

บทความวิจัย (Research Article)

การพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก

Developing A Motivation Strategy for Insured Applicants Section 40 of Informal Workers in Tak Province

ปัทมพร จาอินตะ^{1*} สมชัย วงษ์นายะ¹ และเจริญวิญญ์ สมพงษ์ธรรม²
Pattamaporn Jainta^{1*}, Somchai Wongnaya¹ and Charoenwit Sompongtham²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก 2) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก 3) เพื่อประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก โดยผลการวิจัยพบว่า สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตาก มีรูปแบบการบริหารงานที่แบ่งงานตามโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนตามกฎหมาย แต่ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญยังไม่มีเจ้าหน้าที่ออกให้บริการที่ครอบคลุมเพียงพอ ทั้งนี้ พบว่า เจ้าหน้าที่ให้บริการด้านมาตรา 40 โดยเฉพาะมีจำนวนน้อย มีกองทุนการออมหลายกองทุนทำให้แรงงานนอกระบบสับสนและไม่สนใจสมัคร ในพื้นที่ห่างไกลเทคโนโลยียังเข้าไม่ถึงทำให้ไม่ทราบข่าวสาร ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การจัดโครงสร้างการบริหารงานให้สอดคล้องกับภารกิจ เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้ช่องทางการชำระเงินสมทบสะดวกมากขึ้น แต่ยังขาดการจัดทำกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ขาดการประชาสัมพันธ์การได้รับสิทธิประโยชน์ในทุกช่องทาง ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและเครือข่าย ขาดการจัดให้มีคำตอบแทนให้กับเครือข่าย ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีเครือข่าย โครงสร้างประชากรแรงงานนอกระบบเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น โดยการพัฒนากลยุทธ์ครั้งนี้ประกอบด้วย 8 กลยุทธ์ ซึ่งกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการยอมรับได้ ในระดับมากและมากที่สุด

คำสำคัญ: กลยุทธ์ การสร้างแรงจูงใจ ผู้ประกันตนมาตรา 40 แรงงานนอกระบบ จังหวัดตาก

¹ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร 62000

Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University, Kamphaeng Phet 62000

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 34000

Faculty of Education, Ratchathani University, Ubon Ratchathani 34000

*Corresponding author; email: patty-39919@hotmail.com

(Received: 30 September 2020; Revised: 18 January 2021; Accepted: 9 February 2021)

DOI: <https://doi.org/10.14456/psruhss.2022.52>

Abstract

This research aimed to 1) study states, problems, and factors related to insured application 40 of informal workers in Tak Province, 2) develop strategies for insured application 40 of informal workers in Tak Province, and 3) assess the strategies. The research findings were Organization structure divides the work according to a clear legal. There were lack of staff in the local area. There were many saving fund that make people do not interested about insured application 40. There were lack of technology in the local area. Lack of making strategies to insured application 40 of informal workers in Tak Province. Lack of promotion about insured application 40. The development of strategies consisted of 8 strategies. The result of the assessment of the strategies revealed that a vision, mission, goals, strategies issues, strategies, indicators and measures consistent, suitable and acceptable at a high level and the highest level.

Keywords: Strategy, Motivation, Insured applicants section 40, Informal workers, Tak province

บทนำ

แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานที่มีความหลากหลายและเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศไทย โดยจากผลสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2562 พบว่าจำนวน ผู้มีงานทำทั้งสิ้น 37.7 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบหรือผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน 20.8 ล้านคน หรือร้อยละ 55.2 (สำนักงานประกันสังคม, 2561) ในขณะที่แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่เป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจไทย แต่พบว่าแรงงานนอกระบบเหล่านี้ประสบกับปัญหาในหลายด้าน ได้แก่ ปัญหาค่าตอบแทน การจ้างงานที่ไม่ต่อเนื่อง การทำงานหนัก ไม่มีสวัสดิการ ชั่วโมงทำงานมากเกินไป ปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงปัญหารายได้ที่ไม่แน่นอน ทำให้แรงงานนอกระบบมีหนี้สินในอัตราที่สูงและมีการออมในอัตราที่ต่ำ เป็นต้น สำหรับพื้นที่ในจังหวัดตากจากการสำรวจ ปี 2562 พบว่ามีแรงงานนอกระบบจำนวน 163,605 ราย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) โดยอำเภอเมืองตาก มีจำนวนแรงงานนอกระบบมากที่สุด รองลงมาคืออำเภอแม่สอด โดยแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร การศึกษาแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่อยู่ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จากปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาจะพบว่า แรงงานนอกระบบไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน ไม่สามารถเข้าถึงการประกันสังคม รวมทั้งขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิและกฎหมายในฐานะที่เป็นกำลังแรงงานของประเทศ และถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีบริการภาครัฐเกิดขึ้นมากมายที่ครอบคลุมประชากรทุกกลุ่ม แต่ยังพบว่าบริการดังกล่าวยังไม่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความเป็นแรงงานนอกระบบที่มีความยืดหยุ่นและความหลากหลายบริบท

อย่างไรก็ดี พบว่าภาครัฐเองตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบเนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้มีความสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจของประเทศจึงได้พยายามแก้ไขปัญหาลาแรงงานนอกระบบเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองและมีสวัสดิการจากการทำงานมากขึ้น โดยสำนักงานประกันสังคมได้ประกาศใช้พระราชกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554 โดยมีการพัฒนาเพิ่มสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับผู้ประกันตนมาตรา 40 ตลอดจนมีทางเลือกในการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ 3 ทางเลือกด้วยกันได้แก่ ทางเลือกที่ 1 จ่ายเงินสมทบเดือนละ 70

บาท ทางเลือกที่ 2 จ่ายเงินสมทบเดือนละ 100 บาท ทางเลือกที่ 3 จ่ายเงินสมทบเดือนละ 300 บาท (สำนักงานประกันสังคม, 2561, หน้า 74-84)

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานยังได้ร่วมกับหน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 – 2559 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบประกอบด้วย 5 โครงการสำคัญ ได้แก่ 1. โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ (Service Delivery Unit) 2. โครงการประสานความร่วมมือเครือข่ายประกันสังคมมาตรา 40 3. โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารประกันสังคมและสภาองค์การลูกจ้างด้านการบริหารตลาดประกันสังคมมาตรา 40 4. โครงการพัฒนาสมรรถนะแกนนำเครือข่ายประกันสังคมและเจ้าหน้าที่ขยายการขึ้นทะเบียนประกันสังคมมาตรา 40 และ 5. พัฒนาระบบประกันสังคม เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่แรงงานนอกระบบ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2554 หน้า 12-13) ขณะเดียวกันสำนักงานประกันสังคมยังได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (2558- 2562) โดยผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมบริบทขององค์กร พบว่า การดำเนินการด้านแรงงานนอกระบบมีปัญหาหลายประการ อาทิ ข้อมูลผู้ประกันตนไม่เป็นปัจจุบัน ผู้ประกันตนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นได้ด้วยตนเอง การประชาสัมพันธ์ยังเข้าไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย ผู้ประกันตนหรือผู้รับสารไม่ทราบสิทธิและสิทธิประโยชน์ของตน ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับเงินสมทบที่ได้ส่งเข้ากองทุนของตนได้ ไม่ทราบว่าจะขอความช่วยเหลือผ่านช่องทางไหนและใช้วิธีการใด ทำให้ไม่เห็นความสำคัญการติดต่อสำนักงานประกันสังคมและไม่เห็นความสำคัญของเงินที่ได้สมทบเข้ากองทุน ตลอดจนผู้ประกันตนมีหลายประเภททำให้การสื่อสารยากแก่การเข้าถึงได้ทั่วทุกคน (สำนักงานประกันสังคม, 2558 หน้า 2-4)

โดยผลการวิจัยของ อรุณลักษณ์ ดิษฐ์บรรจง ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินการขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบในมิติทางเศรษฐกิจ และสังคม กรณีศึกษากลุ่มยุทธศาสตร์จังหวัดภาคเหนือตอนล่างพบว่า การขยายความคุ้มครองประกันสังคมมาตรา 40 จะมีแรงงานนอกระบบสนใจสมัคร ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน จำนวน 2.4 ล้านคน (อรุณลักษณ์ ดิษฐ์บรรจง, 2557, หน้า 232-243) อย่างไรก็ตามพบว่า กลยุทธ์การส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงการสร้างหลักประกันในชีวิตยังมีไม่มากพอ และยังมีหน่วยบริการย่อยที่เป็นการทำงานเชิงรุกในระดับพื้นที่ สำหรับพื้นที่ในจังหวัดตาก สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตาก มีหน้าที่ขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบจำนวน 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านตาก อำเภอสามเงา และอำเภอวังเจ้า อำเภอแม่สอด อำเภอพบพระ อำเภอแม่ระมาด อำเภอท่าสองยาง และ อำเภออุ้มผาง โดยมีเป้าหมายให้แรงงานนอกระบบสมัครขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนมาตรา 40 ปี พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2562 จำนวน 8,000 กว่าคน สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตากได้รับงบประมาณในการดำเนินการรับสมัครผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ดังนี้ 1. เบิกจ่ายจากงบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ 2. ได้รับจัดสรรงบประมาณ โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ Service Delivery Unit ประจำปี 2561 งบประมาณทั้งสิ้น 110,060 บาท โดยออกให้บริการฯ จำนวนไม่น้อยกว่า 132 ครั้ง/ปี ผู้เข้ารับบริการออกหน่วยเคลื่อนที่ฯ จำนวนไม่น้อยกว่า 8,580 คน/ปี โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 โดยออกให้บริการให้ความรู้เรื่องการเป็นผู้ประกันตน ตลอดจนให้คำปรึกษาเรื่องการเบิกสิทธิประโยชน์ แต่จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 ก็ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่รัฐบาล และสำนักงานประกันสังคมกำหนดไว้ในปี 2563 (1 ตุลาคม พ.ศ. 2563 – 31 มีนาคม พ.ศ. 2564) โดยในการดำเนินการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดตาก มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานเสริมสร้างแรงจูงใจในสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 จำนวน 2 คน ซึ่งไม่เพียงพอต่อการให้บริการ จึงจำเป็นต้องมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ในภารกิจอื่นมีส่วนช่วยดำเนินการด้วย ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานอาจมีประสิทธิภาพไม่มากพอ

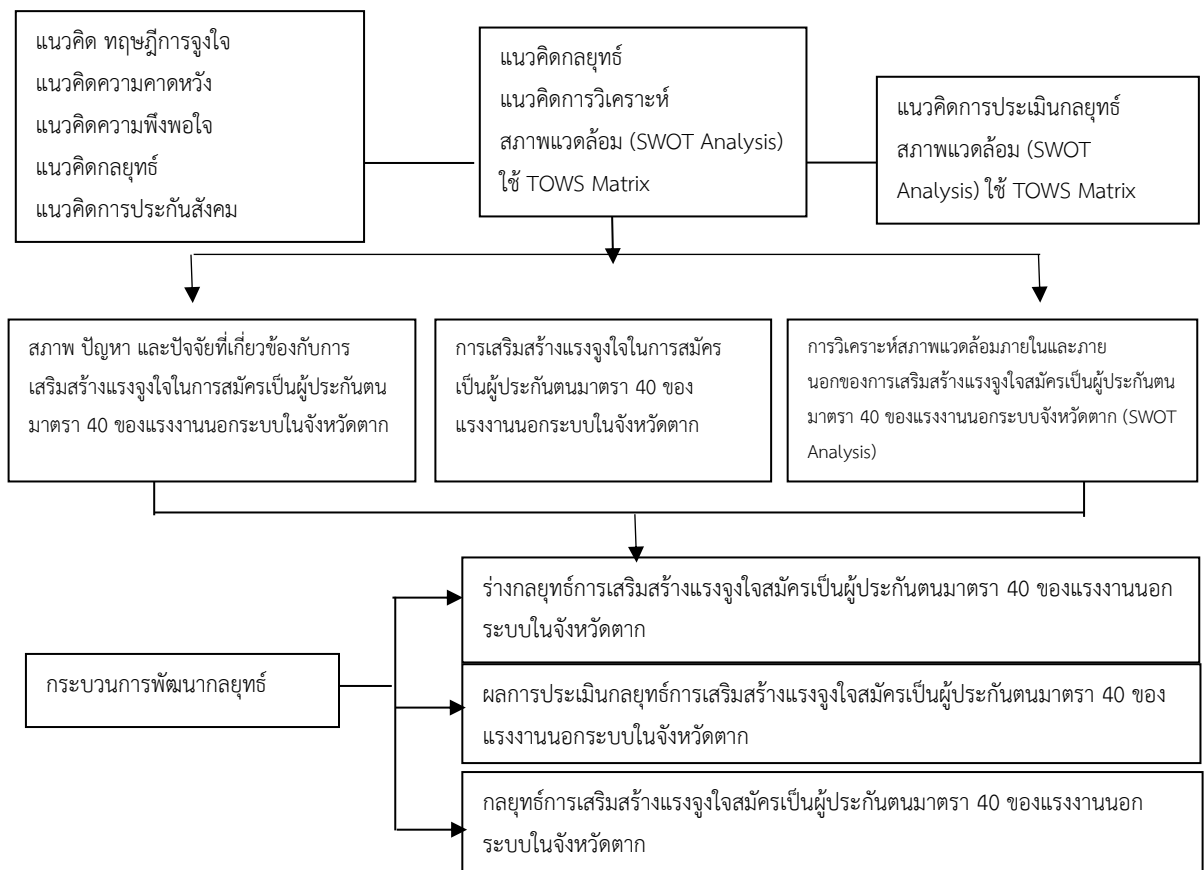
จากที่กล่าวมาข้างต้น จะพบว่าปัญหาการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบมีอยู่มาก และจำเป็นที่สำนักงานประกันสังคมต้องดำเนินการในเชิงรุกให้มากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบอย่างจริงจังในทุกด้าน โดยปัจจุบันพบว่าสำนักงานประกันสังคมจังหวัดตาก ยังไม่มีกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม การดำเนินการประชาสัมพันธ์ในพื้นที่ห่างไกลไม่มีเจ้าหน้าที่ออกไปให้บริการทำให้การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สิทธิประโยชน์ยังไม่เป็นที่จูงใจ แรงงานอายุน้อย อีกทั้งปัจจุบันกองทุนการออมมีหลายกองทุน ทำให้เกิดความสับสน การทำงานในรูปแบบเครือข่ายยังคงต้องพึ่งพาเครือข่ายอื่น ๆ ช่วยดำเนินการอยู่ เครือข่ายที่ยังไม่มีความเข้มแข็งการดำเนินงาน ไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งไม่มีวัสดุอุปกรณ์ในการสร้างแรงจูงใจให้กับเครือข่าย ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่าย การเปิดสิทธิประโยชน์ใช้เอกสารจำนวนมาก และแรงงานนอกระบบในจังหวัดตากส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร ทำให้เกิดความไม่มั่นคงทางรายได้ ดังนั้น เพื่อให้แรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ทุกกลุ่มอาชีพมีความมั่นคงทางสังคม มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีรายได้แม้อย่างเจ็บป่วย ได้รับการคุ้มครองจากการทำงานอย่างเท่าเทียม และแรงงานนอกระบบมีความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์มาตรา 40 และสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 เพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก เพื่อนำไปใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ให้ครอบคลุมครบถ้วนทุกกลุ่มอาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัย โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ ความคาดหวัง แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม บทบาทหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดตาก ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ที่มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการยอมรับได้ โดยสรุปเป็นแผนภาพกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาและแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ

งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mix method research) ได้แก่ 1) การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสนทนากลุ่มจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตากจำนวน 10 คน 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis และการร่างกลยุทธ์ ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยใช้เทคนิค SWOT Matrix มีผู้เข้าร่วมให้ข้อมูลจำนวน 16 คน 3) การตรวจสอบร่างกลยุทธ์ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน และ 4) ประเมินกลยุทธ์ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และการยอมรับได้ของกลยุทธ์ โดยใช้แบบประเมินกลยุทธ์ โดยมีผู้เชี่ยวชาญประเมินจำนวน 18 คน สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาสภาพ ปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตากโดยใช้แบบสอบถามผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตากและสาขาแม่สอด จำนวน 39 คน และอาสาสมัครแรงงานในจังหวัดตาก รวม 9 อำเภอ จำนวน 63 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้สอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก ตอนที่ 2 สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ลักษณะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก ตอนที่ 3

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนเก็บข้อมูล โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป คิดเป็นอัตราการตอบกลับ (Response rate) ร้อยละ 100 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามจนสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

2. การศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตากโดยการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ประกันสังคมจังหวัดตากและสาขาแม่สอด หัวหน้าฝ่ายทะเบียนและประสานการแพทย์ เจ้าหน้าที่รับสมัครผู้ประกันตนมาตรา 40 และแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการจัดทำร่างกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก และการร่างกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 16 คน ประกอบด้วย ประกันสังคมจังหวัดตาก หัวหน้าส่วนงานทะเบียนและประสานการแพทย์สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตากและสาขาแม่สอด เจ้าหน้าที่รับสมัครผู้ประกันตนมาตรา 40 แกนนำอาสาสมัครแรงงานจังหวัดตาก เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านรับสมัครมาตรา 40 ในเขตจังหวัดภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา และจังหวัดลำปาง และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนากลยุทธ์

3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยนำข้อมูลที่ได้จากผลสรุปแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก และให้ค่าน้ำหนักและค่าคะแนนความสำคัญของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค และคะแนนความสำคัญมาวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญและคะแนนสภาพจริงมาวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย เพื่อคำนวณค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก ซึ่งได้จากผลคูณ ของค่าน้ำหนัก กับค่าคะแนนเฉลี่ยของสภาพ แล้วนำค่าที่ได้มาเขียนกราฟเพื่อกำหนดสถานการณ์ หรือตำแหน่งการพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจในการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก

3.2 การยกร่างกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก โดยผู้วิจัยจัดทำร่างกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นกลยุทธ์ จากนั้นนำเสนอผลการวิเคราะห์ SWOT มากำหนดกลยุทธ์และใช้เทคนิค SWOT Matrix ซึ่งเป็นการจับคู่ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ร่างกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจในการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ซึ่งกลยุทธ์ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการ

4. การตรวจสอบร่างกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้ตรวจราชการสำนักงานประกันสังคม จำนวน 1 คน ประกันสังคมจังหวัดตาก ประกันสังคมจังหวัดพะเยา อดีตประกันสังคมจังหวัดตาก จำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนากลยุทธ์

ด้านยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา จำนวน 5 คน ดำเนินการตรวจสอบด้านความเหมาะสมขององค์ประกอบกลยุทธ์ ความสอดคล้องและเหมาะสมของ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นกลยุทธ์ ความเหมาะสมของกลยุทธ์ แยกตามประเด็น กลยุทธ์ ความเหมาะสมของตัวชี้วัด และมาตรการ แยกตามกลยุทธ์ และนำผลการวิเคราะห์ความถูกต้องของกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก มาปรับปรุงเพื่อนำไปประเมินในขั้นตอนต่อไป

5. การประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตากมีขอบเขตเนื้อหาในการประเมินประกอบด้วยด้านความสอดคล้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านการยอมรับได้ ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก จำนวน 18 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมระดับอำนวยการต้น ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 7 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ ด้านการวิจัย ด้านยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา จำนวน 11 คน โดยศึกษาการสร้างแบบประเมิน สร้างแบบประเมินและเสนอต่อประธานกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องตามเนื้อหา ปรับปรุงแบบประเมิน ส่งแบบประเมินให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ และติดตามแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

สรุปผลจากการวิจัยการพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิจัยสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ซึ่งเกิดจากการใช้แบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม ได้ผลการวิจัยสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ดังนี้

1.1 สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ด้านรูปแบบองค์กรบริหารการประกันสังคม พบว่าสำนักงานประกันสังคมมีรูปแบบการบริหารงานที่แบ่งงานตามโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนตามกฎหมาย ร้อยละ 71.57 การบริหารโครงการเสริมสร้างแรงจูงใจของสำนักงานประกันสังคมพบว่ามีกรวางแผนงานดำเนินโครงการเสริมสร้างแรงจูงใจ ร้อยละ 64.71 และเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน ร้อยละ 61.76 ด้านสิทธิประโยชน์ เงินสมทบ และการบริการ พบว่า มีช่องทางชำระเงินสมทบที่สะดวก เช่น เคาน์เตอร์เซอร์วิส ตู้บุญเติม ธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เคาน์เตอร์เอสโกลด์ส เคาน์เตอร์บิ๊กซี ร้อยละ 77.45 สิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนได้รับช่วยบรรเทาความเดือดร้อนเมื่อประสบปัญหาเจ็บป่วยประสบอันตราย ร้อยละ 73.53 สิทธิประโยชน์ที่ควรเพิ่มเติม คือเพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วย ร้อยละ 60.78 ด้านกองทุนและการลงทุน พบว่า การใช้สิทธิของผู้ประกันตนเพิ่มมากขึ้นพบว่ามีผลกับเงินกองทุนฯ ในระยะยาว ร้อยละ 78.43 และการลงทุนสร้างแรงจูงใจโดยใช้งบประมาณจำนวนมาก การใช้เงินคุ้มค่ากับจำนวนผู้สมัครรายใหม่ ร้อยละ 67.65 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารสารสนเทศ พบว่า ระบบสารสนเทศของสำนักงานประกันสังคมเป็นระบบที่น่าเชื่อถือ เสถียร สามารถออกให้บริการนอกพื้นที่ได้ ร้อยละ 56.86 มีแอปพลิเคชัน ที่สามารถตรวจสอบข้อมูลของผู้ประกันตนได้ ร้อยละ 54.90 การบริหารสารสนเทศพบว่ามีบริการระบบสารสนเทศที่ทันสมัยต่อเนื่อง ร้อยละ 54.90 และการเข้าถึงข้อมูล ส่วนบุคคล เช่นข้อมูลจำนวนเงินเงินสมทบที่ชำระ เงินออมชราภาพ จำนวนงวดที่ชำระไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ต้องขอข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคมเท่านั้น ร้อยละ 53.92

1.2 ปัญหาการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ด้านรูปแบบองค์กรบริหารการประกันสังคม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้อายุเกิน 60 ปี สมัครมาตรา 40 ($\bar{X} = 4.17$) ด้านสิทธิประโยชน์ เงินสมทบ และการบริการ พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การให้บริการในกลุ่มประชากรบนพื้นที่สูง เจ้าหน้าที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาท้องถิ่นได้ ต้องอาศัยผู้นำกลุ่ม ($\bar{X} = 3.99$) ด้านกองทุนและการลงทุน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจุบันมีการออมหลายกองทุนทำให้แรงงานนอกระบบสับสน และไม่สนใจสมัครมาตรา 40 ($\bar{X} = 3.83$) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารสารสนเทศ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พื้นที่ทางไกลไม่สามารถออกให้บริการโดยใช้ระบบสารสนเทศ VPN ได้ ($\bar{X} = 3.99$)

1.3 ปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ด้านโครงสร้างองค์กรและนโยบาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายภารกิจ หน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม ($\bar{X} = 3.70$) ด้านผลผลิตและการบริการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางและระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนได้รับสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ประกันตน ผู้มีสิทธิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 3.74$) ด้านบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนมาตรา 40 ($\bar{X} = 3.84$) ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.78$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีแผ่นพับประชาสัมพันธ์รายละเอียดมาตรา 40 ที่อ่านเข้าใจง่าย ๆ ต่อการอธิบายสร้างความเข้าใจต่อผู้สมัคร ($\bar{X} = 3.80$) ด้านการบริหารจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการบริหารงานโดยใช้หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.78$)

1.4 ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ด้านสังคมและวัฒนธรรม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้ประกันตนมาตรา 40 ที่เคยเบิกใช้สิทธิประโยชน์แล้วจะมีส่วนทำให้คนในชุมชนเห็นประโยชน์ และสมัครเป็นผู้ประกันตนเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 4.15$) ด้านเทคโนโลยี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น ทำให้เกิดช่องทางการชำระเงินสมทบ ช่องทางการสมัครเป็นผู้ประกันตนเพิ่มมากขึ้น สะดวกมากขึ้น ($\bar{X} = 3.95$) ด้านเศรษฐกิจ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สภาวะเศรษฐกิจในชุมชน หมู่บ้าน (เช่น รายได้ อาชีพ ผลผลิตทางการเกษตร ฤดูกาล) มีผลต่ออัตราการคงอยู่ อัตราการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตน

ตามมาตรา 40 ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการเมืองและกฎหมาย พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นโยบายของรัฐที่เข้าช้อนกันทำให้ประชาชนเกิดความสับสน และมีผลต่อการสมัครการชำระเงินสมทบ ($\bar{X} = 4.02$) ด้านสภาพภูมิศาสตร์ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จังหวัดตากเป็นเขตพื้นที่สูง สภาพเป็นภูเขาจำนวนมาก มีผลต่อการตัดสินใจสมัคร การชำระเงินสมทบ และการเบิกสิทธิประโยชน์ ($\bar{X} = 3.87$)

2. การพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ซึ่งมาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตากและการจัดทำร่างกลยุทธ์โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการและการตรวจสอบร่างกลยุทธ์โดยการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผลการพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ประกอบด้วยวิสัยทัศน์:สำนักงานประกันสังคมสร้างแรงจูงใจด้านการสมัครผู้ประกันตนมาตรา 40 ที่มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมทั่วถึงแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มในจังหวัดตาก พันธกิจ ประกอบด้วย 1) พัฒนาระบบงานบริการและการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 2) พัฒนาศักยภาพขององค์กรและบุคลากรด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 เป้าประสงค์ ประกอบด้วย 1) กระบวนการให้บริการและการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) รูปแบบขององค์กรประกันสังคมมีความเหมาะสม บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประเด็นกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการบริหารจัดการการให้บริการผู้ประกันตนมาตรา 40 2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการให้บริการผู้ประกันตน กลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการในการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 2) พัฒนาระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานของเครือข่ายประกันสังคม 3) ส่งเสริมการจัดหาทรัพยากร และงบประมาณจากแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อการบริหารจัดการการให้บริการผู้ประกันตนมาตรา 40 4) พัฒนารูปแบบการให้ความรู้ความเข้าใจด้านการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 แก่แรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก 5) สร้างพลังภาคีเครือข่ายความร่วมมือสำนักงานประกันสังคม เพื่อขับเคลื่อนการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก 6) เสริมสร้างความพร้อมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย รวดเร็ว และเข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย 7) พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในการให้บริการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 8) ส่งเสริมการบูรณาการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ หน่วยงานงานที่เกี่ยวข้อง อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายประกันสังคมมาตรา 40

3. การประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก สรุปผลได้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงผลการประเมินความสอดคล้องของกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสอดคล้อง
1	วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นกลยุทธ์ มีความสอดคล้องกัน	4.66	0.48	มากที่สุด
2	กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.66	0.48	มากที่สุด
3	กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับพันธกิจ	4.61	0.50	มากที่สุด

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสอดคล้อง
4	กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับเป้าประสงค์	4.66	0.48	มากที่สุด
5	กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับประเด็นกลยุทธ์	4.61	0.50	มากที่สุด
6	ตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์	4.50	0.51	มาก
7	มาตรการมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัด และกลยุทธ์	4.50	0.51	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ผลการประเมินความสอดคล้องของกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตากมีความสอดคล้องในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นกลยุทธ์มีความสอดคล้องกัน ($\bar{X} = 4.66$) ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการยอมรับได้ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการยอมรับได้ของประเด็นกลยุทธ์ และกลยุทธ์ ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน สรุปได้ว่า กลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการยอมรับได้

สรุปและอภิปรายผล

1. สภาพ ปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก อภิปรายได้ดังนี้

1.1 สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ด้านรูปแบบองค์กรบริหารการประกันสังคม พบว่า มีรูปแบบการบริหารงานที่แบ่งงานตามโครงสร้างชัดเจนตามกฎหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานประกันสังคมมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับคำสั่งมอบหมายให้ข้าราชการและพนักงานปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตาก สำนักงานประกันสังคม (2561, หน้า 1-13) ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพให้บริการผู้ประกันตนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ด้านสิทธิประโยชน์ เงินสมทบ และการบริการ พบว่า สิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนได้รับช่วยบรรเทาความเดือดร้อน มีช่องทางชำระเงินสมทบที่สะดวก ทำให้ผู้ประกันตนได้รับความพึงพอใจ ทั้งนี้ เพราะสำนักงานประกันสังคมให้ความสำคัญกับการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว จึงมีการพัฒนาสิทธิประโยชน์ ช่องทางการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ด้านกองทุนและการลงทุน พบว่า การสร้างแรงจูงใจโดยการใช้เงินงบประมาณคุ้มค่างับจำนวนผู้สมัครรายใหม่ อาจเป็นเพราะสำนักงานประกันสังคมมีโครงการภายใต้การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ที่ดำเนินการติดต่อกันมาหลายปี สอดคล้องกับโครงการออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการเบ็ดเสร็จ Service Delivery Unit สำนักงานประกันสังคม (2561, หน้า 1-3) ที่ให้ความสำคัญกับการออกให้บริการผู้ประกันตนที่มีหลากหลายอาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการบริหารสารสนเทศ พบว่า สำนักงานประกันสังคมสามารถออกให้บริการนอกพื้นที่ได้ เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วโดยใช้สื่อเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการทำงานสูงสุด

1.2 ปัญหาการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก พบว่า ด้านรูปแบบองค์กรบริหารการประกันสังคมยังไม่สามารถให้บริการแบบเบ็ดเสร็จได้ อาจเป็นเพราะโครงสร้างเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านมาตรา 40 มีจำนวนไม่เพียงพอกับการะงานและจำนวนผู้ประกันตน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อารักษ์ พรหมณี (2551: 58) ที่พบว่า ควรเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารจัดการ และแยกการบริหาร

จัดการแรงงานนอกระบบออกเป็นกรณีเฉพาะ ด้านสิทธิประโยชน์ เงินสมทบ และการบริการ พบว่า กระบวนการ และเอกสารที่ใช้ในการเบิกสิทธิประโยชน์มีความยุ่งยาก ทำให้ประชาชนไม่สมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ผู้ประกันตนยังไม่มั่นใจในการเบิกสิทธิประโยชน์บางกรณี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระเบียบแนวปฏิบัติด้านสิทธิประโยชน์ของสำนักงานประกันสังคมต้องใช้เอกสารประกอบการเบิกเพื่อให้รัดกุมมากเกินไป จึงทำให้ประชาชนไม่สนใจสมัครเมื่อเทียบกับประกันชีวิตภาคเอกชน ซึ่งการเบิกจะไม่ยุ่งยากและใช้เอกสารจำนวนน้อย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพชรรัตน์ นรเดชาพันธ์ (2557, หน้า 79-81) ที่พบว่า เนื้อหาของการประกันสังคมมาตรา 40 มีรายละเอียดซับซ้อนด้วยข้อกฎหมาย เจื่อนไข ทำให้บุคลากรของสำนักงานฯ จำเป็นต้องแปลภาษากฎหมายให้เป็นภาษาที่เข้าใจง่ายเพื่อสื่อสารเงื่อนไขกับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงาน ด้านกองทุนและการลงทุน พบว่า ปัจจุบันมีการออมหลายกองทุนทำให้แรงงานนอกระบบสับสน ทั้งนี้เพราะนโยบายรัฐบาลมุ่งหวังให้ประชาชนเกิดการออม จึงจัดตั้งหลายกองทุนและมอบหมายให้หน่วยรัฐเป็นผู้บริหารจัดการ ซึ่งรวมถึงสำนักงานประกันสังคมด้วย ซึ่งอาจก่อให้เกิดความสับสน แก่แรงงานนอกระบบได้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารสารสนเทศ พบว่า ในพื้นที่ห่างไกลเทคโนโลยียังเข้าไม่ถึงทำให้ไม่ทราบข่าวสาร เนื่องจาก ไม่มีบุคลากรเข้าไปประชาสัมพันธ์ให้ทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต้องการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 จึงทำให้ประชาชนในพื้นที่ห่างไกลขาดข้อมูลและแรงจูงใจที่จะสมัคร

1.3 ปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ด้านโครงสร้างองค์กรและนโยบาย พบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง คือมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายภารกิจหน้าที่ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานโครงการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ที่เหมาะสมและชัดเจน ทั้งนี้เพราะสำนักงานประกันสังคมมีตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการที่ใช้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำสั่งมอบหมายให้ข้าราชการและพนักงานปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตาก (2561, หน้า 1-13) ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมีระบบควบคุมภายในที่เหมาะสมและ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นจุดอ่อน พบว่า ขาดการจัดทำกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ทั้งนี้เพราะนโยบายระดับกระทรวงยังไม่ได้ให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายในการเสริมสร้างแรงจูงใจการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 อย่างจริงจัง จึงทำให้การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์หลักของกระทรวงแรงงานและของสำนักงานประกันสังคม ด้านผลผลิตและการบริการ ปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็งได้แก่ สิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนได้รับสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ประกันตน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นจุดอ่อน ได้แก่ ขาดการประชาสัมพันธ์การได้รับสิทธิประโยชน์ให้ทราบในทุกช่องทาง การเบิกสิทธิประโยชน์ใช้เอกสารจำนวนมาก ทำให้ผู้ที่สมัครไม่สนใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ทั้งนี้อาจเพราะยังไม่มีการประชาสัมพันธ์สิทธิของผู้ที่เคยขอเบิกสิทธิประโยชน์ ประชาสัมพันธ์ไม่ตรงกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของเพชรรัตน์ นรเดชาพันธ์ (2557, หน้า 79-81) ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการคือช่องทางการสื่อสารกับบุคคลภายนอก ด้านบุคลากร ปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็งได้แก่ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนมาตรา 40 มีความสัมพันธ์อันดีต่อเครือข่ายความร่วมมือกับทุกหน่วยงานทุกภาคส่วน มีความรับผิดชอบสูง ทั้งนี้ เพราะสำนักงานประกันสังคมให้ความสำคัญกับการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันทางสังคม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นจุดอ่อน ได้แก่ กิจกรรมช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจไม่มีความต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานประกันสังคมยังไม่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 เนื่องจากไม่ใช่นโยบายหลักของสำนักงานประกันสังคม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อารักษ์ พรหมณี (2551, หน้า 58) ที่พบว่าควรมีการขยายความคุ้มครองประกันสังคม

ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่กลุ่มแรงงานเป้าหมาย ทบทวนสมรรถนะการบริหารจัดการและการสร้างบทบาทการบริหารจัดการงานประกันสังคมผ่านระบบตัวแทนสมาชิกประกันสังคมท้องถิ่นและชุมชน ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน ปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็งได้แก่ การบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานประกันสังคมเป็นหน่วยงานของรัฐที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบการเงินการคลัง มีหน่วยงานตรวจสอบภายในของสำนักงานประกันสังคมคอยตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นจุดอ่อน ได้แก่ ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายมาตรา 40 ขาดการจัดให้มีค่าตอบแทนให้กับเครือข่ายในภาระหน้าที่ด้านการเก็บเงินจากผู้สมัครมาตรา 40 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานประกันสังคมเป็นหน่วยงานราชการ มีระเบียบการเงินการคลังที่ไม่สามารถนำเงินงบประมาณมาจ่ายให้แก่เครือข่ายประกันสังคมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็งได้แก่ มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะสำนักงานประกันสังคมจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่ต้องใช้ในการให้บริการอย่างเหมาะสม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นจุดอ่อน ได้แก่ ขาดวัสดุอุปกรณ์ให้กับเครือข่ายประกันสังคมเพื่อใช้ในการออกประชาสัมพันธ์การรับสมัคร ทั้งนี้อาจเพราะสำนักงานประกันสังคมเป็นหน่วยงานราชการติดด้วยระเบียบการเงินการคลังที่ไม่สามารถนำเงินงบประมาณมาจ่ายให้แก่เครือข่ายเพื่อใช้ในการทำงาน ด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็งได้แก่ การบริหารงานโดยใช้หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส กระบวนการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพราะสำนักงานประกันสังคมให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นจุดอ่อนได้แก่ ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีเครือข่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานต่างมีภารกิจหน้าที่ในการให้บริการแรงงานที่บังคับใช้กฎหมายแตกต่างกันทำให้เป้าหมาย ภารกิจ ตัวชี้วัด ไม่เหมือนกัน จึงยากต่อการบริหารจัดการเพื่อการบูรณาการการทำงานร่วมกัน

2. การพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก อภิปรายประเด็นกลยุทธ์ และกลยุทธ์ได้ดังนี้

2.1 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการบริหารจัดการการให้บริการผู้ประกันตนมาตรา 40 มี 6 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการในการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 กลยุทธ์นี้มีความสำคัญเพราะการให้บริการของบุคลากรที่มีความถูกต้องรวดเร็ว ลดระยะเวลาการรอคอย ลดเอกสาร มีความสำคัญที่จะสร้างความประทับใจ สอดคล้องกับปฐมาภรณ์ บุชปัทม (2556, หน้า 76) ที่กล่าวว่า สวัสดิการสังคมหมายถึงการจัดบริการทางสังคมอย่างเป็นระบบ รวมถึงการป้องกันปัญหา การให้ความคุ้มครองทางสังคม การพัฒนาและการส่งเสริมระบบการให้ความคุ้มครองทางสังคมของประชาชน การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับประชาชนและให้ประชาชนมีความสามารถในการพึ่งตนเองอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1982) ที่กล่าวว่า ความคาดหวังเป็น การที่บุคคลรับรู้ถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมตามบทบาทของตนเองและรับรู้ถึงบทบาทของบุคคลอื่น กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานของเครือข่ายประกันสังคม กลยุทธ์นี้มีความสำคัญเพราะแรงงานนอกระบบในจังหวัดตากส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและไม่ได้ให้ความสนใจกับการสร้างความมั่นคงทางชีวิต จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดทำระบบกลไก ข้อมูลการประกอบอาชีพเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผู้ประกันตนมาตรา 40 และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายประกันสังคมกับผู้ประกันตนเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการสร้างความมั่นคงทางชีวิตของผู้ประกันตน สอดคล้องกับเทอเนอร์ (Turner,

1982: 349-351) ที่กล่าวว่า การบอกเล่าแบบปากต่อปากเกี่ยวกับการบริการ (Word of Mouth Communication) คือ ข้อมูลที่ผู้บริโภคได้รับจากผู้บริโภคคนอื่นๆ ที่เคยได้รับการบริการมีอิทธิพลต่อระดับของความคาดหวังของบุคคลเช่นกัน และการโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บริโภค (External Communication to Customer) การประชาสัมพันธ์ให้ผู้ใช้บริการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดภาพพจน์ที่ดีหรือสร้างความคาดหวังเกี่ยวกับสิ่งที่จะได้รับบริการ กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการจัดหาทรัพยากร และงบประมาณจากแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อการบริหารจัดการการให้บริการผู้ประกันตนมาตรา 40 กลยุทธ์นี้มีความสำคัญเพราะปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมยังไม่มียกงบประมาณหรือทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงานของเครือข่ายประกันสังคมเพื่อใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 กลยุทธ์นี้ยังเป็นการเริ่มต้นของการระดมความคิดเห็นเพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการงบประมาณ ทรัพยากร ร่วมกันของแต่ละพื้นที่ และเป็นการฝึกฝนให้มีการเสนอแนะนำเสนอโครงการหรือกิจกรรมต่อแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อให้มีเงินทุนและทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการการรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ ของแต่ละเครือข่าย กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนารูปแบบการให้ความรู้ความเข้าใจด้านการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 แก่แรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก กลยุทธ์นี้มีความสำคัญเพราะการให้ความรู้ ความเข้าใจด้านการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 มีความสำคัญหากแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2560-2564 ที่เน้นการเร่งรัดและประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณและประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่ กลยุทธ์ที่ 5 สร้างพลังภาคีเครือข่ายความร่วมมือสำนักงานประกันสังคม เพื่อขับเคลื่อนการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก กลยุทธ์นี้มีความสำคัญเพราะการทำงานแบบเครือข่ายเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การขับเคลื่อนการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตากเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของณภัทร สุดถนอม (2556, หน้า 59-61) เรื่อง การเข้าสู่ระบบประกันสังคมภาคสมัครใจตามมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533: กรณีศึกษาแรงงานนอกระบบในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ระบบประกันสังคมและเลือกรูปแบบความคุ้มครองด้านประกันสังคมภาคใจตามมาตรา 40 เป็นผลมาจากการประชาสัมพันธ์ข่าวสารการประกันของสำนักงานประกันสังคมผ่านสื่อต่างๆ กลยุทธ์ที่ 6 เสริมสร้างความพร้อมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย รวดเร็ว และเข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย กลยุทธ์นี้มีความสำคัญเพราะปัจจุบันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัย และรวดเร็ว ทำให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศของผู้ประกันตนง่ายขึ้น

2.2 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการให้บริการผู้ประกันตน มี 2 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในการให้บริการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 กลยุทธ์นี้มีความสำคัญเพราะสมรรถนะของบุคลากรในการให้บริการจะบ่งบอกถึงการมีความรู้ รู้จริง รู้ลึก รอบรู้ ซึ่งความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ประกันสังคมมาตรา 40 มีความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แรงงานนอกระบบสมัคร หากบุคลากร เครือข่ายประกันสังคม มีความรู้รอบรู้ในด้านสิทธิประโยชน์สามารถถ่ายทอดความรู้สู่แรงงานนอกระบบได้จะทำให้ได้รับการตอบสนองด้วยการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 สอดคล้องกับศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 10) ที่กล่าวว่าปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่กระตุ้นนำไปบุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งแรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก ซึ่งบุคคลเมื่อมีแรงจูงใจก็มักจะมีความสุขในการทำสิ่งต่างๆ สอดคล้องกับอริยา คูหา (2556, หน้า 115) ที่กล่าวว่า มนุษย์ต้องการการเห็นคุณค่าและการยอมรับ ต้องการมีเกียรติศักดิ์ศรี และต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมการบูรณาการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ หน่วยงานงานที่เกี่ยวข้อง อาสาสมัครแรงงานและ

เครือข่ายประกันสังคมมาตรา 40 กลยุทธ์นี้มีความสำคัญเพราะหากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำงานร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายในการเสริมสร้างแรงจูงใจการสมัครของผู้ประกันตนมาตรา 40 ย่อมทำให้การทำงานประสบความสำเร็จมากกว่าการขับเคลื่อนงานเพียงลำพัง สอดคล้องกับอริยา คูหา (2556, หน้า 106) ที่กล่าวว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามความต้องการหรือความประสงค์จนสำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับสุพัตรา สุภาพ (2541: 125-126 อ้างถึงใน ชยาเดช วีรกุล, 2552: 6) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์การช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น และแรงจูงใจจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. การประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก นำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้ กลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก พบว่า มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการยอมรับได้อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เพราะกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นได้ผ่านกระบวนการทำกลยุทธ์ โดยผู้วิจัยได้เลือกผู้เชี่ยวชาญในสำนักงานประกันสังคมที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดตากอย่างลึกซึ้ง และผู้เชี่ยวชาญภายนอกเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์มาร่วมตั้งแต่ขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกร่างกลยุทธ์ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความสอดคล้อง และการประเมินกลยุทธ์ เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการยอมรับได้ สอดคล้องกับนันทิยา หุตานวัตร และณรงค์ หุตานวัตร (2551, หน้า 190-192) ที่กล่าวว่าการประเมินกลยุทธ์ คือ การพิจารณาและตรวจสอบใน 3 ประเด็น คือความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการยอมรับในกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง ความสอดคล้องระหว่าง กลยุทธ์ด้วยกันเอง ถ้าหากพบว่า มีบางกลยุทธ์ไม่สอดคล้องหรือรองรับกับกลยุทธ์อื่นๆ เลย กลุ่มต้องช่วยกันประเมินกลยุทธ์นี้ และตัดสินใจว่าควรจะใช้กลยุทธ์นี้หรือไม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในระดับนโยบาย สำนักงานประกันสังคม ควรกำหนดให้มีการนำกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ไปขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันกับเครือข่ายประกันสังคมมาตรา 40 เพื่อสร้างพลังภาคีเครือข่าย รวมทั้งบูรณาการการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการรับสมัครผู้ประกันตนมาตรา 40 ต่อไป

2. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตาก ควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการประกันสังคมในบริบทที่เหมาะสมกับพื้นที่ของจังหวัดตากอย่างแท้จริง

3. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตาก ควรนำกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ให้บรรลุตามเป้าหมายที่สำนักงานประกันสังคมและกระทรวงแรงงานกำหนด เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองอย่างทั่วถึงถ้วนหน้าและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน เครือข่ายประกันสังคมมาตรา 40 กับการสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40

2. ควรศึกษาเพื่อประเมินโครงการเสริมสร้างแรงจูงใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ที่ได้ดำเนินการต่อเนื่องมายาวนานว่าควรจะมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบโครงการเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทสังคมในปัจจุบันหรือไม่อย่างไร เพราะเหตุใดจึงยังไม่ประสบความสำเร็จ

3. ควรทำวิจัยในการพัฒนานวัตกรรมบริการให้บริการที่มีความหลากหลาย เพื่อให้บริการสอดคล้องกับบริบทของผู้ประกันตนในเขตจังหวัดตาก เนื่องจากผู้ประกันตนมาตรา 40 มีความแตกต่างกันการใช้เทคโนโลยีต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- Turner, Jonathan H. (1982). *The Structure of Sociological Theory*. Home Wood, Illinois ; Darsey.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. New York: Prentice –Hall.
- ณภัทร สุดถนอม. (2556). *การเข้าสู่ระบบประกันสังคมภาคสมัครใจตามมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533: กรณีศึกษาแรงงานนอกระบบในจังหวัดสมุทรปราการ* (บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นันทิยา หุตานุวัตรและณรงค์ หุตานุวัตร. (2551). *คิดกลยุทธ์ด้วย SWOT*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ชาญเดช วีรกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี) (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.*
- ปฐมภรณ์ บุชธำรง. (2556). *สวัสดิการสังคมในประเทศไทย : กรณีศึกษาสวัสดิการสังคมใน. บริบทประชาคมสังคม และวัฒนธรรมอาเซียน.วารสารราชบัณฑิตยสถาน :38*
- ประกันสังคม, สำนักงาน. (2558). *ยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558-2562)*. นนทบุรี: สำนักงานประกันสังคม.
- ประกันสังคม, สำนักงาน.(2560). *ประมวลข้อกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ ข้อหารือ แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องสำหรับการปฏิบัติงานให้บริการผู้ประกันตนมาตรา 40*. นนทบุรี: สำนักงานประกันสังคม.
- ประกันสังคม, สำนักงาน.(2561). *พระราชกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทน ของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2561*. นนทบุรี: สำนักงานประกันสังคม.
- แรงงาน, กระทรวง. (2554). *แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงาน. คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.*
- สถิติแห่งชาติ. สำนักงาน. (2560). *การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- อริยา คูหา. (2546). *แรงจูงใจและอารมณ์. ปัตตานี: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*