เรื่อง การวิเคราะห์สุขภาวะและความเป็นอยู่ที่ดีของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ระหว่างปี 2565-2567

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ตามแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระดับหน่วยงาน (พ.ศ.2566 – 2570) กองทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรอย่างคุ้มค่า และเป็นธรรม แผนโครงการที่ 2 โครงการที่ตอบสนองต่อการเป็นองค์กร Happiness STOU ซึ่งงานสวัสดิการ กองทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดูแลสวัสดิการโดยรวมของมหาวิทยาลัย

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้นั้น สิ่งสำคัญที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ คือ การส่งเสริม "ความสุขของคนทำงาน" ซึ่งคนทำงาน คือ บุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไป ที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข อย่างไรก็ตาม ความสุขของคนทำงาน อาจมีเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการมากกว่าบุคคลโดยทั่วไป อาทิ การมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพการทำงานในองค์กรที่มั่นคง การได้รับโอกาสในการพัฒนา การได้รับเกียรติและมีคุณค่าในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่ทำงานทุกระดับ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ การมีหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี ความสุขของคนทำงาน จึงหมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานต ได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข บุคลากรถือเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร องค์กรใด ๆ ที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลดีต่อองค์กร เพราะบุคลากรเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนให้เกิดผลผลิตตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร บุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จขององค์กร องค์กรทุกองค์กรจึงต้องดูแลและรักษาผลกระทบที่ทำให้องค์กรสูญเสียบุคลากรที่มีค่าไว้ เนื่องจากการลาออกของบุคลากรในองค์กรนั้น มีผลกระทบด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานใหม่ ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาที่ใหญ่ที่องค์การให้ความสำคัญอย่างยิ่ง และก่อให้เกิดการหยุดชะงักของงานที่พนักงานนั้น ๆ รับผิดชอบอีกด้วย ดังนั้น การดูแลบุคลากรให้อยู่กับองค์การต่อไปจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์กร การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับองค์กรนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร หรือมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ออกจากองค์กร หรืออยู่กับองค์กรโดยไม่ตั้งใจทำงาน เกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถขององค์กร และส่งผลกระทบต่อผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

จากประเด็นความสุข ความผูกพันของคนทำงานที่กล่าวมาข้างต้น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จึงได้ตอบรับการเข้าร่วมโครงการพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564-2566 วัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อสำรวจและศึกษาคุณภาพชีวิต ความผูกพัน และความสุขในกลุ่มคนทำงาน ซึ่งประโยชน์ที่จะได้รับคือ ได้ฐานข้อมูลมาศึกษาวิเคราะห์และพัฒนาองค์ความรู้ คุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงาน ในส่วนของคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ ได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว โดยให้บุคลากรภายในหน่วยงานตอบแบบสำรวจ HAPPINOMETER ซึ่งประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป 2) คำถาม 9 มิติเกี่ยวกับความสุข ได้แก่ สุขภาพกายดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี การงานดี 3) ความผูกพันของบุคลากร ดังนั้น ผู้วิเคราะห์จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะวิเคราะห์ความสุข ความผูกพันของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปีงบประมาณ 2564-2566 เพื่อจะได้นำข้อมูลดังกล่าวเสนอต่อผู้บริหาร และนำข้อมูลไปใช้วางแผนการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ HAPPINOMETER ในช่วงปีงบประมาณ 2565-2567
2. เพื่อวิเคราะห์ความสุขของบุคลากร 9 ด้าน ได้แก่ สุขภาพกายดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี การงานดี ในช่วงปีการศึกษา 2565-2567
3. เพื่อวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร ในช่วงปีการศึกษา 2565-2567
4. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสุข ความผูกพัน ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ HAPPINOMETER ในช่วงปีงบประมาณ 2565-2567
2. ได้ผลการวิคราะห์ความสุขของบุคลากร 9 ด้าน ได้แก่ สุขภาพกายดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี การงานดี ในช่วงปีการศึกษา 2565-2567
3. ได้ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร ในช่วงปีการศึกษา 2565-2567
4. ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชต่อไป

ขอบเขตของการวิเคราะห์

ผู้วิเคราะห์ใช้ข้อมูลที่บุคลากรภายในคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ ตอบแบบสำรวจ

HAPPINOMETER ซึ่งประกอบด้วย

1) ข้อมูลทั่วไป

2) คำถาม 9 มิติเกี่ยวกับความสุข ได้แก่ สุขภาพกายดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี การงานดี

3) ความผูกพันของบุคลากร ในช่วงปีการศึกษา 2564-2566

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แบบสำรวจ HAPPINOMETER เป็นแบบสำรวจที่พัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลทั่วไป

1.2 คำถามเกี่ยวกับความสุข 9 มิติ ได้แก่ สุขภาพกายดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี การงานดี

1.3 ความผูกพัน

2. ปีงบประมาณ 2565 หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม 2564 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2565

3. ปีงบประมาณ 2566 หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566

4. ปีงบประมาณ 2567 หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567

รายงานการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม

หลักสูตร *"การทำงานเชิงวิเคราะห์จากงานประจำของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน"*

ณ โรงแรมเชียงใหม่ออร์คิด จังหวัดเชียงใหม่

วันที่ 18 – 19 มกราคม 2567

---

1. ชื่อผู้ขอรับทุน

2. หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม

เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร *"การทำงานเชิงวิเคราะห์จากงานประจำของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน"* สังกัดสถาบันอุดมศึกษา รุ่นที่ 10 ณ โรงแรมเชียงใหม่ออร์คิด จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม 2567 และเดินทางกลับถึงที่พักวันที่ 21 มกราคม 2567 รวมระยะเวลา 5 วัน

3. รายละเอียดการฝึกอบรม

การฝึกอบรมในการทำผลงานทางวิชาการสำหรับบุคลากร การทำงานเชิงวิเคราะห์จากงานประจำของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน วิทยากรบรรยายโดย นางธรรญชนก ขนอม เจ้าหน้าที่บริหารงานชำนาญการพิเศษ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีอุปกรณ์ในการฝึกปฏิบัติโดยการนำคอมพิวเตอร์โน๊ตบุคใช้ในการฝึกปฏิบัติและรับคำแนะนำปรึกษา เมื่อจบการบรรยายในแต่ละเรื่องวิทยากรจะให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติตามที่วิทยากรสาธิต ทั้งซักถามข้อสงสัย การทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร พร้อมทั้งให้ใบรับรองผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร สำหรับเนื้อหาการบรรยายและกิจกรรมฝึกปฏิบัติสรุปได้ดังนี้

วันพฤหัสบดีที่ 18 มกราคม 2567

<u>ภาคเช้า</u> ลงทะเบียนรับเอกสาร พิธีเปิดการฝึกอบรม แนะนำโครงการฝึกอบรม แนะนำตัวผู้เข้าฝึกอบรมเพื่อทำความรู้จักของระหว่างผู้เข้าอบรม มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ความสัมพันธ์ที่ดีในการฝึกอบรม การตระเตรียมรู้บทบาทและหน้าที่ไน ตำแหน่งของตนเอง ประกอบด้วยหัวข้อการบรรยายในการฝึกอบรม ดังนี้

- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
- การบรรยาย ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานวิเคราะห์
- ภาพรวมความรู้เบื้องต้นในการวิเคราะห์งาน
- องค์ประกอบของตำแหน่งและรายละเอียด

วันพฤหัสบดีที่ 18 มกราคม 2567

ภาคบ่าย การบรรยายความหมาย ความสำคัญของการวิเคราะห์ การยกตัวอย่าง และฝึกปฏิบัติโดยสามารถสอบถามรายละเอียดแนวทางการวิเคราะห์จากงานประจำจากวิทยากร การแสดงความคิดเห็น การแบ่งปันความรู้ รายละเอียดของกระบวนการทำงานของแต่ละตำแหน่งงาน

- บรรยายหัวข้อ องค์ประกอบของงานวิเคราะห์ (ต่อ)
- วิเคราะห์ระบบงานในตำแหน่ง
- WORKSHOP
- การฝึกปฏิบัติ เลือกงานที่มีความรู้เชี่ยวชาญพื่อนำไปเป็นตัวเลือกในการวิเคราะห์และนำเสนอวิทยากร
- การถาม-ตอบข้อซักถาม

วันศุกร์ที่ 19 มกราคม 2567

ภาคเช้า การบรรยายการเลือกวิเคราะห์งานจากงานที่ปฏิบัติ วิเคราะห์เพื่ออะไร หลีกเลี่ยงงานที่ซ้ำกับผู้อื่น เน้นคุณภาพและความทันสมัย ทำโครงร่าง แบ่งบทตอน หัวข้อหลัก หัวข้อรอง

- ลงทะเบียน
- การวิเคราะห์งาน การวางแผน เทคนิคการวิเคราะห์
- เกณฑ์การเรียนรู้เครื่องมือในการทำงานเชิงวิเคราะห์จากงานประจำ
- การนำเสนอโครงการวิเคราะห์ของผู้เข้ารับการอบรม
- การถาม-ตอบข้อซักถาม

วันศุกร์ที่ 19 มกราคม 2567

ภาคบ่าย การสรุปใจความสำคัญการฝึกอบรม การตอบข้อซักถามจากวิทยากรและจากผู้เข้ารับการอบรม การมอบใบรับรอง และการปิดอบรม

- การนำเสนอโครงการวิเคราะห์ของผู้เข้ารับการอบรม
- การนำเสนอโครงการวิเคราะห์ตัวอย่างจากวิทยากร
- แนวทาง และการฝึกปฏิบัติกลุ่มเพื่อเรียนรู้เครื่องมือในการทำงานเชิงวิเคราะห์จากงานประจำ
- การถาม-ตอบข้อซักถาม
- พิธีมอบใบรับรองและปิดการอบรม

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรม

1. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้มีการฝึกอบรมการในการวิเคราะห์งานจากงานประจำอย่างถูกต้อง และมีคุณภาพ
2. เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทัศนคติ ฝึกปฏิบัติร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษา
3. เพื่อสร้างความเข้าใจของแนวทางปฏิบัติ และถ่ายทอดสู่ผู้ที่ต้องการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน และวิเคราะห์การทำงานเชิงวิเคราะห์จากประจำได้
4. เพื่อนำไปปฏิบัติในการพัฒนางานพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5. เพื่อให้มีผลงานทางวิชาการสำหรับการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

รายงาน

การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร
การทำงานเชิงวิเคราะห์จากงานประจำของข้าราชการ
และพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน
สังกัดสถาบันอุดมศึกษา รุ่นที่ 10 ณ จังหวัดเชียงใหม่
ระหว่างวันที่ 18 – 19 มกราคม 2567

โดย

ได้รับการสนับสนุนจาก
กองทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล ประเภทรายบุคคล
(ภายในประเทศ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เรื่อง วิเคราะห์ผู้ใช้บริการสวัสดิการประกันสังคมในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

สวัสดิการสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยฯ จะมีบุคลากรหลายประเภท คือ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยสิทธิ์ประกันสังคม ลูกจ้างประจำงบประมาณแผ่นดิน ลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ ลูกจ้างประจำเงินรายได้ ลูกจ้างประจำเงินรายได้สิทธิ์ประกันสังคม ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ลูกจ้างชาวต่างชาติ และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงการดำเนินการทำประกันสังคมตามกฎหมายประกันสังคมให้กับลูกจ้างประจำเงินรายได้สิทธิ์ประกันสังคม ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ลูกจ้างชาวต่างชาติ และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ซึ่งในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชมีผู้ใช้สิทธิ์ประกันสังคมดังกล่าวประมาณ 600 คน เพื่อขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนและเลือกสถานพยาบาล โดยหลักการประกันสังคมเป็นการสร้างระบบให้มีมาตรการทางสังคม โดยสมาชิกมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกันไม่ให้สมาชิกได้รับความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจและสังคมเมื่อต้องขาดรายได้บางส่วนหรือทั้งหมด อันเนื่องมากจากการเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายนอกเวลาทำงาน รวมทั้งการคลอดบุตร การเลี้ยงดูบุตร การทุพพลภาพ การว่างงาน การชราภาพ และการเสียชีวิต โดยสมาชิก 3 ฝ่าย ได้แก่รัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้ประประกันตนร่วมกันจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม

การปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะด้านอย่างมากในการปฏิบัติ เป็นงานที่สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างแรงจูงใจมีประโยชน์เกื้อกูล ในการมีสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดีในที่ทำงาน การใช้สิทธิ์ประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และลูกจ้างประจำใช้สิทธิ์ประกันสังคมในมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วเคราวรายวัน นั้น เป็นงานที่มีความสำคัญและมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีขั้นตอนมากมาย ต้องใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความชำนาญงานพิเศษ เมื่อผู้เขียนได้ย้ายมาปฏิบัติงานที่กองทรัพากรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในเรื่องประกันสังคม และไม่มีการวิเคราะห์ผู้ใช้บริการสวัสดิการประกันสังคมในการปฏิบัติงานให้ศึกษา ทำให้ใช้เวลาอยู่ระยะหนึ่งเพื่อศึกษากระบวนการ แบบฟอร์ม และขั้นตอน และยังมีส่วนในเรื่องของกฎหมาย ผลประโยชน์ของผู้ประกันตนขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการนำส่งเงินเข้าสู่ระบบประกันสังคม ปัจจุบันในงานสวัสดิการยังไม่มีการจัดทำคู่มือการและการวิเคราะห์การปฏิบัติงานทางด้านกระบวนการขั้นตอนดังกล่าว

ผู้เขียนได้เห็นปัญหาและความสำคัญของการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนให้บุคลากรวิเคราะห์การปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้และเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้เขียนจึงได้นำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงาน เพราะเห็นว่าการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวมีความสำคัญ และเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ การบริหารจัดการระเบียบ ขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานที่มาทำหน้าที่แทนในการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนในการเลือกสถานพยาบาลทราบและเข้าใจขั้นตอนกระบวนการในการทำงานและเป็นการส่งเสริมให้ผู้มาทำหน้าที่แทนปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งแสดงถึงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานกระบวนการจัดทำประกันสังคมในส่วนราชการ การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนและการเลือกสถานพยาบาลกรณีเข้ารับการรักษาจากโรงพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือกไว้อย่างถูกต้อง
2. เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้การปฏิบัติงานของผู้ประกันตนในส่วนราชการที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
3. เพื่อรวบรวมวิธีการขั้นตอนการกรอกแบบฟอร์ม การตรวจเอกสารให้ถูกต้อง ก่อนการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนในระบบออนไลน์ และเป็นไปตามกฎหมายของสำนักงานประกันสังคมกำหนดไว้
4. เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ขั้นตอน ของผู้ประกันตนในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่แทนในการกรอกแบบฟอร์มประกันสังคมให้เข้าใจขั้นตอนและกระบวนการในการทำงาน
5. เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการ ให้ถูกต้องตามเกณฑ์และระเบียบของประกันสังคมสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลยสุโขทัยธรรมาธิราช

ขอบเขตของการศึกษาวิเคราะห์

การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของสวัสดิการประกันสังคมในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรรมาธิราชเล่มนี้จะกล่าวถึงองค์ประกอบของระบบงาน ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน การเลือกสถานพยาบาลรองรับกรณีไปรักษาพยาบาลและกรณีฉุกเฉิน การแก้ไขข้อมูล เช่น เปลี่ยนชื่อ-สกุล คำนำหน้าชื่อ การเบิกค่ารักษาพยาบาลกรณีทันตกรรม กรณีคลอดบุตรเหมาจ่าย และกองทุนเงินทดแทนเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายฯ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานสวัสดิการ โดยผู้เขียนได้วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานดังกล่าวไว้ในเล่มนี้

ผู้เขียนได้รวบรวมรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่แทนได้ศึกษาก่อนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน โดยมีเอกสารที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533
2. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
3. พระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รับความรู้รายการปฏิบัติงานกระบวนการการบริหารจัดการรายละเอียดเกี่ยวกับประกันสังคม
2. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มาทำหน้าที่แทนเกี่ยวกับการแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน และการแจ้งออกของผู้ประกันตนในสถานประกอบการ บุคลากรที่ใช้สิทธิ์ประกันสังคมในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีความถูกต้อง ประหยัดเวลาและสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
3. ช่วยให้การทำงานมีรูปแบบและมาตรฐานเดียวกัน เกิดความสม่ำเสมอในการทำงาน
4. ช่วยในการปรับปรุงกระบวนการในการทำงานและออกแบบกระบวนงานใหม่เป็นองค์ความรู้ของหน่วยงาน