



บทที่

8

**ความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
Nakhon Pathom Rajabhat University Staff's Satisfaction
toward Provident Fund Project**

**ศศิธร ปั่นก้อน และ วชิรินทร์ ชาญศิลป์
Sasithorn Pankong and Vacharin Chansilp**



ความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ Nakhon Pathom Rajabhat University Staff's Satisfaction toward Provident Fund Project

ศศิธร ปั่นก้อน¹ และ ว้ชรินทร์ ชาญศิลป์²
Sasithorn Pankong and Vacharin Chansilp

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 275 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่า t-test, ค่า One Way ANOVA

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ [Ph.D. (Comparative Politics) University of Southern California USA]

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมส่วนใหญ่ มีความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สูงสุด จำนวนปีที่ทำงาน รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่เพศ สถานภาพ ค่าใช้จ่ายต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ต่างกัน และ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความรู้ การบริหารโครงการ
สวัสดิการ

Abstract

This research aims to study Nakhon Pathom Rajabhat University staff's satisfaction toward provident fund project and to compare Nakhon Pathom Rajabhat University staff's satisfaction toward provident fund project by personal factors and knowledge of provident fund project. The samples were 275 Nakhon Pathom Rajabhat University staff. A questionnaire was used to collect data. The descriptive statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and inferential statistics were the t-test, One Way ANOVA.

The research results indicated that the majority of the respondents had knowledge on the provident fund project at high



level. In terms of the overall satisfaction toward the provident fund project, the majority of the respondents were moderately satisfied with the project. The hypotheses test found that the respondents who had different ages, education levels, working years, monthly income salary had different satisfaction toward provident fund project at the statistical significance of 0.05. On the other hand, the respondents who had different gender, marital status and monthly expense had no different satisfaction toward provident fund project. In addition, the respondents who had different knowledge of provident fund project had different satisfaction toward the provident fund project at statistical significance of 0.05.

Keywords : Satisfaction; Provident Fund; Knowledge; Project Management; Benefits

บทนำ

สวัสดิการ หมายถึงผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงานทั้งในขณะที่บุคคลกรยังปฏิบัติงานอยู่จนถึงการพ้นจากหน้าที่ไปแล้ว เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อที่จะให้พนักงานได้ทำงานอย่างสบายใจ ทำงานอย่างมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการนั้นอาจให้เป็นเงินหรือให้เป็นบริการเพื่อความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้แต่จะต้องเป็นพิเศษ เพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ (ภิญโญ สาร, 2547)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ตระหนักดีว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างคุณภาพการบริการ เพื่อสนองนโยบายขององค์การและในขณะเดียวกันก็มีความเชื่อว่าสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเท

โปรงใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดสวัสดิการ อาทิเช่น โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เกิดความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมอย่างเต็มศักยภาพและบรรลุเป้าหมาย

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว จึงเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลปรับปรุง ส่งเสริม การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจมากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามปัจจัยส่วนบุคคล และความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคลและความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้



1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรอง ตามปัจจัยส่วนบุคคล และความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม สายสนับสนุนและสายวิชาการ จำนวน 275 คน

แนวคิด ทฤษฎี และกรอบแนวคิด

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ และสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และ อีริกิติ นวรัตน์ณ อยุธยา (2547) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า “ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดหมายในระดับหนึ่งและความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหากความต้องการหรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการ ตอบสนอง” ซึ่งจากความหมายของความพึงพอใจที่มีผู้ให้ไว้ตามกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือมีความชื่นชอบ พอใจต่อการที่บุคคลอื่นกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลหนึ่งๆที่ปรารถนา ให้

กระทำในสิ่งที่ต้องการซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ แต่ทั้งนี้ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน หรือมีความพึงพอใจมากน้อยขึ้นอยู่กับค่านิยมของแต่ละบุคคลและความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจตลอดจน สิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งอาจสามารถทำให้ระดับความพึงพอใจแตกต่างกันได้ เช่น ความสะดวกสบายที่ได้รับ ความสวยงาม ความเป็นกันเอง ความภูมิใจ การยกย่อง การได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ และ ความศรัทธา เป็นต้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโครงการ

สมบัติ อารัมภ์วงศ์ (2546) การบริหารโครงการเป็นสหวิทยาการที่ต้องอาศัยองค์ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน การจัดโครงสร้างองค์การ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การควบคุมและการประเมินผล เพื่อกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดทั้งทรัพยากรบุคคลและอุปกรณ์เครื่องมือ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เหมาะสม โดยมีจุดประสงค์สำคัญคือ การดำเนินงานให้สำเร็จสมบูรณ์ตามที่กำหนดไว้ และ วีรวิฑูร มาษะศิริรานนท์ (2543) การบริหารโครงการมีความสำคัญเพราะการบริหารโครงการให้ประโยชน์ทั้งการสร้างธุรกิจ การสร้างระบบงาน การสร้างผู้นำทีมงาน การสร้างผู้ร่วมทีมงานให้สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีความเข้าใจเชิงธุรกิจ เป็นเจ้าแก่น้อยในองค์การขึ้นมา อันจะนำไปสู่ศักยภาพและภูมิปัญญาที่ได้เปรียบต่อการแข่งขันในที่สุด

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

วีรบุรณ วิสารทสกุล และคณะ (2550) ได้กล่าวถึงความหมายคำว่า “สวัสดิการ” ถูกใช้ในความหมายและขอบเขตที่ต่างกัน ใน “บทสังเคราะห์ สวัสดิการชุมชนท้องถิ่น : ความหวังโยที่คนท้องถิ่นมีให้กัน” ได้สรุปว่า ในสังคมไทย “คำว่า “สวัสดิการ” มักถูกเข้าใจอย่างแคบๆ ว่าเป็นเรื่อง ของ “การให้” เพื่อการสงเคราะห์ หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้เงินหรือสิ่งของ ทั้งที่ให้เปล่าหรือการกู้ยืมของกลุ่ม



องค์กรต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐเอง ในทางตรงกันข้าม “สวัสดิการ” ก็ถูกมองอีกว่าเป็นเรื่องของสิทธิอันพึงมีพึงได้ที่หากได้เป็นสมาชิก หรืออยู่ในเกณฑ์ที่มีการกำหนดแล้ว ก็เป็นสิทธิที่คน ๆ นั้น พึงได้จากองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ในการทบทวนงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “สวัสดิการ” มีการกล่าวถึง “สวัสดิการทาง เศรษฐศาสตร์” “สวัสดิการสังคม” และ “สวัสดิการชุมชน” โดยทั้งสามกลุ่มมองสวัสดิการสอดคล้องกันในเชิงเป้าหมายคือเพื่อความ เป็นอยู่ที่ดีของประชาชน และกล่าวถึงสภาพความเป็นอยู่ มาตรการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีต่างกัน ภิญญา สาธ (2547) กล่าวว่าสวัสดิการหมายถึงผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงานทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่จนถึงการพ้นจากหน้าที่ไปแล้ว เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อที่จะให้พนักงานได้ทำงานอย่างสบายใจ ทำงานอย่างมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการนั้นอาจให้เป็นเงินหรือให้เป็นบริการเพื่อความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้แต่จะต้องเป็นพิเศษ เพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ และ เพ็ญศรี วายวานนท์ (2530) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่าหมายถึง เงินหรือผลประโยชน์ที่คนงานได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งจำแนกอย่างกว้างเป็นประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติของคนงาน และบริการที่จัดให้คนทำงานเพื่อความสะดวกในการครองชีพ จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้น พอสรุปได้ว่าสวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่องค์กร หรือหน่วยงานจัดให้แก่ผู้รับบริการ อาจออกมาในรูปของ การจัดสวัสดิการหรือบริการต่าง ๆ เพื่อให้ความสะดวกสบาย เพื่อความพึงพอใจในการทำงานให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพอนามัย ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้

ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์ (2540) ได้กล่าวถึงการวัดความรู้ว่าการวัดความรู้เป็นการวัดระดับ ความจำ ความสามารถในการคิด เข้าใจกับข้อเท็จจริงที่ได้รับ

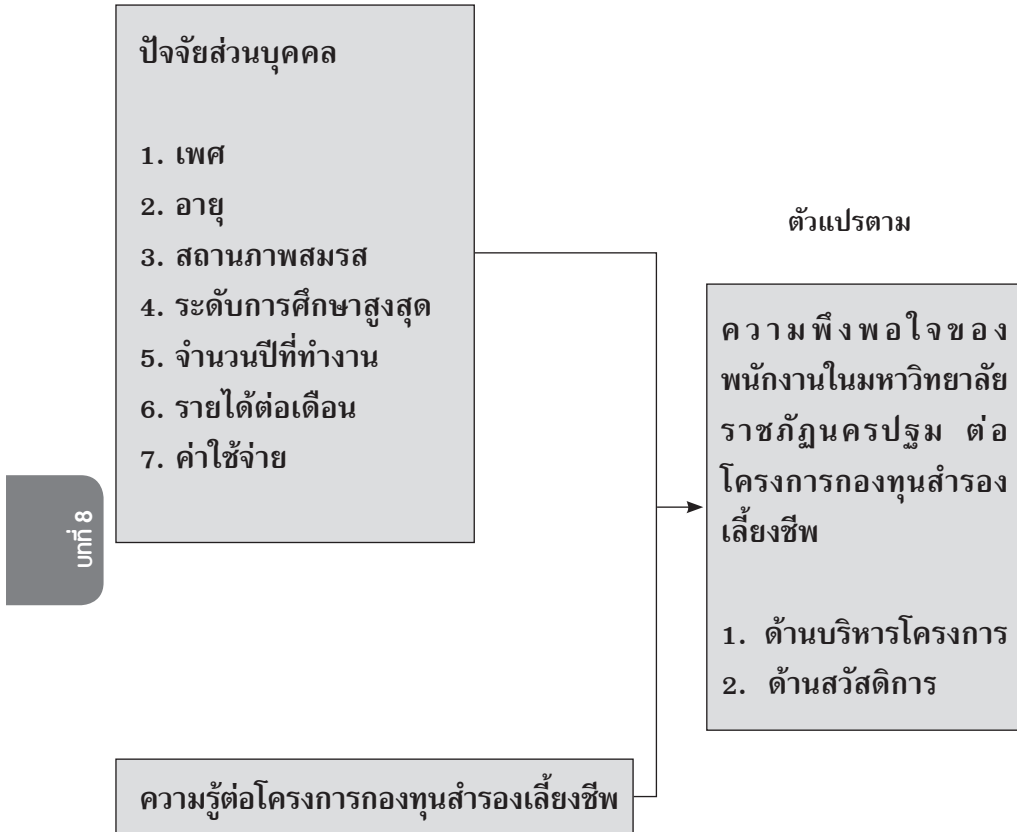
การศึกษา และประสบการณ์เดิม โดยผ่านการทดสอบคุณภาพแล้ว จะแยกคนที่มีความกับไม่มีความรู้ออกจากกันได้ระดับหนึ่ง และ เกษม วัฒนชัย (2544) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การรวบรวม ความคิดของมนุษย์ จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ ดังนั้น สิ่งที่เป็นสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่เป็นสาระ ใน ระบบข้อมูลข่าวสาร จากคำจำกัดความที่มีผู้กล่าวไว้ในเบื้องต้น สามารถสรุป ได้ว่าความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลได้ประสบมาและเก็บสะสมไว้ เป็นความจำที่สามารถถ่ายทอด ต่อ ๆ ไปได้และสามารถวัดความรู้ได้โดยการระลึกถึงเรื่องเหล่านั้นแล้ว แสดงออกมา

5. โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 กำหนดให้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีลักษณะเป็นกองทุนภาคสมัครใจซึ่งต่างจากกองทุนประกันสังคม และกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการที่เป็นกองทุนภาคบังคับ กำหนดว่ากองทุนอาจจัดตั้งโดยนายจ้างรายเดียว (single fund) หรือหลายนายจ้างก็ได้ (pooled fund) และอาจแบ่งการลงทุนเป็นหนึ่งนโยบายการลงทุน หรือหลายนโยบายการลงทุนก็ได้ (master fund) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ กองทุนที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น เงินของกองทุนมาจากเงินที่ลูกจ้างจ่ายส่วนหนึ่งเรียกว่า “เงินสะสม” และนายจ้างจ่ายเงินเข้าอีกส่วนหนึ่งเรียกว่า “เงินสมทบ” นั่นคือ นอกจากลูกจ้างจะออมแล้ว นายจ้างยังช่วยลูกจ้างออมอีกแรงหนึ่งด้วย และนายจ้างจะจ่ายสมทบในจำนวนเท่ากันหรือมากกว่าที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเสมอ จึงอาจกล่าวได้ว่าการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นรูปแบบหนึ่งของการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง จึงช่วยสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างนาน ๆ



กรอบแนวคิดในการวิจัย ตัวแปรต้น



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน
2. พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 878 คน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม สายวิชาการ และสายสนับสนุน ซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมรับความคลาดเคลื่อน + 5% และทำการสุ่มแบบง่าย ตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นลักษณะเชิงสำรวจ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจข้อมูล โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 อย่างได้แก่ ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน มีข้อความจำนวน 7 ข้อ เป็นคำถามชนิดปลายปิด (close - ended question) และมีหลายคำตอบให้เลือก (multiple choice question)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความรู้ ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีข้อความจำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (close - ended question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากคำตอบที่ให้เลือก 2 ตัวเลือก ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

ตอบคำถามถูก จะได้ 1 คะแนน

ตอบคำถามผิด จะได้ 0 คะแนน



ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีข้อความจำนวน 12 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นอันตรภาค (interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

คะแนน	ความหมาย
5	ความพึงพอใจมากที่สุด
4	ความพึงพอใจมาก
3	ความพึงพอใจปานกลาง
2	ความพึงพอใจน้อย
1	ความพึงพอใจน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และในการอภิปรายผลการวิจัยได้ใช้มาตรวัดข้อมูล โดยเมื่อรวมคะแนนและแจกแจงค่าความถี่แล้ว จะแบ่งระดับความรู้ ออกเป็น 3 ระดับโดยอาศัยสูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{1 - 0}{3} \\ &= 0.50 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
0.67-1.00	มีความรู้ในระดับมาก
0.33-0.66	มีความรู้ในระดับปานกลาง
0.00-0.32	มีความรู้ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การประเมินผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าอัตราภาคส่วนของค่าเฉลี่ยเป็น 0.80 คำนวณดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	ความพึงพอใจมากที่สุด
3.41-4.20	ความพึงพอใจมาก
2.61-3.40	ความพึงพอใจปานกลาง
1.81-2.60	ความพึงพอใจน้อย
1.00-1.80	ความพึงพอใจน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอบริการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความ



เหมาะสมของภาษาที่ใช้ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้คำถามอ่านแล้วเข้าใจง่าย ชัดเจน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability)

4.1 วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) โดยวิธีคำนวณของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548 : 449-450) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่จะต้องเป็นแบบ Likert Scale ที่มีการให้คะแนนแบบมาตราส่วน ผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ที่ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ 0.7 ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นดังต่อไปนี้

4.1.1 ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจด้านบริหารโครงการ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.851

4.1.2 ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.903

4.2 วิธีหาโดยวิธี Kuder - Richardson 20 (KR-20) เป็นการหาค่าความสอดคล้องภายในของเครื่องมือที่มีการให้คะแนนแบบ 2 ค่า เช่น ให้คะแนน 0 กับ 1 ซึ่งแทนค่าสูตรดังนี้

$$r_{tt} = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{S_t^2} \right]$$

โดย	r_{tt}	แทน	ค่าความเชื่อมั่น KR-20
	K	แทน	จำนวนข้อสอบทั้งหมดของเครื่องมือ
	p	แทน	สัดส่วนจำนวนคนตอบถูกกับจำนวนคนทั้งหมด
	q	แทน	สัดส่วนจำนวนคนตอบผิดกับจำนวนคนทั้งหมด

หรือ $1 - p$

$$S_t^2 \quad \text{แทน} \quad \text{ความแปรปรวนของคะแนนรวม}$$

ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความรู้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.895

5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for windows) ซึ่งมีการประมวลข้อมูลเป็นขั้นตอน คือ หลังจากตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลข (code) แล้วบันทึกรหัสลงไปเครื่องคอมพิวเตอร์และเขียนโปรแกรมสั่งงาน โดยใช้สถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (frequency) แล้วสรุปมาเป็นค่าร้อยละ (percentage)

1.2 การวิเคราะห์ระดับความรู้ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนามาแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนามาแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้แก่ เพศ ใช้สถิติ t-test ในการทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 1 โดยทดสอบกับความพึงพอใจของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และค่าใช้จ่าย ใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 1 โดยทดสอบกับความพึงพอใจของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 2 โดยทดสอบกับความพึงพอใจของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.8 อายุระหว่าง 25 - 30 ปี เป็นร้อยละ 31.6 สถานภาพโสด ร้อยละ 69.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 47.6 ซึ่งปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 46.9 มีรายได้ต่อเดือน 18,000 - 28,000 บาท ร้อยละ 57.1 และมีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 36.4

ส่วนที่ 2 ความรู้ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความรู้
ความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.90	0.27	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 0.90$) โดยประเด็นที่มีระดับความรู้สูงสุด คือ ข้อ 2 สมาชิกกองทุนต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นรายเดือน ทุกสิ้นเดือน โดยยินยอมให้นายจ้าง หักเงินสะสมจากค่าจ้างในอัตราร้อยละสามของค่าจ้างต่อเดือน ($\bar{X} = 0.98$) รองลงมาคือ ข้อ 1 สมาชิกกองทุน หมายถึง พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานโรงเรียนสาธิตฯ และลูกจ้างมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 0.96$) ส่วนประเด็นที่มีระดับความรู้ต่ำที่สุดคือ ข้อ 5 สมาชิกสามารถลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสามารถกลับเข้าเป็นสมาชิกกองทุนได้อีกเมื่อลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพครบ 1 ปีแล้ว ($\bar{X} = 0.74$)

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบริหารโครงการ และด้านสวัสดิการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นรายด้าน

ข้อ	ความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1	ด้านบริหารโครงการ	3.27	0.90	ปานกลาง
2	ด้านสวัสดิการ	3.48	0.85	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.38	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นราย



ด้านพบว่า ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) ส่วนความพึงพอใจด้านบริหารโครงการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)

ส่วนที่ 4 ผลทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบ	ตัวแปรอิสระ	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
เพศ		✓
อายุ	✓	
สถานภาพสมรส		✓
ระดับการศึกษาสูงสุด	✓	
จำนวนปีที่ทำงาน	✓	
รายได้ต่อเดือน	✓	
ค่าใช้จ่ายต่อเดือน		✓
ความรู้	✓	

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด จำนวนปีที่ทำงาน รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่เพศ สถานภาพ ค่าใช้จ่ายต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ต่างกัน อีกทั้ง พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย 2 ด้านคือ ด้านบริหารโครงการ และด้านสวัสดิการโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถสรุปแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านบริหารโครงการ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านบริหารโครงการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อีกทั้งพนักงานมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมของการเข้าร่วมโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในรูปแบบของคณะกรรมการที่มาจาก ผู้แทนที่นายจ้างแต่งตั้งร่วมกับผู้แทนลูกจ้างที่มาจาก การเลือกตั้งเป็นรูปแบบที่เหมาะสม และพึงพอใจในการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายของโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงานทราบในระดับปานกลาง

1.2 ด้านสวัสดิการ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความพึงพอใจมากที่สุดต่อกรณีที่สมาชิกจะได้รับเงินสมทบพร้อมทั้งผลประโยชน์เงินสมทบ 100% โดยไม่คำนึงถึงอายุงาน อีกทั้งมีความพึงพอใจต่อจำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่สมาชิกแต่ละราย และอันดับสุดท้าย มีความพึงพอใจต่อกรณีที่สมาชิกไม่มีสิทธิ์ได้รับเงินในส่วนของมหาวิทยาลัย จะให้กระจายเข้าเป็นรายได้ของ มหาวิทยาลัยไม่ใช่อำนาจของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของปริญญา สัตยธรรม (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวความพึงพอใจใน



ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

2. การวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จากผลการวิจัยจะเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มีความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพระดับมาก ในประเด็นสมาชิกกองทุนต้องจ่ายเงินสะสมเข้า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นรายเดือนทุกสิ้นเดือน โดยยินยอมให้นายจ้างหักเงินสะสมจากค่าจ้างในอัตราร้อยละสามของค่าจ้างต่อเดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเห็นถึงความสำคัญของการออมเงินในสถานการณ์ที่สภาพเศรษฐกิจมีการผันผวนได้ง่าย ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมมีการออมเงินลดลง ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการให้พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมออมเงินไว้ใช้จ่ายในอนาคต ดังนั้นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจึงให้ความสนใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและค้นหาข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อีกทั้งการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ทางมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมได้เริ่มดำเนินการมาระยะหนึ่ง ส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏบางส่วนที่ยังอาจไม่มีความรู้เท่าที่ควรได้รับทราบถึงนโยบายของโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้น เป็นไปตามความหมายของศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์ (2540) ที่ได้กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจ นั้นเป็นความสามารถในการจำและเข้าใจรายละเอียดของข้อมูลต่างๆ ที่บุคคลได้สะสมไว้และถ่ายทอดต่อกันมาตลอดจนสามารถที่จะสื่อความหมาย แปลความ ตีความ ขยายความ หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ หลังจากที่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ แล้ว

3. การทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด จำนวนปีที่ทำงาน รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอายุเป็นตัวกำหนดของความพึงพอใจซึ่งทุกคนมีสิทธิได้รับผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความเสี่ยงต่ำ ผลตอบแทนไม่สูงมาก ทำให้พนักงานที่มีอายุมากและไม่ต้องการความเสี่ยงสูงจะมีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่า ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุน้อยต้องการผลตอบแทนที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ที่ต้องการความมั่นคงในการออมเงินและไม่มีความเสี่ยงหรือความเสี่ยงต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรวรรณ วรรณะเมธาวงศ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของลูกจ้างต่อสถานพยาบาลในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรม เขตนวนคร พบว่า อายุ ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่อสถานพยาบาลในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา ผลสุวรรณ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษามีส่วนช่วยให้เกิดการรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และสามารถศึกษารายละเอียดทางการเงินได้ละเอียด อีกทั้งมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการจ่ายเงินสมทบของนายจ้าง รวมถึงเงื่อนไขได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรวรรณ วรรณะเมธาวงศ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของลูกจ้างต่อ สถานพยาบาลในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรม เขตนวนคร พบว่าระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่อสถานพยาบาลในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ จันทิมา ผลสุวรรณ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน



ของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำนวนปีในการทำงานของพนักงานนั้นเป็นปัจจัยที่จะทำให้พนักงานนั้นได้รับเงินสมทบมากกว่าพนักงานที่เพิ่งเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเมื่อพนักงานเป็นสมาชิกหรือเกษียณอายุราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา ผลสุวรรณ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้ง รายได้ต่อเดือนที่สูงย่อมมีความพร้อมในการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่า และมีความพึงพอใจในอัตราเงินสะสมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม กำหนดไว้ โดยไม่กระทบต่อค่าใช้จ่ายต่อเดือน เพราะเป็นการสร้างความมั่นคงในชีวิต ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่เพศ สถานภาพ ค่าใช้จ่ายต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศมิได้เป็นตัวชี้วัดว่าเพศใดจะมีการออมเงินมากกว่ากัน เมื่อแต่ละบุคคลมีความพึงพอใจ มีความรู้เป็นอย่างดีเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้สิทธิกับพนักงานทุกคนได้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างเท่าเทียมกันไม่เจาะจงเพศใดเพศหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมทั้งเพศชายหรือเพศหญิงสามารถสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจไม่ต่างกัน อาจเป็นเพราะการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่มีข้อจำกัดในด้านสถานภาพ ไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพโสด สมรส เป็นหม้าย หย่าร้างหรือ แยกกันอยู่ ก็มีสิทธิที่จะสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเท่าเทียมกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมินทร์ ทวีสุข (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน : กรณีศึกษากรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ ผลการวิจัยพบว่า นายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ ที่มี

สถานภาพการสมรส แตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางการศึกษาที่ระดับ 0.05 และค่าใช้จ่ายต่อเดือนต่างก็ไม่มีผลต่อความพึงพอใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สมาชิกทุกคนรับทราบเงื่อนไขอัตรา การจ่ายเงินเข้ากองทุนเป็นอย่างดี ซึ่งหากได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจะหักเงินเข้ากองทุนเป็นประจำทุกเดือนใน อัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้าง ดังนั้นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มีค่าใช้จ่าย ต่อเดือนเป็นจำนวนมากหรือน้อย จะต้องหักเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เท่ากันตามอัตราที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมกำหนดไว้ จึงเกิดความพึงพอใจ ต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 2 พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อ โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐมที่มีความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่างกันมีความพึงพอใจ ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐมได้จัดการอบรม แนะนำ และประชาสัมพันธ์ถึงนโยบายกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ทั้งด้านผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่สมาชิกจะได้รับให้แก่พนักงานอย่าง ทัวถึง ดังคำกล่าวของ ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์ (2540) ได้กล่าวถึงการวัดความรู้ ว่าการวัดความรู้เป็นการวัดระดับ ความจำ ความสามารถในการคิด เข้าใจกับข้อ เท็จจริงที่ได้รับการศึกษา และประสบการณ์เดิม โดยผ่านการทดสอบคุณภาพแล้ว จะแยกคนที่มีความกับไม่มีความรู้ออกจากกันได้ระดับหนึ่ง และคำกล่าวของ เกษม วัฒนชัย (2544) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การรวบรวม ความคิด ของมนุษย์ จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้ เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่ป็นสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่ป็นสาระในระบบข้อมูลข่าวสาร



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ควรประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ชัดเจนมากขึ้น รวมถึงการตอบข้อสงสัยด้วยสื่อต่าง ๆ อาทิ แผ่นพับ เอกสารใบปลิว อบรม บอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือ ผ่าน Intranet ภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมมีความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมทั้งมีความมั่นใจในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. ควรมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนออมเงิน โดยผู้บริหารการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรจัดทำเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับบริษัทที่ได้รับการคัดเลือกให้มาเป็นผู้จัดการกองทุน
3. ควรให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเพื่อให้สมาชิกมีความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อีกทั้งอาจพิจารณาปรับอัตราเงินสมทบให้เหมาะสมเป็นไปตามค่าครองชีพและสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน เพื่อให้สมาชิกมีเงินออมในอนาคต รวมถึงควรมีรูปแบบการลงทุนสำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่หลากหลาย เพื่อให้สมาชิกได้เลือกรูปแบบการลงทุนที่เหมาะสม จะทำให้สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีอัตราการลาออกลดน้อยลง

บทที่ 8

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อได้ข้อมูลในเชิงลึกที่น่าสนใจมากขึ้นในส่วนของประเด็นความพึงพอใจด้านการบริหารโครงการ เป็นต้น
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงนโยบายต่าง ๆ ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมให้ได้มากที่สุด
3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรอง

เลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์
ต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อไป

4. ควรเปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในแต่ละ
หน่วยงานภาครัฐ เพื่อประเมินถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนสำรอง
เลี้ยงชีพ อีกทั้งเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกผู้บริหารกองทุนต่อไป

5. ควรเปรียบเทียบความคิดเห็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง เพื่อ
ศึกษาความต้องการของสมาชิกที่อาจแตกต่างกัน



เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548. การใช้ **SPSS for windows** ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชา สถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกษม วัฒนชัย. “นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.”

Thailand Education. (พฤษภาคม 2544)

“จันทิมา ผลสุวรรณ. “ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี.” วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ 2,4 (ต.ค. -ธ.ค. 2555) : 139-140.

ธีรกิติ นวรัตน์ ณ อยุธยา. 2547. การตลาดสำหรับการบริการ:แนวคิดและกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรมินทร์ ทวีสุข. 2550. “ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน วิทยาลัยศึกษาศาสตร์ทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปริญญา สัตยธรรม. 2550. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.” สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบการมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

พีรวรรณ วรรณนะเมธาวงศ์. 2555. “ความพึงพอใจของลูกจ้างต่อสถานพยาบาลในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมเขตนวนคร.” วารสารการเงิน การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ 2,3 (ก.ค. -ก.ย. 2555) : 40-41.

- เพ็ญศรี วายวานนท์. 2530. การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภิญโญ สาร. 2547. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- วีรบูรณ์ วิสารทสกุล และคณะ. 2550. “การพัฒนาระบบสวัสดิการท้องถิ่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ภายใต้นโยบายการวางรากฐานสู่สังคมที่ไม่ทอดทิ้งกันที่ดำเนินงานในปี 2550.” บทวิเคราะห์ทางวิชาการ ภาควิชาการพัฒนชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีรุธ มาฆะศิรานนท์. 2543. คู่มือวิธีการบริหารโครงการธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์. 2540. เทคนิคการประมวลผล. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. 2546. การบริหารโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม.
- Yamane Taro. 1973. **Statistics : An Introductory Analysis**. Third editor. New York : Harper and Row Publication.