

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

สุขภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะสามารถนำมาเป็นเครื่องมือวัดถึงความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของมนุษย์ เนื่องจากหากการเจ็บป่วยเกิดขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานลดน้อยลง นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการรักษาพยาบาล ในบางครั้งอาจเป็นจำนวนเงินที่มากซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้ ทำให้ความสามารถในการจับจ่ายใช้สอยในชีวิตประจำวันลดน้อยลง ซึ่งจะมีผลกระทบมากสำหรับผู้ที่มีรายได้น้อย

ข้าราชการเป็นอาชีพหนึ่งที่ดีว่าเป็นอาชีพที่มีเงินเดือนไม่สูงมากนักเมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน ดังนั้นเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระทางด้านค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของข้าราชการและเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการจึงได้รับสวัสดิการต่างๆ จากรัฐบาล รวมไปถึงสวัสดิการรักษายาบาลด้วย เมื่อข้าราชการได้รับสิทธิจากสวัสดิการนี้ โดยที่ข้าราชการไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดการใช้สวัสดิการนี้เกินความจำเป็น โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา พบว่าในแต่ละปีค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการรักษายาบาลของข้าราชการมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของระบบสวัสดิการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ประกอบกับปัจจุบันได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระ สามารถที่จะกำหนดระเบียบต่างๆ ได้เองทั้งด้านการบริหารงาน บริหารคน และบริหารเงิน โดยจะได้รับเงินงบประมาณแผ่นดินในรูปของเงินอุดหนุนทั่วไป โดยทางมหาวิทยาลัยจะเป็นผู้บริหารเงินส่วนนี้เอง สำหรับในส่วนของสวัสดิการรักษายาบาล ได้มีการเสนอให้นำระบบสวัสดิการที่มีอยู่แล้วทั่วไปมาใช้ โดยหากมีการนำระบบการประกันสุขภาพ เอกชนมาใช้ทดแทนระบบสวัสดิการรักษายาบาลที่เป็นอยู่ การศึกษาในเรื่องค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเต็มใจที่จะจ่าย จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทราบถึงจำนวนเงินที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเต็มใจที่จะจ่ายในการทำประกันสุขภาพเอกชน

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่ายและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่าย โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากการออกแบบสอบถามตัวอย่างข้าราชการและลูกจ้างประจำจำนวน 823 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่าย โดยใช้แบบจำลองโทบิต (Tobit Model) ในการวิเคราะห์ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้แก่ ระดับการศึกษา (EDUCA) รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน (InINCOME) จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องการให้ครอบคลุมจากการทำประกัน (COVER) ความต้องการในการทำประกันชีวิต (LIFEINSUR) วงเงินผลประโยชน์ที่ต้องการกรณีผู้ป่วยในของโรงพยาบาล (InIPHIGH) ซึ่งมีอิทธิพลต่อค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพในทิศทางบวก ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ อายุ (AGE) เพศ (SEX) สถานภาพการสมรส (MARRI) ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของครอบครัว (InCOST) ภาวะการเป็นโรคเรื้อรังของบุคลากร (DI) ภาวะการเป็นโรคเรื้อรังของคู่สมรส (DICOU) ภาวะการเป็นโรคเรื้อรังของบุตร (DISON) ภาวะการเป็นโรคเรื้อรังของบิดา (DIDAD) ภาวะการเป็นโรคเรื้อรังของมารดา (DIMOM) พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เมื่อคำนวณค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพเฉลี่ยที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายจากแบบจำลองโทบิต พบว่าค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพเฉลี่ยที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายเท่ากับ 594 บาทต่อเดือน และค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพเฉลี่ยที่บุคลากรในสายงานอาจารย์เต็มใจที่จะจ่ายเท่ากับ 708 บาทต่อเดือน ค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพเฉลี่ยที่บุคลากรในสายงานข้าราชการสาย ข. และ ค.เต็มใจที่จะจ่ายเท่ากับ 602 บาทต่อเดือน และค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพเฉลี่ยที่บุคลากรในสายงานลูกจ้างประจำเต็มใจที่จะจ่ายเท่ากับ 492 บาทต่อเดือน

นอกจากนั้นจากการสำรวจพบว่า ตัวอย่างบุคลากรมีค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายสำหรับตัวบุคลากรเองเฉลี่ยเท่ากับ 424 บาทต่อเดือน และมีค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพสำหรับการทำประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตร่วมด้วยเฉลี่ยเท่ากับ 511 บาทต่อเดือน โดยตัวอย่างบุคลากรในสายงานอาจารย์ มีค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพที่เต็มใจที่จะจ่ายสำหรับตัวบุคลากรเองเฉลี่ยเท่ากับ 510 บาทต่อเดือน และมีค่าเบี่ยงแปรกันสุขภาพสำหรับการทำประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตร่วมด้วยสำหรับตัวบุคลากรเองเฉลี่ยเท่ากับ 552 บาท

ต่อเดือน ตัวอย่างบุคลากรในสายงานข้าราชการสาย ข. และ ค. มีค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายสำหรับตัวบุคลากรเองเฉลี่ยเท่ากับ 405 บาทต่อเดือน และมีค่าเบี้ยประกันสุขภาพสำหรับการทำประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตร่วมด้วยเฉลี่ยเท่ากับ 549 บาทต่อเดือน และตัวอย่างบุคลากรในสายงานลูกจ้างประจำมีค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายสำหรับตัวบุคลากรเองเฉลี่ยเท่ากับ 326 บาทต่อเดือน และมีค่าเบี้ยประกันสุขภาพสำหรับการทำประกันสุขภาพแบบที่มีการทำประกันชีวิตร่วมด้วยเฉลี่ยเท่ากับ 398 บาทต่อเดือน

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาทำให้ทราบว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่าย เมื่อบุคลากรมีระดับการศึกษาสูงขึ้น ค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายก็จะมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งระดับการศึกษาจะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงความรับรู้ และความเข้าใจในหลักการของการประกันสุขภาพ ดังนั้น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรให้ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสุขภาพแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการของการประกันสุขภาพ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการทำประกันสุขภาพต่อไป นอกจากนี้รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือนก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่าย เมื่อบุคลากรมีรายได้มากขึ้นค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายก็จะมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นหากมีการทำประกันสุขภาพกับบริษัทประกันสุขภาพเอกชน แล้วบุคลากรต้องเป็นผู้จ่ายค่าเบี้ยประกันเองทั้งหมด เงินเดือนที่ทางจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจัดเพิ่มให้ นั้นควรจะมากพอที่จะครอบคลุมค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรต้องจ่าย

ในส่วนของภาวะการเป็นโรคเรื้อรังนั้น เนื่องจากว่าทางบริษัทประกันจะไม่รับทำประกันให้แก่บุคลากรที่มีภาวะของโรคเรื้อรัง หรือหากบริษัทรับทำประกันสุขภาพให้แก่บุคลากรที่มีภาวะของโรคเรื้อรัง บริษัทประกันสุขภาพจะต้องเรียกเก็บค่าเบี้ยประกันในอัตราที่สูงเนื่องจากว่าผู้ที่มีภาวะของโรคเรื้อรังมีความเสี่ยงที่จะเกิดการเจ็บป่วยได้มากกว่า ดังนั้นทางจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรมีมาตรการมารองรับในกรณีที่บริษัทประกันไม่รับทำประกันให้แก่บุคลากรที่มี

ภาวะของโรคเรื้อรัง โดยอาจต่อรองกับทางบริษัทประกันให้รับทำประกันให้แก่บุคลากรที่มีภาวะของโรคเรื้อรัง ซึ่งหากทางบริษัทประกันสุขภาพเรียกเก็บค่าเบี้ยประกันสุขภาพสำหรับบุคลากรที่มีภาวะของโรคเรื้อรังมากกว่าบุคลากรที่ไม่มีภาวะของโรคเรื้อรัง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรจะเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายในส่วนของค่าเบี้ยประกันที่เพิ่มขึ้นนี้ หรือหากความคุ้มครองจากการทำประกันสุขภาพไม่ครอบคลุมถึงภาวะของโรคเรื้อรัง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอาจให้บุคลากรที่มีภาวะของโรคเรื้อรังนั้นทำการเข้ารับการรักษาเฉพาะภาวะของโรคเรื้อรังนั้นใน โรงพยาบาลของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

นอกจากนั้น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรมีทางเลือกในการทำประกันสุขภาพให้แก่บุคลากรตามที่บุคลากรต้องการ แต่จะต้องอยู่ภายใต้ความสามารถของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่จะสามารถจัดสรรให้ได้ และเนื่องจากปัจจัยที่แสดงถึงผลประโยชน์ที่บุคลากรต้องการมีอิทธิพลต่อค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นควรให้บุคลากรมีโอกาสได้เลือกในด้านของการทำประกันชีวิตเพิ่มเติม และบุคลากรสามารถที่จะเลือกจำนวนสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรที่ต้องการทำประกันสุขภาพ รวมทั้งวงเงินผลประโยชน์จากการคุ้มครองควรจัดให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับผลประโยชน์จากสวัสดิการด้วยตนเอง ในส่วนของค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ต้องจ่ายให้แก่บริษัทประกันสุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรจัดเก็บให้ใกล้เคียงกับจำนวนเงินที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่าย หากค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่ทางบริษัทเรียกเก็บเป็นจำนวนเงินที่มากกว่าจำนวนเงินที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่าย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรเป็นผู้ที่ออกค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกินนั้นเพื่อให้เกิดกระทบต่อตัวบุคลากรน้อยที่สุด

5.2.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการศึกษาต่อไป

1) การประกันสุขภาพของเอกชนเป็นเพียงรูปแบบหนึ่งของการประกันสุขภาพ สาธารณะที่มีใช้กันอยู่ทั่วไป ดังนั้นควรทำการศึกษาถึงรูปแบบประกันสุขภาพสาธารณะอื่นๆที่บุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต้องการ เพื่อศึกษาว่าบุคลากรต้องการการประกันสุขภาพในรูปแบบใดมากที่สุด

2) ค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายที่ได้จากการศึกษานี้เป็นค่าความเต็มใจที่จะจ่ายที่ถูกสัมภาษณ์ตอบในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา (กรกฎาคม - ตุลาคม พ.ศ.2544) ดังนั้นเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยต่างๆมีการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจของบุคลากรในส่วนของค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่บุคลากรเต็มใจที่จะจ่ายอาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ดังนั้นการนำผลการศึกษาไปใช้ต้องคำนึงถึงความเบี่ยงเบนที่อาจจะสูงกว่าหรือต่ำกว่าความเป็นจริงก็เป็นได้

3) ในเรื่องของการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของบุคลากร ควรทำการศึกษาถึงค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่บุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเบิกจ่ายจากบริษัทประกัน หากมีการทำประกันสุขภาพกับบริษัทประกันสุขภาพเอกชน ภายหลังจากการออกนอกระบบราชการ เปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่บุคลากรเบิกจ่ายก่อนที่จะมีการออกนอกระบบราชการ เพื่อดูว่ามีการเบิกจ่ายน้อยลงกว่าก่อนออกนอกระบบราชการหรือไม่



ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย