รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

# การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

# Perception of the Compensatory Benefits of the Insured Employees of the Rajamangala University of Technology Thanyaburi


ชวลิต กนกพาณิชย์สกุล

เกษรินทร์ เรืองวารี

กองบริหารงานบุคคล



ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประจำปี พ.ศ. 2564

**หัวข้อโครงการวิจัย** การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
**ชื่อ-นามสกุล** นายชวลิต กนกพาณิชย์สกุล
นางสาวเกษรินทร์ เรืองวารี
**ปีงบประมาณ** 2564

# บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำแนกตามประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน ประเภทพนักงาน และระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 338 คน วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้การทดสอบ Independent sample t-test และ One-way ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD

ผลการวิจัย พบว่า 1) การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย และ 2) การเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน ประเภทพนักงาน และระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน พบว่า ประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนและประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** การรับรู้ ผู้ประกันตน สิทธิประโยชน์ทดแทน

**Title** Perception of the Compensatory Benefits of the Insured Employees of the Rajamangala University of Technology Thanyaburi
**Name – Surname** Mr. Chawalit Kanokpanichsakul
Miss Ketsarin Ruengwaree
**Year** 2020

# ABSTRACT

This research aimed to 1) investigate the perception of the compensatory benefits of the insured employees of the Rajamangala University of Technology Thanyaburi, and 2) compare the perception of the compensatory benefits of the insured employees classified by the experience of compensatory benefits, employee category, and period of being insured employee.

The sample consisted of 338 employees of the Rajamangala University of Technology Thanyaburi, derived from the stratified random sampling. The instrument for data collection was a questionnaire. To analyze the data, the researcher conducted the statistics consisting of frequency, percentage, mean, and standard deviation. The researcher analyzed to compare the difference in perception level of the compensatory benefits of the insured employees of the Rajamangala University of Technology Thanyaburi by the independent sample t-test, one-way ANOVA, and Least Significant Difference (LSD).

The results revealed that 1) the perception of the compensatory benefits of the insured employees of the Rajamangala University of Technology Thanyaburi showed a high level in an overview. In particular viewpoint, the compensatory benefits in case of illness or injury had the highest average. The second-highest average was an unemployment benefit. Meanwhile, the lowest average was the death benefit. 2) The findings showed that the difference in the experience of compensatory benefits and employee category resulted in the different perception of compensatory benefits of the insured employee, statistically significant at the 0. 05 level. The different duration of being an insured employee affected no difference of perception of the compensatory benefits of the insured employee.

**Keywords:** perception, insured employee, compensatory benefits

# กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี “ทุนสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ประจำปีงบประมาณ 2564”

โครงการวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย ขอขอบคุณบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่ให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ให้ความร่วมมือและให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดียิ่ง

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้ให้ทุนสนับสนุนในการทำวิจัยครั้งนี้

ชวลิต กนกพาณิชย์สกุล
เกษรินทร์ เรืองวารี
ผู้วิจัย

# สารบัญ


หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ข
กิตติกรรมประกาศ ..... ค
สารบัญ ..... ง
สารบัญตาราง ..... ฉ
สารบัญภาพ ..... ช
บทที่ 1 บทนำ ..... 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ..... 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย ..... 2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ..... 2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย ..... 2
1.5 สมมติฐานการวิจัย ..... 3
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 3
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ ..... 3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ ..... 5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน ..... 8
2.3 ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ..... 20
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ..... 25
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 25
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 26
3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ..... 27
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 28
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 28
บทที่ 4 ผลการวิจัย ..... 29
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 29
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 29
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 30

# สารบัญ (ต่อ)

หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ..... 48
5.1 สรุปผลการวิจัย ..... 48
5.2 อภิปรายผล ..... 49
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย ..... 51
บรรณานุกรม ..... 53
ภาคผนวก ..... 55
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย เรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทน ของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ..... 56
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ..... 62
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ..... 70
ประวัติผู้วิจัย ..... 74

# สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า
2.1 แสดงอัตราเงินสมทบของสิทธิประโยชน์ทดแทนในแต่ละกรณี ..... 10
2.2 แสดงจำนวนบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ..... 21
3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ..... 25
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพและข้อมูลพื้นฐาน ..... 30
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวม ..... 33
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ..... 34
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ..... 35
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ..... 36
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ..... 37
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร ..... 38
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ..... 39
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ..... 40
4.10 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน ..... 41
4.11 แสดงการวิเคราะห์การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภทพนักงาน ..... 43

# สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า
4.12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประเภทพนักงานกับระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี..... 44
4.13 แสดงการวิเคราะห์การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน ..... 45

# สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 3

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประกันสังคมเป็นการสร้างหลักประกันให้กับลูกจ้างแรงงานทั่วไป ในปี พ.ศ. 2495 ประเทศไทยนำแนวความคิดการสร้างระบบประกันสังคม เพื่อเป็นหลักการดำรงชีวิตของผู้ทำงาน แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ ต่อมาปี พ.ศ. 2515 กรมแรงงานให้มีการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนขึ้น เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน และในปี พ.ศ. 2533 สำนักงานประกันสังคมได้ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (สำนักงานประกันสังคม, 2564) ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานกรมประชาสงเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคม และงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนของกรมแรงงาน โดยให้สำนักงานประกันสังคม สังกัดกระทรวงมหาดไทย โอนมาสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (เมื่อวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2536) และได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 โดยมีการกำหนดความคุ้มครองของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ครอบคลุม 7 ประเภท ได้แก่ 1) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 2) กรณีทุพพลภาพ 3) กรณีตาย 4) กรณีคลอดบุตร 5) กรณีสงเคราะห์บุตร 6) กรณีชราภาพ 7) กรณีว่างงาน โดยในระยะแรก สำนักงานประกันสังคมได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คน ขึ้นไป หลังจากนั้นตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ .ศ. 2536 ได้ขยายความคุ้มครองไปยังสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป ได้ขยายความคุ้มครองไปยังสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ซึ่งกำหนดอายุลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนต้องมีอายุผู้ไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถานประกอบการแห่งหนึ่งที่มีลูกจ้างแรงงานทั่วไป ได้ขึ้นทะเบียนเป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2548 โดยมหาวิทยาลัยในฐานะนายจ้างจึงต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีผู้ประกันตน จำนาน 1,649 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 1 เมษายน 2564) ผู้วิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดกองบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานด้านการประกันสังคมของมหาวิทยาลัย พบว่าสำนักงานประกันสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดหลายประการ รวมทั้งขั้นตอน ข้อจำกัด เงื่อนไขที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมนั้นค่อนข้างยุ่งยาก โดยปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยพบว่า ผู้ประกันตนไม่ทราบว่าตนเองมีสิทธิอะไรบ้างที่จะได้รับจากกองทุนประกันสังคม จึงทำให้ขาดการรับรู้ถึงสิทธิประโยชน์ที่มีในกองทุนประกันสังคมหรือรับรู้และเข้าใจสิทธิประ โยชน์ที่มีในกองทุนประกันสังคมน้อยเกินไป หรือใช้สิทธิประโยชน์ในกองทุนประกันสังคมไม่ถูกต้อง หรือไม่ครบตามสิทธิของผู้ประกันตนที่พึงได้รับตามกฎหมายประกันสังคม จึงเป็นการสะท้อนถึงปัญหาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการบังคับใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม ซึ่งตามหลักการแล้วระบบประกันสังคมจะเป็นเสมือนหลักคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิตและเป็นมาตรการลดความเสี่ยงไม่ให้ผู้ประกันตนและครอบครัวเกิดความเดือดร้อน ดังนั้น พนักงานของมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นที่จะต้อง

รับรู้สิทธิของตนเองเป็นอย่างดี เพื่อให้มีการใช้สิทธิประโยชน์ในกองทุนประกันสังคมได้อย่างถูกต้อง จึงจะทำให้การประกันสังคมเป็นสวัสดิการเพื่อสังคมและเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผู้ประกันตนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่ามีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนเพียงใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้ประกันตนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำแนกตาม ประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน ประเภทพนักงาน และระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน

## 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ผู้ประกันตนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความรู้ความเข้าใจที่มีต่อหลักประกันสังคมในสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานในด้านหลักการ เงื่อนไขสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับถูกต้องตามสิทธิหรือไม่

1.3.2 ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีนำข้อมูลและข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการวางแผนเผยแพร่ความรู้ที่ถูกต้อง หรือเพิ่มรูปแบบการให้บริการเพื่อสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกันตนและให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ประกันตน

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน และประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน

2) ตัวแปรตาม ประกอบด้วย การรับรู้สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน

### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรในการวิจัย คือพนักงานที่สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 1,649 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 1 เมษายน 2564)

**1.5 สมมติฐานการวิจัย**

1.5.1 ผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแตกต่างกัน

1.5.2 ผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่เป็นประเภทของพนักงานต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแตกต่างกัน

1.5.3 ผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแตกต่างกัน

**1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย**

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้นำเอาพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม มาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

**ภาพที่ 1.1** แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

**1.8 คำนิยามศัพท์เฉพาะ**

**การรับรู้** หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการตัดสิน สิ่งที่เข้ามาผ่านกระบวนการของร่างกายหรือประสาทสัมผัสทั้ง 5 และการตีความ รวมถึงความเข้าใจเป็นกระบวนของแต่ละบุคคลการเลือกตีความ การให้ความหมาย อาศัยประสบการณ์ และทัศนคติส่วนบุคคล ซึ่งจะทำให้ความหมายที่ได้รับผ่านการตีความนั้นแตกต่างกัน

**พนักงาน** หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

**สิทธิประโยชน์ทดแทน** หมายถึง ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีสิทธิได้รับจากกองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม สำหรับผู้ประกันตนมาตรา 33 ในกรณีดังต่อไปนี้

1. **กรณีเจ็บป่วยประสบอันตราย** หมายถึง การที่ผู้ประกันตนของพนักงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เจ็บป่วยด้วยโรคหรือได้รับอันตรายแก่กายและจิตใจอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้รับการชดเชยรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุจากประกันสังคม

2. **กรณีคลอดบุตร** หมายถึง การที่ผู้ประกันตนของพนักงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับเงินทดแทนจากการคลอดบุตรตามเงื่อนไขต่อครั้งไม่เกิน 13,000 บาท โดยไม่จำกัดจำนวนครั้งจากประกันสังคม

3. **กรณีทุพพลภาพ** หมายถึง การที่ผู้ประกันตนของพนักงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับเงินทดแทนจากการขาดรายได้อันมิใช่เนื่องจากการทำงานจนไม่สามารถทำงานได้ตามปกติจากประกันสังคม

4. **กรณีตาย** หมายถึง การที่ผู้ประกันตนของพนักงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีถึงแก่ความตาย โดยผู้จัดการเรื่องงานศพจะได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท และทายาทหรือบุคคลที่ผู้ประกันตนได้ระบุไว้ จะได้รับเงินสงเคราะห์กรณีตายจากประกันสังคม

5. **กรณีสงเคราะห์บุตร** หมายถึง การที่ผู้ประกันตนของพนักงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับเงินทดแทนจากการสงเคราะห์บุตร จ่ายเป็นรายเดือน โดยการโอนเข้าบัญชีเดือนละ 600 บาท จนกว่าบุตรจะอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์ คราวละไม่เกิน 3 คน จากประกันสังคม

6. **กรณีชราภาพ** หมายถึง การที่ผู้ประกันตนของพนักงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับเงินทดแทนเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และการเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงจากประกันสังคม

7. **กรณีว่างงาน** หมายถึง การที่ผู้ประกันตนของพนักงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับเงินทดแทนจากการเลิกจ้าง การลาออก สิ้นสุดสัญญาจ้าง และว่างงานจากเหตุสุดวิสัยจากประกันสังคม

# บทที่ 2
# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การรับรู้สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน
3. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

### 2.1.1 ความหมายของการรับรู้

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการรับความรู้สึก ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล โดยอาศัยการคิดวิเคราะห์ ทัศคติ และประสบการณ์ในอดีต เป็นปัจจัยในการช่วยแปลความหมายจากสิ่งที่รับรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของร่างกาย (ดนุสรณ์ อรัญสุคนธ์, 2559)

เสรี วงศ์มณฑา (2554) ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ว่า กระบวนการที่มนุษย์เลือกจะรับรู้ สรุป และตีความหมายให้มีความกลมกลืนกัน และเมื่อกล่าวถึงเรื่องการรับรู้ ต้องกล่าวคู่กับส่วนการรับสัมผัส เกิดจากประสาทสัมผัสทั้ง 5

นันทวัน ชำนาญพืช (2556) กล่าวว่า ความหมายของการรับรู้ คือ การแสดงออกถึงความรู้ ความเห็นซึ่งเกิดขึ้นจากการตีความ การสัมผัสระหว่างอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นสิ่งเร้า โดยมีการใช้ประสบการณ์เดิมช่วยในการให้ความหมายแห่งการสัมผัสนั้น ๆ

กล่าวโดยสรุป การรับรู้ คือ กระบวนการที่ใช้ในการตัดสิน สิ่งที่เข้ามาผ่านกระบวนการของร่างกาย หรือประสาทสัมผัสทั้ง 5 และการตีความ รวมถึงความเข้าใจเป็นกระบวนของแต่ละบุคคลการเลือกตีความ การให้ความหมาย อาศัยประสบการณ์ และทัศนคติส่วนบุคคล ซึ่งจะทำให้ความหมายที่ได้รับผ่านการตีความนั้นแตกต่างกัน

### 2.1.2 องค์ประกอบในการรับรู้

การรับรู้ คือการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งเร้า เป็นขั้นตอนหนึ่งของโดยปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้โดยสามารถอธิบายเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลได้ 7 องค์ประกอบหลัก ๆ ดังนี้ (จันทร์ พันธ์ภักดีวงษ์, 2559)

1) ความตั้งใจ (Attention) การสนใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทำให้การรับรู้เกิดขึ้นได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โดยสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจแยกได้ดังนี้

1.1) สิ่งเร้าภายนอก คุณสมบัติของสิ่งเร้าที่ดึงดูดความสนใจ อาทิ ความใหญ่ ความเข้ม การตัดกัน การเคลื่อนที่ หรือการเคลื่อนย้ายไปมา

1.2) สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

(1) ความสนใจชั่วขณะ คือ ความสนใจขณะนั้น เช่นการรอฟังเสียงสัญญาณ

(2) ความสนใจที่ติดเป็นนิสัย คือ ความสนใจเดิมที่ติดเป็นนิสัย มีความพร้อมในการสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาก่อน

2) การเตรียมพร้อมที่จะรับ (Preparatory Set) ได้แก่ สภาพจิตใจที่มีความแน่วแน่ในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นสิ่งเดียว การรับรู้จึงพร้อมที่จะเกิดขึ้น

3) ความต้องการ หมายถึง สภาวะอยากได้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง เมื่อเกิดความอยากได้ การรับรู้จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกเหนือจากองค์ประกอบทางการรับรู้ ข้อจำกัดถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ไม่ควรมองข้ามอธิบายได้ดังนี้ ผู้บริโภคมีข้อจำกัดทางการรับรู้ (The Absolute Threshold) ความสามารถในการรับรู้ของแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน โดยองค์ประกอบในการรับรู้มีประเด็นดังต่อไปนี้

4) ระดับต่ำสุดที่บุคคลรับรู้ได้ หมายถึงระดับต่ำสุด จุดนี้จะสามารถบอกความแตกต่างการรับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งและการไม่รับรู้ใด ๆ ซึ่งคือระดับต่ำสุดที่ได้รับจากสิ่งกระตุ้น

5) ความแตกต่างต่ำสุดที่บุคคลจะเห็นได้ (The Differential Threshold) ความแตกต่างน้อยที่สุดที่จะทำให้บุคคลรับรู้ความแตกต่างได้ ข้อนี้สามารถนำมาปรับใช้ทางธุรกิจโดยทำให้ลูกค้าเห็นความแตกต่างของ 2 สิ่งกระตุ้น

6) ระดับการรับรู้ (Threshold of Awareness) แบ่งได้ 3 ระดับ ดังนี้ (ซาฟุเราะห์ สาเฮาะ, 2558)

6.1) ระดับต่ำสุดที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ หมายถึง คนที่สามารถรับรู้เรื่องราวได้น้อยมาก

6.2) ระดับสูงสุดที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ หมายถึง คนที่สามารถรับรู้เรื่องราวได้สูงมาก

6.3) ระดับความแตกต่างต่ำสุดที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ หมายถึง เป็นคนที่รับรู้เรื่องต่าง ๆ แตกต่างจากคนอื่น

7) การรับรู้ถึงตัวกระตุ้นโดยไม่รู้สึก หมายถึง การรับรู้ ที่ได้รับการกระตุ้นในระดับต่ำกว่าระดับที่ทำให้รู้สึกตัว

**2.1.3 กระบวนการรับรู้**

กระบวนการรับรู้เป็นการแสดงถึงความซับซ้อนและความเป็นธรรมชาติในการโต้ตอบ มีการเกี่ยวข้องกันระหว่างความรู้สึก ความเข้าใจ การคิด การเรียนรู้ การตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรมโดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) สิ่งเร้า (Stimulus) หมายถึง ข้อมูลทางกายภาพ ที่บุคคลสามารถรับรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของมนุษย์

2) การแยกแยะการรับรู้ (Perceptual Screens) วิธีที่บุคคลใช้ประสาทสัมผัสในการตีความสิ่งเร้า ซึ่งประกอบด้วย

2.1) การแยกแยะทางสรีรวิทยา (Physiological Screen) มีหน้าที่คัดกรองข้อมูล

2.2) การแยกแยะทางด้านจิตวิทยา (Psychological Screens) สิ่งที่บุคคลกลั่นกรอง และประเมินข้อมูลข่าวสารด้วยอารมณ์

2.3) การรับรู้ (Cognition) ความสามารถในการเข้าใจสิ่งเร้า และการยอมรับในสิ่งเร้านั้นการเก็บข้อมูล (Mental Files) การจัดการกับความซับซ้อนของสิ่งเร้า ผู้บริโภคจะจัดลำดับข้อมูลตามลำดับความสำคัญ (วีรภัทร วัสสระ, 2559)

**กระบวนการรับรู้ และเลือกสรร**

มนุษย์ต้องมีการเลือกสรรข่าวสารที่จะเปิดรับ ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ความเชื่อ ทัศนคติ ฯลฯ ของผู้รับสาร โดยมีแนวโน้มที่จะเปิดรับหรือปฏิเสธข่าวสารนั้น เพราะอาจมีความขัดแย้งกับความเชื่อ ซึ่ง โจเซฟ ที แคลปเปอร์ ได้อธิบายกระบวนเลือกสรรของมนุษย์ไว้ ดังนี้ (ปิยะนันท์ บุญณะโยไทย, 2556)

1) การเลือกรับ ขั้นตอนแรกของการเลือกสรรในกระบวนการสื่อสาร รูปแบบการรับสารนั้นจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความถนัดของแต่ละบุคคล

2) การเลือกให้ความสนใจ ด้วยข้อจำกัดของระบบความจำ ประกอบกับสิ่งเร้าและข่าวสารที่มากมาย ทำให้มนุษย์ต้องคัดเลือกข่าวสารที่มากระทบต่อประสาทสัมผัส โดยจะเลือกเฉพาะสิ่งที่ตัวเองสนใจเท่านั้น

3) การเลือกรับรู้ และตีความหมาย เนื่องจากมนุษย์ไม่สามารถจดจำข่าวสาร และนำมาตีความหมายได้ทั้งหมด แม้ผ่านการคัดเลือกมาในระดับหนึ่งแล้ว การตีความหมายนั้นจะสอดคล้องกับความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ อารมณ์ และค่านิยมเดิมของตัวเอง แล้วทิ้งหรือปรับข่าวสารเดิมในขั้นตอนนี้

4) การเลือกจดจำ เมื่อผ่านการตีความหมายแล้ว มนุษย์เราจะเลือกจดจำ โดยจัดระเบียบข่าวสารให้สามารถเรียกกลับมาใช้ได้อีก โดยข่าวสารที่มนุษย์เลือกจดจำไว้ มักจะเป็นการช่วยย้ำและสนับสนุน ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ ความคิด และค่านิยม

**2.1.4 ประเภทของการรับรู้**

การรับรู้แบ่งออกได้ 4 ประเภท (ปิยะนันท์ บุญณะโยไทย, 2556)

1) การรับรู้ทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ เช่น ดีใจ ตื้นตันใจ เสียใจ รัก เกลียด เป็นต้น

2) การรับรู้ลักษณะของบุคคล โดยอาศัยตัวแปร 3 ประการ ได้แก่

2.1) ลักษณะทางกายภาพ เช่น รูปร่าง หน้าตา

2.2) พฤติกรรม เช่น การพูด การยิ้ม การเดิน

2.3) คำบอกเล่า เช่น สิ่งที่เพื่อน หรือคนใกล้ชิด บอกต่อมา

3. การรับรู้ภาพพจน์ของกลุ่มบุคคล หมายถึง ภาพที่อยู่ในความคิด หรือ มโนคติ ซึ่งจะสามารถบอกลักษณะของภาพเหล่านั้นให้คนอื่นทราบได้ด้วย

4. การรับรู้ปรากฏการณ์ทางสังคม หมายถึง การตีความจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมตามความเชื่อของตัวเองเพื่อสร้างความเข้าใจ และบอกเล่าสิ่งเหล่านั้นได้ โดยมีสาเหตุสำคัญคือ

4.1 ระดับความรู้ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ซึ่งจะส่งผลต่อการตีความ

4.2 การเปลี่ยนการรับรู้ หมายถึง การถูกโน้มน้าวด้วยคนที่มีความรู้สูงกว่า

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ ผู้ศึกษาวิจัยมีความสนใจในการศึกษา ความหมายของการรับรู้ องค์ประกอบของการรับรู้ กระบวนการรับรู้ และประเภทของการรับรู้ เพื่อเป็นการวัดระดับความจำ ความสามารถในการคิดและตีความหมายการเข้าใจกับข้อเท็จจริงที่ได้รับจากการศึกษาและประสบการณ์เดิมโดยผ่านการรวบรวมและสมไว้ ซึ่งสามารถทดสอบได้ด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบคุณภาพแล้ว

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน

### 2.2.1 ความเป็นมาของการประกันสังคมในประเทศไทย

สำนักงานประกันสังคม (2564) กล่าวถึงการประกันสังคมของประเทศไทยว่าได้ถือกำเนิดขึ้นมาจากความศรัทธาของกลุ่มลูกจ้างผู้ใช้แรงงานท่ามกลางวิกฤติทางเศรษฐกิจ ในปี พ.ศ. 2497 ซึ่งถือเป็นพระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับแรกของประเทศไทยแต่ก็มิได้มีโอกาสได้ประกาศใช้เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในช่วงเวลาดังกล่าวไม่เอื้ออำนวย ภายหลังได้มีความพยายามผลักดันให้มีการดำเนินการด้านการประกันสังคมอย่างเต็มรูปแบบ จนในที่สุดเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ขึ้นรวมระยะเวลาการผลักดันทั้งสิ้นถึง 36 ปี ระบบประกันสังคมได้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ซึ่งมีภารกิจหลักในการให้ความคุ้มครองครอบคลุมตามหลักการประกันสังคม โดยสำนักงานประกันสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารทั้งกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม โดยให้การคุ้มครองและหลักประกันลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานและไม่เนื่องจากการทำงาน รวมถึงการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน โดยการบริหารจะประกอบไปด้วยคณะกรรมการต่าง ๆ 5 คณะ แบ่งเป็นกองทุนเงินทดแทน 2 คณะ คือ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน และคณะกรรมการการแพทย์ กองทุนประกันสังคมมี 3 คณะ คือ คณะกรรมการประกันสังคม คณะกรรมการการแพทย์ และคณะกรรมการอุทธรณ์ คณะกรรมการทั้งหมดมีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอความเห็นที่เกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการดำเนินงานต่าง ๆ

ระบบประกันสังคม ได้พยายามขยายการคุ้มครองไปสู่ลูกจ้างให้กว้างขวางยิ่งขึ้นเป็นไปตามลำดับ โดยเริ่มต้นในปี พ.ศ. 2533 ให้การคุ้มครองในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คน ขึ้นไป มีลูกจ้างได้รับการคุ้มครองทั้งหมด 2.83 ล้านคน จากจำนวนสถานประกอบการ 30,255 แห่ง ต่อมาปี พ.ศ. 2536 ได้ขยายการคุ้มครองลงสู่สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป มีลูกจ้างได้รับการคุ้มครองจำนวน 4.62 ล้านคน จากจำนวนสถานประกอบการ 66.623 แห่ง และในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2545 ได้ขยายการคุ้มครองลงสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป มีลูกจ้างได้รับการคุ้มครองทั้งสิ้น 6.90 ล้านคน จากจำนวนสถานประกอบการ 301,518 แห่ง เป็นผลให้ลูกจ้างที่อยู่ในกลุ่มเศรษฐกิจในระบบ มีหลักประกันความมั่นคงทางสังคมอย่างครบถ้วน

สำหรับสิทธิประโยชน์ด้านกองทุนประกันสังคม ก็ได้ขยายผลประโยชน์ทดแทนให้กับลูกจ้างเพิ่มขึ้นตามลำดับ จากปี พ.ศ. 2534 ได้ให้สิทธิประโยชน์ 4 กรณี ได้แก่ การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย การคลอดบุตร ทุพพลภาพ การตาย โดยต่อมาเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2541 ได้เพิ่มการคุ้มครองขึ้นอีก 2 กรณี ได้แก่ การสงเคราะห์บุตร และชราภาพ

ส่วนกรณีว่างงานให้ความคุ้มครองตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นไป ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานให้ความคุ้มครองตามระบบประกันสังคมอย่างเต็มบริบูรณ์

ปัจจุบันสำนักงานประกันสังคม ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานสากลและการก้าวสู่เวทีโลก โดยเป็นสมาชิกของสมาคมการประกันลังคมระหว่างประเทศ และสมาคมประกันสังคมอาเซียน เพื่อสร้างบทบาทและแลกเปลี่ยนงานด้านวิชาการพัฒนางานประกันสังคมของประเทศไทย ซึ่งเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ได้รับเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริหารของสมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศถึง 2 สมัย คือสมัยที่ 1 ปี พ.ศ. 2541-2544 และสมัยที่ 2 ปี พ.ศ. 2545-2547 อีกทั้งได้รับความไว้วางใจให้เป็นเจ้าภาพจัดอบรมสัมมนาระหว่างภูมิภาคด้านการประเมินค่าทางคณิตศาสตร์ประกันภัยของสมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2545 ด้านความร่วมมือกับต่างประเทศได้ลงนามทำความตกลงด้านการประกันสังคมระหว่างประเทศไทยกับประเทศเนเธอร์แลนด์ร่วมมือตรวจสอบสิทธิประโยชน์ทดแทนทั้งสองประเทศ

สำหรับก้าวต่อไป สำนักงานประกันสังคมมุ่งมั่นพัฒนาระบบงานและบริการเพื่อมอบสิ่งที่ดีให้แก่ผู้ประกันตน กล่าวคือยกระดับมาตรฐานระบบข้อมูลและบริการให้ได้รับรองมาตรฐาน P.S.O. ภายใต้ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และวัดผลการปฏิบัติงานโดย Balanced Scorecard ที่ดำเนินการแล้ว ปรับปรุงกฎหมายประกันสังคมและเงินสมทบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาระบบสารสนเทศ เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงทุกหน่วยงานปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำระบบชำระเงินสมทบด้วยข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน สร้างศูนย์พื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาคกลาง จังหวัดปทุมธานีให้เป็นศูนย์บริการวิชาการระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และที่สำคัญสำนักงานประกันสังคมได้ขยายความคุ้มครองประกันลังคมกับแรงงานนอกระบบ พร้อมทั้งศึกษาแนวทางการให้บำนาญตกทอดเพื่อมุ่งหวังคุ้มครองและสิทธิประโยชน์กลุ่มผู้ทำงานได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

**สรุป** การประกันสังคมของไทยได้มีการพัฒนามาโดยตลอดจากอดีตสู่ปัจจุบัน เพื่อสร้างหลักประกันที่ดี และได้ขยายข่ายการประกันสังคมออกไปให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยเริ่มจากการประกันการเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย การประกันการคลอดบุตร การประกันความพิการหรือการทุพพลภาพ การตาย ขยายออกไปสู่การประกันชราภาพ การสงเคราะห์บุตร และการประกันการว่างงาน ถือได้ว่าประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการใช้ระบบประกันลังคมครบทุกประเภท ดั่งเช่นประเทศทางตะวันตก

**2.2.2 ความหมายของการประกันสังคม**

สำนักงานประกันสังคม (2564) ได้ให้ความหมายของ การประกันสังคม คือ การสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิต ในกลุ่มของสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการเพื่อรับผิดขอบในการเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ในโลกส่วนใหญ่นำระบบประกันสังคมไปใช้ในการให้หลักประกันชีวิตแก่ประชาชนของตนตั้งแต่เกิดจนตาย

โดย หลักประกันสังคมมีคุณลักษณะ ดังนี้

1) เป็นระบบการเฉลี่ยทุกข์-เฉลี่ยสุข ซึ่งกันและกันระหว่างมวลสมาชิก ซึ่งโดยทั่วไปรัฐบาลของทุกประเทศจะให้ความสำคัญแก่บุคคลที่ทำงานมีรายได้และอยู่ในระบบแรงงานก่อน และขยายความคุ้มครองไปสู่ผู้ทำงานที่มีรายได้นอกระบบการจ้างงานปกติ ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่าแรงงานนอกระบบ

2) เงินสมทบที่เก็บไปนั้นจะสะสมเป็นกองทุน ซึ่งจะให้สิทธิประโยชน์เฉพาะกับบุคคลที่ส่งเงินสมทบ ซึ่งประเทศไทยเรียกว่าผู้ประกันตน เท่านั้น

3) การเก็บเงินสมทบ ซึ่งถือว่าเป็นภาษีพิเศษ ซึ่งจะเก็บจากบุคคลที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ทั้งนี้ความสำเร็จประการหนึ่งของการประกันสังคม ก็คือเป้าหมายหลักที่จะทำให้การประกันสังคมสามารถครอบคลุมทุกตัวบุคคลของประชาชนในชาติ (Universal Coverage) ได้ในอนาคตสำหรับประเทศไทยได้จัดการดำเนินการระบบประกันสังคมเป็น 2 กองทุน คือ กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

**2.2.3 เงินสมทบ**

เงินสมทบ คือ เงินที่นายจ้าง ลูกจ้าง จะต้องนำส่งเข้ากองทุนประกันสังคมทุกเดือน โดยคำนวณจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ ซึ่งกำหนดจากฐานค่าจ้างที่ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,650 บาท และสูงสุดไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท โดยรัฐบาลจะออกเงินสมทบเข้ากองทุนด้วยส่วนหนึ่ง โดยลูกจ้างจะถูกนายจ้างหักในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง นายจ้างก็จะร่วมจ่ายเงินสมทบเท่าจำนวนที่รับจากลูกจ้าง คือ อัตราร้อยละ 5 และรัฐบาลร่วมจ่ายสมทบในอัตราร้อยละ 2.75 ตามตารางที่ 2.1

**ตารางที่ 2.1** แสดงอัตราเงินสมทบของสิทธิประโยชน์ทดแทนในแต่ละกรณี

| สิทธิประโยชน์ | อัตราเงินสมทบ | | |
|---|---|---|---|
| | **ลูกจ้าง** | **นายจ้าง** | **รัฐบาล** |
| เจ็บป่วย<br>ทุพพลภาพ<br>ตาย<br>คลอดบุตร | 1.5% | 1.5% | 1.5% |
| สงเคราะห์บุตร<br>ชราภาพ | 3% | 3% | 1% |
| ว่างงาน | 0.5% | 0.5% | 0.25% |
| **รวม** | **5%** | **5%** | **2.75%** |

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นคำตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานและให้หมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

การนำส่งเงินสมทบ กฎหมายกำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลร่วมกับออกเป็นสมทบเพื่อนำส่งสำนักงานประกันสังคม ดังนี้

1) การจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคม ดังนั้น นายจ้างจึงต้องมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบคามที่กฎหมายกำหนด

2) ทุกครั้งที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง ให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างตามจำนวนที่ต้องนำส่งเงินสมทบ โดยเมื่อใดที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง นายจ้างจึงต้องหักค่าจ้าง

ของลูกจ้างไว้ เพื่อนำส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคมในส่วนของลูกจ้าง และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการหักค่าจ้างของลูกจ้างแล้ว ให้ถือว่าผู้ประกันได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง

3) การนำส่งเงินสมทบ กำหนดให้นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่นายจ้างได้หักไว้แล้ว และเป็นเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง นำส่งสำนักงานประกันสังคมตามแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบ (สปส1-10) ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดจากเดือนที่หักเงินสมทบไว้

**2.2.4 หน้าที่ของผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม**

ผู้ประกันตน มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมทุกเดือนในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง โดยคำนวณจากค่าจ้างที่ผู้ประกันตนได้รับกำหนดฐานค่าจ้างเป็นรายเดือนต่ำสุดเดือนละ 1,650 บาท สูงสุดเดือนละ 15,000 บาท

**2.2.5 สิทธิประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายจากกองทุนประกันสังคม สำหรับผู้ประกันตนมาตรา 33** (สำนักงานประกันสังคม, 2562)

ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 คือ ลูกจ้างผู้ซึ่งทำงานให้กับนายจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ได้รับความคุ้มครอง 7 กรณี ดังนี้

1) กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย

การเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ต้องไม่เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ไม่จงใจให้เกิดขึ้น หรือยินยอมให้บุคคลอื่นทำให้ตนเองเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย

1.1) การเจ็บป่วยปกติ

**สิทธิประโยชน์ในสถานพยาบาลตามสิทธิ**

ผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลตามสิทธิหรือเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้นได้ฟรี โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ป่วยนอกหรือผู้ป่วยใน รวมทั้งค่าตรวจสุขภาพและฟื้นฟูสมรรถภาพ เว้นแต่ประสงค์สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องพิเศษ แพทย์พิเศษ หรือค่าโทรศัพท์เหล่านี้ต้องจ่ายเพิ่มเอง รวมถึงการเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายอันมิใช่เนื่องจากการทำงานด้วยเหตุหรือกลุ่มโรคและบริการที่ไม่มีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์หากแพทย์ให้หยุดพักรักษาตัวสามารถขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างแต่ไม่เกิน 90 วันต่อครั้ง และในหนึ่งปีปฏิทินไม่เกิน 180 วันต่อปี ยกเว้น ป่วยด้วยโรคเรื้อรังจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ไม่เกิน 365 วัน

**กรณีป่วยด้วยโรคเรื้อรัง เมื่อเสียชีวิตจะได้รับค่าทำศพและเงินสงเคราะห์กรณีตายเช่นเดียวกับกรณีตาย**

**สิทธิประโยชน์ในสถานพยาบาลตามความตกลง**

<u>ค่าบริการทางการแพทย์กรณีบำบัดทดแทนไต</u> ผู้ประกันตน ที่เจ็บป่วยด้วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายและได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าบริการทางการแพทย์กรณีบำบัดทดแทนไตตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขกำหนดและอัตราค่าบริการทางการแพทย์ที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด ดังนี้

ก. กรณีฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมในสถานพยาบาลที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 2 ครั้งๆ ละไม่น้อยกว่า 4 ชั่วโมง ไม่เกิน 1,500 บาทต่อครั้ง และไม่เกิน 4,500 บาทต่อสัปดาห์

ข. กรณีล้างช่องท้องด้วยน้ำยาอย่างถาวรให้แก่สถานพยาบาลดังกล่าวเป็นค่าตรวจรักษาและค่าน้ำยา ล้างช่องท้องพร้อมอุปกรณ์ไม่เกินเดือนละ 20,000 บาท เว้นแต่ภายในเดือนแรกและเดือนสุดท้ายที่ได้รับอนุมัติจะจ่ายค่าตรวจรักษาและค่าน้ำยาล้างช่องท้อง พร้อมอุปกรณ์ไม่เกินวันละ 750 บาท ตามจำนวนวันที่เหลือในเดือนนั้น

ค. กรณีปลูกถ่ายไต จ่ายให้แก่สถานพยาบาลในความตกลงและให้บริการผู้ประกันตนตามหลักเกณฑ์และอัตรากำหนดตามประกาศคณะกรรมการการแพทย์

ง. การเตรียมหลอดเลือดหรือสายสวนหลอดเลือดสำหรับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม ไม่เกิน 20,000 บาท/ราย/2 ปี หากภายในระยะเวลา 2 ปีนั้น ผู้ประกันตนมีความจำเป็นต้องเตรียมหลอดเลือดหรือแก้ไขหลอดเลือด เบิกเพิ่มเติมได้อีกไม่เกิน 10.000 บาท

จ. การวางท่อรับส่งน้ำยาเข้าออกช่องท้องพร้อมอุปกรณ์ให้แก่ผู้ประกันตนหรือสถานพยาบาลไม่เกิน 20,000 บาท ต่อรายต่อ 2 ปี หากภายในระยะเวลา 2 ปีนั้น ผู้ประกันตนมีความจำเป็นต้องวางท่อรับส่งน้ำยาล้างช่องท้อง เบิกเพิ่มได้อีกไม่เกิน 10,000 บาท

ฉ. กรณีการให้ยา Erythropoietin จะได้รับสิทธิต่อเมื่อได้รับอนุมัติสิทธิการบำบัดทดแทนไตก่อน ผู้ประกันตนที่มีภาวะโลหิตจาง ระดับความเข้มข้นของโลหิต (Hct) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 39% มีสิทธิได้รับยา Erythropoietin จากสถานพยาบาลที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดในการให้บริการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมและล้างช่องท้องด้วยน้ำยาอย่างถาวร

<u>กรณีการปลูกถ่ายเซลล์ต้นกำเนิดเม็ดโลหิต</u> ผู้ประกันตนที่เจ็บป่วยด้วยโรคมะเร็งเม็ดเลือดขาวหรือโรคไขกระดูกตามประกาศฯ กำหนดจะต้องได้รับการอนุมัติจากสำนักงานให้เข้ารับการปลูกถ่ายเซลล์ต้นกำเนิดเม็ดโลหิตในสถานพยาบาลที่ทำความตกลงก่อนเข้ารับการตรวจเนื้อเยื่อ โดยสำนักงานเหมาจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่สถานพยาบาลในความตกลงจนสิ้นสุดกระบวนการปลูกถ่ายเซลล์ต้นกำเนิดเม็ดโลหิต ดังนี้ 1) วิธีเนื้อเยื่อตัวเอง อัตรา 750,000 บาท 2) วิธีเนื้อเยื่อผู้อื่นที่เป็นพี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน ครอบคลุมถึงการตรวจเนื้อเยื่อของพี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน อัตรา 1,300,000 บาท 3) วิธีเนื้อเยื่อจากผู้บริจาค เฉพาะที่ขึ้นทะเบียนในฐานข้อมูลของศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย อัตรา 1,300,000 บาท (ค่าตรวจเนื้อเยื่อจากผู้บริจาคที่ไม่ใช่พี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกันต้องชำระเงินเอง) ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับการปลูกถ่ายเซลล์ต้นกำเนิดเม็ดโลหิตได้จำนวน 1 ครั้ง ยกเว้นมะเร็งไขกระดูกชนิดมัยอิโลม่ามีสิทธิได้รับ 2 ครั้ง

<u>การเปลี่ยนอวัยวะกระจกตา</u> ผู้ประกันตนที่มีความประสงค์จะเปลี่ยนกระจกตา จะต้องได้รับการอนุมัติสิทธิจากสำนักงานเพื่อข้ารับการผ่าตัดเปลี่ยนกระจกตาในสถานพยาบาลที่ทำความตกลงก่อนเข้ารับบริการ โดยสำนักงานเหมาจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่สถานพยาบาลในความตกลง ในอัตรา 35,000 บาท และจ่ายค่าจัดเก็บและรักษาคุณภาพดวงตาแก่สภากาชาดไทยในอัตราดวงละ 15,000 บาท กรณีที่มีการผ่าตัดกระจกตาร่วมกับการผ่าตัดต้อกระจกและใส่เลนส์เทียมเหมาจ่ายค่าเลนส์เทียมให้สถานพยาบาลตามอัตราที่ปรากฏในบัญชีรายการและอัตราค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค

<u>การปลูกถ่ายอวัยวะ</u> หัวใจ ปอด ตับ ตับอ่อน การปลูกถ่าย อวัยวะมากกว่าหนึ่งอวัยวะพร้อมกัน จ่ายตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขและอัตรากำหนด

<u>ฮีโมฟีเลีย</u> ผู้ประกันตนที่เป็นผู้ป่วยกลุ่มโรคเลือดออกง่ายฮีโมฟีเลีย เข้ารับการรักษาพยาบาล ในสถานพยาบาลที่กำหนดสิทธิและให้สถานพยาบาลขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนที่เป็นผู้ป่วยกลุ่มโรคเลือดออกง่าย ฮีโมฟีเลีย เพื่ออนุมัติการใช้ยาแฟคเตอร์

ก. กรณีการรักษาเลือดออกในระยะเริ่มต้น (Early treatment)

- ผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับยาแฟคเตอร์ ในระยะเลือดออกเริ่มตัน คือ ผู้ประกันตนที่ได้รับการอนุมัติและขึ้นทะเบียนเป็นผู้ป่วยกลุ่มโรคเลือดออกง่ายฮีโมฟีเลียกับสำนักงานประกันสังคม

- กรณีที่ผู้ประกันตนเคยได้รับสิทธิการได้รับยาแฟคเตอร์ จากสิทธิในระบบหลักประกันสุขภาพอื่น ให้สามารถได้รับสิทธิได้ต่อเนื่องโดยต้องมีเอกสารหลักฐานที่ได้รับการรับรองว่าเคยได้ยาจากสิทธิอื่น

ข. ราคากลางยาแฟคเตอร์ (Coagulation factors) สำหรับผู้ป่วยกลุ่มโรคเลือดออกง่ายฮีโมฟีเลีย ให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนด

- ยาแฟคเตอร์ (Coagulation factors) 8 ขนาด 500 Unit สำหรับผู้ป่วยโรคฮีโมฟีเลีย A ในอัตรา 6,000 บาท

- ยาแฟคเตอร์ (Coagulation factors) 9 ขนาด 500 Unit สำหรับผู้ป่วยโรคฮีโมฟีเลีย B ในอัตรา 6,300 บาท

<u>โรคหัวใจและหลอดเลือดของโรงพยาบาลจุฬาภรณ์</u>

ให้สำนักงานจ่ายค่าบริการทางการแพทย์สำหรับการรักษาโรคหัวใจและหลอดเลือด ตามแผนการรักษาแบบเหมาจ่ายรายครั้งของการรักษา (Package) ซึ่งครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการรักษาภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ป่วยขณะที่ทำการรักษาหรือยังอยู่ในช่วงพักรักษาตัวในโรงพยาบาลด้วย โดยอัตราค่าบริการทางการแพทย์ในแต่ละแผนการรักษามีดังนี้

ก. การฉีดสีหลอดเลือดหัวใจ (Coronary angiogram : CAG) อัตราเหมาจ่าย 32,000 บาท/ครั้ง

ข. การฉีดสีหลอดเลือดหัวใจ (Coronary angiogram : CAG) และการขยายหลอดเลือดหัวใจด้วยบอลลูน (Percutaneous Coronary Intervention : PCI)

ก1. แบบ Simple อัตราเหมาจ่าย 98,000 บาท/ครั้ง

ก2. แบบ Emergency ในรายที่มีภาวะฉุกเฉินหรือเร่งด่วน หรือมีการล้างไต (Acute Hemodyalysis) ร่วมด้วย อัตราเหมาจ่าย 170,000 บาท/ครั้ง

ก3. แบบ Complex ในรายที่มีความซับซ้อนและมีความเสี่ยงสูงในการทำหัตถการและมีการล้างไต (Acute Hemodyalysis) ร่วมด้วย อัตราเหมาจ่าย 170,000 บาท/ครั้ง

ค. การศึกษาสรีระวิทยาไฟฟ้าหัวใจ และการจี้ไฟฟ้าหัวใจ EPS with RFCA อัตราเหมาจ่าย 95,000 บาท/ครั้ง

ง. การจี้ไฟฟ้าหัวใจด้วยเทคโนโลยีที่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ไฟฟ้า ในการสร้างภาพ 3 มิติ (EPS with Carto) อัตราเหมาจ่าย 95,000 บาท/ครั้ง

จ. การใส่เครื่องกระตุ้นหัวใจชนิดถาวร (Permanent Pace Maker) อัตราเหมาจ่าย 80,000 บาท/ครั้ง

ฉ. การใช้เครื่องกระตุกไฟฟ้าหัวใจถาวร (AICD) อัตราเหมาจ่าย 39,000 บาท/ครั้ง

ช. การใส่เครื่องช่วยการเต้นของหัวใจชนิดกระตุ้นหัวใจห้องล่างสองห้องพร้อมกัน CRTP หรือ CRTD อัตราเหมาจ่าย 39,000 บาท/ครั้ง

1.2) กรณีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน ไม่สามารถเข้ารับบริการ ณ สถานพยาบาลที่กำหนดสิทธิได้ เมื่อเข้ารับการบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลอื่น สำนักงานประกันสังคมจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่ผู้ประกันตนหรือสถานพยาบาล ดังนี้

<u>โรงพยาบาลรัฐบาล</u>

**ผู้ป่วยนอก** : สำนักงานประกันสังคมจ่ายค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น

**ผู้ป่วยใน** : สำนักงานประกันสังคมจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ตามความจำเป็น ไม่เกิน 72 ชั่วโมงแรก ไม่รวมระยะเวลาในวันหยุดราชการ ยกเว้นค่าห้อง และค่าอาหารเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 700 บาท/วัน

<u>โรงพยาบาลเอกชน</u>

**ผู้ป่วยนอก** : ให้ได้รับค่าบริการทางการแพทย์ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 1,000 บาท

**ผู้ป่วยใน** : ให้ได้รับค่าบริการทางการแพทย์เฉพาะค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงตามความจำเป็น ภายในระยะเวลาไม่เกิน 72 ชั่วโมงแรก โดยไม่รวมวันหยุดราชการ ตามหลักเกณฑ์และจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน ดังนี้

- ค่ารักษาพยาบาลแต่ไม่เกินวันละ 2,000 บาท
- ค่าห้องและค่าอาหาร ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินวันละ 700 บาท
- ค่าห้อง ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล กรณีที่รักษาในห้อง ICU ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินวันละ 4,500 บาท
- กรณีที่มีความจำเป็นต้องผ่าตัดใหญ่ กำหนดอัตราตามระยะเวลาการผ่าตัด ไม่เกินครั้งละ 8.000-16.000 บาท ตามระยะเวลาการผ่าตัด
- ค่าฟื้นคืนชีพ (Cardio Pulmonary Resuscitation-CPR) รวมค่ายาและอุปกรณ์เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 4,000 บาทต่อราย
- ค่าตรวจทางห้องปฏิบัติการและหรือค่าเอกซเรย์ เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 1,000 บาทต่อราย
- ค่าตรวจวินิจฉัยพิเศษอื่นๆ จ่ายตามรายการและอัตรา ดังต่อไปนี้
    - ก. EKG, ECG เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 300 บาทต่อราย
    - ข. Echocardiography เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 1,500 บาทต่อราย
    - ค. EEG เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 300 บาทต่อราย
    - ง. Ultrasound เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 1,000 บาทต่อราย
    - จ. CAG เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 15,000 บาทต่อราย
    - ฉ. Endoscopy เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 1,500 บาทต่อราย
    - ช. Intravenous เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 1,500 บาทต่อราย
    - ซ. CT -Scan เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 4,000 บาท หรือ MRI เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 8,000 บาทต่อราย

- ค่าพาหนะรับส่งผู้ประกันตนระหว่างสถานพยาบาลตามหลักเกณฑ์และอัตราของประกาศ

**การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินวิกฤต (UCEP)**

กรณีผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินวิกฤตตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการช่วยเหลือเยียวยาแก่ผู้ป่วยฉุกเฉินการระดมทรัพยากรและมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือเยียวยาและการจัดให้มีการส่งต่อผู้ป่วยไปยังสถานพยาบาลอื่น

1. หมดสติ ไม่รู้สึกตัว ไม่หายใจ
2. หายใจเร็ว หอบเหนื่อยรุนแรง หายใจติดขัดมีเสียงดัง
3. เจ็บหน้าอกเฉียบพลัน รุนแรง
4. ซึมลง เหงื่อแตก ตัวเย็น หรือมีอาการชักร่วม
5. แขนขาอ่อนแรงครึ่งซีก พูดไม่ชัดแบบปัจจุบันทันด่วนหรือชักต่อเนื่องไม่หยุด
6. มีอาการอื่นร่วมที่มีผลต่อการหายใจ ระบบการไหลเวียนโลหิตและระบบสมองที่อาจเป็นอันตรายต่อชีวิต

เมื่อไปรับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลเอกชนอื่นที่มิใช่เป็นสถานพยาบาลที่สำนักงานกำหนดสิทธิ สำนักงานจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่สถานพยาบาลที่ให้การรักษาจนพ้นวิกฤตไม่เกิน 72 ชั่วโมง โดยผู้ประกันตนไม่ต้องสำรองจ่าย

**กรณีทันตกรรม**

กรณีถอนฟัน อุดฟัน ขูดหินปูน และผ่าตัด ฟันคุด ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นในอัตราไม่เกิน 900 บาท ต่อปี

ในกรณีที่ผู้ประกันตน เข้ารับบริการทางการแพทย์ที่ทำความตกลงกับสำนักงานประกันสังคม ให้ผู้ประกันตนจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้กับสถานพยาบาล ส่วนเกินจากสิทธิที่ได้รับ

1. กรณีใส่ฟันเทียมชนิดถอดได้บางส่วน จะได้รับค่าบริการทางการแพทย์และค่าฟันเทียม เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 1,500 บาท ภายในระยะเวลา 5 ปี นับแต่วันที่ใส่ฟันเทียม ดังนี้

1) 1-5 ซี่ เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 1,300 บาท

2) มากกว่า 5 ซี่ เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 1,500 บาท

2. กรณีใส่ฟันเทียมชนิดถอดได้ทั้งปาก เบิกได้เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 4,400 บาท ภายใน 5 ปี นับแต่วันที่ใส่ฟันเทียมตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1) ฟันเทียมชนิดถอดได้ทั้งปากบนหรือล่างเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 2,400 บาท

2) ฟันเทียมชนิดถอดได้ทั้งปากบนและล่างเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 4,400 บาท

2) กรณีคลอดบุตร

จะต้องมีอายุครรภ์ครบ 28 สัปดาห์ หรือในเหตุที่อายุครรภ์ไม่ถึง 28 สัปดาห์ ถ้าเด็กรอดและต่อมาเสียชีวิต มีมรณะบัตรมาแสดง ไม่ว่าเด็กจะมีชีวิตอยู่ได้นานเพียงใด ให้จ่ายประโยชน์

ทดแทนกรณีคลอดบุตรได้ เนื่องจากเด็กมีสภาพบุคคลแล้ว ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 15

ผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบครบ 5 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนที่คลอด มีสิทธิได้รับค่าคลอดบุตรโดยไม่จำกัดจำนวนครั้งดังนี้

2.1) ผู้ประกันตนหญิง ลามารถคลอดบุตรที่สถานพยาบาลใดก็ได้ แล้วนำสำเนาสูติบัตรของบุตร บัตรประจำตัวประชาชนมายื่นเรื่องที่สำนักงานประกันสังคมจะได้รับเงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย จำนวน 13,000 บาท และยังจะได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรอีกในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นเวลา 90 วัน

**<u>หมายเหตุ</u>** (เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร เบิกได้ไม่เกิน 2 ครั้ง)"*

2.2) ผู้ประกันตนชาย ที่มีภริยาจดทะเบียนสมรสหรือหญิง ซึ่งอยู่กินกันฉันสามีภริยาแต่มิได้จดทะเบียนสมรส สามารถเบิกค่าคลอดบุตรได้ โดยนำสำเนาสูติบัตรของบุตร สำเนาทะเบียนสมรส (ถ้ามี) หรือหนังสือรับรองกรณีไม่มีทะเบียนสมรส (เฉพาะกรณีผู้ประกันตนไม่ได้จดทะเบียนสมรสกับภริยา) มาเบิกเงินที่สำนักงานประกันสังคม จะได้รับเฉพาะเงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย จำนวน 13,000 บาท

2.3) ค่าตรวจและรับฝากครรภ์

- อายุครรภ์ไม่เกิน 12 สัปดาห์ จ่ายในอัตราเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกิน 500 บาท
- อายุครรภ์มากกว่า 12 สัปดาห์ แต่ไม่เกิน 20 สัปดาห์ จ่ายในอัตราเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกิน 300 บาท
- อายุครรภ์มากกว่า 20 สัปดาห์ แต่ไม่เกิน 28 สัปดาห์ จ่ายในอัตราเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกิน 200 บาท

3) กรณีทุพพลภาพ

จะต้องไม่เกิดเหตุจากการทำงานให้แก่นายจ้างและไม่ไม่จงใจหรือยินยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนเป็นผู้ทุพพลภาพ

ผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ

3.1) **กรณีทุพพลภาพระดับความสูญเสียไม่รุนแรง** ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ดังนี้

3.1.1) ทุพพลภาพจนทำให้ความสามารถในการทำงานลดลงถึงขนาดไม่อาจประกอบการงานตามปกติและงานอื่นได้ ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถประกอบการงานได้แต่ไม่เกิน 180 เดือน

3.1.2) ทุพพลภาพจนทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง โดยมีรายได้ลดลงจากเดิมจึงจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในส่วนที่ลดลง แต่ไม่เกินร้อยละ 30 เป็นระยะเวลาไม่เกิน 180 เดือน

3.2 **กรณีทุพพลภาพระดับความสูญเสียรุนแรง** ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยตลอดชีวิต

**ค่าบริการทางการแพทย์**

<u>สถานพยาบาลของรัฐ</u>

กรณีผู้ป่วยนอก : ได้รับค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น

กรณีผู้ป่วยใน : สามารถเข้ารับบริการทางการแพทย์โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เนื่องจากสถานพยาบาลจะเป็นผู้เบิกจากสำนักงานประกันสังคมโดยตรง

<u>สถานพยาบาลเอกชน</u>

กรณีผู้ป่วยนอก : ได้รับค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท

กรณีผู้ป่วยใน : ได้รับค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินเดือนละ 4,000 บาท

- ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ กรณีเข้ารับบริการทางการแพทย์ เหมาจ่ายไม่เกินเดือนละ 500 บาท

- ผู้ทุพพลภาพมีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย จิตใจและอาชีพ ตามประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์อัตราค่าฟื้นฟูของผู้ทุพพลภาพ

- เมื่อผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพเสียชีวิตได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับกรณีตาย

4) กรณีตาย

ต้องเป็นการตายที่ไม่ใช่เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ไม่จงใจหรือยินยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนเองถึงแก่ความตาย

ผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบครบ 1 เดือน ภายใน 6 เดือนก่อนเดือนถึงแก่ความตาย

4.1) ได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท

4.2) เงินสงเคราะห์กรณีตาย

- **หากผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 120 เดือน** จะได้รับเงินสงเคราะห์ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง 4 เดือน

- **หากผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 120 เดือนขึ้นไป** จะได้รับเงินสงเคราะห์ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง 12 เดือน

5) กรณีสงเคราะห์บุตร

ผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบครบ 12 เดือน ภายใน 36 เดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน โดยจะได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายเดือนละ 600 บาท/บุตร 1 คน/เดือน คราวละไม่เกิน 3 คน ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปีบริบูรณ์

<u>หมายเหตุ</u> 1. ต้องเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมาย

2. กรณีได้รับมติเป็นผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตาย ให้ได้รับเงินสงเคราะห์บุตรต่อไปจนบุตรมีอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์

6) กรณีชราภาพ

ต้องสิ้นสุดจากการเป็นผู้ประกันตน ถ้าสิ้นสุดลงก่อนอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ จะต้องรอจนอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์

6.1) **เงินบำเหน็จชราภาพ**

- กรณีจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบเฉพาะส่วนของผู้ประกันตน

- กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ครบ 180 เดือน จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบ พร้อมผลประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด

**<u>สูตรคำนวณเงินบำเหน็จชราภาพ</u>**

**กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 1 - 11 เดือน** = เงินสมทบของผู้ประกันตนฝ่ายเดียว

**กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 - 179 เดือน** = เงินสมทบของผู้ประกันตน + เงินสมทบของนายจ้าง + ผลประโยชน์ตอบแทน

*****เงินบำเหน็จชราภาพ :*** จ่ายเป็นก้อนครั้งเดียว**

6.2) **เงินบำนาญชราภาพ**

ได้รับเงินบำนาญชราภาพร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง กรณีจ่ายเงินสมทบมากกว่า 180 เดือน (15 ปีขึ้นไป) ให้ปรับเพิ่มอัตราเงินบำนาญชราภาพขึ้นอีกร้อยละ 1.5 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบทุก 12 เดือน

**สูตรคำนวณเงินบำนาญชราภาพ** = ค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย คูณด้วย 20% (+ จำนวน % ที่เพิ่มให้อีกปีละ 1.5%)

*****เงินบำนาญชราภาพ :*** จ่ายเป็นรายเดือนตลอดชีวิต**

**กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตาย** ภายใน 60 เดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

6.2.1) กรณีผู้ประกันตนที่ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพถึงแก่ความตาย หรือผู้รับเงินบำนาญถึงแก่ความตาย ภายใน 60 เดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้ทายาทของผู้นั้นได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ได้แก่

(1) บุตร ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นให้ได้รับสองส่วน ถ้าผู้ประกันตนที่ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไป ให้ได้รับสามส่วน

(2) สามีหรือภริยาให้ได้รับหนึ่งส่วน

(3) บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

(4) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้เป็น ผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ให้ได้รับหนึ่งส่วน

6.2.2) ในกรณีที่ไม่มีทายาทตาม (1) (2) (3) หรือ (4) หรือทายาทนั้นได้ตายไปเสียก่อน ให้แบ่งเงินในระหว่างทายาท ผู้มีสิทธิในอนุมาตราที่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับ

6.2.3) ในกรณีที่ไม่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพตามข้อ 6.2.2 ให้ทายาทของผู้ประกันตนหรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพแล้วแต่กรณีดังต่อไปนี้ มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพตามลำดับ หากบุคคลลำดับใดมีจำนวนมากกว่าหนึ่งคน ให้บุคคลลำดับนั้นได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน

(1) พี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน

(2) พี่น้องร่วมบิดาหรือร่วมมารดา

(3) ปู่ ย่า ตา ยาย

(4) ลุง ป้า น้า อา

7) กรณีว่างงาน

กรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงาน เนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงหรือลาออกจากการทำงาน

ผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบครบ 6 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนการว่างงาน

7.1) **กรณีที่ 1 ถูกเลิกจ้าง** ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างการว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 180 วัน

7.2) **กรณีที่ 2 ลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน** ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างการว่างงานร้อยละ 30 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 วัน

****หากใน 1 ปีปฏิทิน มีการยื่นขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างการว่างงาน ทั้งกรณีที่ 7.1 และกรณีที่ 7.2 ให้นับระยะเวลาการรับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างการว่างงาน รวมกันไม่เกิน 180 วัน****

****หากใน 1 ปีปฏิทิน มีการยื่นขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างการว่างงาน กรณีที่ 7.2 เกิน 1 ครั้ง ให้นับระยะเวลาการรับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างการว่างงาน รวมกันไม่เกิน 90 วัน****

**<u>หมายเหตุ :</u>** ผู้ประกันตนต้องขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานและรายงานตัวทางระบบอินเทอร์เน็ต (เว็บไซต์ www.empui.doe.go.th) ภายใน30 วัน นับแต่วันที่ถูกเลิกจ้างหรือลาออก หรือสิ้นสุดสัญญาจ้างฯ เพื่อมิให้เสียสิทธิในการรับเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีว่างงาน

**กรณีไม่ได้ทำงานจากเหตุสุดวิสัย**

ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างการว่างงาน ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 180 วัน

**"เหตุสุดวิสัย"** หมายความว่า อัคคีภัย วาตภัย หรือธรณีพิบัติ ตลอดจนภัยอื่น ๆ อันเกิดจากธรรมชาติ ซึ่งมีผลกระทบต่อสาธารณชนและทำให้ผู้ประกันตนไม่สามารถทำงานได้ หรือนายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ

**การขอรับประโยชน์ทดแทน**

ผู้ประกันตนสามารถยื่นแบบคำขอรับประโยชน์ทดแทน ได้ที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาทั่วประเทศ

**ช่องทางการรับประโยชน์ทดแทน**

- รับเงินด้วยตนเอง หรือมอบอำนาจรับเงินแทน ทั้งนี้ในอนาคตสำนักงานประกันสังคมจะดำเนินการจ่ายเงิน โดยจ่ายผ่านธนาคารหรือหน่วยบริการตามนโยบายรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

- รับเงินทางธนาณัติ

- รับเงินผ่านธนาคาร 11 แห่ง ได้แก่

1. ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
2. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)
3. ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
4. ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
5. ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย
6. ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
7. ธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน)
8. ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)
9. ธนาคารซีไอเอ็มบี ไทย
10. ธนาคารออมสิน
11. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

**2.3 ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

2.3.1 พื้นที่ตั้ง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีพื้นที่จำนวนทั้งสิ้น 898 ไร่ ประกอบด้วย

1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 740 ไร่

2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ศูนย์รังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 125 ไร่

3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่คลองสามวา กรุงเทพมหานคร 33 ไร่

2.3.2 หน่วยงานราชการภายในมหาวิทยาลัย

1) สำนักงานสภามหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการงานประชุมสภามหาวิทยาลัย ประสานงานกับมหาวิทยาลัย ในการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ มติที่ประชุม ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย

2) สำนักงานอธิการบดี ทำหน้าที่เป็นหน่วยประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน การปฏิบัติงานให้แก่ คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก ประกอบด้วย หน่วยงานระดับกอง ได้แก่ กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา กองประชาสัมพันธ์* สำนักจัดการทรัพย์สิน* กองอาคารสถานที่* กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ* และกองกฎหมาย*

**หมายเหตุ :** * เป็นหน่วยงานที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ

3) คณะ/วิทยาลัย เป็นหน่วยงานหลักที่จัดการเรียนการสอน การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการกับสังคม ปัจจุบันมี 11 คณะ 1 วิทยาลัย คือ

(1) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(2) คณะเทคโนโลยีการเกษตร
(3) คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
(4) คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
(5) คณะบริหารธุรกิจ
(6) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
(7) คณะวิศวกรรมศาสตร์

(8) คณะศิลปกรรมศาสตร์
(9) คณะศิลปศาสตร์
(10) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์*
(11) คณะการแพทย์บูรณาการ*
(12) คณะพยาบาลศาสตร์**

**หมายเหตุ :** * เป็นส่วนราชการที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ
** เป็นส่วนราชการที่ตั้งเป็นการภายใน โดยใช้งบประมาณเงินรายได้

4) สถาบัน/สำนัก เป็นหน่วยงานที่ให้บริการเกี่ยวกับการดำเนินการสนับสนุนด้านวิชาการ ศึกษาวิจัย ค้นคว้าทดลองและฝึกอบรม 6 หน่วยงาน ดังนี้

(1) สถาบันวิจัยและพัฒนา
(2) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
(3) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
(4) สำนักสหกิจศึกษา*
(5) สำนักประกันคุณภาพการศึกษา*
(6) สำนักบัณฑิตศึกษา*

**หมายเหตุ :** * เป็นหน่วยงานที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ

จำนวนบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,649 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 20 พฤษภาคม 2564) ประกอบด้วยดังนี้

**ตารางที่ 2.2** แสดงจำนวนบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

| ลำดับที่ | หน่วยงาน | พนักงานมหาวิทยาลัย (คน) | พนักงานราชการ (คน) | ลูกจ้างชั่วคราว (คน) |
|---|---|---|---|---|
| 1 | กองกฎหมาย | 4 | 2 | 1 |
| 2 | กองกลาง | 14 | 7 | 15 |
| 3 | กองคลัง | 29 | | 1 |
| 4 | กองนโยบายและแผน | 17 | | |
| 5 | กองบริหารงานบุคคล | 17 | 3 | |
| 6 | กองประชาสัมพันธ์ | 9 | 1 | |
| 7 | กองพัฒนานักศึกษา | 22 | 3 | 12 |
| 8 | กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ | 7 | | 1 |
| 9 | กองอาคารสถานที่ | 18 | 4 | 144 |
| 10 | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | 76 | 2 | 64 |
| 11 | คณะเทคโนโลยีการเกษตร | 53 | 5 | 26 |
| 12 | คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | 47 | 3 | 17 |
| 13 | คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | 59 | 2 | 6 |

**ตารางที่ 2.2** แสดงจำนวนบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ต่อ)

| ลำดับที่ | หน่วยงาน | พนักงาน มหาวิทยาลัย (คน) | พนักงานราชการ (คน) | ลูกจ้างชั่วคราว (คน) |
|---|---|---|---|---|
| 14 | คณะบริหารธุรกิจ | 69 | 3 | 30 |
| 15 | คณะพยาบาลศาสตร์ | 45 | | 2 |
| 16 | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 108 | 16 | 9 |
| 17 | คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 109 | 11 | 74 |
| 18 | คณะศิลปกรรมศาสตร์ | 46 | 4 | 13 |
| 19 | คณะศิลปศาสตร์ | 88 | 1 | 18 |
| 20 | คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ | 62 | 1 | 4 |
| 21 | คณะการแพทย์บูรณาการ | 43 | 2 | 6 |
| 22 | สถานีวิทยุกระจายเสียง | 4 | 3 | |
| 23 | สถาบันวิจัยและพัฒนา | 17 | 1 | 5 |
| 24 | สภาคณาจารย์และข้าราชการ | 1 | | |
| 25 | สำนักงานสภามหาวิทยาลัย | 3 | 1 | |
| 26 | สำนักจัดการทรัพย์สิน | 3 | 5 | 8 |
| 27 | สำนักบัณฑิตศึกษา | 7 | 1 | 1 |
| 28 | สำนักประกันคุณภาพการศึกษา | 7 | 3 | |
| 29 | สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | 40 | 13 | 30 |
| 30 | สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน | 19 | 2 | 10 |
| 31 | สำนักสหกิจศึกษา | 3 | | 1 |
| 32 | หน่วยตรวจสอบภายใน | 5 | | |
| 33 | หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ | 1 | | |
| | **รวมทั้งสิ้น** | **1,052** | **99** | **498** |

**ที่มา :** กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สืบค้นจาก https://www.ped.rmutt.ac.th/wp-content/uploads/2021/04/กราฟ-01-04-2564.jpg. (สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2564)

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จันทรักษ์ ทะเกิงลาภ (2553 อ้างถึงใน ถนอมจิต แก้วเกื้อ, 2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้และทัศนะของผู้ประกันตนในการใช้สิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้และทัศนะของผู้ประกันตนในการใช้สิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน ภายใต้การประกันสังคมของผู้ประกันตนต่อสิทธิประโยชน์และความจำเป็นของการประกันการว่างงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ลูกจ้างที่มาใช้บริการด้านการว่างงาน ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ เขตพื้นที่ 9 จำนวน 60 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติประกอบการพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาเป็นผู้ประกันตน สถานที่ทำงาน ในเรื่องความรู้และทัศนะของผู้ประกันตนต่อสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานแตกต่างกัน

เบญจวรรณ เมธีดุลสถิตย์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ.2533 ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศจีน จำกัด สาขารัชดา โดยมีวัตถุประสงค์วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศจีน จำกัด สาขารัชดา และเพื่อศึกษาปัญหา และแนวทางในการแก้ไขเพื่อการพัฒนาสวัสดิการของพนักงานธนาคารแห่งประเทศจีน จำกัด สาขารัชดา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศจีน จำกัด สาขารัชดา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21- 30 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน1-3 ปี และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย10,001 - 20,000 บาท ระดับความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศจีน จำกัด สาขารัชดา ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีต่าง ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รายด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านกรณีสงเคราะห์บุตรส่วนรายด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการคลอดบุตร รองลงมา คือ ด้านกรณีว่างงาน และด้านกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ตามลำดับ

จินตนา ทองคำ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) สาขา พระราม 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) สาขาพระราม 2 และเพื่อศึกษาข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มความรู้ให้กับบุคลากรบริษัทวิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) สาขา พระราม 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ของพนักงาน บริษัทวิริยะประกันภัยจำกัด (มหาชน) สาขาพระราม 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 - 6 ปี และส่วนใหญ่มีร้ายได้เฉลี่ย 10,001 - 20,000 บาท ต่อเดือน ระดับความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกับตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) สาขาพระราม 2 ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีต่าง ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน รองลงมา ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรมีทุพพลภาพ ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย และด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนการคลอดบุตร ตามลำดับ

สิริกาญจน์ ศิโรจน์นวากุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่ทำงานในสถานประกอบการนิคมอมตะนครจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้เกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมทั้ง 7 กรณี ซึ่งได้แก่ กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน และเพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ของผู้ประกันตนที่ทำงานในสถานประกอบการนิคมอมตะนครจังหวัดชลบุรีเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนทั้ง 7 กรณี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ ผู้ประกันตนที่ทำงานในสถานประกอบการนิคมอมตะนครจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน โดยมีวิธีการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบวัดความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้ความเข้าใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบ Independent sample t-test และ One-way ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษา พบว่าผู้ประกันตนเคยใช้สิทธิกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายอันมิใช่เนื่องจากการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ กรณีว่างงานและกรณีคลอดบุตร สำหรับความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม พบว่าผู้ประกันตนส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทุกด้าน เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าผู้ประกันตนส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าผู้ประกันตนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาเป็นผู้ประกันตนที่ต่างกัน จะมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ผู้ประกันตนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้ประกันตนที่เคยใช้สิทธิกรณีทุพพลภาพและกรณีว่างงาน มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมแตกต่างจากคนที่ไม่เคยใช้สิทธิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ผลการศึกษาส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกัน คือ เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม แต่อย่างไรก็ตามความรู้ความเข้าใจในแต่ละบุคคลอาจมีความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยจึงอยากทราบว่าประสบการณ์ที่เคยใช้สิทธิทดแทน ประเภทพนักงาน และระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน มีผลต่อการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมอย่างไรบ้าง ดังนั้น จึงเป็นที่มาของการศึกษาครั้งนี้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาจากความไม่รู้และไม่เข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนซึ่งเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำให้ผู้ประกันตนเสียสิทธิที่จะได้รับจากกองทุนประกันสังคม

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากการรับรู้ของผู้ประกันตนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

**3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานที่สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 1,649 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 1 เมษายน 2564)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 333 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทุกหน่วยงาน ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 338 ตัวอย่าง ให้ครบตามหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

**ตารางที่ 3.1** แสดงกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

| หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | จำนวนประชากร (คน) | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|---|---|---|
| กองกฎหมาย | 7 | 1 |
| กองกลาง | 36 | 7 |
| กองคลัง | 30 | 6 |
| กองนโยบายและแผน | 17 | 3 |
| กองบริหารงานบุคคล | 20 | 4 |
| กองประชาสัมพันธ์ | 10 | 2 |
| กองพัฒนานักศึกษา | 37 | 8 |
| กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ | 8 | 2 |
| กองอาคารสถานที่ | 166 | 34 |
| คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | 142 | 29 |
| คณะเทคโนโลยีการเกษตร | 84 | 17 |
| คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | 67 | 14 |
| คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | 67 | 14 |
| คณะบริหารธุรกิจ | 102 | 21 |
| คณะพยาบาลศาสตร์ | 47 | 10 |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 133 | 27 |

**ตารางที่ 3.1** แสดงกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ต่อ)

| หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | จำนวนประชากร (คน) | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|---|---|---|
| คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 194 | 39 |
| คณะศิลปกรรมศาสตร์ | 63 | 13 |
| คณะศิลปศาสตร์ | 107 | 22 |
| คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ | 67 | 14 |
| วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย | 51 | 10 |
| สถานีวิทยุกระจายเสียง | 7 | 1 |
| สถาบันวิจัยและพัฒนา | 23 | 5 |
| สภาคณาจารย์และข้าราชการ | 1 | 1 |
| สำนักงานสภามหาวิทยาลัย | 4 | 1 |
| สำนักจัดการทรัพย์สิน | 16 | 3 |
| สำนักบัณฑิตศึกษา | 9 | 2 |
| สำนักประกันคุณภาพการศึกษา | 10 | 2 |
| สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | 83 | 17 |
| สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน | 31 | 6 |
| สำนักสหกิจศึกษา | 4 | 1 |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | 5 | 1 |
| หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ | 1 | 1 |
| **รวมทั้งสิ้น** | **1,649** | **338** |

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำนวน 8 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนของระดับการรับรู้ ดังนี้

| คะแนน | ความหมายของระดับการรับรู้ |
|---|---|
| 5 | การรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | การรับรู้อยู่ในระดับมาก |
| 3 | การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | การรับรู้อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | การรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

**3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ**

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

3.3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ในเรื่องของกองทุนประกันสังคม สิทธิประโยชน์และเงื่อนไขต่าง ๆ ในการขอรับสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมของพนักงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบความคิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้รับการพิจารณาและข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นแนวในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์และความเหมาะสมยิ่งขึ้น จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

| | |
|---|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิปัตย์ โสตถิวรรณ์ | สังกัดสาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร แสงสว่าง | สังกัดสาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทียมยศ ประสาวะโน | สังกัดสาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |

โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำการตรวจสอบ ประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index) เป็นรายบุคคล ว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

| | |
|---|---|
| ถ้าข้อคำถามวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ | ได้ +1 คะแนน |
| ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตรงจุดประสงค์หรือไม่ | ได้ 0 คะแนน |
| ถ้าข้อคำถามวัดไม่ตรงวัตถุประสงค์ | ได้ -1 คะแนน |

นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่ประเมินมากรอกลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์เพื่อหาค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และได้ให้คำแนะนำในการปรับแก้ไข หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไขตามคำแนะนำจนได้แบบสอบถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับจุดประสงค์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 (ภาคผนวก ข)

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบแล้ว ไปทดสอบกับบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 30 ชุด ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธี Cronbach’s Alpha Coefficient) (ยุทธ ไกยวรรณ, 2550, หน้า 24) ให้ได้ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป เพื่อทดสอบความเข้าใจในแบบสอบถามและความชัดเจนสอดคล้องในเนื้อหาก่อนทำการวิจัย ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรแต่ละตัวมีค่าความเชื่อมั่น 0.98

**3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 ชุด โดยผ่านหน่วยงานต้นสังกัดของแต่ละหน่วยงาน โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนให้ผู้วิจัย จำนวน 338 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้หลักการทางสถิติ

**3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

**ตอนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน และประสบการณ์ที่เคยใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

**ตอนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับการรับรู้สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นแบบสอบถามเป็นการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ มีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2550) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ ได้แก่

1. สถิติ t-test ได้แก่ ประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยนำมาใช้ทดสอบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่มีค่า 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent Sample t-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. สถิติ F-test ได้แก่ ประเภทพนักงานและระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตัวแปรมีค่ามากกว่า 2 กลุ่ม กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยใช้วิธี Fisher's Significant Difference: LSD)

# บทที่ 4
# ผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์ที่เคยใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน ประเภทพนักงาน และระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 338 คน โดยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

**4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

| | | |
|---|---|---|
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| $\bar{x}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| MS | แทน | ค่าประมาณของความแปรปรวน (Mean of Squares) |
| df | แทน | ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom) |
| SS | แทน | ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares) |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – Distribution |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – Distribution |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |

**4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทพนักงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน และประสบการณ์ที่เคยใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน

**ตอนที่ 3** การเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์ที่เคยใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน

3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภทพนักงาน และระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน

**4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทพนักงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน และประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพและข้อมูลพื้นฐาน

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (คน) (n=338) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| เพศ | | |
| ชาย | 120 | 35.50 |
| หญิง | 218 | 64.50 |
| รวม | 338 | 100.00 |
| อายุ | | |
| 20 – 29 ปี | 52 | 15.38 |
| 30 – 39 ปี | 149 | 44.08 |
| 40 – 49 ปี | 90 | 26.63 |
| 50 ปีขึ้นไป | 47 | 13.91 |
| รวม | 338 | 100.00 |
| สถานภาพครอบครัว | | |
| โสด | 194 | 57.40 |
| หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 26 | 7.69 |
| สมรส | 118 | 34.91 |
| รวม | 338 | 100.00 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 43 | 12.72 |
| ปริญญาตรี | 186 | 55.03 |
| ปริญญาโท | 85 | 25.15 |
| ปริญญาเอก | 24 | 7.10 |
| รวม | 338 | 100.00 |
| หน่วยงานที่สังกัด | | |
| กองกฎหมาย | 1 | 0.30 |
| กองกลาง | 7 | 2.07 |
| กองคลัง | 6 | 1.78 |
| กองนโยบายและแผน | 3 | 0.89 |
| กองบริหารงานบุคคล | 4 | 1.18 |
| กองประชาสัมพันธ์ | 2 | 0.59 |
| กองพัฒนานักศึกษา | 8 | 2.37 |
| กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ | 2 | 0.59 |

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพและข้อมูลพื้นฐาน (ต่อ)

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (คน) (n=338) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| หน่วยงานที่สังกัด (ต่อ) | | |
| กองอาคารสถานที่ | 34 | 10.06 |
| คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | 29 | 8.58 |
| คณะเทคโนโลยีการเกษตร | 17 | 5.03 |
| คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | 14 | 4.14 |
| คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | 14 | 4.14 |
| คณะบริหารธุรกิจ | 21 | 6.21 |
| คณะพยาบาลศาสตร์ | 10 | 2.96 |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 27 | 7.99 |
| คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 39 | 11.54 |
| คณะศิลปกรรมศาสตร์ | 13 | 3.85 |
| คณะศิลปศาสตร์ | 22 | 6.51 |
| คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ | 14 | 4.14 |
| คณะการแพทย์บูรณาการ | 10 | 2.96 |
| สถานีวิทยุกระจายเสียง | 1 | 0.30 |
| สถาบันวิจัยและพัฒนา | 5 | 1.48 |
| สภาคณาจารย์และข้าราชการ | 1 | 0.30 |
| สำนักงานสภามหาวิทยาลัย | 1 | 0.30 |
| สำนักจัดการทรัพย์สิน | 3 | 0.89 |
| สำนักบัณฑิตศึกษา | 2 | 0.59 |
| สำนักประกันคุณภาพการศึกษา | 2 | 0.59 |
| สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | 17 | 5.03 |
| สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน | 6 | 1.78 |
| สำนักสหกิจศึกษา | 1 | 0.30 |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | 1 | 0.30 |
| หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ | 1 | 0.30 |
| **รวม** | **338** | **100.00** |

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพและข้อมูลพื้นฐาน (ต่อ)

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (คน) (n=338) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน | | |
| ไม่เคย | 186 | 55.03 |
| เคย | 152 | 44.97 |
| รวม | 338 | 100.00 |
| สิทธิประโยชน์ทดแทนที่เคยใช้บริการ (n = 152) | | |
| ทันตกรรม | 70 | 46.05 |
| คลอดบุตร | 29 | 19.08 |
| สงเคราะห์บุตร | 10 | 6.58 |
| เจ็บป่วย | 43 | 28.29 |
| **รวม** | **152** | **100.00** |
| ประเภทบุคลากร | | |
| พนักงานมหาวิทยาลัย | 191 | 56.51 |
| พนักงานราชการ | 48 | 14.20 |
| ลูกจ้างชั่วคราว | 99 | 29.29 |
| รวม | 338 | 100.00 |
| ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน | | |
| 1 – 3 ปี | 87 | 25.74 |
| 4 – 6 ปี | 84 | 24.85 |
| 7 – 9 ปี | 54 | 15.98 |
| 10 ปีขึ้นไป | 113 | 33.43 |
| รวม | 338 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 อายุระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.08 มีสถานภาพโสด จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 55.03 สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54 ไม่เคยใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 55.03 โดยสิทธิประโยชน์ทดแทนที่เคยใช้บริการ ได้แก่ ทันตกรรม จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 46.05 เป็นประเภทบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 56.51 มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.43

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทน ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเสียชีวิต ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ และด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

**ตารางที่ 4.2** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวม (n=338)

| **ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **อันดับ** | **การแปลผล** |
|---|---|---|---|---|
| 1. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย | 3.86 | 0.92 | 1 | มาก |
| 2. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร | 3.60 | 1.11 | 5 | มาก |
| 3. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ | 3.59 | 1.11 | 6 | มาก |
| 4. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย | 3.54 | 1.14 | 7 | มาก |
| 5. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร | 3.61 | 1.12 | 4 | มาก |
| 6. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ | 3.67 | 1.09 | 3 | มาก |
| 7. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน | 3.73 | 1.09 | 2 | มาก |
| **สรุปภาพรวมระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี** | **3.66** | **1.00** | | **มาก** |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมมีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 1.00) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}$ = 3.86, S.D. = 0.92) รองลงมา ได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ( $\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 1.09) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ( $\bar{X}$ = 3.54, S.D. = 1.14)

**ตารางที่ 4.3** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย

| **ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย** | $\bar{x}$ | **S.D.** | **อันดับ** | **การแปลผล** |
|---|---|---|---|---|
| 1. พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย | 3.62 | 1.13 | 5 | มาก |
| 2. พนักงานเจ็บป่วย ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ | 4.08 | 1.00 | 1 | มาก |
| 3. พนักงานเจ็บป่วยและต้องหยุดงาน นอกจากไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลแล้วยังสามารถได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนจากการขาดรายได้ ร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามวันที่พนักงานหยุดงานไป ครั้งละไม่เกิน 90 วัน | 3.71 | 1.15 | 4 | มาก |
| 4. พนักงานสามารถรับสิทธิประโยชน์ทดแทนค่าบริการทันตกรรม กรณีถอนฟัน อุดฟัน ขูดหินปูน และผ่าตัดฟันคุดในอัตราไม่เกิน 900 บาทต่อปี | 4.07 | 1.03 | 2 | มาก |
| 5. กรณีป่วยฉุกเฉินหรืออุบัติเหตุ พนักงานสามารถเข้ารับการรักษา ณ สถานพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชนโดยไม่ต้องสำรองจ่าย | 3.83 | 1.14 | 3 | มาก |
| **สรุปภาพรวมระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย** | **3.86** | **0.92** | | **มาก** |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.86, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานเจ็บป่วย ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = 1.00) รองลงมาได้แก่ พนักงานสามารถรับสิทธิประโยชน์ทดแทนค่าบริการทันตกรรม กรณีถอนฟัน อุดฟัน ขูดหินปูน และผ่าตัดฟันคุด ในอัตราไม่เกิน 900 บาทต่อปี ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = 1.03) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ($\bar{x}$ = 3.62, S.D. = 1.13)

**ตารางที่ 4.4** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

| ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร | $\bar{x}$ | S.D. | อันดับ | การแปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 1. พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 5 เดือน ภายใน 15 เดือน ก่อนเดือนที่คลอดบุตร | 3.64 | 1.16 | 2 | มาก |
| 2. พนักงานสามารถใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง | 3.50 | 1.24 | 5 | มาก |
| 3. พนักงานหญิง ได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร เหมาจ่าย จำนวนไม่เกิน 13,000 บาท ต่อครั้ง | 3.64 | 1.21 | 3 | มาก |
| 4. พนักงานชาย สามารถใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณี คลอดบุตรของภรรยาได้ | 3.55 | 1.30 | 4 | มาก |
| 5. พนักงานมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตรในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็น เวลา 90 วัน และเบิกได้ไม่เกิน 2 ครั้ง | 3.67 | 1.22 | 1 | มาก |
| **สรุปภาพรวมระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร** | **3.60** | **1.11** | | **มาก** |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.60, S.D. = 1.11) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นเวลา 90 วัน และเบิกได้ไม่เกิน 2 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 3.67, S.D. = 1.22) รองลงมาได้แก่ พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 5 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนที่คลอดบุตร ($\bar{x}$ = 3.64, S.D. = 1.16) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ พนักงานสามารถใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง ($\bar{x}$ = 3.50, S.D. = 1.24)

**ตารางที่ 4.5** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ

| ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ | $\bar{x}$ | S.D. | อันดับ | การแปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 1. พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ | 3.62 | 1.13 | 2 | มาก |
| 2. พนักงานทุพพลภาพระดับความสูญเสียรุนแรง มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย ตลอดชีวิต | 3.59 | 1.18 | 3 | มาก |
| 3. พนักงานทุพพลภาพมีสิทธิเข้ารับบริการทางการแพทย์กรณีเป็นผู้ป่วยในของสถานพยาบาลของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย | 3.68 | 1.20 | 1 | มาก |
| 4. พนักงานทุพพลภาพ สามารถใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนในการเข้ารับบริการทางการแพทย์ กรณีเป็นผู้ป่วยในของสถานพยาบาลของเอกชน ไม่เกินเดือนละ 4,000 บาท | 3.48 | 1.23 | 4 | มาก |
| **สรุปภาพรวมระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ** | **3.59** | **1.11** | | **มาก** |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.59, S.D. = 1.11) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานทุพพลภาพมีสิทธิเข้ารับบริการทางการแพทย์ กรณีเป็นผู้ป่วยในของสถานพยาบาลของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 3.68, S.D. = 1.20) รองลงมา ได้แก่ พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ($\bar{x}$ = 3.62, S.D. = 1.13) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ พนักงานทุพพลภาพ สามารถใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนในการเข้ารับบริการทางการแพทย์ กรณีเป็นผู้ป่วยในของสถานพยาบาลของเอกชน ไม่เกินเดือนละ 4,000 บาท ($\bar{x}$ = 3.48, S.D. = 1.23)

**ตารางที่ 4.6** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

| ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย | $\bar{x}$ | S.D. | อันดับ | การแปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 1. พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 1 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนถึงแก่ความตาย | 3.61 | 1.15 | 1 | มาก |
| 2. ผู้จัดการศพ จะได้ค่าทำศพ 40,000 บาท | 3.50 | 1.27 | 4 | มาก |
| 3. พนักงานจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 120 เดือน แล้วถึงแก่ความตาย ได้รับเงินสงเคราะห์ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง 4 เดือน | 3.54 | 1.22 | 2 | มาก |
| 4. พนักงานจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 120 เดือน แล้วถึงแก่ความตาย ได้รับเงินสงเคราะห์ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง 12 เดือน | 3.50 | 1.19 | 3 | มาก |
| **สรุปภาพรวมระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย** | **3.54** | **1.14** | | **มาก** |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.54, S.D. = 1.14) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 1 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนถึงแก่ความตาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 3.61, S.D. = 1.15) รองลงมา ได้แก่ พนักงานจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 120 เดือน แล้วถึงแก่ความตาย ได้รับเงินสงเคราะห์ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง 4 เดือน ($\bar{x}$ = 3.54, S.D. = 1.22) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้จัดการศพ จะได้ค่าทำศพ 40,000 บาท ($\bar{x}$ = 3.50, S.D. = 1.27)

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร

| **ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร** | $\bar{x}$ | **S.D.** | **อันดับ** | **การแปลผล** |
|---|---|---|---|---|
| 1. พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 12 เดือน ภายใน 36 เดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน | 3.57 | 1.19 | 3 | มาก |
| 2. พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร เฉพาะบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น | 3.64 | 1.19 | 1 | มาก |
| 3. พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร คราวละไม่เกิน 3 คน และบุตรอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ | 3.61 | 1.19 | 2 | มาก |
| 4. พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร เหมาจ่ายเดือนละ 600 บาทต่อบุตร 1 คน จนอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์ | 3.64 | 1.19 | 1 | มาก |
| **สรุปภาพรวมระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร** | **3.61** | **1.12** | | **มาก** |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.61, S.D. = 1.12) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร เฉพาะบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น และพนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร เหมาจ่ายเดือนละ 600 บาทต่อบุตร 1 คน จนอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 3.64, S.D. = 1.9) รองลงมาได้แก่ พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร คราวละไม่เกิน 3 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 12 เดือน ภายใน 36 เดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ($\bar{x}$ = 3.57, S.D. = 1.19)

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

| ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ | $\bar{x}$ | S.D. | อันดับ | การแปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 1. พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพได้เมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง | 3.77 | 1.18 | 1 | มาก |
| 2. พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพประเภทเงินบำเหน็จชราภาพได้ หลังจากได้ส่งเงินสมทบไม่ถึง 180 เดือน | 3.68 | 1.18 | 3 | มาก |
| 3. พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพประเภทเงินบำนาญชราภาพได้ หลังจากได้ส่งเงินสมทบอย่างน้อย 180 เดือน | 3.69 | 1.13 | 2 | มาก |
| 4. พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพประเภทเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย | 3.61 | 1.17 | 4 | มาก |
| 5. พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพประเภทเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตาย ให้สามีหรือภรรยา ได้รับเงินบำเหน็จชราภาพหนึ่งส่วน | 3.60 | 1.20 | 5 | มาก |
| **สรุปภาพรวมระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ** | **3.67** | **1.09** | | **มาก** |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.67, S.D. = 1.09) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพได้ เมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 3.77, S.D. = 1.18) รองลงมา ได้แก่ พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ประเภทเงินบำนาญชราภาพได้ หลังจากได้ส่งเงินสมทบอย่างน้อย 180 เดือน ($\bar{x}$ = 3.69, S.D. = 1.13) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ประเภทเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตาย ให้สามีหรือภรรยาได้รับเงินบำเหน็จชราภาพหนึ่งส่วน ($\bar{x}$ = 3.60, S.D. = 1.20)

**ตารางที่ 4.9** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

| ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน | $\bar{x}$ | S.D. | อันดับ | การแปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 1. พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 6 เดือน ภายใน 15 เดือน ก่อนการว่างงาน | 3.78 | 1.14 | 1 | มาก |
| 2. กรณีพนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากการถูกเลิกจ้าง จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 180 วัน | 3.78 | 1.14 | 1 | มาก |
| 3. กรณีพนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากการลาออก จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างว่างงาน ร้อยละ 30 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 วัน | 3.73 | 1.13 | 2 | มาก |
| 4. กรณีพนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น อัคคีภัย วาตภัย หรือธรณีพิบัติ ที่ทำให้พนักงานไม่สามารถทำงานได้ จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 180 วัน | 3.65 | 1.16 | 4 | มาก |
| 5. เมื่อพนักงานออกจากงาน จะต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานและรายงานตัวทางระบบอินเตอร์เน็ต (เว็บไซต์ www.empui.doe.go.th) ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ถูกเลิกจ้าง ลาออก หรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง | 3.71 | 1.16 | 3 | มาก |
| **สรุปภาพรวมระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน** | **3.73** | **1.09** | | **มาก** |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.73, S.D. = 1.09) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 6 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนการว่างงาน และกรณีพนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากการถูกเลิกจ้าง จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 180 วัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 3.78, S.D. = 1.14) รองลงมา ได้แก่ กรณีพนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากการลาออก จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างว่างงานร้อยละ 30 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 วัน ($\bar{x}$ = 3.73, S.D. = 1.13) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ได้แก่ กรณีพนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น อัคคีภัย วาตภัย หรือธรณีพิบัติ ที่ทำให้พนักงานไม่สามารถทำงานได้ จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้างครั้งละไม่เกิน 180 วัน ($\bar{x}$ = 3.50, S.D. = 1.16)

**ตอนที่ 3** การเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน**

**ตารางที่ 4.10** แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน

| การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | ประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน | t-test for Equality Mean | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{x}$ | S.D. | t | df | Sig. |
| 1. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย | ไม่เคย | 3.60 | 0.98 | -6.324 | 333.002 | **0.000*** |
| | เคย | 4.19 | 0.72 | | | |
| 2. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร | ไม่เคย | 3.41 | 1.13 | -3.616 | 336 | **0.000*** |
| | เคย | 3.84 | 1.03 | | | |
| 3. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ | ไม่เคย | 3.42 | 1.15 | -3.117 | 336 | **0.002*** |
| | เคย | 3.80 | 1.04 | | | |
| 4. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย | ไม่เคย | 3.37 | 1.16 | -2.997 | 336 | **0.003*** |
| | เคย | 3.74 | 1.08 | | | |
| 5. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร | ไม่เคย | 3.44 | 1.15 | -3.289 | 336 | **0.001*** |
| | เคย | 3.83 | 1.05 | | | |
| 6. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ | ไม่เคย | 3.49 | 1.11 | -3.405 | 336 | **0.001*** |
| | เคย | 3.89 | 1.03 | | | |
| 7. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน | ไม่เคย | 3.55 | 1.10 | -3.384 | 336 | **0.001*** |
| | เคย | 3.95 | 1.04 | | | |
| **ภาพรวม** | ไม่เคย | 3.47 | 1.04 | -3.934 | 336 | **0.000*** |
| | เคย | 3.89 | 0.91 | | | |

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05**

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนในภาพรวม พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่เคยมีประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนมากกว่าผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภทพนักงาน และระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน**

**โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และ การทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการ Fisher's Significant Difference: LSD มีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.11-4.13**

**ตารางที่ 4.11** แสดงการวิเคราะห์การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภทพนักงาน

| การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน ของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย | ระหว่างกลุ่ม | 10.759 | 2 | 5.379 | 6.592 | **0.002*** |
| | ภายในกลุ่ม | 273.366 | 335 | .816 | | |
| | รวม | 284.125 | 337 | | | |
| 2. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีคลอดบุตร | ระหว่างกลุ่ม | 29.233 | 2 | 14.617 | 12.789 | **0.000*** |
| | ภายในกลุ่ม | 382.886 | 335 | 1.143 | | |
| | รวม | 412.119 | 337 | | | |
| 3. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีทุพพลภาพ | ระหว่างกลุ่ม | 25.253 | 2 | 12.627 | 10.800 | **0.000*** |
| | ภายในกลุ่ม | 391.653 | 335 | 1.169 | | |
| | รวม | 416.907 | 337 | | | |
| 4. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย | ระหว่างกลุ่ม | 25.317 | 2 | 12.658 | 10.340 | **0.000*** |
| | ภายในกลุ่ม | 410.101 | 335 | 1.224 | | |
| | รวม | 435.418 | 337 | | | |
| 5. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีสงเคราะห์บุตร | ระหว่างกลุ่ม | 19.603 | 2 | 9.802 | 8.155 | **0.000*** |
| | ภายในกลุ่ม | 402.636 | 335 | 1.202 | | |
| | รวม | 422.240 | 337 | | | |
| 6. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีชราภาพ | ระหว่างกลุ่ม | 25.130 | 2 | 12.565 | 11.117 | **0.000*** |
| | ภายในกลุ่ม | 378.638 | 335 | 1.130 | | |
| | รวม | 403.768 | 337 | | | |
| 7. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน | ระหว่างกลุ่ม | 28.234 | 2 | 14.117 | 12.717 | **0.000*** |
| | ภายในกลุ่ม | 371.878 | 335 | 1.110 | | |
| | รวม | 400.112 | 337 | | | |
| **ภาพรวม** | ระหว่างกลุ่ม | 22.741 | 2 | 11.371 | 12.086 | **0.000*** |
| | ภายในกลุ่ม | 315.159 | 335 | 0.941 | | |
| | รวม | 337.900 | 337 | | | |

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภทพนักงานงานในภาพรวม พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่เป็นประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่เป็นประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่เป็นประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่เป็นประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่เป็นประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่เป็นประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่เป็นประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่เป็นประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**ตารางที่ 4.12** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประเภทพนักงานกับระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

| ประเภทพนักงาน | $\bar{x}$ | พนักงานมหาวิทยาลัย | พนักงานราชการ | ลูกจ้างชั่วคราว |
|---|---|---|---|---|
| | | 3.47 | 4.22 | 3.75 |
| พนักงานมหาวิทยาลัย | 3.47 | | -0.75082* | -0.27709* |
| พนักงานราชการ | 4.22 | | | 0.47374* |
| ลูกจ้างชั่วคราว | 3.75 | | | |

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD ระหว่างประเภทพนักงานกับระการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า

ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกับประเภทพนักงานราชการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพบว่าประเภทพนักงานราชการมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนมากกว่าประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกับประเภทลูกจ้างชั่วคราว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพบว่าประเภทลูกจ้างชั่วคราวมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนมากกว่าประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

ประเภทพนักงานราชการ มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกับประเภทลูกจ้างชั่วคราว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพบว่าประเภทพนักงานราชการมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนมากกว่าประเภทลูกจ้างชั่วคราว

**ตารางที่ 4.13** แสดงการวิเคราะห์การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน

| **การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน ของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี** | **แหล่งความแปรปรวน** | **SS** | **df** | **MS** | **F** | **Sig.** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย | ระหว่างกลุ่ม | 4.104 | 3 | 1.368 | 1.632 | 0.182 |
| | ภายในกลุ่ม | 280.021 | 334 | .838 | | |
| | รวม | 284.125 | 337 | | | |
| 2. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีคลอดบุตร | ระหว่างกลุ่ม | 6.762 | 3 | 2.254 | 1.857 | 0.137 |
| | ภายในกลุ่ม | 405.357 | 334 | 1.214 | | |
| | รวม | 412.119 | 337 | | | |
| 3. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีทุพพลภาพ | ระหว่างกลุ่ม | 3.884 | 3 | 1.295 | 1.047 | 0.372 |
| | ภายในกลุ่ม | 413.022 | 334 | 1.237 | | |
| | รวม | 416.907 | 337 | | | |
| 4. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย | ระหว่างกลุ่ม | 2.670 | 3 | .890 | 0.687 | 0.561 |
| | ภายในกลุ่ม | 432.748 | 334 | 1.296 | | |
| | รวม | 435.418 | 337 | | | |
| 5. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีสงเคราะห์บุตร | ระหว่างกลุ่ม | 4.078 | 3 | 1.359 | 1.086 | 0.355 |
| | ภายในกลุ่ม | 418.162 | 334 | 1.252 | | |
| | รวม | 422.240 | 337 | | | |

**ตารางที่ 4.13** แสดงการวิเคราะห์การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน (ต่อ)

| การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน ของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 6. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ | ระหว่างกลุ่ม | 7.609 | 3 | 2.536 | 2.139 | 0.095 |
| | ภายในกลุ่ม | 396.158 | 334 | 1.186 | | |
| | รวม | 403.768 | 337 | | | |
| 7. ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน | ระหว่างกลุ่ม | 5.841 | 3 | 1.947 | 1.649 | 0.178 |
| | ภายในกลุ่ม | 394.272 | 334 | 1.180 | | |
| | รวม | 400.112 | 337 | | | |
| **ภาพรวม** | ระหว่างกลุ่ม | 3.962 | 3 | 1.321 | 1.321 | 0.267 |
| | ภายในกลุ่ม | 333.938 | 334 | 1.000 | | |
| | รวม | 337.900 | 337 | | | |

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน ในภาพรวม พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนไม่แตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตายไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานไม่แตกต่างกัน

# บทที่ 5
# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน ประเภทพนักงาน ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานที่สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 1,649 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 338 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้การทดสอบ Independent sample t-test และ One-way ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไป

### 5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 218 คน อายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีสถานภาพโสด จำนวน 194 คน มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 186 คน เป็นประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 191 คน สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 39 คน มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน 10 ปีขึ้นไป ไม่เคยใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน จำนวน 186 คน โดยสิทธิประโยชน์ทดแทนที่เคยใช้บริการ ได้แก่ ทันตกรรม จำนวน 70 คน

### 5.1.2 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

**5.1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1) พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่เคยมีประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนมากกว่าผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน

2) พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่เป็นประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยประเภทพนักงานราชการและประเภทลูกจ้างชั่วคราว มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนมากกว่าประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย และประเภทพนักงานราชการมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนมากกว่าประเภทลูกจ้างชั่วคราว

3) พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนไม่แตกต่างกัน

**5.2 อภิปรายผล**

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัย เรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และให้ความรู้และอบรมเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับก่อนการบรรจุเป็นพนักงาน ทำให้พนักงานของมหาวิทยาลัยรับทราบถึงสิทธิประโยชน์และตระหนักในสิทธิที่พึงได้ จึงทำให้มีความรู้ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา ทองคำ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) สาขาพระราม 2 พบว่า ระดับความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกับตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) สาขาพระราม 2 ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีต่าง ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ เมธีดุลสถิตย์ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ.2533 ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศจีน จำกัด สาขารัชดา พบว่า ระดับความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศจีน จำกัด สาขารัชดา ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีต่าง ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 ประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตน พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตน มีการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนแตกต่างจากผู้ที่ไม่เคยใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ประกันตนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานจนถึงวัยกลางคน โดยอาจมีปัญหาด้านสุขภาพมากกว่าวัยอื่น ซึ่งอาจจะเกิดจากเหตุเจ็บป่วยเนื่องจากสูงวัยหรือมีปัญหาสุขภาพช่องปากและฟัน จึงมีประสบการณ์จากการใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนเหตุเจ็บป่วยหรือทันตกรรม และส่วนหนึ่งอยู่ในวัยเจริญพันธุ์ กำลังสร้างครอบครัวอยู่ในภาวะของการมีบุตร จึงมีประสบการณ์จากการใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนเหตุคลอดบุตรหรือเหตุสงเคราะห์บุตร อีกทั้งกองทุนประกันสังคมเป็นภาคบังคับให้มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการประกันสังคมเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตในกลุ่มของสมาชิกซึ่งประกอบด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีรายได้และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อรับผิดชอบในการเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเจ็บป่วยคลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาล และมีการทดแทนรายได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งพนักงานของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนเกิน 10 ปี เมื่อประสบกับเหตุการณ์ที่ต้องใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน จึงต้องมีการศึกษาหาความรู้ไว้ว่าเมื่อมีการนำส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคมไปแล้วนั้น มีหลักเกณฑ์ใดบ้างที่สามารถใช้สิทธิในการเบิกได้เพื่อจะได้ใช้สิทธิให้เกิดประโยชน์ จึงทำให้มีการเข้าถึงข้อมูลการรับรู้มากกว่าผู้ที่ไม่เคยใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด จึงยังไม่ให้ความสนใจในเรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทนในเรื่องการคลอดบุตรและการสงเคราะห์บุตรเท่าที่ควร เพราะถือว่าตนเองยังไม่อยู่ในสถานภาพที่จะมีโอกาสใช้สิทธิประโยชน์ดังกล่าว หรือไม่ได้ให้ความสนใจในเรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ หรือกรณีตาย เนื่องจากเห็นว่าเป็นเรื่องไกลตัวเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกาญจน์ ศิโรจน์นวากุล (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่ทำงานในสถานประกอบการนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ประกันตนที่เคยใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพและกรณีว่างงาน มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมแตกต่างจากคนที่ไม่เคยใช้สิทธิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3 ประเภทพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่เป็นประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยประเภทพนักงานราชการและประเภทลูกจ้างชั่วคราว มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนมากกว่าประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย อาจเป็นเพราะบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลด้านการแพทย์และสาธารณสุขเพื่อรักษาโรค การรักษาโรคฟัน การตรวจวินิจฉัย การฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตให้กับตนเองและบุคคลในครอบครัว ในอัตราปีละไม่เกิน 20,000 บาท พนักงานมหาวิทยาลัยจึงให้ความสนใจรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนน้อยกว่าประเภทพนักงานอื่น สำหรับในกรณีของประเภทพนักงานราชการมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนมากกว่าประเภทลูกจ้างชั่วคราว นั้นอาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากพนักงานราชการสามารถรับค่าตอบแทนระหว่างลาคลอดบุตรจากทางมหาวิทยาลัยได้ไม่เกิน 45 วัน และอีก 45 วันสามารถใช้ตามสิทธิที่เกิดขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม แต่ต้องเคยจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือนถึงจะใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนได้ 45 วัน พนักงานราชการจึงต้องมีการศึกษาหาความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรเพิ่มเติมมากขึ้น โดยยังไม่พบว่ามีผู้วิจัยในประเด็นดังกล่าว

5.2.4 ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจกล่าวได้ว่า ผู้ประกันตนทุกคนของมหาวิทยาลัยจะต้องมีการนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเป็นประจำทุกเดือนเพื่อก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์

ทดแทนจากสำนักงานประกันสังคม จึงศึกษาหาข้อมูลว่าเงินที่นำส่งไปนั้นตนได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนใดบ้าง ประกอบกับสำนักงานประกันสังคมและมหาวิทยาลัยมีการประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ทดแทนผ่านทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ให้กับพนักงานได้รับทราบเบื้องต้นก่อนการบรรจุเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย จึงเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนตั้งแต่เริ่มเข้าสู่ระบบการประกันสังคม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกาญจน์ ศิโรจน์นวากุล (2557) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่ทำงานในสถานประกอบการนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนที่ต่างกัน จะมีความรู้เกี่ยวกับกับสิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทรักษ์ ทะเกิงลาภ (2553 อ้างถึงใน ถนอมจิต แก้วเกื้อ, 2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้และทัศนะของผู้ประกันตนในการใช้สิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาเป็นผู้ประกันตน ในเรื่องความรู้และทัศนะของผู้ประกันตนต่อสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานแตกต่างกัน

## 5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ประกันตนมีการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนทั้ง 7 กรณีอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกันตนซึ่งเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนน้อยที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ (1) ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย พบว่า พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย (2) ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร พบว่า พนักงานสามารถใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง (3) ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ พบว่า พนักงานทุพพลภาพ สามารถใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนในการเข้ารับบริการทางการแพทย์ กรณีเป็นผู้ป่วยในของสถานพยาบาลของเอกชน ไม่เกินเดือนละ 4,000 บาท (4) ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย พบว่า ผู้จัดการศพ จะได้ค่าทำศพ 40,000 บาท (5) ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร พบว่า พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 12 เดือน ภายใน 36 เดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ (6) ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ พบว่า พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ประเภทเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตาย ให้สามีหรือภรรยา ได้รับเงินบำเหน็จชราภาพหนึ่งส่วนมีการรับรู้น้อยที่สุด และ (7) ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน พบว่า กรณีพนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น อัคคีภัย วาตภัย หรือธรณีพิบัติที่ทำให้พนักงานไม่สามารถทำงานได้ จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้างครั้งละไม่เกิน 180 วัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าสิทธิประโยชน์บางด้าน ผู้ประกันตนรับรู้เรื่องสิทธิประโยชน์น้อยเนื่องจากคิดว่ายังคงอีกนานกว่าผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ เช่น กรณีทุพลภาพ ชราภาพ ตาย หรือว่างงาน และเป็นเรื่องไกลตัวจึงไม่ให้ความสนใจในการรับรู้ ซึ่งทั้ง 7 กรณีนั้น กองบริหารงานบุคคลควรเป็นหน่วยงานหลักในการเชิญสำนักงานประกันสังคมเข้ามาอบรมให้ความรู้

เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนจากกองทุนประกันสังคมในเชิงรุกโดยตรง อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง อย่างต่อเนื่องทุกปีและทุกกรณี

2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ควรจัดทำสื่อเผยแพร่ความรู้ให้กับพนักงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน กรณีมีข้อมูลเพิ่มเติมให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ โดยจัดทำสื่อให้สามารถเข้าถึงผู้ประกันตนอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย และมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล และเพื่อเป็นการใช้สิทธิได้อย่างถูกต้องต่อไป

**5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสวัสดิการด้านอื่น ๆ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นต้น

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ เช่น บ้านพักสวัสดิการ หรือศูนย์ออกกำลังกาย เป็นต้น

# บรรณานุกรม


กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). **การวิเคราะห์สถิติชั้นสูงด้วย SPSS for Window (พิมพ์ครั้งที่ 12)**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

จันทร์ พันธ์ภักดีวงษ์. (2559). **การรับรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและการทำกิจกรรมทางสังคมเพื่อสิ่งแวดล้อมของธุรกิจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์ (Eco Car) ของประชากรในจังหวัดกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จินตนา ทองคำ. (2555). **ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) สาขา พระราม 2**. บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข. [Online]. http://www.thongsook.ac.th/main/admin/uploaded/FacultyOfGrad/012.pdf.

ดนุสรณ์ อรัญสุคนธ์. (2559). **การรับรู้คุณค่าตราสินค้าที่ส่งผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าประเภทผลิตภัณฑ์จัดแต่งทรงผมของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ถนอมจิต แก้วเกื้อ. (2555). **ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง : ศึกษาเฉพาะกรณีในสถานประกอบกิจการประเภทโรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. [Online]. http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53930197/title.pdf.

นันทวัน ชำนาญพืช. (2556). **การรับรู้ของประชาชนและผลกระทบจากโครงการเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมของการนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง กรณีศึกษาบ้านแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เบญจวรรณ เมธีดุลสถิตย์. (2555). **ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศจีน จำกัด สาขารัชดา**. บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข. [Online]. http://www.thongsook.ac.th/main/admin/uploaded/FacultyOfGrad/009.pdf.

บุญชม ศรีสะอาด. (2550). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปิยะนันท์ บุญณะโยไทย. (2556). **การรับรู้และทัศนคติของผู้บริโภคต่อสื่อกิจกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)**. นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิเทศศาสตร์สื่อสารการตลาด, คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2564). **จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.** กองบริหารงานบุคคล. [Online]. https://www.ped.rmutt.ac.th/wp-content/uploads/2021/04/กราฟ-01-04-2564.jpg. (สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2564).

_____. (2564). **นโยบายยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีงบประมาณ 2565.** [Online]. https://www.rmutt.ac.th/vision-rmutt65.

ยุทธ ไกยวรรณ. (2550). **การสร้างเครื่องมือวิจัย.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

# บรรณานุกรม (ต่อ)

วีรภัทร วัสสระ. (2559). **การศึกษาการรับรู้ของผู้บริโภคและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคที่ออกแบบเพื่อสิ่งแวดล้อม**. บ ริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิริกาญจน์ ศิโรจน์นวากุล. (2557). **ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่ทำงานในสถานประกอบการนิคมอมตะนครจังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสรี วงษ์มณฑา. (2554). **การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค.** กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สำนักงานประกันสังคม. (2564). **ประวัติสำนักงานประกันสังคม**. [Online]. https://www.sso.go.th. (สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2564).

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก
# แบบสอบถามเพื่อใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย
# เรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**แบบสอบถามเพื่อใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย**
**เรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน**
**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**
**.....**

**<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง :** กรุณาตอบคำถามเหล่านี้ โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่เป็นคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
   - ( ) ชาย
   - ( ) หญิง

2. อายุ
   - ( ) 20 - 29 ปี
   - ( ) 30 – 39 ปี
   - ( ) 40 – 49 ปี
   - ( ) 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ
   - ( ) โสด
   - ( ) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
   - ( ) สมรส

4. ระดับการศึกษาสูงสุด
   - ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ( ) ปริญญาตรี
   - ( ) ปริญญาโท
   - ( ) ปริญญาเอก

5. หน่วยงานที่สังกัด
   - ( ) กองกฎหมาย
   - ( ) กองกลาง
   - ( ) กองคลัง
   - ( ) กองนโยบายและแผน
   - ( ) กองบริหารงานบุคคล
   - ( ) กองประชาสัมพันธ์
   - ( ) กองพัฒนานักศึกษา
   - ( ) กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ
   - ( ) คณะศิลปกรรมศาสตร์
   - ( ) คณะศิลปศาสตร์
   - ( ) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
   - ( ) คณะการแพทย์บูรณาการ
   - ( ) สถานีวิทยุกระจายเสียง
   - ( ) สถาบันวิจัยและพัฒนา
   - ( ) สภาคณาจารย์และข้าราชการ
   - ( ) สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

( ) กองอาคารสถานที่
( ) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
( ) คณะเทคโนโลยีการเกษตร
( ) คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
( ) คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
( ) คณะบริหารธุรกิจ
( ) คณะพยาบาลศาสตร์
( ) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
( ) คณะวิศวกรรมศาสตร์
( ) สำนักจัดการทรัพย์สิน
( ) สำนักบัณฑิตศึกษา
( ) สำนักประกันคุณภาพการศึกษา
( ) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
( ) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
( ) สำนักสหกิจศึกษา
( ) หน่วยตรวจสอบภายใน
( ) หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ

6. ประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน
( ) ไม่เคย
( ) เคย โปรดระบุ .....

7. ประเภทพนักงาน
( ) พนักงานมหาวิทยาลัย
( ) พนักงานราชการ
( ) ลูกจ้างชั่วคราว

8. ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน
( ) 1 - 3 ปี
( ) 4 – 6 ปี
( ) 7 – 9 ปี
( ) 10 ปี ขึ้นไป

**<u>ตอนที่ 2</u> การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

**คำชี้แจง :** โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการรับรู้เพียงระดับเดียว โดยมีน้ำหนักคะแนน ดังนี้

**ระดับการรับรู้** ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

| ลำดับที่ | รายการประเมิน | ระดับการรับรู้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **1.** | **ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย** | | | | | |
| 1.1 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย | | | | | |
| 1.2 | พนักงานเจ็บป่วย ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ | | | | | |
| 1.3 | พนักงานเจ็บป่วยและต้องหยุดงาน นอกจากไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลแล้วยังสามารถได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนจากการขาดรายได้ ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ตามวันที่พนักงานหยุดงานไป ครั้งละไม่เกิน 90 วัน | | | | | |
| 1.4 | พนักงานสามารถรับสิทธิประโยชน์ทดแทนค่าบริการทันตกรรม กรณีถอนฟัน อุดฟัน ขูดหินปูน และผ่าตัดฟันคุด ในอัตราไม่เกิน 900 บาทต่อปี | | | | | |
| 1.5 | กรณีป่วยฉุกเฉินหรืออุบัติเหตุ พนักงานสามารถเข้ารับการรักษา ณ สถานพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชน โดยไม่ต้องสำรองจ่าย | | | | | |
| **2.** | **ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร** | | | | | |
| 2.1 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 5 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนที่คลอดบุตร | | | | | |
| 2.2 | พนักงานสามารถใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง | | | | | |
| 2.3 | พนักงานหญิง ได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร เหมาจ่าย จำนวนไม่เกิน 13,000 บาท ต่อครั้ง | | | | | |
| 2.4 | พนักงานชาย สามารถใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรของภรรยาได้ | | | | | |
| 2.5 | พนักงานมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นเวลา 90 วัน และเบิกได้ไม่เกิน 2 ครั้ง | | | | | |

| ลำดับที่ | รายการประเมิน | ระดับการรับรู้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **3.** | **ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ** | | | | | |
| 3.1 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ | | | | | |
| 3.2 | พนักงานทุพพลภาพระดับความสูญเสียรุนแรง มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยตลอดชีวิต | | | | | |
| 3.3 | พนักงานทุพพลภาพมีสิทธิเข้ารับบริการทางการแพทย์ กรณีเป็นผู้ป่วยในของสถานพยาบาลของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย | | | | | |
| 3.4 | พนักงานทุพพลภาพ สามารถใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนในการเข้ารับบริการทางการแพทย์ กรณีเป็นผู้ป่วยในของสถานพยาบาลของเอกชน ไม่เกินเดือนละ 4,000 บาท | | | | | |
| **4.** | **ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย** | | | | | |
| 4.1 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 1 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนถึงแก่ความตาย | | | | | |
| 4.2 | ผู้จัดการศพ จะได้ค่าทำศพ 40,000 บาท | | | | | |
| 4.3 | พนักงานจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 120 เดือน แล้วถึงแก่ความตาย ได้รับเงินสงเคราะห์ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง 4 เดือน | | | | | |
| 4.4 | พนักงานจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 120 เดือน แล้วถึงแก่ความตาย ได้รับเงินสงเคราะห์ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง 12 เดือน | | | | | |
| **5.** | **ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร** | | | | | |
| 5.1 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 12 เดือน ภายใน 36 เดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน | | | | | |
| 5.2 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร เฉพาะบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น | | | | | |
| 5.3 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร คราวละไม่เกิน 3 คน และบุตรอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ | | | | | |
| 5.4 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร เหมาจ่ายเดือนละ 600 บาทต่อบุตร 1 คน จนอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์ | | | | | |
| **6.** | **ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ** | | | | | |
| 6.1 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพได้เมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง | | | | | |
| 6.2 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพประเภทเงินบำเหน็จชราภาพได้ หลังจากได้ส่งเงินสมทบไม่ถึง 180 เดือน | | | | | |

| ลำดับที่ | รายการประเมิน | ระดับการรับรู้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6.3 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ประเภทเงินบำนาญชราภาพได้ หลังจากได้ส่งเงินสมทบ อย่างน้อย 180 เดือน | | | | | |
| 6.4 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ประเภทเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน นับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ จะได้รับเงิน บำเหน็จชราภาพจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญรายเดือน ที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย | | | | | |
| 6.5 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ประเภทเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตาย ให้สามีหรือภรรยา ได้รับเงินบำเหน็จชราภาพหนึ่งส่วน | | | | | |
| **7.** | **ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน** | | | | | |
| 7.1 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 6 เดือน ภายใน 15 เดือน ก่อนการว่างงาน | | | | | |
| 7.2 | กรณีพนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จากการถูกเลิกจ้าง จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ในระหว่างว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 180 วัน | | | | | |
| 7.3 | กรณีพนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จากการลาออก จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่าง ว่างงาน ร้อยละ 30 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 วัน | | | | | |
| 7.4 | กรณีพนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจาก เหตุสุดวิสัย เช่น อัคคีภัย วาตภัย หรือธรณีพิบัติ ที่ทำให้ พนักงานไม่สามารถทำงานได้ จะได้รับเงินทดแทนการขาด รายได้ในระหว่างว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 180 วัน | | | | | |
| 7.5 | เมื่อพนักงานออกจากงาน จะต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานและ รายงานตัวทางระบบอินเทอร์เน็ต(เว็บไซต์ www.empui.doe.go.th) ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ถูกเลิกจ้าง ลาออก หรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง | | | | | |

**ข้อเสนอแนะ**

.....

.....

.....

ขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามนี้

นายชวลิต กนกพาณิชย์สกุล

โทรศัพท์ 025494920, 0814887717

# ภาคผนวก ข
# ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

**ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC**
**แบบสอบถามเพื่อใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย**
**เรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน**
**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

**.....**

**ผู้เชี่ยวชาญ**

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิปัตย์ โสตถิวรรณ์
   สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร แสงสว่าง
   สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทียมยศ ปะสาวะโน
   สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม**

| ข้อ | ข้อคำถาม | ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ | | | N | ค่า IOC | ผลการพิจารณา |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| 1 | เพศ<br>( ) ชาย<br>( ) หญิง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 2 | อายุ<br>( ) 20 - 29 ปี<br>( ) 30 – 39 ปี<br>( ) 40 – 49 ปี<br>( ) 46 ปีขึ้นไป | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 3 | สถานภาพ<br>( ) โสด<br>( ) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่<br>( ) สมรส | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 4 | ระดับการศึกษาสูงสุด<br>( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี<br>( ) ปริญญาตรี<br>( ) ปริญญาโท<br>( ) ปริญญาเอก | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |

| ข้อ | ข้อคำถาม | ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ | | | N | ค่า IOC | ผลการพิจารณา |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| 5 | หน่วยงานที่สังกัด<br>( ) กองกฎหมาย<br>( ) กองกลาง<br>( ) กองคลัง<br>( ) กองนโยบายและแผน<br>( ) กองบริหารงานบุคคล<br>( ) กองประชาสัมพันธ์<br>( ) กองพัฒนานักศึกษา<br>( ) กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ<br>( ) คณะศิลปกรรมศาสตร์<br>( ) กองอาคารสถานที่<br>( ) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม<br>( ) คณะเทคโนโลยีการเกษตร<br>( ) คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์<br>( ) คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน<br>( ) คณะบริหารธุรกิจ<br>( ) คณะพยาบาลศาสตร์<br>( ) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี<br>( ) คณะวิศวกรรมศาสตร์<br>( ) คณะศิลปกรรมศาสตร์<br>( ) คณะศิลปศาสตร์<br>( ) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์<br>( ) คณะการแพทย์บูรณาการ<br>( ) สถานีวิทยุกระจายเสียง<br>( ) สถาบันวิจัยและพัฒนา<br>( ) สภาคณาจารย์และข้าราชการ<br>( ) สำนักงานสภามหาวิทยาลัย<br>( ) สำนักจัดการทรัพย์สิน<br>( ) สำนักบัณฑิตศึกษา<br>( ) สำนักประกันคุณภาพการศึกษา<br>( ) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ<br>( ) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน<br>( ) สำนักสหกิจศึกษา<br>( ) หน่วยตรวจสอบภายใน<br>( ) หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 6 | ประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน<br>( ) ไม่เคย<br>( ) เคย โปรดระบุ..... | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |

| ข้อ | ข้อคำถาม | ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ | | | N | ค่า IOC | ผลการพิจารณา |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| 7 | ประเภทพนักงาน<br>( ) พนักงานมหาวิทยาลัย<br>( ) พนักงานราชการ<br>( ) ลูกจ้างชั่วคราว | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 8 | ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน<br>( ) 1 - 3 ปี<br>( ) 4 – 6 ปี<br>( ) 7 – 9 ปี<br>( ) 10 ปี ขึ้นไป | | | | | | |

**<u>ตอนที่ 2</u> การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

**คำชี้แจง :** โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการรับรู้เพียงระดับเดียว โดยมีน้ำหนักคะแนน ดังนี้

**ระดับการรับรู้**
ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

| ข้อ | ข้อคำถาม | ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ | | | N | ค่า IOC | ผลการพิจารณา |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| **1.** | **ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย** | | | | | | |
| 1.1 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 1.2 | พนักงานเจ็บป่วย ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |

| ข้อ | ข้อคำถาม | ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ | | | N | ค่า IOC | ผลการพิจารณา |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| 1.3 | พนักงานเจ็บป่วยและต้องหยุดงาน นอกจากไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลแล้วยังสามารถได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนจากการขาดรายได้ ร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามวันที่พนักงานหยุดงานไป ครั้งละไม่เกิน 90 วัน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 1.4 | พนักงานสามารถรับสิทธิประโยชน์ทดแทนค่าบริการทันตกรรม กรณีถอนฟัน อุดฟัน ขูดหินปูน และผ่าตัดฟันคุด ในอัตราไม่เกิน 900 บาทต่อปี | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 1.5 | กรณีป่วยฉุกเฉินหรืออุบัติเหตุ พนักงานสามารถเข้ารับการรักษา ณ สถานพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชน โดยไม่ต้องสำรองจ่าย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| **2.** | **ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร** | | | | | | |
| 2.1 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 5 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนที่คลอดบุตร | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 2.2 | พนักงานสามารถใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 2.3 | พนักงานหญิง ได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรเหมาจ่าย จำนวนไม่เกิน 13,000 บาท ต่อครั้ง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 2.4 | พนักงานชาย สามารถใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรของภรรยาได้ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 2.5 | พนักงานมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นเวลา 90 วัน และเบิกได้ไม่เกิน 2 ครั้ง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |

| ข้อ | ข้อคำถาม | ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ | | | N | ค่า IOC | ผลการพิจารณา |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| **3.** | **ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ** | | | | | | |
| 3.1 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 3.2 | พนักงานทุพพลภาพระดับความสูญเสียรุนแรง มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยตลอดชีวิต | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 3.3 | พนักงานทุพพลภาพมีสิทธิเข้ารับบริการทางการแพทย์ กรณีเป็นผู้ป่วยในของสถานพยาบาลของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 3.4 | พนักงานทุพพลภาพ สามารถใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนในการเข้ารับบริการทางการแพทย์ กรณีเป็นผู้ป่วยในของสถานพยาบาลของเอกชน ไม่เกินเดือนละ 4,000 บาท | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| **4.** | **ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย** | | | | | | |
| 4.1 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 1 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนถึงแก่ความตาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 4.2 | ผู้จัดการศพ จะได้ค่าทำศพ 40,000 บาท | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 4.3 | พนักงานจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 120 เดือน แล้วถึงแก่ความตาย ได้รับเงินสงเคราะห์ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง 4 เดือน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 4.4 | พนักงานจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 120 เดือน แล้วถึงแก่ความตาย ได้รับเงินสงเคราะห์ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง 12 เดือน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |

| ข้อ | ข้อคำถาม | ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ | | | N | ค่า IOC | ผลการพิจารณา |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| **5.** | **ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร** | | | | | | |
| 5.1 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 12 เดือน ภายใน 36 เดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 5.2 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร เฉพาะบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 5.3 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร คราวละไม่เกิน 3 คน และบุตรอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 5.4 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร เหมาจ่ายเดือนละ 600 บาทต่อบุตร 1 คน จนอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| **6.** | **ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ** | | | | | | |
| 6.1 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพได้เมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 6.2 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ประเภทเงินบำเหน็จชราภาพได้ หลังจากได้ส่งเงินสมทบไม่ถึง 180 เดือน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 6.3 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ประเภทเงินบำนาญชราภาพได้ หลังจากได้ส่งเงินสมทบ อย่างน้อย 180 เดือน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 6.4 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ประเภทเงินบำนาญชราภาพ ถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 6.5 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ประเภทเงินบำนาญชราภาพ ถึงแก่ความตาย ให้สามีหรือภรรยา ได้รับเงินบำเหน็จชราภาพหนึ่งส่วน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |

| ข้อ | ข้อคำถาม | ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ | | | N | ค่า IOC | ผลการพิจารณา |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| **7.** | **ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน** | | | | | | |
| 7.1 | พนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน หลังจากได้ส่งเงินสมทบครบ 6 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนการว่างงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 7.2 | กรณีพนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากการถูกเลิกจ้าง จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ในระหว่างว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 180 วัน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 7.3 | กรณีพนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากการลาออก จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างว่างงาน ร้อยละ 30 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 วัน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 7.4 | กรณีพนักงานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น อัคคีภัย วาตภัย หรือธรณีพิบัติ ที่ทำให้พนักงานไม่สามารถทำงานได้ จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างว่างงาน ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 180 วัน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |
| 7.5 | เมื่อพนักงานออกจากงาน จะต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานและรายงานตัวทางระบบอินเทอร์เน็ต(เว็บไซต์ www.empui.doe.go.th) ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ถูกเลิกจ้าง ลาออก หรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | สอดคล้อง |

# ภาคผนวก ค
# ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

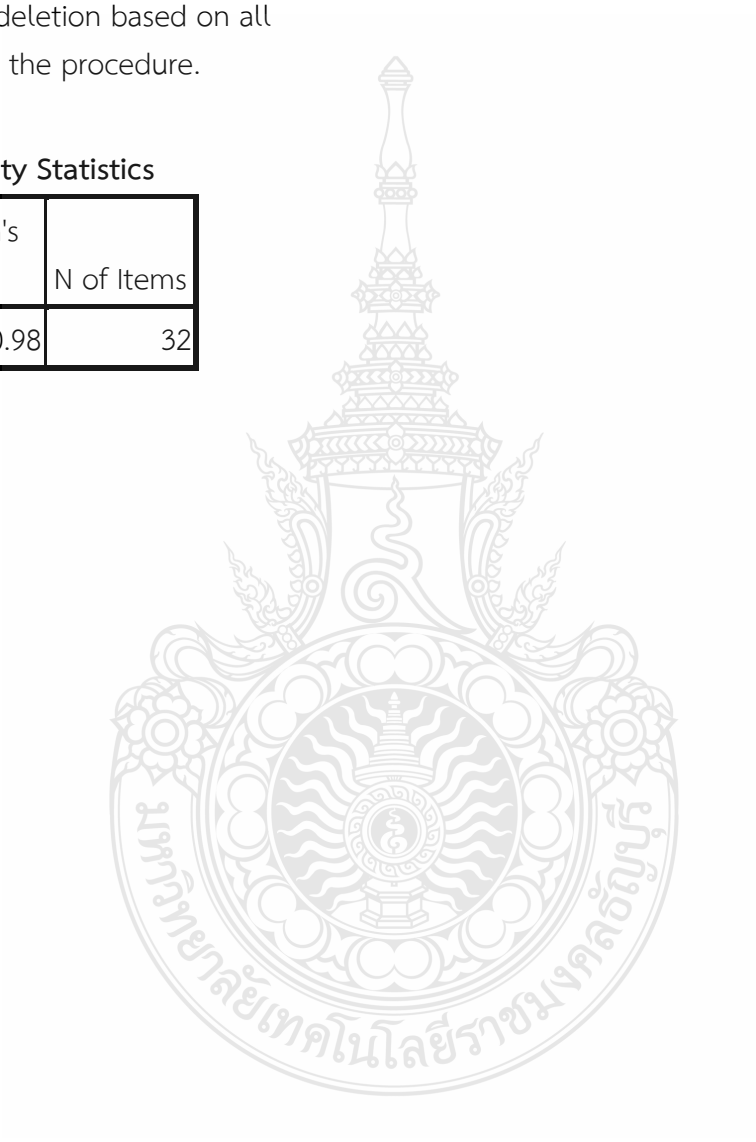
**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| 0.98 | 32 |



**Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| ด้านกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย1.1 | 111.40 | 611.903 | .607 | 0.98 |
| ด้านกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย1.2 | 111.07 | 613.168 | .527 | 0.98 |
| ด้านกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย1.3 | 111.53 | 603.430 | .739 | 0.98 |
| ด้านกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย1.4 | 110.97 | 609.826 | .645 | 0.98 |
| ด้านกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย1.5 | 111.23 | 603.978 | .675 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร2.1 | 111.47 | 605.982 | .790 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร2.2 | 111.77 | 601.909 | .790 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร2.3 | 111.63 | 599.551 | .758 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร2.4 | 111.47 | 594.947 | .870 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร2.5 | 111.50 | 594.397 | .874 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ3.1 | 111.70 | 601.803 | .858 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ3.2 | 111.80 | 606.786 | .783 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ3.3 | 111.70 | 600.148 | .796 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ3.4 | 111.87 | 606.051 | .684 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย4.1 | 111.57 | 600.530 | .898 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย4.2 | 111.73 | 609.168 | .633 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย4.3 | 111.80 | 600.786 | .850 | 0.98 |

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย4.4 | 111.90 | 596.093 | .840 | 0.98 |
| ด้านประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร5.1 | 111.77 | 603.909 | .811 | 0.98 |
| ด้านประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร5.2 | 111.77 | 598.461 | .865 | 0.98 |
| ด้านประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร5.3 | 111.63 | 595.275 | .901 | 0.98 |
| ด้านประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร5.4 | 111.70 | 594.286 | .834 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ6.1 | 111.53 | 598.947 | .866 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ6.2 | 111.67 | 594.989 | .905 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ6.3 | 111.60 | 603.490 | .824 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ6.4 | 111.80 | 598.166 | .813 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ6.5 | 111.80 | 598.028 | .845 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน7.1 | 111.47 | 605.706 | .797 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน7.2 | 111.47 | 595.568 | .857 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน7.3 | 111.67 | 595.195 | .843 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน7.4 | 111.77 | 605.495 | .811 | 0.98 |
| ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน7.5 | 111.47 | 598.189 | .804 | 0.98 |

# ประวัติผู้วิจัย


**ชื่อ-นามสกุล** นายชวลิต กนกพาณิชย์สกุล

**ภูมิลำเนา** เลขที่ 231/189 ซ.บัญชา-ปรานี ตำบลรังสิต
อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110

**ประวัติการศึกษา** ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป) สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา

**ตำแหน่ง** เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ

**สถานที่ทำงาน** ฝ่ายสันทนาการและบ้านพักสวัสดิการ
กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
โทรศัพท์ 0-2549-4920

**ที่อยู่ปัจจุบัน** เลขที่ 231/189 ซ.บัญชา-ปรานี ตำบลรังสิต
อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110

**Email Address** chawalit_ka@exchange.rmutt.ac.th


**ผู้วิจัยร่วม**


**ชื่อ-นามสกุล** นางสาวเกษรินทร์ เรืองวารี

**ภูมิลำเนา** เลขที่ 261/163 หมู่ 4 ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี
จังหวัดปทุมธานี 12110

**ประวัติการศึกษา** ศศ.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา) สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา

**ตำแหน่ง** บุคลากรปฏิบัติการ

**สถานที่ทำงาน** ฝ่ายทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์
กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
โทรศัพท์ 0-2549-4914

**ที่อยู่ปัจจุบัน** เลขที่ 261/163 หมู่ 4 ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี
จังหวัดปทุมธานี 12110

**Email Address** ketsarin_r@rmutt.ac.th