การรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของผู้ประกันตน: กรณีศึกษาผู้ประกันตนที่มาติดต่อที่สำนักงานประกันสังคม จังหวัดชลบุรี

The Perception of the Insured Persons on Benefits of Work's Compensation Fund: A Case Study the Insured Persons Contracting The Social Security Office, Chonburi Province

กันตยา บุญชัย (Kantaya Boonchai)[1]

อุษณากร ทาวะรมย์ (Ausanakorn Tavarom)[2]

[1]นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

A graduate student of the Master Degree of Public Administration, Faculty of Political Science and Law Burapha University

[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, [2]ผู้ประพันธ์บรรณกิจ

Asst. Prof. Dr., Department of Public Administration, Faculty of Political Science and Law, Burapha University, Corresponding Author

E-mail: [2]ausanakorn@go.buu.ac.th

Received:19 May 2024

Revised: 24 June 2025

Accepted: 25 June 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของผู้ประกันตนในจังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน และประเภทของพนักงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือผู้ประกันตนที่เข้ามาติดต่อ ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) และการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้ประกันตนรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของอยู่ในระดับน้อย และ ผู้ประกันตนที่มี เพศ ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ที่

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ประกันตนที่มี สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ ประเภทของพนักงานต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สิทธิประโยชน์, ผู้ประกันตน, กองทุนเงินทดแทน

Abstract

The research aimed to study the perception of compensation fund benefits of insured persons in Chonburi Province who contacted the Chonburi Social Security Office and to compare the level of perception of compensation fund benefits classified by variables such as gender, status, position, income, duration of being insured, and type of employee, using a sample of 385 people. The research instrument was a questionnaire and the statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, and One-way ANOVA. The results of the study concluded that the perception of compensation fund benefits of insured persons in Chonburi Province who contacted the Chonburi Social Security Office was at a low level. When comparing the perception of compensation fund benefits classified by personal factors, it was found that the sample groups of insured persons with different genders, duration of being insured had different perceptions of benefits with statistical significance at the 0.05 level. The sample groups of insured persons with different status, position, income, and type of employee did not have different perceptions of compensation fund benefits.

Keywords: Benefits, Insured Persons, Work's Compensation Fund

บทนำ

กองทุนเงินทดแทนถือเป็นหนึ่งกลไกสำคัญของระบบประกันสังคมที่มุ่งคุ้มครองสิทธิของแรงงานในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการให้ความช่วยเหลือและชดเชยความเสียหายแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน (สำนักงานประกันสังคม, 2567) ตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายเดียว กองทุนเงินทดแทนจะเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างเป็นรายปี (ปีละ 1 ครั้ง) โดยในปีแรก นายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน สำหรับปีต่อ ๆ ไปจ่ายภายในเดือนมกราคมของทุกปี (สำนักงานประกันสังคม, 2567)

เงินทดแทน คือ เงินที่จ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยถึงแก่ความตาย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือป้องกันผลประโยชน์ให้นายจ้าง โดยนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนนายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ตาย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงาน อัตราเงินสมทบที่นายจ้างแต่ละรายจ่ายเข้ากองทุนอยู่ระหว่างร้อยละ 0.2 – 1.0 ของค่าจ้างต่อปี ขึ้นอยู่กับลักษณะความเสี่ยงในการประกอบกิจการ

ซึ่งเป็นอัตราที่ใช้เก็บเงินสมทบจากนายจ้างเป็นในระยะ 4 ปีแรก เมื่อขึ้นปีที่ 5นายจ้างแต่ละรายจะได้เพิ่มหรือลดอัตราเงินสมทบ ขึ้นอยู่กับการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง อัตราเงินสมทบที่นายจ้างต้องจ่ายตั้งแต่ปีที่ 5 เป็นต้นไปเรียกว่า “อัตราเงินสมทบตามค่าประสบการณ์” ซึ่งปรับลดลงไม่เกินร้อยละ 80 และปรับเพิ่มขึ้นไม่ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้นายจ้างมีความกระตือรือร้นในการป้องกันอุบัติเหตุ หรือจัดให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างมากยิ่งขึ้น (สำนักงานประกันสังคม, 2567)

ในปี พ.ศ. 2562 - 2566 สถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน พบว่าจำนวนลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานลดลง โดยปี 2562 มีลูกจ้างประสบอันตราย 94,906 ราย และลดลงเป็น 81,509 ราย ในปี 2566 และเมื่อพิจารณาถึงความรุนแรงของการประสบอันตราย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นกรณีหยุดงานไม่เกิน 3 วัน (ร้อยละ 68.31 ต่อปี) รองลงมา คือ กรณีหยุดงานเกิน 3 วัน (ร้อยละ 29.80 ต่อปี) กรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วน (ร้อยละ 1.15 ต่อปี) กรณีตาย (ร้อยละ 0.73 ต่อปี) และกรณีทุพพลภาพ (ร้อยละ 0.02 ต่อปี) ตามลำดับ

ปี	ความรุนแรง											
	ตาย		ทุพพลภาพ		สูญเสียอวัยวะบางส่วน		หยุดงานเกิน 3 วัน		หยุดงานไม่เกิน 3 วัน		รวมทั้งสิ้น	
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
2562	639	0.67	13	0.01	1,211	1.28	27,812	29.30	65,231	68.73	94,906	100.00
2563	588	0.69	14	0.02	1,005	1.17	25,682	30.03	58.244	68.10	85,533	100.00
2564	602	0.77	9	0.01	797	1.02	23,087	29.51	53,750	68.69	78,245	100.00
2565	594	0.78	16	0.02	871	1.14	23,631	30.90	51,366	67.16	76,478	100.00
2566	610	0.75	14	0.02	892	10.9	23.948	29.37	56,045	68.77	81,509	100.00
เฉลี่ย 5 ปี	607	0.73	13	0.02	955	1.15	24,831	29.80	56,933	68.31	83,340	100.00

ภาพที่ 1 จำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตามความรุนแรง ปี 2562 - 2566

ที่มา: จากสำนักงานประกันสังคม, กองวิจัยและพัฒนา (2567)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจำนวนผู้ใช้สิทธิจะมีแนวโน้มลดลง แต่ก็ไม่สามารถอธิบายได้ว่ามาจากจำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานลดลง สอดคล้องกับการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ส่วนหนึ่งมาจากปัญหาการรับรู้สิทธิน้อยเกินไป กล่าวคือ ผู้ประกันตนมีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมในระดับน้อยและปานกลาง (กฤษญาเรศ พูลศิลป์, 2558; นิลัมพร แต่งตั้ง, 2560; ลัดดาวรรณ วางมือ, 2563)) นั่นคือ เมื่อลูกจ้างมีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง เขาเหล่านั้นไม่ทราบว่าตนเองมีสิทธิอะไรบ้างที่จะได้รับจากกองทุนเงินทดแทน หรือใช้สิทธิประโยชน์ในกองทุนเงินทดแทนไม่ถูกต้อง รวมถึงใช้สิทธิประโยชน์ในกองทุนเงินทดแทนไม่ครบตามสิทธิของผู้ประกันตนที่พึงได้รับตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทน ดังนั้น การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้สิทธิประโยชน์ฯ จึงมีคุณค่าในการหามาตรการหรือแนวทางส่งเสริมให้ลูกจ้างได้ใช้สิทธิประโยชน์ที่พึงได้

จังหวัดชลบุรีเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศ เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และมีสถานประกอบการจำนวนมาก เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่หลายแห่ง มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานสูง และจากสถิติของสำนักงานประกันสังคม กองวิจัยและพัฒนา (2567) พบว่า จังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีจำนวนลูกจ้างประสบอันตรายสูงสุด 5 อันดับแรกของปี 2562 - 2566 โดยจังหวัดชลบุรีเป็นอันดับที่ 4 คือ มีลูกจ้างประสบอันตรายจำนวน 28,543 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.85 ต่อปี และกองทุนเงินทดแทนจังหวัดชลบุรี ดูแลลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการจำนวน 823,133 ราย จากจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการทั่วประเทศจำนวน 12,095,436 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.80 (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2567) (สำนักงานประกันสังคม, กองวิจัยและพัฒนา, 2567)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพื้นที่จังหวัดชลบุรี โดยต้องการศึกษาว่าผู้ประกันตนที่ทำงานอยู่ในจังหวัดชลบุรีว่ามีการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนอันพึงจะได้รับมากน้อยเพียงใด รับทราบสิทธิที่จะได้รับอย่างครบถ้วนตามกฎหมายหรือไม่ โดยทำการสำรวจด้วยแบบสอบถามกับของผู้ประกันตนในจังหวัดชลบุรีที่เข้ามาติดต่อ ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้ ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาการรับรู้ด้านสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน และเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาในการประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้ประกันตนเข้าใจและสื่อสารชัดเจนมากที่สุด เพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิตและการทำงาน รวมถึงการได้รับสิทธิที่พึงได้รับตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทนต่อไป

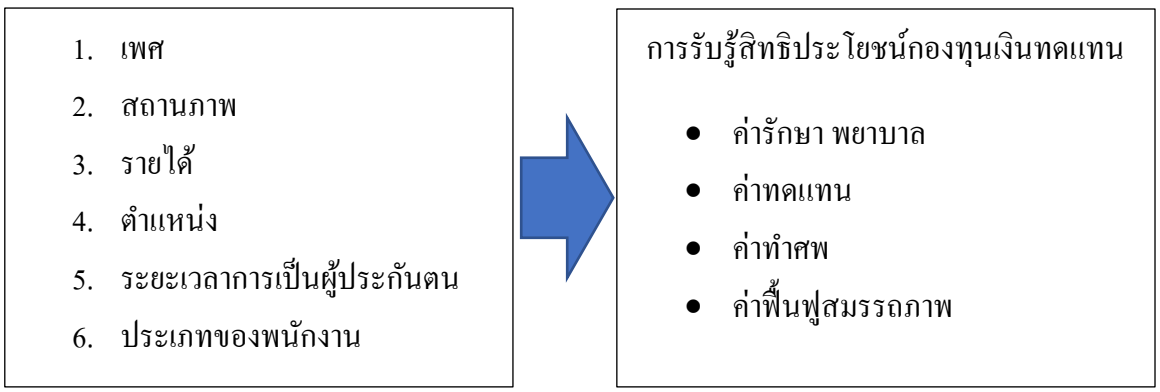
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของผู้ประกันตนในจังหวัดชลบุรีที่เข้ามาติดต่อ ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน และประเภทของพนักงาน ของผู้ประกันตนในจังหวัดชลบุรีที่เข้ามาติดต่อ ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 เพิ่มเติม เนื่องจากพระราชบัญญัติเงินทดแทนกล่าวว่าเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจะได้รับสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน ประกอบไปด้วย 4 กรณี ได้แก่ สิทธิประโยชน์ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน ค่าทำศพ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษาตัวแปรตาม และผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้ตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ดังกรอบแนวคิดข้างล่างนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ประกันตนในจังหวัดชลบุรีที่เข้ามาติดต่อ ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกัน

2. ผู้ประกันตนในจังหวัดชลบุรีที่เข้ามาติดต่อ ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกัน

3. ผู้ประกันตนในจังหวัดชลบุรีที่เข้ามาติดต่อ ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกัน

4. ผู้ประกันตนในจังหวัดชลบุรีที่เข้ามาติดต่อ ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกัน

5. ผู้ประกันตนในจังหวัดชลบุรีที่เข้ามาติดต่อ ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกัน

6. ผู้ประกันตนในจังหวัดชลบุรีที่เข้ามาติดต่อ ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี ที่มีประเภทของพนักงานต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี)

1. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

การรับรู้ (Perception) หมายถึง การตีความข้อมูลที่ได้รับจากสิ่งเร้าภายนอกผ่านทางประสาทสัมผัสทั้งห้า ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ซึ่งเมื่อรับข้อมูลต้องวิเคราะห์ด้วยกระบวนการทำงานของสมองเพื่อแปลสิ่งที่ได้ให้ออกมาให้เป็นความรู้ ความเข้าใจ โดยการแปลข้อมูลที่ได้รับมาจะมีความเกี่ยวเนื่องกับประสบการณ์ที่ผ่านของแต่ละบุคคล ซึ่งจะอาศัยประสบการณ์ทั้งอดีตและปัจจุบันเป็นเครื่องมือในการแปลความหมาย ทำให้การรับรู้ของแต่ละบุคคลในเรื่องเดียวกันอาจจะมีความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล (แสงเดือน ทวีสิน, 2545; ธนิศ ภู่ศิริ, 2546; นลินี พานสายตา, 2555; วลีรัตน์ ใจสูงเนิน, 2551; อุดม ทุมโฆสิต, 2554)

องค์ประกอบของการรับรู้ ได้แก่ การเลือกที่จะรับรู้หรือสัมผัสสิ่งเร้าบางอย่างจากบรรดาสิ่งเร้าทั้งหลายโดยใช้ประสาทสัมผัส ประกอบไปด้วยการมองเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น การรู้รส การสัมผัส และมีการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่สัมผัส โดยสมองทำหน้าที่ทบทวนประสบการณ์หรือความรู้เดิมว่าสิ่งเร้านั้นคืออะไร และมีการแปลความหมายโดยอาศัยคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัว เช่น ทัศนคติ ประสบการณ์ ความต้องการ ค่านิยม ดังนั้นแต่ละบุคคลจะแปลความหมายต่างกัน ทั้งนี้ร่างกายเลือกที่จะรับรู้หรือสัมผัสสิ่งเร้าบางอย่างจากบรรดาสิ่งเร้าทั้งหลาย และเลือกจดจำโดยจัดระเบียบข่าวสารให้สามารถเรียกกลับมาใช้ได้อีก McLeod (2018 อ้างถึงใน ภารดี เทพคายน, 2564; Joseph and Klapper, 1960, อ้างถึงใน ศรันย์ ยี่หลั่นสุวรรณ, 2558; Schermerhorn et al., 2005)

2. แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนและสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน

กองทุนเงินทดแทนเป็นกองทุนที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างประสบ อันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้างตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 โดยนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายเดียว กองทุนเงินทดแทน

จะเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างเป็นรายปี (ปีละ 1 ครั้ง) โดยในปีแรก นายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน สำหรับ ปีต่อ ๆ ไปจ่ายภายในเดือนมกราคมของทุกปี

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่2) พ.ศ. 2561 เพิ่มเติม ได้ระบุถึงสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนฯไว้ว่าว่าเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจะได้รับเงินทดแทน ซึ่งประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนรายเดือน ค่าทำศพ และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน (กองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม, 2567) ดังนี้

1) ค่ารักษาพยาบาล: ได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 65,000 บาท ต่อการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย 1 ครั้ง หากมีการบาดเจ็บที่รุนแรงหรือเรื้อรังตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย ให้จ่ายเพิ่มได้อีก 100,000 บาท รวมแล้วไม่เกิน 165,000 บาท หากไม่เพียงพอสามารถจ่ายเพิ่มได้อีกรวมแล้วไม่เกิน 300,000 บาท หรือหากไม่เพียงพอสามารถจ่ายเพิ่มขึ้นได้อีก รวมแล้วไม่เกิน 500,000 บาท โดยตามความเห็นของคณะกรรมการการแพทย์ และหากไม่เพียงพอสามารถจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น แต่รวมทั้งสิ้นไม่เกิน 1,000,000 บาท โดยคณะกรรมการการแพทย์พิจารณา คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนให้ความเห็นชอบ เว้นแต่ ลูกจ้างเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐตั้งแต่เริ่มแรกจนสิ้นสุดการรักษา หรือกรณีมีความจำเป็นหรือมีเหตุสมควรที่ไม่สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐตั้งแต่เริ่มแรก แต่ภายหลังได้เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐจนสิ้นสุดการรักษาพยาบาล สามารถจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นจนสิ้นสุดการรักษาพยาบาล

2) ค่าทดแทนรายเดือน: เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างจนเป็นเหตุให้มีการหยุดงานสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย ทุพพลภาพ ตายหรือสูญหาย จะได้ค่าทดแทนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือนและไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในท้องที่ที่ลูกจ้างประจำทำงานอยู่และไม่เกิน 14,000 บาทต่อเดือน แบ่งเป็น 4 กรณีคือ (2.1) กรณีแพทย์ให้หยุดพักรักษาตัว มีสิทธิได้รับค่าทดแทนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน กรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ตั้งแต่วันแรก แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี โดยต้องมีใบรับรองแพทย์ที่ระบุหยุดพักรักษาตัวและลูกจ้างมีการหยุดพักรักษาตัวจริงตามใบรับรองแพทย์ (2.2) กรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย มีสิทธิได้รับค่าทดแทนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน เป็นระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี ทั้งนี้ การประเมินการสูญเสียอวัยวะ ลูกจ้างต้องได้รับการรักษาพยาบาลจนสิ้นสุดการรักษา และอวัยวะคงที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง หรือเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตราย (2.3) กรณีทุพพลภาพ มีสิทธิได้รับค่าทดแทนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน เป็นระยะเวลาตลอดชีวิต และ (2.4) กรณีถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ผู้มีสิทธิมีสิทธิได้รับค่าทดแทนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน เป็นระยะเวลา 10 ปี จ่ายให้กับผู้มีสิทธิตามกฎหมาย ได้แก่ ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ได้แก่ มารดาบิดาที่ชอบด้วยกฎหมาย สามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมาย บุตรที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี บุตรที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่ยังศึกษาอยู่ใน

ระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ บุตรที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี และทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายใน 310 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือวันที่เกิดเหตุสูญหาย มีสิทธิรับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด หากไม่มีบุคคลดังกล่าวข้างต้น ให้ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายเป็นผู้มีสิทธิ แต่ผู้อยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหาย ซึ่งผู้มีสิทธิทุกราย จะได้รับส่วนแบ่งเท่าๆ กัน

3) ค่าทำศพ: ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณี ทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่นในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย เนื่องจาก ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายเนื่องจากการทำงานซึ่งจะได้รับค่าทำศพ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงจำนวน 50,000 บาท โดยจ่ายให้แก่ผู้จัดการศพ

4) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน: กรณีฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตราย สำหรับลูกจ้างที่จำเป็น ต้องได้รับการฟื้นฟูได้รับตามอัตรา ดังนี้ (4.1) ค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์ โดยเป็นค่าใช้จ่ายทางกายภาพบำบัด ไม่เกินวันละ 200 บาท และค่าใช้จ่ายทางกิจกรรมบำบัด ไม่เกินวันละ 100 บาท แต่รวมแล้ว ไม่เกิน 24,000 บาท (4.2) ค่าใช้จ่ายในกระบวนการบำบัดรักษาและการผ่าตัด เพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ไม่เกิน 40,000 บาท หากมีความจำเป็นให้จ่ายเพิ่มได้อีกไม่เกิน 140,000 บาท โดยคณะกรรมการการแพทย์พิจารณา (4.3) ค่าวัสดุและอุปกรณ์ด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟู หน่วยละไม่เกินอัตราตามที่กระทรวงการคลังกำหนด แต่รวมแล้วไม่เกิน 160,000 บาท และ (4.4) ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพ โดยให้จ่ายได้เฉพาะที่เป็นการฝึกตามหลักสูตรที่หน่วยงานของสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้ดำเนินการไม่เกิน 24,000 บาท

3. ข้อมูลบริบทพื้นฐานที่เกี่ยวกับพื้นที่วิจัย/ ผู้ประกันตนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

สำนักงานประกันสังคม มีภารกิจหลัก คือ การบริหารกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตามการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับระบบความมั่นคงทางสังคม 2 ฉบับ คือ (1) กฎหมายกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ซึ่งเรียกว่า “กองทุนเงินทดแทน” และ (2) กฎหมายกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเรียกว่า “กองทุนประกันสังคม”

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี เป็นส่วนราชการภูมิภาคอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานประกันสังคม และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีเป็นหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ในการประสานงานระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ในเขตความรับผิดชอบโดยมีภารกิจในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบ จ่ายเงินทดแทนและประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนและ

พระราชบัญญัติประกันสังคม ตรวจสอบและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนและพระราชบัญญัติประกันสังคม

กองทุนเงินทดแทนจังหวัดชลบุรี ดูแลลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการจำนวน 823,133 ราย จากจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการทั่วประเทศจำนวน 12,095,436 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.80 (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2567) (สำนักงานประกันสังคม, กองวิจัยและพัฒนา, 2567)

สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจังหวัดชลบุรี จากเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคม (สำนักงานประกันสังคม, กองวิจัยและพัฒนา, 2567) สรุปได้ว่า ปี 2564 มีจำนวน 5,977 ราย จากทั้งหมดทั่วประเทศ จำนวน 78,245 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.64 ปี 2565 มีจำนวน 4,344 ราย จากทั้งหมดทั่วประเทศ จำนวน 76,478 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.68 และ ปี 2566 มีจำนวน 4,520 ราย จากทั้งหมดทั่วประเทศ จำนวน 81,509 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.54 ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ประกันตนในจังหวัดชลบุรีที่เข้ามาติดต่อ ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี จำนวน 385 คน ซึ่งคำนวณจากสูตรของ Cochran (1953) เนื่องจากเป็นกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 385 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random sampling) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ที่มาติดต่อที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี ทุก ๆ 5 คน จะเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง 1 คน จนครบจำนวน 385 คน

เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (tryout) กับตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach ‘s alpha) ได้เท่ากับ 0.937

แบบสอบถามแบ่งออกเป็นส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน ประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ ประเภทพนักงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice question) ส่วนที่ 2 การรับสื่อการประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ กองทุนเงินทดแทน จำนวน 10 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ และส่วนที่ 3 การรับรู้ด้านสิทธิประโยชน์ กองทุนเงินทดแทน จำนวน 15 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 กรณี คือ สิทธิประโยชน์ค่ารักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์ค่าทดแทน สิทธิประโยชน์ค่าทำศพ และ สิทธิประโยชน์ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ลักษณะข้อคำถามแบบ 2 ตัวเลือกคือ ทราบ กับ ไม่ทราบ

ทั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง (Inferential statistics) ได้แก่ การทดสอบ

ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นอกจากนี้ การวิจัยนี้ ได้ผ่านการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสโครงการวิจัย G-HU279/2567 รับรองเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ.2567

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนในจังหวัดชลบุรีที่เข้ามาติดต่อ ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี จำนวน 385 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.65) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 45.45) และโสด (ร้อยละ 44.42) มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท (ร้อยละ 38.70) และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 27.27) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป/ พนักงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการ (ร้อยละ 66.49) มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 29.61) และระยะเวลา 10 -1 5 ปี (ร้อยละ 22.60) ทั้งนี้ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนในค่ารักษาพยาบาล (ร้อยละ 63.64) และเป็นพนักงานลูกจ้างสถานประกอบการบริษัทเอกชน (ร้อยละ 95.58)

ผู้ประกันตนส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนจากการสอบถามเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมด้วยตนเอง เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมากคือ เว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม และ สื่อโซเชียลออนไลน์ (Facebook, Line, Tiktok) ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ช่องทางที่ผู้ประกันตนต้องการรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนมากที่สุดคือ ผ่านแอพพลิเคชั่น SSO Plus รองลงมาคือ เว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม และสื่อโซเชียลออนไลน์ (Facebook, Line, Tiktok) ตามลำดับ

ผลการศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน พบว่า ผู้ประกันตนส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนที่ผู้ประกันตนรับรู้มากที่สุดคือ สิทธิประโยชน์ค่ารักษาพยาบาล รองลงมา คือ สิทธิประโยชน์ค่าทดแทน สิทธิประโยชน์ค่าทำศพ และสิทธิประโยชน์ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน

ระดับการรับรู้	เกณฑ์	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	น้อยกว่าร้อยละ 60 (0-8 ข้อ)	204.00	52.99
ปานกลาง	ร้อยละ 60-79-79 (9-11 ข้อ)	66.00	17.14
สูง	ร้อยละ 80-100 (12-15 ข้อ)	115.00	29.87
รวม		385.00	100.00

เมื่อพิจารณาเป็นรายกรณีสิทธิประโยชน์ พบว่า กรณีการรับรู้สิทธิประโยชน์ค่ารักษาพยาบาล รับรู้ว่า “เมื่อประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานลูกจ้าง สามารถเข้ารักษาพยาบาลได้ทุกแห่ง” มากเป็นอันดับหนึ่ง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 กรณีการรับรู้สิทธิประโยชน์ค่ารักษาพยาบาล

อันดับ	การรับรู้สิทธิประโยชน์ค่ารักษาพยาบาล	ร้อยละ
1	เมื่อประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานลูกจ้าง สามารถเข้ารักษาพยาบาลได้ทุกแห่ง	76.10
2	เมื่อเข้ารับการรักษาพยาบาลหากมีเอกสาร กท.44 จากนายจ้าง ลูกจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาใด ๆ แต่หากไม่มีเอกสาร กท.44 ต้องสำรองเงินจ่ายและนำมายื่นขอรับเงินคืนภายหลัง	59.48
3	ค่ารักษาพยาบาลมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 65,000 บาทต่อการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย 1 ครั้ง หากไม่เพียงพอพิจารณาจ่ายตามความรุนแรงของการประสบอันตรายตามกฎกระทรวงกำหนด	57.66

กรณีการรับรู้สิทธิประโยชน์ค่าทดแทน รับรู้ว่า “เป็นผู้มีสิทธิตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทน” มากเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนการรับรู้ที่ผู้ประกันตนจำนวนน้อยกว่าร้อยละ 50 คือ “กรณีถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ผู้มีสิทธิมีสิทธิได้รับค่าทดแทนรายเดือนเป็นระยะเวลา 10 ปี จ่ายให้กับผู้มีสิทธิตามกฎหมาย” ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 กรณีการรับรู้สิทธิประโยชน์ค่าทดแทน

อันดับ	การรับรู้สิทธิประโยชน์ค่าทดแทน	ร้อยละ
1	ผู้มีสิทธิตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทน	75.58
2	กรณีแพทย์ให้หยุดพักรักษาตัว มีสิทธิได้รับค่าทดแทนตั้งแต่วันแรก แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี โดยต้องมีใบรับรองแพทย์ที่ระบุหยุดพักรักษาตัวและลูกจ้างมีการหยุดพักรักษาตัวจริงตามใบรับรองแพทย์	72.73
3	ค่าทดแทนรายเดือน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จะได้ค่าทดแทนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน และไม่เกิน 14,000 บาทต่อเดือน	57.14

อันดับ	การรับรู้สิทธิประโยชน์ค่าทดแทน	ร้อยละ
4	กรณีทุพพลภาพ มีสิทธิได้รับค่าทดแทนรายเดือน เป็นระยะเวลาตลอดชีวิต	55.58
5	กรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย มีสิทธิได้รับค่าทดแทนเป็นระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี	52.21
6	กรณีถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ผู้มีสิทธิมีสิทธิได้รับค่าทดแทนรายเดือนเป็นระยะเวลา 10 ปี จ่ายให้กับผู้มีสิทธิตามกฎหมาย	48.57

กรณีการรับรู้สิทธิประโยชน์ค่าทำศพ รับรู้ว่า “กรณีเสียชีวิตจากการทำงานมีสิทธิได้รับค่าทำศพตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงจำนวน 50,000 บาท” มากเป็นอันดับหนึ่ง ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 กรณีการรับรู้สิทธิประโยชน์ค่าทำศพ

อันดับ	การรับรู้สิทธิประโยชน์ค่าทำศพ	ร้อยละ
1	กรณีเสียชีวิตจากการทำงานมีสิทธิได้รับค่าทำศพ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงจำนวน 50,000 บาท	75.32
2	ค่าทำศพจะจ่ายให้แก่ผู้ที่จัดการศพโดยมีหนังสือจัดการศพจากทางวัด หรือสถานที่จัดการศพตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้าง	62.60

กรณีการรับรู้สิทธิประโยชน์ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ผู้ประกันตนรับรู้สิทธิประโยชน์ฯ น้อยกว่าร้อยละ 50 ทุกประเด็น ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 กรณีการรับรู้สิทธิประโยชน์ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

อันดับ	การรับรู้สิทธิประโยชน์ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน	ร้อยละ
1	ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพ โดยให้จ่ายได้เฉพาะที่เป็นการฝึกตามหลักสูตรที่หน่วยงานของสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้ดำเนินการไม่เกิน 24,000 บาท	37.66
2	ค่าใช้จ่ายในกระบวนการบำบัดรักษาและการผ่าตัด เพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ไม่เกิน 40,000 บาท หากมีความจำเป็นให้จ่ายเพิ่มได้อีก ไม่เกิน 140,000 บาท โดยคณะกรรมการการแพทย์พิจารณา	36.62

อันดับ	การรับรู้สิทธิประโยชน์ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน	ร้อยละ
3	ค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์ โดยเป็นค่าใช้จ่ายทางกายภาพบำบัด ไม่เกินวันละ 200 บาท และค่าใช้จ่าย ทางกิจกรรมบำบัด ไม่เกินวันละ 100 บาท แต่รวมแล้ว ไม่เกิน 24,000 บาท	36.10
4	ค่าวัสดุและอุปกรณ์ด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟู หน่วยละไม่เกินอัตราตามที่กระทรวงการคลังกำหนด แต่รวมแล้วไม่เกิน 160,000 บาท	34.55

นอกจากนี้ ***ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย*** พบว่า ยอมรับสมมติฐานการวิจัยเพียง 2 ข้อคือ ผู้ประกันตนฯ ที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ดังตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	P
ชาย	113	7.27	5.48	2.677	0.008*
หญิง	272	8.84	4.69		

หมายเหตุ: *p < .05

และผู้ประกันตนฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ดังตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน จำแนกตาม ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	369.98	92.49	3.84	0.00 *
ภายในกลุ่ม	380	9156.66	24.10		
รวม	384	9526.63			

หมายเหตุ: *p < .05

และเมื่อทำการทดสอบรายคู่เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ Scheffe พบว่า มีจำนวน 2 คู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ *คู่ที่ 1:* ผู้ประกันตนที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน 2 - 5 ปี กับ ผู้ประกันตนที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน 10 - 15 ปี มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกัน คู่*ที่ 2:* ผู้ประกันตนที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน 2 - 5 ปี กับ ผู้ประกันตนที่มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน 16 ปีขึ้นไป มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษา**การรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของผู้ประกันตนในจังหวัดชลบุรีที่เข้ามาติดต่อ ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี**พบว่า ผู้ประกันตนส่วนใหญ่มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ฯ อยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะกรณีการรับรู้สิทธิประโยชน์ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานที่ผู้ประกันตนรับรู้สิทธิประโยชน์ฯ น้อยกว่าร้อยละ 50 ทุกประเด็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลัมพร แต่งตั้ง (2560) ได้ศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงานบริษัทในเครือเอเออี พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้ข้อมูลสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมในระดับน้อย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ลัดดาวรรณ วางมือ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนในจังหวัดสุโขทัย พบว่า ระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนในจังหวัดสุโขทัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริกาญจน์ ศิโรจน์นวากุล (2557) ได้ศึกษาความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่ทำงานในสถานประกอบการนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ประกันตนส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับสูง และ ศิรินทิพย์ คูณสมบัติ (2559) ได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ประกันสังคมของพนักงานบริษัทแพรคติก้าจำกัด พบว่า พนักงานบริษัทแพรคติก้า จำกัด มีความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ประกันสังคมภาพรวมอยู่ในระดับสูง อีกทั้ง กฤษญาเรศ พูลศิลป์ (2558) ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพของผู้ประกันตนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า สิทธิประโยชน์ฯ ที่รับรู้มากที่สุดคือ สิทธิประโยชน์ค่ารักษาพยาบาล รองลงมา คือ สิทธิประโยชน์ค่าทดแทน สิทธิประโยชน์ค่าทำศพ และสิทธิประโยชน์ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ตามลำดับ ทั้งนี้การเจ็บป่วยเป็นเรื่องที่เกิดได้ง่ายและทำให้ผู้ประกันตนใช้สิทธิประโยชน์จนเกิดการเรียนรู้ถึงสิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลสถิติการความรุนแรงของการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานโดยเฉลี่ย ปี 2562 - 2566 (กองวิจัย สำนักงานประกันสังคม, 2567) ที่พบว่า ส่วนใหญ่เป็นกรณีหยุดงานไม่เกิน 3 วัน ร้อยละ 68.31 ต่อปี รองลงมาคือ กรณีหยุดงานเกิน 3 วัน ร้อยละ 29.80 ต่อปี กรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วน ร้อยละ 1.15 ต่อปี กรณีตาย ร้อยละ 0.73 ต่อปี และกรณี

ทุพพลภาพ ร้อยละ 0.02 ต่อปี ตามลำดับ และจากสถิติดังกล่าวแสดงได้ว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีการใช้สิทธิค่ารักษาพยาบาลมากที่สุด และใช้สิทธิค่าฟื้นฟูสมรรถภาพน้อยที่สุด

2. จากผลการศึกษา**การรับสื่อการประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ กองทุนเงินทดแทน** พบว่า ผู้ประกันตนส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนจากการสอบถามเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมด้วยตนเอง รองลงมาคือ เว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม และสื่อโซเชียลออนไลน์ ตามลำดับ และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนผ่านแอพพลิเคชั่น SSO Plus รองลงมาคือ เว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม และสื่อโซเชียลออนไลน์ (Facebook, Line, Tiktok) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจาก Global Wellness Institute (GWI) (2568) ที่พบว่า การใช้สื่อของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตอายุ 16 ปีขึ้นไปในประเทศไทย มีการบริโภคสื่ออินเทอร์เน็ตโทรศัพท์มือถือสูงที่สุด (ร้อยละ 98.4) รองลงมาคือ โซเชียลมีเดีย (ร้อยละ 88.3) อีกทั้งจากข้อมูลแอพพลิเคชั่นที่ดาวน์โหลดมากที่สุด พบว่า SSO Plus ซึ่งเป็นแอพพลิเคชั่นสำนักงานประกันสังคม อยู่ในลำดับที่ 5 ของยอดการดาวน์โหลดสูงสุด แสดงว่าแอพพลิเคชั่น SSO Plus ถือเป็นช่องทางที่สำคัญและสอดคล้องกับผลการศึกษาความต้องการรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนของผู้ประกันตนด้วย อีกทั้ง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคม (2567) ที่ได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบการสื่อสารแบบดิจิทัลมาใช้เพื่อสื่อสารข้อมูลให้แก่ประชาชนโดยเฉพาะผู้ประกันตนตามมาตราต่าง ๆ ได้รับทราบข้อมูลของหน่วยงานและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ปัจจุบัน สำนักงานประกันสังคม ได้พัฒนาสื่อดิจิทัลในหลายรูปแบบ เช่น Line official, Facebook Fan page, SSO-Live Application SSO plus, YouTube และเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคม ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อสร้างการให้บริการเชิงรุกแก่ทุกคน (Modernized services) ผลสัมฤทธิ์: การบริการที่สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัดดาว หงวนไธสง (2567) ที่ศึกษาเรื่องการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมมาตรา 40 ที่พบว่า สื่อหรือช่องทางที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 เลือกใช้ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารงานประกันสังคมมีทั้งสื่อดั้งเดิมและสื่อสมัยใหม่ ได้แก่ แอปพลิเคชันไลน์ (Line) เป็นช่องทางที่ผู้ประกันตนส่วนใหญ่เลือกเป็นอันดับแรก สื่อบุคคล อันดับ 2 สื่อสิ่งพิมพ์/ แผ่นพับ อันดับ 3 และแอปพลิเคชันติ๊กตอก (TikTok) อันดับ 4 และการวิจัยของ ลัดดาวรรณ วางมือ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมที่ส่งผลต่อการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนในจังหวัดสุโขทัย พบว่า การประชาสัมพันธ์ออนไลน์และออฟไลน์ผ่านสื่ออินเตอร์เน็ต สื่อเฉพาะกิจ และสื่อมวลชน มีผลต่อการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนในจังหวัดสุโขทัย เช่นเดียวกับ คนึงนิตย์ แสนศรี และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่องความตระหนักและความคาดหวังของนายจ้างที่จดทะเบียนนิติบุคคลต่อสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนในจังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า สถานประกอบการโดยเฉพาะนายจ้างที่เป็นเจ้าของกิจการขนาดเล็กส่วนใหญ่ มีความต้องการให้สร้างการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนให้ผู้ประกอบการ ด้วยการสร้างช่อง

ทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้มีช่องทางการสื่อสารกับสถานประกอบการหรือนายจ้างที่เพียงพอ เพื่อเป็นการส่งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของนายจ้างหรือสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ

3. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ประกันตนฯ ที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษญาเรศ พูลศิลป์ (2558) ที่พบว่า ผู้ประกันตนในจังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ชราภาพกองทุนประกันสังคมที่แตกต่างกัน งานวิจัยของ สิริกาญจน์ ศิโรจน์นวากุล (2557) ที่พบว่า ผู้ประกันตนที่ทำงานในสถานประกอบการนิคมอมตะนครจังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม 7 กรณีแตกต่างกัน และงานวิจัยของนิลัมพร แต่งตั้ง (2560) ที่พบว่า พนักงานในเครือบริษัทเอเออีที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมแตกต่างกัน

แต่ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชวลิต กนกพาณิชย์สกุล และเกษรินทร์ เรืองวารี (2564) พบว่า ผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของ ลัดดาวรรณ วางมือ (2563) ที่พบว่า ผู้ประตนตนในจังหวัดสุโขทัยที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยช์กองทุนประกันสังคมทั้ง 7 กรณีไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ศิรินทิพย์ คูณสมบัติ (2559) ที่พบว่า พนักงานของบริษัทแพรคติก้า จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ประกันสังคมที่ไม่แตกต่างกัน

นอกจากนั้น จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ประกันตนฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวรรณ วางมือ (2563) ที่พบว่า ผู้ประตนตนในจังหวัดสุโขทัยที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยช์กองทุนประกันสังคมทั้ง 7 กรณีแตกต่างกัน งานวิจัยของ สิริกาญจน์ ศิโรจน์นวากุล (2557) ที่พบว่า ผู้ประกันตนที่ทำงานในสถานประกอบการนิคมอมตะนครจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน กองทุนประกันสังคม 7 กรณีแตกต่างกัน และงานวิจัยของนิลัมพร แต่งตั้ง (2560) พบว่า พนักงานในเครือบริษัทเอเออีที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมแตกต่างกัน

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษญาเรศ พูลศิลป์ (2558) ที่พบว่า ผู้ประกันตนในจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ชราภาพกองทุนประกันสังคมที่ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ชวลิต กนกพาณิชย์สกุล และ เกษรินทร์ เรืองวารี (2564) ที่พบว่า ผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากข้อค้นพบที่พบว่า ผู้ประกันตนส่วนใหญ่มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ฯ อยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 52.99) ส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนจากการสอบถามเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมด้วยตนเอง รองลงมาคือ เว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม และสื่อโซเชียลออนไลน์ตามลำดับ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอจากผลการศึกษาดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรส่งเสริมนโยบายการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ที่หลากหลาย และมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตปัจจุบัน

2. ควรสนับสนุนการบูรณาการความร่วมมือกับทั้งภาครัฐและเอกชนในการเสริมสร้างความรู้กับกองทุนเงินทดแทน

3. ควรส่งเสริมเครือข่ายไตรภาค (นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล) ในการให้ความรู้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรจัดอบรมให้ความรู้เชิงรุกโดยเข้าไปที่สถานประกอบการ

2. ควรทำสื่อเผยแพร่เกี่ยวกับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพโดยเฉพาะ

3. ควรสร้างช่องทางการสื่อสารที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกันตน เช่น แอพพลิเคชั่น SSO Plus

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนอย่างต่อเนื่อง

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

3. ควรศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้สิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เช่น ขนาดของสถานประกอบการ

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับ

การรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนของผู้ประกันตนยังอยู่ในระดับน้อย และควรพัฒนาช่องทางการสื่อสารที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกันตน โดยเฉพาะการใช้สื่อดิจิทัลและแอพพลิเคชั่น SSO Plus ซึ่งเป็นช่องทางที่ผู้ประกันตนต้องการรับข้อมูลมากที่สุด นอกจากนี้ ควรพัฒนาการสื่อสารโดยคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ ได้แก่ เพศและระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงแรงงาน. (2567). *รายงานสถานการณ์แรงงานประจำเดือน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน.

พระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561. (2561, 10 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 80 ก. หน้า 1-17.

พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537. (2537, 30 มิถุนายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 111 ตอนที่ 28 ก. หน้า 1-38.

กฤษญาเรศ พูลศิลป์. (2557). *การรับรู้เกี่ยวกับกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพของผู้ประกันตนในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.

คนึงนิตย์ แสนศรี และคณะ. (2566). *ความตระหนักและความคาดหวังของนายจ้างที่จดทะเบียนนิติบุคคลต่อสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนในจังหวัดเชียงใหม่*. Journal of Modern Learning Development, *8*(8), 222-239.

ชวลิต กนกพาณิชย์สกุล และเกษรินทร์ เรืองวารี. (2564). *การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทัดดาว หงวนไธสง. (2567). การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม มาตรา 40. *วารสารกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์*, *3*(3), 47-72.

ธนิศ ภู่ศิริ. (2546). *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา หน่วยที่ 13*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). ฉะเชิงเทรา: นนทบุรีนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้.

นลินี พานสายตา. (2555). *การรับรู้ภาพลักษณ์ คุณภาพบัณฑิต หลักสูตรและการเรียนการสอนของนักศึกษาที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์), สถาบันบัณฑิต,พัฒนาบริหารศาสตร์.

นิลัมพร แต่งตั้ง. (2560). *การรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงานบริษัทในเครือเอเออี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี เทพคายน. (2564). *การศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

ยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคม. (2567). *กลุ่มปัญหาเกี่ยวกับช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคม*. กรุงเทพฯ: กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน.

ลัดดาวรรณ วางมือ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนในจังหวัดสุโขทัย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วลีรัตน์ ใจสูงเนิน. (2551). *การรับรู้และการใช้บริการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของประชาชน: กรณีศึกษาอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศรันณ์ ยี่หลั่นสุวรรณ. (2558). *การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และแนวโน้มพฤติกรรมที่มีต่อโครงการส่งเสริมสังคมของผู้นำเยาวชนประเทศอาเซียนและญี่ปุ่น ผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก (Facebook)*. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิรินทิพย์ คูณสมบัติ. (2559). *ความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ประกันสังคมของพนักงานบริษัทแพรคติก้า จำกัด*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2558). *คู่มือสำหรับประชาชน (Online)*. วันที่ค้นข้อมูล 27 กันยายน 2567, เข้าถึงได้จาก http://www.sso.go.th

สำนักงานประกันสังคม. (2567). *จำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตามความรุนแรงปี 2562 - 2566*. กองวิจัยและพัฒนา.

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

แสงเดือน ทวีสิน. (2545). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยเส็ง.

อุดม ทุมโฆสิต. (2554). *การจัดการองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

Cochran,W. G. (1953). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons.

Schermerhorn, J. R., Jr.; et al. (2000). *Organization Behavior* (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.