Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e297975

Compensation Fund Benefits Among Employees in Electronics Industry Companies, Pathum Thani Province

Oraya Pomsakae[1], Titus Mala[2] and Kamalas Yaowanit[3]

[1]Master student, Master of Public Administration (Public Administration), Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Pathum Thani Province, Thailand

[2,3]Lecturer, Master of Public Administration (Public Administration), Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Pathum Thani Province, Thailand

[1]E-mail: oraya.pomsakae10122543@gmail.com, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0008-8228-0494

[2]E-mail: titus@vru.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0005-0086-1681

[3]E-mail: kamalas@vru.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0000-1118-4763

Received 02/02/2026 Revised 05/02/2026 Accepted 15/03/2026

Abstract

Background and Aims: The protection of labor rights through the Workmen's Compensation Fund is a crucial factor contributing to employment security. However, access to information and awareness of compensation benefits among workers in specialized industrial sectors remain unequal and insufficient. Therefore, this study aimed to: 1) examine the level of awareness of Workmen's Compensation Fund benefits among workers, and 2) compare levels of awareness according to personal factors, including gender, age, educational level, work experience, income, job position, and type of employment, among employees in the electronics industry in Pathum Thani Province. The sample consisted of 306 workers.

Methodology: This study employed a quantitative research design. Data were collected using a questionnaire as the research instrument. The samples were selected through convenience sampling to ensure efficiency in data collection and to minimize disruption to company operations. Data were analyzed using descriptive statistics and one-way analysis of variance (one-way ANOVA). When statistically significant differences were identified, pairwise comparisons were conducted using the Least Significant Difference (LSD) method.

Results: 1) the overall level of awareness of Workmen's Compensation Fund benefits was at a moderate level ($\overline{X}$ = 3.29, S.D. = 0.87), with the highest level of awareness found in registration procedures and eligibility conditions; and 2) comparisons based on personal factors indicated that gender, educational level, income, job position, and type of employment significantly affected the level of awareness at the. 05 level. Specifically, workers who did not specify their gender, those holding a bachelor's degree or higher, those earning less than 10,000 baht per month, those in managerial or supervisory positions, and contract-based employees demonstrated higher levels of awareness than other groups. In contrast, no significant differences were found with respect to age and work experience.

Citation:
Pomsakae, O., Mala, T., & Yaowanit, K. (2026). Compensation Fund Benefits Among Employees in Electronics Industry Companies, Pathum Thani Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e297975;
DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e297975

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e297975

Conclusion: These findings suggest that government agencies and employers should develop proactive communication strategies and training programs tailored to the specific characteristics of different worker groups. Such efforts would enhance comprehensive understanding of compensation benefits and contribute to the sustainable improvement of workers' quality of life and employment security.

Keywords: Industrial Workers; Workmen's Compensation Fund; Benefits; Perception; Electronics Industry

Citation:
Pomsakae, O., Mala, T., & Yaowanit, K. (2026). Compensation Fund Benefits Among Employees in Electronics Industry Companies, Pathum Thani Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e297975;
DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e297975

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e297975

การรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของแรงงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี

อรญา ป้อมสะแก[1], ไททัศน์ มาลา[2] และกัมลาศ เยาวะนิจ[3]

[1] นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

[2,3] อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การคุ้มครองสิทธิแรงงานผ่านกองทุนเงินทดแทนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความมั่นคงในการทำงาน แต่ว่าการเข้าถึงข้อมูลและการรับรู้สิทธิประโยชน์ในกลุ่มแรงงานอุตสาหกรรมเฉพาะทางยังคงมีความเหลื่อมล้ำและไม่ครอบคลุม การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของแรงงาน 2) เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน และลักษณะการจ้างงาน ในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 306 คน

ระเบียบวิธีการวิจัย: การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อความรวดเร็วในการเก็บข้อมูลและไม่กระทบการทำงานภายในบริษัท และวิเคราะห์ผลด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว one-way ANOVA และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัย: ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.29, S.D. = 0.87) โดยแรงงานมีการรับรู้ด้านการขึ้นทะเบียนและเงื่อนไขการได้รับสิทธิสูงที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) โดยกลุ่มที่ไม่ระบุเพศ ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ตำแหน่งผู้จัดการ/หัวหน้างาน และพนักงานสัญญาจ้าง มีระดับการรับรู้สูงกว่ากลุ่มอื่น ในขณะที่อายุและประสบการณ์การทำงานไม่พบความแตกต่าง

สรุปผล: ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานรัฐและนายจ้างควรพัฒนากลไกการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการอบรมที่ออกแบบให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่มแรงงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ทั่วถึงและเสริมสร้างความมั่นคงในคุณภาพชีวิตของแรงงานอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: แรงงานอุตสาหกรรม; กองทุนเงินทดแทน; สิทธิประโยชน์; การรับรู้; อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

บทนำ

ประเทศไทยมีแรงงานในระบบประกันสังคมมากกว่า 24.81 ล้านคน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2568) โดยส่วนใหญ่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมและการผลิต ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีการกระจุกตัวของสถานประกอบการ เช่น จังหวัดปทุมธานี

Citation: Pomsakae, O., Mala, T., & Yaowanit, K. (2026). Compensation Fund Benefits Among Employees in Electronics Industry Companies, Pathum Thani Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e297975; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e297975

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e297975

สมุทรปราการ และชลบุรี ส่งผลให้ประเด็นด้านการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงานกลายเป็นประเด็นสำคัญที่ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องให้ความใส่ใจอย่างต่อเนื่อง

กองทุนเงินทดแทนซึ่งจัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ถือเป็นกลไกหลักในการคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับอันตรายจากการทำงาน โดยให้การช่วยเหลือด้านค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนรายได้ และค่าทำศพ โดยนายจ้างจะเป็นผู้สมทบเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนด อย่างไรก็ตามรายงานสถิติแรงงานและการประสบอันตรายจากการทำงาน 2566 (สำนักงานประกันสังคม. 2566) ชี้ให้เห็นว่าจำนวนผู้ยื่นขอรับสิทธิดังกล่าวยังคงต่ำกว่าจำนวนผู้ประสบเหตุจริงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลสิทธิประโยชน์และความรู้ความเข้าใจของแรงงานเกี่ยวกับขั้นตอนในการขอรับสิทธิ

นอกจากนี้ ความสลับซับซ้อนในการตีความข้อกฎหมายถือเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้าถึงสิทธิ โดยคำพิพากษาศาลฎีกาที่มีความก้ำกึ่งในประเด็นขอบเขตการทำงานมาเป็นกรณีศึกษา เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 705/2516 กรณีลูกจ้างเสียชีวิตขณะโดยสารรถบดถนนไปจุดปฏิบัติงานซึ่งศาลวินิจฉัยว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เปรียบเทียบกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2507/2521 ที่ลูกจ้างถูกรถชนบริเวณหน้าโรงงานก่อนเริ่มงานซึ่งศาลวินิจฉัยว่ายังมิใช่การทำงานและไม่ได้รับความคุ้มครอง ซึ่งความแตกต่างเชิงบรรทัดฐานในเหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกันนี้เองจึงเชื่อมโยงไปสู่ปัญหาการรับรู้สิทธิ กล่าวคือเมื่อหลักเกณฑ์มีความละเอียดอ่อนและยากต่อการทำความเข้าใจ ย่อมส่งผลให้แรงงานเกิดความสับสนและขาดความแน่ใจในสิทธิที่ตนพึงมี ความคลุมเครือนี้จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานขาดความตระหนักรู้และเสียโอกาสในการเข้าถึงการคุ้มครอง

บริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ถือเป็นหนึ่งในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีพนักงานจำนวนมาก และมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสายการผลิตและการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ แม้จะไม่มีรายงานอุบัติเหตุรุนแรงที่เปิดเผยต่อสาธารณะ แต่บริษัทได้ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดทำนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety Policy) การฝึกอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และการจัดมาตรการควบคุมความเสี่ยงในสถานที่ทำงาน

ดังนั้นสถานประกอบการตัวอย่าง จึงเป็นกรณีศึกษาที่เหมาะสมสำหรับการสำรวจระดับความรู้และการรับรู้ของแรงงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทน โดยการศึกษาครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้แรงงานสามารถเข้าถึงสิทธิโดยถูกต้องและทันเวลา อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการสะท้อนช่องว่างของการสื่อสารด้านสิทธิแรงงาน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนานโยบายที่เอื้อต่อการคุ้มครองแรงงานอย่างยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของแรงงาน ในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของแรงงาน ในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีการรับรู้ (Perception Theory)

Citation:
Pomsakae, O., Mala, T., & Yaowanit, K. (2026). Compensation Fund Benefits Among Employees in Electronics Industry Companies, Pathum Thani Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e297975;
DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e297975

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e297975

1. ความหมายการรับรู้ การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการที่สิ่งมีชีวิตตีความข้อมูลจากสิ่งเร้าที่ได้รับผ่านประสาทสัมผัสต่างๆ โดยการรับรู้นั้นมิใช่เพียงการสะท้อนสิ่งที่เกิดขึ้นภายนอกเท่านั้น หากแต่เป็นกระบวนการภายในที่ซับซ้อน ซึ่งผสมผสานระหว่างข้อมูลจากภายนอก ประสบการณ์เดิม และความรู้สึกภายในเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งที่เผชิญอยู่

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้ในการตีความข้อมูลจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้รับผลกระทบจากหลายปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งมีผลต่อมุมมอง ความคิด และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล โดยสามารถแบ่งออกเป็นลักษณะเฉพาะตัวต่าง ๆ ดังนี้

1.เพศ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อมุมมองและวิธีการรับรู้ของบุคคล เนื่องจากความแตกต่างด้านชีวภาพและสังคมวัฒนธรรมส่งผลให้ชายและหญิงมีรูปแบบการคิด การสื่อสาร และการแสดงออกที่ต่างกัน ซึ่งอาจนำไปสู่การรับรู้ที่แตกต่างกันในสถานการณ์เดียวกัน (Santrock, 2018)

2. อายุ มีอิทธิพลต่อประสบการณ์ การเรียนรู้ และพัฒนาการทางสติปัญญา ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ของแต่ละคน โดยบุคคลในช่วงวัยต่าง ๆ มีความสามารถในการประมวลผลข้อมูลที่ต่างกัน เช่น วัยผู้ใหญ่ตอนต้นมักมีการรับรู้ที่เร็วและวิเคราะห์ข้อมูลได้ดี ขณะที่วัยสูงอายุอาจรับรู้ช้าลง แต่มีความรอบคอบมากขึ้น (Papalia & Martorell, 2021)

3. ระดับการศึกษา ส่งผลต่อความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้เหตุผล ซึ่งมีผลต่อมุมมองและการตีความสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมีการรับรู้เชิงวิเคราะห์และครอบคลุมมากกว่า (Robbins & Judge, 2019)

4. อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความเข้าใจในบริบทของงาน การตัดสินใจ และการรับรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ในองค์กร ผู้ที่มีอายุงานมากมักมีการรับรู้ที่อิงจากประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะด้าน (Gomez-Mejia, et al., 2016)

5. รายได้สะท้อนระดับความเป็นอยู่ของบุคคล และอาจส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน การมองโลก และทัศนคติต่อองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถเชื่อมโยงกับการรับรู้ในบริบทของงานหรือสังคม (Schunk, et al., 2014)

6. ตำแหน่งงานที่บุคคลดำรงอยู่สามารถกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งมีผลต่อวิธีที่บุคคลรับรู้ข้อมูล เช่น ผู้บริหารอาจเน้นการรับรู้ในระดับยุทธศาสตร์ ขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการจะรับรู้ในระดับภารกิจประจำวัน (Robbins & Judge, 2019)

7. ลักษณะการจ้างงาน เช่น พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว หรือสัญญาจ้าง มีผลต่อความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจ และการรับรู้ต่อบทบาทของตนในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและทัศนคติที่มีต่อองค์กร (Dessler, 2020)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์หรือสิทธิประโยชน์

ผลประโยชน์หรือสิทธิประโยชน์ (Benefits or Entitlements) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความพึงพอใจ และพฤติกรรมของบุคคล ไม่ว่าจะอยู่ในบริบทขององค์กร สังคม หรือการได้รับสวัสดิการจากรัฐ นักวิชาการได้อธิบายแนวคิดดังกล่าวผ่านทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) อธิบายว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมหรือทุ่มเทความพยายามมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าการกระทำนั้นจะ

Citation:
Pomsakae, O., Mala, T., & Yaowanit, K. (2026). Compensation Fund Benefits Among Employees in Electronics Industry Companies, Pathum Thani Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e297975;
DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e297975

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e297975

นำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลประโยชน์ที่ต้องการ หากบุคคลรับรู้ว่าการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติตามเงื่อนไขจะทำให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่มีคุณค่า บุคคลย่อมมีแรงจูงใจและทัศนคติเชิงบวกมากขึ้น

2. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) Adams (1965) เสนอว่าบุคคลจะประเมินความยุติธรรมของผลประโยชน์หรือสิทธิประโยชน์ที่ตนได้รับโดยเปรียบเทียบกับผู้อื่น หากรับรู้ว่าตนได้รับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม จะเกิดความพึงพอใจและการยอมรับ แต่หากรับรู้ถึงความไม่เท่าเทียม อาจนำไปสู่ความไม่พอใจและพฤติกรรมเชิงลบ ทฤษฎีนี้จึงมีความสำคัญในการอธิบายการรับรู้ต่อสิทธิประโยชน์ในบริบทขององค์กรและสังคม

3. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) Blau (1964) อธิบายว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นลักษณะของการแลกเปลี่ยน หากบุคคลได้รับผลประโยชน์หรือสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและคุ้มค่า บุคคลจะตอบแทนด้วยความร่วมมือ ความจงรักภักดี หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ทฤษฎีนี้มักถูกนำมาใช้ในการอธิบายการตอบสนองของบุคคลต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ

4. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) Maslow (1943) เสนอว่าความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการขั้นสูง ผลประโยชน์หรือสิทธิประโยชน์ เช่น รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคง หรือการยอมรับจากสังคม สามารถตอบสนองความต้องการในแต่ละระดับ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและพฤติกรรมของบุคคล

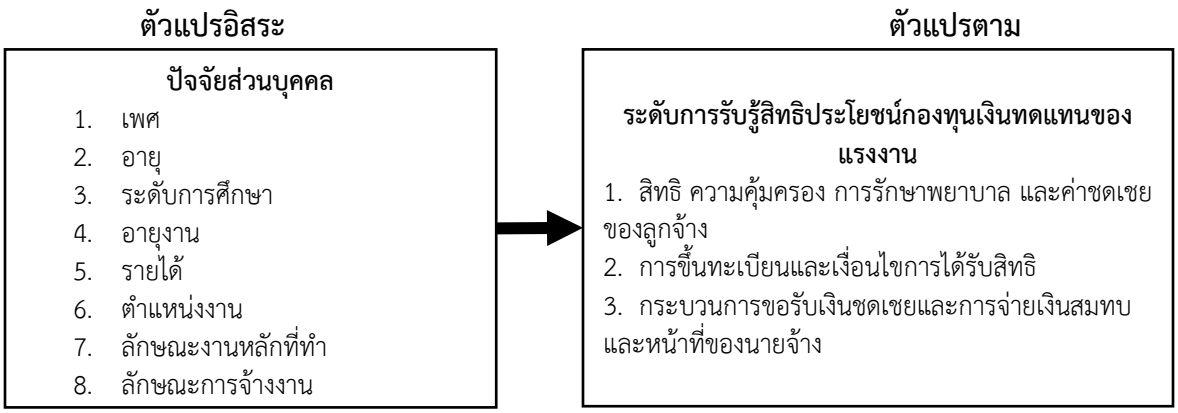
5. ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ–สุขอนามัย (Two-Factor Theory) Herzberg et al. (1959) แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจออกเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยผลประโยชน์และสิทธิประโยชน์ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จัดอยู่ในปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งแม้จะไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดหรือไม่เหมาะสมจะส่งผลต่อความไม่พอใจอย่างมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้เลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนตามแนวคิดของพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และแนวคิดของการคุ้มครองแรงงานที่ได้จำแนกรูปแบบกระบวนการและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับจากกองทุนเงินทดแทน โดยผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรตาม คือ ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของแรงงาน แบ่งได้ 3 ด้าน คือ 1.สิทธิ ความคุ้มครอง การรักษาพยาบาล และค่าชดเชยของลูกจ้าง 2. การขึ้นทะเบียนและเงื่อนไขการได้รับสิทธิ และ 3.กระบวนการขอรับเงินชดเชยและการจ่ายเงินสมทบและหน้าที่ของนายจ้าง ดังกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

Citation:
Pomsakae, O., Mala, T., & Yaowanit, K. (2026). Compensation Fund Benefits Among Employees in Electronics Industry Companies, Pathum Thani Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e297975;
DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e297975

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e297975



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของแรงงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี” การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประชากร คือ แรงงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ณ เดือนตุลาคม 2568 จำนวน 1,300 คน จากนั้นคำนวณกลุ่มเป้าหมายโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) จำนวน 306 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อความรวดเร็วในการเก็บข้อมูลและไม่กระทบการทำงานภายในบริษัท สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และแนวคิดการคุ้มครองแรงงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน และลักษณะการจ้างงาน ส่วนที่ 2 การรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสิทธิและความคุ้มครอง ด้านเงื่อนไขการได้รับสิทธิ ด้านกระบวนการขอรับเงินชดเชย และด้านหน้าที่ของนายจ้าง โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน ซึ่งมีการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งเป็นความเชื่อมั่นตามวิธีครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้แรงงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้วยตนเองจนครบจำนวน 306 ชุด สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายผลการศึกษาใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน และลักษณะการจ้างงาน อาศัยค่าความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน ของแรงงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี อาศัยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

Citation:
Pomsakae, O., Mala, T., & Yaowanit, K. (2026). Compensation Fund Benefits Among Employees in Electronics Industry Companies, Pathum Thani Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e297975;
DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e297975

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e297975

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน ของแรงงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป อาศัยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว one-way ANOVA และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สรุปข้อมูลของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 25–35 ปี มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 6 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ใน ฝ่ายผลิต และมีลักษณะการจ้างงานเป็น พนักงานประจำ

2. สรุปผลการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน

ผลสรุปพบว่า ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนโดยภาพรวมของแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.29, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการรับรู้สูงสุดคือ ด้านการขึ้นทะเบียนและเงื่อนไขการได้รับสิทธิ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.38, S.D.=0.95) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นกระบวนการพื้นฐานที่เป็นทางการ (Formal Procedure) ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงเริ่มต้นของการเข้าทำงาน (Onboarding process) โดยสถานประกอบการมักมีการแจ้งสิทธิและหน้าที่พื้นฐาน หรือการรวบรวมเอกสารส่วนบุคคลเพื่อแจ้งเข้าประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้แรงงานได้ผ่านกระบวนการนี้ด้วยตนเองและรับรู้ถึงสถานการณ์ได้รับสิทธิของตนเองตั้งแต่เริ่มแรก รองลงมาคือ ด้านสิทธิ ความคุ้มครอง การรักษาพยาบาล และค่าชดเชยของลูกจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.30, S.D.=0.88) สาเหตุสำคัญมาจากประเด็นเหล่านี้เป็นสิทธิประโยชน์พื้นฐานที่แรงงานให้ความสำคัญในฐานะหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) โดยเฉพาะเรื่องการรักษาพยาบาลและค่าชดเชย ซึ่งเป็นข้อมูลที่แรงงานมักมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารกันภายในกลุ่มเพื่อนร่วมงานหรือได้รับทราบผ่านการประชาสัมพันธ์ของฝ่ายบุคคลและสหภาพแรงงาน และต่ำที่สุดคือด้านกระบวนการขอรับเงินชดเชย และการจ่ายเงินสมทบและหน้าที่ของนายจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.19, S.D.=0.94) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเป็นผลมาจากบทบาทหน้าที่ที่ถูกแยกส่วนอย่างชัดเจน (Functional Separation) โดยในทางปฏิบัติภายใต้พระราชบัญญัติเงินทดแทน หน้าที่ในการคำนวณและจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นภาระผูกพันตามกฎหมายของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว แรงแ งานจึงไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการธุรกรรมนี้ ทำให้ขาดประสบการณ์ตรงและการขวนขวายที่จะแสวงหาข้อมูลในส่วนที่ตนเองไม่ได้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง (Passive Information Seeking) ตามลำดับ

การทดสอบสมมุติฐาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของแรงงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่ทำ ตามลำดับ

Citation:
Pomsakae, O., Mala, T., & Yaowanit, K. (2026). Compensation Fund Benefits Among Employees in Electronics Industry Companies, Pathum Thani Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e297975;
DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e297975

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e297975

สมมุติฐานที่ 1 แรงงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศและระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	f	p
ภาพรวมทั้ง3ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	11.17	3	3.72	5.15	.002
	ภายในกลุ่ม	218.25	302	.72		
	รวม	229.42	305			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของแรงงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ พบว่าแรงงานที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 (p=.002) จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ไม่ระบุเพศมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกับเพศชาย เพศหญิง และเพศทางเลือก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งไม่ระบุเพศมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนมากกว่าเพศชาย เพศหญิง และเพศทางเลือกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สมมุติฐานที่ 2 แรงงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุและระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	f	p
ภาพรวมทั้ง3ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.43	4	.36	.47	.756
	ภายในกลุ่ม	227.99	301	.76		
	รวม	229.42	305			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของแรงงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ พบว่าแรงงานที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนที่ไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3 แรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาและระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	f	p
ภาพรวมทั้ง3ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	9.79	3	3.26	4.49	.004
	ภายในกลุ่ม	219.63	302	.73		
	รวม	229.42	305			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

Citation:
Pomsakae, O., Mala, T., & Yaowanit, K. (2026). Compensation Fund Benefits Among Employees in Electronics Industry Companies, Pathum Thani Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e297975;
DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e297975

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e297975

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของแรงงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แรงงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 (p=.004) จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

ระดับปวส./อนุปริญญามีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกับระดับต่ำกว่ามัธยมปลาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพบว่า ปวส./อนุปริญญา มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนมากกว่าต่ำกว่ามัธยมปลาย

ระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกับต่ำกว่ามัธยมปลาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพบว่า ปริญญาตรีขึ้นไปมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนมากกว่าต่ำกว่ามัธยมปลาย

ระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกับระดับม.ปลาย/ปวช. ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพบว่า ปริญญาตรีขึ้นไปมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนมากกว่าม.ปลาย/ปวช.

สมมุติฐานที่ 4 แรงงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์การทำงานและระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	f	p
ภาพรวมทั้ง3ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.29	3	.10	.13	.944
	ภายในกลุ่ม	229.13	302	.76		
	รวม	229.42	305			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของแรงงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าแรงงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนที่ไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 5 แรงงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	f	p
ภาพรวมทั้ง3ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	7.72	3	2.57	3.50	.016
	ภายในกลุ่ม	221.71	302	.73		
	รวม	229.42	305			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

Citation:
Pomsakae, O., Mala, T., & Yaowanit, K. (2026). Compensation Fund Benefits Among Employees in Electronics Industry Companies, Pathum Thani Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e297975;
DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e297975

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e297975

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของแรงงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามรายได้ พบว่าแรงงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 (p=.016) จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

กลุ่มรายได้ 10,001–15,000 มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกับกลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพบว่า กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนมากกว่ากลุ่มรายได้ 10,001–15,000

กลุ่มรายได้ 15,001–20,000 มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกับกลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพบว่า กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนมากกว่ากลุ่มรายได้ 15,001–20,000

สมมุติฐานที่ 6 แรงงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	f	p
ภาพรวมทั้ง3ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	12.24	4	3.06	4.24	.002
	ภายในกลุ่ม	217.18	301	.72		
	รวม	229.42	305			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของแรงงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าแรงงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 (p=.002) จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ฝ่ายขนส่ง/โลจิสติกส์ มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกับฝ่ายผลิต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพบว่าฝ่ายขนส่ง/โลจิสติกส์ มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนมากกว่าฝ่ายผลิต และผจก./หัวหน้างานมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกับฝ่ายผลิต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพบว่าผจก./หัวหน้างานมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนมากกว่าฝ่ายผลิต

สมมุติฐานที่ 7 แรงงานที่มีลักษณะการจ้างงานต่างกัน มีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนที่แตกต่างกัน

Citation:
Pomsakae, O., Mala, T., & Yaowanit, K. (2026). Compensation Fund Benefits Among Employees in Electronics Industry Companies, Pathum Thani Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e297975;
DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e297975

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e297975

ตารางที่ 7 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะการจ้างงาน และระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	f	p
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	6.7	3	2.24	3.04	.029
	ภายในกลุ่ม	222.7	302	.74		
	รวม	229.4	305			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของแรงงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน พบว่าแรงงานที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 (p=.029) จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานชั่วคราว/รายวันมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกับพนักงานประจำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพบว่า พนักงานประจำมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนมากกว่าพนักงานชั่วคราว/รายวันและ พนักงานชั่วคราว/รายวันมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกับพนักงานสัญญาจ้าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า พนักงานสัญญาจ้างมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนมากกว่าพนักงานชั่วคราว/รายวัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของแรงงานโดยรวม ยังอยู่ในระดับปานกลาง แสดงถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงและทำความเข้าใจสิทธิที่ตนพึงได้รับ โดยเฉพาะในประเด็นขั้นตอนการยื่นคำร้องซึ่งมีความซับซ้อน สอดคล้องกับ กันตยา บุญชัย, & อุษณากร ทาวะรมย์. 2568) ที่พบว่า การรับรู้สิทธิแรงงานมักต่ำเมื่อเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางกฎหมายและการบริหาร เมื่อพิจารณาความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคลพบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

ด้านเพศ พบว่า กลุ่มที่ไม่ระบุเพศและเพศทางเลือกมีระดับการรับรู้สูงกว่ากลุ่มชายและหญิง สันนิษฐานได้ว่าแรงงานกลุ่มนี้มีความตื่นตัวและความระมัดระวังในการค้นหาข้อมูลด้วยตนเอง ในขณะที่แรงงานชายและหญิงอาจพึ่งพาการสื่อสารจากนายจ้างเป็นหลัก จึงมีระดับการรับรู้ต่ำกว่า

ด้านการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีการรับรู้สิทธิที่ชัดเจนกว่า เนื่องจากทักษะการคิดวิเคราะห์และความสามารถในการตีความข้อมูลทำให้เข้าใจสิทธิและขั้นตอนที่ซับซ้อนได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Judge (2019) ที่อธิบายว่า การศึกษามีอิทธิพลต่อการรับรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคคล

ด้านรายได้ พบว่า ผลที่พบว่ากลุ่มแรงงานรายได้ต่ำกลับมีการรับรู้สูงกว่า กลายเป็นข้อสังเกตที่น่าสนใจ เนื่องจากอาจสะท้อนถึงความกังวลด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ แรงงานกลุ่มนี้ จึงให้ความสำคัญกับสิทธิและสวัสดิการมากกว่าเพื่อเป็นหลักประกันในยามเกิดเหตุไม่คาดคิด สอดคล้องกับแนวคิดของ Schunk, et al. (2014) ที่กล่าวว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจสามารถกำหนดทัศนคติและการรับรู้ของบุคคลได้

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ฝ่ายบริหาร/หัวหน้างานมีระดับการรับรู้สูงกว่าฝ่ายผลิต เนื่องจากตำแหน่งงานกำหนดบทบาท หน้าที่ และโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลที่แตกต่างกัน ผู้ที่อยู่ในระดับบริหารหรือสำนักงานมักได้รับข้อมูลจากนายจ้างหรือฝ่ายบุคคลโดยตรง รวมถึงมีโอกาสเข้าร่วมการประชุม อบรม หรือกิจกรรมสื่อสารมากกว่า

Citation:
Pomsakae, O., Mala, T., & Yaowanit, K. (2026). Compensation Fund Benefits Among Employees in Electronics Industry Companies, Pathum Thani Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e297975;
DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e297975

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (6), November-December 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e297975

ในขณะที่ฝ่ายผลิตอาจเน้นไปที่การปฏิบัติงานประจำวัน ส่งผลให้การรับรู้สิทธิมีข้อจำกัด สิ่งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Judge (2019) ที่อธิบายว่าตำแหน่งงานส่งผลต่อการรับรู้เนื่องจากเกี่ยวพันกับอำนาจ หน้าที่และช่องทางการสื่อสาร

ด้านลักษณะการจ้างงาน พบว่าแรงงานที่เป็นพนักงานประจำ มีระดับการรับรู้สูงกว่าพนักงานชั่วคราวหรือรายวัน เนื่องจากมีความมั่นคงในการทำงานและได้รับสิทธิเข้าร่วมกิจกรรมสื่อสารหรือการอบรมจากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่แรงงานชั่วคราวมักไม่ได้รับสิทธิหรือถูกจำกัดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นทางการ ผลนี้สอดคล้องกับ Dessler (2020) ที่อธิบายว่าลักษณะ การจ้างงานมีผลต่อความมั่นคงทางจิตใจ ความพึงพอใจ และทัศนคติต่องาน ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับการรับรู้สิทธิแรงงาน

ด้านอายุและอายุงานไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ สะท้อนว่าการรับรู้สิทธิแรงงานไม่ได้ขึ้นกับอายุหรือประสบการณ์ทำงานเพียงอย่างเดียว หากแต่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับโครงสร้างการจ้างงานและโอกาสในการเข้าถึงข้อมูล

กล่าวโดยสรุป งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการสร้างการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและสัมพันธ์กับหลายปัจจัย ทั้งด้านการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และลักษณะ การจ้างงาน ดังนั้น ทั้งหน่วยงานรัฐ นายจ้าง และแรงงานเองควรร่วมมือกันในการสื่อสารและพัฒนากลไกที่เอื้อต่อการเข้าถึงข้อมูล เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความมั่นคงในการทำงานของแรงงานในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานรัฐและนายจ้างควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์หรืออบรมเพิ่มเติมแก่แรงงาน ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากกลุ่มนี้มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนน้อยกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่า

2. หน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะสำนักงานประกันสังคม ควรดำเนินการประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์เชิงรุกโดยใช้สื่อหลายภาษา ครอบคลุมแรงงานต่างด้าวและแรงงานที่มีการศึกษาต่ำ

3. ควรกำหนดมาตรการให้นายจ้างจัดอบรมความรู้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างน้อยปีละครั้ง เชื่อมโยงกับการตรวจประเมินสถานประกอบการด้านสวัสดิการแรงงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. หน่วยงานรัฐและนายจ้างควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์หรืออบรมเพิ่มเติมแก่แรงงาน ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากกลุ่มนี้มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนน้อยกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่า

2. หน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะสำนักงานประกันสังคม ควรดำเนินการประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์เชิงรุกโดยใช้สื่อหลายภาษา ครอบคลุมแรงงานต่างด้าวและแรงงานที่มีการศึกษาต่ำ

3. ควรกำหนดมาตรการให้นายจ้างจัดอบรมความรู้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างน้อยปีละครั้ง เชื่อมโยงกับการตรวจประเมินสถานประกอบการด้านสวัสดิการแรงงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังแรงงานนอกระบบและแรงงานต่างด้าว เพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้สิทธิระหว่างแรงงานในระบบและแรงงานกลุ่มอื่น ๆ อันจะช่วยสะท้อนให้เห็นความแตกต่างเชิงโครงสร้างและปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสิทธิ

Citation:
Pomsakae, O., Mala, T., & Yaowanit, K. (2026). Compensation Fund Benefits Among Employees in Electronics Industry Companies, Pathum Thani Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e297975;
DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e297975

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนบทบาทของสหภาพแรงงาน ที่มีต่อการสร้างการรับรู้สิทธิแรงงาน เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวอาจมีอิทธิพลโดยตรงต่อทัศนคติ การรับรู้ และการใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงาน

3. ควรประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อทำความเข้าใจปัญหาเชิงโครงสร้าง รวมถึงความท้าทายที่แรงงานเผชิญในการเข้าถึงสิทธิอย่างลุ่มลึกและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการศึกษาเชิงลึกว่าทำไมกลุ่มแรงงานที่มีการศึกษาต่ำจึงรับรู้สิทธิน้อย เช่น ภาษาในกฎหมายเข้าใจยาก ข้อมูลไม่ตรงกับความเข้าใจ หรือไม่มีช่องทางเข้าถึงข้อมูล

เอกสารการอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2568). *รายงานสถานการณ์แรงงาน ปี 2568*. กระทรวงแรงงาน.

กันตยา บุญชัย, & อุษณากร ทาวะรมย์. (2568). การรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของผู้ประกันตน: กรณีศึกษาผู้ประกันตนที่มาติดต่อที่สำนักงานประกันสังคม จังหวัดชลบุรี. *วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย, 17*(1), 363-381.

พระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. 2561. (2561, 11 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 135 ตอนที่ 80 ก, หน้า 14.

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537. (2537, 30 มิถุนายน). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 111 ตอนที่ 28 ก, หน้า 4.

สำนักงานประกันสังคม. (2566). *รายงานสถิติแรงงานและการประสบอันตรายจากการทำงาน ปี 2566*. https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2024/04/สถานการณ์แรงงาน-รายปี-2566.pdf

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Managing human resources* (8th ed.). Pearson.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). Wiley.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Papalia, D. E., & Martorell, G. (2021). *Experience human development* (14th ed.). McGraw-Hill Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Santrock, J. W. (2018). *Life-span development* (16th ed.). McGraw-Hill Education.

Citation: Pomsakae, O., Mala, T., & Yaowanit, K. (2026). Compensation Fund Benefits Among Employees in Electronics Industry Companies, Pathum Thani Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e297975; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e297975

Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2014). *Motivation in education: Theory, research, and applications* (4th ed.). Pearson.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.

Citation:
Pomsakae, O., Mala, T., & Yaowanit, K. (2026). Compensation Fund Benefits Among Employees in Electronics Industry Companies, Pathum Thani Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(6), e297975;
DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e297975