

การศึกษาคำรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่องได้พิจารณาการศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรอง
เลี้ยงชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กำธร ธรรมพิทักษ์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัถ)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง

พฤษภาคม 2555



กิตติกรรมประกาศ

รายงานจากการศึกษาค้นคว้าอย่างอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์ของท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ กำธร ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งกรุณาสละเวลาให้ความรู้และคำแนะนำ แก่ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน เพื่อให้การเขียนรายงานค้นคว้าอย่างอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ที่สุด ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการพิจารณาเครื่องมือและท่านผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้เอื้อเฟื้อข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ผู้เขียนจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนบุคลากรของวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่องทุกท่านที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และญาติพี่น้อง ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ดีในระหว่างการศึกษาด้วยดีมาโดยตลอด จนทำให้รายงานจากการศึกษาค้นคว้าอย่างอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สำหรับความดีของการจัดทำผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ขอมอบแก่บุพการีและคณาจารย์ที่ประสิทธิประสาทวิชาให้ความรู้แก่ผู้เขียนทุกท่าน

จงรักไทย เปลวทอง

ชื่อเรื่อง	การศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ศึกษาค้นคว้า	จงรักไทย เปลวทอง
ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กำธร ธรรมพิทักษ์
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ร.ป.ม. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิและประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 240 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและนำไปเทียบกับเกณฑ์เพื่ออภิปรายผล สรุปผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีความแตกต่างระหว่าง เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการลงทุน ได้แก่ ฝากประจำ พันธบัตรรัฐบาล ตราสารหนี้ และหุ้น ไม่มีผลต่อคะแนนความรู้ความเข้าใจ ส่วนบุคลากรที่มี ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการลงทุน ได้แก่ ฝากออมทรัพย์ ประกันชีวิต มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในส่วนของข้อเสนอแนะจากบุคลากรต่อสถานการณ์ปัจจุบันของมหาวิทยาลัย สำหรับการนำส่งเงินสมทบเข้าทั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนประกันสังคม ซึ่งสถานการณ์ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยไม่สามารถจ่ายเงินทั้งสองทางได้ บุคลากรส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบทั้งสองทาง ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ในการลงทุนแบบต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสวัสดิการแก่ตนเอง และควรมุ่งให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่บุคลากร

Title THE STUDY OF THE PROVIDENT FUND KNOWLEDGE OF UNIVERSITY OF PHAYAO STAFFS

Author Chongrukthai Plewthong

Advisor Assistance Prof. Kamthorn Thambhitaks

Academic Paper Indendent Study, M.P.A in Public Policy
University of Phayao, 2012

ABSTRACTS

This purpose to understand the rights and interests of the fund in Phayao University the population sample consisted of 240 personnel to analyze the data by percentage. Average and the criteria to be discussed. The study found that people with differences between sex, age, marital status, income, expenses per month, position on the job and investment experience, including deposits, bonds, government bonds and shares, had no effect on cognitive scores with people who have education investment experience such as savings and insurance have knowledge about the benefits to the fund. The feedback from personnel on the current situation of the University for delivery contributed to the fund and social security. The current situation. The University can not pay both ways. Most people have suggested that the University contributed to both. Recommendations from this study researchers agree that the university should encourage people with experience in foreign investment to the welfare of their own and aim to educate personnel about the fund.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
กรอบแนวคิด.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ	5
แนวคิดเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ตอบแทน	10
แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
3 วิธีดำเนินการวิจัย	15
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	16
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	16
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	17
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	18
การเก็บรวบรวมข้อมูล	19
การวิเคราะห์ข้อมูล	19

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	20
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	21
ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	24
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อการบังคับการใช้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	30
ตอนที่ 4 การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและ ประสบการณ์ในการลงทุนกับความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิและประโยชน์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา.....	30
5 บทสรุป	35
สรุปผลการวิจัย	35
อภิปรายผลการวิจัย.....	36
ข้อเสนอแนะ	37
บรรณานุกรม	38
ภาคผนวก	41
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	42
ภาคผนวก ข ความรู้เบื้องต้นในการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	47
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า	53

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน จำแนกเป็นส่วนงานต่าง ๆ	17
2	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	21
3	แสดงประสบการณ์ในการลงทุนของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	23
4	แสดงความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับฯ	24
5	แสดงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้จากการลงทุนสำรอง เลี้ยงชีพ.....	27
6	แสดงความรู้และความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการลงทุน	28
7	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความรู้เข้าใจต่อสิทธิและ ประโยชน์การลงทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตาม เพศตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ลงทุนด้านการฝากออมทรัพย์ ฝากประจำ พันธบัตร ตราสารหนี้ หุ้นและประกันชีวิต (N = 240).....	31
8	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิและ ประโยชน์การลงทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและภาระค่าใช้จ่าย ต่อเดือน (N = 240).....	33









สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1	กรอบแนวคิด	3
---	------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันแนวคิดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการสร้างระบบสวัสดิการภายในองค์กร โดยนายจ้างจ่ายเงินสมทบ และลูกจ้างจ่ายเงินสะสม เป็นการออมโดยสมัครใจมีความผูกพันในระยะยาว (Contractual Saving) เพื่อประโยชน์กับลูกจ้างให้มีเงินออมไว้ใช้หลังจากการเกษียณอายุ ไม่สร้างภาระให้ลูกหลาน สังคม หรือรัฐบาล นอกจากนี้ยังเป็นผลประโยชน์โดยตรงต่อนายจ้าง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้วในช่วงเวลาที่ลูกจ้างไม่สามารถจะปฏิบัติงานได้ไม่ว่าจะด้วยเหตุใดก็ตามอาจจะเนื่องมาจากชราภาพ ไร้สมรรถภาพ หรือเกษียณอายุ ในช่วงเวลานี้ และจะเป็นช่วงเวลาที่ลูกจ้างได้รับความเดือนร้อนที่สุด เพราะไม่มีรายได้มาจุนเจือครอบครัวและตนเอง แนนอนที่สุด ในเมื่อไม่สามารถทำงานได้ นายจ้างก็ย่อมจะเลิกจ้างเป็นธรรมดา แต่ก็มีกิจการเอกชนบางแห่ง ได้มีการจัดสรรเงินบำนาญเพื่อจ่ายให้กับลูกจ้างภายหลังจากลูกจ้างเกษียณอายุ ซึ่งวิธีการของแต่ละแห่งก็ย่อมที่จะแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม และในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ก็จะไม่มีใครรับประกันได้ว่า เมื่อถึงเวลานั้นแล้วจะได้รับเงินก้อนนี้จริง ๆ เพราะบริษัทเอกชนอาจจะประสบปัญหาด้านการเงิน ดังนั้นลูกจ้างเอกชนจึงจำเป็นต้องเก็บเงินออมไว้เพื่อเป็นทุนในการเลี้ยงชีพหรืออาจจะนำไปลงทุนดำเนินกิจการย่อยๆ หลังจากที่เกษียณอายุไปแล้ว

สำหรับประเทศไทยได้ริเริ่มให้มีจัดตั้งช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 และได้มีการออกพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในปี พ.ศ. 2530 ปัจจุบันนี้มีกองทุนสำรองชีพ 453 แห่ง (ข้อมูลไตรมาสที่ 4 ปี 2554) ข้อมูลจาก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย รัฐบาลได้มีนโยบายที่จะสร้างสวัสดิการให้แก่พนักงานและลูกจ้างของภาคเอกชนเมื่อออกจากงาน ตลอดจนได้มีการส่งเสริมการระดมเงินออมภาคเอกชน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นรัฐบาลจึงได้ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยความสมัครใจของลูกจ้างและนายจ้าง

มหาวิทยาลัยพะเยา แต่เดิมเป็นวิทยาเขตหนึ่งของมหาวิทยาลัยนเรศวร ได้เริ่มการเรียนการสอนมาตั้งแต่ พ.ศ. 2538 ที่โรงเรียนพะเยาพิทยาคม ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 ได้ย้ายมาจัดการเรียนการสอน ณ ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา บนที่ดินเนื้อที่ 5,727 เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศ ปัจจุบันได้รับการสถาปนาเป็น

มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2553 เปิดการเรียนการสอนทั้งหมด 13 คณะ 2 วิทยาลัย 44 สาขา จำนวนนิสิตทั้งสิ้น 12,385 คน มีบุคลากร 1,203 คน แยกเป็นฝ่ายวิชาการ 634 คนและฝ่ายสนับสนุน 568 คน ด้านงานสวัสดิการของมหาวิทยาลัยพะเยาได้นำเอาระเบียบมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ว่าด้วย สวัสดิการสงเคราะห์ พ.ศ.๒๕๔๖ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้มีการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีมติสภามหาวิทยาลัยพะเยาครั้งที่ 4 วันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2553 ให้ส่งเสริมการออมของบุคลากร โดยพิจารณาจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยพะเยาขึ้น เพื่อเป็นสวัสดิการหลังจากเกษียณอายุงาน ออกจากงาน หรือทุพพลภาพ โดยดำเนินการจดทะเบียนกองทุนสำเร็จแล้ว ในวันที่ 1 มกราคม 2554 และจะมีการหักเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2554 เป็นต้นไป

ช่วงต้นเดือนกุมภาพันธ์ 2554 มหาวิทยาลัยได้จัดโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่บุคลากร โดยวิทยากรจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ธนาคารไทยพาณิชย์มีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความรู้เบื้องต้นกองทุน ฯ สิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ และทางเลือกในการลงทุนในแต่ละกองทุนตามระดับความเสี่ยง สิทธิประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่ด้วยเวลาอันจำกัด และผู้เข้ารับฟังซึ่งมีจำนวนน้อยคิดเป็น 15 % ของบุคลากรที่จะเข้าร่วมทั้งหมด 782 คน ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาเรื่อง “การศึกษาความรู้ความเข้าใจกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา” เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินทิศทางนโยบายสวัสดิการของมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

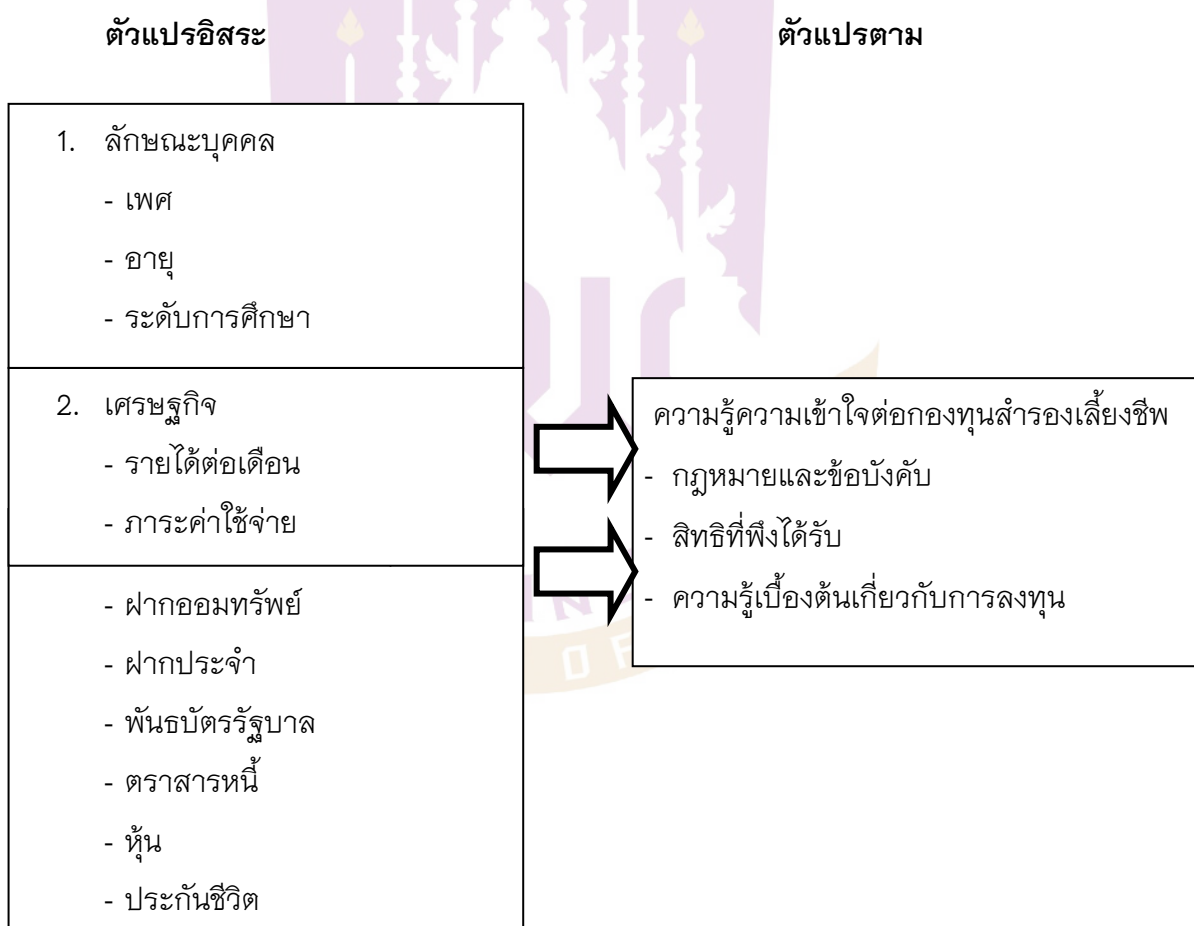
สมมติฐานของการวิจัย

กลุ่มของลักษณะบุคคล ประสบการณ์ในการลงทุน และกลุ่มของลักษณะสายในการปฏิบัติงานได้แก่สายวิชาการและสายสนับสนุนที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิและประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะบุคคล สถานภาพทางเศรษฐกิจ และความเล็งในการเลือกลงทุน กับตัวแปรตามคือความรู้ความเข้าใจ นอกจากนี้ข้อมูลทั่วไปจะวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยสถิติร้อยละความถี่ ประชากรคือ พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 611 คน มีการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน โดยวิธีของ Taro Yamane ระยะเวลาที่ใช้ศึกษาอยู่ระหว่าง เดือน สิงหาคม 2554 กุมภาพันธ์ 2555

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิด

นิยามศัพท์เฉพาะ

“กองทุน” หมายถึง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น และได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้ ประกอบด้วยลูกจ้างจ่ายเงินสะสม เงินที่นายจ้างสมทบรวมทั้งเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้และผลประโยชน์จากเงินหรือทรัพย์สินดังกล่าว เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตาย หรือออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่สมาชิกจ่ายเข้ากองทุนเพื่อตนเอง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่มหาวิทยาลัยจ่ายเข้ากองทุนเพื่อสมาชิก เป็นรายเดือนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

“การบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” หมายความว่า กระบวนการที่ผู้บริหารดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

“นโยบายการลงทุน” หมายความว่า ขอบเขตในการบริหารเงินประกอบไปด้วย 3 นโยบายแบ่งตามสัดส่วนตราสารแต่ละประเภท ได้แก่ 1.นโยบายย่อยตราสารหนี้ (ไม่มีหุ้นกู้เอกชน) 2. นโยบายย่อยตราสารหนี้ 3. นโยบายย่อยผสม (ตราสารหนี้ 80% และตราสารทุน 20%)

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้สมาชิกทราบถึงสิทธิและประโยชน์ที่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพึงจะได้รับขณะดำรงสมาชิกภาพและเมื่อสิ้นสมาชิกภาพ
2. ทำให้ทราบถึงระดับของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา
3. ทำให้ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ศึกษาได้ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องมีลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
2. แนวความคิดเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ตอบแทน
3. แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจ มีผู้อธิบายความหมายไว้ต่างกัน ดังนี้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2526) ได้สรุปลำดับขั้นของพฤติกรรมการเรียนรู้จากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูง รวม 6 ขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 ความรู้ (Knowledge) เป็นพฤติกรรมขั้นต้นซึ่งผู้เรียนเรียงเพียงแต่จำได้ อาจจะได้โดยการนึกถึงหรือมองเห็น ได้ยินก็จำได้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหา มาตรฐาน เป็นต้น การจำหรือระลึกได้นี้ไม่ได้ใช้กระบวนการใช้ความคิดซ้ำซ้อน

ขั้นที่ 2 ความเข้าใจ (Comprehension) เมื่อบุคคลได้มีประสบการณ์กับข่าวสารหนึ่งๆ อาจโดยการฟัง อ่าน หรือเขียน เป็นที่คาดว่าบุคคลนั้นจะทำความเข้าใจกับข่าวสารนั้น ๆ ความเข้าใจนี้อาจแสดงออกในรูปทักษะ การแสดงความคิดเห็น หรือความสามารถในการแปล การให้ความหมาย และการคาดคะเน

ขั้นที่ 3 การประยุกต์หรือการนำความรู้ไปใช้ (Application)

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ (Analysis)

ขั้นที่ 5 การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง ความสามารถในการนำเอาส่วนประกอบย่อยหลาย ๆ ส่วนมารวมกันเป็นส่วนรวมที่มีโครงสร้างที่แน่ชัด

ขั้นที่ 6 การประเมิน (Evaluation) หมายถึง ความสามารถในการตัดสินหรือตีค่า หรือประเมินค่าของสิ่งที่พบเห็นว่าถูกต้องและดีงามหรือไม่

ความรู้ หมายถึง ความจำเป็นกับสิ่งที่เคยเรียนรู้มาก่อน ไม่ว่าจะเป็นความจำเป็นเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะ ลักษณะทั่วไป วิธีการ กระบวนการ ลำดับการ โครงสร้าง

ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการสื่อความหมายของสิ่งที่เรียนรู้โดยไม่จำเป็นต้องนำไปสัมพันธ์กับสิ่งอื่นๆ ได้แก่

1) การแปลความ (Translation) เป็นการสื่อความหมายของสิ่งที่เรียนรู้แล้วโดยวิธีสื่อความหมายแบบอื่นให้เข้าใจแบบต่าง ๆ

2) การตีความ (Interpretation) สามารถอธิบายหรือสรุปความเกี่ยวกับสิ่งที่เรียนรู้ได้

3) การขยายความ (Extrapolation) สามารถพิจารณาสิ่งที่นอกเหนือไปจากเรื่องที่เรียนรู้ด้านโอกาสที่นำไปใช้ ผลที่เกิดขึ้น แนวโน้มโอกาสต่อไป

ความรู้ (Knowledge) อาจจำแนกออกเป็น (เขาวดี วิบูลย์ศรี , 2540)

1) ความรู้เฉพาะเรื่อง (Knowledge of Specifics)

2) ความรู้เกี่ยวกับศัพท์เทคนิคหรือศัพท์เฉพาะ (Knowledge of Terminology)

3) ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงเฉพาะ (Knowledge of Facts)

4) ความรู้เกี่ยวกับแนวทางและวิธีการจัดการกับปัญหาเฉพาะ (Knowledge of Way of Dealing with Specifics)

5) ความรู้เกี่ยวกับแบบแผนนิยม (Knowledge of Conventions)

6) ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและลำดับขั้นตอนตามเหตุและผล (Knowledge of Trends and Sequence)

7) ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกและจัดประเภท (Knowledge of Classification and Categories)

8) ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ (Knowledge of Criteria)

9) ความรู้เกี่ยวกับวิธีการ (Knowledge of Methodology)

10) ความรู้เกี่ยวกับหลักการทั่วไป และความรู้ที่เป็นนามธรรมในสาขาวิชา (Knowledge of Universals and Abstractions in a Field)

11) ความรู้เกี่ยวกับหลักการและข้อสรุปทั่วไป (Knowledge of Principles and Generations)

12) ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง (Knowledge of Theories and Structures)

13) การเรียนรู้ (Learning) เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งมีบทบาทต่อความรู้ การกระทำ ภาษา ทักษะคิด และความเชื่อ ตลอดจนบุคลิกภาพทั้งที่ปรับตัวได้

หรือไม่ได้ มนุษย์ต้องอาศัยการเรียนรู้เป็นเครื่องช่วยในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อาจเป็นการเรียนรู้โดยบังเอิญแล้วทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนไปก็ได้

ออร์พิน แสงสว่าง (2539) นักจิตวิทยา ได้ศึกษาถึงความสำคัญของพื้นฐานการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์เรื่องการเรียนรู้ สามารถแบ่งเป็น 4 ชนิด ได้แก่

1) การเรียนรู้ชนิดวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning) เป็นรูปแบบหนึ่ง ที่อธิบายการเรียนรู้ที่มาจากทดลองของพาฟลอฟ (Pavlov) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของสิ่งเร้าสองอย่าง ที่มีผลทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองจนเกิดการเรียนรู้

2) การเรียนรู้ที่ใช้การวางเงื่อนไขแบบลงมือทำ และใช้การวางเงื่อนไขเป็นเครื่องมือ (Operant Condition and Instrumental Conditioning) เกิดจากการทดลองของสกินเนอร์ (Skinner) ซึ่งมีความคิดว่าพฤติกรรมของอินทรีย์จะเกิดขึ้นเพราะมีผู้กระทำหรือส่งออกมาดีกว่า เกิดขึ้นเพราะสิ่งเร้าดึงออกมา ส่วนการเรียนรู้ที่ใช้การวางเงื่อนไขทำให้เกิดแรงเสริมมีผลต่อการเคลื่อนไหวของอินทรีย์ ซึ่งเกิดจากการทดลองของธอร์นไดค์ (Thondike)

3) การเรียนรู้ในแบบของการรับรู้ (Cognitive Learning) เกิดจากทฤษฎีการรู้คิด หรือทฤษฎีสนาม เป็นการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ ความรู้ หรือวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดการหยั่งเห็น (Insight) ปัจจัยที่สำคัญของการเรียนรู้ชนิดนี้คือสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่มาเร้ามากกว่าการตอบสนอง เกิดจากการทดลองของทอลแมน (Tolman)

4) การเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) เกิดจากการเลียนแบบโดยการสังเกต พฤติกรรมของคนอื่นเป็นตัวแบบ มีบทบาทสำคัญมากในการอบรมเด็กให้เข้ากับสังคมให้ได้ จัดว่าเป็นกระบวนการทำให้บุคคลเรียนรู้ค่านิยมและพฤติกรรม จึงเป็นที่ยอมรับจากสังคมทั่วไป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ โดยมีสาระสำคัญในแต่ละประเภทดังนี้ (จำเนียร ช่วงโชติ และคณะ 2519, หน้า 142-155)

1) กลุ่มปัจจัยอันเนื่องมาจากสิ่งเร้า ซึ่งมีปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

1.1 คุณลักษณะของสิ่งเร้าที่มีโครงสร้างและแบบแผนกับสิ่งเร้าที่ไม่มีโครงสร้างและแบบแผน ซึ่งการรับรู้สิ่งเร้าที่มีโครงสร้างและแบบแผนค่อนข้างจะมีความชัดเจนมากกว่าสิ่งเร้าที่ไม่มีโครงสร้างและแบบแผน (Perception in structured stimulus situations V.S. Perception in unstructured stimulus situation)

1.2 ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งเร้า (change of stimulus) ซึ่งสิ่งเร้าที่กำลังเปลี่ยนแปลงย่อมดึงดูดความสนใจของคนได้ เช่น เปลี่ยนความสว่างของไฟ

1.3 ความเคลื่อนไหวของสิ่งเร้า (movement of stimulus) เป็นคุณสมบัติอีกประการหนึ่งที่มักดึงดูดความสนใจของคนได้ดี

1.4 ขนาดของสิ่งเร้า (size of stimulus) ซึ่งวัตถุที่มีขนาดใหญ่มากหรือเล็กมากมักดึงดูดความสนใจของคนเราได้มากกว่าวัตถุขนาดปกติธรรมดา

1.5 การเกิดซ้ำซากของสิ่งเร้า (repetition of stimulus) สิ่งเร้าที่เกิดขึ้นซ้ำซากกันบ่อยๆ ย่อมเรียกครองคนสนใจได้มาก

1.6 ความเข้มหรือความหนักเบาของสิ่งเร้า (intensity of stimulus) สิ่งเร้าที่มีความเข้มข้นสูงกว่าปกติย่อมทำให้คนเราเกิดความสนใจได้

2) กลุ่มปัจจัยอันเนื่องมาจากบุคคลหรือผู้รับรู้ ซึ่งมีปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

2.1 บุคลิกภาพของบุคคล (personality) ซึ่งรวมทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ทักษะคติ (attitude) และการปรับตัวส่วนบุคคล (personal adjustment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคนทั้งสิ้น

2.2 แรงขับหรือความต้องการ (drive or need) ซึ่งจะทำหน้าที่เหมือนพลังไปเพิ่มให้การตอบสนองเข้มแข็งขึ้น

2.3 ความสนใจ (attention) ช่วยทำให้คนเราสามารถเลือกสรรสิ่งเร้าที่อยู่ในความสนใจและมีความพร้อมที่จะสนองตอบได้ดี

2.4 ความคาดหวัง (expectancy) ซึ่งถ้าเราคาดหวังสิ่งใดไว้การรับรู้ก็มักจะเป็นไปตามที่คาดหวัง

2.5 การเห็นคุณค่า (value) การเห็นคุณค่าของสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่แตกต่างกันย่อมก่อให้เกิดความรู้ที่ต่างกัน

กระบวนการรับรู้

องค์ประกอบของการรับรู้ซึ่งได้ปรับปรุงมาจาก จำเนียร ช่วงโชติ และคณะ (2519, หน้า 83-85) จะมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. อาการสัมผัส หมายถึง อาการที่อวัยวะรับสัมผัสรับสิ่งเร้า หรือสิ่งเร้าผ่านเข้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสต่าง ๆ เพื่อให้คนเรารับรู้ภาวะแวดล้อมรอบตัว

2. การแปลความหมายจากอาการสัมผัส ซึ่งส่วนสำคัญที่จะช่วยทำให้การแปลความดีหรือถูกต้องเพียงใดนั้นต้องอาศัย

2.1 สถิติปัญญาหรือความเฉลียวฉลาด เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เป็นสิ่งเกื้อหนุนการรับรู้สิ่งเร้าต่าง ๆ ของบุคคลได้เป็นอย่างดี เพราะช่วยให้บุคคลเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ซึ่งผู้มีสถิติปัญญาสูงย่อมได้เปรียบในเรื่องการรับรู้ดีกว่าหรือเร็วกว่าผู้มีระดับสติปัญญาต่ำ

2.2 การสังเกตพิจารณาจะช่วยให้คนเรารับรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้แม่นยำละเอียดยิ่งขึ้น

2.3 ความสนใจและความตั้งใจหรือคุณภาพจิตใจในขณะนั้น ก็เป็นส่วนสำคัญไม่น้อยในการแปลความหมายจากอาการสัมผัส หากความตั้งใจของคนเราไม่แน่วแน่หรือขาดสมาธิ คุณภาพของจิตใจไม่ดีพอ ไม่ผ่อนคลาย การจะแปลความหมายให้ถูกต้องและละเอียดถี่ถ้วนย่อมเป็นการยากมาก

3. ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิม ซึ่งได้แก่ ความคิด ความรู้ และการกระทำที่ได้เคยปรากฏแก่ผู้นั้นมาแล้วในอดีต มีความสำคัญมากสำหรับช่วยในการตีความหรือแปลความหมายของอาการสัมผัสได้โดยแจ่มชัด ซึ่งความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมที่ได้สะสมไว้สำหรับช่วยในการแปลความหมายได้ดีจะต้องมีคุณลักษณะเป็นความรู้ที่แน่นอน ถูกต้อง ชัดเจน และมีปริมาณมากพอ

โสภกา ชูพิกุลชัย และอรทัย ชื่นมณุษย์ (2523) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้เป็นการรับรู้จำและเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขพนาอนามัย เกิดจากประสบการณ์เกี่ยวกับธุรกิจประจำวัน

จิตรา วสุวานิช (2528) ได้ให้คำจำกัดความของความรู้ หมายถึง การจำข้อเท็จจริงเรื่องราว รายละเอียดที่ปรากฏ ในตำราหรือสิ่งที่ได้รับการบอกกล่าวไว้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2534) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความรู้เป็นพฤติกรรมขั้นต้นของความสามารถทางสติปัญญาซึ่งผู้เรียนเพียงแต่จำได้ อาจจะโดยวิธีการนึกได้หรือมองเห็น ได้ยินได้จำ ความรู้ขั้นนี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎีกฎโครงสร้างวิธีแก้ปัญหา มาตรฐาน

บลูม (Bloom, 1971, p. 271) กล่าวว่า ความรู้เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่องหรือเรื่องทั่ว ๆ ไป ระลึกได้ถึงวิธีการ กระบวนการ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นความจำพจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster' Dictionary, 1988, p. 748) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่าความรู้เป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์และโครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการศึกษาหรือค้นคว้าหรือเป็นความรู้เกี่ยวกับสถานที่ สิ่งของหรือบุคคลซึ่งได้จากการสังเกตประสบการณ์เกี่ยวกับธุรกิจประจำวันหรือจากรายงาน การรับรู้ข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจนและต้องอาศัยเวลากล่าวโดยสรุปความรู้ หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ เรื่องราวที่เกี่ยวกับสิ่งเฉพาะเรื่อง หรือเรื่องทั่ว ๆ ไป ที่มนุษย์รับรู้ได้จากประสาทสัมผัสทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสิ่งเร้า และการรับรู้เหล่านั้นต้องชัดเจน และต้องอาศัยเวลา สำหรับการวิจัยครั้งนี้ความรู้ หมายถึง

ความรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิตามพระราชบัญญัติประกันสังคมในเรื่องความรู้พื้นฐานและ
ความรู้เรื่องประโยชน์ทดแทน

การวัดความรู้

การวัดความรู้ อาจกระทำได้หลายวิธี แต่ที่นิยมทั่วไปมักใช้การทดสอบหรือข้อสอบ เพราะถือว่าเป็นสิ่งเร้าให้แสดงอาการตอบสนองด้วยพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การพูด การเขียน ท่าทาง ฯลฯ เพื่อให้สังเกตเห็นหรือนับจำนวนปริมาณได้ เพื่อนำไปแทนอันดับหรือคุณลักษณะของคนนั้นๆ ซึ่งรูปแบบของข้อทดสอบมี 3 ลักษณะด้วยกันคือ

1) การสอบปากเปล่า เป็นการโต้ตอบด้วยวาจาหรือพูดกันระหว่างผู้ที่ถูกทดสอบและผู้ทดสอบ บางครั้งอาจเรียกว่าการสัมภาษณ์

2) ข้อสอบชนิดข้อเขียน แบ่งเป็น 2 แบบ

2.1 แบบความเรียง ต้องการให้ผู้ตอบอธิบายเรื่อง บรรยาย ประพันธ์ หรือ วิพากษ์วิจารณ์เรื่องราวเกี่ยวกับความรู้นั้น

2.2 แบบจำกัดตอบ จำกัดคำตอบให้ผู้ตอบพิจารณาเปรียบเทียบเพื่อตัดสิน ข้อความต่าง ๆ มี 4 แบบคือ แบบถูก/แบบผิด แบบเติมคำ แบบจับคู่ และแบบเลือกตอบ

ข้อสอบภาคปฏิบัติ เป็นการทดสอบที่ไม่ต้องการให้ผู้ถูกทดสอบตอบสนองออกมาด้วย คำพูดหรือเครื่องหมายใด ๆ แต่มุ่งให้แสดงพฤติกรรมด้วยการกระทำจริง ๆ มักเป็นข้อสอบใน เนื้อหาวิชาที่ต้องการให้ปฏิบัติจริง ๆ (ไพศาล หวังพานิช, 2526)

แนวความคิดเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทน

การที่บุคคลสมัครเข้าไปทำงานในธุรกิจต่าง ๆ นั้น มิใช่ว่าเขาจะต้องการแต่เงินเป็นสิ่ง
ทดแทนแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากยังมีสิ่งอื่นๆ อีกมากมายที่เขต้องการ แต่อย่างไรก็ตาม
ก็ยังจำเป็นที่จะต้องมีการจ่ายประโยชน์ทดแทน (Compensation) ในรูปตัวเงินให้ยุติธรรมและ
เพียงพอเป็นการกระตุ้นพนักงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ธุรกิจควรจะกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนไว้ 2 ประการคือ (วีร
นารถ มานะกิจ และพรรณี ประเสริฐวงษ์ 2527, หน้า 276-277)

1. เพื่อดึงดูดและเก็บรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป
โดยเฉพาะการจูงใจให้เขาทำงานอย่างเต็มที่ และกระตุ้นให้เขาพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถ
ทำงานในระดับสูงต่อไปได้

2. จัดความสัมพันธ์ระหว่างงานต่างๆ ให้ดี โดยถือหลักว่า “จ่ายค่าจ้างให้เท่ากันถ้ารับผิดชอบในงานเท่ากัน” (equal pay for equal work) และจ่ายค่าจ้างให้สูงกว่าถ้ารับผิดชอบในงานที่มากกว่า (higher pay for more work)

รูปแบบหรือส่วนประกอบของค่าตอบแทน

ผลประโยชน์หรือรายได้ที่ลูกจ้างจะได้รับเป็นค่าตอบแทนการทำงาน จะมีทั้งในรูปแบบของตัวเงิน (financial income) กับค่าตอบแทนในรูปที่ไม่เป็นตัวเงิน (non financial income)

ส่วนประกอบของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ยังแบ่งออกได้เป็นหลายประเภทหลายรูปแบบเพื่อให้สนองความจำเป็นของคณงาน และวัตถุประสงค์ของบริษัท รูปแบบของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่มักจะมีพบเสมอในธุรกิจสมัยใหม่คือ (กรรณิการ์ นิยมศิลป์ 2530, หน้า 50-57)

- 1) ค่าจ้างและเงินเดือน (wages & salaries)
- 2) เงินรางวัลโบนัส (bonuses)
- 3) รายได้ระยะยาว (longterm income)
- 4) ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับเป็นตัวเงิน (benefits)
- 5) กองทุนหลักทรัพย์ (estate – building plans)

ส่วนประกอบของค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

ยังมีรายได้ที่คณงานได้รับอีกหลายรูปแบบที่ไม่เป็นตัวเงิน หรือไม่ได้เป็นต้นทุนของบริษัทรายได้ประเภทนี้มองเห็นไม่ชัดเจนและยากที่จะวัดได้ ซึ่งทั่วไปจะประกอบด้วย

- 1) สภาพแวดล้อมของบริษัท (company environments)
- 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (work environments)
- 3) รายได้ที่ไม่ต้องเสียภาษี (non-taxable income)
- 4) รายการอื่น ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (items of work support income)
- 5) ค่านิยมต่าง ๆ ที่ช่วยยกสถานะของคณงาน (perquisite)

แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 5 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันรัฐบาลได้ส่งเสริมให้นายจ้างที่ประกอบกิจการต่าง ๆ ได้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ทางการกำหนด โดยการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ร่วมกันจัดตั้งกองทุน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการจัดตั้งกองทุนมากยิ่งขึ้น การจัดตั้งกองทุน

สำรองเลี้ยงชีพจัดได้ว่าเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่นายจ้างได้แก่ บริษัท ห้างร้านและองค์กรต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เพื่อให้มีเงินไว้ใช้ในยามชราหรือเมื่อพ้นวัยทำงาน ถือเป็นสวัสดิการสำคัญเพื่อเป็นแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานและให้ทำงานกับนายจ้างนานยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมในประเทศเปลี่ยนแปลงไป ประชากรมีอายุยืนขึ้นแต่การพึ่งพาบุตรหลานนับวันจะลดความสำคัญลง การจัดสวัสดิการในเรื่องนี้จึงไม่ควรที่นายจ้างหรือลูกจ้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะเป็นผู้จัดทำขึ้นเอง แต่ควรเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐบาลจะต้องให้ความสนใจด้วย นอกจากนี้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะเข้ามาเป็นบทบาทในเรื่องของการลงทุนระยะยาว เพื่อสร้างเสถียรภาพให้เกิดขึ้นในระบบประกอบกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นมากก็เพื่อต้องการที่จะระดมเงินฝากให้เข้าสู่ระบบการเงินที่ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลทางอ้อมในเรื่องรายได้ของรัฐบาลเพิ่มขึ้นด้วย

อย่างไรก็ดีเท่าที่ผ่านมาในกรณีของประเทศไทย การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานหรือลูกจ้าง ให้มีเงินยังชีพเมื่อออกจากงานในรูปแบบที่เรียกว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ซึ่งเป็นการจัดสวัสดิการ 3 ฝ่าย คือ ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม นายจ้างจ่ายเงินสมทบ และรัฐบาลให้การจูงใจในรูปแบบอื่นได้มีมานานแล้ว แต่ไม่แพร่หลายเท่าที่ควรและยังไม่เป็นที่ยอมรับมากนัก เพราะยังไม่เห็นหลักเกณฑ์ วิธีการบริหารที่กำหนดไว้แน่ชัด ทำให้นายจ้าง พนักงานและลูกจ้างไม่เห็นความสำคัญของกองทุน จึงไม่สนใจที่จะจัดตั้งกองทุนเท่าที่ควร ทั้งนี้ เพราะเท่าที่ผ่านมาการบริหารกองทุนส่วนใหญ่ยังอยู่ในมือของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ในส่วนของลูกจ้างก็ยังไม่นิยมจะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน แต่มักพึงรูปแบบกองทุนบำเหน็จบำนาญเป็นสำคัญ นอกจากนั้น เงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุนยังไม่สามารถนำมาหักลดหย่อนในการคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษีได้ ส่วนเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนก็จะนำมาหักค่าใช้จ่ายได้เฉพาะในรอบระยะเวลาบัญชีที่นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามที่จ่ายจริงเมื่อลูกจ้างออกจากงานเท่านั้น และต้องอยู่ในจำนวนที่ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินเดือนทั้งหมดของลูกจ้างที่นายจ้างใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเงินสมทบด้วย ตลอดจนเงินที่ลูกจ้างได้รับครั้งเดียวเมื่อออกจากงาน จะต้องเสียภาษีเงินได้ในอัตราที่ค่อนข้างสูง (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2530, หน้า 1-2)

ปัจจุบันนอกจากภาคเอกชนจะได้ให้ความสนใจในการจัดตั้งกองทุนเป็นจำนวนมากแล้ว ยังพบว่าภาครัฐวิสาหกิจและองค์กรต่างๆ ตลอดจนสถาบันการศึกษาระดับสูงก็ได้หันมาให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้นตามลำดับ และในขณะเดียวกันก็ยังมีบุคคลอีกจำนวนไม่น้อยที่สนใจจะจัดตั้งกองทุน แต่ยังไม่เข้าใจถึงรูปแบบและวิธีการในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้น เพื่อสนับสนุนและจูงใจให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากยิ่งขึ้น รัฐบาลได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

พ.ศ. 2530 ขึ้น ออกเมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2530 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 104 ตอนที่ 254 ฉบับพิเศษ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 8 ธันวาคม 2530

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกศรา บุญคั่นผล (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพผู้ปฏิบัติงานองค์การโทรศัพท์ ความคิดเห็นต่อการจัดตั้งและการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับไม่แน่ใจหรือเฉย ๆ ทั้งยังพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีความสัมพันธ์กับสถานภาพสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วย สำหรับผลตอบแทนจากการเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับประโยชน์ที่สำคัญจากการประหยัดภาษี ทั้งจากเงินที่จ่ายสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในแต่ละปี และจากเงินที่จะได้รับเมื่อออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากนี้เงินส่วนที่ผู้ปฏิบัติงานได้จ่ายสะสม และส่วนที่องค์การโทรศัพท์ได้จ่ายสมทบไปนั้นยังได้ถูกนำไปหาผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อนำไว้จ่ายแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นหลักประกันชีวิตภายหลังออกจากงาน

ศิริลักษณ์ พงศ์สันติสุข (2537, หน้า 84) ได้ศึกษาบทบาทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อการออมของภาคครัวเรือนไทย ซึ่งสรุปได้ดังนี้

จากการทดสอบแบบจำลองของการออม เมื่อมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเข้ามาเกี่ยวข้องพบว่าจำนวนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่มีนัยสำคัญในการกำหนดการออม ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่มีผลต่อการออมของภาคครัวเรือนแต่อย่างใด

อนึ่งแม้ว่าผลการทดสอบจำนวนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะไม่มีผลต่อเงินออมภาคครัวเรือน แต่เมื่อพิจารณาบทบาทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นับตั้งแต่เริ่มมีการจัดตั้งกองทุนในปี พ.ศ. 2527 เป็นต้นมา พบว่าอัตราการขยายตัวของจำนวนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในเกณฑ์ที่สูงโดยมีอัตราการขยายตัวโดยเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 30 มาโดยตลอด นอกจากนี้สัดส่วนของกองทุนต่อเงินออมในประเทศก็มีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นมาตลอดเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อเงินออมที่นับวันจะมีความสำคัญมากขึ้น

ดังนั้นหากรัฐบาลมีมาตรการเพื่อเร่งส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างจริงจัง ทำให้กิจการต่าง ๆ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างแพร่หลายมากขึ้นก็จะส่งผลให้เห็นถึงบทบาทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในด้านการระดมเงินออมให้ชัดเจนมากขึ้น

สุเมธ ศิริคุณโชติ (2530, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษารูปแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศต่าง ๆ รวม 22 ประเทศ และสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประเทศสหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ และอินเดีย เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบว่ารูปแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ตามกฎหมายไทย มีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด และควรเป็นเช่นใดภายใต้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคมในประเทศไทย ซึ่งผลจากการศึกษา และวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า

1. รูปแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในประเทศต่างๆ รวมทั้งกองทุนบำนาญในประเทศสหรัฐอเมริกา ล้วนมีความมั่นคงสูงและเป็นหลักประกันความมั่นคงทางสังคมของลูกจ้างได้ในระดับหนึ่ง โดยรัฐบาลประเทศส่วนใหญ่มักให้ประโยชน์เสริมอย่างอื่นแก่สมาชิกด้วย เพื่อจูงใจและสร้างความสมัครใจ หนึ่งแหล่งเงินออมภาคเอกชนนี้ นอกจากสามารถสร้างความมั่นคงทางสังคมได้ระดับหนึ่งเป็นการบรรเทาภาระหน้าที่ของรัฐบาลในด้านนี้ให้ลดน้อยลงแล้ว รัฐบาลยังสามารถผันเงินก้อนนี้ไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและส่วนรวมอีกด้วย

2. รูปแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมาย ยังมีลักษณะไม่เหมาะสมอยู่หลายประการ คือ มีลักษณะไม่มั่นคงจำกัดผู้จัดตั้ง เปิดโอกาสให้เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างและจำนวนเงินจ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีน้อยไม่เพียงพอ จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) หลายประการ รวมทั้งควรริบออกกฎหมายพิเศษเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อรับรองความเป็นนิติบุคคลของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3. สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายมีน้อยเกินไปไม่จูงใจเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษีเงินได้ที่เก็บจากลูกจ้างในกรณีได้รับเงินจ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นมีอัตราสูงและไม่เป็นธรรม จึงควรเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ให้มากขึ้นและที่สำคัญควรยกเว้นภาษีเงินได้กับลูกจ้างในกรณีดังกล่าว

สนธยา นริศศิริกุล (2535) ศึกษาการออมและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการออมภาคครัวเรือนไทยในการศึกษาปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมการออมของภาคครัวเรือนไทย ผลจากการสอบถาม 560 ครัวเรือน แสดงว่าเหตุผลในการออมในรูปแบบทางสินทรัพย์ทางการเงิน ส่วนใหญ่จะคำนึงถึงความปลอดภัยและผลตอบแทนจากการออม ส่วนเหตุผลในการออมในรูปแบบเงินฝากกับสถาบันการเงิน พบว่าเกิดจากความไม่พอใจในด้านบริการด้านต่าง ๆ และความเสียดใจที่เกิดขึ้น สำหรับเหตุผลในการออมนอกสถาบันการเงินนั้น มีสาเหตุมาจากผลตอบแทน ซึ่งได้รับมากกว่าการออมในสถาบันการเงินทางด้านจุดมุ่งหมายในการออมกับสถาบันการเงินส่วนใหญ่ต้องการออมไว้เพื่อเป็นทุนการศึกษา การรักษาพยาบาล ใช้จ่ายในยามชราและเพื่อซื้ออสังหาริมทรัพย์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิและประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ตามระเบียบวิธีการศึกษา ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งถือเป็นข้อมูลทุติยภูมิ ที่มีผู้ทำการศึกษาและรวบรวมจากตำรา เอกสารประกอบการศึกษา งานวิจัย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี แนวคิดความรู้ความเข้าใจ การจ่ายประโยชน์ตอบแทน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

2) ศึกษาโดยวิธีการสำรวจภาคสนาม (Survey Research) เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตั้งโดยใช้ตัวแปรจากสมมติฐานหลักที่ตั้งขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยในแบบสอบถามจะมีการกำหนดสมมติฐานย่อยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ทำการศึกษาค้นคว้า ทำการศึกษาตัวแปรในเชิงปริมาณที่มีการออกแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Question) โดยได้แยกประเด็นย่อย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังทั่วไปทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้ตอบแบบสอบถามเช่น ในส่วนของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ค่าใช้จ่าย ประสบการณ์ในการลงทุน เป็นต้น

ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สอบถามความรู้ความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อใช้วัดระดับความรู้ความเข้าใจที่มีจากการประชาสัมพันธ์ในสื่อต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยและประสบการณ์ เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นเนื้อหาสาระที่ควรทราบทั่วไป

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อการบังคับใช้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อสถานการณ์ปัจจุบันของมหาวิทยาลัย ในการนำส่งเงินสมทบเข้าทั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนประกันสังคม

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภูมิภาคหลังทั่วไปทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษาสูงสุด
- ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน
- รายได้ต่อเดือน
- ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน
- ประสบการณ์ในการลงทุน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยได้แยกเป็นกลุ่ม ๆ ดังนี้

- ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- สิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการลงทุน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ทั้งสายบริการและสายวิชาการจำนวน ทั้งหมด 624 คน มีการสุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) คือ

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือ ขนาดของประชากรทั้งหมด

e คือ ความคาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (sampling error) ในที่นี้

จะกำหนดเท่ากับ ± 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95% จึงแทนค่าสูตรได้ดังนี้

$$\text{แทนค่าสูตร } n = \frac{624}{1+624(0.10)^2} = 240 \text{ คน}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน จำแนกเป็นสำนักงานต่าง ๆ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน จำแนกเป็นสำนักงานต่าง ๆ

สำนักงาน	จำนวน ประชากร	จำนวนตัวอย่าง $\pm 10\%$
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	27	11
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	32	13
คณะพยาบาลศาสตร์	23	9
คณะเภสัชศาสตร์	30	11
คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์	38	14
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	42	15
คณะวิทยาศาสตร์	56	21
คณะวิศวกรรมศาสตร์	21	8
คณะศิลปศาสตร์	66	24
คณะนิติศาสตร์	20	8
คณะสหเวชศาสตร์	28	12
คณะแพทยศาสตร์	24	11
วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อม	14	6
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	10	5
รวม	431	168

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การอ่านค่าหรือผลของการประมวลผล ดังนี้

ค่าที่ได้ตั้งแต่ 0-50% หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจในระดับต่ำ

ค่าที่ได้ตั้งแต่ 50-65% หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจระดับปานกลาง

ค่าที่ได้ตั้งแต่ 65% ขึ้นไป หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจในระดับสูง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยพะเยา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยแจกแบบสอบถามให้พนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการของมหาวิทยาลัยพะเยาด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมนำมาวิเคราะห์หาข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบตรวจรายการ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณหาค่าร้อยละของแบบสอบถาม

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วสรุปผลในรูปแบบข้อความประกอบตารางสำหรับเกณฑ์การตัดสินผลการวิเคราะห์ข้อมูล พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเลขคณิตเกณฑ์จุดกลางของช่วงระดับคะแนน ดังนี้

ค่าที่ได้ตั้งแต่ 0-50 % หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับต่ำ

ค่าที่ได้ตั้งแต่ 50-65 % หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับปานกลาง

ค่าที่ได้ตั้งแต่ 65 % ขึ้นไป หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับสูง

3. ข้อมูลที่เป็นคำถามแบบปลายเปิดเก็บรวบรวมเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4. นำข้อมูลมาทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย หาความสัมพันธ์ของสองกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อแบ่งแยกความคลาดเคลื่อน ออกเป็นส่วน ๆ โดยแบ่งตามแหล่งกำเนิดของความคลาดเคลื่อนนั้น ๆ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความรู้และความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับกองทุน ฯ สิทธิประโยชน์ของการเป็นสมาชิกกองทุน ประสิทธิภาพในการลงทุน ตลอดจนข้อเสนอแนะในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรเป็นจำนวน 240 ชุด ซึ่งปรากฏว่าได้รับจำนวนแบบสอบถามกลับครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ สำหรับการวิจัยแยกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 4 การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และประสิทธิภาพในการลงทุน กับความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิและประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการศึกษาวิจัยนี้เพื่อวิเคราะห์ถึงระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยการหาค่าเฉลี่ยมาตรฐานของแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยตามจำนวนชุดของแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังทั่วไปทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ค่าใช้จ่าย ประสบการณ์ในการลงทุน

ตาราง 2 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ค่าใช้จ่าย

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	92	38.30
2) หญิง	148	61.70
รวม	240	100.00
2. อายุ		
1) ต่ำกว่า 25 ปี	42	17.50
2) 26 – 35 ปี	108	45.00
3) 36 – 45 ปี	88	36.70
4) 45 – 55 ปี	2	0.80
รวม	240	100.00
3. สถานภาพ		
1) โสด	142	59.20
2) สมรส	85	35.40
4) หย่า	11	4.60
3) หม้าย	2	0.80
รวม	240	100.00
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
1)ปริญญาตรี/เทียบเท่า	146	60.80
2) ปริญญาโท/เทียบเท่า	86	35.80
3) ปริญญาเอก	8	3.30
รวม	240	100.00
5. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
1) สายวิชาการ	168	70.00
2) สายสนับสนุน	72	30.00
รวม	240	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
6. รายได้ต่อเดือน		
1) 10,001 – 15,000 บาท	106	44.20
2) 15,001 – 20,000 บาท	78	32.50
3) มากกว่า 20,001 บาท	56	23.30
รวม	240	100.00
7. ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน		
1) น้อยกว่า 5,000 บาท	6	2.50
2) 5,001 – 10,000 บาท	180	75.00
3) มากกว่า 10,001 บาท	54	22.50
รวม	240	100.00

จากตาราง 2 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะส่วนบุคคลดังนี้

เพศ พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30

อายุ พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีช่วงอายุระหว่าง 26–35 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมาตามลำดับ คือ ช่วงอายุ 36–45 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และช่วงอายุ 45–55 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80

สถานภาพ พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 รองลงมาตามลำดับ คือ สมรส จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 หย่า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 และหม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80

ระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 รองลงมา ตามลำดับ คือ ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 และระดับปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรในสายวิชาการ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30

รายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001–15,000 บาท เป็นจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 รองลงมาตามลำดับ คือ ระหว่าง 15,001–20,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และมากกว่า 20,001 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30

ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001–10,000 บาท เป็นจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาตามลำดับ คือ มากกว่า 10,001 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และน้อยกว่า 5,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตาราง 3 แสดงประสพการณ์ในการลงทุนของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ประสพการณ์ในการลงทุน		
1) ฝากออมทรัพย์	179	74.60
2) ฝากประจำ	70	29.20
3) พันธบัตรรัฐบาล	21	8.80
4) ตราสารหนี้	27	11.30
5) หุ้น	24	10.00
6) ประกันชีวิต	132	55.00
6) อื่น ๆ	13	5.40
รวม	240	100.00

จากตาราง 3 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีประสพการณ์ในการลงทุนส่วนใหญ่ เป็นประสพการณ์ด้านฝากออมทรัพย์ จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60 รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านประกันชีวิต จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 55 ด้านฝากประจำ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 ด้านหุ้น จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ด้านพันธบัตรรัฐบาล จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และประสพการณ์ในการลงทุนด้านอื่น ๆ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 โดยเป็นการลงทุนระยะยาว ได้แก่ การซื้อสลากออมสิน และทองคำ เป็นต้น

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การรายงานผลของการศึกษาค้นคว้าวิจัยในตอนที่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถาม ตอน 2 เป็นแบบทดสอบข้อสอบ ปรนัย 2 ตัวเลือก ตอบ ถูกและผิดแบบสอบถามเป็นคำถามที่ เพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจจากการประชาสัมพันธ์จากสื่อต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการลงทุน เพื่อทดสอบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้อยู่ในระดับเดียวกัน แตกต่างกันระหว่างสายวิชาจำนวน 168 คน และสาย สนับสนุน จำนวน 72 คน

ตอนที่ 2.1 ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มคือ บุคลากรสายวิชาการและสาย สนับสนุน โดยกำหนดค่า และทำการประมวลผลออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังนี้

ตาราง 4 แสดงความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับ ฯ

คำถามความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายและข้อบังคับฯ	สายวิชาการ		สายสนับสนุน	
	ตอบถูก (%)	ตอบผิด (%)	ตอบถูก (%)	ตอบผิด (%)
1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเกิดขึ้นตามบทบัญญัติ ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา	65 (38.70)	103 (61.30)	23 (31.90)	49 (68.10)
2. การเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนเกิดจากความ สมัครใจของบุคลากร ไม่มีสภาพบังคับ	146 (86.90)	22 (13.10)	60 (83.30)	12 (16.70)
3. ลูกจ้างชั่วคราวที่มีสัญญา 1 ปี สามารถสมัคร สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้	91 (54.20)	77 (45.80)	40 (55.60)	32 (44.40)
4. มหาวิทยาลัยพะเยาให้บริษัทหลักทรัพย์ จัดการกองทุนไทยพาณิชย์เป็นผู้จัดการกองทุน สำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยพะเยา	137 (81.50)	31 (18.50)	57 (79.20)	15 (20.80)
5. กองทุน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่ ลูกจ้างเมื่อเกษียณอายุหรือออกจากงาน หรือ เสียชีวิต	142 (84.50)	26 (15.50)	59 (81.90)	13 (18.10)

ตาราง 4 (ต่อ)

คำถามความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายและข้อบังคับฯ	สายวิชาการ		สายสนับสนุน	
	ตอบถูก	ตอบผิด	ตอบถูก	ตอบผิด
	(%)	(%)	(%)	(%)
6. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกองทุนที่มีฐานะ เป็นนิติบุคคล	128 (76.20)	40 (23.80)	53 (73.60)	19 (26.40)
7. เงินสมทบคือเงินที่มหาวิทยาลัยจ่ายเข้า กองทุนในอัตราเดียวกับเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสม	132 (78.60)	36 (21.40)	54 (75.00)	18 (25.00)
8. ลูกจ้างสามารถร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพขึ้นเองโดยนายจ้างไม่มีส่วนร่วม	97 (57.70)	71 (42.30)	46 (63.90)	26 (36.10)
9. สมาชิกจะระบุผู้รับประโยชน์ในหนังสือแสดง เจตนาให้รับประโยชน์จากเงินกองทุนแทน กรณี สมาชิกถึงแก่ความตาย หรือไม่ก็ได้	116 (69.00)	52 (31.00)	46 (63.90)	26 (36.10)
10. การเลิกกองทุนจะต้องได้รับความเห็นชอบ จากสมาชิกไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวน สมาชิกทั้งหมดของกองทุน	106 (63.10)	62 (36.90)	42 (58.30)	30 (41.70)
11. หากสมาชิกไม่แสดงเจตนาเลือกนโยบายการ ลงทุนใดนโยบายหนึ่ง จะถือว่าเลือกนโยบายที่มี ความเสี่ยงสูงที่สุด	88 (52.40)	80 (47.60)	43 (59.70)	29 (40.30)
รวม	1,390 (67.60)	600 (32.40)	523 (66.00)	269 (34.00)

ตาราง 4 จากการประมวลผลเพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสาย
วิชาการ ปรากฏว่ามีบุคลากรตอบถูก จำนวน 1,248 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 67.60 ตอบผิด
จำนวน 600 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 32.40 และบุคลากรสายสนับสนุน ตอบถูก จำนวน 523 ครั้ง
คิดเป็นร้อยละ 66 ตอบผิด จำนวน 269 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 34 แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่
มีระดับความรู้ความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับ
ปานกลางค่อนข้างสูง

จากตารางรายงานผลการวิเคราะห์ ภาพรวมแสดงให้เห็นถึงว่าบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ในเรื่องของกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และในส่วนของ การเข้าเป็นสมาชิกกองทุนว่าเกิดจากความสมัครใจ ไม่มีสภาพบังคับ หรือ วัตถุประสงค์ของกองทุน เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างเมื่อเกษียณอายุ หรือออกจากงาน หรือเสียชีวิต ดูจากประเด็นคำถาม 11 ข้อ ของบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 168 คน จากคำตอบที่ตอบถูก จำนวน 1,248 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 67.60 ตอบผิด จำนวน 600 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 32.40 จึงถือได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 72 คน ตอบถูก จำนวน 523 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 66 ตอบผิด จำนวน 269 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 34 ถือได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

ตอนที่ 2.2 ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มคือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยกำหนดค่า และทำการประมวลผลออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังนี้

ตาราง 5 แสดงความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คำถามความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ ประโยชน์ที่พึงได้จากกองทุนสำรองเลี้ยง ชีพ	สายวิชาการ		สายสนับสนุน	
	ตอบถูก (%)	ตอบผิด (%)	ตอบถูก (%)	ตอบผิด (%)
1. เงินสะสมที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสามารถ นำมาหักลดหย่อนภาษีได้ ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่	80 (47.60)	88 (52.40)	29 (40.30)	43 (59.70)
2. เมื่อสมาชิกออกจากกองทุนจะได้รับสิทธิการ ยกเว้นการหักภาษีจากเงินกองทุนที่ได้รับ ไม่ว่า	111 (66.10)	57 (33.90)	41 (56.90)	31 (43.10)
3. เงินที่สมาชิกจะได้รับคือ เงินสะสมจาก เงินเดือนของตนเอง และเงินสมทบจากเงินที่	85 (50.60)	83 (49.40)	30 (41.70)	42 (58.30)
4. ไม่สามารถเรียกร้องสิทธิจากกองทุนใน การโอนสิทธิให้ผู้อื่นได้	96 (57.10)	72 (42.90)	42 (58.30)	30 (41.70)
5. กองทุนไม่มีการจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินปันผล ให้แก่สมาชิกเป็นรายเดือน	84 (50.00)	84 (50.00)	43 (59.70)	29 (40.30)
6. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถือเป็นสวัสดิการ รูปแบบหนึ่งที่ช่วยให้สมาชิกมีการออมเงิน	82 (48.80)	86 (51.20)	48 (66.70)	24 (33.30)
7. ในกรณีที่เปลี่ยนงาน สมาชิกไม่สามารถขอ โอนเงินจากกองทุนเดิมไปออมต่อในกองทุน	85 (50.60)	83 (49.40)	36 (50.00)	36 (50.00)
8. ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุนได้ ตลอดระยะเวลาการเป็นสมาชิก	92 (54.80)	76 (45.20)	45 (62.50)	27 (37.50)
9. สมาชิกสามารถลาออกจากกองทุน และ สามารถกลับเข้ามาเป็นสมาชิกกองทุนได้อีก เมื่อ	82 (48.80)	86 (51.20)	29 (40.30)	43 (59.70)
รวม	797 (52.70)	715 (47.30)	343 (52.90)	305 (47.10)

ตาราง 5 จากการประมวลผลเพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ปรากฏว่ามีบุคลากรตอบถูก จำนวน 797 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 52.70 ตอบผิด จำนวน 715 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 47.30 และมีบุคลากรสายสนับสนุนตอบถูก

จำนวน 343 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 52.90 ตอบผิด จำนวน 305 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 47.10 แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2.3 ความรู้และความเข้าใจความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการลงทุน

ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มคือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยกำหนดค่า และทำการประมวลผลออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังนี้

ตาราง 6 แสดงความรู้และความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการลงทุน

คำถามความรู้และความเข้าใจเบื้องต้น เกี่ยวกับการลงทุน	สายวิชาการ		สายสนับสนุน	
	ตอบถูก (%)	ตอบผิด (%)	ตอบถูก (%)	ตอบผิด (%)
1. ตราสารหนี้ในประเทศไทย มี 2 ประเภท คือ พันธบัตรและหุ้นกู้	60 (35.70)	108 (64.30)	60 (35.70)	108 (64.30)
2. ตราสารหนี้สามารถซื้อขายเปลี่ยนมือกันได้ จนกว่าจะหมดอายุ	89 (53.00)	79 (47.00)	89 (53.00)	79 (47.00)
3. ตราสารหนี้ที่ออกโดยภาครัฐบาล เรียกว่า “หุ้นกู้”	68 (40.50)	100 (59.50)	68 (40.50)	100 (59.50)
4. ภาวะเงินเฟ้อคือหนึ่งในความเสี่ยงหลักของการลงทุนในตราสารหนี้	95 (56.50)	73 (43.50)	95 (56.50)	73 (43.50)
5. การลงทุนในพันธบัตรรัฐบาล ไม่มีความเสี่ยงจากการผิดนัดชำระหนี้	86 (51.20)	82 (48.80)	86 (51.20)	82 (48.80)
6. ตราสารหนี้มีความเสี่ยงมากกว่าตราสารทุน	77 (45.80)	91 (54.20)	77 (45.80)	91 (54.20)
7. หากถือพันธบัตรจนกระทั่งครบกำหนดไถ่ถอน อาจเกิดความเสียหายได้	73 (43.50)	95 (56.50)	73 (43.50)	95 (56.50)

ตาราง 6 (ต่อ)

คำถามความรู้และความเข้าใจเบื้องต้น เกี่ยวกับการลงทุน	สายวิชาการ		สายสนับสนุน	
	ตอบถูก (%)	ตอบผิด (%)	ตอบถูก (%)	ตอบผิด (%)
8. ตราสารทุน คือ ตราสารที่แสดงความเป็น เจ้าของกิจการในฐานะผู้ถือหุ้น	116 (69.00)	52 (31.00)	116 (69.00)	52 (31.00)
9. ตราสารทุนมีส่วนแบ่งในกำไรของกิจการ ใน รูปของเงินปันผล	108 (64.30)	60 (35.70)	108 (64.30)	60 (35.70)
รวม	772 (51.10)	740 (48.90)	772 (51.10)	740 (48.90)

ตาราง 6 จากการประมวลผลเพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาสายวิชาการ ปรากฏว่ามีบุคลากรตอบถูก จำนวน 772 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 51.10 ตอบผิด จำนวน 740 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 48.90 และมีบุคลากรสายสนับสนุน ตอบถูก จำนวน 365 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 56.30 ตอบผิด จำนวน 283 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 43.70 แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการลงทุน ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

จากตารางรายงานผลการวิเคราะห์ ภาพรวมแสดงให้เห็นถึงว่าบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการลงทุน ในระดับปานกลาง ในเรื่องของตราสารหนี้ ในรูปแบบต่างๆ ความเสี่ยงในการลงทุน รวมถึงส่วนแบ่งในกำไรของกิจการในรูปแบบของเงินปันผล ดูจากประเด็นคำถาม 9 ข้อ ของบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 168 คน ตอบถูก จำนวน 772 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 51.10 ตอบผิด จำนวน 740 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 48.90 และบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 168 คน ตอบถูก จำนวน 365 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 56.30 ตอบผิด จำนวน 283 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 43.70 จึงถือได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อการบังคับใช้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อสถานการณ์ปัจจุบันของมหาวิทยาลัย ในการนำส่งเงินสมทบเข้าทั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนประกันสังคม ซึ่งสถานการณ์ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้ขยายเวลาการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่งผลให้การดำเนินงานกองทุนยังไม่มีสภาพบังคับใช้ ด้วยเหตุผลที่ว่า มหาวิทยาลัยต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 5 (อัตราสูงสุดไม่เกิน 750 บาท) เข้ากองทุนประกันสังคม ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถจ่ายเงินทั้งสองทางได้

จากแบบสอบถามในตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้ทำเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้เห็นความคิดเห็นเสนอแนะ จากจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 240 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 ทั้งสิ้น จำนวน 36 ชุด คิดเป็นร้อยละ 15 โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ ลักษณะคำตอบที่ให้ปฏิบัติตามนโยบายของมหาวิทยาลัย จำนวน 8 ชุด คิดเป็นร้อยละ 22.20 ลักษณะคำตอบที่ให้ยกเลิกประกันสังคม ส่วนจะประสงค์จ่ายประกันสังคมต่อหรือไม่ ให้อาศัยความสมัครใจของบุคลากรเอง จำนวน 11 ชุด คิดเป็นร้อยละ 30.60 และลักษณะคำตอบที่ห้ามมหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบทั้งสองทาง จำนวน 17 ชุด คิดเป็นร้อยละ 47.20

ตอนที่ 4 การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และประสบการณ์ในการลงทุน กับความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิและประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

จากสมมติฐานของการศึกษา “กลุ่มของลักษณะบุคคล เศรษฐกิจ และประสบการณ์ในการลงทุน ที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิและประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” สามารถแยกสมมติฐานย่อยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิและประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาครั้งนี้ จะใช้การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1, 5, 8, 9, 10, 11, 12 และ 13 โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองค่าที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ส่วนข้อที่ 2, 3, 4, 6 และ 7 นั้นจะใช้ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) โดยการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้มีความเชื่อมั่นในการทดสอบเท่ากับ 95%

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1, 5, 8, 9, 10, 11, 12 และ 13

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิ และประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามเพศ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ลงทุนด้านการฝากออมทรัพย์ ฝากประจำ พันธบัตรรัฐบาล ตราสารหนี้ หุ้น และประกันชีวิต (N = 240)

ตัวแปร	จำนวน	คะแนนความรู้ความเข้าใจเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)	ค่าสถิติที่
1. ลักษณะส่วนบุคคล				
เพศ				
ชาย	92	57.61	11.48	-0.601
หญิง	148	58.50	11.04	
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				
สายวิชาการ				
สายสนับสนุน	168	57.82	11.28	-0.719
	72	58.95	11.04	
2. ประสบการณ์ในการลงทุน				
ฝากออมทรัพย์				
เคย	179	60.01	11.18	3.644*
ไม่เคย	61	43.75	10.10	
ฝากประจำ				
เคย	70	58.92	13.67	0.670
ไม่เคย	170	57.85	10.03	
พันธบัตรรัฐบาล				
เคย	21	62.39	8.51	1.823
ไม่เคย	219	57.75	11.35	
ตราสารหนี้				
เคย	27	58.11	11.58	-0.025
ไม่เคย	213	58.17	11.18	

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	คะแนนความรู้ความ เข้าใจเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(SD)	ค่าสถิติ ที่
หุ้น				
เคย	24	61.21	6.76	1.407
ไม่เคย	216	57.82	11.55	
ประกันชีวิต				
เคย	132	60.00	11.68	2.529*
ไม่เคย	108	56.16	10.29	

หมายเหตุ: * $p < .05$

จากตาราง 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิและประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามเพศ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ลงทุนด้านการฝากออมทรัพย์ ฝากประจำ พันธบัตรรัฐบาล ตราสารหนี้ หุ้น และประกันชีวิต โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองค่าที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) พบว่า เพศ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ลงทุนด้านการฝากประจำ พันธบัตรรัฐบาล ตราสารหนี้ และหุ้นที่แตกต่างกันนั้น ไม่มีผลต่อคะแนนความรู้ความเข้าใจ ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ลงทุนด้านการฝากออมทรัพย์ และด้านการทำประกันชีวิตที่แตกต่างกัน จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม และสวัสดิการมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่แตกต่างกันตามไปด้วย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2, 3, 4, 6 และ 7

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิ และประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน (N = 240)

ตัวแปร	จำนวน	คะแนนความรู้ ความเข้าใจเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าสถิติ เอฟ
1. ลักษณะส่วนบุคคล				
อายุ				
ต่ำกว่า 25 ปี	42	58.21	10.08	
25 – 35 ปี	108	57.92	10.98	0.305
36 – 45 ปี	88	58.26	12.12	
46 – 55 ปี	2	65.52	0.00	
สถานภาพสมรส				
โสด	142	57.55	9.25	
สมรส	85	59.31	12.84	2.282
หย่าร้าง	11	54.23	17.85	
ไม่ตอบ	2	74.13	2.44	
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรี / เทียบเท่า	146	58.07	11.06	
ปริญญาโท / เทียบเท่า	86	57.09	10.79	5.987*
ปริญญาเอก	8	71.12	11.20	
2. เศรษฐกิจ				
รายได้ต่อเดือน				
10,001 – 15,000 บาท	106	58.19	11.73	
15,001 – 20,000 บาท	78	56.98	10.45	0.979
20,000 บาทขึ้นไป	56	60.00	11.18	

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	คะแนนความรู้ ความเข้าใจเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าสถิติ เอฟ
ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน				
น้อยกว่า 5,000 บาท	6	57.47	7.44	2.783
5,001 –10,000 บาท	180	57.24	11.37	
มากกว่า 10,001 บาท	54	61.30	10.52	

จากตาราง 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความรู้และความเข้าใจต่อสิทธิและประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) พบว่า อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน ที่แตกต่างกันนั้น ไม่มีผลต่อคะแนนความรู้ความเข้าใจ ส่วนบุคลากรที่มี ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิและประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่แตกต่างกันตามไปด้วย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนทัศนคติความคิดเห็นต่อสถานการณ์ปัจจุบันในการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยพะเยา ที่มาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน ได้แก่บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

สรุปผลการวิจัย

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 มีอายุระหว่าง 26–35 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 45 สถานภาพโสดจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 10,001–15,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 ภาระค่าใช้จ่าย อยู่ระหว่าง 5,001–10,000 บาท จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และมีประสบการณ์ในการลงทุนส่วนใหญ่ เป็นประสบการณ์ด้านฝากออมทรัพย์ จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันเลย คือมีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลางค่อนข้างสูง จากประเด็นคำถามมีบุคลากรสายวิชาการตอบถูก ค่าเฉลี่ยเป็น 67.60 และบุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบถูกค่าเฉลี่ยเป็น 66

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันเลย คือมีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง จากประเด็นคำถามมีบุคลากรสายวิชาการตอบถูก ค่าเฉลี่ยเป็น 52.70 และบุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบถูกค่าเฉลี่ยเป็น 52.90

ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการลงทุน ของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันเลย คือมีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง จากประเด็นคำถามมีบุคลากรสายวิชาการตอบถูก ค่าเฉลี่ยเป็น 51.10 และบุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบถูกค่าเฉลี่ยเป็น 56.30

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะของบุคคล กับสิทธิประโยชน์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความแตกต่างของคะแนนความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิและประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ลงทุน ด้านการฝากออมทรัพย์ ฝากประจำ พันธบัตรรัฐบาล ตราสารหนี้ หุ้น และประกันชีวิต โดยใช้ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองค่าที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระ จากกัน พบว่า เพศ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ลงทุนด้านการฝากประจำ พันธบัตรรัฐบาล ตราสารหนี้ และหุ้น ที่แตกต่างกันนั้น ไม่มีผลต่อคะแนนความรู้ความเข้าใจ ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ลงทุนด้านการฝากออมทรัพย์ และด้านการทำประกันชีวิตที่ แตกต่างกัน จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่แตกต่างกัน ตามไปด้วย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

ข้อเสนอแนะต่อสถานการณ์ปัจจุบันของมหาวิทยาลัย ในการนำส่งเงินสมทบเข้า ทั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนประกันสังคม ซึ่งสถานการณ์ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยไม่ จ่ายเงินทั้งสองทางได้ ส่วนใหญ่บุคลากรมีข้อเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบทั้งสอง ทาง จำนวน 17 ชุด คิดเป็นร้อยละ 47.20

อภิปรายผลการวิจัย

เมื่อจำแนกคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลนั้น ในส่วนของเพศอยู่ในระดับ ปานกลาง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการลงทุน ได้แก่ฝากออมทรัพย์ ฝากประจำ พันธบัตรรัฐบาล ตราสารหนี้ หุ้น ประกันชีวิต โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า

บุคลากรที่มีความแตกต่างระหว่าง เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ภาระค่าใช้จ่าย ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการลงทุน ได้แก่ ฝากประจำ พันธบัตร รัฐบาล ตราสารหนี้ และหุ้น ไม่มีผลต่อคะแนนความรู้ความเข้าใจ ส่วนบุคลากรที่มี ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการลงทุน ได้แก่ฝากออมทรัพย์ ประกันชีวิต ที่แตกต่างกัน จะมีผล ต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ เกศรา บุญคั่นผล (2541) ผลการศึกษา พบว่า ระดับความรู้

ความเข้าใจของบุคลากรเรื่องสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในภาพรวมในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบถูกเรื่องทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากที่สุด ส่วนเรื่องที่ตอบถูกน้อยที่สุด คือเรื่องความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการลงทุน พบว่า ความแตกต่างของระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการลงทุนด้านฝากออมทรัพย์ และประกันชีวิต มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บุคลากรที่เคยฝากออมทรัพย์และประกันชีวิต มีระดับความรู้ความเข้าใจมากกว่าบุคลากรที่ไม่มีประสบการณ์ดังกล่าว ซึ่งอาจเกิดจากความสนใจในด้านการลงทุน จึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจในสิทธิของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับที่แตกต่างกัน และความแตกต่างของระดับการศึกษา ในส่วนของระดับปริญญาเอก มีระดับความรู้ความเข้าใจมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือปริญญาตรี/เทียบเท่า และปริญญาโท/เทียบเท่า เกิดจากความรู้ในระดับการศึกษาที่สูงกว่าจึง มีระดับความรู้ความเข้าใจที่มากกว่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาครั้งนี้ มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ในการลงทุนแบบต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสวัสดิการแก่ตนเอง
2. จากข้อเสนอแนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยได้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรว่าต้องให้การนำส่งเงินสมทบแก่กองทุนประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องดังกล่าว เช่น ความพึงพอใจต่อสวัสดิการมหาวิทยาลัยของบุคลากร
2. ควรศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างกองทุนประกันสังคม เงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของมหาวิทยาลัย กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้มีแนวทางการตัดสินใจเลือกใช้สวัสดิการดังกล่าว
3. ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกนโยบายการลงทุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากร



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

แบบสอบถามเรื่องความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งสำรวจ ความรู้ความเข้าใจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โปรดตอบคำถามที่ตรงกับ ความเข้าใจและความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน อย่างอิสระ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และการวิเคราะห์กับการเสนอผลจะกระทำในภาพสรุปรวมทั้งหมด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 26 – 35 ปี
 3. 36 – 45 ปี 4. 46 – 55 ปี
 5. มากกว่า 56 ปี

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส
 3. หย่า 4. หม้าย

สำหรับผู้วิจัย

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี / เทียบเท่า
 3. ปริญญาโท / เทียบเท่า 4. ปริญญาเอก

5. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

1. สายวิชาการ
 2. สายสนับสนุน

6. รายได้ต่อเดือน

1. น้อยกว่า 10,000 บาท 2. 10,001 – 15,000 บาท
 3. 15,001 – 20,000 บาท 4. มากกว่า 20,001 บาท

7. ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน

1. น้อยกว่า 5,000 บาท 2. 5,001 – 10,000 บาท
 3. มากกว่า 10,001 บาท

8. ประสบการณ์ในการลงทุน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ฝากออมทรัพย์ 2. ฝากประจำ
 3. พันธบัตรรัฐบาล 4. ตราสารหนี้
 5. หุ้น 6. ประกันชีวิต
 6. อื่นๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คำถาม	ถูก	ผิด
1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		
1.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเกิดขึ้นตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา		
1.2 การเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนเกิดจากความสมัครใจของบุคลากร ไม่มีสภาพบังคับ		
1.3 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีสัญญา 1 ปี สามารถสมัครสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้		
1.4 มหาวิทยาลัยพะเยาให้บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไทยพาณิชย์เป็นผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยพะเยา		
1.5 กองทุน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างเมื่อเกษียณอายุหรือออกจากงาน หรือเสียชีวิต		
1.6 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกองทุนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล		

คำถาม	ถูก	ผิด
1.5 กองทุน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างเมื่อเกษียณอายุหรือออกจากงาน หรือเสียชีวิต		
1.6 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกองทุนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล		
1.7 เงินสมทบคือเงินที่มหาวิทยาลัยจ่ายเข้ากองทุนในอัตราเดียวกับเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสม		
1.8 ลูกจ้างสามารถร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นเองโดยนายจ้างไม่มีส่วนร่วม		
1.9 สมาชิกจะระบุผู้รับประโยชน์ในหนังสือแสดงเจตนาให้รับประโยชน์จากเงินกองทุนแทน กรณีสมาชิกถึงแก่ความตาย หรือไม่ก็ได้		
1.10 การเลิกกองทุนจะต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของกองทุน		
1.11 หากสมาชิกไม่แสดงเจตนาเลือกนโยบายการลงทุนใดนโยบายหนึ่ง จะถือว่าเลือกนโยบายที่มีความเสี่ยงสูงที่สุด		
2. สิทธิประโยชน์ที่พึงได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		
2.1 เงินสะสมที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสามารถนำมาหักลดหย่อนภาษีได้ ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินปีละ 20,000 บาท		
2.2 เมื่อสมาชิกออกจากกองทุนจะได้รับสิทธิการยกเว้นการหักภาษีจากเงินกองทุนที่ได้รับ ไม่ว่าจะด้วยเหตุเสียชีวิต หรือเกษียณอายุ		
2.3 เงินที่สมาชิกจะได้รับคือ เงินสะสมจากเงินเดือนของตนเอง และเงินสมทบจากเงินที่นายจ้างจ่ายให้ เท่านั้น		
2.4 ไม่สามารถเรียกร้องสิทธิจากกองทุนในการโอนสิทธิให้ผู้อื่นได้		
2.5 กองทุนไม่มีการจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินปันผลให้แก่สมาชิกเป็นรายเดือน		
2.6 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถือเป็นสวัสดิการรูปแบบหนึ่งที่ช่วยให้สมาชิกมีการออมเงิน		
2.7 ในกรณีที่เปลี่ยนงาน สมาชิกไม่สามารถขอโอนเงินจากกองทุนเดิมไปออมต่อในกองทุนนายจ้างรายใหม่ได้		
2.8 ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุนได้ ตลอดระยะเวลาการเป็นสมาชิก		
2.9 สมาชิกสามารถลาออกจากกองทุน และสามารถกลับเข้ามาเป็นสมาชิกกองทุนได้อีก เมื่อลาออกจากกองทุนครบ 1 ปี		
3. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการลงทุน		
3.1 ตราสารหนี้ในประเทศไทย มี 2 ประเภท คือ พันธบัตรและหุ้นกู้		
3.2 ตราสารหนี้สามารถซื้อขายเปลี่ยนมือกันได้จนกว่าจะหมดอายุ		

คำถาม	ถูก	ผิด
3.3 ตราสารหนี้ที่ออกโดยภาครัฐบาล เรียกว่า “หุ้นกู้”		
3.4 ภาวะเงินเฟ้อคือหนึ่งในความเสี่ยงหลักของการลงทุนในตราสารหนี้		
3.5 การลงทุนในพันธบัตรรัฐบาล ไม่มีความเสี่ยงจากการผิดนัดชำระหนี้		
3.6 ตราสารหนี้มีความเสี่ยงมากกว่าตราสารทุน		
3.7 หากถือพันธบัตรจนกระทั่งครบกำหนดไถ่ถอน อาจเกิดความเสี่ยงได้		
3.8 ตราสารทุน คือ ตราสารที่แสดงความเป็นเจ้าของกิจการในฐานะผู้ถือหุ้น		
3.9 ตราสารทุนมีส่วนแบ่งในกำไรของกิจการ ในรูปของเงินปันผล		



ภาคผนวก ข ความรู้เบื้องต้นในการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความหมายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความหมายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ได้บัญญัติให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งขึ้น โดยกระทรวงการคลังตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 โดยเป็นกองทุนในลักษณะที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุน

1. เพื่อเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยเป็นการสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างและครอบครัว ในกรณีที่ลูกจ้างตายหรือลาออกจากงาน หรือเกษียณอายุ หรือลาออกจากกองทุน
2. เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งสร้างชื่อเสียงให้แก่ นายจ้างว่ามีสวัสดิการที่มั่นคง และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างอยู่กับนายจ้างนานขึ้น
3. เพื่อเป็นการส่งเสริมการระดมเงินออมจากภาคเอกชน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในหลาย ๆ ด้าน

โครงสร้างการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย เงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมจากเงินเดือน เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ รวมทั้งเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และผลประโยชน์อันเกิดจากเงินหรือทรัพย์สินดังกล่าว

กองทุนจะต้องมีคณะกรรมการกองทุน ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้าง
2. ผู้แทนที่ได้รับการแต่งตั้งโดยนายจ้าง

คณะกรรมการกองทุนต้องทำหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน แต่งตั้งผู้จัดการกองทุนและเป็นผู้แทนของกองทุนในกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก

ผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีหน้าที่ต่างๆ ดังนี้

1. ต้องจัดการกองทุนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกองทุน กฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัติดังกล่าว กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตลอดจน เงื่อนไข ประกาศใดๆ ที่กระทรวงการคลัง หรือธนาคารแห่งประเทศไทยได้กำหนดขึ้น

2. จะต้องจัดทำรายงานแสดงยอดเงินสะสมของสมาชิก เงินสมทบของ กฟน. พร้อมทั้งผลประโยชน์ที่สมาชิกแต่ละคนจะได้รับ และแจ้งสมาชิกทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

3. จะต้องจัดทำบัญชีแสดงฐานะการเงินของกองทุน ตามแบบที่นายทะเบียนกำหนด และต้องเก็บรักษาเอกสารประกอบบัญชีให้เห็นความถูกต้องแห่งบัญชีนั้นไว้ด้วย

4. จะต้องปิดงบบัญชีการเงินของกองทุนทุกวันที่ 31 ธันวาคม ของทุกปี เพื่อให้ผู้สอบบัญชีที่คณะกรรมการกองทุนแต่งตั้งทำการสอบบัญชีของกองทุน และจะต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ภายใน 120 วัน นับแต่วันสิ้นรอบระยะเวลาบัญชีของกองทุนเพื่อพิจารณารับรองงบดุลดังกล่าว เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ประชุมใหญ่รับรองและต้องแสดงงบดังกล่าวไว้โดยเปิดเผย ณ สำนักงานกองทุนเพื่อให้สมาชิกตรวจสอบได้ด้วย

ปัจจุบันมีบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์จำนวน 19 แห่ง เป็นผู้จัดการกองทุน และเพื่อเป็นการจูงใจให้ภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจหันมาจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้น กระทรวงการคลังจึงได้อนุญาตให้สถาบันการเงินอื่นๆ ที่มีความพร้อม อาทิ ธนาคารพาณิชย์ และบริษัทประกันชีวิต สามารถเป็นผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ภายใต้เงื่อนไขที่ทางการกำหนด อันจะส่งผลช่วยขยายตลาดของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กว้างขึ้นได้อีกทางหนึ่งด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2530 จะต้องบริหารโดยผู้จัดการกองทุนที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลังเท่านั้น และผู้จัดการกองทุนเหล่านี้จะมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารกองทุนเป็นอย่างดี รายชื่อผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 19 แห่ง ที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลังให้เป็นผู้ประกอบกิจการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการจัดการกองทุนแยกตามจำแนกตามบริษัทจัดการ

ลำดับ	บริษัทจัดการ	ไตรมาส 4 ปี 2554				
		NAV		จำนวน	จำนวน	จำนวน
		ล้านบาท	%	กองทุน	นายจ้าง	สมาชิก
1	ธ. ซีไอเอ็มบี ไทย จำกัด (มหาชน)	0.10	0.00	1	1	0
2	บริษัท อเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสเซตส์ จำกัด	19,840.27	3.22	22	755	96,218
3	บล. บัวหลวง จำกัด(มหาชน)	9,376.95	1.52	10	75	21,242
4	บลจ. กรุงไทย จำกัด (มหาชน)	73,356.52	11.92	26	246	127,051
5	บลจ. กรุงศรี จำกัด	18,562.58	3.02	34	653	107,053
6	บลจ. กสิกรไทย จำกัด	133,248.74	21.66	74	2,230	441,211
7	บลจ. ซีไอเอ็มบี-พริ้นซิเพิล จำกัด	8,373.32	1.36	16	436	53,717
8	บลจ. ทหารไทย จำกัด	10,014.45	1.63	16	291	57,404
9	บลจ. ทีเอสโก้ จำกัด	85,028.35	13.82	77	2,832	430,747
10	บลจ. ไทยพาณิชย์ จำกัด	65,751.91	10.69	40	1,242	403,246
11	บลจ. ธนชาต จำกัด	8,927.64	1.45	18	317	44,271
12	บลจ. บัวหลวง จำกัด	27,747.11	4.51	36	940	217,531
13	บลจ. ฟินันซ่า จำกัด	11,914.15	1.94	30	306	82,065
14	บลจ. ยูโอบี (ไทย) จำกัด	9,222.09	1.50	5	209	19,468
15	บลจ. วรธร จำกัด	665.85	0.11	3	43	5,852
16	บลจ. อเบอร์ดีน จำกัด	2,865.71	0.47	1	2	33,683
17	บลจ. เอ็มเอฟซี จำกัด (มหาชน)	85,767.94	13.94	33	533	179,463
18	บลจ. ไอเอ็นจี (ประเทศไทย) จำกัด	44,543.63	7.24	10	285	72,401
19	บลจ. ซีเอ็มโก้ จำกัด	51.76	0.01	1	3	366
	รวม	615,259.07	100.00	453	11,399	2,392,989

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์.2555.15 กุมภาพันธ์

หลักเกณฑ์ในการนำเงินกองทุนไปลงทุนของผู้จัดการกองทุน

ด้วยแบบแผนที่ได้กำหนดจากกระทรวงการคลัง ผู้บริหารกองทุนจะต้องกระจายการลงทุนในรูปแบบต่างๆ และสถาบันการเงินหลายแห่ง เช่น การลงทุนในรูปแบบของเงินฝาก ธนาคาร พันธบัตรรัฐบาล ตั๋วสัญญาใช้เงิน ซึ่งทำให้พนักงานได้รับผลตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าการสะสมทรัพย์แบบอื่นใด ข้อกำหนดแบบแผนในการลงทุน มีดังนี้

1. สินทรัพย์ซึ่งบังคับให้ลงทุนในขั้นต่ำไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของเงินกองทุนได้แก่
 - 1.1) เงินสด/เงินฝากธนาคาร ฝากประจำ ฝากออมทรัพย์ ในธนาคารพาณิชย์
 - 1.2) พันธบัตรรัฐบาล/ตั๋วเงินคลัง/พันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย
 - 1.3) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ของรัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น
 - 1.4) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่กระทรวงการคลังค้ำประกันต้นเงินและดอกเบี้ย
 - 1.5) ตั๋วแลกเงิน/ตั๋วสัญญาใช้เงินที่ธนาคารเป็นผู้รับรอง ออวัล หรือสลักหลัง
 - 1.6) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่ธนาคารเป็นผู้ออกสินทรัพย์ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา
2. สินทรัพย์ซึ่งให้ลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ 40 ของเงินกองทุน ได้แก่
 - 2.1) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่รัฐวิสาหกิจ บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยบริษัทเงินทุน บริษัทเครดิตฟองซิเอร์ เป็นผู้ออก
 - 2.2) ตราสารแสดงสิทธิในหน่วยลงทุน
 - 2.3) สินทรัพย์อื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา
3. สินทรัพย์ซึ่งให้ลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ 25 ของเงินกองทุน ได้แก่ หลักทรัพย์ที่ออกโดยบริษัทใดๆ (หุ้น หุ้นกู้ หุ้นกู้แปลงสภาพเป็นหุ้นสามัญ ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น ให้ลงทุนรวมกันทุกบริษัทได้ไม่เกินร้อยละ 25 และในแต่ละบริษัทไม่เกินร้อยละ 5)

สิทธิประโยชน์ทางภาษี

สิทธิประโยชน์ทางภาษีที่พนักงานจะได้รับเมื่อเข้าเป็นสมาชิกกองทุน

1. เงินสะสมที่พนักงานจ่ายเข้ากองทุน สามารถนำมาหักลดหย่อนในการคำนวณภาษีเงินได้ปลายปีตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 10,000 บาทต่อปี
 2. เงินก้อนที่ได้รับครั้งเดียวเมื่อออกจากงาน (เงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินทั้งสองส่วน) ในกรณีมีอายุงานอย่างน้อย 5 ปี สามารถหักภาษีได้ดังนี้
 - หัก (1) ค่าใช้จ่าย = $7,000 \times$ จำนวนปีที่ทำงาน
 - หัก (2) ค่าใช้จ่ายได้อีกร้อยละ 50 ของส่วนที่เหลือจาก (1)
- เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2537 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้เพิ่มสิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่พนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนี้
- 2.1) เงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 - ให้เงินที่ถูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนที่เกิน 10,000 บาท ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ แต่เงินสะสมนี้ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างตามกฎหมายกองทุน

สำรองเลี้ยงชีพและต้องไม่เกิน 290,000 บาท สำหรับเงินสะสมที่ไม่เกิน 10,000 บาท ให้สามารถหักลดหย่อนในการคำนวณภาษีเงินได้ ได้เหมือนเดิม

2.2) เงินกองทุนที่ได้รับเมื่อออกจากกองทุน

ให้เงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ของเงินทั้งสองส่วนที่ลูกจ้างได้รับ จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อเกษียณอายุ ทุพพลภาพหรือตาย ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ สำหรับค่านิยามของการเกษียณอายุ ทุพพลภาพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข และวิธีการ ที่อธิบดีกรมสรรพากรกำหนด (ทั้งนี้เฉพาะกรณีเกษียณอายุจะต้องมีอายุตัว 55 ปีขึ้นไป และ ต้องเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป)

สิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เกิดต่อบริษัทหรือนายจ้าง

สำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ไม่ได้จดทะเบียน บริษัทไม่สามารถนำเงินที่จ่ายสมทบ เข้ากับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาตัดเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณภาษีได้จนกว่าลูกจ้างผู้นั้นจะ ออกจากงานและได้รับเงินไปจริง แต่ถ้าเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจดทะเบียน บริษัทจะได้รับ สิทธิประโยชน์ทางภาษี โดยสามารถนำเงินที่จ่ายสมทบมาหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ตามที่จ่ายจริง แต่ ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างในปีนั้นๆ หรือตามอัตราที่กำหนด โดยอนุมัติรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงการคลัง จึงเป็นการลดภาระภาษีในแต่ละปีของบริษัท

พรเทพ ปิยวัฒน์เมธา (2529,) ได้ทำการศึกษาอุปสรรคต่อการส่งเสริมการจัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามนัยแห่งกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 162 ทำให้การจัดตั้งกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ ไม่เป็นที่แพร่หลาย ผลการศึกษาสรุปได้ว่า มีอุปสรรคดังต่อไปนี้

1. การที่กองทุนยังไม่สามารถมีสภาพเป็นนิติบุคคลโดยเอกเทศได้ ทำให้เกิดความ ไม่สบายใจทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อคำนึงถึงประเด็นที่ว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพต้องรับ การปฏิบัติอย่างไร กรณีทรัพย์สินของบริษัทผู้จัดตั้งกองทุนจำต้องถูกบังคับคดีหรือในกรณี ที่ทรัพย์สินของนายจ้างต้องถูกยึดเข้ากองทรัพย์สินในคดีล้มละลาย

2. กิจการบางประเภทไม่ได้ประโยชน์จากกฎกระทรวงฉบับที่ 162 กล่าวคือกิจการ ที่จะได้รับประโยชน์ต้องเป็นกิจการที่เสียภาษีเงินได้นิติบุคคลจากกำไรสุทธิตามประมวล รัษฎากร ดังนั้นธุรกิจบางประเภท เช่น กิจการปิโตรเลียม และกิจการรับขนส่งระหว่างประเทศ ซึ่งเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลผิดแผกแตกต่างไปจากบริษัทจำกัดอื่นๆ ซึ่งเสียจากกำไรสุทธิ จึงมัก ไม่กระตือรือร้นที่จะจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3. ภาระการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนของลูกจ้างบางระดับที่มีค่าจ้าง หรือเงินเดือน ที่แทบจะไม่พอเพียงกับการดำรงชีพ เป็นภาระที่หนักเกินกว่าลูกจ้างในระดับนั้นจะแบกรับได้ ถึงแม้ว่าการส่งเสริมเงินสะสมเข้ากองทุนจะเป็นอัตราต่ำสุดแล้วก็ตาม

4. ค่าลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ คือ 7,000 บาทต่อปี
5. การไม่อนุญาตให้มีการระบุมความยินยอมของสมาชิก ในการผูกพันสิทธิเฉพาะส่วนของตนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นประกันเงินกู้ไว้ในสัญญาแต่งตั้งผู้จัดการกองทุน
6. การเงินที่เงินสมทบและผลประโยชน์สุทธิจากเงินสมทบ ถือเป็นส่วนหนึ่งของเงินแทนหรือได้รวมเงินค่าชดเชยไม่ได้ ทำให้บริษัทข้ามชาติจำต้องมีระเบียบกองทุนที่คล้ายคลึงกับบริษัทแม่ของตนในต่างประเทศ ที่มีแนวปฏิบัติให้ถือเงินสมทบและกองทุนเป็นส่วนหนึ่งของ หรือแทน หรือได้รวมเงินค่าชดเชย ไม่มีทางเลือกอื่น นอกจากจะตัดสินใจไม่ตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
7. การขาดสิ่งจูงใจสำหรับนายจ้างในการเปลี่ยนจากกองทุนรูปแบบอื่น เนื่องจากวิธีการดำเนินการจัดการกองทุนแบบเดิมที่นายจ้างได้ตั้งขึ้นแล้ว ก็สามารถหักเงินสมทบเป็นค่าใช้จ่ายได้อยู่แล้ว
8. ความยุ่งยากในการโอนเงินจากกองทุนเก่าเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามนัยแห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 161





บรรณานุกรม

- จำลอง ศรีประสาธน์. (2540). การประกันสังคม. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 5(1), หน้า 3-8.
- จิตรา วสุวานิช. (2528). ประวัติศาสตร์อีสาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จิระวรรณ เสวกรวรรณ. (2544). ความต้องการบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนที่โรงพยาบาลของรัฐ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลราชวิถี. ปัญหาพิเศษ
- ชนิดา ไปปัญจมะกุล (2549). ความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิประกันสังคมของผู้รับบริการ ณ หอผู้ป่วยนอกศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ รป.ม., วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. จังหวัดชลบุรี
- ชวาล แพร์ตกุล. (2526). เทคนิคการวัดผล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชิตยา สุวรรณขง. (2517). วิทยาศาสตร์สังคม. วารสารคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษาฯ สหประชาชาติ, 6(17), หน้า 15-27
- นิคม จันทรวิฑูร. (2536). กฎหมายประกันสังคม. กรุงเทพฯ: หอรัตนชัยการพิมพ์.
- กองทุนประกันสังคม. (2543). กฎกระทรวง กำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2543. นนทบุรี: สำนักงานประกันสังคม.
- นันทวรรณ ราชประโคน (2549) การศึกษาความรู้ความเข้าใจและความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการด้านการขอรับประโยชน์ทดแทนของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2535). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). ทศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ:เจ้าพระยาการพิมพ์.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ยุทธจักร งามขจิต (2551) ศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนในโครงการประกันสังคม เขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม. มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก

- วนิดา สงค์จิตร .(2548). **การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมของ
ผู้ประกันตนที่ทำงานในโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าในจังหวัดฉะเชิงเทรา.**
- สุจริต ศรีประพันธ์. (2534). **การติดตามผลโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคล
ปี พ.ศ. 2534.** นนทบุรี: สำนักงานประกันสังคม.
- โสภา ชูพิกุลชัย และอรทัย ชื่นมณูชัย. (2523). **การศึกษาแพร่ระบาดของสารเสพติดใน
เด็กและเยาวชน ย่านชุมชนแออัด : ศึกษาเฉพาะกรณีในกรุงเทพมหานคร.**
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อัญชลี เสรีรักษ์. (2533). **ความคิดเห็นต่อผู้ให้บริการต่อการบริการของศูนย์บริการ
สาธารณสุขในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ร.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร
- อุทุมพร ทองอุไทย. (2523). **แนวคิดเกี่ยวกับความรู้.** กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- อนันต์ ศรีโสภาค. (2525). **สังคมวิทยา.** กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา.
- อมร รักษาสัตย์. (2533). **การสร้าง ความมั่นคงในสังคมด้านการจัดสวัสดิการและ
ประกันสังคม :แนวคิดปรัชญา.** ม.ป.ท.
- อุไร วิฟูรบุตร. (2542). **การศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการทำประกันชีวิตของ
ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ สศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพมหานคร.



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	นายจรงค์ไทย เปลวทอง
วัน เดือน ปี เกิด	30 มกราคม 2529
ที่อยู่ปัจจุบัน	40 ม.12 ต.แม่กา อ.เมือง จ.พะเยา 56000
ที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2551	น.บ. (นิติศาสตร์บัณฑิต) มหาวิทยาลัยนเรศวร

