

ปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2551

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทูปผลาจากการทำงาน

.....
ส่งภาพที่ ๒

นางสาวสงกรานต์ ดีรัตน์

ผู้วิจัย

.....
นางสาวสงกรานต์ ดีรัตน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประมุข โอศิริ

Sc.D. (Industrial Hygiene)

ประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธา คงศีล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธา คงศีล

Ph.D. (Health Economics)

กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....
รองศาสตราจารย์พรพิมล กองทิพย์

รองศาสตราจารย์พรพิมล กองทิพย์

Ph.D. (Occupational Health Science)

กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....
รองศาสตราจารย์เดชวูช นิตยสุทธิ

รองศาสตราจารย์เดชวูช นิตยสุทธิ

Ph.D. (Statistics)

กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....
อาจารย์สุทธินันท์ จันท์ชนกุล

อาจารย์สุทธินันท์ จันท์ชนกุล

M.D.

กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....
ศาสตราจารย์ นพ.บรรจง มไหสวริยะ

ศาสตราจารย์ นพ.บรรจง มไหสวริยะ

พ.บ.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา ลอเสรีวานิช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา ลอเสรีวานิช

Ph.D. (Occupational Health Science)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและ

ความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย)

วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2551

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา ลอเสรีวานิช

Ph.D. (Occupational Health Science)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์สุทรินันท์ ฉันท์ชนกุล

M.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธา คงศีล

Ph.D. (Health Economics)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์เดชาวุธ นิตยสุทธิ

Ph.D. (Statistics)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ศาสตราจารย์ นพ.บรรจง มไหสวริยะ

พ.บ.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

นางสาวสงกรานต์ ดีริน

ผู้วิจัย

.....

นายชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประมุข โอศิริ

Sc.D. (Industrial Hygiene)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์พรพิมล กองทิพย์

Ph.D. (Occupational Health Science)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล

M.D., Dip. Thai Board of Epidemiology

คณบดี

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประมุข โอศิริ รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิมล กองทิพย์ นายแพทย์สุทธินันท์ จันทน์กุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ลอเสรีวานิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธา คงศีล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชวุธ นิตยสุทธิ ซึ่งทุกท่านได้ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือตลอดมา จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน สำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน ที่ได้สละเวลามาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทั้งให้คำแนะนำอันมีประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้การศึกษานี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนิษฐา จำรูญสวัสดิ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ทำให้เครื่องมือวิจัยมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่และหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความอนุเคราะห์ด้านข้อมูล ได้รับการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน จังหวัดปทุมธานี ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน จังหวัดระยอง สำนักงานประกันสังคมจังหวัดต่างๆ และเขตพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ

ขอขอบคุณลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานและคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้การศึกษานี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะลุล่วงไปไม่ได้ หากไม่ได้รับความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกต่างๆ จากเจ้าหน้าที่ภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พี่และเพื่อน วพบ.ราชบุรี รุ่น 16 และสุขศาสตร์อุตสาหกรรมฯ รุ่น 5 ที่เป็นกำลังใจให้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณพ่อและแม่ ผู้ให้ชีวิต ให้การสนับสนุนและเป็นแบบอย่างในความเพียรพยายามตลอดมา กราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาทั้งปวง โดยเฉพาะอาจารย์ภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และผู้ปรารถนาดีทุกท่านที่สนับสนุนให้การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้เกิดความสำเร็จด้วยดี

สงกรานต์ คีรีน

ปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน (PROBLEMS AND NEEDS OF DISABLED WORKERS)

สงกรานต์ ดีรัตน์ 4736572 PHIH/M

วท.ม. (สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ประมุข โอศิริ, Sc.D. (Industrial Hygiene), พรพิมล กองทิพย์, Ph.D.

(Occupational Health Science), สุทธิพันธ์ จันทน์กุล, M.D. (Medical Doctor), สุคนธา คงศีล, Ph.D. (Health Economics), เดชาวุธ นิตยสุทธิ, Ph.D. (Statistics)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลส่งไปรษณีย์ถึงกลุ่มลูกจ้างทุพพลภาพจำนวน 459 คน ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 210 ฉบับ (ร้อยละ 45.5) นอกจากนี้การศึกษานี้ได้ใช้แบบสอบถามอีกชุดหนึ่งสำหรับคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนจำนวน 13 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลของลูกจ้างทุพพลภาพ คือ Spearman's rho และ Cramer's V

ผลการวิจัย พบว่าลูกจ้างทุพพลภาพมีปัญหาในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านร่างกาย, จิตใจ, รายได้, ชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว, และความสัมพันธ์ทางสังคม

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ อายุ, สถานภาพสมรส, บทบาทในครอบครัว, จำนวนบุตรในความดูแล, และระดับความรุนแรงของความพิการ กับปัญหาในการดำเนินชีวิตโดยรวมทั้ง 5 องค์ประกอบพบว่า ระดับความรุนแรงของความพิการและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับปัญหาทั้ง 5 องค์ประกอบในระดับน้อย ($p<0.05$) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามปัจจัยที่ศึกษา พบว่า ระดับความรุนแรงของความพิการมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านร่างกาย, ด้านจิตใจ, และด้านสังคมในทิศทางบวกระดับน้อย($p<0.05$) จำนวนบุตรในความดูแลมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านร่างกายในทิศทางบวกระดับน้อย($p<0.05$) อายุ, สถานภาพสมรส, และบทบาทในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านรายได้($p<0.05$)

ส่วนความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ พบว่า มีความต้องการโดยรวมทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อจำแนกแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ลูกจ้างทุพพลภาพมีความต้องการด้านรายได้ และความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับมาก และความต้องการด้านร่างกาย, จิตใจ, ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง โดยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 5 ปัจจัยกับระดับความต้องการโดยรวมทั้ง 5 องค์ประกอบ แต่เมื่อจำแนกตามปัจจัยที่ศึกษา พบว่า บทบาทในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านร่างกายและด้านรายได้($p<0.05$)

คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนจำนวน 13 คน มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ลูกจ้างควรได้รับค่าทดแทนตลอดชีวิต (7 คน) และควรได้รับค่าทดแทนตามระดับความรุนแรงของความพิการ(10 คน) โดยไม่ควรนำอายุ(9 คน) สถานภาพสมรส(6 คน) และจำนวนบุตรในความดูแล(6 คน) มาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดค่าทดแทน รวมทั้งไม่แน่ใจ(9 คน) และไม่เห็นด้วย(9 คน) ในการนำบทบาทในครอบครัว มาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดค่าทดแทน

คำสำคัญ : ค่าทดแทน / ลูกจ้าง/ทุพพลภาพ

151 หน้า

PROBLEMS AND NEEDS OF DISABLED WORKERS

SONGKARN DEERUEN 4736572 PHIH/M

M.Sc. (INDUSTRIAL HYGIENE AND SAFETY)

THESIS ADVISORS: PRAMUK OSIRI, Sc.D. (Industrial Hygiene),
PORNPIMOL KONGTIP, Ph.D.(Occupational Health Science),
SUTTINUN CHANTANAKUL, M.D. (Medical Doctor), SUKHONTHA KONGSIN,
Ph.D. (Health Economics), DECHAVUDH NITYASUDDHI, Ph.D.(Statistics)

ABSTRACT

This research was a cross-sectional and descriptive study. It was aimed to assess problems and needs to the disabled and to find factors (age, marital status, family role, number of offspring and severity of disability) related to the compensation. Self - administered questionnaires were sent to 459 disabled workers. Only 210 (45.5%) were returned. Another set of self - administered questionnaires were also sent to 13 Workmen's Compensation Committee members. All questionnaires were analyzed by using Spearman's rho and Cramer's V.

The results showed that the disabled workers had problems in livelihood in a moderate level in 5 components, i.e. physical, mental, income, livelihood and relationship in the family, and social relationships.

The result showed that the problems of disabled workers in physical, mental, family life, and social needs were in moderate level while all their needs were high. However, no association was found between five factors and the needs.

Considering the relationship between the above five factors and the problems in lives, it was found that there was a slight relationship between the level of disability severity and the marital status. When categorized according to the studied factors, it was found that the disability severity had a low positive relationship with physical, mental and social problems ($p < 0.05$). Number of offspring was positively related to physical problems in a low level ($p < 0.05$). Age, marital status and family role were related to family income ($p < 0.05$).

On the needs of the disabled workers, it was found that the overall needs in all 5 factors were in a high level. Looking at each factor, it was found that the disabled workers had needs in income and social relationship in a high level. Needs in physical, mental, livelihood and relationship in the family were in a moderate level. The study did not find a relationship between the five studied factors and needs in all 5 components. However, when categorized according to the studied factors, the family role was related to physical and income needs ($p < 0.05$).

The opinions of thirteen-member Workmen's Compensation Fund Committee, were as follows: seven of them strongly agreed to compensate disabled workers for their lifetime, and ten agreed that the compensation should be in accordance with the severity of the disability. They also disagreed that age (9 members), marital status (6 members), number of offspring (6 members), and family role (9 members) should not be considered as criteria in the compensation.

KEY WORDS: COMPENSATION / WORKERS / DISABILITY

151 pp.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามการวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์	5
1.4 สมมุติฐานการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตการศึกษา	6
1.6 ตัวแปรการวิจัย	6
1.7 กรอบแนวคิด	7
1.8 ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย	7
1.9 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	13
2.1 กฎหมายกองทุนเงินทดแทนในประเทศไทย	13
2.2 กฎหมายกองทุนเงินทดแทนในต่างประเทศ	20
2.3 เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนระหว่างประเทศไทย กับต่างประเทศ	40
2.4 คุณภาพชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ	43
2.5 ปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพ	45
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	52
3.1 รูปแบบการวิจัย	52
3.2 หน่วยการวิเคราะห์	52
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	53
3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	60
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
3.7 จริยธรรมในการวิจัย	62
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล	63
3.9 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	63
บทที่ 4 ผลการศึกษา	65
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างทุพพลภาพ	66
ส่วนที่ 2 ปัญหาของลูกจ้างทุพพลภาพ	71
ส่วนที่ 3 ความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพ	80
ส่วนที่ 4 ปัญหาและความต้องการโดยรวมของลูกจ้างทุพพลภาพ	88
ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับปัญหาและความต้องการโดยรวม	90
ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับปัญหาและความต้องการ พิจารณาตามองค์ประกอบ	91
ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นของลูกจ้างทุพพลภาพ	93
ส่วนที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน	95
ส่วนที่ 9 ความคิดเห็นของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน	97
บทที่ 5 อภิปรายผล	103
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	111
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย	114
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ	121
บรรณานุกรม	126
ภาคผนวก	132
ประวัติผู้วิจัย	151

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนนายจ้างและลูกจ้างในข่ายคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2544 - พ.ศ. 2549	1
2 ข้อมูลทางสถิติการประสบอันตราย การเจ็บป่วยและตายจากการทำงานในสถานประกอบการ จำแนกตามความร้ายแรง ปี พ.ศ. 2537-2548	2
3 การกำหนดค่าทดแทนต่ำสุดและค่าทดแทนสูงสุด	15
4 ประเภทของการสูญเสียอวัยวะและระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน	16
5 ประเภทของความทุพพลภาพ	18
6 โครงการการประกันการเจ็บป่วยและทุพพลภาพ การจ่ายเงินสมทบ และบุคคลที่อยู่ในเครือข่ายความคุ้มครอง ประเทศมาเลเซีย	21
7 ตัวอย่าง : ระดับความรุนแรงของความพิการ ประเทศญี่ปุ่น	24
8 ค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างกรณีสูญเสียความสามารถในการทำงานชั่วคราว ระหว่าง พ.ศ. 2545 - พ.ศ. 2549 รัฐแคลิฟอร์เนีย	30
9 ระดับความพิการเป็นร้อยละและค่าทดแทนสูงสุดสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ระหว่าง พ.ศ. 2539 - พ.ศ. 2549 รัฐแคลิฟอร์เนีย	31
10 ระดับความพิการเป็นร้อยละและค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างที่ไม่สามารถกลับเข้าทำงานตามปกติ รัฐแคลิฟอร์เนีย	32
11 จำนวนและประเภทบุตรที่อยู่ในความดูแล และค่าทดแทนสูงสุดกรณีลูกจ้างเสียชีวิต รัฐแคลิฟอร์เนีย	32
12 เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศ	33
13 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานจำแนกข้อมูลทั่วไป	66
14 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานจำแนกตามปัจจัยที่ศึกษา	69
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหาด้านร่างกาย ของลูกจ้างทุพพลภาพ จำแนกตามกิจวัตรประจำวัน	71
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหาด้านจิตใจ ของลูกจ้างทุพพลภาพ	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหาด้านรายได้ของลูกจ้างทุพพลภาพ	75
18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพ	77
19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของลูกจ้างทุพพลภาพ	79
20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการด้านร่างกายของลูกจ้างทุพพลภาพ	80
21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการด้านจิตใจของลูกจ้างทุพพลภาพ	81
22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการด้านรายได้ของลูกจ้างทุพพลภาพ	82
23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพ	84
24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของลูกจ้างทุพพลภาพ	85
25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด และระดับปัญหาในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ พิจารณาตามองค์ประกอบ	88
26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด และระดับความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพ พิจารณาตามองค์ประกอบ	89
27 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ จำนวนบุตรในความดูแล และระดับความรุนแรงของความพิการ กับปัญหาและความต้องการโดยรวม	90
28 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส และบทบาทหน้าที่ในครอบครัว กับปัญหาและความต้องการโดยรวม	90
29 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ จำนวนบุตรในความดูแล และระดับความรุนแรงของความพิการ กับปัญหา พิจารณาตามองค์ประกอบ	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
30	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส และบทบาทหน้าที่ในครอบครัว กับปัญหา พิจารณาตามองค์ประกอบ	91
31	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ จำนวนบุตรในความดูแล และระดับความรุนแรงของ ความพิการ กับความต้องการ พิจารณาตามองค์ประกอบ	92
32	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส และบทบาทหน้าที่ในครอบครัว กับความ ต้องการ พิจารณาตามองค์ประกอบ	92
33	ความคิดเห็นของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้าน รายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านสังคม	93
34	จำนวนและร้อยละของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนจำแนกตามข้อมูลทั่วไป	95
35	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน	97

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

จากการขยายตัวทางอุตสาหกรรมของประเทศไทย ทำให้มีจำนวนของกลุ่มแรงงานเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นในทุกๆ ปี โดยจากจำนวนลูกจ้างในข่ายคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2544 - พ.ศ. 2549 ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนนายจ้างและลูกจ้างในข่ายคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2544-พ.ศ. 2549

ปี	นายจ้างขึ้นทะเบียนจ่ายเงินสมทบ (ราย)	จำนวนลูกจ้างในข่ายคุ้มครองกองทุน เงินทดแทน (ราย)
2544	79,235	5,544,436
2545	253,363	6,541,105
2546	273,626	7,033,907
2547	293,361	7,386,825
2548	306,294	7,720,747
2549	317,532	7,992,025

ที่มา : สำนักงานกองทุนเงินทดแทน, 2549

จากข้อมูลดังกล่าวพบว่าจำนวนของลูกจ้างในข่ายคุ้มครองกองทุนเงินทดแทนมีจำนวนเพิ่มขึ้นในทุกๆ ปี ในปีพ.ศ. 2549 มีการเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 3.51 ของจำนวนลูกจ้างที่เพิ่มขึ้นทั้งหมดจากการเพิ่มขึ้นของลูกจ้าง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของลูกจ้างที่เปลี่ยนแปลงจากสภาพการทำงานในภาคเกษตรกรรมมาสู่การทำงานในภาคอุตสาหกรรม มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานทั้งในสถานที่ทำงานที่มีข้อจำกัดและมีกฎระเบียบในการทำงานเพิ่ม

มากขึ้น ข้อจำกัดด้านเวลา และการทำงานที่จำเป็นต้องมีเครื่องจักรเข้ามาเกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น จาก การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานของลูกค้า ถ้าไม่ได้มีการเตรียมพร้อมทางด้านประสิทธิภาพและ ทักษะของลูกค้าก่อนเข้าทำงานภาคอุตสาหกรรม อาจเพิ่มโอกาสการประสบอันตรายขณะทำงาน ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลทางสถิติการประสบอันตราย การเจ็บป่วยและตายจากการทำงาน ในสถานประกอบการจำแนกตามความร้ายแรง ปี พ.ศ. 2537-2549

ปี	จำนวนลูกจ้างประสบอันตราย					
	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสียอวัยวะ	หยุดงานเกิน 3 วัน	หยุดงานไม่เกิน 3 วัน	รวม
2537	816	13	4,406	61,407	119,407	186,053
2538	940	17	5,469	67,626	142,283	216,335
2539	962	18	5,042	78,829	160,765	245,616
2540	1,033	29	5,272	68,480	155,562	230,376
2541	790	19	3,714	55,489	126,486	186,498
2542	611	12	3,396	50,239	117,739	171,997
2543	620	16	3,516	48,338	127,076	179,566
2544	607	20	3,510	48,077	137,407	189,621
2545	650	14	3,424	49,012	137,879	190,979
2546	787	17	3,821	52,364	153,684	210,673
2547	861	23	3,775	52,893	157,892	215,534
2548	1,444	19	3,425	53,641	155,706	214,235
2549	808	21	3,413	51,901	148,114	204,257
รวม	10,929	238	52,183	738,296	1,840,000	2,641,740

ที่มา : สำนักงานกองทุนเงินทดแทน, 2549

ณ: จุฬาลงกรณ์

ในปี 2549 จากจำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน 204,251 ราย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานประเภทหยุดงานไม่เกิน 3 วัน จำนวน 148,114 รายคิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาได้แก่ หยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 51,901 รายคิดเป็นร้อยละ 25.4 สูญเสียอวัยวะบางส่วน 3,413 รายคิดเป็นร้อยละ 1.7 ตายจำนวน 808 รายคิดเป็นร้อยละ 0.4 และทุพพลภาพจำนวน 21 รายคิดเป็นร้อยละ 0.01 ของจำนวนประสบอันตรายทั้งหมด (สำนักงานกองทุนเงินทดแทน, 2549)

ในปัจจุบันมีจำนวนลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานระหว่างปี 2537-2549 มีจำนวน 238 คน (สำนักงานกองทุนเงินทดแทน, 2549) รวมทั้งมีลูกจ้างจำนวนหนึ่งที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจนเกิดความทุพพลภาพหลังสิ้นสุดการรักษาโดยจากการเก็บข้อมูลของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน จะมีการเก็บข้อมูลลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ณ จุดวินิจฉัย ดังนั้นลูกจ้างทุพพลภาพที่ไม่ได้รับการวินิจฉัย ณ จุดวินิจฉัย จะไม่นำมารวมไว้ในส่วนของจำนวนลูกจ้างทุพพลภาพในแต่ละปี เช่น นาย ก. เกิดอุบัติเหตุในปี พ.ศ. 2548 ขณะรักษาตัวอยู่ได้รับการวินิจฉัยว่าสูญเสียอวัยวะบางส่วนยังไม่ทุพพลภาพ ข้อมูลของนาย ก. จะอยู่ในจำนวนลูกจ้างที่สูญเสียอวัยวะ หลังจากการรักษาสิ้นสุดลงในปี พ.ศ. 2549 นาย ก. ได้รับการวินิจฉัยว่าทุพพลภาพ ข้อมูลของนาย ก. จะอยู่ในจำนวนลูกจ้างที่สูญเสียอวัยวะ ปี พ.ศ. 2548 เช่นเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลงนำจำนวนลูกจ้างทุพพลภาพมาเพิ่มในปี พ.ศ. 2549 เป็นต้น ดังนั้นจำนวนลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานระหว่างปี พ.ศ. 2537 - 2549 จึงมีจำนวนทั้งหมด 459 คน

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานก่อให้เกิดลูกจ้างทุพพลภาพ โดยหลังจากเกิดความทุพพลภาพ การดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร การยอมรับในสังคมเป็นอย่างไรเป็นคำถามที่ทุกคนย่อมรู้คำตอบคือว่า ลูกจ้างทุพพลภาพต้องประสบกับปัญหาในการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ลูกจ้างทุพพลภาพบางคนสามารถกลับเข้ามาในสังคมมาดำเนินชีวิตได้เกือบปกติ แต่ลูกจ้างทุพพลภาพบางคนไม่สามารถกลับเข้ามาให้สังคมได้เนื่องจากไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ต้องเป็นภาระให้กับบุคคลในครอบครัว ครอบครัวก็ต้องสูญเสียรายได้ทั้งจากตัวลูกจ้างทุพพลภาพและ บุคคลที่ต้องดูแลลูกจ้างทุพพลภาพ สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างทุพพลภาพควรจะได้รับ หน่วยงานที่รับผิดชอบได้มีการจัดการเพื่อให้ลูกจ้างทุพพลภาพได้รับสิทธิต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด แต่ในขณะเดียวกันสภาพความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ ของลูกจ้างทุพพลภาพในแต่ละครอบครัวมีความแตกต่างกันและไม่สามารถประเมินได้จากการศึกษาของ ธนพร เมธาวีกุล ศึกษาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุพพลภาพ โดยทำการศึกษาในกลุ่มลูกจ้างทุพพลภาพที่ได้รับค่าทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนจำนวน 246 คน พบว่า ลูกจ้างทุพพลภาพที่ปัญหาด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก ทำให้ไม่สามารถทำงานหารายได้

เพื่อจูนใจครอบครัว ส่งผลต่อปัญหาด้านรายได้ ซึ่งปัญหาทั้งสองอย่างเป็นปัญหาที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน รองลงมาเป็นปัญหาด้านจิตใจ/อารมณ์, ปัญหาด้านชีวิตความเป็นอยู่, ปัญหาด้านที่อาศัย และปัญหาด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ตามลำดับ (ธนพร เมธาวิกุล, 2546)

จากปัญหาด้านต่างๆ ที่ลูกจ้างทุพพลภาพประสบนั้นส่งผลกระทบต่อทั้งในระดับครอบครัวและสังคม โดยเฉพาะปัญหาด้านรายได้เมื่อรายได้ภายในครอบครัวไม่เพียงพอเนื่องจากขาดรายได้จากทำงานของลูกจ้างทุพพลภาพค่าทดแทนที่ได้รับเป็นเวลา 10 ปี กรณีที่เป็นลูกจ้างทุพพลภาพก่อนวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2537 และ 15 ปี ในกรณีที่เป็นลูกจ้างทุพพลภาพหลังวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2537 ซึ่งระยะเวลาการได้รับค่าทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดไม่เพียงพอหรือขาดรายได้ไปเมื่อได้รับค่าทดแทนครบกำหนดแล้วดังการศึกษาที่กล่าวมา ในขณะที่เดียวกันค่าทดแทนที่ได้รับกำหนดเป็นเงินร้อยละ 60 ของค่าจ้างในเดือนที่ประสบอันตรายซึ่งลูกจ้างทุพพลภาพจะได้รับในอัตรานี้ตลอดระยะเวลาที่กำหนด ไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของไทยทั้งภาวะเงินเฟ้อ หรือค่าครองชีพของคนไทยจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ลูกจ้างทุพพลภาพคงได้รับค่าทดแทนในอัตราเดิมตลอดระยะเวลา 10 และ 15 ปี ตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งในความเป็นจริงเมื่อหมดสิทธิในการได้รับค่าทดแทน ลูกจ้างทุพพลภาพยังต้องดำเนินชีวิตต่อไป ต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตต่อไป

การศึกษาในเรื่องปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ต้องการศึกษาค้นหาปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิต สิทธิที่ลูกจ้างทุพพลภาพได้รับนั้นจำเป็นต้องเหมาะสมกับลูกจ้างทุพพลภาพในทุกภาวะเศรษฐกิจ ค่าทดแทนต้องสามารถบรรเทาความเดือดร้อนและความสูญเสียที่เกิดขึ้น ซึ่งค่าทดแทนดังกล่าวอาจเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพและครอบครัวให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติและมีความสุข ส่งผลให้ครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพซึ่งเป็นหน่วยของสังคมที่เล็กที่สุดแต่สามารถดูแลและปลูกฝังอนาคตของชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการกระตุ้นเตือนให้นายจ้างตระหนักถึงความสำคัญของความสูญเสียที่เกิดขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการลดจำนวนลูกจ้างทุพพลภาพ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างเพื่อลดโอกาสและความเสี่ยงของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 หลังจากเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงานจนเกิดความทุพพลภาพ ลูกจ้างทุพพลภาพมีปัญหาในด้านต่างๆ คือ ด้านร่างกาย จิตใจ รายได้ ชีวิตความเป็นอยู่ และความสัมพันธ์ในครอบครัว และ ในสังคมอย่างไร

1.2.2 หลังจากเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงานจนเกิดความทุพพลภาพ ลูกจ้างทุพพลภาพมีความต้องการในด้านต่างๆ คือ ด้านร่างกาย จิตใจ รายได้ ชีวิตความเป็นอยู่ และความสัมพันธ์ในครอบครัว และ ในสังคมอย่างไร

1.2.3 มีปัจจัยอะไรที่มีผลต่อระดับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

1.3 วัตถุประสงค์

1.3.1 เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านสังคม

1.3.2 เพื่อศึกษาความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านสังคม

1.3.3 เพื่อศึกษาปัจจัย 5 ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้าง ทุพพลภาพ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส บทบาทในครอบครัว จำนวนบุตรในความดูแล และระดับความรุนแรงของความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

1.4 สมมุติฐานการวิจัย

1.4.1 อายุของลูกจ้างทุพพลภาพมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

1.4.2 สถานภาพสมรสของลูกจ้างทุพพลภาพมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

1.4.3 บทบาทในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

1.4.4 จำนวนบุตรในความดูแลของลูกจ้างทุพพลภาพมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

1.4.5 ระดับความรุนแรงของความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

1.5 ขอบเขตการศึกษา

1. ศึกษาในกลุ่มลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ที่ได้รับค่าทดแทนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนปี พ.ศ. 2537 - 2549 จำนวน 459 คน

2. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน จำนวน 14 คน ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 31 อันประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|------------|
| - เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม | จำนวน 1 คน |
| - ผู้ทรงคุณวุฒิ | จำนวน 6 คน |
| - ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง | จำนวน 3 คน |
| - ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง | จำนวน 3 คน |
| - ตัวแทนสำนักงานประกันสังคม | จำนวน 1 คน |

3. ศึกษาปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านสังคม

4. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ อายุ สถานภาพสมรส บทบาทในครอบครัว จำนวนบุตรในความดูแล และระดับความรุนแรงของความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

1.6 ตัวแปรการวิจัย

1.6.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน
2. ลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ได้แก่
 - 1.1 อายุของลูกจ้างทุพพลภาพ
 - 1.2 สถานภาพสมรสของลูกจ้างทุพพลภาพ
 - 1.3 บทบาทในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพ

1.4 จำนวนบุตรในความดูแลของลูกจ้างทุพพลภาพ

1.5 ระดับความรุนแรงของความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพ

1.6.2 ตัวแปรตาม

1. ปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ได้แก่

1.1 ด้านร่างกาย

1.2 ด้านจิตใจ

1.3 ด้านรายได้

1.4 ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว

1.5 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

1.7 กรอบแนวคิด



1.8 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

ผลจากการศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพ สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดค่าทดแทน

1.9 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ลูกจ้างทุพพลภาพ หมายถึง ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ให้แก่นายจ้าง และมีการสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะตาม ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและ หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือนลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2547 ข้อ 5 หรือลูกจ้าง ที่ได้รับการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรของทั้งร่างกายตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป

ประสบอันตราย หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายเนื่องมาจากการที่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง ไม่ว่าอันตรายนั้นจะเกิดกับร่างกายหรือจิตใจ ของลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงการที่ลูกจ้างต้องถึงแก่ความตายเพราะการที่ลูกจ้างได้รับอันตรายอันเนื่อง มาจากการทำงานและป้องกันรักษาประโยชน์ให้นายจ้างหรือกระทำตามคำสั่งของนายจ้างด้วย

เจ็บป่วย หมายถึง การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

ค่าทดแทน หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ เพื่อเป็นการทดแทนการประสบ อันตรายหรือการเจ็บป่วย หรือการสูญเสียของลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง

ค่าทดแทนสำหรับกรณีทุพพลภาพ หมายถึง เงินที่ลูกจ้างได้รับในกรณีที่ลูกจ้างประสบ อันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง จนเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะของร่างกาย หรืออวัยวะนั้นๆ สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปโดยสิ้นเชิง ตามที่กำหนดไว้ในประกาศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์ และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547

ค่าทดแทนที่ลูกจ้างทุพพลภาพได้รับตามหลักเกณฑ์ หมายถึง การได้รับเงินทดแทน รายเดือนตามเรื่องการกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้าง รายเดือน ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547 ได้แก่อ้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ณ วันที่ ประสบอันตราย

ค่าทดแทนที่ลูกจ้างทุพพลภาพได้รับจริง หมายถึง เงินทดแทนรายเดือนที่ลูกจ้างทุพพล ภาพได้รับจริง หลังประสบอันตราย

ความคิดเห็นในการกำหนดค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพ หมายถึง ความคิดเห็น ของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนในการกำหนดค่าทดแทน โดยเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการ นำตัวแปรเกี่ยวกับอายุ สถานภาพสมรส บทบาทในครอบครัว จำนวนบุตรที่อยู่ในความดูแล และ ระดับความรุนแรงของความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานมาร่วมกำหนดค่าทดแทน

กองทุนเงินทดแทน หมายถึง กองทุนที่จัดตั้งขึ้นสำหรับจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างเมื่อ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง เพื่อเป็นหลักประกันอันมั่นคงว่า

ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอน โดยกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบไว้กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในลักษณะเดียวกับการประกันภัย

คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทน มาตรา 31 ประกอบด้วยเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน 6 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 3 คน ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 3 คน และผู้แทนสำนักงานประกันสังคม 1 คน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 32 เช่น การเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารกองทุนและการจ่ายเงินทดแทน พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงและระเบียบต่างๆ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัติ เป็นต้น

อายุ หมายถึง อายุเป็นจำนวนปีเต็มของลูกจ้างที่พหุผลภาพจากการทำงาน นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม โดยเศษของปีตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ปัดเป็น 1 ปี

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการแต่งงานของลูกจ้างที่พหุผลภาพ นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น โสด แต่งงานและอยู่ร่วมกัน แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน หย่าร้างหรือหม้าย

บทบาทในครอบครัว หมายถึง สถานภาพในครอบครัวของลูกจ้างที่พหุผลภาพ ที่อยู่ในฐานะของหัวหน้าครอบครัว หรือสมาชิกภายในครอบครัว นับบทบาทในครอบครัวก่อนวันที่ลูกจ้างจะประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

จำนวนบุตรในความดูแล หมายถึง จำนวนของบุตรหรือบุตรบุญธรรมที่อายุไม่เกิน 20 ปี หรือกำลังศึกษาอยู่ไม่เกินระดับปริญญาตรี และอยู่ในความดูแลของลูกจ้างที่พหุผลภาพ นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

ระดับรุนแรงของความพิการ หมายถึง ความสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายของลูกจ้างที่พหุผลภาพอย่างถาวร ทำให้ความสามารถในการดูแลตนเองหรือความสามารถในการทำงานของลูกจ้างที่พหุผลภาพในแต่ละบุคคลแตกต่างกันตามความสูญเสียอวัยวะของร่างกาย โดยมีระดับการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรของร่างกาย ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547 ดังนี้

1. ขาทั้งสองข้างขาด
2. มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้างขาด
3. มือทั้งสองข้างขาด
4. สูญเสียลูกตาทั้งสองข้างหรือสูญเสียลูกตาข้างหนึ่งกับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไปหรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่า

ของตาอีกข้างหนึ่ง หรือสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไปหรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตาทั้งสองข้าง

5. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ และหรือกระดูกสันหลังเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิงของ ขาทั้งสองข้าง หรือมือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้างหรือ มือทั้งสองข้าง

6. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ อันเป็นเหตุให้เกิดความผิดปกติของความรู้สึกและหรือจิตฟั่นเฟือนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้และไม่สามารถรักษาให้หายได้หรือวิกลจริต

7. มีการสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะเกินกว่าร้อยละหกสิบของสมรรถภาพทั้งร่างกาย

การสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรของร่างกาย หมายถึง การสูญเสียอวัยวะหรือหน้าที่ของอวัยวะที่ได้รับบาดเจ็บ หลังจากได้รับการรักษาด้วยวิธีการต่างๆ ทางกายภาพอย่างเต็มที่ หรือการรักษาได้สิ้นสุดเพราะไม่สามารถรักษาให้ดีขึ้นปกติได้ และพยาธิสภาพของอวัยวะนั้นคงที่ไม่มี การเปลี่ยนแปลงอีกแล้ว

การสูญเสียความสามารถในการทำงานอย่างถาวรของร่างกาย หมายถึง การสูญเสียความสามารถในการทำงานของบุคคลเนื่องจากการสูญเสียอวัยวะหรือหน้าที่ของอวัยวะ และขึ้นอยู่กับ อายุ เพศ อาชีพ การศึกษา และสถานภาพทางสังคมของผู้นั้นอีกด้วย

ปัญหาของลูกจ้างทุพพลภาพ หมายถึง ปัญหาในการดำเนินชีวิตในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

ปัญหาด้านร่างกาย หมายถึง ความสามารถในการช่วยเหลือตนเองในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ประกอบด้วย การรับประทานอาหาร การทำความสะอาดร่างกาย การแต่งตัว และการเคลื่อนไหวร่างกายเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ

ปัญหาด้านจิตใจ หมายถึง สภาพจิตใจของผู้ทุพพลภาพ ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต การยอมรับต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการดำเนินชีวิต ความรู้สึกเศร้า โกรธหงุดหงิด หรือกังวลใจต่อการเจ็บป่วยหรือความทุพพลภาพ สิ่งที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ และทางออกของความเครียด

ปัญหาด้านรายได้ หมายถึง สภาพรายได้ รายจ่ายของครอบครัว เงินทดแทนที่ได้รับ เงินออม การแก้ไขเมื่อรายจ่ายมากกว่ารายรับ ความพอใจในค่าใช้จ่ายด้านอาหาร ด้านการศึกษาของครอบครัว ด้านเสื้อผ้า และด้านการดูแลสุขภาพของครอบครัว ตามสถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

ปัญหาด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว หมายถึง ความพอใจกับสภาพที่พักอาศัย สภาพแวดล้อม ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว ความรักความผูกพันในครอบครัว การใช้บริการหน่วยงานสาธารณสุขใกล้บ้านที่สะดวก และระดับความพอใจต่อคุณภาพชีวิตของตนเอง

ปัญหาด้านความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกต่อความเป็นอยู่และฐานะทางสังคม สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนบ้าน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือคนอื่นๆ และความรู้สึกปลอดภัยมั่นคงในการอาศัยอยู่ชุมชน

ความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพ หมายถึง ความต้องการความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ประกอบด้วยความต้องการด้านร่างกายเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันหรือการดำเนินชีวิต ความต้องการด้านจิตใจ ความต้องการด้านรายได้ ความต้องการด้านความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว และความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

ความต้องการด้านร่างกาย หมายถึง ความต้องการความช่วยเหลือการฟื้นฟูสุขภาพร่างกาย การสนับสนุนด้านกายอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน

ความต้องการด้านจิตใจ หมายถึง ความต้องการบุคคลเพื่อรับฟังปัญหาหรือให้กำลังใจเวลาลูกจ้างทุพพลภาพมีเรื่องวิตกกังวล

ความต้องการด้านรายได้ หมายถึง ความต้องการในการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับความทุพพลภาพ การนำแรงงานทุพพลภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน การหาแหล่งทุนในการประกอบอาชีพส่วนตัว และการแนะนำอาชีพอิสระที่เหมาะสมกับความทุพพลภาพ การปรับปรุงค่าทดแทนรายเดือน

ความต้องการด้านชีวิตความเป็นอยู่และสัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดสถานที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อมบริเวณบ้าน เช่น การปรับปรุงทางลาดเอียง ทางเดิน บันได และห้องน้ำให้เหมาะสมและสะดวกใช้งานต่อลูกจ้างทุพพลภาพและผู้ดูแลในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การได้รับการดูแลและความช่วยเหลือจากบุคคลภายในครอบครัว

ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในสังคมเพื่อความสะดวกสบายและเพื่อให้ลูกจ้างทุพพลภาพสามารถเข้าถึงบริการของรัฐและเอกชนได้อย่างทั่วถึง ได้แก่ การบริการรับส่งผู้ทุพพลภาพในการเข้ารับการรักษาโรงพยาบาลใกล้เคียงโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การเข้ารับรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและไม่มีการกำหนดวงเงินในการรักษา การจัดบริการรถโดยสารที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อผู้ทุพพลภาพ การจัดบริการและปรับปรุงสถานที่ราชการทุกแห่งหรือห้างสรรพสินค้าให้มีสถานที่

สำหรับผู้ทูลพลภาพ เช่น ทางลาดเอียง ทางเท้า ที่จอดรถ เป็นต้น มีการอบรมและพัฒนาบุคลากร เช่น พนักงานรถโดยสาร พนักงานขับรถแท็กซี่ในการให้บริการและอำนวยความสะดวกต่อผู้ทูลพลภาพ



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญเรียงลำดับดังนี้

- 2.1 กฎหมายกองทุนเงินทดแทนในประเทศไทย
- 2.2 กฎหมายกองทุนเงินทดแทนในต่างประเทศ
- 2.3 คุณภาพชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ
- 2.4 ปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพ
- 2.5 การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

2.1 กฎหมายกองทุนเงินทดแทนในประเทศไทย

การทำงานของลูกจ้างในงานทุกประเภท ย่อมมีโอกาสหรือความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้เสมอ ซึ่งมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประเภทของงาน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีการกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานเพื่อลดโอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ แต่เมื่อมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น สิ่งที่ลูกจ้างควรได้รับ คือการได้รับการช่วยเหลือแก้ไขความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นทันที

ในอดีตเมื่อมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นขณะทำงาน ลูกจ้างสามารถเรียกร้องค่าเสียหายจากนายจ้างได้ แต่ต้องมีการพิสูจน์หาสาเหตุว่า เกิดจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างหรือขาดการดูแลตามสมควรของนายจ้าง ซึ่งในความเป็นจริงการกระทำดังกล่าวมักจะไม่เป็นผลดีต่อลูกจ้างเนื่องจากการฟ้องร้องนายจ้างและการพิสูจน์เพื่อให้ได้สาเหตุที่ถูกต้องมักใช้เวลานาน ค่าใช้จ่ายในการฟ้องร้องมีอัตราสูง ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจึงมักจะปฏิเสธที่จะเรียกร้องค่าเสียหายจากนายจ้าง

ด้วยเหตุนี้จึงมีการกำหนดกฎหมายเงินทดแทนขึ้นเพื่อคุ้มครองและเป็นหลักประกันของสำหรับลูกจ้าง โดยเฉพาะการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการพิสูจน์ว่าเป็นความประมาทของผู้ใด โดยถือหลัก “หลักความรับผิดชอบโดยเคร่งครัดและความรับผิดชอบโดยปราศจากความผิด” (Strict liability & liability without fault) (สุชาติ วิทวงศ์, 2547) จากข้อกำหนดดังกล่าวเป็นการจัดรูปแบบความรับผิดชอบของ

นายจ้างให้เหมาะสมกับความเจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรม โดยคำนึงถึงความเป็นจริงที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบในการพิสูจน์ว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเป็นความผิดของนายจ้าง รวมทั้งยอมรับความคิดเห็นที่ว่าอุบัติเหตุย่อมเกิดขึ้นได้ตามธรรมชาติ เป็นเหตุการณ์ที่ไม่มีใครต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งจากการกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ความรับผิดชอบดังกล่าวจะกลายเป็นแรงผลักดันหนึ่งที่ทำให้นายจ้างเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมป้องกันการเกิดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ในสถานประกอบการของตนเอง

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยได้มีการกำหนดกฎหมายเงินทดแทนครั้งแรกในปี พ.ศ. 2499 และได้ออกกฎหมายก่อตั้งกองทุนเงินทดแทนในปี พ.ศ. 2515 (ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515) โดยกฎหมายเงินทดแทนใช้บังคับกับงานทุกประเภท ยกเว้นในหน่วยงานราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ งานที่ดำเนินกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ (พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 4) เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้นายจ้าง ลูกจ้าง มีสิทธิได้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ดังต่อไปนี้

1. ค่ารักษาพยาบาล หมายถึง เงินทดแทนที่นายจ้างต้องจ่ายในการรักษาพยาบาลทันทีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยเมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายที่เกิดขึ้น โดยจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินอัตราที่กฎกระทรวงกำหนด ซึ่งตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ลงวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2548 ได้กำหนดไว้ ไม่เกิน 35,000 บาท สำหรับการบาดเจ็บรุนแรง เช่น ต้องได้รับการรักษาโดยการผ่าตัดสามารถจ่ายเพิ่มได้อีกไม่เกิน 50,000 บาท และสามารถจ่ายเพิ่มได้อีกโดยรวมกันไม่เกิน 200,000 บาท เช่นกรณีต้องพักรักษาตัวในหอผู้ป่วยหนักมากกว่า 20 วัน เป็นต้น

2. ค่าทดแทน หมายถึง ค่าทดแทนในรูปของเงินซึ่งจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อทดแทนความสูญเสียที่เกิดขึ้น โดยได้กำหนดให้ค่าทดแทนเป็นร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนในเดือนที่ประสบอันตราย แต่ค่าทดแทนต้องไม่น้อยกว่าหรือมากกว่าตามที่กระทรวงประกาศกำหนด โดยประกาศกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 กำหนดค่าทดแทนต้องไม่น้อยกว่า 1,000 บาท/เดือน และสูงสุดไม่เกิน 6,000 บาท/เดือน ต่อมาได้มีการแก้ไขตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่ออกมาใช้แทนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เป็นประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2537 กำหนดให้ค่าทดแทนต้องไม่น้อยกว่า 2,000 บาท/เดือน และสูงสุดไม่เกิน 9,000

บาท/เดือน ต่อมาได้มีการแก้ไขเป็นประกาศกระทรวงฉบับที่ 2 ลงวันที่ 10 เมษายน 2539 ได้มีการกำหนดให้ค่าทดแทนต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และสูงสุดไม่เกิน 12,000 บาท/เดือน และต่อมาได้มีการแก้ไขประกาศเป็นฉบับที่ 3 เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2540 โดยมีการแก้ไขกำหนดให้ค่าทดแทนต้องไม่น้อยกว่า 2,000 บาท/เดือน และสูงสุดไม่เกิน 9,000 บาท/เดือน เช่นเดียวกับประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 และประกาศฉบับที่ 3 นี้ได้ใช้มาจนถึงปัจจุบัน ตามรายละเอียดตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การกำหนดค่าทดแทนต่ำสุดและค่าทดแทนสูงสุด

ระยะการเปลี่ยนแปลง ค่าทดแทน	การกำหนดค่าทดแทน (บาท/เดือน)	
	ค่าทดแทนต่ำสุด	ค่าทดแทนสูงสุด
16 มีนาคม 2515	1,000	6,000
12 กันยายน 2537	2,000	9,000
10 เมษายน 2539	ร้อยละ 60 ของค่าจ้างขั้นต่ำ	12,000
9 เมษายน 2540	2,000	9,000

มีการแบ่งการจ่ายค่าทดแทนออกเป็น 4 กรณีตามความรุนแรงของผลจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ดังนี้

2.1 ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานชั่วคราว (Temporary Disability) เป็นการจ่ายค่าทดแทนค่าจ้างที่สูญเสียไปชั่วคราวระหว่างที่ทำงานไม่ได้ โดยลูกจ้างมิได้สูญเสียสมรรถภาพถาวร กฎหมายกำหนดค่าทดแทนในอัตราร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้าง โดยจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถกลับเข้ามาทำงานได้ แต่ไม่เกินหนึ่งปี โดยลูกจ้างต้องหยุดงานเป็นระยะเวลาติดต่อกันเกินสามวัน ลูกจ้างจึงมีสิทธิในการได้รับค่าทดแทนดังกล่าว

2.2 ค่าทดแทนกรณีสูญเสียความสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วนอย่างถาวร (Permanent partial disability) เป็นการจ่ายค่าทดแทนกรณีที่ลูกจ้างมีการสูญเสียสมรรถภาพหรืออวัยวะในการทำงานไปบางส่วน กฎหมายกำหนดให้จ่ายค่าทดแทนประเภทร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน รวมทั้งได้รับค่าทดแทนความสูญเสียอวัยวะโดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547 ดังนี้

ข้อ 2 กรณีลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย ให้จ่ายค่าทดแทนตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4 ประเภทของการสูญเสียอวัยวะและระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน

ประเภทของการสูญเสียอวัยวะ	คำจำกัดความ	การจ่ายค่าทดแทน (เดือน)
1. แขนขาดระดับข้อศอก	แขนขาดระดับข้อศอกขึ้นไป	120
2. แขนขาดระดับต่ำกว่าข้อศอก	แขนขาดระดับต่ำกว่าข้อศอก และ/หรือข้อมือ และยังงอข้อศอกได้	114
3. มือขาด	นิ้วมือทั้งห้านิ้วขาด ตั้งแต่ระดับข้อโคนนิ้วของทุกนิ้วขึ้นไปถึงข้อมือ	108
4. นิ้วหัวแม่มือขาด	นิ้วหัวแม่มือขาดตั้งแต่ระดับข้อโคนนิ้วขึ้นไปถึงข้อมือ	44
5. นิ้วหัวแม่มือขาดระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วหัวแม่มือขาดระดับข้อปลายนิ้ว	22
6. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาด	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อโคนนิ้ว	22
7. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อกลางนิ้ว	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อกลางนิ้ว	16
8. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อปลายนิ้ว	10
9. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาด	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อโคนนิ้ว	10
10. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อกลางนิ้ว	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อกลางนิ้ว	8
11. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อปลายนิ้ว	6
12. ขาขาดระดับข้อสะโพก	ขาขาดผ่านข้อสะโพก	80
13. ขาขาดระดับข้อเข่า	ขาขาดผ่านข้อเข่า	64
14. เท้าขาด	เท้าขาดผ่านข้อเท้า	50
15. เท้าขาดระดับกลางเท้า	เท้าขาดระดับกลางเท้า	36
16. นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับโคนนิ้ว	นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับโคนนิ้ว	10

ตารางที่ 4 ประเภทของการสูญเสียอวัยวะและระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน(ต่อ)

ประเภทของการสูญเสียอวัยวะ	คำจำกัดความ	การจ่ายค่าทดแทน (เดือน)
17. นิ้วหัวแม่เท้าขาดที่ระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วหัวแม่เท้าขาดที่ระดับข้อปลายนิ้ว	4
18. นิ้วเท้าอื่นหนึ่งนิ้วขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	นิ้วเท้าอื่นหนึ่งนิ้วขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	2
19. นิ้วเท้าอื่นทั้งสี่นิ้วขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	นิ้วเท้าอื่นขาดทุกนิ้วที่ระดับข้อโคนนิ้ว	18

ที่มา: พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547

ในกรณีที่ลูกจ้างมีการสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะอื่นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในตารางที่ 4 กำหนดให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนตามผลการประเมินการสูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพของอวัยวะ เป็นร้อยละของสมรรถภาพทั้งร่างกาย ในอัตราความสูญเสียสมรรถภาพร้อยละหนึ่งต่อระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนสองเดือน

2.3 ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ (Permanent total disability) เป็นการจ่ายค่าทดแทนกรณีที่ลูกจ้างมีการสูญเสียถึงขั้นทุพพลภาพโดยสิ้นเชิง ซึ่งมีการกำหนดให้จ่ายทดแทนกับลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุจนเกิดความพิการร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน โดยตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 กำหนดให้จ่ายไม่เกิน 10 ปี ส่วนพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดให้จ่ายเป็นระยะเวลาไม่เกิน 15 ปี โดยในกฎหมายเงินทดแทน ไม่ได้มีการกำหนดคำจำกัดความของคำว่าทุพพลภาพไว้ แต่ตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547 ลูกจ้างที่จะถือว่าเป็นผู้ทุพพลภาพต้องมีความสูญเสียตาม ข้อ 5 คือ

“ข้อ 5 กรณีลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะเกินกว่าร้อยละหกสิบของสมรรถภาพทั้งร่างกาย หรือมีการสูญเสียตามตาราง ถือว่าเป็นกรณีลูกจ้างทุพพลภาพตามมาตรา 18(3) และให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนสิบห้าปี” คือ

ตารางที่ 5 ประเภทของความทุพพลภาพ

ประเภทของการทุพพลภาพ	การจ่ายค่าทดแทน (ปี)
1. ขาทั้งสองข้างขาด	15
2. มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้างขาด	15
3. มือทั้งสองข้างขาด	15
4. สูญเสียลูกตาทั้งสองข้างหรือสูญเสียลูกตาข้างหนึ่งกับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไปหรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตาอีกข้างหนึ่ง หรือสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไปหรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตาทั้งสองข้าง	15
5. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ และหรือกระดูกสันหลังเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิงของ 5.1 ขาทั้งสองข้าง หรือ 5.2 มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้าง หรือ 5.3 มือทั้งสองข้าง	15
6. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ อันเป็นเหตุให้เกิดความผิดปกติของความรู้สึก และหรือจิตฟั่นเฟือนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้และไม่สามารถรักษาให้หายได้หรือวิกลจริต	15

ที่มา: พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547

2.4 ค่าทดแทนในกรณีเสียชีวิต โดยจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้ที่มีสิทธิตามกฎหมายกำหนด ได้แก่ บิดา มารดา ภรรยา สามี บุตร หรือผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง กำหนดให้จ่ายเป็นระยะเวลา 8 ปีโดยจ่ายค่าทดแทนร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน โดยถ้าเป็นการเสียชีวิตของลูกจ้างขณะที่ยังรับค่าทดแทนไม่ครบระยะเวลาตามสิทธิ ต้องจ่ายค่าทดแทนให้กับผู้ที่มีสิทธิกำหนดให้จ่ายรวมกันไม่เกิน 8 ปี ซึ่งค่าทดแทนที่จ่ายให้แก่ผู้ที่มีสิทธิไม่สามารถจำหน่ายจ่ายโอนกันได้ และผู้ตายจะทำพินัยกรรมยกค่าทดแทนดังกล่าวให้คนอื่น ๆ ไม่ได้ เพราะค่าทดแทนประเภทนี้ไม่ใช่มรดก จึงต้องมีการจัดสรรแบ่งส่วนให้กับผู้ที่กฎหมายกำหนด

3. ค่าทำศพจะจ่ายให้แก่ผู้จัดการศพ กำหนดให้จ่ายในอัตรา 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด

ผู้ที่มีหน้าที่ในการจ่ายเงินทดแทน ได้แก่ กองทุนเงินทดแทน ซึ่งเป็นการจ่ายเงินทดแทนแทนนายจ้าง โดยนายจ้างมีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนแต่เพียงผู้เดียว ส่วนลูกจ้างไม่มีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน โดยกฎหมายเงินทดแทนกำหนดให้นายจ้างที่มีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบ คือ นายจ้างที่ประกอบกิจการทุกประเภท ยกเว้นนายจ้างที่กฎหมายไม่ใช้บังคับ เงินสมทบที่นายจ้างต้องจ่ายเข้ากองทุนเงินทดแทน กำหนดไว้ 2 ประเภท ได้แก่

1. อัตราเงินสมทบหลัก กำหนดอัตราเงินสมทบตามรหัสประเภทกิจการ มีจำนวน 131 รหัส อัตราเงินสมทบจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพความเสี่ยงของแต่ละประเภทกิจการ กำหนดอัตราต่ำสุดร้อยละ 0.2 และสูงสุดร้อยละ 1.0 ของค่าจ้าง/ปี โดยอัตราเงินสมทบหลักจะจัดเก็บจากนายจ้างในช่วง 4 ปีแรก นับตั้งแต่ขึ้นทะเบียนกองทุนเงินทดแทน

2. อัตราเงินสมทบตามค่าประสบการณ์ อัตราเงินสมทบที่คิดคำนวณจากข้อมูลสมทบและเงินทดแทนของนายจ้างแต่ละราย เงินสมทบอาจเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับสถิติของเงินทดแทน สถานประกอบการใด มีสถิติการเกิดอุบัติเหตุมาก อัตราเงินสมทบอาจเพิ่มขึ้นโดยอัตราเงินสมทบตามค่าประสบการณ์เก็บจากนายจ้างที่จ่ายเงินสมทบหลักตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป

3. การจ่ายเงินสมทบของนายจ้างในช่วงแรกเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปต่อมาในปี พ.ศ. 2538 ได้มีการกำหนดเพิ่มเติมให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนและในเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2545 ได้มีการกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีหน้าที่ในการจ่ายสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน

4. การฟื้นฟูสภาพร่างกาย (Rehabilitation) หมายถึงการให้การช่วยเหลือผู้ทุพพลภาพให้สามารถปรับตัวสามารถดำเนินชีวิตปรับตัวให้เข้ากับสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงหรือสามารถกลับมาเป็นแรงงานได้ตามความสามารถของผู้ทุพพลภาพได้ โดยกระบวนการในการฟื้นฟูสมรรถภาพประกอบด้วย 2 ส่วนดังนี้

4.1 การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ เป็นการช่วยการฟื้นฟูสภาพจากสภาพความทุพพลภาพ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถกลับเข้ามาทำงานได้มากที่สุดตามระดับความสามารถของลูกจ้างประกอบไปด้วย

4.1.1 การรักษาทางกายภาพบำบัด เช่น การออกกำลังกาย เป็นบำบัดรักษาเพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายให้เข้าสู่ภาวะปกติมากที่สุด

4.1.2 การรักษาทางอาชีวบำบัด เป็นการแก้ไขความบกพร่องและส่งเสริมให้ผู้ทุพพลภาพสามารถไขว้ระยะที่เหลื่อมอยู่ร่วมกับกายอุปกรณ์เสริมให้อยู่ในภาวะที่ใกล้เคียงภาวะปกติมากที่สุด

4.2 การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เป็นการบริการด้านฟื้นฟูด้านอาชีพ เช่น การแนะนำอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ การจัดหางานให้ เป็นต้น

จากสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่กฎหมายกองทุนเงินทดแทนได้กำหนดขึ้นเพื่อบังคับให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ปฏิบัติตาม สามารถเป็นหลักประกันที่ดีสำหรับลูกจ้างว่าต้องได้รับการดูแลและได้รับค่าทดแทนความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ระดับหนึ่ง แต่ในสภาพความเป็นจริงไม่มีลูกจ้างคนใดต้องการให้ความสูญเสียไม่ว่าจะเป็นระดับหยดงานไม่เกินสามวันจนถึงระดับเสียชีวิตเกิดขึ้นกับตนเอง โดยเฉพาะความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างจนทำให้ลูกจ้างเกิดความพิการหรือทุพพลภาพตลอดชีวิต เพราะคงไม่มีหลักประกันหรือค่าทดแทนใด สามารถทดแทนความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้าง

2.2 กฎหมายเงินทดแทนในต่างประเทศ

ในต่างประเทศได้มีการกำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานไว้เช่นเดียวกับประเทศไทย โดยในการศึกษาในครั้งนี้ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์หรือกฎหมายเงินทดแทนในต่างประเทศทั้งในประเทศในทวีปเอเชีย และประเทศในทวีปยุโรป นอกจากนี้มีการศึกษาเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานในแต่ละประเทศ โดยเฉพาะค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ดังนี้

2.2.1 ประเทศมาเลเซีย

2.2.2 ประเทศสิงคโปร์

2.2.3 ประเทศญี่ปุ่น

2.2.4 ประเทศเกาหลี

2.2.5 ประเทศฝรั่งเศส

2.2.6 ประเทศอังกฤษ

2.2.7 รัฐแคลิฟอร์เนีย

2.2.8 เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศ

2.2.1 ประเทศมาเลเซีย

กฎหมายเงินทดแทนในประเทศมาเลเซีย จะใช้บังคับในอุตสาหกรรมทุกชนิดที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเงินประกันแก่องค์กร ซึ่งดำเนินการโดยรัฐบาลที่เรียกว่า Social Security Organization (SOCSO) หน่วยงานดังกล่าวมีการดำเนินงาน 2 โครงการ ได้แก่

1. โครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน (Employment Injury Scheme) ครอบคลุมการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน จากการเดินทางระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน และโรคที่เกิดจากการทำงาน (Occupational Diseases)

2. โครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ (Invalidity pension Scheme) ครอบคลุมกรณีทุพพลภาพ และการเสียชีวิตของผู้ประกันตน ไม่ว่าจะเกิดจากการทำงานหรือไม่ก็ตาม

นอกจากโครงการทั้งสองโครงการที่มีรัฐบาลเป็นผู้ดำเนินการแล้ว ยังมีกองทุนเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ซึ่งเป็นกองทุนที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต้องร่วมกันจ่ายเงินสมทบ โดยการจ่ายเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 โครงการการประกันการเจ็บป่วยและทุพพลภาพ การจ่ายเงินสมทบ และบุคคลที่อยู่ในเครือข่ายความคุ้มครอง ประเทศมาเลเซีย

สิทธิประโยชน์	ลูกจ้างจ่ายตามรายได้	นายจ้างจ่ายตามอัตราค่าจ้าง	คุ้มครอง
โครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน	-	ร้อยละ 1.25	ลูกจ้างทุกคน ยกเว้นครูและทหารซึ่งในความคุ้มครองของโครงการเอกชน
โครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ	ร้อยละ 0.5	ร้อยละ 0.5	
กองทุนเลี้ยงชีพ	ร้อยละ 9	ร้อยละ 11	

ประโยชน์ทดแทนโครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน (Benefits of Employment Injury Insurance Scheme) ให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนรวม 7 ประเภท

1. ค่ารักษาพยาบาล (Medical Benefits) การให้ความคุ้มครองเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ลูกจ้างสามารถเข้ารับการรักษาตัวกับโรงพยาบาลรัฐทุกแห่ง โดยต้องมีการใช้แบบรายงานอุบัติเหตุ เรียกว่าฟอร์ม 21 การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเป็นไปตามระบบจ่ายตามใบเสร็จ (Free for service)

2. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานชั่วคราว (Temporary disablement benefits) เมื่อลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เนื่องจากอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงานติดต่อกันเกินกว่า 4 วันขึ้นไป ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนขาดรายได้ในอัตราวันละร้อยละแปดสิบของค่าจ้างต่อวันจนกระทั่งสิ้นสุดการรักษา

3. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร (Permanent Disablement benefits) เมื่อลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป คือสูญเสียสมรรถภาพของร่างกาย 100% ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนขาดรายได้เป็นจำนวนร้อยละเก้าสิบของรายได้รายวันของลูกจ้างโดยจะได้รับเป็นรายเดือนไปตลอดชีวิต ถึงแม้ว่าจะทำงานต่อไปได้ก็ยังคงได้รับเงินทดแทนต่อไป

4. ค่าทดแทนสำหรับผู้ดูแลลูกจ้างทุพพลภาพ (Constant attendance allowance) ประโยชน์ทดแทนกรณีนี้จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร หรือทุพพลภาพ ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองในการทำกิจวัตรประจำวันได้ ต้องมีผู้ดูแล โดยจะได้รับร้อยละสี่สิบของอัตราค่าจ้างรายวัน แต่ไม่เกิน 250 ริงกิตต่อเดือน และถ้าต้องรับเป็นก้อน ก็จะได้รับเป็นจำนวนร้อยละสี่สิบของเงินบำนาญที่ควรได้รับทั้งหมด

5. ค่าทดแทนสำหรับบุคคลที่อยู่ในความดูแล (Dependant's benefits) เมื่อลูกจ้างเสียชีวิตจากการทำงาน ผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างจะได้รับเงินร้อยละเก้าสิบของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน แต่ไม่น้อยกว่าวันละ 8 ริงกิต

6. ค่าจัดการศพ (Funeral benefits) ไม่ว่าลูกจ้างจะเสียชีวิตจากการทำงานหรือเสียชีวิตขณะรับประโยชน์ทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ผู้จัดการศพได้รับเงินค่าทำศพเป็นเงิน 1,000 ริงกิต

7. ค่าฟื้นฟูสภาพร่างกาย (Rehabilitation benefits) ลูกจ้างที่สูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน หรือทุพพลภาพ จะได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งประกอบด้วย กายภาพบำบัด อาชีวบำบัด สรีระบำบัด การผ่าตัดเพื่อแก้ไขความพิการ กายอุปกรณ์และอวัยวะเทียม อุปกรณ์ช่วยต่างๆ เช่น รถเข็น ไม่คำยัน เป็นต้น

2.2.2 ประเทศสิงคโปร์

กฎหมายเงินทดแทนในประเทศสิงคโปร์ มีการกำหนดขึ้นครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1933 และมีการแก้ไขครั้งล่าสุดเมื่อ ค.ศ. 1990 เงินทดแทนดังกล่าวเกิดจากการที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินเป็นเบี้ยประกันเพื่อเป็นกองทุนสำหรับลูกจ้างที่เจ็บป่วยจากการทำงานโดยกำหนดเป็นค่าทดแทนไว้ 6 ประเภทดังนี้

1. ค่ารักษาพยาบาล (Workers' Medical Benefits) ประกอบด้วยการรักษาพยาบาลทางการแพทย์ทั้งด้านการรักษาและเครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นหรือการส่งต่อโดยแพทย์ทั้งโรงพยาบาลของรัฐหรือโรงพยาบาลเอกชนโดยไม่มีการกำหนดค่ารักษาพยาบาลสูงสุดถ้าเป็นความจำเป็นในการรักษาพยาบาล

2. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะชั่วคราว (Temporary Disability Benefits) ลูกจ้างจะได้เงินทดแทนร้อยละ 100 ของเงินเดือนเฉลี่ย 12 เดือน โดยได้รับ 14 วันถ้าไม่ได้นอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล และ 60 วันถ้านอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล หลังจากนั้นจะจ่าย 2/3 ของเงินเดือนเฉลี่ย 12 เดือน โดยจะเริ่มจ่ายเงินค่าทดแทนตั้งแต่วันแรกของการสูญเสียความสามารถในการทำงาน แต่ไม่เกิน 1 ปี

3. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วน (Permanent Disability Benefits) ลูกจ้างจะได้รับเป็นเงินก้อน ตามการประเมินระดับของความพิการ ไม่เกิน S\$140,000 หรือเงินเดือนเฉลี่ย 12 เดือน โดยการประเมินระดับของความพิการมีหลายปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการประเมิน ซึ่งมีการกำหนดไว้ในกฎหมาย

4. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร (Permanent Disability Benefits) เมื่อลูกจ้างได้รับการประเมินระดับของความพิการเป็นร้อยละ 100 ลูกจ้างจะได้รับเป็นเงินก้อนเป็นเงินเดือนเฉลี่ย 12 เดือน โดยจะได้รับเป็นระยะเวลา 6 ปีในกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพอายุตั้งแต่ 66 ปีขึ้นไป และจะได้รับเป็นระยะเวลา 12 ปี ในกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพอายุ 40 ปี หรือน้อยกว่า โดยมีการกำหนดค่าเงินทดแทนสูงสุดและค่าต่ำสุดไว้

5. ค่าทดแทนเพิ่มเติมกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร (Constant-attendance supplement) เป็นค่าทดแทนที่กำหนดให้กับลูกจ้างที่เกิดความสูญเสียความสามารถในการทำงานอย่างถาวรโดยได้รับเพิ่มอีกร้อยละ 25 ของเงินค่าทดแทนที่ได้รับโดยต้องผ่านการรับรองจากแพทย์

6. ค่าทดแทนสำหรับบุคคลในครอบครัว (Survivor Benefits) ค่าทดแทนที่กำหนดให้สำหรับครอบครัวของลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต โดยจะได้รับเป็นเงินก้อนเท่ากับเงินเดือนเฉลี่ย 12 เดือนก่อนที่ลูกจ้างจะเสียชีวิต จะได้รับเป็นระยะเวลา 4 ปีในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตอายุตั้งแต่ 66 ปีขึ้นไป และจะได้รับเป็นระยะเวลา 9 ปี ในกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพอายุ 40 ปีหรือน้อยกว่า ซึ่งการกำหนดค่าทดแทนดังกล่าวขึ้นอยู่กับอายุของลูกจ้างที่เสียชีวิต และวันที่เสียชีวิต โดยผู้ที่มีสิทธิในการได้รับค่าทดแทน ได้แก่ คู่สมรส, พ่อแม่, ปู่ ย่า ตา ยาย, พ่อเลี้ยงหรือแม่เลี้ยง บุตร, หลาน, บุตรที่เกิดจากสามีหรือภรรยากับคู่สมรสคนก่อน, พี่ชายน้องชาย และพี่สาวน้องสาว ซึ่งมีการกำหนดค่าเงินทดแทนสูงสุดและค่าต่ำสุดไว้

2.2.3 ประเทศญี่ปุ่น

กองทุนเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่นอยู่ภายใต้การดูแลของรัฐบาล ซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย Workmen's Accident Compensation Law (1947) โดยให้ความคุ้มครองการได้รับบาดเจ็บ การเกิดความพิการ หรือเสียชีวิตจากการทำงาน ซึ่งครอบคลุมในทุกกิจการ หรืออุตสาหกรรมในทุกขนาดของกิจการ ทั้งลูกจ้างทั่วไป หรือลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวัน ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาและลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ยกเว้นในส่วนของการเกษตรกรรม ป่าไม้ และการประมง ซึ่งรายได้ของกองทุนเงินทดแทนเกิดจากการจ่ายเงินเบี้ยประกันภัยของนายจ้าง โดยมีการกำหนดค่าทดแทนเป็น 7 ประเภท ประกอบด้วย

1. ค่ารักษาพยาบาล (Medical Benefit) เมื่อลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับการรักษาพยาบาลที่จำเป็น
2. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานชั่วคราว (Temporary disability benefit) เมื่อลูกจ้างไม่สามารถกลับมาทำงานเนื่องจากการรักษาที่ต่อเนื่องลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนร้อยละ 60 ของค่าเฉลี่ยค่าจ้างรายวัน โดยจะได้รับตั้งแต่วันที่ 4 ของการหยุดพักรักษาตัว
3. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร (Physical handicaps benefit) ค่าทดแทนกรณีสูญเสียความสามารถในการทำงานอย่างถาวรโดยมีการกำหนดค่าทดแทนและระยะเวลาในการรับค่าทดแทนตามระดับความรุนแรงของความพิการ 14 ระดับ

ตารางที่ 7 ตัวอย่าง : ระดับความรุนแรงของความพิการ

ระดับ	ความสูญเสียอวัยวะ
ระดับ 1	สูญเสียการมองเห็นทั้งสองข้าง , สูญเสียแขนตั้งแต่ข้อศอกขึ้นไปทั้งสองข้างหรือขาตั้งแต่เข่าขึ้นไปทั้งสองข้าง และอื่นๆ
ระดับ 2	สูญเสียการมองเห็นของตาหนึ่งข้างและมีความสามารถในการมองเห็น 0.02 หรือน้อยกว่าของตาอีกข้าง, สูญเสียแขนตั้งแต่ข้อมือขึ้นไปทั้งสองข้างหรือขาตั้งแต่ข้อเท้าขึ้นไปทั้งสองข้าง และอื่นๆ
ระดับ 3	สูญเสียการมองเห็นของตาหนึ่งข้างและมีความสามารถในการมองเห็น 0.06 หรือน้อยกว่าของตาอีกข้าง, สูญเสียนิ้วมือสับนิ้ว และอื่นๆ
ระดับ 14	มีแผลเป็นขนาดใหญ่บนผิวหนังที่มองเห็นชัดเจนของส่วนแขนขาส่วนบน, มีการสูญเสียความสามารถในการทำงานของนิ้วก้อยของมือ และอื่นๆ

ที่มา: Japan International Center for Occupational Safety and Health, 1999-2006

4. ค่าทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่รุนแรง (Injury and disease pension) ถ้าลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ไม่สามารถกลับมาทำงานได้เหมือนปกติ ภายใน 1 ปี และ 6 เดือนตั้งแต่เริ่มเข้ารับการรักษา หรือมีระดับความรุนแรงของความพิการในระดับ 1 ถึงระดับ 3 ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนอย่างต่อเนื่อง

5. ค่าทดแทนสำหรับบุคคลในครอบครัว (Bereaved family benefit) ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ครอบครัวของลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทน โดยบุคคลที่มีสิทธิในการได้รับค่าทดแทน ได้แก่ คู่สมรส, บุตร, พ่อแม่, หลาน, ปู่ ย่า ตา ยาย, พี่ชายน้องชาย และพี่สาวน้องสาว ซึ่งจะได้รับเป็นเงินก้อน ขึ้นอยู่กับจำนวนบุคคลที่มีสิทธิในการได้รับค่าทดแทน

6. ค่าจัดการศพ (Funeral expenses) จะจ่ายค่าทดแทนให้กับผู้จัดการศพ

7. ค่าทดแทนในกรณีที่จำเป็นต้องมีพยาบาลในการดูแล (Nursing benefit) ได้แก่ลูกจ้างทุพพลภาพที่มีระดับความพิการระดับ 1 และระดับ 2 โดยกำหนดให้มีการจ่ายเป็นรายเดือน

2.2.4 ประเทศเกาหลี

Industrial accident insurance เป็นการดูแลคนงานในกรณีที่เกิดเหตุอุบัติเหตุจากการทำงานหรือเกิดโรคจากการทำงาน นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนตามบัญชีค่าจ้างร้อยละ 0.3 - 31.9 และตามระดับความเสี่ยงของสถานประกอบการ รัฐบาลมีหน้าที่ในการบริหารเงินทดแทน มีสิทธิประโยชน์ที่ให้ความคุ้มครองดังนี้

1. ค่ารักษาพยาบาล (Worker's medical benefits) ได้รับการรักษา การผ่าตัด การนอนรักษาในโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล ทางด้านทันตกรรม การส่งต่อ และการกายภาพ

2. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานชั่วคราว (Temporary disability benefits) เมื่อลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานจนเกิดความพิการชั่วคราวลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทน 70% ของค่าเฉลี่ยค่าจ้างรายวัน โดยคนงานจะได้รับนับตั้งแต่วันที่ 3 ของการได้รับอุบัติเหตุจนทำให้ต้องหยุดงานตามการรักษาของแพทย์ จนถึงวันที่ 25 หลังจากวันที่ 25 ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนความสูญเสียที่เกิดขึ้นตามระดับความรุนแรงของความพิการ และมีการปรับค่าทดแทนโดยขึ้นอยู่กับเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง

3. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร (Permanent disability benefits) ถ้าเป็นความพิการถาวร ในทุกๆปี จะมีเงินช่วยเหลือซึ่งเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยรายวันอาจได้รับเป็นเงินก้อน ขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของความพิการ และมีการปรับเปลี่ยนค่าทดแทนดังกล่าวตามค่าจ้างที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ค่าทดแทนสำหรับบุคคลที่อยู่ในครอบครัว (Survivor benefits) กำหนดให้สำหรับบุคคลที่ต้องอยู่ในความดูแลของลูกจ้าง โดยจะได้รับเป็นเงินก้อนขึ้นอยู่กับการคำนวณบุคคลที่อยู่ในความดูแล

5. ค่าจัดการศพ (Funeral grant) ได้รับค่าทดแทนในกรณีที่ได้รับอันตรายจนเสียชีวิต โดยได้รับเป็นค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน

การปรับเปลี่ยนค่าทดแทน มีการปรับเปลี่ยนของค่าเฉลี่ยของค่าจ้างรายวันโดยขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง

2.2.8 ประเทศฝรั่งเศส

การประกันสำหรับอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน (Insurance for Occupational Accidents and Diseases) กลุ่มครองลูกจ้างที่ทำงานภายใต้สถานประกอบการที่ นายจ้างทำประกันภัย โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่าย การสนับสนุนเงินทดแทนขึ้นอยู่กับการประเมินระดับความเสี่ยงของสถานประกอบการ เมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงานจนลูกจ้างเสียชีวิต คนที่อยู่ในการดูแลของลูกจ้าง ได้แก่ คู่สมรส บุตร พ่อแม่ของลูกจ้างที่เสียชีวิต มีสิทธิได้รับค่าทดแทนความสูญเสียได้เช่นกัน โดยการคุ้มครองดังกล่าวให้ความคุ้มครองกับความเสี่ยงดังต่อไปนี้

- อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นขณะทำงานหรือจากการทำงาน
- อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นขณะเดินทางมาทำงาน
- การเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน จากสภาพการทำงานโดยเป็นไปตามตารางการ

เจ็บป่วยจากการทำงาน (Tables of occupational diseases)

สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ

1. ค่ารักษาพยาบาล (Medical benefits) เมื่อเกิดอุบัติเหตุ ลูกจ้างจะได้รับสิทธิในการรักษาจากแพทย์โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

2. ค่าฟื้นฟูสภาพร่างกาย (Vocational Rehabilitation) ได้รับการฟื้นฟูร่างกายหรือการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพต่อไป

3. ค่าเงินทดแทน (Financial benefits) เมื่อเกิดอุบัติเหตุจนเกิดความพิการชั่วคราวลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนโดยเริ่มตั้งแต่วันที่แรกของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานจนกระทั่งลูกจ้างสามารถกลับเข้ามาทำงานได้เหมือนเดิม หรือเสียชีวิต ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนดังนี้

- ร้อยละ 60 ของเงินเดือนพื้นฐานจนถึงวันที่ 28
- ร้อยละ 80 ของเงินเดือน ตั้งแต่วันที่ 29 เป็นต้นไป

ถ้าในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุจนทำให้ลูกจ้างเกิดความพิการอย่างถาวรหรือสูญเสียความสามารถอย่างถาวรในอวัยวะบางส่วนหรืออวัยวะทั้งหมด การจ่ายค่าทดแทนจะขึ้นอยู่กับ

- ค่าจ้างของลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุได้รับก่อนการหยุดงานในช่วง 12 เดือน
- ระดับความรุนแรงของความพิการถาวร โดยต้องพิการตั้งแต่ร้อยละ 10 ถ้าน้อยกว่าจะได้รับเงินทดแทนตามระดับความรุนแรงของความพิการ โดยคำนวณจาก Social Security Office และตาม Medical Officer's Opinion

4. การเปลี่ยนลักษณะงาน (Redeployment allowance) เมื่อลูกจ้างได้รับผลกระทบจากโรคจากการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับการเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงาน โดยทำงานในตำแหน่งที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างเพื่อป้องกันไม่ให้ความเจ็บป่วยของพนักงานแย่ลงกว่าเดิม

5. ค่าทดแทนสำหรับบุคคลที่อยู่ในความดูแล (Pensions for survivors in the event of death) ในกรณีลูกจ้างเสียชีวิตจากอุบัติเหตุจากการทำงานหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ผู้ที่อยู่ในความดูแลของพนักงานดังกล่าวจะได้รับค่าทดแทน ดังนี้

- ร้อยละ 30 สำหรับคู่สมรส (ร้อยละ 50 ในบางกรณี)
- ร้อยละ 15 สำหรับบุตร 1 คน
- ร้อยละ 30 สำหรับบุตร 2 คน
- ร้อยละ 10 ต่อบุตร 1 คน ในกรณีบุตร 3 คน

โดยเงินทดแทนทั้งหมดจ่ายให้โดยไม่เกินกว่าร้อยละ 85 ของค่าจ้างรายปี

2.2.6 ประเทศอังกฤษ

Industrial Injuries Benefits เป็นประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ (Disablement Benefit) เป็นประโยชน์ทดแทนหลักสำหรับกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน โดยจะจ่ายให้เป็นรายสัปดาห์จำนวนเงินจะขึ้นอยู่กับระดับความพิการ โดยจะจ่ายให้หลังเกิดอุบัติเหตุ 15 สัปดาห์หรือ 90 วันนับจากวันที่พิการเนื่องจากโรคนั้น ไม่ว่าจะได้หยุดงานเนื่องจากโรคนั้นหรือไม่ก็ตาม โดยการคำนวณประโยชน์ทดแทนขึ้นอยู่กับระดับความสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิตใจโดยอุบัติเหตุที่ได้รับการคุ้มครอง ได้แก่

อุบัติเหตุหรือโรคที่เกิดจากการทำงานตั้งแต่วันที่ 5 กรกฎาคม 1948 เป็นต้นมาเท่านั้นที่ได้รับการคุ้มครองจากโครงการนี้

อุบัติเหตุสำหรับการเรียกร้องประโยชน์ทดแทนจาก Industrial Injuries Disablement Benefit หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยมิได้ตั้งใจขณะทำงานและก่อให้เกิดการเจ็บป่วยแก่บุคคล

ไม่ว่าความเจ็บป่วยนั้นจะเกิดในทันทีหรือเกิดผลหลังจากเกิดเหตุระยะหนึ่งแล้วก็ตาม เหตุการณ์ที่ถือได้ว่าเป็นการเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ได้แก่

1. เกิดขึ้นขณะทำงานตามที่ได้รับคำสั่งว่าจ้างให้ทำงาน
2. การทำงานนั้นมีความเสี่ยงอันอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือโรคได้
3. การเข้าไปช่วยเหลือเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น การกู้ภัย เพื่อผลประโยชน์ของนายจ้าง ลูกจ้างที่มีสิทธิจะได้รับประโยชน์ทดแทน 5 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ค่าเงินทดแทน (Cash Benefits) ลูกจ้างที่มีสิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทน จะต้องเป็นผู้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานตั้งแต่ร้อยละ 14 โดยเมื่อสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานร้อยละ 14-19 จะได้รับในอัตราร้อยละ 20 และสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานร้อยละ 20 ขึ้นไป จะได้รับค่าทดแทนตามระดับของความสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ซึ่งมี Department of Social Security จัดทำตารางระดับความสูญเสียเป็นร้อยละ เพื่อกำหนดสิทธิประโยชน์ดังกล่าว

2. ค่าทดแทนกรณีไม่สามารถกลับเข้าทำงานตามปกติ (Reduced Earnings Allowance) จ่ายแก่ลูกจ้างทุพพลภาพที่ไม่อาจกลับไปทำงานปกติหรืองานที่ทำให้ได้ค่าจ้างต่ำกว่างานเดิม และลูกจ้างที่สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานน้อยกว่าร้อยละ 14 โดยมีสาเหตุมาจากการเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน จำนวนเงินที่ได้รับ จะเท่ากับจำนวนเงินรายได้ปกติที่ขาดหายไป แต่มีการกำหนดค่าทดแทนสูงสุดไว้ และจะมีการปรับค่าทดแทนให้เพิ่มขึ้นตามภาวะเงินเฟ้อ

3. ค่าทดแทนกรณีต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด (Constant Attendance Allowance : CAA) ลูกจ้างสามารถขอรับค่าทดแทน CAA เมื่อได้รับความทุพพลภาพอันจากอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงาน โดยมีสิทธิประโยชน์ทดแทนเต็ม 100% และต้องการการดูแลใกล้ชิดอย่างสม่ำเสมอ เช่น ตาบอด , Paralyze แต่จะไม่ได้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวถ้าสามารถทำงานบ้าน หรือสามารถช่วยเหลือตนเองได้บางส่วน เช่น สวมใส่หรือถอดเสื้อผ้าได้เอง โดยผู้ที่ขอรับสิทธิต้องมีความจำเป็นในการได้รับการดูแลเป็นประจำทุกวันอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน โดยค่าทดแทน จะกำหนดไว้เป็นตาราง Social Security Benefit Rates และมีการปรับค่าทดแทนเป็นระยะ

4. ค่าทดแทนกรณีพิเศษสำหรับผู้ทุพพลภาพรุนแรง (Exceptionally Severe Disablement Allowance : ESDA) เป็นเบี้ยเลี้ยงพิเศษที่จ่ายแก่ผู้ที่พิการรุนแรงเป็นพิเศษต้องมีคนดูแลช่วยเหลือตลอดเวลาอย่างถาวร และมีสิทธิได้รับ Constant Attendance Allowance โดยการพิจารณาว่าควรจะได้รับ ESDA หรือไม่นั้น จะพิจารณาพร้อมกับการขอรับ CAA และอาจจะมีการพิจารณาเป็นระยะๆ ขึ้นอยู่กับความทุพพลภาพของแต่ละคน

5. การฟื้นฟูสภาพร่างกาย (Rehabilitation Benefits) งานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพอยู่ในความรับผิดชอบของ Employment Department ของ Employment Rehabilitation และศูนย์ ASSET เพื่อบริการแก่คนงานที่ต้องหยุดงานเนื่องจากอุบัติเหตุหรือความเจ็บป่วย หรือไม่อาจทำงานได้ตามปกติ เพื่อส่งเสริมให้สามารถกลับไปทำงานได้เดิมหรือทำงานใหม่ตามความเหมาะสม

นอกจากนี้ในกรณีลูกจ้างทุพพลภาพไม่สามารถเดินทางไปรับการตรวจจากแพทย์ เพื่อทำการวินิจฉัยระดับความรุนแรงของความทุพพลภาพ ลูกจ้างทุพพลภาพมีสิทธิในการขออนุญาตดูแลขณะเดินทางไปตรวจร่างกายได้

การจ่ายประโยชน์ทดแทน

ผู้ได้รับการวินิจฉัยให้ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพจากการทำงานจะได้รับสมุดสั่งจ่ายประโยชน์ทดแทน (Book of orders) ซึ่งจะขึ้นเป็นเงินสดได้ ณ ที่ทำการไปรษณีย์ใดๆ ก็ได้ ทุกวันพุธ

2.2.7 รัฐแคลิฟอร์เนีย

California State Worker's Compensation เป็นการประกันสังคมระบบหนึ่ง ที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบ เพื่อประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ตามกฎหมายของรัฐแคลิฟอร์เนีย นายจ้างจะต้องมีการประกันให้ลูกจ้างในระบบของ Worker's Compensation ทุกราย ถึงแม้ว่านายจ้างจะมีได้มีสถานประกอบการหรือสำนักงานอยู่ในแคลิฟอร์เนียก็ตาม ถ้าสัญญาจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มีส่วนเกี่ยวข้องกับรัฐแคลิฟอร์เนีย ก็ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ก็ต้องมีกรรมธรรม์ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง

นายจ้างสามารถจะซื้อประกันให้แก่ลูกจ้างจากบริษัทเอกชน ซึ่งได้รับอนุญาตให้ขายกรรมธรรม์ประกันลูกจ้างได้ ทั้งนี้ ในแคลิฟอร์เนียมีให้เลือกกว่า 300 บริษัทและการซื้อประกันส่วนใหญ่ มักจะขายผ่านตัวแทนประกันหรือนายหน้า ถ้านายจ้างรายใดไม่สามารถหาบริษัทประกันที่เหมาะสมในการคุ้มครองธุรกิจของตนได้ สามารถซื้อการประกันได้จากกรรมธรรม์ของภาครัฐซึ่งเป็นกองทุนที่ใหญ่ที่สุด เรียกว่า กองทุนเงินทดแทนภาครัฐ (State Compensation Insurance Fund : State Fund)

กองทุนเงินทดแทน มีสิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยสิทธิประโยชน์จะขึ้นอยู่กับลักษณะการได้รับบาดเจ็บ, วันที่และความรุนแรงของการได้รับบาดเจ็บ ประกอบด้วยสิทธิประโยชน์ 6 ประเภท ดังนี้

1. ค่ารักษาพยาบาล (Medical Care) เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับการดูแลรักษาพยาบาลทันที

2. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานชั่วคราว (Temporary disability benefits) เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน และไม่สามารถกลับมาทำงานได้เกิน 3 วัน ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทน 2 ใน 3 ของเงินของลูกจ้างที่สูญเสียไป แต่ไม่เกิน \$840 ต่อสัปดาห์ มีการจ่ายเงินทดแทนทุก 2 สัปดาห์ ซึ่งจะได้รับตั้งแต่วันแรกของความสูญเสีย จนกระทั่งลูกจ้างสามารถกลับเข้ามาทำงานได้หรือได้รับการวินิจฉัยเป็นทุพพลภาพ โดยในการกำหนดเงินทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานชั่วคราว ได้มีการปรับเปลี่ยนค่าทดแทนต่ำสุดและค่าทดแทนสูงสุดในทุกๆ ปี ขึ้นอยู่กับวันที่เกิดเหตุ

ตารางที่ 8 ค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานชั่วคราว ระหว่าง พ.ศ. 2545 - พ.ศ. 2549

วันที่เกิดเหตุ	2545	2546	2547	2548	2549
เงินทดแทนต่ำสุด	ค่าจ้าง	\$126	\$126	\$126	\$126
เงินทดแทนสูงสุด	\$490	\$602	\$728	\$840	\$840

ที่มา: State Compensation Insurance Fund, 2006

3. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร (Permanent disability benefits) มีการกำหนดเงินทดแทนเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้ โดยจะขึ้นอยู่กับวันที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานร้อยละของระดับความพิการและค่าเฉลี่ยค่าจ้างรายสัปดาห์ของลูกจ้างในวันที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ซึ่งมีการกำหนดค่าทดแทนสูงสุด โดยมีการปรับเปลี่ยนค่าทดแทนในทุกๆ ปี

ตารางที่ 9 ระดับความพิการเป็นร้อยละและค่าทดแทนสูงสุดสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพ
จากการทำงาน ระหว่าง พ.ศ. 2539 - พ.ศ. 2549

ระดับความพิการ	07/1/39-12/31/45	2546	2547	2548	2549
ร้อยละ14.75	\$140	\$185	\$200	\$220	\$230
ร้อยละ15-24.75	\$160	\$185	\$200	\$220	\$230
ร้อยละ25-69.75	\$170	\$185	\$200	\$220	\$230
ร้อยละ70-99.75	\$230	\$230	\$250	\$270	\$270
เงินทดแทน ค่าสุด/สัปดาห์	\$70	\$100	\$105	\$105	\$135

ที่มา : State Compensation Insurance Fund, 2006

ลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานจะได้รับเงินทดแทนหลังจาก 14 วันของกรณี
สูญเสียสมรรถภาพการทำงานชั่วคราวโดยจะได้รับอย่างต่อเนื่องทุกๆ 2 สัปดาห์ จนกระทั่งครบ
การได้รับสิทธิประโยชน์หรือตามความเหมาะสมของการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวร

4. การฟื้นฟูอาชีพ (Vocational rehabilitation benefits) การฟื้นฟูสมรรถภาพทาง
ด้านอาชีพที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพเมื่อลูกจ้างไม่สามารถกลับเข้าทำงานตามเดิมได้
ซึ่งประกอบด้วยการอบรมอาชีพที่เหมาะสม ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เป็นต้น

5. ค่าทดแทนกรณีไม่สามารถกลับเข้าทำงานตามปกติ Supplemental Job displacement
benefits : SJDB) เงินทดแทนกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิม โดยมีสาเหตุ
จากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานจนลูกจ้างเกิดความทุพพลภาพ และลูกจ้างไม่
สามารถกลับเข้าทำงานได้ภายใน 60 วันหลังจากหมดสิทธิประโยชน์กรณีสูญเสียสมรรถภาพการ
ทำงานชั่วคราวและนายจ้างไม่สามารถปรับเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้กับลูกจ้างได้ โดยลูกจ้าง
จะได้รับสูงสุด \$10,000 ขึ้นอยู่กับร้อยละของความพิการ

ตารางที่ 10 ระดับความรุนแรงของความพิการและค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างที่ไม่สามารถกลับเข้าทำงานตามปกติ

ระดับความรุนแรงของความพิการ	เงินทดแทนสูงสุดกรณีไม่สามารถเข้าทำงานตามปกติ
น้อยกว่าร้อยละ 15	\$4,000
ร้อยละ 15-25	\$6,000
ร้อยละ 26-49	\$8,000
ร้อยละ 50-99	\$10,000

ที่มา : State Compensation Insurance Fund, 2006

6. ค่าทดแทนกรณีเสียชีวิต (Death benefit) เงินทดแทนที่จ่ายให้กับบุตรของลูกจ้างกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ซึ่งจะจ่ายให้กับบุตรที่ต้องอยู่ในความดูแลของลูกจ้างทั้งหมดและบุตรที่อยู่ในความดูแลของลูกจ้างในบางส่วน โดยกำหนดให้ได้รับไม่น้อยกว่า \$224 ต่อสัปดาห์จนครบจำนวนของเงินทดแทนกรณีลูกจ้างเสียชีวิต ซึ่งมีการกำหนดเงินทดแทนสูงสุดโดยขึ้นอยู่กับจำนวนบุตรที่อยู่ในความดูแล

ตารางที่ 11 จำนวนและประเภทบุตรที่อยู่ในความดูแล และค่าทดแทนสูงสุดกรณีลูกจ้างเสียชีวิต

จำนวนและประเภทของบุตร	เงินทดแทนสูงสุดกรณีลูกจ้างเสียชีวิต	
	07/01/96-12/31/05	2006
มีบุตรที่อยู่ในความดูแลทั้งหมด จำนวน 1 คน	\$125,000	\$250,000
ไม่มีบุตรที่อยู่ในความดูแลทั้งหมด และมีบุตรที่อยู่ในความดูแลบางส่วน ตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป	\$125,000	\$250,000
มีบุตรที่อยู่ในความดูแลทั้งหมด จำนวน 1 คน และมีบุตรที่อยู่ในความดูแลบางส่วน ตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป	\$145,000	\$290,000
มีบุตรที่อยู่ในความดูแลทั้งหมด จำนวน 2 คน	\$145,000	\$250,000
มีบุตรที่อยู่ในความดูแลทั้งหมด ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป	\$160,000	\$320,000

ที่มา : State Compensation Insurance Fund, 2006

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ของกองทุนทดแทนระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศ

สิทธิประโยชน์	ประเทศไทย	มาเลเซีย
ค่ารักษาพยาบาล (Medical Benefit)	ไม่เสียค่าบริการ ไม่เกิน 35,000-80,000 บาท	ไม่เสียค่ารักษาพยาบาล ไม่กำหนดค่าสูงสุด
ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานชั่วคราว (Temporary Disability Benefits)	ร้อยละ 60 ของเงินเดือน จนถึง 1 ปี	ร้อยละ 80 ของค่าจ้างรายวัน จนถึงจบการรักษายาบาล
ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วนอย่างถาวร (Permanent Partial Disability Benefits)	ร้อยละ 60 ของเงินเดือน ขึ้นอยู่กับระดับความพิการ เป็นเวลา 10 ปี	
ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ (Permanent Total Disability Benefits)	ร้อยละ 60 ของเงินเดือน เป็นเวลา 15 ปี	ร้อยละ 90 ของค่าจ้างรายวัน จนถึงเสียชีวิต
ค่าทดแทนสำหรับบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลที่อยู่ในความดูแลของผู้จ้างกรณีผู้จ้างเสียชีวิต (Survivor, Dependant's Benefits)	ร้อยละ 60 ของเงินเดือน เป็นเวลา 8 ปี ในกรณีที่ผู้จ้างเสียชีวิตหลังจากได้รับค่าทดแทนครบ 8 ปี ครอบครัวของผู้จ้างจะไม่ได้รับเงินทดแทนดังกล่าว	ร้อยละ 90 ของค่าจ้างรายวัน
ค่าทดแทนกรณีจัดการศพ (Funeral Benefits)	100 เท่าของค่าจ้างรายวันขั้นต่ำ	1,000 ริงกิต
ค่าทดแทนเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งทางร่างกาย ด้านอาชีพ (Rehabilitation)	ไม่เกิน 20,000 บาท	ไม่มีการกำหนดค่าสูงสุด
ค่าทดแทนสำหรับการดูแลผู้จ้างทุพพลภาพที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ (Constant Attendance Allowance or nursing benefits)	ไม่มีข้อมูล	ร้อยละ 40 ของค่าจ้างรายวัน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศ (ต่อ)

สิทธิประโยชน์	สิงคโปร์	ญี่ปุ่น	เกาหลี
ค่ารักษาพยาบาล (Medical Benefit)	ไม่เสียค่ารักษาพยาบาล ไม่กำหนดค่าสูงสุด	ไม่เสียค่ารักษาพยาบาล ไม่กำหนดค่าสูงสุด	ไม่เสียค่ารักษาพยาบาล ไม่กำหนดค่าสูงสุด
ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานชั่วคราว (Temporary Disability Benefits)	100 เท่าของเงินเดือนเฉลี่ย 12 เดือน ได้รับ 14 วันสำหรับลูกจ้างที่ไม่ได้อนุญาต และได้รับ 60 วันสำหรับลูกจ้างที่ได้อนุญาต การชดเชยที่ได้อีก 2/3 ของเงินเดือนเฉลี่ยจนถึง 1 ปี	ร้อยละ 60 ของค่าเฉลี่ยค่าจ้างรายวัน	ร้อยละ 70 ของค่าเฉลี่ยค่าจ้างรายวัน
ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วนอย่างถาวร (Permanent Partial Disability Benefits)	รับเป็นเงินก้อน เป็นเงินเดือนเฉลี่ย 12 เดือน ไม่เกิน S\$147,00 โดยประเมินจากระดับความพิการ	ค่าเฉลี่ยค่าจ้างรายวัน จะจ่ายตามระดับความรุนแรงของการพิการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 14 ระดับ	ได้รับค่าทดแทนตามระดับความรุนแรงของความพิการ ได้รับไม่น้อยกว่า 12,200 วอน/วัน
ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ (Permanent Total Disability Benefits)	รับเป็นเงินก้อน เงินเดือนเฉลี่ย 12 เดือน ระยะเวลาที่ได้รับขึ้นอยู่กับอายุของลูกจ้างทุพพลภาพ	ค่าทดแทนขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของความพิการและการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง	ค่าทดแทนขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของความพิการและการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง
ค่าทดแทนสำหรับบุคคลในครอบครัวหรือบุตรที่อยู่ในความดูแลของลูกจ้างกรณีลูกจ้างเสียชีวิต (Survivor or Dependant's Benefits)	รับเป็นเงินก้อน เงินเดือนเฉลี่ย 12 เดือน ระยะเวลาที่ได้รับขึ้นอยู่กับอายุของลูกจ้างทุพพลภาพ	ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้ที่มีสิทธิได้รับค่าทดแทน	ได้รับค่าทดแทนเป็นเงินก้อน เป็นค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน โดยขึ้นอยู่กับจำนวนบุคคลที่อยู่ในความดูแล

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ของกองทุนทดแทนระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศ (ต่อ)

สิทธิประโยชน์	สิงคโปร์	ญี่ปุ่น	เกาหลี
ค่าทดแทนกรณีจัดการศพ(Funeral Benefits)	ไม่มีข้อมูล	315,000 เยน	ค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน 120 วัน
ค่าทดแทนเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งทางร่างกาย ด้านอาชีพ(Rehabilitation)	ไม่เสียค่าใช้จ่าย ไม่กำหนดค่าใช้จ่าย สูงสุด	ไม่เสียค่าใช้จ่าย ไม่กำหนดค่าใช้จ่าย สูงสุด	ไม่เสียค่าใช้จ่าย ไม่กำหนดค่าใช้จ่าย สูงสุด
ค่าทดแทนสำหรับการดูแลฉุกเฉินทางการแพทย์ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้(Constant Attendance Allowance or nursing benefits)	ร้อยละ 25 ของเงินก้อนที่ได้รับ โดยการได้รับค่าทดแทนขึ้นอยู่กับ การรับรองของแพทย์	ได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือน กรณี ลูกจ้างทุพพลภาพระดับ 1 และ 2	ไม่มีข้อมูล
สิทธิประโยชน์	ฝรั่งเศส	อังกฤษ	รัฐแคลิฟอร์เนีย
ค่ารักษาพยาบาล (Medical Benefit)	ไม่เสียค่ารักษาพยาบาล ไม่กำหนด ค่าสูงสุดของค่ารักษาพยาบาล	ไม่เสียค่ารักษาพยาบาล ไม่กำหนด ค่าสูงสุดของค่ารักษาพยาบาล	ไม่เสียค่ารักษาพยาบาล ไม่กำหนด ค่าสูงสุดของค่ารักษาพยาบาล
ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานชั่วคราว (Temporary Disability Benefits)	ได้รับค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้าง จนถึง 28 วัน หลังจากนั้นได้รับค่าทดแทนร้อยละ 80 ของค่าจ้าง	ได้รับค่าทดแทนตามระดับความรุนแรงของการสูญเสียสมรรถภาพการทำงาน ของอวัยวะ	2 ใน 3 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายสัปดาห์ จ่าย ทุก 2 สัปดาห์ จนลูกจ้างสามารถกลับ เข้าทำงานได้ หรือ ได้รับการวินิจฉัยว่า ทุพพลภาพ
ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของ อวัยวะบางส่วนอย่างถาวร (Permanent Partial Disability Benefits)	ได้รับค่าทดแทนตามระดับความรุนแรง ของความพิการ ได้รับเงินสามารถฟื้นฟู ร่างกายสามารถช่วยเหลือตนเองได้ หรือเสียชีวิต โดยระดับความรุนแรง คำนวณจากหน่วยงาน SSO		2 ใน 3 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายสัปดาห์ และ ขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของ ความพิการ โดยใช้ Permanent Disability Rating Schedule ในการประเมินความ รุนแรง
ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ (Permanent Total Disability Benefits)			

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ของกองทุนทดแทนระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศ (ต่อ)

สิทธิประโยชน์	ฝรั่งเศส	อังกฤษ	รัฐแคลิฟอร์เนีย
ค่าทดแทนสำหรับบุคคลในครอบครัวหรือบุตรที่อยู่ในความดูแลของผู้จ้าง กรณีผู้จ้างเสียชีวิต (Survivor or Dependant's Benefits)	ได้รับค่าทดแทนตามจำนวนบุตรที่อยู่ในความดูแล	ไม่มีข้อมูล	ได้รับไม่เกิน \$224/wk ขึ้นอยู่กับจำนวนบุตรในความดูแล
ค่าทดแทนกรณีจัดการศพ(Funeral Benefits)	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
ค่าทดแทนเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งทางร่างกาย ด้านอาชีพ(Rehabilitation)	ไม่เสียค่าใช้จ่าย ไม่กำหนดค่าใช้จ่ายสูงสุด	มีบริการ	มีบริการ
ค่าทดแทนสำหรับการดูแลลูกจ้างทุพพลภาพที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้(Constant Attendance Allowance or nursing benefits)	ไม่มีข้อมูล	ได้รับการกำหนดของ Social Security Benefit Rates	ไม่มีข้อมูล
การปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสมสำหรับความพิการและค่าทดแทนสำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถกลับไปทำงานเดิมหรือทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าเดิม (Redeployment Allowance, Reduced Earning Allowance, Supplemental Job Displacement Benefits)	ลูกจ้างสามารถเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้เหมาะสมต่อความพิการหรือถ้าลูกจ้างไม่สามารถเข้าปฏิบัติงานได้จากความพิการจะได้รับค่าทดแทนตามที่กำหนดไว้	ได้รับเท่ากับรายได้ปกติที่หายไป มีการกำหนดเป็นค่าสูงสุด และมีการปรับค่าให้เพิ่มขึ้นตามภาวะเงินเฟ้อ กำหนดให้เฉพาะลูกจ้างที่สูญเสียความสามารถในการทำงานของอวัยวะร้อยละ 1-14	ได้รับค่าทดแทนตามระดับความรุนแรงของความพิการ ไม่น้อยกว่า \$4,000 ไม่เกิน \$10,000
ค่าทดแทนพิเศษสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพรุนแรง (Exceptionally Severe Displacement Allowance)	ไม่มีข้อมูล	ได้รับค่าทดแทนในกรณีที่มีความพิการอย่างรุนแรง ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้	ไม่มีข้อมูล

2.2.9 เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศ

จากการศึกษาในเรื่องค่าทดแทนนั้น จะเห็นได้ว่าแต่ละประเทศได้ให้ความสำคัญ และกำหนดค่าทดแทนใกล้เคียงกันในกลุ่มประเทศที่อยู่ใกล้เคียงกันซึ่งความแตกต่างที่เกิดขึ้นค่อนข้างน้อยในการกำหนดค่าทดแทนอาจมาจากลักษณะของชนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม และความหนาแน่นของพลเมืองในแต่ละประเทศที่มีความแตกต่างกัน โดยในแต่ละประเทศได้มีการกำหนดสิทธิประโยชน์ในหลายๆ ด้านโดยส่วนใหญ่กำหนดสิทธิประโยชน์ตามคำแนะนำของ International Labor Organization C17 Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925 โดยจากการศึกษาในแต่ละสิทธิประโยชน์ พบว่า

1. ค่ารักษาพยาบาล พบว่า ในแต่ละประเทศได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล โดยเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการจัดการให้ลูกจ้างที่ประสบอันตรายได้รับการรักษาของแพทย์โดยเร็วที่สุด โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ในการรักษาตามดุลยพินิจของแพทย์ ในแต่ละประเทศส่วนใหญ่ ไม่มีการกำหนดค่าใช้จ่ายสูงสุดในการรักษา หรือค่าบริการทางการแพทย์ไว้ แต่ประเทศไทยได้กำหนดค่าสูงสุดของค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาไว้ โดยให้ค่ารักษาพยาบาลไม่เกิน 35,000 บาท และในกรณีที่บาดเจ็บรุนแรงสามารถจ่ายเพิ่มได้อีกรวมกัน ไม่เกิน 200,000 บาท

2. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานชั่วคราว พบว่าประเทศในเอเชีย ได้แก่ ประเทศไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศเกาหลี มีการกำหนดค่าทดแทนในช่วงใกล้เคียงกัน คืออยู่ในช่วงร้อยละ 60-100 ของค่าจ้างทั้งในรายเดือน และรายวัน ประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น มีการกำหนดไว้ร้อยละ 60 แต่ประเทศญี่ปุ่นจะรวมเข้ากับ ค่าทดแทนพิเศษอีกร้อยละ 20 ค่าเฉลี่ยค่าจ้างรายวัน ประเทศสิงคโปร์กำหนดไว้ร้อยละ 100 ในด้านระยะเวลาในการได้รับค่าทดแทน ประเทศไทย และสิงคโปร์กำหนดให้ได้รับค่าทดแทนเป็นระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ถ้ามีความทุพพลภาพยาวนานกว่า 1 ปี ลูกจ้างต้องไปใช้สิทธิในสิทธิประโยชน์ในด้านอื่นเป็นต้น

ประเทศมาเลเซีย มีการกำหนดสิทธิให้ลูกจ้างทุพพลภาพได้รับจนถึงสิ้นสุดการรักษา ประเทศญี่ปุ่นและประเทศเกาหลี มีการกำหนดระยะเวลาในการได้รับสิทธิประโยชน์ตั้งแต่การสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานชั่วคราว จนถึงการสูญเสียความสามารถในการทำงานของอวัยวะบางส่วนอย่างถาวรให้มีระยะเวลาในการได้รับสิทธิตามการประเมินตามกฎหมาย หรือได้จากการประเมินระดับความรุนแรงของความพิการ เช่นเดียวกับประเทศฝรั่งเศส ประเทศอังกฤษ และรัฐแคลิฟอร์เนียมีการให้ค่าทดแทนตามระดับความทุพพลภาพของลูกจ้าง

3. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วนอย่าง ประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น เกาหลี ฝรั่งเศส อังกฤษ และแคลิฟอร์เนีย มีการกำหนดให้ลูกจ้างทุพพลภาพได้รับค่าทดแทนและระยะเวลาในการได้รับทดแทนตามระดับความพิการของลูกจ้าง ประเทศมาเลเซียกำหนดค่าทดแทนไว้ ร้อยละ 80 ของค่าจ้างรายวันจนถึงสิ้นสุดการรักษาและประเทศไทยกำหนดไว้ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ระยะเวลาในการได้รับเป็นไปตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ลงวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2537 กำหนดไว้ไม่เกิน 10 ปี

4. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร หรือทุพพลภาพ

4.1 ค่าทดแทน ประเทศ ญี่ปุ่น เกาหลี ฝรั่งเศส อังกฤษ และรัฐแคลิฟอร์เนียมีการกำหนดค่าทดแทนตามระดับของความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพ ซึ่งการกำหนดอัตราค่าทดแทนตามระดับความรุนแรงของความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพ อาจมีความยุ่งยากในการคำนวณค่าทดแทน เนื่องจากแต่ละคนจะมีความสูญเสียไม่เหมือนกัน แต่มีความยุติธรรมในกลุ่มลูกจ้างทุพพลภาพด้วยกัน เช่นลูกจ้างทุพพลภาพที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ จนไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ กับลูกจ้างทุพพลภาพที่เท้าข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่งขาด หรือขาทั้งสองข้างขาด ที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้บางส่วน ความรุนแรงและโอกาสในการช่วยเหลือตนเองหรือโอกาสในการกลับเข้ามาทำงานของลูกจ้างทุพพลภาพแตกต่างกัน

ประเทศเกาหลีกำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงค่าทดแทนตามค่าจ้างที่เปลี่ยนแปลงไป และรัฐแคลิฟอร์เนียมีการเปลี่ยนแปลงค่าทดแทนในแต่ละระดับความรุนแรงของความทุพพลภาพในทุกๆ ปี เป็นต้น

4.2 เวลา ระยะเวลาในการได้รับค่าทดแทนเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพและครอบครัว เนื่องจากความทุพพลภาพที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างนั้นต้องคงอยู่กับลูกจ้างตลอดชีวิต และระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพในการได้รับสิทธิประโยชน์นั้นควรได้รับสิทธิตลอดความทุพพลภาพหรือไม่ ประเทศฝรั่งเศสกำหนดระยะเวลาให้ลูกจ้างทุพพลภาพได้รับจนลูกจ้างสามารถกลับเข้าทำงานได้ ส่วนประเทศอังกฤษและรัฐแคลิฟอร์เนีย ระยะเวลาในการได้รับขึ้นอยู่กับการประเมินของคณะกรรมการหรือการวินิจฉัยของแพทย์ เช่นเดียวกับค่าทดแทนที่ลูกจ้างจะได้รับ ประเทศญี่ปุ่นและเกาหลี ระยะเวลาในการได้รับขึ้นอยู่กับระดับความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพเช่นเดียวกัน

ประเทศสิงคโปร์นำอายุของลูกจ้างทุพพลภาพร่วมในการประเมินว่าลูกจ้างทุพพลภาพควรได้รับเงินทดแทนเป็นระยะกี่ปี ประเทศมาเลเซียกำหนดให้ลูกจ้างทุพพลภาพได้รับจนถึงลูกจ้างเสียชีวิต แม้ว่าเมื่อเวลาผ่านไปลูกจ้างจะสามารถประกอบอาชีพอื่นแทนได้ก็ตาม ประเทศไทย

กำหนดไว้เป็นอัตราเดียวทั้งค่าทดแทนและระยะเวลาในการได้รับสิทธิของลูกจ้างทุพพลภาพโดยกำหนดเป็นระยะเวลา 15 ปี

5. ค่าทดแทนสำหรับบุคคลในครอบครัวหรือบุตรที่อยู่ในความดูแล เป็นค่าทดแทนที่ผู้ที่อยู่ในความดูแลของลูกจ้างทุพพลภาพจะได้รับเมื่อลูกจ้างทุพพลภาพเสียชีวิตลง โดยในประเทศญี่ปุ่นมีการกำหนดค่าทดแทนที่บุคคลที่อยู่ในความดูแลของลูกจ้างทุพพลภาพจะได้รับไว้ โดยขึ้นอยู่กับจำนวนของบุคคลดังกล่าว ประเทศเกาหลีและฝรั่งเศส กำหนดค่าทดแทนตามจำนวนของบุคคลที่อยู่ในความดูแลของลูกจ้างทุพพลภาพ รัฐแคลิฟอร์เนียกำหนดค่าทดแทนค่าสูงสุดให้เป็นไปตามจำนวนของบุคคลที่อยู่ในความดูแลของลูกจ้างทุพพลภาพเช่นเดียวกัน ประเทศอังกฤษไม่ได้กล่าวถึงสิทธิประโยชน์ในด้านนี้ ในประเทศไทยได้กำหนดให้มีสิทธิเช่นเดียวกัน โดยผู้มีสิทธิจะได้รับหลังจากลูกจ้างทุพพลภาพเสียชีวิตและยังรับสิทธิไม่ครบกำหนด โดยกำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนรวมกับระยะเวลาที่ลูกจ้างทุพพลภาพได้รับแล้วไม่เกิน 8 ปี ประเทศมาเลเซียกำหนดสิทธิดังกล่าวไว้ร้อยละ 90 ของค่าจ้างรายวัน มีการกำหนดค่าสูงสุดไว้ แต่ไม่ได้กล่าวถึงระยะเวลาในการได้รับ

6. ค่าจัดการศพ ในประเทศไทย มาเลเซีย ญี่ปุ่น และเกาหลี ได้กำหนดค่าทดแทนเป็นเงินก้อน ส่วนในประเทศสิงคโปร์ ฝรั่งเศส อังกฤษ และรัฐแคลิฟอร์เนียไม่ได้กล่าวถึง

7. การฟื้นฟูสภาพร่างกาย ในแต่ละประเทศให้ความสำคัญเกี่ยวกับการฟื้นฟูทั้งทางด้านร่างกายและด้านการประกอบอาชีพ ในบางประเทศกำหนดสิทธิโดยไม่ได้กำหนดค่าใช้จ่ายสูงสุดในการฟื้นฟูสภาพร่างกายไว้ ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ ญี่ปุ่น เกาหลี ฝรั่งเศส อังกฤษ และรัฐแคลิฟอร์เนีย ในประเทศไทยได้มีการกำหนดค่าใช้จ่ายสูงสุดไว้ 20,000 บาท

8. ค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพที่ต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด ประเทศไทย ญี่ปุ่น เกาหลี ฝรั่งเศส และรัฐแคลิฟอร์เนีย ไม่ได้กำหนดสิทธิดังกล่าวเอาไว้ ในประเทศมาเลเซีย กำหนดเป็นเงินก้อนร้อยละ 40 ของค่าจ้างรายวันโดยกำหนดค่าสูงสุดไว้ ประเทศสิงคโปร์มีการกำหนดตามความเห็นของแพทย์ ประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้เป็นค่าพยาบาลในกรณีทุพพลภาพระดับที่ 1 และ 2 ซึ่งไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ สามารถขอรับค่าทดแทนดังกล่าวได้ และประเทศอังกฤษมีการกำหนดอัตราตาม Social Security Benefit Rates นอกจากนี้ประเทศอังกฤษมีการกำหนดค่าทดแทนพิเศษให้ในกรณีทุพพลภาพอย่างรุนแรง โดยการพิจารณาขึ้นอยู่กับความพิการของแต่ละคน

9. สิทธิและค่าทดแทนกรณีไม่สามารถกลับเข้าทำงานได้ตามตำแหน่งเดิม ประเทศอังกฤษมีการกำหนดเป็นค่าทดแทนกรณีที่ถูกจ้างไม่อาจกลับเข้าไปทำงานได้เหมือนปกติ โดยอาจได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเดิม จำนวนเงินที่ได้รับจะเท่ากับจำนวนเงินรายได้ปกติที่ขาดหายไป แต่มีการ

กำหนดค่าทดแทนสูงสุดไว้ รวมทั้งมีการปรับค่าทดแทนดังกล่าวตามภาวะเงินเฟ้อ ในขณะเดียวกัน ประเทศฝรั่งเศสมีการกำหนดสิทธิและค่าทดแทนที่ใกล้เคียงกัน โดยกำหนดให้ลูกจ้างทุพพลภาพ สับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงาน ไปทำงานในตำแหน่งที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ รัฐแคลิฟอร์เนีย กำหนดให้ลูกจ้างทุพพลภาพได้รับตามระดับของความพิการ

จากสิทธิที่กำหนดให้สำหรับลูกจ้างทุพพลภาพที่มีความพิการรุนแรง และสิทธิในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพ รวมทั้งค่าทดแทน กรณีที่เมื่อลูกจ้างกลับเข้าทำงานแล้วได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเดิม เป็นสิทธิที่เปิดโอกาสหรือเพิ่มช่องทางความช่วยเหลือที่เหมาะสมของลูกจ้างทุพพลภาพแต่ละคน อาจกล่าวได้ว่าการกำหนดสิทธิ ดังกล่าว อาจเป็นการช่วยลดกรณีที่ลูกจ้างแต่ละคนอาจต้องการความช่วยเหลือที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจ ขึ้นอยู่กับสภาพครอบครัว สภาพความรุนแรงของความพิการของแต่ละคน เป็นต้น

2.3 คุณภาพชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ รัฐมีหน้าที่ในการจัดหาและ ส่งเสริมให้ทรัพยากรที่สำคัญหรือประชาชนในประเทศมีความสามารถและศักยภาพในการดำเนิน ชีวิตที่ดีตามความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ไม่ใช่เพียงประชาชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่ต้องพัฒนาให้ ประชาชนทุกคนมีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นและมีปัจจัยที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานในระดับที่คล้ายคลึงกัน

ลูกจ้างทุพพลภาพเป็นประชาชนกลุ่มหนึ่งของประเทศ ที่ต้องการโอกาสในการได้รับ บริการจากรัฐ แต่โอกาสดังกล่าวเพียงพอ โอกาสดังกล่าวสามารถเข้าถึงลูกจ้างทุพพลภาพหรือ ลูกจ้างทุพพลภาพสามารถเข้าไปถึงโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทรัพยากรมนุษย์ตามเป้าหมาย ของประเทศหรือไม่

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ในอดีตเป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นในเรื่องเศรษฐกิจเพื่อให้มีความกินดี อยู่ดี มีความสุขหรือความพึงพอใจ และความสะดวกสบายของบุคคลเป็นสำคัญ ต่อมาเรื่องของ คุณภาพชีวิตมีมุมมองที่กว้างขึ้น โดยคำนึงถึงสุขภาพอนามัยของคนในสังคมส่วนรวมและการรักษา สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ โดยให้ความสำคัญต่อปัญหามลภาวะและสิ่งแวดล้อม (สมใจ ฉัตรไทย , 2543)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2547:3) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีที่มีความสะดวกสบายของคนในจังหวัดซึ่งได้รับผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจ และสังคมในจังหวัดหนึ่งๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละจังหวัด การบริการของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน การได้รับหรือการมีโอกาสที่จะเข้ารับบริการต่างๆ รวมไปถึงศักยภาพอันเป็นลักษณะ ที่สำคัญของครัวเรือน

งานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (2548: 19) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่งๆ ในช่วงเวลาหนึ่งๆ

สมใจ นัทรไทย (2543:31) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นความพอใจในการดำเนินชีวิตและมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2537:5) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่สุขภาพสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดีขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้ทั้งกับตนเอง สังคม และประเทศชาติ

ฉวีวรรณ เรืองอุทัย (2541:9-10) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตามความรู้และความสามารถที่มีอยู่ รวมทั้งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยได้รับการยอมรับจากสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

จากความหมายข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ สามารถปรับตัวและพอใจในการดำเนินชีวิตในสภาวะแวดล้อมและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี

กลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องมีคุณภาพชีวิตหรือความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากกลุ่มลูกจ้างดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นกลุ่มลูกจ้างที่เคยอาศัยในชนบท แล้วมีการย้ายถิ่นฐานเพื่อเข้ามาทำงานในแหล่งงาน มีการเปลี่ยนแปลงสภาพความเป็นอยู่รวมทั้งการดำเนินชีวิต ดังเช่น การศึกษาของรัชฉนัย สิทธิศาสตร์ ศึกษาเกี่ยวกับวิถีชีวิตของแรงงานก่อสร้างอีสานในกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างแห่งหนึ่งย่านรามคำแหง ในด้านชีวิตความเป็นอยู่พบว่า โรงเรือนที่พักเป็นเรือนแถวยาวแบ่งเป็นห้องเล็กๆ กันเป็นสี่เหลี่ยมขนาดความกว้างยาว 2-2.5 เมตร ความสูงพอดีกับการยืนยกมือขึ้นเหนือศีรษะ สภาพสิ่งแวดล้อมไม่ดี ไม่มีช่องระบายอากาศ อับทึบ ภายในพื้นที่อันจำกัดนั้นยังเป็นรวมของกิจกรรมทุกอย่าง ทั้งทำอาหารการกิน และเป็นที่พักอาศัย (รัชฉนัย สิทธิศาสตร์, 2540) เช่นเดียวกับการศึกษาของฉวีวรรณ เรืองอุทัย ศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานอพยพในจังหวัดสมุทรปราการ โดยทำการศึกษาในกลุ่มผู้ใช้แรงงานอพยพในจังหวัดสมุทรปราการ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอพระประแดง และอำเภอบางพลี จำนวน 478 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ ได้แก่ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงของชีวิต และด้านการเมืองการปกครอง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ และปานกลางค่อนข้างต่ำในทุกด้าน (ฉวีวรรณ เรืองอุทัย, 2540) ในขณะเดียวกันสมใจ นัทรไทย ได้ทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง โดย

ทำการศึกษาในกลุ่มแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานก่อสร้างในจังหวัดนนทบุรี มีระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 3 เดือน จำนวน 225 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานก่อสร้างอยู่ในระดับปานกลาง แรงงานก่อสร้างมีคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปดีตามสภาพความเป็นจริง ทั้งในด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ส่วนที่ควรปรับปรุงคือ การได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น ส่วนในทางด้านคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของแรงงานก่อสร้างที่ดีคือค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความเสมอภาคในการทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ตนทำ ส่วนที่ต้องปรับปรุงในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือสภาพความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น (สมใจ ฉัตรไทย, 2544)

แรงงานถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เนื่องจากแรงงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสังคม ที่ทำให้กลไกของสังคมสามารถดำเนินไปตามระบบและหน้าที่ได้ ดังนั้นสังคมใดที่ประกอบไปด้วยประชากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมนั้นก็必将มีความเจริญก้าวหน้าตามมาด้วย ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความสำคัญในการนำเสนอเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นกลุ่มคนขนาดใหญ่ แต่ขาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เล็งเห็นความสำคัญของกลุ่มคนดังกล่าว แต่ในขณะเดียวกันยังมีกลุ่มแรงงานอีกกลุ่มหนึ่งที่ในอดีตเคยเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ อย่างเต็มที่ แต่ปัจจุบันกลุ่มลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่อยู่ในสภาพที่จะช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นผลมาจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ได้แก่ ลูกจ้างทุพพลภาพ มีการศึกษาของสุริดา กาญจนรังษี โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูญเสีย โดยศึกษาในกลุ่มของผู้สูญเสียที่เข้ารับบริการ ณ หน่วยกายอุปกรณ์ของโรงพยาบาลต่าง จำนวน 223 คน พบว่าในด้านรายได้กลุ่มผู้สูญเสียที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่ากลุ่มรายได้ 0-5,000 บาทต่อเดือน ซึ่งได้อธิบายไว้ว่ารายได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้สูญเสีย (สุริดา กาญจนรังษี, 2538) เช่นเดียวกับการศึกษาของชนพร เมธาวีกุลได้ทำการศึกษาการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน โดยศึกษาในกลุ่มลูกจ้างทุพพลภาพที่ได้รับค่าทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน จำนวน 246 คน ซึ่งพบว่าลูกจ้างทุพพลภาพและครอบครัวร้อยละ 41.1 มีรายได้ไม่เกินเดือนละ 5,000 บาท ในขณะที่มีลูกจ้างทุพพลภาพและครอบครัวร้อยละ 14.6 มีรายจ่ายเกิน 5,000 บาทขึ้นไป โดยในกรณีที่รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายร้อยละ 54.1 แก้ปัญหาโดยการกู้ยืมเงิน

นอกจากนี้จากการศึกษาครั้งนี้ได้มีการให้ลูกจ้างทพพลาฟได้แสดงความคิดเห็น ได้มีลูกจ้างทพพลาฟรายหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นผ่านทางโทรศัพท์ระบุว่าตนเองมีสิทธิได้รับค่าทดแทนรายเดือน 10 ปีซึ่งได้รับครบไปแล้ว ปัจจุบันมีอาชีพขายสลากกินแบ่งรัฐบาลได้กำไรน้อยมากเพราะต้องขายตามราคากำหนด ประกอบกันไม่สามารถไปขายได้ไกลเนื่องจากเป็นอัมพาตท่อนล่าง ไม่สามารถนั่งรถขึ้นไปได้ไกลๆ เมื่อก่อนไม่เดือนร้อนเพราะได้รับค่าทดแทนร่วมด้วยแต่ปัจจุบันเดือนร้อน เพราะรายได้ไม่เพียงพอใช้จ่าย (ชนพร เมธาวีกุล, 2546)

2.4 ปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทพพลาฟ

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน เป็นเหตุการณ์ที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างไม่ต้องการให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะการประสบอันตรายจนก่อให้เกิดความพิการ แม้จะมีหน่วยงานต่างๆ ให้ความสำคัญต่อมาตรการด้านความปลอดภัยเพื่อลดความเสี่ยงในการประสบอันตราย แต่ยังมีเหตุการณ์ที่ส่งผลให้เกิดความทพพลาฟเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ทุกหน่วยงานต้องให้ความร่วมมือในการเข้ามาช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอันตรายได้บรรเทาความสูญเสียดังกล่าวทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในอดีตจนถึงปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในการให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง โดยการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามกฎหมายเงินทดแทน เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานจนมีเกิดการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวรหรือทพพลาฟ

การกำหนดค่าทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานจนเกิดความทพพลาฟ ก่อนวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2537 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนเป็นระยะเวลา 10 ปี และต่อมาได้มีแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติ โดยให้ลูกจ้างทพพลาฟจากการทำงานตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2537 กำหนดสิทธิได้รับค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนเป็นระยะเวลา 15 ปี แม้ว่าจะมีการปรับปรุงแก้ไขสิทธิต่างๆ เพื่อเพิ่มประโยชน์กับลูกจ้างแต่ยังพบลูกจ้างทพพลาฟเป็นจำนวนมากที่มีความเดือนร้อนในด้านต่างๆ รวมทั้งมีความต้องการให้มีการเพิ่มสิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ ดังเช่นการศึกษาของชนพร เมธาวีกุล ได้ทำการศึกษาการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทพพลาฟจากการทำงาน โดยการใช้แบบสอบถาม สอบถามลูกจ้างทพพลาฟจากการทำงานจำนวน 246 คน โดยเป็นลูกจ้างทพพลาฟที่ได้รับค่าทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน พบว่า ลูกจ้างมีปัญหาทางด้านการร่างกายค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาได้แก่ปัญหาด้านรายได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (ชนพร เมธาวีกุล, 2546)

การศึกษาของอมรรัตน์ เจริญยศ ได้ทำการศึกษาเรื่องการขยายความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทนไปยังสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป โดยศึกษาเฉพาะกรณีสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในกรณีลูกจ้างทุพพลภาพและกรณีเสียชีวิตควรให้มีการจ่ายค่าทดแทนตลอดไปโดยไม่กำหนดระยะเวลาสิ้นสุด (อมรรัตน์ เจริญยศ, 2532)

การศึกษาของเชิษฐาญ อาศุวัฒนกุล ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมของลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและการใช้บริการกองทุนเงินทดแทน ผลของการบริหารกองทุนเงินทดแทนที่มีต่อลูกจ้างและความคาดหวังของลูกจ้างที่มีต่อสิทธิและบริการที่ได้รับจากกองทุนเงินทดแทน โดยศึกษาในลูกจ้างทั่วประเทศสุ่มตัวอย่างจำนวน 20,800 คน เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีสัมภาษณ์พบว่า ลูกจ้างต้องการให้มีการปรับปรุงด้านสิทธิประโยชน์และค่าทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ ลูกจ้างมีความเห็นว่าระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนที่กำหนดไว้ มีระยะเวลาน้อยเกินไป (เชิษฐาญ อาศุวัฒนกุล, 2543)

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบได้ว่าส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างทุพพลภาพยังคงมีปัญหาและความต้องการทางด้านรายได้เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตเป็นจำนวนมาก มีการนำเสนอเกี่ยวกับปัญหาความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพในด้านต่างๆ รวมทั้งมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างทุพพลภาพ

ในอดีตจนถึงปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อความสูญเสียของลูกจ้าง เห็นได้จากการปรับปรุงพระราชบัญญัติเกี่ยวกับเงินทดแทนต่างๆ โดยเฉพาะกรณีลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงจากได้รับค่าทดแทนเป็นระยะเวลา 10 ปี เปลี่ยนแปลงเป็นได้รับค่าทดแทนเป็นระยะเวลา 15 ปี แต่ในขณะเดียวกันค่าทดแทนที่ลูกจ้างทุพพลภาพได้รับตลอดระยะเวลาที่กำหนดจะได้รับในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนในเดือนที่ประสบอันตรายจากการทำงาน ซึ่งลูกจ้างทุพพลภาพยังคงจะได้ค่าทดแทนในอัตราคงเดิมอย่างนี้ตลอดระยะเวลาที่กำหนดตามพระราชบัญญัติ แม้ว่าระยะเวลาก่อนหน้าจะเป็น 10 ปี ซึ่งในความเป็นจริงในแต่ละปีภาวะเงินเฟ้อและค่าครองชีพของประเทศไทยจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปภาวะเศรษฐกิจ

ดังนั้นค่าทดแทนในช่วงแรกของการได้รับค่าทดแทนอาจเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ แต่ในปีต่อไปอาจทำให้ค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพอาจไม่เพียงพอในการดำเนินชีวิต ปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่ลูกจ้างทุพพลภาพต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนแก้ไขให้เหมาะสมกับภาวะปัจจุบันเช่นกัน ดังเช่นการอภิปรายผลการศึกษาของธนพร เมธาวิกุล ได้มีการอภิปรายผลการคำนวณค่าทดแทนรายเดือนเป็นการคิดคำนวณเพียงครั้งเดียว แล้วใช้เป็นค่าทดแทนรายเดือนให้แก่ลูกจ้างทุพพลภาพไปจนกระทั่งสิ้นสุดการได้รับค่าทดแทนซึ่งวิธีการดังกล่าวมีความ

สะดวกต่อเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพราะไม่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงค่าทดแทนรายเดือนให้ลูกจ้างทุพพลภาพ แต่ลูกจ้างทุพพลภาพต้องได้รับค่าทดแทนอัตราเดียวตลอดการได้รับสิทธิ แม้ว่าค่าของเงินหรือภาวะค่าครองชีพจะเปลี่ยนแปลงไปเพียงใดก็ตาม ดังนั้นวิธีการคำนวณค่าทดแทนรายเดือนในปัจจุบันจึงไม่รองรับความเดือนร้อนในอนาคตของลูกจ้างทุพพลภาพ นอกจากนี้ยังมีลูกจ้างทุพพลภาพรายหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าทดแทนรายเดือนควรให้จ่ายตามเงินเดือนหรือจ่ายตามค่าแรงงานขั้นต่ำ (ธนพร เมธาวีกุล, 2546)

นอกจากปัญหาของค่าทดแทนที่มีการกำหนดเป็นอัตราเดียวตลอดการได้รับสิทธิประโยชน์เป็นระยะเวลา 15 ปี การประเมินค่าทดแทนจากระดับความสามารถในการช่วยเหลือตนเองในการประกอบกิจวัตรประจำวันของลูกจ้างทุพพลภาพ เช่น การรับประทานอาหาร การอาบน้ำ การล้างหน้า แปรงฟัน การแต่งตัว การขับถ่าย รวมทั้ง การทำความสะอาดหลังการขับถ่าย เป็นผลกระทบสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพและครอบครัว ที่ควรคำนึงถึงอย่างหนึ่งในการกำหนดค่าทดแทนที่เหมาะสมและสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ การทดแทนอย่างน้อยที่สุดควรสะท้อนความสูญเสียคุณภาพชีวิตหรือความสามารถพื้นฐานในการดำเนินชีวิตประจำวัน (แกมทอง อินทรรัตน์, 2533 : 139)

2.5 การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

อัตรากำลังขั้นต่ำคืออัตรากำลังต่ำสุดที่พิจารณาเห็นว่าเป็นค่าจ้างที่ลูกจ้างมีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตอย่างได้มาตรฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างมากเกินไป และเพื่อยกระดับค่าจ้างให้สามารถเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International labor Organization: ILO) เป็นมาตรฐานที่หลายประเทศถือเป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งกำหนดให้การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรการหนึ่งในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ปี พ.ศ. 2513 ILO ได้ระบุ ปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการกำหนดระดับของค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม ประกอบด้วย

- ความจำเป็นของลูกจ้างและครอบครัว โดยต้องคำนึงถึงระดับค่าจ้างในแต่ละภูมิภาค ค่าครองชีพ สิทธิประโยชน์ทางด้านประกันสังคม และมาตรฐานการครองชีพของสังคมนั้น
- ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งประกอบด้วยความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ อำนาจในการผลิต และการรักษาระดับของการจ้างงาน

ประเทศไทยได้มีการประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดีงระดับค่าจ้างที่มีระดับต่ำ ให้ขึ้นมายุอยู่ในระดับใกล้เคียงกันในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน เพื่อ

สร้างความเป็นธรรมในการแข่งขันทางการค้าระหว่างนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรมกับนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างไม่เป็นธรรมและเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจและกระจายรายได้

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง “การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้มีการกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างมีการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับ โดยให้ลูกจ้างสามารถเลี้ยงดูตนเองและสมาชิกในครอบครัวอีก 2 คน ต่อมาตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำลงวันที่ 30 ธันวาคม 2518 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้าง โดยกำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างขั้นต่ำโดยให้ลูกจ้างสามารถเลี้ยงดูตนเองได้เพียงคนเดียว ไม่รวมสมาชิกในครอบครัว ซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2519 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

ในปี พ.ศ. 2541 มีการเปลี่ยนแปลงระบบการแลกเปลี่ยนเงินตรา เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2540 ทำให้ค่าเงินบาทลดลง ส่งผลให้ธุรกิจประสบปัญหาและเป็นเหตุให้มีการเลิกจ้างงานเป็นจำนวนมาก กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้พิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำว่าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคมในขณะนั้นเนื่องจากไม่สะท้อนให้เห็นสภาพเศรษฐกิจและการครองชีพของประชาชนในแต่ละจังหวัด เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานและการกระจายการลงทุนไปสู่ภูมิภาค จึงมีการเปลี่ยนแปลงในการจัดรูปแบบของคณะกรรมการค่าจ้าง และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประกาศพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 6 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้างดังนี้

1. คณะกรรมการค่าจ้างกลางมีหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นพื้นฐานของประเทศและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย
2. คณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดมีหน้าที่พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัด โดยจะต้องกำหนดไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัด และกำหนดไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นพื้นฐาน ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดจะเสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างกลางพิจารณาก่อนนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมลงนามและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อใช้บังคับต่อไป

ค่าจ้างขั้นต่ำถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับลูกจ้างเป็นอย่างมากทั้งในขณะที่ยังสามารถทำงานได้ และหลังประสบอันตรายจากการทำงาน โดยถือว่าค่าจ้างขั้นต่ำเป็นปากท้องของลูกจ้างส่วนใหญ่ (สามัคคี สามัคคีธรรม, 2533) ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะให้ความสำคัญต่อดำเนินชีวิตโดยมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเกิดขึ้น ตั้งแต่ พ.ศ. 2515 แต่ก็ยังมีคำถามที่สำคัญว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างได้รับนั้นเพียงพอต่อการดำรงชีพตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานของลูกจ้างหรือไม่เพียงพอต่อการบริโภคหรือไม่

แม้ว่าตามกฎหมายได้มีการกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างจะต้องศึกษาและพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ได้แก่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ราคาของสินค้า มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตของแรงงาน ผลผลิตขั้นมูลรวม และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม แต่ในทางปฏิบัติผลของการประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละครั้งจะเป็นผลของการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีฝ่ายรัฐบาลเป็นผู้ประนีประนอม

ดังนั้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้จึงเป็นผลจากตัวเลขทางเศรษฐกิจส่วนหนึ่งและผลจากการเจรจาต่อรองอีกส่วนหนึ่ง (สุวรรณ ตูลยวสินพงศ์, 2543) จากความสำคัญเกี่ยวกับความเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงมีการศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นสามารถตอบสนองต่อการครองชีพขั้นพื้นฐานของลูกจ้างได้หรือไม่

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาที่พยายามหาตัวกำหนดหรือเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม มีการศึกษาของ สุวรรณ ตูลยวสินพงศ์ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและผลกระทบต่อการทำงานและค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งจากการศึกษาการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานการครองชีพขั้นพื้นฐานของแรงงาน โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการอุปโภคบริโภคขั้นพื้นฐาน (basic need) โดยจากการศึกษาได้จำแนกค่าใช้จ่ายเป็น 3 หมวด ได้แก่ (1) ค่าใช้จ่ายด้านอาหาร คำนวณจากความต้องการสารอาหารขั้นพื้นฐานของครัวเรือนตัวอย่างในเขตเมือง (2) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่พักอาศัย ได้จากค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่พักอาศัยของครัวเรือนตัวอย่างในแต่ละภาค และ (3) ค่าใช้จ่ายอื่นๆ คำนวณจากสัดส่วนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอาหารต่อค่าใช้จ่ายอื่นๆ ยกเว้นที่พักอาศัยของครัวเรือนตัวอย่างในเขตเมือง ผลจากการคำนวณหาค่าใช้จ่ายพื้นฐานที่เพียงพอต่อการยังชีพตามเกณฑ์ดังกล่าวทั้งในกรณีที่มีสมมติฐานว่าค่าจ้างขั้นต่ำคุ้มครองแรงงาน 1 คน และในกรณีที่ค่าจ้างขั้นต่ำคุ้มครองแรงงานและครอบครัวรวม 3 คน ซึ่งเป็นหลักการสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นพบว่าระดับค่าจ้างขั้นต่ำที่คำนวณตามหลักการข้างต้น ในกรณีค่าจ้างครอบคลุมแรงงาน 1 คนต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ในขณะที่ค่าจ้างขั้นต่ำในกรณีคุ้มครองแรงงานและครอบครัว 3 คนนั้นสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก หรืออาจกล่าวได้ว่าถ้าเป็นกรณีที่เป็นการใช้จ่ายสำหรับแรงงานเพียงคนเดียว อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในขณะนั้น นับว่าเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต แต่ถ้าคำนวณสำหรับค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานและสมาชิกอีก 2 คน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต (สุวรรณ ตูลยวสินพงศ์, 2543)

จากการศึกษาเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์ด้านค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ คุณภาพชีวิตของลูกจ้าง ปัญหาและความต้องการของ

ลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน รวมทั้งการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้าง พบว่ามีปัจจัยในด้านต่างๆ ที่อาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน โดยปัจจัยที่อาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิต ได้แก่

1. อายุของลูกจ้างทุพพลภาพ เป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึงอย่างหนึ่งในการกำหนดค่าทดแทน ในประเทศไทยมีการกำหนดค่าทดแทนให้ลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานทุกคนเป็นระยะเวลา 15 ปี แม้ว่าลูกจ้างนั้นจะอายุขณะเกิดเหตุเท่าไรก็ตาม จากการศึกษาทบทวนเกี่ยวกับกฎหมายกองทุนเงินทดแทนในต่างประเทศพบว่าในประเทศสิงคโปร์ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับอายุของลูกจ้างทุพพลภาพ โดยกำหนดให้ลูกจ้างที่ประสบอันตรายที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี มีระยะเวลาการได้รับค่าทดแทนมากกว่าลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 66 ปี เป็นต้น

จากการกำหนดค่าทดแทนดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการเล็งเห็นความสำคัญของช่วงระยะเวลาของชีวิตของลูกจ้างที่เหลืออยู่ เนื่องจากบุคคลที่มีอายุน้อยกว่าเช่นลูกจ้างอายุ 25 ปี ระยะเวลาที่ต้องดำเนินชีวิตต้องยาวนานกว่าลูกจ้างทุพพลภาพที่อายุ 55 ปี เป็นต้น การกำหนดระยะเวลา 15 ปีอาจจะพอดีกับระยะเวลาที่เหลืออยู่ของลูกจ้างทุพพลภาพอายุ 55 ปี แต่อาจไม่พอดีกับระยะเวลาที่เหลืออยู่ของลูกจ้างทุพพลภาพอายุ 25 ปี นับจากวันที่เกิดเหตุ เป็นต้น

การศึกษาของกมลเนตร โธมานุรักษ์ ศึกษาเรื่องผลกระทบและการปรับตัวทางเศรษฐกิจของครอบครัวคนงานที่พิการ ศึกษาในคนงานพิการจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบบสัมภาษณ์ จำนวน 78 คน พบว่าคนงานกลุ่มตัวอย่างมีอายุ 20-30 ปี มากที่สุด คือ ร้อยละ 41 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งจากการวิจัยในครั้งนี้ได้แสดงความคิดเห็นว่าเมื่อเกิดอุบัติเหตุจนก่อให้เกิดความทุพพลภาพในกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุน้อย จะส่งผลให้เกิดการสูญเสียในระยะยาวกว่าลูกจ้างที่มีอายุมาก เนื่องจากระยะเวลาที่จะทำงานต่อไปของลูกจ้างที่อายุน้อยย่อมที่จะยาวนานกว่าคนงานที่มีอายุมากกว่า (กมลเนตร โธมานุรักษ์, 2522)

การกำหนดค่าทดแทนในบางประเทศไม่ได้กล่าวถึงอายุของลูกจ้างทุพพลภาพในวันที่เกิดเหตุ เนื่องจากมีการกำหนดค่าทดแทนไว้ตลอดชีวิต เช่น ประเทศมาเลเซีย หรือกำหนดไว้จนกว่าลูกจ้างสามารถกลับเข้าไปทำงานได้ เช่น ประเทศฝรั่งเศส หรือกำหนดระยะเวลาที่ลูกจ้างควรจะได้รับค่าทดแทนตามระดับความรุนแรงของความพิการ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ รัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศเกาหลี และประเทศญี่ปุ่น เป็นต้น

จากความแตกต่างในการนำอายุของลูกจ้างทุพพลภาพในวันที่เกิดเหตุเข้ามาเกี่ยวข้องในการกำหนดของแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันอาจเนื่องมาจากความแตกต่างทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในแต่ละประเทศ แต่ก็ถือได้ว่าอายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตหลังจากหมดสิทธิในการได้รับค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพ เป็นต้น

2. สถานภาพสมรสของลูกจ้างทุพพลภาพ เป็นสถานภาพการแต่งงานของลูกจ้างทุพพลภาพเนื่องจากถ้าลูกจ้างทุพพลภาพมีสถานภาพสมรสและอยู่ร่วมกัน แสดงว่าลูกจ้างอาจจำเป็นต้องมีภาระในการรับผิดชอบต่อการดำเนินชีวิตของกลุ่มสมรส มีการศึกษาของสุวรรณา ตุลยวสินพงศ์ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและผลกระทบต่อการจ้างงานและค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรม พบว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในขณะนั้น เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของลูกจ้างเพียง 1 คน แต่ถ้าคำนวณสำหรับค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานและสมาชิกอีก 2 คน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต (สุวรรณา ตุลยวสินพงศ์, 2543)

3. บทบาทในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพ เป็นภาระหน้าที่ของในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพทั้งก่อนและหลังที่ลูกจ้างประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยจากการศึกษาถึงผลกระทบและการปรับตัวทางเศรษฐกิจของครอบครัวคนงานที่พิจารณาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาประมาณร้อยละ 42.3 เป็นผู้ที่มีรายได้ให้แก่ครอบครัวแต่ผู้เดียว (กมลเนตร โธมานุรักษ์, 2522)

จากการศึกษาการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน โดยศึกษาลูกจ้างทุพพลภาพที่ได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ตั้งแต่ปี 2533-2544 จำนวน 246 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาประมาณร้อยละ 36.2 เป็นหัวหน้าครอบครัว(ธนพร เมธาวิกุล, 2546) ซึ่งจากภาระดังกล่าวเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนเกิดความทุพพลภาพในบางครอบครัวอาจมีการเปลี่ยนแปลงผู้หารายได้หลักของครอบครัวอาจเปลี่ยนเป็นคู่สมรสหรือสมาชิกของครอบครัวคนอื่น หรือในบางครอบครัวผู้ที่มีรายได้หลักอาจเป็นลูกจ้างทุพพลภาพเช่นเดิม

ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงของผู้หารายได้หลักของครอบครัวอย่างไรก็ตามความสูญเสียรายได้ในระยะยาวได้เกิดกับครอบครัวของลูกจ้าง จากที่ลูกจ้างเป็นบุคคลที่หารายได้สำคัญหรือเป็นส่วนหนึ่งในการหารายได้ในการจุนเจือครอบครัว ต้องสูญเสียโอกาสและสูญเสียรายได้ไปเพราะความทุพพลภาพ ดังนั้นบทบาทในครอบครัวของลูกจ้างในบทบาทที่เป็นส่วนหนึ่งของการหารายได้สำหรับจุนเจือครอบครัว จึงน่าจะมีความสำคัญที่อาจจะก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้างโดยเฉพาะด้านรายได้ของครอบครัว เป็น

4. จำนวนบุตรในความดูแลของลูกจ้างทุพพลภาพ จากการศึกษากฎหมายกองทุนเงินทดแทนในต่างประเทศมีหลายประเทศให้ความสำคัญบุคคลที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานโดยเฉพาะบุตรของลูกจ้างโดยส่วนใหญ่กำหนดให้บุตรได้รับได้ในกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพเสียชีวิตลง มีบางประเทศได้แก่ประเทศฟิลิปปินส์และมาเลเซียกำหนดให้บุตรได้รับในขณะที่ลูกจ้างยังมีชีวิตอยู่ แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการได้รับสิทธิไว้

ในประเทศไทยได้มีการกำหนดไว้เช่นเดียวกัน โดยบุตรจะได้รับกรณีที่ถูกจ้างเสียชีวิตลง และในกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพได้รับค่าทดแทนยังไม่ครบ 8 ปี ถ้าลูกจ้างทุพพลภาพเสียชีวิต หลังจากรับค่าทดแทนเกินระยะ 8 ปีของการได้รับค่าทดแทนบุตรของลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าทดแทน ดังกล่าว

จากการศึกษาเรื่องการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน โดยศึกษาในกลุ่ม ลูกจ้างทุพพลภาพที่ได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ตั้งแต่ปี 2533-2544 จำนวน 246 คน พบว่าลูกจ้างทุพพลภาพมีบุตรจำนวน 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 ของกลุ่มตัวอย่าง โดยอายุ สูงสุดของบุตรในช่วงอายุ 11-20 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.4 ในขณะที่อายุน้อยสุด ของบุตรในช่วงอายุ 1-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.9 (ชนพร เมธาวิบูล , 2546) หรืออาจกล่าวได้ว่าช่วงอายุบุตรของลูกจ้างทุพพลภาพอยู่ในช่วง 1-20 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่ยังต้อง ได้รับการดูแลจากผู้ปกครองและอยู่ในช่วงอายุของการต้องได้รับการศึกษา

ดังนั้นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนเกิดความทุพพลภาพ จนเกิดความสูญเสียรายได้ กับครอบครัวแล้ว บุคคลที่ยังจำเป็นต้องได้รับการดูแลจากลูกจ้างทุพพลภาพ โดยเฉพาะบุตร ในช่วงอายุที่ต้องได้รับการดูแลและได้รับการศึกษา จึงอาจเป็นปัญหาสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพใน ขณะที่ลูกจ้างยังมีชีวิตอยู่ มิใช่เมื่อลูกจ้างเสียชีวิตลง เป็นต้น

5. ระดับความรุนแรงของความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพ เป็นระดับของความสูญเสีย สมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะที่ส่งผลให้ความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ลดน้อยลง เช่น การทำความสะอาดร่างกาย การนั่ง การยืน การรับประทานอาหาร การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น ลูกจ้างทุพพลภาพในแต่ละคนมีความทุพพลภาพแตกต่างกันขึ้นอยู่กับอวัยวะที่ประสบ อันตราย ลูกจ้างทุพพลภาพบางรายได้รับบาดเจ็บที่ศีรษะจนเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างเป็นอัมพาตทั้งตัว ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ต้องมีผู้ดูแลตลอดเวลา ในขณะที่ลูกจ้างทุพพลภาพบางรายได้รับ บาดเจ็บที่แขนทำให้ต้องสูญเสียแขนทั้งสองข้าง ทำให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้น้อย ลูกจ้างทั้งสอง รายได้รับค่าทดแทนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ณ วันที่ประสบอันตรายเป็นระยะเวลา 15 ปีเท่ากัน แม้ว่าความสามารถในการดูแลตนเองของลูกจ้างจะแตกต่างกัน

จากการศึกษากฎหมายกองทุนเงินทดแทนในต่างประเทศพบว่า มีประเทศที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับระดับความรุนแรงของความพิการ โดยมีการกำหนดค่าทดแทนตามระดับความรุนแรงของ ความทุพพลภาพ เช่น ประเทศญี่ปุ่น เกาหลี ฝรั่งเศส อังกฤษ และรัฐแคลิฟอร์เนีย

ในประเทศไทยมีการนำระดับความรุนแรงของความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพซึ่งได้รับ การประเมินจากแพทย์ หลังจากได้รับการรักษาด้วยวิธีการต่างๆ ทางกายภาพอย่างเต็มที่ โดย จะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการประเมินการสูญเสียความสามารถในการทำงานอย่างถาวรเพื่อคำนวณ

ค่าทดแทนให้ลูกจ้าง โดยจะมีพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 จะเป็นผู้ประเมินการสูญเสียความสามารถในการทำงานอย่างถาวรแต่ตามประกาศ กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมเรื่องกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนฯ พบว่ากำหนด ให้ได้รับค่าทดแทน เป็นระยะเวลา 15 ปีเท่ากัน ซึ่งถ้าพิจารณาจากสภาพของการสูญเสียอวัยวะ และอวัยวะส่วนที่ยังเหลืออยู่ ก็พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ดังที่กล่าวมาแล้ว

ดังนั้นระดับความรุนแรงของความพิการ จึงส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของของลูกจ้าง ทุพพลภาพ การได้รับค่าทดแทนและระยะเวลาที่ได้รับค่าทดแทน น่าจะสะท้อนให้เห็นถึงความรุนแรงของการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรของร่างกายของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Research) เพื่อระบุปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

3.2 หน่วยการวิเคราะห์ ได้แก่ ลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากร

3.3.1.1 ลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ที่ได้รับค่าทดแทนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2537 - พ.ศ. 2549 จำนวน 459 คน

3.3.1.2 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 31 อันประกอบด้วย

- เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม	จำนวน 1 คน
- ผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน 6 คน
- ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง	จำนวน 3 คน
- ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง	จำนวน 3 คน
- ตัวแทนสำนักงานประกันสังคม	จำนวน 1 คน

3.3.2 การกำหนดขนาดตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2.1 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

1.1 กลุ่มลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

เก็บตัวอย่างทั้งหมดของกลุ่มประชากร คือ ลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2537 - พ.ศ. 2549 จำนวน 459 คน

1.2 กลุ่มคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

เก็บตัวอย่างทั้งหมดของกลุ่มประชากร คือ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ตามมาตรา 31 จำนวน 14 คน

3.3.2.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมงานวิจัย ดังนี้

1. ลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน จำนวน 459 คน

1.1 เป็นลูกจ้างที่ได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน จนเกิดความทุพพลภาพ

1.2 เป็นลูกจ้างทุพพลภาพที่ได้รับค่าทดแทนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

1.3 เป็นลูกจ้างทุพพลภาพที่ได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน จนเกิดความทุพพลภาพระหว่างปี พ.ศ. 2537 - พ.ศ. 2549

2. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน จำนวน 14 คน ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 31 อันประกอบด้วย

- เลขานุการสำนักงานประกันสังคม จำนวน 1 คน
- ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน
- ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง จำนวน 3 คน
- ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง จำนวน 3 คน
- ตัวแทนสำนักงานประกันสังคม จำนวน 1 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ชุด ได้แก่

3.4.1 แบบสอบถาม เรื่อง ปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างทุพพลภาพ มีจำนวน 17 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพในครอบครัวก่อนเกิดความทุพพลภาพ บุคคลในครอบครัว ที่มีหน้าที่หลักในการหารายได้ก่อนและหลังที่ลูกจ้างเกิดความทุพพลภาพ จำนวนของสมาชิกใน ครอบครัว อายุของบิดามารดาที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน อายุและการศึกษาของบุตรที่อยู่ในความ ดูแลของลูกจ้างทุพพลภาพ สภาพของความทุพพลภาพ สิ่งที่เป็นสาเหตุของความทุพพลภาพ เงินเดือนที่ได้รับก่อนประสบอันตราย ค่าทดแทนที่ได้รับ รายได้ทั้งหมดของครอบครัว และ ระยะเวลาที่เหลือที่จะได้รับค่าทดแทน

ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และสัมพันธภาพในครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านร่างกาย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย ดัดแปลงจากแบบสอบถามของ จรินทร์ โรจน์บวรวิทยา, วราภรณ์ เอี้ยวสกุลและประนอมพร โรจน์บวรวิทยา (2546) และแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ และสัมพันธภาพในครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ผู้วิจัยได้ดัดแปลงจาก แบบสอบถามดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสมบูรณ์ (2547) กำหนดตัวเลือกออกเป็น 5 เลือก ซึ่งกำหนดให้ตอบตามประสบการณ์หรือความรู้สึกที่เหมาะสมและเป็นจริงกับตัวลูกจ้างทุพพลภาพ มากที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านร่างกาย จำนวน 13 กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรมการช่วยเหลือตนเองในการ ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของลูกจ้างทุพพลภาพ ลักษณะคำตอบเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

ทำไม่ได้	หมายถึง	ท่านไม่สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันนั้นได้เลย
ทำได้แต่ต้องมีคนช่วย	หมายถึง	ท่านสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันนั้นได้บางส่วนต้อง มีคนช่วยเหลือในการทำกิจกรรม
ทำได้แต่ต้องมีคนบอกชี้แจง		ท่านสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้แต่ต้องมีคนคอย บอกหรือกำกับอยู่ข้างๆ
ทำได้โดยมีอุปกรณ์ช่วย	หมายถึง	ท่านสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันนั้นได้แต่ต้องมี อุปกรณ์ช่วยเหลือขณะทำกิจกรรม
ทำได้ด้วยตนเอง	หมายถึง	ท่านสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันนั้นได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีคนหรืออุปกรณ์ช่วยขณะทำกิจกรรม
- เกณฑ์การให้คะแนน

ทำไม่ได้	ให้	1 คะแนน
ทำได้แต่ต้องมีคนช่วย	ให้	2 คะแนน

ทำได้แต่ต้องมีคนบอกชี้แจง	ให้	3 คะแนน
ทำได้โดยมีอุปกรณ์ช่วย	ให้	4 คะแนน
ทำได้ด้วยตนเอง	ให้	5 คะแนน

แบบสอบถามความสามารถด้านร่างกายในการทำกิจกรรมประจำวันจะมีค่าอยู่ในช่วง 13-65 คะแนน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยแบ่งตามค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความสามารถด้านร่างกายในการทำกิจกรรมประจำวันของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อจัดระดับปัญหาในการปฏิบัติกิจกรรมประจำวันด้านร่างกาย ตามเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง มีปัญหาในการปฏิบัติกิจกรรมประจำวันในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.34-3.67 หมายถึง มีปัญหาในการปฏิบัติกิจกรรมประจำวันในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.68-5.00 หมายถึง มีปัญหาในการปฏิบัติกิจกรรมประจำวันในระดับน้อย

2. ด้านจิตใจ จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เกี่ยวกับสุขภาพจิตของลูกจ้างทุพพลภาพ เกี่ยวกับการแก้ปัญหากับความเครียด ข้อความที่มีความหมายทางบวก จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 1,2,7 และข้อ 8 ข้อความที่มีความหมายทางลบ จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 3-6

3. ด้านรายได้ จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย ความเพียงพอของค่าทดแทนที่ได้รับ กับรายจ่ายของครอบครัว การแก้ไขปัญหาในกรณีที่รายได้ของครอบครัวไม่เพียงพอกับรายได้ ความพอใจของลูกจ้างทุพพลภาพตามฐานะเศรษฐกิจในค่าใช้จ่ายด้านอาหาร ด้านการศึกษา ด้านเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มของครอบครัว และการศึกษา มีข้อความที่มีความหมายทางบวก จำนวน 7 ข้อ คือ ข้อ 1-3, 5-8 ข้อความที่มีความหมายทางลบ จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 4

4. ด้านชีวิตความเป็นอยู่และสัมพันธภาพในครอบครัว จำนวน 7 ข้อประกอบด้วย ความพอใจกับสภาพบ้านเรือนที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ความรู้สึกปลอดภัยเมื่อดำเนินชีวิตในครอบครัว ความรักภายในครอบครัว การได้รับความช่วยเหลือภายในครอบครัว สิ่งยึดเหนี่ยวในจิตใจ และหน่วยบริการด้านสาธารณสุขที่ให้บริการ มีข้อความที่มีความหมายทางบวก

5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยความรู้สึกต่อฐานะและความเป็นอยู่ของตนเอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนบ้าน และความรู้สึกปลอดภัยเมื่อดำเนินชีวิตในชุมชน มีข้อความที่มีความหมายทางบวก

รวมข้อคำถามปัญหาของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และสัมพันธภาพในครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ทั้งหมด 40 ข้อ

ลักษณะคำตอบเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

ไม่เลย	หมายถึง	ท่านไม่มีความรู้สึกหรือไม่ประสบกับเหตุการณ์เช่นนั้น เลยรู้สึกไม่พอใจมาก หรือรู้สึกแย่มาก
เล็กน้อย	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกหรือประสบกับเหตุการณ์เช่นนั้นนานๆ ครั้ง รู้สึกเช่นนั้นเล็กน้อยรู้สึกไม่พอใจ หรือรู้สึกแย่น้อย
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกหรือประสบกับเหตุการณ์เช่นนั้นปานกลาง รู้สึกพอใจระดับกลางๆ หรือรู้สึกแยระดับกลางๆ
มาก	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกหรือประสบกับเหตุการณ์เช่นนั้นบ่อยๆ รู้สึก พอใจหรือรู้สึกดี
มากที่สุด	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกหรือประสบกับเหตุการณ์เช่นนั้นเสมอ รู้สึก เช่นนั้นมากที่สุด หรือรู้สึกว่าสมบูรณ์รู้สึกพอใจมาก รู้สึกดีมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
เล็กน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
ไม่เลย	ให้คะแนน	1 คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน
มาก	ให้คะแนน	2 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
เล็กน้อย	ให้คะแนน	4 คะแนน
ไม่เลย	ให้คะแนน	5 คะแนน

แบบสอบถามปัญหาด้านจิตใจจะมีค่าคะแนนอยู่ในช่วง 8-40 คะแนน

แบบสอบถามปัญหาด้านรายได้จะมีระดับคะแนนอยู่ในช่วง 8-40 คะแนน

แบบสอบถามปัญหาด้านชีวิตความเป็นอยู่และสัมพันธภาพในครอบครัวจะมีระดับคะแนนอยู่ในช่วง 7-35 คะแนน

แบบสอบถามปัญหาด้านสัมพันธภาพทางสังคมจะมีระดับคะแนนอยู่ในช่วง 4-20 คะแนน

แบ่งระดับปัญหาด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และสัมพันธภาพในครอบครัว และด้านสัมพันธทางสังคม ออกเป็น 3 ระดับ โดยแบ่งตามค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง มีปัญหามาก

ค่าเฉลี่ย 2.34-3.67 หมายถึง มีปัญหาปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.68-5.00 หมายถึง มีปัญหาน้อย

ส่วนที่ 3 ความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยดัดแปลงจากแบบสอบถามของ ธนพร เมธาวีภู (2546) กำหนดตัวเลือกออกเป็น 5 ตัวเลือกซึ่งกำหนดให้ตอบตามความต้องการหรือความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ ประกอบด้วย

1. ด้านร่างกาย จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพเพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้เอง ในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันทั้งทางด้านกายภาพและความต้องการด้านอุปกรณ์พิเศษ ความต้องการการช่วยเหลือในเรื่องสุขภาพร่างกาย จิตใจ และด้านการรักษา มีข้อความที่มีความหมายทางบวก

2. ด้านจิตใจ จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพต่อบุคคลเพื่อช่วยเหลือในการบรรเทาความทุกข์ใจหรือเรื่องวิตกกังวล มีข้อความที่มีความหมายทางบวก

3. ด้านรายได้ จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย ความต้องการความช่วยเหลือด้านอาชีพและความต้องการในการปรับปรุงค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพ มีข้อความที่มีความหมายทางบวก

4. ด้านชีวิตความเป็นอยู่และสัมพันธภาพในครอบครัว จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ความช่วยเหลือในการจัดสถานที่หรือความอำนวยความสะดวก ภายในที่อยู่อาศัยและความต้องการต่อระดับความสัมพันธ์ภายในของครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพ มีข้อความที่มีความหมายทางบวก

5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย การบริการด้านการรักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล การเยี่ยมบ้านของบุคลากรทางการแพทย์และเจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทน ความช่วยเหลือในการจัดสถานที่ หรือความอำนวยความสะดวกนอกที่อยู่อาศัย หรือส่วนที่เป็นสาธารณะต่างๆ มีข้อความที่มีความหมายทางบวก

รวมข้อคำถามความต้องการของลูกค้าจ้างทูลพลภาพจากการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านความเป็นอยู่และสัมพันธภาพในครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ทั้งหมด 29 ข้อคำถาม

ลักษณะคำตอบเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

ไม่เลย	หมายถึง ท่านไม่ต้องการในเรื่องนั้นๆ
เล็กน้อย	หมายถึง ท่านมีความต้องการหรือมีความจำเป็นในระดับเล็กน้อย
ปานกลาง	หมายถึง ท่านมีความต้องการหรือมีความจำเป็นในระดับปานกลาง
มาก	หมายถึง ท่านมีความต้องการหรือมีความจำเป็นในระดับมาก
มากที่สุด	หมายถึง ท่านมีความต้องการหรือมีความจำเป็นในระดับมากที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
เล็กน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
ไม่เลย	ให้คะแนน	1 คะแนน

แบบสอบถามความต้องการด้านร่างกายจะมีค่าคะแนนอยู่ในช่วง 3-15 คะแนน

แบบสอบถามความต้องการด้านจิตใจจะมีค่าคะแนนอยู่ในช่วง 3-15 คะแนน

แบบสอบถามความต้องการด้านรายได้จะมีระดับคะแนนอยู่ในช่วง 6-30 คะแนน

แบบสอบถามความต้องการด้านชีวิตความเป็นอยู่และสัมพันธภาพในครอบครัวจะมีระดับคะแนนอยู่ในช่วง 5-25 คะแนน

แบบสอบถามความต้องการด้านสัมพันธ์ทางสังคมจะมีระดับคะแนนอยู่ในช่วง 12-60 คะแนน

แบ่งระดับของความต้องการทั้ง 5 ด้าน ออกเป็น 3 ระดับ โดยแบ่งตามค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง ตามเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง มีความต้องการหรือมีความจำเป็นน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.34-3.67 หมายถึง มีความต้องการหรือมีความจำเป็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.68-5.00 หมายถึง มีความต้องการหรือมีความจำเป็นมาก

ส่วนที่ 4 การแสดงความคิดเห็นของลูกจ้างทุพพลภาพ เป็นส่วนที่เปิดโอกาสลูกจ้างทุพพลภาพได้แสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างอิสระเพื่อทราบถึงแนวคิดและความรู้สึกของลูกจ้างทุพพลภาพจากความคิดเห็นของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ผู้วิจัยจะนำมาประมวลผลและจัดหมวดหมู่ของแนวความคิดแยกเป็นเรื่องต่างๆ เพื่อนำเสนอต่อไป

3.4.2 แบบสอบถาม เรื่อง ปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน สำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2547 มาตรา 31 จำนวน 22 ข้อ นี้ มีข้อความที่มีความหมายทางบวก จำนวน 20 ข้อ คือ 1-3, 5-6, 8-22 มีข้อความที่มีความหมายทางลบ จำนวน 2 ข้อ คือ 4, 7

ลักษณะคำตอบเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้	
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งต่อข้อความเกี่ยวกับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน
เห็นด้วย	หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นด้วยต่อข้อความเกี่ยวกับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน
ไม่แน่ใจ	หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นไม่แน่ใจต่อข้อความเกี่ยวกับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ท่านมีความคิด ไม่เห็นด้วยต่อข้อความเกี่ยวกับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านมีความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งต่อข้อความเกี่ยวกับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1 คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5 คะแนน

แบ่งระดับของความคิดเห็น ออกเป็น 3 ระดับ โดยแบ่งตามค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง คณะกรรมการมีความเห็นด้วยระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.34-3.67 หมายถึง คณะกรรมการมีความเห็นด้วยระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.68-5.00 หมายถึง คณะกรรมการมีความเห็นด้วยระดับมาก

3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.5.1 การทดสอบความตรงตามเนื้อหา ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น หาความตรงตามเนื้อหา เพื่อพิจารณาคำถามในแต่ละข้อมีเนื้อหาตรงตามที่ต้องการวัดหรือวัดได้ครอบคลุมตัวแปรทั้งของงานวิจัย รวมทั้งมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบ จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย 1 คน

อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพยาบาลอนามัยครอบครัว 1 คน

3.5.2 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูลในกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มทดลองเก็บข้อมูลมาหาความเชื่อมั่นแบบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) ด้วยวิธี Cronbach Alpha

3.5.2.1 แบบสอบถามสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูลในกลุ่มลูกจ้างทุพพลภาพที่มีใช้จากการทำงาน ณ ศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพคนงานสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 20 คน ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.92

3.5.2.2 แบบสอบถามสำหรับคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูลในกลุ่มบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ซึ่งประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่ประกันสังคม และเจ้าหน้าที่

กองทุนเงินทดแทน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 20 คน ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.72

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.6.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

3.6.1.1 ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถึงสำนักงานประกันสังคม เพื่อขอข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทนและจังหวัดที่มีลูกจ้างทุพพลภาพในความคุ้มครอง

3.6.1.2 ทำหนังสือจากภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ถึงสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 เขตพื้นที่ และสำนักงานประกันสังคมจังหวัด 74 แห่ง เพื่อขอข้อมูลเกี่ยวกับ ชื่อ นามสกุล ที่อยู่ และเบอร์โทรศัพท์ของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานที่อยู่ในความดูแลของหน่วยงานนั้นๆ เพื่อจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

3.6.1.3 ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถึงศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพคนงาน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน เพื่อขอชื่อ นามสกุล และที่อยู่ของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานที่เคยเข้ารับการฟื้นฟูที่ศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพคนงาน

3.6.1.4 รวบรวมรายชื่อ นามสกุล และที่อยู่ของลูกจ้างทุพพลภาพที่ได้รับข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 เขตพื้นที่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด 74 แห่งและศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพคนงาน จำนวน 273 คน เนื่องจากมีสำนักงานประกันสังคมบางเขตพื้นที่และบางจังหวัดไม่สามารถให้ข้อมูลดังกล่าวได้ เนื่องจากเห็นว่าเป็นข้อมูลส่วนตัวของลูกจ้าง

3.6.1.5 จัดทำแบบสอบถาม นำส่งทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน จำนวน 250 ฉบับ พร้อมด้วยซองติดแสตมป์จ่ายค่า postage ถึงผู้วิจัย เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย

3.6.1.6 ครบประมาณ 2 เดือน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 134 ฉบับ ผู้วิจัยจึงจัดแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้ตอบกลับแบบสอบถามและกลุ่มตัวอย่างใหม่ที่ได้ข้อมูลจากจังหวัดเพิ่มเติมจำนวน 140 ฉบับ

3.6.1.7 ครบประมาณ 2 เดือน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 85 ฉบับ โดยได้รับแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 219 ฉบับ ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 30 มิถุนายน 2550 รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 6 เดือน

3.6.2 การเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

3.6.2.1 ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถึงสำนักงานประกันสังคม เพื่อขอเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน จำนวน 14 คน

3.6.2.2 นำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย พร้อมด้วยแบบสอบถาม จำนวน 14 ฉบับ ไปยังตัวแทนของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ขอความร่วมมือในการช่วยแจกแบบสอบถาม

3.6.2.3 ครบประมาณ 3 เดือน ได้รับแบบสอบถามคืน 13 ฉบับ เนื่องจากมีคณะกรรมการลาออก 1 คน ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม - 30 กรกฎาคม 2550 รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 3 เดือน

3.7 จริยธรรมในการวิจัย

1. ผู้วิจัยเสนอขออนุมัติโครงการวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอคำรับรองจากคณะกรรมการสิทธิมนุษยธรรมในการทำการทดลองในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ในการเข้าร่วมในการตอบแบบสอบถามหรือแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการวิจัยต่อการวิจัยในครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อผู้เข้าร่วมการวิจัย เนื่องจากจะไม่มี การแสดงถึงชื่อ-นามสกุล หรือสิ่งที่แสดงถึงตัวผู้เข้าร่วมการวิจัย
3. แบบสอบถามทุกฉบับผู้วิจัยได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ ข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างทุพพลภาพและค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพ รวมทั้งคำแนะนำในการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้มีข้อมูลในการพิจารณาตอบแบบสอบถาม
4. ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถไม่ตอบคำถามตามแบบสอบถาม หรือไม่ขอแสดงความคิดเห็นได้ในทุกๆ กรณี ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม
5. ผู้ทำวิจัยจะเก็บข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นความลับ ในทุกๆ ขั้นตอนของการศึกษา ทั้งในขั้นการตอนการดำเนินการวิจัย ขั้นตอนการเก็บข้อมูล และการนำเสนอรายงานวิจัยโดยผู้ทำวิจัยจะมีการนำเสนอเฉพาะในส่วนที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา ความต้องการ และความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการงานวิจัยหรือในส่วนของข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างทุพพลภาพจะมีการนำเสนอในภาพรวมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเช่นเดียวกัน ส่วนข้อมูลที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับการงานวิจัยจะไม่นำมาเปิดเผย หรือนำเสนอต่อสาธารณชน
6. ผู้ทำวิจัยได้มีการแสดงถึงวิธีทางในการติดต่อกับผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ทราบ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถติดต่อกับผู้ทำวิจัยได้อย่างสะดวก ในกรณีที่มิมีเหตุผลที่จำเป็นสำหรับ

การตอบแบบสอบถามหรือแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมวิจัย โดยมีการแสดงเบอร์โทรศัพท์ติดต่อไว้ที่แบบสอบถามในทุกฉบับ

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับจำนวน 219 ฉบับ พบแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ได้ 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 45.5 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และคิดเป็นร้อยละ 76.9 ของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามไป

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามลงรหัส ตามคู่มือรหัสที่สร้างไว้ โดยลงรหัสจำนวน 2 ครั้ง เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการลงรหัส

3. นำข้อมูลทั้งหมด ตามรหัสที่ลงไว้ ไปวิเคราะห์ทางสถิติตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพบว่าข้อมูลที่ลงรหัสจำนวน 2 ครั้ง มีผลการศึกษาทางสถิติไม่มีความแตกต่างกัน

3.9 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา พรรณนาถึงข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างทุพพลภาพ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ บทบาทในครอบครัว จำนวนบุตรในความดูแลของลูกจ้างทุพพลภาพ เป็นต้น โดยมีการจัดระเบียบข้อมูลและมีการนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติวิเคราะห์

2.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Spearman's rho (r_s) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ จำนวนบุตรในความดูแลและระดับความรุนแรงของความพิการกับปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน การแปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_s)

2.2.1 ค่า r เป็นลบ แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม เมื่อตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น ตัวแปรอีกตัวจะลดลง

2.2.2 ค่า r เป็นบวก แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เมื่อตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น ตัวแปรอีกตัวจะเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

2.2.3 ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันมากในทิศทางเดียวกัน

2.2.4 ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันมากในทิศทางตรงกันข้าม

2.2.5 ค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.2.6 ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันน้อย

2.3 Cramer's V (V) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ในครอบครัว สถานภาพสมรส กับปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน การแปลความหมาย Cramer's V

2.3.1 ค่า V มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันมาก

2.3.2 ค่า V มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันน้อย



บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน มีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม เก็บข้อมูลในกลุ่มลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานที่ได้รับค่าทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 - 2549 จำนวน 210 คน และจากคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน จำนวน 13 คน นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 8 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและคุณลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัญหาของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานพิจารณาตามองค์ประกอบประกอบด้วย ด้านร่างกายด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

ส่วนที่ 3 ความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานพิจารณาตามองค์ประกอบประกอบด้วย ด้านร่างกายด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

ส่วนที่ 4 ปัญหาและความต้องการโดยรวมทั้ง 5 องค์ประกอบของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษา ประกอบด้วย อายุ บทบาทหน้าที่ในครอบครัว สถานภาพสมรส จำนวนบุตรในความดูแล และระดับความรุนแรงของความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน กับปัญหาและความต้องการโดยรวมของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษา ประกอบด้วย อายุ บทบาทหน้าที่ในครอบครัว สถานภาพสมรส จำนวนบุตรในความดูแล และระดับความรุนแรงของความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน กับปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน พิจารณาตามองค์ประกอบ

ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

ส่วนที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

ส่วนที่ 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าทดแทนของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้จ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของผู้จ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน 210คน	ร้อยละ
ผู้ให้ข้อมูล		
ผู้จ้างทุพพลภาพ	205	97.6
พ่อ แม่ของผู้จ้างทุพพลภาพ	2	1
ญาติ	3	1.4
เพศ		
ชาย	194	92.4
หญิง	16	7.6
ระดับการศึกษา		
น้อยกว่าประถมศึกษา	8	3.8
ประถมศึกษา	114	54.3
มัธยมศึกษา	65	31
อาชีวศึกษา	19	9
ปริญญาตรี	3	1.4
ผู้หารายได้หลักของครอบครัวก่อนผู้จ้างเกิดภาวะทุพพลภาพ		
ผู้จ้างทุพพลภาพ	169	80.5
บิดาของผู้จ้างทุพพลภาพ	17	8.1
มารดาของผู้จ้างทุพพลภาพ	7	3.3
คู่สมรส	5	2.4
ญาติ	12	5.7
ผู้หารายได้หลักของครอบครัวหลังผู้จ้างเกิดภาวะทุพพลภาพ		
ผู้จ้างทุพพลภาพ	38	18.1
บิดาของผู้จ้างทุพพลภาพ	46	21.9
มารดาของผู้จ้างทุพพลภาพ	23	11

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างที่พบผลกระทบจากการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 210)	ร้อยละ
ผู้หารายได้หลักของครอบครัวหลังลูกจ้างเกิดภาวะทุพพลภาพ(ต่อ)		
คู่สมรส	55	26.2
บุตร	12	5.7
ญาติ	35	16.7
อายุบิดาของลูกจ้างที่พบผลกระทบ (ปี) กรณีมีบิดาอยู่ในครอบครัว		
น้อยกว่า 50	7	3.3
50 - 59	12	5.7
60 - 69	32	15.2
70 - 79	17	8.1
มากกว่า 80	4	1.9
ไม่มีบิดาอาศัยอยู่ร่วมกัน	138	65.7
$\bar{X} = 63.85$ S.D. = 9.88 MIN = 40 MAX = 81		
อายุมารดาของลูกจ้างที่พบผลกระทบ (ปี) กรณีมีมารดาอยู่ในครอบครัว		
น้อยกว่า 50	18	8.6
50 - 59	34	16.2
60 - 69	31	14.8
70 - 79	26	12.4
มากกว่า 80	3	1.43
ไม่มีมารดาอาศัยอยู่ร่วมกัน	98	46.7
$\bar{X} = 61.2$ S.D. = 10.07 MIN = 40 MAX = 85		
เงินเดือนก่อนเกิดความทุพพลภาพ (บาท/เดือน)		
น้อยกว่า 5,000	97	46.2
5,000 - 10,000	93	44.3
10,001 - 15,000	9	4.3
15,001 - 20,000	2	1
มากกว่า 20,001	1	0.5
ไม่มีข้อมูล	8	3.8

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างที่พบผลกระทบจากการทำงานจำแนกข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 210)	ร้อยละ
รายได้ของครอบครัว (บาท/เดือน)		
น้อยกว่า 5,000	99	47.1
5,000 - 10,000	55	26.2
10,001 - 15,000	3	1.4
15,001 - 20,000	3	1.4
มากกว่า 20,001	3	1.4
ไม่มีข้อมูล	47	22.4
$\bar{X} = 5016.92$ บาท S.D. = 3696.92 MIN = 1000 บาท MAX = 23000 บาท		
ระยะเวลาที่เหลื่อที่จะได้รับค่าทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน (ปี)		
1 -5	56	26.7
6 -10	73	34.8
11-15	35	16.7
ไม่มีข้อมูล	46	21.9

จากการศึกษาผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 97.6 เป็นลูกจ้างที่พบผลกระทบโดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 92.4 เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.3 จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา ซึ่งก่อนที่ลูกจ้างจะประสบอันตรายจนเกิดความพิการ รายได้หลักของครอบครัวมาจากการทำงานของลูกจ้างที่พบผลกระทบร้อยละ 80.5 และเมื่อลูกจ้างเกิดความพิการครอบครัวของลูกจ้างที่มีสถานภาพร้อยละ 51.9 จะมีคู่สมรสเป็นผู้นำรายได้หลักแทนลูกจ้างที่พบผลกระทบ ในขณะที่เดียวกัน ครอบครัวของลูกจ้างที่พบผลกระทบที่มีสถานภาพโสดหรือหม้าย หย่าร้าง ร้อยละ 34.6 มีบิดาเป็นผู้นำรายได้หลักของครอบครัว รองลงมาร้อยละ 27.9 เป็นญาติที่อาศัยอยู่ด้วยกัน

โดยครอบครัวของลูกจ้างที่พบผลกระทบที่อยู่ในสถานภาพสมรสร้อยละ 68.6 ไม่มีบิดาหรือมารดาที่อาศัยอยู่ร่วมกัน ในขณะที่ลูกจ้างที่อยู่ในสถานภาพโสดร้อยละ 83.1 มีบิดาหรือมารดาอาศัยอยู่ร่วมกัน ซึ่งร้อยละ 52.5 มีทั้งบิดาและมารดาอาศัยอยู่ร่วมกัน โดยร้อยละ 15.2 บิดามีอายุ 60 - 69 ปี รองลงมาร้อยละ 8.1 อายุ 70 - 79 ปี และมารดาร้อยละ 16.2 อายุ 50 - 59 ปี รองลงมาร้อยละ 12.4 อายุ 70 - 79 ปี

จำนวนสมาชิกในครอบครัว ร้อยละ 55.2 มีสมาชิกในครอบครัว 3 - 4 คน โดยก่อนที่ลูกจ้างจะเกิดความพิการ ลูกจ้างร้อยละ 46.2 ได้รับเงินเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท/เดือน รองลงมา

ร้อยละ 44.3 ได้รับเงินเดือน 5,000 - 10,000 บาท/เดือน เมื่อลูกจ้างเกิดความพิการครบถ้วนได้สูญเสียรายได้จากเงินเดือนของลูกจ้าง รายได้ของครอบครัวส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.1 น้อยกว่า 5,000 บาท/เดือนและกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.8 ประสบอันตรายจากการทำงานจนเกิดความพิการมาแล้ว 5-10 ปี และเหลือระยะเวลาในการได้รับค่าทดแทน 6-10 ปี รองลงมาร้อยละ 26.7 เหลือระยะเวลาได้รับค่าทดแทน 1-5 ปี

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างที่พบผลภาพจากการทำงานจำแนกตามปัจจัยที่ศึกษา

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน (n=210)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
น้อยกว่า 25	7	3.3
25 – 29	19	9.1
30 – 34	44	20.9
35 – 39	50	23.8
40 – 44	48	22.9
45 – 49	22	10.5
มากกว่า 49	20	9.5
$\bar{X} = 37.61$	S.D. = 8.1	MIN = 20
		MAX = 70
สถานภาพสมรส		
โสด	73	34.8
สมรสและอยู่ร่วมกัน	78	37.1
สมรสและไม่ได้อยู่ร่วมกัน	27	12.9
หม้าย/หย่าร้าง	32	15.2
บทบาทหน้าที่ในครอบครัว		
ผู้นำครอบครัว	137	65.2
ผู้อาศัย	73	34.8
จำนวนบุตรในความดูแล (คน)		
ไม่มีบุตรในความดูแล	105	50
1 คน	47	22.4

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานจำแนกตามปัจจัยที่ศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน (n=210)	ร้อยละ
จำนวนบุตรในความดูแล (คน)		
2 คน	51	24.3
3 คน	7	3.3
ระดับความรุนแรงของความพิการ		
ขาทั้งสองข้างขาด	7	3.3
มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้างขาด	7	3.3
มือทั้งสองข้างขาด	11	5.2
สูญเสียลูกตาทั้งสองข้างหรือสูญเสียสมรรถภาพ	5	2.4
ในการมองเห็นร้อยละ 90 ขึ้นไป		
ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ และหรือ	175	83.3
กระดูกสันหลังเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการ		
ทำงานโดยสิ้นเชิง ของขาทั้งสองข้าง หรือมือหนึ่ง		
ข้างกับเท้าหนึ่งข้าง หรือมือทั้งสองข้าง		
ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ อันเป็นเหตุ	5	2.4
ให้เกิดความผิดปกติของความรู้สึกตัว		
ค่าทดแทน (บาท/เดือน)		
น้อยกว่า 2,000	10	4.8
2,000 - 2,500	173	82.4
2,501 - 3,000	16	7.6
มากกว่า 3,001	11	5.2
$\bar{X} = 2703.84$ บาท S.D. = 500.52 MIN = 1400 บาท MAX = 3950 บาท		

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 23.8 มีอายุ 35-39 ปี รองลงมาร้อยละ 22.9 มีอายุ 40-44 ปี และร้อยละ 20.9 มีอายุ 30-34 ปี มีอายุเฉลี่ย 37.61 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.1 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 มีสถานภาพสมรส รองลงมาร้อยละ 34.8 สถานภาพโสด และร้อยละ 15.2 มีสถานภาพหย่า หม้าย ในส่วนของบทบาทหน้าที่ในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพส่วนใหญ่ร้อยละ 65.2 เป็นผู้นำครอบครัว

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 มีบุตรในความดูแล เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตรในความดูแลร้อยละ 50 โดยครอบครัวที่มีบุตรในความดูแลร้อยละ 24.29 มีบุตรในความดูแลจำนวน 2 คน และร้อยละ 22.38 มีบุตรในความดูแลจำนวน 1 คน ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 83.3 ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ และหรือกระดูกสันหลังเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง และเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจนเกิดความพิการ ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยร้อยละ 82.4 ได้รับค่าทดแทน 2,000-2,500 บาท/เดือน

ส่วนที่ 2 ปัญหาของลูกจ้างที่พบผลกระทบจากการทำงาน พิจารณามององค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหาด้านร่างกายของลูกจ้างที่พบผลกระทบจำแนกตามกิจวัตรประจำวัน

ความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน	ทำไม่ได้ (ร้อยละ)	ทำได้บางส่วน ต้องมีคนช่วย (ร้อยละ)	ทำได้ ต้องมีคนคอยบอก (ร้อยละ)	ทำได้ ต้องมีอุปกรณ์ช่วย (ร้อยละ)	ทำได้ (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	Level
การดื่มน้ำ	12 (5.7)	46 (21.9)	1 (0.5)	9 (4.3)	142 (67.6)	4.06	1.44	3
การกินอาหาร	15 (7.1)	46 (21.9)	2 (1.0)	10 (4.8)	137 (65.2)	3.99	1.48	3
การแปรงฟัน	18 (8.6)	43 (20.5)	3 (1.4)	7 (3.3)	139 (66.2)	3.98	1.51	3
การล้างหน้า	18 (8.6)	45 (21.4)	2 (1.0)	8 (3.8)	137 (65.2)	3.96	1.52	3
การทำความสะอาดหลังขับถ่าย	25 (11.9)	118 (56.2)	2 (1.0)	12 (5.7)	53 (25.2)	2.76	1.44	2

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหาด้านร่างกาย
ของลูกจ้างทุพพลภาพ จำแนกตามกิจวัตรประจำวัน (ต่อ)

ความสามารถในการ ปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน	ทำไม่ได้ (ร้อยละ)	ทำได้บาง ส่วนต้อง มีคนช่วย (ร้อยละ)	ทำได้ต้อง มีคนคอย บอก (ร้อยละ)	ทำได้ต้อง มีอุปกรณ์ ช่วย (ร้อยละ)	ทำได้ (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	Level
การทำความสะอาด หลังขับถ่าย	25 (11.9)	118 (56.2)	2 (1.0)	12 (5.7)	53 (25.2)	2.76	1.44	2
การอาบน้ำ	25 (11.9)	116 (55.2)	2 (1.0)	13 (6.2)	54 (25.7)	2.79	1.44	2
การใส่-ถอดเสื้อผ้า	20 (9.5)	134 (63.8)	2 (1.0)	7 (3.3)	47 (22.4)	2.65	1.36	2
การลุกขึ้นและการทรง ตัวนั่งได้	33 (15.7)	80 (38.1)	2 (1.0)	44 (21.0)	51 (24.3)	3.00	1.48	2
การลุกขึ้นและการทรง ตัวยืนได้	81 (38.6)	45 (21.4)	1 (0.5)	68 (32.4)	15 (7.1)	2.48	1.45	2
การเดิน/เคลื่อนที่ ภายในบ้านได้	76 (36.2)	23 (11.0)	1 (0.5)	98 (46.7)	12 (5.7)	2.75	1.48	2
การขึ้นลงบันได	103 (49.0)	64 (30.5)	1 (0.5)	29 (13.8)	13 (6.2)	1.98	1.27	1
การเดิน/เคลื่อนที่ออก นอกบ้านได้	77 (36.7)	73 (34.8)	2 (1)	47 (22.4)	11 (5.2)	2.25	1.3	1
การเดินทางโดยรถ/ เรือได้	68 (32.4)	118 (56.2)	6 (2.9)	16 (7.6)	1 (0.5)	1.87	0.83	1
ปัญหาด้านร่างกายโดยรวม						2.96	0.87	2

จากการศึกษาด้านความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันและความสามารถด้านร่างกาย พบว่าโดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 พบว่าในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ได้แก่ การล้างหน้า การแปรงฟัน การกินอาหาร และการดื่มน้ำ ส่วนใหญ่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.96, 3.98, 3.99, และ 4.06 ตามลำดับ ในขณะที่การช่วยเหลือตนเองในการลุกขึ้น/การทรงตัวขึ้น การใส่-ถอดเสื้อผ้า การเดิน/เคลื่อนที่ภายในบ้าน การทำความสะอาดหลังขั้วบ่า การอาบน้ำ และการลุกขึ้น/การทรงตัวนั่ง ลูกจ้างไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง ต้องมีอุปกรณ์หรือผู้ช่วยเหลือและควบคุมขณะทำกิจกรรมดังกล่าว ค่าเฉลี่ย 2.48, 2.65, 2.75, 2.76, 2.79 และ 3.00 ตามลำดับ

นอกจากนี้กิจกรรมเกี่ยวกับการเดินทางโดยเรือ/รถยนต์ การขึ้นลงบันได และการเดิน/เคลื่อนที่ออกนอกบ้าน เป็นปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยกิจกรรมดังกล่าวส่วนใหญ่ลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย 1.87, 1.98 และ 2.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหาด้านจิตใจของลูกจ้างทุพพลภาพ

สภาพปัจจุบันด้านจิตใจ	ไม่เลย (ร้อยละ)	เล็กน้อย (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	มากที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	Level
ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต	74 (35.2)	37 (17.6)	87 (41.4)	9 (4.3)	ไม่มี	2.15	0.97	1
ท่านสามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาที่ยากแก้ไข	22 (10.5)	63 (30.0)	103 (49.0)	19 (9.0)	ไม่มี	2.57	0.80	2
ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้กับการดำเนินชีวิตประจำวัน	31 (14.8)	46 (21.9)	86 (41.0)	40 (19.0)	4 (1.9)	2.71	1.01	2
ท่านรู้สึกเศร้าโดยไม่ทราบสาเหตุ	27 (12.9)	51 (24.3)	89 (42.4)	40 (19.0)	ไม่มี	2.69	0.93	2
ท่านรู้สึกโกรธ หงุดหงิดง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ	25 (11.9)	68 (32.4)	54 (25.7)	58 (27.6)	2 (1.0)	2.73	1.03	2

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหาด้านจิตใจ
ของลูกจ้างทุพพลภาพ (ต่อ)

สภาพปัจจุบันด้านจิตใจ	ไม่เลย (ร้อยละ)	เล็กน้อย (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	มากที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	Level
ท่านรู้สึกกังวลและ ทุกข์ทรมานใจเกี่ยวกับ การเจ็บป่วยหรือความ ทุพพลภาพของท่าน	46 (21.9)	68 (32.4)	65 (31.0)	28 (13.3)	ไม่มี	2.36	0.98	2
เมื่อท่านมีความเครียด ท่านมีทางออกของ ความเครียดเสมอ เช่น พูดคุยกับญาติ หรือ เพื่อนบ้าน	17 (8.1)	52 (24.8)	85 (40.5)	49 (23.3)	4 (1.9)	2.86	0.94	2
ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยว สูงสุดในจิตใจที่ทำให้ จิตใจมั่นคงในการ ดำเนินชีวิต	19 (9.0)	31 (14.8)	93 (44.3)	58 (27.6)	6 (2.9)	3	0.96	2
ปัญหาด้านจิตใจโดยรวม						2.63	0.59	2

จากการศึกษาด้านจิตใจของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน และนำมาจัดระดับปัญหาด้านจิตใจ พบว่าสภาพจิตใจโดยรวมมีปัญหายุ่งในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 โดยร้อยละ 32.4 ความรู้สึกกังวลและทุกข์ใจเกี่ยวกับความเจ็บป่วยในระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 31.0 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเกิดปัญหาลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 49.0 รู้สึกทำใจยอมรับกับปัญหาที่ยากแก้ไขอยู่ในระดับปานกลาง และลูกจ้างทุพพลภาพส่วนใหญ่ร้อยละ 42.4 มีความรู้สึกเศร้าโดยไม่ทราบสาเหตุอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 24.3 อยู่ในระดับน้อย โดยจากสภาพด้านจิตใจดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยของระดับปัญหายุ่งในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.36, 2.57, และ 2.69 ตามลำดับ

นอกจากนี้ลูกจ้างทุพพลภาพมีความรู้สึกเบื่อหน่ายในชีวิตประจำวันของส่วนใหญ่ร้อยละ 41.0 อยู่ในระดับปานกลาง มีความรู้สึกโกรธหงุดหงิดง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุร้อยละ 32.4 อยู่ในระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 27.6 อยู่ในระดับมาก เมื่อมีความเครียดลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 40.5

มีการหาทางออกโดยการพูดคุยกับญาติ หรือเพื่อนบ้านอยู่ในระดับปานกลาง และลูกจ้างร้อยละ 44.3 มีสิ่งขัดแย้งทางจิตใจให้มั่นคงในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในการจัดระดับค่าเฉลี่ยของความรู้สึกของลูกจ้างดังกล่าว มีค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.71, 2.73, 2.86 และ 3 ตามลำดับ.

รวมทั้งร้อยละ 41.4 ลูกจ้างที่พบผลภาพมีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 35.2 ลูกจ้างมีความพึงพอใจในระดับน้อยมาก มีค่าเฉลี่ยระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.15.

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหาด้านรายได้ของลูกจ้างที่พบผลภาพ

สภาพปัจจุบัน ด้านรายได้	ไม่เลย (ร้อยละ)	เล็กน้อย (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	มากที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	Level
สามารถพึ่งตนเองจาก ค่าทดแทน	23 (11.0)	77 (36.7)	83 (39.5)	24 (11.4)	3 (1.4)	2.56	0.89	2
หลังประสบอันตราย รายได้พอกับรายจ่าย ของครอบครัว	90 (42.9)	68 (32.4)	45 (21.4)	7 (3.3)	ไม่มี	1.85	0.87	1
ครอบครัวของท่านมี เงินออม เช่น เงินใน บัญชีธนาคาร	126 (60.0)	56 (26.7)	19 (9.0)	3 (1.4)	6 (2.9)	1.60	0.92	1
ในกรณีรายจ่าย มากกว่ารายได้ ท่าน แก้ไขโดยการกู้ยืมเงิน จํานาหรือขายของมีค่า	23 (11.0)	33 (15.7)	90 (42.9)	51 (24.3)	13 (6.2)	2.99	1.04	2
ตามสถานะเศรษฐกิจ ของครอบครัวท่านมี ความพอใจสำหรับ ค่าใช้จ่ายในด้าน อาหารของครอบครัว	40 (19.0)	51 (24.3)	99 (47.1)	17 (8.1)	3 (1.4)	2.49	0.94	2

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหาด้านรายได้
ของลูกจ้างทุพพลภาพ (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน ด้านรายได้	ไม่เลย (ร้อยละ)	เล็กน้อย (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	มากที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	Level
ตามสถานะเศรษฐกิจ ของครอบครัวท่านมี ความพอใจสำหรับ ค่าใช้จ่ายในด้าน การศึกษาของ ครอบครัว	43 (20.5)	31 (14.8)	126 (60.0)	10 (4.8)	ไม่มี	2.49	0.87	2
ตามสถานะเศรษฐกิจ ของครอบครัวท่านมี ความพอใจสำหรับ ค่าใช้จ่ายในด้านเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มของ ครอบครัว	34 (16.2)	68 (32.4)	94 (44.8)	13 (6.2)	1 (0.5)	2.42	0.85	2
ตามสถานะเศรษฐกิจ ของครอบครัวท่านมี ความพอใจสำหรับ ค่าใช้จ่ายในการ ดูแลสุขภาพของ ครอบครัว	39 (18.6)	65 (31.0)	90 (42.9)	12 (5.7)	4 (1.9)	2.41	0.92	2
ปัญหาด้านรายได้โดยรวม						2.35	0.55	2

จากการศึกษาด้านรายได้ของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาด้านรายได้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 โดยครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพร้อยละ 42.9 มีความพึงพอใจกับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของครอบครัวในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.0 พอใจเล็กน้อย เช่นเดียวกับความพอใจเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าของครอบครัวโดยร้อยละ 44.8 พอใจในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 32.4 พอใจเล็กน้อย ส่วนความพอใจเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านอาหารร้อยละ 47.1 มี

ความพอใจในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับความพอใจเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของครอบครัวโดยร้อยละ 60 มีความพอใจในระดับปานกลาง และจากการได้รับค่าทดแทนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนพบว่าร้อยละ 39.5 ลูกจ้างสามารถพึ่งตนเองจากเงินที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 36.7 สามารถพึ่งตนเองได้ในระดับน้อย และร้อยละ 42.9 แก้ไขกรณีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายโดยการกู้ยืมเงิน หรือนำของมีค่าไปจำนำหรือขาย อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 24.3 อยู่ในระดับมาก ซึ่งในการจัดระดับค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านรายได้ของลูกจ้างทุพพลภาพในปัจจุบัน พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาด้านรายได้ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.41, 2.42, 2.49, 2.49, 2.56 และ 2.99 ตามลำดับ.

นอกจากนี้ครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพร้อยละ 60.0 ไม่มีเงินออมของครอบครัว ซึ่งอาจเนื่องมาจากหลังจากลูกจ้างประสบอันตรายจนเกิดความพิการรายได้ของครอบครัวร้อยละ 42.9 ไม่เพียงพอกับรายจ่าย รองลงมาร้อยละ 32.4 รายได้เพียงพอกับรายจ่ายในระดับเล็กน้อย ซึ่งในการจัดระดับค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านรายได้ พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาด้านรายได้ที่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 1.60 และ 1.85 ตามลำดับ.

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพ

ปัญหาด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว	ไม่เลย (ร้อยละ)	เล็กน้อย (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	มากที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	Level
ท่านพอใจกับสภาพบ้านเรือนที่อยู่ตอนนี้มากน้อยเพียงใด	26 (12.4)	35 (16.7)	96 (45.7)	48 (22.9)	5 (2.4)	2.86	0.99	2
สภาพแวดล้อมดีต่อสุขภาพของท่านมากน้อยเพียงใด	1 (0.5)	28 (13.3)	121 (57.6)	50 (23.8)	10 (4.8)	3.19	0.74	2
ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว	5 (2.4)	17 (8.1)	63 (30.0)	89 (42.4)	36 (17.1)	3.64	0.94	2

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพ (ต่อ)

ปัญหาด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว	ไม่เลย (ร้อยละ)	เล็กน้อย (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	มากที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	Level
ท่านปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากครอบครัวเสมอเมื่อท่านมีปัญหา	17 (8.1)	40 (19.0)	75 (35.7)	59 (28.1)	19 (9.0)	3.11	1.07	2
สมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพันกัน	4 (1.9)	9 (4.3)	52 (24.8)	100 (47.6)	45 (21.4)	3.82	0.88	3
มีหน่วยงานสาธารณสุขใกล้บ้านที่สามารถไปใช้บริการได้อย่างสะดวก	13 (6.2)	35 (16.7)	89 (42.4)	57 (27.1)	16 (7.6)	3.13	0.99	2
ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด (ชีวิตความเป็นอยู่)	6 (2.9)	68 (32.4)	123 (58.6)	13 (6.2)	ไม่มี	2.68	0.633	2
ปัญหาด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัวโดยรวม						3.21	0.55	2

จากการศึกษาความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัวพบว่ามีความเฉลี่ยของระดับปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 โดยลูกจ้างทุพพลภาพร้อยละ 58.6 คิดว่ามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 32.4 คิดว่าอยู่ในระดับน้อย ลูกจ้างทุพพลภาพร้อยละ 45.7 มีความพอใจกับสภาพบ้านเรือนที่อยู่อาศัยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อมีปัญหาลูกจ้างร้อยละ 35.7 สามารถปรึกษาและขอความช่วยเหลือจากครอบครัวได้ในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 28.1 อยู่ในระดับมาก ในขณะที่เดียวกันบ้านของลูกจ้างทุพพลภาพร้อยละ 42.4 มีหน่วยงานสาธารณสุขที่อยู่ใกล้บ้านสามารถไปใช้บริการได้อย่างสะดวกในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 27.1 อยู่ในระดับมาก สภาพแวดล้อมตามที่ตั้งที่อยู่ร้อยละ

57.6 ดีต่อสุขภาพของลูกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง และลูกจ้างรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัวร้อยละ 42.4 อยู่ในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 30 อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัวพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.68, 2.86, 3.11, 3.13, 3.19 และ 3.64 ตามลำดับ

ในส่วนของการรักและความผูกพันภายในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพร้อยละ 47.6 อยู่ในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 24.8 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 3.82

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของลูกจ้างทุพพลภาพ

ปัญหาด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	ไม่เคย (ร้อยละ)	เล็กน้อย (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	มากที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	Level
ท่านมีความเป็นอยู่และฐานะทางสังคมที่ท่านได้คาดหวัง	38 (18.1)	62 (29.5)	94 (44.8)	15 (7.1)	ไม่มี	2.40	0.88	2
ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนบ้าน	3 (1.4)	12 (5.7)	82 (39.0)	87 (41.4)	25 (11.9)	3.55	0.86	2
ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือคนอื่นๆในสังคมในยามที่ท่านต้องการความช่วยเหลือ	11 (5.2)	50 (23.8)	83 (39.5)	54 (25.7)	11 (5.2)	3.00	0.98	2
ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในทรัพย์สินเมื่ออาศัยในชุมชนนี้	10 (4.8)	24 (11.4)	93 (44.3)	77 (36.7)	5 (2.4)	3.19	0.88	2
สภาพปัจจุบันด้านความสัมพันธ์ทางสังคมโดยรวม						3.05	0.63	2

จากการศึกษาด้านความสัมพันธ์ทางสังคม พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 โดยลูกจ้างทุพพลภาพร้อยละ 44.8

มีความเป็นอยู่และฐานะทางสังคมเป็นไปตามความคาดหวังของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 29.5 อยู่ในระดับน้อย เมื่อถูกจ้างต้องการความช่วยเหลือร้อยละ 39.5 สามารถได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือบุคคลอื่นๆ ในสังคมอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 25.7 อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจส่งผลให้ถูกจ้างทุพพลภาพร้อยละ 44.3 มีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในทรัพย์สินเมื่ออาศัยอยู่ในชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 36.7 อยู่ในระดับมาก และถูกจ้างทุพพลภาพร้อยละ 41.4 มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนบ้านอยู่ในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 39.0 อยู่ในระดับปานกลาง โดยจากปัญหาด้านสังคมดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.40, 3.00, 3.19 และ 3.55 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความต้องการของถูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานพิจารณาตามองค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการด้านร่างกาย ของถูกจ้างทุพพลภาพ

ความต้องการด้านร่างกาย	ไม่เลย (ร้อยละ)	เล็กน้อย (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	มากที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	Level
ต้องการความช่วยเหลือในการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย	30 (14.3)	24 (11.4)	30 (14.3)	49 (23.3)	77 (36.7)	3.57	1.44	2
ต้องการการสนับสนุนด้านกายอุปกรณ์	84 (40.0)	9 (4.3)	31 (14.8)	33 (15.7)	53 (25.2)	2.82	1.67	2
ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน	35 (16.7)	12 (5.7)	23 (11.0)	39 (18.6)	101 (48.1)	3.72	1.14	1
ความต้องการด้านร่างกายโดยรวม						3.38	1.14	2

จากการศึกษาระดับความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานในด้านร่างกาย พบว่าระดับความต้องการด้านร่างกายโดยรวม ลูกจ้างมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.14 โดยลูกจ้างร้อยละ 25.2 ต้องการสนับสนุนด้านกายอุปกรณ์เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน เช่น ขาเทียม แขนเทียม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 15.7 อยู่ในระดับมาก และลูกจ้างร้อยละ 36.7 มีความต้องการให้มีการช่วยเหลือฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย เช่น การทำกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 23.3 อยู่ในระดับมาก มีระดับค่าเฉลี่ยของความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.82 และ 3.57 ตามลำดับ

นอกจากนี้ลูกจ้างทุพพลภาพร้อยละ 48.1 ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน เช่น ไม้ค้ำยัน รถเข็น ห้องน้ำที่มีอุปกรณ์สำหรับผู้พิการอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการด้านจิตใจของลูกจ้างทุพพลภาพ

ความต้องการด้านจิตใจ	ไม่เลย (ร้อยละ)	เล็กน้อย (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	มากที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	Level
เมื่อมีความทุกข์ ท่านต้องการคนที่รับฟังความทุกข์และคอยให้กำลังใจท่าน	11 (5.2)	20 (9.5)	46 (21.9)	71 (33.8)	60 (28.6)	3.72	1.14	1
คนที่ท่านต้องการปรับทุกข์ด้วยมากที่สุดเมื่อมีความทุกข์ ได้แก่ บุคคลในครอบครัว	17 (8.1)	15 (7.1)	35 (16.7)	73 (34.8)	68 (32.4)	3.77	1.21	1
บุคคลที่ท่านต้องการปรับทุกข์ด้วยมากที่สุดเมื่อมีความทุกข์ ได้แก่ บุคคลนอกครอบครัว	18 (8.6)	43 (20.5)	66 (31.4)	48 (22.9)	33 (15.7)	3.17	1.18	2
ความต้องการด้านจิตใจโดยรวม						3.55	0.92	2

จากการศึกษาระดับความต้องการด้านจิตใจ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความต้องการด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92 โดยลูกจ้างร้อยละ 33.8 มีความต้องการให้มีคนไข้ที่เข้าใจเพื่อรับฟังความทุกข์และให้กำลังใจอยู่ในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 28.6 ต้องการในระดับมากที่สุด รวมทั้งบุคคลที่ถูกจ้างทุพพลภาพต้องการปรับทุกข์มากที่สุดเป็นบุคคลในครอบครัวโดยร้อยละ 34.8 มีความต้องการอยู่ในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 32.4 ต้องการในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 และ 3.77 ตามลำดับ

นอกจากนี้ลูกจ้างทุพพลภาพต้องการปรับทุกข์กับบุคคลภายนอกครอบครัวเช่นเดียวกัน เช่น เพื่อนบ้าน แพทย์/พยาบาล เจ้าหน้าที่ประกันสังคม โดยร้อยละ 31.4 ต้องการอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 22.9 ต้องการในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง 3.17

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการด้านรายได้ของลูกจ้างทุพพลภาพ

ความต้องการด้านรายได้	ไม่เลย (ร้อยละ)	เล็กน้อย (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	มากที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	Level
ต้องการฝึกอาชีพให้ เหมาะสมกับความ ทุพพลภาพเพื่อกลับ เข้าสู่ตลาดแรงงาน	34 (16.2)	29 (13.8)	38 (18.1)	55 (26.2)	53 (25.2)	3.31	1.41	2
ต้องการหาเงินทุนเพื่อ ประกอบอาชีพส่วนตัว	20 (9.5)	17 (8.1)	29 (13.8)	66 (31.4)	77 (36.7)	3.78	1.29	1
ต้องการคำแนะนำใน การประกอบอาชีพ อิสระที่เหมาะสมกับ ความทุพพลภาพ	9 (4.3)	17 (8.1)	32 (15.2)	76 (36.2)	75 (35.7)	3.91	1.11	1
ท่านต้องการความ ช่วยเหลือด้านรายได้ เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่อง หนี้สิน	17 (8.1)	18 (8.6)	26 (12.4)	49 (23.3)	99 (47.1)	3.93	1.3	1

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ
ด้านรายได้ของลูกจ้างทุพพลภาพ (ต่อ)

ความต้องการด้านรายได้	ไม่เลย (ร้อยละ)	เล็กน้อย (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	มากที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	Level
ต้องการให้มีการ	1	1	10	45	152	4.66	0.64	1
ปรับปรุงการจ่ายค่า	(0.5)	(0.5)	(4.8)	(21.4)	(72.4)			
ทดแทนให้เหมาะสม								
กับค่าครองชีพในทุกปี								
ต้องการให้ปรับปรุง	3	1	6	20	179	4.78	0.66	1
ระยะเวลาการจ่าย	(1.4)	(0.5)	(2.9)	(9.5)	(85.2)			
ค่าทดแทนเป็นตลอด								
ชีวิตของลูกจ้าง								
ความต้องการด้านรายได้โดยรวม						4.06	0.71	1

จากการศึกษาระดับความต้องการในด้านรายได้ พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 โดยลูกจ้างร้อยละ 36.7 ต้องการให้มีการหาแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 31.4 อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 36.2 ต้องการคำแนะนำในการประกอบอาชีพอิสระที่เหมาะสมกับความพิการอยู่ในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 35.7 อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 47.1 ต้องการให้มีการช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาเรื่องนี้สินอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 72.4 ต้องการให้มีการปรับปรุงค่าทดแทนให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในทุกๆ ปี อยู่ในระดับมากที่สุด และร้อยละ 85.2 ต้องการให้มีการปรับปรุงระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนให้มีระยะเวลาตลอดชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจากความต้องการในเรื่องดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.78, 3.91, 3.93, 4.66, และ 4.78 ตามลำดับ

นอกจากนี้ลูกจ้างทุพพลภาพต้องการให้มีการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับความพิการเพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้โดยร้อยละ 26.2 มีความต้องการอยู่ในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 25.2 อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.31

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพ

ความต้องการด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว	ไม่เลย (ร้อยละ)	เล็กน้อย (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	มากที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	Level
ปรับปรุงทางลาดภายในที่พักอาศัย	39 (18.6)	20 (9.5)	35 (16.7)	49 (23.3)	66 (31.4)	3.40	1.48	2
ปรับปรุงทางเดินและบันไดภายในที่พักอาศัยให้มีขนาดมาตรฐาน	35 (16.7)	29 (13.8)	31 (14.8)	52 (24.8)	62 (29.5)	3.37	1.46	2
ปรับปรุงห้องน้ำภายในที่พักอาศัยให้เหมาะสม และสะดวก	27 (12.9)	13 (6.2)	24 (11.4)	50 (23.8)	95 (45.2)	3.83	1.4	1
ท่านต้องการการดูแลเอาใจใส่ จากบุคคลภายในครอบครัว	11 (5.2)	28 (13.3)	47 (22.4)	60 (28.6)	63 (30.0)	3.65	1.19	2
เมื่อมีปัญหา ท่านต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลภายในครอบครัว	12 (5.7)	15 (7.1)	36 (17.1)	80 (38.1)	66 (31.4)	3.80	1.12	1
ความต้องการด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัวโดยรวม						3.61	1.06	2

จากการศึกษาความต้องการด้านชีวิตความเป็นอยู่และสัมพันธ์ภาพในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.06 ลูกจ้างทุพพลภาพเมื่อมีปัญหาร้อยละ 28.1 ต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลภายในครอบครัวอยู่ในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 31.4 อยู่ในระดับมากที่สุด และร้อยละ 45.2 ต้องการให้มีการปรับปรุงห้องน้ำภายในที่พักอาศัยให้เหมาะสมกับสภาพการของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจากความต้องการของลูกจ้างดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 และ 3.83 ตามลำดับ

ลูกจ้างทุพพลภาพร้อยละ 29.5 ต้องการปรับปรุงทางเดินและบันไดภายในบ้านให้เหมาะสมและได้มาตรฐานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.8 มีความต้องการมาก

ร้อยละ 31.4 มีความต้องการในการปรับปรุงทางลาดภายในที่พักอาศัยเพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้พิการและผู้ดูแลอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 23.3 มีความต้องการมาก และลูกจ้างทุพพลภาพร้อยละ 30.0 ต้องการการดูแล เอาใจใส่ จากบุคคลภายในครอบครัวอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 28.6 อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37, 3.4, และ 3.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการด้าน

ความสัมพันธ์ทางสังคมของลูกจ้างทุพพลภาพ

ความต้องการด้าน ความสัมพันธ์ทางสังคม	ไม่เคย (ร้อยละ)	เล็กน้อย (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	มากที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	Level
มีบริการรถรับส่งกรณี ไปรักษาพยาบาล โรงพยาบาลใกล้เคียง	14 (6.7)	11 (5.2)	23 (11.0)	55 (26.2)	107 (51.0)	4.10	1.19	1
เข้ารับการรักษาที่ โรงพยาบาลของรัฐได้ ทุกแห่งทั้งในกรณี ฉุกเฉินและไม่ฉุกเฉิน	5 (2.4)	4 (1.9)	12 (5.7)	50 (23.8)	139 (66.2)	4.50	0.88	1
เข้ารับการรักษาที่ โรงพยาบาลของรัฐ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และไม่จำกัดวงเงิน	6 (2.9)	2 (1.0)	8 (3.8)	48 (22.9)	146 (69.5)	4.55	0.85	1
มีการกำหนดค่าใช้จ่าย สำหรับผู้ดูแล กรณี นอนพักรักษาตัวใน โรงพยาบาล	13 (6.2)	13 (6.2)	23 (11.0)	70 (33.3)	91 (43.3)	4.01	1.16	1
ต้องการให้มีการตรวจ สุขภาพเป็นประจำทุก ปี ในกรณีไม่ป่วย	5 (2.4)	8 (3.8)	34 (16.2)	76 (36.2)	87 (41.4)	4.10	0.97	1

ตารางที่ 24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการด้าน
ความสัมพันธ์ทางสังคมของลูกจ้างทุพพลภาพ (ต่อ)

ความต้องการด้าน	ไม่เลย (ร้อยละ)	เล็กน้อย (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	มากที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	Level
มีการเยี่ยมบ้านจาก เจ้าหน้าที่กองทุน เงินทดแทนทุกปี	7 (3.3)	19 (9.0)	37 (17.6)	61 (29.0)	86 (41.0)	3.95	1.12	1
มีการเยี่ยมบ้านจาก บุคลากรทางการแพทย์ เพื่อฟื้นฟูสุขภาพ ทุกปี	9 (4.3)	23 (11.0)	37 (17.6)	64 (30.5)	77 (36.7)	3.84	1.16	1
มีการปรับปรุงรถ โดยสารเพื่อเอื้ออำนวย ต่อผู้ทุพพลภาพ	19 (9.0)	24 (11.4)	27 (12.9)	58 (27.6)	82 (39.0)	3.76	1.32	1
ปรับปรุงสถานที่ ราชการ ให้เหมาะสม กับผู้ทุพพลภาพ	13 (6.2)	18 (8.6)	36 (17.1)	53 (25.2)	90 (42.9)	3.90	1.22	1
จัดสถานที่บริการเพื่อ ผู้ทุพพลภาพ เช่น โทรศัพท์สาธารณะ	8 (3.8)	19 (9.0)	29 (13.8)	59 (28.1)	95 (45.2)	4.02	1.14	1
จัดบริการที่จอดรถ สำหรับผู้ทุพพลภาพ	17 (8.1)	20 (9.5)	44 (21.0)	57 (27.1)	72 (34.3)	3.70	1.26	1
มีการพัฒนาบุคลากร เช่น พนักงานรถ โดยสารเพื่อเอื้ออำนวย ความสะดวกสำหรับผู้ ทุพพลภาพ	14 (6.7)	21 (10.0)	42 (20.0)	47 (22.4)	86 (41.0)	3.81	1.26	1
ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมโดยรวม						4.02	0.76	1

จากการศึกษาความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของลูกจ้างทุพพลภาพ พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 โดยจากการศึกษาพบว่าลูกจ้างทุพพลภาพส่วนใหญ่มีความต้องการการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพร่างกายเวลาเจ็บป่วยโดยมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยร้อยละ 69.5 ต้องการเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและไม่จำกัดวงเงิน ร้อยละ 66.2 ต้องการเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลของรัฐได้ทุกแห่งทั้งในกรณีฉุกเฉินและไม่ฉุกเฉิน ร้อยละ 51.0 ต้องการบริการรถรับส่งเมื่อต้องไปรับบริการรักษาพยาบาล ในโรงพยาบาลใกล้เคียงโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ร้อยละ 41.4 ต้องการให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีทั้งในกรณีที่ป่วยและไม่เจ็บป่วย ร้อยละ 43.3 ต้องการให้มีการกำหนดค่าใช้จ่ายสำหรับผู้ดูแลคนที่ลูกจ้างทุพพลภาพต้องนอนรักษาตัวที่โรงพยาบาล รวมทั้งร้อยละ 41.0 ต้องการให้มีการเยี่ยมบ้านของเจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทน และร้อยละ 36.7 ต้องการการเยี่ยมบ้านของบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งความต้องการดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.55, 4.5, 4.1, 4.1, 4.01, 3.95 และ 3.84 ตามลำดับ

นอกจากนี้ลูกจ้างมีความต้องการด้านสัมพันธ์ทางสังคมในเรื่องอื่นๆ รวมด้วย ซึ่งความต้องการส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกับความต้องการทางการดูแลรักษาสุขภาพ โดยลูกจ้างทุพพลภาพร้อยละ 45.2 มีความต้องการให้มีการจัดสถานที่สำหรับผู้ทุพพลภาพ เช่น ห้องน้ำ โทรศัพท์สาธารณะ ร้อยละ 42.9 ต้องการให้มีการปรับปรุงสถานที่ราชการหรือห้างสรรพสินค้า ให้มีทางลาดหรือทางเท้าที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพ ร้อยละ 38.0 ต้องการให้มีการฝึกอบรม และพัฒนามูลฐานในการอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ทุพพลภาพขณะเดินทาง เช่น พนักงานโดยสาร รวมทั้งร้อยละ 39.0 ต้องการให้มีการปรับปรุงรถโดยสารประจำทาง ให้มีพื้นที่สำหรับรถเข็นของผู้พิการ และร้อยละ 34.3 ต้องการให้มีการจัดบริการที่จอดรถสำหรับผู้ทุพพลภาพ ซึ่งความต้องการดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับความต้องการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 4.02, 3.9, 3.81, 3.76 และ 3.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานทั้ง 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด และระดับของปัญหาในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ พิจารณามององค์ประกอบ

สภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน(ข้อ)	$\bar{X}$	S.D.	Max.	Min.	Level
ด้านร่างกาย(3)	2.96	0.87	15	13	2
ด้านจิตใจ (8)	2.63	0.59	31	8	2
ด้านรายได้(8)	2.35	0.55	31	8	2
ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว(7)	3.21	0.55	32	12	2
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม(4)	3.05	0.63	18	4	2
สภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบันโดยรวม(30)	2.82	0.45	177	45	2

จากการศึกษาปัญหาในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ ในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ในสังคม รวมทั้งการนำผลการศึกษาดังกล่าวหาค่าเฉลี่ยเพื่อจัดระดับถึงปัญหาของการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพในด้านต่างๆ พบว่า ลูกจ้างทุพพลภาพมีค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาโดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ พบว่า ปัญหาด้านรายได้ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว มีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.35, 2.63, 2.96, 3.05 และ 3.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด และระดับความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพ พิจารณาตามองค์ประกอบ

ความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพ(ข้อ)	$\bar{X}$	S.D.	Max.	Min.	Level
ด้านร่างกาย (3)	3.38	1.14	15	3	2
ด้านจิตใจ(3)	3.55	0.92	15	3	2
ด้านรายได้ (6)	4.06	0.71	30	6	1
ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว (5)	3.61	1.06	25	5	2
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (12)	4.02	0.76	60	12	1
ความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพโดยรวม (29)	3.82	0.66	145	29	1

จากการศึกษาความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพ ในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม รวมทั้งการนำผลการศึกษาดังกล่าวหาค่าเฉลี่ยเพื่อจัดระดับถึงความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพในด้านต่างๆ พบว่า ลูกจ้างทุพพลภาพมีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการโดยรวมทั้ง 5 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ พบว่า ลูกจ้างทุพพลภาพมีความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านรายได้ ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 และ 4.06 ตามลำดับ รวมทั้งมีความต้องการด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38, 3.55 และ 3.61 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษา กับปัญหาและความต้องการโดยรวม

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ จำนวนบุตรในความดูแล และระดับความรุนแรงของความคิด กับปัญหาและความต้องการโดยรวม

ปัจจัยที่ศึกษา	ปัญหาโดยรวม(r_s)	ความต้องการ โดยรวม(r_s)
อายุ	-0.08ns	-0.02 ns
จำนวนบุตรในความดูแล	0.11 ns	-0.04ns
ระดับความรุนแรงของความคิด	0.21**	0.03 ns

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.0001$, ns = non significant

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส และบทบาทหน้าที่ในครอบครัว กับปัญหาและความต้องการโดยรวม

ปัจจัยที่ศึกษา	ปัญหาโดยรวม(V)	ความต้องการ โดยรวม(V)
สถานภาพสมรส	0.23**	0.07 ns
บทบาทหน้าที่ในครอบครัว	0.14 ns	0.07 ns

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.0001$, ns = non significant

จากการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาซึ่งประกอบด้วย อายุ, จำนวนบุตรในความดูแล, สถานภาพสมรส, บทบาทหน้าที่ในครอบครัว, และระดับความรุนแรงของความคิด กับปัญหาและความต้องการโดยรวมของลูกจ้างทุพพลภาพ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน ไรท์กับอายุ จำนวนบุตรในความดูแลของลูกจ้างทุพพลภาพ และระดับความรุนแรงของความคิดของลูกจ้างทุพพลภาพ และความสัมพัทธ์แบบคราเมอร์ วิเคราะห์ความสัมพันธ์กับสถานภาพสมรสและบทบาทหน้าที่ในครอบครัว พบว่าระดับความรุนแรงของความคิดมีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันกับปัญหาของลูกจ้างทุพพลภาพ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r_s = 0.21$, $p\text{-value} < 0.01$) แสดงให้เห็นว่าเมื่อลูกจ้างมีระดับความรุนแรงของความคิดรุนแรงมากขึ้น ลูกจ้างจะมีปัญหาในการดำเนินชีวิตเพิ่มมากขึ้นและ สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับปัญหาของลูกจ้างทุพพลภาพ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($V = 0.23$, $p\text{-value} < 0.01$) และพบว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการโดยรวมของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษา กับปัญหาและความต้องการพิจารณาตามองค์ประกอบ

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ จำนวนบุตรในความดูแล และระดับความรุนแรงของความพิการ กับปัญหาพิจารณาตามองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านสัมพันธ์ทางสังคม

ปัจจัยที่ศึกษา	ด้าน ร่างกาย (r_s)	ด้าน จิตใจ (r_s)	ด้าน รายได้ (r_s)	ด้านความ เป็นอยู่ (r_s)	ด้าน สังคม (r_s)
อายุ	0.03 ns	-0.006 ns	0.33***	0.007 ns	-0.06 ns
จำนวนบุตรในความดูแล	0.22**	0.04 ns	-0.11 ns	-0.09 ns	-0.10ns
ระดับความรุนแรงของความพิการ	0.33***	0.16*	-0.08 ns	-0.10 ns	0.15*

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.0001$, ns = non significant

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส และบทบาทหน้าที่ในครอบครัว กับปัญหาพิจารณาตามองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านสัมพันธ์ทางสังคม

ปัจจัยที่ศึกษา	ด้าน ร่างกาย (V)	ด้าน จิตใจ (V)	ด้าน รายได้ (V)	ด้านความ เป็นอยู่ (V)	ด้าน สังคม (V)
สถานภาพสมรส	0.08 ns	0.17 ns	0.28***	0.04 ns	0.16 ns
บทบาทหน้าที่ในครอบครัว	0.09 ns	0.07 ns	0.21**	0.03 ns	0.13 ns

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.0001$, ns = non significant

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับปัญหาของลูกจ้างทุพพลภาพพิจารณาตามองค์ประกอบ พบว่าระดับความรุนแรงของความพิการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัญหาด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ($r_s = 0.33$, $p\text{-value} < 0.001$), ($r_s = 0.16$, $p\text{-value} < 0.05$) และ ($r_s = 0.15$, $p\text{-value} < 0.05$) ตามลำดับ. นอกจากนี้จำนวนบุตรในความดูแลมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัญหาด้านร่างกาย ($r_s = 0.22$, $p\text{-value} < 0.05$)

อายุมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับปัญหาด้านรายได้ ($r_s = 0.31$, $p\text{-value} < 0.001$) และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านรายได้ ($V = 0.28$, $p\text{-value} < 0.001$)

ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ จำนวนบุตรในความดูแล และระดับความรุนแรงของความพิการ กับความต้องการพิจารณาตามองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านสัมพันธ์ทางสังคม

ปัจจัยที่ศึกษา	ด้าน ร่างกาย (r)	ด้าน จิตใจ (r)	ด้าน รายได้ (r)	ด้านความ เป็นอยู่ (r)	ด้าน สังคม (r)
อายุ	-0.10 ns	0.09 ns	-0.10 ns	0.05 ns	-0.04ns
จำนวนบุตรในความดูแล	-0.03 ns	-0.08ns	-0.02ns	-0.01 ns	-0.03ns
ระดับความสูญเสียสมรรถภาพ	-0.02ns	-0.08ns	0.04 ns	-0.02ns	0.09ns

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.0001$, ns = non significant

ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส และบทบาทหน้าที่ในครอบครัว กับความต้องการพิจารณาตามองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านสัมพันธ์ทางสังคม

ปัจจัยที่ศึกษา	ด้าน ร่างกาย (V)	ด้าน จิตใจ (V)	ด้าน รายได้ (V)	ด้านความ เป็นอยู่ (V)	ด้าน สังคม (V)
สถานภาพสมรส	0.08ns	0.09ns	0.16ns	0.99ns	0.10ns
บทบาทหน้าที่ในครอบครัว	0.18*	0.13ns	0.21ns	0.15ns	0.04ns

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.0001$, ns = non significant

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพพิจารณาตามองค์ประกอบ พบว่าบทบาทหน้าที่ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านร่างกาย ($V = 0.18$, $p\text{-value} < 0.05$)

ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นของลูกจ้างที่พบผลพวงจากการทำงาน

ตารางที่ 33 ความคิดเห็นของลูกจ้างที่พบผลพวงจากการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านสังคม

รายด้าน	ความคิดเห็นของลูกจ้างที่พบผลพวง
1. ด้านร่างกาย มี กลุ่มตัวอย่างแสดง ความคิดเห็น จำนวน 24 ความคิดเห็น	1.ต้องการเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน 2.สามารถเบิกเครื่องอำนวยความสะดวกหรือเปลี่ยนกายอุปกรณ์ที่โรงพยาบาลใกล้เคียงได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งในปัจจุบันอุปกรณ์บางชนิดราคาแพง เบิกไม่ได้ต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง เป็นต้น 3.ความรู้และคำแนะนำในการดูแลและปฏิบัติตัวสำหรับผู้พบผลพวงจากโรงพยาบาล 4.การบริการด้านกายภาพบำบัด
2. ด้านจิตใจ มี กลุ่มตัวอย่างแสดง ความคิดเห็น จำนวน 9 ความคิดเห็น	1.รู้สึกเบื่อหน่ายต่อการดำเนินชีวิต เป็นภาระของครอบครัว ไม่อยากให้เกิดขึ้น 2.มีการสื่อสารกับบุคคลภายในครอบครัวไม่เข้าใจ 3.มีความต้องการกำลังใจในการดำเนินชีวิต
3. ด้านรายได้ มี กลุ่มตัวอย่างแสดง ความคิดเห็น จำนวน 131 ความคิดเห็น	1.ต้องการทุนในการประกอบอาชีพและอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ 2.ต้องการอาชีพที่เหมาะสมกับความทุพพลภาพ โดยเฉพาะในที่ทำงานเดิม 3.ต้องการให้มีการปรับค่าทดแทนเป็นตลอดชีวิต โดยหลังจากได้รับ 15 ปีแล้ว อาจปรับค่าทดแทนเป็น 50% 4.กำหนดทุนการศึกษาสำหรับบุตร โดยเฉพาะบุตรที่อายุต่ำกว่า 20 ปี 5.กำหนดให้สถานประกอบการเดิมของลูกจ้าง ให้โอกาสบุตรของลูกจ้างที่พบผลพวง ในการเข้าทำงาน 6.กำหนดเงินกู้ยืมสำหรับผู้พบผลพวง

ตารางที่ 33 ความคิดเห็นของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านสังคม (ต่อ)

รายด้าน	ความคิดเห็นของลูกจ้างทุพพลภาพ
4. ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัวมีกลุ่มตัวอย่างแสดงความความคิดเห็น จำนวน 7	1.ต้องการให้มีการปรับปรุงที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมสำหรับผู้ทุพพลภาพ เช่น ห้องน้ำ ห้องนอน ทางเดินและทางเข้าบ้าน เป็นต้น
ความคิดเห็น	2.สมาชิกในครอบครัว มีครอบครัวและอาศัยอยู่กับครอบครัว ไม่มีผู้ดูแลทั้งลูกจ้างทุพพลภาพและบิดามารดาที่อาศัยในครอบครัวเดียวกัน
5. ด้านสังคมมีกลุ่มตัวอย่างแสดงความความคิดเห็น จำนวน 58	1.กำหนดให้หน่วยงานของรัฐดูแลและให้ความสะดวกสำหรับผู้ทุพพลภาพ เช่น ให้องค์การบริหารส่วนตำบล สถานีอนามัย ให้ความดูแลอย่างใกล้ชิด
ความคิดเห็น	2.ปรับปรุงสถานที่ราชการต่างๆ เช่น ทางลาด
จำนวน 58	3.เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐได้ทุกแห่งโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
ความคิดเห็น	4.กำหนดค่าทดแทนสำหรับผู้ดูแล
	5.แก้ไขระบบขนส่งให้เอื้ออำนวยต่อผู้ทุพพลภาพ
	6.ไม่มีผู้ดูแล ทำให้เกิดแผลกดทับ
	7.ต้องการให้สังคมให้โอกาสและมีน้ำใจกับผู้ทุพพลภาพ
	8.ต้องการให้มีการดูแลเรื่องความปลอดภัยขณะทำงาน
	9.ปรับเปลี่ยนการจ่ายค่าทดแทนจากการจ่ายเป็นเช็ค เป็นการจ่ายแบบโอนเข้าบัญชีหรือจ่ายเป็นเงินสด
	10.ข่าวสารเกี่ยวกับความช่วยเหลือต่างๆ ลูกจ้างมีโอกาสได้รับรู้่น้อยเนื่องจากเอกสารต่างๆ จะตกค้างที่อบต. วัด และบ้านผู้ใหญ่บ้าน
	11.การให้ความสะดวกในการเดินทางไปรพ. ทั้งกรณีฉุกเฉิน และไม่ฉุกเฉิน เช่น การไปเปลี่ยนสายสวนปัสสาวะ มีรถพยาบาลหรือรถฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลรับ-ส่ง โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
	12.ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการใช้สิทธิบัตรทองสำหรับผู้ทุพพลภาพ
	13.สำนักงานประกันสังคมอยู่ห่างไกลจากที่พักอาศัย
	14.ต้องการให้มีการเยี่ยมบ้าน จากเจ้าหน้าที่ประกันสังคม เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ และนายจ้าง

จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 ของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาความคิดเห็นของลูกจ้างทุพพลภาพ ตามองค์ประกอบ ประกอบด้วยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ และความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านสังคม พบว่าลูกจ้างทุพพลภาพส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสังคม ด้านรายได้ และด้านร่างกาย เมื่อพิจารณาตามรายชื่อของความคิดเห็นพบว่า ลูกจ้างทุพพลภาพส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนค่าทดแทนเป็นตลอดชีวิต ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนค่าทดแทนให้เหมาะสมกับระดับความรุนแรงของความพิการและค่าครองชีพขั้นพื้นฐาน ต้องการให้มีการกำหนดทุนการศึกษาสำหรับบุตร ต้องการการดูแลจากรัฐบาล โดยเฉพาะเรื่องสถานที่ราชการในการปรับให้เหมาะสมกับผู้ทุพพลภาพ และต้องการอุปกรณ์ต่างๆ ที่ให้ความสะดวกในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันโดยสามารถรับได้จากโรงพยาบาลใกล้ที่พักอาศัย เป็นต้น

ส่วนที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 13)
เพศ	
ชาย	12
หญิง	1
อายุ (ปี)	
น้อยกว่า 50	3
50 - 59	7
มากกว่า 59	3
อาชีพ	
รับราชการ	4
ข้าราชการบำนาญ	2
รับจ้าง	5
แพทย์	1
ตำแหน่งในคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน	
เลขานุการสำนักงานประกันสังคม	1

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนจำแนกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 13)
ตำแหน่งในคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน(ต่อ)	
ผู้ทรงคุณวุฒิ	6
ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง	2
ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง	3
ตัวแทนสำนักงานประกันสังคม	1
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง (ปี)	
2 (ปี)	5
3 (ปี)	1
4 (ปี)	7

จากการศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน พบว่า คณะกรรมการเป็นเพศชายจำนวน 12 คน โดยมีอายุอยู่ในช่วง 50 - 59 ปี จำนวน 7 คน รองลงมาอายุน้อยกว่า 50 ปี จำนวน 3 คน และอายุมากกว่า 59 ปี จำนวน 3 คน ในด้านการประกอบอาชีพปัจจุบันพบว่า มีอาชีพรับจ้าง โดยไม่ได้ระบุลักษณะของอาชีพจำนวน 5 คน รองลงมาอาชีพรับราชการจำนวน 4 คน โดยดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามจำนวนที่ระบุในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 31 อันประกอบด้วย เลขานุการสำนักงานประกันสังคมจำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง 3 คน ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง 3 คน และตัวแทนสำนักงานประกันสังคม 1 คน แต่เนื่องจากมีคณะกรรมการตำแหน่งตัวแทนฝ่ายนายจ้างลาออก 1 คน ตำแหน่งตัวแทนฝ่ายนายจ้างจึงเหลือเพียง 2 คน และดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนมาแล้วเป็นเวลา 4 ปี จำนวน 7 คน รองลงมาเป็นเวลา 2 ปี จำนวน 5 คน

ส่วนที่ 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

ตารางที่ 35 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

ข้อความความคิดเห็น	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		S.D.	Level
	เห็นด้วย	อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	อย่างยิ่ง		
	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)		
เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ลูกจ้างควรได้รับการดูแลจากนายจ้างทันที	12		1		-		-		-		0.28	1
เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจนเกิดทุพพลภาพลูกจ้างควรได้รับการดูแลทั้งจากนายจ้างและสังคม	10		3		-		-		-		0.44	1
ลูกจ้างทุพพลภาพควรได้รับการช่วยเหลือให้สามารถดำเนินชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพขั้นพื้นฐาน	9		4		-		-		-		0.48	1
ลูกจ้างควรได้รับค่าตอบแทนกรณีทุพพลภาพจากการทำงานในอัตรา ร้อยละ 60 ของค่าจ้าง ณ วันที่ประสบอันตราย	3		4		3		3		-		1.13	1
ลูกจ้างควรได้รับค่าตอบแทนกรณีทุพพลภาพจากการทำงานในอัตรา ร้อยละ 100 ของค่าจ้าง ณ วันที่ประสบอันตราย	1		7		-		5		-		1.11	2

ตารางที่ 35 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน(ต่อ)

ข้อความความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างถึง (คน)	เห็นด้วย (คน)	ไม่แน่ใจ (คน)	ไม่เห็นด้วย (คน)	ไม่เห็นด้วย อย่างถึง (คน)	$\bar{X}$	S.D.	Level
ลูกจ้างควรได้รับค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพจากการทำงานตามระดับ ความรุนแรงของความพิการ	3	10	-	-	-	4.23	0.44	1
ลูกจ้างทุพพลภาพควรได้รับค่าทดแทนเป็นระยะเวลา 15 ปี	-	4	3	5	1	2.77	1.01	2
ลูกจ้างทุพพลภาพควรได้รับค่าทดแทนตลอดชีวิต	7	6	-	-	-	4.54	0.52	1
ลูกจ้างควรได้รับค่าทดแทนเป็นระยะเวลาตามระดับความรุนแรงของ ความพิการ	4	7	1	1	-	4.08	0.86	1
อายุของลูกจ้างทุพพลภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ควรคำนึงถึง ในการกำหนดค่าทดแทน	-	2	2	9	-	2.46	0.76	3
สถานภาพสมรสของลูกจ้างทุพพลภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ ควรคำนึงถึงในการกำหนดค่าทดแทน	-	4	3	6	-	2.82	0.89	2
บทบาทในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่าง หนึ่งที่ควรคำนึงถึงในการกำหนดค่าทดแทน	-	3	5	5	-	2.85	0.8	2

ตารางที่ 35 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน(ต่อ)

ข้อความความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (คน)	เห็นด้วย (คน)	ไม่แน่ใจ (คน)	ไม่เห็นด้วย (คน)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (คน)	$\bar{X}$	S.D.	Level
จำนวนบุตรในความรับผิดชอบของลูกจ้างทุพพลภาพเป็นปัจจัยที่ สำคัญอย่างหนึ่งที่ควรคำนึงถึงในการกำหนดค่าทดแทน	1	3	3	6	-	2.92	1.04	2
ระดับความรุนแรงของความสามารถของลูกจ้างทุพพลภาพเป็นปัจจัยที่ สำคัญอย่างหนึ่งที่ควรคำนึงถึงในการกำหนดค่าทดแทน	7	5	1	-	-	4.46	0.66	1
หลังประสบอันตราย ลูกจ้างทุพพลภาพไม่สามารถปฏิบัติกิจวัตร ประจำวันได้ด้วยตัวเองหรือปฏิบัติกิจได้บางส่วน	1	10	2	-	-	3.92	0.49	1
ลูกจ้างทุพพลภาพ อาจเกิดความรู้สึกกังวลใจ ทุกข์ใจเกี่ยวกับความ ทุพพลภาพ	3	10	-	-	-	4.23	0.44	1
หลังประสบอันตราย ครอบครัวของลูกจ้าง ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ จากค่าทดแทน	-	7	3	3	-	3.31	0.86	2
หลังประสบอันตราย ลูกจ้างทุพพลภาพและครอบครัว อาจเกิดภาวะ ที่รายได้ของครอบครัวไม่เพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว	3	7	2	1	-	3.92	0.86	1

ตารางที่ 35 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน(ต่อ)

ข้อความความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างถึง (คน)	เห็นด้วย (คน)	ไม่เห็นด้วย (คน)	ไม่เห็นด้วย อย่างถึง (คน)	$\bar{X}$	S.D.	Level
ถูกจ้างเทพพลภาพควรได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านร่างกายเพื่อ สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ตามสภาพความเทพพลภาพ	6	7	-	-	4.46	0.52	1
ถูกจ้างเทพพลภาพควรได้รับการฟื้นฟูด้านอาชีพเพื่อสามารถประกอบ อาชีพต่างๆ ได้ตามเทพพลภาพ	8	4	1	-	4.54	0.66	1
ถูกจ้างเทพพลภาพควรได้รับสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาลโดย ไม่เสียค่าใช้จ่ายทั้งด้านป้องกัน ส่งเสริม และรักษา	9	4	-	-	4.69	0.48	1
ถูกจ้างเทพพลภาพควรได้รับสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาลโดย ไม่เสียค่าใช้จ่ายให้ทุกๆ สถานพยาบาลทั่วประเทศ	9	4	-	-	4.69	0.48	1
ความคิดเห็นของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน โดยรวม					3.92	0.26	1

จากการศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนพบว่ามีความคิดเห็นด้วยในระดับมากเกี่ยวกับค่าทดแทนของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คณะกรรมการทั้งหมด 13 คน ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งที่ลูกจ้างควรรับการดูแลทันทีจากนายจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน และหลังเกิดความพิการกับลูกจ้างหลังประสบอันตรายลูกจ้างควรได้รับการดูแลทั้งนายจ้างและสังคม(12 คน) นอกจากนี้คณะกรรมการเห็นด้วยอย่างยิ่ง ที่ลูกจ้างทุพพลภาพควรได้รับการช่วยเหลือเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพขั้นพื้นฐาน (9 คน) ในส่วนของสภาพจิตใจของลูกจ้างทุพพลภาพคณะกรรมการเห็นด้วยที่ลูกจ้างอาจเกิดความรู้สึกทุกข์ใจต่อความพิการของตนเองและเห็นด้วยที่หลังเกิดประสบอันตรายจนเกิดความพิการลูกจ้างจะไม่สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเองหรือปฏิบัติได้บางส่วน (10 คน) และไม่แน่ใจเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของลูกจ้างทุพพลภาพ (2 คน)

ในการกำหนดอัตราค่าทดแทนและระยะเวลาในการได้รับค่าทดแทนคณะกรรมการเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งในการกำหนดค่าทดแทนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้าง ณ วันที่ประสบอันตราย (4 และ 3 คนตามลำดับ) รองลงมาคณะกรรมการไม่แน่ใจ (3 คน) และไม่เห็นด้วยกับอัตราดังกล่าว (3 คน) ในขณะเดียวกันคณะกรรมการเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งถ้ามีการกำหนดค่าทดแทนในอัตราร้อยละ 100 ของค่าจ้าง ณ วันที่ประสบอันตราย(7 และ 1 คนตามลำดับ) คณะกรรมการเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งในการกำหนดให้ลูกจ้างทุพพลภาพได้รับค่าทดแทนตลอดชีวิต(6 และ 7 คนตามลำดับ)

นอกจากนี้คณะกรรมการเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งในการได้รับค่าทดแทนตามระดับความรุนแรงของความพิการ(7 และ 4 คนตามลำดับ) และคณะกรรมการส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในการกำหนดระยะเวลาได้รับค่าทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน คือลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนเป็นระยะเวลา 15 ปี(5 คน) รองลงมาเห็นด้วยในการกำหนดระยะเวลาได้รับค่าทดแทนเป็นระยะเวลา 15 ปี(4 คน)

ในส่วนปัจจัยต่างๆ ที่ควรนำมาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการกำหนดค่าทดแทน พบว่า คณะกรรมการส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งในการนำระดับความรุนแรงของความพิการเป็นปัจจัยในการกำหนดค่าทดแทน (7 คน) แต่ในขณะเดียวกันคณะกรรมการไม่เห็นด้วยในการนำปัจจัยเกี่ยวกับอายุมากำหนดค่าทดแทน(9 คน) เช่นเดียวกับบทบาทหน้าที่ในครอบครัวที่คณะกรรมการไม่แน่ใจ(5 คน) และไม่เห็นด้วย(5 คน) นอกจากนี้มีคณะกรรมการไม่เห็นด้วย(6 คน) และเห็นด้วย(7 คน) ในการนำสถานภาพสมรสเป็นปัจจัยหนึ่งในการกำหนดค่าทดแทน

คณะกรรมการเห็นด้วยที่ลูกจ้างทุพพลภาพและครอบครัวจะไม่สามารถพึ่งตนเองได้จากค่าทดแทนที่ได้รับจากกองทุนเงินทดแทน(7 คน) รวมทั้งเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งเมื่อลูกจ้างทุพพลภาพไม่สามารถทำงานหารายได้ได้เหมือนเดิม ครอบครัวของลูกจ้างอาจเกิดภาวะรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว(7 และ 3 คนตามลำดับ)

นอกจากนี้คณะกรรมการทั้งหมดเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ลูกจ้างทุพพลภาพควรได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานประจำวันได้(7 และ 6 คนตามลำดับ) เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยที่ลูกจ้างควรได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายทั้งด้านป้องกัน ส่งเสริม รักษา และฟื้นฟูสุขภาพ และสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในทุกๆ สถานพยาบาลของรัฐทั่วประเทศ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย(9 และ 4 คนตามลำดับ)



บทที่ 5

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน สามารถอภิปรายตามสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อายุของลูกจ้างทุพพลภาพมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตโดยรวมของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน อธิบายได้ว่าหลังเกิดความทุพพลภาพ ลูกจ้างทุพพลภาพต้องเผชิญกับปัญหาในด้านต่างๆ หรือมีการปรับตัวในด้านต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เช่นเดียวกันในทุกกลุ่มอายุ สอดคล้องกับการศึกษาของสุจิตา กาญจนรังสี (2538) ที่พบว่าผู้ที่สูญเสีย ทุกช่วงอายุมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันโดยลูกจ้างในทุกช่วงอายุมีความจำเป็นต้องปรับตัวหรือมีการเรียนรู้ในการทำกิจวัตรประจำวัน ให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ตามสภาพความพิการของตนเองไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุใดก็ตาม

ลูกจ้างทุพพลภาพในทุกช่วงอายุ อาศัยในครอบครัวที่มีสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน ภายในครอบครัวมีความรักและความผูกพันกันในระดับมาก รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน เมื่อลูกจ้างประสบปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากบุคคลภายในครอบครัวและเพื่อนบ้านได้ สอดคล้องกับการศึกษาของธนพร เมธาวิกุล (2546) ลูกจ้างทุพพลภาพจะได้รับการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัวซึ่งเป็นไปตามลักษณะของครอบครัวไทยที่มีความรัก ความผูกพันและเกื้อกูลกันในเครือญาติเป็นอย่างดี ดังนั้นไม่ว่าลูกจ้างจะอยู่ในช่วงอายุใด เมื่อลูกจ้างทุกช่วงอายุสามารถปรับตัวเรียนรู้ในการช่วยเหลือตนเองตามสภาพความทุพพลภาพได้ รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดี ทั้งภายในและภายนอกครอบครัวในลูกจ้างทุพพลภาพ จึงส่งผลให้ระดับปัญหาของการดำเนินชีวิตของลูกจ้างไม่มีความแตกต่างกันทั้งในช่วงอายุของวัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่

เมื่อพิจารณาปัญหาและความต้องการทั้ง 5 องค์ประกอบพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านรายได้ โดยเมื่ออายุของลูกจ้างมากขึ้นปัญหาด้านรายได้จะเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน โดยปัจจุบันลูกจ้างได้รับค่าทดแทน 2,000 – 2,500 บาท/เดือน และให้รายได้ของครอบครัวน้อยกว่า 5,000 บาท/เดือน

ในขณะที่ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อครัวเรือนต่อเดือนตามสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของครัวเรือน คนงานทั่วไป ปี พ.ศ. 2547 เท่ากับ 7,169 บาท/เดือน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ) ส่งผลให้เกิด ภาวะรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย สอดคล้องกับการศึกษาของกมลเนตร โธมานุรักษ์ (2522) พบว่าหลังจากลูกจ้างเกิดความพิการครอบครัวมีการเปลี่ยนแปลงด้านรายจ่าย โดยพบว่าประชากร ในการศึกษา มีการเพิ่มรายจ่ายประมาณร้อยละ 84.6 อาจเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่ง ค่าครองชีพได้เพิ่มสูงขึ้น ทำให้มีรายจ่ายเพิ่มมากขึ้น เมื่อรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายส่งผลลูกจ้าง ทุพพลภาพและครอบครัว ไม่มีเงินเก็บหรือเงินออมเพื่อใช้ในเวลาจำเป็น และแก้ไขด้วยการกู้ยืมเงิน สอดคล้องกับการศึกษาของชนพร เมธาวิกุล (2549) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แก้ไข ภาวะรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายโดยการกู้ยืมเงิน

จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าถึงแม้ปัจจุบันลูกจ้างได้รับค่าทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน จำนวนเงินดังกล่าวอาจช่วยเหลือในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพและครอบครัวได้ แต่ ลูกจ้างและครอบครัวไม่สามารถนำเงินดังกล่าวมาเป็นรายได้หลักของครอบครัว เมื่อรายได้ไม่ เพียงพอกับค่าใช้จ่ายสำหรับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิต ส่งผลต่อสภาพ ความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของสุริดา กาญจนรังสี (2538) พบว่าผู้สูญเสียที่มีรายได้มากกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีคุณภาพชีวิต ดีกว่า กลุ่มที่มีรายได้ 0-5,000 บาทต่อเดือน

ถือได้ว่าปัญหาด้านรายได้เป็นปัญหาในหนึ่งของการดำเนินชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไป ลูกจ้างทุพพลภาพหมดสิทธิในการได้รับค่าทดแทน ปัญหาด้านรายได้ที่เคย ประสบอยู่ ลูกจ้างและครอบครัวอาจต้องประสบกับปัญหาเพิ่มมากขึ้นพร้อมเผชิญกับภาวะ เศรษฐกิจและค่าครองชีพที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

ดังนั้นอายุและระยะเวลาในการได้รับค่าทดแทนเป็นสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งสำหรับลูกจ้าง ทุพพลภาพและครอบครัว เนื่องจากความทุพพลภาพที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างนั้นต้องคงอยู่กับลูกจ้าง ตลอดชีวิต ในบางประเทศในการกำหนดค่าทดแทนได้ให้ความสำคัญกับอายุเป็นสิ่งสำคัญอย่าง หนึ่งในการกำหนดระยะเวลาในการได้รับค่าทดแทน ในประเทศฝรั่งเศสกำหนดระยะเวลาให้ ลูกจ้างทุพพลภาพได้รับสิทธิจนกว่าลูกจ้างจะสามารถกลับเข้าทำงานได้ ในขณะที่ประเทศ สิงคโปร์ได้นำความสำคัญด้านอายุของลูกจ้างทุพพลภาพเข้าร่วมในการประเมินว่าลูกจ้าง ทุพพลภาพควรได้รับค่าทดแทนเป็นระยะกี่ปี ในประเทศไทยยังไม่ได้นำอายุเข้ามาเกี่ยวข้องในการ กำหนดระยะเวลาในการได้รับค่าทดแทน รวมทั้งมีการแสดงความคิดเห็นจากคณะกรรมการ กองทุนเงินทดแทนพบว่า ส่วนใหญ่ 9 คนไม่เห็นด้วยในการนำอายุเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการ กำหนดค่าทดแทน แต่ส่วนใหญ่ 7 คนเห็นด้วยอย่างยิ่งและ 6 คนเห็นด้วยในการกำหนดให้

ลูกจ้างทุพพลภาพควรได้รับค่าทดแทนตลอดชีวิต สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพส่วนใหญ่ร้อยละ 99.1 ที่ต้องการให้มีการกำหนดให้ได้รับค่าทดแทนตลอดชีวิต และลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 98.1 ต้องการให้มีการปรับค่าทดแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในทุกๆ ปี

สมมติฐานที่ 2 สถานภาพสมรสของลูกจ้างทุพพลภาพมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับระดับปัญหาในการดำเนินชีวิตโดยรวมของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน เมื่อลูกจ้างเกิดความทุพพลภาพ ครอบครัวของลูกจ้างร้อยละ 80.5 ได้สูญเสียรายได้หลักของครอบครัวไป สอดคล้องกับการศึกษาของกมลเนตร โธมานุรักษ์ (2522) ที่พบว่ากลุ่มที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้หารายได้ให้แก่ครอบครัวแต่ผู้เดียว ค่าทดแทนที่ได้รับไม่สามารถทดแทนจำนวนเงินที่สูญเสียได้ ส่งผลต่อปัญหาในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพและครอบครัวโดยเฉพาะปัญหาด้านรายได้ สอดคล้องกับการศึกษาของสมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2539) พบว่าการสมรสและมีบุตรทำให้รายจ่ายสูงขึ้น เช่นเดียวกับการสมรสแต่ไม่มีบุตร เปรียบเสมือนคนโสด 2 คนมาอยู่ร่วมกัน โดยมีรายได้เท่ากับคนโสด 2 คนรวมกัน แต่มีค่าใช้จ่ายจำเป็นพื้นฐานที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับของใช้ในบ้านและค่าอาหาร เมื่อเปรียบเทียบกับคนโสด เช่นเดียวกับการศึกษาของสุวรรณา ตูลยสินพงศ์ (2543) ที่พบว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในขณะนั้นเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของลูกจ้าง แต่เมื่อพิจารณาทั้งลูกจ้างและครอบครัวรวม 3 คนพบว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในขณะนั้นไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของลูกจ้างและครอบครัวตามความจำเป็นขั้นพื้นฐาน

ค่าทดแทนของประเทศไทยไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสถานภาพของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน โดยกำหนดค่าทดแทนอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ณ วันที่ประสบอันตรายในลูกจ้างทุพพลภาพทุกคน เช่นเดียวกับการคิดเห็นส่วนใหญ่ 6 คนของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนที่ไม่เห็นด้วยในการกำหนดให้สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการกำหนดค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ในต่างประเทศไม่ได้กล่าวถึงสถานภาพของลูกจ้างทุพพลภาพในการรับค่าทดแทน เช่นเดียวกัน

สมมติฐานที่ 3 บทบาทในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าบทบาทหน้าที่ในครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับระดับของปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน อธิบายได้ว่าลูกจ้าง

ทพพลภาพเป็นผู้นำครอบครัวมีระดับของปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่าง ลูกจ้างทพพลภาพที่ไม่ใช่ผู้นำครอบครัว โดยส่วนใหญ่อุบัติเหตุจะเกิดขึ้นในช่วงของวัยทำงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการหารายได้หลัก สอดคล้องกับการศึกษาของกมลเนตร โธมานุรักษ์ (2522) ที่พบว่ากลุ่มที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้หารายได้ให้แก่ครอบครัวแต่ผู้เดียว ถึงแม้บทบาทในครอบครัวอาจไม่ใช่ผู้นำของครอบครัว แต่ลูกจ้างทพพลภาพเป็นกำลังสำคัญในการหารายได้ให้กับครอบครัว การสูญเสียรายได้หลักของครอบครัวจึงส่งผลให้ลูกจ้างทพพลภาพมีปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาปัญหาและความต้องการตามองค์ประกอบ พบว่า บทบาทหน้าที่ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านรายได้ ความต้องการด้านร่างกายและด้านรายได้ โดยจากรายได้หลักของครอบครัวที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ลูกจ้างทพพลภาพที่มีบทบาทเป็นผู้นำและไม่ใช่ผู้นำครอบครัวมีปัญหาด้านรายได้อยู่ในระดับมาก เมื่อรายได้ของครอบครัวไม่เพียงพอกับรายจ่ายตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานของครอบครัว ส่งผลให้ไม่มีเงินออม และแก้ไขปัญหาโดยการกู้ยืมเงินจากสถานการณืด้านรายได้ส่งผลให้ความต้องการด้านรายได้อยู่ในระดับมาก โดยต้องการให้มีการปรับปรุงให้มีการจ่ายค่าทดแทนเป็นตลอดชีพ และต้องการให้มีการปรับปรุงการจ่ายค่าทดแทนรายเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ เช่นเดียวกับการศึกษาของอมรรัตน์ เจริญยศ (2532) ที่มีข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในกรณีทพพลภาพและเสียชีวิตควรให้มีการจ่ายค่าทดแทนตลอดไป โดยไม่กำหนดระยะเวลาสิ้นสุด และสอดคล้องกับการศึกษาของเชียวชาญ อาศัฒณกุล (2543) ลูกจ้างต้องการให้มีการปรับปรุงสิทธิประโยชน์และค่าทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะกรณีทพพลภาพ มีความเห็นวาระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนมีระยเวลาน้อยเกินไป

นอกจากนี้ จากบุคคลที่เคยมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการดูแลครอบครัว เป็นบุคคลที่สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเองเมื่อต้องช่วยเหลือตัวเองได้น้อยลง เมื่อมีโอกาสในการช่วยเหลือตนเอง ลูกจ้างจึงต้องการช่วยเหลือตนเองให้ได้มากที่สุด โดยมีความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน เช่น ไม้ค้ำยัน รถเข็น ฯลฯ เพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่ต้องคอยให้ผู้อื่นช่วยเหลือ เป็นต้น

เมื่อลูกจ้างเกิดความทพพลภาพ ไม่ว่าลูกจ้างจะอยู่ในบทบาทใดภายในครอบครัว แต่บทบาทของการเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัวเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ เหมือนต้องสูญเสียรายได้หลักของครอบครัวไป ค่าทดแทนที่ได้รับไม่สามารถได้รับเท่ากับค่าความสูญเสียรายได้และโอกาสที่สูญเสียไป ลูกจ้างทุกบทบาทในแต่ละครอบครัวจึงประสบปัญหาในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับความคิดเห็นของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน 5 คนไม่แน่ใจและ

5 คนไม่เห็นด้วยในการนำบทบาทในครอบครัวของลูกจ้างที่พลภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการกำหนดค่าทดแทน แต่ส่วนใหญ่ 9 คนเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ลูกจ้างที่พลภาพทุกคนควรได้รับการช่วยเหลือให้สามารถดำเนินชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพขั้นพื้นฐานได้

สมมติฐานที่ 4 จำนวนบุตรในครอบครัวของลูกจ้างที่พลภาพมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างที่พลภาพจากการทำงาน

จำนวนบุตรในครอบครัวที่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตโดยครอบครัวที่มีบุตรในครอบครัวและไม่มีบุตรในครอบครัว มีปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยจากการศึกษา ลูกจ้างที่พลภาพส่วนใหญ่มีบุตรในครอบครัวจำนวน 1-2 คน เช่นเดียวกับครอบครัวที่ไม่มีบุตรในครอบครัวแต่มีบิดาและมารดาอาศัยร่วมอยู่ด้วยส่งผลให้ครอบครัวของลูกจ้างที่มีบุตรในครอบครัวและไม่มีบุตรในครอบครัวมีปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน

โดยครอบครัวที่มีบุตรในครอบครัวอาจมีความจำเป็นในค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดูแลบุตรหรือการศึกษาบุตร แต่ด้วยจำนวนบุตรในครอบครัวเฉลี่ยเพียง 1-2 คน ส่งผลให้ปัญหาและความต้องการของลูกจ้างที่พลภาพใกล้เคียงกันโดยการศึกษาของสมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2539) พบว่าการสมรสและมีบุตรทำให้รายจ่ายสูงขึ้นยังมีบุตรจำนวนมากขึ้นผลต่างระหว่างค่าจ้างขั้นต่ำกับรายจ่ายที่จำเป็นพื้นฐานก็ยังมีช่วงห่างกันมากขึ้น

เมื่อพิจารณาปัญหาและความต้องการตามรายด้านพบว่าจำนวนบุตรในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านร่างกาย โดยเมื่อลูกจ้างที่พลภาพปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้น้อยลงต้องมีอุปกรณ์หรือมีคนคอยช่วยเหลือ ครอบครัวของลูกจ้างต้องเพิ่มการดูแลลูกจ้างที่พลภาพอย่างใกล้ชิดมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันครอบครัวของลูกจ้างที่มีบุตรในครอบครัว ครอบครัวต้องดูแลบุตรซึ่งอยู่ในวัยที่ต้องการดูแลเอาใจใส่เช่นเดียวกัน

โดยในความคิดเห็นของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน 6 คน ไม่เห็นด้วยในการนำจำนวนบุตรในครอบครัวของลูกจ้างมาเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการกำหนดค่าทดแทน แต่คณะกรรมการ 3 คนเห็นด้วยและ 1 คนเห็นด้วยอย่างยิ่งในการให้ความสำคัญกับจำนวนบุตรในครอบครัวของลูกจ้างที่พลภาพ นอกจากนี้มีความคิดเห็นของลูกจ้างที่พลภาพที่ต้องการให้ความสำคัญต่อการศึกษานับบุตร โดยต้องการให้มีทุนการศึกษาสำหรับบุตรลูกจ้างที่พลภาพ โดยเฉพาะบุตรที่อายุน้อยกว่า 20 ปี ซึ่งตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศได้เล็งเห็นความสำคัญต่อบุตรของลูกจ้างที่พลภาพจากการทำงานเช่นเดียวกัน โดย

การกำหนดค่าทดแทนสำหรับบุตรที่อยู่ในความดูแลของลูกจ้างทุพพลภาพ แต่ครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพจะได้รับค่าทดแทนดังกล่าวเมื่อลูกจ้างเสียชีวิต เป็นต้น

สมมติฐานที่ 5 ระดับความรุนแรงของความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

จากการศึกษา ระดับความรุนแรงของความพิการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับปัญหาในการดำเนินชีวิตโดยรวม เช่นเดียวกับการพิจารณาปัญหาตามองค์ประกอบ พบว่าระดับความรุนแรงของความพิการมีความสัมพันธ์กับปัญหาทางด้านร่างกาย อธิบายได้ว่า เมื่อระดับความรุนแรงของความพิการเพิ่มขึ้นส่งผลให้ลูกจ้างทุพพลภาพมีปัญหาในการดำเนินชีวิตเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของธนพร เมธาวิกุล (2546) ลูกจ้างทุพพลภาพประสบปัญหาด้านร่างกายในระดับมาก โดยเฉพาะปัญหาการช่วยเหลือตนเองเวลาออกนอกบ้าน

จากความแตกต่างของระดับความรุนแรงของความพิการ ที่ส่งผลต่อโอกาส และข้อจำกัดในการช่วยเหลือตนเองของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บที่ศีรษะหรือกระดูกสันหลังจนเป็นอัมพาตส่งผลให้ลูกจ้างไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ แต่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจนมือขาดทั้งสองข้าง จะไม่สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเองหรือต้องมีคนช่วยเหลือหรืออุปกรณ์ช่วยเหลือ เช่น การล้างหน้า การรับประทานอาหาร แต่ลูกจ้างทุพพลภาพกลุ่มนี้ไม่มีข้อจำกัดในการเดินทางทั้งภายในบ้านและนอกบ้าน สอดคล้องกับการศึกษาของกมลเนตร โธมานุรักษ์ (2522) พบว่าผู้ที่รับบาดเจ็บที่ตาทุกคนสามารถกลับไปทำงานได้ ส่วนผู้ที่ได้รับบาดเจ็บที่เท้าและนิ้วเท้าจะมีอัตราส่วนของผู้ที่ไม่ได้ทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับบาดเจ็บที่อวัยวะอื่นๆ สอดคล้องกับการศึกษาของสุริดา กาญจนรังสี (2538) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการสูญเสียขาตั้งแต่เข่าลงมามีคุณภาพชีวิตดีกว่ากลุ่มที่มีการสูญเสียขาในระดับข้อสะโพก โดยถ้ามีการสูญเสียขาในระดับที่สูงจะสูญเสียความสามารถในการเคลื่อนไหวและการทรงตัวมากขึ้น ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีการสูญเสียขาในระดับที่ต่ำลงจะสามารถทรงตัว เดินและเคลื่อนไหว ตลอดจนสามารถทำกิจวัตรประจำวันได้ใกล้เคียงกับคนปกติ ส่งผลทำให้ผู้สูญเสียขามีความเชื่อมั่นในการพึ่งตนเอง

จากผลกระทบทางด้านร่างกายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างส่งผลต่อจิตใจของลูกจ้างทุพพลภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของธนพร เมธาวิกุล (2546) พบว่าปัญหาด้านจิตใจและอารมณ์เป็นผลกระทบที่ตามมาเพราะลูกจ้างทุพพลภาพต้องอาศัยผู้อื่นในการดำเนินชีวิตจึงมีความวิตกกังวลและความกลัวต่างๆ

จากความแตกต่างของระดับความรุนแรงของความพิการ มีบางประเทศให้ความสำคัญโดยมีการกำหนดค่าทดแทนตามระดับความรุนแรงของความพิการ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น เกาหลี

ฝรั่งเศส อังกฤษ และรัฐแคลิฟอร์เนีย ในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรของลูกจ้างเช่นเดียวกัน โดยเมื่อลูกจ้างมีการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรมากกว่าร้อยละ 60 ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนสำหรับกรณีทุพพลภาพจากการทำงาน

นอกจากนี้ในบางประเทศให้ความสำคัญและสะท้อนระดับความรุนแรงของความพิการให้ชัดเจนมากขึ้น โดยให้ลูกจ้างทุพพลภาพสามารถขอรับสิทธิประโยชน์เพิ่มนอกเหนือจากค่าทดแทนที่ได้รับ โดยต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ต้องมีผู้ดูแลอย่างใกล้ชิด ได้แก่ประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย ญี่ปุ่น และอังกฤษ โดยการรับค่าทดแทนดังกล่าว ในแต่ละประเทศจะมีหลักในการพิจารณาที่แตกต่างกันไป ถือได้ว่าเป็นการเพิ่มช่องทางการให้ความช่วยเหลือให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพซึ่งมีระดับความรุนแรงของความพิการแตกต่างกัน ประเทศไทยไม่มีการกำหนดค่าทดแทนในกรณีดังกล่าว แต่ความคิดเห็นของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน 7 คนเห็นด้วยอย่างยิ่งและ 5 คนเห็นด้วยที่ลูกจ้างทุพพลภาพควรได้รับค่าทดแทนตามระดับความรุนแรงของความพิการ

สรุปได้ว่า จากการศึกษาถึงปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิต และปัจจัยที่ส่งผลปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ระดับความรุนแรงของความพิการมีความสัมพันธ์กับปัญหาโดยรวมในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ เนื่องจากการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อข้อจำกัดและโอกาสในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน หรือทำกิจกรรมต่างๆ ในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน เช่นเดียวกับสถานภาพสมรสที่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการดำเนินชีวิตโดยรวมของลูกจ้างทุพพลภาพ

เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบพบว่าลูกจ้างทุพพลภาพสถานภาพโสด มีปัญหาในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับเดียวกับลูกจ้างทุพพลภาพสถานภาพสมรส โดยอาจเนื่องมาจากครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพสถานภาพสมรสส่วนใหญ่เป็นครอบครัวเดี่ยว ที่ประกอบด้วยสามีและภรรยา หรือสามี ภรรยา และบุตร ไม่มีบิดาและมารดาอาศัยอยู่ร่วมกัน ในขณะที่ครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพสถานภาพโสดส่วนใหญ่ อาศัยร่วมกับบิดาและมารดา ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในวัยสูงอายุ อายุของลูกจ้างทุพพลภาพเป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการดำเนินชีวิตโดยรวม โดยในทุกช่วงอายุของลูกจ้างทุพพลภาพ มีปัญหาในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับเดียวกัน แต่สิ่งที่ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับอายุของลูกจ้างทุพพลภาพได้แก่ ลูกจ้างทุพพลภาพส่วนใหญ่ประสบอันตรายอยู่ในช่วงอายุ 20-29 ปี โดยเมื่อได้รับค่าทดแทนครบ 15 ปี ลูกจ้าง ทุพพลภาพส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ในช่วง 35-44 ปี และจะไม่ได้รับค่าทดแทน

ปัจจัยเกี่ยวกับจำนวนบุตรในความดูแล เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการดำเนินชีวิตโดยรวมเช่นเดียวกัน โดยครอบครัวลูกจ้างทุพพลภาพที่ไม่มีบุตรในความดูแลมีจำนวน

เท่ากับครอบครัวที่มีบุตรในความดูแล รวมทั้งครอบครัวที่มีบุตรในความดูแล มีจำนวนบุตร 1-2 คน ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน จึงทำให้ไม่เห็นความแตกต่างของปัญหาและความต้องการของลูกจ้าง และในด้านบทบาทหน้าที่ในครอบครัว เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างคุณภาพจากการทำงานเช่นเดียวกัน โดยจากการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่กลุ่มลูกจ้างคุณภาพก่อนประสบอันตรายเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัว ถึงแม้ว่าหน้าที่ในครอบครัวไม่ใช่ผู้นำของครอบครัว แต่ลูกจ้างคุณภาพส่วนใหญ่ก็เป็นรายได้หลักของครอบครัว ดังนั้นไม่ว่าลูกจ้างคุณภาพจะอยู่ในบทบาทใดของครอบครัวแต่เมื่อเกิดความทุกข์พลาพกับลูกจ้าง ครอบครัวของลูกจ้างคุณภาพทุกครอบครัวก็ต้องสูญเสียรายได้หลักของครอบครัวไปเช่นเดียวกัน

จุดแข็งในการทำวิจัย

1. การเก็บข้อมูล เป็นการเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีโอกาสและมีข้อจำกัดในการแสดงความคิดเห็น จากข้อจำกัดดังกล่าวทำให้การได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นจริงและถูกต้องเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก แต่เมื่อสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนกระทั่งสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นตัวแทนสภาพการดำเนินชีวิต ตัวแทนความต้องการ และตัวแทนความคิดเห็นของประชากรลูกจ้างคุณภาพทั้งหมด ทำให้ได้มาซึ่งความเป็นจริงของลูกจ้างคุณภาพจากการทำงาน ซึ่งสามารถทำให้ได้ทราบถึงหลายอย่างในชีวิตของลูกจ้างคุณภาพ ที่สังคมยังมองไม่เห็น

2. การศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายกองทุนเงินทดแทนระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศ ทำให้ได้ทราบถึงข้อแตกต่างทั้งการกำหนดสิทธิประโยชน์ และรายละเอียดในสิทธิประโยชน์ ซึ่งจากความแตกต่างของแต่ละประเทศทำให้สามารถมองเห็นบางรายละเอียดในสิทธิประโยชน์ของไทยในแต่ละประเทศ ที่อาจสามารถนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับประเทศไทย

จุดอ่อนในการทำวิจัย

1. แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิดและมีส่วนให้แสดงความคิดเห็นจากความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างและข้อจำกัดของแต่ละคนการจัดทำแบบสอบถามที่มีคำถามปริมาณมากเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ชัดเจนและตามที่ต้องการ อาจมีผลกระทบต่อการตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่าง

2. ข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่าง อาจส่งผลต่อการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ชัดเจนและไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพ ปัจจัยที่ศึกษาได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส บทบาทในครอบครัว จำนวนบุตรในความดูแล และระดับของความสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานที่ได้รับค่าทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 - พ.ศ. 2549 จำนวน 459 คน โดยส่งแบบสอบถามตัวอย่างตอบกลับทางไปรษณีย์และส่งแบบสอบถามซ้ำในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ส่งแบบสอบถามกลับ ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 6 เดือน ส่งแบบสอบถามออกไปทั้งหมด 469 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ได้เป็นจำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 45.8 ของกลุ่มตัวอย่าง และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน จำนวน 13 คน

6.1 สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีบทบาทเป็นผู้นำครอบครัว อายุมากกว่า 40 ปี มีสถานภาพสมรส ประสบอันตรายที่ศีรษะหรือกระดูกสันหลังเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างสิ้นเชิง โดยจำนวนครอบครัวที่มีบุตรในความดูแลเท่ากับจำนวนครอบครัวที่ไม่มีบุตรในความดูแล ครอบครัวที่มีบุตรในความดูแล ส่วนใหญ่มีบุตร 1-2 คน และลูกจ้างได้รับ ค่าทดแทน 2,000 - 2,500 บาท/เดือน

2. ปัญหาในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ ลูกจ้างมีปัญหาโดยรวมทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ในสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

3. ความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพลูกจ้างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการด้านรายได้และด้านความสัมพันธ์ในสังคมอยู่ในระดับมาก ด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ พบว่าระดับความรุนแรงของความพิการและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการดำเนินชีวิตโดยรวม เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ พบว่าระดับความรุนแรงของความพิการ มีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม จำนวนบุตรในความดูแล มีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านร่างกาย อายุ สถานภาพสมรส และบทบาทในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านรายได้

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพ ไม่พบปัจจัยที่ศึกษาส่งผลต่อระดับความต้องการโดยรวมของลูกจ้าง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ พบว่าบทบาทในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านร่างกายและด้านรายได้

6.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานที่มีระดับความรุนแรงของความพิการแตกต่างกันควรมีการกำหนดค่าทดแทนที่แตกต่างกันเพื่อให้ลูกจ้างทุพพลภาพได้รับค่าทดแทนที่เหมาะสมและสะท้อนถึงระดับความรุนแรงของความพิการ เช่น ลูกจ้างที่ได้รับการบาดเจ็บที่ศีรษะส่งผลให้ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ในขณะที่เดียวกันลูกจ้างที่ได้รับการบาดเจ็บจนสูญเสียแขนทั้งสองข้างหรือขาทั้งสองข้าง ลูกจ้างสามารถช่วยเหลือตนเองได้บางส่วน แต่ลูกจ้างทั้งสองกลุ่มได้รับค่าทดแทน และเวลาในการได้รับค่าทดแทนเท่ากัน

2. ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว เป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึง ในการกำหนดค่าทดแทน โดยในแต่ละครอบครัวมีสมาชิกที่มีบทบาทหน้าที่ในครอบครัว มีสมาชิกในความดูแล และสมาชิกที่ต้องดูแลครอบครัว แตกต่างกัน เมื่อมีการประสบอันตรายจนเกิดภาวะทุพพลภาพ จะเกิดความสูญเสียในแต่ละครอบครัวที่ต่างกัน ดังนั้นความแตกต่างในภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ภายในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพ จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งก่อนที่จะนำภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในครอบครัวไปเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดค่าทดแทน ต้องมีการข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพสมรส หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเฉพาะความรับผิดชอบในการหารายได้หลักของครอบครัว บุคคลที่ลูกจ้างทุพพลภาพต้องดูแล รวมทั้งค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการ

ดำเนินชีวิตของครอบครัวอย่างชัดเจน เพื่อสามารถกำหนดค่าเงินทดแทนที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้าง และครอบครัวของลูกจ้าง

3. ระยะเวลาของการได้รับค่าทดแทนลูกจ้างทุพพลภาพควรได้รับค่าทดแทนตลอดชีวิต โดยจากการศึกษาพบว่าลูกจ้างทุพพลภาพส่วนใหญ่ประสบอันตรายช่วงอายุ 30-35 ปี มีปัญหาในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะปัญหาด้านรายได้ ซึ่งเมื่อลูกจ้างได้รับค่าทดแทนครบ 15 ปี ลูกจ้างจะไม่มีรายได้จากค่าทดแทนที่เคยได้รับและลูกจ้างจะดำเนินชีวิตได้อย่างไร

6.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพื่อแบ่งระดับความรุนแรงความพิการอย่างชัดเจน เพื่อสามารถกำหนดค่าทดแทนที่เหมาะสมกับความสามารถในการช่วยเหลือตนเองของลูกจ้างทุพพลภาพ โดยในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายที่ศีรษะหรือกระดูกสันหลังส่งผลให้เกิดความสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างสิ้นเชิง สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายทั่วตัว ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ จะได้รับค่าทดแทนเท่ากับลูกจ้างทุพพลภาพประสบอันตรายจนสูญเสียแขนทั้งสองข้าง หรือสูญเสียขาทั้งสองข้าง สามารถช่วยเหลือตนเองได้บางส่วนจึงควรมีการศึกษาในรายละเอียดเพิ่มเติม

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ที่แสดงให้เห็นปัญหาของลูกจ้างทุพพลภาพแต่ละบุคคล

3. ควรศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการกำหนดค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน นอกจากปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยต่างๆทั้งทางด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องทำการศึกษา

ปัญหาและความต้องการของลูกค้าจ้างทพพลาจากการทำงาน

สงกรานต์ คีรีน 4736572 PHIH/M

วท.ม. (สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ประมุข โอศิริ, Sc.D. (Industrial Hygiene),
พรพิมล กองทิพย์, Ph.D. (Occupational Health Science), สุทธินันท์ ฉันทะนกุล, (Medical
Doctor), สุคนธา คงศีล, Ph.D. (Health Economics), เดชาวุธ นิตยสุทธิ, Ph.D. (Statistics),

บทสรุปแบบสมบูรณ์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการขยายตัวของอุตสาหกรรมของประเทศไทย ทำให้มีจำนวนแรงงานในขั้วค้ำครองของกองทุนเงินทดแทนเพิ่มมากขึ้นในทุกๆ ปี เมื่อจำนวนลูกจ้างมากขึ้นก็มีโอกาสและความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะการเกิดอุบัติเหตุที่ส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความทุพพลภาพ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญเมื่อลูกจ้างเกิดความทุพพลภาพ โดยการกำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าทดแทน ร้อยละ 60 ของค่าจ้าง เป็นเวลา 15 ปี โดยลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนในอัตราเดิมตลอดเวลา 15 ปี ที่ไม่เป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและความต้องการของลูกค้าจ้างทุพพลภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินชีวิตของลูกค้าจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ ในครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

2. เพื่อศึกษาความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกค้าจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

3. เพื่อศึกษาปัจจัย 5 ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของ ลูกจ้าง ทุพพลภาพ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส บทบาทในครอบครัว จำนวนบุตรใน ความดูแล และระดับความรุนแรงของความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

บททวนวรรณกรรม

เมื่อลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนตามอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้าง ได้รับในขณะนั้น ดังนั้นจึงถือได้ว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับมีความสำคัญทั้งในขณะที่ลูกจ้างสามารถ ทำงานได้และทุพพลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราค่าจ้างต่ำสุดที่ เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตอย่างได้ซึ่งการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO) ได้แนะนำในการพิจารณาการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ที่เหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย ความจำเป็นของลูกจ้างและครอบครัว โดยคำนึงถึงระดับค่าจ้างใน แต่ละภูมิภาค ค่าครองชีพ สิทธิประโยชน์ทางด้านประกันสังคม และมาตรฐานการครองชีพของ สังคมนั้น

ดังนั้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงมีผลต่อการกำหนดค่าทดแทน ตามที่ระบุในพระราชบัญญัติ เงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งกำหนดไว้เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ลูกจ้างต้อง ได้รับการดูแลและช่วยเหลือจากนายจ้างอย่างทันที และเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจนเกิดความ ทุพพลภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าทดแทนโดยไม่ต้องพิจารณาว่าเป็นความผิดของนายจ้างหรือ ลูกจ้าง โดยได้รับค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างเป็นระยะเวลา 15 ปี

ในประเทศต่างๆ ได้มีการกำหนดค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพเช่นเดียวกัน โดยใน ประเทศมาเลเซียกำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าทดแทนร้อยละ 90 ของค่าจ้างรายวัน โดยได้รับตลอด ชีวิต แม้ว่าลูกจ้างจะสามารถกลับเข้าทำงานได้

ประเทศสิงคโปร์ มีการนำอายุของลูกจ้างทุพพลภาพมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดค่า ทดแทน โดยลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนเป็นค่าเฉลี่ยของเงินเดือน 12 เดือน ได้รับเป็นเวลา 6 ปี สำหรับลูกจ้างอายุ 66 ปีขึ้นไป และได้รับ 12 ปีสำหรับลูกจ้างอายุน้อยกว่า 40 ปี

นอกจากนี้ในบางประเทศได้มีการกำหนดค่าทดแทนตามระดับความรุนแรงของความ พิการ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น เกาหลี ฝรั่งเศส อังกฤษ และรัฐแคลิฟอร์เนีย โดยประเทศเกาหลี อังกฤษ และรัฐแคลิฟอร์เนีย จะมีการปรับค่าทดแทนตามค่าจ้างที่เปลี่ยนแปลงไปและภาวะเงินเฟ้อ

ประเทศฝรั่งเศสกำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าทดแทนจนกระทั่งลูกจ้างสามารถกลับเข้าทำงาน ได้หรือเสียชีวิต ในขณะที่ประเทศญี่ปุ่น เกาหลี อังกฤษ และรัฐแคลิฟอร์เนีย กำหนดระยะเวลา

ได้รับค่าทดแทนขึ้นอยู่กับระดับความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพและการประเมินของคณะกรรมการ

ในประเทศญี่ปุ่น นอกจากค่าทดแทนที่ลูกจ้างได้รับตามระดับความรุนแรงของความพิการ ลูกจ้างสามารถได้รับค่าทดแทนเพิ่มกรณีที่มีความพิการรุนแรง และมีสิทธิได้รับการดูแลจากพยาบาลในกรณีมีความพิการรุนแรงระดับ 1 และ 2 เช่นเดียวกับประเทศอังกฤษที่ลูกจ้างทุพพลภาพมีสิทธิได้รับค่าทดแทนกรณีต้องมีการดูแลอย่างใกล้ชิด โดยต้องทำการขอรับสิทธิผ่านหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีการกำหนดเป็นตารางขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของความพิการ รวมทั้งมีการกำหนดค่าทดแทนกรณีไม่สามารถกลับเข้าทำงานตามปกติ หรือสามารถทำงานได้แต่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าเดิม โดยมีการกำหนดค่าสูงสุดไว้

ที่ผ่านมาจากการศึกษาปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานจนเกิดความทุพพลภาพ ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทน ถึงแม้ว่าลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนแล้วก็ตาม ยังพบว่าลูกจ้างมีปัญหาด้านร่างกายมากที่สุด รองลงมามีปัญหาด้านรายได้ (ชนพร เมธาวิบูล, 2546) นอกจากนี้ผู้ทุพพลภาพต้องการให้มีการปรับปรุงสิทธิประโยชน์และค่าทดแทนอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ (เชื้อวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2543)

วิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยภาคตัดขวาง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานที่ได้รับ ค่าทดแทนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 – 2549 จำนวน 459 คน โดยใช้แบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 45.5 และเก็บข้อมูลอีกชุดหนึ่งจากคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน จำนวน 14 คน โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 13 ฉบับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย 2 วิธี ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน โรห์ และคราเมอร์ วี

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของลูกจ้างทุพพลภาพจำนวน 210 ฉบับ พบว่า ลูกจ้างทุพพลภาพเป็นเพศชายร้อยละ 97.6 มีบทบาทหน้าที่เป็นผู้นำครอบครัวร้อยละ 65.2 มีอายุ 35-39 ปีร้อยละ 23.8 มีอายุ 40-44 ปีร้อยละ 23.9 และอายุ 30-34 ปีร้อยละ 20.9

นอกจากนี้ลูกจ้างทุพพลภาพมีบุตรในความดูแล 1-2 คนร้อยละ 46.7 และไม่มีบุตรในความดูแลร้อยละ 50 ลูกจ้างทุพพลภาพประสบอันตรายที่ศีรษะหรือกระดูกสันหลัง เป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างสิ้นเชิงร้อยละ 83.3 และส่วนใหญ่ได้รับค่าทดแทน 2,000-2,500 บาท/เดือน ร้อยละ 82.4

จากการศึกษาปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านร่างกาย, จิตใจ, รายได้, ชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว, และความสัมพันธ์ทางสังคมลูกจ้างมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการด้านรายได้ และความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับมาก และความต้องการด้านร่างกาย, จิตใจ, ชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาได้มีการศึกษาตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ 5 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อายุของลูกจ้างทุพพลภาพมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน จากการศึกษาพบว่า อายุของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการทั้ง 5 องค์ประกอบ แต่มีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านรายได้

สมมติฐานที่ 2 สถานภาพสมรสของลูกจ้างทุพพลภาพมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน จากการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการทั้ง 5 องค์ประกอบ

สมมติฐานที่ 3 บทบาทในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน จากการศึกษาพบว่า บทบาทในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการ 5 องค์ประกอบ แต่มีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านรายได้ ความต้องการด้านร่างกายและด้านรายได้

สมมติฐานที่ 4 จำนวนบุตรในความดูแลของลูกจ้างทุพพลภาพมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน จากการศึกษาพบว่า จำนวนบุตรในความดูแลไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการทั้ง 5 องค์ประกอบ แต่มีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านร่างกาย

สมมติฐานที่ 5 ระดับความรุนแรงของความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน จากการศึกษา

พบว่า ระดับความรุนแรงของความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ปัญหาและความต้องการทั้ง 5 องค์ประกอบ และมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านจิตใจ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมุติฐานได้ดังนี้

อายุของลูกจ้างทุพพลภาพเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อปัญหาและความต้องการโดยรวม โดย ลูกจ้างต้องเผชิญกับปัญหาในด้านต่างๆ หรือมีการปรับตัวในด้านต่างๆในการดำเนินชีวิต เช่นเดียวกันในทุกกลุ่มอายุ ทั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างทุพพลภาพส่วนใหญ่ร้อยละ 55.2 อาศัย ในครอบครัวที่มีสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน ภายในครอบครัวมีความรักและความผูกพันกันในระดับมาก เมื่อลูกจ้างประสบปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากบุคคลภายในครอบครัวและเพื่อนบ้านได้

เมื่อพิจารณาปัญหาและความต้องการจำแนกตามองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านรายได้ โดยเมื่ออายุของลูกจ้างมากขึ้นปัญหาด้านรายได้อาจเพิ่มขึ้น ด้วยเช่นกัน โดยปัจจุบันลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 82.4 ได้รับค่าทดแทน 2,000-2,500 บาท/เดือน และร้อยละ 47.1 มีรายได้ของครอบครัวน้อยกว่า 5,000 บาท/เดือน ในขณะที่ค่าใช้จ่ายต่อครัวเรือนต่อเดือนตามสถานะเศรษฐกิจของครัวเรือนคนงานทั่วไป ปี พ.ศ. 2547 เท่ากับ 7,169 บาท/เดือน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2547) ซึ่งในปัจจุบันครอบครัวของลูกจ้างร้อยละ 42.9 มี รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพ โดย เมื่อลูกจ้างเกิดความทุพพลภาพ ครอบครัวของลูกจ้างร้อยละ 80.5 ได้สูญเสียรายได้หลักของ ครอบครัวไป ที่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาของสมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2539) ที่พบว่าการ สมรสและมีบุตรทำให้รายจ่ายสูงขึ้น เช่นเดียวกับการสมรสแต่ไม่มีบุตร เปรียบเสมือนคนโสด 2 คนมาอยู่ร่วมกัน โดยมีรายได้เท่ากับคนโสด 2 คนรวมกัน แต่มีค่าใช้จ่ายจำเป็นพื้นฐานที่เพิ่ม มากขึ้น โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับของใช้ในบ้านและค่าอาหาร เมื่อเปรียบเทียบกับคนโสด

จำนวนบุตรในความดูแลเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อปัญหาและความต้องการของลูกจ้าง ทุพพลภาพ โดยครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพที่มีบุตรกับไม่มีบุตรมีจำนวนเท่ากันคือร้อยละ 50 และเนื่องจากครอบครัวที่มีบุตรในความดูแล มีจำนวนบุตรน้อย คือ 1-2 คนจึงอาจไม่เห็นความ แตกต่างของปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพ

เมื่อพิจารณาปัญหาและความต้องการจำแนกตามองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ พบว่า จำนวนบุตรในความดูแลมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านร่างกาย โดยเมื่อลูกจ้างทุพพลภาพปฏิบัติ

กิจวัตรประจำวันได้น้อยลง ครอบครัวของลูกจ้างต้องเพิ่มการดูแลลูกจ้างทุพพลภาพอย่างใกล้ชิดมากขึ้น พร้อมกับการดูแลบุตรซึ่งอยู่ในวัยที่ต้องการดูแลเอาใจใส่เช่นเดียวกัน

ระดับความรุนแรงของความพิการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพ เมื่อระดับความรุนแรงของความพิการเพิ่มขึ้นส่งผลให้ลูกจ้างทุพพลภาพมีปัญหาในการดำเนินชีวิตเพิ่มมากขึ้น โดยลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บที่ศีรษะหรือกระดูกสันหลังจนเป็นอัมพาตส่งผลให้ลูกจ้างไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ แต่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจนมีขาทั้งสองข้างสามารถช่วยเหลือตนเองได้บางส่วน จากความแตกต่างของระดับความรุนแรงของความพิการส่งผลต่อโอกาส และปัญหาในการช่วยเหลือตนเองของลูกจ้าง

เมื่อพิจารณาปัญหาและความต้องการตามองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ พบว่าระดับความรุนแรงของความพิการมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านจิตใจ โดยจากผลกระทบทางด้านร่างกายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างส่งผลต่อจิตใจของลูกจ้างทุพพลภาพ จากบุคคลที่เคยช่วยเหลือตนเองได้ ต้องเป็นบุคคลที่ต้องให้ผู้อื่นคอยช่วยเหลือ จึงมีความวิตกกังวลและความกลัวต่างๆ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานที่มีระดับความรุนแรงของความพิการแตกต่างกันควรมีการกำหนดค่าทดแทนที่ต่างกัน เพื่อให้ลูกจ้างทุพพลภาพได้รับค่าทดแทนที่เหมาะสมและสะท้อนถึงระดับความรุนแรงของความพิการ เช่น ลูกจ้างที่ได้รับการบาดเจ็บที่ศีรษะจนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ในขณะที่เดียวกันลูกจ้างที่ได้รับการบาดเจ็บจนสูญเสียแขนทั้งสองข้างหรือขาทั้งสองข้าง ลูกจ้างสามารถช่วยเหลือตนเองได้บางส่วน แต่ลูกจ้างทั้งสองกลุ่มได้รับค่าทดแทน และเวลาในการได้รับค่าทดแทนเท่ากัน

2. ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว เป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึง ในการกำหนดค่าทดแทน โดยในแต่ละครอบครัวมีสมาชิกที่มีบทบาทหน้าที่ในครอบครัว มีสมาชิกในความดูแล และสมาชิกที่ต้องดูแลครอบครัว แตกต่างกัน เมื่อมีการประสบอันตรายจนเกิดภาวะทุพพลภาพ จะเกิดความสูญเสียในแต่ละครอบครัวที่ต่างกัน ดังนั้นความแตกต่างในภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ภายในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพ จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งก่อนที่จะนำภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในครอบครัวไปเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดค่าทดแทน ต้องมีการข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพสมรส หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเฉพาะความรับผิดชอบในการหารายได้หลักของครอบครัว บุคคลที่ลูกจ้างทุพพลภาพต้องดูแล รวมทั้งค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตของครอบครัวอย่างชัดเจน เพื่อสามารถกำหนดค่าเงินทดแทนที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้าง

3. ระยะเวลาของการได้รับค่าทดแทน ลูกจ้างทุพพลภาพควรได้รับค่าทดแทนตลอดชีวิต โดยจากการศึกษาพบว่าลูกจ้างทุพพลภาพส่วนใหญ่ประสบอันตรายช่วงอายุ 30 - 35 ปี มีปัญหาในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะปัญหาด้านรายได้ ซึ่งเมื่อลูกจ้างได้รับค่าทดแทนครบ 15 ปี ลูกจ้างจะไม่มีรายได้จากค่าทดแทนที่เคยได้รับและลูกจ้างจะดำเนินชีวิตได้อย่างไร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพื่อแบ่งระดับความรุนแรงความพิการอย่างชัดเจน เพื่อสามารถกำหนดค่าทดแทนที่เหมาะสมกับความสามารถในการช่วยเหลือตนเองของลูกจ้างทุพพลภาพ โดยในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายที่ศีรษะหรือกระดูกสันหลังส่งผลให้เกิดความสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างสิ้นเชิง สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายทั่วตัว ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ จะได้รับค่าทดแทนเท่ากับลูกจ้างทุพพลภาพประสบอันตรายจนสูญเสียแขนทั้งสองข้างหรือสูญเสียขาทั้งสองข้าง สามารถช่วยเหลือตนเองได้บางส่วนจึงควรมีการศึกษาในรายละเอียดเพิ่มเติม
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ที่แสดงให้เห็นปัญหาของลูกจ้างทุพพลภาพแต่ละบุคคล
3. ควรศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการกำหนดค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน นอกจากปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยต่างๆทั้งทางด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องทำการศึกษา

PROBLEMS AND NEEDS OF DISABLED WORKERS

SONGKARN DEERUEN 4736572 PHIH/M

M.Sc. (INDUSTRIAL HYGIENE AND SAFETY)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : PRAMUK OSIRI, Sc.D.(Industrial Hygiene),
PORNPIMOL KONGTIP, Ph.D. (Occupational Health Science),
SUTTINUN CHANTANAKUL, M.D.(Medical Doctor), SUKHONTHA KONGSIN,
Ph.D.(Health Economics), DECHAVUDH NITYASUDDHI, Ph.D. (Statistics)

EXTENDED SUMMARY

Backgrounds and Rational

Numbers of workers have rapidly increased each year as a result of the economic growth including social and expanding industry. The changes from agriculture to industry has changed worker's lifestyle especially limitation of time and functions.

Thailand has concerned about disabled from work and established Workmen's Compensation Fund in 1972. Therefore, disabled workers will receive compensation, which is 60% of their wage for 15 years. Moreover, the compensation will still be the same rate although the economic has changed or the workers have more problems and needs any support for their life.

Objectives

1. To study for problems of disabled worker livelihoods in five components, which consists of physical, mental, income, livelihood and relationship in the family, and social relationship.
2. To study for needs of disabled worker livelihoods in five components, which consists of physical, mental, income, livelihood and relationship in the family, and social relationship.

3. To study on factors that effect to the problems and needs of disabled workers in five aspects including, age, marital status, family role, number of offspring, and severity of disability.

Literature Reviews

The criteria of Workmen's Compensation Fund in Thailand states that disabled workers will receive 60% of their wage for 15 years. The criteria are based on many factors, e.g. cost of living, inflation rate, etc., which is different from country to country.

In Malaysia, disabled workers will receive 90% of their wage for all of their life even they able to come back to work again. In Singapore, the amount of compensation is the average of 12 month income. Disabled worker who are over 66 years old will receive compensation for 6 years and for who is younger than 40 years old will receive for 12 years. While the severity of disability and the inflation are the factors for the amount of compensation rate in Japan, Korea, France, England, and California. In Japan, Korea, England, and California, the term of receive compensation is depend on the severity of disabled workers and the assessment of the compensation committee. If there is any additional requirement, in Japan and England, disabled workers may propose for the addition.

The previous study showed the problem and needs in physical and income of disabled worker although they have received compensation (Methawikul, 2003). Most of disabled workers demanded to improve the benefit and the compensation.

Materials and Methods

Cross-sectional study was carried out in the present study. The data were collected by sending the questionnaire to 459 disabled workers who have received the compensation from the Workmen's Compensation Fund during 1994-2004. They were 210 (45%) in return. Another set of questionnaire was sent to 14 committee members of the Workmen's Compensation Fund and 13 were returned. Statistical analysis was performed by using Spearman's rho and Cramer's V.

Results

The results showed that 97.6% of disabled workers were male workers; with 65.2% was a family leader. Grouping by age showed that 23.8%, 22.9, and 20.9% were 35-39 years old, 40-44 years old, and 30-34 years old, respectively. Furthermore, 46.7% of disabled workers have 1-2 offspring and 50% has no child. Head and spinal cord injuries were the highest frequency (83.3%). They have received 2,000-2,500 baht/month for compensation (82.4%).

Problems and needs of disabled workers were studied in five aspects; physical, mental, income, livelihood and relationship in the family, and social relationship. The results showed that the disabled workers had problems in their livelihood in moderate level. All their needs were showed in high level, especially needs in income and social relationship. However, their needs in physical, mental, and livelihood and relationship in the family were in moderate level. The present study was performed based on five hypotheses as following.

Hypothesis 1: Age of the disabled workers relates to their problems and needs. The results showed that there was no relationship between ages of the workers and the problems and needs. Nonetheless, it was shown to correlate to income.

Hypothesis 2: Marital status of the disabled workers relates to their problems and needs for life. The marital status was found to relate to all problems, but not to all needs.

Hypothesis 3: Family role of the disabled workers relates to problems and needs of life. The results showed that the family role did not relate to all problems and all needs. However, the family role revealed the relationship to income problem and physical need.

Hypothesis 4: Numbers of offspring of the disabled workers relate to problems and needs of life. The numbers of offspring did not relate to all problems and needs, however, it has found to relate to the physical problem.

Hypothesis 5: Severity of disability relates to problems and needs of life. The results showed that the severity of disability related to all problems, but not to all needs. In addition, the severity of disability related to the mental problem.

Discussion

From the results, it can be discussed as follow. Age of disabled workers did not relate to all problems and needs. There was no difference among age range that they must confront and adapt to the problems they faced. The disabled workers whose families have 3-4 members in their family (55.2%) also have a good relationship in their family as they can ask for help from the members or neighbours.

Consideration of all 5 components of the problems and needs, it was found that there was the relationship between age and income. The problem increased according to the increasing age of workers. The disabled workers mostly received compensation at 2,000-2,500 baht/month (82.4%) and 47.1% has the income less than 5,000 baht/month. However, the average expense for all family workers in Thailand equals to 7,169 baht/month (National Statistical Office, 2004). Therefore, the disabled workers (42.9%) have the lower income than the average.

The marital status was found to relate to problems and needs in all five aspects. Mostly 80.5% of the family lost the main income. According to the previous study, it was shown that the marital status and the increased number of offspring directly affected to the increase expense of the family (Samuakkhitham, 1996). The total expense also increased in the coupled who has no child when compared to the single. However, the numbers of offspring did not relate to all problems and all needs. Since there is only 1-2 persons of offspring in each family, therefore it might not affect to all problems and needs when compared to the family with no child. In addition, numbers of children related to physical problem. After being the disabled workers, their family have to look after them closely as well as their children.

Severity of disability related to all problems and all needs of lifestyle. The problems have increased following the severity of disability. Some disabled workers had a head injury and spinal injury; they cannot do activity by themselves or self caring. Some of them had lost of either two arms or two legs; they can do partial activity by themselves. Severity of disability directly affected to opportunity and problems in doing activity of disabled workers. Furthermore, severity of disability related to mental problem. The impact on physical has affected to mental problem of disabled workers. The disability made them to become anxiety.

Recommendations

1. Consideration on severity of disability (e.g. disabled worker who has head injury or paralysis and cannot do activity by themselves or those who can do partially activity by themselves) should be taken into account for suitable compensation.
2. Role and responsibility for family members should be considered for setting up compensation rate. Each family has different roles and numbers of members, if one member in family has disability from work then they might get different lose. Therefore, the difference of roles and responsibility to families is important part of consideration to decide compensations. Before consideration occurs, there have to collect the data about marital status, family role, members in the care of workers and expense of family.
3. The disabled workers should receive compensation for their lifetime. According to the results in this study. Mostly the workers had accident and become disability during 30-35 years old and subsequently, they had income problem in high level. Moreover, they will receive the compensation for 15 years only, after completion this period, they will be withdrawn.

Recommendation for Further Studies

1. Severity of disability should be graded for setting up suitable compensation rate.
2. Qualitative study on each disabled individual should be done.
3. In addition to study on each disabled individual, other factors such as social and economic should also be concerned for suitable compensation.

บรรณานุกรม

- กมลเนตร โอฆานุรักษ์. (2522). ผลกระทบและการปรับตัวทางเศรษฐกิจของครอบครัวคนงาน
ที่พิการ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์การแพทย์. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กรรณิการ์ ตรีภักดีตระกูล. (2539). ค่าจ้างขั้นต่ำกับภาวะเงินเฟ้อในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาเศรษฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ไกรยุทธ ชีรตยาภินันท์ และคณะ. (2533). รวบรวมบทความเศรษฐศาสตร์ภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกมินทร์ ชวนาใต้. (2531). การปรับตัวด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ ของลูกจ้างพิการ
ที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างพิการที่ได้รับการฟื้นฟู
สมรรถภาพจากศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน กรมแรงงาน. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์
ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน. รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทย
จากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ) ปี 2548. (2548). กรุงเทพมหานคร : กรมการ
พัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- จรินทร์ โรจน์บวรวิทยา, วราภรณ์ เอี้ยวสกุล, และประนอมพร โรจน์บวรวิทยา. (2546). การให้
ความช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาลแก่ผู้ทุพพลภาพในโครงการประกันสังคม.
รายงานการวิจัย สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- ฉวีวรรณ เรืองอุทัย. (2541). การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานอพยพในจังหวัดสมุทรปราการ.
สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2543). ความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมของลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและการ
ใช้บริการกองทุนเงินทดแทนผลของการบริหารเงินทดแทนที่มีต่อลูกจ้างและความ
คาดหวังของลูกจ้างที่มีต่อสิทธิและบริการที่จะได้รับจากกองทุนเงินทดแทน. รายงานการ

วิจัย สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม.

ธงชัย สันติวงษ์. (2535). การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ชนพร เมธาวิบูล. (2546). การให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน. วิทยานิพนธ์
พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

รัชตชัย สิทธิศาสตร์. (2540). วิถีชีวิตของแรงงานก่อสร้างอีสานในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา
โครงการก่อสร้างแห่งหนึ่งย่านรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วัฒนธรรมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. อัตราแลกเปลี่ยนเฉลี่ยของธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร
(Up Date 4 Jun 2006). (2549). กรุงเทพมหานคร: ธนาคารแห่งประเทศไทย.

นงเยาว์ ธีเจริญ. (2540). การประกันสังคม: ศึกษาเฉพาะกรณีทุพพลภาพ. เอกสารผลงานเพื่อ
ขอประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านประกันสังคม. สำนักงานประกันสังคม.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2539). เอกสารการสอนชุดวิชา การแนะนำกับคุณภาพชีวิต มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

บัญญัติ ศิริปรีชา. (2540). พัฒนาการของโครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน: ศึกษา
เปรียบเทียบกองทุนเงินทดแทนของประเทศไทยกับประเทศในกลุ่มอาเซียน. ผลงานทาง
วิชาการประกอบการขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ
ประกันสังคม 7ว. สำนักงานประกันสังคม.

บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. (2540). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

เปรมศักดิ์ เพียยุระ. (2547). Roadmap แรงงานไทย ยุคไฮ-เทค. กรุงเทพมหานคร : แอล.ที.เพรส.

พัชรมณฑน์ พันธุ์ทอง. (2546). คุณภาพชีวิตของผู้พิการทางการเคลื่อนไหว: ศึกษาเปรียบเทียบผู้ที่
ทำงานในสถานประกอบการและประกอบอาชีพอิสระ. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและ
สวัสดิการมหบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พวงแก้ว กิจธรรม. เอกสารการสอนเรื่องการศึกษาสำหรับคนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือ
สุขภาพ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. (2547). วิธีการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

รายงานการศึกษาคุณภาพของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ณ. อเมริกา ระหว่างวันที่ 30

พฤษภาคม - 8 มิถุนายน พ.ศ. 2545 โดยสำนักงานกองทุนเงินทดแทนและกองวิชาการและ
แผนงาน. (2545). สำนักงานประกันสังคม.

รายงานการศึกษาคุณภาพด้านความปลอดภัยในการทำงานและการบริหารกองทุนเงินทดแทน ของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนและข้าราชการที่เกี่ยวข้อง ณ. ประเทศอังกฤษ ระหว่าง
วันที่ 18 - 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2537. (2537). สำนักงานประกันสังคม.

รายงานผลการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทน. (2549). สำนักงานประกันสังคม.

วิจิตร แก้วเครือวัลย์. (2544). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพคนพิการ: ศึกษากรณีคน
พิการทางร่างกายในศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์. วิทยานิพนธ์สังคม
สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม.บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

วิจิตร (ฟูงัดดา)วิเชียรชม. (2544). รวมกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริพร สุขสงวน. (2545). ศึกษาความคิดเห็นของคนพิการทางการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับปัญหาการ
เดินทางในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชางานบริการ
ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมใจ นัทรไทย. (2540). คุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุธิดา กาญจนรังสี. (2538) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูญเสียขา. วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุวรรณ ตูลยวสินพงศ์. (2543). เกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและผลกระทบต่อการทำงานและ
ค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2548). A Study on Standard Criteria and Model for
the Fixation of Minimum Wage in Thailand. รายงานการศึกษานับสมบูรณ์
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

สุดาสิริ วสวงศ์. (2547). กฎหมายเงินทดแทน. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. ปัญหาแรงงานในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : Mild Publishing.

สมศักดิ์ สามีคศิริธรรม. (2533). ชีวิตทางเศรษฐกิจของคนงานที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ.

กรุงเทพมหานคร : รุ่งแสงการพิมพ์.

สุภาพ วาดเขียน. (2525). เครื่องมือวิจัยทางสังคมศาสตร์ ลักษณะที่ดี ชนิด และวิธีหาคุณภาพ.

กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคม. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย. (2542). พิมพ์ครั้งที่
ที่ 3. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2544). คู่มือแนวทางการประเมิน
การสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิต ฉบับปรับปรุง (2). กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ
สังคม.

อภิชาติ สิงคาลวนิช, และญาติ เอี่ยมไชยศรี. บรรณาธิการ. (2542). ตำราจักษุวิทยา. พิมพ์ครั้งที่
ที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โฮลิสติก พับลิชชิ่ง จำกัด.

อมรรัตน์ เจริญยศ.(2530).การขยายความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทนไปยังสถานประกอบการ
ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานประกอบการในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

Achara Sayatanun. (2005). The quality of working life among the labor force
in the agricultural sector. Master of Arts (Population education). Faculty of
Graduate Studies Mahidol University.

Asia and the Pacific. (2004). Singapore : Work Injury. Singapore : Asia and the
Pacific. [homepage on the internet].Available from : [http://www.ssa.gov/
policy/docs/progdesc/ssptw/2004-2005/asia/Singapore.pdf](http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2004-2005/asia/Singapore.pdf).

C Breslin. Age related differences in work injuries and permanent impairment : a
Comparison Of workers's compensation claims among adolescents, young
adults, and adults. Occupational and Environmental Medicine. 2003 ; 60 :
e10.

Division of Workers' Compensation. (2004). The California workers's Compensation
system. California : DWC. [homepage on the internet]. [cited 2005 Feb 12].

- Available from : <http://www.dir.ca.gov/dwc/basics.htm>. [homepage on the internet]. Available from : <http://www.scif.com/workers/TD.html>.
- Government of France, EU and ILO. Disability Compensation System - France Insurance for Occupational Accidents and Diseases. France : International Labor Office. [homepage on the internet]. [cited 2005 Mar 20] Available from : http://www.logosnet.net/ilo/159_base/france/fra_rap/comp.htm.
- International Labor Organization. (1970). C131 Minimum Wage Fixing Convention. ILO. International Labor Organization. (1925). C17 Workmen's Compensation (Accidents) Convention. ILO. [homepage on the internet]. [cited 2005 Mar 20]. Available from : <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde/plC017>
- Japan International Center for Occupational Safety and Health. Outline of Japan's Industrial Safety and Health Law and Related Ordinances : Accident compensation of workers. Japan : JICOSH, 1999-2006. [homepage on the internet]. [cited 2005 Mar 20]. Available from : <http://www.jicosh.gr.jp/english/osh/outline/42.html>.
- National Pension Corporation and Ministry of Labor. Disability Compensation System - Republic of Korea : Industrial Accident Compensation Insurance. Korea :International Labor Office. [homepage on the internet]. [cited 2005 Mar 20]. Available from : http://logos-net.net/ilo/159_base/korea/kor_rap/comp.htm.
- National Statistical Office Ministry Of Information and Communication Technology.(2004). Quality Of Life Of Thai Population. Bangkok : National Statistical Office.
- National Statistical Office Ministry Of Information and Communication Technology. (2004) Analytical Report Disability of Thai Population. Bangkok : National Statistical Office.
- State Compensation Insurance Fund. (2006). New Employee's Guide To Workers' Compensation. California : State Compensation Insurance Fund. Social Security System. Disability Compensation System - Philippines : Employees' Compensation Program. Philippines : International Labour Office.

[Homepage on the internet]. [cited 2005 Mar 20]. Available from:

http://www.logosnet.net/ilo/159_base/philippi/phi_rap/comp.htm.

The Ministry of Foreign Affairs and the National Institute of Population and Social Security Research. Disability Compensation System – Japan : Employment Injury Benefits. Japan : International Labour Office.

[homepage on the internet]. [cited 2005 Mar 20]. Available from : http://www.logos-net.net/ilo/159_base/japan/jap_rap/comp/htm.





ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ดร.เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์
อาจารย์ประจำภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.กนิษฐา จำรูญสวัสดิ์
อาจารย์ประจำภาควิชาอนามัยครอบครัว คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ภาคผนวก ข



No. MU 2006-234

Documentary Proof of Ethical Clearance
The Committee on Human Rights Related to
Human Experimentation
Mahidol University, Bangkok

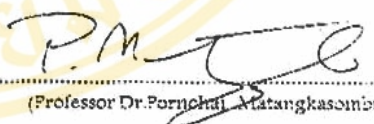
Title of Project: A Study of Worker's Compensation for Worker Disability
 (Thesis for Master Degree)

Principle Investigator: Miss Songkran Deeruen

Name of Institution: Faculty of Public Health

Approved by the Committee on Human Rights Related to Human Experimentation

Signature of Chairman: 
 (Professor Dr. Srisun Khumsmith)

Signature of Head of the Institute: 
 (Professor Dr. Pornchai Atangkasombut)

Date of Approval: 27 DEC 2006

Date of Expiration: 26 DEC 2007

หมายเหตุ ผู้วิจัยได้เปลี่ยนชื่อเรื่องงานวิจัยเป็น PROBLEMS AND NEEDS OF
 DISABILITY WORKERS

ภาคผนวก ค



ที่ ศธ 0517.02 (ทพ) / 1670

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยสาขา
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
6 ถนนโยธี เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ 0-2354-0957 โทรสาร 0-2354-0956

4 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาขอข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน

ด้วย นางสาวสงกรานต์ คีรีน นักศึกษามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล หลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย (หลักสูตรภาคพิเศษ) คณะสาธารณสุขศาสตร์ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาการได้รับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน” อยู่ในความควบคุมของ ผศ.ดร. ประมุข โอศิริ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขอข้อมูล รายละเอียดเกี่ยวกับลูกจ้างทุพพลภาพที่ได้รับเงินทดแทนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ตั้งแต่ พ.ศ. 2537- ปัจจุบัน เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ที่อยู่ปัจจุบันของลูกจ้าง, รายละเอียดของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนเกี่ยวกับรายได้ รายจ่าย และการบริหารจัดการเงินสมทบของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดอนุเคราะห์ให้ข้อมูลนักศึกษา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามที่เห็นสมควรด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฤดี สุราฤทธิ์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัย

ปฏิบัติราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ติดต่อนักศึกษา : นางสาวสงกรานต์ คีรีน

โทร. 0-7115-3234

ภาคผนวก ง



ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์)
คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

ภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
โทรศัพท์ : ๐-๒๖๔๔ ๔๐๖๕-๗๐ ต่อ ๑๐๒
โทรสาร : ๐-๒๖๔๔ ๘๕๖๖

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน
เรื่อง ปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

คำอธิบายแบบสอบถาม การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรสุขศาสตร์อุตสาหกรรม คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศึกษาเกี่ยวกับค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลในด้านต่างๆ ในกลุ่มลูกจ้างทุพพลภาพ ซึ่งมีการเก็บข้อมูลโดย แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างทุพพลภาพ

ส่วนที่ 2 ปัญหาของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาที่มีความคาดหวังว่าจะสามารถนำไปเป็นประโยชน์ในการอ้างอิง เพื่อนำไปปรับปรุงสิทธิประโยชน์ด้านค่าทดแทน สำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ดังนั้นข้อมูลที่เป็นจริงในการดำเนินชีวิต ปัญหา ความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพ รวมทั้งความคิดเห็นของลูกจ้างทุพพลภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญในการศึกษาในครั้งนี้

นอกจากนี้การศึกษาในครั้งนี้เปรียบเสมือนโอกาสที่ทำให้สังคมได้เข้าไปรับรู้ถึงการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพรวมทั้งเป็นโอกาสให้ลูกจ้างทุพพลภาพได้แสดงถึงการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทุพพลภาพให้สังคมได้รับรู้ เช่นกัน

ข้อมูลที่เป็นจริงและความคิดเห็นของท่านจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการจะร่วมกันผลักดันให้มีการปรับปรุงสิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างทุพพลภาพทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต ซึ่งข้อมูลจากท่านจะเป็นข้อมูลที่น่ามาเพื่อการศึกษาเท่านั้น จะไม่มีข้อมูลฟุ้งหรือผลกระทบใดๆ ต่อท่าน

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวสงกรานต์ ดีริน

นักศึกษาปริญญาโทสาขาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ติดต่อผู้วิจัย โทรศัพท์ มือถือ 087-1153234

ที่ทำงาน 034-480900, 034-419500

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว

198 ม. 1 ต.บ้านแพ้ว อ.บ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร 74120

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบยินยอม
นี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม ผู้ยินยอม

ลงนาม พยาน

ลงนาม พยาน

ในกรณีที่ผู้ยินยอมคนให้ทำการวิจัยไม่สามารถอ่านหนังสือได้ จะต้องได้รับการยินยอม ในขณะที่ยังมีสติสัมปชัญญะ และระบุข้อความไว้ตามนี้ ข้าพเจ้าไม่สามารถอ่านหนังสือได้ แต่ผู้วิจัยได้อ่านข้อความในใบยินยอมนี้ให้แก่ข้าพเจ้าฟังจนเข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้าจึงลงนาม หรือประทับลายนิ้วแม่มือขวาของข้าพเจ้าในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม ผู้ยินยอม

ลงนาม พยาน

ลงนาม พยาน

ในกรณีที่ผู้ถูกทดลองยังไม่บรรลุนิติภาวะจะต้องได้รับการยินยอมจากผู้ปกครองหรือผู้อุปการะ
โดยชอบด้วยกฎหมาย

ลงนาม ผู้ปกครอง/ผู้อุปการะ

โดยชอบ ด้วยกฎหมาย

ลงนาม พยาน

ลงนาม พยาน

ในกรณีที่ผู้ถูกทดลองไม่สามารถตัดสินใจเองได้ (เช่น กรณีที่ผู้ที่ยินยอมคนให้ทำการวิจัยอยู่ใน
ภาวะหมดสติ) ให้ผู้แทนโดยชอบด้วยกฎหมายหรือผู้ปกครองหรือญาติที่ใกล้ชิดที่สุดเป็นผู้ลงนาม ยินยอม

ลงนาม ผู้แทน/ผู้ปกครอง/ญาติ

ลงนาม พยาน

ลงนาม พยาน

ผู้ให้ข้อมูล () ผู้ทพพภาพ () บิดา/มารดา () ภรรยา/สามี () บุตร () ธิดา () อื่นๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างทพพภาพ

คำแนะนำ โปรดเติมข้อความในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย (/) ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
2. อายุ.....ปี
3. การศึกษา

() 1. ต่ำกว่าประถมศึกษา	() 2. ประถมศึกษา
() 3. มัธยมศึกษา	() 4. อาชีวศึกษา
() 5. ปริญญาตรี	() 6. สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพสมรส

() 1. โสด	() 2. สมรสและอยู่ด้วยกัน
() 3. สมรสแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	() 4. หย่า/หม้าย
5. สถานภาพในครอบครัวก่อนเกิดความทพพภาพ

() 1. หัวหน้าครอบครัว	() 2. ผู้อาศัย โปรดระบุสถานภาพในครอบครัว.....
------------------------	--
6. บุคคลในครอบครัวที่มีหน้าที่หลักในการหารายได้เพื่อใช้จ่ายในครอบครัว ก่อนที่ลูกจ้างเกิดความทพพภาพ

() 1. ผู้ทพพภาพ	() 2. บิดา
() 3. มารดา	() 4. สามีหรือภรรยา
() 5. บุตร	() 6. ธิดา/คนอื่นๆ
7. บุคคลในครอบครัวที่มีหน้าที่หลักในการหารายได้เพื่อใช้จ่ายในครอบครัว หลังจากที่เกิดความทพพภาพ

() 1. ผู้ทพพภาพ	() 2. บิดา
() 3. มารดา	() 4. สามีหรือภรรยา
() 5. บุตร	() 6. ธิดา/คนอื่นๆ
8. คนในครอบครัวที่อยู่ด้วยในปัจจุบันมีทั้งหมด.....คน ได้แก่

() 1. บิดา	() 2. มารดา
() 3. สามีหรือภรรยา	() 4. บุตร จำนวน.....คน
() 5. ธิดา/คนอื่นๆ	จำนวน.....คน
9. ในกรณีมีบิดาอยู่ในครอบครัวด้วย บิดาอายุ.....ปี
10. ในกรณีมีมารดาอยู่ในครอบครัวด้วย มารดาอายุ.....ปี

11. อายุและระดับการศึกษาของบุตรที่อยู่ในความดูแลของลูกจ้างทุพพลภาพ (ในกรณีมีบุตร)

สถานภาพทางการศึกษาของบุตร	จำนวนบุตร				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
	อายุ...ปี	อายุ...ปี	อายุ...ปี	อายุ...ปี	อายุ...ปี
ยังไม่ได้เข้ารับการศึกษ					
กำลังศึกษาในระดับอนุบาล					
กำลังศึกษาในระดับประถมศึกษา					
กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น					
กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย					
กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี					
ประกอบอาชีพแล้ว					

12. สภาพความทุพพลภาพ

- () 1. ขาทั้งสองข้างขาด
- () 2. มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้างขาด
- () 3. มือทั้งสองข้างขาด
- () 4. สูญเสียลูกตาทั้งสองข้างหรือสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละ 90 ขึ้นไป
- () 5. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ และหรือกระดูกสันหลังเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง ของขาทั้งสองข้าง หรือมือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้าง หรือมือทั้งสองข้าง
- () 6. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ อันเป็นเหตุให้เกิดความผิดปกติของความรู้สึกตัวและหรือจิตฟั่นเฟือน
- () 7. อื่นๆ โปรดระบุ.....

13. สิ่งที่เป็นสาเหตุของความทุพพลภาพ

- () 1. เจ็บป่วยจากการทำงาน () 2. อุบัติเหตุจากการทำงาน
14. เงินเดือนที่ได้รับก่อนประสบอันตรายจนเกิดความทุพพลภาพ วัน/เดือนละ.....บาท
15. เงินรายได้จากค่าทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนจำนวน เดือนละ.....บาท
16. รายได้ทั้งหมดของครอบครัว เฉลี่ยเดือนละ.....บาท
17. ระยะเวลาที่เหลือที่จะได้รับค่าทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนจำนวน.....ปี

ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันของลูกจ้างทุพพลภาพ (ต่อ)

คำแนะนำ ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึงประสบการณ์หรือความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งของท่าน ให้ท่านสำรวจและประเมินเหตุการณ์หรือความรู้สึกของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย (/) ในช่องคำตอบที่เหมาะสมและเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด โดยมีคำตอบ 5 ตัวเลือก คือ

ไม่เลย	หมายถึง	ท่านไม่มีความรู้สึกหรือไม่ประสบกับเหตุการณ์เช่นนั้นเลย รู้สึกไม่พอใจมาก หรือรู้สึกแค้นมาก
เล็กน้อย	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกหรือประสบกับเหตุการณ์เช่นนั้นนานๆ ครั้ง รู้สึกเช่นนั้นเล็กน้อยรู้สึกไม่พอใจ หรือรู้สึกแค้น
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกหรือประสบกับเหตุการณ์เช่นนั้นปานกลาง รู้สึกพอใจระดับกลางๆ หรือรู้สึกแค้นระดับกลางๆ
มาก	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกหรือประสบกับเหตุการณ์เช่นนั้นบ่อยๆ รู้สึกพอใจหรือรู้สึกดี
มากที่สุด	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกหรือประสบกับเหตุการณ์เช่นนั้นเสมอ รู้สึกเช่นนั้นมากที่สุด หรือรู้สึกว่าสมบูรณ์รู้สึกพอใจมาก รู้สึกดีมาก

สภาพปัจจุบันด้านจิตใจ	ไม่เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต					
2. ท่านสามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาที่ยากแก้ไข(เมื่อมีปัญหา)					
3. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการดำรงชีวิตประจำวัน					
4. ท่านรู้สึกเศร้าโดยไม่ทราบสาเหตุ					
5. ท่านรู้สึกโกรธหงุดหงิดง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ					
6. ท่านรู้สึกกังวลและทุกข์ทรมานใจเกี่ยวกับการเจ็บป่วยหรือความทุพพลภาพของท่าน					
7. เมื่อท่านมีความเครียด ท่านมีทางออกของความเครียดเสมอ เช่น พูดคุยกับญาติ หรือเพื่อนบ้าน					
8. ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยวสูงสุดในจิตใจที่ทำให้จิตใจมั่นคงในการดำเนินชีวิต					
สภาพปัจจุบันด้านรายได้					
1. ท่านสามารถพึ่งตนเองจากเงินทดแทนที่ท่านได้รับจากกองทุนเงินทดแทน					
2. หลังจากท่านประสบอันตรายรายได้ของครอบครัวพอกับรายจ่ายของครอบครัว					

ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันของลูกจ้างทุพพลภาพ (ต่อ)

สภาพปัจจุบันด้านรายได้	ไม่เคย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
3. ครอบครัวของท่านมีเงินออม เช่น เงินในบัญชีธนาคาร					
4. ในกรณีรายจ่ายมากกว่ารายได้ ท่านแก้ไขโดยการกู้ยืมเงินหรือนำของมีค่าไปจำนำหรือขาย					
5. ตามสถานะเศรษฐกิจของครอบครัวของท่าน ท่านมีความพอใจสำหรับค่าใช้จ่ายในด้านอาหารของครอบครัว					
6. ตามสถานะเศรษฐกิจของครอบครัวของท่าน ท่านมีความพอใจสำหรับค่าใช้จ่ายในการศึกษาของครอบครัว					
7. ตามสถานะเศรษฐกิจของครอบครัวของท่าน ท่านมีความพอใจสำหรับค่าใช้จ่ายในด้านเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มของครอบครัว					
8. ตามสถานะเศรษฐกิจของครอบครัวของท่าน ท่านมีความพอใจสำหรับค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพของครอบครัว					
สภาพปัจจุบันด้านชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ในครอบครัว					
1. ท่านพอใจกับสภาพบ้านเรือนที่อยู่ตอนนี้มากน้อยเพียงใด					
2. สภาพแวดล้อมต่อสุขภาพของท่านมากน้อยเพียงใด					
3. ท่านรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว					
4. ท่านปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากครอบครัวเสมอเมื่อท่านมีปัญหา					
5. สมาชิกในครอบครัวมีความรัก และผูกพันต่อกัน					
6. มีหน่วยงานสาธารณสุขใกล้บ้านที่สามารถไปใช้บริการได้อย่างสะดวก					
7. ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิต (ชีวิตความเป็นอยู่) อยู่ในระดับใด					
สภาพปัจจุบันด้านความสัมพันธ์ทางสังคม					
1. ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิตและฐานะทางสังคมที่ท่านได้คาดหวังไว้					
2. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนบ้าน					
3. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือคนอื่นๆในสังคมในยามที่ท่านต้องการความช่วยเหลือ					
4. ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในทรัพย์สินเมื่ออาศัยในชุมชนนี้					

ส่วนที่ 3 ความต้องการของลูกจ้างที่พหุผลาจากการทำงาน

คำแนะนำ ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึงประสบการณ์หรือความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งของท่าน ให้ท่านสำรวจและประเมินเหตุการณ์หรือความรู้สึกของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย (/) ในช่องคำตอบที่เหมาะสมและเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด โดยมีคำตอบ 5 ตัวเลือก คือ

ไม่เลย	หมายถึง	ท่านไม่ต้องการในเรื่องนั้นๆ
เล็กน้อย	หมายถึง	ท่านมีความต้องการหรือมีความจำเป็นในระดับเล็กน้อย
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านมีความต้องการหรือมีความจำเป็นในระดับปานกลาง
มาก	หมายถึง	ท่านมีความต้องการหรือมีความจำเป็นในระดับมาก
มากที่สุด	หมายถึง	ท่านมีความต้องการหรือมีความจำเป็นในระดับมากที่สุด

ความต้องการด้านร่างกาย	ไม่เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1.ท่านต้องการความช่วยเหลือในการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย เช่น การทำกายภาพบำบัด					
2.ท่านต้องการการสนับสนุนด้านกายอุปกรณ์เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน เช่น ขาเทียม แขนเทียม เป็นต้น					
3.ท่านต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน เช่น ไม้ค้ำยัน รถเข็น ห้องน้ำที่มีอุปกรณ์สำหรับคนพิการ เป็นต้น					
ความต้องการด้านจิตใจ					
1.เมื่อท่านมีความทุกข์ ท่านต้องการคนที่เข้าใจท่านเพื่อรับฟังความทุกข์และคอยให้กำลังใจท่าน					
2.บุคคลที่ท่านต้องการปรับทุกข์ด้วยมากที่สุด เมื่อท่านมีความทุกข์ ได้แก่บุคคลในครอบครัว เช่น บิดามารดา ภรรยา/สามี บุตร เป็นต้น					
3.บุคคลที่ท่านต้องการปรับทุกข์ด้วยมากที่สุด เมื่อท่านมีความทุกข์ ได้แก่บุคคลภายนอกครอบครัว เช่น เพื่อนบ้าน แพทย์/พยาบาล เจ้าหน้าที่ประกันสังคม เป็นต้น					
ความต้องการด้านรายได้					
1.ท่านต้องการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับความพหุผลาภาพเพื่อกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน					
2.ท่านต้องการหาแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว					
3.ท่านต้องการคำแนะนำในการประกอบอาชีพอิสระที่เหมาะสมกับความพหุผลาภาพ					
4.ท่านต้องการความช่วยเหลือด้านรายได้เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องหนี้สิน					

ส่วนที่ 3 ความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน (ต่อ)

ความต้องการด้านรายได้	ไม่ เลย	เล็ก น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
5.ท่านต้องการให้มีการปรับปรุงการจ่ายค่าทดแทนรายเดือนสำหรับ ลูกจ้างทุพพลภาพให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในทุกๆปี					
6.ท่านต้องการให้มีการปรับปรุงระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนสำหรับ ลูกจ้างทุพพลภาพ ให้มีระยะเวลาการจ่ายเงินทดแทนตลอดชีวิตของ ลูกจ้างทุพพลภาพ					
ความต้องการด้านชีวิตความเป็นอยู่และสัมพันธภาพในครอบครัว					
1.ท่านต้องการให้มีการปรับปรุงทางลาดภายในที่พักอาศัยของท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกต่อท่านและผู้ดูแล					
2.ท่านต้องการให้มีการปรับปรุงทางเดินและบันไดภายในที่พักอาศัย ของท่าน ให้มีขนาดมาตรฐานสำหรับผู้ทุพพลภาพ					
3.ท่านต้องการให้มีการปรับปรุงห้องนํ้าภายในที่พักอาศัยของท่านให้ เหมาะสม และสะดวกใช้งานสำหรับผู้ทุพพลภาพ					
4.ท่านต้องการการดูแล เอาใจใส่ จากบุคคลภายในครอบครัว					
5.เมื่อท่านมีปัญหา ท่านต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลภายใน ครอบครัว					
ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม					
1.ท่านต้องการให้มีบริการรถรับส่งฟรี กรณีต้องการไปรับบริการ รักษาพยาบาล ในโรงพยาบาลใกล้เคียง					
2.ท่านต้องการเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลของรัฐได้ทุก แห่งทั้งในกรณีฉุกเฉินและกรณีไม่ฉุกเฉิน					
3.ท่านต้องการเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลของรัฐ โดยไม่ เสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล โดยไม่จำกัดวงเงินในการ รักษาพยาบาล					
4.ท่านต้องการให้มีการกำหนดค่าใช้จ่ายสำหรับผู้ดูแล ขณะท่าน เจ็บป่วยและนอนพักรักษาตัวที่โรงพยาบาล					
5.ท่านต้องการให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ในกรณีไม่ป่วย					
6.ท่านต้องการให้มีการเยี่ยมบ้านของเจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทนเป็น ประจำทุกปี					
7.ท่านต้องการให้มีการเยี่ยมบ้านของบุคลากรทางการแพทย์เพื่อการ ฟื้นฟูสุขภาพเป็นประจำทุกปี					

ส่วนที่ 3 ความต้องการของลูกจ้างที่ประสบผลาจากการทำงาน (ต่อ)

ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	ไม่ เลย	เล็กน้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
8.ท่านต้องการให้มีการปรับปรุงรถโดยสารประจำทาง เช่น พื้นที่สำหรับรถเข็น เพื่อเอื้ออำนวยต่อผู้ทุพพลภาพ					
9.ท่านต้องการให้มีการปรับปรุงสถานที่ราชการทุกแห่ง หรือห้างสรรพสินค้า เช่นปรับปรุงทางลาด ทางเท้าให้เหมาะสมสำหรับผู้ทุพพลภาพ					
10.ท่านต้องการให้มีการจัดสถานที่บริการเพื่อผู้ทุพพลภาพ เช่น ห้องน้ำ โทรศัพท์สาธารณะ					
11.ท่านต้องการให้มีการบริการสถานที่จอดรถสำหรับผู้ทุพพลภาพ โดยเฉพาะ					
12.ท่านต้องการให้มีการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร เช่น พนักงานรถโดยสาร พนักงานขับรถแท็กซี่ ในการอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ทุพพลภาพได้อย่างถูกต้อง					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของลูกจ้างทุพพลภาพ

คำแนะนำ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ทั้งปัญหาที่ท่านได้รับ และความต้องการของท่าน ตามช่องทางที่กำหนดไว้

ความคิดเห็น () ผู้ทูลพลภาพ () บิดา/มารดา () ภรรยา/สามี () บุตร () ญาติ



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
 ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามสำหรับคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน
เรื่อง ปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน

คำชี้แจง การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรสุขศาสตร์อุตสาหกรรม คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศึกษาเกี่ยวกับค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการกำหนดค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน ซึ่งมีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้แสดงความคิดเห็น

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการกำหนดค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพ

ในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุพพลภาพในส่วนของการกำหนดค่าทดแทน ได้กำหนดให้ลูกจ้างทุพพลภาพได้รับค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ ตามมาตรา 18(3) โดยกำหนดให้อัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนเป็นระยะเวลา 15 ปี อย่างไรก็ตามมีการศึกษาถึงปัญหาของลูกจ้างทุพพลภาพทั้งในอดีตและปัจจุบัน ก็ยังพบว่าลูกจ้างทุพพลภาพมีปัญหาทั้งด้านร่างกายและปัญหาด้านรายได้ส่งผลให้การดำเนินชีวิตของลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปในทางที่มีความยากลำบากเพิ่มมากขึ้น

ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาที่มีความคาดหวังว่าจะสามารถนำผลของการศึกษาครั้งนี้ไปเป็นประโยชน์ในการอ้างอิงเพื่อนำไปปรับปรุงสิทธิประโยชน์ด้านค่าทดแทน

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากท่านจึงมีความสำคัญต่อการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคุณประโยชน์สำหรับลูกจ้างทุพพลภาพทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยจะเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยผลักดันให้เกิดการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ด้านค่าทดแทน และด้านต่างๆ ที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพต่อไป

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวสงกรานต์ คีรีน

นักศึกษาปริญญาโทสาขาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ติดต่อผู้วิจัย โทรศัพท์ มือถือ 07-1153234, ที่ทำงาน 034-419500

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว

198 ม. 1 ต.บ้านแพ้ว อ.บ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร 74120

แบบสอบถาม

เรื่อง ศึกษาค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้แสดงความคิดเห็น

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการกำหนดค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุ

คำแนะนำ โปรดเติมข้อความในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย (/) ลงใน () หน้าข้อความและเติมข้อความในช่องว่างตามที่กำหนด

1. เพศ () 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ.....ปี

3. อาชีพปัจจุบัน.....

4. ตำแหน่งในคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

() เลขานุการสำนักงานประกันสังคม

() ผู้ทรงคุณวุฒิ

() ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง

() ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง

() ตัวแทนสำนักงานประกันสังคม

5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน.....ปี

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน

คำแนะนำ ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึงความคิดเห็นของท่าน ให้ท่านแสดงความคิดเห็นและทำเครื่องหมาย (/)

ในช่องคำตอบที่เป็นความคิดเห็นตามความคิดของท่านมากที่สุด

ข้อความความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ลูกจ้างควรได้รับการดูแลจากนายจ้างทันที					
2. เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนก่อให้เกิดความทุพพลภาพลูกจ้างควรได้รับการดูแลทั้งจากนายจ้างและสังคม					
3. ลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุควรได้รับการช่วยเหลือให้สามารถดำเนินชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพขั้นพื้นฐาน					
4. ลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานควรได้รับค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้าง ณ วันที่ประสบอันตราย					

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน (ต่อ)

ข้อความความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. ลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานควรได้รับค่าทดแทนกรณี ทุพพลภาพในอัตราร้อยละ 100 ของค่าจ้าง ณ วันที่ประสบอันตราย					
6. ลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงานควรได้รับค่าทดแทนกรณี ทุพพลภาพตามระดับความรุนแรงของความพิการ					
7. ลูกจ้างทุพพลภาพควรได้รับค่าทดแทนเป็นระยะเวลา 15 ปี					
8. ลูกจ้างทุพพลภาพควรได้รับค่าทดแทนตลอดชีวิต					
9. ลูกจ้างทุพพลภาพควรได้รับค่าทดแทนเป็นระยะเวลาตามระดับ ความรุนแรงของความพิการ					
10. อายุของลูกจ้างทุพพลภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ต้อง คำนึงถึงในการกำหนดค่าทดแทน เช่น ลูกจ้างที่มีอายุ 25 ปีควร ได้รับค่าทดแทนนานกว่าลูกจ้างที่มีอายุ 45 ปี					
11. สถานภาพสมรสของลูกจ้างทุพพลภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่าง หนึ่งที่ต้องคำนึงถึงในการกำหนดค่าทดแทน เช่น ลูกจ้างที่สมรส แล้วควรได้รับค่าทดแทนมากกว่าลูกจ้างที่โสดซึ่งไม่ต้องรับผิดชอบ คู่สมรส					
12. บทบาทในครอบครัวของลูกจ้างทุพพลภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญ อย่างหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงในการกำหนดค่าทดแทน เช่น ลูกจ้างที่เป็น ผู้นำครอบครัวควรได้รับค่าทดแทนมากกว่าลูกจ้างที่เป็นสมาชิก ครอบครัว					
13. จำนวนบุตรในความรับผิดชอบของลูกจ้างทุพพลภาพเป็นปัจจัย ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงในการกำหนดค่าทดแทน เช่น ลูกจ้างที่มีบุตรในความดูแลควรได้รับค่าทดแทนมากกว่าลูกจ้างที่ไม่ มีบุตรในความดูแล					
14. ระดับความรุนแรงของความพิการของลูกจ้างทุพพลภาพเป็น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงในการกำหนดค่าทดแทน เช่นลูกจ้างที่บาดเจ็บรุนแรงที่ศีรษะจนเกิดอัมพาตควรได้รับค่า ทดแทนมากกว่าลูกจ้างที่สูญเสียแขน-ขา แต่ยังพอช่วยเหลือตัวเอง ได้					
15. ลูกจ้างทุพพลภาพหลังประสบอันตราย จะไม่สามารถปฏิบัติ กิจวัตรประจำวันได้ด้วยตัวเองหรือปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ บางส่วน					

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างทุพพลภาพจากการทำงาน (ต่อ)

ข้อความความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
16. ลูกจ้างทุพพลภาพหลังประสบอันตรายอาจเกิดรู้สึกกังวลใจ ทุกข์ใจเกี่ยวกับความทุพพลภาพของตนเอง					
17. หลังประสบอันตราย ลูกจ้างทุพพลภาพและครอบครัวของ ลูกจ้าง ไม่สามารถพึ่งตนเองได้จากเงินทดแทนที่ได้รับจากกองทุน เงินทดแทน					
18. หลังประสบอันตราย ลูกจ้างทุพพลภาพและครอบครัว อาจเกิด ภาวะที่รายได้ของครอบครัวไม่เพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว เนื่องจากลูกจ้างทุพพลภาพไม่สามารถทำงานหารายได้ได้ เหมือนเดิม					
19. ลูกจ้างทุพพลภาพควรได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้าน ร่างกายเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำได้หรือสามารถ ช่วยเหลือตัวเองได้ตามสภาพความทุพพลภาพ					
20. ลูกจ้างทุพพลภาพควรได้รับการฟื้นฟูทางด้านอาชีพเพื่อให้ สามารถประกอบอาชีพต่างๆ ได้ตามสภาพความทุพพลภาพ					
21. ลูกจ้างทุพพลภาพควรได้รับสิทธิประโยชน์ในการ รักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ทั้งด้าน ป้องกัน ส่งเสริม และ รักษาสุขภาพ					
22. ลูกจ้างทุพพลภาพควรได้รับสิทธิประโยชน์ในการ รักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายให้ทุกๆ สถานพยาบาลทั่ว ประเทศ					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสงกรานต์ ดีรัตน์
วัน เดือน ปี เกิด	13 เมษายน พ.ศ. 2523
การศึกษา	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี, ราชบุรี, ปี 2545 พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2551 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย)
ที่อยู่	122 หมู่ 2 ต.บ้านไร่ อ.ดำเนินสะดวก จ.ราชบุรี 70130