

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัท กฤษดามหานคร จำกัด (มหาชน)” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครหรือไม่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ความสัมพันธ์ระหว่างรายรับกับรายจ่าย รูปแบบการออมในปัจจุบัน และข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน คือ ระดับตำแหน่ง อายุงาน อัตราค่าตอบแทนต่อเดือน ความก้าวหน้าในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน นอกจากนี้ก็เป็นปัจจัยด้านบุคคล คือ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน ความมั่นใจในการจัดการกองทุน และปัจจัยด้านองค์กร คือ ความมั่นคงขององค์กร การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร สหกรณ์ออมทรัพย์ ผลตอบแทนกองทุน อัตราเงินสะสมเข้ากองทุน และมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญอีก 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาความรู้และความเชื่อมั่นของพนักงานต่อกองทุน และศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้วของบริษัท กฤษดามหานคร จำกัด (มหาชน) จำนวน 104 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกกองทุน 35 คน ไม่เป็นสมาชิกกองทุน 35 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่คืนสลากรายชื่อ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยในสถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และในส่วนของสถิติอนุมาน ใช้การทดสอบค่า t-test และค่าไค-สแควร์ (Chi-square test)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคือร้อยละ 55.7 และเป็นเพศชายร้อยละ 44.3 มีอายุ 21-30 ปี มากที่สุดคือร้อยละ 48.6 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี ร้อยละ 41.4 สถานภาพการสมรสคือ ส่วนใหญ่มีสถานะโสดร้อยละ 67.1 และสมรสแล้วร้อยละ 32.9 ระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70 รองลงมาคือระดับปริญญาโท ร้อยละ 11.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือมีผู้ที่อยู่ในอุปการะ 1-2 คน คือร้อยละ 41.4 ส่วนการเปรียบเทียบระหว่างรายรับกับรายจ่ายของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายรับน้อยกว่ารายจ่าย และมีรายรับเท่ากับรายจ่าย ในอัตราที่เท่ากัน คือร้อยละ 34.3 ซึ่งรูปแบบในการออมเงินส่วนใหญ่จะฝากธนาคาร คือร้อยละ 72.9 รองลงมาคือการออมผ่านระบบสหกรณ์ออมทรัพย์ ร้อยละ 7.1 ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่คือระดับพนักงานและเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 77.2 รองลงมาคือระดับหัวหน้างานและหัวหน้าแผนก ร้อยละ 11.4 กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานอยู่ระหว่าง 0-4 ปี มากที่สุด คือร้อยละ 57.1 รองลงมาคือมีอายุงานอยู่ระหว่าง 5-8 ปี ร้อยละ 17.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับอัตราค่าตอบแทนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท คือร้อยละ 25.6 นอกจากนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน คือร้อยละ 50 รองลงมาคือคงที่ ร้อยละ 44.3

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกับการเป็นสมาชิกกองทุน

จากการใช้การทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square test) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับการเป็นสมาชิกกองทุน พบว่า อายุ สถานภาพการสมรส และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 พนักงานที่มีอายุมาก (เกิน 30 ปีขึ้นไป) ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย (ไม่เกิน 30 ปี) พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแล้วตัดสินใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด และพนักงานที่มีผู้อุปการะตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนมากกว่าพนักงานที่ไม่มีผู้อุปการะ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรายรับกับรายจ่าย และรูปแบบการออมไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน

ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน พบว่า ตำแหน่งและอายุงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 พนักงานระดับปฏิบัติการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนมากกว่าระดับหัวหน้างาน และพนักงานที่มีอายุงานมาก (เกิน 4 ปีขึ้นไป) ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย (ไม่เกิน 4 ปี) ส่วนอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน และความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน

วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรกับการสมัครเป็นสมาชิกกองทุน

จากการใช้การทดสอบค่า t-test วิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับการสมัครเป็นสมาชิกกองทุน พบว่า ความมั่นใจในการจัดการกองทุนที่ต่างกันจะทำให้กลุ่มตัวอย่างสมัครและไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ความมั่นใจในการจัดการกองทุนเท่านั้นที่มีความแตกต่างระหว่างการตัดสินใจเป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนที่ต่างกันส่งผลให้การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนไม่ต่างกัน

ส่วนปัจจัยด้านองค์กร พบว่าทัศนคติต่อความมั่นคงขององค์กรที่ต่างกันจะทำให้กลุ่มตัวอย่างสมัครและไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ทัศนคติต่อความมั่นคงขององค์กรเท่านั้นที่มีความแตกต่างระหว่างการตัดสินใจเป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร สหกรณ์ออมทรัพย์ ผลตอบแทนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่ต่างกันส่งผลให้การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนไม่ต่างกัน

วิเคราะห์ระดับความรู้และความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่างต่อกองทุน

จากการวิเคราะห์ระดับความรู้และความเชื่อมั่น ในปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรของกลุ่มตัวอย่างต่อกองทุน ซึ่งปัจจัยด้านบุคคล เรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนระดับสูง ในเรื่องของวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งกองทุน และเงื่อนไขการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ

2.87 รองลงมาคือ เรื่องอัตราเงินสะสมและเงินสมทบ สิทธิประโยชน์ทางภาษี แต่มีความรู้ความเชื่อมั่นเรื่องเงื่อนไขการลาออกจากกองทุนระดับต่ำ ส่วนปัจจัยด้านบุคคลเรื่องความมั่นใจในการจัดการกองทุน โดยมั่นใจว่าจะได้รับเงินกองทุนครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือเรื่องความไว้วางใจการบริหารจัดการกองทุน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.64 และ 2.39 ตามลำดับ เรื่องความเชื่อมั่นในนโยบายการลงทุนและความมั่นใจในการจัดการกองทุนอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านองค์กร เรื่องความมั่นคงขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงขององค์กรในระดับสูงทุกเรื่องโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 2.81 ในเรื่องของการเติบโตขององค์กร รองลงมาคือ ชื่อเสียงและความมั่นคง ผลตอบแทนด้านสวัสดิการและความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านองค์กร เรื่องการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ต่อการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในระดับปานกลาง ในเรื่องของการประชาสัมพันธ์เชิญชวน การรับทราบการเปลี่ยนแปลงข่าวสารตามและการได้รับข่าวสารกองทุน โดยมีค่าเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกันนัก คือ 2.19, 2.16 และ 1.94 และปัจจัยด้านองค์กร เรื่องสหกรณ์ออมทรัพย์ซึ่งเป็นสวัสดิการขององค์กรที่จัดให้เพื่อสนับสนุนการออม และสิทธิประโยชน์ทางการเงิน กลุ่มตัวอย่างมีความระดับพอใจในการออม และระดับพอใจในสิทธิประโยชน์ของสหกรณ์ออมทรัพย์อยู่ในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ย 2.09 และ 2.00 ตามลำดับ และมีระดับความมั่นใจต่อความมั่นคงทางการเงินเมื่อเป็นสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์อยู่ในระดับต่ำปัจจัยด้านองค์กรเรื่องผลตอบแทนกองทุน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพอใจต่อการกำหนดเกณฑ์เปรียบเทียบอัตราผลตอบแทน และการกำหนดผลตอบแทนกองทุนอยู่ในระดับสูงที่ค่าเฉลี่ย 2.74 และ 2.39 ตามลำดับ และระดับความพอใจต่อการบริหารกองทุนภายใต้ความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ ส่วนเรื่องอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพอใจต่ออัตราเงินสะสมแบบยืดหยุ่นอยู่ในระดับสูงที่ค่าเฉลี่ย 2.69 รองลงมาคือ ความเหมาะสมของอัตราเงินสมทบอยู่ในระดับสูงที่ค่าเฉลี่ย 2.49 และระดับความพอใจต่อความเหมาะสมของอัตราเงินสะสมอยู่ในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ย 2.24

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัคร หรือไม่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนของพนักงาน เพื่อศึกษาความรู้และความเชื่อมั่นของพนักงานต่อกองทุน

และศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัท กฤษดามหานคร จำกัด (มหาชน) ผ่านตัวแปร ซึ่งได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรที่จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงการจัดสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อีกทั้งกระตุ้นให้พนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังต่อไปนี้

1. ด้านความมั่นใจในการจัดการกองทุน ควรมีการจัดอบรมและชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการกองทุน เช่น ความเสี่ยงของรูปแบบการลงทุน อัตราผลตอบแทน ระยะเวลาในการได้รับผลตอบแทน ให้พนักงานรับรู้และเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ อาจจะเป็นปีละ 1-2 ครั้ง นอกจากนั้นบริษัทที่รับจัดการกองทุนจะต้องนำเสนอถึงคุณสมบัติ และความเป็นมืออาชีพของบริษัทตนด้วย ซึ่งจะทำให้พนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนอยู่แล้วมีความมั่นใจในการจัดการกองทุนมากขึ้น และพนักงานที่ยังไม่เป็นสมาชิกหากได้รับข้อมูลด้านบวกแล้ว อาจจะตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนเพิ่มขึ้นด้วย

2. ด้านความมั่นคงขององค์กร ควรให้พนักงานทุกระดับได้รับรู้ถึงข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร เป็นระยะ ๆ อาจเป็นทุก 3-4 เดือน เช่น แผนการดำเนินงาน ผลประกอบการ ในลักษณะที่เป็นบวกเพื่อให้พนักงานทราบถึงสถานะภาพของบริษัท ให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความสำคัญทัดเทียมกัน นอกจากนั้นผู้บริหารควรหาโอกาสพบกับพนักงานระดับปฏิบัติการบ้างเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เมื่อทำเช่นนั้นพนักงานก็จะรู้สึกว่าองค์กรมีความมั่นคง และตั้งใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรและอยู่กับองค์กรนาน ก็จะทำให้พนักงานคิดที่จะออมเงินกับบริษัทผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3. ด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนให้มากกว่านี้ ทั้งในรูปของหนังสือเวียน ติดประกาศ ลงในวารสารของบริษัท ลงผ่านระบบ อินทราเน็ต หรือส่งผ่านอีเมลไปยังพนักงาน โดยเน้นที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีสถานภาพโสด อายุงานไม่เกิน 4 ปี และไม่มีผู้ที่อยู่ใอุปการะ และควรตรวจสอบว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับข่าวสารแล้วทุกคน เมื่อทำเช่นนั้นพนักงานก็จะทราบความเป็นไปของกองทุนอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้มีความสนใจที่จะสมัครเป็นสมาชิกกองทุนเพิ่มขึ้น

4. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน ควรจัดทำคู่มือเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และจัดส่งให้กับพนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้วเพื่อศึกษา

รายละเอียด เมื่อทราบผลดีและผลประโยชน์ของกองทุน อาจเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้สนใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนได้

5. ด้านอัตราเงินสะสมส่วนพนักงาน ควรเป็นลักษณะยืดหยุ่นโดยกำหนดตั้งแต่อัตราร้อยละ 3-15 ซึ่งเป็นอัตราที่กำหนดในพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 โดยขึ้นอยู่กับความสมัครใจของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีภาระค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน หากมีทางเลือกให้พนักงานก็จะทำให้พนักงานสนใจสมัครกองทุนเพิ่มขึ้นได้

6. ด้านอัตราเงินสมทบส่วนบริษัท หากกำหนดให้สูงกว่าอัตราเงินสะสมส่วนพนักงาน ก็จะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานสนใจที่จะเป็นสมาชิกกองทุนเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีแจกแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้โดยเฉพาะข้อมูลด้านตำแหน่งงาน อายุงาน ผลตอบแทนต่อเดือน ไม่ค่อยสมบูรณ์ ดังนั้นหากมีการศึกษาลักษณะนี้ต่อไปควรใช้วิธีการสัมภาษณ์ควบคู่กันไป เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลและจะสามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษามากขึ้น

2. กลุ่มตัวอย่างไม่ค่อยมีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการให้ข้อเสนอแนะ บางครั้งไม่ได้เสนอความเห็น หากมีการเสนอความคิดเห็นจึงคล้ายคลึงกับการเรียกร้องมากเกินไป หากสามารถทำความเข้าใจกับผู้ตอบแบบสอบถามก่อนได้ จะทำให้ได้ข้อเสนอที่ตรงประเด็นมากกว่านี้

3. ควรเพิ่มปัจจัยตัวอื่น ๆ เพิ่มเข้าไปด้วย เช่น ภาระหนี้สิน เรื่องการเกษียณอายุของกองทุนประกันสังคม จะทำให้ทราบว่าปัจจัยดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกกองทุนเพียงใด