



## รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ  
ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ  
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

RECOGNITION OF RIGHTS ON THE BENEFITS OF GOVERNMENT  
PENSION FOR NON-GOVERNMENT-PENSION-FUND CIVIL  
SERVANTS AT RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY  
THANYABURI

จุฑารัตน์ ดอนแดงปิ่น  
กองบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ประจำปี 2566



## รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ  
ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ  
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จตุรรัตน์ ตอนแดงปิ่น  
กองบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประจำปี 2566

หัวข้อวิจัย	การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้วิจัย	นางสาวจุฑาทิพย์ ดอนแดงปิ่น
หน่วยงาน	กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีที่ทำการวิจัย	2566

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ศึกษาทั้งหมด จำนวน 108 คน ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 89.81

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 21-30 ปี ปฏิบัติหน้าที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ (วศ.) ระดับการรับรู้เกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ในภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับน้อย รองลงมา มีการรับรู้ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสูงสุด คือ การรับรู้ความหมาย รองลงมา การรับรู้บำเหน็จบำนาญปกติ การรับรู้บำเหน็จตกทอด การรับรู้การรับบำเหน็จบำนาญกรณีไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ การรับรู้บำนาญพิเศษ และการรับรู้บำเหน็จดำรงชีพ ตามลำดับ 2) เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัย ประเภทกลุ่มงานที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05

**คำสำคัญ :** การรับรู้สิทธิประโยชน์ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

**Independent Study Title** Recognition of rights on the Benefits of Government Pension for Non-Government-Pension-Fund Civil Servants at Rajamangala University of Technology Thanyaburi

**Name-Surname** Miss Jutarat Dondangpin

**Institute** Personnel Division  
Rajamangala University of Technology Thanyaburi

**Academic Year** 2023

## ABSTRACT

The objective of this research are 1) Study level recognition of rights on the Benefits of Government Pension for Non-Government-Pension-Fund Civil Servants at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. 2) To compare recognition of rights on the Benefits of Government Pension for Non-Government-Pension-Fund Civil Servants at Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

The researcher used a questionnaire to collect data from a total study population of 108 people by rating scale questionnaire. The questionnaires were returned to 97 people, representing 89.81 percent.

The results of research found that 1) Most of Government Pension for Non-Government-Pension-Fund Civil Servants at Rajamangala University of Technology Thanyaburi are female, Master's degree, work experience between 21-30 years, Perform duties as academic personnel, Assistant Professor position Under the Faculty of Engineering, level of awareness of Government Pension for Non-Government-Pension-Fund Civil Servants. overall awareness was at a low level, moderate level. and high level of awareness, respectively when considered each aspect, it was found that the highest was recognition of meaning, Second is the recognition of regular pensions, Recognition of inherited reward, Recognition of Government Pension for Non-Government-Pension-Fund Civil Servants, Recognition of special pension and the last one recognition of living allowance, respectively 2) When comparing recognition of Government Pension for Non-Government-Pension-Fund Civil Servants at University. The work group types, the difference is statistically significant at .05.

**Keywords :** recognition of rights, government pension, non-Government-Pension-Fund civil servants

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย ฉบับนี้ สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์ได้ เนื่องจากได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐพงษ์ สีบุญเรือง ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุธีลักษณ์ นิตินธรรม แก่นทอง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ แก่นทอง ที่ได้กรุณาสละเวลาตรวจสอบแบบสอบถาม รองศาสตราจารย์ วชิระ แสงรัมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณภัทร ศุกรวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณภัช โอโรชาสิริ ที่ได้ กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินการ วิจัย ผู้ทำการศึกษา รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้การสนับสนุนในทุกด้าน เพื่อน พี่น้องที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจมาโดยตลอด คุณวรพจน์ จรัสเวชสุทธิ ที่อำนวยความสะดวกด้านยานพาหนะ

สุดท้ายนี้ ผู้ทำการวิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากมีข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้ทำการวิจัยขออภัยไว้แต่เพียงผู้เดียวและยินดีที่จะรับฟัง คำแนะนำจากทุกท่านเพื่อพัฒนางานวิจัยต่อไป ขอกราบขอภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

จุฑารัตน์ ดอนแดงปิ่น  
ผู้วิจัย



# สารบัญ

	หน้า
สารบัญ.....	(5)
สารบัญตาราง .....	(7)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ .....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	12
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	13
1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	14
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	16
2.1 กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ.....	16
2.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ.....	18
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้.....	42
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
3.1 ประชากร.....	50
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	54
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	70
5.2 อภิปรายผล.....	73
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม .....	77

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก .....	79
ประวัติผู้เขียน .....	95

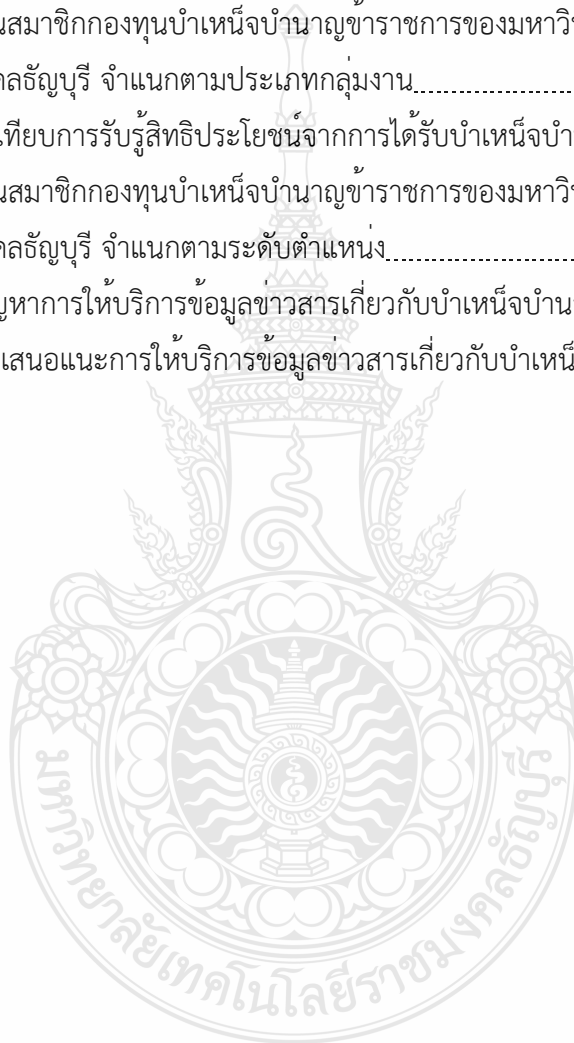






## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	66
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภทกลุ่มงาน.....	67
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	68
ตารางที่ 4.14 สรุปปัญหาการให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ.....	69
ตารางที่ 4.15 สรุปข้อเสนอแนะการให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ.....	69



# สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แสดงภาพกรอบแนวคิดการวิจัย..... 14



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บำเหน็จบำนาญข้าราชการมีการกำหนดขึ้นครั้งแรก โดยการตราเป็นพระราชบัญญัติเพื่อจ่าย เบี้ยบำนาญเป็นครั้งแรก พ.ศ. 2444 ในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) ต่อมาแก้ไขเป็นพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง, 2565) เพื่อจ่ายเงินให้แก่ข้าราชการเมื่อต้องพ้นจากราชการด้วยเหตุและลิตีต่าง ๆ ที่มีลิตีจะได้รับ เช่น เกษียณอายุราชการ ลาออกจากราชการ เป็นต้น โดย “บำเหน็จ” หมายถึง เงินตอบแทน ความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายครั้งเดียว และ “บำนาญ” หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับ ราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน และมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติดังกล่าวมาแล้วจำนวน 10 ครั้ง และมีการกำหนดพระราชกฤษฎีกาเสริมอีก 1 ครั้ง รวมเป็น 11 ครั้ง ซึ่งทั้งหมดนี้ก็เพื่ออำนวยความสะดวกและสวัสดิการให้กับข้าราชการที่ทำหน้าที่เพื่อชาติเพื่อแผ่นดิน โดยลิตีประโยชน์ที่ข้าราชการ จะได้รับประกอบด้วย (คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง, 2553)

1.1.1 เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นเงินที่ข้าราชการจะได้รับหลังพ้นจากราชการโดยสามารถเลือกรับ ระหว่างเงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญ (คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง, 2553)

1.1.2 สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เป็นสวัสดิการที่ทางราชการช่วยเหลือเกี่ยวกับ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลสำหรับผู้รับบำนาญ และบุคคลในครอบครัวของผู้รับบำนาญ (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

1.1.3 สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เป็นสวัสดิการที่ทางราชการช่วยเหลือเกี่ยวกับ ค่าใช้จ่ายในการศึกษาสำหรับบุตรข้าราชการ หรือบุตรผู้ได้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ (กรมบัญชีกลาง, 2564)

1.1.4 บำเหน็จดำรงชีพ เป็นเงินที่แบ่งมาจากเงินบำเหน็จตกทอดจำนวน 15 เท่าของบำนาญ แต่ไม่เกิน 500,000 บาท โดยจ่ายให้กับผู้รับบำนาญในขณะที่ยังมีชีวิตอยู่เพื่อช่วยเหลือและบรรเทา ความเดือดร้อนของผู้รับบำนาญในการดำรงชีพให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจโดยได้รับยกเว้นภาษี เงินได้ (กรมสรรพากร, 2562)

1.1.5 เงินบำเหน็จตกทอด เป็นเงินที่จ่ายให้แก่ทายาทโดยจ่ายให้ครั้งเดียวในกรณีที่ผู้รับ บำนาญถึงแก่ความตาย โดยต้องนำไปหักกับบำเหน็จดำรงชีพที่ผู้รับบำนาญได้รับไปแล้ว (คณะกรรมการ จัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง, 2553)

1.1.6 เงินช่วยเหลือกรณีข้าราชการบำนาญถึงแก่ความตายโดยจ่ายให้แก่บุคคลที่ระบุไว้ในหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือ กรณีผู้ตายไม่ได้แสดงเจตนาไว้ก็ให้จ่ายแก่บุคคลตามที่ระเบียบกำหนด (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2535)

พ.ศ. 2534 คณะรัฐมนตรีลงมติให้ปรับปรุงระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการ นำมาสู่การจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) มีผลบังคับใช้วันที่ 27 มีนาคม 2540 โดยบังคับให้ข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการหลังจากวันดังกล่าวต้องเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญ (กบข.) ทุกคน สิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการจะได้รับยังคงเดิม และที่ได้เพิ่มเติมคือเงินจากกองทุนบำเหน็จบำนาญ (กบข.) (เงินสงเคราะห์ + เงินสมทบ + ผลประโยชน์ + เงินประเดิม + เงินชดเชย) (คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง, 2553)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในอดีตเริ่มจากก่อตั้งเป็นวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาตามประกาศราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518 จนกระทั่งวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ให้ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ม.ป.ป.)

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 เพื่อให้มีโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเปลี่ยนจาก "สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล" เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลให้การศึกษาระดับอุดมศึกษามุ่งเน้นจัดการศึกษา วิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ต่อมาเมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2554 ได้เกิดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลขึ้นอีก 9 แห่งตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาดังนี้ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ม.ป.ป.)

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ในปัจจุบันมีข้าราชการทั้งหมดจำนวน 421 คน แบ่งเป็นข้าราชการที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) จำนวน 313 คน ข้าราชการไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) จำนวน 108 คน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล, 2566)

อย่างไรก็ตาม หากข้าราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่เกิดขึ้นหลังจากการรับบำเหน็จบำนาญ และเข้าใจในขั้นตอนการรับสิทธิประโยชน์ของตนเองจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการอำนวยความสะดวกและสวัสดิการให้กับข้าราชการที่ทำหน้าที่เพื่อชาติเพื่อแผ่นดิน โดยสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการจะได้รับตามเจตจำนงค์ที่มีการตรากฎหมายเพื่อจ่ายเงินให้แก่ข้าราชการเมื่อต้องพ้นจากราชการด้วยเหตุและสิทธิต่าง ๆ ที่มีสิทธิจะได้รับ จะส่งผลดีต่อการวางแผนการเงินและความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณของข้าราชการ

ผู้วิจัยมีภาระงานเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จบำนาญ และสิทธิประโยชน์ที่เกิดขึ้นหลังจากการรับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญ ช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาผู้ที่ต้องพ้นจากราชการและมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ที่เกิดขึ้นหลังจากการรับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญ มักมีปัญหาในเรื่องการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญ หากรับรู้สิทธิประโยชน์มากขึ้นจะทำให้มีความได้เปรียบในส่วนของเงินที่ได้รับ ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ บำนาญพิเศษ บำเหน็จดำรงชีพ และบำเหน็จตกทอด ได้รับมากกว่าข้าราชการที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ ซึ่งล้วนแล้วเป็นสิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญทั้งสิ้น ยังสามารถนำไปปรับใช้วางแผนการเงินในชีวิตประจำวันได้อีกด้วย และนำประโยชน์จากการรับรู้สิทธิประโยชน์ที่ได้รับนำไปสร้างระบบการคำนวณบำเหน็จบำนาญด้วยตนเองของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 ศึกษาระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญข้าราชการของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาเฉพาะข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 108 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1) ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทกลุ่มงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญข้าราชการของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาอยู่ระหว่างเดือน มิถุนายน 2566 – ธันวาคม 2566

### 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 การรับรู้ หมายถึง การรับรู้ข้อมูลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องหรือที่เคยมีประสบการณ์ตรงกับสิ่งนั้น โดยสามารถอธิบายเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ ได้อย่างละเอียด เป็นเหตุเป็นผล

1.4.2 ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.3 บำเหน็จ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียวหลังพ้นจากราชการ

1.4.4 บำนาญ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือนทุก ๆ เดือนจนกว่าผู้รับบำนาญจะเสียชีวิต

1.4.5 สิทธิประโยชน์ หมายถึง สิ่งที่เป็นผลดีต่อบุคคลพึงควรจะได้รับตามสิทธิที่ระบุไว้ในกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น

1.4.6 ความหมาย หมายถึง สิ่งที่ตีความไว้ แปลความไว้ ของสิ่งต่าง ๆ เพื่อกำหนดความชัดเจน

1.4.7 บำเหน็จบำนาญปกติ หมายถึง ประเภทของเงินที่จะได้รับ โดยต้องมีสาเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ระเบียบกำหนด

1.4.8 บำนาญพิเศษ หมายถึง หมายถึง ประเภทของเงินที่จะได้รับก็ต่อเมื่อเกิดเหตุจากการรับราชการได้รับอันตรายจนพิการ ได้รับการเจ็บป่วย ถูกประทุษร้าย ไม่สามารถรับราชการต่อไปได้

1.4.9 บำเหน็จตกทอด หมายถึง หมายถึง ประเภทของเงินที่ทายาทจะได้รับก็ต่อเมื่อข้าราชการ ผู้รับบำนาญ ลูกจ้างประจำ ผู้รับบำเหน็จรายเดือน เสียชีวิต

1.4.10 บำเหน็จดำรงชีพ หมายถึง หมายถึง ประเภทของเงินที่ผู้รับบำนาญจะได้รับช่วยเหลือเป็นการดำรงชีพหลังจากต้องพ้นราชการ

1.4.11 การรับบำเหน็จบำนาญกรณีไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หมายถึง ประเภทของเงินที่ข้าราชการจะได้รับเมื่อต้องพ้นจากราชการซึ่งต้องไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

## 1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 แสดงภาพกรอบแนวคิดการวิจัย

## 1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.6.1 สามารถรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญข้าราชการของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.6.2 ใช้เป็นแนวทางนำไปพัฒนาระบบการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์สำหรับข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.6.3 ใช้เป็นแนวทางการวางแผนของการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้ เพราะข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการจะสิทธิประโยชน์ในเรื่องของเงินบำนาญ บำเหน็จดำรงชีพ และเงินบำเหน็จตกทอดที่มากกว่า





## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง (2553) กล่าวว่า กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) คือ กองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 มีสถานะเป็นองค์กรของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายเฉพาะไม่มีสถานะเป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ เป็นระบบเสริมระบบบำเหน็จบำนาญเดิมโดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนเพื่อ

2.1.1 เป็นหลักประกันการจ่ายบำเหน็จบำนาญและให้ประโยชน์ตอบแทนการรับราชการแก่ข้าราชการเมื่อออกจากราชการ

2.1.2 ส่งเสริมการออมทรัพย์ของสมาชิก

2.1.3 จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นให้แก่สมาชิก

หน้าที่หลักของ กบข. มี 2 ประการ คือ

1) ด้านสมาชิก งานที่ดำเนินการในส่วนนี้ ได้แก่ การดำเนินการเกี่ยวกับการรับข้อมูลและเงินรายเดือน การบริหารฐานข้อมูลบัญชีสมาชิก การจัดสรรผลประโยชน์จากการลงทุน การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกองทุน การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่สมาชิก รวมถึงการจ่ายเงินสดและผลประโยชน์คืนแก่สมาชิกเมื่อพ้นจากสมาชิกภาพ

2) ด้านการลงทุนกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) มีหน้าที่นำเงินที่รับเข้าจากสมาชิกไปลงทุนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์และนโยบายการลงทุนความครอบคลุมของกองทุน

คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง (2553) กล่าวว่า ข้าราชการที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ขณะนี้ประกอบด้วยข้าราชการ 12 ประเภท คือ

- ข้าราชการพลเรือน
- ข้าราชการตุลาการ
- ข้าราชการอัยการ
- ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
- ข้าราชการครู
- ข้าราชการรัฐสภาสามัญ
- ข้าราชการตำรวจ
- ข้าราชการทหาร
- ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
- ข้าราชการศาลปกครอง
- ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
- ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ทั้งนี้ ข้าราชการที่รับราชการอยู่ก่อนวันที่ 27 มีนาคม 2540 (พระราชบัญญัติมีผลใช้บังคับ) จะเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) หรือไม่ขึ้นอยู่กับความสมัครใจ แต่ข้าราชการที่เข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ 27 มีนาคม 2540 ทุกคนต้องเป็นสมาชิก กบข.

การจ่ายเงินสะสม ออมเงินจากเงินเดือนตามอัตราที่กฎหมายกำหนด คือ 3% ของเงินเดือนทุกเดือน และรับเงินสมทบจากรัฐเป็นรางวัลสำหรับการออมเงินในอัตราที่เท่ากัน คือ 3% ของเงินเดือนทุกเดือน

ผลประโยชน์ทดแทน เมื่อข้าราชการออกจากงานจะได้รับเงิน 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เงินบำเหน็จบำนาญ (สิทธิในบำเหน็จหรือบำนาญเป็นเช่นเดิม คือขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน) จากเงินงบประมาณ ซึ่งคำนวณจาก

$$\text{บำเหน็จ} = \text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{อายุราชการ (ปี)}$$

$$\text{บำนาญ} = \frac{\text{เงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย} \times \text{อายุราชการ (ปี)}}{50}$$

ทั้งนี้ เงินจำนวนนี้ต้องไม่เกินร้อยละ 70 ของเงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย

ส่วนที่ 2 สมาชิกจะได้รับเงินก่อนจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ภายในระยะเวลาไม่เกิน 14 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับเอกสารที่ตรวจสอบเงินบำเหน็จบำนาญจากกรมบัญชีกลางเรียบร้อยแล้วนั้น ซึ่งเงินก้อนนี้จะประกอบไปด้วย

เงินสะสม หรือเงินออมของสมาชิกที่ถูกหักจากเงินเดือนทุกเดือน

เงินสมทบ หรือรางวัลการออมที่รัฐให้

เงินประเดิม และเงินชดเชย เป็นเงินที่รัฐให้กับสมาชิกเพื่อชดเชยสูตรบำนาญที่จะได้น้อยลง (ชดเชยเพื่อไม่ให้ผู้เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) เสียเปรียบคนที่ไม่ได้เป็นสมาชิก) เงินนี้มีเงื่อนไขว่าจะจ่ายให้สมาชิกเมื่อสมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพและเลือกรับบำนาญ

เท่านั้น หากสมาชิกที่เลือกรับบำเหน็จจะไม่ได้รับเงินประเดิมและเงินชดเชย เพราะไม่มีการเปลี่ยนสูตรบำเหน็จผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารเงินดังกล่าว

หน่วยงานกำกับดูแลคณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) เป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลเพื่อให้มีการบริหารที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย (คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง, 2553)

## 2.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

### 2.2.1 พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง (2553) กล่าวว่าพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 มีการตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกบรรดากฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญทหาร กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการฝ่ายพลเรือน บรรดากฎหมายและข้อบังคับอื่น ๆ ในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้หรือซึ่งแย้งกับบทแห่ง พระราชบัญญัตินี้

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

ข้าราชการ หมายความว่า ทหารและข้าราชการพลเรือน

ทหาร หมายความว่า นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวนตลอดจนว่าที่ยศนั้น ๆ และพลทหารประจำการ

ข้าราชการพลเรือน หมายความว่าข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการฝ่ายตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

ข้าราชการฝ่ายอัยการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ

ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

ข้าราชการการเมืองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการการเมือง

ข้าราชการฝ่ายรัฐสภาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา

ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ

ข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและ

ข้าราชการกลาโหมพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร  
เวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ หมายความว่าเวลาราชการที่  
ข้าราชการรับราชการมาตั้งแต่ต้นจนถึงวันสุดท้ายที่ได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ใน  
พระราชบัญญัตินี้

เงินเดือนสุดท้าย หมายความว่า เงินเดือนที่ได้รับจากเงินงบประมาณประเภท  
เงินเดือนเดือนสุดท้ายที่ออกจากราชการ รวมทั้งเงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับค่าวิชา และหรือเงินเพิ่ม  
การเลื่อนฐานะ และหรือสำหรับประจำตำแหน่งที่ต้องฝ่าอันตรายเป็นปกติ และหรือสำหรับการสู้รบ  
และหรือสำหรับการปราบปรามผู้กระทำความผิดแต่ไม่รวมถึงเงินเพิ่มอย่างอื่น ๆ ส่วนข้าราชการตำรวจ  
ซึ่งกรมตำรวจสั่งแต่งตั้งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจโดยได้รับเงินเดือนจากผู้ว่าจ้างเงินเดือน  
เดือนสุดท้าย หมายความว่า เงินเดือนที่ผู้ว่าจ้างจ่ายตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามอัตราเงินเดือนใน  
บัญชีต่อท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจเดือนสุดท้ายที่ออกจากราชการ รวมทั้งเงินเพิ่ม  
พิเศษรายเดือนสำหรับค่าวิชา และหรือเงินเพิ่มการเลื่อนฐานะและหรือสำหรับประจำตำแหน่ง  
ที่ต้องฝ่าอันตรายเป็นปกติและหรือสำหรับการสู้รบ และหรือสำหรับการปราบปรามผู้กระทำความผิด  
แต่ไม่รวมเงินเพิ่มอย่างอื่น ๆ

เงินเดือนเดิม หมายความว่า เงินเดือนเดือนสุดท้ายที่เคยได้รับสูงสุดในครั้งใด  
ก่อนออกจากราชการ แต่ในกรณีที่มีการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการเงินเดือนเดิมให้หมายความถึง  
เงินเดือนเดือนสุดท้ายที่เคยได้รับสูงสุดในครั้งใด ก่อนออกจากราชการและได้ปรับตามกฎหมายหรือ  
ข้อบังคับที่ใช้บังคับแก่ข้าราชการนั้นแล้ว

บำเหน็จ หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายครั้งเดียว  
บำนาญ หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็น  
รายเดือน

แพทย์ที่ทางราชการรับรอง หมายความว่า ผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนและรับ  
ใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการประกอบโรคศิลปะ หรือแพทย์ที่มี  
สิทธิประกอบโรคศิลปะในต่างประเทศซึ่งประกอบโรคศิลปะอยู่ในต่างประเทศนั้น และ  
กระทรวงการคลังได้รับรองให้ทำการตรวจและแสดงความเห็นตามความในพระราชบัญญัตินี้ได้

ทายาทผู้มีสิทธิ หมายความว่า

(1) บุตรและให้หมายความรวมถึงบุตรซึ่งได้มีคำพิพากษาของศาลว่าเป็นบุตร  
ชอบด้วยกฎหมายของผู้ตายซึ่งได้มีการฟ้องคดีขอให้รับเด็กเป็นบุตรก่อนหรือภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่  
บิดาตายหรือนับแต่วันที่ได้อุปการหรือควรได้อุปการถึงความตายของบิดา

(2) สามีหรือภรรยา

(3) บิดาและมารดา

ผู้อุปการะ หมายความว่า

(1) ผู้ที่ได้อุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษาผู้ตายมาแต่เยาว์ฉันทบิดา มารดา กับบุตร หรือ

(2) ผู้ที่ได้อุปการะข้าราชการประจำหรือข้าราชการบำนาญ ผู้มี รายได้ไม่เพียงพอแก่อัตภาพ หรือได้อุปการะข้าราชการบำนาญผู้ซึ่งป่วยเจ็บทุพพลภาพ หรือ วิกฤตชีวิตไม่สามารถที่จะช่วยตัวเองได้ ผู้อุปการะตามข้อนี้ต้องเป็นผู้ให้อุปการะประจำเป็นส่วนใหญ่

(3) ผู้อยู่ในอุปการะ หมายความว่า ผู้ที่ได้อยู่ในความอุปการะของผู้ตาย มาโดยตลอดจำเป็นต้องมีผู้อุปการะ และความตายของผู้นั้นทำให้ได้รับความเดือนร้อนเพราะ ขาดความอุปการะ

คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง (2553) กล่าวว่า ลักษณะ 1 บำเหน็จบำนาญปกติ หมวด 1 สิทธิในบำเหน็จบำนาญปกติ

มาตรา 6 เมื่อข้าราชการผู้ได้ออกจากราชการให้จ่ายบำเหน็จหรือบำนาญให้ตามเกณฑ์ ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ สิทธิในบำเหน็จหรือบำนาญเป็นสิทธิเฉพาะตัวจะโอนไม่ได้

มาตรา 7 ภายใต้งบบังคับมาตรา 8 ข้าราชการซึ่งจะได้รับบำเหน็จบำนาญตาม พระราชบัญญัตินี้เมื่อก่อนออกจากราชการ หรือก่อนได้รับคำสั่งให้ไปทำการใด ๆ ตามความในมาตรา 28 ต้องได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือน

มาตรา 8 บุคคลที่ ระบุไว้ต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญปกติตาม พระราชบัญญัตินี้

(1) ผู้ถูกไล่ออกหรือปลดออกจากราชการเพราะมีความผิด  
(2) ข้าราชการวิสามัญหรือลูกจ้าง เว้นแต่ในกรณีที่มีข้อกำหนดให้บำเหน็จ หรือบำนาญไว้ในหนังสือสัญญาจ้างตามความต้องการของรัฐบาล

(3) ผู้ซึ่งรัฐบาลกำหนดเงินอย่างอื่นไว้ให้แทนบำเหน็จหรือบำนาญแล้ว

(4) ผู้ซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่ครบหนึ่งปีบริบูรณ์

(5) ผู้ซึ่งไม่เคยรับราชการมาก่อน แต่ได้เป็นทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับ ราชการทหาร เมื่อปลดเป็นกองหนุนแล้วและได้เข้ารับราชการอีกโดยเวลารับราชการจะติดต่อกับเวลา รับราชการกองประจำการหรือไม่ก็ตามยังไม่ครบหนึ่งปีบริบูรณ์

มาตรา 9 ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญปกติด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) เหตุทดแทน
- (2) เหตุทุพพลภาพ
- (3) เหตุสูงอายุ
- (4) เหตุรับราชการนาน

มาตรา 10 สิทธิในการขอบำเหน็จบำนาญปกติตามพระราชบัญญัตินี้ให้มีอายุความสามปี

มาตรา 11 บำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนนั้น ให้แก่ข้าราชการซึ่งออกจากประจำการเพราะเลิกหรือยุบตำแหน่ง หรือซึ่งมีคำสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด หรือซึ่งออกตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือทหารซึ่งออกจากกองหนุนเบ็ดเตล็ด

มาตรา 12 บำเหน็จบำนาญเหตุทุพพลภาพนั้น ให้แก่ข้าราชการผู้ป่วยเจ็บทุพพลภาพซึ่งแพทย์ที่ทางราชการ รับรองได้ตรวจและแสดงความเห็นว่าไม่สามารถที่จะรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่นั้นต่อไป

มาตรา 13 บำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุนั้น ให้แก่ข้าราชการผู้มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว ถ้าข้าราชการผู้ใดมีอายุครบห้าสิบปีบริบูรณ์แล้ว ประสงค์จะลาออกราชการก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุได้

มาตรา 14 บำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานนั้น ให้แก่ข้าราชการซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบสามสิบปีบริบูรณ์ แล้วถ้าข้าราชการผู้ใดมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบยี่สิบห้าปีบริบูรณ์ แล้วประสงค์จะลาออกราชการก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานได้

มาตรา 15 ข้าราชการผู้ซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่ถึงสิบปีบริบูรณ์มีสิทธิได้บำเหน็จ ข้าราชการผู้ซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญตั้งแต่สิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิได้บำนาญ

มาตรา 16 ข้าราชการผู้มีสิทธิได้บำนาญจะยื่นคำขอรับบำเหน็จตามเกณฑ์ในมาตรา 32 แทนบำนาญก็ได้

มาตรา 17 ข้าราชการผู้ใดมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบสิบปีบริบูรณ์ แล้วออกราชการเพราะลาออก และไม่มีสิทธิที่จะได้รับบำเหน็จบำนาญปกติตามความในมาตรา 9 ก็ให้ได้รับบำเหน็จตามเกณฑ์ใน มาตรา 32

คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง (2553) กล่าวว่า หมวด 2 เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ

มาตรา 19 ข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้วเป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนในพระองค์สมุหราชองครักษ์ รองสมุหราชองครักษ์ และข้าราชการการเมือง

มาตรา 21 ก่อนสิ้นเดือนสุดท้ายของปีงบประมาณทุกปีให้เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุข้าราชการดั่งบัญญัติไว้ในมาตรา 20 ยื่นบัญชีรายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิจะได้รับบำเหน็จบำนาญซึ่งมีอายุจะครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณถัดไปต่อเจ้ากระทรวงของผู้นั้นและกระทรวงการคลัง เมื่อเจ้ากระทรวงได้รับบัญชีรายชื่อนั้นแล้วให้พิจารณาถ้าเห็นว่าข้าราชการผู้ใดสมควรได้รับการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีตามความในมาตรา 19 ก็ให้ดำเนินการต่อไป เมื่อได้มีการส่งต่อเวลาราชการให้แก่ข้าราชการผู้ใดแล้ว ให้เจ้ากระทรวงแจ้งไปให้เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุทราบ และให้เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุแจ้งต่อไปยังกระทรวงการคลัง

มาตรา 22 การต่อเวลาราชการหนึ่งปีคราวแรกนั้น ให้นับตั้งแต่วันอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และถ้าจะต่อเวลาราชการให้ในปีถัดไปอีกให้ส่งต่อเวลาราชการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือนก่อนสิ้นวันครบการต่อเวลาราชการครั้งสุดท้าย ถ้ามิได้มีการส่งต่อเวลาราชการภายในกำหนดดังกล่าว ให้ถือว่าข้าราชการผู้นั้นพ้นจากราชการถัดจากวันครบการต่อเวลาราชการครั้งสุดท้ายนั้น

มาตรา 23 การนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ นั้นให้นับแต่วันรับราชการรับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนซึ่งมิใช่อัตราข้าราชการวิสามัญหรือลูกจ้างครูประชาบาล สारวศึกษ หรือข้าราชการวิสามัญที่ได้มีบทบัญญัติของกฎหมายให้ยกฐานะหรือให้เปลี่ยนฐานะเป็นข้าราชการที่มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญตามมาตรา 7 ได้ และเมื่อได้มีการยกฐานะหรือเปลี่ยนฐานะเป็นข้าราชการที่มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญดังกล่าว แล้วก็ให้นับเวลาระหว่างที่เป็นครูประชาบาล สारวศึกษ หรือข้าราชการวิสามัญที่ติดต่อกับวันที่ได้มีการยกฐานะหรือการเปลี่ยนฐานะนั้นเป็นเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญได้ด้วย ข้าราชการซึ่งทำงานหรือรับราชการก่อนอายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์ ให้เริ่มนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญตั้งแต่วันที่มิอายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์เป็นต้นไป ผู้ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนทหารกองประจำการ ให้มีสิทธินับเวลาราชการได้ตั้งแต่วันขึ้นทะเบียนกองประจำการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา 23 ทวิ การนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่โอนมาจากข้าราชการส่วนจังหวัด หรือข้าราชการที่โอนมาจากพนักงานเทศบาล ให้นับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ใช้อยู่ในวันโอนเป็นเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญด้วย

มาตรา 24 ผู้ซึ่งกระทำหน้าที่ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดในระหว่างเวลาที่มีการรบหรือการสงคราม หรือมีการปราบปรามการจลาจล หรือในระหว่างเวลาที่มีพระบรมราชโองการประกาศ

สถานการณ์ฉุกเฉินหรือในระหว่างเวลาที่สั่งให้เป็นนักดำเรือดำน้ำ ให้นับเวลาราชการที่ปฏิบัติการตามสั่ง เป็นทวีคูณ แม้ว่าในระยะเวลาดังกล่าวนั้นจะไม่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนก็ตาม นับแต่วันใช้พระราชบัญญัตินี้เป็นต้นไป ข้าราชการผู้ใดประจำปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตใดที่ได้มีประกาศใช้ กฎอัยการศึกให้นับเวลาราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างนั้นเป็นทวีคูณ ในกรณีดังกล่าวในสองวรรคก่อน ถ้าผู้ใดมีเวลาราชการซึ่งอาจนับเป็นทวีคูณในเวลาเดียวกันได้หลายประการ ก็ให้นับเวลาระหว่างนั้นเป็น ทวีคูณแต่ประการเดียว

มาตรา 25 เวลาป่วยหรือลา หรือต้องพักราชการซึ่งได้รับอนุญาตให้รับเงินเดือนเต็มนั้น สำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้นับเหมือนเต็มเวลาราชการ เวลาป่วยหรือลา หรือต้องพักราชการ ซึ่งได้รับอนุญาตให้รับเงินเดือนไม่เต็มนั้น สำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้นับเวลาตามส่วน แห่งเงินเดือนที่ได้รับ เวลาป่วยหรือลา หรือต้องพักราชการ หรือมิได้อยู่รับราชการซึ่งมิได้รับอนุญาต ให้รับเงินเดือน ไม่นับเป็นเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าผู้ที่ไม่ได้ อยู่รับราชการด้วยเหตุที่ถูกลงทัณฑ์ทางวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยวินัยทหารหรือตำรวจ

มาตรา 27 ข้าราชการซึ่งทางราชการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกให้ไปดูการหรือศึกษา วิชาในต่างประเทศ ให้นับเวลาสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญในระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ

มาตรา 28 ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือน ซึ่งทาง ราชการสั่งให้ไปทำการใด ๆ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา ผู้นั้นยังไม่มีสิทธิรับบำเหน็จ บำนาญ และให้นับเวลาสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญในระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ

มาตรา 29 เวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญให้นับแต่จำนวนปี เศษของปี ถ้าถึงครึ่งปีให้นับเป็นหนึ่งปี การนับระยะเวลาตามความในวรรคก่อน สำหรับเดือนหรือวันให้คำนวณ ตามวิธีการจ่ายเงินเดือน และให้นับสิบสองเดือนเป็นหนึ่งปีสำหรับจำนวนวัน ถ้ามีรวมกันหลายระยะ ให้นับสามสิบวันเป็นหนึ่งเดือน

มาตรา 30 ข้าราชการซึ่งมิใช่ข้าราชการการเมืองผู้ใดออกจากราชการไปแล้ว ถ้าภายหลังกลับเข้ารับราชการใหม่ ให้นับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญตามบทบัญญัติ แห่งกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ผู้ซึ่งได้รับหรือมีสิทธิได้รับบำนาญปกติหรือผู้ซึ่งได้รับหรือมีสิทธิได้รับบำนาญตาม มาตรา 18 ถ้าภายหลังกลับเข้ารับราชการใหม่เป็นข้าราชการการเมืองและเลิกรับบำนาญในขณะที่กลับ เข้ารับราชการใหม่ ให้นับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญก่อนออกจากราชการต่อเนื่องกับ การรับราชการในตอนหลัง หากผู้นั้นประสงค์จะรับบำนาญต่อไปจะต้องแจ้งความประสงค์ภายในสามสิบวัน นับแต่วันกลับเข้ารับราชการใหม่โดยทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานยื่นต่อเจ้าสังกัดที่ผู้นั้น กลับเข้ารับราชการใหม่ในกรณีหลังนี้ให้ผู้นั้นมีสิทธิรับบำนาญต่อไป และจะนับเวลาราชการต่อเนื่องมิได้



เมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวไม่แจ้งความประสงค์ให้ถือว่าข้าราชการผู้นั้นเลิกรับบำนาญเพื่อขอรับเวลา  
ราชการต่อเนื่อง โดยให้ส่วนราชการที่ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการใหม่แจ้งไปยังเจ้าสังกัดที่ผู้นั้นรับบำนาญ  
อยู่เพื่อจดจ่ายบำนาญ (คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง, 2553)

คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง (2553) กล่าวว่า หมวด 3 วิธี  
คำนวณบำเหน็จบำนาญ

มาตรา 31 ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญนั้น ให้ตั้งเงินเดือนเดือนสุดท้ายเป็นเกณฑ์  
คำนวณ แต่ถ้าเป็นการคำนวณบำเหน็จบำนาญของข้าราชการซึ่งพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุตาม  
มาตรา 19 เงินเดือนเดือนสุดท้ายให้หมายความรวมถึงเงินเดือนที่ได้เลื่อนในวันสุดท้ายของปีงบประมาณนั้น  
ด้วยการเลื่อนเงินเดือนในวันสุดท้ายของปีงบประมาณนั้น ไม่ก่อให้เกิดสิทธิรับเงินเดือนที่ได้  
เลื่อนแต่เงินเดือนที่ได้เลื่อนนั้นให้ถือเสมือนว่าเป็นเงินเดือนเดิม

ข้าราชการผู้ใดเคยดำรงตำแหน่งในขณะเดียวกันหลายตำแหน่งแล้วพ้นจากตำแหน่งที่  
มีเงินเดือนสูงก่อนพ้นจากราชการให้ถือเงินเดือนเดือนสุดท้ายของตำแหน่งที่มีเงินเดือนสูงจากเงิน  
งบประมาณประเภทเงินเดือนที่เคยได้รับอยู่นั้น เป็นเงินเดือนเดือนสุดท้ายสำหรับตั้งเป็นเกณฑ์คำนวณ  
ในกรณีที่มิใช่กฎหมายหรือข้อบังคับปรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่มีเงินเดือนสูง ก่อนข้าราชการผู้นั้น  
พ้นจากราชการให้ถือเงินเดือนของตำแหน่งที่มีเงินเดือนสูงที่ปรับตามกฎหมายหรือข้อบังคับนั้น  
แล้วเป็นเงินเดือนเดือนสุดท้ายสำหรับตั้งเป็นเกณฑ์คำนวณ

มาตรา 32 วิธีคำนวณบำเหน็จบำนาญ ให้กระทำได้ดังนี้

- (1) สำหรับบำเหน็จให้ตั้งเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการ
- (2) สำหรับบำนาญให้ตั้งเงินเดือนเดือนสุดท้ายหารด้วยห้าสิบคูณด้วยจำนวน

ปีเวลาราชการ

มาตรา 33 ภายใต้บังคับมาตรา 38 เมื่อได้แจ้งการคำนวณบำเหน็จบำนาญปกติให้ผู้มี  
สิทธิรับทราบล่วงหน้าสองปี แล้วให้ถือว่าผลการคำนวณนั้นเป็นอันเด็ดขาด

คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง (2553) กล่าวว่า หมวด 4 ผู้รับ  
บำนาญกลับเข้ารับราชการใหม่ ลักษณะ 2 บำเหน็จบำนาญพิเศษ

มาตรา 36 เมื่อข้าราชการผู้ใดประสบเหตุดังที่บัญญัติไว้ในลักษณะนี้ให้จ่ายบำเหน็จ  
หรือบำนาญพิเศษให้สิทธิในบำเหน็จหรือบำนาญพิเศษเป็นสิทธิเฉพาะตัวจะโอนไม่ได้

มาตรา 37 ข้าราชการ พลทหารกองประจำการ หรือบุคคลที่ทำหน้าที่ทหารตามที่  
กระทรวงกลาโหมกำหนด ผู้ใดได้รับอันตรายจนพิการ เสียแขนหรือขาหูหนวกทั้งสองข้าง ตาบอด หรือ

ได้รับการป่วยเจ็บ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจแล้วและแสดงว่าถึงทุพพลภาพไม่สามารถจะรับราชการต่อไปได้อีกเลย ทั้งนี้เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ ให้ผู้นั้นได้รับบำนาญปกติกับทั้งได้รับบำนาญพิเศษด้วยเว้นแต่การได้รับอันตรายได้รับการป่วยเจ็บ หรือการถูกประทุษร้ายนั้นเกิดขึ้นจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือจากความผิดของตนเอง

มาตรา 38 ข้าราชการผู้ใดได้รับบำนาญไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้หรือพลทหารกองประจำการ หรือบุคคลที่ทำหน้าที่ทหารตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ผู้ใดซึ่งได้ออกจากราชการหรือพ้นจากหน้าที่ทหารไปแล้ว ถ้าภายในกำหนดเวลาสามปีนับแต่วันออกจากราชการหรือพ้นจากหน้าที่ทหารปรากฏหลักฐานชัดเจนว่าผู้นั้นเกิดป่วยเจ็บถึงทุพพลภาพอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างที่ผู้นั้นรับราชการหรือทำหน้าที่ทหารอยู่ก็ให้จ่ายบำนาญตามมาตรา 37 และถ้าถึงตายก็ให้จ่ายบำนาญตามมาตรา 41 ทั้งนี้ให้จ่ายให้นับแต่วันขอและในกรณีที่ได้รับบำนาญไปแล้วก็ให้จ่ายเฉพาะบำนาญพิเศษแต่อย่างเดียว

มาตรา 39 การคำนวณบำนาญพิเศษ ให้เจ้ากระทรวงเป็นผู้กำหนดตามสมควรแก่เหตุการณ์ประกอบกับความพิการและทุพพลภาพของผู้นั้น ตามอัตราดังต่อไปนี้

(1) ในยามปกติมีอัตราตั้งแต่ห้าในห้าสิบส่วนจนถึงยี่สิบในห้าสิบส่วนแห่งเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(2) ผู้มีหน้าที่ต้องไปราชการหรือปฏิบัติราชการโดยอากาศยานในอากาศหรือต้องไปราชการหรือปฏิบัติราชการโดยเรือดำน้ำ หรือมีหน้าที่ต้องทำการดำน้ำ หรือมีหน้าที่ทำการกวาดทุ่นระเบิด หรือมีหน้าที่ขุด ทำลาย หรือประกอบวัตถุระเบิด หรือมีหน้าที่เกี่ยวกับไอพิช ถ้าได้รับอันตรายด้วยหน้าที่ที่กระทำนั้น ให้มีอัตราเป็นจำนวนกึ่งเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(3) เวลาทำหน้าที่ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดในระหว่างเวลาที่มีการรบหรือการสงคราม หรือมีการปราบปราม การจลาจล หรือในระหว่างเวลาที่มีพระบรมราชโองการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ถ้าได้รับอันตรายด้วยหน้าที่ที่กระทำนั้น ให้มีอัตราตั้งแต่สามสิบในห้าสิบส่วนจนถึงสามสิบห้าในห้าสิบส่วนของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ในกรณีที่ไม่มีเงินเดือนให้ถืออัตราเงินเดือนทหารตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดเป็นเงินเดือนเดือนสุดท้าย

มาตรา 40 ผู้ได้รับอันตรายถึงทุพพลภาพดังกล่าวในมาตรา 37 แม้จะยังไม่มีสิทธิรับบำนาญปกติก็ให้ได้รับบำนาญปกติได้คิดตามอัตราที่บัญญัติไว้ในมาตรา 32 บวกกับบำนาญพิเศษด้วย

มาตรา 41 ผู้ได้รับอันตรายดังกล่าวในมาตรา 37 ถ้าถึงแก่ความตายเพราะเหตุนั้นก่อนได้รับบำนาญพิเศษไป นอกจากบำนาญตกทอดซึ่งจะได้รับตามที่บัญญัติไว้ในลักษณะ 3 ก็ให้จ่ายบำนาญพิเศษให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิตามเกณฑ์ ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 44 และมาตรา 45 อีกด้วย ดังนี้

(1) ในยามปกติเป็นจำนวนกึ่งเงินเดือนเดือนสุดท้ายของผู้ตาย  
(2) ผู้มีหน้าที่ต้องไปราชการหรือปฏิบัติราชการโดยอากาศยานในอากาศ หรือมีหน้าที่ต้องทำการโคจร หรือต้องไปราชการหรือปฏิบัติราชการโดยเรือดำน้ำ หรือมีหน้าที่ต้องทำการดำน้ำ หรือมีหน้าที่ทำการกวาดทุ่นระเบิดหรือมีหน้าที่ขุด ทำลาย ทำหรือประกอบวัตถุระเบิด หรือมีหน้าที่เกี่ยวกับไอพิกซ์ หรือเวลาทำหน้าที่ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ในระหว่างเวลาที่มีการรบ หรือการสงคราม หรือมีการปราบปรามการจลาจล หรือในระหว่างเวลาที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ถ้าได้รับอันตรายด้วยหน้าที่ที่กระทำนั้น ให้มีอัตราเป็นจำนวนสี่สิบในห้าสิบส่วนแห่งเงินเดือนเดือนสุดท้ายของผู้ตาย

มาตรา 42 ข้าราชการผู้ได้รับการป่วยเจ็บจนทุพพลภาพดังกล่าว ในมาตรา 37

เพราะเหตุ

(1) ต้องไปปฏิบัติราชการเป็นครั้งคราวนอกตำบลที่ตั้งสำนักงานประจำ หรือ  
(2) ต้องประจำปฏิบัติราชการในท้องที่กัณดารที่จะต้องเสี่ยงต่อโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งท้องที่นั้นได้กำหนดไว้โดยพระราชกฤษฎีกา ถ้าปรากฏว่าความป่วยเจ็บทุพพลภาพนั้นได้เกิดเนื่องจากการต้องไปปฏิบัติราชการหรือต้องประจำปฏิบัติราชการนั้น ก็ให้จ่ายบำนาญตามมาตรา 37 และถ้าถึงตายก็ให้จ่ายบำนาญพิเศษตามมาตรา 41

มาตรา 43 ข้าราชการ พลทหารกองประจำการ หรือบุคคลที่ทำหน้าที่ทหารตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ผู้ได้สูญหายไปและมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่า ผู้นั้นได้รับอันตรายดังกล่าวในมาตรา 37 ถึงตายเมื่อพ้นกำหนดสองเดือนนับแต่วันสูญหายไปให้สันนิษฐานไว้ก่อนเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ว่า ผู้นั้นถึงแก่ความตายในวันที่สูญหายไปและให้จ่ายบำนาญพิเศษตามบทบัญญัติในมาตรา 41 ถ้าปรากฏในภายหลังว่าผู้ที่ต้องสันนิษฐานว่าตายตามความในวรรคก่อนมิได้ตายก็ให้งดจ่ายบำนาญพิเศษนั้น และถ้าเจ้ากระทรวงจะต้องจ่ายเงินให้ในระหว่างเวลาที่ต้องสันนิษฐานว่าถึงแก่ความตายก็ให้หักจำนวนเงินทั้งหมดที่จ่ายไปแล้วออกจากจำนวนเงินที่ต้องจ่ายนั้น

มาตรา 44 บำนาญพิเศษที่บัญญัติในลักษณะนี้ให้จ่ายแก่ทายาทผู้มีสิทธิตามกฎหมายดังนี้

- (1) บุตร ให้ได้รับสองส่วน ถ้าผู้ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน
- (2) สามีหรือภรรยา ให้ได้รับหนึ่งส่วน
- (3) บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดา ที่มีชีวิตอยู่ ให้ได้รับหนึ่งส่วน

ถ้าผู้ตายไม่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษในอนุมาตราใดดังกล่าว หรือทายาทนั้นได้ตายไปก่อน ให้แบ่งบำนาญพิเศษนั้นระหว่างทายาทผู้มีสิทธิตามส่วนในอนุมาตราที่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษ

ถ้าได้มีการจ่ายบำนาญพิเศษไปแล้ว หากปรากฏว่ามีบุตรซึ่งได้มีคำพิพากษาของศาลว่าเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมายของผู้ตายซึ่งได้มีการฟ้องคดีขอให้รับเด็กเป็นบุตรก่อนหรือภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่บิดาตาย หรือนับแต่วันที่ได้อุปการะหรือควรรู้ถึงความตายของบิดาเพิ่มขึ้น ให้แบ่งบำนาญพิเศษนั้นใหม่ระหว่างทายาทผู้มีสิทธิโดยถือว่าบุตรชอบด้วยกฎหมายตามคำพิพากษานั้นเป็นทายาทผู้มีสิทธิตั้งแต่วันตายของเจ้าบ้านาญ กรณีเช่นนี้ให้กระทรวงการคลังหักเอาจากทายาทซึ่งรับบำนาญพิเศษไปก่อนแล้วคืนตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

กรณีที่ไม่สามารถหักเงินบำนาญพิเศษที่จ่ายให้ทายาทซึ่งรับเงินไปในส่วนของตนตามวรรคสามคืนได้ กระทรวงการคลังไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินบำนาญพิเศษให้แก่บุตรซึ่งได้มีคำพิพากษาของศาลว่าเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมายย้อนหลังไปถึงวันเกิดสิทธิรับบำนาญพิเศษแต่อย่างใด

ถ้าไม่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษดังกล่าวทั้ง 3 อนุมาตรา ให้บุคคลซึ่งเจ้ากระทรวงพิจารณาเห็นว่า มีหลักฐานแสดงได้ว่าเป็นผู้อุปการะผู้ตายอยู่หรือเป็นผู้อยู่ในความอุปการะของผู้ตายเป็นผู้รับบำนาญพิเศษตามส่วนที่เจ้ากระทรวงจะได้อำหนดให้ และเมื่อได้จ่ายบำนาญพิเศษให้แก่ผู้อุปการะหรือผู้อยู่ในอุปการะของผู้ตายแล้ว หากปรากฏภายหลังว่ามีบุตรซึ่งได้มีคำพิพากษาของศาลว่าเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมายของผู้ตาย ซึ่งได้มีการฟ้องคดีขอให้รับเด็กเป็นบุตรก่อนหรือภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่บิดาตายหรือนับแต่วันที่ได้อุปการะหรือควรรู้ถึงความตายของบิดา ให้สั่งจ่ายบำนาญพิเศษให้แก่บุตรซึ่งศาลพิพากษาว่าเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมายดังกล่าว กรณีเช่นนี้ถ้าไม่สามารถเรียกเงินบำนาญพิเศษที่จ่ายให้ผู้อุปการะหรือผู้อยู่ในความอุปการะของผู้ตายรับไปแล้วคืนได้ ให้นำความในวรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อบุคคลซึ่งได้รับบำนาญพิเศษอยู่ตามที่กล่าวข้างต้นตายหรือหมดสิทธิไป ให้ส่วนที่ผู้นั้นได้รับอยู่เป็นอันยุติลง เพียงนั้น

มาตรา 45 บำนาญพิเศษที่บัญญัติไว้ในมาตรา 44 ให้จ่ายโดยกำหนดเวลาและเงื่อนไขดังนี้

(1) บุตร ให้มีสิทธิได้รับจนอายุครบยี่สิบปีบริบูรณ์เว้นแต่เมื่ออายุครบยี่สิบปีบริบูรณ์นั้นกำลังศึกษาอยู่ในชั้นเตรียมอุดมศึกษาหรือในชั้นอุดมศึกษาหรือชั้นการศึกษาที่ทางราชการรับรองให้เทียบเท่าก็ให้ได้รับต่อไปตลอดเวลาที่ยังทำการศึกษาอยู่ในสถานศึกษา แต่ไม่เกินอายุยี่สิบห้าปีบริบูรณ์

(2) สามเณรหรือภริยาให้ได้รับตลอดชีวิต เว้นแต่ทำการสมรสใหม่

(3) บิดามารดาให้ได้รับตลอดชีวิต

(4) บุคคลอื่นนอกจากที่ได้กล่าวใน (1) (2) และ (3) ถ้าอายุยังไม่ถึงยี่สิบปีบริบูรณ์ให้อนุโลมรับอย่างบุตร แล้วแต่กรณีถ้าไม่เข้าลักษณะดังกล่าวแล้ว ให้รับอยู่เพียงสิบปี ถ้าผู้มีสิทธิได้รับ

บำนาญพิเศษเป็นผู้พิการถึงทุพพลภาพอยู่ก่อนแล้ว หรือในระหว่างที่มีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษ ก็ให้ผู้นั้นได้รับบำนาญพิเศษตลอดเวลาที่ทุพพลภาพอยู่

มาตรา 46 บำนาญพิเศษรายใด มีจำนวนยอดรวมไม่ถึงเดือนละสามร้อยบาท บรรดาผู้มีสิทธิจะได้รับจะยื่นคำขอเปลี่ยนเป็นรับบำเหน็จพิเศษแทนได้ เป็นจำนวนเท่ากับบำนาญพิเศษหกสิบเดือนแต่ต้องไม่น้อยกว่าสามพันบาท

มาตรา 47 การขอบำนาญพิเศษต้องแสดงรายงานแพทย์ที่ทางราชการรับรองกับรายงานแสดงเหตุที่ต้องรับอันตรายได้รับการป่วยเจ็บ หรือถูกประทุษร้ายนั้นด้วย

ในกรณีดังบัญญัติไว้ในมาตรา 43 ให้แสดงถึงเหตุการณ์อันทำให้ควรเชื่อได้ว่าผู้นั้นได้รับอันตรายถึงตาย

คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง (2553) กล่าวว่า ลักษณะ 3 บำเหน็จตกทอด

มาตรา 48 ข้าราชการผู้ใดตายในระหว่างรับราชการอยู่ หรือทหารกองหนุนมีเบี้ยหวัดตายถ้าความตายนั้นมิได้เกิดขึ้นเนื่องจากการประทุษร้ายอย่างร้ายแรงของตนเอง ให้จ่ายเงินเป็นบำเหน็จตกทอดเป็นจำนวนตามเกณฑ์คำนวณใน มาตรา 32 (1) ให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิตามเกณฑ์ดังนี้

- (1) บุตรให้ได้รับสองส่วน ถ้าผู้ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน
- (2) สามีหรือภริยาให้ได้รับหนึ่งส่วน
- (3) บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

ในกรณีที่ไม่มีทายาทในอนุมาตราใด หรือทายาทนั้นได้ตายไปเสียก่อนให้แบ่งเงินดังกล่าวระหว่างทายาทผู้มีสิทธิในอนุมาตราที่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับ ในกรณีที่ไม่มีทายาททั้งสามอนุมาตราดังกล่าว ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ตายได้แสดงเจตนาไว้ต่อส่วนราชการเจ้าสังกัด ตามแบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด ในกรณีที่ไม่มีทายาทและบุคคลซึ่งผู้ตายได้แสดงเจตนาไว้ตามวรรคสามหรือบุคคลนั้นได้ตายไปก่อน ให้สิทธิในบำเหน็จตกทอดนั้นเป็นอันยุติลง

ในกรณีที่ได้มีการจ่ายบำเหน็จตกทอดไปแล้วหากปรากฏว่ามีบุตรซึ่งได้มีคำพิพากษาของศาลว่าเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมายของผู้ตาย ซึ่งได้มีการฟ้องคดีขอให้รับเด็กเป็นบุตรก่อนหรือภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่บิดาตายหรือนับแต่วันที่ได้อุปการ หรือควรารู้ถึงความตายของบิดาเพิ่มขึ้น ให้แบ่งบำเหน็จตกทอดนั้นใหม่ระหว่างทายาทผู้มีสิทธิโดยถือว่าบุตรชอบด้วยกฎหมายตามคำพิพากษานั้นเป็นทายาทผู้มีสิทธิตั้งแต่วันตายของเจ้าบำนาญ ในกรณีเช่นนี้ให้กระทรวงการคลังเรียกคืนบำเหน็จตกทอดจากทายาทซึ่งรับบำเหน็จตกทอดไปก่อนแล้วตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

ในกรณีที่ไม่สามารถเรียกคืนบำเหน็จตกทอดที่จ่ายให้ทายาทซึ่งรับเงินไปในส่วนของตนตามวรรคห้าได้ กระทรวงการคลังไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินบำเหน็จตกทอดให้แก่บุตรซึ่งได้มีคำพิพากษาของศาลว่าเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมายย้อนหลังไปถึงวันเกิดสิทธิรับบำเหน็จตกทอดแต่อย่างใด

มาตรา 49 ภายใต้บังคับมาตรา 38 ผู้ได้รับบำนาญปกติอยู่ หรือผู้มีสิทธิจะได้รับบำนาญปกติหรือผู้รับบำนาญพิเศษเพราะเหตุทุพพลภาพตาย ให้จ่ายเงินเป็นบำเหน็จตกทอดให้แก่บุคคลตั้งที่บัญญัติไว้ในมาตรา 48 เป็นจำนวนสามสิบเท่าของบำนาญรายเดือนที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับ และให้จ่ายตามส่วนและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรานี้

มาตรา 50 การคำนวณเงินบำเหน็จตกทอดตามความในลักษณะนี้รายได้ได้ผลเป็นยอดเงินบำเหน็จตกทอดไม่ถึงสามพันบาทก็ให้จ่ายเป็นเงินบำเหน็จตกทอดสามพันบาท

คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง (2553) กล่าวว่า ลักษณะ 4 การพิจารณาส่งจ่ายบำเหน็จบำนาญ

มาตรา 51 เมื่อกระทรวง ทบวงกรม หรือส่วนราชการเจ้าสังกัดซึ่งมีฐานะไม่ต่ำกว่ากรมหรือจังหวัด แล้วแต่กรณี ได้รับเรื่องราวขอรับบำเหน็จหรือบำนาญแล้วให้รีบตรวจสอบ และนำส่งให้ถึงกระทรวงการคลังภายในสามสิบวันนับแต่วันรับเรื่อง และให้กระทรวงการคลังรีบพิจารณาส่งจ่ายภายในยี่สิบเอ็ดวันนับแต่วันรับเรื่อง ทั้งนี้เว้นแต่ความล่าช้าเป็นเพราะความผิดของผู้ขอหรือส่วนราชการเจ้าสังกัดแล้วแต่กรณี

การขอให้ส่งจ่ายและการส่งจ่ายบำเหน็จหรือบำนาญ ให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง (2553) กล่าวว่า ลักษณะ 5 การเสียสิทธิรับบำนาญ

มาตรา 52 ผู้ใดได้รับบำนาญปกติหรือบำนาญตกทอดอยู่ถ้า

(1) กระทำความผิดถึงต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาโทษจำคุกเว้นแต่ความผิดในลักษณะฐานลหุโทษ หรือ ความผิดอันได้กระทำโดยประมาท หรือ

(2) เป็นบุคคลล้มละลายทุจริตตามกฎหมายว่าด้วยล้มละลาย ผู้นั้นหมดสิทธิรับบำนาญปกติหรือบำนาญตกทอดตั้งแต่วันมีคำพิพากษาถึงที่สุด

มาตรา 53 ข้าราชการผู้ใดมีกรณีหรือต้องหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงถึงแก่ความตายก่อนได้รับการวินิจฉัยเรื่องที่กระทำผิดวินัยนั้น ให้กระทรวงเจ้าสังกัดพิจารณาวินิจฉัยว่าถ้าผู้นั้นไม่ถึง

แก่ความตายเสียก่อนจะต้องได้รับโทษถึง ไล่ออกหรือปลดออกหรือไม่ถ้าเห็นว่ามันจะต้องถูกลงโทษถึงไล่ออกหรือปลดออก ทายาทไม่มีสิทธิได้รับบำนาญตาม มาตรา 48

มาตรา 54 ผู้ซึ่งได้รับบำนาญปกติหรือมีสิทธิได้รับบำนาญปกติหรือได้รับบำนาญพิเศษ เพราะเหตุทุพพลภาพ หรือทหารกองหนุนมีเบี้ยหวัด ผู้ใดกระทำความผิดอาญาซึ่งไม่ใช่ความผิดใน ลักษณะฐานลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท หรือถูกฟ้องว่าเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต ถ้าถึงแก่ความตายก่อนมีคดีหรือก่อนคดีถึงที่สุด ให้กระทรวงเจ้าสังกัดที่ผู้นั้นเคยสังกัดอยู่พิจารณา วินิจฉัยว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดจริงหรือไม่ ถ้าเห็นว่ามันได้กระทำความผิดซึ่งกฎหมายกำหนดโทษ จำคุกอย่างสูงไว้เกินกว่าหนึ่งปีแล้ว ทายาทไม่มีสิทธิได้รับบำนาญตามมาตรา 49

มาตรา 55 ทายาทดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิที่จะได้รับบำนาญตามมาตรา 41 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 48 และ มาตรา 49

(1) ผู้ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ได้เจตนากระทำหรือพยายามกระทำ ให้เจ้าบำนาญหรือผู้ที่ก่อให้เกิดสิทธิรับบำนาญแก่ตนถึงตายโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

(2) ทายาทตามมาตรา 44 ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ได้เจตนากระทำหรือ พยายามกระทำให้ทายาทด้วยกันถึง ตายโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

(3) ผู้ที่ได้ฟ้องเจ้าบำนาญหรือผู้ที่ก่อให้เกิดสิทธิรับบำนาญแก่ตนหาว่าทำ ความผิดโทษประหารชีวิต และตนเองกลับต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่ามีความผิดฐานฟ้องเท็จหรือทำ พยานเท็จ

คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง (2553) กล่าวว่า ลักษณะ 6 บทเฉพาะกาล

มาตรา 56 ข้าราชการผู้ใดลาออกไปดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนหรือสภาผู้แทนราษฎร แล้วแต่กรณีก่อนวันใช้พระราชบัญญัตินี้ ถ้าภายหลังกลับเข้ารับราชการใหม่ก็ให้นับเวลาระหว่างที่ดำรง ตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทน หรือสภาผู้แทนราษฎรในการคำนวณบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายที่ใช้อยู่ ก่อนวันใช้พระราชบัญญัตินี้

มาตรา 57 ผู้ซึ่งไปหรือผู้ซึ่งทางราชการส่งอนุญาตให้ไปศึกษาวิชาในต่างประเทศก่อน วันใช้พระราชบัญญัตินี้ เมื่อเข้ารับราชการใหม่มีสิทธินับเวลาระหว่างไปศึกษาวิชาในต่างประเทศเป็นเวลา ราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญตามเกณฑ์ในกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญที่ใช้อยู่ก่อนวันใช้ พระราชบัญญัตินี้

มาตรา 58 ข้าราชการผู้ใดกลับเข้ารับราชการก่อนวันใช้พระราชบัญญัตินี้และตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญที่ใช้อยู่ในขณะที่กลับเข้ารับราชการนั้น อาจให้นับเวลาราชการหลายตอนต่อกันได้ก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้นับเวลา ราชการตอนก่อนกับตอนหลังต่อกันได้

## 2.2.2 พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)

คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง (2553) กล่าวว่า พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) มีกำหนดไว้ดังนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป เว้นแต่บทบัญญัติแห่งหมวด 3 ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเป็นต้นไป

### มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ข้าราชการฝ่ายตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการฝ่ายอัยการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฝ่ายอัยการ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู ข้าราชการรัฐสภาสามัญตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามกฎหมายว่าด้วยสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และข้าราชการซึ่งมีกฎหมายบัญญัติให้เป็นข้าราชการตามพระราชบัญญัตินี้

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน หรือ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น “พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงาน บุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นของมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐตามกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ แต่ไม่หมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น



“กองทุน” หมายความว่า กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ “สมาชิก” หมายความว่า สมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ “เงินเดือน” หมายความว่า เงินเดือนที่ได้รับตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ นั้น ๆ รวมทั้งเงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับค่าวิชา สำหรับประจำตำแหน่งที่ต้องฝ่าอันตรายเป็นปกติ สำหรับการสู้รบ หรือสำหรับการปราบปรามผู้กระทำความผิด แต่ไม่รวมถึงเงินเพิ่มอย่างอื่น

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่สมาชิกสะสมเข้ากองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่รัฐบาลจ่ายสมทบเงินสะสมตามพระราชบัญญัตินี้

“เงินประเดิม” หมายความว่า เงินที่รัฐบาลนำส่งเข้ากองทุนเพื่อจ่ายเพิ่มให้แก่สมาชิกซึ่งเป็นข้าราชการอยู่ก่อนวันที่บทบัญญัติแห่งหมวด 3 ใช้บังคับและเลือกรับบำนาญ

“เงินชดเชย” หมายความว่า เงินที่รัฐบาลนำส่งเข้ากองทุนเพื่อจ่ายเพิ่มให้แก่สมาชิกซึ่งรับบำนาญ

“บำนาญ” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่สมาชิกเป็นรายเดือนเมื่อสมาชิกภาพของสมาชิกสิ้นสุดลง

“บำเหน็จ” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่สมาชิกโดยจ่ายให้ครั้งเดียวเมื่อสมาชิกภาพของสมาชิกสิ้นสุดลง

“บำเหน็จดำรงชีพ” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่ผู้รับบำนาญเพื่อช่วยเหลือการดำรงชีพโดยจ่ายให้ครั้งเดียว

“บำเหน็จตกทอด” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่ทายาทโดยจ่ายให้ครั้งเดียวในกรณีที่สมาชิกหรือผู้รับบำนาญถึงแก่ความตาย

“เวลาราชการ” หมายความว่า เวลาตั้งแต่วันที่สมาชิกเริ่มรับราชการจนถึงวันสุดท้ายที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และให้หมายความรวมถึงการนับเวลาราชการเป็นทวีคูณตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการด้วย

“นิติบุคคล” หมายความว่า นิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยหรือกฎหมาย ต่างประเทศ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ  
“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ  
“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตาม  
พระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้  
มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มี  
อำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวงนั้น  
เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง (2553) กล่าวว่า หมวด 3 สมาชิก  
และสิทธิประโยชน์ของสมาชิก

มาตรา 35 ให้บุคคลต่อไปนี้เป็นสมาชิก  
(1) ผู้ซึ่งเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ทบบัญญัติแห่งหมวดนี้ใช้บังคับ  
(2) ผู้ซึ่งโอนมาเป็นข้าราชการตามพระราชบัญญัตินี้ตั้งแต่วันที่ทบบัญญัติแห่ง  
หมวดนี้ใช้บังคับ

มาตรา 36 บุคคลต่อไปนี้จะสมัครเป็นสมาชิกก็ได้  
(1) ข้าราชการซึ่งรับราชการอยู่ในวันก่อนวันที่ทบบัญญัติแห่งหมวดนี้ใช้  
บังคับ

(2) ข้าราชการซึ่งออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงานตามพระราชกฤษฎีกาว่า  
ด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลา  
ราชการก่อนวันที่ทบบัญญัติแห่งหมวดนี้ใช้บังคับ และกลับเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ทบบัญญัติแห่ง  
หมวดนี้ใช้บังคับ

การสมัครเป็นสมาชิกให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด  
โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 37 บำเหน็จบำนาญ บำเหน็จดำรงชีพ และบำเหน็จตกทอด ให้จ่ายจากเงิน  
งบประมาณ สำหรับเงินสะสม เงินสมทบ เงินประเดิม เงินชดเชย และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าว  
ให้จ่ายจากกองทุน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 38 ข้าราชการซึ่งออกจากราชการถ้ากลับเข้ารับราชการใหม่ตั้งแต่วันที่  
ทบบัญญัติแห่งหมวดนี้ใช้บังคับ ให้นับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญก่อนออกจาก  
ราชการต่อเนื่องกับการรับราชการในตอนหลังได้ เว้นแต่ข้าราชการผู้นั้นถูกปลดออก หรือไล่ออกจาก

ราชการ เนื่องจากกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญจากการรับราชการต่อนอกจากราชการ

ข้าราชการซึ่งได้รับบำเหน็จไปแล้ว จะนับเวลาราชการต่อเนื่องตามวรรคหนึ่งได้ จะต้องคืนบำเหน็จที่ได้รับพร้อมดอกเบี้ยตามอัตราเงินฝากประจำของธนาคารออมสิน ส่วนระยะเวลาในการคืนบำเหน็จให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้าราชการซึ่งได้รับหรือมีสิทธิได้รับบำนาญปกติแล้ว จะนับเวลาราชการต่อเนื่องตามวรรคหนึ่งได้จะต้องคืนเงินประเดิม เงินชดเชย และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวที่ได้รับแก่กองทุนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด และให้งดการจ่ายบำนาญตลอดเวลาที่กลับเข้ารับราชการใหม่นั้น แต่ถ้าผู้นั้นประสงค์จะรับบำนาญต่อไปจะต้องมีหนังสือแจ้งความประสงค์ต่อส่วนราชการเจ้าสังกัดที่ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันกลับเข้ารับราชการ และจะนับเวลาราชการต่อเนื่องมิได้ ทั้งนี้หากไม่คืนเงินประเดิม เงินชดเชย และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวให้ถือว่าผู้นั้นประสงค์จะรับบำนาญต่อไปด้วย ในกรณีที่รับบำนาญต่อไปถ้าเงินเดือนที่ได้รับในขณะกลับเข้ารับราชการใหม่เท่าหรือสูงกว่าเงินเดือนเดิม เมื่อออกจากราชการให้งดการจ่ายบำนาญ แต่ถ้าเงินเดือนใหม่น้อยกว่าเงินเดือนเดิมให้รับบำนาญเท่ากับผลต่างของเงินเดือนใหม่และเงินเดือนเดิม โดยให้ส่วนราชการที่ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการใหม่แจ้งไปยังเจ้าสังกัดที่ผู้นั้นรับบำนาญอยู่และกองทุนเพื่อกองหรือลดการจ่ายบำนาญ เมื่อออกจากราชการให้มีสิทธิได้รับบำนาญโดยคำนวณจากเงินเดือนและเวลาราชการในตอนใหม่บวกเข้ากับบำนาญเดิมบำนาญในตอนหลังจะเปลี่ยนเป็นขอรับบำเหน็จแทนก็ได้

เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้ข้าราชการซึ่งกลับเข้ารับราชการใหม่อาจมีสิทธิได้รับเงินประเดิมและเงินชดเชยตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในมาตรานี้ให้ใช้บังคับแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการประเภทต่าง ๆ ตามคำนิยามในมาตรา 3 โดยอนุโลม

มาตรา 38/1 ในกรณีที่ข้าราชการซึ่งกลับเข้ารับราชการใหม่ ประสงค์จะส่งเงินสะสมเงินสมทบ และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวที่ได้รับไปแล้วแก่กองทุน เพื่อให้กองทุนนำไปลงทุนหาผลประโยชน์ต่อไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 39 ให้สมาชิกส่งเงินสะสมเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง เว้นแต่สมาชิกซึ่งรับราชการอยู่ก่อนวันที่บทบัญญัติแห่งหมวดนี้ใช้บังคับจะส่งเงินสะสมเข้ากองทุนหรือไม่ก็ได้

ในกรณีที่สมาชิกผู้ใดประสงค์ที่จะส่งเงินสะสมเข้ากองทุนเกินกว่าอัตราตามวรรคหนึ่งให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด แต่ทั้งนี้การส่งเงินสะสมตามมาตรานี้รวมกันแล้วจะต้องไม่เกินร้อยละสิบห้าของเงินเดือน ถ้าสมาชิกไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนหรือได้รับเงินเดือนไม่เต็มจำนวนสำหรับระยะเวลาใด ให้ส่งเงินสะสมตามส่วนแห่งเงินเดือนที่สมาชิกผู้นั้นได้รับ

การส่งเงินสะสมตามมาตรานี้ให้ส่วนราชการหักจากเงินเดือนที่สมาชิกผู้นั้นได้รับ และส่งเข้ากองทุนในวันที่มีการจ่ายเงินเดือน

ให้ส่วนราชการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนให้สมาชิกในจำนวนที่เท่ากับอัตราเงินสะสมตามที่กำหนดในกฎกระทรวงพร้อมการส่งเงินสะสมนั้น แต่ถ้าสมาชิกไม่ได้รับเงินเดือนหรือได้รับเงินเดือนไม่เต็มจำนวนให้ส่งเงินสมทบตามอัตราส่วนแห่งเงินเดือนที่สมาชิกผู้นั้นได้รับ เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้เงินเดือนไม่รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับค่าวิชา สำหรับประจำตำแหน่งที่ต้องผ่านอันตรายเป็นปกติสำหรับการสู้รบ สำหรับการปราบปรามผู้กระทำความผิด หรือเงินเพิ่มอย่างอื่น

มาตรา 41 ให้ส่วนราชการส่งเงินชดเชยเข้ากองทุนให้แก่สมาชิกตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงทุกครั้งที่มีการจ่ายเงินเดือนให้แก่สมาชิก ในการนี้ให้นำมาตรา 39 บรรคหกมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ถ้าสมาชิกไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนหรือได้รับเงินเดือนไม่เต็มจำนวนสำหรับระยะเวลาใดให้ส่งเงินชดเชยตามส่วนแห่งเงินเดือนที่สมาชิกผู้นั้นได้รับ

มาตรา 42 สมาชิกมีสิทธิได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นจากกองทุนตามที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 43 สมาชิกมีสิทธิกู้เงินจากกองทุนไม่เกินจำนวนเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวที่บ้านพักไว้ในบัญชีเงินรายบุคคลเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 44 สมาชิกภาพของสมาชิกสิ้นสุดลงเมื่อผู้นั้นออกจากราชการ เว้นแต่เป็นการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการนั้น ๆ หรือการออกจากราชการของผู้ไปปฏิบัติงานตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ

มาตรา 45 สมาชิกมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ เงินสะสม เงินสมทบ เงินประเดิมเงินชดเชย และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้เมื่อสมาชิกภาพของสมาชิกสิ้นสุดลง

มาตรา 46 สมาชิกซึ่งส่งเงินสะสมเข้ากองทุน ให้มีสิทธิได้รับเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวจากกองทุน

มาตรา 47 สมาชิกซึ่งมีเวลาราชการตั้งแต่สิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป แต่ไม่ถึงยี่สิบห้าปีบริบูรณ์ ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จ

มาตรา 48 สมาชิกตามมาตรา 35 ซึ่งมีเวลาราชการตั้งแต่ยี่สิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป ให้มีสิทธิได้รับบำนาญ เงินชดเชย และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าว เว้นแต่จะเลือกรับบำเหน็จแทน

สำหรับสมาชิกตามมาตรา 36 (1) หรือ (2) ซึ่งมีเวลาราชการตั้งแต่สี่ปีบริบูรณ์ขึ้นไปให้มีสิทธิได้รับบำนาญ เงินประเดิม เงินชดเชย และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าว เว้นแต่จะเลือกรับบำเหน็จแทน  
มาตรา 49 นอกจากกรณีที่กำหนดไว้ในมาตรา 47 และมาตรา 48 สมาชิกมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) เหตุทุพพลภาพ
- (2) เหตุทดแทน
- (3) เหตุสูงอายุ

มาตรา 50 บำเหน็จบำนาญเหตุทุพพลภาพให้จ่ายให้แก่สมาชิกซึ่งออกจากราชการเพราะป่วยเจ็บทุพพลภาพ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงความเห็นว่าไม่สามารถที่จะรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่นั้นต่อไปได้

มาตรา 51 บำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนให้จ่ายให้แก่สมาชิกซึ่งออกจากราชการ เพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่ง หรือมีคำสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด หรือทหารซึ่งออกจากกองหนุนเปี้ยหวัด

มาตรา 52 บำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุให้จ่ายให้แก่สมาชิกซึ่งออกจากราชการเมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว หรือลาออกเมื่อมีอายุครบห้าสิบปีบริบูรณ์แล้ว

มาตรา 53 สมาชิกซึ่งมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุทุพพลภาพ เหตุทดแทน หรือเหตุสูงอายุจะได้รับเงินตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ถ้ามีเวลาราชการตั้งแต่หนึ่งปีบริบูรณ์ขึ้นไปแต่ไม่ถึงสี่ปีบริบูรณ์มีสิทธิได้รับบำเหน็จ

(2) ถ้ามีเวลาราชการตั้งแต่สี่ปีบริบูรณ์ขึ้นไป

สมาชิกตามมาตรา 35 ให้มีสิทธิตามมาตรา 48 วรรคหนึ่ง

สมาชิกตามมาตรา 36 (1) หรือ (2) ให้มีสิทธิตามมาตรา 48 วรรคสอง

มาตรา 54 สมาชิกซึ่งถูกไล่ออกจากราชการ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง ผู้นั้นหรือทายาทไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ เงินประเดิม เงินชดเชย และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าว

มาตรา 55 สิทธิในการรับบำนาญให้เริ่มมีตั้งแต่เมื่อสมาชิกภาพของสมาชิกสิ้นสุดลงจนกระทั่งผู้นั้นถึงแก่ความตาย

มาตรา 57 ให้ผู้รับบำนาญตามพระราชบัญญัตินี้มีสิทธิได้รับสวัสดิการและเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่นเดียวกับผู้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

มาตรา 57/1 ผู้รับบำนาญมีสิทธิขอรับบำเหน็จดำรงชีพตามอัตราและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินสิบห้าเท่าของบำนาญรายเดือนที่ผู้นั้นได้รับ

ในกรณีที่ผู้รับบำนาญเป็นผู้รับบำนาญพิเศษเพราะเหตุทุพพลภาพตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการด้วย ให้นำบำนาญและบำนาญพิเศษเพราะเหตุทุพพลภาพรวมเป็นบำนาญรายเดือนเพื่อคำนวณจ่ายเป็นบำเหน็จดำรงชีพแก่ผู้นั้น

เมื่อได้รับบำเหน็จดำรงชีพแล้ว ผู้รับบำนาญไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จดำรงชีพอีก ถ้าภายหลังผู้นั้นกลับเข้ารับราชการใหม่และได้ออกจากราชการในครั้งหลังโดยเลือกรับบำนาญ

ผู้รับบำนาญผู้ใดได้รับบำเหน็จดำรงชีพไปแล้ว ถ้าภายหลังผู้นั้นกลับเข้ารับราชการใหม่โดยมีสิทธินับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญก่อนออกจากราชการต่อเนื่องกับการรับราชการในตอนหลังตามมาตรา 38 และเมื่อออกจากราชการในครั้งหลังโดยเลือกรับบำเหน็จ การจ่ายบำเหน็จในกรณีเช่นนี้ให้หักเงินออกจากบำเหน็จที่จะได้รับเท่ากับเงินบำเหน็จดำรงชีพเสียก่อน

ในกรณีที่ผู้รับบำนาญได้แสดงเจตนาขอรับบำเหน็จดำรงชีพไว้แล้ว แต่ได้ถึงแก่ความตายก่อนได้รับเงินบำเหน็จดำรงชีพ ให้การจ่ายเงินดังกล่าวเป็นอันระงับไป

มาตรา 57/2 ผู้รับบำนาญปกติหรือผู้รับบำนาญพิเศษเพราะเหตุทุพพลภาพอาจนำสิทธิในบำเหน็จตกทอดไปเป็นหลักทรัพย์ในการประกันการกู้เงินกับสถาบันการเงิน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีที่ผู้รับบำนาญปกติหรือผู้รับบำนาญพิเศษเพราะเหตุทุพพลภาพได้รับ บำเหน็จดำรงชีพไปแล้ว หากประสงค์จะนำสิทธิในบำเหน็จตกทอดไปเป็นหลักทรัพย์ในการประกันการกู้เงินกับสถาบันการเงินให้หักบำเหน็จดำรงชีพออกจากสิทธิในบำเหน็จตกทอดเสียก่อน

มาตรา 57/3 ในกรณีที่ผู้รับบำนาญปกติหรือผู้รับบำนาญพิเศษเพราะเหตุทุพพลภาพซึ่งได้นำสิทธิในบำเหน็จตกทอดไปเป็นหลักทรัพย์ในการประกันการกู้เงินถึงแก่ความตายหรือผิดสัญญากู้เงินจนต้องบังคับเอาที่สิทธิในบำเหน็จตกทอดที่นำไปเป็นหลักทรัพย์ในการประกันการกู้เงินให้กระทรวงการคลังจ่ายเงินให้แก่สถาบันการเงินที่ผู้นั้นได้นำสิทธิในบำเหน็จตกทอดไปเป็นหลักทรัพย์ในการประกันการกู้เงินเท่ากับจำนวนที่ถูกบังคับแต่ไม่เกินจำนวนที่นำสิทธิในบำเหน็จตกทอดไปเป็นหลักทรัพย์ในการประกันการกู้เงิน

การจ่ายเงินให้แก่สถาบันการเงินตามวรรคหนึ่ง ให้กระทรวงการคลังจ่ายจากงบประมาณที่ตั้งไว้สำหรับการเบิกจ่ายบำเหน็จตกทอด

มาตรา 57/5 ผู้รับบำนาญปกติหรือผู้รับบำนาญพิเศษเพราะเหตุทุพพลภาพ ผู้ใดได้นำสิทธิในบำเหน็จตกทอดไปเป็นหลักทรัพย์ในการประกันการกู้เงินแล้ว หากภายหลังผู้นั้นกลับเข้ารับราชการใหม่โดยใช้สิทธินับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญก่อนออกจากราชการ

ต่อเนื่องกับการรับราชการในตอนที่ตามมาตรา 38 และเมื่อออกจากราชการในครั้งหลังได้เลือกรับบำนาญ ให้จ่ายบำนาญแก่ผู้นั้นตามสิทธิที่จะได้รับ แต่ต้องไม่เกินจำนวนที่เหลือจากสิทธิในบำนาญตกทอดที่นำไปเป็นหลักทรัพย์ในการประกันการกู้เงิน โดยให้กระทรวงการคลังคืนเงินบำนาญเท่ากับจำนวนดังกล่าวไว้ และเมื่อสัญญากู้เงินสิ้นสุดลงโดยไม่มี การบังคับเอา กับสิทธิในบำนาญตกทอดที่นำไปเป็นหลักทรัพย์ในการประกันการกู้เงิน ให้กระทรวงการคลังคืนเงินบำนาญที่คืนไว้ ในกรณีที่ผู้รับบำนาญถึงแก่ความตายหรือสัญญากู้เงินสิ้นสุดลง ถ้ามีการบังคับเอา กับสิทธิในบำนาญตกทอดที่นำไปเป็นหลักทรัพย์ในการประกันการกู้เงิน ให้กระทรวงการคลังจ่ายเงินให้แก่สถาบันการเงิน โดยกระทรวงการคลังมีสิทธิหักจากเงินบำนาญที่คืนไว้ตามวรรคหนึ่งก่อน ถ้ามีเงินเหลือให้จ่ายคืนแก่ผู้รับบำนาญหรือทายาทแล้วแต่กรณี

มาตรา 58 ในกรณีที่สมาชิกผู้ใดถึงแก่ความตายในระหว่างรับราชการ และความตายนั้นมิได้เกิดขึ้นเนื่องจากการประทุษร้ายอย่างร้ายแรงของตนเอง หรือในกรณีที่ผู้รับบำนาญถึงแก่ความตายให้จ่ายบำนาญตกทอดแก่ทายาทของสมาชิกหรือผู้รับบำนาญตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) บุตรที่ได้รับสองส่วน ถ้าสมาชิกผู้ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน

(2) สามีหรือภริยาให้ได้รับหนึ่งส่วน

(3) บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

ในกรณีที่ไม่มีทายาทในอนุมาตราใด หรือทายาทนั้นได้ตายไปเสียก่อนให้แบ่งเงินดังกล่าวระหว่างทายาทผู้มีสิทธิในอนุมาตราที่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับ

ในกรณีที่ไม่มีทายาททั้งสามอนุมาตราดังกล่าว ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งสมาชิกผู้ตายแสดงเจตนาไว้ต่อส่วนราชการเจ้าสังกัดตามแบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ในกรณีที่ไม่มีทายาทและบุคคลซึ่งสมาชิกผู้ตายได้แสดงเจตนาไว้ตามวรรคสาม หรือบุคคลนั้นได้ตายไปก่อนให้สิทธิในบำนาญตกทอดนั้นเป็นอันยุติลง

ในกรณีที่ได้มีการจ่ายบำนาญตกทอดไปแล้ว หากปรากฏว่ามีบุตรซึ่งได้มีคำพิพากษาของศาลว่าเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมายของผู้ตาย ซึ่งได้มีการฟ้องคดีขอให้รับเด็กเป็นบุตรก่อนหรือภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่บิดาตายหรือนับแต่วันที่รู้หรือควรรู้ถึงความตายของบิดาเพิ่มขึ้น ให้แบ่งบำนาญตกทอดนั้นใหม่ระหว่างทายาทผู้มีสิทธิโดยถือว่าบุตรชอบด้วยกฎหมายตามคำพิพากษานั้นเป็นทายาทผู้มีสิทธิตั้งแต่วันตาย ในกรณีเช่นนี้ให้กระทรวงการคลังเรียกคืนบำนาญตกทอดจากทายาทซึ่งรับบำนาญตกทอดไปก่อนแล้วตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด ในกรณีที่ไม่สามารถเรียกคืนบำนาญตกทอดที่จ่ายให้ทายาทซึ่งรับเกินไปในส่วนของตนตามวรรคห้าได้ กระทรวงการคลังไม่ต้องรับผิดชอบ

จ่ายเงินบำเหน็จตกทอดให้แก่บุตรซึ่งได้มีคำพิพากษาของศาลว่าเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมายย้อนหลังไป  
ถึงวันเกิดสิทธิรับบำเหน็จตกทอดแต่อย่างไร

มาตรา 59 ในกรณีที่สมาชิกผู้ถึงแก่ความตายได้ส่งเงินสะสมเข้ากองทุนให้จ่ายเงิน  
สะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวแก่ผู้มีสิทธิรับมรดกของสมาชิกตามประมวล  
กฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 60 ในกรณีที่ผู้รับบำนาญถึงแก่ความตาย นอกจากทายาทจะมีสิทธิได้รับ  
บำเหน็จตกทอดตามมาตรา 58 แล้ว ให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย  
การจ่ายเงินเดือน เงินปีบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกันด้วย

มาตรา 61 สิทธิการรับเงินต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้เป็นสิทธิเฉพาะตัวไม่อาจโอน  
แก่กันได้

มาตรา 62 การคำนวณบำเหน็จให้คำนวณจากอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วย  
เวลาราชการ

มาตรา 63 การคำนวณบำนาญให้คำนวณจากอัตราเงินเดือนเฉลี่ยหกสิบเดือนสุดท้าย  
คูณด้วยเวลาราชการ หักด้วยห้าสิบ แต่ต้องไม่เกินร้อยละเจ็ดสิบของอัตราเงินเดือนเฉลี่ยหกสิบเดือน  
สุดท้าย การคำนวณบำนาญของผู้กลับเข้ารับราชการใหม่ตามมาตรา 38 หากเวลาราชการ ซึ่งกลับเข้า  
รับราชการใหม่ยังไม่ครบห้าปีอัตราเงินเดือนเฉลี่ยที่จะนำมาคำนวณบำนาญให้เป็นไปตามที่ กำหนดใน  
กฎกระทรวง

มาตรา 64 บำเหน็จตกทอดที่จ่ายให้แก่ทายาทของสมาชิก ให้คำนวณจากอัตรา  
เงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยเวลาราชการของผู้ตาย

มาตรา 65 บำเหน็จตกทอดที่จ่ายให้แก่ทายาทของผู้รับบำนาญให้จ่ายสามสิบเท่าของ  
อัตราบำนาญที่ผู้ตายมีสิทธิได้รับ ในกรณีที่ได้มีการรับบำเหน็จดำรงชีพไปแล้วเมื่อผู้รับบำนาญถึงแก่ความตาย  
การจ่ายเงินบำเหน็จตกทอดตามวรรคหนึ่งให้หักเงินออกจากบำเหน็จตกทอดที่จะได้รับเท่ากับ  
เงินบำเหน็จดำรงชีพเสียก่อน

มาตรา 65/1 ภายใต้บังคับมาตรา 65 ในกรณีที่ผู้รับบำนาญปกติหรือผู้รับบำนาญ  
พิเศษเพราะเหตุทุพพลภาพได้นำสิทธิในบำเหน็จตกทอดไปเป็นหลักทรัพย์ในการประกันการกู้เงิน หาก  
สัญญากู้เงินสิ้นสุดลงโดยไม่มี การบังคับเอา กับสิทธิในบำเหน็จตกทอดที่นำไปเป็นหลักทรัพย์  
ในการประกันการกู้เงิน ทายาทมีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดเต็มตามจำนวนที่มีสิทธิ หากผู้รับบำนาญ  
ปกติหรือผู้รับบำนาญพิเศษเพราะเหตุทุพพลภาพถึงแก่ความตายหรือสัญญากู้เงินสิ้นสุดลงโดยมีการ  
บังคับเอา กับสิทธิในบำเหน็จตกทอดที่นำไปเป็นหลักทรัพย์ในการประกันการกู้เงิน ทายาทมีสิทธิได้รับ



บำเหน็จตกทอดเท่ากับจำนวนที่เหลือหลังจากที่กระทรวงการคลังได้หักจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่สถาบันการเงินออกจากสิทธิในบำเหน็จตกทอดตามมาตรา 57/4 วรรคหนึ่ง

มาตรา 66 การนับเวลาราชการเพื่อให้เกิดสิทธิรับบำเหน็จบำนาญให้นับจำนวนปีเศษของปีถ้าถึงครึ่งปีให้นับเป็นหนึ่งปี การนับเวลาราชการเพื่อคำนวณจำนวนบำเหน็จบำนาญให้นับจำนวนปีรวมทั้งเศษของปีด้วย การนับเศษของปีซึ่งเป็นเดือนหรือวันให้คำนวณตามวิธีการจ่ายเงินเดือนและให้นับสิบสองเดือนเป็นหนึ่งปี สำหรับจำนวนวันถ้ามีรวมกันหลายระยะให้นับสามสิบวันเป็นหนึ่งเดือน

มาตรา 67 เมื่อมีผู้ยื่นคำขอรับเงินตามมาตรา 45 ให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดที่ได้รับคำขอนั้นตรวจสอบสิทธิในการได้รับเงินสะสม เงินสมทบ เงินประเดิม เงินชดเชย และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวของผู้ยื่นคำขอ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดโดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จและแจ้งให้กองทุนทราบภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่วันที่ได้รับคำขอรับเงินดังกล่าว เว้นแต่กรณีที่มีเหตุอันสมควร การจ่ายเงินจากกองทุนให้แก่ผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้กองทุนจ่ายภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากส่วนราชการเจ้าสังกัด และได้ปรากฏหลักฐานถูกต้องครบถ้วน

มาตรา 67/1 ผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินสะสม เงินสมทบ เงินประเดิม เงินชดเชย และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวตามมาตรา 45 ผู้ใดที่ยังไม่ขอรับเงินคืน หรือขอทยอยรับเงินคืนให้กองทุนบริหารเงินที่ยังไม่รับคืนต่อไปได้ แต่ถ้าผู้นั้นขอโอนเงินไปยังกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือกองทุนอื่นที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันในกรณีการออกจากงานหรือการชราภาพ ให้กองทุนโอนเงินไปยังกองทุนดังกล่าวภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันที่ผู้นั้นแสดงความประสงค์ และได้ปรากฏหลักฐานถูกต้องครบถ้วน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 67/2 เงินประเดิมตามบัญชีเงินรายตัวสมาชิกซึ่งกระทรวงการคลังส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 40 นั้น หากต่อมามีข้อมูลเพิ่มเติมทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงยอดเงินประเดิมและดอกผลของเงินดังกล่าวของสมาชิกรายใดแล้วให้กองทุนคำนวณผลการเปลี่ยนแปลงสุทธิเป็นรายเดือน ในกรณีที่ผลการเปลี่ยนแปลงสุทธิเป็นการรับเงินเกิน ให้กองทุนส่งเงินดังกล่าวคืนแก่กระทรวงการคลัง แต่ในกรณีที่ผลการเปลี่ยนแปลงสุทธิเป็นการรับเงินขาด ให้กองทุนสำรองจ่ายออกจากบัญชีเงินกองกลางเพื่อเข้าบัญชีรายตัวสมาชิกก่อน หลังจากนั้นให้แจ้งกระทรวงการคลังทราบและให้กระทรวงการคลังดำเนินการส่งเงินเท่าจำนวนเงินที่สำรองจ่ายไปคืนแก่บัญชีเงินกองกลางภายในปีงบประมาณถัดไป

คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง (2553) กล่าวว่า หมวด 3/1 การรับข้าราชการซึ่งโอนไปเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็น

มาตรา 70/1 ในกรณีที่มีกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจทำให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สมาชิกซึ่งโอนไป

เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตั้งแต่วันที่ทบัตัญญูติแห่งหมวดนี้ใช้บังคับ ยังคงมีสมาชิกภาพของสมาชิกต่อไปให้นำทบัตัญญูติในหมวด 3 ว่าด้วยสมาชิกและสิทธิประโยชน์ของสมาชิกมาใช้บังคับกับสมาชิกตามหมวดนี้โดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับทบัตัญญูติแห่งหมวดนี้

มาตรา 70/2 ในกรณีทีสมาชิกตามมาตรา 70/1 ได้เคยเป็นข้าราชการและสมาชิกมาก่อนทีจะโอนไปเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้สมาชิกผู้นั้นมีสมาชิกภาพต่อเนื่องกับสมาชิกภาพเดิมได้ในการนี้ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญปกติ บำเหน็จตกทอด เงินสะสม เงินสมทบ เงินประเดิม เงินชดเชย และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวแล้วแต่กรณีต่อเนื่องจากสิทธิทีเคยมีอยู่เดิมต่อไป และให้นับเวลาราชการต่อเนื่องกับการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ให้นำทบัตัญญูติ มาตรา 38 มาใช้บังคับโดยอนุโลม เว้นแต่บำเหน็จดำรงชีพและบำเหน็จบำนาญพิเศษให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรา 70/3 การส่งเงินสะสมเข้ากองทุนของสมาชิกตามมาตรา 70/1 และการส่งเงินสมทบและเงินชดเชยเข้ากองทุน ในให้นำมาตรา 39 และมาตรา 41 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 70/4 บำเหน็จบำนาญของสมาชิกตามมาตรา 70/1 ให้จ่ายจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น การคำนวณบำเหน็จบำนาญให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ การขอรับบำเหน็จบำนาญให้นำระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดมาใช้บังคับ โดยอนุโลม

คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง (2553) กล่าวว่า หมวด 3/2 การรับพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นสมาชิก

มาตรา 70/6 ในกรณีทีมีกฎหมายกำหนดให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ให้สมาชิกซึ่งเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและประสงค์จะเป็นสมาชิกตั้งแต่วันที่ทบัตัญญูติแห่งหมวดนี้ใช้บังคับยังคงมีสมาชิกภาพของสมาชิกต่อไปให้นำทบัตัญญูติในหมวด 3 ว่าด้วยสมาชิกและสิทธิประโยชน์ของสมาชิกมาใช้บังคับกับสมาชิกตามหมวดนี้โดยอนุโลมเท่าทีไม่ขัดหรือแย้งกับทบัตัญญูติแห่งหมวดนี้

มาตรา 70/7 ในกรณีทีสมาชิกตามมาตรา 70/6 ได้เคยเป็นข้าราชการและสมาชิกมาก่อนทีจะเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้สมาชิกผู้นั้นมีสมาชิกภาพต่อเนื่องกับสมาชิกภาพเดิมได้ ในการนี้ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญปกติ บำเหน็จดำรงชีพ บำเหน็จตกทอด เงินสะสม เงินสมทบ เงินประเดิม เงินชดเชย และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวแล้วแต่กรณีต่อเนื่องจากสิทธิทีเคยมีอยู่เดิมต่อไป และให้นับเวลาราชการต่อเนื่องกับการเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ให้นำทบัตัญญูติมาตรา 38 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 70/8 ให้สมาชิกตามมาตรา 70/6 ส่งเงินสะสมเข้ากองทุนโดยคำนวณตามบัญชีอัตราเงินเดือนและตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ทั้งนี้การส่งเงินสะสมดังกล่าวจะต้องไม่เกินร้อยละสิบห้าของเงินเดือน เงินสะสมตามวรรคหนึ่ง ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐที่สมาชิกผู้นั้นสังกัดหักส่งและจ่ายสมทบในจำนวนที่เท่ากับอัตราเงินสะสมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง พร้อมการส่งเงินสะสมนั้นให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐที่สมาชิกผู้นั้นสังกัดส่งเงินชดเชยเข้ากองทุน โดยคำนวณตามบัญชีอัตราเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง และตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 70/9 ให้คำนวณบำเหน็จบำนาญโดยนำบัญชีอัตราเงินเดือนตามมาตรา 70/8 วรรคหนึ่งมาใช้บังคับการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญ บำเหน็จดำรงชีพ และบำเหน็จตกทอด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

### 2.3.1 ความหมายของการรับรู้

จักรกฤษ เดชพร (2563) ได้กล่าวถึงการรับรู้ไว้ว่า การรับรู้คือกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจ สิ่งที่ผ่านมาผ่านกระบวนการของร่างกาย หรือประสาทสัมผัสทั้ง 5 และการตีความ รวมถึงความเข้าใจเป็นกระบวนการของแต่ละบุคคล การเลือกตีความ การให้ความหมาย อาศัยประสบการณ์ และทัศนคติส่วนบุคคล ซึ่งจะทำให้ความหมายที่ได้รับผ่านการตีความนั้นแตกต่างกัน

กรรณก อนรรฆนระกุล (2564) ได้กล่าวถึงการรับรู้ไว้ว่า การที่บุคคลจะเกิดการรับรู้สิ่งใดนั้นจะเกิดกระบวนการเลือกก่อน หากบุคคลนั้นเลือกสนใจสิ่งนั้นก็เกิดกระบวนการต่อมาคือกระบวนการรับรู้ โดยมีสิ่งกระตุ้นเป็นสื่อกลางและบุคคลเกิดการประมวลผลความรู้จากที่ได้รับรู้จนทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้น สำหรับการรับรู้ของบุคคลถือเป็นกระบวนการที่แต่ละคนเลือกจัดการและแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ที่รับออกมา ซึ่งการรับรู้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งกระตุ้นภายนอกเท่านั้น เพราะอาจจะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของบุคคลด้วยเช่นกัน

ปัทมพร ราชพันแสน (2565) ได้กล่าวถึงการรับรู้ไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลเปิดรับข้อมูลข่าวสารและตีความจากสิ่งเร้า รวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ออกมาเป็นความหมายให้ตนเองเข้าใจ โดยบุคคลแต่ละคนจะจดจำ และตีความหมายแตกต่างกันถึงแม้ว่าจะรับรู้เรื่องเดียวกันและอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน

จากความหมายของการรับรู้ที่มีผู้นำเสนอไว้ สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง การแปลความหมายจากการสัมผัสต่อสิ่งเร้าที่มากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสทั้งห้า และส่งกระแสประสาท ไปยังสมอง เพื่อการแปลความ โดยกระบวนการของการรับรู้ (Process) เป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวกัน

ระหว่างเรื่องความเข้าใจ การคิด การรู้สึก (Sensing) ความจำ (Memory) การเรียนรู้ (Learning) การตัดสินใจ (Decision Making)

### 2.3.2 กระบวนการของการรับรู้

จากการค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการของการรับรู้ สามารถสรุปได้ว่า การเกิดขึ้นของกระบวนการของการรับรู้ มีลำดับขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ธีรพันธ์ โล่ทองคำ (2564) ได้กล่าวถึงกระบวนการเลือกรับรู้ (selective perception) ไว้ว่า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การเลือกเปิดรับ (Selective Exposure) หมายถึงการที่ผู้บริโภคจะเลือกรับข้อมูลนั้น ๆ หรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับตัวของผู้บริโภคเอง
- 2) การเลือกสนใจ (Selective Attention) ผู้บริโภคเลือกมุ่งให้ความสนใจไปที่ข้อมูลใดและขณะเดียวกันจะไม่สนใจ เพียงแต่ผ่านหูผ่านตาไปเท่านั้นกับข้อมูลใด ๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับความสนใจของผู้บริโภคเป็นสำคัญ
- 3) การเลือกตีความ (Selective Comprehension) หมายถึงผู้บริโภคเลือกสนใจที่จะรับรู้ข้อมูลอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ก็จะแปลความหมายข้อมูลดังกล่าวที่ได้รับไปตามทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และประสบการณ์ของตนเอง ซึ่งอาจจะไม่ตรงตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูลก็ได้ ดังนั้นนักการตลาดต้องทำความเข้าใจในประเด็นดังกล่าวด้วย
- 4) การเลือกจดจำ (Selective Retention) หมายความว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้บริโภคได้เห็น ได้ยิน และได้อ่านและผ่านกระบวนการการรับรู้และขั้นตีความหมายแล้ว แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าผู้บริโภคจะสามารถจดจำข้อมูลทั้งหมดได้ ผู้บริโภคจะจดจำเฉพาะข้อมูลบางอย่างหรือบางส่วนที่มีลักษณะโดดเด่นเฉพาะจนทำให้จดจำได้ หรือข้อมูลที่ตรงกับความสนใจและความต้องการของผู้บริโภคเท่านั้น

โดยปกติเครื่องมือสำคัญที่ทำหน้าที่รับสิ่งเร้ารอบ ๆ ตัวของผู้บริโภคก็คือ อวัยวะรับสัมผัสอย่างใดอย่างหนึ่งจากประสาทสัมผัสทั้งห้า หรืออาจจะใช้ร่วมกันมากกว่าหนึ่งก็เป็นไปได้ ซึ่งได้แก่

- 1) ตา ให้ความรู้สึกและแปลความหมายจากการเห็น
- 2) หู ให้ความรู้สึกและแปลความหมายจากการได้ยิน
- 3) จมูก ให้ความรู้สึกและแปลความหมายจากการได้กลิ่น
- 4) ลิ้น ให้ความรู้สึกและแปลความหมายจากการรับรส
- 5) ผิวหนัง ให้ความรู้สึกและแปลความหมายด้วยการสัมผัส

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่ากระบวนการของการรับรู้ ประกอบด้วย การเลือกรับ การเลือกให้ความสนใจ การเลือกรับรู้ การตีความหมาย และการเลือกจดจำ โดยการรับรู้นี้จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

- 1) สิ่งเร้า ได้แก่ วัตถุ แสง เสียง กลิ่น รสต่าง ๆ ที่จะมากระตุ้นให้เกิดการรับรู้
- 2) อวัยวะรับสัมผัส ได้แก่ หู ตา จมูก ลิ้น ผิวหนัง ถ้าไม่สมบูรณ์จะทำให้สูญเสียการรับรู้ได้
- 3) ประสาทในการรับสัมผัสเป็นตัวกลางส่งกระแสประสาทจากอวัยวะรับสัมผัสไปยังสมองส่วนกลางเพื่อการแปลความต่อไป
- 4) ประสบการณ์เดิม การรู้จัก การจำได้ ทำให้การรับรู้ได้ดีขึ้น
- 5) ค่านิยม ทศนคติ
- 6) ความใส่ใจ ความตั้งใจ
- 7) สภาพจิตใจ อารมณ์ เช่น การคาดหวัง ความดีใจ เสียใจ
- 8) ความสามารถทางสติปัญญา ทำให้รับรู้ได้เร็ว

### 2.3.3 ขั้นตอนของการรับรู้

ปัทมพร ราชพันแสน (2565) ได้สรุปขั้นตอนของการรับรู้ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การให้ความสนใจ (Attention) จากการรับรู้ข่าวสารผ่านประสาทสัมผัสของมนุษย์โดยธรรมชาติไม่สามารถรับรู้ข้อมูลทุกอย่างที่เข้ามาได้ทั้งหมดโดยไม่ผ่านการคัดกรอง บุคคลจึงต้องมีการเลือกที่จะรับรู้ข่าวสารในสิ่งที่ตนเองให้ความสนใจ เลือกว่าข้อมูลข่าวสารใดควรที่จะรับรู้ และข้อมูลข่าวสารใดบ้างที่จะไม่รับรู้ เพื่อไม่ให้เกิดการรับข่าวสารเกินขีดจำกัด (Information overload)

ขั้นตอนที่ 2 การจัดระบบ (Organization) แม้ว่าบุคคลจะมีการคัดเลือกข่าวสารข้อมูลที่น่าสนใจเลือกที่จะรับรู้ในขั้นตอนแรกแล้วยังต้องมีการจัดระบบของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพได้ด้วยการจัดกรอบความคิด (Schemas) ที่เป็นการแสดงออกถึงการจัดระบบองค์ความรู้ที่ได้รับมาจากสิ่งเร้าต่าง ๆ ผ่านประสบการณ์ของตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 การตีความ (Interpretation) จากขั้นตอนแรกและขั้นตอนที่สองจะทำให้เห็นถึงการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ได้คัดเลือกมาแล้วขั้นตอนของการตีความเป็นขั้นตอนที่ทำให้ทราบถึงเหตุผลของการกระทำที่จะเกิดขึ้นตามมา ซึ่งจะแสดงออกต่างกันขึ้นอยู่กับการตีความของแต่ละคน เนื่องจากขั้นตอนแรกและขั้นตอนที่สองจะทำให้เห็นว่าบุคคลทั่วไปอาจเลือกให้ ความสนใจใน ข่าวสาร ข้อมูลเดียวกันได้ และจัดระบบข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาในลักษณะเดียวกันได้ แต่ขั้นตอนของ

การตีความนั้นจะแตกต่างกันออกไปตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความเชื่อ ทักษะคติ ประสบการณ์ ความต้องการ ความคาดหวัง เหตุจูงใจ สภาวะร่างกาย สภาวะจิตใจ ทั้งนี้ข้อมูลข่าวสารบางอย่างจะเกิดการตีความ เพื่อให้เข้ากับปัจจัยส่วนบุคคลของแต่ละคน

ขั้นตอนที่ 4 การค้นคืนข้อมูล (Retrieval) จากการเลือกให้ความสนใจ จัดระบบข้อมูล ข่าวสารดังกล่าวที่เลือกให้ความสนใจ มาจนถึงขั้นตอนของการตีความ ข้อมูลทั้งหมดที่เกิดจากการรับรู้ นั้น จะถูกเก็บอยู่ในส่วนความทรงจำของแต่ละบุคคล ในส่วนของขั้นตอนการค้นคืนข้อมูลนั้น จึงเป็นการนำ ข้อมูลที่เข้าใจและถูกเก็บอยู่ในความทรงจำขึ้นมาเมื่อต้องการกระบวนการการรับรู้ ดังกล่าวจะช่วยให้ เข้าใจถึงการรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้มากยิ่งขึ้น

#### 2.3.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

การตี เทพคายณ (2564) ได้สรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ไว้ว่า ประกอบด้วย ค่านิยมและทัศนคติ บุคลิกภาพ ความคาดหวัง ประสบการณ์ การจูงใจ และความสนใจ การรับรู้เป็น กระบวนการที่ประกอบด้วยหลายขั้นตอน ได้แก่ ความสนใจและการเลือกข้อมูล การจัดการข้อมูล การตีความข้อมูลและการดึงข้อมูลกลับมา โดยกระบวนการของการรับรู้อาจพบว่า มีความผิดพลาดของการรับรู้ได้ ซึ่งสาเหตุมีหลายประการ เช่น ความผิดพลาดจากความเหมือน ความผิดพลาดจากการเปรียบเทียบ และอคติของบุคคล เป็นต้น ทั้งนี้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยกำหนดการรับรู้ นั้น พบว่า สิ่งเร้าอย่างเดียวกันอาจจะทำให้คนสองคนสามารถรับรู้ต่างกันได้ การที่มนุษย์สามารถรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง และจะรับรู้ได้ดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ เช่น ประสบการณ์ วัฒนธรรม การศึกษา เป็นต้น โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มี 2 ประเภท คือ อิทธิพล ที่มาจากภายนอก ได้แก่ ความเข้มและขนาดของสิ่งเร้า (Intensively And Size) การกระทำซ้ำ ๆ (Repetition) สิ่งที่ตรงกันข้าม (Contrast) การเคลื่อนไหว (Movement) และอิทธิพลที่มาจากภายใน ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) การคาดหวัง (Expectancy) ความสนใจ อารมณ์ ความคิดและจิตนาการ ความรู้สึกต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับ เป็นต้น และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ยังแบ่งออกได้อีก เช่น แบ่งปัจจัย ของการรับรู้ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ประการแรกลักษณะของผู้รับรู้ กับ ประการที่สองลักษณะของ สิ่งเร้า โดยลักษณะของผู้รับรู้จะพิจารณาจากการที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งใดก่อนหรือหลัง โดยปัจจัยที่ เกี่ยวกับผู้รับรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน คือ

1) ด้านกายภาพ หมายถึง อวัยวะสัมผัส เช่น หู ตา จมูก และอวัยวะสัมผัสอื่น ๆ ซึ่ง ขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของความรู้สึกสัมผัสของแต่ละคน ถ้าผิดปกติหรืออ่อนสมรรถภาพก็ย่อมทำให้ การรับสัมผัสผิดไป สมรรถภาพในการรับรู้ลดลง การรับรู้บางอย่าง เกิดจากอวัยวะสัมผัส 2 ชนิด ทำงานร่วมกัน เช่น ลิ้นและจมูกช่วยกันรับรู้รส การรับรู้จะมีคุณภาพดีขึ้น ถ้าเราได้รับสัมผัสหลายทาง

เช่น เห็นภาพและได้ยินเสียงในเวลาเดียวกันทำให้เราแปลความหมายของสิ่งเราได้ถูกต้องขึ้น อีกประการหนึ่งต้องขึ้นกับขอบเขตความสามารถในการรับรู้ด้วยคือ ขอบเขตความสามารถโดยธรรมชาติ ในการรับรู้ของคนซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการรับสัมผัสและความสามารถในการแปลความหมาย ของสิ่งเร้า ความสามารถของอวัยวะสัมผัสมีขอบเขตจำกัดไม่สามารถรับสัมผัสเร้าได้ทุกชนิด แสงที่มีความเข้มน้อยเกินไป วัตถุขนาดเล็กมากเราไม่สามารถมองเห็นได้ พวงรังสี คลื่นวิทยุ ประสาทหูรับไม่ได้ เสียงที่เบาเกินไปจนไม่ทำให้ แก้วหูสั่นสะเทือนเราก็ไม่ได้ยิน นักล้วงกระเป๋ กระทบอย่างแผ่วเบา มาก เราก็สัมผัสไม่ได้ ขนาดหรือความเข้มของสิ่งเร้าที่สามารถทำให้อวัยวะสัมผัสเกิดความรู้สึกได้เรียกว่า Threshold การเปลี่ยนแปลงความเข้ม หรือขนาดของสิ่งเร้าเพื่อให้บุคคลสามารถรับรู้ได้เรียกว่า The Afferential Threshold ดังนั้นลักษณะของผู้รู้ด้านกายภาพ หรือสรีระวิทยาของบุคคล จะต้องสมบูรณ์การรับรู้จึงจะสามารถแปลความออกมาได้

2) ด้านจิตวิทยา ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาของคนที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ นั้น มีหลายประการ เช่น ความจำ อารมณ์ ความพร้อม สติปัญญา การสังเกตพิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจ ทักษะค่านิยม วัฒนธรรม ประสบการณ์เดิม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นผลจากการเรียนรู้เดิม และประสบการณ์เดิมทั้งสิ้น นักจิตวิทยา ถือว่าการรับรู้เป็นสิ่งที่บุคคลเลือกสรรอย่างยิ่ง (High Selective) เริ่มตั้งแต่รับสัมผัส เลือกเอาเฉพาะที่ต้องการและแปลความให้เข้ากับตนเอง บุคคลจึงจะเลือกรับรู้สำหรับลักษณะของผู้รู้ ทางด้านจิตวิทยานั้น ยังมีปัจจัยด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้อีก 14 ข้อ ได้แก่ (1) ความรู้เดิม และประสบการณ์ (Experience) ของแต่ละบุคคลจะทำให้บุคคลเข้าใจรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ หรือภาพต่าง ๆ แตกต่างกันไป โดยที่กระบวนการรับรู้เมื่อบุคคลรับสัมผัสแล้วจะแปลความหมาย อาจแปลใน รูปสัญลักษณ์หรือภาพต่าง ๆ การแปลความหมายนี้จะต้องอาศัยความรู้เดิม และประสบการณ์เดิมที่ เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เราจะรับรู้ ฉะนั้นถ้าหากไม่มีความรู้เดิม ไม่มีประสบการณ์เดิม ในเรื่องนั้น ๆ มาแต่ก่อน ก็ย่อมจะทำให้การรับรู้ผิดไปจากความเป็นจริง (2) ความต้องการความปรารถนา (Need) หรือแรงขับ (3) สภาพของจิตใจหรือภาวะของอารมณ์คนเราขณะอารมณ์ดีมักจะไม่มีพิจารณารายละเอียดของสิ่งที่เร้า มากนัก มองไม่เห็นข้อบกพร่องมองเห็นสิ่งนั้นสิ่งนี้ดีไปหมด แต่ถ้าหากอยู่ในภาวะอารมณ์ไม่ดีไม่พอใจใ สักจะมองอะไรไม่ชอบใจไปหมด หากว่ามีอารมณ์เสียมาก ๆ อาจจะไม่รับรู้อะไรเลย หรือรับรู้ผิดพลาด มากเมื่อคนมีอารมณ์เครียดมากกล้ามเนื้อและประสาทจะมีความต้านทาน การรบกวนกระแสประสาทสูง ทำให้การแปลความหมายผิดพลาดเกิดการรับรู้ไม่ตี ถ้าจิตใจแจ่มใสกระชุ่มกระชวยใจปลอดภัยโปร่ง การแปลความหมายย่อมจะดีและถูกต้องขึ้น (4) เจตคติ มีผลต่อการแปลความหมาย คนที่เรามีเจตคติ ไม่ดี ย่อมให้เราเรารู้ว่าอึมเยาะ ถ้าเขาหลมก็ว่าเชื่อ คนที่เราเคารพรักับประทานได้มากก็รับรู้ ว่า เจริญอาหาร คนรับใช้กินมากก็ว่าตะกละ (5) อิทธิพลของสังคม (Social Factor) สภาพความเป็นอยู่ของ สังคม และลักษณะของวัฒนธรรมปทัสถาน (Norm) เป็นกรอบของการอ้างอิง (Frames of Reference)

จารีตประเพณี ค่านิยม เป็นเครื่องกำหนดค่านิยม เป็นเครื่องกำหนดการรับรู้ของคนทำให้คนแต่ละกลุ่มรับรู้  
สิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป (6) ความตั้งใจ (Attention) ที่จะรับรู้และความสนใจสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา  
มีมากมาย ล้วนแต่มีโอกาสก่อให้เกิดการรับรู้ขึ้นในตัวเราได้ แต่ในขณะหนึ่งเราไม่ได้รับรู้ทุกสิ่งทุกอย่าง  
ในสิ่งแวดล้อมรอบตัวเราพร้อม ๆ กัน เราจะเลือกรับรู้ไม่ได้รับรู้ในทุกสิ่งที่ผ่านเข้าทางประสาทสัมผัส  
บางสิ่งบางอย่างเข้าหูซ้ายทะลุออกหูขวาโดยไม่มีการรับรู้หรือตระหนักถึงสิ่งนั้นเลย มีปฏิกริยาต่อสิ่งต่าง ๆ  
มากน้อยต่างกันไม่เสมอเหมือนกัน (7) ความสนุกสนานเพลิดเพลินมีผลต่อการรับรู้ เพราะเมื่อมีความสนุกสนาน  
จะรู้สึกสบายใจช่วยทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ได้เร็วและได้ดี (8) แรงจูงใจ (Motivation) มีผลต่อการรับรู้  
แรงจูงใจ กระตุ้นให้เกิด ความต้องการ (Needs) ในสิ่งใดจะทำให้บุคคลเกิดการรับรู้สิ่งนั้นเป็นอย่างดี  
(9) คุณค่า (Value) และความสนใจที่มีผลต่อการรับรู้เมื่อเห็นคุณค่าก็เพิ่มความสนใจต่อการที่จะรับรู้  
คนเราสนใจต่อสิ่งใดมักจะบังเกิดความตั้งใจทันที ความสนใจ ตั้งใจ ช่วยให้การแปลความหมายถูกต้อง  
ยิ่งขึ้น สิ่งเร้าภายในแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ความสนใจชั่วขณะ(Momentary Interest) ได้แก่ความสนใจ  
ที่มีอยู่ในขณะนั้น ๆ และความสนใจที่ติดเป็นนิสัย (Habitual Interest) คือ ความสนใจเดิมที่มีติดตัว  
จนเป็นนิสัย (10) ความดึงดูดในทางสังคม ถ้าคนส่วนใหญ่หรือกลุ่มสนใจอะไร เราจะสนใจบ้าง คนมุ่งดู  
อะไรก็อยากดูบ้าง ทั้งบ้านชอบดูโทรทัศน์รายการใดเราก็ดูบ้าง ถ้าครูบอกว่าเรื่องนี้น่าสนใจกำลังเป็นที่  
สนใจของสังคม ครูเล่าให้ฟังนักเรียนจะเพิ่มความสนใจขึ้นการรับรู้จะดีขึ้นมาก (11) สติปัญญา คนที่  
เฉลียวฉลาดรับรู้ได้ดี รวดเร็ว และถูกต้องกว่าผู้มีสติปัญญาต่ำแปลความหมายได้ดีมีเหตุผล (12) การสังเกต  
พิจารณาช่วยการแปลทำให้รับรู้แม่นยำขึ้นรู้ละเอียดลึกซึ้งขึ้น (13) ความพร้อมหรือการเตรียมพร้อมที่จะ  
รับรู้ (Preparatory Set) เช่น นักกีฬา ได้ยินให้ "ระวัง" ทันทีที่ได้ยินเสียงสัญญาณเขาจะออกจากเส้น  
สตาร์ททันที (14) การคาดหวัง (Expectancy) บางครั้งคนเราก็มีการคาดหวังล่วงหน้า ซึ่งเป็นการทำให้  
คนเราเตรียมพร้อมในการรับรู้สิ่งใหม่

จากการค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับกลไกของการรับรู้ สามารถสรุปได้ว่าการรับรู้ขึ้นเกิดขึ้น  
จากทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายในที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม กล่าวคือ อวัยวะรับสัมผัส (Sensory Organ)  
เป็นเครื่องรับสิ่งเร้าของมนุษย์ ส่วนที่รับความรู้สึกของอวัยวะรับสัมผัสอาจอยู่ลึกเข้าไปข้างในมองจาก  
ภายนอกไม่เห็นอวัยวะรับสัมผัส แต่ละอย่างมีประสาทรับสัมผัส (Sensory Nerve) ช่วยเชื่อมอวัยวะ  
รับสัมผัสกับเขตแดนการรับสัมผัสต่าง ๆ ที่สมอง และส่งผ่านประสาทมอเตอร์ (Motor Nerve) ไปสู่อวัยวะ  
มอเตอร์ (Motor Organ) ซึ่งประกอบไปด้วยกล้ามเนื้อและต่อมต่าง ๆ ทำให้เกิดปฏิกริยา  
ตอบสนองของอวัยวะมอเตอร์ และจะออกมาในรูปใดขึ้นอยู่กับการบังคับบัญชาของระบบประสาท  
ส่วนสาเหตุที่มนุษย์เราสามารถไวต่อความรู้สึกก็เพราะเซลล์ประสาทของประสาทรับสัมผัสแบ่งแยก  
แตกออกเป็นกิ่งก้านแผ่ไปติดต่อกับอวัยวะรับสัมผัส และที่อวัยวะรับสัมผัสมีเซลล์รับสัมผัสที่มีคุณสมบัติ  
เฉพาะตัวจึงสามารถทำให้มนุษย์รับสัมผัสได้ เป็นลักษณะที่จิตใจติดต่อกับโลกภายนอกได้โดยการสัมผัส



กระบวนการของการรับรู้จะเป็นสิ่งแรกที่มีมนุษย์สนองต่อสิ่งแวดล้อมและระบบประสาท อวัยวะสัมผัสเป็นปัจจัยสำคัญของกระบวนการรับรู้ ต้องมีความสมบูรณ์จึงจะสามารถรับรู้สิ่งเราได้ดีเพราะอวัยวะสัมผัสรับสิ่งเร้าที่มากกระทบประสาทสัมผัสส่งกระแสประสาทไปยังสมองเพื่อให้สมองแปลความหมายออกมาเกิดเป็นการรับรู้ และอวัยวะสัมผัสของมนุษย์มีขีดความสามารถจำกัดกลั่นอ่อนเกินไปเสียงเบาเกินไป แสงน้อยเกินไปย่อมจะรับสัมผัสไม่ได้ ดังนั้นประเภท ขนาด คุณภาพของสิ่งเร้าจึงมีผลต่อการรับรู้และการตอบสนอง สิ่งเร้าบางประเภทจึงไม่สามารถกระตุ้นอวัยวะสัมผัสของเราได้

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุณิสานาคฉาย (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้สิทธิและการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ของข้าราชการตำรวจ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้สิทธิและการลงทุนของข้าราชการตำรวจในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้สิทธิ ของข้าราชการตำรวจ ที่มีผลต่อการรับรู้สิทธิและการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการลงทุน ของข้าราชการตำรวจ ที่มีผลต่อการรับรู้สิทธิและการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลการวิเคราะห์การรับรู้สิทธิและการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ของข้าราชการตำรวจ โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้สิทธิในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) อยู่ในระดับมาก และการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) อยู่ในระดับมากที่สุด ข้าราชการตำรวจที่มีข้อมูลส่วนบุคคลในด้านของระดับการศึกษา ระดับยศ และเงินเดือน/รายได้รวมแตกต่างกัน ทำให้การรับรู้สิทธิและการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ต่างกัน และข้าราชการตำรวจที่มีข้อมูลส่วนบุคคลในด้านของอายุและระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน ทำให้การรับรู้สิทธิและการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ไม่ต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้สิทธิ ด้านทัศนคติ ด้านประสบการณ์ ด้านความคาดหวัง และปัจจัยที่มีผลต่อการลงทุน ด้านความคาดหวัง และแรงจูงใจ มีผลต่อการรับรู้สิทธิและการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ของข้าราชการตำรวจ และปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้สิทธิด้านความสนใจ ไม่มีผลต่อการรับรู้สิทธิและการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ของข้าราชการตำรวจ

รัชฎาภรณ์ สมประเสริฐ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแผนการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ของสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความรู้

ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือความรู้ด้านความเสี่ยงและผลตอบแทน และความรู้ด้านแผนการลงทุน ตามลำดับ นอกจากนี้ปัจจัยด้านพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกแผนการลงทุน ในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเลือกแผนการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและด้านผลตอบแทนที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านวิธีการลงทุนมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อการเลือกแผนการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และปัจจัยความรู้ความเข้าใจในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ 2 ด้านความรู้ด้านการเงิน ด้านความรู้ด้านแผนการลงทุน และด้านความรู้ด้านความเสี่ยงและผลตอบแทน มีผลกับการตัดสินใจเลือกแผนการลงทุน ในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 3.1 ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 108 คน โดยได้เก็บข้อมูลจากจำนวนประชากรทั้งหมด 108 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 89.81 ของประชากรทั้งหมด (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล, 2566)

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่ได้พัฒนาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

- 1) เพศ
- 2) ระดับการศึกษา
- 3) ประสบการณ์ในการทำงาน
- 4) ประเภทกลุ่มงาน
- 5) ระดับตำแหน่ง
- 6) หน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีจำนวน 6 ด้าน รวมทั้งสิ้นจำนวน 27 ข้อ เป็นการตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ได้แก่

- 1) การรับรู้ความหมาย
- 2) การรับรู้บำเหน็จบำนาญปกติ

- 3) การรับรู้บ้านาณพิเศษ
- 4) การรับรู้บ้านั้นจกทอด
- 5) การรับรู้บ้านั้นจดำรงชีพ
- 6) การรับรู้การรับบ้านั้นจบ้านาณกรณีไม่เป็นสมาชิกกองทุนบ้านั้นจบ้านาณ

#### ข้าราชการ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบ้านั้นจบ้านาณข้าราชการ เป็นคำถามที่มีลักษณะปลายเปิด ให้ผู้ใช้บริการสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

3.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้พี่เลี้ยงนักวิจัยตรวจสอบเนื้อหาของคำถามเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วปรับปรุงให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และความถูกต้องทางภาษา

3.2.4 นำคำตอบของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าเกิน 0.6 ขึ้นไป แต่อย่างไรก็ตามผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะให้ปรับแก้ประโยคที่ใช้ในข้อคำถามหรือข้อความให้เหมาะสมมีความชัดเจนสมบูรณ์ขึ้น

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดลองใช้กับผู้ให้บริการที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 10 คน มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95

3.2.6 ดำเนินการสำเนาแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลรวบรวมจากข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบ้านั้นจบ้านาณข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล, 2566) ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบ้านั้นจบ้านาณข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในระหว่างเดือนตุลาคม 2566 – ธันวาคม 2566 จำนวน 108 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 89.81

3.3.2 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

3.3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.3.4 ข้อมูลเชิงคุณภาพตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม 3 ตัวเลือก คือ ใช่ และไม่ใช่ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้  
ตอบถูก กำหนดให้ 1 คะแนน  
ตอบผิด กำหนดให้ 0 คะแนน

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.3 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาแปลความหมายของค่าเฉลี่ยการรับรู้ โดยใช้ เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 13)

คะแนน 0 - 9	หมายถึง มีความรู้ระดับน้อย
คะแนน 10-18	หมายถึง มีความรู้ระดับปานกลาง
คะแนน 19-27	หมายถึง มีความรู้ระดับมาก

3.4.4 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางและอธิบายความ

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ใช้สถิติดังนี้

1) การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง IOC (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2552 : 79)

2) การวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 106)

3) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1) ร้อยละ (Percentage)

3.2) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (X)

3.3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4) ค่าสถิติ T-Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในกรณี 2 กลุ่ม

3.5) ค่าสถิติ F-Test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาระบบการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์สำหรับข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ตามจุดมุ่งหมายการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทกลุ่มงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูล

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	48	49.48
หญิง	49	50.52
<b>รวม</b>	<b>97</b>	<b>100</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	13	13.41
ปริญญาโท	47	48.45
ปริญญาเอก	37	38.14
<b>รวม</b>	<b>97</b>	<b>100</b>
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
11-20 ปี	4	4.12
21-30 ปี	54	55.67
31-40 ปี	39	40.21
<b>รวม</b>	<b>97</b>	<b>100</b>
<b>ประเภทกลุ่มงาน</b>		
บุคลากรสายวิชาการ	71	73.19
บุคลากรสายสนับสนุน	26	26.81
<b>รวม</b>	<b>97</b>	<b>100</b>



ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูล (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
ปฏิบัติกร	1	1.03
ชำนาญการ	15	15.46
ชำนาญการพิเศษ	7	7.22
อาจารย์	17	17.53
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	41	42.27
รองศาสตราจารย์	13	13.40
ผอ.กองหรือเทียบเท่า	3	3.09
<b>รวม</b>	<b>97</b>	<b>100</b>
<b>หน่วยงานที่สังกัด</b>		
คณะวิศวกรรมศาสตร์ (วศ.)	30	30.93
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ทค.)	8	8.25
คณะเทคโนโลยีการเกษตร (ทก.)	6	6.19
คณะบริหารธุรกิจ.(บจ.)	10	10.31
คณะศิลปกรรมศาสตร์ (ศก.)	3	3.09
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (คอ.)	13	13.40
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วท.)	6	6.19
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน (ทสม.)	2	2.06
คณะศิลปศาสตร์ (ศศ.)	2	2.06
กองอาคารสถานที่ (กอส.)	1	1.03
กองนโยบายและแผน (กนผ.)	1	1.03
กองพัฒนานักศึกษา (กพน.)	1	1.03
กองบริหารงานบุคคล (กบค.)	1	1.03

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูล (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
กองคลัง (กค.)	6	6.19
กองกฎหมาย (กม.)	1	1.03
หน่วยตรวจสอบภายใน (ตสน.)	1	1.03
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน(สวท.)	4	4.12
สถาบันวิจัยและพัฒนา (สวพ.)	1	1.03
<b>รวม</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 97 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 50.52 และเป็นเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 49.48

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 48.45 รองลงมา ปริญญาเอก จำนวน 37คน คิดเป็นร้อยละ 38.14 และปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.41 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 55.67 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 40.21 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุดอยู่ระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.12 ตามลำดับ

ประเภทกลุ่มงาน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 73.19 และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.81 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่บุคลากรมีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 42.27 รองลงมาตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.53 ตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.46 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.72 ตำแหน่ง ผอ.กองหรือเทียบเท่า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.09 และน้อยสุดตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.03 ตามลำดับ

สำหรับหน่วยงานที่สังกัดนั้น ส่วนใหญ่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ (วศ.) จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.93 รองลงมา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (คอ.) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 คณะบริหารธุรกิจ (บธ.) จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.31 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ทค.) จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 คณะเทคโนโลยีการเกษตร (ทก.) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วท.) และกองคลัง (กค.) จำนวนหน่วยงานละ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.19 สำนักส่งเสริมวิชาการและ

งานทะเบียน (สวท.) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.12 คณะศิลปกรรมศาสตร์ (ศก.) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.09 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน (ทสม.) และคณะศิลปศาสตร์ (ศศ.) จำนวน หน่วยงานละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.06 และกองอาคารสถานที่ (กอส.) กองนโยบายและแผน (กนพ.) กองพัฒนานักศึกษา (กพน.) กองบริหารงานบุคคล (กบค.) กองกฎหมาย (กม.) หน่วยตรวจสอบภายใน (ตสน.) และสถาบันวิจัยและพัฒนา (สวพ.) จำนวนหน่วยงานละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.03 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิเคราะห์การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1. การรับรู้ความหมาย 2. การรับรู้บำเหน็จบำนาญปกติ 3. การรับรู้บำนาญพิเศษ 4. การรับรู้บำเหน็จตกทอด 5. การรับรู้บำเหน็จดำรงชีพ 6. การรับรู้การรับบำเหน็จบำนาญที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

ทั้งนี้จากการวิจัยการรับรู้ความหมายสะท้อนการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังปรากฏในตารางที่ 4.2

**ตารางที่ 4.2** การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การรับรู้ความหมาย

การรับรู้ความหมาย	การรับรู้			
	ตอบถูก	ร้อยละ	ตอบผิด	ร้อยละ
1.1 บำเหน็จคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียว	46	47.42	51	52.58
1.2 บำเหน็จคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน	58	59.79	39	40.21
1.3 บำนาญคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียว	60	61.86	37	38.14
1.4 บำนาญคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน	48	49.48	49	50.52
ค่าเฉลี่ยรวม	53	54.64	44	45.36

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จ บำนาญ การรับรู้ความหมายในภาพรวมส่วนใหญ่มีการรับรู้ ร้อยละ 54.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าร้อยละสูงสุดได้แก่ ข้อ 1.3 บำนาญคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียวมีการรับรู้มากที่สุด ร้อยละ 61.86 รองลงมา ข้อ 1.2 บำเหน็จคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือนมีการรับรู้ ร้อยละ 59.79 ข้อ 1.4 บำนาญคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือนมีการรับรู้ ร้อยละ 49.48 และข้อที่มีการรับรู้ต่ำที่สุดคือ ข้อ 1.1 บำเหน็จคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียวมีการรับรู้ร้อยละ 47.42 ตามลำดับ

ส่วนการรับรู้บำเหน็จบำนาญปกติ ปรากฏผลการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จ บำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังตารางที่ 4.3

**ตารางที่ 4.3** การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การรับรู้บำเหน็จบำนาญปกติ

การรับรู้บำเหน็จบำนาญปกติ	การรับรู้			
	ตอบถูก	ร้อยละ	ตอบผิด	ร้อยละ
2.1 เหตุทดแทน ได้แก่ ทางราชการสั่งให้ออกจากราชการ จากการยุบ / เลิกตำแหน่ง / ผลของรัฐธรรมณูญ / ทหารออกจากกองหนุนเบียดหัวัด	14	14.43	83	85.57
2.2 เหตุทุพพลภาพต้องมีแพทย์ที่ทางราชการเห็นว่าไม่สามารถรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ต่อไปได้	19	19.59	78	80.41
2.3 เหตุทดแทน / เหตุทุพพลภาพ / เหตุสูงอายุ ถ้ามีเวลาราชการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิรับบำเหน็จ	36	37.11	61	62.89
2.4 เหตุทดแทน / เหตุทุพพลภาพ / เหตุสูงอายุ ถ้ามีเวลาราชการตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิรับบำนาญ	24	24.74	73	75.26
2.5 เหตุรับราชการนาน มีสิทธิรับบำเหน็จหรือบำนาญก็ได้	27	27.84	70	72.16
2.6 ผู้มีสิทธิรับบำนาญขอเปลี่ยนเป็นรับบำเหน็จก็ได้	27	27.84	70	72.16
ค่าเฉลี่ยรวม	25	25.26	72	74.74

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จ บำนาญ การรับรู้บำเหน็จบำนาญปกติในภาพรวมส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ 25.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าร้อยละสูงสุดได้แก่ ข้อ 2.3 เหตุทดแทน / เหตุทุพพลภาพ / เหตุสูงอายุ ถ้ามีเวลาราชการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิรับบำเหน็จ มีการรับรู้มากที่สุด ร้อยละ 37.11 รองลงมา ข้อ 2.5 เหตุรับราชการนาน มีสิทธิรับบำเหน็จหรือบำนาญก็ได้ และ ข้อ 2.6 ผู้มีสิทธิรับบำนาญขอเปลี่ยนเป็นรับบำเหน็จก็ได้ มีการรับรู้เท่ากัน ร้อยละ 27.84 ข้อ 2.4 เหตุทดแทน / เหตุทุพพลภาพ / เหตุสูงอายุ ถ้ามีเวลาราชการตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิรับบำนาญ มีการรับรู้ ร้อยละ 24.74 ข้อ 2.2 เหตุทุพพลภาพต้องมีแพทย์ที่ทางราชการเห็นว่าไม่สามารถรับราชการ ในตำแหน่งหน้าที่ต่อไปได้มีการรับรู้ ร้อยละ 19.59 และข้อที่มีการรับรู้ต่ำที่สุดคือ ข้อ 2.1 เหตุทดแทน ได้แก่ ทางราชการสั่งให้ออกจากราชการ จากการยุบ / เลิกตำแหน่ง / ผลของรัฐธรรมนูญ / ทหารออกจาก กองหนุนเบียดหัวัด มีการรับรู้ ร้อยละ 14.43 ตามลำดับ

สำหรับการรับรู้บำนาญพิเศษ ปรากฏผลการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญ ของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี ดังตารางที่ 4.4

**ตารางที่ 4.4** การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน บำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การรับรู้บำนาญพิเศษ

การรับรู้บำนาญพิเศษ	การรับรู้			
	ตอบถูก	ร้อยละ	ตอบผิด	ร้อยละ
3.1 พฤติการณ์ที่ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษ คือ ได้รับอันตรายจนพิการ, ได้รับการเจ็บป่วย หรือถึงแก่ ความตายที่แพทย์ลงความเห็นว่าไม่สามารถรับราชการ ต่อไปได้อีกเลย	11	11.34	86	88.66
3.2 ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษก็ต่อเมื่อสาเหตุ ที่เกิดขึ้นเกิดในขณะที่ปฏิบัติราชการในหน้าที่	14	14.43	83	85.57
3.3 ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษก็ต่อเมื่อ ถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่	13	13.40	84	86.60
3.4 บำนาญพิเศษจะได้รับในกรณีที่ถึงแก่ความตาย ในขณะที่ปฏิบัติราชการในหน้าที่เท่านั้น	32	32.99	65	67.01
ค่าเฉลี่ยรวม	17.5	18.04	79.5	81.96

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จ บำนาญ การรับรู้บำนาญพิเศษในภาพรวมส่วนใหญ่มีการรับรู้ ร้อยละ 18.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าร้อยละสูงสุดได้แก่ ข้อ 3.4 บำนาญพิเศษจะได้รับในกรณีที่ถึงแก่ความตายในขณะ ปฏิบัติราชการในหน้าที่เท่านั้นที่มีการรับรู้มากที่สุด ร้อยละ 32.99 รองลงมา ข้อ 3.2 ข้าราชการมีสิทธิ ได้รับบำนาญพิเศษก็ต่อเมื่อสาเหตุที่เกิดขึ้นเกิดในขณะปฏิบัติราชการในหน้าที่ ร้อยละ 14.43 ข้อ 3.3 ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษก็ต่อเมื่อถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ ร้อยละ 13.40 และข้อที่มีการรับรู้น้อยที่สุดคือ ข้อ 3.1 พฤติการณ์ที่ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษ คือ ได้รับอันตรายจนพิการ, ได้รับการเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายที่แพทย์ลงความเห็นว่าไม่สามารถ รับราชการต่อไปได้อีกเลย มีการรับรู้ ร้อยละ 11.34 ตามลำดับ

สำหรับการรับรู้บำเหน็จตกทอด ปรากฏผลการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จ บำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี ดังตารางที่ 4.5

**ตารางที่ 4.5** การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิก กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การรับรู้ บำเหน็จตกทอด

การรับรู้บำเหน็จตกทอด	การรับรู้			
	ตอบถูก	ร้อยละ	ตอบผิด	ร้อยละ
4.1 การแบ่งจ่ายบำเหน็จตกทอดจะแบ่งจ่ายให้บิดา มารดา 1 ส่วน, คู่สมรส 1 ส่วน และบุตร 2 ส่วน	13	13.40	84	86.60
4.2 กรณีที่ข้าราชการมีบุตร 3 คนขึ้นไป ส่วนของบุตร จะแบ่งเป็น 3 ส่วน	15	15.46	82	84.54
4.3 กรณีที่ไม่มีทายาท บำเหน็จตกทอดจะถูกจ่ายให้แก่ บุคคลซึ่งผู้ตายแสดงเจตนาไว้ต่อส่วนราชการเจ้าสังกัด	36	37.11	61	62.89
4.4 การรับบำเหน็จตกทอดต้องไม่ได้เกิดจาก การประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง	25	25.77	72	74.23
ค่าเฉลี่ยรวม	22.25	22.94	74.75	77.06

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จ บำนาญ การรับรู้บำเหน็จตกทอดในภาพรวมส่วนใหญ่มีการรับรู้ ร้อยละ 22.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าร้อยละสูงสุดได้แก่ ข้อ 4.3 กรณีที่ไม่มีทายาท บำเหน็จตกทอดจะถูกจ่ายให้แก่บุคคล

ซึ่งผู้ตายแสดงเจตนาไว้ต่อส่วนราชการเจ้าสังกัดมีการรับรู้มากที่สุด ร้อยละ 37.11 รองลงมา ข้อ 4.4 การรับบำเหน็จตกทอดต้องไม่ได้เกิดจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง ร้อยละ 25.77 ข้อ 4.2 กรณีที่ข้าราชการมีบุตร 3 คนขึ้นไป ส่วนของบุตรจะแบ่งเป็น 3 ส่วน ร้อยละ 15.46 และข้อที่มีการรับรู้ น้อยที่สุดคือ ข้อ 4.1 การแบ่งจ่ายบำเหน็จตกทอดจะแบ่งจ่ายให้บิดา มารดา 1 ส่วน, คู่สมรส 1 ส่วน และ บุตร 2 ส่วน มีการรับรู้ ร้อยละ 13.40 ตามลำดับ

สำหรับการรับรู้บำเหน็จดำรงชีพ ปรากฏผลการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จ บำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี ดังตารางที่ 4.6

**ตารางที่ 4.6** การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน บำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การรับรู้บำเหน็จ ดำรงชีพ

การรับรู้บำเหน็จดำรงชีพ	การรับรู้			
	ตอบถูก	ร้อยละ	ตอบผิด	ร้อยละ
5.1 บำเหน็จดำรงชีพเป็นเงินที่จ่ายให้แก่ผู้รับบำนาญเพื่อช่วยเหลือการดำรงชีพโดยจ่ายครั้งเดียว	9	9.28	88	90.72
5.2 บำเหน็จดำรงชีพสามารถขอรับได้พร้อมกับการขอรับบำนาญ	25	25.77	72	74.23
5.3 กรณีต้องทวงถามว่ากระทำความผิดวินัยหรือความผิดอาญา ก่อนออกจากราชการ จะขอรับได้เมื่อกรณีหรือคดีถึงที่สุดและมีสิทธิรับบำนาญ	18	18.56	79	81.44
5.4 บำเหน็จดำรงชีพขอรับได้ 15 เท่าของบำนาญรายเดือน แต่ไม่เกินสองแสนบาท	8	8.25	89	91.75
ค่าเฉลี่ยรวม	15	15.47	82	84.54

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จ บำนาญ การรับรู้บำเหน็จดำรงชีพในภาพรวมส่วนใหญ่มีการรับรู้ ร้อยละ 15.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าร้อยละสูงสุดได้แก่ ข้อ 5.2 บำเหน็จดำรงชีพสามารถขอรับได้พร้อมกับการขอรับ บำนาญมีการรับรู้มากที่สุด ร้อยละ 25.77 รองลงมา ข้อ 5.3 กรณีต้องทวงถามว่ากระทำความผิดวินัยหรือ ความผิดอาญา ก่อนออกจากราชการจะขอรับได้เมื่อกรณีหรือคดีถึงที่สุดและมีสิทธิรับบำนาญ ร้อยละ 18.56 ข้อ 5.1 บำเหน็จดำรงชีพเป็นเงินที่จ่ายให้แก่ผู้รับบำนาญเพื่อช่วยเหลือการดำรงชีพโดยจ่าย

ครั้งเดียว ร้อยละ 9.28 และข้อที่มีการรับรู้ร่น้อยที่สุดคือ ข้อ 5.4 บำเหน็จดำรงชีพขอรับได้ 15 เท่าของ บำนาญรายเดือนแต่ไม่เกินสองแสนบาท มีการรับรู้ ร้อยละ 8.25 ตามลำดับ

สำหรับการรับรู้การรับบำเหน็จบำนาญที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญปรากฏผล การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังตารางที่ 4.7

**ตารางที่ 4.7** การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน บำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การรับรู้การรับ บำเหน็จบำนาญที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

การรับรู้การรับบำเหน็จบำนาญ ที่ไม่เป็นสมาชิก กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	การรับรู้			
	ตอบถูก	ร้อยละ	ตอบผิด	ร้อยละ
6.1 การคำนวณอายุราชการ จำนวนปีเวลาราชการ หมายถึง จำนวนปี รวมเศษของปี ถ้าถึงครึ่งปีให้นับ เป็น 1 ปี	18	18.56	79	81.44
6.2 บำเหน็จดำรงชีพขอรับได้ 15 เท่าของบำนาญ รายเดือน แต่ไม่เกินห้าแสนบาท	23	23.71	74	76.29
6.3 สามารถใช้สิทธิ์บำเหน็จค่าประกันการกู้เงินได้เมื่อมี หนังสือรับรองจากกรมบัญชีกลางว่ามีบำเหน็จตกทอด เพื่อนำไปเป็นหลักทรัพย์ค้ำประกัน	22	22.68	75	77.32
6.4 เมื่อผู้รับบำนาญเสียชีวิต ทายาทตามกฎหมาย (พ่อ แม่ สามี ภรรยา บุตร) หรือผู้ที่ถูกระบุตัวให้เป็นผู้รับ บำเหน็จตกทอดจะได้รับไป โดยมีระยะเวลาในการขอรับ เงินตามระเบียบไม่เกิน 10 ปี นับตั้งแต่วันที่เสียชีวิต	17	17.53	80	82.47
6.5 เงินช่วยพิเศษกรณีถึงแก่ความตาย = บำนาญ × 3 เงินส่วนนี้เมื่อผู้รับบำนาญเสียชีวิต ผู้ที่ถูกระบุตัวให้เป็น ผู้รับผลประโยชน์จะได้รับไป หากไม่ได้รับ ผู้ที่เป็น ผู้จัดการงานศพ หรือทายาท มาขอรับไปได้	24	24.74	73	75.26
ค่าเฉลี่ยรวม	20.8	21.44	76.2	78.56

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จ บำนาญ การรับรู้การรับบำเหน็จบำนาญที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการในภาพรวม



ส่วนใหญ่มีการรับรู้ ร้อยละ 21.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าร้อยละสูงสุดได้แก่ ข้อ 6.5 เงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่ความตาย = บำนาญ  $\times$  3 เงินส่วนนี้เมื่อผู้รับบำนาญเสียชีวิต ผู้ที่ถูกระบุตัว ให้เป็นผู้รับผลประโยชน์จะได้รับไป หากไม่ได้ระบุ ผู้ที่เป็นผู้จัดการงานศพหรือทายาทมาขอรับไปได้ มีการรับรู้มากที่สุด ร้อยละ 24.74 รองลงมา ข้อ 6.2 บำเหน็จดำรงชีพขอรับได้ 15 เท่าของบำนาญ รายเดือน แต่ไม่เกินห้าแสนบาท ร้อยละ 23.71 ข้อ 6.3 สามารถใช้สิทธิบำเหน็จค่าประกันการกู้เงินได้ เมื่อมีหนังสือรับรองจากกรมบัญชีกลางว่ามีบำเหน็จตกทอดเพื่อนำไปเป็นหลักทรัพย์ค้ำประกัน ร้อยละ 22.68 ข้อ 6.1 การคำนวณอายุราชการ จำนวนปีเวลาราชการ หมายถึง จำนวนปีรวมเศษของปีถ้าถึง ครึ่งปีให้นับเป็น 1 ปี และข้อที่มีการรับรู้ น้อยที่สุดคือ ข้อ 6.4 เมื่อผู้รับบำนาญเสียชีวิต ทายาท ตามกฎหมาย (พ่อ แม่ สามี ภรรยา บุตร) หรือผู้ที่ถูกระบุตัวให้เป็นผู้รับบำเหน็จตกทอดจะได้รับไป โดยมี ระยะเวลาในการขอรับเงินตามระเบียบไม่เกิน 10 ปี นับตั้งแต่วันที่เสียชีวิต มีการรับรู้ ร้อยละ 17.53 ตามลำดับ

สำหรับระดับการรับรู้บำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.8

**ตารางที่ 4.8** ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิก กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ระดับการรับรู้	จำนวน	ร้อยละ
ระดับความรู้น้อย	64	65.98
ระดับความรู้ปานกลาง	24	24.74
ระดับความรู้มาก	9	9.28
<b>รวม</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับ บำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่มีการรับรู้อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 65.98 รองลงมา มีการรับรู้ อยู่ใน ระดับปานกลาง ร้อยละ 24.74 และมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 9.28 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3** เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทกลุ่มงาน ระดับตำแหน่งกับการรับรู้สิทธิประโยชน์

จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังตารางที่ 4.9 - 4.11

ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ปรากฏผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังตารางที่ 4.9

**ตารางที่ 4.9** เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ

ข้าราชการ	N	$\mu$	$\sigma$	t	p-value
เพศชาย	48	1.35	.60	1.16	.24
เพศหญิง	49	1.51	.71		
<b>รวม</b>	<b>97</b>				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า เพศต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังตารางที่ 4.10

**ตารางที่ 4.10** เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	$\mu$	$\sigma$	F	p-value
ปริญญาตรี	13	1.69	.85	1.53	.22
ปริญญาโท	47	1.45	.65		
ปริญญาเอก	37	1.32	.57		
<b>รวม</b>	<b>97</b>				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.11** เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	F	p-value
11-20 ปี	4	1.50	.57	.26	.76
21-30 ปี	54	1.39	.59		
31-40 ปี	39	1.49	.75		
<b>รวม</b>	<b>97</b>				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ส่งผลต่อ

การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทกลุ่มงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังตารางที่ 4.12

**ตารางที่ 4.12** เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภทกลุ่มงาน

ประเภทกลุ่มงาน	N	$\mu$	$\sigma$	t	p-value
สายวิชาการ	71	1.31	.57	2.78	.00*
สายสนับสนุน	26	1.77	.76		
<b>รวม</b>	<b>97</b>				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภทกลุ่มงานพบว่า ประเภทกลุ่มงานต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการแตกต่างกันซึ่งประเภทกลุ่มงานสายสนับสนุนรับรู้สิทธิประโยชน์มากกว่าสายวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่ง ปรากฏผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังตารางที่ 4.13

**ตารางที่ 4.13** เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	N	$\mu$	$\sigma$	F	p-value
ปฏิบัติกร	1	1.00	.00	2.09	.06
ชำนาญการ	15	1.80	.86		
ชำนาญการพิเศษ	7	1.85	.69		
อาจารย์	17	1.23	.43		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	41	1.29	.60		
รองศาสตราจารย์	13	1.46	.66		
ผอ.กองหรือเทียบเท่า	3	1.66	.57		
<b>รวม</b>	<b>97</b>				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ตามระดับตำแหน่งต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

#### ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พบว่า ปัญหาที่ปรากฏในการให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ มีดังนี้

ตารางที่ 4.14 สรุปปัญหาการให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ปัญหาการให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	ความถี่
<b>1. ด้านขั้นตอนการให้บริการ</b>	
1.1 ไม่มีเอกสารที่ละเอียดและชัดเจน อัปเดตในเว็บไซต์	17
1.2 ไม่มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้	12
<b>2. ด้านช่องทางการให้บริการ</b>	
2.1 ช่องทางการให้บริการยังไม่หลากหลาย	21
2.2 การให้บริการทุกช่องทางยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มเติม	8
<b>3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ</b>	
3.1 ยังไม่มีการให้บริการตอบคำถามและให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ที่เป็นระบบ	23
<b>4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก</b>	
4.1 ข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องของสามารถดาวน์โหลดได้ยาก	31

ตารางที่ 4.15 สรุปข้อเสนอแนะการให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ข้อเสนอแนะการให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	ความถี่
<b>1. ด้านขั้นตอนการให้บริการ</b>	
1.1 ควรมีการประชาสัมพันธ์	19
1.2 ควรมีคู่มือสร้างการรับรู้และเข้าใจที่สะดวกและเข้าใจง่าย	35
<b>2. ด้านช่องทางการให้บริการ</b>	
2.1 ควรมีเจ้าหน้าที่ที่สามารถตอบคำถามหรือขอซักถามได้	18
2.2 ควรมีการอบรม สัมมนา หรือชี้แจงข้อมูลที่เกี่ยวข้องของ	29
2.3 ควรเพิ่มช่องทางในการสื่อสารให้หลากหลาย	33
<b>3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ</b>	
3.1 ควรมีการตอบคำถามผ่านโทรศัพท์ ระบบออนไลน์	36
3.2 ควรจัดอบรมให้ความรู้กับผู้ที่สนใจหรือใกล้เคียงณปีละครั้ง	51
3.3 ควรมีความพร้อมในการให้บริการ	11
<b>4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก</b>	
4.1 ควรมีการพัฒนาเว็บไซต์เพื่ออำนวยความสะดวก และเข้าใจได้ง่าย	42
4.2 ควรมีช่องทางออนไลน์ที่สามารถค้นหาข้อมูลได้รวดเร็ว	55
4.3 ควรมีเอกสารที่อ่านเข้าใจง่าย สะดวก และชัดเจน	43

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำนาญบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) นำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาระบบการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์สำหรับข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยทำการศึกษาวิจัยจากข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 108 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 89.81 ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 108 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 89.81 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลการวิจัยดังต่อไปนี้

5.1.1 ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญข้าราชการของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งหมด 97 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 50.52 มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 48.45 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 55.67 ประเภทกลุ่มงานเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 73.19 มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 42.27 สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ (วศ.) จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.93 การวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1) ด้านความหมาย ภาพรวมมีการรับรู้ ร้อยละ 53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าร้อยละสูงสุดได้แก่ ข้อ 1.3 บำนาญคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียว รองลงมา ข้อ 1.2 บำเหน็จคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน ข้อ 1.4 บำนาญคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน และ ข้อที่มีการรับรู้ต่ำที่สุดคือ ข้อ 1.1 บำเหน็จคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียว ตามลำดับ

1.2) ด้านบำเหน็จบำนาญปกติ ภาพรวมมีการรับรู้ ร้อยละ 25.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าร้อยละสูงสุดได้แก่ ข้อ 2.3 เหตุทดแทน / เหตุทุพพลภาพ / เหตุสูงอายุ ถ้ามีเวลาราชการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิรับบำเหน็จ รองลงมา ข้อ 2.5 เหตุรับราชการนาน มีสิทธิรับบำเหน็จหรือบำนาญก็ได้ และ ข้อ 2.6 ผู้มีสิทธิรับบำนาญขอเปลี่ยนเป็นรับบำเหน็จก็ได้ ข้อ 2.4 เหตุทดแทน / เหตุทุพพลภาพ / เหตุสูงอายุ ถ้ามีเวลาราชการตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิรับบำนาญ ข้อ 2.2 เหตุทุพพลภาพต้องมีแพทย์ที่ทางราชการเห็นว่าไม่สามารถรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ต่อไปได้ และ ข้อ 2.1 เหตุทดแทน ได้แก่ ทางราชการสั่งให้ออกจากราชการ จากการยุบ / เลิกตำแหน่ง / ผลของรัฐธรรมนูญ / ทหารออกจากกองหนุนเบียดหัวัด ตามลำดับ

1.3) ด้านบำนาญพิเศษ ภาพรวมมีการรับรู้ ร้อยละ 18.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าร้อยละสูงสุดได้แก่ ข้อ 3.4 บำนาญพิเศษจะได้รับในกรณีถึงแก่ความตาย ในขณะที่ปฏิบัติราชการในหน้าที่เท่านั้น รองลงมา ข้อ 3.2 ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษก็ต่อเมื่อสาเหตุที่เกิดขึ้นเกิดในขณะที่ปฏิบัติราชการในหน้าที่ ข้อ 3.3 ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษก็ต่อเมื่อถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ และ ข้อ 3.1 พฤติการณ์ที่ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษ คือ ได้รับอันตรายจนพิการ, ได้รับการเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายที่แพทย์ลงความเห็นว่าไม่สามารถรับราชการต่อไปได้อีกเลย ตามลำดับ

1.4) ด้านบำเหน็จตกทอด ภาพรวมมีการรับรู้ ร้อยละ 22.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าร้อยละสูงสุดได้แก่ ข้อ 4.3 กรณีที่ไม่มีทายาท บำเหน็จตกทอดจะถูกจ่ายให้แก่บุคคลซึ่งผู้ตายแสดงเจตนาไว้ต่อส่วนราชการเจ้าสังกัด รองลงมา ข้อ 4.4 การรับบำเหน็จตกทอดต้องไม่ได้เกิดจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง ข้อ 4.2 กรณีที่ข้าราชการมีบุตร 3 คนขึ้นไป ส่วนของบุตรจะแบ่งเป็น 3 ส่วน และ ข้อ 4.1 การแบ่งจ่ายบำเหน็จตกทอดจะแบ่งจ่ายให้บิดา มารดา 1 ส่วน, คู่สมรส 1 ส่วน และบุตร 2 ส่วน ตามลำดับ

1.5) ด้านบำเหน็จดำรงชีพ ภาพรวมมีการรับรู้ ร้อยละ 15.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าร้อยละสูงสุดได้แก่ ข้อ 5.2 บำเหน็จดำรงชีพสามารถขอรับได้พร้อมกับการขอรับบำนาญ รองลงมา ข้อ 5.3 กรณีต้องหาว่ากระทำความผิดวินัยหรือความผิดอาญา ก่อนออกจาก



ราชการจะขอรับได้เมื่อกรณีหรือคดีถึงที่สุดและมีสิทธิรับบำนาญ ข้อ 5.1 บำเหน็จดำรงชีพเป็นเงินที่จ่ายให้แก่ผู้รับบำนาญเพื่อช่วยเหลือการดำรงชีพโดยจ่ายครั้งเดียว และ ข้อ 5.4 บำเหน็จดำรงชีพขอรับได้ 15 เท่าของบำนาญรายเดือนแต่ไม่เกินสองแสนบาท ตามลำดับ

1.6) ด้านการรับบำเหน็จบำนาญ กรณีไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ภาพรวมมีการรับรู้ ร้อยละ 21.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าร้อยละสูงสุด ได้แก่ ข้อ 6.5 เงินช่วยพิเศษกรณีถึงแก่ความตาย = บำนาญ  $\times$  3 เงินส่วนนี้เมื่อผู้รับบำนาญเสียชีวิต ผู้ที่ถูกระบุตัวให้เป็นผู้รับผลประโยชน์จะได้รับไป หากไม่ได้ระบุผู้ที่ผู้จัดการงานศพหรือทายาทมาขอรับไปได้ รองลงมา ข้อ 6.2 บำเหน็จดำรงชีพขอรับได้ 15 เท่าของบำนาญรายเดือนแต่ไม่เกินห้าแสนบาท ข้อ 6.3 สามารถใช้สิทธิบำเหน็จค่าประกันการกู้เงินได้เมื่อมีหนังสือรับรองจากกรมบัญชีกลางว่ามีบำเหน็จตกทอดเพื่อนำไปเป็นหลักประกันค้ำประกัน ข้อ 6.1 การคำนวณอายุราชการ จำนวนปีเวลาราชการ หมายถึง จำนวนปีรวมเศษของปีถ้าถึงครึ่งปีให้นับเป็น 1 ปี และ ข้อ 6.4 เมื่อผู้รับบำนาญเสียชีวิต ทายาทตามกฎหมาย (พ่อ แม่ สามี ภรรยา บุตร) หรือผู้ที่ถูกระบุตัวให้เป็นผู้รับบำเหน็จตกทอดจะได้รับไป โดยมีระยะเวลาในการขอรับเงินตามระเบียบไม่เกิน 10 ปี นับตั้งแต่วันที่เสียชีวิตตามลำดับ

1.7) ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 65.98 รองลงมา มีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2) เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่ง ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญ ส่วนประเภทกลุ่มงานต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

#### 1) ปัญหาในการให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

1.1) ด้านขั้นตอนการให้บริการ พบว่า ไม่มีเอกสารที่ละเอียดและชัดเจนอัปเดตในเว็บไซต์ และไม่มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้

1.2) ด้านช่องทางการให้บริการ พบว่า ช่องทางการให้บริการยังไม่หลากหลาย และการให้บริการทุกช่องทางยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มเติม

1.3) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ พบว่า ยังไม่มีการให้บริการตอบคำถามและให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ที่เป็นระบบ

1.4) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องสามารถดาวน์โหลดได้ยาก

2) ข้อเสนอแนะในการให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

2.1) ด้านขั้นตอนการให้บริการ ได้แก่ ควรมีการประชาสัมพันธ์ และควรมีคู่มือสร้างการรับรู้และเข้าใจที่สะดวกและเข้าใจง่าย

2.2) ด้านช่องทางการให้บริการ ได้แก่ ควรมีเจ้าหน้าที่ที่สามารถตอบคำถามหรือข้อซักถามได้ ควรมีการอบรม สัมมนา หรือชี้แจงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้หลากหลาย

2.3) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ได้แก่ ควรมีการตอบคำถามผ่านโทรศัพท์ระบบออนไลน์ ควรจัดอบรมให้ความรู้กับผู้ที่สนใจหรือใกล้เกษียณปีละครั้ง และควรมีความพร้อมในการให้บริการ

2.4) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ ควรมีการพัฒนาระบบออนไลน์เพื่ออำนวยความสะดวก และเข้าถึงได้ง่าย ควรมีช่องทางออนไลน์ที่สามารถค้นหาข้อมูลได้รวดเร็ว และควรมีเอกสารที่อ่านเข้าใจง่าย สะดวก และชัดเจน

## 5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมมีการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการอยู่ในระดับน้อย ทั้งด้านความหมาย ด้านบำเหน็จบำนาญปกติ ด้านบำนาญพิเศษ ด้านบำเหน็จตกทอด ด้านบำเหน็จดำรงชีพ และด้านการรับบำเหน็จบำนาญ โดยในการอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยในแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

5.2.1 ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญข้าราชการของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากการวิจัยทำให้ทราบว่าข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1. ความหมาย 2. บำเหน็จบำนาญปกติ 3. บำนาญพิเศษ 4. บำเหน็จตกทอด 5. บำเหน็จดำรงชีพ 6. การรับบำเหน็จบำนาญ มีการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญข้าราชการอยู่ในระดับที่น้อยในทุก ๆ ด้านที่ทำการศึกษา ซึ่งสอดคล้องในทางตรงข้ามกับการศึกษาวิจัย สุณิสสา นาคฉาย (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้สิทธิและการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ของข้าราชการตำรวจ พบว่า ผลการวิเคราะห์การรับรู้สิทธิและการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ของข้าราชการตำรวจ โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้สิทธิใน

กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) อยู่ในระดับมาก และการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) อยู่ในระดับมากที่สุด ข้าราชการตำรวจที่มีข้อมูลส่วนบุคคลในด้านของระดับการศึกษา ระดับยศ และเงินเดือน/รายได้รวม แตกต่างกันทำให้การรับรู้สิทธิและการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ต่างกัน และข้าราชการตำรวจที่มีข้อมูลส่วนบุคคลในด้านของอายุ และระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน ทำให้การรับรู้สิทธิและการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ไม่ต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้สิทธิด้านทัศนคติ ด้านประสบการณ์ ด้านความคาดหวัง และปัจจัยที่มีผลต่อการลงทุน ด้านความคาดหวังและแรงจูงใจ มีผลต่อการรับรู้สิทธิและการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ของข้าราชการตำรวจ และปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้สิทธิด้านความสนใจ ไม่มีผลต่อการรับรู้สิทธิและการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ของข้าราชการตำรวจ และงานวิจัย รัชฎาภรณ์ สมประเสริฐ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแผนการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ของสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความรู้ด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความรู้ด้านความเสี่ยงและผลตอบแทน และความรู้ด้านแผนการลงทุน ตามลำดับ นอกจากนี้ปัจจัยด้านพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกแผนการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเลือกแผนการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ และ ด้านผลตอบแทนที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านวิธีการลงทุน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อการเลือกแผนการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และปัจจัยความรู้ความเข้าใจในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการด้านความรู้ด้านการเงิน ด้านความรู้ด้านแผนการลงทุน และด้านความรู้ด้านความเสี่ยงและผลตอบแทน มีผลกับการตัดสินใจเลือกแผนการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จะเห็นได้ว่าการรับรู้และความเข้าใจในกองทุนบำเหน็จบำนาญของข้าราชการและบำเหน็จบำนาญของข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการยังมีน้อยเป็นสิ่งที่สะท้อนจากการวิจัยคือ การขาดการประชาสัมพันธ์ และขาดคู่มือที่จะทำให้เข้าใจง่ายและสะดวกในการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ขาดผู้ให้บริการที่จะสามารถตอบคำถามหรือข้อซักถามได้ในทันทีเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ หรือไขข้อสงสัยต่าง ๆ

5.2.2 เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากการวิจัยทำให้ทราบว่าข้าราชการมีความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทกลุ่มงาน ระดับตำแหน่งกับการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกันในส่วน of ประเภทกลุ่มงาน สายสนับสนุนมีการรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการมากกว่าสายวิชาการเนื่องจากสายสนับสนุนมีความใกล้ชิดกับการดำเนินงานในส่วน of ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนสายวิชาการ ส่วนสายวิชาการมุ่งเน้นด้านงานสอนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงการสื่อสารและการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากบำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) การให้ข้อมูลและการอบรมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มระดับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการควรได้รับ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการวางแผนการเงินและความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณของข้าราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัย สุณิสาน นาคฉาย (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้สิทธิและการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ของข้าราชการตำรวจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้สิทธิในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) อยู่ในระดับมาก และการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) อยู่ในระดับมากที่สุด ข้าราชการตำรวจที่มีข้อมูลส่วนบุคคลในด้านของระดับการศึกษา ระดับยศ และเงินเดือน/รายได้รวมแตกต่างกัน ทำให้การรับรู้สิทธิและการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ต่างกัน และวิจัยของรัชฎาภรณ์ สมประเสริฐ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแผนการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ของสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเลือกแผนการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและด้านผลตอบแทนที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านวิธีการลงทุนมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อการเลือกแผนการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยความรู้ความเข้าใจในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ด้านความรู้ด้านการเงิน ด้านความรู้ด้านแผนการลงทุน และด้านความรู้ด้านความเสี่ยงและผลตอบแทน มีผลกับการตัดสินใจเลือกแผนการลงทุน ในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) จากการวิจัยเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ดังนั้นควรได้รับการพัฒนาทั้งด้านขั้นตอนการให้บริการ ด้านช่องทางการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจมากขึ้น

2) ควรมีการนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนา หรือปรับปรุงการให้บริการสำหรับข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากบำเหน็จบำนาญให้เข้าถึงข้าราชการทุกคนได้อย่างทั่วถึง เช่น การประชาสัมพันธ์ การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว เป็นต้น

3) พัฒนาระบบสารสนเทศ โดยมี Open Chat คอยตอบปัญหาและคำถาม

4) ทำโปรแกรมพัฒนาระบบการคำนวณบำเหน็จบำนาญล่วงหน้า

5) ควรมีการจัดอบรมและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนการเงินและสิทธิประโยชน์จากบำเหน็จบำนาญอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้สื่อที่หลากหลายเพื่อให้ข้าราชการทุกคนได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาขั้นตอนการให้บริการสำหรับข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2) ควรมีการวิจัยเชิงพัฒนาเกี่ยวกับช่องทางการให้บริการสำหรับข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## บรรณานุกรม

- กรรณก อนรรฆนະกุล. (2564). การรับรู้แนวปฏิบัติ และคุณภาพบริการของผู้รับบริการที่มีต่อ การให้บริการของงานทะเบียน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (วิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- กรมบัญชีกลาง. (2564). สถิติการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร. สืบค้นจาก <https://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER56/DRAWER026/GENERAL/DAT A0000/00000514.PDF>.
- กรมสรรพากร. (2562). กฎกระทรวงกำหนดอัตราและวิธีการรับบำเหน็จดำรงชีพ พ.ศ. 2562. สืบค้นจาก <https://www.rd.go.th/fileadmin/download/08f2.pdf>.
- คณะกรรมการจัดทำหนังสือเพื่อจำหน่าย กรมบัญชีกลาง. (2553). กฎหมายและข้อหารือเกี่ยวกับ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- จักรกฤษ เดชพร. (2563). การรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมในมุมมองของ ผู้บริโภค กรณีศึกษา บริษัท อ่าพลฟู้ดส์โพรเซสซิง จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ธีรพันธ์ โลทองคำ. (2564). จิตวิทยาการตลาด. สืบค้นจาก <https://marketeeonline.co/archives/240435>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัทมพร ราชพันแสน. (2565). ปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในการใช้บริการพรีออเดอร์ สินค้าจากประเทศจีนผ่านร้านค้าออนไลน์. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ภรณ์ดี เทพคายน. (2564). การศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและ พฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน. (วิจัย, สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล. (2566). รายงานบุคลากรข้าราชการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (ม.ป.ป.). ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นจาก <https://www.rmutt.ac.th/history-of-rmutt/>.

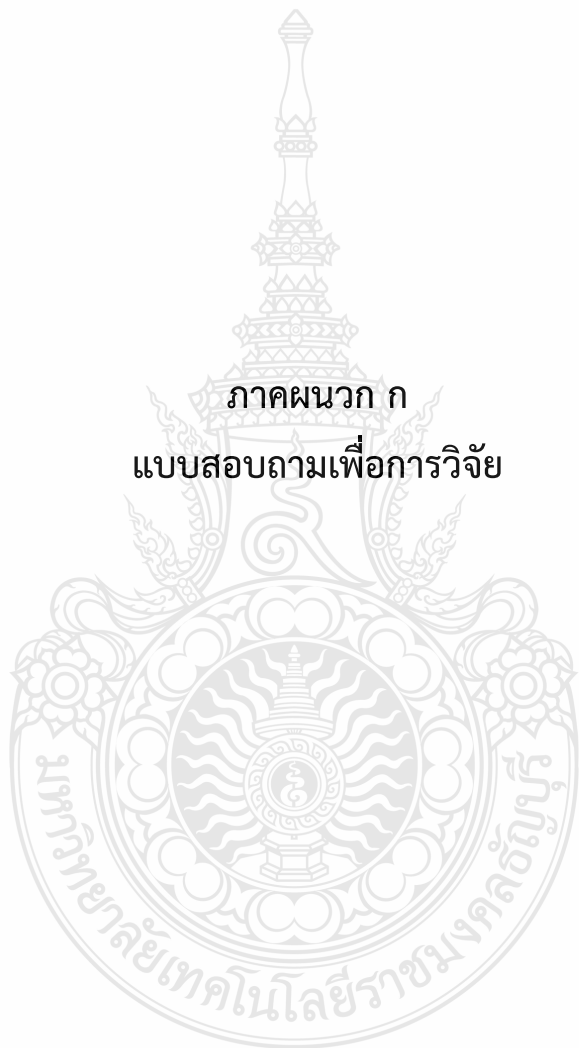
## บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัฐภากรณ์ สมประเสริฐ. (2564). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแผนการลงทุนในกองทุนบำเหน็จ  
บำนาญข้าราชการ ของสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการในเขตกรุงเทพและ  
ปริมณฑล.** (วิจัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 3.  
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุณิสาน นาคฉาย. (2563). **การรับรู้สิทธิและการลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)  
ของข้าราชการตำรวจ.** (วิจัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล.** สืบค้นจาก  
[https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/53\\_phrd\\_enginswasdikaarekiywkbkaaraksaaphyaabaal\\_2553.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/53_phrd_enginswasdikaarekiywkbkaaraksaaphyaabaal_2553.pdf).
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2553). **การจ่ายเงินเดือน  
เงินปี บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535.** สืบค้นจาก  
<https://shorturl.asia/R8ChW>.
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง. (2565). **ระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (แบบเดิม)  
คืออะไร.** สืบค้นจาก <https://www.fpo.go.th/main/General-information-public-service/FAQ/2803/2949.aspx>.

ภาคผนวก







ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน  
บำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

.....

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ  
 ชาย                       หญิง
2. ระดับการศึกษา  
 ต่ำกว่าปริญญาตรี    ปริญญาตรี    ปริญญาโท    ปริญญาเอก
3. ประสบการณ์ในการทำงาน ..... ปี
4. ประเภทกลุ่มงาน  
 บุคลากรสายวิชาการ                       บุคลากรสายสนับสนุน
5. ระดับตำแหน่ง  
 ปฏิบัติการ       ชำนาญการ                       ชำนาญการพิเศษ                       อื่น ๆ.....  
 อาจารย์                       ผู้ช่วยศาสตราจารย์                       รองศาสตราจารย์                       ศาสตราจารย์
6. หน่วยงานที่สังกัด
  - 6.1 คณะ  
 คณะวิศวกรรมศาสตร์ (วศ.)                       คณะบริหารธุรกิจ (บธ.)  
 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ทค.)                       คณะศิลปกรรมศาสตร์ (ศก.)  
 คณะเทคโนโลยีการเกษตร (ทก.)                       คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (คอ.)  
 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ (สธ.)                       คณะวิทยาศาสตร์และ  
เทคโนโลยี (วท.)  
 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน (ทสม.)                       คณะศิลปศาสตร์ (ศศ.)  
 คณะการแพทย์บูรณาการ (คพบ.)                       คณะพยาบาลศาสตร์ (พยบ.)
  - 6.2 กอง  
 กองกลาง (กก.)                       กองอาคารสถานที่ (กอส.)  
 กองนโยบายและแผน (กนผ)                       กองพัฒนานักศึกษา (กพน.)  
 กองบริหารงานบุคคล (กบค.)                       กองคลัง (กค.)  
 กองประชาสัมพันธ์ (ปชส.)                       กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ (ISD)  
 กองกฎหมาย (กม.)                       หน่วยตรวจสอบภายใน (ตสน.)

### 6.3 สำนัก

- สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (สวส.)
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (สวท.)
- สำนักประกันคุณภาพการศึกษา (สปศ.)
- สำนักจัดการทรัพยากรสัตว์ (สจส.)
- สำนักสหกิจศึกษา (สทศ.)
- สำนักบัณฑิตศึกษา (สบศ.)

### 6.4 สถาบัน

- สถาบันวิจัยและพัฒนา (สวพ.)

### 6.5 หน่วยงานอื่น ๆ

- สภามหาวิทยาลัย (สภา มทร.ธ.)
- สภาคณาจารย์และข้าราชการ (สคร.)

**ส่วนที่ 2** การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีจำนวน 5 ด้าน รวมทั้งสิ้นจำนวน 27 ข้อ ได้แก่

ประเด็นวัดการรับรู้	ความรู้ความเข้าใจ	
	ใช่	ไม่ใช่
<b>1. การรับรู้ความหมาย</b>		
1.1 บำเหน็จคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียว		
1.2 บำเหน็จคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน		
1.3 บำนาญคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียว		
1.4 บำนาญคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน		

ประเด็นวัดการรับรู้	ความรู้ความเข้าใจ	
	ใช่	ไม่ใช่
<b>2. การรับรู้บำเหน็จบำนาญปกติ</b>		
2.1 เหตุทดแทน โดแก่ ทางราชการสั่งให้ออกจากราชการ จากการยุบหรือเลิกตำแหน่ง/มีคำสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด/ทหารซึ่งออกจากกองหนุนเบี่ยหวัด		
2.2 เหตุทุพพลภาพต้องมีแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงความเห็นเห็นว่าไม่สามารถรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่ต่อไปได้		
2.3 เหตุทดแทน/ เหตุทุพพลภาพ/ เหตุสูงอายุ ถ้ามีเวลาราชการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิรับบำเหน็จ		
2.4 เหตุทดแทน/ เหตุทุพพลภาพ/ เหตุสูงอายุ ถ้ามีเวลาราชการตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิรับบำนาญ		
2.5 เหตุรับราชการนาน มีสิทธิรับบำเหน็จหรือบำนาญก็ได้		
2.6 ผู้มีสิทธิรับบำนาญขอเปลี่ยนเป็นรับบำเหน็จก็ได้		
<b>3. การรับรู้บำนาญพิเศษ</b>		
3.1 พฤติการณ์ที่ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษ คือ ได้รับอันตรายจนพิการได้รับการเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายที่แพทย์ลงความเห็นว่าจะไม่สามารถรับราชการต่อไปได้อีกเลย		
3.2 ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษก็ต่อเมื่อสาเหตุที่เกิดขึ้นเกิดในขณะที่ปฏิบัติราชการในหน้าที่		
3.3 ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษก็ต่อเมื่อถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่		
3.4 บำนาญพิเศษจะได้รับในกรณีถึงแก่ความตายในขณะที่ปฏิบัติราชการในหน้าที่เท่านั้น		

ประเด็นวัดการรับรู้	ความรู้ความเข้าใจ	
	ใช่	ไม่ใช่
<b>4. การรับรู้บำเหน็จตกทอด</b>		
4.1 การแบ่งจ่ายบำเหน็จตกทอดจะแบ่งจ่ายให้บิดา มารดา 1 ส่วน คู่สมรส 1 ส่วน และบุตร 2 ส่วน		
4.2 กรณีที่ข้าราชการมีบุตร 3 คนขึ้นไป ส่วนของบุตรจะแบ่งเป็น 3 ส่วน		
4.3 กรณีที่ไม่มีทายาท บำเหน็จตกทอดจะถูกจ่ายให้แก่บุคคลซึ่งผู้ตาย แสดงเจตนาไว้ต่อส่วนราชการเจ้าสังกัด		
4.4 การรับบำเหน็จตกทอดต้องไม่ได้เกิดจากการประพฤติชั่ว อย่างร้ายแรงของตนเอง		
<b>5. การรับรู้บำเหน็จดำรงชีพ</b>		
5.1 บำเหน็จดำรงชีพเป็นเงินที่จ่ายให้แก่ผู้รับบำนาญเพื่อช่วยเหลือ การดำรงชีพโดยจ่ายครั้งเดียว		
5.2 บำเหน็จดำรงชีพสามารถขอรับได้พร้อมกับการขอรับบำนาญ		
5.3 กรณีต้องหาว่ากระทำความผิดวินัยหรือความผิดอาญาจนออกจาก ราชการ จะขอรับได้เมื่อกรณีหรือคดีถึงที่สุดและมีสิทธิรับบำนาญ		
5.4 บำเหน็จดำรงชีพขอรับได้ 15 เท่าของบำนาญรายเดือน แต่ไม่เกิน สองแสนบาท		
<b>6. การรับรู้การรับบำเหน็จบำนาญ ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ</b>		
6.1 การคำนวณอายุราชการ จำนวนปีเวลาราชการ หมายถึง จำนวนปี รวมเศษของปี ถ้าถึงครึ่งปีให้นับเป็น 1 ปี		
6.2 บำเหน็จดำรงชีพขอรับได้ 15 เท่าของบำนาญรายเดือน แต่ไม่เกิน ห้าแสนบาท		
6.3 สามารถใช้สิทธิบำเหน็จค่าประกันการกู้เงินได้เมื่อมีหนังสือรับรอง จากกรมบัญชีกลางว่ามีบำเหน็จตกทอดเพื่อนำไปเป็นหลักทรัพย์ ค้ำประกัน		

ประเด็นวัตรการรับรู้	ความรู้ความเข้าใจ	
	ใช่	ไม่ใช่
6.4 เมื่อผู้รับบำนาญเสียชีวิต ทายาทตามกฎหมาย (พ่อ แม่ สามี ภรรยา บุตร) หรือผู้ที่ถูกระบุตัวให้เป็นผู้รับบำเหน็จตกทอดจะได้รับไป โดยมีระยะเวลาในการขอรับเงินตามระเบียบไม่เกิน 10 ปี นับตั้งแต่วันที่เสียชีวิต		
6.5 เงินช่วยพิเศษกรณีถึงแก่ความตาย = บำนาญ × 3 เงินส่วนนี้เมื่อผู้รับบำนาญเสียชีวิต ผู้ที่ถูกระบุตัวให้เป็นผู้รับผลประโยชน์จะได้รับไป หากไม่ได้ระบุ ผู้ที่เป็นผู้จัดการงานศพ หรือทายาท มาขอรับไปได้		

**ส่วนที่ 3** เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาในการให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เป็นคำถามที่มีลักษณะปลายเปิด ให้ผู้ใช้บริการสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

1. ด้านขั้นตอนการให้บริการ

.....

.....

.....

2. ด้านช่องทางการให้บริการ

.....

.....

.....

3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

.....

.....

.....

4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

.....

.....

.....

**ส่วนที่ 4** เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เป็นคำถามที่มีลักษณะปลายเปิด ให้ผู้ใช้บริการสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

1. ด้านขั้นตอนการให้บริการ

.....

.....

.....

2. ด้านช่องทางการให้บริการ

.....

.....

.....

3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

.....

.....

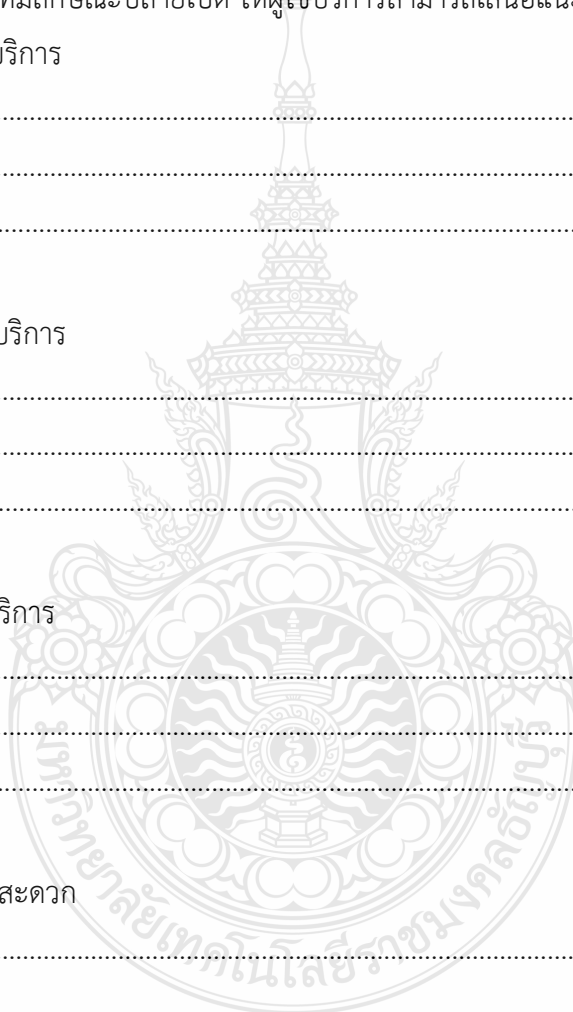
.....

4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข  
ผลประเมินค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)





ตารางสรุปค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

เรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิก  
กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รายการข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย คะแนน ที่ได้	ผลการ วิเคราะห์
	1	2	3		
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม					
1. เพศ					
1.1 ชาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 หญิง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ระดับการศึกษา					
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2 ปริญญาตรี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3 ปริญญาโท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4 ปริญญาเอก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี					
4. ประเภทกลุ่มงาน					
4.1 บุคลากรสายวิชาการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.2 บุคลากรสายสนับสนุน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ระดับตำแหน่ง					
5.1 ปฏิบัติการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.2 ชำนาญการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.3 ชำนาญการพิเศษ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.4 อื่น ๆ.....	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.5 อาจารย์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.6 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.7 รองศาสตราจารย์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.8 ศาสตราจารย์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย คะแนน ที่ได้	ผลการ วิเคราะห์
	1	2	3		
6. หน่วยงานที่สังกัด					
6.1 คณะ					
6.1.1 คณะวิศวกรรมศาสตร์ (วศ.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.1.2 คณะบริหารธุรกิจ (บธ.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.1.3 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ทค.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.1.4 คณะศิลปกรรมศาสตร์ (ศก.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.1.5 คณะเทคโนโลยีการเกษตร (ทก.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.1.6 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (คอ.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.1.7 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ (สถ.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.1.8 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วท.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.1.9 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน (ทสม.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.1.10 คณะศิลปศาสตร์ (ศศ.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.1.11 คณะการแพทย์บูรณาการ (คพบ.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.1.12 คณะพยาบาลศาสตร์ (พยบ.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2 กอง					
6.2.1 กองกลาง (กก.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2.2 กองอาคารสถานที่ (กอส.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2.3 กองนโยบายและแผน (กนผ)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2.4 กองพัฒนานักศึกษา (กพน.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2.5 กองบริหารงานบุคคล (กบค.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2.6 กองคลัง (กค.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2.7 กองประชาสัมพันธ์ (ปชส.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2.8 กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ (ISD)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2.9 กองกฎหมาย (กม.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2.10 หน่วยตรวจสอบภายใน (ตสน.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย คะแนน ที่ได้	ผลการ วิเคราะห์
	1	2	3		
6.3 สำนัก					
6.3.1 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (สวส.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.3.2 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (สวท.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.3.3 สำนักประกันคุณภาพการศึกษา (สพศ.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.3.4 สำนักจัดการทรัพยากรสัตว์ (สจส.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.3.5 สำนักสหกิจศึกษา (สทศ.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.3.6 สำนักบัณฑิตศึกษา (สบศ.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.4 สถาบัน					
6.4.1 สถาบันวิจัยและพัฒนา (สวพ.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.5 หน่วยงานอื่น ๆ					
6.5.1 สภามหาวิทยาลัย (สภา มทร.ธ.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.5.2 สภาคณาจารย์และข้าราชการ (สคร.)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ส่วนที่ 2</b> การรับรู้สิทธิประโยชน์จากการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีจำนวน 5 ด้าน รวมทั้งสิ้นจำนวน 22 ข้อได้แก่					
<b>1. การรับรู้ความหมาย</b>					
1.1 บำเหน็จคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 บำเหน็จคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
1.3 บำนาญคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียว	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
1.4 บำนาญคือเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย คะแนน ที่ได้	ผลการ วิเคราะห์
	1	2	3		
<b>2. การรับรู้จำเป็นงานปกติ</b>					
2.1 เหตุทดแทน ได้แก่ ทางราชการสั่งให้ออกจาก ราชการ จากการยุบหรือเลิกตำแหน่ง/มีคำสั่งให้ออกโดย ไม่มีความผิด/ทหารซึ่งออกจากกองหนุนเบ็ดเสร็จ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
2.2 เหตุทุพพลภาพต้องมีแพทย์ที่ทางราชการรับรอง ได้ตรวจและแสดงความเห็นเห็นว่าไม่สามารถรับราชการ ในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่ต่อไปได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3 เหตุทดแทน/ เหตุทุพพลภาพ/ เหตุสูงอายุ ถ้ามี เวลาราชการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิรับบำเหน็จ	+1	-1	+1	0.67	ใช้ได้
2.4 เหตุทดแทน/ เหตุทุพพลภาพ/ เหตุสูงอายุ ถ้ามี เวลาราชการตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิรับบำนาญ	+1	-1	+1	0.67	ใช้ได้
2.5 เหตุรับราชการนาน มีสิทธิรับบำเหน็จหรือ บำนาญก็ได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.6 ผู้มีสิทธิรับบำนาญขอเปลี่ยนเป็นรับบำเหน็จก็ได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>3. การรับรู้บำนาญพิเศษ</b>					
3.1 พฤติการณ์ที่ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษ คือ ได้รับอันตรายจกพิการ, ได้รับการเจ็บป่วย หรือถึง แก่ความตายที่แพทย์ลงความเห็นว่าเป็นไม่สามารถรับ ราชการต่อไปได้อีกเลย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2 ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษก็ต่อเมื่อ สาเหตุที่เกิดขึ้นเกิดในขณะที่ปฏิบัติราชการในหน้าที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3 ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษก็ต่อเมื่อ ถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4 บำนาญพิเศษจะได้รับในกรณีถึงแก่ความตาย ในขณะที่ปฏิบัติราชการในหน้าที่เท่านั้น	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้

รายการข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ยคะแนน ที่ได้	ผลการ วิเคราะห์
	1	2	3		
<b>4. การรับรู้บำเหน็จตกทอด</b>					
4.1 การแบ่งจ่ายบำเหน็จตกทอดจะแบ่งจ่ายให้บิดา มารดา 1 ส่วน คู่สมรส 1 ส่วน และบุตร 2 ส่วน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
4.2 กรณีที่ข้าราชการมีบุตร 3 คนขึ้นไป ส่วนของบุตร จะแบ่งเป็น 3 ส่วน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.3 กรณีที่ไม่มีทายาท บำเหน็จตกทอดจะถูกจ่ายให้แก่ บุคคลซึ่งผู้ตายแสดงเจตนาไว้ต่อส่วนราชการเจ้าสังกัด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.4 การรับบำเหน็จตกทอดต้องไม่ได้เกิดจากการ ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
<b>5. การรับรู้บำเหน็จดำรงชีพ</b>					
5.1 บำเหน็จดำรงชีพเป็นเงินที่จ่ายให้แก่ผู้รับบำนาญเพื่อ ช่วยเหลือการดำรงชีพโดยจ่ายครั้งเดียว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.2 บำเหน็จดำรงชีพสามารถขอรับได้พร้อมกับการขอรับ บำนาญ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.3 กรณีต้องหาว่ากระทำความผิดวินัยหรือความผิด อาญา ก่อนออกจากราชการ จะขอรับได้เมื่อกรณีหรือ คดีถึงที่สุดและมีสิทธิรับบำนาญ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
5.4 บำเหน็จดำรงชีพขอรับได้ 15 เท่าของบำนาญ รายเดือน แต่ไม่เกินสองแสนบาท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>6. การรับรู้การรับบำเหน็จบำนาญ ที่ไม่เป็นสมาชิก กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ</b>					
6.1 การคำนวณอายุราชการ จำนวนปีเวลาราชการ หมายถึง จำนวนปี รวมเศษของปี ถ้าถึงครึ่งปีให้นับเป็น 1 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2 บำเหน็จดำรงชีพขอรับได้ 15 เท่าของบำนาญราย เดือน แต่ไม่เกินห้าแสนบาท	-1	+1	+1	0.67	ใช้ได้

รายการข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย คะแนน ที่ได้	ผลการ วิเคราะห์
	1	2	3		
6.3 สามารถใช้สิทธิ์บำนาญค่าประกันการกู้เงินได้เมื่อมีหนังสือรับรองจากกรมบัญชีกลางว่ามีบำนาญตกทอดเพื่อนำไปเป็นหลักประกันค้ำประกัน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
6.4 เมื่อผู้รับบำนาญเสียชีวิต ทายาทตามกฎหมาย (พ่อแม่ สามี ภรรยา บุตร) หรือผู้ที่ถูกระบุตัวให้เป็นผู้รับบำนาญตกทอดจะได้รับไป โดยมีระยะเวลาในการขอรับเงินตามระเบียบไม่เกิน 10 ปี นับตั้งแต่วันที่เสียชีวิต	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
6.5 เงินช่วยพิเศษกรณีถึงแก่ความตาย = บำนาญ × 3 เงินส่วนนี้เมื่อผู้รับบำนาญเสียชีวิต ผู้ที่ถูกระบุตัวให้เป็นผู้รับผลประโยชน์จะได้รับไป หากไม่ได้รับ ผู้ที่เป็นผู้จัดการงานศพ หรือทายาท มาขอรับไปได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ส่วนที่ 3</b> เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาในการให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบำนาญข้าราชการ เป็นคำถามที่มีลักษณะปลายเปิด ให้ผู้ใช้บริการสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
1. ด้านขั้นตอนการให้บริการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ด้านช่องทางการให้บริการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ส่วนที่ 4</b> เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบำนาญข้าราชการ เป็นคำถามที่มีลักษณะปลายเปิด ให้ผู้ใช้บริการสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
1. ด้านขั้นตอนการให้บริการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ด้านช่องทางการให้บริการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐพงษ์ สีนุญเรือง  
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
สถานที่ทำงาน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุธีลักษณ์ นิตินธรรม แก่นทอง  
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
สถานที่ทำงาน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ แก่นทอง  
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
สถานที่ทำงาน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวจตุรรัตน์ ดอนแดงปิ่น
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการสำนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2552 - 2555
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2557 - ปัจจุบัน ตำแหน่งบุคลากร กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2556 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดซื้อ บริษัท เจ อี ไอ โอ ซีวิล เอ็นจิเนียริง จำกัด
โทรศัพท์	0 2549 4916
E-mail	jutarat_d@mutt.ac.th

