

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะกล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ (1) ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (2) สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (3) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (4) ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และ (5) ปัญหาของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ลักษณะทั่วไปของนายจ้าง

(1) ลักษณะการประกอบการ

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามลักษณะการประกอบการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ (1) อุตสาหกรรม (2) การค้า (3) บริการ (4) อื่น ๆ พบว่า ตัวอย่างที่มีมากเป็นลำดับที่ 1 คือ ตัวอย่างที่มีลักษณะการประกอบการประเภทการค้า ซึ่งมีจำนวน 40 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 30.8 ลำดับที่ 2 คือ ตัวอย่างที่มีลักษณะการประกอบการประเภทบริการ ซึ่งมีจำนวน 32 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 24.6 และลำดับที่ 3 คือ ตัวอย่างที่มีลักษณะการประกอบการประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวน 30 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 23.1 (ดูตารางที่ 9 ข้อที่ 1)

(2) จำนวนเงินทุน

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามจำนวนเงินทุนซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ (1) เงินทุนน้อยกว่า 10 ล้านบาท (2) 10-100 ล้านบาท (3) 101-500 ล้านบาท (4) มากกว่า 500 ล้านบาท พบว่า ตัวอย่างที่มีมากเป็นลำดับที่ 1 คือ ตัวอย่างที่มีเงินทุนระหว่าง 10-100 ล้านบาท ซึ่งมีจำนวน 65 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 50.8 ลำดับที่ 2 คือ ตัวอย่างที่มีเงินทุน 10 ล้านบาท ซึ่งมีจำนวน 54 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 42.2 และลำดับที่ 3 คือ ตัวอย่างที่มีเงินทุนระหว่าง 101-500 ล้านบาท ซึ่งมีจำนวน 8 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 6.3 (ดูตารางที่ 9 ข้อที่ 2)

(3) ลักษณะการลงทุน

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามลักษณะการลงทุนซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ (1) เป็นการลงทุนโดยคนไทยทั้งหมด (2) เป็นการลงทุนร่วมกันระหว่างคนไทยกับคนต่างประเทศ (3) เป็นสาขาของบริษัทต่างประเทศ พบว่า ตัวอย่างที่มีมากเป็นลำดับที่ 1 คือ ตัวอย่างที่มีลักษณะการลงทุนร่วมกันระหว่างคนไทยกับคนต่างประเทศ ซึ่งมีจำนวน 69 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 54.8 ลำดับที่ 2 คือ ตัวอย่างที่มีลักษณะการลงทุนโดยคนไทยทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 35 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 27.8 และลำดับที่ 3 คือ ตัวอย่างที่เป็นสาขาของบริษัทต่างประเทศ ซึ่งมีจำนวน 22 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 17.4 (ดูตารางที่ 9 ข้อที่ 3)

(4) จำนวนลูกจ้าง

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามจำนวนลูกจ้างซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ (1) จำนวนลูกจ้าง 1-100 คน (2) 101-500 คน (3) มากกว่า 500 คน พบว่า ตัวอย่างที่มีมากเป็นลำดับที่ 1 คือ ตัวอย่างที่มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 1-100 คน ซึ่งมีจำนวน 69 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 55.2 ลำดับที่ 2 คือ ตัวอย่างซึ่งมีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 101-500 คน ซึ่งมีจำนวน 42 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 33.6 และลำดับที่ 3 คือตัวอย่างซึ่งมีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 500 คน ซึ่งมีจำนวน 14 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 11.2 (ดูตารางที่ 9 ข้อที่ 4)

(5) ลักษณะของลูกจ้าง

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามลักษณะของลูกจ้างในรูปของการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ (1) มีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน (2) ไม่มีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน พบว่า ตัวอย่างซึ่งลูกจ้างมีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน มีจำนวนน้อยกว่าตัวอย่างซึ่งลูกจ้างไม่มีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน กล่าวคือ กลุ่มที่ 1 มีจำนวน 11 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 8.5 ขณะที่กลุ่มที่ 2 มีจำนวน 119 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 91.5 (ดูตารางที่ 9 ข้อที่ 5)

1.2 ลักษณะทั่วไปของลูกจ้าง(1) ลักษณะการประกอบการ

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามลักษณะการประกอบการซึ่งแบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ (1) อุตสาหกรรม (2) การค้า (3) บริการ (4) อื่น ๆ

พบว่า ตัวอย่างที่มีมากเป็นลำดับที่ 1 คือตัวอย่างซึ่งอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบ การประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวน 117 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 38.7 ลำดับที่ 2 คือการค้า ซึ่งมีจำนวน 104 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 34.5 และลำดับที่ 3 คือ อื่น ๆ ซึ่งมีจำนวน 49 รายหรือ คิดเป็นร้อยละ 16.2 (ดูตารางที่ 10 ข้อที่ 1)

(2) เพศ

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามเพศซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) ชาย (2) หญิง พบว่า ตัวอย่างซึ่งเป็นเพศชายมีจำนวนน้อยกว่าตัวอย่างซึ่งเป็นเพศ หญิง กล่าวคือ ตัวอย่างซึ่งเป็นเพศชายมีจำนวน 107 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 35.7 ขณะที่ตัวอย่าง ซึ่งเป็นเพศหญิงมีจำนวน 193 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 64.3 (ดูตารางที่ 10 ข้อที่ 2)

(3) อายุ

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามอายุซึ่งแบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ (1) น้อยกว่า 26 ปี (2) 26-30 ปี (3) 31-35 ปี (4) 35-40 ปี (5) มาก กว่า 40 ปี พบว่า ตัวอย่างที่มีมากเป็นลำดับที่ 1 คือ ตัวอย่างซึ่งมีอายุระหว่าง 26-30 ปี ซึ่งมี จำนวน 108 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 36.4 ลำดับที่ 2 คือ ตัวอย่างซึ่งมีอายุระหว่าง 31-35 ปี ซึ่งมีจำนวน 73 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 24.6 และลำดับที่ 3 คือ ตัวอย่างซึ่งมีอายุน้อยกว่า 26 ปี ซึ่งมีจำนวน 56 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 18.9 (ดูตารางที่ 10 ข้อที่ 3)

(4) สถานภาพการสมรส

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามสถานภาพการสมรสซึ่ง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ (1) โสด (2) แต่งงานแล้ว พบว่า ตัวอย่างซึ่งเป็นโสดมีจำนวน มากกว่าตัวอย่างซึ่งแต่งงานแล้ว กล่าวคือ ตัวอย่างซึ่งเป็นโสด มีจำนวน 153 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 51.2 ขณะที่ตัวอย่างซึ่งแต่งงานแล้ว มีจำนวน 146 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 48.8 (ดูตารางที่ 10 ข้อที่ 4)

(5) การศึกษา

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการศึกษาซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ คือ (1) ประถมศึกษา (2) มัธยมศึกษา (3) ปวช. (4) ปวส. (5)ปริญญาตรี (6) สูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ตัวอย่างซึ่งมีมากเป็นลำดับที่ 1 คือตัวอย่าง

ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. ซึ่งมีจำนวน 137 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 45.7 ลำดับที่ 2 คือตัวอย่างซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 115 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 38.3 และลำดับที่ 3 คือตัวอย่างซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีจำนวน 26 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 8.7 (ดูตารางที่ 10 ข้อที่ 5)

(6) อายุการทำงาน

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามอายุการทำงานซึ่งแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ (1) 1-3 ปี (2) 4-6 ปี (3) 7-10 ปี (4) มากกว่า 10 ปี พบว่า ตัวอย่างซึ่งมีมากเป็นลำดับที่ 1 คือตัวอย่างซึ่งมีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี ซึ่งมีจำนวน 90 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 30.2 ลำดับที่ 2 คือตัวอย่างซึ่งมีอายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี ซึ่งมีจำนวน 88 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 29.5 และลำดับที่ 3 คือตัวอย่างซึ่งมีอายุการทำงานระหว่าง 7-10 ปี ซึ่งมีจำนวน 64 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 21.5 (ดูตารางที่ 10 ข้อที่ 6)

(7) เงินเดือน

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามระดับของเงินเดือนซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มคือ (1) น้อยกว่า 3,001 บาท (2) 3,001-5,000 บาท (3) 5,001-7,000 บาท (4) 7,001-10,000 บาท (5) มากกว่า 10,000 บาท พบว่าตัวอย่างที่มีมากเป็นลำดับที่ 1 คือตัวอย่างซึ่งมีเงินเดือนระหว่าง 3,001-5,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 76 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 36.4 ลำดับที่ 2 คือตัวอย่างซึ่งมีเงินเดือนระหว่าง 5,001-7,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 46 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 22.0 และลำดับที่ 3 คือตัวอย่างซึ่งมีเงินเดือนน้อยกว่า 3,001 บาท ซึ่งมีจำนวน 30 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 14.4 (ดูตารางที่ 10 ข้อที่ 7)

1.3 ลักษณะของกองทุนเดิมก่อนที่จะมีการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)

(1) การก่อตั้งกองทุน

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาถึงการก่อตั้งกองทุนที่ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีที่ออกจากงานก่อนที่จะมีการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ (1) มีการก่อตั้งกองทุน (2) ไม่มีการก่อตั้งกองทุน พบว่า ตัวอย่าง

ซึ่งมีการก่อตั้งกองทุน มีจำนวนมากกว่าตัวอย่างซึ่งไม่มีการก่อตั้งกองทุน กล่าวคือ กลุ่มที่ 1 มีจำนวน 91 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 70.5 ขณะที่กลุ่มที่ 2 มีจำนวน 38 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 29.5 (ดูตารางที่ 11 ข้อที่ 1)

(2) ประเภทของกองทุนเดิม

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามประเภทของกองทุนเดิมซึ่งแบ่งเป็น 7 กลุ่มคือ (1) กองทุนเงินสะสมซึ่งนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจ่ายเงิน (2) กองทุนเงินสะสมซึ่งนายจ้างจ่ายเงินฝ่ายเดียว (3) กองทุนเงินสะสมซึ่งลูกจ้างจ่ายเงินฝ่ายเดียว (4) บำเหน็จ บำนาญ หรืออย่างอื่นซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกัน (5) กองทุนประเภทที่ 1 และ 4 (6) กองทุนประเภทที่ 2 และ 4 (7) กองทุนประเภทที่ 3 และ 4 พบว่า ตัวอย่างที่มีมากเป็นลำดับที่ 1 คือตัวอย่างซึ่งเป็นกองทุนเงินสะสมที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจ่ายเงินซึ่งมีจำนวน 63 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 69.2 ลำดับที่ 2 คือตัวอย่างซึ่งเป็นกองทุนเงินสะสมที่นายจ้างจ่ายเงินฝ่ายเดียวซึ่งมีจำนวน 12 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 13.2 และลำดับที่ 3 คือตัวอย่างซึ่งเป็นกองทุนเงินบำเหน็จ บำนาญ หรืออย่างอื่นซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันซึ่งมีจำนวน 5 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 5.5 (ดูตารางที่ 11 ข้อที่ 2)

(3) อายุของกองทุนเงินสะสมที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจ่ายเงิน

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามอายุของกองทุนซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ (1) อายุ 1-5 ปี (2) 6-10 ปี (3) มากกว่า 10 ปี พบว่า ตัวอย่างที่มีมากเป็นลำดับที่ 1 คือตัวอย่างซึ่งมีอายุของกองทุนอยู่ระหว่าง 6-10 ปีซึ่งมีจำนวน 25 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 39.7 ลำดับที่ 2 คือตัวอย่างซึ่งมีอายุของกองทุนมากกว่า 10 ปีซึ่งมีจำนวน 22 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 34.9 และลำดับที่ 3 คือตัวอย่างซึ่งมีอายุของกองทุนอยู่ระหว่าง 1-5 ปีซึ่งมีจำนวน 12 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 19.1 (ดูตารางที่ 11 ข้อที่ 3)

(4) อายุของกองทุนเงินสะสมที่นายจ้างจ่ายเงินฝ่ายเดียว

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามอายุของกองทุนซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ (1) 1-5 ปี (2) 6-10 ปี (3) มากกว่า 10 ปี พบว่า ตัวอย่างที่มีมากเป็นลำดับที่ 1 คือตัวอย่างซึ่งมีอายุของกองทุนมากกว่า 10 ปีซึ่งมีจำนวน 5 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 41.7 ลำดับที่ 2 คือตัวอย่างซึ่งมีอายุของกองทุนอยู่ระหว่าง 1-5 ปีซึ่งมีจำนวน 3 กองทุน

หรือคิดเป็นร้อยละ 25.0 และลำดับที่ 3 คือตัวอย่างซึ่งมีอายุของกองทุนอยู่ระหว่าง 6-10 ปี ซึ่งมีจำนวน 1 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 8.3 (ดูตารางที่ 11 ข้อที่ 4)

(5) อายุของกองทุนเงินสะสมที่นายจ้างจ่ายเงินฝ่ายเดียว

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามอายุของกองทุน พบว่า ตัวอย่างซึ่งมีอายุของกองทุนอยู่ระหว่าง 1-5 ปี มีจำนวนเท่ากับตัวอย่างซึ่งมีอายุของกองทุนอยู่ระหว่าง 6-10 ปี กล่าวคือ มีอย่างละ 2 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 50 (ดูตารางที่ 11 ข้อที่ 5)

(6) ผู้บริหารกองทุนเงินสะสมเดิม

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามประเภทของผู้บริหารกองทุน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มคือ (1) นายจ้าง (2) ธนาคารพาณิชย์ (3) บริษัทเงินทุน/บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ (4) คณะกรรมการ (นายจ้างและลูกจ้าง) (5) อื่น ๆ พบว่า ตัวอย่างที่มีมากเป็นลำดับที่ 1 คือตัวอย่างซึ่งมีผู้บริหารเป็นบริษัทเงินทุน/บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ซึ่งมีจำนวน 42 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 50.6 ลำดับที่ 2 คือตัวอย่างซึ่งมีผู้บริหารเป็นนายจ้างซึ่งมีจำนวน 22 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 26.5 และลำดับที่ 3 คือตัวอย่างซึ่งมีผู้บริหารเป็นธนาคารพาณิชย์ซึ่งมีจำนวน 8 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 9.6 (ดูตารางที่ 11 ข้อที่ 6)

1.4 ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปัจจุบัน

(1) จำนวนสมาชิกกองทุน

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามจำนวนสมาชิกซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ (1) จำนวนสมาชิกตั้งแต่ 1-100 คน (2) จำนวนสมาชิกตั้งแต่ 101-500 คน (3) จำนวนสมาชิกมากกว่า 500 คน พบว่าตัวอย่างที่มีมากเป็นลำดับที่ 1 คือตัวอย่างซึ่งมีจำนวนสมาชิกตั้งแต่ 1-100 คนซึ่งมีจำนวน 79 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 64.2 ลำดับที่ 2 คือตัวอย่างซึ่งมีจำนวนสมาชิกตั้งแต่ 101-500 คนซึ่งมีจำนวน 35 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 28.5 และลำดับที่ 3 คือตัวอย่างซึ่งมีจำนวนสมาชิกมากกว่า 500 คนซึ่งมีจำนวน 9 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 7.3 (ดูตารางที่ 12 ข้อที่ 1)

(2) จำนวนเงินกองทุน

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เมื่อพิจารณาตามจำนวนเงินกองทุนซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ (1) เงินกองทุนน้อยกว่า 1 ล้านบาท (2) เงินกองทุนตั้งแต่ 1-5 ล้านบาท

(3) เงินกองทุนตั้งแต่ 6-10 ล้านบาท (4) เงินกองทุนมากกว่า 10 ล้านบาท พบว่า ตัวอย่างที่มีมากเป็นลำดับที่ 1 คือตัวอย่างซึ่งมีเงินกองทุนน้อยกว่า 1 ล้านบาทซึ่งมีจำนวน 58 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 46.0 ลำดับที่ 2 คือตัวอย่างซึ่งมีเงินกองทุนตั้งแต่ 1-5 ล้านบาทซึ่งมีจำนวน 44 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 36.9 และลำดับที่ 3 คือตัวอย่างซึ่งมีเงินกองทุนตั้งแต่ 6-10 ล้านบาทซึ่งมีจำนวน 14 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 11.2 (ดูตารางที่ 12 ข้อที่ 2)

(3) อัตราค่าจัดการกองทุน

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาเมื่อพิจารณาตามอัตราค่าจัดการกองทุนซึ่งแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มคือ (1) อัตราค่าจัดการน้อยกว่า 5% (2) 5-9% (3) 10% (4) ไม่เกิน 10% (5) 5-10% และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ (6) อื่น ๆ พบว่า ตัวอย่างที่มีมากเป็นลำดับที่ 1 คือตัวอย่างซึ่งเสียค่าจัดการกองทุนในอัตราเท่ากับ 10% ซึ่งมีจำนวน 57 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 47.5 ลำดับที่ 2 คือตัวอย่างซึ่งเสียค่าจัดการกองทุนในอัตราตั้งแต่ 5-9% ซึ่งมีจำนวน 31 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 25.8 และลำดับที่ 3 คือตัวอย่างซึ่งเสียค่าจัดการกองทุนในอัตราที่น้อยกว่า 5% ซึ่งมีจำนวน 11 กองทุนหรือคิดเป็นร้อยละ 9.1 (ดูตารางที่ 12 ข้อที่ 3)

ตารางที่ 9 ลักษณะทั่วไปของนายจ้าง

ลักษณะทั่วไปของนายจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. ลักษณะการประกอบการ</b>		
อุตสาหกรรม	30	23.1
การค้า	40	30.8
บริการ	32	24.6
อื่น ๆ	28	21.5
รวม	130	100.0
<b>2. จำนวนเงินทุน</b>		
น้อยกว่า 10 ล้านบาท	54	42.2
10-100 ล้านบาท	65	50.8
101-500 ล้านบาท	8	6.3
มากกว่า 500 ล้านบาท	1	0.7
รวม	128	100.0
<b>3. ลักษณะการลงทุน</b>		
ลงทุนโดยคนไทยทั้งหมด	35	27.8
ลงทุนร่วมกันระหว่างคนไทยกับคนต่างประเทศ	69	54.8
สาขาของบริษัทต่างประเทศ	22	17.4
รวม	126	100.0
<b>4. จำนวนลูกจ้าง</b>		
1-100 คน	69	55.2
101-500 คน	42	33.6
มากกว่า 500 คน	14	11.2
รวม	125	100.0
<b>5. ลักษณะของลูกจ้าง</b>		
มีการคัดเลือกสภาพแรงงาน	11	8.5
ไม่มีการคัดเลือกสภาพแรงงาน	119	91.5
รวม	130	100.0



## ตารางที่ 10 ลักษณะทั่วไปของลูกจ้าง

ลักษณะทั่วไปของลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. ลักษณะการประกอบการ</b>		
อุตสาหกรรม	117	38.7
การค้า	104	34.5
บริการ	32	10.6
อื่น ๆ	49	16.2
รวม	302	100.0
<b>2. เพศ</b>		
ชาย	107	35.7
หญิง	193	64.3
รวม	300	100.0
<b>3. อายุ</b>		
น้อยกว่า 26 ปี	56	18.9
26 - 30 ปี	108	36.4
31 - 35 ปี	73	24.6
36 - 40 ปี	32	10.8
มากกว่า 40 ปี	28	9.3
รวม	297	100.0
<b>4. สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	153	51.2
แต่งงานแล้ว	146	48.8
รวม	299	100.0

## ตารางที่ 10 ลักษณะทั่วไปของลูกจ้าง (ต่อ)

ลักษณะทั่วไปของลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
<b>5. การศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	5	1.6
มัธยมศึกษา	26	8.7
ปวช.	137	45.7
ปวส.	8	2.7
ปริญญาตรี	115	38.3
สูงกว่าปริญญาตรี	9	3.0
รวม	300	100.0
<b>6. อายุการทำงาน</b>		
1 - 3 ปี	90	30.2
4 - 6 ปี	88	29.5
7 -10 ปี	64	21.5
มากกว่า 10 ปี	55	18.8
รวม	288	100.0
<b>7. เงินเดือน</b>		
น้อยกว่า 3,001 บาท	30	14.4
3,001 - 5,000 บาท	76	36.4
5,001 - 7,000 บาท	46	22.0
7,001 -10,000 บาท	28	13.3
มากกว่า 10,000 บาท	29	13.9
รวม	209	100.0



ตารางที่ 11 ลักษณะของกองทุนเดิมก่อนที่จะมีการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่  
162 (พ.ศ. 2526)

ลักษณะของกองทุนเดิม	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. การก่อตั้งกองทุนเดิม</b>		
มี	91	70.5
ไม่มี	38	29.5
รวม	128	100.0
<b>2. ประเภทของกองทุนเดิม</b>		
1. กองทุนเงินสะสมที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน จ่ายเงิน	63	69.2
2. กองทุนเงินสะสมที่นายจ้างจ่ายเงินฝ่ายเดียว	12	13.2
3. กองทุนเงินสะสมที่ลูกจ้างจ่ายเงินฝ่ายเดียว	4	4.4
4. บำเหน็จ บำนาญ หรือกองทุนอื่นซึ่งมีลักษณะ คล้ายคลึงกัน	5	5.5
5. 1 และ 4	1	1.1
6. 2 และ 4	3	3.3
7. 3 และ 4	3	3.3
รวม	91	100.0
<b>3. อายุของกองทุนเงินสะสมที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน จ่ายเงิน</b>		
1 - 5 ปี	12	19.1
6 -10 ปี	25	39.7
มากกว่า 10 ปี	22	34.9
ไม่ระบุ	4	6.3
รวม	63	100.0

ตารางที่ 11 ลักษณะของกองทุนเดิมก่อนที่จะมีการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่  
162 (พ.ศ. 2525) (ต่อ)

ลักษณะของกองทุนเดิม	จำนวน	ร้อยละ
4. <u>อายุของกองทุนเงินสะสมที่นายจ้างจ่ายเงินฝ่ายเดียว</u>		
1 - 5 ปี	3	25.0
6 -10 ปี	1	8.3
มากกว่า 10 ปี	5	41.7
ไม่ระบุ	3	25.0
รวม	12	100.0
5. <u>อายุของกองทุนเงินสะสมที่ลูกจ้างจ่ายเงินฝ่ายเดียว</u>		
1 - 5 ปี	2	50.0
6 -10 ปี	2	50.0
รวม	4	100.0
6. <u>ผู้บริหารกองทุนเงินสะสมเดิม</u>		
นายจ้าง	22	26.5
ธนาคารพาณิชย์	8	9.6
บริษัทเงินทุน /บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์	42	50.6
คณะกรรมการ (นายจ้างและลูกจ้าง)	7	8.5
อื่น ๆ	4	4.8
รวม	83	100.0

ตารางที่ 12 ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในบัลลูน

ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. จำนวนสมาชิกกองทุน</b>		
1 - 100 คน	79	64.2
101 - 500 คน	35	28.5
มากกว่า 500 คน	9	7.3
รวม	123	100.0
<b>2. จำนวนเงินกองทุน</b>		
น้อยกว่า 1 ล้านบาท	58	46.0
1 - 5 ล้านบาท	44	36.9
6 -10 ล้านบาท	14	11.2
มากกว่า 10 ล้านบาท	10	7.9
รวม	126	100.0
<b>3. อัตราค่าจัดการกองทุน (ร้อยละของผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินกองทุน)</b>		
น้อยกว่า 5%	11	9.1
5 - 9%	31	25.8
10%	57	47.5
ไม่เกิน 10%	5	4.2
5-10% และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	6	5.1
อื่น ๆ (ร้อยละของปริมาณเงินกองทุน อัตราค่าจัดการต่อสมาชิก 1 คน และอัตราค่าจัดการต่อสมาชิก 1 คน รวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่น ๆ)	10	8.3
รวม	120	100.0

## 2. สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

### 2.1 สาเหตุที่นายจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุที่นายจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งแบ่งออกเป็น 8 สาเหตุ คือ (1) สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่ได้รับจากการจัดตั้งกองทุน (2) เพื่อให้ลูกจ้างทำงานได้ดีขึ้น (3) เพื่อเป็นการเสริมสร้างภาพพจน์ของบริษัทว่าเป็นบริษัทที่เอาใจใส่ลูกจ้าง (4) เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (5) เพื่อลดอัตราการเข้าออกจางานของลูกจ้าง (6) เป็นการสร้างหลักประกันในการทำงานให้กับลูกจ้าง (7) การเรียกร้องของลูกจ้าง และ (8) การชักชวนของสถาบันการเงินที่ได้รับอนุมัติให้เป็นผู้จัดการกองทุน พบว่า สาเหตุที่ 1 นายจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 คือ มีจำนวน 26 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 20.0 สาเหตุที่ 2 นายจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 คือมีจำนวน 21 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 16.2 สาเหตุที่ 3 นายจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 คือมีจำนวน 24 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 18.5 สาเหตุที่ 4 นายจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 คือมีจำนวน 63 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 48.5 สาเหตุที่ 5 นายจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 5 คือมีจำนวน 11 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 8.5 สาเหตุที่ 6 นายจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือมีจำนวน 100 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 76.9 สาเหตุที่ 7 นายจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 7 คือมีจำนวน 8 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 4.7 และ สาเหตุที่ 8 นายจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 8 คือมีจำนวน 6 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 4.6

ดังนั้น เมื่อจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุจากมากไปหาน้อย โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญที่ผู้ตอบให้และจำนวนของผู้ตอบ พบว่า สาเหตุของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ เป็นการสร้างหลักประกันในการทำงานให้กับลูกจ้าง ลำดับที่ 2 คือ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และลำดับที่ 3 คือ สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่ได้รับจากการจัดตั้งกองทุน (ดูตารางที่ 13)

### 2.2 สาเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 สาเหตุคือ (1) สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกกองทุน (2) เพื่อเป็นหลักประกันเมื่อออกจางาน (3) เป็นสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ (4) การชักชวน

ของนายจ้าง (5) การชกข่วนของเพื่อนร่วมงาน และ (6) การชกข่วนของสถาบันการ  
 เงินที่ได้รับอนุมัติให้เป็นผู้จัดการกองทุน พบว่า ส่าเหตุที่ 1 ลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็น  
 ลำดับที่ 3 คือมีจำนวน 115 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 38.1 ส่าเหตุที่ 2 ลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ  
 ลำดับที่ 1 คือมีจำนวน 142 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 47.0 ส่าเหตุที่ 3 ลูกจ้างส่วน  
 ใหญ่ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือมีจำนวน 98 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 32.5 ส่าเหตุที่ 4  
 ลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 4 คือมีจำนวน 20 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 6.6  
 ส่าเหตุที่ 5 ลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 6 คือมีจำนวน 10 รายหรือคิดเป็นร้อยละ  
 3.3 และส่าเหตุที่ 6 ลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 6 คือมีจำนวน 11 รายหรือคิด  
 เป็นร้อยละ 3.6

ดังนั้น เมื่อจัดลำดับความสำคัญของส่าเหตุจากมากไปหาน้อย โดยพิจารณาจาก  
 ลำดับความสำคัญที่ผู้ตอบให้และจำนวนของผู้ตอบ พบว่า ส่าเหตุของการเป็นล่มาชิกกองทุนสำรอง  
 เลี้ยงชีพที่มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือเพื่อเป็นหลักประกันเมื่อออกจากงาน ลำดับที่ 2 คือ  
 เป็นสวัสดิการที่บริษัทส่าให้ และลำดับที่ 3 คือ สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่ได้รับจากการเป็น  
 ล่มาชิกกองทุน (ดูตารางที่ 14)

ตารางที่ 13 ลำเหตุที่นายจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ลำเหตุ	ลำดับความ สำคัยที่ ผู้ตอบให้	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่ ที่ปรับแล้ว
1. สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่ได้รับจากการจัดตั้ง กองทุน	3	26	20.0	3
2. เพื่อให้ลูกจ้างทำงานได้ดีขึ้น	3	21	16.2	5
3. เพื่อเป็นการเสริมสร้างภาพพจน์ของบริษัทว่า เป็นบริษัทที่เอาใจใส่ลูกจ้าง	3	24	18.5	4
4. เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง	2	63	48.5	2
5. เพื่อลดอัตราการเข้าออกจากงานของลูกจ้าง	5	11	8.5	6
6. เป็นการสร้างหลักประกันในการทำงานให้กับ ลูกจ้าง	1	100	76.9	1
7. การเรียกร้องของลูกจ้าง	7	8	4.7	7
8. การชักชวนของสถาบันการเงินที่ได้รับอนุมัติ ให้เป็นผู้จัดการกองทุน	8	6	4.6	8

จำนวนทั้งหมด = 130



ตารางที่ 14 ลำเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ลำเหตุ	ลำดับความ สำคัญที่ ผู้ตอบให้	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่ ที่ปรับแล้ว
1. สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่ได้รับจากการเป็นสมาชิก กองทุน	3	115	38.1	3
2. เพื่อเป็นหลักประกันเมื่อออกจากงาน	1	142	47.0	1
3. เป็นสวัสดิการที่บริษัทจัดให้	1	98	32.5	2
4. การชักชวนของนายจ้าง	4	20	6.6	4
5. การชักชวนของเพื่อนร่วมงาน	6	10	3.3	6
6. การชักชวนของสถาบันการเงินที่ได้รับอนุมัติให้เป็น ผู้จัดการกองทุน	6	11	3.6	5

จำนวนทั้งหมด = 302

### 3. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

#### 3.1 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับกฎระเบียบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎระเบียบของกองทุนซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ (1) อัตราขั้นต่ำที่ลูกจ้างจะต้องจ่ายเข้ากองทุน (2) ค่าจัดการกองทุน (3) สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราขั้นต่ำที่ลูกจ้างจะต้องจ่ายเข้ากองทุน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของค่าจ้างหรือเงินเดือนของลูกจ้าง) ทางฝ่ายนายจ้างซึ่งมีความเห็นว่าอัตราดังกล่าวเหมาะสมแล้วมีจำนวน 90 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 69.2 ขณะที่นายจ้างซึ่งมีความเห็นว่าอัตราดังกล่าวยังไม่เหมาะสมมีจำนวน 40 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 30.8 ทางฝ่ายลูกจ้าง พบว่า ลูกจ้างซึ่งมีความเห็นว่าอัตราดังกล่าวเหมาะสมแล้วมีจำนวน 185 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 61.3 ขณะที่ลูกจ้างซึ่งมีความเห็นว่ายังไม่เหมาะสมมีจำนวน 117 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 38.7

ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าจัดการกองทุนซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ 10 ของผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินกองทุน พบว่า ทางฝ่ายนายจ้างซึ่งมีความเห็นว่าอัตราดังกล่าวเหมาะสมแล้วมีจำนวน 119 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 93.0 ขณะที่นายจ้างซึ่งมีความเห็นว่ายังไม่เหมาะสมมีจำนวน 9 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 7.0 ทางฝ่ายลูกจ้างพบว่าลูกจ้างซึ่งมีความเห็นว่าอัตราค่าจัดการกองทุนดังกล่าวเหมาะสมแล้วมีจำนวน 254 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 85.2 ขณะที่ลูกจ้างซึ่งมีความเห็นว่ายังไม่เหมาะสมมีจำนวน 44 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 14.8

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่ได้รับจากการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่าทางฝ่ายนายจ้างซึ่งมีความเห็นว่าเหมาะสมแล้วมีจำนวน 96 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 75.0 ขณะที่นายจ้างซึ่งมีความเห็นว่ายังไม่เหมาะสมมีจำนวน 32 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 25.0 ทางฝ่ายลูกจ้างพบว่า ลูกจ้างซึ่งมีความเห็นว่าเหมาะสมแล้วมีจำนวน 211 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 70.8 ขณะที่ลูกจ้างซึ่งมีความเห็นว่ายังไม่เหมาะสมมีจำนวน 87 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 29.2 (ดูตารางที่ 15)

#### 3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้จ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับผู้ที่ควรจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งแบ่งเป็น 5 กลุ่มคือ (1) นายจ้าง (2) ลูกจ้าง (3) นายจ้างและลูกจ้าง (4) นายจ้างลูกจ้าง และรัฐบาล (5) นายจ้าง และรัฐบาล พบว่า ทางฝ่ายนายจ้างมีความเห็นว่าผู้ที่

ควรจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากเป็นลำดับที่ 1 คือนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมีจำนวน 75 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 58.6 ลำดับที่ 2 คือนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ซึ่งมีจำนวน 46 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 35.9 และลำดับที่ 3 คือนายจ้างซึ่งมีจำนวน 7 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 5.5

ทางฝ่ายลูกจ้างมีความเห็นว่าผู้ที่ควรจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากเป็นลำดับที่ 1 คือนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมีจำนวน 126 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 41.7 ลำดับที่ 2 คือนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ซึ่งมีจำนวน 118 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 39.1 และลำดับที่ 3 คือนายจ้างซึ่งมีจำนวน 50 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 16.6 (ดูตารางที่ 16)

### 3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับผู้ที่ควรเป็นผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งแบ่งเป็น 10 กลุ่มคือ (1) นายจ้าง (2) ลูกจ้าง (3) นายจ้างและลูกจ้าง (4) สถาบันการเงิน (5) รัฐบาล (6) นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล (7) นายจ้าง ลูกจ้าง และสถาบันการเงิน (8) นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล และสถาบันการเงิน (9) แล้วแต่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน (10) รัฐบาลและสถาบันการเงินที่รัฐบาลรับรอง พบว่า ทางฝ่ายนายจ้างมีความเห็นว่าผู้ที่ควรเป็นผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากเป็นลำดับที่ 1 คือ สถาบันการเงิน ซึ่งมีจำนวน 57 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 57.0 ลำดับที่ 2 คือนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งมีจำนวน 13 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 13.0 และลำดับที่ 3 คือรัฐบาล และนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ซึ่งมีจำนวน 8 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 8.0

ทางฝ่ายลูกจ้าง พบว่า ลูกจ้างมีความเห็นว่าผู้ที่ควรเป็นผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากเป็นลำดับที่ 1 คือ สถาบันการเงิน ซึ่งมีจำนวน 146 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 49.5 ลำดับที่ 2 คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ซึ่งมีจำนวน 54 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 18.3 และลำดับที่ 3 คือ นายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งมีจำนวน 41 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 13.9 (ดูตารางที่ 17)

### 3.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยกเว้นภาษีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เมื่อพิจารณาถึงความเห็นเกี่ยวกับการยกเว้นภาษีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ประเภทคือ (1) การยกเว้นภาษีเงินกองทุนทั้งหมด (2) การยกเว้นภาษีเฉพาะเงินสะสม (3) การยกเว้นภาษีเฉพาะเงินล้นทบ (4) การยกเว้นภาษีเฉพาะ

เงินสะสม และผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสะสม (5) การยกเว้นภาษีเฉพาะเงินสมทบและ  
ผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบ (6) การยกเว้นภาษีเฉพาะเงินสะสม เงินสมทบ และ  
ผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสะสม (7) การยกเว้นภาษีเฉพาะเงินสะสม เงินสมทบ และผล  
ประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบ พบว่า นายจ้างมีความเห็นว่าเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ควร  
ยกเว้นภาษีมากเป็นลำดับที่ 1 คือเงินกองทุนทั้งหมด ลำดับที่ 2 คือเงินกองทุนส่วนที่เป็นเงิน  
สะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสะสม และลำดับที่ 3 คือเงินกองทุนที่เป็น  
เงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบ

ทางฝ่ายลูกจ้าง มีความเห็นว่าเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ควรยกเว้นภาษีมาก  
เป็นลำดับที่ 1 คือเงินกองทุนทั้งหมด ลำดับที่ 2 คือเงินกองทุนส่วนที่เป็นเงินสะสม เงินสมทบ  
และผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสะสม และลำดับที่ 3 คือเงินกองทุนส่วนที่เป็นเงินสะสม เงินสมทบ  
และผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบ (ดูตารางที่ 18)

ตารางที่ .15 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎระเบียบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

	นายจ้าง						ลูกจ้าง					
	รวม		เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		รวม		เหมาะสม		ไม่เหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อัตราขั้นต่ำที่ลูกจ้างจะต้องจ่าย เข้ากองทุน	130	100.0	90	69.2	40	30.8	302	100.0	185	61.3	117	38.7
ค่าจัดการกองทุน	128	100.0	119	93.0	9	7.0	298	100.0	254	85.2	44	14.8
สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร	128	100.0	96	75.0	32	25.0	298	100.0	211	70.8	87	29.2

ตารางที่ 16 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้จ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผู้จ่ายเงินเข้ากองทุน	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นายจ้าง	7	5.5	50	16.6
ลูกจ้าง	-	-	2	0.7
นายจ้างและลูกจ้าง	75	58.6	126	41.7
นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล	46	35.9	118	39.1
นายจ้างและรัฐบาล	-	-	6	1.9
รวม	128	100.0	302	100.0

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผู้จัดการกองทุน	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นายจ้าง	3	3.0	10	3.4
ลูกจ้าง	-	-	5	1.7
นายจ้างและลูกจ้าง	13	13.0	41	13.9
สถาบันการเงิน	57	57.0	146	49.5
รัฐบาล	8	8.0	27	9.2
นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล	8	8.0	54	18.3
นายจ้าง ลูกจ้าง และสถาบันการเงิน	5	5.0	6	2.0
นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล และสถาบันการเงิน	3	3.0	6	2.0
แล้วแต่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน	2	2.0	-	-
รัฐบาลและสถาบันการเงินที่รัฐบาลรับรอง	1	1.0	-	-
รวม	100	100.0	295	100.0

ตารางที่ 18 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยกเว้นภาษีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อที่	กองยกเว้นภาษีเงินกองทุน	นายจ้าง			ลูกจ้าง		
		ลำดับที่	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่	จำนวน	ร้อยละ
1	ทั้งหมด	1	107	82.3	1	221	73.2
2	เฉพาะเงินสะสม	6	27	20.8	6	63	20.9
3	เฉพาะเงินสมทบ	7	23	17.7	7	60	19.9
4	เฉพาะเงินสะสมและผลประโยชน์ที่เกิด จากเงินสะสม	4	30	23.1	4	65	21.5
5	เฉพาะเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิด จากเงินสมทบ	5	29	22.3	5	64	21.3
6	เฉพาะเงินสะสม เงินสมทบ และผล ประโยชน์ที่เกิดจากเงินสะสม	2	40	30.8	2	71	23.5
7	เฉพาะเงินสะสม เงินสมทบ และผล ประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบ	3	34	26.2	3	68	22.5

หมายเหตุ จำนวนของนายจ้างทั้งหมด = 130 ลูกจ้าง = 302

#### 4. ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

- (1) ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2) ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และ (3) ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

##### 4.1 ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้าง ( $\bar{X} = 3.68$ ) สูงกว่าของลูกจ้าง ( $\bar{X} = 3.64$ ) และเมื่อทดสอบด้วยค่า  $t$  พบว่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1.16 ต่ำกว่า  $t$  (d.f. = 430,  $\alpha = 0.05$ ) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% จึงสรุปได้ว่านายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 1.1 (ดูตารางที่ 19)

ตารางที่ 19 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กลุ่ม	N	$\bar{X}$	S.D.	T-value
นายจ้าง	130	3.68	0.37	1.16
ลูกจ้าง	302	3.64	0.31	

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$t$ (d.f. = 430,  $\alpha = 0.05$ ) = 1.96 (two-tailed test)



เมื่อพิจารณาทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการประกอบการ จำนวนเงินทุน ลักษณะการลงทุน จำนวนลูกจ้าง และลักษณะของลูกจ้าง เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.1, 2.4, 2.7, 2.10 และ 2.13 พบว่า

(1) ทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการประเภทอุตสาหกรรม ( $\bar{X} = 3.74$ ) ลำดับที่ 2 คือ การค้า ( $\bar{X} = 3.69$ ) ลำดับที่ 3 คือ ประเภทอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.67$ ) และลำดับที่ 4 คือ บริการ ( $\bar{X} = 3.64$ ) (ดูตารางที่ 20) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F - ratio มีค่าเท่ากับ 0.38 ต่ำกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.60 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 21) จึงสรุปได้ว่านายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 2.1

ตารางที่ 20 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการประกอบการ

ลักษณะการประกอบการ	N	$\bar{X}$	S.D.
1. อุตสาหกรรม	30	3.74	0.39
2. การค้า	40	3.69	0.36
3. อื่น ๆ	28	3.67	0.35
4. บริการ	32	3.64	0.38

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d. f.	S. S.	M. S.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	0.15	0.05	0.38
ภายในกลุ่ม	126	17.31	0.13	
รวม	129	17.46		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.60$$

(2) ทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ลำดับที่ 1 คือ นายจ้างที่มีเงินทุนระหว่าง 101-500 ล้านบาท ( $\bar{X} = 3.74$ ) ลำดับที่ 2 คือ นายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนระหว่าง 10-100 ล้านบาท ( $\bar{X} = 3.73$ ) ลำดับที่ 3 คือนายจ้างที่มีเงินทุนน้อยกว่า 10 ล้านบาท ( $\bar{X} = 3.63$ ) และลำดับที่ 4 คือนายจ้างที่มีเงินทุนมากกว่า 500 ล้านบาท ( $\bar{X} = 3.00$ ) (ดูตารางที่ 22) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่าค่า F - ratio = 2.03 ต่ำกว่าค่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.95 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 23) จึงสรุปได้ว่านายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 2.4

ตารางที่ 22 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามเงินทุน

จำนวนเงินทุน	N	$\bar{X}$	S.D.
1. 101-500 ล้านบาท	8	3.74	0.26
2. 10-100 ล้านบาท	65	3.73	0.41
3. น้อยกว่า 10 ล้านบาท	54	3.63	0.32
4. มากกว่า 500 ล้านบาท	1	3.00	-

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	0.83	0.27	2.03
ภายในกลุ่ม	124	16.57	0.13	
รวม	127	17.40		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 3.95$$

(3) ทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการ  
ลงทุนต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนาย-  
จ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือ นายจ้างที่มี  
ลักษณะลงทุนโดยคนไทยทั้งหมด ( $\bar{X} = 3.83$ ) ลำดับที่ 2 คือ นายจ้างที่เป็นสาขาของบริษัทต่าง  
ประเทศ ( $\bar{X} = 3.68$ ) และลำดับที่ 3 คือ นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนร่วมกันระหว่างคนไทยกับ  
คนต่างประเทศ ( $\bar{X} = 3.63$ ) (ดูตารางที่ 24) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio  
มีค่าเท่ากับ 3.41 สูงกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติ  
ของนายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 %  
(ดูตารางที่ 25) และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ  
พบว่า คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนโดยคนไทยทั้งหมด แตกต่างกับ  
นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนร่วมกันระหว่างคนไทยกับคนต่างประเทศที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ  
95% (ดูตารางที่ 26) จึงสรุปได้ว่านายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้ง  
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน เท่ากับปฏิเณรลุ่มมุตินฐานที่ 2.7

ตารางที่ 24 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรอง  
เลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการลงทุน

ลักษณะการลงทุน	N	$\bar{X}$	S.D.
1. เป็นการลงทุนโดยคนไทยทั้งหมด	35	3.83	0.34
2. เป็นสาขาของบริษัทต่างประเทศ	22	3.68	0.42
3. เป็นการลงทุนร่วมกันระหว่างคนไทยกับคน ต่างประเทศ	69	3.63	0.35

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.88	0.44	3.41*
ภายในกลุ่ม	123	15.85	0.13	
รวม	125	16.73		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 3.07$$

ตารางที่ 26 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน

ลักษณะการลงทุน	เป็นการลงทุน โดยคนไทย ทั้งหมด	เป็นการลงทุน ร่วมกันระหว่างคน- ไทยกับคนต่าง- ประเทศ	สาขาของบริษัท ต่างประเศ
เป็นการลงทุนโดยคนไทยทั้งหมด		*	
เป็นการลงทุนร่วมกันระหว่าง คนไทยกับคนต่างประเศ			
สาขาของบริษัทต่างประเศ			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(4) ทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 101-500 คน ( $\bar{X} = 3.73$ ) ลำดับที่ 2 คือนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 1-100 คน ( $\bar{X} = 3.67$ ) และลำดับที่ 3 คือนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 500 คน ( $\bar{X} = 3.60$ ) (ดูตารางที่ 27) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio = 0.76 ต่ำกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.79 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 28) จึงสรุปได้ว่านายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับล้มมุติฐานที่ 2.10

ตารางที่ 27 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามจำนวนลูกจ้าง

จำนวนลูกจ้าง	N	$\bar{X}$	S.D.
1. 101 - 500 คน	42	3.73	0.38
2. 1 - 100 คน	69	3.67	0.40
3. มากกว่า 500 คน	14	3.60	0.39

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.11	0.76
ภายในกลุ่ม	122	17.41	0.14	
รวม	124	17.62		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 4.79$$

(5) ทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่ลูกจ้างมีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ( $\bar{X} = 3.61$ ) ต่ำกว่านายจ้างที่ลูกจ้างไม่มีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ( $\bar{X} = 3.69$ ) และเมื่อทดสอบด้วยค่า  $t$  พบว่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ  $-0.70$  ต่ำกว่าค่า  $t$  ( $d.f. = 128, \alpha = .05$ ) จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ  $1.96$  แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ  $95\%$  (ดูตารางที่ 29) จึงสรุปได้ว่านายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัันมีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมุติฐานที่  $2.13$

ตารางที่ 29 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน

ลักษณะของลูกจ้าง	N	$\bar{X}$	S.D.	T-value
ลูกจ้างมีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน	11	3.61	0.26	-0.70
ลูกจ้างไม่มีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน	119	3.69	0.38	

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

$t(d.f. = 128, \alpha = 0.05)$  จากตารางมีค่าเท่ากับ  $1.96$  (two-tailed test)

เมื่อพิจารณาทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการประกอบการของสถานประกอบการที่ลูกจ้างทำงานอยู่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ การสมรส อายุการทำงาน และเงินเดือน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3.1, 3.4, 3.7, 3.10, 3.13, 3.16, และ 3.19 พบว่า

(1) ทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการประเภทอุตสาหกรรม ( $\bar{X} = 3.68$ ) ลำดับที่ 2 คือ การค้า ( $\bar{X} = 3.62$ ) ลำดับที่ 3 คือ อื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.61$ ) และลำดับที่ 4 คือ บริการ ( $\bar{X} = 3.59$ ) (ดูตารางที่ 30) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio มีค่าเท่ากับ 1.40 ต่ำกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.99 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกันไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 31) จึงสรุปได้ว่า ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 3.1

ตารางที่ 30 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการประกอบการของสถานประกอบการ

ลักษณะการประกอบการของสถานประกอบการ	N	$\bar{X}$	S.D.
1. อุตสาหกรรม	117	3.68	0.32
2. การค้า	104	3.62	0.30
3. อื่น ๆ	49	3.61	0.30
4. บริการ	32	3.59	0.29



ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	0.40	0.13	1.40
ภายในกลุ่ม	298	28.09	0.09	
รวม	301	28.49		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.99$$

(2) ทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างชาย ( $\bar{X} = 3.63$ ) ต่ำกว่าลูกจ้างหญิง (3.64) และเมื่อทดสอบด้วยค่า  $t$  พบว่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ -0.21 ต่ำกว่า  $t(d.f. = 298, \alpha = 0.05)$  จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างชายและหญิงไม่แตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 32) ซึ่งสรุปได้ว่าลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 3.4

ตารางที่ 32 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	T-value
ชาย	107	3.63	0.33	-0.21
หญิง	193	3.64	0.29	

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$t(d.f. = 298, \alpha = 0.05)$  จากตารางมีค่าเท่ากับ 1.96 (two-tailed test)

(3) ทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ

ลูกจ้างที่มีอายุต่างกันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 ลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี ( $\bar{X} = 3.72$ ) ลำดับที่ 2 ลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ( $\bar{X} = 3.69$ ) ลำดับที่ 3 ลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ( $\bar{X} = 3.65$ ) ลำดับที่ 4 ลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ( $\bar{X} = 3.62$ ) และลำดับที่ 5 ลูกจ้างที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี ( $\bar{X} = 3.58$ ) (ดูตารางที่ 33) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio มีค่าเท่ากับ 1.52 ต่ำกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.37 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 34) จึงสรุปได้ว่าลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 3.7

ตารางที่ 33 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามอายุ

	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
1.	36 - 40 ปี	32	3.72	0.32
2.	มากกว่า 40 ปี	28	3.69	0.33
3.	26 - 30 ปี	108	3.65	0.30
4.	31 - 35 ปี	73	3.62	0.31
5.	น้อยกว่า 26 ปี	56	3.58	0.29

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
ของลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	4	0.51	0.14	1.52
ภายในกลุ่ม	292	27.48	0.09	
รวม	296	27.99		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.37$$

(4) ทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ( $\bar{X} = 3.83$ ) ลำดับที่ 2 คือลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ( $\bar{X} = 3.79$ ) ลำดับที่ 3 คือลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับ ปวส. ( $\bar{X} = 3.68$ ) ลำดับที่ 4 คือลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.63$ ) ลำดับที่ 5 คือลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับ ปวช. ( $\bar{X} = 3.62$ ) และลำดับที่ 6 คือลูกจ้างที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.52$ ) (ดูตารางที่ 35) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio มีค่าเท่ากับ 2.02 ต่ำกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.21 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 36) จึงสรุปได้ว่า ลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมุติฐานที่ 3.10

ตารางที่ 35 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
1. ประถมศึกษา	5	3.83	0.47
2. มัธยมศึกษา	26	3.79	0.27
3. ปวส.	8	3.68	0.29
4. ปริญญาตรี	115	3.63	0.31
5. ปวช.	137	3.62	0.30
6. สูงกว่าปริญญาตรี	9	3.52	0.30

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรอง  
เลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	5	0.94	0.19	2.02
ภายในกลุ่ม	294	27.31	0.09	
รวม	299	28.25		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.21$$

(5) ทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่เป็นโสด ( $\bar{X} = 3.63$ ) ต่ำกว่าลูกจ้างที่แต่งงานแล้ว ( $\bar{X} = 3.66$ ) และเมื่อทดสอบด้วยค่า  $t$  พบว่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ  $-0.89$  ต่ำกว่า  $t$  (d.f. = 297,  $\alpha = 0.05$ ) จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ  $1.96$  แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ  $95\%$  (ดูตารางที่ 37) จึงสรุปได้ว่า ลูกจ้างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 3.13

ตารางที่ 37 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

สถานภาพการสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	T-value
โสด	153	3.63	0.30	-0.89
แต่งงานแล้ว	146	3.66	0.32	

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

$t$ (d.f. = 297,  $\alpha = 0.05$ ) จากตารางมีค่าเท่ากับ  $1.96$  (two-tailed test)

(6) ทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานมากกว่า  $10$  ปี ( $\bar{X} = 3.73$ ) ลำดับที่ 2 คือลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง  $4-6$  ปี ( $\bar{X} = 3.69$ ) ลำดับที่ 3 คือลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง  $7-10$  ปี ( $\bar{X} = 3.62$ ) และลำดับที่ 4 คือลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง  $1-3$  ปี ( $\bar{X} = 3.55$ ) (ดูตารางที่ 38) และเมื่อทดสอบด้วยค่า  $F$

พบว่า F-ratio มีค่าเท่ากับ 5.56 สูงกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.60 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 39) และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างมีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% อยู่ 2 คู่ คือ (1) คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี กับลูกจ้างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี (2) คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี กับลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี (ดูตารางที่ 40) จึงสรุปได้ว่าลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่างกัน เท่ากับ ปฏิเสธสมมุติฐานที่ 3.16

ตารางที่ 38 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
1. มากกว่า 10 ปี	56	3.73	0.33
2. 4 - 6 ปี	64	3.69	0.27
3. 7 - 10 ปี	88	3.62	0.30
4. 1 - 3 ปี	90	3.55	0.31

ตารางที่ 39 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	1.50	0.50	5.56*
ภายในกลุ่ม	294	26.50	0.09	
รวม	297	28.00		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$$F_{.05} = 2.60$$

ตารางที่ 40 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
ของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน

อายุการทำงาน	1-3 ปี	4-6 ปี	7-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 - 3 ปี				
4 - 6 ปี		*		
7 -10 ปี				
มากกว่า 10 ปี				*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(7) ทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือ ลูกจ้างที่มีเงินเดือนระหว่าง 5,001-7,000 บาท ( $\bar{X} = 3.72$ ) ลำดับที่ 2 คือ ลูกจ้างที่มีเงินเดือนระหว่าง 7,001-10,000 บาท ( $\bar{X} = 3.67$ ) ลำดับที่ 3 คือลูกจ้างที่มีเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาท ( $\bar{X} = 3.63$ ) ลำดับที่ 4 คือลูกจ้างที่มีเงินเดือนระหว่าง 3,001-5,000 บาท ( $\bar{X} = 3.62$ ) และลำดับที่ 5 คือ ลูกจ้างที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 3,001 บาท ( $\bar{X} = 3.59$ ) (ดูตารางที่ 41) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio มีค่าเท่ากับ 1.16 ต่ำกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.37 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 42) สรุปได้ว่า ลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมุติฐานที่ 3.19

ตารางที่ 41 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรอง  
เลี้ยงชีพ จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.
1. 5,001-7,000 บาท	46	3.72	0.24
2. 7,001-10,000 บาท	28	3.67	0.30
3. มากกว่า 10,000 บาท	29	3.63	0.31
4. 3,001-5,000 บาท	76	3.62	0.28
5. น้อยกว่า 3,001 บาท	30	3.59	0.37

ตารางที่ 42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรอง  
เลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	4	0.40	0.10	1.16
ภายในกลุ่ม	204	17.53	0.08	
รวม	208	17.93		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.37$$



#### 4.2 . หาค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้าง ( $\bar{X} = 3.50$ ) สูงกว่าของลูกจ้าง ( $\bar{X} = 3.22$ ) และเมื่อทดสอบด้วยค่า  $t$  พบว่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 6.76 สูงกว่า  $t(d.f. = 430, \alpha = 0.05)$  ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างมีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% จึงสรุปได้ว่า นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน เท่ากับปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2 (ดูตารางที่ 43)

ตารางที่ 43 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กลุ่ม	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	T-value
นายจ้าง	130	3.50	0.35	6.76*
ลูกจ้าง	302	3.22	0.40	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$t(d.f. = 430, \alpha = 0.05) = 1.96$  (two-tailed test)

เมื่อพิจารณาทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการประกอบการ จำนวนเงินทุน ลักษณะการลงทุน จำนวนลูกจ้าง และลักษณะของลูกจ้าง เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.2, 2.5, 2.8, 2.11 และ 2.14 พบว่า

(1) ทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 นายจ้างที่มี

ลักษณะการประกอบการประเภทอุตสาหกรรม ( $\bar{X} = 3.58$ ) ลำดับที่ 2 คือ ประเภทอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.51$ ) ลำดับที่ 3 คือ บริการ ( $\bar{X} = 3.49$ ) และลำดับที่ 4 คือ การค้า ( $\bar{X} = 3.42$ ) (ดูตารางที่ 44) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio มีค่าเท่ากับ 1.18 ต่ำกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.60 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 45) จึงสรุปได้ว่านายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกันเท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 2.2

ตารางที่ 44 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการประกอบการ

ลักษณะการประกอบการ	N	$\bar{X}$	S.D.
1. อุตสาหกรรม	30	3.58	0.37
2. อื่น ๆ	28	3.51	0.43
3. บริการ	32	3.49	0.31
4. การค้า	40	3.42	0.31

ตารางที่ 45 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	0.44	0.15	1.18
ภายในกลุ่ม	126	15.55	0.12	
รวม	129	15.99		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.60$$

(2) ทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่มีจำนวนเงิน  
ต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่มีจำนวนเงินต่างกันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือ นายจ้างที่มีเงินมากกว่า 500 ล้านบาท ( $\bar{X} = 3.83$ ) ลำดับที่ 2 คือ นายจ้างที่มีเงินระหว่าง 101-500 ล้านบาท ( $\bar{X} = 3.60$ ) ลำดับที่ 3 คือ นายจ้างที่มีเงินระหว่าง 10-100 ล้านบาท ( $\bar{X} = 3.52$ ) และลำดับที่ 4 คือ นายจ้างที่มีเงินน้อยกว่า 10 ล้านบาท ( $\bar{X} = 3.45$ ) (ดูตารางที่ 46) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio = 0.93 ต่ำกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.95 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีจำนวนเงินต่างกันไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 47) ซึ่งสรุปได้ว่านายจ้างที่มีจำนวนเงินต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมุติฐานที่ 2.5

ตารางที่ 46 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามจำนวนเงิน

จำนวนเงิน	N	$\bar{X}$	S.D.
1. มากกว่า 500 ล้านบาท	1	3.83	-
2. 101 - 500 ล้านบาท	8	3.60	0.29
3. 10 - 100 ล้านบาท	65	3.52	0.36
4. น้อยกว่า 10 ล้านบาท	54	3.45	0.34

ตารางที่ 47 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d. f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	0.35	0.12	0.93
ภายในกลุ่ม	124	15.36	0.12	
รวม	127	15.71		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 3.95$$

(3) ทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการ  
ลงทุนต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือ นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนโดยคนไทยทั้งหมด ( $\bar{X} = 3.51$ ) ลำดับที่ 2 คือ นายจ้างที่เป็นสาขาของบริษัทต่างประเทศ ( $\bar{X} = 3.48$ ) และลำดับที่ 3 คือ นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนร่วมกันระหว่างคนไทยกับคนต่างประเทศ ( $\bar{X} = 3.46$ ) (ดูตารางที่ 48) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio มีค่าเท่ากับ 0.22 ต่ำกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 49) จึงสรุปได้ว่า นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมุติฐานที่ 2.8

ตารางที่ 48 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการลงทุน

ลักษณะการลงทุน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
1. เป็นการลงทุนโดยคนไทยทั้งหมด	35	3.51	0.35
2. เป็นสาขาของบริษัทต่างประเทศ	22	3.48	0.36
3. เป็นการลงทุนร่วมกันระหว่างคนไทยกับคนต่างประเศ	69	3.46	0.33

ตารางที่ 49 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	2	10.05	0.03	0.22
ภายในกลุ่ม	123	14.25	0.12	
รวม	125	14.30		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 3.07$$

(4) ทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือ นายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 500 คน ( $\bar{X} = 3.63$ ) ลำดับที่ 2 คือ นายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 101-500 คน ( $\bar{X} = 3.48$ ) และลำดับที่ 3 คือ นายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 1-100 คน ( $\bar{X} = 3.47$ ) (ดูตารางที่ 50) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio = 1.09 ต่ำกว่า F

จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.79 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 51) จึงสรุปได้ว่านายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกันมีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 2.11

ตารางที่ 50 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามจำนวนลูกจ้าง

จำนวนลูกจ้าง	N	$\bar{X}$	S.D.
1. มากกว่า 500 คน	14	3.63	0.38
2. 101 - 500 คน	42	3.48	0.32
3. 1 - 100 คน	69	3.47	0.37

ตารางที่ 51 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.27	0.14	1.09
ภายในกลุ่ม	122	15.19	0.12	
รวม	124	15.46		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 4.79$$



(5) ทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่ลูกจ้างมีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ( $\bar{X} = 3.52$ ) สูงกว่านายจ้างที่ลูกจ้างไม่มีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ( $\bar{X} = 3.49$ ) และเมื่อทดสอบด้วยค่า  $t$  พบว่า  $t$  ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.25 ต่ำกว่า  $t$  (d.f. = 128 ,  $\alpha = 0.05$ ) จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 52) จึงสรุปได้ว่านายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 2.14

ตารางที่ 52 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน

ลักษณะของลูกจ้าง	N	$\bar{X}$	S.D.	T-value
ลูกจ้างมีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน	11	3.52	0.38	0.25
ลูกจ้างไม่มีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน	119	3.49	0.35	

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$t$  (d.f. = 128 ,  $\alpha = 0.05$ ) จากตารางมีค่าเท่ากับ 1.96 (two-tailed test)

เมื่อพิจารณาทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการประกอบการของสถานประกอบการที่ลูกจ้างทำงานอยู่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ การสมรส อายุการทำงาน และเงินเดือน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3.2, 3.5, 3.8, 3.11, 3.14, 3.17 และ 3.20 พบว่า

(1) ทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ใน  
สถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ลำดับที่ 1 อุตสาหกรรม ( $\bar{X} = 3.32$ ) ลำดับที่ 2 คือ บริการ ( $\bar{X} = 3.22$ ) ลำดับที่ 3 คือ การค้า ( $\bar{X} = 3.18$ ) และลำดับที่ 4 คือ อื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.09$ ) (ดูตารางที่ 53) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F - ratio มีค่าเท่ากับ 4.78 สูงกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.99 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 54) และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการประเภทอื่น ๆ ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 55) จึงสรุปได้ว่า ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน เท่ากับปฏิเณรสัมมุติฐานที่ 3.2

ตารางที่ 53 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
จำแนกตามลักษณะการประกอบการของสถานประกอบการ

ลักษณะการประกอบการของสถานประกอบการ	N	$\bar{X}$	S.D.
1. อุตสาหกรรม	117	3.32	0.41
2. บริการ	32	3.22	0.39
3. การค้า	104	3.18	0.35
4. อื่น ๆ	49	3.09	0.43



ตารางที่ 54 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม	3	2.08	0.69	4.78*
ภายในกลุ่ม	298	46.05	0.15	
รวม	301	48.14		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.99$$

ตารางที่ 55 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน

ลักษณะการประกอบการ	อุตสาหกรรม	การค้า	บริการ	อื่น ๆ
อุตสาหกรรม				*
การค้า				
บริการ				
อื่น ๆ				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2) ทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างชาย ( $\bar{X} = 3.33$ ) สูงกว่าลูกจ้างหญิง ( $\bar{X} = 3.16$ ) และเมื่อทดสอบด้วยค่า  $t$  พบว่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 3.57 สูงกว่า  $t(d.f. = 128, \alpha = 0.05)$  จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างชายและหญิงมีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 56) จึงสรุปได้ว่าลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน เท่ากับปฏิเสธสมมุติฐานที่ 3.5

ตารางที่ 56 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	T-value
ชาย	107	3.33	0.42	3.57*
หญิง	193	3.16	0.38	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$t(d.f. = 298, \alpha = 0.05)$  จากตารางมีค่าเท่ากับ 1.96 (two-tailed test)

(3) ทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีอายุต่างกันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ( $\bar{X} = 3.40$ ) ลำดับที่ 2 คือลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี ( $\bar{X} = 3.25$ ) ลำดับที่ 3 คือลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ( $\bar{X} = 3.21$ ) ลำดับที่ 4 คือลูกจ้างที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี ( $\bar{X} = 3.20$ ) และลำดับที่ 5 คือลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ( $\bar{X} = 3.19$ ) (ดูตารางที่ 57) และเมื่อทดสอบด้วยค่า  $F$  พบว่า  $F$ -ratio มีค่าเท่ากับ 1.70 ต่ำกว่า  $F$  จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.37 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความ

เชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 58) จึงสรุปได้ว่าลูกจ้างที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมุติฐานที่ 3.8

ตารางที่ 57 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
1. มากกว่า 40 ปี	28	3.40	0.44
2. 36 - 40 ปี	32	3.25	0.43
3. 31 - 35 ปี	73	3.21	0.40
4. น้อยกว่า 26 ปี	56	3.20	0.28
5. 26 - 30 ปี	108	3.19	0.43

ตารางที่ 58 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	4	1.09	0.27	1.70
ภายในกลุ่ม	292	46.79	0.16	
รวม	296	47.88		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.37$$

(4) ทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือ ลูกจ้างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.63$ ) ลำดับที่ 2 คือ ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ( $\bar{X} = 3.29$ ) ลำดับที่ 3 คือ ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.28$ ) ลำดับที่ 4 คือ ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ( $\bar{X} = 3.24$ ) ลำดับที่ 5 คือ ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับปวส. ( $\bar{X} = 3.19$ ) และลำดับที่ 6 คือ ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับปวช. ( $\bar{X} = 3.13$ ) (ดูตารางที่ 59) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio มีค่าเท่ากับ 4.07 สูงกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.21 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 60) และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับปวช. แตกต่างกับลูกจ้างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 61) สรุปได้ว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่างกัน เท่ากับปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.11

ตารางที่ 59 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
1. สูงกว่าปริญญาตรี	9	3.63	0.37
2. มัธยมศึกษา	26	3.29	0.26
3. ปริญญาตรี	115	3.28	0.45
4. ประถมศึกษา	5	3.24	0.26
5. ปวส.	8	3.19	0.60
6. ปวช.	137	3.13	0.34

ตารางที่ 60 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	5	3.10	0.62	4.07*
ภายในกลุ่ม	294	44.84	0.15	
รวม	299	47.84		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.21$$

ตารางที่ 61 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน

การศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ประถมศึกษา						
มัธยมศึกษา						
ปวช.						
ปวส.						
ปริญญาตรี						
สูงกว่าปริญญาตรี						*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(5) ทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีสถานภาพการ  
สมรสต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่เป็นโสด ( $\bar{X} = 3.24$ ) สูงกว่าลูกจ้างที่แต่งงานแล้ว ( $\bar{X} = 3.20$ ) และเมื่อทดสอบด้วยค่า  $t$  พบว่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.95 ต่ำกว่า  $t(d.f. = 297, \alpha = 0.05)$  จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 62) จึงสรุปได้ว่า ลูกจ้างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมุติฐานที่ 3.14

ตารางที่ 62 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของ  
ลูกจ้างซึ่งมีสถานภาพการสมรสต่างกัน

สถานภาพการสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	T-value
โสด	153	3.24	0.37	0.95
แต่งงานแล้ว	146	3.20	0.43	

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$t(d.f. = 297, \alpha = 0.05)$  จากตารางมีค่าเท่ากับ 1.96 (two-tailed test)

(6) ทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือลูกจ้างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ( $\bar{X} = 3.26$ ) ลำดับที่ 2 คือ ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี ( $\bar{X} = 3.23$ ) ลำดับที่ 3 คือ ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี ( $\bar{X} = 3.22$ ) และลำดับที่ 4 คือ ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 7-10 ปี ( $\bar{X} = 3.18$ ) (ดูตารางที่ 63) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio มีค่าเท่ากับ 0.45 ต่ำกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.60 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 64) สรุปได้ว่า ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 3.17

ตารางที่ 63 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
1. มากกว่า 10 ปี	56	3.26	0.42
2. 1 - 3 ปี	90	3.23	0.38
3. 4 - 6 ปี	88	3.22	0.39
4. 7 - 10 ปี	64	3.18	0.43

ตารางที่ 64 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	0.22	0.07	0.45
ภายในกลุ่ม	294	47.77	0.16	
รวม	297	47.99		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.60$$

(7) ทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือลูกจ้างที่มีเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาท ( $\bar{X} = 3.51$ ) ลำดับที่ 2 คือ ลูกจ้างที่มีเงินเดือนระหว่าง 5,001-7,000 บาท ( $\bar{X} = 3.22$ ) ลำดับที่ 3 คือ ลูกจ้างที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 3,001 บาท ( $\bar{X} = 3.21$ ) ลำดับที่ 4 คือ ลูกจ้างที่มีเงินเดือนระหว่าง 7,001-10,000 บาท ( $\bar{X} = 3.18$ ) และลำดับที่ 5 คือ ลูกจ้างที่มีเงินเดือนระหว่าง 3,001-5,000 บาท ( $\bar{X} = 3.14$ ) (ดูตารางที่ 65) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio มีค่าเท่ากับ 5.06 สูงกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.37 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 66) และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างมีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% อยู่ 3 คู่ คือ (1) คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีเงินเดือนระหว่าง 3,001-5,000 บาท กับลูกจ้างที่มีเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาท (2) คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีเงินเดือนระหว่าง 5,001-7,000 บาท กับลูกจ้างที่มีเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาท (3) คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีเงินเดือนระหว่าง 7,001-10,000 บาท กับลูกจ้างที่มีเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาท (ดูตารางที่ 67) จึงสรุปได้ว่า ลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกันมีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน เท่ากับปฏิเสธสมมุติฐานที่ 3.20



ตารางที่ 65 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.
1. มากกว่า 10,000 บาท	29	3.51	0.56
2. 5,001 - 7,000 บาท	46	3.22	0.33
3. น้อยกว่า 3,001 บาท	30	3.21	0.28
4. 7,001-10,000 บาท	28	3.18	0.38
5. 3,001- 5,000 บาท	76	3.14	0.38

ตารางที่ 66 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	4	3.06	0.77	5.06*
ภายในกลุ่ม	204	30.87	0.15	
รวม	207	33.93		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.37$$

ตารางที่ 67 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
ของลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน

เงินเดือน	น้อยกว่า 3,001 บาท	3,001- 5,000 บาท	5,001- 7,000 บาท	7,001- 10,000 บาท	มากกว่า 10,000 บาท
น้อยกว่า 3,001 บาท					
3,001-5,000 บาท					
5,001-7,000 บาท					
7,001-10,000 บาท					
มากกว่า 10,000 บาท		*	*	*	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้าง ( $\bar{X} = 3.33$ ) ต่ำกว่าของลูกจ้าง ( $\bar{X} = 3.35$ ) และเมื่อทดสอบด้วยค่า  $t$  พบว่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ  $-0.32$  ต่ำกว่า  $t(d.f. = 430, \alpha = 0.05)$  ซึ่งมีค่าเท่ากับ  $1.96$  แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ  $95\%$  (ดูตารางที่ 68) จึงสรุปได้ว่า นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกันเท่ากับยอมรับสมมุติฐานที่ 1.3

ตารางที่ 68 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อการบริหาร  
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กลุ่ม	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	T-value
นายจ้าง	130	3.33	0.47	-0.32
ลูกจ้าง	302	3.35	0.43	

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$t(d.f. = 430, \alpha = 0.05) = 1.96 \text{ (two-tailed test)}$$

เมื่อพิจารณาทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการประกอบการ จำนวนเงินทุน ลักษณะการลงทุน จำนวนลูกจ้าง และลักษณะของลูกจ้าง เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.3, 2.6, 2.9, 2.12 และ 2.15 พบว่า

(1) ทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการประเภทอุตสาหกรรม ( $\bar{X} = 3.46$ ) ลำดับที่ 2 คือ ประเภทอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.40$ ) ลำดับที่ 3 คือ การค้า ( $\bar{X} = 3.37$ ) และลำดับที่ 4 คือ บริการ ( $\bar{X} = 3.11$ ) (ดูตารางที่ 69) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio มีค่าเท่ากับ 3.46 สูงกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.60 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 70) และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกับนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการประเภทบริการที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 71) จึงสรุปได้ว่านายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกันเท่ากับปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3

ตารางที่ 69 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการประกอบการ

ลักษณะการประกอบการ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
1. อุตสาหกรรม	30	3.46	0.43
2. อื่น ๆ	28	3.40	0.44
3. การค้า	40	3.37	0.34
4. บริการ	32	3.11	0.61

ตารางที่ 70 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	2.19	0.73	3.46*
ภายในกลุ่ม	126	26.49	0.21	
รวม	129	28.68		

\* หมายความว่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.60$$



ตารางที่ 71 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
ของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน

ลักษณะการประกอบการ	อุตสาหกรรม	การค้า	บริการ	อื่น ๆ
อุตสาหกรรม			*	
การค้า				
บริการ				
อื่น ๆ				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2) ทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่มีจำนวน  
เงินทุนต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือ นายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนระหว่าง 101-500 ล้านบาท ( $\bar{X} = 3.50$ ) ลำดับที่ 2 คือ นายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนระหว่าง 10-100 ล้านบาท ( $\bar{X} = 3.47$ ) ลำดับที่ 3 คือ นายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนน้อยกว่า 10 ล้านบาท ( $\bar{X} = 3.16$ ) และลำดับที่ 4 คือ นายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนมากกว่า 500 ล้านบาท ( $\bar{X} = 2.80$ ) (ดูตารางที่ 72) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio = 5.39 สูงกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.60 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกัน มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 73) และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ พบว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนน้อยกว่า 10 ล้านบาทกับนายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนตั้งแต่ 10-100 ล้านบาท มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 74) จึงสรุปได้ว่านายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน เท่ากับปฏิเสธสมมุติฐานที่ 2.6

ตารางที่ 72 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรอง  
เลี้ยงชีพ จำแนกตามจำนวนเงินทุน

จำนวนเงินทุน	N	$\bar{X}$	S.D.
1. 101 - 500 ล้านบาท	8	3.50	0.45
2. 10 - 100 ล้านบาท	65	3.47	0.37
3. น้อยกว่า 10 ล้านบาท	54	3.16	0.53
4. มากกว่า 500 ล้านบาท	1	2.80	-

ตารางที่ 73 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุน  
สำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	3.30	1.10	5.39*
ภายในกลุ่ม	124	25.34	0.20	
รวม	127	28.64		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.60$$

ตารางที่ 74 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรอง  
ของนายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกัน

จำนวนเงินทุน	น้อยกว่า	10-100	101-500	มากกว่า
	10 ล้านบาท	ล้านบาท	ล้านบาท	500 ล้านบาท
น้อยกว่า 10 ล้านบาท			*	
10-100 ล้านบาท				
101-500 ล้านบาท				
มากกว่า 500 ล้านบาท				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(3) ทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะ  
การลงทุนต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของ  
นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือ นายจ้าง  
ที่เป็นสาขาของบริษัทต่างประเทศ ( $\bar{X} = 3.54$ ) ลำดับที่ 2 คือ นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนโดย  
คนไทยทั้งหมด ( $\bar{X} = 3.35$ ) และลำดับที่ 3 คือ นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนร่วมกันระหว่าง  
คนไทยกับคนต่างประเทศ ( $\bar{X} = 3.26$ ) (ดูตารางที่ 75) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า  
F-ratio มีค่าเท่ากับ 3.04 ต่ำกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 แสดงว่า คะแนนเฉลี่ย  
ของทัศนคติของนายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ  
95% (ดูตารางที่ 76) ซึ่งสรุปได้ว่า นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหาร  
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมุติฐานที่ 2.9

ตารางที่ 75 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรอง  
เลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการลงทุน

ลักษณะการลงทุน	N	$\bar{X}$	S.D.
1. สาขาของบริษัทต่างประเทศ	22	3.54	0.38
2. เป็นการลงทุนโดยคนไทยทั้งหมด	35	3.35	0.39
3. เป็นการลงทุนร่วมกันระหว่างคนไทยกับ คนต่างประเทศ	69	3.26	0.53

ตารางที่ 76 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุน  
สำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.34	0.67	3.04
ภายในกลุ่ม	123	27.08	0.22	
รวม	125	28.42		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 3.07$$



(4) ทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือ นายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 101-500 คน ( $\bar{X} = 3.54$ ) ลำดับที่ 2 คือ นายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 500 คน ( $\bar{X} = 3.32$ ) และลำดับที่ 3 คือ นายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 1-100 คน ( $\bar{X} = 3.21$ ) (ดูตารางที่ 77) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio = 6.67 สูงกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.79 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 78) และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ พบว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 1-100 คนกับนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 101-500 คน มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 79) จึงสรุปได้ว่า นายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน เท่ากับปฏิเสธสมมุติฐานที่ 2.12

ตารางที่ 77 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามจำนวนลูกจ้าง

จำนวนลูกจ้าง	N	$\bar{X}$	S.D.
1. 101 - 500 คน	42	3.54	0.33
2. มากกว่า 500 คน	14	3.32	0.45
3. 1 - 100 คน	69	3.21	0.52

ตารางที่ 78 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุน  
สำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.80	1.40	6.67*
ภายในกลุ่ม	122	25.60	0.21	
รวม	124	28.40		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 4.79$$

ตารางที่ 79 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
ของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน

จำนวนลูกจ้าง	1-100 คน	101-500 คน	มากกว่า 500 คน
1-100 คน			
101-500 คน		*	
มากกว่า 500 คน			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(5) ทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่ลูกจ้างมีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน ( $\bar{X} = 3.33$ ) ต่ำกว่านายจ้างที่ลูกจ้างไม่มีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน ( $\bar{X} = 3.34$ ) และเมื่อทดสอบด้วยค่า  $t$  พบว่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ  $-0.01$  ต่ำกว่า  $t(d.f. = 128, \alpha = 0.05)$  จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ  $1.96$  แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ  $95\%$  (ดูตารางที่ 80) จึงสรุปได้ว่า นายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่  $2.15$

ตารางที่ 80 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน

ลักษณะของลูกจ้าง	N	$\bar{X}$	S.D.	T-value
ลูกจ้างมีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน	11	3.33	0.46	-0.01
ลูกจ้างไม่มีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน	119	3.34	0.48	

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

$t(d.f. = 128, \alpha = 0.05)$  จากตารางมีค่าเท่ากับ  $1.96$  (two-tailed test)

เมื่อพิจารณาทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการประกอบการของสถานประกอบการที่ลูกจ้างทำงานอยู่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน และเงินเดือน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่  $3.3, 3.6, 3.9, 3.12, 3.15, 3.18$  และ  $3.21$  พบว่า

(1) ทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการมีลักษณะการประกอบการต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือ อุตสาหกรรม ( $\bar{X} = 3.43$ ) ลำดับที่ 2 คือ อื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.32$ ) ลำดับที่ 3 คือ การค้า ( $\bar{X} = 3.31$ ) และลำดับที่ 4 คือ บริการ ( $\bar{X} = 3.23$ ) (ดูตารางที่ 81) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio มีค่าเท่ากับ 2.58 ต่ำกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.99 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 82) จึงสรุปได้ว่า ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 3.3

ตารางที่ 81 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการประกอบการของสถานประกอบการ

ลักษณะการประกอบการของสถานประกอบการ	N	$\bar{X}$	S.D.
1. อุตสาหกรรม	117	3.43	0.49
2. อื่น ๆ	49	3.32	0.41
3. การค้า	104	3.31	0.34
4. บริการ	32	3.23	0.30

ตารางที่ 82 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุน  
สำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะ  
การประกอบการต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	1.41	0.47	2.58
ภายในกลุ่ม	298	54.26	0.18	
รวม	301	55.67		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.99$$

(2) ทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างชาย ( $\bar{X} = 3.40$ ) สูงกว่าลูกจ้างหญิง ( $\bar{X} = 3.31$ ) และเมื่อทดสอบด้วยค่า t พบว่า t ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1.74 ต่ำกว่า t (d.f. = 298,  $\alpha = 0.05$ ) จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 83) จึงสรุปได้ว่าลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมุติฐานที่ 3.6

ตารางที่ 83 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
ของลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	T-value
ชาย	103	3.40	0.48	1.74
หญิง	197	3.31	0.40	

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

t (d.f. = 298,  $\alpha = 0.05$ ) จากตารางมีค่าเท่ากับ 1.96 (two-tailed test)

(3) ทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีอายุต่างกันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ( $\bar{X} = 3.46$ ) ลำดับที่ 2 คือลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี ( $\bar{X} = 3.38$ ) ลำดับที่ 3 คือลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ( $\bar{X} = 3.37$ ) ลำดับที่ 4 คือ ลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ( $\bar{X} = 3.35$ ) และลำดับที่ 5 คือลูกจ้างที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี ( $\bar{X} = 3.24$ ) (ดูตารางที่ 84) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio มีค่าเท่ากับ 1.36 ต่ำกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.37 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 85) จึงสรุปได้ว่า ลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 3.9

ตารางที่ 84 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
1. มากกว่า 40 ปี	28	3.46	0.57
2. 36 - 40 ปี	32	3.38	0.47
3. 26 - 30 ปี	108	3.37	0.39
4. 31 - 35 ปี	73	3.35	0.43
5. น้อยกว่า 26 ปี	56	3.24	0.40

ตารางที่ 85 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุน  
สำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	4	1.01	0.25	1.36
ภายในกลุ่ม	292	54.19	0.19	
รวม	296	55.20		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.37$$

(4) ทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีการศึกษา  
ต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ  
ลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือ ลูกจ้างที่มีการศึกษา  
ระดับประถมศึกษา ( $\bar{X} = 3.72$ ) ลำดับที่ 2 คือ ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ( $\bar{X} = 3.51$ )  
ลำดับที่ 3 คือ ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับปวส. ( $\bar{X} = 3.48$ ) ลำดับที่ 4 คือ ลูกจ้างที่มีการศึกษา  
สูงกว่าระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.43$ ) ลำดับที่ 5 คือ ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี  
( $\bar{X} = 3.33$ ) และลำดับที่ 6 คือ ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับปวช. ( $\bar{X} = 3.30$ ) (ดูตารางที่ 86)  
และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio มีค่าเท่ากับ 2.03 ต่ำกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ  
2.21 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับ  
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 87) จึงสรุปได้ว่า ลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติ  
ต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมุติฐานที่ 3.12

ตารางที่ 86 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรอง  
เลี้ยงชีพ จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
1. ประถมศึกษา	5	3.72	0.64
2. มัธยมศึกษา	26	3.51	0.40
3. ปวส.	8	3.48	0.44
4. สูงกว่าปริญญาตรี	9	3.43	0.38
5. ปริญญาตรี	115	3.33	0.42
6. ปวช.	137	3.30	0.44

ตารางที่ 87 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุน  
สำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	5	1.85	0.37	2.03
ภายในกลุ่ม	294	53.59	0.18	
รวม	299	55.44		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.21$$



(5) ทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการบริการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่เป็นโสด ( $\bar{X} = 3.31$ ) ต่ำกว่าลูกจ้างที่แต่งงานแล้ว ( $\bar{X} = 3.39$ ) และเมื่อทดสอบด้วยค่า  $t$  พบว่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ  $-1.43$  ต่ำกว่า  $t(d.f. = 297, \alpha = 0.05)$  จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ  $1.96$  แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น  $95\%$  (ดูตารางที่ 88) สรุปได้ว่า ลูกจ้างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 3.15

ตารางที่ 88 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

สถานภาพการสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	T-value
โสด	153	3.31	0.41	- 1.43
แต่งงานแล้ว	146	3.39	0.46	

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

$t(d.f. = 297, \alpha = 0.05)$  จากตารางมีค่าเท่ากับ  $1.96$  (two-tailed test)

(6) ทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือ ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ( $\bar{X} = 3.53$ ) ลำดับที่ 2 คือ ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี ( $\bar{X} = 3.32$ ) ลำดับที่ 3 คือ ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 7-10 ปี ( $\bar{X} = 3.31$ ) และลำดับที่ 4 คือ ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี ( $\bar{X} = 3.30$ ) (ดูตารางที่ 89)

และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio มีค่าเท่ากับ 3.91 สูงกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.60 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 90) และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างมีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% อยู่ 2 คู่ คือ (1) คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี กับลูกจ้างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี (2) คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี กับลูกจ้างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี (ดูตารางที่ 91) จึงสรุปได้ว่า ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่างกัน เท่ากับปฏิเสธสมมุติฐานที่ 3.18

ตารางที่ 89 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
1. มากกว่า 10 ปี	56	3.53	0.50
2. 4 - 6 ปี	88	3.32	0.32
3. 7 - 10 ปี	64	3.31	0.45
4. 1 - 3 ปี	90	3.30	0.42

ตารางที่ 90 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	2.11	0.70	3.91*
ภายในกลุ่ม	294	52.88	0.18	
รวม	297	54.99		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.60$$

ตารางที่ 91 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
ของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน

อายุการทำงาน	1-3 ปี	4-6 ปี	7-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 - 3 ปี				
4 - 6 ปี				
7 -10 ปี				
มากกว่า 10 ปี	*	*		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(7) ทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลำดับที่ 1 คือลูกจ้างที่มีเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาท ( $\bar{X} = 3.54$ ) ลำดับที่ 2 คือลูกจ้างที่มีเงินเดือนระหว่าง 5,001-7,000 บาท ( $\bar{X} = 3.44$ ) ลำดับที่ 3 คือลูกจ้างที่มีเงินเดือนระหว่าง 7,001-10,000 บาท ( $\bar{X} = 3.33$ ) ลำดับที่ 4 คือ ลูกจ้างที่มีเงินเดือนระหว่าง 3,001-5,000 บาท ( $\bar{X} = 3.32$ ) และลำดับที่ 5 คือ ลูกจ้างที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 3,001 บาท ( $\bar{X} = 3.28$ ) (ดูตารางที่ 92) และเมื่อทดสอบด้วยค่า F พบว่า F-ratio มีค่าเท่ากับ 1.80 ต่ำกว่า F จากตารางซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.37 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน ไม่มีความต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ดูตารางที่ 93) จึงสรุปได้ว่า ลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน เท่ากับยอมรับสมมุติฐานที่ 3.21

ตารางที่ 92 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.
1. มากกว่า 10,000 บาท	29	3.54	0.52
2. 5,001 - 7,000 บาท	46	3.44	0.46
3. 7,001 -10,000 บาท	28	3.33	0.45
4. 3,001 - 5,000 บาท	76	3.32	0.43
5. น้อยกว่า 3,001 บาท	30	3.28	0.42

ตารางที่ 93 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F
ระหว่างกลุ่ม	4	1.49	0.37	1.80
ภายในกลุ่ม	204	42.11	0.21	
รวม	207	43.60		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$F_{.05} = 2.37$$

5. ปัญหา แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะของนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากการสอบถามนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับปัญหา แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ลูกจ้างยังขาดความเข้าใจในกฎระเบียบเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งได้แก้ไขโดยทางนายจ้างประชุมชี้แจงให้ลูกจ้างทราบ ทำให้ลูกจ้างมีความเข้าใจดีขึ้น
2. กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพค่อนข้างละเอียดจนเป็นอุปสรรคต่อการบริหารและการจัดการ ทำให้ต้องคอยศึกษาจากผู้จัดการกองทุน
3. นายจ้างและลูกจ้างไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการนำเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปหาผลประโยชน์ ซึ่งบางบริษัทได้แก้ไขโดยให้ผู้จัดการกองทุนส่งรายงานแสดงถึงฐานะของกองทุนให้นายจ้างและลูกจ้างได้รับทราบ
4. ลูกจ้างไม่สามารถถอนเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ในระหว่างที่ยังเป็นสมาชิกอยู่ ทำให้ลูกจ้างบางคนซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องใช้จ่ายเงินต้องไปกู้จากผู้จัดการกองทุนแทน และในบางครั้งต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราที่สูงกว่าปกติ ดังนั้น จึงควรอนุญาตให้ลูกจ้างถอนเงินจากกองทุนได้ โดยเฉพาะส่วนที่เป็นเงินสะสมซึ่งหักจากเงินเดือนของลูกจ้างเอง
5. การที่ลูกจ้างได้รับเงินคืนจากกองทุนต้องไ้ระยะเวลานานพอสมควร เพราะต้องรอรายงานจากผู้จัดการกองทุนเกี่ยวกับผลประโยชน์และเงินที่ลูกจ้างผู้นั้นจะได้รับ ซึ่งมีขั้นตอนในการคำนวณยุ่งยากพอควร ทำให้ลูกจ้างได้รับเงินล่าช้า ดังนั้น จึงควรกำหนดระยะเวลาไว้ อาทิเช่น ลูกจ้างจะได้รับเงินคืนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ลาออกจากกองทุน
6. การจ่ายเงินลุ่มทบของนายจ้างโดยใช้อายุการทำงานของลูกจ้างเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะถ้าลูกจ้างทำงานไม่ครบตามที่กำหนดไว้ ก็จะไม่ได้รับเงินลุ่มทบจากนายจ้างเลย ดังนั้น การจ่ายเงินลุ่มทบควรกำหนดเป็นอัตราส่วนตามอายุการทำงาน นอกจากนั้น ควรมีการกำหนดอัตราสูงสุดของเงินสะสมและเงินลุ่มทบ
7. สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่ได้รับจากการจัดตั้งกองทุน ยังไม่เป็นเครื่องจูงใจให้มีการจัดตั้งกองทุนเท่าที่ควร แม้ว่ากฎหมายจะอนุญาตให้นายจ้างนำเงินที่จ่ายเข้ากองทุนไม่

ต้องนำมารวมคำนวณในการเสียภาษีเงินได้ แต่ก็เพียงบางส่วน และในบางกรณีผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนเดิมยังมากกว่าในปัจจุบัน ดังนั้น สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรควรจะเป็นไปตามที่จ่ายจริง นอกจากนั้น เงินที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนเมื่อออกจากงานหรือเกษียณอายุ ไม่ควรนำมาเสียภาษีเงินได้ เพราะทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์พอสมควร ควรมีการยกเว้นภาษีหรือเสียภาษีในอัตราพิเศษ

8. ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ควรจะหักได้จากผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินกองทุน ไม่ใช่เฉพาะค่าจัดการกองทุนเท่านั้น

9. ลูกจ้างไม่แน่ใจในฐานะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กล่าวคือ ในปัจจุบันกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังคงเป็นนิติบุคคลเดียวกับบริษัทเจ้าของกองทุน ถ้าหากบริษัทเกิดล้มละลายขึ้นจะมีวิธีจัดการเกี่ยวกับกองทุนอย่างไร ลูกจ้างจึงจะไม่สูญเสียเงินจำนวนดังกล่าว ดังนั้นควรจะมีการออกกฎหมายเพื่อรับรองฐานะของกองทุน

10. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แบ่งออกเป็น

(1) การขาดความมั่นใจในเสถียรภาพของผู้จัดการกองทุน เนื่องจากผู้จัดการกองทุนในปัจจุบันได้แก่ บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ ซึ่งตลอดระยะเวลา 4-5 ปีที่ผ่านมาได้สถาปนากองทุนเงินดังกล่าวมีปัญหาในการดำเนินงานเป็นอย่างมาก แม้ว่ารัฐจะได้คัดเลือกบริษัทที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน แต่นายจ้างและลูกจ้างยังไม่มั่นใจเท่าที่ควร และยังมีผลกระทบไปถึงความมั่นใจในตราสารที่สถาปนากองทุนดังกล่าวเป็นผู้ออกอีกด้วย นอกจากนี้ ผู้จัดการกองทุนบางรายยังทำงานล่าช้า

(2) ปัญหาเกี่ยวกับการนำเงินกองทุนไปหาผลประโยชน์ เนื่องจากกฎหมายได้กำหนดอัตราส่วนของการนำเงินกองทุนไปลงทุน ทำให้กองทุนขนาดเล็กไม่สามารถปฏิบัติตามได้หรือมีทางเลือกในการลงทุนน้อย ทั้งนี้เพราะมีจำนวนเงินกองทุนน้อย ทำให้ได้รับผลตอบแทนในอัตราที่ต่ำ

11. การที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพต้องยกเลิกไปทั้งที่เพิ่งจัดตั้งได้ไม่นานนัก ซึ่งมีสาเหตุหลายประการ อาทิเช่น ภาวะทางเศรษฐกิจที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถรับภาระทางด้านค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นอันสืบเนื่องจากการจัดตั้งกองทุนได้ การที่กองทุนมีขนาดเล็กเกินไปทั้งในด้านของปริมาณเงินและจำนวนสมาชิก ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารกองทุน อัตราการเข้าออกของสมาชิกกองทุนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง