วงไม่จ่ายสมทบ (เช่นช่วงได้เครดิตขณะลาคลอด) นั้น เกิดขึ้นในเดือนเดียวกัน สำหรับช่วงที่ไม่ได้จ่ายเงินสมทบและช่วงจ่ายสมทบลดลง ก็จะคำนวณสิทธิเสมือนเป็น ช่วงที่ได้จ่ายเงินสมทบทั้งหมด แม้ว่าประวัติการจ่ายเงินสมทบจะมีช่วงว่างที่ทำให้สิทธิของผู้ประกันตนลดลงก็ตาม แต่ไม่มีผลกระทบใดหากช่วงว่างนั้นรวมช่วงเวลาที่ไม่ได้จ่ายเงินสมทบหรือช่วงเวลาของการจ่ายเงินสมทบ ลดลง และช่วงเวลาที่ถือว่าเป็นช่วงเลี้ยงดูบุตรจะเพิ่มมูลค่าของช่วงเวลาที่ไม่ได้จ่ายเงินสมทบ และช่วงเวลาที่จ่ายเงินสมทบลดลงด้วย

### การปรับเงินบำนาญ

ในเดือนกรกฎาคมของทุกปีจะมีการปรับเงินบำนาญให้สอดคล้องกับค่าเงินบำนาญที่เปลี่ยนแปลงในเยอรมนีตะวันออกและตะวันตก การปรับบำนาญรวมจะพิจารณาจากค่าเงินบำนาญในปัจจุบันและปัจจัยอื่นในรูปแบบ ของบำนาญ

การปรับบำนาญจะขึ้นอยู่กับพัฒนาการรายได้ของกำลังแรงงาน โดยดูจากพัฒนาการของเงินได้ของกองทุน บำนาญตามกฎหมายและค่าใช้จ่ายของแรงงานผู้ประกันตนตามกฎหมาย (อัตรา การจ่ายเงินสมทบ) และ ข้อกำหนดบำนาญเอกชน (สัดส่วนของค่าจ้างทั้งหมดที่จ่ายให้กับแผน บำนาญส่วนบุคคล) และปัจจัยยั่งยืน เกี่ยวกับแนวโน้มสัดส่วนของผู้รับบำนาญต่อผู้จ่ายสมทบ หากมีผู้ จ่ายสมทบลดลง บำนาญก็จะต่ำลง หากจำนวน ผู้จ่ายสมทบเพิ่มก็จะเพิ่มบำนาญให้ตามลำดับ ในส่วน ปัจจัยของความยั่งยืนนั้น ผู้จ่ายบำนาญจะร่วมจ่ายภาระที่ เพิ่มขึ้นจากการที่คนมีอายุยืนขึ้นและ ผลกระทบของอัตราการเกิดและแนวโน้มการทำงานในการจ่ายเงินของประกันบำนาญตามกฎหมาย อย่างไรก็ตามมีพรรคที่ประกันว่าปัจจัยที่รองรับความเติบโตด้านบำนาญ (ค่าใช้จ่ายบำนาญส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความยั่งยืนอื่น) และแนวโน้มเชิงลบต่อค่าจ้างจะไม่ส่งผลให้เงินบำนาญรายเดือนลดลง

### ข้อมูลบำนาญ

ภายใต้กฎหมายว่าด้วยเครดิตบำนาญที่ได้รับจากต่างประเทศจะปฏิบัติต่อผู้ที่จัดอยู่ใน ประเภทพิเศษ (โดยเฉพาะ ผู้พลัดถิ่นและผู้อพยพชาติพันธุ์เยอรมัน) เหมือนกับผู้ที่มีชีวิตการทำงานอยู่ใน เยอรมนี

### องค์กร

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2548 เป็นต้นมาได้มีการปรับปรุงองค์การประกันบำนาญ โดยยกเลิก ความแตกต่างระหว่าง ผู้ใช้แรงงานกับผู้ใช้ฝีมือ สถาบันประกันบำนาญแบ่งเป็นสถาบันแห่งสหพันธ์ฯ กับสถาบันแห่งภูมิภาค สถาบัน เหล่านี้จะมีค่านำหน้าว่ากองทุนประกันบำนาญแห่งเยอรมนีและ ต่อท้ายด้วยงานในความรับผิดชอบ สถาบันแห่ง สหพันธ์ฯ จะรับผิดชอบหลักด้านเงินเดือน และจะมี สถาบันประกันบำนาญสำหรับแรงงานเหมือง รถไฟ และ ทางเรือ) ตัวอย่างของสถาบันบำนาญแห่ง ภูมิภาคได้แก่ สถาบันบำนาญแห่งเยอรมนีแห่งรัฐเวสฟาเลีย ซึ่งจะมี การบอกแจ้งผู้เข้าสู่ระบบบำนาญ รายใหม่ๆ ว่าสถาบันใดรับผิดชอบบำนาญของผู้ประกันตนรายนั้น สถาบัน ประกันบำนาญจะได้รับการกำกับดูแลโดยมลรัฐ

### การเงินของกองทุนบำนาญ

เงินบำนาญจะจ่ายจากเงินสมทบเป็นหลัก นายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบคนละครึ่ง (18.7 เปอร์เซ็นต์ของ เงินเดือนของลูกจ้างก่อนหักลด ณ วันที่ 1 มกราคม 2558) สำหรับลูกจ้างเงินที่ จะสมทบจะขึ้นกับเงินได้ถูกประเมินให้ต้องจ่ายเงินสมทบซึ่งจำกัดไว้ที่ 6,050 ยูโรในเยอรมนีตะวันตก หรือ 5,200 ในเยอรมนีตะวันออก และการจ่ายบำนาญจะได้รับการสนับสนุนบางส่วนจากรัฐด้วย

## 2.2.4 บทบัญญัติเพิ่มเติมสำหรับผู้สูงอายุของประเทศเยอรมนี

เนื่องจากอายุเฉลี่ยของประชากรเยอรมนีเพิ่มขึ้น ทำให้ระบบบำนาญของรัฐต้องประสบปัญหาผู้จ่ายเงินสมทบลดลงและมีผู้รับบำนาญเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงได้มีการออกบทบัญญัติเพิ่มเติมเพื่อป้องกันมิให้คนรุ่นถัดไปต้องรับภาระเกินควรและเพื่อสร้างหลักประกันว่าในยามชราคนเยอรมนีจะยังมีมาตรฐานชีวิตคงเดิม โดยมีบทบัญญัติว่าด้วย : บำนาญผู้สูงอายุตามกฎหมาย แผนบำนาญของบริษัท และ แผนบุคคลสำหรับวัยชรา ซึ่งรัฐจะสนับสนุนด้านภาษีและเบี่ยงเบนในการทำบำนาญเสริม

### 2.2.4.1 แผนบำนาญของบริษัท

แผนบำนาญของบริษัทนั้นจัดทำด้วยความสมัครใจของนายจ้าง นับตั้งแต่ปี 2545 ลูกจ้างมีสิทธิจ่ายเงินได้ให้กับแผนบำนาญของบริษัท และนายจ้างต้องดำเนินการตามความประสงค์ของลูกจ้าง แต่แผนบำนาญของบริษัทเป็นเรื่องของการทำความตกลง ซึ่งมักเป็นระดับบริษัทหรือการเจรจาตกลงร่วมกัน หากตกลงกันไม่ได้ อย่างน้อยที่สุดลูกจ้างก็จะมีสิทธิจ่ายเงินทำ life assurance policy (รูปแบบการประกันชีวิตรวมกับการลงทุน ซึ่งประกันผลตอบแทนขั้นต่ำ) ซึ่งเป็นที่รับรู้กันในเยอรมนีว่าเป็นการทำประกันโดยตรงบำนาญของบริษัทถือเป็นเสาหลักที่สองของการจัดการบำนาญ และเป็นประโยชน์กว่าการทำประกันส่วนบุคคล เนื่องจาก:

- คุ่มค่า เพราะค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการนั้นจะกระจายในกลุ่มใหญ่กว่า (จึงมีส่วนลดมากกว่า)
- ง่ายต่อการดำเนินการ ลูกจ้างไม่ต้องจัดการเอง เพราะเป็นเรื่องของนายจ้าง และมีงานเอกสารไม่มากนัก
- นายจ้างมักสมทบเงินให้บำนาญนี้กับลูกจ้าง (ตามข้อตกลงร่วมกัน)

### แรงจูงใจจากรัฐ

รัฐทำการส่งเสริมแผนบำนาญของบริษัทโดยยกเว้นภาษีและเงินสมทบประกันสังคมจากเงินได้ที่จ่ายในส่วนนี้ สำหรับในปี 2558 สามารถจ่ายเงิน 4,704 ยูโรให้กับแผนบำนาญได้แบบปลอดภาษี โดยกำหนดสัดส่วนเงินได้ที่จ่ายให้กับแผนบำนาญซึ่งได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายสมทบประกันสังคมไว้สูงสุดถึง 2,904 ยูโร

รัฐได้สร้างแรงจูงใจให้กับแผนบำนาญของบริษัทในรูปของการสนับสนุนทางการเงินและการลดภาษีเพิ่มเติม เช่นเดียวกับแผนบำนาญส่วนบุคคล

### 2.2.4.2 รูปแบบการจัดการส่วนบุคคลสำหรับวัยสูงอายุ

นับตั้งแต่ปี 2545 รัฐได้ใช้ the “Riester” incentives” ในการจูงใจให้ทำบำนาญของเอกชนเต็มรูปแบบ ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนทางการเงิน และการลดภาระภาษีเพิ่มเติมสำหรับการออมบำนาญส่วนบุคคล โดยมีทางเลือกได้แก่

- แผนเก็บเงินในธนาคาร

- ประกันบำนาญส่วนบุคคล
- แผนเก็บเงินเพื่อการลงทุน
- บำนาญเพื่อการเป็นเจ้าของบ้าน

แผนเก็บเงินในธนาคาร เหมาะกับนักลงทุนสูงวัยเพราะมีระยะเวลาเก็บออมสั้นกว่าและเหมาะสำหรับผู้ต้องการความมั่นคงสูงการประกันบำนาญส่วนบุคคลนั้นเหมาะกับนักลงทุนวัยไม่สูงนัก กองทุนที่มีสัดส่วนหุ้นสูงในยอดรวมของ การลงทุนนั้นเหมาะกับผู้ที่เต็มใจยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเพราะมีเวลาพอจะแก้ไขผลที่ขาดทุนได้ ลักษณะเด่นคือผู้ให้ประกันสัญญาว่า เมื่อถึงเวลาจ่ายคืน อย่างน้อยที่สุดผู้ลงทุนก็จะได้เงินที่จ่ายไป (เงินที่เก็บและเงินช่วยที่รัฐจ่าย) จึงไม่มีความเสี่ยงใน ส่วนของเงินที่เอาไปลงทุนนอกจากอายุและทัศนคติเรื่องความเสี่ยงแล้วยังมีประเด็นสำคัญเมื่อเลือก บำนาญในแบบนี้

- ปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย บำนาญที่มีค่าแรกเข้าจะคุ้มค่าสำหรับการลงทุนในระยะยาว
- ปัจจัยเสี่ยง ต้องคิดว่าพร้อมที่จะประกันตนต่อความเสี่ยงที่มีความสามารถในการหาเงินได้ลดลงหรือไม่ หรือต้องการเตรียมความพร้อมให้คู่สมรสและบุตรหลังที่บุคคลนั้นถึงแก่กรรมหรือไม่
- การจ่ายเงิน บำนาญเงินเสริมต้องประกันสิทธิประโยชน์ตลอดชีวิต โดยขึ้นอยู่กับ ผู้ให้บริการและสินค้า 30 เปอร์เซ็นต์ของเงินทุนอาจจ่ายให้เป็นก้อนใหญ่ในตอนที่เราเริ่มการจ่ายเงิน
- การทำมรดกเงินที่เก็บออม

ผู้ทำประกันตนสามารถยกเงินเก็บตามแผนเก็บออมในธนาคารและแผนเก็บเงินให้เป็นมรดกสำหรับช่วงเงินงวดที่เหลือ (ตั้งแต่อายุ 85 ปี เป็นต้นไป) ซึ่งเรื่องนี้ไม่อาจทำได้ในการประกันตนเองคนเดียว โดย ผู้ประกันตนอาจตกลงเกี่ยวกับระยะเวลาที่ประกันว่าจะมีการจ่ายบำนาญ ทั้งนี้รัฐจะไม่ให้สิทธิประโยชน์เหล่านี้หากโอนเงินบำนาญที่เก็บไว้ไปให้กับแผน Riester ของคู่สมรสที่ยังมีชีวิตอยู่สิ่งจูงใจของรัฐสำหรับบำนาญเอกชนจะให้กับผู้ทำประกันตนภาคบังคับในระบบบำนาญตามกฎหมายหรือในกองทุนบำนาญของกลีกร ผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ผู้ที่เป็นพนักงานของรัฐ และผู้รับบำนาญความสามารถในการหาเงินได้ลดลง คู่สมรสก็มีสิทธิหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดก็จะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งได้รับสิทธิประโยชน์นี้ตามไปด้วย โดยที่คู่สมรสมีแผนออมเงินสำหรับวัยเกษียณของตนเองและจ่ายเงินสมทบอย่างน้อยที่สุดปีละ 60 ยูโร

### การสร้างแรงจูงใจของรัฐ

แรงจูงใจหลักสำหรับบำนาญเอกชนคือเงินเสริมบำนาญซึ่งเป็นส่วนเสริมพื้นฐานสำหรับผู้ที่มีสิทธิแต่ละราย และยังมีเงินเสริมสำหรับบุตรด้วย ซึ่งหากมีการลงนามข้อตกลงก็จะทำให้คู่สมรสก็จะมีสิทธิได้รับส่วนเสริมด้วยเช่นกันหากจ่ายเงินขั้นต่ำปีละ 60 ยูโร

การจ่ายเงินสมทบขั้นต่ำจะทำให้มีสิทธิรับเงินเสริมบำนาญ แต่หากจ่ายไม่เต็มจำนวน ก็จะลดเงินเสริมลง ยิ่งกว่านั้นยังสามารถขอรับเงินที่เก็บตามแผน Riester ได้สูงสุดของค่าใช้จ่ายพิเศษที่ยกเว้นภาษีได้ด้วย

ในปี 2548 ได้มีการเปลี่ยนไปใช้วิธีเก็บภาษีเมื่อรับเงิน ทำให้การลดภาษีในการจ่ายเงินตามแผนบำนาญได้รับ การปรับปรุงขึ้นอย่างมาก รวมทั้งทำให้ผู้จ้างงานตนเองมีโอกาสเตรียมการเมื่อเข้าวัยสูงอายุในรูปแบบของแผนเงินบำนาญพื้นฐานนอกจากนั้นยังได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติบำนาญสำหรับเจ้าของบ้านที่เป็นเอกชน พ.ศ. 2551 เพื่อรวมบ้านพักที่ผู้เป็นเจ้าของพำนักอาศัยเข้ากับแผนโครงการเงินบำนาญเสริมภาคเอกชนที่รัฐอุดหนุน โดยพระราชบัญญัตินี้ได้สร้างแรงจูงใจให้ซื้อบ้านที่ผู้ประกันตนอยู่อาศัย ซึ่งได้แก่

- เงินเสริมและยกเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายในการจ้าง
- ระหว่างช่วงรวบรวม จะสามารถถอนเงินบำนาญที่เก็บไว้หากนำมาใช้โดยตรงเพื่อการ (ก) ซื้อหรือสร้างบ้านพัก (ข) จ่ายค่าจ้างบ้านที่ดินที่เป็นเจ้าของและอยู่อาศัยจะเก็บภาษีเงินที่มีสิทธิได้รับในขั้นตอนการเบิกจ่าย (การจัดเก็บภาษีหรือการตัดบัญชี) ซึ่งผู้จ่ายภาษีมีทางเลือกว่าจะจ่ายเงินภาษีอย่างไรและเมื่อใด
- การเก็บภาษีรายปีระหว่าง 17-25 ปี (ขึ้นกับว่าเริ่มเบิกจ่ายเมื่อใด โดยต้องอยู่ในช่วงผู้จ่ายภาษีมีอายุ 60-68 ปี)

- จ่ายภาษีเป็นเงินก้อน 70 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนเงินที่ลงทุนในบ้านและที่ดิน

#### การพิจารณาแผนบำนาญ

ผู้ประกันตนควรพิจารณาว่าตนจะได้ประโยชน์สูงสุดจากบำนาญของบริษัทหรือบำนาญเอกชน หรืออาจสามารถทำได้ทั้งสองแบบ ด้วยการจ่ายเงินได้เข้าสู่แผนบำนาญของบริษัทที่มียกเว้นภาษี และจ่ายเงินสมทบระหว่างสะสมเงินบำนาญกับ Riester incentives ในรูปของเงินเสริมและเงินหักลดภาษี ไม่ว่า Riester incentives จะมีความคุ้มค่าต่อผู้ประกันตนหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยและสถานการณ์ของแต่ละบุคคล แต่โดยทั่วไปแล้วครอบครัวที่มีบุตรและลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำได้ประโยชน์จากประกันแบบนี้

อนึ่งนิตยสาร FINANZtest consumer มักทำการเปรียบเทียบบริการของบริษัทประกันและแนะนำบริษัทที่คุ้มค่าที่สุด และผู้ที่ประกันตนควรขอคำปรึกษาจากศูนย์บริการผู้บริโภคด้วย

<b>Riester incentives</b>	
จำนวนที่สามารถนำไปหักภาษี (เพิ่มเติมจากบำนาญ)	ได้ถึง 2100 ยูโร
เงินเสริมพื้นฐาน	154 ยูโร
	200 ยูโร.
เงินเสริมสำหรับเด็ก คนละ	185 ยูโร
	300 ยูโร.
เงินสมทบต่ำสุดของเงินเสริม	4 เปอร์เซ็นต์หักเงินเสริม.
สูงสุด	2100 ยูโรหักเงินเสริม
<ul style="list-style-type: none"> <li>• โบนัสเงินก้อนสำหรับผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปีที่เข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นครั้งแรก</li> <li>• สำหรับเด็กที่เกิดตั้งแต่ 1 มกราคม 2008</li> <li>• ไม่ต่ำกว่า 60 ยูโร (สมทบขั้นต่ำ)</li> </ul>	

ที่มา : ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน

## 2.3 ระบบประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่น

### 2.3.1 ระบบประกันสุขภาพและระบบประกันบำนาญของประเทศญี่ปุ่น

ระบบประกันสุขภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อจ่ายสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตนกรณีเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บที่ไม่ได้มีสาเหตุมาจากการทำงาน ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาล ส่วนระบบประกันบำนาญเป็นการเตรียมตัวเพื่อการดำเนินชีวิตหลังเกษียณ การประกันทั้ง 2 ระบบ จะเก็บค่าเบี้ยประกันหรือเงินสมทบตามรายรับของแรงงาน โดยระบบประกันสุขภาพจะจ่ายสิทธิ ประโยชน์ค่ารักษาพยาบาล ส่วนระบบประกันบำนาญจะจ่ายสิทธิประโยชน์ เงินบำนาญหรือเงินจ่ายเป็น ก้อนครั้งเดียว (บำเหน็จ) แล้วแต่กรณี

ระบบประกันสังคม แบ่งออกได้ 2 ประเภทใหญ่คือ

(1) กรณีของแรงงาน จะเข้าระบบประกันสุขภาพที่นายจ้างจัดให้ (Health Insurance) และระบบประกันบำนาญที่นายจ้างจัดให้ (Employment Pension Insurance)

(2) กรณีผู้ประกันตนอิสระ จะเข้าระบบประกันสุขภาพของรัฐบาล (National Health Insurance) และประกันบำนาญของรัฐบาล (National Pension)

### 2.3.1.1 กรณีของแรงงาน จะเข้าระบบประกันสุขภาพที่นายจ้างจัดให้ (Health Insurance) และระบบประกันบำนาญที่นายจ้างจัดให้ (Employment Pension Insurance)

สถานประกอบการทุกแห่งที่เป็นนิติบุคคล และนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานเป็นประจำ เกิน 5 คนขึ้นไป ยกเว้นอุตสาหกรรมเกษตร ป่าไม้ และประมง เป็นสถานประกอบการที่เข้าข่ายบังคับให้ แรงงานต้องเข้าเป็นผู้ประกันตน อนึ่ง ในการพิจารณาว่าเป็นการจ้างแรงงานประจำหรือไม่ ให้ สอบถาม กับสำนักงานประกันสุขภาพและสำนักงานประกันบำนาญ นายจ้างมีหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ ให้แรงงานเข้าระบบประกันตน ยกเว้นกรณีที่มีสหกรณ์ประกันสุขภาพของสถานประกอบการเอง

จำนวนเบี้ยประกันที่ต้องจ่ายขึ้นอยู่กับค่าจ้าง โดยแรงงานและนายจ้างมีหน้าที่จ่าย สมทบฝ่ายละครึ่ง อนึ่ง ในการชำระเบี้ยประกัน นายจ้างจะหักจากค่าจ้างประจำเดือน/โบนัสของ แรงงาน และสมทบในส่วนของนายจ้าง โดยนายจ้างมีหน้าที่นำส่งเบี้ยประกันตามระบบประกันฯ ภายในกำหนด ทุกเดือน อนึ่ง แรงงานที่มีอายุ 40 ปี – 64 ปีจะต้องจ่ายเบี้ยประกันสมทบการประกัน ดูแลระยะยาวด้วย (Nursing-care Insurance)

ค่าจ้างและโบนัสที่ใช้ในการคำนวณเบี้ยประกันจะใช้เกณฑ์มาตรฐานค่าจ้างและโบนัส คู่กับอัตราเบี้ยประกัน กรณีที่สมาคมรับประกันสุขภาพเป็นผู้รับประกัน (Japan Health Insurance Association) เบี้ยประกันแตกต่างกันตามแต่ละจังหวัด ถือเป็นปฏิบัติตั้งแต่เดือนกันยายน 2552 อัตรา เบี้ย ประกันในเขตโตเกียว มีอัตราดังนี้ ประกันสุขภาพ (ณ เดือนมีนาคม 2563)

1) ประกันสุขภาพรวมประกันการดูแลระยะยาว (แรงงานอายุ 40 ปี – 64 ปี) อัตรา 116.6/1000 โดยนายจ้างและแรงงานออกฝ่ายละครึ่งละครึ่ง

2) ประกันสุขภาพที่นายจ้างจัดให้ อัตรา 94.7/1000 โดยนายจ้างและแรงงานออกฝ่าย ประกันบำนาญ (ณ เดือนมีนาคม 2563)

ประกันบำนาญที่นายจ้างจัดให้ ร้อยละ 18.3 โดยนายจ้างและแรงงานออกคนละครึ่ง อนึ่ง สมาชิกในครอบครัวของแรงงานผู้ประกันตน ที่มีคุณสมบัติครบดังระบุต่อไปนี้ สามารถเข้าเป็นผู้ประกันตนในฐานะสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในอุปการะของแรงงานได้

1) สมาชิกครอบครัวของผู้ประกันตนที่เป็นทายาทอันดับ 1 - 3 และดำรงชีวิตอยู่ใน อุปการะของแรงงานผู้ประกันตน ได้แก่ คู่สมรส บุตร หลาน บิดา มารดา ปู่ย่า ปู่ทวด ย่าทวด เป็นต้น

2) มีรายได้ไม่เกิน 1.3 ล้านเยนต่อปี (ผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปหรือเป็นผู้พิการและมีรายได้



ไม่เกิน 1.8 ล้านเยนต่อปี)

3) มีรายได้ไม่ถึงครึ่งหนึ่งของแรงงานผู้ประกันตน

### 2.3.1.2 ระบบประกันสุขภาพของรัฐบาล (National Health Insurance) และระบบประกันบำนาญของรัฐบาล (National Pension)

เจ้าของกิจการส่วนตัว ผู้ประกอบอาชีพการเกษตรป่าไม้และประมง ผู้ไม่มีงานทำ สามารถเข้าระบบประกันดังกล่าวข้างต้นได้ โดยแจ้งขอเข้าเป็นผู้ประกันตนต่อสำนักงานเขตในท้องที่ที่มีภูมิลำเนาอยู่

เบี้ยประกันสุขภาพของรัฐบาลขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของสำนักงานเขตในท้องที่ ซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่ในการจัดเก็บเบี้ยประกัน เบี้ยประกันอาจจะเรียกเก็บในรูปของภาษี หรืออาจจะเรียกเก็บเบี้ยประกันของสมาชิกในครัวเรือนทุกคนแบบเหมาจ่าย โดยคำนวณจากฐานการจัดเก็บภาษีท้องที่ (Inhabitant Tax)

อนึ่ง ผู้ประกันตนที่สถานประกอบการล้มละลาย ถูกให้ออกจากงานหรือนายจ้างเลิกจ้างสามารถยื่นเรื่องขอลดหย่อนเบี้ยประกันต่อสำนักงานเขตท้องที่ที่ผู้ประกันตนมีภูมิลำเนาอยู่ โดยจะได้รับพิจารณาประเมินรายได้ลดลงในอัตราส่วน 30/100 ของรายได้ปีก่อนที่ผู้ประกันตนมีรายได้ลดลง เพื่อนำไปเป็นฐานในการคำนวณเบี้ยประกัน ทั้งนี้ การลดหย่อนดังกล่าวเริ่มบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 เป็นต้นไป

ทั้งนี้ เบี้ยประกันบำนาญของรัฐบาล กำหนดให้ผู้ประกันตนที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไปจ่ายเบี้ยประกันเดือนละ 16,540 เยน (ปีงบประมาณ 2563)

### 2.3.1.3 สิทธิประโยชน์ของระบบประกันสุขภาพ

ระบบประกันสุขภาพจะจ่ายสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาล (ยกเว้นกรณีการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บเนื่องมาจากการทำงาน) ดังนี้

(1) ประกันสุขภาพที่นายจ้างจัดให้

1) กรณีเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บ

ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ค่ารักษาพยาบาลทั้งแบบไปกลับและการพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ค่ารักษาพยาบาลสูงกว่าปกติ และค่าใช้จ่ายในการส่งตัวไปรักษาพยาบาล ฯลฯ ทั้งนี้ ผู้ประกันตนจะต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลร้อยละ 30 และประกันออกค่าใช้จ่ายร้อยละ 70

2) ค่าชดเชยระหว่างการหยุดงานเพื่อรักษาตัว

แรงงานผู้ประกันตนที่หยุดงานเพื่อรักษาตัวและไม่ได้รับค่าจ้างจะได้รับค่าชดเชยดังกล่าวตั้งแต่วันที่ 4 ของการหยุดงาน โดยคำนวณค่าชดเชย ดังนี้ (ค่าจ้างพื้นฐานเฉลี่ยรายเดือนโดยคิด ย้อนหลัง 12 เดือนนับถึงวันเริ่มจ่ายค่าชดเชย - 30 วัน x 2/3) ติดต่อกันไม่เกิน 1 ปี 6 เดือน

### 3) ค่าคลอดบุตร

ผู้ประกันตนจะได้รับค่าคลอดบุตรจำนวน 420,000 บาทต่อการคลอดบุตร (รวมถึงกรณีที่ภรรยาของแรงงานคลอดบุตรด้วย) และแรงงานหญิงผู้ประกันตนที่ลาหยุดงาน 42 วัน ก่อนการคลอดบุตรและ 56 วัน หลังการคลอดบุตรจะได้รับค่าชดเชย ดังนี้ (ค่าจ้างพื้นฐานเฉลี่ยรายเดือน โดยคิดย้อนหลัง 12 เดือนนับถึงวันเริ่มจ่ายค่าชดเชย - 30 วัน  $\times$  2/3)

### 4) เงินช่วยเหลือกรณีผู้ประกันตนเสียชีวิต

ทายาทของแรงงานผู้ประกันตนที่เสียชีวิตจะได้รับเงินค่าทำศพ หรือเงินสงเคราะห์

## (2) ประกันสุขภาพของรัฐบาล

### 1) กรณีเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บ

ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ค่ารักษาพยาบาลทั้งแบบไปกลับและการพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ทั้งนี้ผู้ประกันตนจะต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลร้อยละ 30 และประกันออกค่าใช้จ่ายร้อยละ 70

### 2) ค่าคลอดบุตร

ผู้ประกันตนจะได้รับค่าคลอดบุตรจำนวน 420,000 บาทต่อการคลอดบุตร 3) เงินช่วยเหลือกรณีผู้ประกันตนเสียชีวิตผู้ประกันตนระบบประกันสุขภาพของรัฐบาลจะได้รับเงินช่วยเหลือค่างานศพ

## 2.3.1.4 สิทธิประโยชน์ประกันบำนาญ

ระบบประกันบำนาญของประเทศญี่ปุ่นประกอบด้วยระบบประกันบำนาญที่นายจ้างจัดให้ (Employment Pension Insurance) และระบบประกันบำนาญของรัฐบาล (National Pension) ทั้งนี้ กฎหมายบังคับประชากรญี่ปุ่นที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไปทุกคนต้องเข้าประกันบำนาญของรัฐบาล (National Pension) ซึ่งจัดเก็บเบี้ยในอัตราคงที่ซึ่งไม่ผันแปรตามค่าจ้าง ส่วนแรงงานที่เข้าประกันตนระบบประกัน บำนาญที่นายจ้างจัดให้ (Employment Pension Insurance) ต้องจ่ายเบี้ยประกันสมทบเพิ่มโดยที่มี ค่าจ้างเป็นตัวแปร

อนึ่ง ระบบประกันบำนาญของรัฐบาล (National Pension) จะจ่ายเงินบำนาญพื้นฐานให้แก่ ผู้ประกันตนที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปที่จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 10 ปี นอกจากนี้ ผู้ประกันตนในระบบ บำนาญจะได้รับสิทธิประโยชน์กรณีพิการและเสียชีวิต

## 2.3.1.5 การขอคืนเงินบำนาญกรณีออกจากระบบ

แรงงานต่างชาติที่เข้าประกันตนระบบประกันบำนาญตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไประหว่างพำนักอยู่ในประเทศญี่ปุ่น สามารถขอรับเงินก้อนคืนกรณีออกจากระบบ โดยคำนวณจากระยะเวลาการเข้า ประกันโดยจะต้องยื่นคำร้องขอรับเงินภายใน 2 ปีหลังเดินทางกลับประเทศ ต่อสำนักงานประกันบำนาญ ญี่ปุ่น (Japan Pension Office )

อนึ่ง ผู้ที่มีระยะเวลาประกันตนเกิน 10 ปีขึ้นไป และมีสิทธิรับเงินบำนาญไม่สามารถขอรับ เงินก้อนดังกล่าวได้ รายละเอียดเพิ่มเติมดูได้จากโฮมเพจของสำนักงานบำนาญญี่ปุ่น (Japan PensionOffice)

## 2.4 กฎหมายประกันสังคมของประเทศไทย

เมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 ประเทศไทยได้มีระบบประกันสังคมอย่างสมบูรณ์แบบ โดยในขณะนั้น ได้มีการผลักดันให้มีกฎหมายประกันสังคมขึ้น ชื่อว่า “พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533” ซึ่งในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงเป็นฉบับที่ 4 สำหรับในส่วนสิทธิประโยชน์ได้ครอบคลุม 7 กรณี ได้แก่ การประสบอันตรายและเจ็บป่วย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต ชราภาพ และว่างงาน ในส่วนของรายละเอียดของกฎหมายพระราชบัญญัติประกันสังคม หมวด 3 คือ หมวดกองทุนประกันสังคม มีดังนี้

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 22 ได้บัญญัติไว้ว่า กองทุนประกอบด้วย

1. เงินสมทบจากรัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 40 และมาตรา 46
2. เงินเพิ่มตามมาตรา 39 มาตรา 49 และมาตรา 53
3. ผลประโยชน์ของกองทุนตามมาตรา 26
4. เงินค่าธรรมเนียมตามมาตรา 45
5. เงินที่ได้รับจากการบริจาคหรือเงินอุดหนุน
6. เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 47 มาตรา 47 ทวิ มาตรา 50 มาตรา 53 และ มาตรา 56
7. เงินอุดหนุนหรือเงินอุดหนุนราชการที่รัฐบาลจ่ายตามมาตรา 24 วรรคสาม
8. เงินค่าปรับตามที่ได้จากการเปรียบเทียบตามมาตรา 102
9. รายได้อื่น (5)

### 2.4.1 กฎหมายพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533มาตรา33

ผู้ประกันตนตาม พ.ร.บ.ประกันสังคมพ.ศ.2533 มาตรา33 คือ ลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ในวันเข้าทำงานและทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการที่มี ลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปสำหรับอัตราเงินสมทบของประกันสังคมตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา33 ที่ผู้ประกันตนต้องนำส่งเข้ากองทุนประกันสังคมทุกเดือนจะคำนวณจากฐานค่าจ้างต่ำสุด เดือนละ 1,650 บาทและสูงสุดไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท ทั้งนี้ รัฐบาลจะสมทบเข้ากองทุนอีกส่วน หนึ่งโดย มีรายละเอียดดังนี้1) นายจ้าง ส่งเงินสมทบในอัตรา 5% ของค่าจ้างลูกจ้างขั้นต่ำ 83บาท/

เดือน และสูงสุดไม่เกิน 750บาท/เดือน2) ลูกจ้างหรือผู้ประกันตน ส่งเงินสมทบในอัตรา 5% ของค่าจ้างขั้นต่ำ 83 บาท/เดือน และสูงสุดไม่เกิน 750 บาท/เดือน3) รัฐบาล ส่งเงินสมทบในอัตรา 2.5%

### สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน ตามกฎหมายพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533

#### มาตรา 33

สิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 จะได้รับ สามารถแบ่งออกได้เป็น 7 กรณี ดังนี้

1. กรณีเจ็บป่วย
2. กรณีคลอดบุตร
3. กรณีทุพพลภาพ
4. กรณีเสียชีวิต
5. กรณีชราภาพ
6. กรณีสงเคราะห์บุตร
7. กรณีว่างงาน

#### 2.4.2 กฎหมายพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา39

ผู้ประกันตนตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา39 คือบุคคลที่เคยทำงานและเป็นผู้ประกันตน มาตรา 33 มาก่อน แล้วออกจากงานแต่ต้องการรักษาสิทธิประกันสังคม

เงินสมทบที่ผู้ประกันตน มาตรา 39จะต้องนำส่งนั้นเป็นจำนวน 432 บาท/เดือน ทั้งนี้ผู้ประกันตนต้องส่งเงินสมทบให้ครบทุกเดือนต่อเนื่องกัน ซึ่งหากไม่ได้มีการส่งเงินสมทบ 3 เดือนติดต่อกัน หรือภายในระยะเวลา 12 เดือน ส่งเงินสมทบไม่ครบ 9 เดือน จะถือว่าสิ้นสุดสภาพการเป็นผู้ประกันตน มาตรา 39 ทั้งนี้

#### คุณสมบัติของผู้สมัครมาตรา 39

เคยเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 ซึ่งจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน และออกจากงานไม่เกิน 6 เดือนนับตั้งแต่วันที่ออกจากงาน รวมถึงต้องไม่เป็นผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพจากกองทุนประกันสังคม

#### สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน ตามกฎหมายพระราชบัญญัติ ประกันสังคม

#### พ.ศ. 2533 มาตรา 39

ผู้ประกันตน มาตรา 39 จะได้รับความคุ้มครอง 6 กรณี ต่อเนื่องจากการเป็นผู้ประกันตน มาตรา 33 ซึ่งได้แก่ กรณี เจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ เสียชีวิต สงเคราะห์บุตร และชราภาพ โดยจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่นเดียวกับ ผู้ประกันตน มาตรา 33

### 2.4.3 กฎหมายพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40

ผู้ประกันตนตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 40 คือบุคคลทั่วไปที่ประกอบอาชีพอิสระหรือแรงงานนอกระบบ ไม่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 หรือผู้ประกันตนมาตรา 39

การจ่ายเงินสมทบประกันสังคม มาตรา 40 มีทั้งหมด 3 ทางเลือก ได้แก่ จ่ายเงินสมทบ 70 บาท/เดือน, จ่ายเงินสมทบ 100 บาท/เดือน และจ่ายเงินสมทบ 300บาท/เดือน

#### คุณสมบัติของผู้สมัครมาตรา 40

-เป็นผู้มีสัญชาติไทย หรือ เป็นผู้ถือบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่มีเลขประจำตัวหลักแรกเป็น 0, 6 หรือ 7

-อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี บริบูรณ์ และไม่เกิน 65 ปี บริบูรณ์

-ผู้พิการทางร่างกายที่รับรู้สิทธิ

-ไม่เป็นผู้ประกันตน มาตรา 33 และ 39 หรือข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ

**สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน ตามกฎหมายพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40**

สิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตน มาตรา 40 สามารถแบ่งตามเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายทุกเดือน โดยรายละเอียดมีดังนี้

#### จ่ายเงินสมทบ 70 บาท/เดือน

-ประสบอุบัติเหตุ หรือ เจ็บป่วย รับเงินทดแทนการขาดรายได้สูงสุด 300 บาท/วัน (ไม่เกิน 30 วัน/ปี)

-ทุพพลภาพ รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 500-1,000 บาท/เดือน (ไม่เกิน 15ปี)

-เสียชีวิต ได้รับค่าทำศพ 25,000 บาท (ได้รับเพิ่ม 8,000 บาท เมื่อจ่ายเงินสมทบ 60 เดือนก่อนเสียชีวิต)

#### จ่ายเงินสมทบ 100 บาท/เดือน

-ประสบอุบัติเหตุ หรือ เจ็บป่วย รับเงินทดแทนการขาดรายได้สูงสุด 300 บาท/วัน (ไม่เกิน 30 วัน/ปี)

-ทุพพลภาพ รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 500-1,000/เดือน (ไม่เกิน 15 ปี)

-เสียชีวิต ได้รับค่าทำศพ 25,000 บาท (ได้รับเพิ่ม 8,000 บาท เมื่อจ่ายเงินสมทบครบ 60 เดือนก่อนเสียชีวิต)

-ชราภาพ รับบำเหน็จชราภาพ 50 ภาพ/เดือน (ออมเพิ่ม 1,000 บาท/เดือน)

#### จ่ายเงินสมทบ 300 บาท/เดือน

### สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วย

- ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนจากการขาดรายได้เมื่อเจ็บป่วยและนอนโรงพยาบาลวันละ 300 บาทแต่ไม่เกิน 90 วันต่อปี และกรณีไม่ได้นอนรักษาตัวในโรงพยาบาล (ผู้ป่วยนอก) แต่มีใบรับรองแพทย์ให้หยุดงาน ตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป จะได้รับเงินชดเชยวันละ 200 บาท แต่ไม่เกิน 90 วันต่อปี

### สิทธิประโยชน์กรณีสงเคราะห์บุตร

- ผู้ประกันตนจะได้รับเงินสงเคราะห์บุตรคนละ 200 บาทต่อเดือน คราวละ 2 คน โดยจะเริ่มได้รับ สิทธิตั้งแต่บุตรแรกเกิดถึงบุตรอายุ 6 ปีบริบูรณ์

### สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพ

ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนกรณีทุพพลภาพจากการขาดรายได้ตั้งแต่ 500 - 1,000 บาทต่อเดือนไปตลอดชีวิต โดยมีเงื่อนไขดังนี้

- ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบครบ 6 เดือน ภายใน 10 เดือน ก่อนเป็นผู้ทุพพลภาพ จะได้รับเงินทดแทน 500 บาทต่อเดือน

- ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบครบ 12 เดือน ภายใน 20 เดือน ก่อนเป็นผู้ทุพพลภาพ จะได้รับเงินทดแทน 650 บาทต่อเดือน

- ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบครบ 24 เดือน ภายใน 40 เดือน ก่อนเป็นผู้ทุพพลภาพ จะได้รับเงินทดแทน 800 บาทต่อเดือน

- ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบครบ 36 เดือน ภายใน 60 เดือน ก่อนเป็นผู้ทุพพลภาพ จะได้รับเงินทดแทน 1,000 บาทต่อเดือน

### สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ

- ผู้ประกันตนจะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเป็นเงินก้อนพร้อมดอกผลเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน และเมื่อผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน จะได้รับเงินเพิ่ม 10,000 บาท โดยผู้ประกันตนสามารถจ่ายเงินออมเพิ่มได้ไม่เกินเดือนละ 1,000 บาทผู้มีสิทธิรับเงินบำเหน็จ คือ ผู้ประกันตน แต่กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพแก่ผู้มีสิทธิรับเงินบำเหน็จชราภาพ ดังนี้ สามมี ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่า ๆ กัน แต่หากไม่มีผู้มีสิทธิตามข้างต้นให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพแก่ บุคคล ซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จชราภาพ

### สิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิต

-ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จะได้รับเงินทดแทนกรณีเสียชีวิตเป็นเงินค่าทำศพ 40,000 บาท แรงงานนอกระบบสามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนภาคสมัครใจได้ที่ สำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศ และหน่วยบริการเคลื่อนที่ของสำนักงานประกันสังคม โดยใช้เพียงบัตรประจำตัวประชาชน

อีกทั้งผู้ประกันตนสามารถใช้สิทธิลดหย่อนภาษีในส่วนของเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายให้กับกองทุนประกันสังคมในแต่ละปีโดยใช้ใบเสร็จรับเงินที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเป็นหลักฐาน หรือขอหนังสือรับรองการชำระเงินสมทบจากสำนักงานประกันสังคม

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การศึกษาเชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวกองทุนประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.5.1 บุษกร รังษิภาโนตร และ ธนัสถา โรจนตระกูล (2565) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพของ การให้บริการงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่าง เป็นประชาชนที่มาใช้บริการ จำนวน 398 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบปัจจัย พบว่า เพศ อายุ การศึกษาอาชีพ รายได้ และจำนวนครั้งที่มาใช้บริการ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพของการให้บริการงานทะเบียนราษฎรที่ไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา พบว่า 3.1 ควรมีการปรับปรุงสถานที่ให้บริการ 3.2 ควรพัฒนาระบบการให้บริการ โดยการพิจารณาการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 3.3 ควรมีการกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานในระดับท้องถิ่น และ 3.4 ควรมีจุดรับบริการที่แยกตามประเภทของการให้บริการ

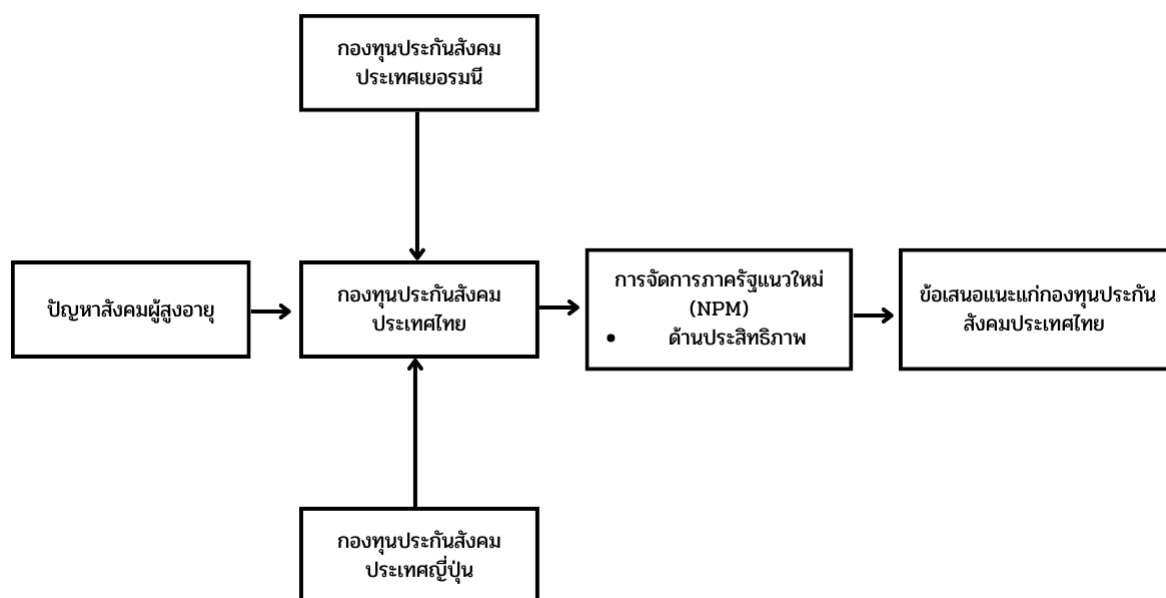
2.5.2 ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2013) จากปัญหาในระบบกองทุนประกันสังคมในประเทศไทยที่มีนโยบายการเก็บเงินสมทบตามอายุเกษียณ ทำให้ระยะเวลาในการเก็บเงินไม่เพียงพอกับจำนวนเงินที่ต้องจ่ายคืนให้กับผู้ประกันตน หากไม่มีการปรับเปลี่ยนแก้ไขในจุดนี้ ในอนาคตช่วงปีงบประมาณ 2588 อาจส่งผลกระทบต่อสภาพคล่องของกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพได้ แนวทางที่คาดหวังคือการขยายอายุการเกษียณในภาคเอกชนจาก 55 ปี เป็น 60 ปี เพื่อเป็นการขยายระยะเวลาการเก็บเงินสมทบกองทุนให้มากขึ้นและเสถียรภาพของกองทุนประกันสังคม แต่ควรคำนึงถึงสภาพคล่องของกองทุนและผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทยด้วย ยังคาดหวังว่าภาครัฐควรปรับแก้พระราชบัญญัติประกันสังคมเพื่อขยายอายุเกิดสิทธิประโยชน์ชราภาพจาก 55 ปี เป็น 60 ปี และให้ส่วนแรงงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีเป็นกลุ่มเป้าหมายในการขยายอายุการทำงาน และควรให้สิทธิลดหย่อนภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษหรือจัดให้ค่าจ้างให้กับสถานประกอบการที่จ้างแรงงานสูงอายุต่อไปเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้กับกองทุนประกันสังคม

2.5.3 ดร.วิโรจน์ ณ ระนอง (2018) ผู้อำนวยการวิจัย ที่ดีอาร์ไอ มีความเห็นเห็นด้วยในการปรับเพดานอัตราการจ่ายเงินสมทบจากฐานเงินเดือน 15,000 บาท เป็น 20,000 บาท หรืออาจเพิ่มมากกว่านี้ ส่วนพล.ต.อ. อดุลย์ แสงสิงแก้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ระบุว่ามีการดำเนินการ

ปรับเพิ่มอยู่ แต่จำเป็นต้องสร้างการรับรู้และความเข้าใจให้แก่ผู้ประกันตน ในทางกลับกัน ดร. วิโรจน์ ฤชนะ ระบุว่าเพดานฐานเงินเดือน 15,000 บาทนี้ ถูกใช้มาตั้งแต่ก่อนปี 33 และการปรับตามเงินเพื่ออาจเกิน 30,000 บาท ดังนั้นควรรีบปรับเพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ในระยะยาว และเพิ่มอัตราค่ารักษาต่อหัวให้ดีขึ้น อนึ่งก็ควรสร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับผู้ประกันตนด้วยการปรับเพิ่มนี้จะมีประโยชน์ในระยะยาวอย่างไร

## 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง การศึกษาเชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวกองทุนประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ ทำให้สามารถกำหนดกรอบงานวิจัยดังแผนภาพต่อไปนี้





## บทที่ 3

### วิธีการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยการศึกษาเชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวของกองทุนประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เพื่อศึกษาแนวความคิดและทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากกองทุนประกันสังคม และศึกษาข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบกับกองทุนประกันสังคมของประเทศเยอรมนีโดยมีรายละเอียดระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

- 3.1 วิธีการศึกษา
- 3.2 ประชากรศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 ระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย

#### 3.1 วิธีการศึกษา

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) วิธีการสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงกองทุนประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุโดยใช้สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากกองทุนประกันสังคม

#### 3.2 ประชากรศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ใช้ศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการบริหารกองทุนประกันสังคม ประกอบด้วยตำแหน่งผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย ข้าราชการ อย่างละ 1 คน
2. ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม คือ ประชาชนที่มีการจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคมทุกเดือน จำนวน 3 คน
3. เจ้าของสถานประกอบกิจการ คือ ผู้ที่มีลูกจ้างประจำ และจ่ายเงินสมทบเข้าเข้าสู่กองทุนประกันสังคมในส่วนของลูกจ้างทุกเดือน จำนวน 3 คน ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมระดับอำนาจการสูง สำนักงานประกันสังคมจำนวน 2 ท่าน

3.2 ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมระดับอำนาจการสูง กระทรวงแรงงาน จำนวน 2 ท่าน

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ในการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก เป็นการพูดคุยสนทนากลุ่มตัวอย่างตามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากกองทุนประกันสังคม

ดำเนินการสัมภาษณ์ ดังนี้

การบริหารงานกองทุนประกันสังคม

#### ด้านประสิทธิภาพ

1.1 ท่านคิดว่าการดำเนินการบริหารของกองทุนประกันสังคม มีการใช้งบประมาณของประเทศ เงินสมทบที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียส่งเข้ามาเป็นไปอย่างคุ้มค่าหรือไม่

1.2 ท่านคิดว่าจะสามารถรับมือต่อการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุได้หรือไม่ ถ้ากองทุนประกันสังคมยังดำเนินการเช่นเดิม

1.3 ท่านคิดว่าอะไรจะเป็นตัววัดถึงประสิทธิภาพการดำเนินการบริหารของกองทุนประกันสังคมได้ดีที่สุด

### 3.4 วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) กล่าวคือ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวของกองทุนประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุของผู้มีผู้บริหารจากกระทรวงแรงงานรวมทั้งสิ้นจำนวน 3 คน

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยดำเนินการค้นคว้าและศึกษาเอกสารตลอดจนผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) ที่ได้มีการรวบรวมไว้จากหนังสือวารสารบทความเชิงวิชาการเอกสารงานวิจัย รวมไปถึงจนถึงข้อมูลจาก Website ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย เพื่อศึกษาเชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวของกองทุนประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ

### 3.5 ระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย

ระยะเวลาการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ มีกำหนดการ 4 เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน 2566 ถึงเดือน กรกฎาคม 2566 รายละเอียด ดังนี้

3.5.1 เดือน เมษายน 2565 ดำเนินการนำเสนอโครงการวิจัยแก่คณะกรรมการ จาก การค้นคว้าที่มาและความสำคัญของงานวิจัย

3.5.2 เดือน เมษายน – พฤษภาคม 2566 ดำเนินการปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ถึงข้อ ปรับปรุงแก้ไขของคณะกรรมการ

3.5.3 เดือน พฤษภาคม 2566 ดำเนินการทำแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์

3.5.4 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน 2566 ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม สรุปการ สัมภาษณ์ เพื่อเตรียมดำเนินการนำเสนอโครงการวิจัยแก่คณะกรรมการ รอบ 2

3.5.5 เดือน มิถุนายน 2566 ดำเนินการนำเสนอโครงการวิจัยแก่คณะกรรมการ จาก การค้นคว้าและการสัมภาษณ์

3.5.6 เดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2566 ดำเนินการปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ถึงข้อ ปรับปรุงแก้ไขของคณะกรรมการ เพื่อหาข้อสรุปโครงการวิจัย

3.5.7 เดือน กรกฎาคม 2566 ดำเนินการจัดทำรูปเล่มโครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เพื่อ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อลงนามรับรอง

## บทที่ 4

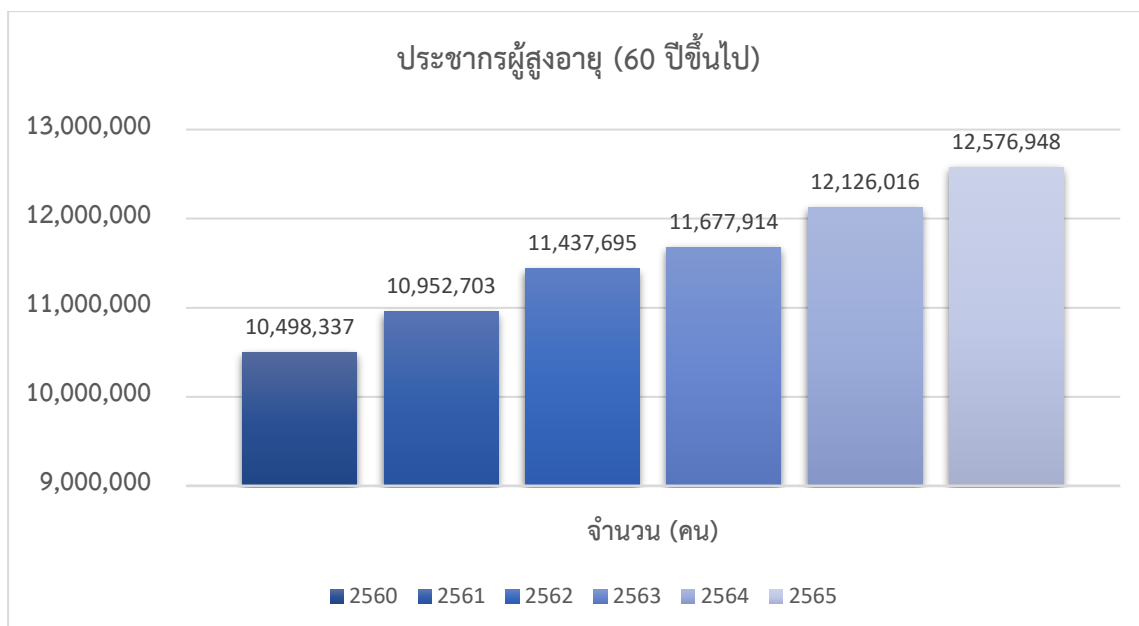
### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาเชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวของกองทุนประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ” เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานประกันสังคมในการดำเนินกิจการต่อสถานะวิกฤติสังคมผู้สูงอายุว่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร ประเทศไทย ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) และ
2. การสัมภาษณ์จากระดับผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมจำนวน 3 ท่าน เป็นการสัมภาษณ์โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่ระบุตัวตน ซึ่งการดำเนินการวิจัย ค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวจะอยู่ในช่วงเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2566 จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์และแสดงผลการวิจัยออกเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้
  - 4.1 กองทุนประกันสังคม ประเทศไทย
  - 4.2 การรับมือวิกฤตผู้สูงอายุของกองทุนประกันสังคม “ผ่านมุมมองผู้บริหาร”
  - 4.3 กองทุนประกันสังคม ประเทศพัฒนาแล้ว
  - 4.4 การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวระหว่าง “กองทุนประกันสังคมประเทศไทย” กับ “กองทุนประกันสังคม ประเทศพัฒนาแล้ว”
  - 4.5 การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)

#### 4.1 กองทุนประกันสังคม ประเทศไทย

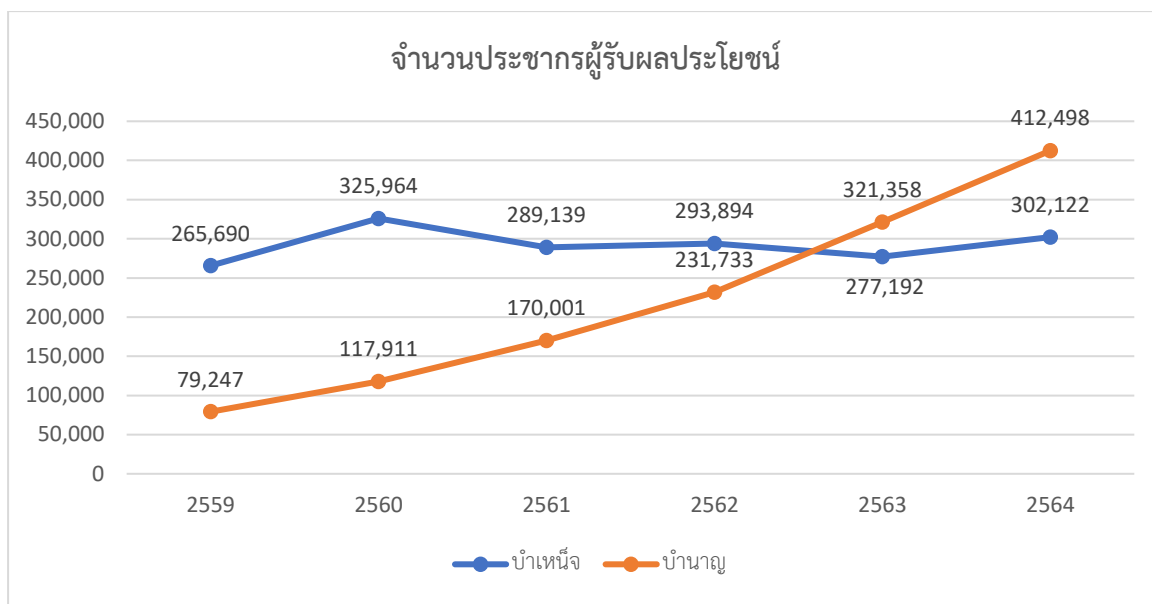
ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนมีอายุที่ยืนยาว ซึ่งประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่มีการพัฒนาในระดับแนวหน้าของโลก ส่งผลทำให้ประชากรของประเทศไทยมีอายุที่ยืนยาวเพิ่มมากขึ้น การที่ประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยอายุของประชากรที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ส่งผลทำให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยประชากรผู้สูงอายุจะกลายมาเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ



ภาพที่ 2 กราฟแสดงจำนวนประชากรผู้สูงอายุ ปี 2560 - 2565

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นถึงจำนวนผู้สูงอายุของประเทศไทยที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดอย่างเห็นได้ชัดเจน ดังนั้น ผู้สูงอายุจะกลายมาเป็นกลุ่มที่จะส่งผลกระทบต่อภาระดำเนินงานต่างๆ ของภาครัฐ ซึ่งทางภาครัฐเองก็เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าวจึงมีการประชุมกันในวันที่ 4 ธันวาคม 2561 (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562) ประกาศให้ “สังคมผู้สูงอายุ” เป็นวาระแห่งชาติ จากข้อมูลกรมการปกครอง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 (กรมการปกครอง, 2566) พบว่ามีจำนวนบุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในประเทศไทยทั้งหมด 12,576,948 คน จากประชากรทั้งหมด 65,106,481 คน คิดเป็นร้อยละ 19.32 และจำนวนบุคคลที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป ในประเทศไทยทั้งหมด พบว่ามีทั้งหมด 8,546,653 คน เมื่อเทียบต่อประชากรทั้งหมด 65,106,481 คน คิดเป็นร้อยละ 13.13 ทำให้เห็นได้ชัดเจนว่าประเทศไทย กำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในอีกระยะไม่กี่ปีข้างหน้า

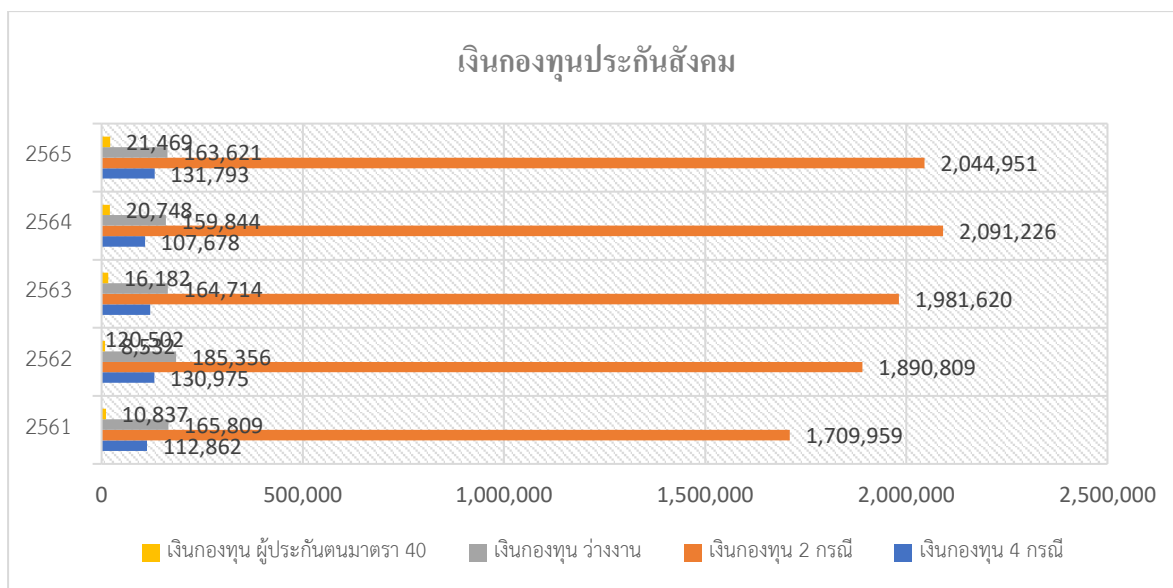
จากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อภาระของมือของวิฤตีสังคมผู้สูงอายุของหน่วยงานรัฐ ซึ่งกองทุนประกันสังคมจะเป็นหน่วยงานของรัฐหน้าด่านแรก ๆ ในการรับผิดชอบการดำรงชีพของประชาชนที่มีอายุยืนยาวขึ้น



ภาพที่ 3 กราฟแสดงจำนวนประชากรผู้รับผลประโยชน์ ปี 2559 – 2564

โดยสำนักกองทุนประกันสังคม ประเทศไทย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักถึงวิกฤติสังคมผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจ่ายผลประโยชน์ บ้านไหจ บ้านอายุ ให้แก่ประชาชนที่มีอายุและจำนวนเดือนในการเข้าสู่กองทุนประกันสังคมครบตามเกณฑ์ที่กองทุนประกันสังคมได้กำหนดไว้ ซึ่งจากภาพที่ 2 จะแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่ากองทุนประกันสังคมต้องรับมือจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (สำนักงานกองทุนประกันสังคม, 2564) โดยจำนวนผู้สูงอายุกลุ่มนี้จะกลายมาเป็นจำนวนเงินคงที่ของกองทุนประกันสังคมที่ต้องจ่ายออกในทุก ๆ เดือน จนกว่าผู้สูงอายุกลุ่มดังกล่าวจะเสียชีวิตลง

ประกอบกับข้อมูลรายงานประจำปีของสำนักงานกองทุนประกันสังคมที่แสดงให้เห็นถึงเงินกองทุนประกันสังคม ดังนี้



ภาพที่ 4 กราฟแสดงเงินกองทุนประกันสังคม ปี 2561 - 2565

จากภาพที่ 4 แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของสำนักงานกองทุนประกันสังคม (สำนักงานกองทุนประกันสังคม, 2565) โดยสำนักงานกองทุนประกันสังคมได้มีการเก็บเงินสมทบของสำนักงานกองทุนประกันสังคม และได้แบ่งเงินจำนวนดังกล่าวให้แก่กองทุนต่างๆ ที่ทางสำนักงานกองทุนประกันสังคมรับผิดชอบอยู่ จะพบว่าเงินกองทุน 2 กรณี หรือกองทุนที่ประกอบด้วยการสงเคราะห์บุตร และชราภาพ จะมีจำนวนเงินของกองทุนมากที่สุด โดยในปี 2564 จะอยู่ที่ร้อยละ 87.89 ปี 2563 จะอยู่ที่ร้อยละ 86.80 ปี 2562 จะอยู่ที่ร้อยละ 85.34 และ ปี 2561จะอยู่ที่ร้อยละ 85.52 จากเงินสมทบทั้งหมดที่ทางสำนักงานกองทุนประกันสังคมดำเนินการเก็บ ดังนั้นทำให้เงินกองทุนของกองทุน 2 กรณี (สงเคราะห์บุตร และชราภาพ) เป็นกองทุนที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของกองทุนประกันสังคม โดยเฉลี่ยจะอยู่ที่ร้อยละ 86.39

ในส่วนของสถานการณ์รายรับของกองทุนประกันสังคม (สำนักงานกองทุนประกันสังคม, 2565) จะมีอยู่ด้วยกัน 3 แหล่ง คือ 1. เงินสมทบรับ 2. ผลตอบแทนจากการลงทุน (ดอกเบี้ยรับ เงินปันผล กำไรจากการขายหลักทรัพย์ ค่าธรรมเนียมจากการให้ยืมหลักทรัพย์) และ 3. รายได้อื่น ๆ (ค่าธรรมเนียมรับ ค่าเปรียบเทียบปรับ เงินผูกพันที่ผู้มีสิทธิไม่มารับ กำไรที่ยังไม่เกิดขึ้นจากการลงทุนเงินรับอื่น และเงินเพิ่มตามกฎหมาย) ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงรายรับ ของกองทุนประกันสังคม (ล้านบาท)

	2561	2562	2563	2564	2565
เงินสมทบรับ	206,528	217,086	170,331	148,966	168,996
ผลตอบแทนจาก การลงทุน	55,654	85,679	59,243	79,438	74,419
รายได้อื่น ๆ	598	594	1,774	2,880	10,538

จากตารางที่ 6 พบว่าแหล่งเงินทุนรายรับ ของกองทุนประกันสังคม จะมาจากเงินสมทบที่ทางสำนักงานกองทุนประกันสังคมเก็บรวบรวมมา และจากข้อมูลพบอีกนัยสำคัญหนึ่งคือ จากเงินสมทบลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลมาจากมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผู้ที่เคยเป็นผู้จ่ายเงินสมทบกลายเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ทดแทน เนื่องจากครบเกณฑ์ที่ทางกองทุนประกันสังคมได้ตั้งเอาไว้ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งกองทุนประกันสังคม

ในส่วนต่อมา สถานการณ์รายจ่าย ของกองทุนประกันสังคม จะประกอบด้วยกัน 3 ส่วนใหญ่ (สำนักงานกองทุนประกันสังคม, 2565) เช่นกันคือ 1. รายจ่ายเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน 2. ค่าบริหารสำนักงาน และ 3. รายจ่ายอื่น ๆ (หนี้สูญ หนี้สงสัยจะสูญ ค่าจ้างผู้จัดการกองทุนย่อย และขาดทุนที่ยังไม่เกิดขึ้น จากการลงทุน) ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงรายจ่าย ของกองทุนประกันสังคม (ล้านบาท)

	2561	2562	2563	2564	2565
ประโยชน์ ทดแทน	85,879	94,770	134,573	159,369	161,218
ค่าบริหาร สำนักงาน	4,186	3,973	4,047	5,539	5,407
รายจ่ายอื่น ๆ	3,177	11,219	5,469	376	11,278

จากตารางที่ 7 แสดงรายจ่าย ของกองทุนประกันสังคมพบว่ารายจ่าย ของกองทุนประกันสังคมจะมาจากการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน และมีอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรายจ่ายประโยชน์ทดแทนจะมีรายละเอียด 7 กรณี ตามประโยชน์ที่ได้รับของสำนักงานกองทุนประกันสังคม ดังนี้



ตารางที่ 8 แสดงรายจ่ายกรณีประโยชน์ทดแทน ของกองทุนประกันสังคม (ล้านบาท)

	2561	2562	2563	2564	2565
กรณีเจ็บป่วย	45,607	49,766	54,169	84,383	96,983
กรณีคลอดบุตร	7,168	7,268	7,067	6,804	6,412
กรณีทุพพลภาพ	992	1,135	1,190	1,336	1,379
กรณีตาย	2,221	2,424	2,372	3,028	2,981
กรณีชราภาพ	13,340	10,413	19,514	23,886	40,904
กรณีสงเคราะห์ บุตร	9,590	15,990	10,226	12,985	13,215
กรณีว่างงาน	6,961	7,774	39,470	26,047	10,669

จากตารางที่ 8 แสดงรายจ่ายกรณีประโยชน์ทดแทน (สำนักงานกองทุนประกันสังคม, 2565) พบว่า 3 กรณีที่มีรายจ่ายมากที่สุดคือ 1. กรณีเจ็บป่วยจะมีรายจ่ายมากที่สุด แต่ถ้าวเคราะห์จากปีที่แสดงจะพบว่าอยู่ในช่วงวิกฤติโรคระบาดไวรัส COVID-19 ซึ่งทำให้มีประชาชนเป็นจำนวนมากเข้ารับการรักษา 2. กรณีว่างงานรองลงมาเป็นอันดับ 2 แต่ถ้าวเคราะห์จากปีที่แสดงจะพบว่าอยู่ในช่วงวิกฤติโรคระบาดไวรัส COVID-19 ทำให้เกิดการว่างงานอย่างมาก ซึ่งในปัจจุบันวิกฤติดังกล่าวได้ลดลง ประชาชนสามารถดำเนินชีวิต ทำงานได้ตามปกติ และอันดับที่ 3 คือ กรณีชราภาพ ซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่เป็นกรณีที่ไม่ได้รับผลกระทบจากช่วงวิกฤติโรคระบาดไวรัส COVID-19

ซึ่งจากตารางที่ 6 และ 8 จะทำให้ทราบที่จากขัดแย้งอย่างมากต่อการดำเนินกิจการของกองทุนประกันสังคม เนื่องจากมีจำนวนเงินสมทบที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่ในส่วนของรายจ่ายกลับมีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดปัญหาดังกล่าวคือ “โครงสร้างประชากรของประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นที่เรียบร้อยแล้ว” และกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุขั้นสุดยอดในปี พ.ศ. 2576 หรือ 1 ใน 4 ของประชากรทั้งหมดเป็นผู้สูงอายุ (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2021)<sup>11</sup>

โดยปัญหาดังกล่าวไม่ใช่ปัญหาที่เพิ่งพบเห็น เนื่องจากบทความของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) (ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2556) ได้กล่าวในปี 2556 ว่ากองทุนประกันสังคมของประเทศไทยหากยังอ้างอิงตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2553 ที่กำหนดให้ผู้ประกันตนที่มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และได้จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 180 เดือนเป็นต้นไป สามารถขอรับเงิน

<sup>11</sup> ที่มา : <https://www.nxpo.or.th/th/8078/>

บ้านอายุได้ ซึ่งการกำหนดเช่นนี้ในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ “การเก็บเงินสมทบกองทุน ประกันสังคม จะไม่เพียงพอกับจำนวนเงินที่ต้องจ่ายคืนให้ผู้ประกันตน” โดยทาง TDRI ได้ทำนายไว้ ว่า “ในปี 2588 กองทุนประสังคัมของประเทศไทยจะพบกับผลกระทบต่อสภาพคล่องของกองทุนได้” ซึ่งได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า แนวทางแก้ไขปัญหาคือ “ประเทศไทยควรพิจารณาการขยายได้รับสิทธิของ กรณีชราภาพ จากอายุ 55 ปี เป็น 60 ปี” เพื่อเป็นตัวช่วยในขยายระยะเวลาการเรียกเงินสมทบ กองทุน

และในปี 2557 ทางผู้อำนวยการด้านหลักประกันทางสังคม สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา ประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) (ดร.วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์, 2556) ได้เสนอบทความในการให้ความสำคัญ ของสถานการณ์ผู้สูงอายุต่อกองทุนประกันสังคม ระบุว่า “กองทุนประกันสังคมจะขาดสภาพคล่อง หรือล้มละลายใน 30 ปี” เนื่องจากสถานะที่มีสัดส่วนการจ่ายเงินบำนาญชราภาพมากกว่าการเก็บเงิน สมทบเข้าสู่กองทุนฯ และกล่าวอีกว่าถึงแม้ “กองทุนฯ จะขยายการลงทุนสุดกำลังแต่ก็ไม่สามารถทำ กำไรได้ถึง 10%” การที่กล่าวเช่นนี้ เนื่องจากปัญหาดังกล่าวไม่สามารถแก้ไขโดยความพยายามในการ เพิ่มการลงทุนให้มีกำไรเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แต่ต้องการแก้ไขที่โครงสร้างประชากรเป็นหลัก ที่มีผู้สูงอายุ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่มีวัยแรงงานลดน้อยลง อีกทั้งมีอัตราการเกิดใหม่ที่ลดลงอีกด้วย

ในปี 2561 ทางผู้อำนวยการสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย (ดร.วิโรจน์ ณ ระนอง, 2561) ได้เสนอบทความเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหากองทุนประกันสังคม โดยแนะนำให้มี “การ เพิ่มเพดานฐานเงินเดือน” เนื่องจากเพดานฐานเงินเดือน 15,000 บาท เป็นเพดานที่ตั้งขึ้นไว้กว่า 30 ปี มาแล้ว โดยไม่เคยมีการแก้ไข ทำให้พบว่าเมื่อเข้าสู่กองทุนประกันสังคม ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ 5% ของ 15,000 บาท เป็นเงิน 750 บาท แต่เมื่อผู้ประกันตนมีเงินเดือนสูงขึ้นเป็น 100,000 บาท แต่ ยังจ่ายเงินสมทบเพิ่ม 750 บาทเช่นเดิม ซึ่งคิดแล้วไม่ถึง 1% ดังนั้นทาง TDRI ได้เสนอ “ปรับเพดาน จาก 15,000 บาท เป็น 20,000 บาท” อาจช่วยให้กองทุนประกันสังคมมีประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น

โดยที่ผ่านมา TDRI ถือเป็นหน่วยงานที่ได้ให้ความสำคัญกับสถานการณ์วิกฤติสังคม ผู้สูงอายุโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้กล่าวว่า 1) ควรมีการแก้ไขตั้งเพดาน เงินเดือน 15,000 2) ควรมีการกำหนดอายุเกษียณใหม่ และ 3) ไม่ควรมุ่งเน้นที่การลงทุน เพราะเป็น ปัญหาที่โครงสร้างประชากรของประเทศ ไม่สามารถทำให้กองทุนเกิดความยั่งยืน

ซึ่งที่ผ่านมาจากสำนักงานกองทุนประกันสังคมได้มีการยื่นขอมติอนุมัติหลักการร่าง พระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับใหม่ ในการประชุมคณะรัฐมนตรี 10 พฤษภาคม 2565 โดยมีเนื้อหา ที่สำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับมือสถานการณ์วิกฤติสังคมผู้สูงอายุคือ การกำหนดอายุผู้เอา ประกันใหม่ จากเดิม 15 - 60 ปี เป็น 15 - 65 ปี แต่การเสนอร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับ ดังกล่าวยังไม่ได้รับการอนุมัติ

## 4.2 การรับมือวิกฤตผู้สูงอายุของกองทุนประกันสังคม “ผ่านมุมมองผู้บริหาร”

4.2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 1 ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมระดับอำนวยการสูง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2566

- 1. กองทุนประกันสังคมไทยดำเนินการบริหาร โดยยึดแบบแผนของประเทศอะไรหรือมีต้นแบบ (Model) จากประเทศอะไรตามความคิดเห็นของท่าน

: จากที่ดูระบบของประกันสังคมของไทยน่าจะเอาระบบมาจากประเทศเยอรมนีหรือฝรั่งเศส

- 2. ท่านคิดว่าในปัจจุบัน เมื่อผู้สูงอายุหลังจากอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์แล้ว จะได้รับเงินประโยชน์ทดแทน กรณีของเงินบำนาญสูงสุดที่จะได้รับ ประมาณ 3,000 บาทต่อเดือน เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบันแล้วหรือไม่?

: เงินไขจะมี 2 ตัวคือบำเหน็จและบำนาญ ตอนนี้เป็นฐานค่าจ้างขั้นสูงอยู่คือไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท ถ้าผู้ประกันตนส่งเงินสมทบครบ 180 เดือนขึ้นไปสามารถเลือกรับได้ว่าจะรับบำเหน็จหรือบำนาญ สำหรับบำนาญรายเดือนพอเฉลี่ยมาแล้วสูงสุดจะได้ 3,000 ย่อมไม่พอนั่นถ้าเราคิดที่เท่านี้คิดว่าไม่เพียงพอแน่นอน เพราะหลักการของประกันสังคมคือเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข นอกเหนือจากบำนาญแล้วสำนักงานประกันสังคมยังดูแลในส่วนของเงินค่ารักษา ค่าว่างงานอื่นๆตัวผู้ประกันตนเองเมื่อจะก้าวไปสู่วัยผู้สูงอายุเองควรจะต้องมีการวางแผนการเงินของตัวเองว่าต่อไปด้วยภาวะของเงินเพื่อเงิน 3,000 นั้นย่อมจะไม่เพียงพอในส่วนของการดำรงชีพ โดยสำนักงานประกันสังคมก็ได้มีการคิดเรื่องนี้กันมาอยู่เนิ่นแล้ว ก่อนหน้านี้มีการทำร่างกฎกระทรวงในการขยายค่าจ้างสูงสุดจากเดิม 15,000 บาทเป็น 21,000 บาทโดยจะขยับเป็นขั้นบันได จากการวิเคราะห์ของนักคณิตศาสตร์ประกันภัย หากสามารถผลักดันให้กฎกระทรวงตัวนี้ผ่านผู้ประกันตนเมื่อเกษียณอายุจะได้เงินชราภาพสูงสุดที่ประมาณ 8,000 บาท/เดือนเลย จะต้องมีการปรับแก้ฐานค่าจ้างในการนำส่ง และหากใครที่มีการส่งเงินมากกว่า 180 เดือน ก็จะมีการเพิ่มเงินชราภาพขึ้นไปอีก แต่ปัจจุบันยังไม่มีการบังคับใช้ อยู่ในขั้นตอนให้ความเห็นและจะต้องมีการประชาพิจารต่อไป

- 3. ในส่วนของเงินสะสมของกองทุนประกันสังคม จากรายงานของสำนักงานประกันสังคมปี 2565 มีจำนวนเงินสะสมอยู่ที่ 2.38 ล้านล้านบาท กับสังคมผู้สูงอายุที่กำลังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีจำนวนเด็กเกิดใหม่น้อยลงเรื่อยๆทำให้จำนวนผู้เข้าสู่ระบบประกันสังคมมีจำนวนลดลง ท่านมีความคิดเห็นว่าการประกันสังคมยังมีความมั่นคงและมีความสามารถในการรับมือได้หรือไม่

: กองทุนประกันสังคมนอกจากมีรายได้เงินสมทบจากฝั่งนายจ้างลูกจ้างแล้วก็จะมีเงินสมทบในส่วนจากรัฐบาลด้วย เงินตัวนี้สำนักงานประกันสังคมได้มีการนำเงินไปลงทุน จะมีกองบริหารการลงทุนนำเงินส่วนนี้เอาไปลงทุนเพื่อให้เกิดประโยชน์เกิดดอกผลกลับมาสู่กองทุน ซึ่งตอนนี้ยังมีรายได้เข้ามา

อีกเยอะเลย เพราะฉะนั้นความมั่นคงควมามีเสถียรภาพของกองทุนยังดีอยู่และยังเพียงพอสำหรับผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมได้แน่นอน เพียงแต่ว่าหากในอนาคตไม่มีการปรับเพิ่มฐานเพดานค่าจ้างในการนำส่งเงินสมทบก็อาจมีผลในระยะยาวได้เหมือนกัน เห็นได้จากในช่วงโควิดที่ผ่านมาเป็นตัวแปรสำคัญมากถ้าเป็นการจ่ายเงินสิทธิประโยชน์ตามปกติ ก็อาจไม่มีผลกระทบในระยะสั้นแน่นอน แต่ถ้าหากในอนาคตมีภัยพิบัติ โรคระบาดหรือเหตุอื่น ๆ อันให้มีเหตุการณ์ทำให้ต้องมีการนำเงินกองทุนไปช่วยเหลือไปเยียวยาผู้ประกันตน ถ้ามีเหตุการณ์แบบนี้เกิดขึ้นบ่อยๆและไม่มีการปรับเพิ่มฐานค่าจ้างในการนำส่งเงินสมทบในระยะยาวอาจมีปัญหาได้เหมือนกัน ถึงแม้ว่าสำนักงานประกันสังคมจะมีระบบการนำเงินไปลงทุนและได้ผลตอบแทนกลับมาตามก็ตาม แต่ถ้ามีสถานการณ์ต้องนำเงินออกมาใช้เยอะๆในระยะยาวประกันสังคมมีผลกระทบแน่ แต่จะกระทบเท่าไรมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับสถานการณ์

- 4. จากที่มีนักวิชาการและผู้วิจัยต่างๆ มีแนวคิดที่ว่าถ้ากองทุนประกันสังคมยังคงบริหารนโยบายแบบในปัจจุบันต่อไป จะทำให้เกิดการล้มละลายของกองทุนประกันสังคมขึ้น ในส่วนนี้ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ? ซึ่งจากการค้นคว้า การดำเนินงานของกองทุนประกันสังคมประเทศไทยเออมี พบว่ามีการปรับนโยบายเพื่อรองรับกับสังคมผู้สูงอายุอยู่ 3 แนวทางคือ

1. ขยายช่วงอายุการได้รับผลประโยชน์ทดแทนเงินบำนาญ
2. เพิ่มเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม
3. ปรับปรุงสิทธิประโยชน์

จากความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าท่านจะดำเนินการแก้ไขปัญหาการรับมือสังคมผู้สูงอายุอย่างไร จากวิธีการปรับทั้ง 3 อย่าง เรียงลำดับก่อนและหลัง

: ถ้าให้ดูในส่วน 3 ข้อนี้ ในปัจจุบันคนที่มียอายุ 61 ปีไม่สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ และสถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยก็ได้มีการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเต็มรูปแบบแล้ว ในตอนนี้สำนักงานประกันสังคมก็ได้มีการเสนอขอแก้ไขกฎหมายให้ผู้ประกันตนที่ทำงานกับนายจ้างที่อายุไม่เกิน 65 ปียังสามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ เพราะฉะนั้นจุดนี้เองจะเห็นว่าเป็นการตอบโจทย์สังคมผู้สูงอายุ คือต้องการให้ผู้สูงอายุยังสามารถทำงานได้ในขณะเดียวกันก็มีหลักประกันสังคมด้วย ฉะนั้นพอดูในการจัดกลุ่มตรงนี้จะเห็นได้ว่าการเก็บเงินสมทบตรงนี้ก็มีการเก็บอัตรานี้มาตั้งแต่เริ่มแรกเลยคือในปี พ.ศ. 2533 ปัจจุบันก็ยังใช้อัตราเท่านี้อยู่จะเห็นได้ว่าการเก็บเงินสมทบกับการให้สิทธิประโยชน์นั้นไม่สัมพันธ์กันอยู่ถ้าเรายังมองไปไม่ถึงการนำเงินไปลงทุน ถ้าเก็บเงินสมทบอย่างเดียวแต่ไม่มีการนำเงินไปลงทุนอันนี้มีผลกระทบแน่นอนตัวกองทุนจะไม่มั่นคงเลย จะเห็นว่าในหลายๆประเทศถ้าเทียบการเก็บเงินสมทบประเทศไทยน่าจะอยู่ในลำดับท้ายๆเลยที่มีการเก็บเงินสมทบน้อย แต่เมื่อเทียบกับการให้สิทธิประโยชน์ประเทศไทยอยู่ในลำดับต้นๆเลย เท่ากับในตอนนี้มีการเก็บเงินเข้ามาน้อยแต่จ่ายเงิน

ออกไปเยอะ เรื่องนี้จึงเป็นเรื่องสำคัญในลำดับแรกคือเก็บเงินสมทบเพิ่ม ส่วนในเรื่องขยายช่วงอายุให้เป็นลำดับที่สอง ส่วนการปรับปรุงสิทธิประโยชน์เป็นลำดับที่สาม

- **5. การดำเนินการบริหารของกองทุนประกันสังคมในปัจจุบัน มีช่องทางให้ประชาชนหรือผู้ประกันตนตรวจสอบการดำเนินงานหรือไม่?**

: ในระบบของสำนักงานประกันสังคมจะมีการบริหารงานจะเรียกว่ามีคณะกรรมการประกันสังคมอยู่ซึ่งคณะกรรมการประกันสังคมนี้จะเรียกว่าระบบไตรภาคีจะมีฝั่งนายจ้าง ลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาล เพราะฉะนั้นตรงนี้การมีส่วนร่วมในส่วนของผู้ประกันตน นายจ้างจะเห็นว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเลยและในส่วนของสำนักงานประกันสังคมในแต่ละจังหวัดจะมีคณะอนุกรรมการประกันสังคมซึ่งต้องมีฝั่งนายจ้างและลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคมทั้งกรุงเทพฯและทุกจังหวัดด้วย มองว่าในการบริหารของสำนักงานประกันสังคมจะต้องมีนายจ้างและลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตลอดจนเวลาที่จะมีการออกระเบียบออกกฎหมายกฎกระทรวงต่างๆจะต้องมีการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่จะมีผลกระทบด้วย ในส่วนของกระบวนการขั้นตอนการตรวจสอบในการทำงานก็จะมีเว็บไซต์ที่สามารถให้ทางผู้ประกันตน นายจ้างเข้ามามีบทบาทแสดงความคิดเห็นในส่วนของการบริหารงานได้

- **6. การดำเนินการบริหารของกองทุนประกันสังคมในปัจจุบัน มีการจัดรับความคิดเห็นหรือมีการจัดประชุมที่มีประชาชน หรือผู้มีส่วนได้เสียแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินบริหารกองทุนประกันสังคมหรือไม่?**

: ทางผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นอยู่แล้ว จะเห็นได้จากในโซเชียลมีเดียต่างๆเมื่อมีผู้ประกันตนหรือประชาชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องแม้แต่คนเดียวมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสำนักงานที่ดูแล้วเป็นประเด็นที่สามารถนำมาพัฒนาสำนักงานประกันสังคมได้ ก็จะมีการหยิบยกประเด็นดังกล่าวมาพิจารณา ที่สำคัญนโยบายสำนักงานประกันสังคมในตอนนี้จะต้องให้มีเครือข่ายบวร คือ บ้าน วัด โรงเรียน สถานประกอบกิจการ รวมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดให้อยู่ในเครือข่ายบวร โดยเครือข่ายบวรจะมีอยู่ในทุกจังหวัดทั่วประเทศ มันจะเป็นช่องทางในการเสนอความคิดเห็นแสดงความคิดเห็นรวมทั้งการสอบถามเกี่ยวกับเรื่องประกันสังคมได้อย่างกว้างขวางและนี่คือนโยบายหลักของสำนักงานประกันสังคมเลย

**4.2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 2 ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมระดับอำนาจการสูงสัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2566**

- **1. กองทุนประกันสังคมไทยดำเนินการบริหาร โดยยึดแบบแผนของประเทศอะไรหรือมีต้นแบบ (Model) จากประเทศอะไรตามความคิดเห็นของท่าน**

: ที่เห็นๆเลยคือประเทศเยอรมนี

- 2. ท่านคิดว่าในปัจจุบัน เมื่อผู้สูงอายุหลังจากอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์แล้ว จะได้รับเงินประโยชน์ทดแทน กรณีของเงินบำนาญสูงสุดที่จะได้รับ ประมาณ 3,000 บาทต่อเดือน เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบันแล้วหรือไม่?

: มันไม่พอ กับค่าครองชีพในปัจจุบันแน่นอน และตอนนี้ค่าครองชีพมันสูงขึ้นมาก แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นเงินบำนาญที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมันน่าจะเป็นของผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบอยู่ในช่วง 15-20 ปี แต่ถ้าผู้ประกันตนมีการนำส่งเงินสมทบที่จำนวนปีเพิ่มมากขึ้นเงินชราภาพที่ผู้ประกันตนจะได้รับ ก็จะเพิ่มมากขึ้น เพราะปัจจุบันในฐานนี้จะเก็บสูงสุดแค่ 15,000 บาทและเก็บในฐานนี้มานานมากๆ ไม่มีการปรับฐานการเก็บเงินสมทบเพิ่มขึ้นเลยมานานมากแล้ว

- 3. ในส่วนของเงินสะสมของกองทุนประกันสังคม จากรายงานของสำนักงานประกันสังคมปี 2565 มีจำนวนเงินสะสมอยู่ที่ 2.38 ล้านล้านบาท กับสังคมผู้สูงอายุที่กำลังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีจำนวนเด็กเกิดใหม่น้อยลงเรื่อยๆ ทำให้จำนวนผู้เข้าสู่ระบบประกันสังคมมีจำนวนลดลง ท่านมีความคิดเห็นว่างบทุนยังมีความมั่นคงและมีความสามารถในการรับมือได้หรือไม่?

: คิดว่าไม่ล้มแต่กลัวว่าขาดสภาพคล่องเหมือนกันเพราะค่าใช้จ่ายในปัจจุบันค่อนข้างสูงเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเงินสมทบถือว่าไม่สัมพันธ์กันอย่างมาก อีกทั้งเมื่อผู้ประกันตนมีอายุครบ 55 ปีทุกคนก็จะได้รับเงินชราภาพ เพราะฉะนั้นจริงๆคนอายุ 55 ปีในความคิดเห็นยังสามารถทำงานต่อได้ รวมทั้งการส่งเงินสมทบจะลดลงหลังจากที่ผู้ประกันตนเกษียณอายุเพิ่มขึ้นเรื่อยๆและอัตราการเกิดที่ค่อนข้างต่ำทำให้รายได้จากการเก็บเงินสมทบจะลดลง แต่คิดว่ากองทุนจะไม่ล้มแต่คิดว่ามีผลต่อสภาพคล่องบ้าง

- 4. จากที่มีนักวิชาการและผู้วิจัยต่างๆ มีแนวคิดว่างบทุนประกันสังคมยังคงบริหารนโยบายแบบในปัจจุบันต่อไป จะทำให้เกิดการล้มละลายของกองทุนประกันสังคมขึ้น ในส่วนนี้ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร? ซึ่งจากการค้นคว้า การดำเนินงานของกองทุนประกันสังคมประเทศไทยเออรมณี พบว่ามีการปรับนโยบายเพื่อรองรับกับสังคมผู้สูงอายุอยู่ 3 แนวทางคือ

1. ขยายช่วงอายุการได้รับผลประโยชน์ทดแทนเงินบำนาญ
2. เพิ่มเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม
3. ปรับปรุงสิทธิประโยชน์

จากความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าท่านจะดำเนินการแก้ไขปัญหาการรับมือสังคมผู้สูงอายุอย่างไร จากวิธีการปรับทั้ง 3 อย่าง เรียงลำดับก่อนและหลัง

: จากการที่คิดว่ามีผลกระทบจากผู้ประกันตนที่เกษียณไว้ คือเกษียณที่อายุ 55 ปีบริบูรณ์แต่รายได้จากการเก็บเงินสมทบน้อยและฐานต่ำคือที่สูงสุด 15,000 บาท สิ่งที่ต้องทำเป็นอันดับแรกคือ

ขยายอายุการทำงานให้เพิ่มขึ้นจนถึงอายุ 60 ปีบริบูรณ์ หรือ 65 ปีบริบูรณ์ในกรณีผู้ทรงคุณวุฒิที่สามารถทำงานได้ ต่อไปคือการขยายฐานการเก็บเงินสมทบคืออาจจะเริ่มต้นไปเลยที่ 15,000 บาท/เดือนในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่ถึง 15,000 บาท/เดือน แต่กรณีที่ผู้ประกันตนมีเงินเดือนสูงเช่น 20,000-30,000 บาท/เดือน อาจจะคิดเป็นเรทของขั้นบันได โดยคิดเป็นเรท 7% เท่าเดิมแต่จำนวนเงินที่นำส่งจะเพิ่มขึ้นเอง ในส่วนของสิทธิประโยชน์ กรณีที่ได้รับทั้งหมด 7 กรณีคิดว่าครอบคลุมอยู่แล้วแต่ในการปรับการรับประโยชน์ทดแทนก็ควรที่จะปรับตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันแต่จะปรับมากหรือน้อยต้องดูจากฐานการเก็บเงินสมทบด้วย ไม่เหมือนในปัจจุบันที่มีการเก็บเงินสมทบน้อยแต่ให้สิทธิประโยชน์มากจนเกินความพอดี ซึ่งมันไม่สัมพันธ์กัน แบบนี้กองทุนอยู่ไม่ได้แน่นอน

จัดลำดับความสำคัญ ควรปรับ 1.เพิ่มเงินสมทบเป็นขั้นบันได จะมีผลต่อผู้ที่ได้รับเงินชราภาพ เพราะหากเพิ่มเงินสมทบตัวผู้ประกันตนจะเหมือนมีเงินออมอยู่ในกองทุนเพิ่มมากขึ้น 2. ขยายช่วงเวลาเกษียณเป็น 60-65 ปีตามลำดับเพราะเห็นได้จากปัจจุบัน คนส่วนใหญ่มีการดูแลตัวเองที่ดี ประกอบกับการแพทย์ที่มีความทันสมัย ทำให้ผู้ประกันตนมีสุขภาพดี คิดว่าอายุ 65 ปีก็สามารถทำงานได้ ส่วนเรื่องสิทธิประโยชน์ให้เป็นลำดับสุดท้ายเพราะคิดว่าในปัจจุบันครอบคลุมหมดแล้วแต่ถ้าอนาคตจะปรับอาจจะเพิ่มเรื่องโรคร้าย สิทธิประโยชน์การรักษาต่อเนื่องที่บางโรคยังไม่ครอบคลุม เป็นต้น

- 5. การดำเนินการบริหารของกองทุนประกันสังคมในปัจจุบัน มีช่องทางให้ประชาชน หรือผู้ประกันตนตรวจสอบการดำเนินงานหรือไม่

: มันจะมีเว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม [www.sso.go.th](http://www.sso.go.th) เป็นเว็บไซต์ที่ประชาชนสามารถเข้าไปดูข้อมูลหรือเข้าไปสอบถามข้อมูลการทำงานของสำนักงานประกันสังคมได้

- 6. การดำเนินการบริหารของกองทุนประกันสังคมในปัจจุบัน มีการจัดรับความคิดเห็น หรือมีการจัดประชุมที่มีประชาชน หรือผู้มีส่วนได้เสียแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินการบริหารกองทุนประกันสังคมหรือไม่

: มีประชาพิจารณ์ มีการสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่แล้ว รวมถึงมีการตรวจสอบจากองค์กรอิสระเช่น ปปช. อยู่แล้ว

4.2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 3 ผู้บริหารกระทรวงแรงงานระดับอำนาจการสูงสัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2566

- 1. กองทุนประกันสังคมไทยดำเนินการบริหาร โดยยึดแบบแผนของประเทศอะไรหรือมีต้นแบบ (Model) จากประเทศอะไรตามความคิดเห็นของท่าน

: ประเทศไทยมีแนวคิดประกันสังคมมาจากประเทศเยอรมนีครับ

- 2. ท่านคิดว่าในปัจจุบัน เมื่อผู้สูงอายุหลังจากอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์แล้ว จะได้รับเงินประโยชน์ทดแทน กรณีของเงินบำนาญสูงสุดที่จะได้รับ ประมาณ 3,000 บาทต่อเดือน เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบันแล้วหรือไม่?

: ไม่พอ เนื่องจาก ปัจจุบันค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นสูงขึ้นในทุกๆปี ไม่ว่าจะค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าอาหาร ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ยิ่งเงิแล้วเงิน 3,000 บาทต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตหลังเกษียณแน่นอน ดังนั้นผู้ประกันตน ไม่ควรฝากความหวังไว้กับเงินเกษียณอายุจากกองทุนประกันสังคม ผู้ประกันตน จะต้องบริหารจัดการเงินให้เพียงพอเวลาเกษียณ

- 3. ในส่วนของเงินสะสมของกองทุนประกันสังคม จากรายงานของสำนักงานประกันสังคมปี 2565 มีจำนวนเงินสะสมอยู่ที่ 2.38 ล้านล้านบาท กับสังคมผู้สูงอายุที่กำลังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีจำนวนเด็กเกิดใหม่น้อยลงเรื่อยๆทำให้จำนวนผู้เข้าสู่ระบบประกันสังคมมีจำนวนลดลง ท่านมีความคิดเห็นว่าการกองทุนยังมีความมั่นคงและมีความสามารถในการรับมือได้หรือไม่?

: ในความคิดเห็นของผมเอง สถานการณ์ของกองทุนประกันสังคมในตอนนี้ ค่อนข้างมั่นคงพอสมควร แต่ก็ไม่สามารถประมาทได้ เพราะเราคงได้เห็นจากวิกฤติโรคระบาดที่ผ่านมาแล้วว่า กองทุนนำเงินออกไปใช้จ่ายกับผลประโยชน์ทดแทนในส่วนของค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นมากๆ ยิ่งดีที่โลกเราสามารถคิดค้นวัคซีนมาเพื่อช่วยบรรเทาการระบาดของโรคได้ทันการ มิเช่นนั้นหากต้องรักษาโรคระบาดกันเป็นระยะเวลานานกองทุนมีโอกาสขาดสภาพคล่องแน่ๆ อีกทั้งตัวประกันสังคมเองก็ไม่สามารถเก็บรายได้เพิ่มจากเงินสมทบได้ เพราะรัฐบาลก็มีนโยบายช่วยเหลือผู้ประกอบการ ผู้ประกันตน ยกเว้นเงินสมทบเป็นระยะเวลา 3 เดือนบ้าง 6 เดือนบ้าง แบบนี้ยิ่งทำให้กองทุนขาดสภาพคล่องแน่นอน ถ้าจะให้ตอบว่ากองทุนยังมั่นคงอยู่ไหม ขอตอบว่าในปัจจุบันค่อนข้างมั่นคงและมีความสามารถรับมือกับสภาวะสังคมผู้สูงอายุได้อีกหลายปี

- 4. จากที่มีนักวิชาการและผู้วิจัยต่างๆ มีแนวคิดที่ว่าถ้ากองทุนประกันสังคมยังคงบริหารนโยบายแบบในปัจจุบันต่อไป จะทำให้เกิดการล่มสลายของกองทุนประกันสังคมขึ้น ในส่วนนี้ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร? ซึ่งจากการค้นคว้า การดำเนินงานของกองทุนประกันสังคมประเทศไทยเออรัมนี้ พบว่ามีการปรับนโยบายเพื่อรองรับกับสังคมผู้สูงอายุอยู่ 3 แนวทางคือ

1. ขยายช่วงอายุการได้รับผลประโยชน์ทดแทนเงินบำนาญ
2. เพิ่มเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม
3. ปรับปรุงสิทธิประโยชน์



**จากความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าท่านจะดำเนินการแก้ไขปัญหาการรับมือสังคมผู้สูงอายุอย่างไร จากวิธีการปรับทั้ง 3 อย่าง เรียงลำดับก่อนและหลัง**

:จริงๆแล้วในส่วนนี้เองค่อนข้างน่าเป็นห่วงพอสมควรเพราะอย่างที่ทราบกองทุนประกันสังคม จะแยกเป็นกองทุนอีก 3 กองทุน เช่น กองทุน 4 กรณีได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล อุบัติเหตุ เป็นต้น กองทุนว่างงาน และที่สำคัญที่สุด ที่เก็บเงินเยอะที่สุดก็คือกองทุน 2 กรณี คือ ค่าใช้จ่ายของเบี้ยชราภาพ และคลอดบุตร ซึ่งกองทุน 2 กรณีนี้เป็นกองทุนใหญ่ที่คิดเป็นเกือบ 90% ของกองทุนประกันสังคมเลย ดังนั้นหากกองทุนนี้เงินเหลือน้อยก็จะกระทบกับภาพรวมขององค์กรแน่นอนทำให้องค์กรเสี่ยงล้มละลายแน่นอน ทางแก้ปัญหาคือ 1. การเพิ่มเพดานในส่วนของเงินสมทบที่ตอนนี้ ต้นอยู่ที่เดือนละ 15,000 บาท/เดือน จะเงินเดือนเป็นแสนๆ ก็คิดในเรทที่ 15,000 บาท/เดือน คิดแบบนี้มาเป็นระยะเวลากว่า 30 กว่าปีแล้วตั้งแต่ก่อตั้งสำนักงานประกันสังคม ดังนั้นเราต้องเพิ่มเพดานขึ้นไป เป็นขั้นบันได เช่น 17,000 – 20,000 – 25,000 บาท/เดือน เป็นต้น พอเก็บเบี้ยเพิ่มผลก็จะไปตกอยู่กับผู้ประกันตนต่อไปคือ คุณก็จะได้เบี้ยผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นจากเดิมเดือนละ 3,000 สูงสุดก็จะกลายเป็นเดือนละ 5,000 – 7,000 – 10,000 บาท/เดือน เป็นต้น ซึ่งนโยบายนี้ก่อนหน้านี้ได้มีการพูดคุยกันบ้างแล้ว ตอนนี้น่าจะอยู่ในขั้นของการทำประชาพิจารณ์ ซึ่งในอนาคตต้องเพิ่มแน่นอนไม่เงินกองทุนอยู่ไม่ได้ ต่อมาที่ต้องดำเนินการคือ ขยายอายุเกษียณออกไปจากเดิม เกษียณที่ 55 ปีบริบูรณ์ ในความเห็นส่วนตัวผมคิดว่า คนอายุ 55 ปีสมัยนี้ยังแข็งแรงและสามารถที่จะทำงานได้ ตัวอย่างต่างประเทศ เยอรมนี ญี่ปุ่น เขาก็มีการขยายเวลาเกษียณเหมือนกัน แต่เราต้องมีวิธีการดำเนินการเพื่อไม่ให้ประชาชนรู้สึกว่าจะเสียผลประโยชน์ จะต้องค่อยๆเพิ่มเป็นสเต็ปบายสเต็ป วิธีการแก้ปัญหานี้ก็จะช่วยให้กองทุนมีสภาพคล่องเพิ่มมากขึ้นด้วย ไม่ต้องจ่ายเงินชราภาพเร็วเกินไป เป็นต้น แต่ถ้าให้เรียงลำดับ ที่ต้องทำทันทีและทำได้เลยก็คือ 1.ปรับเพิ่มเพดานเงินเดือน 2. ขยายอายุเกษียณ และ 3.ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ เป็นลำดับสุดท้ายเพราะ สิทธิประโยชน์ของประเทศเราเป็นอันดับต้นๆของเอเชียอยู่แล้ว จึงให้ความสำคัญเป็นอันดับท้ายๆ ครับ

**5. การดำเนินการบริหารของกองทุนประกันสังคมในปัจจุบัน มีช่องทางให้ประชาชน หรือผู้ประกันตนตรวจสอบการดำเนินงานหรือไม่**

: การดำเนินการของสำนักงานประกันสังคมเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยบอร์ดสำนักงานประกันสังคมมีส่วนของผู้ประกอบกิจการ ลูกจ้าง และรัฐบาลมาร่วมบริหาร ตัดสินใจ และตรวจสอบ อีกทั้งในส่วนของสำนักงานประกันสังคมในแต่ละจังหวัดประเทศและแต่ละเขตทั่วกรุงเทพ ก็ต้องมีตัวแทนของนายจ้าง ลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมด้วยเช่นกัน สำนักงานประกันสังคม ยังมีช่องทางเว็บไซต์ ไลน์ออฟฟิเชียล เพื่อเป็นช่องทางให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความเห็นและสอบถามข้อมูลประกันสังคม

- 6. การดำเนินการบริหารของกองทุนประกันสังคมในปัจจุบัน มีการจัดรับความคิดเห็น หรือมีการจัดประชุมที่มีประชาชน หรือผู้มีส่วนได้เสียแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินบริหารกองทุนประกันสังคมหรือไม่

: การดำเนินการของสำนักงานประกันสังคม หากจะมีนโยบายใดๆจะต้องมีการทำประชาพิจารณ์ รับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการดำเนินการทุกอย่างถูกตรวจสอบโดยองค์กรอิสระอยู่แล้ว เช่น ปปช. ปปง. หากมีข้าราชการกระทำความผิดจะต้องถูกตรวจสอบโดยหน่วยงานหรือองค์กรอิสระเหมือนองค์กรอื่นๆไม่มีข้อยกเว้น ส่วนการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามระบบว่าด้วยกฎหมายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและมีคณะกรรมการที่มาจากภาคผู้ประกอบการ ลูกจ้าง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคอยตรวจสอบ ดังนั้น สามารถมั่นใจได้เลยว่าสำนักงานประกันสังคมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครับ

ตารางที่ 9 แสดงข้อมูลการสัมภาษณ์

คำถาม สัมภาษณ์	ผู้ให้ข้อมูล สำคัญจาก สำนักงาน ประกันสังคม ท่านที่ 1	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากสำนักงาน ประกันสังคมท่าน ที่ 2	ผู้ให้ข้อมูล สำคัญจาก สำนักงาน ประกันสังคม ท่านที่ 3	สรุป
1. ก อ ง ทุ น ป ระ กั น สั ง ค ม ไ ท ย ดำ เนิ น การ บ ริ ห า ร โ ด ย ยี ด บ ะ น แ พ น ของ ป ระ เ ท ศ ใ ช ใ ไ ้	ประเทศเยอรมนี หรือฝรั่งเศส	ประเทศเยอรมนี	ประเทศเยอรมนี	ประเทศเยอรมนี
2. เ จ น ช ร า ก า พ 3,000/ เ ตี อ น เพ ย ิง พ อ ต อ ้ ก ร ด ำ ร ง ชี วิ ต ห รื อ ไ ม่?	ไม่เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ไม่เพียงพอ
3. เ จ น ส ะ ส ม ก อ ง ทุ น ที่ 2.38	มีความมั่นคง และเสถียรภาพ	มีความมั่นคง ไ ม่ ล ้ ม ล ะ ล า ย ไ ้ ย ำ ง	มีความมั่นคง แต่ ต อ ้ ก ร สั ง ก ะ ด	มีความมั่นคง แต่ ต อ ้ ก ร เ ต รีย ม พ ร ้ อ ม

คำถาม สัมภาษณ์	ผู้ให้ข้อมูล สำคัญจาก สำนักงาน ประกันสังคม ท่านที่ 1	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากสำนักงาน ประกันสังคมท่าน ที่ 2	ผู้ให้ข้อมูล สำคัญจาก สำนักงาน ประกันสังคม ท่านที่ 3	สรุป
<p>ล้านล้านบาท กองทุนมีความ มั่นคงหรือไม่? และ ท่าน คิดเห็นอย่างไร ว่าถ้าหากยังไม่ ดำเนินการอะไร กองทุนอาจ ล้มละลาย?</p>	<p>ของกองทุนและ ยังเพียงพอ สำหรับ ผู้ประกันตนใน ระบบ ประกันสังคมได้ แน่นอน แต่ว่า หากในอนาคตไม่ มีการปรับเพิ่ม ฐานเพดาน ค่าจ้างในการ นำส่งเงินสมทบก็ อาจมีผลในระยะ ยาวได้เหมือนกัน</p>	<p>แน่นอน แต่ อาจจะมีสภาวะ ขาดสภาพคล่อง</p>	<p>อย่างใกล้ชิด เนื่องจากอาจจะ เกิดวิกฤติใหญ่ ซึ่งอาจจะส่งผล กระทบเป็นวง กว้าง อย่างวิกฤติ COVID-19</p>	<p>รับมือกับ สถานการณ์ที่ อาจจะเกิดขึ้น</p>
<p>4. เรียงลำดับ ความสำคัญ 3 แนวทาง เพื่อ แก้ไขปัญหา 1. เพิ่มเงินสมทบ 2. ขยายอายุ เกษียณ 3. ปรับปรุงสิทธิ ประโยชน์</p>	<p>1. เพิ่มเงินสมทบ 2. ขยายอายุ เกษียณ 3. ปรับปรุงสิทธิ ประโยชน์</p>	<p>1. เพิ่มเงินสมทบ 2. ขยายอายุ เกษียณ 3. ปรับปรุงสิทธิ ประโยชน์</p>	<p>1. เพิ่มเงินสมทบ 2. ขยายอายุ เกษียณ 3. ปรับปรุงสิทธิ ประโยชน์</p>	<p>1. เพิ่มเงินสมทบ 2. ขยายอายุ เกษียณ 3. ปรับปรุงสิทธิ ประโยชน์</p>
<p>5. มีช่องทางให้ ประชาชนหรือผู้</p>	<p>ระบบโทรภาคีจะ มีฝั่งนายจ้าง</p>	<p>มีเว็บไซต์ของ สำนักงาน</p>	<p>1. สำนักงาน ประกันสังคมใน</p>	<p>1. ระบบโทรภาคี 2. www.sso.go.th</p>

คำถาม สัมภาษณ์	ผู้ให้ข้อมูล สำคัญจาก สำนักงาน ประกันสังคม ท่านที่ 1	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากสำนักงาน ประกันสังคมท่าน ที่ 2	ผู้ให้ข้อมูล สำคัญจาก สำนักงาน ประกันสังคม ท่านที่ 3	สรุป
มีส่วนเกี่ยวข้อง ตรวจสอบ หรือไม่	ลูกจ้างและ ฝ่ายรัฐบาล	ประกันสังคม www.sso.go.th ในการดูข้อมูล สำคัญของสำนัก กองทุน ประกันสังคม อีก ทั้งยังต้องเป็นไป ตาม พรบ. ข้อมูล ข่าวสาร 2. การตรวจสอบ จากองค์กรอิสระ เช่น ปปช.	แต่ละจังหวัด ประเทศและแต่ ละ เขต ทัว กรุงเทพ มี ตัวแทนของ นายจ้าง ลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วม 2. สำนักงาน ประกันสังคม มี ช่องทางเว็บไซต์ ไลน์ออฟฟิเชียล	3. ไลน์ออฟฟิ เชียล 4. การตรวจสอบ จากองค์กรอิสระ เช่น ปปช.
6. มีช่องทางให้ ประชาชนแสดง ความคิดเห็น หรือไม่	มีเครือข่ายในทุก จังหวัด อีกทั้งยัง เป็นนโยบาย หลักของ สำนักงาน กองทุน ประกันสังคมใน การรับฟังความ คิดเห็นของทุก ภาคส่วน	1. มี ประชา พิจารณา ในการ สอบถามผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียอยู่	การดำเนิน นโยบายใดๆ ของสำนักฯ จะต้องมีการทำ ประชาพิจารณ์ รับฟังความ คิดเห็นของ ประชาชนและผู้ มีส่วนเกี่ยวข้อง	1. สำนักกองทุน ประกันสังคมมี เครือข่ายในการ รับฟัง 2. มีการทำประชา พิจารณ์อยู่เสมอ

จากตาราง 4.4 พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า กองทุนประกันสังคม ดำเนินการเป็นไปตามโมเดลหรือแบบแผนของประเทศเยอรมนี และทราบถึงการจ่ายเงินผลประโยชน์

ประเภทบำนาญ เป็นจำนวนเงิน 3,000 บาทต่อเดือนนั้นไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมปัจจุบัน

ในส่วนของการดำเนินงานของสำนักงานกองทุนประกันสังคม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความมั่นใจว่ากองทุนประกันสังคมมีการดำเนินงานที่มั่นคงในปัจจุบัน แต่อาจจะต้องมีเตรียมพร้อมรับมือวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งเครื่องมือในการรับมือ 3 อย่างที่ผู้วิจัยให้เลือก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีการตอบไปในแนวทางด้วยกัน เรียงจากเรื่องที่สำคัญมากที่สุดไปน้อยสุด ดังนี้ 1. การเพิ่มเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคม 2. ขยายช่วงอายุการได้รับผลประโยชน์ทดแทนเงินบำนาญ และ 3. ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ ซึ่งเหตุผลของการเรียงลำดับเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ 1. การเพิ่มเงินสมทบ เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่สามารถเพิ่มเงินเข้าสู่กองทุนประกันสังคม 2. การขยายช่วงอายุการได้รับผลประโยชน์ทดแทนเงินบำนาญ เป็นการลดระยะเวลาของการเสียเงิน แต่ไม่ได้ทำให้กองทุนมีเงินเข้าเพิ่มขึ้น และสุดท้าย 3. การปรับปรุงสิทธิ เป็นสิ่งที่ทางกองทุนประกันสังคมได้ให้สิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมแล้ว การใช้เครื่องมือนี้จะเป็นการไปลดสิทธิประโยชน์มากกว่า ซึ่งเป็นไปได้ยากในการรื้อถอนผลประโยชน์ที่เคยให้ไปแล้ว

และในส่วนของการตรวจสอบและการแสดงความคิดเห็น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นว่ากองทุนประกันสังคมดำเนินการไปตามระเบียบและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีการทำประชาพิจารณ์ ซึ่งเป็นการรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วน แต่การดำเนินกิจการต่าง ๆ จะถูกตรวจสอบจากองค์กรอิสระ

### 4.3 กองทุนประกันสังคม ประเทศพัฒนาแล้ว

#### 4.3.1 ประเทศเยอรมนี

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่าประเทศเยอรมนีมีหลักการในการดำเนินการบริหาร คือ การทำให้ประชาชนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ซึ่งจากวิกฤติสังคมผู้สูงอายุ ทางภาครัฐของประเทศเยอรมนี พยายามชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของผู้สูงอายุในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีประสบการณ์ในสายงานของตนเอง เพื่อให้เกิดการจ้างงานของผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นในด้านการปรับเปลี่ยน พบว่าเมื่อกองทุนประกันสังคม ประเทศเยอรมนี ทราบถึงการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของจำนวนผู้สูงอายุ และการลดลงของจำนวนเด็กเกิดใหม่ ส่งผลให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มทำให้กองทุนประกันสังคมสามารถดำเนินการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลต่อการจัดตั้งกองทุนประกันสังคม ดังนั้นทางภาครัฐจึงได้มีการแก้ไขข้อกฎหมาย คือ ได้ออก Agenda 2010 โดยมีหัวข้อที่สำคัญต่อการรับมือสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุคือ การขยายอายุ

ของผู้เกษียณอายุจากเดิมที่ 65 ปี เป็น 67 ปี เพื่อเป็นการขยายระยะเวลาในการรับเงินผลประโยชน์เข้าสู่ระบบมากขึ้น

ในส่วนของการเก็บเงินสมทบ พบว่า กองทุนประกันสังคม ประเทศเยอรมนี มีการเก็บเงินสมทบเป็นอัตราแยกประเภทออกมาเป็น “การประกันกรณีชราภาพ” ซึ่งไม่ได้รวมกับ การประกันแบบอื่น ๆ เช่น การประกันสุขภาพ ทำให้เห็นว่าประเทศเยอรมนี มีการให้ความสำคัญในการดำรงชีพระยะยาว อีกทั้งไม่ได้เก็บเงินสมทบแบบเหมารวม ทำให้สามารถเก็บเงินสมทบได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยตรงกับประกันในกรณีนั้น ๆ และการส่งเงินสมทบของประเทศเยอรมนี ยิ่งส่งมากยิ่งขึ้นได้รับคืนมากอีกทั้งสวัสดิการที่ได้รับของประเทศเยอรมนี พบว่าประชาชนร้อยละ 90 เลือกทำกองทุนประกันสังคมของทางภาครัฐ มากกว่าของทางภาคเอกชน ทำให้เห็นถึงแนวคิดของประชาชนเชื่อในการดูแลของภาครัฐที่มีการดูแลที่ดีเทียบเท่าของภาคเอกชน ดังนั้นจึงทำให้ประเทศเยอรมนีแทบจะเรียกได้ว่าเป็น “รัฐสวัสดิการที่แท้จริง”

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ทำให้เห็นถึง 3 หัวข้อใหญ่ ๆ ของประเทศเยอรมนีเพื่อนำเอามาเปรียบเทียบกับกองทุนประกันสังคมของประเทศไทย เพื่อทำให้กองทุนฯเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหาร คือ ลูกจ้างทุกคนจะต้องจ่ายเงินสมทบประกันเงินบำนาญตามกฎหมายยกเว้นผู้ฝึกงาน คนพิการซึ่งทำงานและพักอยู่ ณ สถานฝึกงาน อาสาสมัครทหาร อาสาสมัครแห่งสหพันธ์ฯ และอาสาสมัครที่ทำงานหนึ่งปีให้กับสังคมหรือสิ่งแวดล้อม การประเมินเพื่อจำกัดวงเงินสูงสุดที่จะนำมาคำนวณเพื่อจ่ายเงินสมทบ ณ ปี 2558 กำหนดไว้ไม่เกินเดือนละ 6,050 ยูโรสำหรับเยอรมนีตะวันตก ส่วนเยอรมนีตะวันออกไม่เกินเดือนละ 5,200 ยูโร แม้ว่าผู้ประกันตนจะมีรายได้มากกว่านั้นก็ตามลูกจ้างที่ทำงานนับตั้งแต่หรือภายหลังวันที่ 1 มกราคม 2556 และผู้ซึ่งมีรายได้ไม่เกินเดือนละ 450 ยูโรจะได้รับการคุ้มครองโดยประกันภาคบังคับในฐานะเป็นลูกจ้างชายขอบ ซึ่งนายจ้างจะจ่ายเงินสมทบให้กับลูกจ้างในอัตราคงที่คือ 15 เปอร์เซ็นต์สำหรับการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม หรือ 5 เปอร์เซ็นต์หากเป็นงานมินิจ๊อบในครัวเรือน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากเงินสมทบประกันบำนาญที่เรียกเก็บ 18.7 เปอร์เซ็นต์ (อัตราสำหรับปี 2558) แล้วลูกจ้างจะยังคงต้องจ่ายอีก 3.7 เปอร์เซ็นต์สำหรับงานมินิจ๊อบในภาคอุตสาหกรรม หรือ 13.7 เปอร์เซ็นต์สำหรับงานมินิจ๊อบในครัวเรือน

การจ่ายเงินสมทบจากลูกจ้างที่มีรายได้ระหว่าง 450.01 ยูโรและ 850 ยูโร นั้นจะใช้กลไกโซนก้าวหน้า (progression zone) ซึ่งช่วยลดภาระของลูกจ้างในการจ่ายเงินสมทบโดยพิจารณาจากสัดส่วนของเงินได้ โดยปกติลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบประกันสังคมซึ่งครอบคลุมสุขภาพ บำนาญ การดูแลระยะยาว และการประกันกรณีว่างงานประมาณ 20 เปอร์เซ็นต์ ลูกจ้างในกลุ่มนี้จะสามารถจ่ายเงินสมทบประกันสังคมในอัตราเริ่มต้น 11 เปอร์เซ็นต์ของ 450.01 ยูโรซึ่งเป็นอัตราต่ำที่สุด

ของ progression zone และจ่ายเพิ่มไปจนเต็มส่วนที่ลูกจ้างต้องจ่ายเมื่อเงินเดือนถึง 850 ยูโร โดยที่ นายจ้างจะยังคงจ่ายเงินสมทบส่วนที่ต้องจ่ายตามปกติให้กับลูกจ้าง

**หมายเหตุ:** การคำนวณบำนาญจะพิจารณาจากฐานเงินสมทบขั้นต่ำที่ลูกจ้างจ่ายสมทบจริง แต่ ลูกจ้างสามารถลงลายมือชื่อแจ้งความจำนงต่อนายจ้างว่าประสงค์จะจ่ายเงินสมทบตนเองเลือกจ่ายสมทบเต็มจำนวนตามค่าจ้างที่ได้รับ ซึ่งสามารถกระทำได้แม้จะอยู่ในโซนก้าวหน้าก็ตาม ซึ่งการจ่ายเงินสมทบเต็มจำนวนจะมีผลต่อการพิจารณาเงินบำนาญเมื่อครบวัยเกษียณเช่นกัน

เงื่อนไขในการขอรับเงินบำนาญของผู้ประกันตนในประเทศเยอรมนี ซึ่งมีระยะเวลาการขอรับบำนาญตามความสามารถและคุณสมบัติที่กำหนด ดังนี้

1. ระยะเวลาขั้นต่ำในการขอรับบำนาญคือ 5 ปี ซึ่งรวมเวลาที่จ่ายเงินสมทบและเวลาที่ได้รับการเครดิตว่าได้จ่ายเงินสมทบ การขอรับบำนาญเมื่อครบ 15 ปีสำหรับบำนาญที่เกิดจากเหตุว่างงาน
2. การเกษียณบางส่วน หรือสำหรับผู้หญิงที่เกษียณ โดยรวมเวลาที่จ่ายเงินสมทบและเวลาที่ได้รับการเครดิตว่าได้จ่ายเงินสมทบ
3. ระยะเวลาขั้นต่ำ 35 ปีสำหรับบำนาญที่เกิดจากการทำงานนานหรือบำนาญสำหรับความพิการรุนแรง โดยสามารถนำระยะเวลาที่ได้รับการยกเว้นและระยะเวลาที่ต้องเลี้ยงดูบุตรมารวมด้วย
4. ระยะเวลาขั้นต่ำ 45 ปีสำหรับบำนาญที่เกิดจากการทำงานนานเป็นพิเศษ โดยรวมเวลาที่จ่ายเงินสมทบขณะทำงาน เวลาที่ทำการดูแลระยะยาว และเวลาที่ต้องเลี้ยงดูบุตรนำมารวมด้วย และอายุเกษียณที่กำหนดมีการปรับเปลี่ยนในช่วงระหว่างปี 2555-2572

การปรับเปลี่ยนเงื่อนไขการขอรับเงินบำนาญเหตุให้สอดคล้องกับอัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากรและเพื่อให้มีเศรษฐกิจที่มั่นคง และเพื่อเป็นการวางแผนที่เหมาะสมให้กับลูกจ้างและนายจ้าง การปรับเปลี่ยนทำให้ผู้ที่เกิดก่อนปี 2457 ยังสามารถวางแผนเรื่องประกันสังคมได้ โดยมีการแก้ไขบทบัญญัติให้ควรพิจารณาความสามารถในการหาเงินได้ของลูกจ้างก่อนหักลดลงหรือมีปัญหาสุขภาพก่อนวันที่มีสิทธิขอรับบำนาญตามกฎหมาย และมีการสนับสนุนบำนาญจากรัฐบางส่วนด้วย

หลังจากการปรับเปลี่ยนเงื่อนไขการขอรับเงินบำนาญในประเทศเยอรมนี เปิดโอกาสให้ผู้ประกันตนที่เกิดก่อนปี 2457 วางแผนสำหรับการเกษียณอย่างเหมาะสม และรับสิทธิประโยชน์ตามประเภทของบำนาญและคุณสมบัติที่ตรงกับเงื่อนไขที่กำหนด การปรับปรุงเงื่อนไขดังกล่าวเป็นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในระบบประกันบำนาญเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างประชากรและสภาพเศรษฐกิจของประเทศ

การขอรับเงินบำนาญในประเทศเยอรมนีนั้นเกิดขึ้นเมื่อครบระยะเวลาที่กำหนดตามเงื่อนไข และควรระวังตามข้อกำหนดเพื่อไม่เกิดความผิดพลาดในการนับระยะเวลาช่วงเวลาที่ไม่ได้

ทำงาน การเตรียมการเกี่ยวกับเรื่องประกันสังคมตั้งแต่เริ่มทำงานเป็นเรื่องสำคัญ และการสมทบเป็นสิ่งที่ควรพิจารณาให้เหมาะสมตามอายุและเงินได้ของลูกจ้าง

สิทธิประโยชน์ในการรับเงินบำนาญนั้นแบ่งออกเป็นหลายระดับตามสภาพความสามารถ และเหตุผลที่ทำให้ความสามารถลดลง ซึ่งรวมถึงการรับเงินบำนาญบางส่วนหรือเงินบำนาญเต็มจำนวน ตามความสามารถในการหาเงินได้ลดลง โดยคำนวณตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน นอกจากนี้ยังมีสิทธิประโยชน์สำหรับผู้ที่เกิดปัญหาสุขภาพหรือพิการ ซึ่งจำนวนเงินบำนาญที่ได้รับจะเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดโดยซึ่งทำให้ผู้ประกันตนมีความสุขอยู่ในช่วงเวลาหลังเกษียณอย่างมั่นคง และมีความสุขในชีวิตหลังเกษียณได้อย่างเหมาะสม

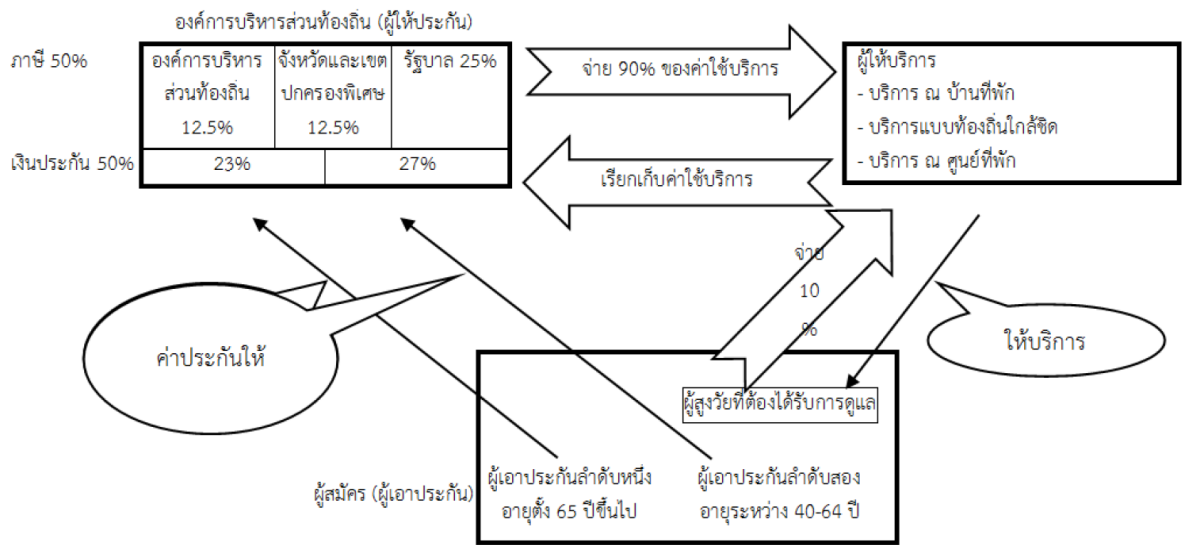
#### 4.3.2 ประเทศญี่ปุ่น

ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ตั้งแต่ปี 2513 และเพิ่มขึ้นเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว ณ ปี 2539 และเมื่อปี 2550 กลุ่มผู้สูงอายุกลายเป็น Super-Aging Society ที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุสูงสุด เป็นสังคมผู้สูงอายุที่น่าเป็นห่วง รัฐบาลญี่ปุ่นได้วางนโยบายแห่งชาติเพื่อรับมือสังคมผู้สูงอายุโดยมีการปรับปรุงระบบการดูแลผู้สูงอายุตั้งแต่ปี 2504 และประกันสังคมผู้สูงอายุเป็นระบบแบบบังคับ ซึ่งอยู่ภายใต้การดำเนินงานของหน่วยงานด้านสุขภาพและสวัสดิการของกระทรวงสาธารณสุขและสวัสดิการ

ความเป็นมาของระบบประกันสังคมผู้สูงอายุของญี่ปุ่น ในช่วงปี 2504-2512 ประเทศญี่ปุ่นเริ่มพบกับสังคมผู้สูงอายุที่ก้าวขึ้นอย่างต่อเนื่อง กฎหมายและนโยบายสำหรับผู้สูงวัยมีการพัฒนาเพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงของประชากรสูงอายุในสังคม ในปี 2505 ถูกก่อตั้งกิจการดูแลตามบ้าน (Home Help Service) เพื่อให้บริการดูแลส่วนบุคคลสำหรับผู้สูงวัยที่อยู่ในบ้าน และในปี 2506 ได้จัดทำกฎหมายสวัสดิการผู้สูงวัย รวมถึงก่อตั้งศูนย์ดูแลผู้สูงวัยพิเศษ และกฎหมายเกี่ยวกับการดูแลตามบ้าน เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต ในช่วงปี 2513-2522 สัดส่วนของผู้สูงอายุในประชากรของญี่ปุ่นเพิ่มขึ้นเป็น 7.1% แสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของกลุ่มผู้สูงอายุ ในช่วงนี้ เกิดการเสริมสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุ เช่น ในปี 2516 ได้มีการเปิดให้ฟรีค่าใช้จ่ายในการรักษาผู้สูงวัย และในปี 2521 ได้ก่อตั้งกิจการดูแลผู้สูงวัยเข้าพักระยะสั้น (Short Stay) และกิจการดูแลผู้สูงวัยแบบวันเดียว (Day Service) เพื่อให้บริการดูแลและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในช่วงปี 2533-2542 สัดส่วนของผู้สูงอายุในประชากรเพิ่มขึ้นเป็น 12.0% โดยรัฐบาลได้มีการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการและประกันสุขภาพผู้สูงอายุ รวมถึงการก่อตั้งศูนย์ประกันสุขภาพผู้สูงอายุ เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้สูงอายุในเรื่องของสุขภาพ ปี 2535 พรรคร่วมรัฐบาลเห็นชอบการจัดตั้งระบบประกันสังคมผู้สูงวัย เป็นการยืนยันความเสียสละของรัฐบาลในการดูแลและรับผิดชอบต่อสังคมผู้สูงอายุ และในปี 2540 เริ่มมีการเก็บภาษีบริโภคในอัตรา 5% เพื่อส่งเสริมสวัสดิการและประกันสุขภาพผู้สูงอายุ ทั้งนี้ เพื่อตอบสนอง



ความเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต ในปี 2532 ได้มีการจัดทำแผน 10 ปี เพื่อส่งเสริมสวัสดิการและประกันสุขภาพผู้สูงอายุที่เรียกว่า "Gold Plan" โดยวางแผนเร่งรัดการจัดเตรียมสถานประกอบการและส่งเสริมสวัสดิการสำหรับผู้พำนักในบ้านตนเอง ในปี 2533 รัฐบาลได้แก้ไขกฎหมายด้านสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งหมด 8 ฉบับ เพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างระบบสวัสดิการให้แก่องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น และวางแผนสวัสดิการและประกันสุขภาพผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสังคมในปัจจุบัน ในปี 2535 รัฐบาลได้แก้ไขกฎหมายประกันสุขภาพผู้สูงอายุ โดยก่อตั้งระบบการเหินที่พักและดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุที่ต้องการการดูแลแบบระยะยาว และในปี 2537 จัดตั้งศูนย์บัญชาการมาตรการดูแลผู้สูงอายุ และจัดทำ New Gold Plan เพื่อให้ก้าวสู่สังคมที่ดีและยั่งยืนยิ่งขึ้น ประเทศญี่ปุ่นยังคงให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบประกันสังคมและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุต่อไป ในปี 2539 พรรคร่วมรัฐบาลได้เห็นชอบการจัดตั้งระบบประกันสังคมผู้สูงอายุ โดยยืนยันความพิเศษและความสำคัญของกลุ่มนี้ในสังคม และในปี 2540 เริ่มมีการเก็บภาษีบริโภคในอัตรา 5% เพื่อเสริมสร้างสวัสดิการและประกันสุขภาพผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ช่วงปี 2533-2553 เป็นช่วงที่รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบสวัสดิการและประกันสุขภาพผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง และได้เพิ่มสัดส่วนของผู้สูงอายุในประชากรของประเทศญี่ปุ่นขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปี 2543 บังคับใช้กฎหมายประกันสังคมผู้สูงอายุ ทำให้การเก็บเงินประกันสังคมและการให้บริการสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุเป็นระบบแบบบังคับ ซึ่งอยู่ภายใต้การดำเนินงานของหน่วยงานด้านสุขภาพและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุของกระทรวงสาธารณสุขและสวัสดิการ ระบบประกันสังคมผู้สูงอายุของญี่ปุ่นเป็นตัวอย่างที่น่าสนใจในการเรียนรู้เรื่องราวของการจัดการสวัสดิการและประกันสุขภาพสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุที่ก้าวสู่สังคมที่มีอัตราการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และการปรับปรุงระบบสามารถตอบสนองความต้องการและทุนทรัพย์ของประชากรสูงอายุได้อย่างเหมาะสม



ภาพที่ 5 แสดงกลไกหลักของระบบประกันสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทยปัจจุบัน



### สรุปข้อแก้ไขสำคัญของระบบประกันสังคมผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นได้ ดังนี้

1. ปี 2543: บังคับใช้กฎหมายประกันสังคมผู้สูงอายุเป็นระบบแบบบังคับเพื่อเสริมสร้างสวัสดิการและประกันสุขภาพสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอัตราการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม
2. ปี 2548: รัฐบาลให้ความสำคัญกับการป้องกันไม่ให้เกิดผู้สูงอายุที่ต้องได้รับการดูแล และส่งเสริมกิจการที่ป้องกันไม่ให้เกิดผู้สูงอายุที่ต้องได้รับการดูแล โดยทำการทบทวนและปรับเปลี่ยนเงินสนับสนุนที่จ่ายให้กับสถานประกอบการต่าง ๆ และยกเว้นการจ่ายเงินสนับสนุนค่าอาหาร/ที่พัก และจ่ายเงินสนับสนุนเพิ่มเติมสำหรับผู้มีรายได้น้อย
3. ปี 2551: จัดเตรียมระบบกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการดูแลผู้สูงอายุ โดยบังคับให้ร้านค้าให้บริการเมื่อต้องหยุด/ยกเลิกกิจการและกำหนดให้ผู้ประกอบการจัดหาบริการเมื่อต้องหยุด/ยกเลิกกิจการ ปี
4. 2554: รัฐบาลส่งเสริมการดูแลที่ครอบคลุมในท้องถิ่นโดยจัดตั้งกิจการสนับสนุนการป้องกันไม่ให้เกิดผู้สูงอายุที่ต้องได้รับการดูแลเป็นประจำ พัฒนาเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ และขยายเขตแดนค่าใช้จ่ายบริการที่ต้องรับผิดชอบเองสำหรับผู้ที่มีรายได้น้อยกว่าอัตราที่กำหนด
5. ปี 2560: รัฐบาลส่งเสริมศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นและสร้างระบบ/กลไกในการสนับสนุนการดูแลตนเอง/ป้องกันการเจ็บป่วยมากขึ้น จัดตั้งศูนย์การแพทย์และดูแลผู้สูงอายุ และกำหนดการให้บริการร่วมกันระหว่างการประกันสังคมผู้สูงอายุกับสวัสดิการผู้พิการ
6. ปี 2565: รัฐบาลญี่ปุ่นเคาะแผนปรับขึ้น "ค่าประกันสังคม" สำหรับกองทุนรักษาพยาบาลของผู้ที่มีอายุ 75 ปีขึ้นไปที่มีรายได้น้อย 2 ล้านเยนต่อปีเพื่อแบ่งเบาภาระของคนรุ่นใหม่ และต่อสู้กับวิกฤตประชากรชั้นรุนแรง

การแก้ไขและปรับปรุงระบบประกันสังคมผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นได้ส่งผลให้การดูแลและสวัสดิการสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุเกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงและรับสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม โดยเน้นให้ความสำคัญกับการให้บริการในท้องถิ่นที่ครอบคลุมและเอื้ออำนวยสำหรับผู้สูงอายุ อาทิเช่น การเยี่ยมบ้านพักของผู้สูงอายุเป็นประจำ กิจการที่สนับสนุนการป้องกันไม่ให้เกิดผู้สูงอายุที่ต้องได้รับการดูแล ฯลฯ

นอกจากนี้ยังมีการจัดการเกี่ยวกับการบริหารจัดการและเก็บเงินสมทบอย่างเป็นระบบและเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นได้รับการดูแลและสวัสดิการอย่างดี ทำให้สังคมได้รับประโยชน์จากการประสบความสำเร็จของระบบประกันสังคมผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น รวมถึงช่วยเสริมสร้างสังคมที่มีความสุขเพื่อให้ผู้สูงอายุมีความมั่นใจในชีวิตหลังเกษียณ

#### 4.4 การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวระหว่าง “กองทุนประกันสังคม ประเทศไทย” กับ “กองทุนประกันสังคม ประเทศพัฒนาแล้ว”

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวระหว่าง “กองทุนประกันสังคม ประเทศไทย” กับ “กองทุนประกันสังคม ประเทศพัฒนาแล้ว”

ทิศทางการปรับตัว เพื่อรองรับสังคม ผู้สูงอายุ	เยอรมนี	ญี่ปุ่น	ไทย
1. การเพิ่มเงิน สมทบเข้ากองทุน ประกันสังคม	ผู้มีรายได้เกิน 450ยูโร/ เดือน เก็บเงินสมทบ ฝ่ายลูกจ้าง 19.425% และฝ่ายนายจ้าง 19.425% รวมกันเป็น ร้อยละ40.20% ของ รายได้(ประมาณ 7,000 บาท/เดือน)	มีการปรับปรุงกฎหมาย ให้คนที่มีอายุ 75 ปี บริบูรณ์ขึ้นไปจ่ายเงิน สมทบเพิ่มขึ้นเป็น 20%	ฐานค่าจ้างต่ำสุดเดือน ละ 1,650 บาทและ สูงสุดไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท(คิดเป็น เงิน ขั้นต่ำ 83 บาท/ เดือน และสูงสุดไม่ เกิน 750 บาท/เดือน)
2. การขยายช่วง อายุการได้รับ ผลประโยชน์ ทดแทนเงิน บำนาญ	มีแผนขยายอายุเกษียณ อย่างเป็นรูปธรรมจาก เดิม 65 ปีเป็น 67 ปีโดย ค่อยๆปรับตามแบบแผน	มีการขยายอายุเวลา เกษียณมาเรื่อยๆ โดย ล่าสุดใน 2564 แก้อายุ เกษียณเป็น 67 ปี	ผู้ประกันตน เกษียณอายุที่ 55 ปี บริบูรณ์
3. การปรับปรุง สิทธิประโยชน์	สิทธิประโยชน์ ครอบคลุมทุกกรณีแล้ว	สิทธิประโยชน์ ครอบคลุมทุกกรณีแล้ว	สิทธิประโยชน์ ครอบคลุมทุกกรณี แล้ว

จากตาราง 10 จะพบว่าในส่วนของประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งเยอรมนีและญี่ปุ่น จะมีการปรับการเพิ่มเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ผิดกับประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศกำลังพัฒนาแต่ยังไม่มีการปรับการเพิ่มขึ้นของเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคม ตั้งแต่ก่อตั้งกองทุนประกันสังคม อีก

ทั้งในส่วนการขยายอายุการได้รับผลประโยชน์บำนาญเช่นกันที่ประเทศพัฒนาแล้วอย่างเยอรมนีและญี่ปุ่น ดำเนินการปรับขยายให้มีอายุที่มากขึ้น

แต่ในส่วนของการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่ให้แก่ผู้รับผลประโยชน์ พบว่าประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา แต่เลือกที่จะให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทุกกรณีเช่นเดียวกันประเทศที่พัฒนาแล้ว

## 4.5 การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)

### 4.5.1 Strengths (จุดแข็ง)

4.5.1.1 สำนักงานกองทุนประกันสังคม เป็นสำนักงานที่มีการกระจายครอบคลุมทุกจังหวัดของประเทศไทย ดังนั้นผู้รับบริการสามารถเข้ารับบริการ หรือสอบถามข้อมูลได้ทุกแห่งในประเทศไทย

4.5.1.2 สำนักงานกองทุนประกันสังคม เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีการบริหารจัดการงบประมาณได้ด้วยตนเอง และเป็นหน่วยงานที่มีการนำเงินสมทบไปพัฒนาต่อยอดในการลงทุน ไม่เหมือนกับหลาย ๆ หน่วยงานที่ใช้งบประมาณจากการที่ได้รับของรัฐบาลเพียงอย่างเดียว

4.5.1.3 สำนักงานกองทุนประกันสังคมมีการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ (ไตรภาคี) ทำให้มีผู้เชี่ยวชาญ หรือข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาปรับใช้ในการบริหารกองทุนประกันสังคม

4.5.1.4 การดำเนินงานของสำนักงานกองทุนประกันสังคม จะเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ (พ.ร.บ. ประกันสังคม และ พ.ร.บ. เงินทดแทน) ทำให้การดำเนินการเป็นไปตามแบบแผน ลดการใช้ดุลยพินิจหรืออคติในการดำเนินงาน

4.5.1.5 กองทุนประกันสังคม มีการให้สิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของประชาชนเทียบเท่ากับประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยใช้สิทธิประโยชน์ถึง 7 กรณี คือกรณีเจ็บป่วยกรณีคลอดบุตรกรณีทุพพลภาพกรณีตายกรณีชราภาพกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีว่างงาน

### 4.5.2 Weakness (จุดอ่อน)

4.5.2.1 สำนักงานกองทุนประกันสังคมมีการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ (ไตรภาคี) ทำให้มีผู้เชี่ยวชาญ หรือข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งการรับฟังความคิดเห็นจากหลาย ๆ ภาคส่วน อาจจะทำให้เกิดความล่าช้า เนื่องจากต้องทำประชาพิจารณ์ และอาจเกิดความขัดแย้งที่ไม่ลงตัวกันของคณะกรรมการ (ไตรภาคี)

4.5.2.2 การดำเนินงานของสำนักงานกองทุนประกันสังคม จะเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ (พ.ร.บ. ประกันสังคม และ พ.ร.บ. เงินทดแทน) อาจจะทำให้เกิดการยึดติด และทำให้เกิดความล่าช้า (Red Tape) และขาดการคิดนอกรอบซึ่งทำให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ

4.5.2.3 การที่กองทุนประกันสังคม ให้สิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของ ประชาชนเทียบเท่ากับประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยใช้สิทธิประโยชน์ถึง 7 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วยกรณี คลอดบุตรกรณีทุพพลภาพกรณีตายกรณีชราภาพกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีว่างงาน ทำให้เกิด ภาวะรายจ่ายมากกว่ารายลัพท์ ซึ่งสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ เป็นสิทธิประโยชน์ที่มีภาระผูกมัด ระยะเวลาต่อกองทุนประกันสังคม

4.5.2.4 การดำเนินกองทุนประกันสังคม มีรูปแบบมาจากประเทศเยอรมนี แต่พบว่า การ ดำเนินการยังขาดความเข้าใจ และไม่ได้นำหลักการที่สำคัญของกองทุนประกันสังคม ของประเทศ เยอรมนี มาปรับใช้ในประเทศไทย

#### 4.5.3 Opportunities (โอกาส)

4.5.3.1 จากการวิกฤตสังคมผู้สูงอายุ ทำให้มีผู้สนใจและมีความต้องการในสิทธิ ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีผู้ประกันตนเข้าสู่ระบบกองทุนประกันสังคมเพิ่มมากขึ้น (ม.39 และ ม.40)

4.5.3.2 จากการวิกฤตสังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้ทางภาครัฐตระหนักถึงความรุนแรงที่เพิ่ม มากขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นโอกาสในการปรับหรือพัฒนากระบวนการต่าง ๆ เพื่อออก พ.ร.บ. ประกันสังคม ฉบับใหม่

#### 4.5.4 Threats (อุปสรรค)

4.5.4.1 การลดลงของแรงงานในระบบ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทางสำนักกองทุนประกันสังคมไม่ สามารถแก้ไขหรือรับมือได้ด้วยตนเอง

4.5.4.2 การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้กองทุนประกันสังคมมีข้อผูกมัดในระยะยาว ส่งผลให้การบริหารกองทุนมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์การศึกษาเชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวของกองทุนประกันสังคมเพื่อ รองรับสังคมผู้สูงอายุ พบว่า มีจุดแข็ง (Strength:S) คือ สำนักงานประกันสังคมมีสาขาอยู่ทั่วประเทศ ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการได้ง่าย มีการบริหารจัดการงบประมาณได้ด้วยตัวเองเป็น หน่วยงานที่มีการจัดตั้งกองบริหารการลงทุน โดยนำสมทบไปบริหารการลงทุนเพื่อให้เกิดรายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานโดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกภาคส่วน คือ รัฐบาล นายจ้างและ ลูกจ้าง (ไตรภาคี) ทำให้เกิดความโปร่งใสในการทำงาน การบริหารงานเป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับ ต่างๆ ลดการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ช่วยลดอคติในการดำเนินทิศทางการนโยบายใดๆ และจุดแข็งที่ สำคัญที่สุดของประกันสังคมประเทศไทยคือ มีระบบสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมทั้ง 7 กรณี คือ กรณี

เจ็บป่วยกรณีคลอดบุตรกรณีทุพพลภาพกรณีตายกรณีชราภาพกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีว่างงาน ทำให้เป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่ผู้ประกันตนและยังเป็นความหวังให้แก่ประชาชนในกลุ่มเปราะบางอีกด้วยสำหรับจุดอ่อน (Weakness : W) จากที่สำนักงานประกันสังคมมีการบริหารงานในรูปแบบไตรภาคี ทำให้ต้องมีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย จึงอาจทำให้การดำเนินการต่างๆ เป็นไปได้อย่างล่าช้า เกิดความขัดแย้ง ผลประโยชน์ไม่ลงตัว เพราะต่างฝ่ายต่างต้องการที่จะรักษาผลประโยชน์ของตัวเองและจากการที่การดำเนินกิจการต่างๆจะต้องเป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ. ประกันสังคม จึงอาจทำให้เกิดการยึดติดและล่าช้ารวมถึงบุคลากรภายในองค์กรจะขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่กล้าคิดนอกกรอบอีกทั้งการดำเนินกิจการของสำนักงานประกันสังคมที่มีการให้สิทธิประโยชน์ครอบคลุมทั้งหมด 7 กรณีแม้จะเป็นข้อดีกับประชาชนกลุ่มเปราะบางก็จริงแต่ในระยะยาวจะส่งผลเสียต่อกองทุนประกันสังคมเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้เกิดภาระรายจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน ที่มากกว่ารายได้โดยจะเห็นได้จาก กรณีชราภาพที่จากรายงานของสำนักงานประกันสังคมในปี พ.ศ. 2565 มีผู้ใช้ประโยชน์ทดแทนในกรณีนี้เป็นจำนวนมากขึ้นในทุกๆปีแต่ในขณะเดียวกันรายได้ไม่สัมพันธ์กับรายจ่ายทำให้ภาพรวมสำนักงานประกันสังคมจึงมีรายได้ต่ำกว่าปี พ.ศ.2564 ถึง 17,000 ล้านบาท นับได้ว่าเป็นระยะเวลาที่มีความน่ากลัวเป็นอย่างยิ่ง (Opportunities : O) สำหรับโอกาสของสำนักงานประกันสังคม จากวิกฤติCovid-19 และวิกฤติสังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้ประชาชนกลุ่มผู้ใช้แรงงานนอกระบบทั้งมาตรา 39 และมาตรา40 ตระหนักถึงความสำคัญของระบบประกันสุขภาพมากขึ้น จึงทำให้ประชาชนมาเข้าระบบประกันสังคมของรัฐบาลกันเพิ่มมากขึ้น และจากการที่เกิดวิกฤติทำให้มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตระหนักถึงสภาพคล่องของกองทุน จึงอาจเป็นโอกาสให้กองทุนประกันสังคมมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการต่างๆให้เกิดความทันสมัยและมีความยั่งยืน (Threats : T) สำหรับจุดอ่อนของสำนักงานประกันสังคมที่เห็นได้อย่างชัดเจนที่สุดก็คือ การลดลงของแรงงานในระบบที่ลดลงและการที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุขั้นสุดยอด ส่งผลให้การบริหารกองทุนมีข้อจำกัดในด้านนโยบายการบริหารงบประมาณจากการศึกษาวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวจะสามารถสรุปผลการวิจัยได้ในบทที่ 5 ต่อไป

## บทที่ 5

### อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษารวบรวมเรื่อง “การศึกษาเชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวของกองทุนประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ” เป็นการศึกษาวิจัยในรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาประกอบกับข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาวิเคราะห์ประกอบกัน เพื่อมุ่งตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1. เพื่อเป็นแนวทางการศึกษานโยบายสำนักงานประกันสังคมเพื่อรองรับวิกฤติสังคมผู้สูงอายุ โดยมุ่งหวังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระบบประกันสังคมของประเทศที่พัฒนาแล้ว อันได้แก่ ประเทศเยอรมนีและประเทศญี่ปุ่นนำมาถอดบทเรียนและเป็นแนวทางให้แก่ประเทศไทย เพื่อสรุปเป็นข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินนโยบายให้แก่สำนักงานประกันสังคมต่อไป โดยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำนักงานประกันสังคมประเทศไทย จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยมีต้นแบบมาจากประเทศเยอรมนี เพื่อให้ประชาชนคนไทยได้มีระบบประกันสุขภาพอย่างเต็มรูปแบบ ทัดเทียมนานาประเทศ เป็นหลักประกันความมั่นคงให้กับลูกจ้างกลุ่มเปราะบาง ทั้งในเรื่องของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยทุพพลภาพและเสียชีวิต ทั้งนี้ ระบบประกันสังคมของประเทศไทยยังได้ครอบคลุมไปถึงกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ว่างานและชราภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่าระบบประกันสังคมของประเทศไทยถ้านับเฉพาะในส่วนของสิทธิประโยชน์ ถือได้ว่าครอบคลุมและถือเป็นประเทศที่มีสิทธิประโยชน์ดีเป็นลำดับต้นๆ ของประเทศในภูมิภาคเอเชียเลย ในขณะที่เบี้ยหรือเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างต้องจ่ายให้แก่สำนักงานประกันสังคมนั้น ถือได้ว่าน้อยมากๆ ซึ่งส่งผลให้กองทุนมีรายได้จากเงินสมทบไม่สัมพันธ์กับรายจ่ายที่ครอบคลุมสิทธิประโยชน์ถึง 7 กรณี จึงอาจก่อให้เกิดผลเสียร้ายแรงในระยะยาวต่อตัวกองทุนประกันสังคมได้

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 ท่านทุกท่านได้ให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าควรเริ่มจากการปรับเพิ่มเพดานเงินสมทบเป็นลำดับแรกเพราะเป็นนโยบายที่สามารถทำได้



ง่ายและส่งผลกระทบต่อแต่ละภาคส่วนน้อยที่สุดอีกทั้งตัวผู้ประกันตนก็จะได้ประโยชน์ทันทีจากเงินบำเหน็จหรือบำนาญที่เพิ่มขึ้น สำหรับวิธีการในการปรับเงินสมทบเพิ่มเพื่อส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนน้อยที่สุด เมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับการถอดบทเรียนจากประเทศที่พัฒนาแล้วจะเริ่มจากปรับเงินสมทบเพิ่มในส่วนของผู้จ้างก่อน โดยส่วนของนายจ้างและรัฐบาลให้เก็บเงินสมทบในอัตราคงที่ ส่วนประเด็นต่อมาที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านเห็นพ้องต้องกันว่าควรมีการแก้ไข ปรับปรุง คือ การขยายอายุเวลาเกษียณจากเดิมที่จะได้รับเงินบำนาญที่อายุ 55 ปีบริบูรณ์ให้ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเป็นอายุ 60 ปีบริบูรณ์และ 65 ปีบริบูรณ์ โดยที่ระยะเวลาในการขยายอายุทางสำนักงานประกันสังคมจะต้องไปศึกษาอีกครั้งเพื่อให้ส่งผลเสียต่อผู้ประกันตนและทุกภาคส่วนน้อยที่สุด สำหรับข้อดีของการขยายเวลาอายุเกษียณออกไปนั้นจะสามารถช่วยให้กองทุนมีสภาพคล่องเพิ่มมากขึ้นเพราะไม่ต้องจ่ายเงินเกษียณให้กับผู้ประกันตนเร็วเกินไปส่วนตัวผู้ประกันตนก็ยังได้สิทธิประโยชน์อยู่กับกองทุนประกันสังคมต่อไป สุดท้ายกรณีให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความเห็นว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไขเป็นลำดับสุดท้ายก็คือ การเพิ่มสิทธิประโยชน์ เพราะ สิทธิประโยชน์ของประเทศไทยนั้นได้ครอบคลุมในทุกๆ กรณีแล้วการเพิ่มสิทธิประโยชน์จึงอาจเป็นการเพิ่มรายจ่ายให้กับกองทุนประกันสังคมซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุขั้นสุดยอดทำให้เกิดภาระรายจ่ายที่จะต้องมาดูแลประชาชนที่เข้าสู่วัยสูงอายุ สำนักงานประกันสังคมประเทศไทยถือได้ว่าเป็นด่านแรกที่ต้องเผชิญกับวิกฤติดังกล่าว เพราะเงินของกองทุนกว่า 88% เป็นเงินของกองทุนชราภาพ และผู้ประกันตนจะได้รับเงินประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพก็ต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบเป็นระยะเวลา 180 เดือน และอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ จากการศึกษาพบว่า มีผู้ใช้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพเพิ่มขึ้นทุกๆปี เฉลี่ยปีละ 3 - 4 % ถือได้ว่าเป็นตัวเลขที่มากกว่าประโยชน์ทดแทนกรณีอื่นๆ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ TDRI ได้พยากรณ์สถานะของกองทุนประกันสังคมไว้ว่าในปี 2588 หรืออีกประมาณ 30ปี การเก็บเงินสมทบของกองทุนประกันสังคมจะไม่เพียงพอกับจำนวนที่จะต้องจ่ายคืนให้กับผู้ประกันตนซึ่งจากรายงานเงินสะสมของกองทุนประกันสังคมปี พ.ศ. 2565 จะเห็นว่ายอดเงินสะสมลดลงกว่าปี พ.ศ. 2564 มากถึง 17,000 ถึง 18,000 ล้านบาท แม้อำนาจกองทุนประกันสังคมจะมีการจัดตั้งกองทุนบริหารการลงทุนและได้นำเงินไปลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความมั่นคงสูง เช่น พันธบัตรรัฐบาล พันธบัตรรัฐวิสาหกิจที่กระทรวงการคลังค้ำประกันรวมถึงหุ้นกู้เอกชน 60% สินทรัพย์ที่มีความเสี่ยง เช่น เงินฝากธนาคาร ตราสารหนี้ หน่วยทุนและหุ้นสามัญอีก 40% เพื่อให้กองทุนมีรายได้จากการลงทุน จะเห็นได้ว่าเมื่อกองทุนไม่สามารถที่จะนำสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยงมาก ผลตอบแทนที่ได้รับจึงไม่สูง และถึงต่อให้มันักลงทุนที่เก่งและเชี่ยวชาญจำนวนมากแต่ก็ไม่สามารถทำกำไรได้ถึง 10% อย่างแน่นอนและจากสมมติฐานของ TDRI พบว่า หากคณะกรรมการยังคงปล่อยให้สถานการณ์เป็นไปแบบเช่นนี้ ต่อไปข้างหน้าจะเริ่มเห็นเงินในกองทุนลดลงอย่างรวดเร็วหลังจากนั้น กองทุนก็จะติดลบและล้มลงในที่สุด จากบทวิเคราะห์ดังกล่าว สถานะของกองทุนในตอนนี้แม้ว่าภาพรวมปัจจุบันดูจะไม่ค่อย

เป็นปัญหาอะไร แต่พอเมื่อถึงปัญหาภายในแล้ว ค่อนข้างที่จะน่าเป็นกังวลเพราะเมื่อถึงเวลาวิกฤติ หากต้องการแก้ไขปัญหาใดๆ อาจจะเป็นไปได้ยาก เพราะปัจจัยภายในที่เวลาจะปรับปรุงกฎหมายใดๆ จะต้องผ่านคณะกรรมการที่ประกอบด้วยตัวแทนจากทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล ซึ่งต่างฝ่ายต่างต้องการที่จะรักษาผลประโยชน์ของตนเอง รวมถึงการจะดำเนินการใดๆ จะต้องมีการทำประชาพิจารณ์ เพื่อให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีการแสดงความคิดเห็น และยังไม่แนบในภาคการเมืองที่การเดินนโยบายใดๆ ส่วนหนึ่งก็มีผลมาจากนโยบายของรัฐบาล ในขณะที่นั้นด้วย จึงเป็นความท้าทายของสำนักงานประกันสังคมที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้การดำเนินนโยบายเป็นไปโดยเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและองค์กรมีเสถียรภาพอย่างมั่นคง

## 5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “การศึกษาเชิงเปรียบเทียบทิศทางการปรับตัวของกองทุนประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ” มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

### 5.2.1 การดำเนินนโยบายสำนักงานประกันสังคมเพื่อรองรับวิกฤติสังคมผู้สูงอายุในปัจจุบัน

ในปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมประเทศไทย ได้มีให้สิทธิประโยชน์ในส่วนของเงินชราภาพผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่ส่งเงินสมทบเป็นระยะเวลาพอดี 180 เดือน และมีอายุ 55 ปี บริบูรณ์ สามารถติดต่อขอรับเงินบำเหน็จหรือบำนาญชราภาพกับสำนักงานประกันสังคมได้ ซึ่งจะได้รับเงินบำนาญชราภาพเป็นอัตราร้อยละ 20 ของเงินค่าจ้าง (ไม่เกิน 15,000 บาท) เฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย ก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง กรณีจ่ายเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือน จะเพิ่มอัตราการจ่ายเงินบำนาญให้อีกร้อยละ 1.5 ของระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุกๆ 12 เดือน กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 180 เดือน กองทุนประกันสังคมจะจ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบส่วนของผู้ประกันตนและส่วนของนายจ้างที่จ่ายเงินสมทบให้กับสำนักงานประกันสังคมเพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพและผลประโยชน์ตอบแทนต่อปีและในกรณีที่จ่ายเงินสมทบน้อยกว่า 12 เดือน จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบเฉพาะส่วนของผู้ประกันตนที่จ่ายให้กับสำนักงานประกันสังคม หากเกิดกรณีที่ผู้รับบำนาญเสียชีวิต ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลาและอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565 มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ กรณีผู้ประกันตนรับบำนาญชราภาพ ต่อมาเสียชีวิตภายใน 60 เดือน นับตั้งแต่เดือนที่รับบำนาญชราภาพ ทายาทจะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเป็นจำนวนเท่ากับเงินบำนาญชราภาพที่ได้รับเดือนสุดท้ายก่อนถึงแก่กรรม คูณด้วยจำนวนเดือนที่เหลือจนครบหกสิบเดือน กรณีต่อมาคือ เมื่อผู้ประกันตนถูกงดจ่ายเงินบำนาญชราภาพ เนื่องจากกลับเข้าไปเป็นผู้ประกันตน

และต่อมาพบว่าถึงแก่ความตาย หากบุคคลนั้น ได้รับเงินบำนาญชราภาพมาแล้วไม่เกิน 60 เดือน ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเป็นจำนวนเท่ากับเงินบำนาญชราภาพที่ได้รับเดือนสุดท้าย ก่อนกลับเข้าไปเป็นผู้ประกันตน คุณด้วยจำนวนเงินเดือนที่เหลือหลังจากผู้รับเงินบำนาญชราภาพกลับเข้าเป็นผู้ประกันตนจนครบ 60 เดือน ให้ผู้รับบำนาญชราภาพอยู่ก่อนวันที่กฎกระทรวงฉบับดังกล่าวมานี้ใช้บังคับ และรับบำนาญชราภาพมาแล้วยังไม่ครบ 60 เดือนให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพจนครบ 60 เดือน และในกรณีรับเงินบำนาญชราภาพมาแล้ว และจำนวนเดือนเหลือน้อยกว่า 10 เดือน ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเป็นจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับเดือนสุดท้ายก่อนเสียชีวิต

จากการดำเนินนโยบายของกองทุนประกันสังคมในกรณีชราภาพจะเห็นได้ว่า เงินชราภาพที่จะได้รับเมื่อผู้ประกันตนอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์นั้น สูงสุดที่มีโอกาสได้รับจะอยู่ที่ตกเดือนละ 3,000 บาท/เดือน ซึ่งจากสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันพบว่า หากผู้ประกันตนเกษียณอายุและรับเงินบำนาญของประกันสังคมในการดำรงชีพในประเทศไทยนั้น จะไม่สามารถดำรงชีพได้อย่างเพียงพอแน่นอน เนื่องจากกฎหมายของสำนักงานประกันสังคมเรื่องเบี้ยบำนาญชราภาพ ยังไม่เคยถูกปรับปรุงแก้ไขเลย นับตั้งแต่ได้มีการก่อตั้งสำนักงานประกันสังคมมา เป็นระยะเวลากว่า 33 ปีแล้ว ที่กฎหมายเงินสมทบและสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพไม่ได้มีการนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ในความเห็นของผู้วิจัยจึงจะต้องมีการปรับปรุงให้มีการเพิ่มเพดานขั้นต่ำของเงินบำนาญชราภาพที่ปัจจุบัน 20% ของเงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสูงสุดที่ 15,000 บาท/เดือน เป็นเงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสูงสุดที่ 20,000 - 40,000 บาท/เดือน เมื่อดำเนินการเป็นเงินบำนาญต่อเดือน ผู้ประกันตนจะได้รับเงินบำนาญที่ 4,000 - 8,000 บาท/เดือน เงินบำนาญปริมาณเท่านี้ผู้วิจัยเห็นว่า มีความเป็นไปได้ที่จะใช้ในการดำรงชีวิตในประเทศไทยกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน แต่การจะเพิ่มเบี้ยบำนาญนั้น เพื่อไม่ให้เกิดกระทบกับเงินสะสมของกองทุนก็จะต้องมีการเพิ่มรายได้ให้สอดคล้องกับรายจ่ายด้วยเช่นกัน โดยความเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการปรับเพดานเงินสมทบด้วยเช่นกัน โดยในปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมเก็บเงินสมทบ 5% นายจ้าง ลูกจ้าง 5% และรัฐบาล 2.5% ของเงินเดือน ควรค่อยๆปรับเพดานเงินเดือนขึ้นจากเดิมสูงสุดที่ 15,000 บาท/เดือน เป็น 20,000 - 40,000 บาท/เดือน โดยการดำเนินการปรับเพดานเงินขั้นต่ำจะต้องค่อยๆ ทอยปรับขึ้น ไม่ปรับขึ้นทั้งหมดทีเดียว เพราะจะกระทบกับหลายภาคส่วน เช่น ทอยปรับเงินเพดานขั้นต่ำขึ้นปีละ 2,000 บาท/เดือน เป็นต้น เมื่อผู้ประกันตนส่งเงินสมทบเพิ่มขึ้นสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อเกษียณอายุที่ 55 ปีบริบูรณ์แล้ว ก็จะได้รับเงินเบี้ยบำนาญชราภาพเพิ่มขึ้นทันที เป็นการแก้ไขปัญหาแบบที่ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ กล่าวคือผู้ประกันตนก็ได้เงินเบี้ยบำนาญชราภาพเพิ่มและสำนักงานประกันสังคมเองก็ได้รับเงินสมทบจากผู้ประกันตนเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

## 5.2.2 อภิปรายผลการวิจัยโดยถอดบทเรียนจากประเทศที่พัฒนาแล้ว

### 5.2.2.1 ประเทศเยอรมนี

จากการศึกษาวิจัยการบริหารกองทุนประกันสังคม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ประเด็นในการแก้ปัญหาวิกฤตสังคมผู้สูงอายุของกองทุนประกันสังคมประเทศเยอรมนีไว้สามประเด็น ดังนี้

#### ประการแรก การขยายอายุในการได้รับเงินบำนาญเพื่อให้กองทุนเกิดสภาพคล่อง

ผู้วิจัยพบว่า เมื่อประเทศเยอรมนีเข้าสู่ช่วงโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุ ประเทศเยอรมนีนั้น แก้ปัญหาโดยได้มีการปรับปรุงในส่วนของระยะเวลาเกษียณอายุจากการทำงาน จากเดิมเกษียณอายุตามกฎหมายที่อายุ 65 ปีบริบูรณ์ ค่อยๆ ปรับระยะเวลาเกษียณอายุเพิ่มขึ้นปีละ 1 เดือน จนครบเกษียณอายุที่ 67 ปีบริบูรณ์ในที่สุด วิธีนี้เพื่อเป็นการช่วยให้กองทุนประกันสังคมของประเทศเยอรมนีมีสภาพคล่องดีขึ้น **ประการที่สอง เพิ่มรายได้เข้ากองทุนโดยกองทุน**

ประเทศเยอรมนีบังคับให้ลูกจ้างทุกคนต้องจ่ายเงินสมทบประกันเงินบำนาญตามกฎหมาย โดยกำหนดอัตราเงินสมทบไว้ไม่เกินเดือนละ 6,050 ยูโร สำหรับเยอรมนีตะวันตก ส่วนเยอรมนีตะวันออกไม่เกินเดือนละ 5,200 ยูโร ส่วนนายจ้างจะจ่ายเงินสมทบให้กับลูกจ้างในอัตราที่คงที่ ทั้งนี้ การดำเนินนโยบายของระบบประกันสังคมของประเทศเยอรมนีเป็นการเก็บเงินสมทบโดยใช้กลไกโซนก้าวหน้า (Progression zone) ซึ่งการเก็บแบบอัตราก้าวหน้าจะพิจารณาจากสัดส่วนของรายได้ ทั้งนี้ ข้อดีของการเก็บเงินสมทบด้วยวิธีนี้ จะทำให้ไม่ต้องเป็นภาระแก่คนรุ่นใหม่อีกด้วย

#### ประการที่สาม การจัดสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมให้กับผู้ประกันตน

ในส่วนของสิทธิประโยชน์ของประเทศเยอรมนีนั้น เรียกได้ว่า เป็นประเทศที่มีระบบสิทธิประโยชน์ที่ดีที่สุดเป็นอันดับต้นๆ ของโลกอยู่แล้ว การให้สิทธิประโยชน์ของประเทศไทยก็ได้นำต้นแบบมาจากประเทศเยอรมนี โดยประเทศเยอรมนีได้ถูกยกย่องจากคนทั่วโลกว่าเป็น “รัฐสวัสดิการที่แท้จริง” ยิ่งผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมากเท่าไร เมื่อถึงเวลาเกษียณผู้ประกันตนนั้น ก็จะได้รับสิทธิประโยชน์และเงินบำนาญมากขึ้นด้วย ประเทศเยอรมนีจึงถือว่าเป็นหนึ่งในประเทศที่สำนักงานประกันสังคมไทยควรศึกษาและถอดบทเรียนเพื่อนำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทและสังคมของประเทศไทย

### 5.2.2.2 ประเทศญี่ปุ่น

จากการศึกษาวิจัยการบริหารกองทุนประกันสังคม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ประเด็นในการแก้ปัญหาวิกฤตสังคมผู้สูงอายุของกองทุนประกันสังคมประเทศญี่ปุ่นไว้สามประเด็น ดังนี้

#### ประการแรก การขยายอายุในการได้รับเงินบำนาญเพื่อให้กองทุนเกิดสภาพคล่อง

จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า ประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่นได้มีการปรับตัวเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุมาเป็นระยะเวลานานแล้ว โดยล่าสุดประเทศญี่ปุ่นได้มีการขยายอายุเกษียณเป็น 75 ปี

บริบูรณ์ เพื่อเพิ่มสภาพคล่องให้กองทุน โดยมีการปรับปรุงอายุเกษียณครั้งละ 5 ปี ตามโครงสร้างประชากรของประเทศ

### **ประการที่สอง เพิ่มรายได้เข้ากองทุนโดยกองทุน**

เพื่อไม่ให้ผู้ประกันตนที่เป็นผู้สูงอายุต้องมาเป็นภาระแก่คนรุ่นใหม่ รัฐบาลญี่ปุ่นได้ประกาศเก็บเงินสมทบของผู้ประกันตนที่อายุ 75 ปีขึ้นไป จากเดิมที่ 10% เพิ่มขึ้นเป็น 20% ของเงินได้การดำเนินนโยบายนี้ เนื่องจากกองทุนประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่นไม่สามารถอ้อมค่าใช้จ่ายที่มากขึ้นเรื่อยๆจากการเจ็บป่วยของผู้สูงอายุอีกต่อไป จึงจำเป็นต้องเรียกเอาเงินได้จากผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มรายได้เข้าสู่กองทุนประกันสังคม

### **ประการที่สาม การจัดสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมให้กับผู้ประกันตน**

เมื่อประเทศญี่ปุ่นเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยมากขึ้น ทำให้กำลังซื้อในประเทศลดลงในขณะเดียวกันประชากรวัยทำงานต้องแบกรับภาระที่มากขึ้น รัฐบาลญี่ปุ่นจึงจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการมากขึ้น เพื่อบริการสังคมทางด้านสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ รัฐบาลจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายในด้านสาธารณสุข การแพทย์ บริการสังคมแก่ผู้สูงอายุมากขึ้น มีการเพิ่มงบประมาณรายจ่ายเพื่อสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากไร้

จากการศึกษาจากประเทศเยอรมนีและประเทศญี่ปุ่น จึงสามารถนำมาอภิปรายเพื่อทำการสรุปผลการศึกษาดังนี้ คือ สิ่งประเทศที่พัฒนาแล้ว เมื่อประสบกับวิกฤติโครงสร้างสังคมผู้สูงอายุดำเนินการ คือ

1. ดำเนินการขยายเวลาอายุเกษียณของผู้ประกันตน โดยประเทศเยอรมนีได้ขยายอายุเกษียณจาก 65 ปีบริบูรณ์ เป็น 67 ปีบริบูรณ์ โดยขยายขึ้นปีละ 1 เดือนจนครบ 67 ปีบริบูรณ์ สำหรับประเทศญี่ปุ่นขยายอายุเกษียณมาอย่างต่อเนื่อง โดยขยายเพิ่มครั้งละ 5 ปี ซึ่งล่าสุดได้ขยายอายุเกษียณจากเดิม 70 ปีบริบูรณ์เป็น 75 ปีบริบูรณ์ ส่วนประเทศไทยยังไม่มีนโยบายเพื่อขยายอายุเกษียณเลยนับตั้งแต่ได้ก่อตั้งสำนักงานประกันสังคม

2. การดำเนินการเพื่อเพิ่มรายได้เข้ากองทุน ประเทศเยอรมนีได้ดำเนินนโยบายเก็บเงินสมทบมาอย่างคึกคักแล้ว โดยเก็บเงินสมทบจากนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละครึ่งเป็นจำนวนที่ 40% ของรายได้ อีกทั้งยังมีการเก็บในอัตราที่ก้าวหน้า ส่งผลให้ยังรายได้เยอะส่งเงินสมทบเยอะ เมื่อเกษียณก็จะมีสิทธิประโยชน์และเงินบำนาญเมื่อเกษียณเยอะขึ้นตาม ส่วนประเทศญี่ปุ่นเมื่อต้องเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุขั้นสูงสุดรัฐบาลได้มีการปรับปรุงให้ผู้ประกันตนที่อายุ 75 ปีขึ้นไป ต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นด้วย เพื่อไม่ให้มาเป็นภาระแก่คนรุ่นใหม่ ส่วนประเทศไทยยังไม่มีนโยบายการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อเพิ่มพีดานเงินเดือนโดยเก็บเงินสมทบจากนายจ้างและลูกจ้างที่ 5% ของเงินได้ สูงสุดที่ 15,000 บาท/เดือน

3. ด้านสิทธิประโยชน์ ทั้งสองประเทศเยอรมนีและญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีการจัดสิทธิประโยชน์ที่สุดเป็นอันดับต้นๆ ของโลกอยู่แล้ว โดยทั้งสองประเทศขึ้นชื่อว่าเป็น “รัฐสวัสดิการ” ดังนั้นสิทธิประโยชน์จะขึ้นอยู่กับอัตราที่ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบ โดยใครส่งเงินสมทบมาก เมื่อถึงเวลาเกษียณก็จะได้รับสิทธิประโยชน์รวมถึงเงินบำนาญมากขึ้นด้วยเช่นกัน ส่วนประเทศไทยไม่ว่าผู้ประกันตนจะจ่ายเงินสมทบมากหรือน้อย แต่สิทธิประโยชน์ก็ได้เท่ากันคือ 7 กรณี ส่วนเงินบำนาญก็คิดในอัตราเท่ากันคือ 20%ของเงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือน

ดังนั้น หากต้องการให้กองทุนประกันสังคมเกิดความมั่นคงอย่างยั่งยืน สำนักงานประกันสังคมควรดำเนินการปรับปรุงเพิ่มพูนเงินสมทบ ระยะเวลาเกษียณอายุและปรับปรุงสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมและเป็นธรรมโดยยึดหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อให้กองทุนประกันสังคมมีเสถียรภาพอย่างยั่งยืนเป็นความหวังด้านสวัสดิการให้แก่ประชาชนตลอดไป



### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 วิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือ TOWS Matrix

ตารางที่ 11 แสดงการวิเคราะห์ TOWS Matrix

<p style="text-align: center;"><b>ปัจจัย ภายใน</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ปัจจัย ภายนอก</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง (Strength)</b></p> <p>S<sub>1</sub> : การกระจายครอบคลุมทุกจังหวัดของประเทศไทย</p> <p>S<sub>2</sub> : การบริหารจัดการงบประมาณได้ด้วยตนเอง</p> <p>S<sub>3</sub> : การบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ (ไตรภาคี)</p> <p>S<sub>4</sub> : การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ</p> <p>S<sub>5</sub> : การให้สิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุม</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน (Weakness)</b></p> <p>W<sub>1</sub> : การบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ (ไตรภาคี)</p> <p>W<sub>2</sub> : การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ</p> <p>W<sub>3</sub> : การให้สิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุม</p> <p>W<sub>4</sub> : การดำเนินการยังขาดความเข้าใจ จากประเทศแบบอย่างประเทศเยอรมนี</p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส (Opportunity)</b></p> <p>O<sub>1</sub> : วิฤตติสังคมผู้สูงอายุ ทำให้มีผู้สนใจและมีความต้องการเข้าสู่ระบบกองทุนประกันสังคมเพิ่มมากขึ้น</p> <p>O<sub>2</sub> : วิฤตติสังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้ทางภาครัฐตระหนักถึงความรุนแรงที่เพิ่มมากขึ้น</p>	<p style="text-align: center;"><b>กลยุทธ์เชิงรุก (SO)</b></p> <p>S<sub>1</sub>O<sub>1</sub> : ขยายข่าวสารและการเข้าถึงของกองทุนฯ เพื่อเพิ่มจำนวนสมาชิก</p> <p>S<sub>2</sub>O<sub>1</sub> : แสดงถึงความมั่นคงของกองทุนฯ ในการนำเอาเงินสมทบไปลงทุนในหน่วยลงทุนต่างๆ</p> <p>S<sub>3</sub>O<sub>1</sub> : แสดงถึงการดำเนินงานอย่างเข้าใจทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>S<sub>4</sub>O<sub>1</sub> : แสดงให้เห็นว่าผู้ประกันตนจะได้รับ</p>	<p style="text-align: center;"><b>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</b></p> <p>W<sub>1</sub>O<sub>2</sub> : ปรับการบริหารให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อลดการเสียเวลา</p> <p>W<sub>2</sub>O<sub>2</sub> : แก้ไขการทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับจนเกินไป เพื่อลดความล่าช้า (Red Tape) และขาดการคิดนอกกรอบ</p> <p>W<sub>3</sub>O<sub>2</sub> : ทบทวนถึงสิทธิประโยชน์ที่ให้แก่ผู้ประกันตน เพื่อมีการปรับ พ.ร.บ.</p>

<p style="text-align: center;"><b>ปัจจัยภายใน</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ปัจจัยภายนอก</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง (Strength)</b></p> <p>S<sub>1</sub> : การกระจายครอบคลุมทุกจังหวัดของประเทศไทย</p> <p>S<sub>2</sub> : การบริหารจัดการงบประมาณได้ด้วยตนเอง</p> <p>S<sub>3</sub> : การบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ (ไตรภาคี)</p> <p>S<sub>4</sub> : การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ</p> <p>S<sub>5</sub> : การให้สิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุม</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน (Weakness)</b></p> <p>W<sub>1</sub> : การบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ (ไตรภาคี)</p> <p>W<sub>2</sub> : การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ</p> <p>W<sub>3</sub> : การให้สิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุม</p> <p>W<sub>4</sub> : การดำเนินการยังขาดความเข้าใจ จากประเทศแบบอย่างประเทศเยอรมนี</p>
	<p>การปฏิบัติและสิทธิประโยชน์ตามที่ได้กำหนดไว้</p> <p>S<sub>5</sub>O<sub>1</sub> : แสดงให้เห็นว่าผู้ประกันตนจะได้สิทธิประโยชน์มากมายจากกองทุนฯ</p>	<p>W<sub>4</sub>O<sub>2</sub> : ทบทวนการดำเนินงานกองทุนฯ จากกองทุนประกันสังคมที่ประสบความสำเร็จอย่างประเทศเยอรมนีว่ามีกลไกการดำเนินงานอย่างไร</p>
<p style="text-align: center;"><b>อุปสรรค (Threat)</b></p> <p>T<sub>1</sub> : การลดลงของแรงงานในระบบ ไม่สามารถแก้ไขหรือรับมือได้ด้วยตนเอง</p> <p>T<sub>2</sub> : การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้กองทุนประกันสังคมมีข้อผูกมัดในระยะยาว</p>	<p>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)</p> <p>ST : กองทุนประสังคควรรเพิ่มงบประมาณในการลงทุน เพื่อป้องกันเงินสมทบที่น้อยลงในอนาคต</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรับ (WT)</p> <p>WT : กองทุนประกันสังคมควรส่งเสริมให้บริหารและเจ้าหน้าที่เข้าใจถึงกลไกการบริหารงานกองทุนประกันสังคมของประเทศพัฒนาแล้วอย่างแท้จริง</p>



จากตาราง 11 แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์จากเครื่องมือ TOWS Analysis พบว่าการดำเนินงาน หรือการบริหารงาน กองทุนประกันสังคม ประเทศไทย จำเป็นต้องดำเนินงานภายใต้กลยุทธ์เชิงรุก และเชิงแก้ไข เนื่องจากการดำเนินงานภายใต้กลยุทธ์เชิงป้องกัน และเชิงรับ ในปัจจุบัน กองทุนประกันสังคมไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระ เนื่องจากวิกฤตสังคมผู้สูงอายุเป็นวิกฤตที่เกิดขึ้นจากหลายปัจจัยซึ่งหลายๆ ปัจจัย ต้องร่วมมือแก้ไขจากหลายภาคส่วน ดังนั้น กองทุนประกันสังคมจึงจำเป็นต้องดำเนินงาน โดย 2 กลยุทธ์นี้ คือ

1. “กลยุทธ์เชิงรุก” เป็นการใช่วิธีเพิ่มผู้ประกันตนหลายใหม่ๆ ผู้ประกันสังคมอาชีพอิสระเป็นต้น เพื่อให้กองทุนประกันสังคมมีเงินสมทบเพิ่มขึ้นภายในระบบ แต่การดำเนินงานข้างต้นผู้วิจัยมีความเข้าใจคิดว่า เป็นการแก้ปัญหาในระยะสั้น เนื่องจากปัญหาสังคมผู้สูงอายุเป็นปัญหาในระยะยาว เจริญโครงสร้างประชากร อีกทั้งเมื่อมีผู้ประกันตนเพิ่มขึ้น ในระยะยาวทางกองทุนประกันสังคมจะเกิดข้อผูกมัดจากสิทธิประโยชน์ที่ให้แก่ผู้ประกันตนและประเทศไทยจึงควรมีแผนในการเพิ่มจำนวนประชากรด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยคิดว่า การดำเนินงานภายใต้

2. “กลยุทธ์เชิงแก้ไข” เป็นวิธีการที่ทำให้กองทุนประกันสังคมสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน สามารถสร้างกลไกการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง สาเหตุหลักของปัญหาในระยะยาวนี้เกิดจากการที่กองทุนประกันสังคมจัดตั้งขึ้นโดยยึดหลัก “ส่งเสริมการดำรงชีพของประชาชน” ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนหลายสถานการณ์ ทั้งกรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีชราภาพ กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีว่างงาน จากสิทธิประโยชน์ทั้งหมดนี้ ทำให้กองทุนประกันสังคมต้องแบกรับภาระหลายอย่าง อีกทั้งการดำเนินงานอย่างเช่น การเก็บเงินสมทบเพดานอายุ และเพดานเงินเดือน จำเป็นต้องมีการปรับปรุง เพราะการดำเนินงานของกองทุนประกันสังคมถูกลดลงโดย พ.ร.บ.ประกันสังคมฯ ซึ่งเป็น พ.ร.บ. ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตั้งแต่ก่อตั้งกองทุนประกันสังคม

ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดว่าการใช้ “กลยุทธ์เชิงแก้ไข” ต้องแก้ไขรากของกองทุนประกันสังคม คือการเปลี่ยนกองทุนประกันสังคมจาก “ส่วนราชการ” ให้กลายเป็น “รัฐวิสาหกิจ” เพื่อให้กลายเป็น “นิติบุคคล” เพื่อความคล่องตัวในการปรับปรุงแก้ไขนโยบายสำคัญๆ เช่น การปรับเพดานเงินสมทบ การขยายเวลาเกษียณอายุ การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งหากกองทุนประกันสังคมเป็นนิติบุคคลจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว สามารถกำหนด แก้ไขหรือออกกฎหมายของตนเองได้ และไม่โดนแทรกแซงจากทางฝ่ายการเมือง การดำเนินงานเช่นนี้เพื่อให้กองทุนประกันสังคมมีความยั่งยืนและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งกับองค์กรและประชาชน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรพิจารณาเกี่ยวกับประเด็นการศึกษา ปรับปรุง แก้ไข กฎหมาย พ.ร.บ. ประกันสังคมฯ ให้มีความทันสมัย โดยนำเอาตัวอย่างจากประเทศที่พัฒนาแล้วมา ถอดบทเรียนรายละเอียดและนำมาปรับใช้กับบริบทสังคมของประเทศไทย

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงข้อดี ข้อเสีย หากกองทุนประกันสังคมแยกตัว ออกมาเป็นนิติบุคคล เพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการและปราศจากการครอบงำนโยบายในการบริหารจากระบบการเมืองไทย



## บรรณานุกรม

กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2562). มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติเรื่อง สังคมสูงอายุ (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: บ. อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

กลุ่มงานสถิติและคณิตศาสตร์ประกันภัย กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม.  
(2564). รายงาน การประเมินสถานะกองทุนประกันสังคม รอบ 12 เดือน ปี 2565. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2566. จาก  
[https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files\\_storage/sso\\_th/bbeb5d2b28cb214ec9b0274838ce3482.pdf](https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/bbeb5d2b28cb214ec9b0274838ce3482.pdf)

กลุ่มงานสถิติและคณิตศาสตร์ประกันภัย กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม.  
(2564). ผลการดำเนินการกองทุนประกันสังคม ไตรมาส 4 ปี 2564. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 เมษายน 2566. จาก  
[https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files\\_storage/sso\\_th/5c5796e89c07a1fe79401836cb63141e.pdf](https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/5c5796e89c07a1fe79401836cb63141e.pdf)

กลุ่มงานสถิติและคณิตศาสตร์ประกันภัย กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม.  
(2563). ผลการดำเนินการกองทุนประกันสังคม ไตรมาส 4 ปี 2563. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 เมษายน 2566. จาก  
[https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files\\_storage/sso\\_th/368dbd2bcca6160a2b2e49101d1b2d74.pdf](https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/368dbd2bcca6160a2b2e49101d1b2d74.pdf)

กลุ่มงานสถิติและคณิตศาสตร์ประกันภัย กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม.  
(2562). ผลการดำเนินการกองทุนประกันสังคม ไตรมาส 4 ปี 2562. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 เมษายน 2566. จาก  
[https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files\\_storage/sso\\_th/856729f35c671999d99db2f799ffa62f.pdf](https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/856729f35c671999d99db2f799ffa62f.pdf)

กลุ่มงานสถิติและคณิตศาสตร์ประกันภัย กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม.  
(2561). ผลการดำเนินการกองทุนประกันสังคม ไตรมาส 4 ปี 2561. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 เมษายน 2566. จาก  
[https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files\\_storage/sso\\_th/80ca9f867935b3a6d1a3a460c776c65f.pdf](https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/80ca9f867935b3a6d1a3a460c776c65f.pdf)

- ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2556). ปัญหาของกองทุนชราภาพ. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2566. จาก <https://tdri.or.th/2013/02/naewna20130225/>
- ดร.วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์. (2556). ทิศอาร์ทไอเดียน ‘สปส.’ เสี่ยงล้ม เงินไหลออก ณะปรับจ่ายบำนาญ. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2566. จาก <https://tdri.or.th/2014/01/bangkokbiz-2014-01-16/>
- ดร.วิโรจน์ ณ ระนอง. (2561). ดร.วิโรจน์ ชี้ปรับเพดานจ่ายสมทบประกันสังคม จาก 750 เป็น 1 พันบาท ตามอัตราเงินเพื่อ. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2566. จาก <https://tdri.or.th/2018/09/%e0%b8%94%e0%b8%a3-%e0%b8%a7%e0%b8%b4%e0%b9%82%e0%b8%a3%e0%b8%88%e0%b8%99%e0%b9%8c-%e0%b8%8a%e0%b8%b5%e0%b9%89%e0%b8%9b%e0%b8%a3%e0%b8%b1%e0%b8%9a%e0%b9%80%e0%b8%9e%e0%b8%94%e0%b8%b2%e0%b8%99%e0%b8%88/>
- ปกรณ์ ศิริประกอบ. (2562). 3 พาราไดม์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ แนวคิด ทฤษฎี และการนำไปปฏิบัติจริง. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันรัก วิเศษจรณา. (2558). ศึกษานโยบายของรัฐและการจัดการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทย เยอรมนี. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ประเทศเยอรมนี. (2560). อัตราเงินสมทบประกันสังคมของนายจ้างและลูกจ้างในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ปี 2560. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 เมษายน 2566. จาก <https://germany.mol.go.th/news/%e0%b8%9d%e0%b9%88%e0%b8%b2%e0%b8%a2%e0%b9%81%e0%b8%a3%e0%b8%87%e0%b8%87%e0%b8%b2%e0%b8%99-%e0%b8%9b%e0%b8%a3%e0%b8%b0%e0%b8%88%e0%b8%b3-%e0%b8%aa%e0%b8%ad%e0%b8%97-%e0%b8%93-%e0%b8%81%e0%b8%a3-97>
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2566. จาก [https://drive.google.com/file/d/1SOsi7Vfr2-btHmXGzR\\_mSAU1XWp1Hgv7/view](https://drive.google.com/file/d/1SOsi7Vfr2-btHmXGzR_mSAU1XWp1Hgv7/view)

- สำนักบริหารงานทะเบียน กรมการปกครอง (2566). สถิติประชากร . สืบค้นเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2566. จาก <https://stat.bora.dopa.go.th/StatMIS/#/ReportStat/3>
- สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน (2560). งานประจำปี (2560-2565) กลุ่มงานสถิติและคณิตศาสตร์ประกันภัยกองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม. เข้าถึงได้จาก [https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files\\_storage/sso\\_th/7ab2787574e25b2d42d6a4be895edf41.pdf](https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/7ab2787574e25b2d42d6a4be895edf41.pdf)
- สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน (2565). รายงานประเมินสถานะกองทุนประกันสังคม รอบ 12 เดือน ปี 2565 กลุ่มงานสถิติและคณิตศาสตร์ประกันภัยกองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม. เข้าถึงได้จาก [https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files\\_storage/sso\\_th/bbeb5d2b28cb214ec9b0274838ce3482.pdf](https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/bbeb5d2b28cb214ec9b0274838ce3482.pdf)
- Boston, J. (2010). Basic NPM ideas and their development. In T. Christensen & P. Laegreid (Eds.). *The Ashgate research companion to new public management* (pp. 17-32). London: Ashgate.
- Denhardt, J. V. & Denhardt, R. B. (2015). *The new public service: Serving, not steering*. (4th ed.). New York, NY: Routledge.
- Osborne, D. & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirits is transforming the public sector*. Reading MA: Addison-Wesley Publishing.
- Statistisches Bundesamt (2023). สืบค้นเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2566. จาก <https://service.destatis.de/bevoelkerungspyramide/index.html#!y=2018&v=2>



### แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา **ทิศทางการปรับตัวของกองทุนประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ** โดยผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลไปประมวลผลและนำเสนอในภาพรวม ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านแต่อย่างใด

- กองทุนประกันสังคมไทยดำเนินการบริหาร โดยยึดแบบแผนของประเทศอะไรหรือมีต้นแบบ (Model) จากประเทศอะไรตามความคิดเห็นของท่าน
- ท่านคิดว่าในปัจจุบัน เมื่อผู้สูงอายุหลังจากอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์แล้ว จะได้รับเงินประโยชน์ทดแทน กรณีของเงินบำนาญสูงสุดที่จะได้รับ ประมาณ 3,000 บาทต่อเดือน เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบันแล้วหรือไม่ ?  
 เพียงพอ  ไม่เพียงพอ.....ควรมีมาตรการหรือการแก้ไขอย่างไร
- ในส่วนของเงินสะสมของกองทุนประกันสังคม จากรายงานของสำนักงานประกันสังคมปี 2565 มีจำนวนเงินสะสมอยู่ที่ 2.38 ล้านล้านบาท กับสังคมผู้สูงอายุที่กำลังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีจำนวนเด็กเกิดใหม่น้อยลงเรื่อยๆ ทำให้จำนวนผู้เข้าสู่ระบบประกันสังคมมีจำนวนลดลง ท่านมีความคิดเห็นว่างกองทุนยังมีความมั่นคงและมีความสามารถในการรับมือได้หรือไม่  
 ได้  ไม่ได้.....
  1. สาเหตุหลักเกิดจากอะไร.....
  2. ควรดำเนินการหรือการแก้ไขอย่างไร.....
- จากที่มีนักวิชาการและผู้วิจัยต่างๆ มีแนวคิดที่ว่าถ้ากองทุนประกันสังคมยังคงบริหารนโยบายแบบในปัจจุบันต่อไป จะทำให้เกิดการล้มละลายของกองทุนประกันสังคมขึ้น ในส่วนนี้ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ? ซึ่งจากการค้นคว้า การดำเนินงานของกองทุนประกันสังคมประเทศไทยขณะนี้ พบว่ามีการปรับนโยบายเพื่อรองรับกับสังคมผู้สูงอายุอยู่ 3 แนวทาง คือ
  1. ขยายช่วงอายุการได้รับผลประโยชน์ทดแทนเงินบำนาญ
  2. เพิ่มเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม
  3. ปรับปรุงสิทธิประโยชน์

จากความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าท่านจะดำเนินการแก้ไขปัญหาการรับมือสังคมผู้สูงอายุ  
อย่างไร จากวิธีการปรับทั้ง 3 อย่าง เรียงลำดับก่อนและหลัง

\_\_\_\_\_ ช่วงอายุของผู้รับผลประโยชน์“บำนาญ/บำนาญ”

\_\_\_\_\_ เงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม

\_\_\_\_\_ สิทธิประโยชน์

จากที่ท่านเรียงลำดับ อันดับ 1 ท่านจะดำเนินการอย่างไร.....

อันดับ 2 ท่านจะดำเนินการอย่างไร.....

และอันดับ 3 ท่านจะดำเนินการอย่างไร.....

- การดำเนินการบริหารของกองทุนประกันสังคมในปัจจุบัน มีช่องทางให้ประชาชนหรือ  
ผู้ประกันตนตรวจสอบการดำเนินงานหรือไม่

การดำเนินการบริหารของกองทุนประกันสังคมในปัจจุบัน มีการจัดรับความคิดเห็นหรือมีการจัด  
ประชุมที่มีประชาชน หรือผู้มีส่วนได้เสียแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินบริหารกองทุนประกันสังคม  
หรือไม่



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายอัครธีร์ ธารีฉัตรไพศาล
วัน เดือน ปี เกิด	4 กุมภาพันธ์ 2537
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 57/389 ม.5 ต.พันท้ายนรสิงห์ อ.เมืองสมุทรสาคร จ.สมุทรสาคร 74000



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY