

อภินันทนาการ



สำนักหอสมุด

สัญญาเลขที่ R2563D002

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพ  
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ถวัลย์ พรหมสิทธิ กองคลัง สำนักงานอธิการบดี

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วันลงทะเบียน 22 มี.ค. 2565

เลขทะเบียน 1049849

เลขเรียกหนังสือ...? HG

4314

๓๒๖๗

๒๕๖๓

สนับสนุนโดย

งบประมาณรายได้มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุดตาน พันธุ์เณร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ความรู้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างละเอียดรอบคอบ ให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดีมาโดยตลอด จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สมบูรณ์

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยนเรศวร รวมถึงหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งหากงานวิจัยฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

ถวัลย์ พรหมสิทธิ์

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครสวรรค์
ผู้ศึกษาค้นคว้า	นายถวัลย์ พรหมสิทธิ์
ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุดตาน พันธุ์เนร
ประเภทสารนิพนธ์	การวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 2563
คำสำคัญ	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร สวัสดิการบุคลากร กองทุน

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลบุคลากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย(แผ่นดิน) พนักงานมหาวิทยาลัย(รายได้) พนักงานราชการ(แผ่นดิน) พนักงานราชการ(รายได้) ลูกจ้างประจำ โดยไม่รวมถึงข้าราชการ โดยปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นสมาชิก ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุคคลที่อุปการะ ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เงินเดือน สังกัดหน่วยงาน การเลือกนโยบาย การวิเคราะห์ใช้ทฤษฎีจำลองโลจิท (Logit Model)

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรทั้งหมด 4,124 คน เป็นสมาชิก 2,416 คน ร้อยละ 58.58 และไม่เป็นสมาชิก 1,708 คน ร้อยละ 41.42 โดยปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นสมาชิก ได้แก่ เพศ หญิงเป็นสมาชิกมากกว่าชาย 1.46 เท่า อายุ 36 – 40 ปี เป็นสมาชิกมากกว่าอายุอื่น 1.25 เท่า อายุราชการ 11-15 ปี เป็นสมาชิกมากกว่าช่วงอื่น 1.39 เท่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นสมาชิกมากกว่าระดับอื่น 0.70 เท่า สถานภาพโสดเป็นสมาชิกมากกว่าสมรส 1.29 เท่า บุคลากรที่ไม่มีบุคคลที่อุปการะเป็นสมาชิกมากกว่าที่มี 1.70 เท่า ระดับตำแหน่งวิชาชีพ/เชี่ยวชาญ เป็นสมาชิกมากกว่าระดับอื่น 0.80 เท่า เงินเดือน 15,001 - 25,000 เป็นสมาชิกมากกว่าช่วงอื่น 1.32 เท่า กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีอายุมากขึ้น ทำให้ตระหนักถึงความมั่นคงด้านการเงิน เสถียรภาพทางการเงินหลังเกษียณ และปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการเป็นสมาชิก คือ ประเภทตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย(แผ่นดิน) เป็นสมาชิกมากกว่าประเภทอื่น 1.02 เท่า สังกัดวิทยาศาสตร์สุขภาพเป็นสมาชิกมากกว่ากลุ่มอื่น 1.02 เท่า จากการสุ่มตัวอย่าง 1 คน ที่เป็นสมาชิก มีความน่าจะเป็นที่จะเข้าเป็นสมาชิก ร้อยละ 84 และการเลือกนโยบายที่ 3 สูงที่สุด คือ 1,281 คน ร้อยละ 31.06

มหาวิทยาลัยควรให้ความรู้และประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อบุคลากรจะพิจารณาสมัครเป็นสมาชิกกองทุนเพิ่มขึ้น

Title	Factors that affect membership of Sinsathaporn Registered Provident Fund of Naresuan University's employees
Author	Thawan Phromsit
Advisor	Asst.prof. Pudtan Phanthunane, Ph.D.
Thesis Category	Institutional Research of Naresuan University, 2020
Keyword	SINSATAPORN PROVIDENCE FUND, Personnel welfare, Fund

#### Abstract

This study aims to analyze factors that affect membership of Sinsathaporn Registered Provident Fund of Naresuan University's employees by using Secondary Data Analysis to analyze outcomes of various studies by taking Naresuan University's employee database which are gender, age, education, marital status, number of dependents, work position, level of position, salary, years of service, original affiliation and provident plan selection to analyze data using the Logit Analysis Model. The result shows that 2,416 out of 4,124 people applied for Sinsathaporn Registered Provident Fund, which is 58.58%, and the rest of them who did not applied is 1,708 people or 41.42%. The factors that affect to their memberships are gender females are 1.46 times more members than males, age 36-40 years old, 1.25 times more membership than other age groups, years of service 11-15 years, membership 1.39 times more than other periods, education the bachelor's degree is 0.70 times more than other educational levels, marital status single status is a member 1.29 times more than married, number of dependents is no more person as a member than the person 1.70 times, level of position Professional position level/Specialization be a member 0.80 times more than other levels, salary 15,001-25,000 baht, being a member 1.32 times more than other period. We can say when employees are getting older with more years of service, they will be aware of job security, financial stability after retirement and also a diversification. The sampling of one person who is a member It is estimated that there is an 84% probability of making a decision to become a member. For provident plan selection, it is found that 1,281

employees have chosen Plan 3 (31.06%) as it gives the highest benefit to them and also the highest risk too.

Naresuan University has been providing knowledge and common understanding in publicizing Sinsathaporn Registered Provident Fund continually, thus all employees can decide whether they want to apply or not.



## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์.....	4
คำถามของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมุติฐานของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการออม.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	11
แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจ.....	13
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร.....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	22
กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	24
ประวัติมหาวิทยาลัยนเรศวร.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
การกำหนดประชากร.....	28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	29

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล.....	33
การทดสอบความสัมพันธ์.....	33
การวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุน สำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร.....	45
5 บทสรุป.....	49
สรุปผลการวิจัย.....	49
อภิปรายผล.....	50
ข้อเสนอแนะ.....	51
บรรณานุกรม.....	53
ภาคผนวก.....	56
ประวัติผู้วิจัย.....	69

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 อัตราร้อยละของเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ.....	21
2 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามเพศ.....	33
3 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามอายุ.....	34
4 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามอายุราชการ.....	36
5 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	37
6 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	38
7 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามจำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ.....	39
8 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	40
9 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	41
10 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	42
11 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามสังกัดกลุ่มหน่วยงาน.....	44
12 แสดงผลการเปรียบเทียบของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร ในการเลือกนโยบายกองทุน.....	45
13 แสดงการประมาณค่าของแบบจำลองโลจิสติก.....	47



## สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 แสดงข้อมูลการเข้าและการลาออกจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสิน สภาพร ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2558 – 2562.....	3
2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการออมการลงทุนและอัตราดอกเบี้ย.....	9
3 องค์ประกอบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	18
4 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร.....	32



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมา

ในชีวิตการทำงานของมนุษย์นั้นเมื่อมีรายได้ที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้แล้ว ยังต้องมีบางส่วนของรายได้ที่แบ่งไว้เพื่อการออมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เนื่องจากว่าตาม ทฤษฎีความต้องการถือเงินที่มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการถือเงินเพื่อใช้สอยใน ชีวิตประจำวัน ความต้องการถือเงินเพื่อใช้จ่ายยามฉุกเฉิน และความต้องการถือเงินเพื่อเก็งกำไร (John Maynard Keynes, 1968) โดยทั่วไปแล้วผู้มีเงินออมมักจะนำเงินแบ่งไปลงทุนเพื่อเก็งกำไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลงทุนทางการเงิน 4 ประเภทใหญ่ ๆ ซึ่งได้แก่การออมในรูปเงินฝากประจำ ของธนาคารพาณิชย์, การออมในรูปของพันธบัตรรัฐบาล ตราสารหนี้, การออมในรูปของ หลักทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์ และการออมในรูปของการลงทุนในกองทุนรวม

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงระยะการเปลี่ยนแปลง ทั้งจากปัจจัยภายนอกและ ภายในประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินการของธุรกิจอย่างรวดเร็วและรุนแรง องค์ประกอบที่ สำคัญเพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น ประการหนึ่งจึงได้แก่ความร่วมมือร่วมใจกันระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง โดยนายจ้างจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญต่อลูกจ้างทั้งทางด้านสวัสดิการ และความมั่นคงทางสังคม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดวิธีการการทำงานและมีสิ่งดึงดูดใจที่จำเป็น อื่นๆที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ สำหรับ ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีส่วนผลักดันให้บรรลุผลสำเร็จแห่งการบริหารงานภายในองค์กร นั่นก็คือ สวัสดิการ (Welfare) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานสิ่งหนึ่งในการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ พยายามที่จะปฏิบัติงาน รวมทั้งอาจเป็นปัจจัยเสริมที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพยายามในการที่จะ ปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนั้นภายในองค์กรต่างๆ ทั้งที่ขนาดเล็กและขนาด ใหญ่ย่อมที่จะกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานไว้ ซึ่งอาจเป็นการจัดให้ ตามกฎหมายกำหนดหรือจัดให้เพิ่มมากกว่า เพื่อสร้างขวัญกำลังใจอันเป็นส่วนเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงาน

การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรและลูกจ้างเพื่อให้มีเงินไว้ใช้ในยามชรา หรือพ้นวัยทำงาน ถือได้ว่าเป็นสวัสดิการสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อสภาพเศรษฐกิจ และสังคมในประเทศเริ่มเปลี่ยนแปลง

ไปประชากรมีอายุสูงขึ้น ประกอบกับในปัจจุบันการพึ่งพาบุตรหลานนับวันจะลดความสำคัญลง การจัดสวัสดิการในเรื่องนี้ จึงไม่ควรเป็นสิ่งที่นายจ้างหรือลูกจ้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเป็นผู้จัดทำขึ้นเอง แต่ควรเป็นเรื่องที่ทุกฝ่าย ซึ่งรวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐบาลด้วย

ในระยะเวลาที่ผ่านมาโดยเฉพาะในกรณีของประเทศไทย การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรหรือลูกจ้างให้มีเงินยังชีพ เมื่อออกจากงานในรูปแบบที่เรียกว่า "กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ" ซึ่งเป็นการจัดสวัสดิการ 3 ฝ่าย คือ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้จ่ายเงินสะสม นายจ้างซึ่งเป็นผู้จ่ายเงินสมทบ และรัฐบาลให้การจูงใจในรูปแบบอื่นได้มีมานานแล้ว แต่ไม่แพร่หลายเท่าที่ควร และยังไม่เป็นที่ยอมรับมากนัก เพราะยังไม่มีหลักเกณฑ์วิธีการบริการที่กำหนดไว้แน่ชัด ทำให้นายจ้าง, และลูกจ้างไม่เห็นความสำคัญของกองทุน จึงไม่สนใจที่จะจัดตั้งกองทุนเท่าที่ควร ด้วยที่ผ่านมาการบริหารกองทุนส่วนใหญ่ ยังอยู่ในมือของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ในขณะที่ลูกจ้างก็ยังไม่นิยมจะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน แต่มักพึงรูปแบบกองทุนบำเหน็จบำนาญเป็นสำคัญ ดังนั้นเพื่อการสนับสนุนและจูงใจให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้นรัฐบาล โดยกระทรวงการคลังได้ออกกฎหมายเฉพาะเพื่อควบคุมดูแลและส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพขึ้นในปี พ.ศ. 2530 (พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, 2530)

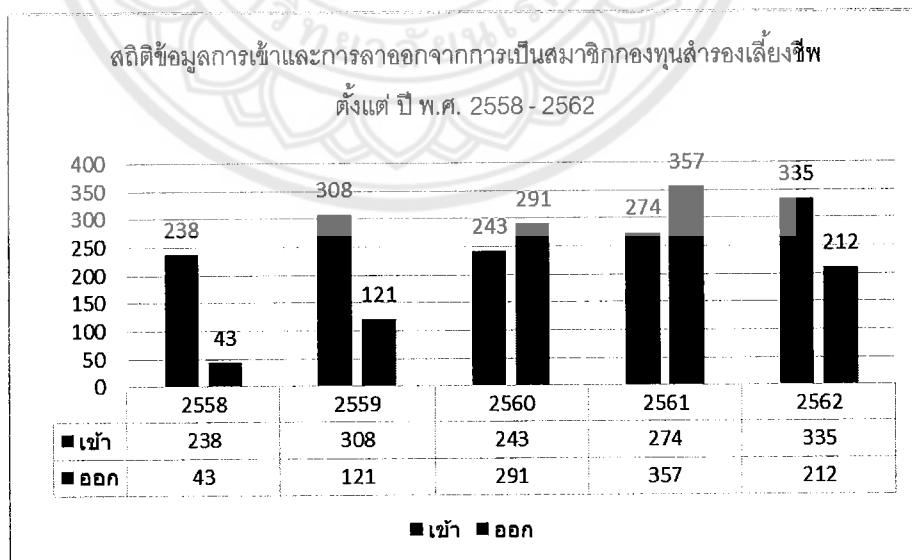
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพเป็นกองทุนที่นายจ้างในที่นี้ คือ มหาวิทยาลัยนเรศวร และลูกจ้างในที่นี้คือบุคลากรในมหาวิทยาลัยนเรศวรร่วมกันจัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติกองทุนเลี้ยงชีพปี พ.ศ. 2530 โดยการดำเนินการบริหารกองทุนนั้นจะมีผู้จัดการกองทุนซึ่งได้รับอนุญาตตามกฎหมายเป็นผู้บริหารจัดการ เงินของกองทุนมาจากเงินที่ลูกจ้างจ่ายส่วนหนึ่งเรียกว่า เงินสะสม(2% ของค่าจ้าง) และนายจ้างจ่ายเข้าอีกส่วนหนึ่งเรียกว่า เงินสมทบ (2% ของค่าจ้าง) และนอกจากนี้ยังมีอีก 2 ส่วน ที่เป็นองค์ประกอบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งได้แก่ ผลประโยชน์ของเงินสะสม/สมทบและเงินที่มีผู้อุทิศให้ (บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม บัณฑิต จำกัด, 2553)

มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นองค์กรขนาดใหญ่องค์กรหนึ่ง ซึ่งมีบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 4,124 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้) พนักงานราชการ (เงินแผ่นดิน) พนักงานราชการ (เงินรายได้) ลูกจ้างประจำ โดยปฏิบัติงานแบ่งเป็นฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุนวิชาการ (กองการบริหารงานบุคคลและกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร, ตุลาคม, 2562) ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยนเรศวรได้ตระหนักถึงการมีสวัสดิการสงเคราะห์อื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและครอบครัว ในกรณีต่างๆ เช่น ประสบอุบัติเหตุ, เจ็บป่วยหรือกรณีอื่นตามที่ควรแก่การสงเคราะห์ และเล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรจึงได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพขึ้นเพื่อเป็น

สวัสดิการ ส่งเสริมให้บุคลากรออมทรัพย์ ตลอดจนเป็นหลักประกันให้บุคลากรเมื่อออกจากงาน เกษียณอายุ หรือเสียชีวิต โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีแรงจูงใจและดึงดูดให้มีความรู้สึกว่ามันคงในชีวิตและในอนาคตตนพอสมควร ซึ่งไม่เพียงแต่จะ เกื้อหนุนเฉพาะด้านเศรษฐกิจด้านเดียวเท่านั้น แต่ยังมุ่งที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถขจัดปัญหา ความเดือดร้อนต่างๆ ของตนเองและครอบครัวได้โดยไม่ต้องกังวลหรือไม่สบายใจ อันจะทำให้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพต่อไป

อย่างไรก็ตามตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา พบว่ามีจำนวนบุคลากรมีการเข้าร่วมเป็น สมาชิกกองทุนเป็นจำนวนน้อยเมื่อเทียบตามสัดส่วนของบุคลากรทั้งหมด กล่าวคือ จำนวน 2,416 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 662 คน และสายสนับสนุนจำนวน 1,754 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.40 และร้อยละ 72.60 ของบุคลากรทั้งหมดตามลำดับ นอกจากนี้ บุคลากรที่เป็น สมาชิกแล้ว มีการลาออกจากกองทุนอย่างต่อเนื่อง จากสถิติข้อมูลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ 2558 – 2562 พบว่ามีบุคลากรเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ จำนวน 238, 308, 243, 278, 335 คน ตามลำดับ และมีการลาออกจากสมาชิกกองทุน จำนวน 43, 121, 291, 357, 212 คน ตามลำดับ

ภาพที่ 1 แสดงข้อมูลการเข้าและการลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2558 – 2562



ความสำคัญของการออมส่วนบุคคล การจัดสวัสดิการองค์กร และที่สำคัญความสำคัญ  
ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์และเป็นหลักประกันทางสังคมให้แก่  
บุคลากร โดยเฉพาะในภายหลังจากการเกษียณอายุราชการ ออกจากงาน หรือเสียชีวิต และปัญหา  
ที่พบในกรณีของมหาวิทยาลัยนเรศวร ด้วยเหตุนี้จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยต้องการที่จะค้นหา  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้งนี้เพื่อ  
จะนำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มีประสิทธิภาพ  
ยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยง  
ชีพในสถานภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ  
มหาวิทยาลัยนเรศวร

### คำถามของการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทาลัย  
นเรศวรประกอบไปด้วยปัจจัยใดบ้าง

### ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้จะอยู่ภายใต้ขอบเขต ดังนี้

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ  
เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานภาพมหาวิทยาลัยนเรศวร ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา  
สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากร ระดับตำแหน่ง สังกัดกลุ่มหน่วยงาน การเลื่อนนโยบาย  
กองทุน
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย อัตราเงินเดือน จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ

### ขอบเขตด้านประชากร

บุคลากรที่มีสิทธิในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร ของมหาวิทยาลัยนเรศวรและทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 4,124 คน แบ่งเป็นผู้เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 2,416 คน และไม่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 1,708 คน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการดำเนินการวิจัย ในลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากฐานข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัยนเรศวร ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ ประเภทบุคลากร ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน สังกัดกลุ่มหน่วยงาน สถานะการเป็นสมาชิกกองทุน การเลือกนโยบายกองทุน ในระหว่างปี พ.ศ. 2554 ถึง พ.ศ. 2562

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้ทฤษฎี โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบจำลองโลจิสติก (Logit Model) ซึ่งเป็นแบบจำลองที่เหมาะสมกับกรณีที่ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งในกรณีนี้หมายถึง การเข้าร่วมเป็นสมาชิก และการไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิก โดยตัวแปรตาม ประกอบไปด้วย ปัจจัยทางประชากรและปัจจัยทางเศรษฐกิจตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น

### นิยามศัพท์เฉพาะ

กองทุนรวม หมายถึง โครงการลงทุนที่ระดมเงินทุนจากนักลงทุนหลายๆ รายมา รวมกันให้เป็นเงินลงทุนก้อนใหญ่ แล้วนำไปจดทะเบียนให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล จากนั้นก็จะนำเงินที่ระดมได้ไปลงทุนในหลักทรัพย์ หรือทรัพย์สินประเภทต่างๆ เช่น อสังหาริมทรัพย์ ตามนโยบายการลงทุนที่ได้ระบุไว้ในหนังสือชี้ชวนเสนอขายแก่นักลงทุนนั้น ทั้งนี้ นักลงทุนแต่ละรายจะได้รับ "หน่วยลงทุน (Unit Trust)" เพื่อเป็นหลักฐานยืนยันฐานะความเป็นเจ้าของในเงินที่ตนได้ลงทุนไป โดยมีบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม (บลจ.) เป็นผู้จัดตั้งและทำหน้าที่บริหารกองทุนรวมให้ได้ผลตอบแทน แล้วนำมาเฉลี่ยคืนให้กับนักลงทุนแต่ละรายตามสัดส่วนที่ลงทุนไว้แต่แรกในกองทุนรวมนั้น

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ซึ่งเป็นกองทุนหลายนายจ้าง หมายถึง กองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อลูกจ้างของนายจ้างหลายราย ประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสม เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบรวมทั้งเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และผลประโยชน์จากเงินหรือทรัพย์สินดังกล่าว

**เงินสะสม** หมายถึง เงินที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยจ่ายเข้ากองทุนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง สมาชิกจะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนโดยมหาวิทยาลัยนเรศวรหักจากค่าจ้างแล้วนำส่งเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 2 ของค่าจ้าง

**เงินสมทบ** หมายถึง เงินที่มหาวิทยาลัยนเรศวรจ่ายเข้ากองทุนภายในวันเดียวกับที่สมาชิกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน ในอัตราร้อยละ 2 ของค่าจ้าง

**ค่าจ้าง** หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นค่าตอบแทนการทำงานทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นค่าตอบแทนโดยวิธีใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือเงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างหักไว้ หรือจ่ายเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้างเพื่อประโยชน์ในการทำงาน

**นายจ้าง** หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยค่าจ้าง ในที่นี้คือมหาวิทยาลัยนเรศวร

**ลูกจ้าง** หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยนเรศวรผู้ซึ่งตกลงทำงาน โดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะมีสัญญาเป็นหนังสือหรือไม่ สำหรับการศึกษานี้หมายถึงผู้ที่มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยนเรศวรเท่านั้น

**ผลประโยชน์** หมายถึง รายได้ทุกชนิดจากการลงทุน ซึ่งรวมตลอดถึง ดอกเบี้ย ส่วนเพิ่มมูลค่า หรือผลตอบแทนใดๆ จากการลงทุนของกองทุน

#### **สมมติฐานของการวิจัย**

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร สามารถตั้งสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง อายุงาน และระดับการศึกษามีผลต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพ

2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ รายได้มีผลต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพในทิศทางเดียวกัน

#### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

การศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการ และการวางแผนทางด้านนโยบายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ทำให้ทราบสภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร เป็นอย่างไร
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร เพื่อเป็นแนวทางในการหามาตรการส่งเสริมให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยนเรศวร สมัครงเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร
3. เพื่อส่งเสริมการออมและวางแผนการเงินในวัยเกษียณสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยนเรศวร





## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดทางวิชาการ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาและกำหนดกรอบในการศึกษา ดังนี้

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการออม
  - 1.1 ทฤษฎีการออมของเคน (Keynesian Saving Theory)
  - 1.2 ทฤษฎีการออม-การลงทุน (Saving Investment Theory of Interest)
  - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับอัตราดอกเบี้ยกับการออม
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจ
4. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
6. กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
7. ประวัติมหาวิทยาลัยนเรศวร

#### 1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการออม

##### 1.1 ทฤษฎีการออมของเคน (Keynesian Saving Theory)

เป็นทฤษฎีภายใต้เงื่อนไขดุลยภาพที่มีการจ้างงานไม่เต็มที่ สมมติฐานทางด้านทฤษฎีกล่าวไว้ว่า การออมในปัจจุบันขึ้นอยู่กับรายได้ในปัจจุบัน และรายได้ขึ้นอยู่กับการลงทุน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อบุคคลมีรายได้หลังจากหักภาษีให้รัฐบาลแล้ว บุคคลจะนำรายได้นั้นไปใช้จ่ายเพื่อการบริโภคส่วนหนึ่งและเก็บออมส่วนหนึ่ง เมื่อรายได้สูงขึ้น ความโน้มเอียงในการออม (APC) มีแนวโน้มลดลง นอกจากทฤษฎีการออมดังกล่าวข้างต้นแล้ว มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีการออมสมัยใหม่ ฟราย Fry (1984) กล่าวว่าอัตราการเจริญเติบโตของรายได้รวม เป็นตัวกำหนดอัตราการออม ถ้าอัตราการเจริญเติบโตของรายได้รวมเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จะทำให้อัตราการออมเพิ่มขึ้นด้วย การออมที่สูงขึ้นนั้นจะเป็นแหล่งทรัพยากรไว้กับการลงทุนต่อไป ดังนั้น ตัวเชื่อมโยงระหว่างการออมและการลงทุน คือ อัตราการเจริญเติบโตของรายได้รวม นอกจากปัจจัยดังกล่าวแล้วเขายังนำเสนอว่า อัตราดอกเบี้ยเงินฝากที่แท้จริงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่

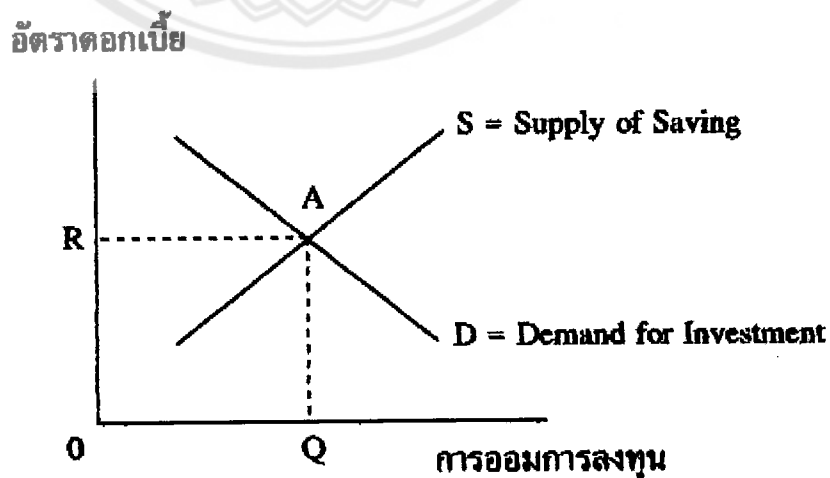
กำหนดการออมของบุคคลซึ่งอัตราดอกเบี้ยเงินฝาก คือ ผลตอบแทนที่ผู้ฝากเงินได้รับจากธนาคาร โดยที่อัตราดอกเบี้ยเงินฝากจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการออม กล่าวคือ เมื่ออัตราดอกเบี้ยเงินฝากสูงขึ้นบุคคลจะนำเงินไปฝากธนาคารแทนการนำเงินไปหาผลประโยชน์ในทางอื่นที่ ให้ผลตอบแทนต่ำกว่ามีผลทำให้การออมเพิ่มขึ้น แต่เมื่อระดับอัตราดอกเบี้ยเงินฝากต่ำ บุคคลจะ นำเงินดังกล่าวไปลงทุนหาผลประโยชน์ในทางอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า มีผลทำให้การออม ลดลง (วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, 2550, หน้า 73-75)

### 1.2 ทฤษฎีการออม-การลงทุน (Saving Investment Theory of Interest)

ทฤษฎีการออม-การลงทุน เป็นทฤษฎีที่เชื่อมโยงกันกับความคิดทางเศรษฐศาสตร์ของ นักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิก ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์ดั้งเดิม อัตราดอกเบี้ยตามทฤษฎีนี้ถูก กำหนดโดยดีมานด์และซัพพลายฟังก์ชันของทุน (Capita) ถ้าจะระบุให้ชัดเจนขึ้นไปอีกปัจจัยที่ กำหนดอัตราดอกเบี้ย (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563) ได้แก่

1. ดีมานด์สำหรับเงินทุนที่จะใช้ในการลงทุน ซึ่งเปลี่ยนแปลงตรงข้ามกับอัตราดอกเบี้ย
2. ซัพพลายของเงินออมที่บุคคลยินดีที่จะให้เงินทุนเพิ่มขึ้น โดยดึงจากรายได้ของเขาและพร้อมที่จะให้กู้ ซัพพลายของเงินออมนี้มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับอัตราดอกเบี้ย อัตราดอกเบี้ยจะถูกกำหนดขึ้น ณ จุดตัดของเส้นทั้ง 2 นี้ เพราะเป็นระดับเดียวที่เงินออมเท่ากับเงินลงทุนที่ต้องการพอดี

ภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการออมการลงทุนและอัตราดอกเบี้ย



ที่มา: สุวัักษ์ บุญนาค และวณี ชาญเกียรติกุล (2541: 25)

จากภาพที่ 1 D คือเส้น Demand for Investment S คือเส้น Supply of saving เส้นทั้งสองนี้ตัดกันที่จุด A ดังนั้น R จึงเป็นอัตราดอกเบี้ยดุลยภาพ และ Q คือปริมาณเงินทุนที่ต้องการซึ่งเท่ากับพอดีกับ Supply of Saving ชัฟฟรายการออม ซึ่งสมมติว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับอัตราดอกเบี้ยนั้นหมายความว่า บุคคลจะออมมากขึ้นเมื่ออัตราดอกเบี้ยสูงมากกว่าตอนที่อัตราดอกเบี้ยอยู่ในระดับต่ำ ความเชื่อนี้ตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานด้านการหาอัตราประโยชน์ที่สูงสุด กล่าวคือ แต่ละบุคคลจะมีความพึงพอใจต่อการบริโภคในปัจจุบันและอนาคตที่ไม่เหมือนกัน เขาจะพยายามจัดสรรรายได้เพื่อการบริโภค ที่จะให้ความพึงพอใจสูงสุดในช่วงเวลาทั้งปัจจุบันและอนาคตรวมกัน แต่การจัดสรรรายได้นี้จะพิจารณาทางด้านอัตราดอกเบี้ยด้วย เพราะการเสียสละส่วนหนึ่งของรายได้เพื่อการบริโภคในปัจจุบันและให้ผู้อื่นกู้ไปนั้น ความพึงพอใจในอนาคตไม่เพียงแต่ความพอใจจากการบริโภคโดยใช้เงินต้น แต่เป็นความพึงพอใจจากผลประโยชน์ของดอกเบี้ยด้วย เมื่อให้สิ่งอื่นคงที่คนเราจะพอใจกับการบริโภคในปัจจุบันมากกว่าอนาคต ซึ่งหมายความว่าเราจะออมหรือละเว้นจากการบริโภคก็ต่อเมื่อในปัจจุบันเขาได้รับผลตอบแทนจากอัตราดอกเบี้ยมากพอกับประโยชน์ที่เสียไปจากการลดการบริโภค

อย่างไรก็ตามมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการออมกับอัตราดอกเบี้ยอยู่พอสมควร ข้อโต้แย้งดังกล่าว ได้แก่

1. ถ้าหากบุคคลหนึ่งออมเพื่อที่จะได้เงินมาก่อนหนึ่งที่กำหนดไว้ในใจ ยิ่งอัตราดอกเบี้ยสูงเท่าไร จำนวนเงินที่เขาต้องออมเพื่อให้ได้เงินก่อนนั้นมากก็ยิ่งน้อยลง ในกรณีเช่นนี้ การออมของบุคคลนั้นจะมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับอัตราดอกเบี้ย แทนที่จะเป็นทางเดียวกันตามทฤษฎี
2. ระดับการออมนั้นน่าจะขึ้นอยู่กับรายได้มากกว่าอัตราดอกเบี้ย

### 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับอัตราดอกเบี้ยกับการออม

เป็นแนวคิดของ R. I. Mckinnon (กฤตিকা, 2545) เรื่องความสัมพันธ์ของการออมกับดอกเบี้ยอาจกล่าวได้ว่า ดอกเบี้ยมีความสัมพันธ์กับการออมน้อยมาหรือไม่มีเลย อย่างไรก็ตามนักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกได้มีความเห็นตรงข้ามคือ เชื่อว่าดอกเบี้ยเป็นตัวกำหนดเงินออม โดยให้เหตุผลว่าถ้าสิ่งอื่นคงที่ผู้บริโภคนิติจะจ่ายเงินมากกว่าการเก็บออม ดังนั้นผู้บริโภคจึงยินดีออมเฉพาะเมื่อได้รับดอกเบี้ยเป็นรางวัลตอบแทนดอกเบี้ยยิ่งสูงเงินออมยิ่งมาก จึงเป็นเหตุผลให้นักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกสรุปว่า เงินออมจะเท่ากับเงินทุนโดยอัตโนมัติ เคนส์ไม่เห็นด้วยและโต้แย้งด้วยเหตุผลที่ดีกว่า จริงอยู่ว่าอัตราดอกเบี้ยมีความสัมพันธ์กับชัฟฟรายเงินกู้ และชัฟฟรายเงินกู้ก็มาจากเงินออม แต่เป็นคนละสิ่งเงินออมในขณะหนึ่งขณะใดไม่จำเป็นต้องเป็นชัฟฟรายเงินกู้ทั้งหมดขณะนั้น ผู้ออมอาจยินดีถือไว้เป็นเงินสดและให้กู้หรือลงทุนในอนาคตก็ได้ เงินออมที่ถือไว้

เป็นเงินสดนี้จึงยังไม่เป็นทรัพย์สินเงินกู้จนกว่าเจ้าของจะยินดีให้กู้หรือลงทุน ซึ่งขึ้นอยู่กับอัตราดอกเบี้ย (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563)

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจเรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน (The Motivation Theory or Two - Factors Theory) ได้สรุปความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงาน ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ

### 2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

เฮร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg, F., et al. 1993 : 45-49) กล่าวว่า ปัจจัย จูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและความสำเร็จของงานโดยตรง คือ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) ปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ 6 ชนิด

2.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และการแสดงสิ่งหนึ่ง สิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคล

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อนบุคคลในหน่วยงาน หรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ อาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

2.1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงานว่า งานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ง่าย หรือยาก

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

2.1.5 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะ หรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น แต่ไม่ใช่เป็นความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานอย่างแท้จริง

2.1.6 การพัฒนาตนเอง (Growth) หมายถึง การที่แต่ละบุคคลในองค์กรมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถความชำนาญใหม่ ๆ ให้กับตนเอง

## 2.2 ปัจจัยคำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยคำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ สิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานได้สุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลระงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ 8 ชนิด

2.2.1 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary and Compensation) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน หรือความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.2.2 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal Relation) หมายถึง การติดต่อพบปะกัน ไม่ว่าจะเป็นทางกิริยา หรือวาจาที่ แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับ ผู้บังคับบัญชา (Superior) ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate) และเพื่อนร่วมงาน (Peers)

2.2.3 สถานะของอาชีพ (Employment - Status) หมายถึง ลักษณะของสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความ รู้สึกต่องาน เช่น การมีเลขานุการ การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.2.4 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมถึงการติดต่อภายในองค์การ นั่นคือ นโยบายขององค์การจะต้องเป็นที่แน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพ อันได้แก่ แสง การถ่ายเทอากาศ อุปรกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงาน ตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน เช่น ระยะเวลาของงาน (Tenure) ความมั่นคงหรือไม่มั่นคงขององค์การ

2.2.7 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน อาจรวมถึงความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการที่จะให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

2.2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ให้นำบุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวลำบาก

สรุปทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนของเฮอริชเบิร์ก ได้พัฒนาจากทฤษฎีแรงจูงใจให้นิยมแพร่หลายอีกทฤษฎีหนึ่ง โดยศึกษาถึงความพอใจ หรือความมีแรงจูงใจสูง และความรู้สึกไม่พอใจ หรือความไม่มีแรงจูงใจ จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจแล้ว สามารถนำมาปรับใช้กับการวิจัยได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ทำให้คนทำงานได้เป็นเวลานาน

### 3. แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นการนำหลักเกณฑ์หรือเครื่องมือต่างๆ เข้ามาช่วยในการการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้ตัดสินใจมีโอกาสผิดพลาดน้อยลงหรือการตัดสินใจได้ถูกต้องมากขึ้น การตัดสินใจที่จะมีขึ้นภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ที่สามารถทำการประเมินได้ และใช้เกณฑ์หรือเครื่องมือดังกล่าว พิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ (doojid, 2553)

อย่างไรก็ตาม การทำการตัดสินใจได้นำเอาความน่าจะเป็นเชิงจิตและแบบเงื่อนไขเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ ทั้งนี้เพราะบุคคลต่างมีเหตุผลในการดำเนินธุรกิจของตนย่อมต้องการเลือกผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ดีที่สุด แต่ถ้ามีทางเลือกเพียงทางเดียว ปัญหาการตัดสินใจก็ไม่เกิดขึ้นเพราะถึงอย่างไรก็ต้องเลือกตามวิถีทางเดียวที่มีอยู่นั้น ซึ่งจะไม่มีการเปรียบเทียบว่าผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ดีที่สุดหรือไม่ แต่ถ้ามีวิธีให้ผลตอบแทนมากกว่าหนึ่งทางแล้ว ก็จะต้องมีการตัดสินใจเลือกทางหรือวิธีที่จะทำให้ได้ผลตอบแทนมากที่สุด ซึ่งการตัดสินใจเลือกดังกล่าวนี้เป็นเรื่องที่ยุ่งยากและสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น

ดังนั้นจึงได้พยายามหาสิ่งที่จะช่วยในการตัดสินใจเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนสูงสุดโดยสิ่งที่จะช่วยในการตัดสินใจในที่นี้คือ หลักเกณฑ์และเครื่องมือต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. มีทางเลือกหลายทาง (Alternatives) ในแต่ละทางเลือกอาจจะอยู่ในรูปนโยบายในการปฏิบัติงานเทคนิค หรือขั้นตอนการดำเนินงาน การที่มีทางเลือกมาก ๆ ถ้าจะอาศัยดุลยพินิจส่วนตัวทำการตัดสินใจนั้น อาจจะผิดพลาดขึ้นได้ ดังนั้น จึงต้องอาศัยเครื่องมือหรือเกณฑ์ต่างๆ เข้ามาช่วยในการตัดสินใจ เพราะยังมีหลักประกันได้ว่า ไม่ได้ตัดสินใจไปตามดุลยพินิจส่วนตัว

2. ข้อมูลในปัจจุบันมีจำนวน เนื่องจากข้อมูลในปัจจุบันมีจำนวนมาก ถ้านำดุลยพินิจส่วนตัวมาใช้ในการตัดสินใจแล้ว โอกาสที่จะผิดพลาดมีมาก เพราะไม่อาจจะนำข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดนั้นมาพิจารณาได้ครบถ้วนสมบูรณ์

3. เพื่อลดความขัดแย้งลงเนื่องจากพื้นฐานความรู้ และประสบการณ์ของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ถ้าไม่อาศัยหลักเกณฑ์หรือเครื่องมือที่เหมือนกันทำการตัดสินใจแล้วก็อาจจะทำกา

ตัดสินใจแตกต่างกันออกไปซึ่งจะทำให้คนในองค์กรเกิดการขัดแย้งกันขึ้นในกรณีที่มีความเห็นแตกต่างกัน

4. เพื่อลดความเสี่ยง การตัดสินใจที่ปราศจากกฎเกณฑ์หรือเครื่องมือแล้ว โอกาสที่เสี่ยงต่อความผิดพลาดนั้นสูง แต่การตัดสินใจที่มีเครื่องมือเข้ามาช่วยแล้ว โอกาสของการตัดสินใจที่ผิดพลาดนั้นมีน้อยหรือไม่เลยก็เป็นไปได้

### 3.1 ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การพิจารณาตกลงใจที่ขาดเลือกทางเลือก ที่มีอยู่มากกว่าหนึ่งทางเลือก ในอันที่ให้มีการกระทำในลักษณะเฉพาะใด ๆ หรือหมายถึง การตกลงใจเลือกข้อยุติข้อขัดแย้ง ข้อถกเถียง เพื่อให้มีการกระทำไปในทางหนึ่งทางใดที่ได้มีการพิจารณาเลือกหรือตรวจสอบอย่างรอบคอบแล้ว

### 3.2 ขั้นตอนการตัดสินใจ

กระบวนการในการตัดสินใจนั้น โดยทั่วไปประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การระบุทางเลือกที่เป็นไปได้ทั้งหมด อันดับแรก ผู้ที่ทำการตัดสินใจจะต้องทำการระบุทางเลือก ในการตัดสินใจทั้งหมดที่เป็นไปได้

ขั้นที่ 2 คาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตทั้งหมดที่จะเป็นไปได้ ในขั้นนี้ ผู้ทำการตัดสินใจจะต้องคาดคะเนเหตุการณ์ทั้งหมด ซึ่งมีความเป็นไปได้จะเกิดขึ้นในอนาคต เหตุการณ์ทั้งหมดที่ระบุในขั้นตอนนี้ผู้ทำการตัดสินใจไม่สามารถที่จะเลือกได้ ไม่สามารถที่จะควบคุมได้ หรือไม่สามารถจะกำหนดได้ และเหตุการณ์ทั้งหมดที่ระบุนี้มีเพียงเหตุการณ์เดียวเท่านั้นที่จะเกิดขึ้นจริง ๆ เรียกเหตุการณ์ทั้งหมดนี้ว่า สภาวะการณ์นอกบังคับ

ขั้นตอนที่ 3 สร้างตารางผลได้ในขั้นตอนนี้ผู้ทำการตัดสินใจต้องสร้างตารางผลได้ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของผลกำไร หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่เป็นผลลัพธ์จากทางเลือกต่างๆ ของแต่ละสภาวะการณ์นอกบังคับ

### 3.3 ประเภทของการตัดสินใจ

ในการตัดสินใจเลือกทางเลือกภายใต้สภาวะการณ์นอกบังคับต่างๆ นั้น ผู้ทำการตัดสินใจจะตกอยู่ในสถานะที่แตกต่างกัน ในเรื่องข้อมูลข่าวสารของสภาวะการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจึงสามารถแบ่งประเภทของการตัดสินใจตามระดับข้อมูลที่มีต่อสภาวะการณ์นอกบังคับการที่ผู้ทำการตัดสินใจสามารถคาดคะเนสภาวะการณ์ทั้งหมดที่จะเป็นไปได้ในอนาคตนั้น เป็นเพียงระบุความเป็นไปได้ของสภาวะการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเท่านั้น ผู้ทำการตัดสินใจยังไม่ทราบด้วยความแน่นอนในอนาคตสภาวะการณ์จะเกิดขึ้นจริง ๆ และสภาวะการณ์นอกบังคับทั้งหมด

นั่นก็มีเพียงสภาวะการณ์เดียวเท่านั้นที่จะเกิดขึ้น นอกนั้นเป็นเพียงสภาวะการณ์ที่มีโอกาสเป็นไปได้ แต่ไม่ได้เกิดขึ้นจริง สามารถแบ่งประเภทของการตัดสินใจ ดังต่อไปนี้

1. การตัดสินใจภายใต้ความแน่นอนเป็นการตัดสินใจที่ผู้ทำ การตัดสินใจ อยู่ในสถานการณ์ที่ทราบด้วยความแน่นอนว่าสภาวะการณ์นอกบังคับใดจะเกิดขึ้น

2. การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอนเป็นการตัดสินใจอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่ทราบด้วยความไม่แน่นอนว่าสภาวะการณ์นอกบังคับใดจะเกิดขึ้นในอนาคต ทราบเพียงแต่ว่ามีสภาวะการณ์นอกบังคับใดบ้างมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น

3. การตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยงเป็นการตัดสินใจที่ผู้ทำการตัดสินใจอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่ทราบด้วยความแน่นอนว่าสภาวะการณ์นอกบังคับใดจะเกิดขึ้นในอนาคต แต่มีข้อมูลเพียงพอในการคาดคะเน โอกาสที่สภาวะการณ์นอกบังคับต่าง ๆ จะเกิดขึ้นได้ถ้าผู้ทำการตัดสินใจทำการตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์เช่นนี้ ก็จะถือว่าเป็นการทำการตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง

#### 3.4 เกณฑ์การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน

ในกรณีการตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอนนี้ ผู้ทำการตัดสินใจทราบว่าสถานการณ์นอกบังคับใดบ้างมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น

1. เกณฑ์มากที่สุด(Maximum Criterion) เกณฑ์การตัดสินใจแบบนี้ ถือเป็นเกณฑ์ของพวกมองโลกในแง่ดี ในการทำการตัดสินใจโดยใช้เกณฑ์นี้ ผู้ทำการตัดสินใจเลือกทางเลือกซึ่งได้ผลได้มากที่สุดซึ่งมากที่สุด จากบรรดาทางเลือกต่างๆ ที่เป็นไปได้ทั้งหมด

2. เกณฑ์น้อยมากที่สุด (Maximin Criterion) เกณฑ์สำหรับการตัดสินใจแบบนี้ถือได้ว่าเป็นเกณฑ์ของพวกมองโลกในแง่ร้าย ในการทำการตัดสินใจโดยใช้เกณฑ์นี้ ผู้ตัดสินใจจะตัดสินใจเลือกทางเลือกซึ่งให้ผลได้น้อยสุดซึ่งมากที่สุด จากบรรดาทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ทั้งหมด

3. เกณฑ์ค่าเสียโอกาสน้อยที่สุด (Minimax Regret Criterion) เกณฑ์การตัดสินใจแบบนี้มาจากแนวความคิดที่ว่า ในอนาคตผู้ทำการตัดสินใจจะเกิดความรู้สึกเสียตายนผลได้ที่ควรจะได้รับ ถ้าทำการตัดสินใจผิดโดยเลือกทางเลือกซึ่งให้ผลได้น้อย

4. การใช้หลักของความเป็นจริง เกณฑ์การตัดสินใจแบบนี้ ใช้เกณฑ์ที่อยู่ในระหว่างเกณฑ์มากที่สุดกับเกณฑ์น้อยมากที่สุด หรือถือได้ว่าเป็นเกณฑ์ที่อยู่ระหว่างลัทธิมองโลกในแง่ดี(Optimiam) กับลัทธิมองโลกในแง่ร้าย (Pessimism) การตัดสินใจโดยใช้เกณฑ์การตัดสินใจแบบนี้จะเลือกทางเลือกที่มูลค่าของเกณฑ์การตัดสินใจมีค่าสูงสุด



5. เกณฑ์การตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขของความเสี่ยงในการตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขของความเสี่ยนี้ นอกจากผู้ได้ทำการตัดสินใจจะทราบว่าในอนาคตมีสภาวะการณ์นอกบังคับใดบ้าง มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น ผู้ทำการตัดสินใจยังมีข้อมูล ข่าวสาร พอเพียงที่จะคาดคะเนโอกาสที่สภาวะการณ์นอกบังคับต่าง ๆ เหล่านี้ว่าในอนาคตมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นมาน้อยเพียงใดได้อีกด้วย

6. เกณฑ์มูลค่าคาดหวัง เกณฑ์การตัดสินใจแบบนี้บางครั้งเรียกว่า เกณฑ์ของเบย์ ในการทำการตัดสินใจโดยเกณฑ์นี้ ผู้ทำการตัดสินใจจะทำการคำนวณมูลค่าคาดหวังของทุก ๆ ทางเลือก ซึ่งมูลค่าคาดหวังคือมูลค่าของผลได้ถ่วงน้ำหนักด้วยความน่าจะเป็นของแต่ละสภาวะการณ์นอกบังคับต่าง ๆ จะเกิดขึ้นในอนาคต

7. เกณฑ์ความน่าจะเป็นมากที่สุด (The Maximum Likelihood Criterion) การใช้เกณฑ์การตัดสินใจแบบนี้ ผู้ทำการตัดสินใจจะทำการสร้างตารางเงื่อนไขและกำหนดความน่าจะเป็นให้แก่แต่ละสภาวะการณ์นอกบังคับตามข้อมูลที่มีอยู่ จากนั้นจะเลือกเฉพาะสภาวะการณ์นอกบังคับที่มีความน่าจะเป็นสูงสุดที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพียงสภาวะการณ์เดียวมาพิจารณาโดยสมมติว่าสภาวะการณ์นั้นจะเกิดขึ้น ขั้นสุดท้ายจะเลือกทางเลือกที่ให้กำไรเดียวมาพิจารณาโดยสมมติว่าสภาวะการณ์นั้นจะเกิดขึ้น ขั้นสุดท้ายจะเลือกทางเลือกที่ให้กำไรเงื่อนไขสูงสุดที่สุด

#### 4. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยนเรศวร รากฐานการเก็บออมที่มั่นคงต่อการดำเนินชีวิตหลังเกษียณหรือพ้นสภาพการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมถึงการสร้างความมั่นใจว่าคนที่อยู่ข้างหลังจะมีทรัพย์สินจำนวนหนึ่งที่ถูกเก็บออมไว้ให้ ยามที่ต้องจากไปก่อนวัยอันควร มหาวิทยาลัย โดยท่านอธิการบดี ศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ จินายน ได้มีความห่วงใยต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากรยามที่ขาดรายได้ประจำจากการทำงาน แต่ต้องดำรงชีวิตต่อไปในวิถีโลกในอ้อมกอดที่ไม่ลำบาก จึงได้มีนโยบายที่จะให้สวัสดิการกับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการออมทรัพย์อย่างเป็นระบบ และเป็นสวัสดิการตลอดจนเป็นหลักประกันให้กับบุคลากรเมื่อเกษียณอายุ ทูพลาภาพหรือออกจากงาน และเสียชีวิต โดยคณะกรรมการโครงการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งประกอบด้วยฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ได้ศึกษาเรื่องระบบสวัสดิการการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และทำการคัดเลือกข้อเสนอจากบริษัท 15 แห่ง จนได้ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม บัวหลวงจำกัด มาเป็น "ผู้จัดการกองทุนรวม" โดยใช้ชื่อว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สินสภาพร ซึ่งจดทะเบียนแล้วในส่วนของมหาวิทยาลัยนเรศวร

สำหรับผู้ที่มิคุณสมบัติเข้าเป็นสมาชิกกองทุนได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ของมหาวิทยาลัย ที่ได้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยนเรศวรมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ยกเว้นเคยเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอื่นมาก่อน โดยสามารถสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ที่กองการบริหรงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี ซึ่งสมาชิกจะต้องจ่ายเงินสะสม 2 ของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ และมหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินสมทบอีกร้อยละ 2 ของเงินเดือน นอกจากนี้เพื่อในผลประโยชน์ของสมาชิก ผู้เป็นสมาชิกยังสามารถเลือกนโยบายการลงทุนได้ด้วยตนเอง ซึ่งปัจจุบันมี 3 นโยบาย ทั้งนี้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยนเรศวรเริ่มมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2554 เป็นต้นมา ซึ่งบุคลากรท่านใดยังไม่ได้สมัครเป็นสมาชิก สามารถติดต่อขอรับใบสมัครได้ที่กองการบริหรงานบุคคล อาคารมิ่งขวัญ สำนักงานอธิการบดี

#### 4.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพคืออะไร

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ กองทุนที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น เงินของกองทุนมาจากเงินที่ลูกจ้างจ่ายส่วนหนึ่งเรียกว่า "เงินสะสม" และนายจ้างจ่ายเงินเข้าอีกส่วนหนึ่งเรียกว่า "เงินสมทบ" นั่นคือ นอกจากลูกจ้างจะออมแล้ว นายจ้างยังช่วยลูกจ้างออมอีกแรงหนึ่งด้วย และนายจ้างจะจ่ายสมทบในจำนวนเท่ากันหรือมากกว่าที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเสมอ จึงอาจกล่าวได้ว่าการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นรูปแบบหนึ่งของการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างจึงช่วยสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างนาน ๆ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนอกจากจะทำให้ลูกจ้างมีการออมอย่างต่อเนื่อง มีวินัย และมีนายจ้างช่วยออมแล้ว ยังมีการนำเงินไปบริหารให้เกิดดอกผลออกเงยโดยมีอาชีพที่เรียกว่า "บริษัทจัดการ" โดยดอกผลที่เกิดขึ้นจะนำมาเฉลี่ยให้กับสมาชิกกองทุนทุกคนตามสัดส่วนของเงินที่แต่ละคนมีอยู่ในกองทุน เงินออมของสมาชิกในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะเติบโตจากเงินสะสมและเงินสมทบที่ต้องมีการนำส่งเข้ากองทุนทุกเดือน รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการลงทุนของกองทุน อย่างไรก็ดี กองทุนจะไม่มี การจ่ายดอก เบี้ย หรือเงินปันผลให้สมาชิก เนื่องจากจะสะสมเงินทั้งหมดให้เป็นก้อนใหญ่ เพื่อเก็บไว้รอจ่ายคืนให้สมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพ เช่น เมื่อลาออกจากงาน นอกจากนี้ กองทุนจะไม่ใช้สมาชิกถอนเงินออกบางส่วน เพราะจะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกนำเงินไปใช้ซึ่งไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการออมเงินเพื่อไว้ใช้หลังเกษียณ

#### 4.2 องค์ประกอบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ภาพที่ 3 องค์ประกอบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



#### 4.3 สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรของสมาชิก

เงินสะสม – เงินสะสมที่สมาชิกจ่ายเข้ากองทุนฯ ได้รับยกเว้นภาษีสูงสุดปีละไม่เกิน 500,000 บาท และไม่เกิน 15% ของค่าจ้าง

ผลประโยชน์จากการลงทุน – ผลประโยชน์จากการลงทุนของเงินกองทุนฯ ไม่ต้องเสียภาษี

เงินก้อนที่ได้รับจากกองทุนฯ – เงินก้อนที่สมาชิกได้รับเมื่อออกจากงานได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีตามเหตุแห่งการออกจากงาน

#### 4.4 การกำหนดนโยบายการลงทุน และ Employee's Choice

นโยบายการลงทุน คือ การกำหนดขอบเขตในการบริหารเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งคณะกรรมการกองทุนจะต้องตกลงนโยบายการลงทุนกับบริษัทจัดการไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้จัดการกองทุนใช้เป็นกรอบในการบริหารเงินกองทุน โดยปกตินโยบายการลงทุนจะต้องมีการระบุประเภทตราสารและสัดส่วนการลงทุนของตราสารแต่ละประเภทที่กองทุนอนุญาตให้ผู้จัดการกองทุนลงทุนได้ คณะกรรมการกองทุนซึ่งมีหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน และรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกกองทุนควรเลือกนโยบายการลงทุนที่บริษัทจัดการเสนอให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะ ความต้องการ และความเสี่ยงที่สมาชิกยอมรับได้

#### 4.5 การสมัครสมาชิก

ให้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายในวันที่ 20 ของเดือนนั้นๆ กองการบริหารงานบุคคลจะเสนอให้กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอนุมัติ และนำส่งรายชื่อสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับกองคลัง ภายในวันที่ 1 ของเดือนถัดไป เพื่อทำการหักเงินสะสมของสมาชิกเข้ากองทุนฯ ก่อนสิ้นเดือน 3 วันทำการ ของเดือนถัดไป หากเกินกว่าวันที่ 20 ของเดือนนั้นๆ กองการบริหารงานบุคคลจะเสนอให้กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอนุมัติและนำส่งรายชื่อสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับกองคลัง ถัดจากเดือนถัดไป

ตัวอย่าง

\*\* กรณีท่านต้องการสมัครสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้มีผลภายในเดือนมกราคม 2563 ให้ส่งใบสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ภายในวันที่ 25 ธันวาคม 2562 เพื่อกองการบริหารงานบุคคลจะได้เสนอให้กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอนุมัติ และนำส่งรายชื่อสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับกองคลัง ภายในวันที่ 2 มกราคม 2563 หากเกินกำหนดวันที่ 25 ธันวาคม 2562 ใบสมัครของท่านจะมีผลในเดือนกุมภาพันธ์ 2563

#### 4.6 ขั้นตอนการสมัคร

4.6.1 กรอกข้อความใน ใบสมัครเข้าเป็นสมาชิก กองทุนสำรองชีพ สิ้นสภาพซึ่งจดทะเบียนแล้ว

4.6.2 กรอกข้อความใน หนังสือแจ้งรายชื่อผู้รับผลประโยชน์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสิ้นสภาพ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

4.6.3 กรอกข้อความในแบบเลือกนโยบายการลงทุนของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund Employee's Choice) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สิ้นสภาพ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

4.6.4 หากท่านต้องการทราบว่า เป็นนักลงทุนประเภทใด ให้กรอกข้อความในแบบสอบถาม (Suitability)

4.7 ทางเลือกในการลงทุนของสมาชิก ประกอบด้วย 3 ทางเลือก หรือ 3 นโยบาย ดังนี้

Sub Fund 1: นโยบายการลงทุนประเภทกองทุนตราสารหนี้ (ไม่รวมตราสารหนี้บริษัทเอกชน) :  
GFF ลงทุนในเงินฝาก ตราสารแห่งหนี่ที่ออกโดยภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ และสถาบันการเงิน

Sub Fund 2: นโยบายการลงทุนประเภทกองทุนหน่วยลงทุน-ตราสารหนี้ : FOFGFF (บัวหลวงตราสารหนี้) ลงทุนในหน่วยลงทุนกองทุนเปิดบัวหลวงตราสารหนี้ (BFIXED) โดยเฉลี่ยรอบระยะเวลาบัญชีตั้งแต่ร้อยละ 80 ของมูลค่าทรัพย์สินของกองทุน โดยกองทุนรวมดังกล่าวเป็นกองทุนรวมตราสารหนี้ที่ลงทุนในตราสารหนี้ภาครัฐ ตราสารหนี้สถาบันการเงินภาคเอกชน และตราสารหนี้ต่างประเทศ

Sub Fund 3: นโยบายการลงทุนประเภทกองทุนหน่วยลงทุนผสม (หน่วยลงทุนตราสารทุน 10%) : FOFMIX ลงทุนในหน่วยลงทุนกองทุนเปิดบัวแก้ว (BKA) ไม่เกินร้อยละ 10 ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุน และที่เหลือลงทุนในหน่วยลงทุนละ 10 ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุน และที่เหลือลงทุนในหน่วยลงทุนกองทุนเปิดบัวหลวงตราสารหนี้ (BFIXED)

4.8 ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สินสภาพร ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ส่วนของมหาวิทยาลัยนเรศวร

#### คุณสมบัติของสมาชิก

เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย และได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ยกเว้นเคยเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอื่นมาก่อน และหากสมาชิกผู้ใดลาออกจากกองทุนโดยมิได้ลาออกจากงาน สามารถสมัครกลับเป็นสมาชิกกองทุนได้อีก แต่ต้องหลังจากวันที่ลาออกจากกองทุนนั้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี และการนับอายุสมาชิกสำหรับผู้ที่ย้ายมาสมัครใหม่นั้น จะเริ่มนับจากวันที่สมัครเข้าเป็นสมาชิก

หมายเหตุ บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

#### การสิ้นสุดสมาชิกภาพ

สมาชิกภาพจะสิ้นสุดลงนับแต่วันที่สมาชิกผู้นั้น

- (1) ตาย หรือศาลมีคำสั่งให้เป็นคนสาบสูญ
- (2) ลาออกจากการเป็นสมาชิกของกองทุน โดยไม่ลาออกจากงาน
- (3) ออกจากงาน ไม่ว่าจะด้วยเหตุอื่นใด
- (4) ครบเกษียณอายุ
- (5) โอนไปเป็นสมาชิกของกองทุนอื่นๆ
- (6) นายจ้างเลิกหรือถอนตัวออกจากกองทุน
- (7) กองทุนเลิกตามความในหมวด 12 แห่งข้อบังคับนี้

### อัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน

ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างสมาชิกจะจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน โดยนายจ้างหักค่าจ้างแล้ว นำส่งเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 2 ของค่าจ้าง(กรณีนายจ้างจัดให้มี Employee's Choice อัตราเงินสะสมที่ระบุในข้อบังคับนี้เป็นอัตราที่รวมทุกกองทุน หรือทุกนโยบายการลงทุนภายใต้คำแนะนำรายเดียวกัน)

### อัตราการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน

นายจ้างจะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ภายในวันเดียวกับที่สมาชิกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 2 ของค่าจ้าง (กรณีนายจ้างจัดให้มี Employee's Choice อัตราเงินสมทบ)

ตารางที่ 1 อัตราร้อยละของเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ

อายุสมาชิก	อัตราร้อยละของเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ
น้อยกว่า 1 ปี	0
ตั้งแต่ 1 ปี แต่น้อยกว่า 2 ปี	20
ตั้งแต่ 2 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	40
ตั้งแต่ 3 ปี แต่น้อยกว่า 4 ปี	60
ตั้งแต่ 4 ปี แต่น้อยกว่า 5 ปี	80
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	100

\*\*\*\* เว้นแต่ในกรณีที่สมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพตาม ข้อ 6 สมาชิกจะไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์เงินสมทบดังกล่าว

\*\*\* ในกรณีดังต่อไปนี้ นายจ้างจะจ่ายเงินสมทบพร้อมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิของเงินสมทบรวมทั้งเงิน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่สมาชิกมีสิทธิได้รับ ให้กับสมาชิกเต็มจำนวนโดยไม่คำนึงถึงเงื่อนไขการจ่ายเงินตามที่ระบุในวรรคแรก

- (1) ครบเกษียณอายุการทำงานกับนายจ้าง
- (2) ทูพพลภาพ
- (3) ไร้ความสามารถหรือวิกลจริตโดยที่มีคำรับรองของแพทย์ที่นายจ้างเลือก
- (4) ถึงแก่กรรม

(5) นายจ้างและลูกจ้างของนายจ้างประสงค์ที่จะถอนตัวจากกองทุน ยกเว้นกรณีการโอนย้ายกองทุน

(6) กองทุนเล็ก

สมทบที่ระบุในข้อบังคับนี้เป็นอัตราที่รวมทุกกองทุน หรือทุกนโยบายการลงทุนภายใต้ นายจ้างรายเดียวกัน

#### เงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบ

การจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์สุทธิของเงินสมทบพร้อมทั้งเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดที่สมาชิกมีสิทธิได้รับให้เป็นไปตามตารางดังต่อไปนี้

สมาชิกไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์เงินสมทบในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือกองทุน
- (2) จงใจทำให้นายจ้าง หรือกองทุนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (3) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในเรื่องที่ร้ายแรง
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จนเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (5) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (6) ผ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานจนเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (7) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก อันมิใช่การกระทำผิด โดยประมาทหรือเป็นความผิดลหุโทษจนเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง (บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม บัวหลวง จำกัด , 2553)

#### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

อมรรัตน์ รุ่งพิบูลย์ (2547) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้ว ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีผลของการวิจัยพบว่าความพร้อมส่วนตัวของลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ

จอมเกล้าธนบุรีที่ เข้าเป็นและไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของ ส่วนราชการซึ่ง จดทะเบียนแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง (ค่า  $x$  คือ 1.3238 , ค่า S.D. คือ 0.3897 และค่า  $x$  คือ 0.9593 , ค่า S.D. คือ 0.4700) ซึ่งลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ มีความพร้อมส่วนตัวมากกว่าลูกจ้างประจำที่ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ (ค่า t-test คือ 4.190) ความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้วของลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นและไม่เข้าเป็นสมาชิก กองทุนฯ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่า  $x$  คือ 1.2931 , ค่า S.D. คือ 0.3750 และค่า  $x$  คือ 1.0588 , ค่า S.D. คือ 0.4926) ซึ่งลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ มีความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกองทุนฯ มากกว่าลูกจ้างประจำที่ ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ (ค่า t-test คือ 0.2571) ความเชื่อมั่นในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่ง จดทะเบียนแล้วของลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นและไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ อยู่ในระดับสูงและปาน กลาง (ค่า  $x$  คือ 1.4967 , ค่า S.D. คือ 0.2624 และค่า  $x$  คือ 1.1740 , ค่า S.D. คือ 0.4399) ซึ่ง ลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ มีความเชื่อมั่นในกองทุนฯ มากกว่าลูกจ้างประจำที่ไม่เข้า เป็นสมาชิกกองทุนฯ (ค่า t-test คือ 4.128)การรับทราบนโยบายส่งเสริมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้วของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าธนบุรี ของลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นและไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่า  $x$  คือ 1.0951 , ค่า S.D. คือ 0.5522 และค่า  $x$  คือ 0.9532 , ค่า S.D. คือ 0.4474) ซึ่ง ลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นและไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ รับทราบนโยบายส่งเสริมกองทุนฯ ของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ ไม่แตกต่างกัน (ค่า t-test คือ 1.386)

สุกฤษฎี สังขพันธ์ (2555) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพของพนักงานธนาคารออมสิน กรณีศึกษาสำนักงานพหลโยธิน ผลการศึกษาพบว่า แบบจำลองโพนิต และแบบจำลองโลจิต เป็นแบบจำลองที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ โดยสามารถพยากรณ์ความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างจะตัดสินใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน สำรองเลี้ยงชีพของพนักงานธนาคารออมสินได้ถูกต้องร้อยละ 53.68 สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานธนาคารออมสิน ได้แก่ อายุ อัตราเงิน เงิน ระดับตำแหน่ง และความเหมาะสมของบริษัทจัดการกองทุน โดยเมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น 1 ระดับ จากตำแหน่งเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จะมี โอกาสตัดสินใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานธนาคารออมสินจะ ลดลงร้อยละ 19.94 และหากบริษัทจัดการกองทุนมีความเหมาะสมเพิ่มขึ้น 1 ระดับ จากระดับ



ความเหมาะสมของบริษัทจัดการของกลุ่มตัวอย่าง ความน่าจะเป็นในการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานธนาคารออมสินจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 18.20 ในขณะที่ปัจจัยอายุและอัตราเงินเดือนมีอิทธิพลต่อการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานธนาคารออมสินในระดับต่ำ โดยการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยเหล่านี้ 1 หน่วย จากค่าเฉลี่ยจะทำให้โอกาสในการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานธนาคารออมสินเปลี่ยนแปลงไม่ถึงร้อยละ 1

มุกดา ตติยศุภกรกุล (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกนโยบายการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รูปแบบ Employee's Choice ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกนโยบายการลงทุนในกองทุน ได้แก่ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านนโยบายการลงทุน และปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพและสื่อโฆษณา ส่วนปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกนโยบายการลงทุน

## 6. กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแบ่งออกได้ ดังนี้ (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย, ม.ป.ป.-ค)

### 1. พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1.1 พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 4) ปี พ.ศ. 2550

1.2 รายละเอียดการเสนอแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 4)

ปี พ.ศ. 2558

1.3 พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับประมวล) (ยังไม่รวมฉบับที่ 4)

1.4 พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 3) ปี พ.ศ. 2550

1.5 พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 2) ปี พ.ศ. 2542

1.6 พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ปี พ.ศ. 2535

### 2. กฎกระทรวง

2.1 กฎกระทรวง ฉบับที่ 10 (ปี พ.ศ. 2547) ออกตามความในพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ปี พ.ศ. 2530 กำหนดให้นายจ้างสามารถยื่นคำขออนำเงินลงทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลูกจ้างเข้ากองทุนได้ภายในวันที่ 30 ธันวาคม ปี พ.ศ. 2548

2.2 กฎกระทรวง ฉบับที่ 9 (ปี พ.ศ. 2543) ออกตามความในพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ปี พ.ศ. 2530

๖ H6  
4514  
๑ 2678  
2563

1049867



- 2.3 แก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวง ปี พ.ศ. 2532 ออกตามความในพระราชบัญญัติ  
ส่นักหอสมุด  
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ปี พ.ศ. 2530 22 มี.ค. 2565
- 2.4 กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (ปี พ.ศ. 2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติ  
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530
- 2.5 บัญญัติมาตรา 3 ทวิ และมาตรา 3 ตริ แห่งกฎกระทรวง ปี พ.ศ. 2532 ออก  
ตามความในพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ปี พ.ศ. 2530
- 2.6 กฎกระทรวง ปี พ.ศ. 2532 ออกตามความในพระราชบัญญัติกองทุนสำรอง  
เลี้ยงชีพ ปี พ.ศ. 2530

## 7. ประวัติมหาวิทยาลัยนเรศวร

ความเป็นมาเกี่ยวกับประวัติมหาวิทยาลัยนเรศวรนั้นมีสภาพการที่สืบต่อเนื่องกันมา  
หลายขั้นตอน โดยเริ่มต้นจากการเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก เมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ.  
2510 ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยวิชาการศึกษา ภายหลังการก่อตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษา  
ประสานมิตรซึ่งจัดตั้งขึ้นเป็นแห่งแรก เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2497 ภายหลังการก่อตั้ง  
วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตรซึ่งจัดตั้งขึ้นเป็นแห่งแรก เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2497 เป็น  
เวลา 13 ปี โดยเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษาแห่งที่ 4 รองจากประสานมิตร ปทุมวัน และบางแสน  
ตามลำดับ

วิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก เริ่มรับนิสิตรุ่นแรกเข้าเรียนในชั้นปีที่ 3 ในปี พ.ศ. 2510  
แต่เนื่องจากความไม่พร้อมของสถานที่จึงได้ฝาก เรียนที่วิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน 60 คน  
วิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวัน 60 คน และในปี พ.ศ. 2511 จึงเริ่มเปิดการเรียนการสอนโดยรับ  
นิสิตเข้าศึกษาต่อใน ชั้นปีที่ 3 โดยดำเนินการสอนที่พิษณุโลกต่อมาวิทยาลัยวิชาการศึกษาได้ยก  
ฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย โดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 28  
มิถุนายน พ.ศ. 2517 นามมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นนามพระราชทานจาก  
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานตาม  
หนังสือด่วนมากของสำนักพระราชวังที่ รล. 0002/1601 ลงวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2517 และ  
พระราชทานความหมายกำกับว่า "ศรีนครินทรวิโรฒ" (มหาวิทยาลัยที่เจริญเป็น ศรีสง่า แก่มหานคร  
วิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก ซึ่งเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา 1 ใน 8 ขณะนั้นจึงยกฐานะขึ้น  
เป็น มหาวิทยาลัย โดยเป็นวิทยาเขต 1 ใน 8 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันมี วิทยาเขต

ประสานมิตรเป็นศูนย์กลางการบริหารของมหาวิทยาลัยโดยในขณะนั้น มหาวิทยาลัย มีที่ดินอยู่ในครอบครอง 1 แปลง คือโฉนดที่ดินเลขที่ 6498 เนื้อที่ 102-3-37 ไร่ ขึ้นทะเบียนเป็นที่ราชพัสดุแล้ว

ในปี พ.ศ. 2522 มหาวิทยาลัยได้ขออนุญาตกระทรวงมหาดไทยใช้ที่ดินสาธารณประโยชน์บริเวณทุ่งหนองอ้อปากคลองจิกเนื้อที่ตามหนังสือสำคัญ สำหรับหลวง 1280-2-85 ไร่ ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดเขตที่ดินบริเวณนี้เป็นเขตจัดรูปที่ดินอยู่ในความดูแลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงขอใช้ที่ดินดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ได้รับอนุมัติแล้วได้นำขึ้นทะเบียนเป็นที่ราชพัสดุ เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2527 โดยทำการรังวัดที่ดินใหม่เป็น 2 แปลง แปลงที่ 1 มีพื้นที่ 1283-3-06 ไร่ ทะเบียนราชพัสดุเลขที่ 903 แปลงที่ 2 มีพื้นที่ 102-3-37 ไร่ ทะเบียนราชพัสดุเลขที่ 904 รัฐบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมในการจัดตั้งมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาคและมีมติรับหลักการที่จะยกฐานะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก ขึ้นเป็น มหาวิทยาลัยเอกเทศในวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2527 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการตราพระราชบัญญัติ จัดตั้งมหาวิทยาลัยขึ้น ช่วงปีพ.ศ. 2527-2531 มหาวิทยาลัยได้เตรียมความพร้อมสำหรับมหาวิทยาลัยแห่งใหม่ โดยจัดทำผังแม่บทการเตรียมงบประมาณทางด้าน การก่อสร้าง และพัฒนาด้านอาคารสถานที่ และบุคลากร รัฐบาลขณะนั้นมี พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีมติให้ยกฐานะวิทยาเขตพิษณุโลก ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศ และได้ตราพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2533 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษเล่มที่ 107 ตอนที่ 131 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นวันครบรอบ 400 ปี ของการเสด็จขึ้นครองราชย์ของสมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระมหากษัตริย์ผู้ทรงคุณูปการอันใหญ่หลวงแก่แผ่นดินไทย อีกทั้งยังทรงเป็นพระมหากษัตริย์ที่ทรงมีประสูติกาล และจำเริญวัยที่เมืองพิษณุโลก มหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดให้วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 เป็นวันกำเนิดมหาวิทยาลัย และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ พระราชทานนามมหาวิทยาลัยใหม่นี้ว่า "มหาวิทยาลัยนเรศวร" เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2532 นับเวลาจากการเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษารวมได้ 7 ปี และได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอีก 16 ปี รวมเวลาแห่งการก่อตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งเป็นมหาวิทยาลัยนเรศวรได้ใช้เวลา ยาวนานกว่า 30 ปี

มหาวิทยาลัยนเรศวร มีผู้ปฏิบัติงานอยู่ จำนวน 4,588 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 464 คน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินแผ่นดิน จำนวน 2,393 คน พนักงานราชการเงินแผ่นดิน จำนวน 111 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 46 คน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

จำนวน 828 คน พนักงานราชการเงินรายได้ จำนวน 746 คน (กองการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยนเรศวร , ตุลาคม 2562) โดยมีคณะที่เปิดสอนซึ่งสามารถแบ่งเป็นกลุ่มสาขาวิชาได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย คณะเกษตรศาสตร์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ วิทยาลัยพลังงานทดแทนและสมาร์ตกริดเทคโนโลยี คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน และวิทยาลัยเพื่อการค้นคว้าระดับรากฐาน

2. กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย คณะนิติศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร คณะมนุษยศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และ วิทยาลัยนานาชาติ

3. กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประกอบด้วย คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะสหเวชศาสตร์ และคณะสาธารณสุขศาสตร์

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) วิเคราะห์ผลการศึกษาในรูปแบบต่างๆ โดยใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ ประเภทบุคลากร ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน สังกัดกลุ่มหน่วยงาน สถานะการเป็นสมาชิกกองทุน การเลือกนโยบายกองทุน ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้ทฤษฎีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบจำลองโลจิสต์ (Logit Model) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 การกำหนดประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 การกำหนดประชากร

จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ได้แก่ จำนวน 4,124 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยเงินแผ่นดิน จำนวน 2,393 คน พนักงานราชการเงินแผ่นดิน จำนวน 111 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 46 คน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ จำนวน 828 คน พนักงานราชการเงินรายได้ จำนวน 746 คน ในระหว่างปี พ.ศ. 2554 ถึง พ.ศ. 2562

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การนำระบบสารสนเทศ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปมาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ ด้านการจัดการข้อมูล ด้านการนำเสนอข้อมูลและด้านการจัดการผลลัพธ์

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลรวบรวมจากระบบฐานข้อมูลด้านบุคคล และฐานข้อมูลระบบเงินเดือน โดยเป็นฐานข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 โดยไม่มีการบังคับซึ่งถึงตัวแปรใดที่สามารถระบุตัวตนได้ ข้อมูลที่เก็บประกอบไปด้วยตัวแปร สถานะการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การเลือกนโยบายกองทุน ข้อมูล เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ ประเภทบุคลากร ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน สังกัดกลุ่มหน่วยงาน

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของประชากรที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- อายุราชการ
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพสมรส
- จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ
- ประเภทบุคลากร
- ระดับตำแหน่ง
- อัตราเงินเดือน
- สังกัดกลุ่มหน่วยงาน
- การเลือกนโยบายกองทุน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบจำลองโลจิส (Logit Model) โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตัวแบบที่เป็นตัวแปรตามมีค่าเป็น 2 ลักษณะ (Binary Response Model) ในการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแบบที่เป็นตัวแปรตาม (Y) มีค่าเป็น 2 ลักษณะ (Binary Response Model) คือ มีค่าเป็น 0 เมื่อไม่เกิดเหตุการณ์ที่สนใจ หรือมีค่าเป็น 1 เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่สนใจ ส่วนตัวแปรอิสระ (X) นั้นอาจเป็นได้ทั้งตัวแปรเชิงปริมาณ และตัวแปรเชิงคุณภาพ เรียกว่า

วิเคราะห์การถดถอยของตัวแบบลักษณะนี้ว่า การวิเคราะห์การถดถอยทวิ (Binary Regression) ซึ่งจะมีวิธีการวิเคราะห์ที่แตกต่างไปจากการวิเคราะห์ที่แตกต่างไปจากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นทั่วไป เนื่องจากข้อแตกต่างในลักษณะของค่าคาดหวัง (expected values) ของตัวแปรตาม และปัญหาที่ไม่เป็นไปตามข้อสมมติ (Assumptions) ของการวิเคราะห์การถดถอย ดังต่อไปนี้

2. ค่าคาดหวังของตัวแปรตามกรณีนี้ที่ตัวแปรตามมีค่าเป็น 2 ลักษณะ เมื่อพิจารณาตัวแบบของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear regression) คือ

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i; i = 1, 2, \dots, n \quad \dots\dots\dots (1)$$

$Y_i$  = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรตามซึ่งมีได้ 2 ค่า คือ 0 และ 1

$X_i$  = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรอิสระ

$\beta_0, \beta_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficients)

$\varepsilon_i$  = ค่าคลาดเคลื่อนของค่าสังเกตที่  $i$

ถ้าข้อสมมติของการถดถอยที่ว่า  $E(\varepsilon_i) = 0$  เป็นจริงแล้ว จะได้ค่าคาดหวังของตัวแปรตาม คือ

$$E(Y) = \beta_0 + \beta_1 X \quad \dots\dots\dots (2)$$

ถ้าพิจารณา  $Y_i$  เป็นตัวแปรสุ่มแบบเบอร์นูลลี (Bernoulli) จะได้การแจกแจงความน่าจะเป็นดังนี้

$Y_i$                       Probability

$$1 \quad \Pr(Y_i = 1) = P_i$$

$$\Pr(Y_i = 0) = 1 - P_i$$

$P_i$  คือ ความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์ที่สนใจ และ

$1 - P_i$  คือ ความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์ที่ไม่สนใจ

ดังนั้นจะได้

$$E(Y) = 1(P_i) + 0(1 - P_i) = P_i \quad \dots\dots\dots (3)$$

จากสมการที่ (2) และสมการที่ (3) จะได้ค่าคาดหวังของตัวแปรตามกรณีในตัวแปรตามมีค่าเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

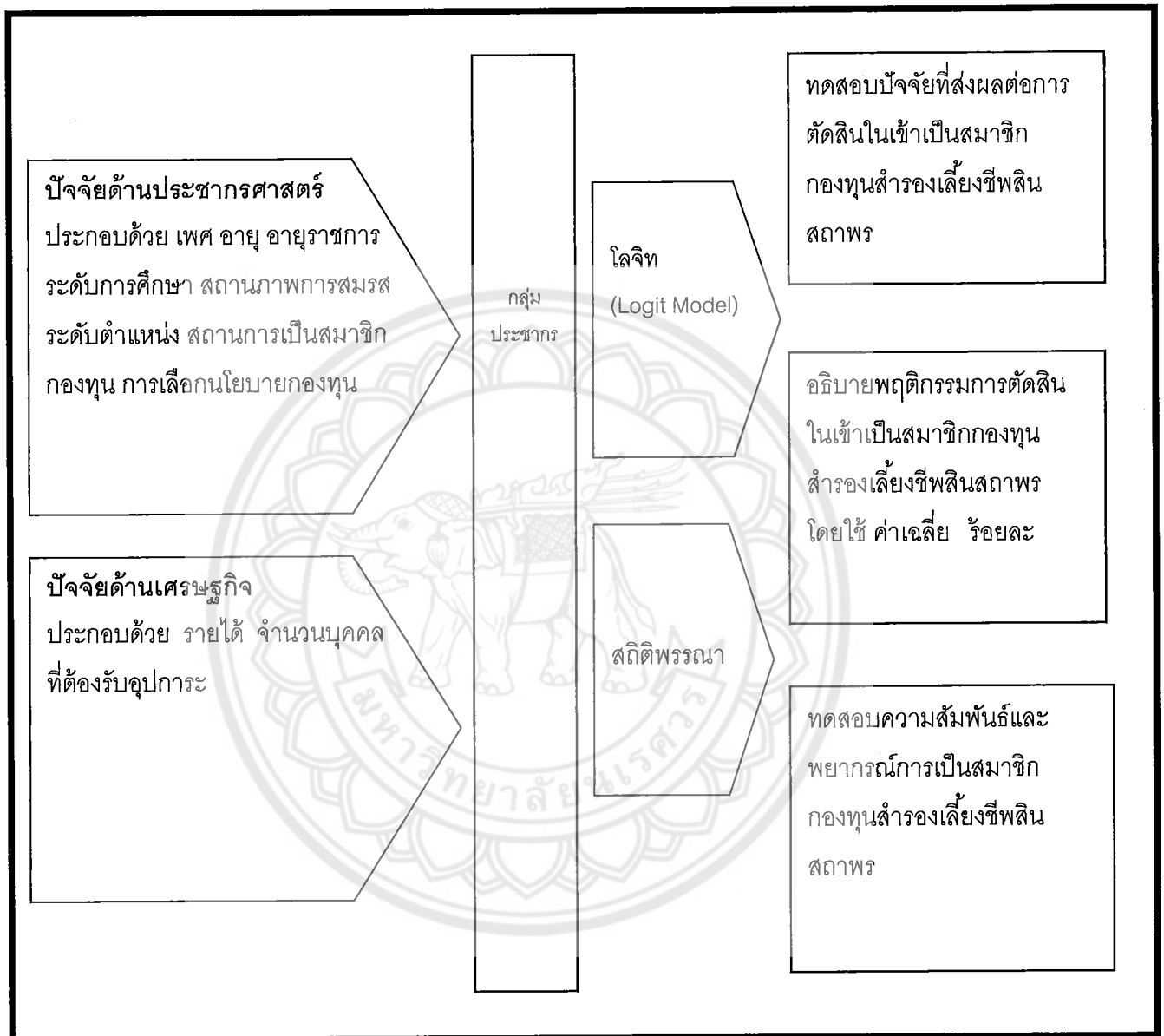
$$E(Y) = \beta_0 + \beta_1 X_i = P_i$$

นั่นแสดงว่าค่าคาดหวังของตัวแปรตามหรือ  $E(Y_i)$  เมื่อตัวแปรตามมีค่าเป็น 2 ลักษณะ ก็คือ ความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์ที่สนใจ ณ ที่ระดับของตัวแปรอิสระ  $X_i$  นั่นเอง





ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร



#### บทที่ 4

#### ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ ประเภทบุคลากร ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน สังกัดกลุ่มหน่วยงาน สถานะการเป็นสมาชิกกองทุน การเลือกนโยบายกองทุน จากกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 4,124 คน สามารถสรุปผลการวิจัย มีดังต่อไปนี้

#### การทดสอบความสัมพันธ์

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนประชากร		เป็นสมาชิก		ไม่เป็นสมาชิก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	1,325	32.13	693	52.30	632	47.70
หญิง	2,799	67.87	1,723	61.56	1,076	38.44
รวม	4,124	100.00	2,416	58.58	1,708	41.42

Chi-Square = 31.57      Sig. = 0.00      Odds Ratio = 1.46

จากตารางที่ 2 ข้อมูลจำแนกตามเพศของกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 4,124 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1,325 คน คิดเป็นร้อยละ 32.13 เพศหญิง จำนวน 2,799 คน คิดเป็นร้อยละ 67.87 โดยมีประชากรสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 2,416 คน คิดเป็นร้อยละ 58.58 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 693 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 เพศหญิง จำนวน 1,723 คน คิดเป็นร้อยละ 61.56 และมีประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 1,708 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 จากประชากรทั้งหมด ซึ่งแบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 632 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 เพศหญิง จำนวน 1,076 คน คิดเป็นร้อยละ 38.44

ผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพ  
จำแนกตามเพศ ค่า Chi-Square เท่ากับ 31.57 ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05 ค่า Odds Ratio เท่ากับ 1.46 หมายความว่า เพศมีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิก  
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพ โดยพบว่า เพศหญิงตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าเพศชาย  
1.46 เท่า

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
สินสภาพ จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวนประชากร		เป็นสมาชิก		ไม่เป็นสมาชิก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 - 25	317	7.69	77	24.29	240	75.71
26 - 30	634	15.37	304	47.95	330	52.05
31 - 35	780	18.91	479	61.41	301	38.59
36 - 40	1,030	24.98	662	64.27	368	35.73
41 - 45	810	19.64	543	67.04	267	32.96
46 - 50	308	7.47	204	66.23	104	33.77
51 - 55	274	4.22	106	60.92	68	39.08
56 - 60	71	1.72	41	57.75	30	42.25
รวม	4,124	100	2,416	58.58	1,708	41.42

Chi-Square = 124.12      Sig. = 0.00      Odds Ratio = 1.25

จากตารางที่ 3 ข้อมูลจำแนกตามอายุของกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 4,124 คน  
แบ่งเป็นช่วงอายุ 20 – 25 ปี จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ช่วงอายุ 26 – 30 ปี จำนวน 634  
คน คิดเป็นร้อยละ 15.37 ช่วงอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 780 คน คิดเป็นร้อยละ 18.91 ช่วงอายุ  
36 – 40 ปี จำนวน 1,030 คน คิดเป็นร้อยละ 24.98 ช่วงอายุ 41 – 45 ปี จำนวน 810 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 19.64 ช่วงอายุ 46 – 50 ปี จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 7.47 ช่วงอายุ 51 – 55 ปี  
จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 4.22 ช่วงอายุ 56 – 60 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 1.72

ประชากรสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภภาพ จำนวน 2,416 คน คิดเป็นร้อยละ 58.58 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็นแบ่งเป็นช่วงอายุ 20 – 25 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 24.29 ช่วงอายุ 26 – 30 ปี จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 47.95 ช่วงอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 479 คน คิดเป็นร้อยละ 61.41 ช่วงอายุ 36 – 40 ปี จำนวน 662 คน คิดเป็นร้อยละ 64.27 ช่วงอายุ 41 – 45 ปี จำนวน 543 คน คิดเป็นร้อยละ 67.04 ช่วงอายุ 46 – 50 ปี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 66.23 ช่วงอายุ 51 - 55 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 60.92 ช่วงอายุ 56 – 60 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 57.75

ประชากรสมัครไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภภาพ จำนวน 1,708 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็นแบ่งเป็นช่วงอายุ 20 – 25 ปี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 75.71 ช่วงอายุ 26 – 30 ปี จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 52.05 ช่วงอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 38.59 ช่วงอายุ 36 – 40 ปี จำนวน 368 คน คิดเป็นร้อยละ 35.73 ช่วงอายุ 41 – 45 ปี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 32.96 ช่วงอายุ 46 – 50 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 33.77 ช่วงอายุ 51 – 55 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 39.08 ช่วงอายุ 56 – 60 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 42.25

ผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภภาพ จำแนกตามอายุ ค่า Chi-Square เท่ากับ 124.12 ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า Odds Ratio เท่ากับ 1.25 หมายความว่า อายุมีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภภาพ โดยพบว่า ช่วงอายุ 36 - 40 ปี ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ 1.25 เท่า

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
 สิ้นสภาพ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ (ปี)	จำนวนประชากร		เป็นสมาชิก		ไม่เป็นสมาชิก		
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
0 - 5	1,552	37.63	688	44.33	864	55.67	
6 - 10	922	22.36	609	66.05	313	33.95	
11 - 15	1,184	28.71	812	68.58	372	31.42	
16 - 20	406	9.84	284	69.95	122	30.05	
21 - 25	27	0.65	10	37.04	17	62.96	
26 - 30	30	0.73	11	36.67	19	63.33	
31 - 35	1	0.02	1	100.00	0	0.00	
36 - 40	2	0.05	1	50.00	1	50.00	
รวม	4,124	100.00	2,416	58.58	1,708	41.42	
Chi-Square =		126.52	Sig. =		0.00	Odds Ratio = 1.39	

จากตารางที่ 4 ข้อมูลจำแนกตามอายุราชการของกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 4,124 คน แบ่งเป็นช่วงอายุราชการ 0-5 จำนวน 1,552 คน คิดเป็นร้อยละ 37.63 ช่วงอายุราชการ 6-10 จำนวน 922 คน คิดเป็นร้อยละ 22.36 ช่วงอายุราชการ 11-15 จำนวน 1,184 คน คิดเป็นร้อยละ 28.71 ช่วงอายุราชการ 16-20 จำนวน 406 คน คิดเป็นร้อยละ 9.84 ช่วงอายุราชการ 21-25 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 0.65 ช่วงอายุราชการ 26-30 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 0.73 ช่วงอายุราชการ 31-35 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.02 ช่วงอายุราชการ 36-40 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.05

ประชากรสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสิ้นสภาพ จำนวน 2,416 คน คิดเป็นร้อยละ 58.58 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็นช่วงอายุราชการ 0-5 จำนวน 688 คน คิดเป็นร้อยละ 44.33 ช่วงอายุราชการ 6-10 จำนวน 609 คน คิดเป็นร้อยละ 66.05 ช่วงอายุราชการ 11-15 จำนวน 812 คน คิดเป็นร้อยละ 68.58 ช่วงอายุราชการ 16-20 จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 69.95 ช่วงอายุราชการ 21-25 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 37.04 ช่วงอายุราชการ 26-30 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 ช่วงอายุราชการ 31-35 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ช่วงอายุราชการ 36-40 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ประชากรสมัครไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 1,708 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็นช่วงอายุราชการ 0 – 5 จำนวน 864 คน คิดเป็นร้อยละ 55.67 ช่วงอายุราชการ 6 - 10 จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 33.95 ช่วงอายุราชการ 11 - 15 จำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 31.42 ช่วงอายุราชการ 16 - 20 จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.05 ช่วงอายุราชการ 21 - 25 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 62.96 ช่วงอายุราชการ 26 - 30 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 ช่วงอายุราชการ 31-35 จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ช่วงอายุราชการ 36 - 40 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามอายุราชการ ค่า Chi-Square เท่ากับ 126.52 ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า Odds Ratio เท่ากับ 1.39 หมายความว่า อายุมีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร โดยพบว่า ช่วงอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าช่วงอายุราชการอื่น 1.39 เท่า

ตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนประชากร		เป็นสมาชิก		ไม่เป็นสมาชิก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาเอก	610	14.79	428	70.16	182	29.84
ปริญญาโท	1,077	26.12	723	67.13	354	32.87
ปริญญาตรี	1,675	40.62	888	53.01	787	46.99
ต่ำกว่าปริญญาตรี	762	18.48	377	49.48	385	50.52
รวม	4,124	100.00	2,416	58.58	1,708	41.42

Chi-Square = 103.29      Sig. = 0.00      Odds Ratio = 0.70

จากตารางที่ 5 ข้อมูลจำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 4,124 คน แบ่งเป็นระดับปริญญาเอก จำนวน 610 คน คิดเป็นร้อยละ 14.97 ระดับปริญญาโท จำนวน 1,077 คน คิดเป็นร้อยละ 26.12 ระดับปริญญาตรี จำนวน 1,675 คน คิดเป็นร้อยละ 40.62 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 767 คน คิดเป็นร้อยละ 18.48

ประชากรสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 2,416 คน คิดเป็นร้อยละ 58.58 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็นระดับปริญญาเอก จำนวน 428 คน คิดเป็นร้อยละ 70.16 ระดับปริญญาโท จำนวน 723 คน คิดเป็นร้อยละ 67.13 ระดับปริญญาตรี จำนวน 888 คน คิดเป็นร้อยละ 53.01 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 377 คน คิดเป็นร้อยละ 49.48

ประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 1,708 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็นระดับปริญญาเอก จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 29.84 ระดับปริญญาโท จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 32.87 ระดับปริญญาตรี จำนวน 787 คน คิดเป็นร้อยละ 46.99 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 50.52

ผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามระดับการศึกษา ค่า Chi-Square เท่ากับ 103.29 ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า Odds Ratio เท่ากับ 0.70 หมายความว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร โดยพบว่า การศึกษาในระดับปริญญาตรี ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าระดับการศึกษาอื่น 0.70 เท่า

ตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพ	จำนวนประชากร		เป็นสมาชิก		ไม่เป็นสมาชิก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	2,633	63.85	1,436	54.54	1,197	45.46
ม้าย	155	3.76	91	58.71	64	41.29
สมรส	1,336	32.40	889	66.54	447	33.46
รวม	4,124	100.00	2,416	58.58	1,708	41.42

Chi-Square = 53.08      Sig. = 0.00      Odds Ratio = 1.29

จากตารางที่ 6 ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพการสมรสของกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 4,124 คน แบ่งเป็นโสด จำนวน 2,633 คน คิดเป็นร้อยละ 63.85 ม้าย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 3.76 สมรส จำนวน 1,336 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40

ประชากรสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 2,416 คน คิดเป็นร้อยละ 58.58 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็นโสด จำนวน 1,436 คน คิดเป็นร้อยละ 54.54 ม่าย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 58.71 สมรส จำนวน 889 คน คิดเป็นร้อยละ 66.54

ประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 1,708 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็นโสด จำนวน 1,197 คน คิดเป็นร้อยละ 45.46 ม่าย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 41.29 สมรส จำนวน 447 คน คิดเป็นร้อยละ 33.46

ผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามสถานภาพการสมรส ค่า Chi-Square เท่ากับ 53.08 ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า Odds Ratio เท่ากับ 1.29 หมายความว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร โดยพบว่า สถานภาพโสดตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าสถานภาพสมรส 1.29 เท่า

ตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามจำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ

จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ	จำนวนประชากร		เป็นสมาชิก		ไม่เป็นสมาชิก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	2,452	59.46	1,311	53.47	1,141	46.53
มี	1,672	40.54	1,105	66.09	567	33.91
รวม	4,124	100.00	2,416	58.58	1,708	41.42

Chi-Square = 65.87      Sig. = 0.00      Odds Ratio = 1.70

จากตารางที่ 7 ข้อมูลจำแนกตามจำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะของกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 4,124 คน แบ่งเป็นไม่มีจำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ จำนวน 2,452 คน คิดเป็นร้อยละ 59.46 และมีจำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ จำนวน 1,672 คน คิดเป็นร้อยละ 40.54

ประชากรสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 2,416 คน คิดเป็นร้อยละ 58.58 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็นไม่มีจำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ จำนวน 1,311 คน คิดเป็นร้อยละ 53.47 และมีจำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะจำนวน 1,105 คน คิดเป็นร้อยละ 66.09

ประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 1,708 คน คิดเป็น



ร้อยละ 41.42 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็นไม่มีจำนวนบุคคลต้องรับอุปการะ จำนวน 1,141 คน คิดเป็นร้อยละ 46.53 และมีจำนวนบุคคลต้องรับอุปการะ จำนวน 567 คน คิดเป็นร้อยละ 33.91

ผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการ จำแนกตามจำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ ค่า Chi-Square เท่ากับ 65.87 ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า Odds Ratio เท่ากับ 1.70 หมายความว่า จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการ โดยพบว่า บุคลากรไม่มีบุคคลที่ต้องรับอุปการะตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าบุคลากรมีบุคคลที่ต้องรับอุปการะ 1.70 เท่า

ตารางที่ 8 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวนประชากร		เป็นสมาชิก		ไม่เป็นสมาชิก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลูกจ้างประจำ	46	1.12	14	30.43	32	69.57
พนักงานราชการ เงินแผ่นดิน	111	2.69	52	46.85	59	53.15
พนักงานราชการ เงินรายได้	746	18.09	383	51.34	363	48.66
พนักงานมหาวิทยาลัย เงินแผ่นดิน	2,393	58.03	1,591	66.49	802	33.51
พนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้	828	20.08	376	45.41	452	54.59
รวม	4,124	100.00	2,416	58.58	1,708	41.42
		Chi-Square = 0.17		Sig. = 0.68		Odds Ratio = 1.02

จากตารางที่ 8 ข้อมูลจำแนกตามประเภทตำแหน่งของกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 4,124 คน แบ่งเป็น ลูกจ้างประจำ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 1.12 พนักงานราชการเงินแผ่นดิน จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 2.69 พนักงานราชการเงินรายได้ จำนวน 746 คน คิดเป็นร้อยละ 18.09 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินแผ่นดิน จำนวน 2,393 คน คิดเป็นร้อยละ 58.03 และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ จำนวน 828 คน คิดเป็นร้อยละ 20.08

ประชากรสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการ จำนวน 2,416 คน คิดเป็นร้อยละ 58.58 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็น ลูกจ้างประจำ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 พนักงานราชการเงินแผ่นดิน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 46.85 พนักงานราชการเงินรายได้ จำนวน 383 คน คิดเป็นร้อยละ 51.34 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินแผ่นดิน จำนวน 1,591 คน คิดเป็นร้อยละ 66.49 และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ จำนวน 376 คน คิดเป็นร้อยละ 45.41

ประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 1,708 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็น ลูกจ้างประจำ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 69.57 พนักงานราชการเงินแผ่นดิน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 53.15 พนักงานราชการเงินรายได้ จำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 48.66 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินแผ่นดิน จำนวน 802 คน คิดเป็นร้อยละ 33.51 และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ จำนวน 452 คน คิดเป็นร้อยละ 54.59

ผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ค่า Chi-Square เท่ากับ 0.17 ค่า Sig. เท่ากับ 0.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ค่า Odds Ratio เท่ากับ 1.02 หมายความว่า ประเภทตำแหน่ง ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร โดยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย เงินแผ่นดิน ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าบุคลากรประเภทอื่น 1.02 เท่า

ตารางที่ 9 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวนประชากร		เป็นสมาชิก		ไม่เป็นสมาชิก		
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
วิชาการ	995	24.13	662	66.53	333	33.47	
ผู้บริหาร	10	0.24	9	90.00	1	10.00	
วิชาชีพเฉพาะ / เชี่ยวชาญเฉพาะ	2,183	52.93	1,277	58.50	906	41.50	
ทั่วไป	936	22.70	468	50.00	468	50.00	
รวม	4,124	100.00	2,416	58.58	1,708	41.42	
Chi-Square =		52.47	Sig. =		0.00	Odds Ratio = 0.80	

จากตารางที่ 9 ข้อมูลจำแนกตามระดับตำแหน่งของกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 4,124 คน แบ่งเป็นตำแหน่งวิชาการ จำนวน 995 คน คิดเป็นร้อยละ 24.13 ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 0.24 ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ / เชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 2,183 คน คิดเป็นร้อยละ 52.93 ตำแหน่งทั่วไป จำนวน 936 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70

ประชากรสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 2,416 คน คิดเป็นร้อยละ 58.58 จากประชากรทั้งหมดแบ่งเป็นตำแหน่งวิชาการ จำนวน 662 คน คิดเป็นร้อยละ

66.53 ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 1,277 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 ตำแหน่งทั่วไป จำนวน 468 คน เป็นร้อยละ 50.00

ประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเงินตราพร จำนวน 1,708 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็นตำแหน่งวิชาการ จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 33.47 ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 906 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 ตำแหน่งทั่วไป จำนวน 468 คน เป็นร้อยละ 50.00

ผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเงินตราพร จำแนกตามระดับตำแหน่ง ค่า Chi-Square เท่ากับ 52.47 ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า Odds Ratio เท่ากับ 0.80 หมายความว่า ระดับตำแหน่ง มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเงินตราพร โดยพบว่า ระดับตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าบุคลากรประเภทอื่น 0.80 เท่า

ตารางที่ 10 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเงินตราพร จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน (บาท)	จำนวนประชากร		เป็นสมาชิก		ไม่เป็นสมาชิก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 - 15,000	694	16.83	357	51.44	337	48.56
15,001 - 25,000	1,245	30.19	589	47.31	656	52.69
25,001 - 35,000	777	18.84	464	59.72	313	40.28
35,001 - 45,000	815	19.76	563	69.08	252	30.92
45,001 - 55,000	413	10.01	306	74.09	107	25.91
55,001 - 65,000	125	3.03	99	79.20	26	20.80
65,001 - 75,000	37	0.90	23	62.16	14	37.84
75,001 - 85,000	11	0.27	9	81.82	2	18.18
85,001 - 95,000	2	0.05	2	100.00	0	0.00
95,001 - 120,000	5	0.12	4	80.00	1	20.00
รวม	4,124	100	2,416	58.58	1,708	41.42

Chi-Square = 153.36      Sig. = 0.00      Odds Ratio = 1.32

จากตารางที่ 10 ข้อมูลจำแนกตามอัตราเงินเดือนของกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 4,124 คน แบ่งเป็นช่วงอัตราเงินเดือน 1 – 15,000 จำนวน 694 คน คิดเป็นร้อยละ 16.83 ช่วงอัตราเงินเดือน 15,001 - 25,000 จำนวน 1,245 คน คิดเป็นร้อยละ 30.19 ช่วงอัตราเงินเดือน 25,001 - 35,000 จำนวน 777 คน คิดเป็นร้อยละ 18.84 ช่วงอัตราเงินเดือน 35,001 - 45,000 จำนวน 815 คน คิดเป็นร้อยละ 19.76 อัตราเงินเดือน 45,001 - 55,000 จำนวน 413 คน คิดเป็นร้อยละ 10.01 อัตราเงินเดือน 55,001 - 65,000 จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 อัตราเงินเดือน 65,001 - 75,000 จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 อัตราเงินเดือน 75,001 - 85,000 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 0.27 อัตราเงินเดือน 85,001 - 95,000 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.05 อัตราเงินเดือน 95,001 - 120,000 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.12

ประชากรสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 2,416 คน คิดเป็นร้อยละ 58.58 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็นช่วงอัตราเงินเดือน 1 – 15,000 จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 51.44 ช่วงอัตราเงินเดือน 15,001 - 25,000 จำนวน 589 คน คิดเป็นร้อยละ 47.31 ช่วงอัตราเงินเดือน 25,001 - 35,000 จำนวน 464 คน คิดเป็นร้อยละ 59.72 ช่วงอัตราเงินเดือน 35,001 - 45,000 จำนวน 563 คน คิดเป็นร้อยละ 69.08 อัตราเงินเดือน 45,001 - 55,000 จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 74.09 อัตราเงินเดือน 55,001 - 65,000 จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 อัตราเงินเดือน 65,001 - 75,000 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 62.16 อัตราเงินเดือน 75,001 - 85,000 จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 81.82 อัตราเงินเดือน 85,001 - 95,000 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 อัตราเงินเดือน 95,001 - 120,000 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00

ประชากรสมัครไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 1,708 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็นช่วงอัตราเงินเดือน 1 – 15,000 จำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 48.56 ช่วงอัตราเงินเดือน 15,001 - 25,000 จำนวน 656 คน คิดเป็นร้อยละ 52.69 ช่วงอัตราเงินเดือน 25,001 - 35,000 จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 40.28 ช่วงอัตราเงินเดือน 35,001 - 45,000 จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 30.92 อัตราเงินเดือน 45,001 - 55,000 จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 25.91 อัตราเงินเดือน 55,001 - 65,000 จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 อัตราเงินเดือน 65,001 - 75,000 จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 อัตราเงินเดือน 75,001 - 85,000 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 อัตราเงินเดือน 85,001 - 95,000 จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 อัตราเงินเดือน 95,001 - 120,000 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

ผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามอัตราเงินเดือน ค่า Chi-Square เท่ากับ 153.36 ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า Odds Ratio เท่ากับ 1.32 หมายความว่า อัตราเงินเดือนมีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร โดยพบว่า ช่วงอัตราเงินเดือน 35,000 – 45,000 ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าช่วงอัตราเงินเดือนอื่น 1.32 เท่า

ตารางที่ 11 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำแนกตามสังกัดกลุ่มหน่วยงาน

สังกัดกลุ่ม หน่วยงาน	จำนวนประชากร		เป็นสมาชิก		ไม่เป็นสมาชิก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักงานอธิการบดี	620	15.03	367	59.19	253	40.81
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	2,384	57.81	1,375	57.68	1,009	42.32
วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	489	11.86	300	61.35	189	38.65
สังคมศาสตร์	631	15.30	374	59.27	257	40.73
รวม	4,124	100	2,416	58.58	1,708	41.42

Chi-Square = 0.42      Sig. = 0.52      Odds Ratio = 1.02

จากตารางที่ 11 ข้อมูลจำแนกตามสังกัดกลุ่มหน่วยงานของกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 4,124 คน แบ่งเป็นกลุ่มสำนักงานอธิการบดี จำนวน 620 คน คิดเป็นร้อยละ 15.03 กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 2,384 คน คิดเป็นร้อยละ 57.81 กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี จำนวน 489 คน คิดเป็นร้อยละ 11.86 กลุ่มสังคมศาสตร์ จำนวน 631 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30

ประชากรสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 2,416 คน คิดเป็นร้อยละ 58.58 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็นกลุ่มสำนักงานอธิการบดี จำนวน 367 คน คิดเป็นร้อยละ 59.19 กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 1,375 คน คิดเป็นร้อยละ 57.68 กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 61.35 กลุ่มสังคมศาสตร์ จำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 59.27

ประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 1,708 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 จากประชากรทั้งหมด แบ่งเป็นกลุ่มสำนักงานอธิการบดี จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 40.81 กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 1,009 คน คิดเป็นร้อยละ 42.32 กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 38.65 กลุ่มสังคมศาสตร์ จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 40.73

ผลการทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร  
จำแนกตามสังกัดกลุ่มหน่วยงาน ค่า Chi-Square เท่ากับ 0.42 ค่า Sig. เท่ากับ 0.52 อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า Odds Ratio เท่ากับ 1.02 หมายความว่า สังกัดกลุ่มหน่วยงาน  
ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร โดยพบว่ากลุ่มวิทยาศาสตร์  
สุขภาพตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกมากกว่ากลุ่มสังกัดหน่วยงานอื่น 1.02 เท่า

ตารางที่ 12 แสดงผลการเปรียบเทียบของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร ในการเลือก  
นโยบายกองทุน

การเลือกนโยบาย	สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นโยบายที่ 1	405	16.76
นโยบายที่ 2	730	30.22
นโยบายที่ 3	1,281	53.02
รวม	2,416	100.00

จากตารางที่ 12 แสดงผลการเปรียบเทียบของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร ใน  
การเลือกนโยบายกองทุน โดยเป็นสมาชิกทั้งสิ้น จำนวน 2,416 คน แบ่งเป็นการเลือกนโยบายที่ 1  
จำนวน 405 คน คิดเป็นร้อยละ 16.76 การเลือกนโยบายที่ 2 จำนวน 730 คน คิดเป็นร้อยละ  
30.22 การเลือกนโยบายที่ 3 จำนวน 1,281 คน คิดเป็นร้อยละ 53.02

**การวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรอง  
เลี้ยงชีพสินสภาพร**

การวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจในเข้าเป็นสมาชิกกองทุน  
สำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการ  
ตัดสินใจในเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา  
เปรียบเทียบระหว่างการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนฯ และไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสิน  
สภาพร จึงจำเป็นต้องอาศัยสมการถดถอยโลจิสติก หรือ Logistic Regression Model ในการ  
วิเคราะห์ตามแบบจำลองดังนี้

สมการแสดงความสัมพันธ์

$$SIN = f(SEX, AGE, EDU, STA, PP, POST, LPOS, SAL, LONG, DEP)$$

กำหนดให้

SIN คือ ตัวแปรตามแสดงการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพ

SIN = 0 เมื่อไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพ

SIN = 1 เมื่อเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพ

ตัวแปรอิสระ

ในการศึกษาครั้งนี้สามารถแบ่งประเภทของตัวแปรอิสระได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรเชิงคุณภาพ คือ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประเภทตำแหน่งระดับตำแหน่ง และสังกัดกลุ่มหน่วยงาน ซึ่งไม่สามารถวัดค่าออกมาได้จึงต้องกำหนดค่าของตัวแปรเชิงคุณภาพ ดังนี้

SEX	คือ	ตัวแปรเชิงคุณภาพแสดงเพศของบุคลากร
EDU	คือ	ตัวแปรเชิงคุณภาพแสดงระดับการศึกษาของบุคลากร
STA	คือ	ตัวแปรเชิงคุณภาพแสดงสถานภาพการสมรสของบุคลากร
POST	คือ	ตัวแปรเชิงคุณภาพแสดงประเภทของบุคลากร
LPOS	คือ	ตัวแปรเชิงคุณภาพแสดงระดับตำแหน่งของบุคลากร
DEP	คือ	ตัวแปรเชิงคุณภาพแสดงสังกัดกลุ่มหน่วยงานของบุคลากร

2. ตัวแปรเชิงปริมาณ คือ อายุ จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ อัตราเงินเดือน และอายุราชการ ซึ่งสามารถวัดเป็นจำนวนได้ ดังนี้

AGE	คือ	อายุของบุคลากรมีหน่วยเป็นปี
PP	คือ	จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะของบุคลากรมีหน่วยเป็นคน
SAL	คือ	อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของบุคลากรมีหน่วยเป็นบาทต่อเดือน
LONG	คือ	อายุราชการของบุคลากรมีหน่วยเป็นปี

## ผลการวิเคราะห์ด้วยวิธี Logistic Regression

ตารางที่ 13 การประมาณค่าของแบบจำลองโลจิสติก

ตัวแปรอิสระ		แบบจำลอง
ตัวย่อ	ชื่อตัวแปร	Coefficient
Constant	ค่าคงที่	-1.01
SEX	เพศ	0.50
AGE	อายุ	0.09
EDU	ระดับการศึกษา	0.19
STA	สถานภาพการสมรส	0.09
PP	จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ	0.21
POST	ประเภทตำแหน่ง	-0.01
LPOS	ระดับตำแหน่ง	0.03
SAL	อัตราเงินเดือน	0.14
LONG	อายุราชการ	0.09
DEP	สังกัดกลุ่มหน่วยงาน	-0.09

หมายเหตุ : นัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากการวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเงินตรา การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเงินตรา เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ และไม่ตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ จึงจำเป็นต้องอาศัยสมการถดถอยโลจิสติก หรือ Logistic Regression Model ในการวิเคราะห์ตามแบบจำลอง พบว่า เพศ (SEX) อายุ (AGE) อายุราชการ (LONG) ระดับการศึกษา (EDU) สถานภาพการสมรส (STA) จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ (PP) ระดับตำแหน่ง (LPOS) และอัตราเงินเดือน (SAL) เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเงินตราอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งได้ค่าสถิติ ดังนี้

Number of obs = 4,124

Chi<sup>2</sup> = 290.64

-2 Log Likelihood = 2,652.14

Pseudo R<sup>2</sup> = 0.05



$$Z = -1.01 + 0.50 \text{ SEX} + 0.09 \text{ AGE} + 0.19 \text{ EDU} + 0.09 \text{ STA} + 0.21 \text{ PP} \\ + 0.03 \text{ LPOS} + 0.14 \text{ SAL} + 0.09 \text{ LONG}$$

ความน่าจะเป็น ในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร

ความน่าจะเป็น (Probability) การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร คำนวณได้โดยนำค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวแทนค่าในสมการ ได้ดังนี้

$$Z = -1.01 + 0.50 \text{ SEX} + 0.09 \text{ AGE} + 0.19 \text{ EDU} + 0.09 \text{ STA} + 0.21 \text{ PP} \\ + 0.03 \text{ LPOS} + 0.14 \text{ SAL} + 0.09 \text{ LONG}$$

$$Z = -1.01 + 0.50 (1) + 0.09 (5) + 0.19 (2) + 0.09 (1) + 0.21 (1) \\ + 0.03 (3) + 0.14 (4) + 0.09 (4)$$

$$Z = -1.01 + 0.50 + 0.45 + 0.38 + 0.09 + 0.21 + 0.09 + 0.56 + 0.36$$

$$Z = 1.63$$

ความน่าจะเป็นในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร หาได้จาก การแทนค่า Z ในสมการ

$$P = \frac{1}{1 + e^{-Z}}$$

$$P = 0.84$$

ค่าความน่าจะเป็นในการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพรเท่ากับ 0.84 หมายความว่า จากการสุ่มตัวอย่างของบุคลากร 1 คน ที่เป็นสมาชิก คาดการณ์ได้ว่ามีความน่าจะเป็นที่จะตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก ร้อยละ 84

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารายละเอียดของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นสมาชิก และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการตัดสินใจของระดับผู้บริหารมหาวิทยาลัยนเรศวร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มประชากร คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยนเรศวรทั้งหมด โดยมีการเก็บข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 4,124 คน (กองการบริหารงานบุคคลและกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร, ตุลาคม, 2562) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ การวิเคราะห์สถิติไคสแควร์ (Chi-square) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ไว้ระดับที่ 0.05 และการถดถอยพหุคูณโดยใช้ แบบจำลองโลจิท (Logit Model) ผลการวิจัยสามารถสรุป ได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 4,124 คน ซึ่งมีประชากรสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 2,416 คน คิดเป็นร้อยละ 58.58 และประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 1,708 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 โดยประชากรที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นเพศหญิง มีจำนวนสูงสุด คือ 1,723 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 61.56 โดยช่วงอายุระหว่าง 36 – 40 ปี เป็นสมาชิกจำนวนสูงสุด คือ 662 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 64.27 ช่วงอายุราชการ 10 – 15 ปี มีจำนวนสูงสุด คือ 812 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 68.58 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวนการเป็นสมาชิกสูงสุด คือ 888 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 53.01 สถานภาพการสมรส กลุ่มประชากรที่สถานภาพโสด มีจำนวนสูงสุด คือ 1,436 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 54.54 บุคลากรที่ไม่มีจำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ มีจำนวนมากกว่าบุคลากรที่มีจำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ คือ 1,311 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 53.47 ประเภทตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินแผ่นดิน มีจำนวนสูงสุด คือ 1,591 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 66.49

ระดับตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ มีจำนวนสูงสุด คือ 1,277 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 58.50 อัตราเงินเดือนช่วง 15,001 – 25,000 มีจำนวนสูงสุด คือ 589 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 47.31 สังกัดกลุ่มหน่วยงานวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีจำนวนสูงสุด คือ 1,375 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 57.68 และบุคลากรเลือกนโยบายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นโยบายที่ 3 มีจำนวนสูงสุด คือ 1,281 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 53.02 จากจำนวนสมาชิกกองทุน

### อภิปรายผล

การทดสอบความสัมพันธ์การตัดสินใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพของกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 4,124 คน โดยมีประชากรสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพ จำนวน 2,416 คน คิดเป็นร้อยละ 58.58 และมีประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพ จำนวน 1,708 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 จากประชากรทั้งหมด จำแนกดังต่อไปนี้

1. เพศ จากการศึกษาวิจัย พบว่า เพศมีผลและมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นสมาชิกกองทุน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศหญิงมีวินัยการออมมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันวิจัยป๊อปปูล่าร์และสถาบันคุ้มครองเงินฝาก (จิรายุส ชุนนางประเสริฐ, 2562)
2. อายุและอายุราชการ จากการศึกษาวิจัย พบว่า อายุและอายุราชการมีผลและมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นสมาชิก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นมีความพึงพอใจการเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้น โดยตระหนักถึงเรื่องการออมเงินไว้ใช้ในยามเกษียณอายุมากกว่าในช่วงอายุที่ยังน้อย
3. ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง จากการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง มีผลและมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นสมาชิก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งสูงขึ้น มีผลทำให้อัตราค่าตอบแทนสูงตามไปด้วย จึงมีความสามารถในการเก็บเงินหรือออมเงินได้ดีกว่าระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่า เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่า
4. สถานภาพการสมรส จากการศึกษาวิจัย พบว่า สถานภาพการสมรสมีผลและมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นสมาชิก ทั้งนี้จะเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดต้องการที่จะออมเงินไว้ใช้ในยามที่เดือดร้อนหรือออกจากงาน ส่วนผู้ที่มีสถานภาพสมรสอาจจะต้องการเพิ่มความมั่นคงให้กับครอบครัวมากขึ้นในวันที่ตนเองออกจากงาน

5. บุคคลที่ต้องรับอุปการะ จากการศึกษาวิจัย พบว่า บุคลากรที่ไม่มีบุคคลที่ต้องรับอุปการะ มีผลและมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นสมาชิก เนื่องจาก บุคลากรที่ไม่มีบุคคลที่ต้องรับอุปการะ นั้น มีความสามารถเก็บเงินหรือออมเงินได้ดีกว่าบุคลากรที่มีบุคคลที่ต้องรับอุปการะ

6. อัตราเงินเดือน จากการศึกษาวิจัย พบว่า อัตราเงินเดือนมีผลและมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นสมาชิก คือ เมื่อบุคลากรมีอัตราเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น สัดส่วนการเป็นสมาชิกจะมีเพิ่มมากขึ้น เนื่องจาก เมื่อรายได้เพิ่มขึ้นอัตรการออมและการลงทุนมากขึ้น (Keynes Maynard John, 1968) และจะลดภาระทางด้านภาษีเงินได้ประจำปี ดังนั้น การเลือกเป็นสมาชิกกองทุน สามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้อีกทางหนึ่ง และมีผลทำให้จ่ายชำระภาษีลดลง

7. ประเภทตำแหน่ง และสังกัดกลุ่มหน่วยงาน จากการศึกษาวิจัย พบว่า ไม่มีผลและไม่มี ความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ที่เข้ามาปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่งและสังกัดกลุ่มหน่วยงานที่แตกต่างกันก็ตาม ก็ไม่ได้ส่งผลต่อการเป็นสมาชิก

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจให้กับบุคลากรทราบว่าการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร นั้น เป็นสวัสดิการรูปแบบหนึ่งที่มหาวิทยาลัย จัดให้มีขึ้นจากเงินสะสมของบุคลากรในอัตราร้อยละ 2 และเงินสมทบฝ่ายนายจ้างอัตราร้อยละ 2 และมีการพิจารณาในการเพิ่มอัตราร้อยละของเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร สร้างจูงใจในการออมเงินเพื่อนำไปใช้ในอนาคตหลังการเกษียณอายุราชการ และสามารถนำเงินสะสมที่สมาชิกจ่ายเข้ากองทุนไปหักลดหย่อนภาษีเงินได้ประจำปี

2. ด้านการประชาสัมพันธ์และโฆษณา มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ควรมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพรให้มากยิ่งขึ้น ทั้งในรูปแบบของหนังสือแจ้งเวียนภายในมหาวิทยาลัย ประชาสัมพันธ์ผ่านระบบอินเตอร์เน็ต เว็บไซต์มหาวิทยาลัย จดหมายข่าว หรือส่งผ่านอีเมลไปยังบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นบุคลากรที่มีอายุราชการน้อย และควรตรวจสอบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับข่าวสารครบถ้วนทุกคนหรือไม่ เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วจะทำให้บุคลากรทราบความเป็นไปของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพรอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อความสนใจที่จะเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพรเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านความเหมาะสมของบริษัทจัดการกองทุน มหาวิทยาลัยนเรศวรควรมีการจัดอบรม และชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร เช่น ความเสี่ยงของการลงทุน อัตราผลตอบแทนและระยะเวลาในการได้รับผลตอบแทน ให้นักลงทุนได้รับทราบและเข้าใจอย่าง สม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นอกจากนี้บริษัทจัดการกองทุนจะต้องนำเสนอถึงคุณสมบัติและ ความจำเป็น ความเป็นมืออาชีพของตัวสถาบันการเงินบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเองด้วย เช่น ประวัติความเป็นมาของสถาบันการเงิน คณะผู้บริหาร ผลการดำเนินงานย้อนหลัง 5 ปี และ ตัวอย่างหน่วยงานที่กล่าวถึงประสบการณ์ที่ดีในการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสิน สภาพรเป็นผู้จัดการกองทุน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสิน สภาพรอยู่แล้วมีความมั่นใจในการจัดการกองทุนมากยิ่งขึ้น และบุคลากรที่ยังไม่เป็นสมาชิกกองทุน สำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร หากได้รับข้อมูลของสถาบันการเงินจัดการกองทุนที่เพิ่มมากขึ้น อาจจะ ตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพรเพิ่มมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับอัตราผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยง ชีพ รวมถึงอัตราความเสี่ยงที่สามารถรับได้ เพื่อให้สามารถแจ้งแก่บริษัทผู้จัดการกองทุนให้บริหาร กองทุนอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรเพิ่มปัจจัยอื่นๆ ซึ่งอาจมีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสิน สภาพร เช่น ภาวะทางเศรษฐกิจในอนาคต สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส
3. ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรในการเป็นสมาชิกกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพสินสภาพร เพื่อสามารถที่จะทราบถึงความต้องการที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่างๆ ทั้งในประเทศไทยและ ต่างประเทศ



### บรรณานุกรม

- กฤติกา จัตุรัสวัฒนากุล. (2545). ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อการออมของภาคเอกชนในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์, ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต เศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- กองการบริหารงานบุคคลและกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร, (2562). [ข้อมูลสารสนเทศ].
- จิรายุส ขุนนางประเสริฐ. (2562). ผลวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการออมของคน. [เว็บบล็อก]. สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2563, จาก <https://www.businesstoday.co/money-to-know/20/12/2019/การออม-เงินฝาก/>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). อัตราดอกเบี้ย. [เว็บบล็อก]. สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2563, จาก <https://www.bot.or.th/Thai/Statistics/FinancialMarkets/InterestRate/Pages/InterestRate.aspx>
- บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม บัวหลวง จำกัด. (2553). กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร. [จุลสาร]. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ. (2530). สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2563, จาก <https://www.sec.or.th/TH/Documents/ActandRoyalEnactment/Act/act-pvd2530-codified.pdf>
- มุกดา ตติยศุกรกุล. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกนโยบายการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรูปแบบ Employee's Choice (การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร).
- วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. (2550). หลักเศรษฐศาสตร์มหภาค, (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกฤษฎี สังขนันท์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานธนาคารออมสิน กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่พหลโยธิน. (วิทยานิพนธ์, เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร).
- สุรเกียรติ์ บุญนาค. (2541). การเงินและการธนาคาร, (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

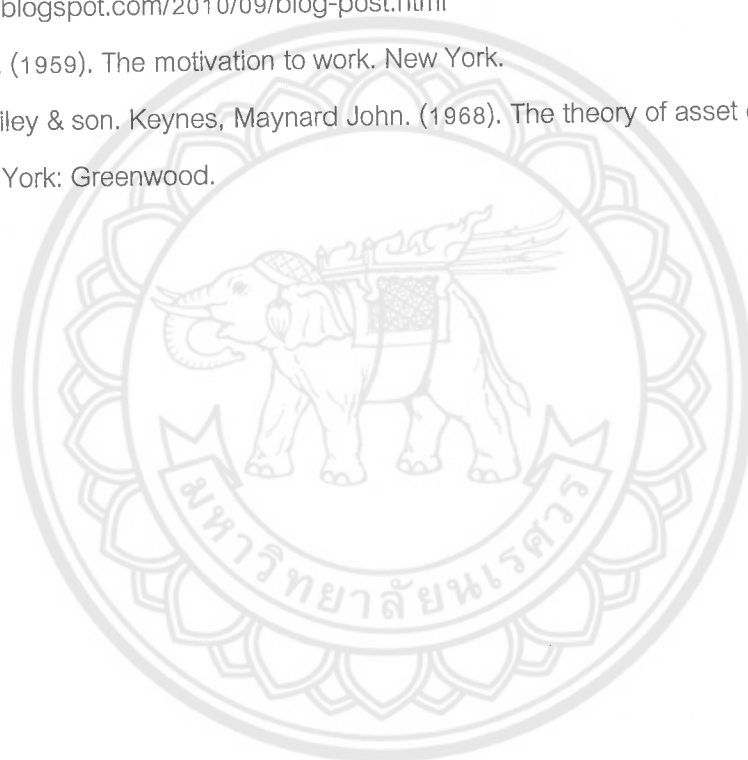
## บรรณานุกรม (ต่อ)

อมรรัตน์ รุ่งพิบูลย์. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้วของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพมหานคร).

Doojid. (2553). การตัดสินใจ. [เว็บบล็อก]. สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2563, จาก <http://doojid.blogspot.com/2010/09/blog-post.html>

Herz, F. (1959). The motivation to work. New York.

John Wiley & son. Keynes, Maynard John. (1968). The theory of asset demand. New York: Greenwood.







# ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพรของบุคลากร

## มหาวิทยาลัยนเรศวร

### Factors that affect membership of Sinsathaporn Registered Provident Fund of

### Naresuan University's employees

ธวัชย์ พรหมสิทธิ์ (กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก 65000)

Thawan Phromsith (Financial Division, Office of the President, Naresuan University, Mueang District, Phitsanulok, 65000)

\*Corresponding author. E-mail : thawanp@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยวิเคราะห์ข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลบุคลากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย(แผ่นดิน) พนักงานมหาวิทยาลัย(รายได้) พนักงานราชการ(แผ่นดิน) พนักงานราชการ(รายได้) ลูกจ้างประจำ โดยไม่รวมข้าราชการ โดยปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นสมาชิก ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุคคลที่อุปการะ ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เงินเดือน สังกัดหน่วยงาน การเลือกนโยบาย การวิเคราะห์ใช้ทฤษฎี จำลองโลจิท (Logit Model)

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรทั้งหมด 4,124 คน เป็นสมาชิก 2,416 คน ร้อยละ 58.58 และไม่เป็นสมาชิก 1,708 คน ร้อยละ 41.42 โดยปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นสมาชิก ได้แก่ เพศ หญิงเป็นสมาชิกมากกว่าชาย 1.46 เท่า อายุ 36-40 ปี เป็นสมาชิกมากกว่าอายุอื่น 1.25 เท่า อายุราชการ 11-15 ปี เป็นสมาชิกมากกว่าช่วงอื่น 1.39 เท่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นสมาชิกมากกว่าระดับอื่น 0.70 เท่า สถานภาพโสดเป็นสมาชิกมากกว่าสมรส 1.29 เท่า บุคลากรที่ไม่มีบุคคลที่อุปการะเป็นสมาชิกมากกว่าที่มี 1.70 เท่า ระดับตำแหน่งวิชาชีพ/เชี่ยวชาญ เป็นสมาชิกมากกว่าระดับอื่น 0.80 เท่า เงินเดือน 15,001-25,000 เป็นสมาชิกมากกว่าช่วงอื่น 1.32 เท่า กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีอายุมากขึ้น ทำให้ระหนังกถึงความมั่นคงด้านการเงิน เสถียรภาพทางการเงินหลังเกษียณ และปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการเป็นสมาชิก คือ ประเภทตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย(แผ่นดิน) เป็นสมาชิกมากกว่าประเภทอื่น 1.02 เท่า สังกัดวิทยาศาสตร์สุขภาพเป็นสมาชิกมากกว่ากลุ่มอื่น 1.02 เท่า จากการสุ่มตัวอย่าง 1 คน ที่เป็นสมาชิก มีความน่าจะเป็นที่จะเข้าเป็นสมาชิก ร้อยละ 84 และการเลือกนโยบายที่ 3 สูงที่สุด คือ 1,281 คน ร้อยละ 31.06

มหาวิทยาลัยควรให้ความรู้และประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อบุคลากรจะพิจารณาสมัครเป็นสมาชิกกองทุนเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร สวัสดิการบุคลากร กองทุน

Abstract

This study aims to analyze factors that affect membership of Sinsathaporn Registered Provident Fund of Naresuan University's employees by using Secondary Data Analysis to analyze outcomes of various studies by taking Naresuan University's employee database which are gender, age, education, marital status, number of dependents, work position, level of position, salary, years of service, original affiliation and provident plan selection to analyze data using the Logit Analysis Model. The result shows that 2,416 out of 4,124 people applied for Sinsathaporn Registered Provident Fund, which is

31 58.58%, and the rest of them who did not applied is 1,708 people or 41.42%. The factors that affect to their memberships  
 32 are gender females are 1.46 times more members than males, age 36-40 years old, 1.25 times more membership than other  
 33 age groups, years of service 11-15 years, membership 1.39 times more than other periods, education the bachelor's degree is  
 34 0.70 times more than other educational levels, marital status single status is a member 1.29 times more than married, number  
 35 of dependents is no more person as a member than the person 1.70 times, level of position Professional position  
 36 level/Specialization be a member 0.80 times more than other levels, salary 15,001-25,000 baht, being a member 1.32  
 37 times more than other period. We can say when employees are getting older with more years of service, they will be aware of  
 38 job security, financial stability after retirement and also a diversification. The sampling of one person who is a member It is  
 39 estimated that there is an 84% probability of making a decision to become a member. For provident plan selection, it is found  
 40 that 1,281 employees have chosen Plan 3 (31.06%) as it gives the highest benefit to them and also the highest risk too.

41 Naresuan University has been providing knowledge and common understanding in publicizing Sinsathaporn  
 42 Registered Provident Fund continuingly, thus all employees can decide whether they want to apply or not.

43 **Keywords:** SINSATAPORN PROVIDENCE FUND, Personnel welfare, Fund

44

#### บทนำ

45 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพรเป็นกองทุนที่นายจ้างในที่นี้ คือ มหาวิทยาลัยนเรศวรและลูกจ้างในที่นี้  
 46 คือบุคลากรในมหาวิทยาลัยนเรศวร จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติกองทุนเลี้ยงชีพปี พ.ศ. 2530 โดยการดำเนินการ  
 47 บริหารกองทุนมีผู้จัดการกองทุนซึ่งได้รับอนุญาตตามกฎหมายเป็นผู้บริหารจัดการ เงินของกองทุนมาจากเงินที่  
 48 ลูกจ้างจ่ายส่วนหนึ่งเรียกว่า เงินสะสม (2% ของค่าจ้าง) และนายจ้างจ่ายเข้าอีกส่วนหนึ่งเรียกว่า เงินสมทบ (2%  
 49 ของค่าจ้าง) และนอกจากนี้ยังมีอีก 2 ส่วน ที่เป็นองค์ประกอบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้แก่ ผลประโยชน์ของเงิน  
 50 สะสม/สมทบ และเงินที่มีผู้ทูลให้ (บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม บัวหลวง จำกัด, 2553)

51 มหาวิทยาลัยนเรศวร มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 4,124 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย (เงิน  
 52 แผ่นดิน) พนักงานมหาวิทยาลัย(เงินรายได้) พนักงานราชการ (เงินแผ่นดิน) พนักงานราชการ (เงินรายได้)  
 53 ลูกจ้างประจำ แบ่งเป็นสายวิชาการและสายสนับสนุน (กองการบริหารงานบุคคลและกองคลัง สำนักงานอธิการบดี  
 54 มหาวิทยาลัยนเรศวร, ตุลาคม, 2562) ซึ่งบุคลากรมีสวัสดิการ ได้แก่ กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน กอง  
 55 ทุนสวัสดิภาพบุคลากร กองทุนสวัสดิการเงินกู้มหาวิทยาลัย กองทุนสวัสดิการสงเคราะห์ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยนเรศวร  
 56 ตระหนักถึงการมีสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากจากที่กล่าวข้างต้น จึงจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร  
 57 เพื่อเป็นสวัสดิการ ส่งเสริมให้บุคลากรออม ตลอดจนเป็นหลักประกันเมื่อออกจากงาน เกษียณอายุ หรือเสียชีวิต  
 58 โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีแรงจูงใจซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ  
 59 (Herz F., 1959) และดึงดูดให้มีความมั่นคงในชีวิต

60           อย่างไรก็ตาม ในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา พบว่ามีบุคลากรมีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนเป็นจำนวนน้อย  
61 เมื่อเทียบตามสัดส่วนของบุคลากรทั้งหมด กล่าวคือจำนวน 2,416 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน  
62 662 คน และสายสนับสนุนจำนวน 1,754 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 และร้อยละ 72.60 ของบุคลากรทั้งหมด  
63 ตามลำดับ ทั้งนี้ บุคลากรที่เป็นสมาชิกแล้ว ลาออกจากกองทุนอย่างต่อเนื่อง จากสถิติข้อมูลย้อนหลังตั้งแต่ในปี  
64 2558-2562 พบว่ามีบุคลากรสมัครเป็นสมาชิก จำนวน 238, 308, 243, 278, 335 คน ตามลำดับ และมีการ  
65 ลาออกจากสมาชิก จำนวน 43, 121, 291, 357, 212 คน ตามลำดับ

66           ความสำคัญของการออมส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการออม (Keynes Maynard John, 1968)  
67 การจัดสวัสดิการองค์กร และที่สำคัญความสำคัญของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์และเป็น  
68 หลักประกันทางสังคมให้แก่บุคลากร โดยเฉพาะในภายหลังจากการเกษียณอายุราชการ ออกจากงาน หรือเสียชีวิต  
69 และปัญหาที่พบในกรณีของมหาวิทยาลัยนเรศวร ด้วยเหตุนี้จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยต้องการที่จะค้นหาปัจจัยที่  
70 ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จาก  
71 การศึกษามาปรับปรุงการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

72           งานวิจัยที่เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

73           อมรรัตน์ รุ่งพิบูลย์ (2547) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับ  
74 ลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้ว ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีผลของการวิจัย  
75 พบว่าความพร้อมส่วนตัว ความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกองทุน การรับทราบ  
76 นโยบายส่งเสริมกองทุนของลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่เข้าและไม่เข้าเป็นสมาชิก  
77 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่ง จดทะเบียนแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง

78           สุกฤษฎี สังข์พันธ์ (2555) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ  
79 พนักงานธนาคารออมสิน กรณีศึกษาสำนักงานพหลโยธิน ผลการศึกษาพบว่า แบบจำลองโพพิท และแบบจำลองโล  
80 จิต เป็นแบบจำลองที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้าเป็นสมาชิก  
81 กองทุน ได้แก่ อายุ อัตราเงินเงิน ระดับตำแหน่ง และความเหมาะสมของบริษัทจัดการกองทุน

82           มุกดา ดตยศุภกรกุล (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกนโยบายการลงทุนในกองทุนสำรอง  
83 เลี้ยงชีพ รูปแบบ Employee's Choice ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกนโยบายการลงทุนใน  
84 กองทุน ได้แก่ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านนโยบายการลงทุน และปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพและสื่อโฆษณา  
85 ส่วนปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่  
86 ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกนโยบายการลงทุน

87

## วัสดุอุปกรณ์และวิธีการ

88

การดำเนินงานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary

89

Data) ซึ่งใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร จากระบบฐานข้อมูลด้านบุคคล และฐานข้อมูลระบบ

90

เงินเดือน เป็นข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 และไม่มีการบ่งชี้ถึงตัวแปรใดที่สามารถระบุตัวตนได้ ในการวิเคราะห์

91

ข้อมูลจะใช้ทฤษฎีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบจำลองโลจิท (Logit Model) และนำระบบสารสนเทศ ซึ่งเป็นโปรแกรม

92

สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ ด้านการจัดการข้อมูล ด้านการนำเสนอข้อมูลและด้านการจัดการผลลัพธ์

93

## ผลการศึกษา

94

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพรของบุคลากรมหาวิทยาลัย

95

นเรศวร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ

96

จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน อายุราชการ สังกัดกลุ่มหน่วยงาน

97

จากกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 4,124 คน สามารถสรุปผลการศึกษา มีดังต่อไปนี้

98

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร

99

ปัจจัย	จำนวนประชากรทั้งหมด		จำนวนเป็นสมาชิก		จำนวนไม่เป็นสมาชิก		Chi2	OR	Sig.
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ			
เพศ									
ชาย	1,325	32.13	698	52.30	632	47.70	31.57	1.46	0.00
หญิง	2,799	67.87	1,723	61.56	1,076	38.44			
อายุ (ปี)									
20 - 25	317	7.69	77	24.29	240	75.71	124.12	1.25	0.00
26 - 30	634	15.37	304	47.95	330	52.05			
31 - 35	780	18.91	479	61.41	301	38.59			
36 - 40	1,030	24.98	662	64.27	368	35.73			
41 - 45	810	19.64	543	67.04	267	32.96			
46 - 50	308	7.47	204	66.23	104	33.77			
51 - 55	174	4.22	106	60.92	68	39.08			
56 - 60	71	1.72	41	57.75	30	42.25			
อายุราชการ (ปี)									
0 - 5	1,552	37.63	688	44.33	864	55.67	126.52	1.39	0.00
6 - 10	922	22.36	609	66.05	313	33.95			
11 - 15	1,184	28.71	812	68.58	372	31.42			
16 - 20	406	9.84	284	69.95	122	30.05			
21 - 25	27	0.65	10	37.04	17	62.96			
26 - 30	30	0.73	11	36.67	19	63.33			

100

ปัจจัย	จำนวนประชากรทั้งหมด		จำนวนเป็นสมาชิก		จำนวนไม่เป็นสมาชิก		Chi2	OR	Sig.
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ			
อายุราชการ (ปี) ต่อ									
31 - 35	1	0.02	1	100.00	0	0.00			
36 - 40	2	0.05	1	50.00	1	50.00			
ระดับการศึกษา									
ปริญญาเอก	610	14.79	428	70.16	182	29.84	103.29	0.70	0.00
ปริญญาโท	1,077	26.12	723	67.13	354	32.87			
ปริญญาตรี	1,675	40.62	888	53.01	787	46.99			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	762	18.48	377	49.48	385	50.52			
สถานภาพ									
โสด	2,633	63.85	1,436	54.54	1,197	45.46	53.08	1.29	0.00
มีคู่	155	3.76	91	58.71	64	41.29			
สมรส	1,336	32.40	889	66.54	447	33.46			
จำนวนบุคคลที่ต้องรับ									
อุปการะ									
ไม่มี	2,452	59.46	1,311	53.47	1,141	46.53	65.87	1.70	0.00
มี	1,672	40.54	1,105	66.09	567	33.91			
ประเภทบุคลากร									
ลูกจ้างประจำ	46	1.12	14	30.43	32	69.57	0.17	1.02	0.68
พนักงานราชการแผ่นดิน	111	2.69	52	46.85	59	53.15			
พนักงานราชการรายได้	746	18.09	383	51.34	363	48.66			
พนักงานมหาวิทยาลัยแผ่นดิน	2,393	58.03	1,591	66.49	802	33.51			
พนักงานมหาวิทยาลัยรายได้	828	20.08	376	45.41	452	54.59			
ระดับตำแหน่ง									
วิชาการ	995	24.13	662	66.53	333	33.47	52.47	0.80	0.00
ผู้บริหาร	10	0.24	9	90.00	1	10.00			
วิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ	2,183	52.93	1,277	58.50	906	41.50			
ทั่วไป	936	22.70	468	50.00	468	50.00			
อัตราเงินเดือน									
(บาท)									
1 - 15,000	694	16.83	357	51.44	337	48.56	153.36	1.32	0.00
15,001 - 25,000	1,245	30.19	589	47.31	656	52.69			
25,001 - 35,000	777	18.84	464	59.72	313	40.28			
35,001 - 45,000	815	19.76	563	69.08	252	30.92			
45,001 - 55,000	413	10.01	306	74.09	107	25.91			
55,001 - 65,000	125	3.03	99	79.20	26	20.80			
65,001 - 75,000	37	0.90	23	62.16	14	37.84			
75,001 - 85,000	11	0.27	9	81.82	2	18.18			
85,001 - 95,000	2	0.05	2	100.00	0	0.00			
95,001 - 120,000	5	0.12	4	80.00	1	20.00			
สังกัดกลุ่มหน่วยงาน									
สำนักงานอธิการบดี	620	15.03	367	59.19	253	40.81	0.42	1.02	0.52
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	2,384	57.81	1,375	57.68	1,009	42.32			
วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	489	11.86	300	61.35	189	38.65			
สังคมศาสตร์	631	15.30	374	59.27	257	40.73			

101 เพศ ประชากรสมัครเป็นสมาชิก เพศหญิง มีจำนวนมากที่สุด คือ 1,723 คน คิดเป็นร้อยละ 61.56 และ  
 102 ประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิก เพศหญิง มีจำนวนมากที่สุด คือ 1,076 คน คิดเป็นร้อยละ 38.44 ผลการศึกษา  
 103 พบว่า เพศมีผลต่อการตัดสินใจการเป็นสมาชิก โดยเพศหญิงตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าเพศชาย 1.46 เท่า  
 104 ( $\text{Chi}^2=31.37$ ;  $\text{OR}=1.46$ ;  $\text{Sig.}=0.00$ )

105 อายุ ประชากรสมัครเป็นสมาชิก ช่วงอายุ 36 - 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 662 คน คิดเป็นร้อยละ  
 106 64.27 และประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิก ช่วงอายุ 36 - 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 368 คน คิดเป็นร้อยละ  
 107 35.73 ผลการศึกษาพบว่า อายุมีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิก ช่วงอายุ 36 - 40 ปี ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิก  
 108 มากกว่าช่วงอายุอื่นๆ 1.25 เท่า ( $\text{Chi}^2=124.12$ ;  $\text{OR}=1.25$ ;  $\text{Sig.}=0.00$ )

109 อายุราชการ ประชากรสมัครเป็นสมาชิก ช่วงอายุราชการ 11 - 15 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 812 คน คิด  
 110 เป็นร้อยละ 68.58 และประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิก อายุราชการ 0 - 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 864 คน คิด  
 111 เป็นร้อยละ 55.67 ผลการศึกษาพบว่า อายุราชการมีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิก ช่วงอายุ 11 - 15 ปี ตัดสินใจ  
 112 สมัครเป็นสมาชิกมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ 1.39 เท่า ( $\text{Chi}^2=126.52$ ;  $\text{OR}=1.39$ ;  $\text{Sig.}=0.00$ )

113 ระดับการศึกษา ประชากรสมัครเป็นสมาชิก ระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด คือ 888 คน คิดเป็น  
 114 ร้อยละ 53.01 และประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิก ระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด คือ 787 คน คิดเป็นร้อยละ  
 115 46.99 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิก ซึ่งระดับปริญญาตรี ตัดสินใจสมัคร  
 116 เป็นสมาชิกมากกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ 0.70 เท่า ( $\text{Chi}^2=103.29$ ;  $\text{OR}=0.70$ ;  $\text{Sig.}=0.00$ )

117 สถานภาพการสมรส ประชากรสมัครเป็นสมาชิก สถานภาพโสด มีจำนวนมากที่สุด คือ 1,436 คน คิด  
 118 เป็นร้อยละ 54.54 และประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิก สถานภาพโสด มีจำนวนมากที่สุด คือ 1,197 คน คิดเป็นร้อย  
 119 ละ 45.46 ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพการสมรส มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิก ซึ่งสถานภาพโสดตัดสินใจ  
 120 สมัครเป็นสมาชิกมากกว่าสถานภาพสมรส 1.29 เท่า ( $\text{Chi}^2=53.08$ ;  $\text{OR}=1.29$ ;  $\text{Sig.}=0.00$ )

121 จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ ประชากรสมัครเป็นสมาชิก ที่ไม่มีจำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ มี  
 122 จำนวนมากที่สุด คือ 1,311 คน คิดเป็นร้อยละ 53.47 และประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิก มีจำนวนมากที่สุด คือ  
 123 1,141 คน คิดเป็นร้อยละ 46.53 ผลการศึกษาพบว่า จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ มีผลต่อการตัดสินใจเป็น  
 124 สมาชิก โดยพบว่า บุคลากรไม่มีบุคคลที่ต้องรับอุปการะตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าบุคลากรมีบุคคลที่ต้องรับ  
 125 อุปการะ 1.70 เท่า ( $\text{Chi}^2=65.87$ ;  $\text{OR}=1.70$ ;  $\text{Sig.}=0.00$ )

126 ประเภทตำแหน่ง ประชากรสมัครเป็นสมาชิก พนักงานมหาวิทยาลัย เงินแผ่นดิน มีจำนวนมากที่สุด คือ  
 127 1,591 คน คิดเป็นร้อยละ 66.49 และประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิก พนักงานมหาวิทยาลัย เงินแผ่นดิน จำนวน

128 802 คน คิดเป็นร้อยละ 33.51 ผลการศึกษาพบว่า ประเภทตำแหน่ง ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิก โดย  
 129 พนักงานมหาวิทยาลัย เงินแผ่นดิน ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าบุคลากรประเภทอื่น 1.02 เท่า ( $Chi^2=0.17$ ;  
 130  $OR=1.02$ ;  $Sig.=0.68$ )

131 ระดับตำแหน่ง ประชากรสมัครเป็นสมาชิก ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ มีจำนวนมากที่สุด คือ  
 132 1,277 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 และประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิก ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ มี  
 133 จำนวนมากที่สุด คือ 906 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 ผลการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่ง มีผลต่อการตัดสินใจเป็น  
 134 สมาชิก โดยระดับตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าบุคลากรประเภทอื่น  
 135 0.80 เท่า ( $Chi^2=52.47$ ;  $OR=0.80$ ;  $Sig.=0.00$ )

136 อัตราเงินเดือน ประชากรสมัครเป็นสมาชิก ช่วงอัตราเงินเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีจำนวนมาก  
 137 ที่สุด คือ 589 คน คิดเป็นร้อยละ 47.31 และประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิก ช่วงอัตราเงินเดือน 15,001 -  
 138 25,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คือ 656 คน คิดเป็นร้อยละ 52.69 ผลการศึกษาพบว่า อัตราเงินเดือนมีผลต่อการ  
 139 ตัดสินใจเป็นสมาชิก โดยช่วงอัตราเงินเดือน 15,001 - 25,000 บาท ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าช่วงอัตรา  
 140 เงินเดือนอื่น 1.32 เท่า ( $Chi^2=153.36$ ;  $OR=1.32$ ;  $Sig.=0.00$ )

141 สังกัดกลุ่มหน่วยงาน ประชากรสมัครเป็นสมาชิก กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีจำนวนมากที่สุด คือ 1,375  
 142 คน คิดเป็นร้อยละ 57.68 และประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิก จำนวน 1,009 คน คิดเป็นร้อยละ 42.32 ผล  
 143 การศึกษาพบว่า สังกัดกลุ่มหน่วยงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิก โดยพบว่า กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
 144 ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกมากกว่ากลุ่มสังกัดหน่วยงานอื่น 1.02 เท่า ( $Chi^2=0.42$ ;  $OR=1.02$ ;  $Sig.=0.52$ )

145  
 146 การวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพลินสถาพร

147 สมการแสดงความสัมพันธ์  $SIN = f(SEX, AGE, EDU, STA, PP, POST, LPOS, SAL, LONG, DEP)$

148 กำหนดให้ SIN คือ ตัวแปรตามแสดงการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพลินสถาพร

149  $SIN = 0$  เมื่อไม่เป็นสมาชิกกองทุน  $SIN = 1$  เมื่อเป็นสมาชิกกองทุน

150 ตัวแปรอิสระ ในการศึกษาครั้งนี้สามารถแบ่งประเภทของตัวแปรอิสระได้เป็น 2 ประเภท คือ

151 1. ตัวแปรเชิงคุณภาพ คือ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง

152 และสังกัดกลุ่มหน่วยงาน ซึ่งไม่สามารถวัดค่าออกมาได้จึงต้องกำหนดค่าของตัวแปรเชิงคุณภาพ ดังนี้

153 SEX คือ ตัวแปรเชิงคุณภาพแสดงเพศ EDU คือ ตัวแปรเชิงคุณภาพแสดงระดับการศึกษา

154 STA คือ ตัวแปรเชิงคุณภาพแสดงสถานภาพการสมรส POST คือ ตัวแปรเชิงคุณภาพแสดงประเภทตำแหน่ง



- 155 LPOS คือ ตัวแปรเชิงคุณภาพแสดงระดับตำแหน่ง DEP คือ ตัวแปรเชิงคุณภาพแสดงสังกัดกลุ่มหน่วยงาน  
 156 2. ตัวแปรเชิงปริมาณ คือ อายุ จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ อัตราเงินเดือน และอายุราชการ ซึ่ง  
 157 สามารถวัดเป็นจำนวนได้ ดังนี้  
 158 AGE คือ อายุมีหน่วยเป็นปี PP คือ จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะมีหน่วยเป็นคน  
 159 SAL คือ อัตราเงินเดือนในปัจจุบันมีหน่วยเป็นบาทต่อเดือน LONG คือ อายุราชการมีหน่วยเป็นปี  
 160  
 161 ผลการวิเคราะห์ด้วยวิธี Logistic Regression  
 162 ตารางที่ 2 การประมาณค่าของแบบจำลองโลจิสติก

ตัวแปรอิสระ		แบบจำลอง
ตัวย่อ	ชื่อตัวแปร	Coefficient
Constant	ค่าคงที่	-1.01
SEX	เพศ	0.50
AGE	อายุ	0.09
EDU	ระดับการศึกษา	0.19
STA	สถานภาพการสมรส	0.09
PP	จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ	0.21
POST	ประเภทตำแหน่ง	-0.01
LPOS	ระดับตำแหน่ง	0.03
SAL	อัตราเงินเดือน	0.14
LONG	อายุราชการ	0.09
DEP	สังกัดกลุ่มหน่วยงาน	-0.09

- 163 หมายเหตุ : นัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95  
 164 จากการศึกษาวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเงินฝาก การ  
 165 ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นสมาชิก การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา  
 166 เปรียบเทียบระหว่างการเป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิก จึงจำเป็นต้องอาศัยสมการถดถอยโลจิสติก หรือ Logistic  
 167 Regression Model ในการวิเคราะห์ตามแบบจำลอง พบว่า เพศ (SEX) อายุ (AGE) ระดับการศึกษา (EDU)  
 168 สถานภาพการสมรส (STA) จำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ (PP) ระดับตำแหน่ง (LPOS) อัตราเงินเดือน (SAL)  
 169 และอายุราชการ (LONG) เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเงินฝากอย่างมีนัยสำคัญ  
 170 ดังนี้  
 171 Number of obs = 4,124 Chi2 = 290.64 -2 Log Likelihood = 2652.14 Pseudo R2 = 0.05  
 172 
$$Z = -1.01 + 0.50SEX + 0.09AGE + 0.19EDU + 0.09STA + 0.21PP + 0.03LPOS + 0.14SAL + 0.09LONG$$

173 ความน่าจะเป็น (Probability) การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพลินสตาพร คำนวณได้โดยนำค่าเฉลี่ย  
174 ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวแทนค่าในสมการ ได้ดังนี้

$$175 \quad Z = -1.01 + 0.50\text{SEX} + 0.09\text{AGE} + 0.19\text{EDU} + 0.09\text{STA} + 0.21\text{PP} + 0.03\text{LPOS} + 0.14\text{SAL} + 0.09\text{LONG}$$

$$176 \quad Z = -1.01 + 0.50(1) + 0.09(5) + 0.19(2) + 0.09(1) + 0.21(1) + 0.03(3) + 0.14(4) + 0.09(4)$$

$$177 \quad Z = 1.63$$

178 ความน่าจะเป็นในการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพลินสตาพร หาได้จากการแทนค่า Z ในสมการ

179

$$180 \quad \frac{1}{1 + e^{-Z}} \quad P =$$

181

$$182 \quad P = 0.84$$

183 ค่าความน่าจะเป็นในการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพลินสตาพรเท่ากับ 0.84 หมายความว่า จากการ

184 สุ่มตัวอย่างของบุคลากร 1 คน ที่เป็นสมาชิกคาดการณ์ได้ว่ามีความน่าจะเป็นที่จะตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก ร้อยละ 84

185 อภิปรายผลการศึกษา

186 การทดสอบความสัมพันธ์การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพลินสตาพร ของกลุ่มประชากรทั้งหมด

187 จำนวน 4,124 คน โดยมีประชากรสมัครเป็นสมาชิก จำนวน 2,416 คน คิดเป็นร้อยละ 58.58 และมีประชากรไม่

188 สมัครเป็นสมาชิก จำนวน 1,708 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 จากประชากรทั้งหมด จำแนกดังต่อไปนี้

189 1. เพศ จากการศึกษาวิจัย พบว่า เพศมีผลและมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นสมาชิกกองทุน ทั้งนี้อาจเป็น

190 เพราะเพศหญิงมีวินัยการออมมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันวิจัยปวศ อิงภากรณ์และ

191 สถาบันคุ้มครองเงินฝาก (จิราวุธ ชุนนางประเสริฐ, 2562)

192 2. อายุและอายุราชการ จากการศึกษาวิจัย พบว่า อายุและอายุราชการมีผลและมีความสัมพันธ์ต่อการเป็น

193 สมาชิก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นมีความพึงพอใจการเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้น โดยตระหนักถึง

194 เรื่องการออมเงินไว้ใช้ในยามเกษียณอายุมากกว่าในช่วงอายุที่ยังน้อย

195 3. ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง จากการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง มีผล

196 และมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นสมาชิก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งสูงขึ้น มีผลทำให้

197 อัตราค่าตอบแทนสูงตามไปด้วย จึงมีความสามารถในการเก็บเงินหรือออมเงินได้ดีกว่าระดับการศึกษาและระดับ

198 ตำแหน่งที่ต่ำกว่า เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่า

199 4. สถานภาพการสมรส จากการศึกษาวิจัย พบว่า สถานภาพการสมรสมีผลและมีความสัมพันธ์ต่อการเป็น  
 200 สมาชิก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดต้องการที่จะออมเงินไว้ใช้ในยามที่เดือดร้อนหรือออกจากงาน  
 201 ส่วนผู้ที่มีสถานภาพสมรสอาจจะต้องการเพิ่มความมั่นคงให้กับครอบครัวมากขึ้นในวันที่ตนเองออกจากงาน

202 5. บุคคลที่ต้องรับอุปการะ จากการศึกษาวิจัย พบว่า บุคลากรที่ไม่มีบุคคลที่ต้องรับอุปการะ มีผลและมี  
 203 ความสัมพันธ์ต่อการเป็นสมาชิก เนื่องจาก บุคลากรที่ไม่มีบุคคลที่ต้องรับอุปการะ นั้น มีความสามารถเก็บเงินหรือ  
 204 ออมเงินได้ดีกว่าบุคลากรที่มีบุคคลที่ต้องรับอุปการะ

205 6. อัตราเงินเดือน จากการศึกษาวิจัย พบว่า อัตราเงินเดือนมีผลและมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นสมาชิก  
 206 คือ เมื่อบุคลากรมีอัตราเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น สัดส่วนการเป็นสมาชิกจะมีเพิ่มมากขึ้น เนื่องจาก เมื่อรายได้เพิ่มขึ้น  
 207 อัตราการออมและการลงทุนมากขึ้น (Keynes Maynard John, 1968) และจะลดภาระทางด้านภาษีเงินได้ประจำปี  
 208 ดังนั้น การเลือกเป็นสมาชิกกองทุน สามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้อีกทางหนึ่ง และมีผลทำให้จ่ายชำระภาษีลดลง

209 7. ประเภทตำแหน่ง และสังกัดกลุ่มหน่วยงาน จากการศึกษาวิจัย พบว่า ไม่มีผลและไม่มีความสัมพันธ์กับ  
 210 การเป็นสมาชิก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรที่เข้ามาปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่งและ  
 211 สังกัดกลุ่มหน่วยงานที่แตกต่างกันก็ตาม ก็ได้ส่งผลต่อการเป็นสมาชิก

#### สรุปผลการศึกษา

212 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 4,124 คน ซึ่งมีประชากรสมัครเป็นสมาชิกกองทุน  
 213 สำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 2,416 คน คิดเป็นร้อยละ 58.58 และประชากรไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุน  
 214 สำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร จำนวน 1,708 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 โดยประชากรที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยง  
 215 ชชีพสินสภาพรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นเพศหญิง มีจำนวนสูงสุด คือ 1,723 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อย  
 216 ละ 61.56 โดยช่วงอายุระหว่าง 36 – 40 ปี เป็นสมาชิกจำนวนสูงสุด คือ 662 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 64.27  
 217 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวนการเป็นสมาชิกสูงสุด คือ 888 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ  
 218 53.01 สถานภาพการสมรส กลุ่มประชากรที่สถานภาพโสด มีจำนวนสูงสุด คือ 1,436 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ  
 219 54.54 บุคลากรที่ไม่มีจำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ มีจำนวนมากกว่าบุคลากรที่มีจำนวนบุคคลที่ต้องรับอุปการะ  
 220 คือ 1,311 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 53.47 ประเภทตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เงินแผ่นดิน มีจำนวนสูงสุด  
 221 คือ 1,591 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 66.49 ระดับตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ มีจำนวนสูงสุด คือ  
 222 1,277 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 58.50 อัตราเงินเดือนช่วง 15,001 – 25,000 บาท มีจำนวนสูงสุด คือ 589  
 223 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 47.31 ช่วงอายุราชการ 10 – 15 ปี มีจำนวนสูงสุด คือ 812 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ  
 224 68.58 สังกัดกลุ่มหน่วยงานวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีจำนวนสูงสุด คือ 1,375 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 57.68

226 บุคลากรเลือกนโยบายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นโยบายที่ 3 มีจำนวนสูงที่สุด คือ 1,281 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ  
227 31.06

228 **ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้**

229 1. ด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน ควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจให้กับบุคลากรทราบว่าการจัดตั้งกองทุน  
230 สำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร นั้น เป็นสวัสดิการรูปแบบหนึ่งที่มหาวิทยาลัย จัดให้มีขึ้นจากเงินสะสมของบุคลากรใน  
231 อัตราร้อยละ 2 และเงินสมทบฝ่ายนายจ้าง อัตราร้อยละ 2 และมีการพิจารณาในการเพิ่มอัตราร้อยละของเงินสะสม  
232 และเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร สร้างจูงใจในการออมเงิน เพื่อ  
233 นำไปใช้ในอนาคหลังจากการเกษียณอายุราชการ และสามารถนำเงินสะสมที่สมาชิกจ่ายเข้ากองทุนไปหักลดหย่อนภาษี  
234 เงินได้ประจำปี

235 2. ด้านการประชาสัมพันธ์และโฆษณา มหาวิทยาลัยนเรศวรควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ  
236 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพรให้มากยิ่งขึ้นและต่อเนื่อง

237 3. ด้านความเหมาะสมของบริษัทจัดการกองทุน มหาวิทยาลัยนเรศวรควรมีการจัดอบรมและชี้แจงรายละเอียด  
238 เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร เช่น ความเสี่ยงของการลงทุน อัตราผลตอบแทนและระยะเวลาในการ  
239 ได้รับผลตอบแทน ให้บุคลากรได้รับทราบและเข้าใจอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

240 **ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป**

241 1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับอัตราผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงอัตราความ  
242 เสี่ยงที่สามารถรับได้ เพื่อให้สามารถแจ้งแก่บริษัทผู้จัดการกองทุนให้บริหารกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

243 2. ควรเพิ่มปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งอาจมีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร เช่น ภาวะทาง  
244 เศรษฐกิจในอนาคต สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส

245 3. ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรในการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินสภาพร

246 4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่าง ๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

247 **กิตติกรรมประกาศ**

248 งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พุดตาน  
249 พันธุ์เนตร อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้  
250 ความรู้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างละเอียดรอบคอบ ให้ข้อคิดเห็นอันเป็น  
251 ประโยชน์ต่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

- 252 เอกสารอ้างอิง
- 253 1. กองการบริหารงานบุคคลและกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร, (2562). [ข้อมูลสารสนเทศ].
- 254 2. จิรายุส์ ชุนนางประเสริฐ. (2562), ผลวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการออมของคน. [เว็บบล็อก]. สืบค้นเมื่อ
- 255 18 สิงหาคม 2563, จาก <https://www.businessstoday.co/money-to-know/20/12/2019/การออม->
- 256 เงินฝาก/
- 257 3. บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม บัวหลวง จำกัด. (2553). กองทุนสำรองเลี้ยงชีพลินสถาพร. [จุลสาร].
- 258 ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- 259 4. มุกดา ตติยศุภกรกุล (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกนโยบายการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 260 รูปแบบ Employee's Choice (การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- 261 กรุงเทพมหานคร).
- 262 5. สุกฤษฎี สังขนันท์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน
- 263 ธนาคารออมสิน กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่พลโยธิน. (วิทยานิพนธ์, เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต,
- 264 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร).
- 265 6. อมรัตน์ รุ่งพิบูลย์. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของ
- 266 ส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้วของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (วิทยานิพนธ์, บริหาร
- 267 ธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพมหานคร).
- 268 7. Herz, F. (1959). The motivation to work. New York.
- 269 8. John Wiley & son. Keynes, Maynard John. (1968). The theory of asset demand. New York: Greenwood.