

## บทสรุป

การศึกษาเรื่อง การประเมินผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในสถานประกอบการขนาดกลาง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อทราบถึงผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ว่ามีความสอดคล้องกับหลักการประกันสังคมหรือไม่ นอกจากนั้นยังศึกษาเพื่อทราบถึง ความแตกต่างของผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม ในความแตกต่างของขนาดจำนวนลูกจ้างที่กำหนดไว้ 5 กลุ่ม และในความแตกต่างของประเภทกิจการที่กำหนดไว้ 6 ประเภท (หมวด) ของสถานประกอบการ ตลอดจนศึกษาว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีหรือไม่มีอิทธิพลต่อผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับนี้ โดยเลือกศึกษาเฉพาะสถานประกอบการขนาดกลาง ที่กำหนดให้มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 - 999 คน เฉพาะในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการจำนวนมาก

ในการสุ่มตัวอย่าง ได้สถานประกอบการขนาดกลาง ที่ใช้ในการศึกษารวม 29 แห่ง และคำนวณตัวอย่างของลูกจ้าง จากตัวอย่างสถานประกอบการที่นำมาใช้ศึกษาได้ทั้งสิ้น 296 คน อย่างไรก็ตามจำนวนลูกจ้างหลังจากดำเนินการเก็บข้อมูลแล้วมีจำนวน 277 คน ทั้งนี้สืบเนื่องจากความไม่พร้อมของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทกิจการที่ 5 หมวดการก่อสร้าง ในการให้ข้อมูล ดังนั้นจึงจำเป็นต้องตัดสถานประกอบการหมวดการก่อสร้างออกจากการศึกษา

นอกจากนี้ในสถานประกอบการประเภทกิจการที่ 9 หมวดบริการชุมชน บริการสังคม และบริการส่วนบุคคล ปรากฏว่าส่วนใหญ่ คือ สถานประกอบการที่เป็นโรงพยาบาล ดังนั้นจึงมีการยกเว้นการตอบคำถามในแบบสอบถามบางข้อ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์ เนื่องจาก ลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทที่ 9 นั้นรับบริการทางการแพทย์กับโรงพยาบาล ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่ตนสังกัด และสถานประกอบการประเภทนี้บางแห่ง ได้รับการลดส่วนอัตราเงินสมทบในประโยชน์ทดแทนบางประเภทที่กำหนดไว้ในกฎหมายประกันสังคม เนื่องจากได้จัดสวัสดิการให้ลูกจ้างได้ดีกว่าอยู่แล้ว จึงยกเว้นการตอบคำถามบางส่วนไป ทั้งนี้เพื่อความ

เหมาะสม และถูกต้องของข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งได้กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่  $\alpha = 0.05$  หรือ 95 %

ความข้างต้นเป็นการสรุปในสาระสำคัญเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และระเบียบวิธีการศึกษา สำหรับในบทที่ 5 ได้กล่าวถึงในสามหัวข้อ ตามลำดับดังนี้

6.1 สรุปผลการวิจัย

6.2 อภิปรายผล

6.3 ข้อเสนอแนะ

### 6.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การประเมินผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในสถานประกอบการขนาดกลาง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ผลสรุปดังนี้

1. ผลรวมการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในสถานประกอบการขนาดกลาง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ สอดคล้องกับหลักการประกันสังคม เนื่องจากผลที่ได้มีแนวโน้มไปในทางบวก กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยจากคำถามทั้งหมด มีค่าเท่ากับ 99.296 ซึ่งคำนวณค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อคำถามได้เท่ากับ 3.678 สูงกว่าค่ามาตรฐานที่กำหนด  $\bar{x} = 3.005$

จากผลรวมการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 สามารถจำแนกในแต่ละหลักการประกันสังคม ได้ดังนี้

1.1 ผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในหลักการแรก คือ หลักการให้ความคุ้มครองประชาชน มีแนวโน้มไปในทางบวก

1.2 ผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในหลักการที่สอง คือ หลักการออมและเสียสละเพื่อส่วนรวม มีแนวโน้มไปในทางบวก

1.3 ผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในหลักการที่สาม คือ หลักการวางรากฐานความมั่นคงทางสังคม มีแนวโน้มไปในทางบวก

2. ผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในสถานประกอบการที่มี จำนวนลูกจ้างแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน และเมื่อใช้วิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อดูความแตกต่างของกลุ่มแล้วพบว่า กลุ่ม 5 จำนวนลูกจ้าง 500-999 คน มีความแตกต่างจากกลุ่มอื่น ในเกณฑ์สูง

โดยจำแนกผลการใช้ในแต่ละหลักการประกันสังคม ได้ดังนี้

2.1 ผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม หลักการแรก ในสถานประกอบการที่มี จำนวนลูกจ้างแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มพบว่า กลุ่มที่มีความแตกต่าง ได้แก่ กลุ่ม 5

2.2 ผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม หลักการที่สอง ในสถานประกอบการที่มี จำนวนลูกจ้างแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มพบว่า กลุ่มที่มีความแตกต่าง ได้แก่ กลุ่ม 5

2.3 ผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม หลักการที่สาม ในสถานประกอบการที่มี จำนวนลูกจ้างแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มพบว่า กลุ่มที่มีความแตกต่าง ได้แก่ กลุ่ม 5

3. ผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในสถานประกอบการที่มี ประเภทกิจการแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน และเมื่อใช้วิธี LSD เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มแล้วพบว่า กลุ่มที่มีความแตกต่างจากกลุ่มอื่น ได้แก่ กลุ่ม 9 คือ ประเภทกิจการ

ที่ 9 หมวดบริการชุมชน บริการสังคม และบริการส่วนบุคคล

โดยจำแนกผลการใช้ในแต่ละหลักการประกันสังคม ได้ดังนี้

3.1 ผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม หลักการแรก ในสถานประกอบการที่มีประเภทกิจการแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มแล้วพบว่า กลุ่มที่มีความแตกต่าง ได้แก่ กลุ่ม 9

3.2 ผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม หลักการที่สอง ในสถานประกอบการที่มีประเภทกิจการแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มแล้วพบว่า กลุ่มที่มีความแตกต่าง ได้แก่ กลุ่ม 9

3.3 ผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม หลักการที่สาม ในสถานประกอบการที่มีประเภทกิจการแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มแล้วพบว่า กลุ่มที่มีความแตกต่าง ได้แก่ กลุ่ม 3 และ 9 มีความแตกต่างจากกลุ่มกลุ่ม 8 กลุ่ม 4 กลุ่ม 6 และกลุ่ม 7

4. ผลการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

จากการศึกษาพบว่า มีเพียงตัวแปรเดียวในจำนวนสี่ตัวแปรที่กำหนดในการศึกษา ที่มี

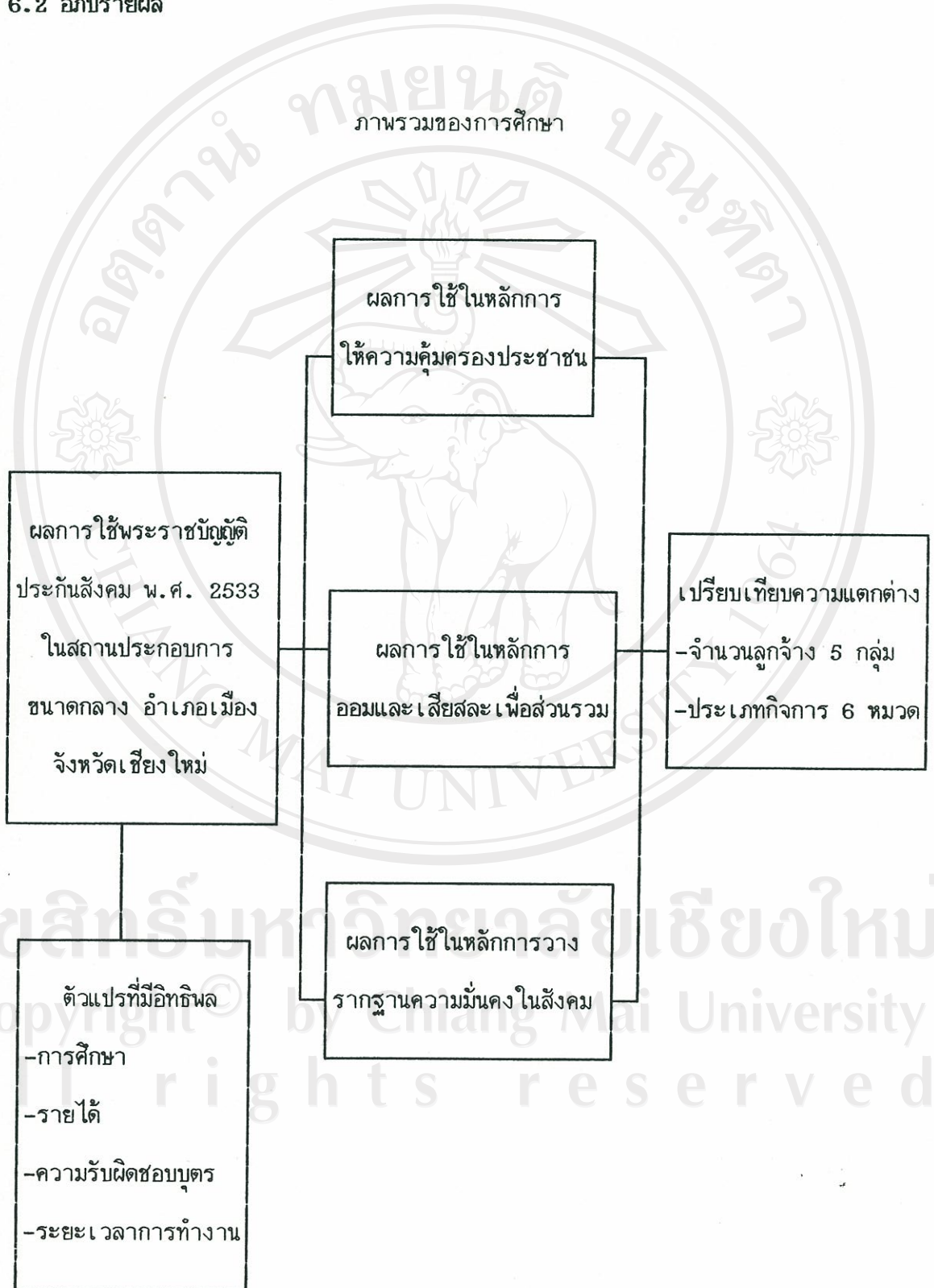
อิทธิพลต่อผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 คือ ระยะเวลาการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

6.2 อภิปรายผล



6.2.1 ข้อมูลแนวโน้มผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในสถานประกอบการ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง จึงถือว่าผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับนี้ สอดคล้องกับหลักการหรือวัตถุประสงค์ของการประกันสังคม ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละประเด็นของหลักการประกันสังคมแล้ว ปรากฏว่าผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในหลักการให้ความคุ้มครองประชาชน ในหลักการออมและเสียสละเพื่อส่วนรวม และในหลักการวางรากฐานความมั่นคงทางสังคม อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง

ทุกหลักการของการประกันสังคมอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูงทั้งหมด จึงเป็นข้อมูลที่สนับสนุนผลรวมการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในสถานประกอบการขนาดกลาง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของการประกันสังคม ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก

1. ในอดีตที่ผ่านมาลูกจ้าง ไม่มีหลักประกันที่มั่นคงในชีวิตการทำงาน ถึงแม้ว่านายจ้าง ได้จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ สำหรับลูกจ้างแล้วก็ตาม เช่น สวัสดิการรักษาพยาบาล การคลอดบุตร โบนัส นั้นเป็นเพียงสิ่งชักจูงใจแก่ลูกจ้างเพื่อทำงาน บางสถานประกอบการมิได้จ่ายให้จริงตามที่กล่าวอ้าง หรือบางสถานประกอบการไม่ได้จัดสวัสดิการใดๆ ให้แก่ลูกจ้างเลย และถึงแม้ว่ารัฐ กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทน ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดจากการทำงาน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน สำหรับเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างแล้วก็ตาม กฎหมายดังกล่าว เพียงกำหนดประโยชน์ทดแทนแต่บางส่วน ของประโยชน์ทดแทนที่กำหนดให้กับลูกจ้างในกฎหมายประกันสังคม ซึ่งเป็นกฎหมายที่รัฐกำหนดขึ้นบังคับใช้ เพื่อเป็นหลักประกันในการดำรงชีวิต

2. แต่ละหลักการของกฎหมายประกันสังคม สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างในเบื้องต้น กล่าวคือ

ในหลักการแรก การให้ความคุ้มครองประชาชน ลูกจ้างส่วนใหญ่ยอมรับว่า การประกันสังคมให้หลักประกันในชีวิตทั้งเมื่อเขายังมีชีวิต และเมื่อเสียชีวิตไปแล้ว ชีวิตของลูกจ้างได้รับการคุ้มครองในระดับหนึ่ง เมื่อเขาเจ็บป่วย หรือไม่สามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ กฎหมายกำหนดให้ความช่วยเหลือทั้งแก่ตน และยังครอบคลุมไปถึงครอบครัว มิให้ต้องได้รับความเดือดร้อน ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระรับผิดชอบ ในยามที่ลูกจ้างกำลังได้รับความเดือดร้อน ทั้งนี้ยังผลให้ลูกจ้างในรายที่มีรายได้เพียงแค่อุปเลี้ยงตนและครอบครัวเท่านั้น ไม่กลายเป็นบุคคลที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ หากเมื่อเขาต้องอยู่ในภาวะการเจ็บป่วยเรื้อรัง พิการทุพพลภาพ ชราภาพ หรือว่างงาน

ในหลักการที่สอง การให้ลูกจ้างได้ช่วยเหลือตนเองด้วยการออม และเสียสละ เพื่อส่วนรวม ลูกจ้างส่วนใหญ่กล่าวถึงในหลักการนี้ ในแง่ของการยอมรับเรื่องของมนุษยธรรม มนุษย์ต้องช่วยเหลือกัน สภาพของลูกจ้างไม่แตกต่างกันในยุคปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงกว่าเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จะมีบ้างที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี แต่คงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่ามีลูกจ้างจำนวนมากมายมหาศาล ที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีค่าตอบแทน และสวัสดิการต่ำ ระบบประกันสังคมให้ลูกจ้างได้มีส่วนช่วยเหลือตนเองด้วยการออกรวมเงินบางส่วน เพื่อจ่ายเป็นค่าเบี้ยประกันเข้ากองทุน ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิในกองทุนนั้นและสามารถใช้สิทธิในกองทุนยามเมื่อตนอยู่ในภาวะที่พึ่งจะได้รับ ซึ่งการออมเงินดังกล่าวนอกจากจะมีส่วนช่วยเหลือตนเองแล้ว ยังมีส่วนช่วยเหลือกัน ในแง่ที่ลูกจ้างเห็นพ้องต้องกันว่าต่างคนต่างต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่ออีกคนพบกับปัญหาและได้รับความเดือดร้อน

หลักการที่สาม การประกันสังคมวางรากฐานความมั่นคงทางสังคม ในหลักการนี้ ลูกจ้างต่างเห็นว่าหลังจากการใช้กฎหมายประกันสังคมแล้ว ได้ลดข้อขัดแย้งหรือปัญหาของลูกจ้างกับนายจ้างลงในเรื่องของสวัสดิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการการรักษาพยาบาล ซึ่งก่อนใช้กฎหมายประกันสังคมลูกจ้างไม่ได้รับสวัสดิการอย่างเต็มที่มากนักจากนายจ้าง แต่หลังจากการใช้กฎหมายประกันสังคมแล้ว ลูกจ้างได้รับสวัสดิการในส่วนนี้แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องเรียกร้องจาก

นายจ้างอีก ซึ่งทั้งนี้นายจ้างเป็นอีกฝ่ายที่ต้องจ่ายเบี้ยประกันเข้ากองทุนประกันสังคมร่วมกับลูกจ้างด้วย การที่นายจ้างและลูกจ้างต้องประสบกับข้อปัญหาดังกล่าว ซึ่งหากลูกถามจนถึงขั้นเป็นข้อพิพาทแรงงาน ติดตามด้วยการเกิดเหตุการณ์วุ่นวายและการหยุดงานประท้วง เรื่องดังกล่าวย่อมนำไปสู่ความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ การลงทุน ยังผลให้เกิดความเสียหายแก่ประเทศ ซึ่งอาจลุกลามไปถึงความไม่มั่นคงทางการเมือง และเสถียรภาพของประเทศ ซึ่งเป็นปัญหาร้ายแรง การประกันสังคมจึงเป็นส่วนหนึ่งในการลดข้อปัญหาที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว และนับเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความมั่นคงทางสังคม

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตจากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างจำนวนถึงร้อยละ 41.52 ไม่เคยใช้บริการทางการแพทย์กับโรงพยาบาลคู่สัญญา ในขณะที่มีเพียงร้อยละ 29.24 ที่เคยใช้บริการทางการแพทย์กับโรงพยาบาลคู่สัญญา ซึ่งแสดงผลผกผันกับผลการใช้กฎหมายประกันสังคมที่มีผลอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง อาจสรุปได้ว่า กฎหมายประกันสังคมมีหลักการที่ดีแต่มีข้อบกพร่องในการปฏิบัติในบางประเด็น นอกเหนือจากข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว การได้สนทนากับลูกจ้างส่วนใหญ่กล่าวไปในทำนองเดียวกันว่า กฎหมายประกันสังคมจะก่อให้เกิดประโยชน์มากขึ้น หากมีการนำมาปฏิบัติที่ดี และการมีกฎหมายประกันสังคมใช้อยู่ในปัจจุบันแม้จะไม่ดีเท่าที่ถึงความหวังไว้ แต่ก็ยังดีกว่าที่จะไม่มีกฎหมายใดมาเป็นหลักประกันสำหรับลูกจ้างเลย สำหรับสาเหตุของการไม่ใช้บริการกับโรงพยาบาลสามารถประมวลสาเหตุได้ ดังนี้

ประการแรก ความเป็นโรงพยาบาลของรัฐ ความไม่สะดวกในเรื่องสถานที่ และ ความล่าช้าในการให้บริการ เนื่องจากสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนตามที่กฎหมายประกันสังคมกำหนด ส่วนใหญ่ต้องพึ่งพาแพทย์เป็นประการสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่องของการเจ็บป่วย การคลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย ฉะนั้นเมื่อต้องพึ่งพาแพทย์และโรงพยาบาลเกือบทั้งหมด จำเป็นต้องติดต่อกับโรงพยาบาลจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นที่ยอมรับว่าโรงพยาบาลของรัฐเป็นหน่วยงานหลักที่ต้องรับภาระในเรื่องการประกันสังคม และรับผิดชอบในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยทุกคน ซึ่งเป็นความรับผิดชอบหลักเช่นเดียวกัน การเพิ่มจำนวนผู้ประกันตนอันเกิดจากกฎหมายประกัน



สังคมทำให้ปริมาณผู้มาใช้บริการกับโรงพยาบาลมีมากขึ้นตามลำดับ

จังหวัดเชียงใหม่โรงพยาบาลของรัฐที่เป็นโรงพยาบาลคู่สัญญาหลักได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ หรือเรียกกันโดยทั่วไปว่า "โรงพยาบาลสวนดอก" (ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย) โรงพยาบาลนครพิงค์ 19 แห่ง (สังกัดกระทรวงสาธารณสุข) และโรงพยาบาลเอกชน 1 แห่ง คือ โรงพยาบาลรวมแพทย์ เฉพาะในเขตอำเภอเมืองมีโรงพยาบาลคู่สัญญาหลักเพียง 3 แห่งคือ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลนครพิงค์ และโรงพยาบาลรวมแพทย์ ซึ่งนับว่ามีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณลูกจ้างที่เพิ่มขึ้นในสภาวะที่เศรษฐกิจกำลังขยายตัวอยู่ในปัจจุบัน หากพิจารณาจากข้อมูลของกองทุนประกันสังคม ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2536 พบว่ามีสถานประกอบการมาขึ้นทะเบียน 39,518 แห่ง ผู้ประกันตนรวมทั้งสิ้น 4.44 ล้านราย เพิ่มขึ้นจากปี 2534 เป็นจำนวนถึง 1.42 ล้านราย โดยในปี 2536 (ตุลาคม 2535 - มิถุนายน 2536) สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการจ่ายประโยชน์ทดแทน ในกรณีเจ็บป่วย ทูพพลภาพ เสียชีวิตที่ไม่ใช่เนื่องมาจากการทำงาน และคลอดบุตรไปแล้ว 2,160,135 ราย เป็นเงินทั้งสิ้น 1,844.17 ล้านบาท และจากข้อมูลเฉพาะของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ ณ สิ้นเดือนธันวาคม 2536 มีผู้ประกันตนรวมทั้งสิ้น 107,931 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2533 เป็นจำนวนถึง 52,155 คน โดยในปี 2536 สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร เสียชีวิตและทูพพลภาพแล้ว 2,750 ราย เป็นเงินเหมาจ่ายให้โรงพยาบาล 40,701,194.64 บาท จากจำนวนเงินสมทบ 82,521,945.06 บาท

ข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า จำนวนลูกจ้างที่เข้ามาอยู่ภายใต้โครงการประกันสังคมมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ปริมาณผู้ประกันตนที่เพิ่มขึ้นแบบผกผันกับการเพิ่มของสถานพยาบาล การเพิ่มเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ และการพัฒนาการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพที่ยังคงมีอยู่ในสภาพเดิม ส่งผลให้โรงพยาบาลต้องรองรับทั้งลูกจ้างประกันสังคมและผู้ป่วยอื่น ที่นับวันยิ่งเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความคับแค้นของสถานที่ และความล่าช้าในการให้บริการซึ่งสาเหตุสำคัญ ประกอบกับคุณภาพของการให้บริการที่ไม่ดีนัก จนมีการเปรียบเทียบ

ว่าคล้ายคลึงกับ "โรงฆ่าสัตว์" ทำให้ลูกจ้างไม่นิยมไปใช้บริการ ดังกล่าวนั้นจึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการใช้กฎหมายประกันสังคม

ประการที่สอง ปัญหาในเรื่องเวลา สืบเนื่องจากการที่เวลาทำงานของลูกจ้างตรงกับเวลาราชการ ซึ่งปกติเวลาราชการเริ่มตั้งแต่เวลา 8.30 ไปจนถึง 16.30 น. ซึ่งตรงกับเวลาทำงานของภาคธุรกิจเอกชนเช่นกัน เมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยก็จำเป็นต้องมารับการรักษาในเวลาราชการเท่านั้น จึงทำให้ต้องขาดงานซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน ประกอบกับการที่โรงพยาบาลอยู่ไกลจากสถานประกอบการและที่พัก ลูกจ้างจึงไม่สะดวกในการใช้บริการ ฉะนั้นการที่สถานพยาบาลประกันสังคมจำกัดอยู่แต่ในโรงพยาบาล และให้บริการเฉพาะในเวลาราชการ ทำให้ผู้ประกันตนบางส่วน ไม่สามารถใช้บริการได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีที่เจ็บป่วยเล็กน้อย จากการสอบถามลูกจ้างพบว่า ลูกจ้างยอมจ่ายเงินของตนเอง เพื่อไปรับบริการจากคลินิกเอกชน หลังจากทำงานเสร็จแล้วในช่วงเย็นมากกว่า ทั้งนี้ เนื่องจากความสะดวกรวดเร็ว และไม่เสียเวลาการทำงานไปโดยเปล่าประโยชน์

ประการที่สาม ลูกจ้างคิดว่ายาที่ได้รับมีคุณภาพไม่ดีพอ ถึงแม้ว่ากฎหมายประกันสังคมจะกำหนดให้แพทย์จ่ายยาตามบัญชียาหลักแห่งชาติแล้วก็ตาม แต่ลูกจ้างยังคงเชื่อว่ายาตามบัญชียาหลักไม่มีคุณภาพ เนื่องจากก่อนที่มีการนำกฎหมายประกันสังคมมาใช้ เคยได้รับยาที่แตกต่างไปจากยาที่ได้รับหลังจากที่ใช้กฎหมายประกันสังคม

ประการที่สี่ ความไม่มั่นใจในสิทธิและการถือบัตรประกันสังคม นอกจากความรู้สึกในด้านลบต่อความเป็นโรงพยาบาลรัฐแล้ว ชาวคราวที่ผ่านมาในเรื่องปัญหาของผู้ถือบัตรประกันสังคมที่ไม่ได้รับการบริการจากโรงพยาบาลคู่สัญญา หรือโรงพยาบาลที่ไม่ได้กำหนดไว้ในบัตรแต่กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกันตนสามารถรับบริการจากโรงพยาบาลอื่นได้ในกรณีฉุกเฉิน ชาวคราวปัญหาตั้งแต่เริ่มใช้กฎหมายประกันสังคม ตัวอย่างเช่น กรณีผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ฉบับหนึ่งประสบอุบัติเหตุถูกนำตัวส่งโรงพยาบาลที่ไม่ได้กำหนดไว้ในบัตร ปรากฏว่าโรงพยาบาลไม่รับทำให้เสียชีวิต (มติชน 9 พฤศจิกายน 2534 หน้า 16) หรือกรณีพนักงานหญิงของโรงงานแห่งหนึ่งมีบัตรประกันสังคมเกิด

อาการปวดท้องอย่างรุนแรง จึงไปโรงพยาบาลที่กำหนดไว้ในบัตร แต่โรงพยาบาลแจ้งว่าให้ไปโรงพยาบาลอื่นเนื่องจากเตียงไม่ว่าง จึงต้องไปโรงพยาบาลอื่นจนทำให้เกือบเสียชีวิต เพื่อนพนักงานด้วยกันถึงกับประท้วงขอคืนบัตรประกันสังคม (มติชน 17 กรกฎาคม 2534 หน้า 15) ปัญหาดังกล่าวประกอบกับทัศนะส่วนตัวในด้านลบต่อโรงพยาบาล ทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่มั่นใจในการใช้บัตรประกันสังคมของตน

ปัญหาดังกล่าวเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการใช้บริการรักษาพยาบาลของลูกจ้าง ขอบบพร่องที่เกิดขึ้นซึ่งมิได้เกิดจากลูกจ้าง ทั้งที่จ่ายเบี้ยประกันไปทุกเดือนตามกฎหมายกำหนด โดยไม่ได้รับประโยชน์แต่อย่างใดจึงไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง จากสถิติการเก็บเบี้ยประกันและการจ่ายเงินเป็นค่าบริหารงานตั้งแต่ปี 2534 เก็บได้จำนวน 4 พันล้านบาท จ่ายเป็นค่าบริหารงานเพียง 7-8 ล้านบาท ในปี 2535 เก็บได้ 6,500 ล้านบาท จ่ายเป็นค่าบริหารงานเพียง 2 พันล้านบาท ในปี 2536 มกราคม ถึง สิงหาคม เก็บได้ 5 พันล้านบาท จ่ายเป็นค่าบริหารงาน 2 พันล้านบาท ปัจจุบันยอดเงินมีกว่า 17,000 ล้านบาท (กรุงเทพมหานคร 21 ตุลาคม 2536 หน้า 6) เงินซึ่งเก็บจากลูกจ้างผู้ประกันตนควรถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพราะลูกจ้างเป็นผู้จ่ายเงินตามบังคับของกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งเป็นกองทุนรวมของลูกจ้างอย่างเต็มที่และเท่าเทียมกัน

6.2.2 ผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน ซึ่งในที่นี้แบ่งจำนวนลูกจ้างเป็นห้ากลุ่ม กลุ่มที่ 5 ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการตั้งแต่ 500 คน จนถึง 999 คน นับเป็นกลุ่มที่มีจำนวนลูกจ้างสูงที่สุด ในสถานประกอบการขนาดกลาง เป็นกลุ่มที่มีความแตกต่างจากกลุ่มอื่น โดยเกณฑ์ผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคมอยู่ในเกณฑ์สูง และเมื่อดูผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม จำแนกในแต่ละหลักการการประกันสังคมแล้วพบว่าข้อมูลสอดคล้องกับข้อมูลผลรวมในทุกหลักการ

สาเหตุที่เป็นเช่นนั้น อาจเนื่องมาจาก

1. จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการต่างๆ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างจำนวนมาก ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่ดำเนินการมานานและมีเสถียรภาพสูง จากตัวอย่างสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้าง 300 - 499 คน มี 4 แห่ง อยู่ในเขตอำเภอเมืองทั้งหมด และสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้าง 500 - 999 คน มี 3 แห่ง สองแห่งอยู่ในเขตอำเภอเมือง อีกหนึ่งแห่งอยู่ในเขตอำเภอสันกำแพง ซึ่งทุกแห่งเป็นสถานประกอบการที่มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่เป็นระบบ

งานวิจัยบางเรื่องกำหนดให้สถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปจัดเป็นองค์การขนาดใหญ่ ตัวอย่างงานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลขององค์การขนาดใหญ่ ในจังหวัดเชียงใหม่ ของชานาญ แอ่อ่วม ผลการวิจัยพบว่าองค์การขนาดใหญ่ ให้ความสำคัญในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลอย่างเป็นระบบตามหลักการและทฤษฎี ซึ่งนำมาเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์สถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้าง 500 - 999 ที่ใช้ในการศึกษาซึ่งจัดได้ว่าเป็นองค์การขนาดใหญ่ ในด้านของงานสรรหาและเลือกสรรนั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานบริหารงานบุคคลซึ่งมีการบริหารงานที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ จึงสามารถพิจารณาไปถึงระบบการบริหารงานด้านอื่น ประกอบกับการสนทนากับผู้บริหารในสถานประกอบการซึ่งได้ชี้แจงว่า การบริหารงานคำนึงถึงบุคคลากรเป็นสำคัญ เพราะบุคคลากรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีส่วนนำสถานประกอบการไปสู่เป้าหมายได้ การสร้าง และพัฒนาบุคคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำเครื่องมือที่ใช้ นอกจากค่าตอบแทนแล้ว การจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ลูกจ้างก็เป็นวิธีการหนึ่งที่นำมาใช้ ฉะนั้นลูกจ้างในสถานประกอบการดังกล่าว นอกจากจะได้รับประโยชน์จากกฎหมายประกันสังคมแล้ว ยังได้รับสวัสดิการจากบริษัทด้วย ลูกจ้างของสถานประกอบการมีความเข้าใจในระบบประกันสังคม เนื่องจากนับตั้งแต่เริ่มใช้กฎหมายประกันสังคม นายจ้างได้ให้ความรู้ทั้งในเรื่องของวัตถุประสงค์ สิทธิที่ได้รับในประโยชน์ทดแทนทั้ง 8 ประเภท ตลอดจนในด้านของการปฏิบัติการ ให้แก่ลูกจ้างมาโดยตลอด

2. ในสถานประกอบการมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มลูกจ้าง ทำหน้าที่ในการเจรจาต่อรอง เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างในเรื่อง สวัสดิการต่างๆ ที่ลูกจ้างพึงได้รับ การรวมตัวกันของลูกจ้าง จากการสอบถามลูกจ้างในสถานประกอบการที่ศึกษาพบว่า สถานประกอบการจะมีกลุ่มลูกจ้างซึ่งเป็นตัวแทน เพื่อทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับนายจ้าง ในข้อเรียกร้องซึ่งสะท้อนมาจากความต้องการของลูกจ้าง โดยส่วนรวม นอกจากนี้กลุ่มลูกจ้างดังกล่าวยังมีส่วนในการให้ความรู้ในเรื่องการประกันสังคมอีกด้วย การรวมตัวของลูกจ้างในสถานประกอบการ ส่งผลให้ลูกจ้างมีอำนาจที่จะต่อรอง เพื่อประโยชน์ของตน สำหรับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคมที่เห็นได้ชัดเจน ได้แก่ การเจรจาเพื่อกำหนดสถานพยาบาลเอง ดังนั้นเมื่อลูกจ้างเป็นผู้เลือกเองย่อมมีความพึงพอใจในเบื้องต้น สำหรับในเรื่องการให้บริการทางการแพทย์ซึ่งเป็นเรื่องในลำดับต่อมา นั้น หากลูกจ้างไม่พอใจก็สามารถเรียกร้องเพื่อปรับเปลี่ยน โดยเสนอต่อนายจ้างผ่านทางกลุ่มลูกจ้างซึ่งเป็นตัวแทนของตน

6.2.3 ผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในสถานประกอบการที่มีประเภทกิจการแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน ในที่นี้แบ่งประเภทกิจการออกเป็น 6 กลุ่ม (ประเภท/หมวด)

ประเภทกิจการที่มีความแตกต่างจากประเภทกิจการอื่น ได้แก่ หมวด 9 บริการชุมชน บริการสังคม และบริการส่วนบุคคล โดยเกณฑ์ผลการใช้พระราชบัญญัติอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูงและเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคมจำแนก

ในแต่ละหลักการประกันสังคมแล้วพบว่า ข้อมูลสอดคล้องกับข้อมูลผลรวม กล่าวคือ ในหลักการแรก และหลักการที่สอง ข้อมูลผลจากการเปรียบเทียบผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม ในกรณีที่มีประเภทกิจการแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน โดยที่หมวด 9 มีความแตกต่างจากกลุ่มอื่นและผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง

ในหลักการที่สาม ข้อมูลผลจากการเปรียบเทียบผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม ในกรณีที่มีประเภทกิจการแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน โดยที่หมวด 3 และหมวด 9 มีความ

แตกต่างจากจากกลุ่มอื่น และผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคมของทั้งหมด 3 และหมวด 9 อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก

1. หมวด 9 คือ ประเภทกิจการให้บริการชุมชน บริการสังคม และบริการส่วนบุคคล เป็นสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจโรงพยาบาล ซึ่งในสถานประกอบการดังกล่าว นายจ้างจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างอยู่แล้ว โดยรับประโยชน์จากสถานพยาบาล ซึ่งลูกจ้างทำงานอยู่ และสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจประเภทโรงพยาบาล ส่วนใหญ่แล้วได้รับการลดส่วนอัตราเงินสมทบ ในประโยชน์ทดแทนบางประเภท เช่น ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ลูกจ้างในประเภทกิจการนี้จึงมีความพอใจในสิทธิที่ตนได้รับ ซึ่งนายจ้างจัดสวัสดิการไว้ให้ดีแล้ว และทั้งจากที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดไว้เพิ่มเติม ข้อได้เปรียบตรงที่หมวด 9 เป็นกิจการที่ส่วนใหญ่ทำธุรกิจในด้านสถานพยาบาลนั่นเอง จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทนี้ มีความพึงพอใจในประโยชน์ที่ตนได้รับจากนายจ้างมากกว่าลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทอื่น

2. สืบเนื่องจาก การที่เป็นสถานประกอบการที่เป็นโรงพยาบาล และประกอบกับการทำธุรกิจที่ต้องมีการแข่งขันกับโรงพยาบาลอื่น ไม่ว่าจะแข่งขันทั้งในด้านสถานที่ อุปกรณ์ และการให้บริการ ทั้งการให้บริการทางการแพทย์ และการให้บริการของเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล ผลพลอยได้ที่ลูกจ้างได้รับจากการนี้ ลูกจ้างจึงมีความเชื่อมั่นในการรับประโยชน์ดังกล่าว นอกจากนี้ลูกจ้างมีความสะดวกในการรับบริการทางการแพทย์ เนื่องจากเป็นหน่วยงานสังกัดตน ซึ่งมีความคุ้นเคยและรู้จักกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ดังนั้น จึงสะดวกต่อการติดต่อในการขอรับบริการ ซึ่งแตกต่างจากในสถานประกอบการประเภทอื่น ที่ต้องไปขอรับบริการที่โรงพยาบาลซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงพยาบาลของรัฐ ลูกจ้างหลายคนแสดงทัศนะว่าต้องใช้เวลามาก เมื่อไปรับการรักษา และไม่ได้รับการบริการที่ดี ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะให้นายจ้างของตนเข้า

จดทะเบียนกับโรงพยาบาลคู่สัญญา ที่เป็นเอกชนมากกว่าโรงพยาบาลของรัฐ โดยลูกจ้างเป็นผู้เลือกโรงพยาบาลด้วยตนเอง จากการประเมินสถานการณ์เกี่ยวกับการให้บริการผู้ป่วยประกันสังคม การวิเคราะห์จำนวนผู้ป่วยประกันตนระหว่างปี 2534 และปี 2535 พบว่า จำนวนผู้ป่วยประกันตนที่เลือกโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนลดลงจาก 1.2 ล้านคนเหลือเพียง 8 แสนคน ในขณะที่ผู้ป่วยประกันตนที่โรงพยาบาลเอกชนมีเพิ่มขึ้นจาก 4 แสนคนเป็นเกือบ 1 ล้านคน (ข่าวสยาม 16 มกราคม 2536 หน้า 5) เหตุผลที่ทำให้ผู้ป่วยประกันตนเลือกจดทะเบียนกับโรงพยาบาลรัฐลดลง คือ การที่มีโรงพยาบาลเอกชนเป็นทางเลือกมากขึ้น สำหรับในจังหวัดเชียงใหม่ มีแนวโน้มการขยายตัวของโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้นเช่นกัน ซึ่งน่าจะเป็นทางเลือกที่ดีสำหรับลูกจ้างต่อไปในอนาคต

6.2.4 ตัวแปร ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง มีอิทธิพลต่อผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก

1. ระยะเวลาที่ผ่านมาในการทำงานของลูกจ้าง ย่อมสร้างสมประสบการณ์ที่หลากหลายและการเรียนรู้ในหลายด้านของชีวิตการทำงาน มีสถานประกอบการจำนวนมากที่ไม่ได้กำหนดสวัสดิการให้ลูกจ้าง บ้างก็จัดให้แต่ไม่ครอบคลุมทั้งหมด ดังนั้น ประสบการณ์จากการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างได้เรียนรู้ชีวิตการทำงาน เรียนรู้สิทธิและประโยชน์ทดแทนที่พึงได้รับจากนายจ้าง เมื่อตนต้องประสบกับปัญหาเมื่ออยู่ในสภาพที่ไม่สามารถทำงานได้

2. ความต้องการของมนุษย์ย่อมเพิ่มสูงขึ้น เมื่อเวลาและความต้องการขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนอง ลูกจ้างเมื่อเริ่มงานใหม่ย่อมมีความประสงค์ที่จะมีงานทำเป็นเบื้องต้น ความปรารถนาในสิ่งอื่น ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น หรือสวัสดิการที่จะได้รับอื่นๆ ย่อมเป็นเรื่องรองลงไป เนื่องจากเรื่องดังกล่าวเป็นสิ่งกระตุ้นในการทำงานขั้นต่อไปที่ลูกจ้างอาจมิได้คำนึงถึง ต่อเมื่อเวลาผ่านไปลูกจ้างได้รับการสนองตอบในการทำงานแล้ว และได้เรียนรู้ว่าสวัสดิการต่างๆ เป็นสิ่งจำเป็นเมื่อตนต้องประสบกับความเจ็บป่วย การขาดงาน หลักประกัน

ของชีวิตลูกจ้างมิใช่แค่เพียงการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงหลักประกันในสุขภาพของตน และสมาชิกในครอบครัวด้วย มีลูกจ้างเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรม ที่นายจ้างจัดสวัสดิการให้ในระดับต่ำ ลูกจ้างเหล่านี้เป็นกลุ่มที่มีการเปลี่ยนงานอยู่เสมอ เมื่อต้องเปลี่ยนงานใหม่ สวัสดิการจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ลูกจ้างต้องคำนึงถึง ควบคู่ไปกับหน้าที่การงานที่ตนจะได้รับ เหตุนี้เองระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างจึงมีอิทธิพลต่อผลการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

### 6.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยทั้งหมดที่ผ่านมา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ผลการวิจัยอาจนำไปสู่การพิจารณา เพื่อหาแนวทางแก้ไข และปรับปรุงเนื้อหา และแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคม ดังนี้

ประการแรก การจัดสรรเงินจากกองทุนประกันสังคม เพื่อนำมาใช้ในทางปฏิบัติอย่าง เป็นรูปธรรม จำนวนเงินจากกองทุนประกันสังคม ณ สิ้นเดือนตุลาคม พ.ศ. 2536 มีจำนวนถึง 17,000 ล้านบาท โดยที่ฝากไว้ที่ธนาคารกรุงไทย 6,600 ล้านบาท ที่ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์ 1,900 ล้านบาท ที่ธนาคารกรุงเทพ จำกัด และซื้อพันธบัตรรัฐบาลอีกจำนวนหนึ่ง (กรุงเทพธุรกิจ 21 ตุลาคม 2536 หน้า 11) สืบเนื่องจากสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากโครงการประกันสังคม ต้องอาศัยสถานพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญด้านการแพทย์เป็นสำคัญ ซึ่งปกติแล้วสถานพยาบาลมีอยู่อย่างจำกัด ในขณะที่จำนวนผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น เงินจากกองทุนจึงควรถูกนำมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์มากกว่าที่จะเก็บไว้ที่ธนาคาร โดยมิได้ใช้ประโยชน์แต่อย่างใด

ประการที่สอง บรรยากาศของสถานพยาบาล ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล ไม่ว่าจะเป็นทางด้านของความคับแคบ ความสว่างของห้อง ความสะอาดของสถานที่ และบรรยากาศที่เต็มไปด้วยกลิ่นของยาหลากหลายชนิดในโรงพยาบาล ทั้งนี้เพื่อเป็นการชักจูงใจให้ผู้ใช้บริการเกิดประทับใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเปลี่ยนทัศนคติต่อโรงพยาบาลเสีย



ใหม่เพื่อที่จะได้มาใช้บริการในครั้งต่อไป โรงพยาบาลของรัฐได้เปรียบโรงพยาบาลเอกชน ในเรื่องค่ารักษาพยาบาล ซึ่งถูกกว่าอัตราค่ารักษาของโรงพยาบาลเอกชน จึงเป็นทางเลือกสำหรับผู้ป่วยที่จะมาใช้บริการกับโรงพยาบาลรัฐมากกว่า หากไม่มีข้อเปรียบเทียบในเรื่องของสถานที่รวมตลอดถึงเรื่องการให้บริการทางด้านอื่น ที่ต้องควบคู่กันไปด้วย ถือได้ว่าเป็นการลงทุนซึ่งมุ่งผลในระยะยาวที่หน้าที่จะกระทำ เพราะจำนวนของลูกจ้างผู้ประกันตน และผู้ป่วยทั่วไปในปัจจุบันเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ประการที่สาม การเข้าถึงบริการ ปัญหาในการเข้าถึงบริการเกิดจากทั้งสภาพของพื้นที่และเวลาการให้บริการ การที่สถานพยาบาลจำกัดอยู่แต่ในโรงพยาบาล และระยะเวลาที่ให้บริการจำกัดเฉพาะเวลาราชการ จากการวิจัยพบว่า ปัญหาเรื่องเวลาในการให้บริการทำให้ลูกจ้างไม่ไปใช้บริการจากโรงพยาบาลที่จดทะเบียนไว้แล้ว เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว โรงพยาบาลในกรณีโรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ควรขยายเครือข่ายประกันสังคมไปถึงระดับสถานีอนามัย ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกในการรับบริการ นอกจากนี้ต้องสนับสนุนให้โรงพยาบาลทุกแห่งที่เป็นคู่สัญญาเปิดคลินิกพิเศษ และห้องจ่ายยาพิเศษ สำหรับผู้ประกันตน โดยเฉพาะ โดยทำการเปิดคลินิกพิเศษเพื่อให้บริการตรวจรักษาแก่ลูกจ้างนอกเวลาราชการ

ประการที่สี่ ปัญหาสำคัญคือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ คุณภาพด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ เป็นสิ่งที่เป็ปัญหามากที่สุดในการให้บริการของรัฐ จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน การไม่มีสัมพันธภาพที่ดีย่อมก่อให้เกิดผลลบต่อการดูแลผู้ป่วย และเป็นผลให้ลูกจ้างไม่ยอมเลือกสถานพยาบาลของรัฐ เป็นโรงพยาบาลที่จะเลือกขึ้นทะเบียนด้วยแนวโน้มการขยายตัวของโรงพยาบาลเอกชนมีมากขึ้น และเป็นทางเลือกที่ดีของลูกจ้างผู้ประกันตน การปรับทัศนคติของเจ้าหน้าที่จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำ การปรับเปลี่ยนความรู้สึกจากการเป็นผู้ให้ความอนุเคราะห์ในฐานะเหนือกว่าผู้ป่วย เป็นผู้ที่ต้องให้บริการในฐานะเทียบเท่ากัน ให้มีความรู้สึกว่าเป็นผู้ช่วยเหลือ เอื้ออาทรกับผู้ป่วยผู้ซึ่งกำลังมีความทุกข์ ให้การปลอบโยน และให้กำลังใจ อย่างไรก็ตามการปรับทัศนคติเป็นเรื่องยากแต่เป็นสิ่งที่ต้องกระทำ

ประการที่ห้า เปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถใช้บริการรักษาพยาบาล กับโรงพยาบาลใดก็ได้ ลูกจ้างมีสิทธิเลือกสถานพยาบาลที่เห็นว่าค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม ซึ่งลูกจ้างสามารถจ่ายได้ ประกอบกับการได้รับบริการที่ดี โดยเปิดให้โรงพยาบาลมีการแข่งขันกันเอง โดยโรงพยาบาลกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลไว้คร่าวๆ อย่างเป็นธรรมชาติ หลังจากนั้นนำอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละโรงพยาบาล มาหาค่าเฉลี่ยของค่ารักษาพยาบาล และกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลตามนั้น หากโรงพยาบาลไม่ใช้อัตราเฉลี่ยดังกล่าว รัฐบาลสามารถตัดเดือนจนถึงลงโทษ ถ้าเอาเปรียบผู้ประกันตน ในการจ่ายเงินคืน โรงพยาบาลสามารถนำไปเสร็จไปขอรับเงินคืนจากกองทุนประกันสังคมได้ตามที่จ่ายจริง

2. ผลการศึกษามีประโยชน์ในการเป็นข้อมูลสำหรับผู้เกี่ยวข้อง ในการนำไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติประกันสังคมให้ดีขึ้นต่อไป อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจศึกษาเพิ่มเติมในครั้งต่อไป เพื่อได้ข้อมูลที่กว้างขวางและสมบูรณ์กว่านี้ ดังนี้

ประการแรก ควรมีการศึกษาซ้ำเมื่อเวลาผ่านไป การพัฒนาของระบบประกันสังคมในช่วงแรกย่อมประสบกับอุปสรรคและปัญหามากมายประการ เนื่องจากเป็นระบบใหม่ที่มีการนำมาใช้ในประเทศไทย พัฒนาการของการประกันสังคมย่อมต้องอาศัยเวลาในการสร้างรากฐานให้มั่นคงดังเช่นระบบอื่นๆ

ประการที่สอง ปัจจุบันกฎหมายประกันสังคม กำหนดใช้ครอบคลุมถึงสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป สถานประกอบการดังกล่าวเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก และมีการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างต่ำ หรือไม่จัดให้เพราะค่าใช้จ่ายสูง ทำให้ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการลงทุน เหตุนี้ จึงน่าจะมีการศึกษาสถานประกอบการ ที่ต้องเข้าร่วมในกองทุนประกันสังคมเหล่านี้ว่า มีการหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมหรือไม่ เนื่องจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า มีหลายสถานประกอบการซึ่งมีจำนวนลูกจ้างเกินที่กฎหมายกำหนดให้จดทะเบียนเข้ากองทุนประกันสังคม หลีกเลี่ยงการจดทะเบียนเข้ากองทุนประกันสังคม ลูกจ้างไม่มีความรู้ในเรื่องกฎหมายประกันสังคม จึงไม่สามารถให้ข้อมูลได้ ตลอดจน

ศึกษาความพร้อมของนายจ้างและลูกจ้าง ว่ามีความรู้ความเข้าใจเพียงใดในเรื่องกฎหมายประกันสังคม และข้อปลีกย่อยอื่นในทางปฏิบัติ

ประการที่สาม ในเรื่องขอบเขตการศึกษา หากมีการขยายพื้นที่การวิจัยให้กว้างกว่านั้นก็จะทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายขึ้น ถ้าพบว่ามีปัญหาในลักษณะเดียวกันแล้วก็เป็นเรื่องที่ต้องมีการแก้ไขอย่างรีบด่วน หากมีการศึกษาเฉพาะแหล่งที่มีลูกจ้างอยู่อย่างหนาแน่น เช่น ที่อำเภอบ่อสร้าง, อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ หรือที่นครอุตสาหกรรม จังหวัดลำพูน ก็อาจทำให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพราะส่วนใหญ่แล้วเป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งน่าจะมีความแตกต่างไปจากข้อมูลที่ได้รับ จากสถานประกอบการที่มีประเภทกิจการหลากหลาย ดังเช่นศึกษาเฉพาะในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ประการที่สี่ ความกว้างของขนาดจำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดกลาง อาจพิจารณากำหนดช่วงให้แคบลงกว่านี้ ทั้งนี้เนื่องจากมีความแตกต่างกันในการจัดองค์การ และการบริหารงานของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนมาก เมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างน้อย ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป เรื่องของการจัดองค์การ และระบบการบริหารงานของสถานประกอบการ จึงเป็นตัวแปรที่ควรนำมาใช้ศึกษาประกอบด้วย