



การทดลองเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

โดย

นางสาวธันยพร รุ่งเรืองฤทธิ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การทดลองเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

โดย

นางสาวธัญพร รุ่งเรืองฤทธิ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



AN EXPERIMENTAL STUDY IN ENHANCING KNOWLEDGE OF
PROVIDENT FUND

BY

MISS TUNYAPORN RUNGRUENGRIT



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2015
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวธัญพร รุ่งเรืองฤทธิ์

เรื่อง

การทดลองเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 12 4 1259 2559

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนวัต ลิ้มบัพณีชัยกุล)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

(อาจารย์ ดร. มณฑล สรไกรกิติกุล)

คณบดี

(ศาสตราจารย์ ดร. ศิริลักษณ์ โรจนกิจอำนวย)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การทดลองเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ชื่อผู้เขียน	นางสาวธัญพร รุ่งเรืองฤทธิ์
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ/มหาวิทยาลัย	คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร. มณฑล สรไกรกิติกุล
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยใช้การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ซึ่งนำกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในการทดลองเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงานประจำสำนักงานใหญ่ของบริษัทปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่อยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการจำนวน 24 คน โดยในการทดลองปฏิบัตินั้นจะมีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน ออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งมีจำนวนกลุ่มละ 8 คน โดยกลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มควบคุม ส่วนกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มทดลอง ทั้งนี้ มีการประเมินประสิทธิผลทางการเรียนรู้ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังจากการเรียนรู้

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิผลในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่ากระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งทั้ง 2 กระบวนการเรียนรู้ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้ แต่กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังจากการเรียนรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ใดๆ นั้น มีระดับความรู้ที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

คำสำคัญ: กระบวนการเรียนรู้, การฝึกอบรม, กระบวนการจัดการความรู้, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

Independent Study Title	AN EXPERIMENTAL STUDY IN ENHANCING KNOWLEDGE OF PROVIDENT FUND
Author	Miss Tunyaporn Rungruengrit
Degree	Master of Business Administration
Faculty/University	Faculty of Commerce and Accountancy Thammasat University
Independent Study Advisor	Monthon Sorakraikitikul, Ph.D.
Academic Year	2015

ABSTRACT

The purpose of this research is to study a learning process to enhance knowledge of provident fund by using Experimental Research methods, which are training process and knowledge management process. Both processes aim to enhance knowledge of provident fund for employees, who are working at operational level of a Petrochemical company in Thailand (Headquarter). The researcher divided 24 employees into 3 sample groups. Each group has 8 people. The first group is control group. The second and third groups are experimental groups. Evaluation of learning effectiveness will be done by pretest and posttest.

The result of the research shows that knowledge management process is more effective than training process. Both processes have increased the knowledge level of the sample groups. According to the test results, it shows that the posttest scores are higher than pretest scores. However, the sample group, which was instructed by knowledge management process, has average posttest scores higher than the sample group, which was instructed by training process. The control group, which did not go through with any processes, the knowledge level remains the same.

Keywords: Learning Process, Training, Knowledge Management Process, Provident Fund

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาจาก อาจารย์ ดร. มณฑล สรไกรกิติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้สละเวลาในการให้ คำปรึกษาและคำแนะนำที่ดีด้วยความใส่ใจอย่างเต็มที่มาโดยตลอด ซึ่งส่งผลทำให้การค้นคว้าอิสระนี้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย มีความถูกต้องและมีความสมบูรณ์แบบอย่างยิ่ง นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนวัต ลิ้มปัญญาชัยกุล ที่กรุณารับเป็นกรรมการ สอบการค้นคว้าอิสระ และให้แนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งผู้ให้ข้อมูลที่ สนับสนุนและสละเวลาหลังจากการปฏิบัติงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาวิจัยและให้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกๆ ท่านมา ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัว คุณพ่อ คุณแม่ พี่ชาย และเพื่อนๆ ทุกคน ทั้งเพื่อน MBA- HRM รุ่นที่ 13 และเพื่อนๆ คนอื่นๆ ที่คอยให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ และให้ คำปรึกษาและคำแนะนำมาโดยตลอดระยะเวลาการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จนการค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลงได้ ด้วยดีในที่สุด ทั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การค้นคว้าอิสระนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไปทั้งทาง วิชาการและการบริหาร ซึ่งถ้าหากการค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับคำแนะนำด้วยความยินดีอย่างยิ่งทุกประการ

นางสาวธัญพร รุ่งเรืองฤทธิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 คำถามในการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตในการวิจัย	3
1.5 สมมติฐานในการวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research)	6
2.2 การออมเงิน (Saving)	7
2.2.1 ความหมายของการออมเงิน	7
2.2.2 ความสำคัญของการออมเงิน	7
2.3 การลงทุนทางการเงิน (Financial Investments)	8
2.3.1 ความหมายของการลงทุนทางการเงิน	8

2.3.2 ประเภทของการลงทุนทางการเงิน	8
2.3.2.1 เงินฝาก	8
2.3.2.2 ตราสารทุนและหน่วยลงทุน	8
2.3.2.3 ตราสารหนี้	9
2.3.2.4 กองทุน	9
2.4 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund)	9
2.4.1 ความหมายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	9
2.4.2 องค์ประกอบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	11
2.4.2.1 เงินสะสม	11
2.4.2.2 เงินสมทบ	11
2.4.2.3 ผลประโยชน์ของเงินสะสม	12
2.4.2.4 ผลประโยชน์ของเงินสมทบ	12
2.4.3 สิทธิประโยชน์ที่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับ	12
2.4.4 นโยบายการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	14
2.4.4.1 นโยบายการลงทุนในตราสารทุน	14
2.4.4.2 นโยบายการลงทุนในตราสารหนี้	14
2.4.4.3 นโยบายการลงทุนแบบผสม	14
2.5 การเรียนรู้ (Learning)	15
2.5.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้	15
2.5.1.1 กลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorists)	15
2.5.1.2 กลุ่มปัญญานิยม (Cognitivists)	15
2.5.1.3 กลุ่มทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivists)	16
2.6 การฝึกอบรม (Training)	17
2.6.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	17
2.6.2 กระบวนการฝึกอบรม	18
2.6.3 วิธีการฝึกอบรมแบบบรรยาย (Lecture)	22
2.7 การจัดการความรู้ (Knowledge Management)	23
2.7.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้	23
2.7.2 กระบวนการจัดการความรู้	26
2.7.3 เครื่องมือการจัดการความรู้	30
2.7.3.1 การทบทวนการเรียนรู้ (Retrospect)	30

บทที่ 3 วิธีการวิจัย	31
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	32
3.3 รูปแบบที่ใช้ในการวิจัย	33
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	33
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 4 ผลการวิจัย	41
4.1 กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	41
4.1.1 การดำเนินการตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	42
4.1.1.1 การดำเนินการตามกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม	42
4.1.1.2 การดำเนินการตามกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้	44
4.1.2 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง	47
4.1.3 ผลจากการสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างในขณะที่เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้	49
4.1.3.1 กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม	49
4.1.3.2 กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้	49
4.2 ระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง	52
4.3 ประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	55
4.3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังจากการเรียนรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	56
4.3.2 การเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรมในเรื่องการออมเงินการลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	58
4.3.3 ความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	62
4.3.3.1 กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม	62

	(7)
4.3.3.2 กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้	63
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย	67
5.1.1 ระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง	68
5.1.2 ประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	68
5.1.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้	68
5.1.2.2 การเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและพฤติกรรม	70
5.1.2.3 ความคิดเห็นและความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้	70
5.2 อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	70
5.2.1 การเปลี่ยนแปลงของระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของกลุ่มตัวอย่าง	70
5.2.2 กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ	71
5.2.3 การประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้	71
5.2.3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้	72
5.2.3.2 การเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและพฤติกรรม	72
5.2.3.3 ความคิดเห็นและความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้	73
5.3 ประโยชน์ที่ได้รับทางวิชาการ	73
5.4 ข้อเสนอแนะทางการบริหาร	73
5.5 ข้อจำกัดในการศึกษาวิจัย	74
5.6 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	75
5.7 ความรู้ที่ได้รับจากการทำวิจัย	75
5.7.1 ความรู้เกี่ยวกับหัวข้อในการทำวิจัย	75
5.7.2 ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย	77
5.7.3 ความรู้เกี่ยวกับการทำงานของตนเองและความรู้เกี่ยวกับตนเอง	77
5.8 สรุปความท้ายบท	78

รายการอ้างอิง

79

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังจากการเรียนรู้ เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	84
ภาคผนวก ข แบบทบทวนการเรียนรู้	91
ภาคผนวก ค แบบวัดทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ การออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	93
ภาคผนวก ง แบบสอบถามความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม หรือกระบวนการ การเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้	97
ภาคผนวก จ แบบสังเกตพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง	98
ภาคผนวก ฉ สไลด์การนำเสนอประกอบการฝึกอบรมแบบบรรยาย	100
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการใช้ Facebook Group ในกระบวนการจัดการความรู้	108
ภาคผนวก ซ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	109
ประวัติผู้เขียน	116

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ความหมายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	10
2.2 อัตราเงินสะสมในส่วนของพนักงานและเงินสมทบในส่วนของบริษัทของ บริษัทปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย	12
2.3 ความหมายของการฝึกอบรม	17
2.4 ความหมายของการจัดการความรู้	23
3.1 แบบแผนการทดลองแบบ Pretest Posttest Control Group Design	33
3.2 โครงการฝึกอบรม (Training)	34
3.3 กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)	36
4.1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง	47
4.2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของอายุงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างกลุ่ม	48
4.3 ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	50
4.4 ระดับความรู้ก่อนและหลังการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ที่ไม่ถูกกระทำใดๆ	53
4.5 ระดับความรู้ก่อนและหลังการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม	54
4.6 ระดับความรู้ก่อนและหลังการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้	55
4.7 เปอร์เซ็นต์เปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยหลังการเรียนรู้	56
4.8 การทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังจากการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง	57
4.9 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างกระบวนการเรียนรู้	57
4.10 การทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังจากการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มที่ 2 ที่ถูก เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม และกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้วยกระบวนการจัดการความรู้	58

- 4.11 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการออมเงิน 59
การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม ที่มีการเปลี่ยนแปลง
ทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมในเรื่องการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ
- 4.12 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการออมเงิน 60
การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้ ที่มี
การเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมในเรื่องการออมเงิน การลงทุนทาง
การเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 4.13 สิ่งที่พึงพอใจและสิ่งที่ไม่พึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม 63
- 4.14 สิ่งที่พึงพอใจและสิ่งที่ไม่พึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ 64
จัดการความรู้
- 4.15 ผลการวิจัยตามสมมติฐานในการวิจัย 65

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กระบวนการฝึกอบรม	22
2.2 วงจรการจัดการความรู้	25
2.3 SECI Model	26
2.4 กระบวนการจัดการความรู้	29
4.1 กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	43
4.2 กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	46
5.1 การเปรียบเทียบระหว่างการฝึกอบรมกับการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	69

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ในปัจจุบันสังคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากอัตราการเกิดที่ลดลงและชีวิตความเป็นอยู่ของประชากรไทยที่ยืนยาวขึ้น (ปราโมทย์ ประสาทกุล และปัทมา วาพัฒน์, ม.ป.ป.) โดยจากรายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) สรุปได้ว่า ในปี พ.ศ. 2557 มีจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น 10,014,705 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 14.9 ของประชากรไทยทั้งหมด ซึ่งมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นจากปี พ.ศ. 2554 ที่มีจำนวนผู้สูงอายุอยู่ที่ 8,266,304 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 12.2 ของประชากรไทยทั้งหมด ทั้งนี้ด้วยจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้นจึงส่งผลทำให้เกิดภาวะพึ่งพิงของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นตามไปด้วยในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายความว่า คนวัยทำงานมีภาระในการเลี้ยงดูผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นนั่นเอง ซึ่งสิ่งที่จะช่วยลดภาระทางสังคมนี้ได้คือ การสร้างความมั่นคงในชีวิตด้วยการออมเงิน แต่จากผลสำรวจจะเห็นได้ว่า ประชากรไทยวัยก่อนเกษียณมีพฤติกรรมการออมเงินเพียงร้อยละ 35.33 จากประชากรไทยวัยก่อนเกษียณทั้งหมด โดยเฉพาะคนที่ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชนนั้น มีพฤติกรรมการออมเงินเพียงร้อยละ 13 เท่านั้นจากพนักงานบริษัทเอกชนทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ และแผนงานขับเคลื่อนสังคมด้วยวัฒนธรรมการใช้ข้อมูล, ม.ป.ป.) ซึ่งปัญหาสำคัญที่ทำให้คนไทยไม่เห็นความสำคัญของการออมเงินคือ การขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการเงิน และความรู้พื้นฐานทางการเงิน เพราะไม่มีการให้ความรู้และปลูกฝังความรู้เรื่องทางการเงินตั้งแต่เด็กๆ (สุดใจ ชาญชาติรัตน์, 2557) ทำให้คนไทยรู้จักแต่การใช้เงิน และส่งผลทำให้คนไทยคำนึงถึงเงินแค่ ณ เวลาปัจจุบันเท่านั้น ไม่ได้คำนึงถึงความจำเป็นของเงินในอนาคต ดังนั้นการออมเงินจึงไม่เกิดขึ้น

ในปัจจุบันบริษัทเอกชนส่วนใหญ่ได้มีการจัดสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ให้แก่พนักงาน ซึ่งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) เป็นสวัสดิการประเภทหนึ่งที่เพิ่มเติมขึ้นมา ไม่ได้เป็นสวัสดิการพื้นฐานของทุกบริษัท บริษัทจะมีสวัสดิการนี้หรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับพิจารณาของแต่ละบริษัท เพราะไม่ได้มีผลบังคับตามกฎหมาย ซึ่งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) นั้นเป็นการออมเงินในรูปแบบหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์หลักคือ การออมเงินเพื่อจะได้มีเงินไว้ใช้อย่างเพียงพอในยามเกษียณ โดยในมุมมองของบริษัทนั้นมองว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) เป็นสวัสดิการที่ช่วยดึงดูดและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากเป็นสวัสดิการที่ดีและมีประโยชน์อย่างมากแก่พนักงาน เพราะนอกจากพนักงานจะเป็นฝ่าย

ออมเงินแล้ว ทางบริษัทยังช่วยพนักงานสมทบในการออมเงินอีกด้วย และยิ่งไปกว่านั้นพนักงานก็จะได้รับผลตอบแทนและสิทธิพิเศษทางภาษีคือ สามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้อีกด้วยจากการออมเงินของพนักงานในรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) แต่เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) นั้นเป็นสวัสดิการที่เปิดโอกาสให้พนักงานตัดสินใจเอง พนักงานจะออมเงินหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของพนักงานเอง บริษัทไม่มีสิทธิ์บังคับพนักงานได้ ยิ่งไปกว่านั้นพนักงานมีพื้นฐานเป็นคนที่ไม่ใส่ใจในเรื่องการออมเงินอยู่แล้ว บวกกับการที่ส่วนงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทส่วนใหญ่ไม่มีการจัดให้ความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่พนักงาน โดยจะมีการให้ข้อมูลเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับอัตราเงินสะสม และอัตราเงินสมทบจากบริษัทที่พนักงานได้รับเท่านั้น ในวันที่พนักงานใหม่เข้ารับการปฐมนิเทศ (Orientation) ดังนั้นจึงส่งผลทำให้มีลูกจ้างจำนวนน้อยมากที่ออมเงินในรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) โดยในปี พ.ศ. 2556 มีสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) เพียง 2.6 ล้านคน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 18.6 เมื่อเทียบกับแรงงานในระบบทั้งหมด (พงศ์พิชญ์ พิณสาย, 2557) ด้วยเหตุนี้ การที่จะทำให้พนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ได้นั้น ส่วนงานบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงควรเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) แก่พนักงานด้วย โดยการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม หรือการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งทั้ง 2 วิธีต่างเป็นวิธีที่ใช้ในการสร้างความรู้ และทำให้เกิดการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ แต่อาจส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม และทัศนคติในระดับที่แตกต่างกันไป

ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “การทดลองเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” โดยงานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ คำถามในการวิจัย ขอบเขต สมมติฐาน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัยครั้งนี้ ดังที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ของพนักงาน
2. เพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund)

3. เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรมที่มีต่อการออมเงิน (Saving) การลงทุนทางการเงิน (Financial Investments) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ของพนักงาน

4. เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อกระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) โดยการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Training) และการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

1.3 คำถามในการวิจัย

1. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) อยู่ในระดับไหน

2. กระบวนการหรือเครื่องมือใดที่ส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ได้อย่างแท้จริงแก่พนักงาน

3. กระบวนการในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ทำให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อการออมเงิน (Saving) การลงทุนทางการเงิน (Financial Investments) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

4. พนักงานมีความคิดเห็นและความรู้สึกต่อกระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Training) และการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) อย่างไร

1.4 ขอบเขตในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองกระบวนการเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) แก่พนักงานประจำของบริษัทปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ผู้วิจัยได้นำกระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ 2 กระบวนการมาใช้ในการศึกษาทดลอง ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Training) และกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประจำสำนักงานใหญ่ที่อยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการจำนวน 24 คน จากฝ่ายงานทั้งหมด 5 ฝ่าย ซึ่งประกอบด้วย สำนักกรรมการผู้จัดการ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายบริหารและจัดหา ฝ่ายบริหารงานขายและการตลาด และฝ่ายประสานงานธุรกิจ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเลือกเฉพาะอย่าง (Selective Sampling) ซึ่งในการทดลองปฏิบัตินั้นจะมีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน ออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มละ 8 คน โดยกลุ่มที่ 1 จะไม่ถูกกระทำใดๆ กลุ่มที่ 2 จะถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ด้วยการฝึกอบรม (Training) และกลุ่มที่ 3 จะถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้ 1) กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและผ่านกระบวนการจัดการความรู้ 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกก่อนและหลังจากการเรียนรู้ 3) แบบวัดทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง และ 4) แบบสอบถามความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้

1.5 สมมติฐานในการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่เรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีเปอร์เซ็นต์เปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยหลังการเรียนรู้สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม
2. ค่าเฉลี่ยของคะแนนการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง หลังการเรียนรู้ผ่านกระบวนการฝึกอบรม และการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสูงกว่าก่อนการเรียนรู้ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ถูกกระทำใดๆ นั้นจะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกก่อนและหลังการเรียนรู้ที่ไม่แตกต่างกัน
3. กลุ่มตัวอย่างที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีที่แตกต่างกันไป 3 วิธี จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไป
4. การเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิผลในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่าการเรียนรู้ผ่านกระบวนการฝึกอบรม
5. การเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิผลในการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติที่มีต่อการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่างในอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่สูงกว่าการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม
6. การเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิผลในการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมที่มีต่อการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่างในอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่สูงกว่าการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม

7. ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมนั้นไม่เหมาะสมในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และรู้สึกไม่พึงพอใจ

8. ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีความเหมาะสมในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และรู้สึกพึงพอใจ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงกระบวนการในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ให้เกิดขึ้นจริงกับตัวพนักงาน

2. สามารถนำความรู้เกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้กับการบริหารความรู้ในเรื่องอื่นๆ ในองค์กร

3. สามารถนำความรู้เกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารความรู้เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงานในองค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง “การทดลองเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยมีหัวข้อที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research)
- 2.2 การออมเงิน (Saving)
- 2.3 การลงทุนทางการเงิน (Financial Investments)
- 2.4 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund)
- 2.5 การเรียนรู้ (Learning)
- 2.6 การฝึกอบรม (Training)
- 2.7 การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

2.1 การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research)

การวิจัยเชิงทดลองเป็นกระบวนการที่ใช้ในการศึกษาทฤษฎี หลักการ หรือองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อไป โดยใช้หลักวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (มนต์ชัย เทียนทอง, 2548) ซึ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม หรือเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของเหตุและผล โดยธรรมชาติแล้ว ตัวแปรอิสระจะเป็นเหตุทำให้เกิดผลกระทบต่อลักษณะ มุมมองของบุคคล หรือตัวแปรตามนั่นเอง นอกจากนี้เมื่อได้ผลที่เกิดขึ้นจากตัวแปรอิสระที่แตกต่างกันแล้ว ก็จะมีการนำผลมาเปรียบเทียบกัน ซึ่งในการวิจัยเชิงทดลองนั้นต้องมีกระบวนการทดลองและกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามเงื่อนไขที่มีการควบคุมไว้ด้วยกระบวนการทดลองเพื่อที่จะยืนยันได้ว่าหลักการและเหตุผลที่สรุปได้นั้นเป็นจริง และการทดลองนั้นสามารถพิสูจน์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามได้ (Boniface, 1995) โดยในการวิจัยเชิงทดลองจะประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มทดลอง (Experimental Group) คือกลุ่มตัวอย่างที่ถูกกระทำตามแบบแผนการทดลอง 2) กลุ่มควบคุม (Control Group) คือกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ถูกกระทำใดๆ ถูกปล่อยให้เป็นไปตามธรรมชาติ เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบทางด้านพฤติกรรมกับกลุ่มทดลอง (มนต์ชัย เทียนทอง, 2548)

2.2 การออมเงิน (Saving)

2.2.1 ความหมายของการออมเงิน

สุขใจ น้ำผุด, อนุชนาฏ เจริญจิตรกรรม, และสมนึก วิวัฒน์ (2557) ได้กล่าวว่า การออมเงินนั้นเป็นการสะสมเงินจากรายได้ส่วนที่เหลือจากการใช้จ่าย แต่ในทางตรงกันข้าม วิวรรณ ธาราหิรัญโชติ (2548) มองว่า การออมเงินคือเงินที่ถูกแบ่งเก็บสะสมไว้ก่อนที่จะนำรายได้ส่วนที่เหลือไปใช้จ่าย ซึ่งถ้าหากพิจารณาจากพฤติกรรมการใช้จ่ายใช้สอยของคนไทยในปัจจุบันจะพบว่า คนไทยมีพฤติกรรมการใช้จ่ายใช้สอยแบบสุรุ่ยสุร่าย ไม่เห็นค่าของเงิน และไม่ประหยัดเงิน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคนไทยเหล่านี้คงไม่มีเงินออมในชีวิตเพราะรายได้ทั้งหมดหมดไปกับการใช้จ่าย ดังนั้น คนไทยในปัจจุบันควรจะปรับความคิดในเรื่องการออมเสียใหม่ หันมาออมเงินโดยแบ่งรายได้ในแต่ละเดือนออกมาก่อน ก่อนที่จะนำเงินไปใช้จ่ายจนหมด ทั้งนี้ วิวรรณ ธาราหิรัญโชติ (2548) กล่าวเพิ่มเติมว่า คนเราควรเริ่มวางแผนการออมตั้งแต่ครั้งแรกที่มีรายรับ โดยคำว่า รายรับ ในที่นี้ หมายถึงเงินที่ได้เป็นค่าขนมตั้งแต่วัยเรียน และเงินที่เราหามาได้เอง ซึ่งพฤติกรรมการออมที่ดีคือต้องมีการออมอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และมีวินัยในตนเอง

2.2.2 ความสำคัญของการออมเงิน

การออมเงินถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา เพราะเป็นวิธีที่จะช่วยป้องกันปัญหาทางการเงินได้ดีที่สุด ใครที่มีเงินออมก็จะไม่รู้สึกลำบากหรือช่วยชะลอความทุกข์ได้เมื่อมีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นในชีวิตของตนเองและครอบครัว อย่างเช่น การมีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นอันเนื่องมาจากภาวะเงินเฟ้อ การเกิดอุบัติเหตุหรือป่วยเป็นโรคร้ายแรงจนทำให้ต้องใช้เงินจำนวนมากในการรักษาพยาบาล หรือการที่ร่างกายทุพพลภาพทำให้ไม่สามารถทำงานได้และส่งผลกระทบต่อรายได้ เป็นต้น (สุพพตา ปิยะเกศิน, 2546) นอกจากนี้ การออมเงินยังช่วยให้คนเราบรรลุเป้าหมายตามที่ฝันไว้ อย่างเช่น บางคนอยากมีบ้าน บางคนอยากมีรถ บางคนอยากเอาเงินไปเรียนต่อในระดับสูงขึ้นไป เป็นต้น (สุขใจ น้ำผุด และคณะ, 2557) แต่การจะนำเงินมาใช้จ่ายเพื่อสานฝันของตนเองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของความพอเพียง พอเหมาะ ใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และความสำคัญอีกประการหนึ่งของการออมเงินคือ จะทำให้คนเรามีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขในยามเกษียณหรือในยามที่เราไม่สามารถหารายได้ได้แล้วอีกด้วย (โสภณ ด่านศิริกุล, 2545)

2.3 การลงทุนทางการเงิน (Financial Investments)

2.3.1 ความหมายของการลงทุนทางการเงิน

การลงทุนทางการเงินคือ การที่เรานำเงินที่มีอยู่ไปซื้อหลักทรัพย์ต่างๆ เช่น หุ้นสามัญ (Stock) หุ้นกู้ (Corporate Bonds) พันธบัตรรัฐบาล เป็นต้น เพื่อที่จะได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินปันผล (Dividend) กำไรจากการซื้อขายหุ้น (Capital Gain) ดอกเบี้ย (Interest) เป็นต้น (สุขใจ น้ำพุต และคณะ, 2557) นอกจากนี้ การลงทุนทางการเงินยังรวมถึงการฝากเงินกับสถาบันทางการเงินด้วย ทั้งนี้เงินออมส่วนที่ควรนำไปลงทุนทางการเงินคือ เงินออมในส่วนที่เราเก็บไว้ใช้เมื่อยามเกษียณ เพราะการที่เรานำเงินส่วนนี้ไปลงทุนจะทำให้เรามีเงินออมรวมในอนาคตที่มากขึ้นเพื่อใช้ในยามเกษียณ (โสภณ ด้านศิริกุล, 2545) ในการลงทุนทางการเงินนั้น ทุกคนควรตระหนักว่าการลงทุนทางการเงินทุกประเภทมีความเสี่ยง และการลงทุนทางการเงินในแต่ละประเภทจะให้ผลตอบแทนทางการเงินที่แตกต่างกันไป ซึ่งผลตอบแทนนี้จะแปรผันตามความเสี่ยง นั่นหมายความว่า ถ้าหากการลงทุนทางการเงินประเภทไหนมีความเสี่ยงสูง ผลตอบแทนก็จะสูงตามไปด้วย (High Risk High Return) ส่วนการลงทุนทางการเงินประเภทไหนมีความเสี่ยงต่ำ ผลตอบแทนก็จะต่ำตามไปด้วย (Low Risk Low Return) ดังนั้น เราควรศึกษาและทำความเข้าใจก่อนการลงทุน และควรนำเงินออมไปลงทุนทางการเงินในรูปแบบที่เหมาะสมกับผลตอบแทนที่เราคาดหวัง และมีความปลอดภัย อยู่ในระดับความเสี่ยงที่เรารับได้ (วิวรรณ ธาราธิรัฐโชติ, 2548)

2.3.2 ประเภทของการลงทุนทางการเงิน

2.3.2.1 เงินฝาก

คือการฝากเงินในธนาคารพาณิชย์ สถาบันทางการเงินของรัฐบาล บริษัท เงินทุนและหลักทรัพย์ และสหกรณ์ออมทรัพย์ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2544) ซึ่งการลงทุนทางการเงินโดยการฝากเงินนั้นเหมาะสมกับผู้ลงทุนที่ไม่ชอบความเสี่ยง เพราะเป็นการลงทุนที่มีระดับความเสี่ยงต่ำ โดยเฉพาะการลงทุนในสถาบันการเงินของรัฐบาล ถือได้ว่าเป็นการลงทุนที่มีระดับความเสี่ยงต่ำที่สุด (สุพพตา ปิยะเกศิน, 2546) ด้วยเหตุนี้เงินฝากจึงเป็นการลงทุนทางการเงินที่ได้ผลตอบแทนต่ำสุด ซึ่งจะได้รับผลตอบแทนในรูปของดอกเบี้ยเงินฝาก

2.3.2.2 ตราสารทุนและหน่วยลงทุน

ได้แก่ หุ้นสามัญ หุ้นบุริมสิทธิ ใบสำคัญแสดงสิทธิ์ซื้อหุ้น และหน่วยลงทุน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2544) ซึ่งเป็นการลงทุนทางการเงินที่เหมาะสมกับผู้ลงทุนที่กล้าได้กล้าเสีย ชอบความเสี่ยง เพราะเป็นการลงทุนที่มีระดับความเสี่ยงสูงที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2544) ดังนั้นการลงทุนทางการเงินในรูปแบบตราสารทุนและหน่วยลงทุนจึงเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนสูงที่สุด โดยผู้ที่ถือหุ้นสามัญ หุ้นบุริม

สิทธิ์ และหน่วยลงทุนจะได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของเงินปันผล ส่วนผู้ที่ถือใบสำคัญแสดงสิทธิ์ซื้อหุ้นจะได้รับสิทธิพิเศษในการซื้อหุ้นสามัญของธุรกิจนั้นด้วยราคาและระยะเวลาที่กำหนด

2.3.2.3 ตราสารหนี้

ได้แก่ หุ้นกู้ พันธบัตรรัฐบาล บัตรเงินฝาก พันธบัตรรัฐวิสาหกิจ พันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย และพันธบัตรองค์กรพิเศษ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2544) ซึ่งเป็นการลงทุนที่มีความเสี่ยงต่ำ เหมาะกับนักลงทุนที่ไม่ชอบความเสี่ยง แต่ถือได้ว่าเป็นการลงทุนทางการเงินที่ได้ผลตอบแทนสูงเมื่อเทียบกับการลงทุนด้วยการฝากเงิน โดยจะได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของดอกเบี้ย

2.3.2.4 กองทุน

ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และกองทุนส่วนบุคคล โดยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนบำเหน็จบำนาญต่างกันที่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการของบริษัทเอกชนและรัฐวิสาหกิจ ส่วนกองทุนบำเหน็จบำนาญเป็นสวัสดิการของข้าราชการ แต่ทั้ง 2 กองทุนนี้มีวัตถุประสงค์หลักเหมือนกันคือเป็นการออมเงินเพื่อการเกษียณ ซึ่งผู้ลงทุนจะได้รับผลตอบแทนเมื่อออกจากงานเท่านั้น โดยจะได้รับผลตอบแทนจากเงินสมทบจากบริษัทหรือรัฐบาล และกำไรจากการลงทุนของกองทุน ส่วนกองทุนส่วนบุคคลนั้นคือการที่ผู้ลงทุนนำเงินมาให้บริษัทจัดการเพื่อนำเงินไปลงทุนในหลักทรัพย์ประเภทต่างๆ โดยสามารถกำหนดนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับตนเองได้ ซึ่งจะได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของเงินปันผล (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2544)

2.4 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund)

2.4.1 ความหมายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คำว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในทิศทางที่คล้ายๆ กัน ซึ่งจะเห็นได้จากตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1

ความหมายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เจ้าของนิยาม	ความหมาย
บริษัท ธรรมนิติการบัญชี และภาชีอากร จำกัด (2532)	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งขึ้น โดยกระทรวงการคลัง ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ซึ่งถือเป็นกองทุนเงินสะสมที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบความมั่นคง ทางสังคม
ฝ่ายนโยบายเงินออมและ กองทุนสวัสดิการ (2535)	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งขึ้น โดยกระทรวงการคลังตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ซึ่งเป็นกองทุนที่บริษัทและพนักงานร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความ สมัครใจ
สำนักงานคณะกรรมการ กำกับหลักทรัพย์และ ตลาดหลักทรัพย์ (2544)	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการหนึ่งสำหรับพนักงาน ซึ่งมี วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการออมเงิน และทำให้พนักงานมีเงินใช้จ่าย ในวัยชรา โดยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นเกิดจากการร่วมมือกันอย่าง สมัครใจระหว่างบริษัทและพนักงาน
โสภณ ด่านศิริกุล (2545)	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการที่เพิ่มเติมเข้ามานอกเหนือจาก เงินเดือน ซึ่งแต่ละบริษัทจะมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่ กับความสมัครใจของบริษัทและพนักงาน โดยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นั้นถือเป็นการลงทุนอัตโนมัติประจำทุกเดือน ซึ่งจะทำให้คนเรามีวินัย ในการออมเงิน โดยเงินออมในส่วนของบริษัทและพนักงานนี้จะถูก นำไปให้บริษัทจัดการกองทุนเพื่อนำเงินไปลงทุนให้เกิดผลที่นอกเงย นอกจากนี้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังเป็นหลักประกันของพนักงานใน อนาคต ซึ่งทำให้พนักงานมีเงินใช้จ่ายเมื่อลาออกจากงาน เกษียณอายุ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต
ไฮเวิร์ด (2550)	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นถูกจัดตั้งโดยบริษัทเอกชน ซึ่งมีพนักงานเป็น สมาชิกของกองทุน

ที่มา: ผู้วิจัย

จากตารางความหมายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งโดยกระทรวงการคลัง ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ซึ่งเป็นกองทุนที่บริษัทและพนักงานร่วมกันจัดตั้งขึ้นตามความสมัครใจ นอกจากนี้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังถือเป็นสวัสดิการประเภทหนึ่งที่เพิ่มเติมเข้ามา ไม่ได้เป็นสวัสดิการพื้นฐานที่มีทุกบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการออมเงิน เพื่อเป็นหลักประกันของพนักงานในอนาคต ทำให้พนักงานมีเงินใช้จ่ายในช่วงที่ลาออกจากงาน เกษียณอายุ ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิต ทั้งนี้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้มีการถูกแก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2550 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558 ตามลำดับ

2.4.2 องค์ประกอบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากการศึกษาค้นคว้าตำราเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถสรุปองค์ประกอบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้ง 4 องค์ประกอบได้ ดังต่อไปนี้

2.4.2.1 เงินสะสม

คือ เงินส่วนที่พนักงานถูกหักออกจากค่าจ้างทุกเดือนเพื่อนำไปสะสมในกองทุน ซึ่งค่าจ้างในที่นี้หมายถึงเงินเดือนเท่านั้น โดยอัตราร้อยละของเงินสะสมของพนักงานนั้น พนักงานสามารถกำหนดได้เองตามความต้องการของตนเอง โดยแต่เดิมต้องอยู่ในอัตราร้อยละที่น้อยกว่าหรือเท่ากับที่บริษัทจ่ายเงินสมทบ แต่ในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558 (2558) ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานสามารถจ่ายเงินสะสมได้ในอัตราที่สูงกว่าที่บริษัทจ่ายเงินสมทบ โดยกำหนดให้อัตราร้อยละของเงินสะสมอยู่ที่ร้อยละ 2 ถึงร้อยละ 15 ของค่าจ้างต่อเดือน

2.4.2.2 เงินสมทบ

คือ เงินส่วนที่บริษัทนำส่งเข้ากองทุนทุกเดือนเพื่อสมทบให้แก่พนักงาน โดยแต่เดิมบริษัทต้องสมทบเงินในอัตราร้อยละที่ไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของพนักงาน โดยกำหนดให้อัตราร้อยละของเงินสมทบอยู่ที่ร้อยละ 2 ถึงร้อยละ 15 ของค่าจ้างต่อเดือน แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558 (2558) ที่เปิดโอกาสให้พนักงานจ่ายเงินสะสมได้ในอัตราที่สูงกว่าที่บริษัทจ่ายเงินสมทบได้ จึงกลายเป็นว่า บริษัทสามารถสมทบเงินในอัตราร้อยละที่ต่ำกว่าเงินสะสมของพนักงานได้ แต่อย่างไรก็ตาม อัตราร้อยละของเงินสมทบจากบริษัทจะเป็นไปตามเงื่อนไขที่บริษัทกำหนดซึ่งอาจขึ้นอยู่กับอายุงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออัตราค่าจ้างของพนักงาน เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานที่ทำงานกับบริษัทมาเป็นระยะเวลานาน หรือทำให้พนักงานอยู่ทำงานกับบริษัทนานขึ้น

ตารางที่ 2.2

อัตราเงินสะสมในส่วนของพนักงานและเงินสมทบในส่วนของบริษัทของบริษัทปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย

อายุงาน	อัตราเงินสะสมในส่วนของพนักงาน	อัตราเงินสมทบในส่วนของบริษัท
0 – 5 ปี	ร้อยละ 2-15	ร้อยละ 5
5 ปีขึ้นไป – 10 ปี		ร้อยละ 7
10 ปีขึ้นไป		ร้อยละ 10

ที่มา: บริษัทปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย

2.4.2.3 ผลประโยชน์ของเงินสะสม

คือ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการนำเงินสะสมไปลงทุนของบริษัทจัดการกองทุน โดยผลประโยชน์ที่ได้รับขึ้นอยู่กับนโยบายการลงทุน ซึ่งจะกล่าวต่อไปในภายหลัง

2.4.2.4 ผลประโยชน์ของเงินสมทบ

คือ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการนำเงินสมทบไปลงทุนของบริษัทจัดการกองทุน โดยผลประโยชน์ที่ได้รับขึ้นอยู่กับนโยบายการลงทุน ซึ่งจะกล่าวต่อไปในภายหลัง

2.4.3 สิทธิประโยชน์ที่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับ

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและบทความเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถสรุปสิทธิประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ ดังต่อไปนี้

1. เป็นการส่งเสริมการออมเงิน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพถือเป็นการออมเงินระยะยาว โดยมีการหักเงินจากพนักงานทุกเดือน ซึ่งพนักงานจะได้รับเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ของเงินสะสมและเงินสมทบเป็นก้อนใหญ่ทีเดียวในกรณีที่พนักงานลาออกจากงาน เกษียณอายุ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต โดยจะได้รับเงินจากกองทุนภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ลาออกจากกองทุน ซึ่งบริษัทจัดการกองทุนเป็นผู้จ่ายเงินให้กับพนักงานตามกฎหมาย พนักงานไม่สามารถขอถอนเงินออกก่อนได้ ทั้งนี้จึงเป็นการส่งเสริมทำให้พนักงานมีวินัยในการออมเงิน

2. เป็นหลักประกันของพนักงานในอนาคต พนักงานมีเงินก้อนใหญ่ไว้ใช้เมื่อลาออกจากงาน หรือเกษียณอายุ และถือได้ว่าเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของพนักงานอีกด้วยในกรณีที่พนักงานทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต โดยในกรณีที่พนักงานเสียชีวิต ผู้ที่จะได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแทนคือ ผู้รับประโยชน์ตามที่พนักงานได้ทำหนังสือแจ้งไว้ต่อผู้จัดการกองทุน

3. ได้รับสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษี

(1) เงินสะสมในส่วนของพนักงานสามารถนำไปหักลดหย่อนภาษีได้ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินปีละ 10,000 บาท โดยส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง และไม่เกิน 490,000 บาทนั้น จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมกับเงินได้ที่เสียภาษี

(2) เงินสมทบที่บริษัทสมทบให้แก่พนักงานนั้น จะไม่มีการนำเงินส่วนนี้มาคิดเป็นรายได้ในการคำนวณภาษีของพนักงานจนกว่าพนักงานจะลาออกจากการเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(3) พนักงานไม่ต้องเสียภาษีสำหรับผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(4) ในกรณีที่พนักงานย้ายไปทำงานบริษัทใหม่นั้น พนักงานสามารถคงเงินทั้งหมดที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเดิมไว้ได้นาน 1 ปี นับจากวันสิ้นสุดสมาชิกภาพ เพื่อรอโอนย้ายไปยังกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทใหม่ได้ ทั้งนี้พนักงานจะมีฐานะเป็นเจ้าน้ำกองทุนแทน ไม่ถือว่าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเดิมแล้ว ซึ่งถ้าหากพนักงานมีระยะเวลาการทำงานอย่างต่อเนื่องแล้ว พนักงานไม่ต้องเสียภาษีสำหรับการโอนเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทใหม่

(5) พนักงานที่ลาออกจากการก่อนเกษียณอายุ เงินส่วนที่พนักงานได้รับที่เป็นเงินสะสมของพนักงานนั้น ไม่ต้องนำมาคำนวณภาษี ส่วนเงินส่วนที่เหลือที่เป็นเงินสมทบจากบริษัท และผลประโยชน์จากการลงทุนของกองทุนนั้นต้องนำมาคำนวณภาษี แต่ถ้าพนักงานมีอายุงาน 5 ปี ขึ้นไป พนักงานจะได้รับสิทธิพิเศษคือ สามารถนำเงินส่วนที่ต้องคำนวณเสียภาษีไปเสียภาษีแบบแยกยื่นได้ โดยไม่ต้องนำไปรวมกับเงินได้ประจำปี และสามารถหักค่าใช้จ่ายได้ 7,000 บาท คูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน ($7,000 \times \text{จำนวนปีที่ทำงาน}$) หลังจากหักแล้ว เงินส่วนที่เหลือสามารถหักค่าใช้จ่ายได้อีกร้อยละ 50 แล้วจึงนำเงินส่วนที่เหลือไปคำนวณภาษีเงินได้

(6) พนักงานจะได้รับการยกเว้นการเสียภาษีของเงินก้อนใหญ่ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในกรณีที่พนักงานเกษียณอายุ (อายุไม่ต่ำกว่า 55 ปีบริบูรณ์) และเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมานานแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือพนักงานทุพพลภาพ หรือพนักงานเสียชีวิต

4. เป็นสวัสดิการที่ทำให้พนักงานได้รับเงินเพิ่มเติมจากบริษัท พนักงานจะได้รับเงินเพิ่มเติมจากบริษัทจากส่วนที่เป็นเงินสมทบ ซึ่งกรณีของบริษัทปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทยนี้ ได้มีการกำหนดสิทธิประโยชน์การได้รับเงินสมทบจากบริษัท ในกรณีที่พนักงานลาออกจากการเป็นไปตามเงื่อนไขข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไว้ ดังนี้

(1) อายุงานน้อยกว่า 5 ปี จะได้รับสิทธิประโยชน์การได้รับเงินสมทบจากบริษัท ร้อยละ 50

(2) อายุงาน 5 ปีขึ้นไป จะได้รับสิทธิประโยชน์การได้รับเงินสมทบจากบริษัท ร้อยละ 100

2.4.4 นโยบายการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

พนักงานสามารถกำหนดนโยบายการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ด้วยตัวเอง (Employee's Choice) ซึ่งในการที่เราจะสามารถเลือกนโยบายการลงทุนได้เหมาะสมกับตนเองนั้น พนักงานต้องคำนึงถึงจำนวนเงินที่ต้องการใช้หลังจากเกษียณ ระยะเวลาที่เหลือของชีวิตหลังเกษียณ อายุ ระยะเวลาในการออมเงิน ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และผลตอบแทนที่ต้องการ โดยนโยบายการลงทุนนั้นจะมีอยู่หลักๆ 3 ประเภทด้วยกัน (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2544) ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังต่อไปนี้

2.4.4.1 นโยบายการลงทุนในตราสารทุน

เป็นนโยบายการลงทุนที่เน้นเพิ่มปริมาณเงิน ซึ่งการลงทุนในตราสารทุนมีความเสี่ยงสูง แต่ก็จะได้ผลตอบแทนสูงตามไปด้วย โดยจะนำเงินไปลงทุนในตราสารทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 และนำเงินส่วนที่เหลือไปฝากและลงทุนในตราสารหนี้ที่มีความเสี่ยงน้อยกว่า หรือเป็นการนำเงินไปลงทุนในตราสารทุนประเภทเดียวเลย ซึ่งนโยบายการลงทุนนี้เหมาะสมกับคนวัยหนุ่มสาวที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี เพราะว่ายังมีระยะเวลาในการออมเงินอีกนานกว่า 30-40 ปี ถ้าหากขาดทุนก็ยังสามารถปรับเปลี่ยนนโยบายการลงทุนได้ทัน

2.4.4.2 นโยบายการลงทุนในตราสารหนี้

เป็นนโยบายการลงทุนที่มีผลตอบแทนประจำในรูปแบบของดอกเบี้ย โดยจะนำเงินไปฝากและลงทุนในตราสารหนี้ซึ่งมีความเสี่ยงน้อย ซึ่งนโยบายการลงทุนนี้เหมาะสมกับคนวัยสูงอายุที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป เพราะเป็นช่วงวัยที่ใกล้เกษียณ มีระยะเวลาในการออมเงินสั้นมาก จึงควรลงทุนในรูปแบบที่ให้ผลตอบแทนที่แน่นอนสม่ำเสมอ

2.4.4.3 นโยบายการลงทุนแบบผสม

เป็นนโยบายที่เน้นการกระจายการลงทุนในหลากหลายประเภท โดยมีการนำเงินไปฝาก และนำเงินไปลงทุนในตราสารหนี้และตราสารทุน ซึ่งนโยบายการลงทุนนี้เหมาะสมกับคนวัยกลางคนที่มีอายุประมาณ 30-50 ปี เพราะมีระยะเวลาในการออมเงินเพียง 10-30 ปี จึงควรลงทุนทั้งในรูปแบบที่ให้ผลตอบแทนที่แน่นอนและให้ผลตอบแทนที่สูง

2.5 การเรียนรู้ (Learning)

2.5.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้

การเรียนรู้นั้นมีผู้ให้แนวคิดและทฤษฎีไว้มากมายแตกต่างกันไป ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 3 กลุ่มหลักๆ ดังนี้

2.5.1.1 กลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorists)

โดยกลุ่มนี้มีความเชื่อว่า การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม ซึ่งความสามารถในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์นั้นเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก หรือเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า (Stimulus) และการตอบสนอง (Response) ซึ่งตามแนวคิดพฤติกรรมนิยมนั้น Pavlov (1927) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning) ที่เชื่อว่า การเรียนรู้เกิดจากการวางเงื่อนไข หรือหมายความว่า การวางเงื่อนไขนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมขึ้น ทั้งนี้ Pavlov (1927) ได้ทำการทดลองจากพฤติกรรมของสุนัขที่โดยธรรมชาติจะน้ำลายไหลเมื่อเห็นอาหาร โดยมีการวางเงื่อนไขให้สุนัขน้ำลายไหลเมื่อได้ยินเสียงกระดิ่ง ซึ่งการที่สุนัขน้ำลายไหลเมื่อได้ยินเสียงกระดิ่งนั้นแสดงให้เห็นว่าสุนัขเกิดการเรียนรู้เชื่อมโยงระหว่างเสียงกระดิ่งกับอาหารจากการวางเงื่อนไข โดยมีเสียงกระดิ่งเป็นสิ่งเร้า และอาหารเป็นการตอบสนอง เนื่องจากแนวคิดนี้ยังไม่เชื่อมโยงกับลักษณะของพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งหมดของมนุษย์ จึงเกิดแนวคิดของ Skinner (1953) ขึ้นซึ่งกล่าวถึง ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Instrumental Conditioning) ซึ่งเชื่อว่า ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcers) เช่น รางวัลอาหาร นั้นเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมตอบสนองและทำให้พฤติกรรมนั้นๆ มีแนวโน้มเกิดขึ้นแบบซ้ำๆ โดยตัวเสริมแรงทางบวกนี้จะทำให้มนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมแบบถาวร ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcers) เช่น การลงโทษ ก็จะเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้พฤติกรรมตอบสนองของมนุษย์น้อยลง ซึ่งพฤติกรรมนั้นๆ จะเกิดขึ้นน้อยลงเพราะมนุษย์มีการเรียนรู้ที่จะหลีกเลี่ยงการได้รับการลงโทษ จากแนวคิดการเรียนรู้ของกลุ่มพฤติกรรมนิยมจึงถือได้ว่าเป็นแนวคิดพื้นฐานของการเรียนการสอนที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นหลัก โดยแรงจูงใจของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้จากแรงจูงใจภายนอก เช่น รางวัล และคำชมเชย เป็นต้น

2.5.1.2 กลุ่มปัญญานิยม (Cognitivists)

โดยกลุ่มนี้มีความเชื่อว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการทำงานของจิตใจและสติปัญญาของมนุษย์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจจากการเสริมสร้างประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ขัดแย้งกับแนวคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยม ซึ่งตามแนวคิดปัญญานิยมนั้น Koffka (1935) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกสตัลท์ (Gestalt Theory) ซึ่งกล่าวว่า มนุษย์จะเรียนรู้จากสิ่งเร้าโดยรวมได้ดีกว่าส่วนย่อย และยังมองว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ใน 2 ลักษณะด้วยกัน คือ 1) การรับรู้ (Perception) คือการที่

มนุษย์ใช้ประสาทสัมผัสรับสิ่งเร้าและถ่ายโอนสู่สมองผ่านกระบวนการคิด ที่ความหมายจากประสบการณ์เดิม และแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบออกมา 2) การหยั่งรู้ (Insight) คือการเข้าใจถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาทันที โดยมีการใช้สติปัญญาของมนุษย์ในการพิจารณาปัญหาโดยรวม นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของ Piaget (1954) ซึ่งกล่าวถึงทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Intellectual Development Theory) ที่มองว่า การเรียนรู้ประกอบไปด้วยกระบวนการทางสติปัญญา 2 กระบวนการ ได้แก่ 1) การปรับและจัดระบบ (Accommodation) ซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางปัญญาเพื่อให้ประสบการณ์เดิมที่เราสัมผัสคล้อยกับประสบการณ์ใหม่ๆ 2) การซึมซับ (Assimilation) เป็นกระบวนการในการรับประสบการณ์ใหม่ๆ และเก็บสะสมเอาไว้ ซึ่ง Piaget (1954) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการของเด็ก และสรุปได้ว่า การเรียนรู้ของเด็กจะเป็นไปตามพัฒนาการทางด้านสติปัญญาซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติ โดยประสบการณ์จะส่งเสริมทำให้เด็กมีพัฒนาการไปอย่างรวดเร็ว จากแนวความคิดการเรียนรู้ของกลุ่มปัญญานิยมจึงถือได้ว่าเป็นแนวคิดพื้นฐานของการเรียนการสอนที่เน้นการสร้างความรู้ผ่านประสบการณ์ โดยการเรียนรู้จะเกิดจากกระบวนการคิดซึ่งเป็นกระบวนการภายในตัวของมนุษย์เองเป็นหลัก

2.5.1.3 กลุ่มทฤษฎีการสร้างความรู้นิยม (Constructivists)

โดยกลุ่มนี้มีความเชื่อว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวมนุษย์เอง ซึ่งการเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ใหม่กับความรู้ ความคิด ความเชื่อ ความสนใจที่มีอยู่แต่เดิม ซึ่งส่งผลต่อการสร้างความรู้ใหม่ โดยมีแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา (Cognitive constructivism) ของ Piaget ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เกิดจากการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยอาศัยประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์สร้างโครงสร้างทางปัญญา และแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์เชิงสังคม (Social constructivism) ของ Vygotsky ที่กล่าวถึงบริบทการเรียนรู้ทางสังคมเป็นรากฐาน (Fosnot, 1996) ซึ่งจากแนวความคิดการเรียนรู้ของกลุ่มทฤษฎีการสร้างความรู้นิยมถือได้ว่าเป็นแนวคิดพื้นฐานของการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นหลัก โดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง

จากแนวคิดข้างต้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมและความคิด และเกิดการสร้างความรู้ใหม่ๆ โดยการเรียนรู้ อาจเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก หรือประสบการณ์ต่างๆ ทั้งใหม่และเก่าที่เราสัมผัสเอาไว้ รวมถึงความคิด ความเชื่อ และความสนใจ ซึ่งองค์ประกอบของการเรียนรู้นั้นประกอบด้วย สิ่งเร้า (Stimulus) การตอบสนอง (Response) และตัวเสริมแรง (Reinforcers)

2.6 การฝึกอบรม (Training)

2.6.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

คำว่า การฝึกอบรม นั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3

ความหมายของการฝึกอบรม

เจ้าของนิยาม	ความหมาย
Bramley (1990)	การฝึกอบรมคือกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องมีการวางแผนและควบคุม ไม่ใช่การเรียนรู้จากประสบการณ์อย่างไม่มีแบบแผน ซึ่งการฝึกอบรมนั้นเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทักษะ ความคิดทัศนคติของของบุคคลแต่ละคน และกลุ่มแต่ละกลุ่ม โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร
Blanchard & Thacker (2003)	การฝึกอบรมคือโอกาสในการเรียนรู้ เป็นการให้ความรู้และเสริมทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเป็นการเตรียมพนักงานให้พร้อมที่จะเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน โดยการฝึกอบรมนั้นถือเป็นระบบย่อยในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าอันได้แก่ ความต้องการขององค์กร ความต้องการของพนักงานงบประมาณ เครื่องมืออุปกรณ์ และพนักงาน ให้ออกมาเป็นผลผลิตในรูปแบบของความรู้ ทักษะ ทัศนคติ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงาน
Williams & Hall (2003)	การฝึกอบรมคือกระบวนการที่ทรงพลังของคนที่เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดและมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการฝึกอบรมประกอบด้วยการสอนเกี่ยวกับทักษะในการทำงานเฉพาะด้าน การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคล หรือการช่วยให้สื่อสารได้ดียิ่งขึ้น การฝึกอบรมจะมีประสิทธิผลได้นั้นต้องมีการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความต้องการขององค์กรและต้องมีการเชื่อมโยงกับคนที่ได้รับการฝึกอบรม

ตารางที่ 2.3

ความหมายของการฝึกอบรม (ต่อ)

เจ้าของนิยาม	ความหมาย
Hackett (2008)	การฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นกระบวนการที่นำมาสู่ความมีประสิทธิภาพและการมีพฤติกรรมอันพึงประสงค์โดยผ่านการสอนและฝึกฝน

ที่มา: ผู้วิจัย

จากตารางความหมายของการฝึกอบรมข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถ ซึ่งส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติ และพฤติกรรมของคน โดยเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบที่มีการวางแผนและมีการควบคุม ซึ่งการฝึกอบรมและการเรียนรู้นั้นมีความหมายที่แตกต่างกัน โดยการฝึกอบรม (Training) เป็นสิ่งที่บุคคลหนึ่งกระทำต่อบุคคลอื่น แต่การเรียนรู้ (Learning) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวเราเอง ไม่มีการวางแผน ไม่มีโครงสร้างในการเรียนรู้

2.6.2 กระบวนการฝึกอบรม

จากการศึกษาค้นคว้าตำราเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม ผู้วิจัยพบว่า แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมของแต่ละผู้เขียนนั้นไม่ได้มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกกระบวนการฝึกอบรมของ Bramley (1990) มาใช้ในการอธิบาย ซึ่ง Bramley (1990) มองว่ากระบวนการฝึกอบรมเป็นวงจรที่เป็นระบบ เนื่องจากแต่ละขั้นตอนในวงจรนี้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ทั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอนด้วยกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่ทำให้ทราบว่าบริษัทควรมีการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานหรือไม่ ซึ่งในขั้นตอนนี้ต้องทำการวิเคราะห์ใน 3 ระดับด้วยกัน ได้แก่

1. การวิเคราะห์ระดับองค์กร เป็นการวิเคราะห์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร สถานการณ์ขององค์กรเพื่อที่จะสามารถกำหนดแผนการฝึกอบรมให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและแผนธุรกิจได้

2. การวิเคราะห์ระดับงาน เป็นการวิเคราะห์มาตรฐานการทำงาน และวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ควรมีที่จะส่งผลทำให้งานประสบความสำเร็จได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ ซึ่งทำให้ทราบว่า ความรู้หรือทักษะด้านใดที่ควรมีการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงาน

3. การวิเคราะห์ระดับบุคคล เป็นการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของพนักงานว่าอยู่ในระดับใด เพื่อที่จะสามารถกำหนดแผนการฝึกอบรมได้เหมาะสมกับตัวพนักงาน

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นการกำหนดถึงสิ่งที่ต้องการให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ เกิดการพัฒนาทักษะ และเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติ และพฤติกรรม รวมถึงผลลัพธ์ที่ต้องการเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบโครงการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนในการกำหนดแนวทางขั้นตอนในการฝึกอบรม ซึ่งในการเขียนโครงการฝึกอบรมนั้นต้องประกอบไปด้วยหัวข้อดังนี้ (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2550)

1. ชื่อโครงการ การกำหนดชื่อโครงการนี้อาจกำหนดตามตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้ที่เข้าฝึกอบรม และเนื้อหาในการฝึกอบรม
2. หลักการและเหตุผล เป็นการกล่าวถึงปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง และความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม
3. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นการกล่าวถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถด้านใดด้านหนึ่งของพนักงาน
4. กลุ่มเป้าหมาย เป็นการระบุกลุ่มบุคคลและจำนวนของบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งในการเลือกกลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมแต่ละครั้งต้องคำนึงเสมอว่า ใครคือบุคคลที่จะได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม และการฝึกอบรมควรเป็นการบังคับหรือขึ้นอยู่กับความสมัครใจของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม
5. สถานที่ฝึกอบรม เป็นการระบุสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งควรเป็นสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ห้องไม่เล็กเกินไป ไม่มีเสียงรบกวน แอร์เย็นสบาย
6. หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นการระบุหัวข้อและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมต้องสนับสนุนและทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้
7. วิทยากรในการฝึกอบรม เป็นการระบุบุคคลที่จะทำหน้าที่ให้ความรู้ในโครงการฝึกอบรมนั้นๆ ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับโครงการฝึกอบรม โดยต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่จะทำการฝึกอบรม มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และสื่อสาร และมีทักษะที่ทำให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมได้
8. วิธีการฝึกอบรม เป็นการระบุวิธีที่ใช้ในการฝึกอบรม
9. การประเมินโครงการ เป็นการระบุวิธีที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม
10. ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม เป็นการระบุถึงบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบและดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม

11. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เป็นการระบุถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นภายหลังจากการจัดฝึกอบรมนั้น

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนการและหลักสูตรโครงการการฝึกอบรมที่มีการกำหนดไว้แล้วล่วงหน้า

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนในการวัดผลหลังจากการฝึกอบรมเพื่อประเมินว่า การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และได้ประโยชน์ตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ ทั้งนี้ Kirkpatrick (2005) ได้อธิบายถึงการประเมินผลการฝึกอบรม โดยแบ่งการประเมินผลการฝึกอบรมออกเป็น 4 ระดับด้วยกัน ดังนี้

1. การประเมินด้านปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการวัดความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม เป็นการสอบถามความคิดเห็น คำแนะนำและความรู้สึกที่ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนั้นมีต่อโครงการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ เช่น สถานที่ฝึกอบรม เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม เป็นต้น ถ้าหากผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรม นั้นหมายความว่า การฝึกอบรมนี้เป็นโครงการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการประเมินด้านปฏิกิริยานี้ทำให้เราได้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อใช้ในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ยังทำให้เราทราบว่า การฝึกอบรมมีส่วนช่วยในการทำงานของพวกเขายังไง

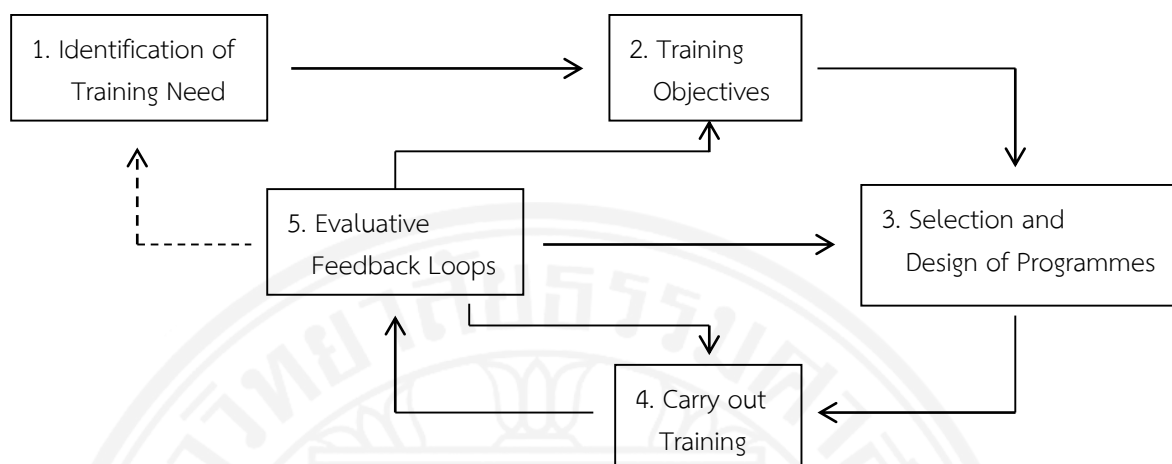
2. การประเมินด้านการเรียนรู้ (Learning) เป็นการวัดความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อที่จะได้ทราบว่า ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้รับความรู้ในระดับมาก-น้อยเพียงใด มีการพัฒนาความรู้และทักษะหรือไม่ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมหรือไม่ และบรรลุวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมหรือไม่ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความรู้ความเข้าใจนั้น อาจใช้วิธีการให้ทำข้อสอบก่อนการฝึกอบรม (Pretest) และข้อสอบหลังการฝึกอบรม (Posttest) และนำผลสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมมาเปรียบเทียบกับกัน ซึ่งถ้าผลการประเมินด้านการเรียนรู้พบว่า ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่ได้มีการเรียนรู้เกิดขึ้น นั้นหมายความว่า การเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมก็จะไม่เกิดขึ้นเช่นกัน ซึ่งมีงานวิจัยของ ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ (2554) ที่มีการประเมินด้านการเรียนรู้โดยการให้นักศึกษาทำข้อสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งพบว่า การฝึกอบรมแบบบรรยายทำให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

3. การประเมินด้านพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหลังจากการฝึกอบรมว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ อย่างไร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้นั้น บุคคลนั้นต้องมีความพึงพอใจที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ต้องรู้ว่าต้องทำอะไรและทำอย่างไร ต้องอยู่ในสภาวะที่ดีเอื้ออำนวย และต้องมีการให้รางวัล หรือให้คำชมเชยแก่บุคคลนั้นเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมขึ้น ซึ่งถ้า

หากมีการเปลี่ยนแปลงทางต่างพฤติกรรมเกิดขึ้น นั้นหมายความว่า ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินด้านพฤติกรรมนั้นคือ การสำรวจ หรือการสัมภาษณ์ โดยมีคำถาม เช่น คุณทำอะไรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมหรือไม่ ถ้าใช่ โปรดอธิบายว่าคุณทำอะไรและเป็นอย่างไร แต่ถ้าหากไม่ใช่ โปรดอธิบายว่าทำไม และคุณมีการวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองในอนาคตหรือไม่ ถ้าใช่ คุณวางแผนจะทำอะไรที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นต้น

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร (Result) เป็นการประเมินว่า การฝึกอบรมนั้นส่งเสริมให้พนักงานเกิดการพัฒนาแล้ว และส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร ในเรื่องใด เช่น เกิดการเพิ่มผลผลิต พัฒนาคุณภาพ ลดต้นทุน ลดอุบัติเหตุ เพิ่มยอดขาย ลดอัตราการลาออก เป็นต้น

หลังจากการประเมินผลในแต่ละระดับและได้ผลการประเมินมาเรียบร้อยแล้ว เราสามารถนำผลการประเมินนี้ไปใช้เพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไขกระบวนการฝึกอบรมในทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ได้มีงานวิจัยของ Masood & Usmani (2015) ที่ได้ทำการศึกษารวบรวม การประเมินผลการฝึกอบรมของอาจารย์แพทย์โดยใช้โมเดลของ Kirkpatrick โดยผลวิจัยสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีการเรียนรู้และพัฒนาความรู้หลังจากเข้าฝึกอบรม แต่เกิดการเปลี่ยนแปลง ทางด้านพฤติกรรมน้อยมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมจะไม่ เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ต้องใช้เวลา และอาจต้องมีการติดตามผลภายหลัง โดยภาพรวมแล้วนั้น โมเดล ของ Kirkpatrick ถือเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ต่อการประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรมของ อาจารย์แพทย์ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ Praslova (2010) ที่ได้นำโมเดลของ Kirkpatrick มาปรับ ใช้ในการประเมินผลลัพธ์ในการเรียนรู้และการประเมินโปรแกรมการศึกษาในระดับที่สูงกว่า มัธยมศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยผลวิจัยสรุปได้ว่า การนำโมเดลของ Kirkpatrick มาปรับใช้นั้นทำให้มหาวิทยาลัยมีการสร้างระบบการประเมินที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นวิธีที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ ต่อองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว



ภาพที่ 2.1 กระบวนการฝึกอบรม

ที่มา: Bramley, 1990

2.6.3 วิธีการฝึกอบรมแบบบรรยาย (Lecture)

เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้มาอย่างยาวนาน ใช้ในการให้ความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริงและความคิดเห็น โดยเป็นการฝึกอบรมที่มีศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้สอน (Hackett, 2008) โดยการอบรมแบบบรรยายนั้นไม่ว่าจะมีการใช้สื่อการสอนประกอบ หรือการพูดเพียงปากเปล่า ก็ถือเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการสร้างความรู้ความเข้าใจในหัวข้อนั้นๆ ถ้าจะอธิบายให้เห็นภาพว่า การฝึกอบรมแบบบรรยายมีลักษณะอย่างไรนั้น สามารถยกตัวอย่างได้ เช่น การที่ผู้สอนเริ่มการฝึกอบรม โดยการแจ้งให้ผู้เข้าฝึกอบรมทราบถึงวัตถุประสงค์ ระเบียบวาระและกระบวนการต่างๆ ของการฝึกอบรมในครั้งนี้เพียงเท่านี้ ก็ถือได้ว่าเป็นการอบรมแบบบรรยายแล้ว ซึ่งการอบรมแบบบรรยายจะอยู่ในรูปแบบใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับผู้สอน ซึ่งการฝึกอบรมแบบบรรยายมีลักษณะด้วยกันคือ 1) การฝึกอบรมแบบมุ่งบรรยาย เป็นการนำเสนอข้อมูลเพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้รับรู้ โดยผู้สอนต้องกำหนดขอบเขตของข้อมูลที่จะใช้ในการฝึกอบรม ไม่ควรใช้เวลาในการฝึกอบรมที่ยาวนานเกินไป และถ้าหากเป็นการฝึกอบรมแบบบรรยายปากเปล่านั้นไม่ควรมียุติมุ่งหมายในการเรียนรู้มากเกินไปเพื่อประโยชน์ของการฝึกอบรม ผู้สอนเป็นผู้พูด ส่วนผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีหน้าที่เป็นผู้ฟังเพียงเท่านั้น โดยมีหนังสือหรือเอกสารประกอบการบรรยายเพื่อความคงอยู่ของความรู้ของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม หรือเพื่อที่ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมจะสามารถอ่านและกระตุ้นความรู้ที่ได้หลังจากการเข้าฝึกอบรม 2) การฝึกอบรมแบบโต้ตอบ เป็นการให้ข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมผ่านปฏิสัมพันธ์โต้ตอบระหว่างผู้สอนและผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้ผ่านการสื่อสาร โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนั้นมีการโต้ตอบ เช่น การถามคำถาม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการถกเถียงกับผู้สอน เป็นต้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ทำให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ในระดับสูงได้ เช่น

การเรียนรู้การแก้ไขปัญหา เป็นต้น ทำให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีอารมณ์ร่วมกับการฝึกอบรมซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและนำความรู้ไปใช้ในอนาคต (Blanchard & Thacker, 2003) ทั้งนี้มีบทความของ Martin, Kolomitro, & Lam (2014) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรมแบบบรรยายเอาไว้ว่า เป็นการเรียนรู้แบบ Passive Learning ไม่มีการเชื่อมโยงกับการฝึกฝนลงมือปฏิบัติอย่างแท้จริง จึงเป็นเทคนิคที่ยังไม่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์จากการเรียนรู้ที่ดีที่สุด เหมาะสำหรับการใช้ในการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาต่างๆ ไม่ซับซ้อน ต้องการการเรียนรู้ที่เป็นมาตรฐานเพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้รับความรู้หลักๆ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ทำการศึกษถึงผลกระทบของการฝึกอบรมพยาบาลแบบบรรยายที่เปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกัน ซึ่งผลการวิจัยสรุปไว้ว่า หลังการฝึกอบรมแบบบรรยายประกอบกับการปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกันนั้น ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเกิดการพัฒนาความรู้ โดยเห็นได้จากค่าเฉลี่ยของคะแนนการทำข้อสอบหลังฝึกอบรม (Posttest) ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนการทำข้อสอบก่อนฝึกอบรม (Pretest) (Altun, Cinar, & Barin, 2010)

2.7 การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

2.7.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

คำว่า การจัดการความรู้ นั้นมีผู้ให้คำนิยามไว้มากมายท่านด้วยกันในมุมมองที่แตกต่างกันไป ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.4

ความหมายของการจัดการความรู้

เจ้าของนิยาม	ความหมาย
Davenport & Prusak (1998)	การจัดการความรู้คือการรวบรวมทรัพยากรทางด้านความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และการนำความรู้ไปใช้

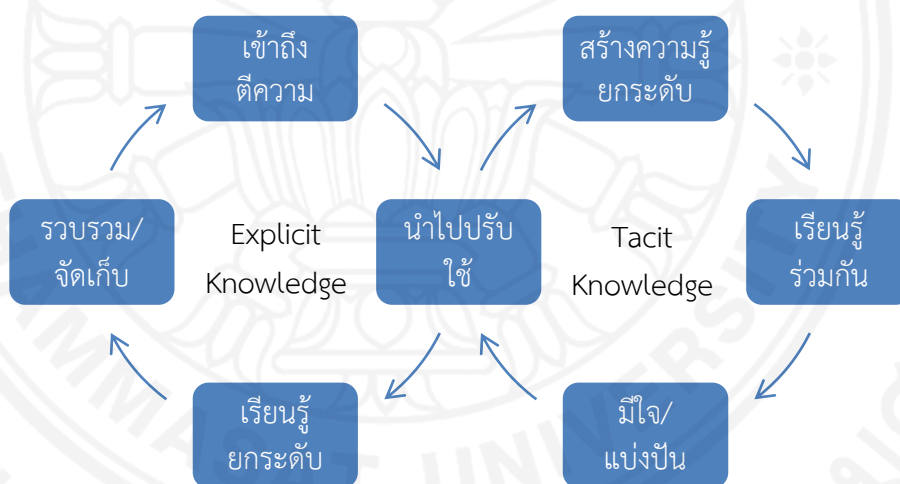
ตารางที่ 2.4

ความหมายของการจัดการความรู้ (ต่อ)

เจ้าของนิยาม	ความหมาย
Takeuchi & Nonaka (2004)	การจัดการความรู้เป็นกระบวนการสร้างความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากการสังเคราะห์ระหว่างความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่สามารถอธิบายออกมาเป็นคำพูดได้ อยู่ในรูปแบบของเอกสาร คู่มือ หนังสือ และความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่ยากจะอธิบายออกมาเป็นคำพูด เป็นความรู้ที่มีรากฐานมาจากการกระทำและประสบการณ์ส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการที่มีการเผยแพร่ความรู้ทั่วองค์กร เพื่อนำความรู้ไปใช้กับเทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ และบริการใหม่ๆ
Choo (2006)	การจัดการความรู้คือกระบวนการที่ประกอบไปด้วย 3 กระบวนการ ได้แก่ 1. กระบวนการทำความเข้าใจและตีความหมายของความรู้ (Sense Making) 2. กระบวนการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) และ 3. กระบวนการตัดสินใจ (Decision Making) ซึ่งการจัดการความรู้จะทำให้องค์กรมีการดำเนินงานอย่างชาญฉลาด
วิจารณ์ พานิช (2548)	การจัดการความรู้คือเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมายสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1. เป้าหมายของงาน 2. เป้าหมายการพัฒนาคน 3. เป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 4. เป้าหมายการพัฒนาชุมชนให้มีความเอื้ออาทรกัน ซึ่งการจัดการความรู้นั้นคือการดำเนินการ 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่ 1. การกำหนดความรู้ที่สำคัญ ต่องานหรือองค์กร 2. การแสวงหาความรู้ 3. การสร้างความรู้ 4. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน 5. การนำประสบการณ์จากการทำงานและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้มาแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6. การจัดบันทึกความรู้เก็บไว้เป็นคลังความรู้เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน

ที่มา: ผู้วิจัย

จากตารางความหมายของการจัดการความรู้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ประกอบไปด้วย การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการจัดบันทึกความรู้ ซึ่งการจัดการความรู้นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาในระดับบุคคล กลุ่ม องค์กร และชุมชน โดยความรู้มี 2 ประเภท คือ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ซึ่งความรู้ 2 ประเภทนี้มีวงจรการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน โดยความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) จะมีการจัดการความรู้โดยการเข้าถึงแหล่งความรู้ มีการตีความ หลังจากนั้นก็มี การนำความรู้ไปใช้ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ขึ้น และนำความรู้ไปสรุปรวบรวมเก็บไว้เพื่อให้ผู้อื่นสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้นี้ได้ ส่วนความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) จะมีการจัดการความรู้โดยการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้น และสามารถนำความรู้ต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ได้ (ประพนธ์ ผาสุขยิต, 2550)



ภาพที่ 2.2 วงจรการจัดการความรู้

ที่มา: ประพนธ์ ผาสุขยิต, 2550

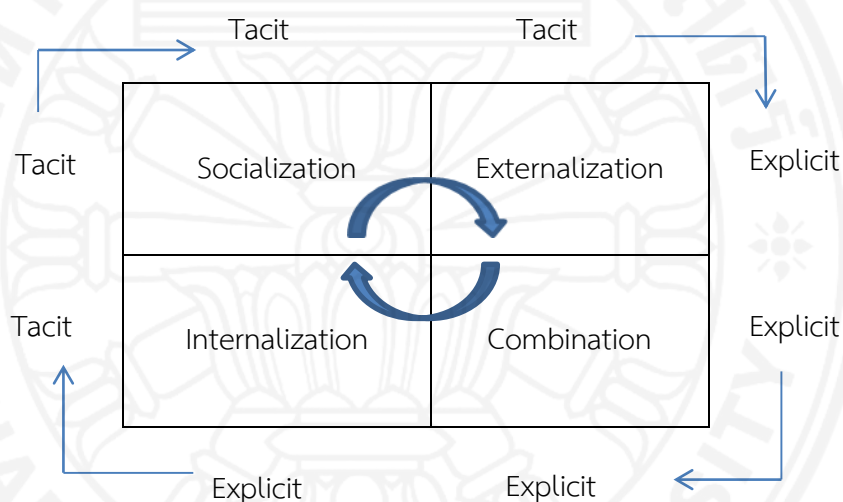
นอกจากนี้ในเรื่องการจัดการความรู้ยังมีแนวคิด SECI Model ของ Takeuchi & Nonaka (2004) ที่กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงความรู้ระหว่างความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) โดยถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง และไม่มีที่สิ้นสุด ทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้น โดยประกอบด้วย 4 กระบวนการ ดังนี้

1. Socialization เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้จาก Tacit Knowledge ไปสู่ Tacit Knowledge เป็นการแลกเปลี่ยนและสร้างความรู้จากประสบการณ์โดยตรง

2. Externalization เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้จาก Tacit Knowledge ไปสู่ Explicit Knowledge เป็นการเชื่อมต่อกnowledge แบ่งปันความรู้ผ่านการสนทนาพูดคุยกันในกลุ่ม และถ่ายทอดความรู้ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร

3. Combination เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้จาก Explicit Knowledge ไปสู่ Explicit Knowledge เป็นการนำความรู้มาทำให้เป็นระบบ และเก็บรวบรวมความรู้ไว้

4. Internalization เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้จาก Explicit Knowledge ไปสู่ Tacit Knowledge เป็นการนำความรู้ที่มีไปสู่การลงมือปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงจนกลายเป็นทักษะที่ฝังลึกอยู่ในตัวบุคคล



ภาพที่ 2.3 SECI Model

ที่มา: Takeuchi & Nonaka, 2004

2.7.2 กระบวนการจัดการความรู้

จากความหมายของการจัดการความรู้ที่สรุปไว้ข้างต้น สามารถอธิบายถึงกระบวนการจัดการความรู้ในแต่ละขั้นตอนได้ ดังต่อไปนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการกำหนดความรู้ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการเรียนรู้และพัฒนา นอกจากนี้ต้องมีการกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ (Knowledge Vision) ด้วยเพื่อที่จะกำหนดได้ว่า การที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นได้ ต้องทำอย่างไร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เป็นการรวบรวมความรู้ และสร้างความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอและอย่างต่อเนื่อง

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการนำความรู้ที่มีอยู่มาจัดเก็บและพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการเข้าถึงความรู้นั้นๆ โดยมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ เช่น Website Facebook เป็นต้น เพื่อสร้างเป็นคลังความรู้ (Knowledge Assets) เชื่อมโยงเครือข่ายเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ การใช้ Facebook เป็นแหล่งในการจัดเก็บความรู้นั้นมีความสอดคล้องกับวงจรการจัดการความรู้ของ ประพนธ์ ผาสุขยืด (2550) ในขั้นตอนรวบรวม/จัดเก็บ โดยเราสามารถนำความรู้ไปสรุปรวบรวมเก็บไว้ใน Facebook เพื่อให้ผู้อื่นสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้นี้ได้ นอกจากนี้ ยังมีความสอดคล้องกับวงจร SECI Model ของ Takeuchi & Nonaka (2004) ด้วย โดยในกระบวนการ Externalization เราสามารถใช้ Facebook เป็นแหล่งในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีให้อยู่ในรูปแบบลายลักษณ์อักษร และในกระบวนการ Combination เราสามารถใช้ Facebook เป็นแหล่งในการจัดเก็บรวบรวมความรู้ให้เป็นระบบได้อีกด้วย ดังนั้นจึงถือได้ว่า Facebook เป็นเครื่องมือหนึ่งในกระบวนการจัดการความรู้

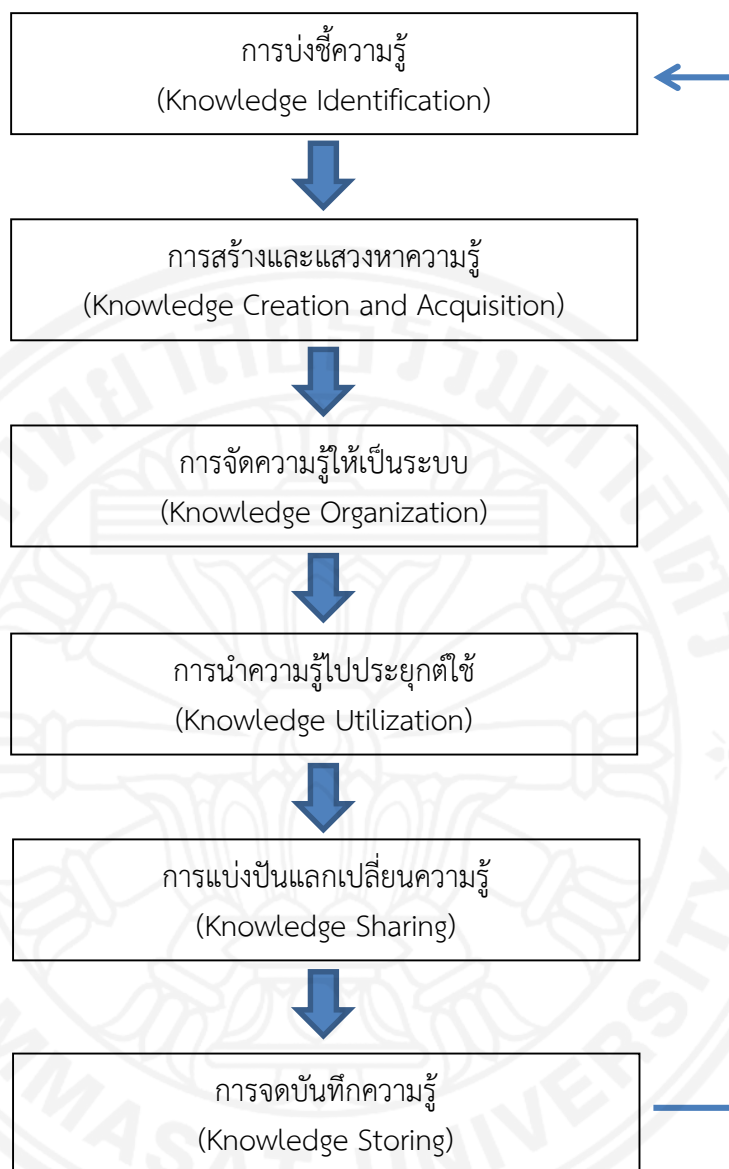
มีงานวิจัยของ Satidchoke Phosaard & Mongkolchai Wiriyaipinit (2011) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ผ่าน Facebook ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า 1) การทำงานผ่าน Facebook ทำให้สมาชิกในทีมที่อยู่ในระดับบริหารที่แตกต่างกันสามารถสื่อสารกันได้อย่างสะดวกสบาย มีประสิทธิภาพ เพราะรู้สึกได้ว่า การสื่อสารกับผู้ที่อยู่ระดับสูงกว่าผ่าน Facebook นั้นมีความเป็นทางลัดน้อยกว่าการสื่อสารในรูปแบบอื่นๆ ภาษาที่ใช้เป็นภาษาพูดมากกว่าภาษาเขียน ภาษาจะมีลักษณะเหมือนภาษาแชตที่ใช้ทั่วไปในการสื่อสารผ่าน Facebook พฤติกรรมการโต้ตอบก็รวดเร็วเหมือนกับเวลาที่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนๆ ใน Facebook 2) การโพสต์ข้อความผ่าน Facebook ทำให้สมาชิกในทีมสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เสมอ 3) วิธีปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) บทเรียนจากการปฏิบัติงาน (Lesson Learned) และการทบทวนความรู้ (Retrospect) นั้นสามารถแบ่งปันแลกเปลี่ยนได้ง่ายผ่าน Facebook หลังจากเลิกงานแล้ว ซึ่งการแบ่งปันความรู้นี้ส่งเสริมให้เกิดการนำความรู้ไปสู่การลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอีกหนึ่งชิ้นที่ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้โดยใช้โซเชียล มีเดีย ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่าง Blog กับ Facebook ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า Facebook เป็นระบบปฏิบัติการที่ส่งผลทำให้เกิดการเก็บความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้มากกว่า Blog โดยผู้ใช้ Facebook มีระดับความผูกพันที่สูงในการสะท้อนความรู้ ดังนั้นจึงมีความตั้งใจในการเชื่อมโยง ติดต่อกัน และสะท้อนความรู้และประสบการณ์ผ่าน Facebook และเนื่องจากลักษณะของ Facebook เองที่ทำให้ผู้ใช้มีปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างกัน จึงทำให้เกิดเป็นสังคมขึ้นภายในเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมในการจัดการความรู้แบบออนไลน์ และทำให้ผู้ใช้ Facebook มีแรงกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่าน Facebook (Chan, Chu, Lee, Chan, & Leung, 2013)

4. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ (Knowledge Utilization) เป็นการนำความรู้ไปสู่การลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อตัวผู้ที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้เอง

5. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นการนำความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) โดยอาจจัดทำเป็นเอกสาร คู่มือ หรือหนังสือ หรือเป็นการนำความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่เกิดจากการกระทำหรือประสบการณ์ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (Knowledge Sharing) ผ่านการพูดคุย

6. การจัดบันทึกความรู้ (Knowledge Storing) เป็นการบันทึกความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ และจากการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ลงมือปฏิบัติจริง และนำไปเก็บไว้ในคลังความรู้ (Knowledge Assets) เพื่อประโยชน์ในการนำความรู้ไปใช้ต่อไป

การจัดการความรู้ถือเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดเรื่อง วงจรการจัดการความรู้ของ ประพนธ์ ผาสุขยืด (2550) และ SECI Model ของ Takeuchi & Nonaka (2004) ที่ได้กล่าวไปแล้วก่อนหน้านี้ และสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เข้าร่วมได้ลงมือปฏิบัติจริง หรือที่เรียกว่า Active Learning ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ที่สูงกว่า Passive Learning ทั้งนี้มีงานวิจัยของ Handy & Polimeni (2015) ที่ได้กล่าวไว้ว่า Active Learning ช่วยเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นกว่าการเรียนรู้ในห้องเรียนแบบบรรยาย ซึ่งการวัดประสิทธิผลทางการเรียนรู้นั้นสามารถทำได้โดยการให้ผู้เข้าร่วมทำแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งกระบวนการจัดการความรู้จะมีประสิทธิผลต่อเมื่อผู้เข้าร่วมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้ที่สูงกว่าก่อนการเรียนรู้ ทั้งนี้มีงานวิจัยของ บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์ (2550) ที่พบว่า การจัดการความรู้ทำให้ครูมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้ โดยมีระดับความรู้ก่อนการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความรู้หลังการเรียนรู้ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า กระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิผลในการเสริมสร้างความรู้ใหม่ๆ



ภาพที่ 2.4 กระบวนการจัดการความรู้

ที่มา: ผู้วิจัย

2.7.3 เครื่องมือการจัดการความรู้

2.7.3.1 การทบทวนการเรียนรู้ (Retrospect)

เป็นเครื่องมือการจัดการความรู้ที่ใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้หลังจากโครงการเรียนรู้นั้นๆ เสร็จสิ้น โดยดูที่ความสำเร็จและความผิดพลาดล้มเหลว ซึ่งการทบทวนการเรียนรู้จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยยืนยันว่ามีการเรียนรู้เกิดขึ้นและการเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคำถามที่ใช้ในการทบทวนการเรียนรู้ เช่น วัตถุประสงค์ของโครงการคืออะไร เราประสบความสำเร็จในเรื่องอะไร อะไรที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง เป็นต้น (EC-FAO Food Security Information for Action Programme, n.d.)

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงาน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน โดยในบทนี้จะอธิบายถึงวิธีการศึกษาที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อหลัก ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 รูปแบบที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำของบริษัทปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยมีจำนวนพนักงานประจำทั้งหมด 216 คน เป็นพนักงานประจำสำนักงานใหญ่ 31 คน และพนักงานประจำโรงงาน 185 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2559)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำสำนักงานใหญ่ที่อยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการจำนวน 24 คน โดยมีการสุ่มตัวอย่างแบบเลือกเฉพาะอย่าง (Selective Sampling) ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

พนักงานประจำสำนักงานใหญ่ ระดับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 24 คน

- | | |
|------------------------------|------|
| - สำนักกรรมการผู้จัดการ | 2 คน |
| - ฝ่ายบัญชีและการเงิน | 8 คน |
| - ฝ่ายบริหารและจัดหา | 8 คน |
| - ฝ่ายบริหารงานขายและการตลาด | 5 คน |
| - ฝ่ายประสานงานธุรกิจ | 1 คน |

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ดุลยพินิจในการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างทั้ง 24 คน โดยในการทดลองปฏิบัตินั้น ผู้วิจัยจะทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน ออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน มีจำนวนกลุ่มละ 8 คน ซึ่งได้ทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มให้มีลักษณะเหมือนกัน

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ กระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) โดยการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Training) และการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) ที่มีการออกแบบโดยการนำหลักการและเครื่องมือการจัดการความรู้มาใช้

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ

2.1 ผลสัมฤทธิ์จากการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Training) และการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) ในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund)

2.2 ทักษะและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการออมเงิน (Saving) การลงทุนทางการเงิน (Financial Investments) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund)

2.3 ความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Training) และกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

3. ตัวแปรควบคุม (Control Variable) คือ กลุ่มตัวอย่างที่ถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มเพื่อใช้ในการทดลองเปรียบเทียบ โดยกลุ่มที่ 1 จะไม่ถูกกระทำใดๆ กลุ่มที่ 2 จะถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ด้วยการฝึกอบรม (Training) และกลุ่มที่ 3 จะถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

3.3 รูปแบบที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีแบบแผนการทดลองแบบ Pretest Posttest Control Group Design ซึ่งเป็นการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่ กลุ่มทดลอง (ER) 2 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม (CR) 1 กลุ่ม โดยทั้ง 3 กลุ่มจะถูกวัดผลก่อน และหลังการทดลอง ทั้งนี้ กลุ่มทดลองกลุ่มที่ 1 (E_1R) และกลุ่มทดลองกลุ่มที่ 2 (E_2R) จะมีการทดลองโดยถูกกระทำในแบบที่แตกต่างกันไป ส่วนกลุ่มควบคุม (CR) จะไม่ถูกกระทำใดๆ จะปล่อยให้เป็นไปตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่เดิม

ตารางที่ 3.1

แบบแผนการทดลองแบบ Pretest Posttest Control Group Design

Sample	Pretest	Treatment	Posttest
E_1R	O_1	X_1	O_2
E_2R	O_1	X_2	O_2
CR	O_1	-	O_2

เมื่อ	O_1	แทน	การวัดผลก่อนการทดลอง
	O_2	แทน	การวัดผลหลังการทดลอง
	X_1	แทน	การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Training)
	X_2	แทน	การเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ก่อนการออกแบบและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลแนวคิด จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการออมเงิน (Saving) การลงทุนทางการเงิน (Financial Investments) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) การฝึกอบรม (Training) และกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) ทั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. กระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) โดยการวิจัยครั้งนี้มีการออกแบบกระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ 2 กระบวนการด้วยกัน เพื่อใช้ในการทดลองปฏิบัติ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1.1 กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Training) โดยผู้วิจัยได้นำหลักกระบวนการฝึกอบรมมาเป็นพื้นฐานในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งรูปแบบการฝึกอบรมนั้นจะเป็นการเรียนรู้ที่เรียกว่า Passive Learning คือผู้บรรยายถ่ายทอดความรู้ให้แก่พนักงานกลุ่มตัวอย่าง พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีหน้าที่ตั้งใจฟังเท่านั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบโครงการฝึกอบรมไว้โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.2

โครงการฝึกอบรม (Training)

1. ชื่อโครงการ	โครงการฝึกอบรมเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. หลักการและเหตุผล	เนื่องจากในปัจจุบันคนไทยส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการออมแบบออมน้อย ออมช้า และออมไม่เสี่ยง ซึ่งส่งผลทำให้คนไทยส่วนใหญ่ประสบปัญหาเรื่องเงินออมที่มีไม่เพียงพอที่จะใช้ในยามเกษียณ ซึ่งการออมเงินในรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นจะช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้ ดังนั้น การที่จะทำให้พนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้นั้น องค์กรจึงควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่พนักงาน
3. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. กลุ่มเป้าหมาย	กลุ่มพนักงานที่มีความสนใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 8 คน
5. สถานที่ฝึกอบรม	ห้องประชุมของบริษัท
6. หลักสูตรการฝึกอบรม	การฝึกอบรมใช้เวลา 1 ชั่วโมง โดยแยกออกเป็นหัวข้อดังนี้ 1. การออมเงิน 2. การลงทุนทางการเงิน 3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
7. วิธีการฝึกอบรม	ใช้วิธีการฝึกอบรมแบบบรรยาย

ตารางที่ 3.2

โครงการฝึกอบรม (Training) (ต่อ)

8. การประเมินโครงการ	1. แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรม 2. แบบวัดทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 3. แบบสอบถามความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Training)
9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	ทำให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้จริง

1.2 กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) โดยกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นนั้น ผู้วิจัยได้นำหลักการตามทฤษฎีการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ และเครื่องมือการจัดการความรู้มาเป็นพื้นฐานในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ โดยเนื้อหาที่ใช้ประกอบไปด้วย 3 เรื่องคือ 1) การออมเงิน (Saving) 2) การลงทุนทางการเงิน (Financial Investments) 3) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ซึ่งเรื่องการออมเงิน และการลงทุนทางการเงินนั้นมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยตรง ดังนั้นการให้ความรู้กับพนักงานในเรื่องการออมเงิน และการลงทุนทางการเงินด้วยนั้นจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ดังนี้

ตารางที่ 3.3

กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

กระบวนการ	กิจกรรม
1. การบ่งชี้ความรู้	- สร้างเครือข่ายในการเรียนรู้ โดยมีการสร้างกลุ่มใน Facebook และทำการเพิ่มพนักงานกลุ่มตัวอย่างทุกคนในเครือข่ายเข้าไปเพื่อใช้เป็นช่องทางในการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้ชื่อกลุ่มใน Facebook นั้นต้องสะท้อนให้เห็นถึงประเด็นความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างชัดเจน - จัดกิจกรรมพูดคุยสั้นๆ เพื่อบ่งชี้ประเด็นความรู้ และพูดถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเรียนรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเปิดโอกาสให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างได้วางเป้าหมายของการจัดการความรู้ร่วมกัน
2. การสร้างและแสวงหาความรู้	- นำเสนอบทความและสื่อความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในกลุ่มใน Facebook ที่สร้างไว้ เพื่อให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างได้อ่าน ทำความเข้าใจ และแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง และเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่พนักงานกลุ่มตัวอย่างด้วย
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	- พนักงานกลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่าย และสะดวก โดยใช้ Facebook เป็นที่จัดเก็บคลังความรู้ (Knowledge Assets)
4. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	- พนักงานกลุ่มตัวอย่างได้นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้จริงในเรื่องการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 3.3

กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) (ต่อ)

กระบวนการ	กิจกรรม
5. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	- จัดกิจกรรมพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากบทความและสื่อความรู้ต่างๆ ที่ได้นำเสนอผ่านกลุ่มใน Facebook และแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการนำความรู้ในเรื่องการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยใช้กิจกรรมนี้ จะเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างอิสระ ไม่เน้นถูกไม่เน้นผิด เน้นให้เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้เป็นสำคัญ
6. การจดบันทึกความรู้	- ให้พนักงานทำการทบทวนการเรียนรู้ (Retrospect) เพื่อเป็นการสรุปและประเมินผลการเรียนรู้ และการนำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง โดยเขียนตอบคำถามดังต่อไปนี้ ● เป้าหมายในการเรียนรู้คืออะไร แล้วเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ อย่างไร ● สิ่งที่ได้เรียนรู้มีอะไรบ้าง ● สิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเองมีอะไรบ้าง มีการเปลี่ยนแปลงอะไรที่เกิดขึ้นกับตนเองบ้างหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อ่อนและหลังจากการเรียนรู้ (Pretest and Posttest) เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ซึ่งเป็นแบบทดสอบฉบับเดียวกัน จำนวน 25 ข้อ เป็นคำถามแบบปรนัย มี 4 ตัวเลือก มีคำตอบที่ถูกต้องเพียงตัวเลือกเดียวในแต่ละข้อ ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดให้ 0 คะแนน คะแนนรวมอยู่ในช่วง 0-25 คะแนน โดยมีการกำหนดเกณฑ์คะแนนระดับความรู้ไว้ ดังนี้

- 0 – 8 คะแนน แสดงถึงระดับความรู้ น้อย
- 9 – 17 คะแนน แสดงถึงระดับความรู้ ปานกลาง
- 18 – 25 คะแนน แสดงถึงระดับความรู้ มาก

ทั้งนี้แบบทดสอบจะมีข้อคำถามที่ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด เพื่อใช้วัดระดับความรู้ความเข้าใจที่พนักงานมีเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) และใช้ในการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund)

3. แบบวัดทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการออมเงิน (Saving) การลงทุนทางการเงิน (Financial Investments) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) หลังจากผ่านกระบวนการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการวัดประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง

4. แบบสอบถามความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Training) หรือกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) ที่ใช้ในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการเรียนรู้ต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากทางผู้บริหารของบริษัทปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง เพื่อขออนุญาตทำการคัดเลือกพนักงานกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างในการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกก่อนและหลังจากการเรียนรู้ (Pretest and Posttest) และการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) เพื่อให้ได้ข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ออกแบบแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกก่อนและหลังจากการเรียนรู้ (Pretest and Posttest) ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Training) และออกแบบกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกก่อนและหลังจากการเรียนรู้ (Pretest and Posttest)

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่างในขณะที่เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม (Training) หรือกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund)

4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการออมเงิน (Saving) การลงทุนทางการเงิน (Financial Investments) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) และให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Training) หรือกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประมวลผลผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ IBM SPSS Statistics for Windows Version 23 โดยใช้วิธีทางสถิติดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ โดยนำผลต่างระหว่างคะแนนจากการทดสอบก่อนการเรียนรู้และหลังจากการเรียนรู้ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้วย โดยสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ซึ่งใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน โดยสามารถแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังจากการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มด้วยค่าสถิติ t-test dependent

2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบว่ากระบวนการเรียนรู้ 3 วิธี มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มแตกต่างกันหรือไม่ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้ระหว่างการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม และการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ด้วยค่าสถิติ t-test independent

นอกจากนี้ยังมีการนำเสนอผลการศึกษาวิจัยแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) โดยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่างในระหว่างเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม (Training) หรือกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการออมเงิน (Saving) การลงทุนทางการเงิน

(Financial Investments) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) และข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Training) และกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การทดลองเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำสำนักงานใหญ่ที่อยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการของบริษัทปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 24 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวนกลุ่มละ 8 คน โดยกลุ่มที่ 1 ไม่ถูกกระทำใดๆ กลุ่มที่ 2 ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม และกลุ่มที่ 3 ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังจากการเรียนรู้ แบบวัดทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่างหลังจากผ่านกระบวนการเรียนรู้ และแบบสอบถามความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ส่วนที่ 2 ระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4.1 กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยเชิงทดลองกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม และกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ โดยนำกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 นั้นเป็นกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้ถูกกระทำใดๆ ปล่อยให้เป็นการเรียนรู้ตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่เดิม ทั้งนี้สามารถสรุปการดำเนินการตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง และผลจากการสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างในขณะเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม และกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ได้ ดังต่อไปนี้

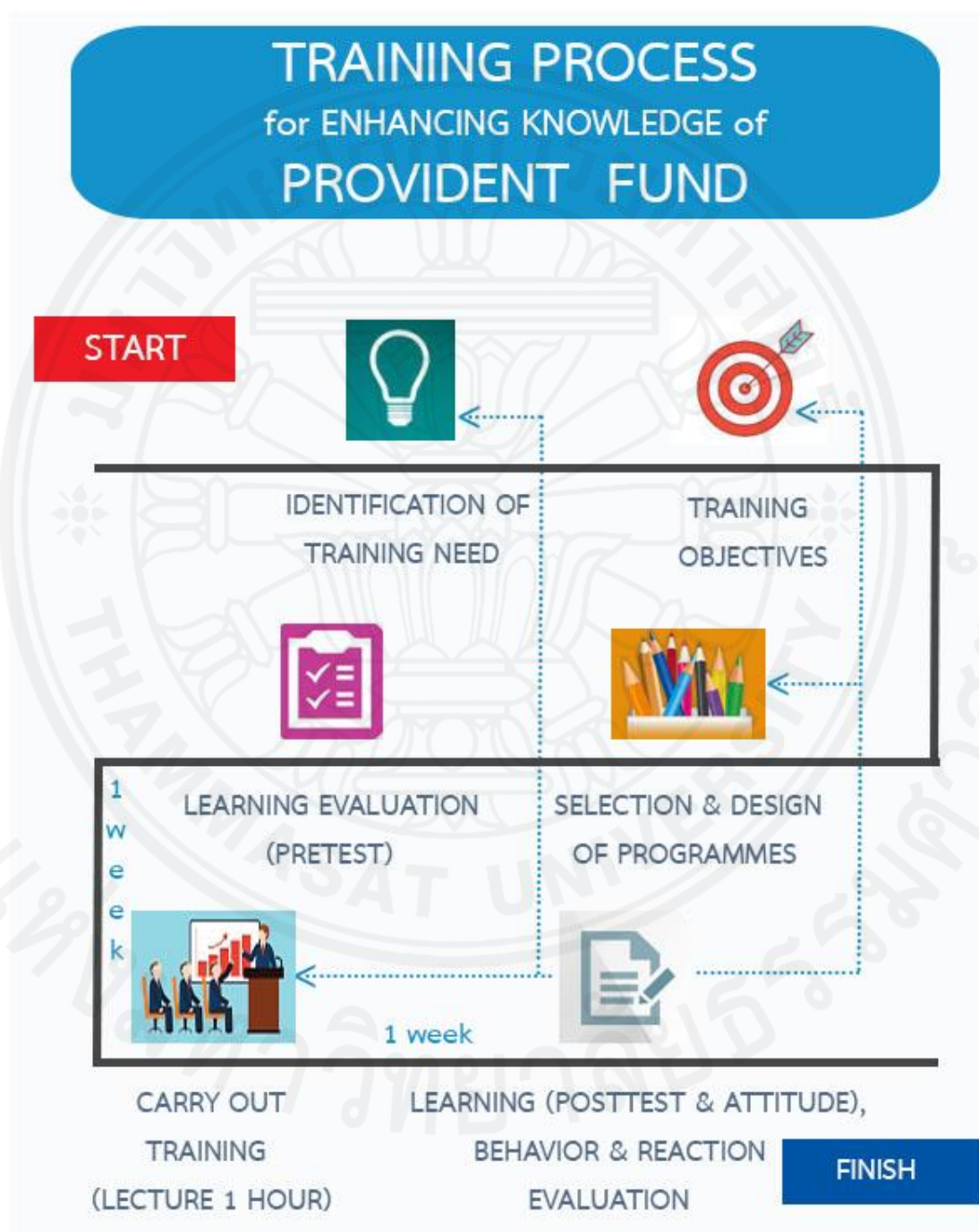
4.1.1 การดำเนินการตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบของการฝึกอบรม และการจัดการความรู้ตามที่ผู้วิจัยได้ออกแบบไว้ เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้สามารถสรุปการดำเนินการตามกระบวนการเรียนรู้ได้ดังต่อไปนี้

4.1.1.1 การดำเนินการตามกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Training)

ในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่กลุ่มตัวอย่างผ่านการฝึกอบรมนั้น ผู้วิจัยได้เริ่มจากการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นลำดับแรก โดยได้เล็งเห็นว่า การที่ทำให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งเป็นการออมเงินในรูปแบบหนึ่งนั้นจะช่วยให้พนักงานมีพฤติกรรมในการออมเงินมากยิ่งขึ้น และทำให้พนักงานมีเงินออมที่เพียงพอเพื่อเอาไว้ใช้ในยามเกษียณ ด้วยเหตุนี้จึงควรทำการจัดการฝึกอบรมขึ้น ทั้งนี้ เมื่อสามารถกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมได้แล้ว ลำดับต่อมาคือการกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ว่า เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลำดับต่อมาเป็นการออกแบบโครงการฝึกอบรมซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรม โดยในการดำเนินการฝึกอบรมนั้นมีขั้นตอนดังนี้ โดยเริ่มจากการให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนการเรียนรู้ (Pretest) หลังจากนั้น 1 อาทิตย์ ผู้วิจัยได้ทำการจัดฝึกอบรมให้แก่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 คน ซึ่งการฝึกอบรมได้จัดขึ้นที่ห้องประชุมของบริษัท ใช้เวลาในการฝึกอบรม 1 ชั่วโมง หลังเวลาเลิกงานของกลุ่มตัวอย่าง มีวิธีการฝึกอบรมแบบบรรยาย ซึ่งการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมนี้เป็นการเรียนรู้แบบ Passive Learning โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้บรรยายในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ส่วนกลุ่มตัวอย่างมีหน้าที่ในการฟังการบรรยายเพียงเท่านั้น ไม่มีส่วนร่วมใดๆ ระหว่างการฝึกอบรม ไม่มีการเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้ซักถามหรือแสดงความคิดเห็น หรือเรียกได้ว่าเป็นการสื่อสารทางเดียว ในส่วนของเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บรรยายได้ถ่ายทอดความรู้ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด โดยมีการถ่ายทอดความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการออมเงิน และการลงทุนทางการเงิน ก่อนที่จะโยนเข้าสู่เนื้อหาเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อที่กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายและเห็นความสำคัญของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยได้ทำสไลด์การนำเสนอเพื่อใช้ในการประกอบการบรรยาย และได้ทำการนำเสนอสไลด์การนำเสนอแจกกลุ่มตัวอย่างทุกคนด้วย ทั้งนี้ หลังจากผ่านการฝึกอบรมเป็นเวลา 1 อาทิตย์ ผู้วิจัยได้ทำการประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรม โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้ (Posttest) แบบวัดทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่างหลังจากผ่านกระบวนการเรียนรู้ และแบบสอบถาม

ความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งผลการประเมินที่ได้นั้นสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการฝึกอบรมในครั้งต่อไปได้

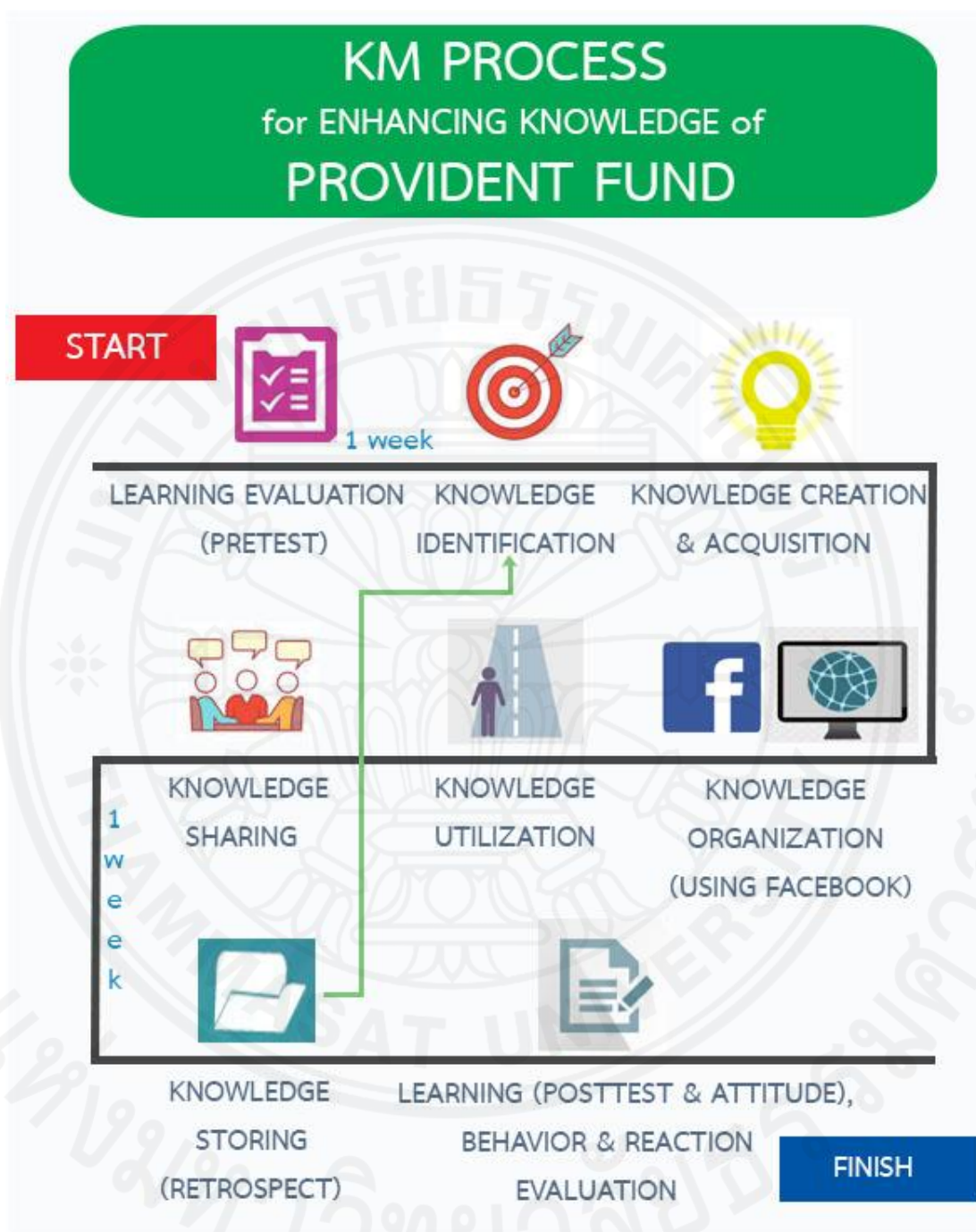


ภาพที่ 4.1 กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, โดย ผู้วิจัย

4.1.1.2 การดำเนินการตามกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

ในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่กลุ่มตัวอย่างผ่านกระบวนการจัดการความรู้ นั้น ผู้วิจัยได้เริ่มจากการให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 คน ทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกก่อนการเรียนรู้ (Pretest) แล้วหลังจากนั้น 1 อาทิตย์ ผู้วิจัยได้เริ่มกระบวนการบ่งชี้ความรู้ โดยการสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้ผ่าน Facebook Group ซึ่งตั้งชื่อกลุ่มว่า “KM-Provident Fund” และเพิ่มสมาชิกที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเข้าไปในกลุ่ม หลังจากนั้นมีการจัดกิจกรรมพูดคุยสั้นๆ ที่ห้องประชุมของบริษัท ใช้เวลาประมาณ 30 นาที หลังเวลาเลิกงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีจุดประสงค์เพื่อบ่งชี้ประเด็นในการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้ร่วมวางแผนเป้าหมายในการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป้าหมายของกลุ่มตัวอย่างนี้คือ 1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2) สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ได้จริง ทั้งนี้ จากกิจกรรมนี้ทำให้ผู้วิจัยทราบแนวทางในการจัดการความรู้ที่ส่งเสริมให้กลุ่มตัวอย่างประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการกระบวนการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยมีการนำเสนอบทความและสื่อความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไว้ใน Facebook Group ทั้งนี้มีการนำเสนอความรู้เกี่ยวกับการออมเงิน และการลงทุนทางการเงินด้วย เนื่องจากทั้ง 2 เรื่องมีความเชื่อมโยงกับเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและส่งเสริมทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจและเล็งเห็นถึงความสำคัญของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากยิ่งขึ้น โดยการนำเสนอบทความใน Facebook Group นั้นมีจุดประสงค์เพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ ให้แก่กลุ่มตัวอย่างด้วยการอ่าน การทำความเข้าใจ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีการดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นระบบโดยใช้ Facebook Group ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นคลังความรู้ที่รวบรวมความรู้ต่างๆ ไว้ และง่ายต่อการเข้าถึงของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งหลังจากที่กลุ่มตัวอย่างได้เรียนรู้ผ่านบทความต่างๆ แล้ว ก็ทำให้เกิดกระบวนการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ โดยกลุ่มตัวอย่างได้นำความรู้ใหม่ๆ ที่ได้ไปประยุกต์ใช้จริง และหลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการกระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยได้จัดกิจกรรมพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยจัดขึ้นที่ห้องประชุมของบริษัท ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที หลังเวลาเลิกงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกิจกรรมนี้เปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างอิสระ และสามารถพูดคุยซักถาม แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ช่วยดำเนินกิจกรรมให้ลุล่วงไปด้วยดี และช่วยสรุปสาระสำคัญในแต่ละเรื่องเท่านั้น ซึ่งการพูดคุยแลกเปลี่ยนรู้นั้นทำให้เกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของผู้อื่น และทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นภาพและเข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครบทั้ง 3 เรื่อง ทั้งนี้ ใช้เวลาในการดำเนินการตั้งแต่กระบวนการบ่งชี้ความรู้จนถึงกระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนรู้นั้นเป็นเวลา 1 อาทิตย์ ซึ่งหลังจากวันที่จัดกิจกรรมพูดคุย

แลกเปลี่ยนความรู้เป็นเวลา 1 อาทิตย์ ทางผู้วิจัยได้ดำเนินการกระบวนการจัดบันทึกความรู้โดยให้กลุ่มตัวอย่างเขียนบททวนการเรียนรู้ (Retrospect) ซึ่งจากการเขียนบททวนการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 คน ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีการเรียนรู้เกิดขึ้น โดยสิ่งที่กลุ่มตัวอย่างระบุว่าได้เรียนรู้นั้น ไม่ใช่เพียงเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเท่านั้น แต่กลุ่มตัวอย่างยังได้เรียนรู้เกี่ยวกับการออมเงิน และการลงทุนทางการเงินเพิ่มเติมด้วย ส่วนเป้าหมายในด้านการนำความรู้ไปปรับใช้จริงนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังไม่ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้เกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้จริง และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองในเรื่องการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากนี้จะมีการเขียนบททวนการเรียนรู้แล้วนั้น ผู้วิจัยได้ทำการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการจัดการความรู้โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้ (Posttest) แบบวัดทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่างหลังจากผ่านกระบวนการเรียนรู้ และแบบสอบถามความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ โดยผลการประเมินนี้สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการจัดการความรู้ต่อไปได้ เนื่องจากการจัดการความรู้เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการเติมเต็มความรู้ในเรื่องนั้นๆ จึงควรมีการปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น



ภาพที่ 4.2 กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, โดย ผู้วิจัย

4.1.2 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยเชิงทดลองกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีกลุ่มตัวอย่างทั้ง 24 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวนกลุ่มละ 8 คน โดยกลุ่มที่ 1 ไม่ถูกกระทำใดๆ กลุ่มที่ 2 ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม และกลุ่มที่ 3 ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้ โดยมีข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่ม ตัวอย่าง	เพศ	ตำแหน่งงาน	ฝ่าย	อายุงาน (ปี)
กลุ่มที่ 1				
1	หญิง	เจ้าหน้าที่การเงิน	บัญชีและการเงิน	2
2	หญิง	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล	บริหารและจัดหา	4
3	หญิง	เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย	บริหารงานขายและการตลาด	1
4	หญิง	เจ้าหน้าที่จัดหา	บริหารและจัดหา	2
5	หญิง	เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย	บริหารงานขายและการตลาด	4
6	หญิง	เลขานุการ	สำนักกรรมการผู้จัดการ	5
7	หญิง	เจ้าหน้าที่จัดหา	บริหารและจัดหา	4
8	ชาย	เจ้าหน้าที่บัญชี	บัญชีและการเงิน	2
กลุ่มที่ 2				
1	หญิง	เจ้าหน้าที่บัญชี	บัญชีและการเงิน	3
2	หญิง	เจ้าหน้าที่จัดหา	บริหารและจัดหา	4
3	หญิง	เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย	บริหารงานขายและการตลาด	3
4	ชาย	ผู้แทนขาย	บริหารงานขายและการตลาด	1
5	หญิง	เจ้าหน้าที่บัญชี	บัญชีและการเงิน	2
6	หญิง	เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย	บริหารงานขายและการตลาด	3

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่าง	เพศ	ตำแหน่งงาน	ฝ่าย	อายุงาน (ปี)
7	หญิง	เจ้าหน้าที่บัญชี	บัญชีและการเงิน	1
8	ชาย	เจ้าหน้าที่การเงิน	บัญชีและการเงิน	3
กลุ่มที่ 3				
1	หญิง	พนักงานต้อนรับ	บริหารและจัดหา	2
2	หญิง	เจ้าหน้าที่ส่วนบริหาร	บริหารและจัดหา	3
3	หญิง	เจ้าหน้าที่จัดหา	บริหารและจัดหา	5
4	ชาย	เจ้าหน้าที่ประสานงานธุรกิจ	ประสานงานธุรกิจ	1
5	หญิง	เจ้าหน้าที่ส่วนบริหาร	บริหารและจัดหา	4
6	หญิง	เลขานุการ	สำนักกรรมการผู้จัดการ	4
7	หญิง	เจ้าหน้าที่การเงิน	บัญชีและการเงิน	4
8	หญิง	เจ้าหน้าที่บัญชี	บัญชีและการเงิน	4

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างนั้น เพื่อเป็นการพิสูจน์ว่า อายุงานไม่ได้มีผลต่อผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลอายุงานของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มไปวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของอายุงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างกลุ่ม

Variable	Group 1		Group 2		Group 3		F(2, 21)	p	η^2	LSD
	M	SD	M	SD	M	SD				
อายุงาน	3.00	1.41	2.50	1.07	3.38	1.30	.96	.40	.08	1, 2 < 3

จากตารางที่ 4.2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม มีอายุงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $F(2, 21) = .96, p = .40$ และได้ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบ LSD พบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 ที่ไม่ถูกกระทำใดๆ ($M = 3.00, SD = 1.41$) และกลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม ($M = 2.50, SD = 1.07$) มีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้ ($M = 3.38, SD = 1.30$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีลักษณะเหมือนกัน โดยอายุงานไม่มีผลต่อผลการวิจัยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม

4.1.3 ผลจากการสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างในขณะที่เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้

4.1.3.1 กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม

จากการสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างในช่วงระหว่างการฝึกอบรม พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แสดงออกทางสีหน้าท่าทางว่ามีความตั้งใจและความสนใจในการฟังตลอดการฝึกอบรม แต่บางช่วงของเนื้อหาที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับนั้น กลุ่มตัวอย่างมีสีหน้าครุ่นคิดและพยายามทำความเข้าใจตาม บางคนก็แสดงสีหน้าว่ามีความสงสัย ไม่เข้าใจเกิดขึ้น

4.1.3.2 กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้

จากการสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างตลอดกระบวนการจัดการความรู้ พบว่า ในการกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างต่างให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี มีการพูดคุยและแสดงความคิดเห็นร่วมกันจนสุดท้ายได้เป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม ส่วนในการใช้ Facebook Group ในกระบวนการจัดการความรู้ นั้น สังเกตเห็นได้ว่ามีปฏิริยาโต้ตอบที่เกิดขึ้นใน Facebook Group นั้นค่อนข้างน้อย มีกลุ่มตัวอย่างเพียงไม่กี่คนที่เข้ามาซักถามพูดคุยนำเสนอความรู้ และแสดงความคิดเห็นผ่าน Facebook Group นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างบางคนแทบไม่เคยเปิดดู Notification ที่ขึ้นเตือนเมื่อมีการโพสต์ข้อความลง Facebook Group ด้วย ซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเกตเห็นได้จากรายชื่อที่แสดงด้านล่างของแต่ละโพสต์ว่ามีใครกดเข้ามาดูโพสต์นั้นๆ แล้วบ้าง สำหรับกิจกรรมพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้น และเป็นผู้พูดและผู้ฟังที่ดี โดยมีการสลับกันแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนเองให้ผู้อื่นในกลุ่มตัวอย่างฟัง

ทั้งนี้ จากกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและกระบวนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามที่กล่าวไปแล้วข้างต้น สามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 4.3

ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและกระบวนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

	กระบวนการเรียนรู้ผ่าน การฝึกอบรม	กระบวนการเรียนรู้ผ่าน กระบวนการจัดการความรู้
จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	8 คน	8 คน
ระยะเวลาที่ใช้	1 ชั่วโมง	1 อาทิตย์
สถานที่	ห้องประชุมของบริษัท	ห้องประชุมของบริษัท
เนื้อหาในการเรียนรู้	1. การออมเงิน 2. การลงทุนทางการเงิน 3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1. การออมเงิน 2. การลงทุนทางการเงิน 3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
เทคนิคที่ใช้	การฝึกอบรมแบบบรรยาย	1. Facebook Group เป็น เครือข่ายในการเรียนรู้ 2. กิจกรรมพูดคุยเพื่อกำหนด ประเด็นและวางเป้าหมายใน การเรียนรู้ร่วมกัน 3. กิจกรรมพูดคุยแลกเปลี่ยน ความรู้
ลักษณะของการเรียนรู้	Passive Learning	Active Learning
เอกสารประกอบ	เอกสารสไลด์การนำเสนอ	บทความและสื่อความรู้
บทบาทของผู้จัดกิจกรรม	Lecturer	Facilitator
บทบาทของผู้เข้าร่วม	Listener	Participant

ตารางที่ 4.3

ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและกระบวนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ต่อ)

	กระบวนการเรียนรู้ผ่าน การฝึกอบรม	กระบวนการเรียนรู้ผ่าน กระบวนการจัดการความรู้
โอกาสในการมีส่วนร่วมใน กิจกรรม	ไม่มี	มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างอิสระ สามารถซักถามและ แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่
การประเมินประสิทธิผล ของกระบวนการเรียนรู้	<u>ก่อนการเรียนรู้ 1 อาทิตย์</u> 1. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้อีกก่อนการเรียนรู้ (Pretest)	<u>ก่อนการเรียนรู้ 1 อาทิตย์</u> 1. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้อีกก่อนการเรียนรู้ (Pretest)
	<u>หลังการเรียนรู้ 1 อาทิตย์</u> 1. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้อีกหลังการเรียนรู้ (Posttest) 2. แบบวัดทัศนคติและ พฤติกรรมของพนักงานกลุ่ม ตัวอย่างหลังจากผ่าน กระบวนการเรียนรู้ 3. แบบสอบถามความคิดเห็น และความรู้สึกของพนักงานกลุ่ม ตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการ เรียนรู้	<u>หลังการเรียนรู้ 1 อาทิตย์</u> 1. แบบทบทวนการเรียนรู้ (Retrospect) 2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้อีกหลังการเรียนรู้ (Posttest) 3. แบบวัดทัศนคติและ พฤติกรรมของพนักงานกลุ่ม ตัวอย่างหลังจากผ่าน กระบวนการเรียนรู้ 4. แบบสอบถามความคิดเห็น และความรู้สึกของพนักงานกลุ่ม ตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการ เรียนรู้

ตารางที่ 4.3

ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและกระบวนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ต่อ)

	กระบวนการเรียนรู้ผ่าน การฝึกอบรม	กระบวนการเรียนรู้ผ่าน กระบวนการจัดการความรู้
พฤติกรรมของผู้เข้าร่วม	พนักงานมีความตั้งใจและสนใจในการฟังตลอดการฝึกอบรม แต่มีการแสดงสีหน้าให้เห็นว่าไม่เข้าใจเนื้อหาบางช่วงในการฝึกอบรม	พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพูดคุยและร่วมแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมพูดคุย แต่ปฏิกิริยาโต้ตอบและการมีส่วนร่วมผ่าน Facebook Group เกิดขึ้นค่อนข้างน้อย

4.2 ระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังจากการเรียนรู้ (Pretest and Posttest) เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อใช้วัดระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม โดยแบบทดสอบเป็นแบบปรนัย จำนวน 25 ข้อ คะแนนเต็ม 25 คะแนน ให้ความเวลาในการทำแบบทดสอบ 15 นาที โดยมีการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ล่วงหน้าก่อนการเรียนรู้เป็นเวลา 1 อาทิตย์ และมีการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังจากเสร็จสิ้นการเรียนรู้แล้วเป็นเวลา 1 อาทิตย์

ตารางที่ 4.4

ระดับความรู้ก่อนและหลังการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ที่ไม่ถูกกระทำใดๆ

คนที่	ก่อนการเรียนรู้ (25 คะแนน)	ระดับความรู้ ก่อนการเรียนรู้	หลังการเรียนรู้ (คะแนน 25)	ระดับความรู้ หลังการเรียนรู้	ผลต่างของคะแนน หลัง-ก่อนการเรียนรู้ (ร้อยละ)
1	14	ปานกลาง	17	ปานกลาง	12.00
2	17	ปานกลาง	17	ปานกลาง	0.00
3	18	มาก	18	มาก	0.00
4	18	มาก	17	ปานกลาง	-4.00
5	19	มาก	20	มาก	4.00
6	20	มาก	22	มาก	8.00
7	20	มาก	22	มาก	8.00
8	22	มาก	20	มาก	-8.00
ค่าเฉลี่ย	18.50	มาก	19.13	มาก	2.50

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ที่ไม่ถูกกระทำใดๆ ปล่อยให้เป็นการเรียนรู้ตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่เดิมนั้น มีระดับความรู้ก่อนการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการเรียนรู้อยู่ที่ 18.50 และมีระดับความรู้หลังการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการเรียนรู้อยู่ที่ 19.13 ทั้งนี้ ผลต่างของคะแนนเฉลี่ยหลัง-ก่อนการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตารางที่ 4.5

ระดับความรู้ก่อนและหลังการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม

คนที่	ก่อนการเรียนรู้ (25 คะแนน)	ระดับความรู้ ก่อนการเรียนรู้	หลังการเรียนรู้ (คะแนน 25)	ระดับความรู้ หลังการเรียนรู้	ผลต่างของคะแนน หลัง-ก่อนการเรียนรู้ (ร้อยละ)
1	11	ปานกลาง	17	ปานกลาง	24.00
2	12	ปานกลาง	20	มาก	32.00
3	13	ปานกลาง	15	ปานกลาง	8.00
4	13	ปานกลาง	19	มาก	24.00
5	14	ปานกลาง	22	มาก	32.00
6	15	ปานกลาง	18	มาก	12.00
7	16	ปานกลาง	20	มาก	16.00
8	19	มาก	25	มาก	24.00
ค่าเฉลี่ย	14.13	ปานกลาง	19.50	มาก	21.50

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรมนั้น มีระดับความรู้ก่อนการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการเรียนรู้อยู่ที่ 14.13 และมีระดับความรู้หลังการเรียนรู้ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการเรียนรู้อยู่ที่ 19.50 ทั้งนี้ ผลต่างของคะแนนเฉลี่ยหลัง-ก่อนการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 21.50

ตารางที่ 4.6

ระดับความรู้ก่อนและหลังการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้

คนที่	ก่อนการเรียนรู้ (25 คะแนน)	ระดับความรู้ ก่อนการเรียนรู้	หลังการเรียนรู้ (คะแนน 25)	ระดับความรู้ หลังการเรียนรู้	ผลต่างของคะแนน หลัง-ก่อนการเรียนรู้ (ร้อยละ)
1	9	ปานกลาง	23	มาก	56.00
2	11	ปานกลาง	24	มาก	52.00
3	12	ปานกลาง	21	มาก	36.00
4	13	ปานกลาง	22	มาก	36.00
5	14	ปานกลาง	23	มาก	36.00
6	14	ปานกลาง	19	มาก	20.00
7	20	มาก	23	มาก	12.00
8	21	มาก	23	มาก	8.00
ค่าเฉลี่ย	14.25	ปานกลาง	22.25	มาก	32.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้ นั้น มีระดับความรู้ก่อนการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการเรียนรู้อยู่ที่ 14.25 และมีระดับความรู้หลังการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการเรียนรู้อยู่ที่ 22.25 ทั้งนี้ ผลต่างของคะแนนเฉลี่ยหลัง-ก่อนการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 32.00

4.3 ประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบไปด้วยการประเมิน 3 ด้านด้วยกัน ดังนี้

4.3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังจากการเรียนรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยง

ชีพ

ตารางที่ 4.7

เปอร์เซ็นต์เปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยหลังการเรียนรู้

กลุ่ม ที่	กลุ่มในการวิจัย	n	ก่อนการเรียนรู้		หลังการเรียนรู้		เปอร์เซ็นต์ เปลี่ยนแปลง
			M	SD	M	SD	
1	กลุ่มควบคุม	8	18.50	2.39	19.13	2.17	3.38
2	กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม	8	14.13	2.53	19.50	3.07	38.05
3	กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้	8	14.25	4.20	22.25	1.58	56.14

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ที่ไม่ถูกกระทำใดๆ ปลอ่ยให้เป็น การเรียนรู้ตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่เดิมนั้น มีเปอร์เซ็นต์เปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38% กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการ ฝึกอบรมนั้น มีเปอร์เซ็นต์เปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 38.05% และกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 3 ที่ถูก เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้นั้น มี เปอร์เซ็นต์เปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 56.14% นอกจากนี้ จากตารางที่ 4.7 ยังแสดงให้เห็น ว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการ จัดการความรู้ มีเปอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อเทียบกับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรมและกลุ่ม ตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ที่ไม่ถูกกระทำใดๆ ที่มีเปอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยน้อยลงมา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8

การทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังจากการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง

Variable	Pretest		Posttest		t(7)	p	95% CI	Cohen's d
	M	SD	M	SD				
Group 1	18.50	2.39	19.13	2.17	-1.05	.33	[-2.03, .78]	-.63
Group 2	14.13	2.53	19.50	3.07	-6.91	.00	[-7.21, -3.54]	-5.38
Group 3	14.25	4.20	22.25	1.58	-5.17	.00	[-11.66, -4.34]	-8.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มที่ 1 ที่ไม่ถูกกระทำใดๆ มีค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้ ($M = 19.13$, $SD = 2.17$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนการเรียนรู้ ($M = 18.50$, $SD = 2.39$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ $t(7) = -1.05$, $p = .33$ กลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้ ($M = 19.50$, $SD = 3.07$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนการเรียนรู้ ($M = 14.13$, $SD = 2.53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(7) = -6.91$, $p = .00$ และกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้ ($M = 22.25$, $SD = 1.58$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนการเรียนรู้ ($M = 14.25$, $SD = 4.20$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(7) = -5.17$, $p = .00$

ตารางที่ 4.9

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างระหว่างกระบวนการเรียนรู้

Variable	Group 1		Group 2		Group 3		F(2, 21)	p	η^2	LSD
	M	SD	M	SD	M	SD				
คะแนนทดสอบ	19.13	2.17	19.50	3.07	22.25	1.58	4.20	.03	.29	1, 2 < 3

จากตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $F(2, 21) = 4.20, p = .03$ และได้ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบ LSD พบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 ที่ไม่ถูกกระทำใดๆ ($M = 19.13, SD = 2.17$) และกลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม ($M = 19.50, SD = 3.07$) มีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้ ($M = 22.25, SD = 1.58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.10

การทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม และกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้

Variable	Group 2		Group 3		$t(14)$	p	95% CI	Cohen's d
	M	SD	M	SD				
คะแนนทดสอบ	19.50	3.07	22.25	1.58	-2.25	.04	[-5.37, -.13]	-2.75

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้ของกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้ ($M = 22.25, SD = 1.58$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้ของกลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม ($M = 19.50, SD = 3.07$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(14) = -2.25, p = .04$ ทั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากกว่าการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม

4.3.2 การเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรมในเรื่องการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรมนั้น ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากแบบวัดทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยทำการวัดผลในเรื่องการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากการออม

เงินและการลงทุนทางการเงินเป็นเรื่องที่มีความเชื่อมโยงกับเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และส่งผลทำให้คนเราเห็นความสำคัญของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.11

ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมในเรื่องการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เรื่อง	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	
	เปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ	เปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม
การออมเงิน	50	0
การลงทุนทางการเงิน	50	25
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	50	0

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรมนั้น ในเรื่องการออมเงิน มีทัศนคติเปลี่ยนแปลงไป คิดเป็นร้อยละ 50 ของกลุ่มตัวอย่าง และไม่มีการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมการออมเงินเกิดขึ้น ในเรื่องการลงทุนทางการเงิน มีทัศนคติเปลี่ยนแปลงไป คิดเป็นร้อยละ 50 ของกลุ่มตัวอย่าง และมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป คิดเป็นร้อยละ 25 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีทัศนคติเปลี่ยนแปลงไป คิดเป็นร้อยละ 50 ของกลุ่มตัวอย่าง และไม่มีการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเกิดขึ้น

ในเรื่องการออมเงิน ร้อยละ 50 ของกลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติต่อการออมเงินเปลี่ยนแปลงไปคือ มองว่า การออมเงินมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในอนาคต หรือชีวิตวัยหลังเกษียณ และทำให้มีเงินใช้จ่ายได้อย่างไม่เดือดร้อนในยามฉุกเฉิน ส่วนการที่ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมการออมเงินขึ้นนั้น กลุ่มตัวอย่างได้มีการให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า การที่กลุ่มตัวอย่างจะเลือกออมเงินไม่ว่าจะด้วยวิธีใดก็ตาม กลุ่มตัวอย่างอยากที่จะศึกษาและหาข้อมูลให้ดีเสียก่อน ดังนั้นจึงไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมการออมเงินขึ้น แต่กลุ่มตัวอย่างก็มีความคิดที่จะฝากเงินเพิ่มมากขึ้น และเปลี่ยนไปออมเงินโดยการนำเงินไปลงทุนในรูปแบบอื่นๆ ที่มีความเหมาะสมกับตนเองในอนาคตข้างหน้า

ในเรื่องการลงทุนทางการเงิน ร้อยละ 50 ของกลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติต่อการลงทุนทางการเงินเปลี่ยนแปลงไปคือ มองว่า การลงทุนทางการเงินถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า และเป็นวิธีที่ดีวิธีหนึ่งที่ทำให้เงินงอกเงยขึ้นมาได้ และการลงทุนทางการเงินที่ดีนั้น นอกจากจะคำนึงถึงผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุนทางการเงินแล้ว เราควรเลือกลงทุนทางการเงินให้เหมาะสมกับช่วงอายุของเราด้วย และการที่เราจะได้ผลตอบแทนที่ดีจากการลงทุนทางการเงินได้นั้น เราต้องรู้จักวางแผนการลงทุนให้เหมาะสมกับทัศนคติของผู้ลงทุนเป็นสำคัญ ส่วนการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมการลงทุนทางการเงินนั้น ร้อยละ 25 ของกลุ่มตัวอย่าง มีการนำเงินไปลงทุนในรูปแบบของตราสารหนี้เพิ่มเติม จากแต่เดิมลงทุนในรูปแบบของตราสารทุนเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างได้นำเงินไปลงทุนในรูปของหุ้นสามัญมากยิ่งขึ้นด้วย ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมการลงทุนทางการเงินนั้น ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า การที่กลุ่มตัวอย่างจะเลือกลงทุนทางการเงินไม่ว่าจะด้วยวิธีใดก็ตาม กลุ่มตัวอย่างอยากที่จะศึกษาและหาข้อมูลให้ดีเสียก่อน ก่อนที่จะนำเงินไปลงทุนทางการเงิน เพราะการลงทุนมีความเสี่ยงมาก-น้อยแตกต่างกันไป

ในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 50 ของกลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเปลี่ยนแปลงไปคือ มองว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ได้เป็นเพียงการออมเงินธรรมดาทั่วไปที่เราจะได้สิทธิประโยชน์ต่อเมื่อเกษียณอายุ แต่ระหว่างที่เราเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เราจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ มากมาย เช่น สิทธิในการหักลดหย่อนภาษีในทุกๆ ปี เป็นต้น ส่วนการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น แต่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดที่จะเพิ่มอัตราเงินสะสม แต่ยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทันทีเนื่องจากบริษัทอนุญาตให้เปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมได้ทุกๆ ต้นปีและกลางปีเท่านั้น

ตารางที่ 4.12

ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้ ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมในเรื่องการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เรื่อง	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	
	เปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ	เปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม
การออมเงิน	75	25
การลงทุนทางการเงิน	62.5	25
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	75	0

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการจัดการความรู้ นั้น ในเรื่องการออมเงิน มีทัศนคติเปลี่ยนแปลงไป คิดเป็นร้อยละ 75 ของกลุ่มตัวอย่าง และมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป คิดเป็นร้อยละ 25 ของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการลงทุนทางการเงิน มีทัศนคติเปลี่ยนแปลงไป คิดเป็นร้อยละ 62.5 ของกลุ่มตัวอย่าง และมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป คิดเป็นร้อยละ 25 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีทัศนคติเปลี่ยนแปลงไป คิดเป็นร้อยละ 75 ของกลุ่มตัวอย่าง และไม่มีการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเกิดขึ้น

ในเรื่องการออมเงิน ร้อยละ 75 ของกลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติต่อการออมเงินเปลี่ยนแปลงไปคือ มองว่า การออมเงินเป็นสิ่งสำคัญมากในชีวิต ทำให้คนเรามีเงินเก็บไว้ใช้ในอนาคต ในยามฉุกเฉิน หรือยามเกษียณอายุ นอกจากนี้ การออมเงินยังทำให้คนเราสามารถซื้อความสุขให้กับตัวเอง และทำให้เกิดความมั่นคงของชีวิตได้ ส่วนการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมในการออมเงินนั้น ร้อยละ 25 ของกลุ่มตัวอย่าง มีการนำเงินไปฝากประจำทุกๆ เดือนกับธนาคารพาณิชย์เพื่อให้เกิดความสม่ำเสมอและมีระเบียบวินัยในการออมเงิน และมีการเพิ่มสัดส่วนเงินออมในแต่ละเดือนให้มากขึ้น จากแต่เดิมออมเงินเพียง 20% ของรายได้ในแต่ละเดือน เปลี่ยนเป็นออมเงิน 40% ของรายได้ในแต่ละเดือน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมในการออมเงินได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการออมเงิน อยากที่จะออมเงินในรูปแบบอื่นๆ ที่หลากหลายมากขึ้น ที่นอกเหนือจากการฝากเงินกับธนาคาร แต่ลำดับแรกอยากที่จะศึกษาและหาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน

ในเรื่องการลงทุนทางการเงิน ร้อยละ 62.5 ของกลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติต่อการลงทุนทางการเงินเปลี่ยนแปลงไปคือ มองว่า แม้ว่าการลงทุนทางการเงินเป็นการลงทุนที่มีความเสี่ยง แต่ก็คุ้มค่าที่จะเสี่ยงลงทุน ซึ่งการลงทุนทางการเงินนั้นก็มีหลายรูปแบบให้เลือก เราสามารถเลือกรูปแบบการลงทุนที่เหมาะสมกับตนเอง และอยู่ในระดับความเสี่ยงที่เรายอมรับได้ นอกจากนี้ ยังมองว่าการลงทุนทางการเงินยังทำให้เงินออกเงยเพิ่มขึ้นได้อีกด้วย ส่วนการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมการลงทุนทางการเงินนั้น ร้อยละ 25 ของกลุ่มตัวอย่าง มีการนำเงินไปลงทุนในกองทุนรวมหุ้นระยะยาว (LTF) โดยกลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลว่า ที่เลือกลงทุนใน LTF เพราะสามารถนำไปหักลดหย่อนภาษีได้ นอกจากนี้ ยังมีการนำเงินไปลงทุนในกองทุนรวมผสมที่มีนโยบายลงทุนในตราสารหนี้ด้วย ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมการลงทุนทางการเงินนั้นได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า อยากลองนำเงินไปลงทุนทางการเงินในรูปแบบใหม่ๆ แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างอยากที่จะศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการลงทุนทางการเงินก่อนเพื่อที่จะสามารถเลือกรูปแบบการลงทุนที่เหมาะสมกับตัวเองมากที่สุดได้

ในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 75 ของกลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเปลี่ยนแปลงไปคือ มองว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นวิธีการออมเงินที่ดีมาก นอกจากเราจะเป็นผู้ออมเงินแล้ว ทางบริษัทยังช่วยเราออมเงิน สมทบเงินเพิ่มเติมให้อีกด้วย นอกจากนี้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังถือว่าเป็นสวัสดิการที่มีประโยชน์ต่อพนักงานเป็นอย่างมาก โดยพนักงานคนใดที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับสิทธิประโยชน์มากมายทางด้านภาษี ส่วนการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น แต่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดที่จะเพิ่มอัตราเงินสะสม แต่ยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทันทีเนื่องจากบริษัทอนุญาตให้เปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมได้ทุกๆ ต้นปีและกลางปีเท่านั้น

จากตารางที่ 4.11 และ 4.12 เมื่อนำมาเปรียบเทียบกันจะเห็นได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติในเรื่องการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในอัตราที่สูงกว่ากระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมนั้น กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมในเรื่องการออมเงิน ในอัตราที่สูงกว่ากระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม แต่มีประสิทธิผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมในเรื่องการลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในอัตราที่เท่าเทียมกัน

4.3.3 ความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนเลี้ยงชีพ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม หรือกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

4.3.3.1 กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Training)

ร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างคิดว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง รู้สึกพึงพอใจและอยากนำความรู้ที่ได้รับไปบอกต่อผู้อื่น ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่พึงพอใจและสิ่งที่ไม่พึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมไว้ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13

สิ่งที่พึงพอใจและสิ่งที่ไม่พึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม

สิ่งที่พึงพอใจ	สิ่งที่ไม่พึงพอใจ
1. หัวข้อการฝึกอบรมเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพถือเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และมีประโยชน์ต่อพนักงานกลุ่มตัวอย่าง 2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากยิ่งขึ้น 3. ผู้บรรยายมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น และง่ายต่อความเข้าใจ 4. สไลด์และเอกสารประกอบการฝึกอบรมง่ายต่อความเข้าใจ	1. เป็นการเรียนรู้แบบ passive learning ไม่มีโอกาสในการซักถามเพิ่มเติม 2. ไม่มีการจัดขนมให้ระหว่างการฝึกอบรม

4.3.3.2 กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

ร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างคิดว่ากระบวนการจัดการความรู้เป็นวิธีที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง รู้สึกพึงพอใจและอยากนำความรู้ที่ได้รับไปบอกต่อผู้อื่น ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่พึงพอใจและสิ่งที่ไม่พึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ไว้ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14

สิ่งที่พึงพอใจและสิ่งที่ไม่พึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้

สิ่งที่พึงพอใจ	สิ่งที่ไม่พึงพอใจ
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากยิ่งขึ้น 2. ผู้ดำเนินกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้ทำหน้าที่สรุปเนื้อหาในแต่ละเรื่องให้จึงทำให้เข้าใจเนื้อหาได้อย่างครบถ้วน และถือเป็นการทบทวนความรู้ด้วย 3. มีการใช้ Facebook Group เป็นช่องทางในการนำเสนอบทความ และสื่อความรู้ต่างๆ ให้กับพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเข้าถึงได้ง่าย 4. เปิดโอกาสให้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างกันภายในกลุ่ม 5. การเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้เป็นวิธีที่ทำให้เข้าใจเนื้อหาได้ง่าย และชัดเจนยิ่งขึ้น 6. การเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้เป็นวิธีการเรียนรู้ที่สนุก ไม่น่าเบื่อ	1. เวลาที่ใช้ในกิจกรรมพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้สั้นเกินไป

จากผลการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน อันได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อ่อนและหลังการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและพฤติกรรม และความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้นั้น สามารถแสดงให้เห็นถึงผลการวิจัยตามสมมติฐานในการวิจัยที่กำหนดไว้ได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15

ผลการวิจัยตามสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย	ผลการวิจัย
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อ่อนและหลังการเรียนรู้ สมมติฐานที่ 1: กลุ่มตัวอย่างที่เรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีเปอร์เซ็นต์เปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยหลังการเรียนรู้สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2: ค่าเฉลี่ยของคะแนนการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง หลังการเรียนรู้ผ่านกระบวนการฝึกอบรม และการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสูงกว่าก่อนการเรียนรู้ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ถูกกระทำใดๆ นั้นจะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อ่อนและหลังการเรียนรู้ที่ไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3: กลุ่มตัวอย่างที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีที่แตกต่างกันไป 3 วิธี จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไป	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4: การเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิผลในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่าการเรียนรู้ผ่านกระบวนการฝึกอบรม	ยอมรับสมมติฐาน
การเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและพฤติกรรม สมมติฐานที่ 5: การเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิผลในการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติที่มีต่อการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่างในอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่สูงกว่าการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.15

ผลการวิจัยตามสมมติฐานในการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานในการวิจัย	ผลการวิจัย
สมมติฐานที่ 6: การเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิผลในการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมที่มีต่อการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่างในอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่สูงกว่าการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม	ปฏิเสธสมมติฐาน
ความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ สมมติฐานที่ 7: ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมนั้นไม่เหมาะสมในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และรู้สึกไม่พึงพอใจ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 8: ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีความเหมาะสมในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และรู้สึกพึงพอใจ	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การทดลองเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ของพนักงาน
2. เพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund)
3. เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรมที่มีต่อการออมเงิน (Saving) การลงทุนทางการเงิน (Financial Investments) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อกระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) โดยการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Training) และการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

ทั้งนี้การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยอาศัยทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการจัดการความรู้ โดยใช้การศึกษาด้วยการวิจัยเชิงทดลอง มีการศึกษาข้อมูล แนวคิด จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเก็บข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำสำนักงานใหญ่ที่อยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการของบริษัทปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 24 คน ที่ถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน ได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พร้อมทั้งทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังจากการเรียนรู้ (Pretest and Posttest) แบบวัดทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่างหลังจากผ่านกระบวนการเรียนรู้ และแบบสอบถามความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาทดลองกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง

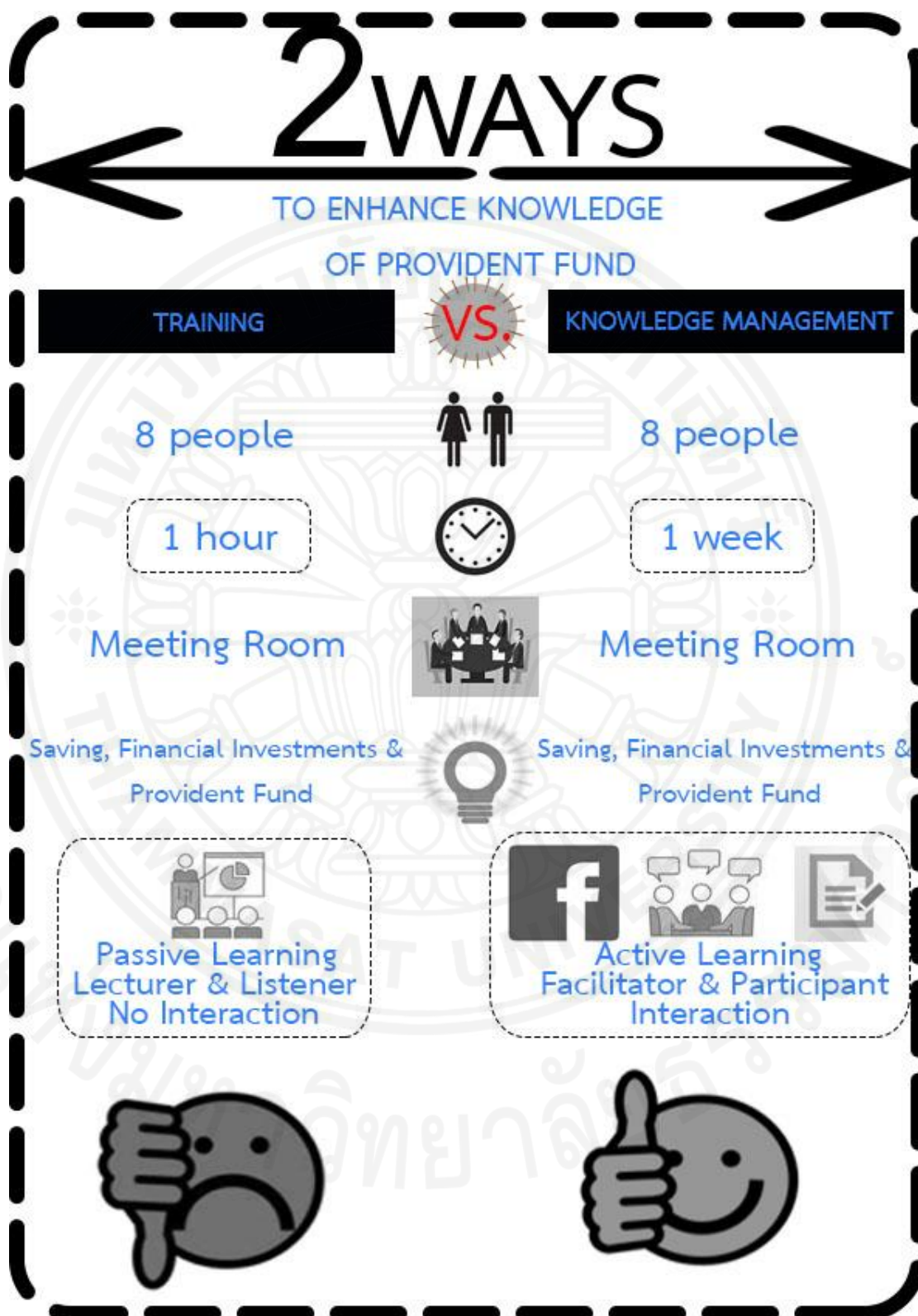
จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ที่ไม่ถูกกระทำใดๆ ปลอบยให้เป็น การเรียนรู้ตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่เดิมนั้น ระดับความรู้ไม่มีการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก เช่นเดิม โดยมีผลต่างของคะแนนหลัง-ก่อนการเรียนรู้คิดเป็นร้อยละ 2.50 กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ที่ถูก เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม มีการเปลี่ยนแปลงระดับ ความรู้จากระดับปานกลางเป็นระดับมาก โดยมีผลต่างของคะแนนหลัง-ก่อนการเรียนรู้คิดเป็นร้อยละ 21.50 ส่วนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วย กระบวนการจัดการความรู้ มีการเปลี่ยนแปลงระดับความรู้จากระดับปานกลางเป็นระดับมาก โดยมี ผลต่างของคะแนนหลัง-ก่อนการเรียนรู้คิดเป็นร้อยละ 32

5.1.2 ประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในการวิจัยนี้มีการแบ่งการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและพฤติกรรม และความคิดเห็น และความรู้สึกรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

5.1.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้

จากผลการวิจัย พบว่า กระบวนการเรียนรู้ผ่านการจัดการความรู้มี ประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่ากระบวนการเรียนรู้ผ่าน การฝึกอบรม โดยทั้ง 2 กระบวนการเรียนรู้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการ เรียนรู้ แต่กระบวนการเรียนรู้ผ่านการจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังจากการ เรียนรู้ที่มากกว่ากระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม โดยกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและ กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม สถานที่ และเนื้อหาใน การเรียนรู้ที่เหมือนกัน แต่ระยะเวลาที่ใช้ตลอดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคที่ใช้ ลักษณะการเรียนรู้ บทบาทของผู้จัดกิจกรรม บทบาทของผู้เข้าร่วม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดกิจกรรมกับผู้เข้าร่วมนั้น มีความแตกต่างกันไป ทั้งนี้ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงความเหมือนและความแตกต่างของทั้ง 2 กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ใช้ในการวิจัยเชิงทดลองใน ครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสรุปออกมาเป็นแผนภาพได้ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 5.1 การเปรียบเทียบระหว่างการฝึกอบรมกับการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, โดย ผู้วิจัย

5.1.2.2 การเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและพฤติกรรม

จากผลการวิจัย พบว่า กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ มีประสิทธิผลในการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติที่มีต่อการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่างในอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่สูงกว่าการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมนั้น พบว่า กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม และกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิผลในการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมที่มีต่อการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่างในอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งอยู่ในอัตราที่น้อยมาก

5.1.2.3 ความคิดเห็นและความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้

จากผลการวิจัย พบว่า ร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม และกระบวนการจัดการความรู้ มีความคิดเห็นว่า กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและกระบวนการเรียนรู้ผ่านการจัดการความรู้ต่างมีความเหมาะสมในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และต่างรู้สึกพึงพอใจกับกระบวนการเรียนรู้ทั้ง 2 กระบวนการเรียนรู้ด้วย

5.2 อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การทดลองเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” มีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 การเปลี่ยนแปลงของระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาวิจัยเรื่องระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกิดการเปลี่ยนแปลงระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากยิ่งขึ้น โดยมีคะแนนหลัง-ก่อนการเรียนรู้แตกต่างกันมากอย่างเห็นได้ชัด เมื่อได้รับการฝึกอบรม หรือผ่านกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ถูกกระทำใดๆ ปลอยให้เป็นการเรียนรู้ตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่เดิมนั้น ไม่มีการเปลี่ยนแปลงระดับความรู้ มีความรู้อยู่ในระดับเดิม โดยมีคะแนนหลัง-ก่อนการเรียนรู้แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย หรือเรียกได้ว่าไม่แตกต่างกันเลย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระดับความรู้จำเป็นต้องมีกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้กลุ่มตัวอย่างเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ถือเป็นตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดการรับรู้ขึ้น ซึ่งเมื่อกลุ่ม

ตัวอย่างเกิดการรับรู้ขึ้นแล้วก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ และสร้างความรู้ใหม่ ๆ ขึ้น ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องแนวคิดปัญญานิยมของ Koffka (1935) ซึ่งกล่าวว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นจากการรับรู้ คือการที่มนุษย์ใช้ประสาทสัมผัสรับสิ่งเร้าและถ่ายทอดผ่านกระบวนการคิดตีความหมายจากประสบการณ์เดิม และแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบออกมา ซึ่งหมายความว่า ถ้าหากไม่มีสิ่งเร้าที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ มากกระตุ้นให้เกิดการรับรู้ การเรียนรู้ก็จะไม่เกิดขึ้น

5.2.2 กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่ากระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม เนื่องมาจากกระบวนการจัดการความรู้มีรูปแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงความคิดเห็น ซักถามพูดคุย มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน ส่วนการฝึกอบรมแบบบรรยายมีรูปแบบการเรียนรู้แบบ Passive Learning ที่ผู้เข้าร่วมไม่มีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ไม่มีโอกาสในการซักถามเพิ่มเติม ซึ่งในงานวิจัยของ Martin, Kolomiro, & Lam (2014) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมแบบบรรยายที่มีการเรียนรู้แบบ Passive Learning คือไม่มีการเชื่อมโยงกับการฝึกฝนลงมือปฏิบัติอย่างแท้จริงนั้น เป็นเทคนิคที่ยังไม่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์จากการเรียนรู้ที่ดีที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาต่างๆ ไม่ซับซ้อน ทั้งนี้ จึงอาจเป็นเพราะเนื้อหาเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากต่อความเข้าใจด้วยจึงทำให้การฝึกอบรมแบบบรรยายเป็นวิธีที่ยังไม่เหมาะสมในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนี้ กระบวนการจัดการความรู้ที่มีรูปแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning นั้นจึงมีความเหมาะสมในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่าการฝึกอบรมแบบบรรยายที่มีรูปแบบการเรียนรู้แบบ Passive Learning ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Handy & Polimeni (2015) ที่ได้กล่าวว่า Active Learning ช่วยเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นกว่าการเรียนรู้ในห้องเรียนแบบบรรยาย

5.2.3 การประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้

ในการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรม 4 ระดับของ Kirkpatrick (2005) คือ 1) การประเมินด้านปฏิกิริยา 2) การประเมินด้านการเรียนรู้ 3) การประเมินด้านพฤติกรรม และ 4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร มาประยุกต์ใช้ โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีการประเมินเพียง 3 ระดับ คือ 1) การประเมินด้านปฏิกิริยา 2) การประเมินด้านการเรียนรู้ และ 3) การประเมินด้านพฤติกรรม เนื่องมาจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเรื่องสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยตรง ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมนี้จึงไม่มีการประเมินด้าน

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร ทั้งนี้สามารถอภิปรายผลการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้ได้ ดังต่อไปนี้

5.2.3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้

จากการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างหลังการเรียนรู้ผ่านกระบวนการฝึกอบรมแบบบรรยายนั้นสูงกว่าก่อนการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีวัฒน์ วัฒนกุล เจริญ (2554) ที่พบว่า การฝึกอบรมแบบบรรยายทำให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

ส่วนการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างหลังการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์ (2550) ที่พบว่า การจัดการความรู้ทำให้ครูมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้ โดยมีระดับความรู้ก่อนการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความรู้หลังการเรียนรู้ในระดับมาก

5.2.3.2 การเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและพฤติกรรม

จากการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้ พบว่า กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิผลในการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติที่มีต่อการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่างในอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่สูงกว่าการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติเป็นผลมาจากการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมและความคิด ดังนั้นเมื่อคนเรามีการเรียนรู้เกิดขึ้น ทัศนคติและความคิดก็จะเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิผลในการเสริมสร้างความรู้มากกว่าการฝึกอบรม กระบวนการจัดการความรู้จึงส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างในอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่สูงกว่าการฝึกอบรม

ส่วนการประเมินประสิทธิผลการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมนั้นพบว่า กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิผลในการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมที่มีต่อการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่างในอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งอยู่ในอัตราที่น้อยมาก ซึ่งผู้วิจัยมองว่า การที่ผลวิจัยออกมาเช่นนี้เป็นเพราะผู้วิจัยได้ทำการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมการฝึกอบรมหรือการจัดการความรู้เพียง 1 อาทิตย์ ซึ่งเป็นระยะเวลาอันสั้น จึงทำให้เห็น

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมน้อยหรือไม่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นเลย ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Masood & Usmani (2015) ที่พบว่า ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีการเรียนรู้และพัฒนาความรู้หลังจากเข้าฝึกอบรม แต่เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมน้อยมาก ซึ่ง Masood & Usmani (2015) ให้เหตุผลว่า ปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมนั้น อาจจะไม่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ต้องใช้เวลา และอาจต้องมีการติดตามผลในภายหลัง

5.2.3.3 ความคิดเห็นและความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้

จากการประเมินประสิทธิผลทางด้านปฏิภิรยำนั้ พบว่า ร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม และกระบวนการจัดการความรู้ มีความคิดเห็นว่ กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและกระบวนการเรียนรู้ผ่านการจัดการความรู้ต่างมีความเหมาะสมในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และต่างรู้สึกพึงพอใจกับกระบวนการเรียนรู้ทั้ง 2 กระบวนการเรียนรู้ด้วย ทั้งนี้ สะท้อนให้เห็นว่า ทั้ง 2 กระบวนการมีประสิทธิผลทางด้านปฏิภิรยาท่าเทียมกัน ซึ่งตามแนวคิดของ Kirkpatrick (2005) ได้กล่าวไว้ว่า หากผลการประเมินพบว่าผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรม นั่นก็หมายความว่า การฝึกอบรมนี้เป็นโครงการที่มีประสิทธิผล

5.3 ประโยชน์ที่ได้รับทางวิชาการ

จากผลการวิจัยทำให้เห็นว่า การจัดการความรู้ถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลมากกว่าการฝึกอบรมในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้และทัศนคติ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ถือเป็นการสนับสนุนงานวิจัยของ Martin, Kolomitro, & Lam (2014) ที่พบว่า การฝึกอบรมแบบบรรยายที่มีการเรียนรู้แบบ Passive Learning นั้นยังไม่ใช่กระบวนการเรียนรู้ที่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์จากการเรียนรู้ที่ดีที่สุด ซึ่งองค์ความรู้นี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและการตัดสินใจวางแผนกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการสอนได้ด้วยในเชิงวิชาการ

5.4 ข้อเสนอแนะทางการบริหาร

จากผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในการให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่พนักงาน เพื่อที่พนักงานจะได้มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น หันมาให้ความสำคัญกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสามารถรักษาสหิทธิประโยชน์อันสูงสุดที่พึงจะ

ได้รับได้ โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้นำเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไว้ด้วยกัน 2 วิธี คือ 1) กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม และ 2) กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิผลในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่ากระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งองค์กรอาจนำกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ไปใช้ในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงานของตน และยังสามารถนำกระบวนการจัดการความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความรู้อื่นๆ ให้แก่พนักงานของตนในองค์กรได้อีกด้วย อีกทั้งกระบวนการจัดการความรู้ยังถือเป็นวิธีในการบริหารความรู้และรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวพนักงานให้เป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อรักษาความรู้ต่างๆ ให้คงอยู่ภายในองค์กรได้ ทั้งนี้ องค์กรควรมีการปรับเปลี่ยนจากการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงานมาเป็นการจัดการความรู้แทน เพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีกว่าทั้งในด้านความรู้ และด้านการประพฤติปฏิบัติตัวของพนักงาน นอกจากนี้ยังส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรอีกด้วย

5.5 ข้อจำกัดในการศึกษาวิจัย

เนื่องจากช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นช่วงที่กลุ่มตัวอย่างไม่มีสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งองค์กรอนุญาตให้เปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมได้ทุกๆ ต้นปีและกลางปีเท่านั้น จึงอาจส่งผลต่อการวัดผลที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งอาจทำให้ข้อมูลที่ได้แตกต่างจากการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงต้นปีและกลางปี และเนื่องจากระยะเวลาในการศึกษาวิจัยที่จำกัด จึงทำให้ไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมในเรื่องการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์และเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของกลุ่มตัวอย่างได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาจไม่เกิดขึ้นทันทีในระยะเวลาอันสั้น นอกจากนี้ ในการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ นั้น ไม่มีปฏิกิริยาโต้ตอบเกิดขึ้นอย่างแท้จริงใน Facebook Group จึงอาจส่งผลกระทบต่อผลการวิจัยในการวัดประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้ได้

5.6 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบกับการพรรณนาวิเคราะห์ ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการพรรณนาวิเคราะห์นั้นมาจากการสังเกต และมาจากแบบสอบถามเป็นหลัก ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น อาจมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่มในการวิจัยครั้งต่อไป
2. หากมีการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป อาจมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำโรงงาน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่าเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ โดยอาศัย Facebook Group, การพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ และการทบทวนการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือ ดังนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป อาจมีการวิจัยเชิงทดลองโดยใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ประเภทอื่น เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ การเล่าเรื่องประสบการณ์หรือความสำเร็จ การเล่าเรื่องเล่าเร้าพลัง เป็นต้น เพื่อศึกษาวิจัยกระบวนการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิผลมากที่สุดในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

5.7 ความรู้ที่ได้รับจากการทำวิจัย

5.7.1 ความรู้เกี่ยวกับหัวข้อในการทำวิจัย

จากการทำวิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้อ่านและรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งถือเป็นสวัสดิการที่ดีและมีประโยชน์ต่อพนักงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเป็นสวัสดิการที่ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักการออมเงินระยะยาวเพื่อที่จะได้มีเงินเก็บออมเอาไว้ใช้ในยามที่ลาออกจากงาน เกษียณอายุ ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิต ทั้งนี้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการที่ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของพนักงานในองค์กร แต่เชื่อว่าพนักงานทุกคนในองค์กรที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั่นจะมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งจากการทำวิจัย สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเข้าใจเพียงว่า หากองค์กรไหนมีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ก็จะดีมาก แต่ไม่รู้ว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั่นมีดีอย่างไร จึงส่งผลทำให้พนักงานเลือกที่จะออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราร้อยละเพียงน้อยนิดของค่าจ้างต่อเดือน เพื่อที่จะได้มีเงินส่วนที่เหลือหลายๆ หลังจากถูกหักเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานบางคนคิดว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการที่ไม่มีประโยชน์และยังทำให้รายได้ในแต่ละเดือนน้อยลงไปอีกด้วยจึงเลือกที่จะไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงควรมีการให้ความรู้เพิ่มเติม

เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่พนักงานเพื่อที่พนักงานจะสามารถใช้สิทธิประโยชน์จากสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้อย่างสูงสุด

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมแบบบรรยายและการจัดการความรู้ ซึ่งทั้ง 2 กระบวนการเรียนรู้ต่างช่วยเสริมสร้างความรู้ความสามารถของพนักงานภายในองค์กร แต่จากการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การจัดการความรู้เน้นมีประสิทธิผลในการเสริมสร้างความรู้แก่พนักงานมากกว่าการฝึกอบรมแบบบรรยาย ซึ่งการจัดการความรู้จะเน้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการลงมือปฏิบัติจริงเป็นสำคัญ โดยจะช่วยส่งเสริมทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น ส่วนการฝึกอบรมแบบบรรยายเป็นเพียงการมานั่งฟังบรรยาย ซึ่งผู้บรรยายก็ไม่สามารถทราบได้ว่า ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนั้นมีความเข้าใจในเรื่องที่บรรยายหรือไม่ และสุดท้ายแล้วการฝึกอบรมแบบบรรยายนี้ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมหรือไม่ มีการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้หรือไม่ ซึ่งการฝึกอบรมแบบบรรยายนี้ แม้ว่าผู้เข้าร่วมฝึกอบรมจะมีความตั้งใจฟังเพียงใด ก็ไม่ได้หมายความว่าผู้เข้าร่วมฝึกอบรมจะเข้าใจในทุกเรื่อง และหากเรื่องที่บรรยายเป็นเรื่องที่ยากต่อความเข้าใจ ก็อาจทำให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายได้ และเลือกที่จะทำสิ่งอื่นแทนการนั่งตั้งใจฟังตลอดการบรรยาย ซึ่งในปัจจุบัน องค์กรส่วนใหญ่มักยังเลือกที่จะจัดอบรมแบบบรรยายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตนเองอยู่ ซึ่งถือเป็นวิธีที่ไม่คุ้มค่า เพราะไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควรและยังต้องเสียเงินเป็นจำนวนมากเพื่อจ้างบุคคลภายนอกองค์กรมาเป็นผู้บรรยาย หากเปรียบเทียบกับการจัดการความรู้แล้วนั้น ถือว่าการจัดการความรู้เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ดี โดยนอกจากจะช่วยเสริมสร้างความรู้ให้แก่พนักงานภายในองค์กรแล้ว ยังเป็นการช่วยรักษาองค์ความรู้ต่างๆ ให้คงอยู่ภายในองค์กรอีกด้วย แม้ว่าพนักงานคนใดจะลาออกไปก็ตามแต่ความรู้ก็ยังคงอยู่ภายในองค์กรเช่นเดิม โดยในการจัดการความรู้จำเป็นต้องมีการจัดสรรความรู้ต่างๆ อย่างเป็นระบบและสามารถเข้าถึงได้ง่าย โดยอาจมีการนำ Facebook Group เข้ามาใช้และสร้างเป็นเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน แต่เพื่อที่การนำ Facebook Group มาใช้และทำให้เกิดปฏิริยาโต้ตอบกันและกระตุ้นทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันอย่างแท้จริงนั้น องค์กรควรมีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ก่อนเป็นอันดับแรก เพื่อที่จะได้เข้าใจถึงจุดประสงค์ในการนำ Facebook Group เข้ามาใช้ในการจัดการความรู้ ทั้งนี้ หากองค์กรนำการจัดการความรู้มาใช้ องค์กรก็ไม่ต้องไปเสียเงินค่าจ้างแพงๆ เพื่อจ้างบุคคลภายนอกองค์กรมาบรรยายให้พนักงานภายในองค์กรฟัง เพราะการจัดการความรู้ที่ทุกคนในองค์กรถือว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ซึ่งต่างมีบทบาทเป็นได้ทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นอกจากนี้ การจัดการความรู้ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในองค์กร และช่วยสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองอีกด้วย เพราะทำให้พนักงานในองค์กรได้มารวมตัวกันเพื่อแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเรื่องอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานก็เป็นได้

โดยถือได้ว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุด และสามารถนำไปใช้ได้กับทุกเรื่องเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร และระดับชุมชน

5.7.2 ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย ทำให้ผู้วิจัยเข้าใจในกระบวนการศึกษาวิจัยเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยได้เรียนรู้การทำวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งเป็นประเภทของงานวิจัยที่ไม่เคยสัมผัสมาก่อน โดยการลงมือปฏิบัติและเก็บข้อมูลทุกอย่างด้วยตัวเอง ซึ่งต้องอาศัยความอดทนและความเพียรพยายามเป็นอย่างมากเพื่อที่จะได้ข้อมูลการวิจัยอย่างสมบูรณ์แบบครบถ้วนที่สุด ซึ่งในการดำเนินการเก็บข้อมูลนั้นควรมีการวางแผนการทำงานเป็นอย่างดี เพราะระยะเวลาในการศึกษาวิจัยค่อนข้างจำกัด ส่วนการทบทวนวรรณกรรมนั้นก็ควรมีการปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อให้งานวิจัยมีความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเลือกใช้เอกสารงานวิจัยที่มีความทันสมัยและใหม่ที่สุด ไม่ควรอ้างอิงจากเอกสารงานวิจัยที่เก่าจนเกินไปเพราะอาจดูไม่มีความน่าเชื่อถือ

นอกจากนี้ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ในเรื่องการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประมวลผลผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ที่มีชื่อว่า IBM SPSS Statistics ซึ่งก่อนหน้านี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมนี้ไม่เป็น และคิดมาเสมอว่าโปรแกรมนี้เป็นโปรแกรมที่ใชยาก แต่พอผู้วิจัยได้เรียนรู้และลงมือใช้จริงๆ เพื่อนำข้อมูลการวิจัยไปวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติก็ทำให้รู้สึกได้ว่าโปรแกรมนี้ใช้งานง่าย และช่วยให้เราได้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วทันใจเป็นอย่างมาก

5.7.3 ความรู้เกี่ยวกับการทำงานของตนเองและความรู้เกี่ยวกับตนเอง

ในการทำวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะเป็นการทำวิจัยเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับกลุ่มตัวอย่างแล้ว ตัวผู้วิจัยเองก็มีความรู้ที่เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มมากขึ้น และได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับด้วยเช่นกัน ซึ่งส่งผลทำให้ตัวผู้วิจัยตัดสินใจปรับเปลี่ยนอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากร้อยละ 5 เป็นร้อยละ 10 ของค่าจ้างต่อเดือน ซึ่งพอผู้วิจัยได้ปรับเปลี่ยนอัตราเงินสะสมก็ทำให้ภาษีหัก ณ ที่จ่ายในแต่ละเดือนลดลงไปอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกว่าการออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นเป็นวิธีการออมเงินที่ดีกว่าการนำเงินไปฝากไว้เฉยๆ ในบัญชีออมทรัพย์เสียอีก เพราะนอกจากจะเป็นการออมเงินแล้ว เรายังได้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีอีกด้วย และในวันที่เราลาออกจากบริษัทหรือออกจากความเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เราก็จะได้รับเงินสะสมที่เราออมไว้บวกกับเงินสมทบจากบริษัท และผลประโยชน์จากเงินสะสมและเงินสมทบอีกด้วย ซึ่งถือได้ว่าเป็นการลงทุนทางการเงินที่ดีเลยทีเดียว

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยทำให้ผู้วิจัยได้นำกระบวนการจัดการความรู้เข้ามาใช้ในส่วนงานของตนเอง โดยมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน แบ่งปันประสบการณ์ต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาการทำงานของตนเองและส่วนงานให้ดียิ่งขึ้นไป

และยิ่งไปกว่านั้น ทำให้ผู้วิจัยตระหนักได้ว่า คนเราควรมีการพัฒนาเสริมสร้างความรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะการเรียนรู้ไม่มีที่สิ้นสุด ยังมีเรื่องราวสิ่งต่างๆ มากมายที่รอให้เราได้เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เราควรที่จะลองค้นหาและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยตนเอง โดยที่ไม่ต้องรอให้ใครมาบอกหรือมาป้อนข้อมูลให้กับเรา ซึ่งถือได้ว่ายิ่งเราเรียนรู้มากเท่าไร เราก็ยิ่งมีกำไรมากกว่าคนอื่น ๆ เท่านั้น

5.8 สรุปความท้ายบท

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การทดลองเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” พบว่า กระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิผลมากกว่าการฝึกอบรม โดยมีการประเมินประสิทธิผล 3 ด้านด้วยกัน คือ 1) ด้านการเรียนรู้ 2) ด้านพฤติกรรม และ 3) ด้านปฏิบัติการ ซึ่งการประเมินผลด้านการเรียนรู้นั้น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ทำให้ผู้เข้าร่วมมีระดับความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มมากขึ้น และยังมีทัศนคติต่อเรื่องการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเปลี่ยนแปลงไปมากด้วย เมื่อเปรียบเทียบกับ การฝึกอบรม ส่วนในด้านพฤติกรรมนั้นยังไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน อาจต้องทิ้งเวลาห่างสักพัก และทำการเก็บข้อมูลอีกครั้ง ส่วนการประเมินผลด้านปฏิกริยานั้น กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่างรู้สึกพึงพอใจกับทั้ง 2 กระบวนการ

รายการอ้างอิง

หนังสือ

บริษัท ธรรมนิติการบัญชีและภาษีอากร จำกัด. (2532). *กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

ประพนธ์ ผาสุยยืด. (2550). *การจัดการความรู้ (KM) ฉบับขับเคลื่อน LO*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไยใหม่.

ฝ่ายนโยบายเงินออมและกองทุนสวัสดิการ. (2535). *กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

มนต์ชัย เทียนทอง. (2548). *สถิติและวิธีการวิจัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วิจารณ์ พานิช. (2548). *การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

วิวรรณ ธาทรรัฐโชติ. (2548). *ฉลาดเลือก ฉลาดออม ฉลาดลงทุน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป.

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2544). *สำรองเลี้ยงชีพเพื่ออนาคต*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ไชเบอร์พริ้นท์.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). *การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.

สุขใจ น้ำพุต, อนุชานาฏ เจริญจิตรกรรม, และสมนึก วิวัฒน์. (2557). *กลยุทธ์การบริหารการเงินบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพพดา ปิยะเกศิน. (2546). *การเงินส่วนบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โสภณ ด้านศิริกุล. (2545). *เกษียณบนกองเงิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ส. เอเชีย เพรส.

โฮเวิร์ด วุน. (2550). *วางแผนการเงินและชีวิตให้มั่นคงและมั่นคง*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

บทความ

บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูด้วยกระบวนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนเขียนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา. *สัปดาห์ : วารสารการวิจัย*, 33-49. เข้าถึงได้จาก สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
“พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558” (2558, 27 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 132 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1-4.

วิทยานิพนธ์/งานวิจัย

ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. (2554). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ในการศึกษาทางไกล*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ทิสโก้ จำกัด. (ม.ป.ป.). *ทิสโก้กับการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ*. วันที่ค้นข้อมูล 13 มกราคม 2559, จากเว็บไซต์:
<https://www.tiscoasset.com/th/pvd/html/index.jsp>

ปราโมทย์ ประสาทกุล, และปัทมา ว่าพัฒนวศ์. (ม.ป.ป.). *ภาวะการตายและความยืนยาวของชีวิตประชากรไทย*. วันที่ค้นข้อมูล 9 มกราคม 2559, จาก สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เว็บไซต์:
<http://www.ipsr.mahidol.ac.th/IPSR/AnnualConference/Conferencell/Article/Article01.htm>

ฝ่ายพัฒนารัฐกิจกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ. (ม.ป.ป.). *กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ*. วันที่ค้นข้อมูล 13 มกราคม 2559, จาก บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ซีไอเอ็มบี-พริ้นซิเพิล จำกัด เว็บไซต์:
http://www.cimb-principal.co.th/Our_Offerings-@-Provident_Fund.aspx

พงศ์พิชญ์ พิณสาย. (2557). *ลงทุน (เพื่อการเกษียณ) ด้วยการออม*. วันที่ค้นข้อมูล 8 กรกฎาคม 2558, จาก สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เว็บไซต์:
http://www.thaipvd.com/content_th.php?content_id=00466

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2544). *ภาษีการออมการลงทุนและการระดมทุนในตลาด*

การเงินของไทย. วันที่ค้นข้อมูล 10 มกราคม 2559, จากเว็บไซต์:

tdri.or.th/archives/download/reports/published/i23/chap_2.pdf

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2553). *ทำไมต้องเลือกนโยบายการ*

ลงทุน. วันที่ค้นข้อมูล 14 มกราคม 2559, จากเว็บไซต์:

http://www.thaipvd.com/content_th.php?content_id=00055

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2553). *หลักเกณฑ์การลงทุน*. วันที่

ค้นข้อมูล 14 มกราคม 2559, จากเว็บไซต์:

http://www.thaipvd.com/content_th.php?content_id=00050

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2554). *ภาษี*. วันที่ค้นข้อมูล 13

มกราคม 2559, จากเว็บไซต์:

http://www.thaipvd.com/content_th.php?content_id=00421

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2559). *การเสนอแก้ไข*

พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ. วันที่ค้นข้อมูล 13 มกราคม 2559, จากเว็บไซต์:

http://www.thaipvd.com/content_th.php?content_id=00432

สำนักงานสถิติแห่งชาติ, และแผนงานขับเคลื่อนสังคมด้วยวัฒนธรรมการใช้ข้อมูล. (ม.ป.ป.). *เงินออม*

ของคนวัยเกษียณ..พร้อมแค่ไหน?. วันที่ค้นข้อมูล 9 ธันวาคม 2558, จาก มูลนิธินโยบายสุข

ภาวะ เว็บไซต์: <http://www.npithailand.com/sites/default/files/Saving.pdf>

สุดใจ ชาญชาตรีรัตน์. (2557). *คนไทยอ่อนเรื่อง “เงิน”*. วันที่ค้นข้อมูล 19 มกราคม 2559, จาก

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์ เว็บไซต์:

http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1398327154

Books

Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2003). *Effective Training : Systems, Strategies, and Practices*. (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Boniface, D. R. (1995). *Experiment Design and Statistical Methods for Behavioural and Social Research*. (1st ed.). London: Chapman & Hall.

Bramley, P. (1990). *Evaluating Training Effectiveness*. Berkshire: McGraw-Hill Book.

- Choo, C. W. (2006). *The Knowing Organization : How Organizations Use Information to Construct Meaning, Create Knowledge, and Make Decisions*. (2nd ed.). New York: Oxford University Press.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Fosnot, C. (1996). *Constructivism: A Psychological Theory of Learning*. New York: Teachers College Press.
- Hackett, P. (2008). *Training Practice*. (7th ed.). London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2005). *Evaluating Training Programs*. (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Koffka, K. (1935). *Principles of Gestalt Psychology*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Piaget, J. (1954). *The Construction of Reality in the Child*. New York: Basic Books.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. New York: Macmillan.
- Takeuchi, H., & Nonaka, I. (2004). *Hitotsubashi on Knowledge Management*. Singapore: John Wiley & Sons (Asia).
- Williams, A. G., & Hall, K. J. (2003). *Training the Trainer : Performance-Based Training for Today's Workplace*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Articles

- Altun, I., Cinar, N. D., & Barin, O. C. (2010). Best Practice Techniques for Administration of Injections : Impact of Lecture based Interactive Workshops on Training of Nurses. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 26(1), 152-157. Retrieved from Ebsco database.
- Chan, R. C. H., Chu, S. K. W., Lee, C. W. Y., Chan, B. K. T., & Leung, C. K. (2013). Knowledge Management using Social Media: A Comparative Study between Blogs and Facebook. *Proceedings of the American Society for Information Science and Technology*, 50(1), 1-9. Retrieved from Ebsco database.

- Handy, S. A., & Polimeni, R. S. (2015). Engaging Students-Use of Active Learning Activities to Enhance Student Learning in an Introductory Managerial Accounting Course. *Journal of Applied Research for Business Instruction*, 13(3). Retrieved from Ebsco database.
- Martin, B. O., Kolomitro, K., & Lam, T. C. M. (2014). Training Methods : A Review and Analysis. *Human Resource Development Review*, 13(1), 11-35. doi: 10.1177/1534484313497947
- Masood, R. Q., & Usmani, M. A. W. (2015). Evaluation of Medical Teacher's Training Program through Kirkpatrick's Model. *Khyber Medical University Journal*, 7(2), 76-80. Retrieved from Ebsco database.
- Phosaard, S., & Wiriyapinit, M. (2011). Knowledge Management via Facebook : Building a Framework for Knowledge Management on a Social Network by Aligning Business, IT and Knowledge Management. *Proceedings of the World Congress on Engineering*, 3. Retrieved from Ebsco database.
- Praslova, L. (2010). Adaptation of Kirkpatrick's Four Level Model of Training Criteria to Assessment of Learning Outcomes and Program Evaluation in Higher Education. *Educational Assessment Evaluation and Accountability*, 22, 215-225. doi: 10.1007/s11092-010-9098-7

Electronic Media

- EC-FAO Food Security Information for Action Programme. (n.d.). *Knowledge Sharing Guides*. Retrieved January 16, 2016. from www.fao.org/elearning/course/.../PG_AARRetrospects.pdf
- Pavlov, I. P. (1927). *Conditioned Reflexes*. Retrieved January 19, 2016. from s-f-walker.org.uk/pubsebooks/pdfs/Conditioned-Reflexes-Pavlov.pdf



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังจากการเรียนรู้
เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คำชี้แจง แบบทดสอบเป็นแบบปรนัยเลือกตอบชนิด 4 ตัวเลือก 25 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน

จุดประสงค์ เพื่อใช้วัดระดับความรู้ความเข้าใจที่พนักงานมีเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คำสั่ง ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกองทุนประเภทใด

- ก. กองทุนรวมประเภทหนึ่ง
- ข. กองทุนสวัสดิการประเภทประกันสังคม
- ค. กองทุนภาคสมัครใจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ที่หวังให้ออมเงินไว้ใช้ยามเกษียณ
- ง. กองทุนภาคบังคับของรัฐที่ให้แก่ประชาชน

2. นายไชยเศรษฐีเป็นลูกจ้างประจำของบริษัท ABC ขณะเดียวกันก็เป็นลูกจ้างชั่วคราวของบริษัท XYZ โดยทำงาน part time ช่วงเย็น นายไชยเศรษฐีจะมีสิทธิ์สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทใดได้บ้างโดยไม่ขัดต่อกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- ก. บริษัท ABC เท่านั้น
- ข. บริษัท XYZ เท่านั้น
- ค. บริษัท ABC และบริษัท XYZ
- ง. ไม่สามารถเป็นสมาชิกกองทุนใดได้เลย

3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง

- ก. เงินสะสม
- ข. เงินสะสม และเงินสมทบ
- ค. เงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ของเงินสะสม
- ง. เงินสะสม เงินสมทบ ผลประโยชน์ของเงินสะสม และผลประโยชน์ของเงินสมทบ

4. เงินสะสม หมายถึงอะไร

- ก. เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในแต่ละเดือน
- ข. เงินที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนให้ลูกจ้างในแต่ละเดือน
- ค. เงินที่เพิ่มหรือลดจากการลงทุนของกองทุน และยังคงเก็บอยู่ในกองทุน
- ง. เงินที่ลูกจ้างฝากไว้กับนายจ้าง

5. ข้อใดหมายถึง "ค่าจ้าง" ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสะสมและเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- ก. เงินเดือน
- ข. เงินโบนัสประจำปี
- ค. เงินค่าล่วงเวลา
- ง. ถูกทุกข้อ

6. ลูกจ้างสามารถจ่ายเงินสะสมมากกว่าเงินสมทบของนายจ้างได้หรือไม่

- ก. ไม่ได้ เพราะกฎหมายห้ามมิให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบในอัตราต่ำกว่าลูกจ้าง
- ข. ไม่ได้ เพราะผิดหลักความสมัครใจที่เน้นความเท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- ค. ได้ เพราะเป็นสิทธิส่วนบุคคลของสมาชิก
- ง. ได้ เพราะเป็นไปตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558

7. พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกำหนดให้จ่ายเงินสะสมได้เท่าใด

- ก. 2% ของค่าจ้าง
- ข. 3% ของค่าจ้าง
- ค. 5% ของค่าจ้าง
- ง. 2-15 % ของค่าจ้าง

8. เงินสมทบ หมายถึงอะไร

- ก. เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในแต่ละเดือน
- ข. เงินที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนให้ลูกจ้างในแต่ละเดือน
- ค. เงินที่เพิ่มหรือลดจากการลงทุนของกองทุน และยังคงเก็บอยู่ในกองทุน
- ง. ถูกทุกข้อ

9. นายพชรเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทรุ่งเรืองมาเป็นเวลา 20 ปี เมื่อเกษียณอายุจะได้รับเงินก้อนใดบ้าง

- ก. เงินสะสม+เงินสมทบ
- ข. เงินสมทบ+ผลประโยชน์ของเงินสมทบ
- ค. เงินสะสม+ผลประโยชน์ของเงินสะสม
- ง. ถูกทั้ง ข และ ค

10. ข้อใดเป็นสิทธิของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- ก. สมาชิกสามารถนำเงินกองทุนไปค้ำประกันเงินกู้ส่วนตัวได้
- ข. สมาชิกจะได้รับเงินได้จากกองทุน เมื่อสิ้นสมาชิกภาพแล้วเท่านั้น
- ค. สมาชิกสามารถหักลบกลบหนี้กับนายจ้างกองทุนได้ หากมีหนี้สินค้างอยู่
- ง. สมาชิกสามารถกู้เงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ ตามวงเงินที่ข้อบังคับกำหนด

11. หากสมาชิกลาออกจากงานและออกจากกองทุน จะได้รับเงินจากกองทุนเมื่อไร

- ก. ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ลาออกจากกองทุน
- ข. ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ลาออกจากกองทุน
- ค. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ลาออกจากกองทุน
- ง. ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ลาออกจากกองทุน

12. เมื่อสมาชิกลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือสิ้นสมาชิกภาพ ใครเป็นผู้จ่ายเงินให้สมาชิกตามกฎหมาย

- ก. คณะกรรมการกองทุน
- ข. บริษัทนายจ้าง
- ค. บริษัทจัดการกองทุน
- ง. ผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน

13. เมื่อสมาชิกเสียชีวิต ผู้ใดจะได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแทนสมาชิก

- ก. คู่สมรส และบุตรของสมาชิก
- ข. บิดา มารดาของสมาชิก
- ค. ทายาทตามกฎหมาย
- ง. ผู้รับประโยชน์ตามที่สมาชิกทำหนังสือแจ้งไว้ต่อผู้จัดการกองทุน

14. ในปี 2558 นางอรรณพส่งเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD) เดือนละ 10% ของเงินเดือน ดังนั้น ในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของปี 2558 นางอรรณพจะได้หักค่าลดหย่อนสำหรับการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเท่าใด (นางอรรณพได้รับเงินเดือน 50,000 บาทต่อเดือนตลอดทั้งปี)

- ก. PVD 60,000
- ข. PVD 50,000
- ค. PVD 40,000
- ง. PVD 30,000

15. การคงเงิน หมายถึงอะไร

- ก. วิธีการที่ช่วยให้สมาชิกสามารถออมเงินในระบบการออมอย่างต่อเนื่องได้ในกรณีเปลี่ยนงาน
- ข. การคงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเดิมในขณะที่ลาออกจากนายจ้างของกองทุนนั้นแล้ว
- ค. การที่ไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ เพราะไม่ได้นำเงินออกจากระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ง. ถูกทุกข้อ

16. ลูกจ้างสามารถคงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเดิมได้นานเท่าใด

- ก. 30 วัน นับจากวันสิ้นสมาชิกภาพ
- ข. 60 วัน นับจากวันสิ้นสมาชิกภาพ
- ค. 1 ปี นับจากวันสิ้นสมาชิกภาพ
- ง. 2 ปี นับจากวันสิ้นสมาชิกภาพ

17. ในช่วงที่คงเงินไว้กับกองทุนเดิม ลูกจ้างยังคงสถานะเป็นสมาชิกกองทุนเดิมอยู่หรือไม่

- ก. เป็นสมาชิกอยู่ เพราะยังไม่ได้นำเงินออกจากกองทุน
- ข. เป็นสมาชิกอยู่ เพราะยังไม่มีคำสั่งให้พ้นจากสมาชิกภาพ
- ค. เป็นสมาชิกอยู่ และมีฐานะเป็นเจ้านี้กองทุนด้วย
- ง. ไม่เป็นสมาชิก และเปลี่ยนฐานะเป็นเจ้านี้กองทุนแทน

18. เงินประเภทใด เมื่อสิ้นสมาชิกภาพจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะไม่นำไปคิดเสียภาษีไม่ว่ากรณีใด

- ก. เงินสะสมของสมาชิก
- ข. เงินสมทบของนายจ้าง
- ค. ผลประโยชน์ของเงินสะสม
- ง. ผลประโยชน์ของเงินสมทบ

19. ในกรณีที่นางสาวอมราลาออกก่อนเกษียณอายุ และมีอายุงาน 7 ปี นางสาวอมราจะได้รับสิทธิพิเศษโดยไม่ต้องนำเงินสมทบจากบริษัทและผลประโยชน์จากการลงทุนของกองทุนนั้นไปรวมกับเงินได้ประจำปี นอกจากนี้ นางสาวอมราสามารถนำเงินส่วนนั้นไม่หักค่าใช้จ่ายได้เท่าไร และเงินส่วนที่เหลือสามารถหักค่าใช้จ่ายได้อีกในอัตราร้อยละเท่าไร ก่อนนำไปคำนวณภาษีเงินได้
- หักค่าใช้จ่ายได้ 42,000 บาท และหักค่าใช้จ่ายได้อีกร้อยละ 50
 - หักค่าใช้จ่ายได้ 49,000 บาท และหักค่าใช้จ่ายได้อีกร้อยละ 50
 - หักค่าใช้จ่ายได้ 50,000 บาท และหักค่าใช้จ่ายได้อีกร้อยละ 25
 - หักค่าใช้จ่ายได้ 56,000 บาท และหักค่าใช้จ่ายได้อีกร้อยละ 25
20. นายสุระทำงานอยู่บริษัทตั้งเดิมมา 35 ปี และเมื่อเกษียณอายุที่ 60 ปี ได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 3.5 ล้านบาท นายสุระต้องเสียภาษีเงินได้จากเงินก้อนดังกล่าวเท่าไร
- ไม่ต้องเสียภาษีทั้งจำนวน
 - เสียภาษีเฉพาะส่วนของเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ
 - นายจ้างเสียภาษีเฉพาะส่วนของผลประโยชน์ของเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสะสม
 - เสียภาษีทั้งจำนวนตามอัตราก้าวหน้าได้ปกติ
21. ถ้าหากท่านมีอายุในการทำงานที่บริษัทนี้ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี บริษัทจะสมทบเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงให้แก่ท่านในอัตราเท่าไร
- 5%
 - 7%
 - 8%
 - 10%
22. ในกรณีที่ท่านลาออกจากงาน ท่านจะได้รับสิทธิประโยชน์การได้รับเงินสมทบจากบริษัท ร้อยละ 100 เมื่อท่านมีอายุงานนานเท่าใด
- 2 ปีขึ้นไป
 - 3 ปีขึ้นไป
 - 5 ปีขึ้นไป
 - 10 ปีขึ้นไป

23. ในการเลือกนโยบายการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้เหมาะสมกับตนเองนั้น ท่านต้องคำนึงถึงเรื่องใดเป็นหลักบ้าง

ก. ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และผลตอบแทนที่ต้องการ

ข. อายุ เพศ ระยะเวลาในการออมเงิน ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และผลตอบแทนที่ต้องการ

ค. ระยะเวลาที่เหลือของชีวิตหลังเกษียณ ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และผลตอบแทนที่ต้องการ

ง. จำนวนเงินที่ต้องการใช้หลังจากเกษียณ ระยะเวลาที่เหลือของชีวิตหลังเกษียณ อายุ ระยะเวลาในการออมเงิน ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และผลตอบแทนที่ต้องการ

24. ถ้าหากในปัจจุบันท่านมีอายุ 35 ปี นโยบายการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประเภทไหนที่เหมาะสมกับท่าน

ก. นโยบายการลงทุนในตราสารทุน

ข. นโยบายการลงทุนในตราสารหนี้

ค. นโยบายการลงทุนแบบผสม

ง. นโยบายการลงทุนพิเศษ

25. นโยบายการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประเภทใด ที่ถือว่ามีความเสี่ยงสูง และให้ผลตอบแทนสูง

ก. นโยบายการลงทุนในตราสารทุน

ข. นโยบายการลงทุนในตราสารหนี้

ค. นโยบายการลงทุนแบบผสม

ง. นโยบายการลงทุนพิเศษ

เฉลย

ข้อ	คำตอบ	ข้อ	คำตอบ
1.	ค.	14.	ก.
2.	ค.	15.	ง.
3.	ง.	16.	ค.
4.	ก.	17.	ง.
5.	ก.	18.	ก.
6.	ง.	19.	ข.
7.	ง.	20.	ก.
8.	ข.	21.	ข.
9.	ง.	22.	ค.
10.	ข.	23.	ง.
11.	ค.	24.	ค.
12.	ค.	25.	ก.
13.	ง.		

ภาคผนวก ข
แบบทบทวนการเรียนรู้

คำชี้แจง แบบทบทวนการเรียนรู้ตลอดโครงการเรียนรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพผ่านกระบวนการจัดการความรู้ เป็นแบบเขียนตอบ 4 ข้อ

จุดประสงค์ เพื่อสรุปและประเมินผลการเรียนรู้ และการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ของพนักงาน

คำสั่ง ให้เขียนตอบคำถามต่อไปนี้ตามความเป็นจริง

1. เป้าหมายในการเรียนรู้คืออะไร
2. การเรียนรู้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ประสบความสำเร็จหรือไม่ อย่างไร

3. สิ่งที่ได้เรียนรู้มีอะไรบ้าง
4. สิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเองมีอะไรบ้าง มีการเปลี่ยนแปลงอะไรที่เกิดขึ้นกับตนเองบ้าง

ภาคผนวก ค

แบบวัดทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการออมเงิน

การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คำชี้แจง แบบวัดทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานก่อนและหลังจากผ่านกระบวนการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม หรือกระบวนการจัดการความรู้

จุดประสงค์ เพื่อวัดประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานในเรื่องการออมเงิน การลงทุนทางการเงิน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คำสั่ง ให้เขียนตอบคำถามต่อไปนี้ตามความเป็นจริง

1. ทัศนคติและพฤติกรรมต่อการออมเงิน

1.1 ก่อนที่ท่านจะผ่านกระบวนการเรียนรู้ ท่านมีทัศนคติต่อการออมเงินอย่างไร

1.2 ก่อนที่ท่านจะผ่านกระบวนการเรียนรู้ ท่านมีการออมเงินหรือไม่ ถ้ามี ท่านมีวิธีการออมเงินอย่างไร

1.3 หลังจากที่ท่านได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้แล้ว ท่านมีทัศนคติต่อการออมเงินเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

☐ เปลี่ยนแปลง

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง

1.4 หลังจากที่ท่านได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้แล้ว ท่านมีพฤติกรรมการออมเงินเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

☐ เปลี่ยนแปลง

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง

2. ทักษะและพฤติกรรมต่อการลงทุนทางการเงิน

2.1 ก่อนที่ท่านจะผ่านกระบวนการเรียนรู้ ท่านมีทัศนคติต่อการลงทุนทางการเงินอย่างไร

2.2 ก่อนที่ท่านจะผ่านกระบวนการเรียนรู้ ท่านมีการนำเงินไปลงทุนทางการเงินหรือไม่ ถ้ามี ท่านมีประสบการณ์ในการนำเงินไปลงทุนประเภทใดบ้าง

2.3 หลังจากที่ท่านได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้แล้ว ท่านมีทัศนคติต่อการลงทุนทางการเงินเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

☐ เปลี่ยนแปลง

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง

2.4 หลังจากที่ท่านได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้แล้ว ท่านมีพฤติกรรมการลงทุนทางการเงินเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

☐ เปลี่ยนแปลง

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง

3. ทักษะและพฤติกรรมต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.1 ก่อนที่ท่านจะผ่านกระบวนการเรียนรู้ ท่านมีทัศนคติต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างไร

3.2 ก่อนที่ท่านจะผ่านกระบวนการเรียนรู้ ท่านเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่ ถ้าเป็น ท่านเลือกอัตราเงินสะสมเท่าไร และเลือกนโยบายการลงทุนประเภทใด

3.3 หลังจากที่ท่านได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้แล้ว ท่านมีทัศนคติต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร

☐ เปลี่ยนแปลง

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง

3.4 หลังจากที่ท่านได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้แล้ว ท่านได้เปลี่ยนแปลงอะไรที่เกี่ยวกับ
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด (เช่น สมัครเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
เพิ่มอัตราเงินสะสม เปลี่ยนนโยบายการลงทุน เป็นต้น)

☐ เปลี่ยนแปลง

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง



ภาคผนวก ง

แบบสอบถามความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม หรือกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้

คำชี้แจง แบบประเมินกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม หรือผ่านกระบวนการจัดการความรู้

จุดประสงค์ เพื่อนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการเรียนรู้

คำสั่ง ให้เขียนตอบคำถามต่อไปนี้ตามความเป็นจริง

1. กระบวนการเรียนรู้

☐ การฝึกอบรม

☐ กระบวนการจัดการความรู้

2. คุณคิดว่าเป็นวิธีที่เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสม

3. สิ่งที่คุณรู้สึกพึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้นั้นๆ โปรดระบุ

4. สิ่งที่คุณรู้สึกไม่พึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้นั้นๆ โปรดระบุ

5. โดยรวมคุณรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้นั้นๆ

☐ พึงพอใจ

☐ ไม่พึงพอใจ

6. กระบวนการเรียนรู้นั้นๆ ทำให้คุณอยากนำความรู้ที่ได้รับไปบอกต่อคนอื่นหรือไม่

☐ ใช่

☐ ไม่ใช่

ภาคผนวก จ

แบบสังเกตพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อ	พฤติกรรม
1.	
2.	
3.	
4.	

ชื่อ	พฤติกรรม
5.	
6.	
7.	
8.	

ภาคผนวก ฉ

สไลด์การนำเสนอประกอบการฝึกอบรมแบบบรรยาย



ภาพที่ ฉ.1 สไลด์การนำเสนอประกอบการฝึกอบรมแบบบรรยาย, โดย ผู้วิจัย



ภาพที่ ฉ.2 สไลด์การนำเสนอประกอบการฝึกอบรมแบบบรรยาย, โดย ผู้วิจัย

การออมเงินมีความสำคัญอย่างไร???

- เป็นวิธีที่ช่วยป้องกันปัญหาทางการเงินได้ดีที่สุด ใครที่มีเงินออมก็จะไม่รู้สึกลำบากหรือช่วยชะลอความทุกข์ได้เมื่อมีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นในชีวิตของตนเองและครอบครัว

Ex - การมีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นอันเนื่องมาจากภาวะเงินเฟ้อ

- การเกิดอุบัติเหตุหรือป่วยเป็นโรคร้ายแรงจนทำให้ต้องใช้เงินจำนวนมากในการรักษาพยาบาล
- การที่ร่างกายทุพพลภาพทำให้ไม่สามารถทำงานได้และส่งผลให้ขาดรายได้

- ช่วยให้คนเราบรรลุเป้าหมายตามที่ฝันไว้

Ex - ซื้อบ้าน

- ซื้อรถ
- เรียนต่อในระดับสูงขึ้นไป



- ทำให้คนเรามีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขในยามเกษียณหรือในยามที่เราไม่สามารถหารายได้ได้แล้ว

fppt.com

ภาพที่ ๓.3 สไลด์การนำเสนอประกอบการฝึกอบรมแบบบรรยาย, โดย ผู้วิจัย

การลงทุนทางการเงินคืออะไร???

- การที่เรานำเงินที่มีอยู่ไปซื้อหลักทรัพย์ต่างๆ เช่น หุ้นสามัญ (Stock) หุ้นกู้ (Corporate Bonds) พันธบัตรรัฐบาล เป็นต้น เพื่อที่จะได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินปันผล (Dividend) กำไรจากการซื้อขายหุ้น (Capital Gain) ดอกเบี้ย (Interest) เป็นต้น
- การฝากเงินกับสถาบันทางการเงิน
- ในการลงทุนทางการเงินนั้นทุกคนควรตระหนักว่าการลงทุนทางการเงินทุกประเภทมีความเสี่ยง และการลงทุนทางการเงินในแต่ละประเภทจะให้ผลตอบแทนทางการเงินที่แตกต่างกันไป ซึ่งแปรผันตามความเสี่ยง



fppt.com

ภาพที่ ๓.4 สไลด์การนำเสนอประกอบการฝึกอบรมแบบบรรยาย, โดย ผู้วิจัย

การลงทุนทางการเงินมีประเภทอะไรบ้าง???

- เงินฝาก
- ตราสารทุนและหน่วยลงทุน
- ตราสารหนี้
- กองทุน



fppt.com

ภาพที่ ๑.5 สไลด์การนำเสนอประกอบการฝึกอบรมแบบบรรยาย, โดย ผู้วิจัย

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพคืออะไร???

กองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งโดยกระทรวงการคลัง ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ซึ่งเป็นกองทุนที่บริษัทและพนักงานร่วมกันจัดตั้งขึ้นตามความสมัครใจ นอกจากนี้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังถือเป็นสวัสดิการประเภทหนึ่งที่เพิ่มเติมเข้ามา ไม่ได้เป็นสวัสดิการพื้นฐานที่มีทุกบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการออมเงิน เพื่อเป็นหลักประกันของพนักงานในอนาคต ทำให้พนักงานมีเงินใช้จ่ายในช่วงที่ลาออกจากงาน เกษียณอายุ ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิต



fppt.com

ภาพที่ ๑.6 สไลด์การนำเสนอประกอบการฝึกอบรมแบบบรรยาย, โดย ผู้วิจัย

องค์ประกอบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีอะไรบ้าง???

- เงินสะสม คือ เงินส่วนที่พนักงานถูกหักออกจากค่าจ้างทุกเดือนเพื่อนำไปสะสมในกองทุน ซึ่งค่าจ้างในที่นี้หมายถึงเงินเดือนเท่านั้น โดยอัตราร้อยละของเงินสะสมของพนักงานนั้น พนักงานสามารถกำหนดได้เองตามความต้องการของตนเอง โดยแต่เดิมต้องอยู่ในอัตราร้อยละที่น้อยกว่าหรือเท่ากับที่บริษัทจ่ายเงินสมทบ แต่ในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558 ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานสามารถจ่ายเงินสะสมได้ในอัตราที่สูงกว่าที่บริษัทจ่ายเงินสมทบ โดยกำหนดให้อัตราร้อยละของเงินสะสมอยู่ที่ร้อยละ 2 ถึงร้อยละ 15 ของค่าจ้างต่อเดือน



fppt.com

ภาพที่ ๗.7 สไลด์การนำเสนอประกอบการฝึกอบรมแบบบรรยาย, โดย ผู้วิจัย

องค์ประกอบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีอะไรบ้าง???

- เงินสมทบ คือ เงินส่วนที่บริษัทนำส่งเข้ากองทุนทุกเดือนเพื่อสมทบให้แก่พนักงาน โดยกำหนดให้อัตราร้อยละของเงินสมทบอยู่ที่ร้อยละ 2 ถึงร้อยละ 15 ของค่าจ้างต่อเดือน อัตราร้อยละของเงินสมทบจากบริษัทจะเป็นไปตามเงื่อนไขที่บริษัทกำหนดซึ่งอาจขึ้นอยู่กับอายุงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออัตราค่าจ้างของพนักงาน เป็นต้น ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานที่ทำงานกับบริษัทมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง หรือทำให้พนักงานอยู่ทำงานกับบริษัทนานขึ้น

อายุงาน	อัตราเงินสะสมในส่วน ของพนักงาน	อัตราเงินสมทบในส่วน ของบริษัท
0 - 5 ปี	ร้อยละ 2-15	ร้อยละ 5
5 ปีขึ้นไป - 10 ปี		ร้อยละ 7
10 ปีขึ้นไป		ร้อยละ 10



fppt.com

ภาพที่ ๗.8 สไลด์การนำเสนอประกอบการฝึกอบรมแบบบรรยาย, โดย ผู้วิจัย

องค์ประกอบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีอะไรบ้าง???

- **ผลประโยชน์ของเงินสะสม** คือ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการนำเงินสะสมไปลงทุนของบริษัทจัดการกองทุน โดยผลประโยชน์ที่ได้รับขึ้นอยู่กับนโยบายการลงทุน
- **ผลประโยชน์ของเงินสมทบ** คือ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการนำเงินสมทบไปลงทุนของบริษัทจัดการกองทุน



fppt.com

ภาพที่ ๑.9 สไลด์การนำเสนอประกอบการฝึกอบรมแบบบรรยาย, โดย ผู้วิจัย

สิทธิประโยชน์ที่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับมีอะไรบ้าง???

1. เป็นการส่งเสริมการออมเงิน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพถือเป็นการออมเงินระยะยาว โดยมีการหักเงินจากพนักงานทุกเดือน ซึ่งพนักงานจะได้รับเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ของเงินสะสมและเงินสมทบเป็นก้อนใหญ่ทีเดียวในกรณีที่พนักงานลาออกจากการ เกษียณอายุ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต โดยจะได้รับเงินจากกองทุนภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ลาออกจากกองทุน ซึ่งบริษัทจัดการกองทุนเป็นผู้จ่ายเงินให้กับพนักงานตามกฎหมาย พนักงานไม่สามารถขอถอนเงินออกก่อนได้
2. เป็นหลักประกันของพนักงานในอนาคต พนักงานมีเงินก้อนใหญ่ไว้ใช้เมื่อลาออกจากการ เกษียณอายุ และถือได้ว่าเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของพนักงานอีกด้วยในกรณีที่พนักงาน ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต โดยในกรณีที่พนักงานเสียชีวิต ผู้ที่จะได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แทนคือ ผู้รับประโยชน์ตามที่พนักงานได้ทำหนังสือแจ้งไว้ต่อผู้จัดการกองทุน



fppt.com

ภาพที่ ๑.10 สไลด์การนำเสนอประกอบการฝึกอบรมแบบบรรยาย, โดย ผู้วิจัย

สิทธิประโยชน์ที่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับมีอะไรบ้าง???

3. ได้รับสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษี

- (1) เงินสะสมในส่วนที่พนักงานสามารถนำไปหักลดหย่อนภาษีได้ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินปีละ 10,000 บาท โดยส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง และไม่เกิน 490,000 บาทนั้น จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมกับเงินได้ที่เสียภาษี
- (2) เงินสมทบที่บริษัทสมทบให้แก่พนักงานนั้น จะไม่มีการนำเงินส่วนนี้มาคิดเป็นรายได้ในการคำนวณภาษีของพนักงานจนกว่าพนักงานจะลาออกจากการเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- (3) พนักงานไม่ต้องเสียภาษีสำหรับผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- (4) ในกรณีที่พนักงานย้ายไปทำงานบริษัทใหม่นั้น พนักงานสามารถคงเงินทั้งหมดที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเดิมไว้ได้นาน 1 ปี นับจากวันสิ้นสุดสมาชิกภาพ เพื่อรอโอนย้ายไปยังกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทใหม่ได้ ทั้งนี้พนักงานจะมีฐานะเป็นเจ้านักลงทุนแทน ไม่ถือว่าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเดิมแล้ว ซึ่งถ้าหากพนักงานมีระยะเวลาการทำงานอย่างต่อเนื่องแล้ว พนักงานไม่ต้องเสียภาษีสำหรับการโอนเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทใหม่

fppt.com

ภาพที่ ๑.11 สไลด์การนำเสนอประกอบการฝึกอบรมแบบบรรยาย, โดย ผู้วิจัย

สิทธิประโยชน์ที่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับมีอะไรบ้าง???

3. ได้รับสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษี

- (5) พนักงานที่ลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ เงินส่วนที่พนักงานได้รับที่เป็นเงินสะสมของพนักงานนั้น ไม่ต้องนำมากำหนดภาษี ส่วนเงินส่วนที่เหลือที่เป็นเงินสมทบจากบริษัทและผลประโยชน์จากการลงทุนของกองทุนนั้นต้องนำมาคำนวณภาษี แต่ถ้าพนักงานมีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป พนักงานจะได้รับสิทธิพิเศษคือ สามารถนำเงินส่วนที่ต้องคำนวณเสียภาษีไปเสียภาษีแบบแยกยื่นได้ โดยไม่ต้องนำไปรวมกับเงินได้ประจำปี และสามารถหักค่าใช้จ่ายได้ 7,000 บาท คูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน $(7,000 \times \text{จำนวนปีที่ทำงาน})$ หลังจากหักแล้ว เงินส่วนที่เหลือสามารถหักค่าใช้จ่ายได้อีกร้อยละ 50 แล้วจึงนำเงินส่วนที่เหลือไปคำนวณภาษีเงินได้
- (6) พนักงานจะได้รับยกเว้นการเสียภาษีของเงินก้อนใหญ่ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในกรณีที่พนักงานเกษียณอายุ (อายุไม่ต่ำกว่า 55 ปีบริบูรณ์) และเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมานานแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือพนักงานทุพพลภาพ หรือพนักงานเสียชีวิต

fppt.com

ภาพที่ ๑.12 สไลด์การนำเสนอประกอบการฝึกอบรมแบบบรรยาย, โดย ผู้วิจัย

สิทธิประโยชน์ที่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับมีอะไรบ้าง???

4. เป็นสวัสดิการที่ทำให้พนักงานได้รับเงินเพิ่มเติมจากบริษัท พนักงานจะได้รับเงินเพิ่มเติมจากบริษัท จากส่วนที่เป็นเงินสมทบ ซึ่ง JBE ได้มีการกำหนดสิทธิประโยชน์การได้รับเงินสมทบจากบริษัท ในกรณีที่พนักงานลาออกจากงาน ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไว้ ดังนี้

- (1) อายุงานน้อยกว่า 5 ปี จะได้รับสิทธิประโยชน์การได้รับเงินสมทบจากบริษัท ร้อยละ 50
- (2) อายุงาน 5 ปีขึ้นไป จะได้รับสิทธิประโยชน์การได้รับเงินสมทบจากบริษัท ร้อยละ 100



fppt.com

ภาพที่ ฉ.13 สไลด์การนำเสนอประกอบการฝึกอบรมแบบบรรยาย, โดย ผู้วิจัย

นโยบายการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีอะไรบ้าง???

การที่เราจะสามารถเลือกนโยบายการลงทุนได้เหมาะสมกับตนเองนั้น พนักงานต้องคำนึงถึงจำนวนเงินที่ต้องการใช้หลังจากเกษียณ ระยะเวลาที่เหลือของชีวิต หลังเกษียณ อายุ ระยะเวลาในการออมเงิน ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และ ผลตอบแทนที่ต้องการ โดยนโยบายการลงทุนนั้นจะมีอยู่หลักๆ 3 ประเภท

1. นโยบายการลงทุนในตราสารทุน
2. นโยบายการลงทุนในตราสารหนี้
3. นโยบายการลงทุนแบบผสม



fppt.com

ภาพที่ ฉ.14 สไลด์การนำเสนอประกอบการฝึกอบรมแบบบรรยาย, โดย ผู้วิจัย

Thank you!!!



fppt.com

ภาพที่ ๑.15 สไลด์การนำเสนอประกอบการฝึกอบรมแบบบรรยาย, โดย ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างการใช้ Facebook Group ในกระบวนการจัดการความรู้



ภาพที่ ข.1 ตัวอย่างการใช้ Facebook Group ในกระบวนการจัดการความรู้, โดย ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ตารางที่ ข.1

แสดงสถิติพรรณนาของอายุงานของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2 และ 3

Descriptives

Year Service

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
group1	8	3.00	1.414	.500	1.82	4.18	1	5
group2	8	2.50	1.069	.378	1.61	3.39	1	4
group3	8	3.38	1.302	.460	2.29	4.46	1	5
Total	24	2.96	1.268	.259	2.42	3.49	1	5

ตารางที่ ข.2

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของอายุงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างกลุ่ม

ANOVA

Year Service

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.083	2	1.542	.956	.401
Within Groups	33.875	21	1.613		
Total	36.958	23			

ตารางที่ ซ.3

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD

Post Hoc Tests**Multiple Comparisons**

Dependent Variable: Year Service

LSD

(I) Group	(J) Group	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
group1	group2	.500	.635	.440	-.82	1.82
	group3	-.375	.635	.561	-1.70	.95
group2	group1	-.500	.635	.440	-1.82	.82
	group3	-.875	.635	.183	-2.20	.45
group3	group1	.375	.635	.561	-.95	1.70
	group2	.875	.635	.183	-.45	2.20

ตารางที่ ซ.4

แสดงขนาดของผลกระทบทั้ง 2 ตัวแปร

Measures of Association

	Eta	Eta Squared
Year Service * Group	.289	.083

ตารางที่ ซ.5

แสดงสถิติพรรณนาของ Pretest และ Posttest ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ที่ไม่ถูกกระทำใดๆ

Paired Samples Statistics

		Paired Samples Statistics			
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Pretest	18.50	8	2.390	.845
	Posttest	19.13	8	2.167	.766

ตารางที่ ซ.6

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย *t-test dependent* ของ *Pretest* และ *Posttest* ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ที่ไม่ถูกกระทำใดๆ

Paired Samples Test								
	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 Pretest - Posttest	-.625	1.685	.596	-2.034	.784	-1.049	7	.329

ตารางที่ ซ.7

แสดงสถิติพรรณนาของ *Pretest* และ *Posttest* ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม

Paired Samples Statistics				
	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 2 Pretest	14.13	8	2.532	.895
Posttest	19.50	8	3.071	1.086

ตารางที่ ซ.8

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย *t-test dependent* ของ Pretest และ Posttest ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม

Paired Samples Test								
	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 2 Pretest - Posttest	-5.375	2.200	.778	-7.214	-3.536	-6.911	7	.000

ตารางที่ ซ.9

แสดงสถิติพรรณนาของ Pretest และ Posttest ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้

Paired Samples Statistics				
	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 3 Pretest	14.25	8	4.200	1.485
Posttest	22.25	8	1.581	.559

ตารางที่ ซ.10

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย *t-test dependent* ของ *Pretest* และ *Posttest* ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้

Paired Samples Test								
	Paired Differences					T	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 3 Pretest - Posttest	-8.000	4.375	1.547	-11.658	-4.342	-5.172	7	.001

ตารางที่ ซ.11

แสดงสถิติพรรณนาของ *Posttest* ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2 และ 3

Descriptives								
Posttest								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
group1	8	19.13	2.167	.766	17.31	20.94	17	22
group2	8	19.50	3.071	1.086	16.93	22.07	15	25
group3	8	22.25	1.581	.559	20.93	23.57	19	24
Total	24	20.29	2.662	.543	19.17	21.42	15	25

ตารางที่ ซ.12

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง
ระหว่างกระบวนการเรียนรู้

ANOVA					
Posttest					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	46.583	2	23.292	4.203	.029
Within Groups	116.375	21	5.542		
Total	162.958	23			

ตารางที่ ซ.13

แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Posttest

LSD

(I) Group	(J) Group	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
group1	group2	-.375	1.177	.753	-2.82	2.07
	group3	-3.125*	1.177	.015	-5.57	-.68
group2	group1	.375	1.177	.753	-2.07	2.82
	group3	-2.750*	1.177	.029	-5.20	-.30
group3	group1	3.125*	1.177	.015	.68	5.57
	group2	2.750*	1.177	.029	.30	5.20

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ตารางที่ ซ.14

แสดงขนาดของผลกระทบทั้ง 2 ตัวแปร

Measures of Association		
	Eta	Eta Squared
Posttest * Group	.535	.286

ตารางที่ ซ.15

แสดงสถิติพรรณนาของ Posttest ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่อง
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม และกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่อง
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้

Group Statistics				
Group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Posttest Group2	8	19.50	3.071	1.086
Group3	8	22.25	1.581	.559

ตารางที่ ซ.16

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test independent ของ Posttest ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม และกลุ่มที่ 3 ที่ถูก
เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
							Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
		F	Sig.							t
Posttest	Equal variances assumed	1.993	.180	-2.252	14	.041	-2.750	1.221	-5.369	-.131
	Equal variances not assumed			-2.252	10.468	.047	-2.750	1.221	-5.454	-.046

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวฉันทพร รุ่งเรืองฤทธิ์
วันเดือนปีเกิด	19 เมษายน 2532
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2553: ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย บริษัท เจเอสอาร์ บีเอสที อีลาสโตเมอร์ จำกัด
ประสบการณ์ทำงาน	2559 – ปัจจุบัน: เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย บริษัท เจเอสอาร์ บีเอสที อีลาสโตเมอร์ จำกัด 2554 – 2559: เลขานุการบริหาร บริษัท เจเอสอาร์ บีเอสที อีลาสโตเมอร์ จำกัด