

ທັດສະນະຕື່ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ມີຕໍ່ການໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ

ຈັນ ລໍບັນເຊືອຍ¹, ສຸລິເດດ ແກ້ວບົວລາເພັດ² ແລະ ອຸລາວຽງ ສິມສັກໄຊສິມແພງ³

ພາກວິຊາບໍລິຫານທຸລະກິດ, ຄະນະເສດຖະສາດ ແລະ ການທ່ອງທ່ຽວ, ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ, ສປປ ລາວ

ບົດຄັດຫຍໍ້

¹ຕິດຕໍ່ຜົວພັນ: ຈັນ ລໍບັນເຊືອຍ
ຂະແໜງການເງິນ, ພະແນກ
ສາທາລະນະສຸກ ແຂວງຫຼວງພະບາງ,
ເບີໂທ: +8562055081444,
Email:
c.chane2023@gmail.com
²ສຳນັກງານອະທິການບໍດີ,
ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ, ເບີໂທ:
Tel: +856 20 28622347,
Email: dethsu@yahoo.com
³ພາກວິຊາການເງິນ ແລະ ການບັນຊີ,
ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ, ເບີໂທ:
+856 20 77770107, Email:
oulaviengssxsp@gmail.com

ຂໍ້ມູນບົດຄວາມ:

ການສົ່ງບົດ: 06 ເມສາ 2023
ການປັບປຸງ: 20 ເມສາ 2023
ການຕອບຮັບ: 08 ພຶດສະພາ 2023

ການຄົ້ນຄວ້າມີຈຸດປະສົງເພື່ອ 1) ສຶກສາປຽບທຽບຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕໍ່ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໂດຍຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ. 2) ປຽບທຽບຄວາມພໍໃຈຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕໍ່ການໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໂດຍຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ 3) ສຶກສາປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງລັດ. ກຸ່ມຕົວຢ່າງ ໃນການສຶກສາ ຈຳນວນ 293 ຄົນ ຈາກສະມາຊິກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ. ໂດຍໃຊ້ແບບສອບຖາມໃນເຄື່ອງມືໃນການລວບລວມຂໍ້ມູນ ແລະ ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະຄວາມຖີ່, ສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ໃຊ້ສະຖິຕິ T-test, F-test ແລະ Chi-square (χ^2) ເພື່ອທົດສອບສົມມຸດຖານທາງສະຖິຕິ.

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ 1) ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຢູ່ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ຈຳນວນ 293 ຄົນ ໂດຍລວມລະດັບຄະແນນຄວາມຮູ້ຕໍ່ສິດທິຜົນປະໂຫຍດຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມຢູ່ລະດັບປານກາງ ກວມເອົາ 57.68%. ເມື່ອການປຽບທຽບຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕໍ່ສິດທິຜົນປະໂຫຍດຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ໂດຍຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ພົບວ່າອາຍຸແຕກຕ່າງກັນສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຕກຕ່າງກັນ. 2) ລະດັບຄວາມພໍໃຈຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕໍ່ການໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ. ເມື່ອວ່າການປຽບທຽບຄວາມພໍໃຈຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕໍ່ການໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໂດຍຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ພົບວ່າ: ອາຍຸແຕກຕ່າງກັນສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ດ້ານອັດຕາເງິນສົມທົບແຕກຕ່າງກັນ; ສະຖານະພາບແຕກຕ່າງກັນສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ, ດ້ານອັດຕາເງິນສົມທົບ, ດ້ານສະຖານທີ່ໃຫ້ບໍລິການ, ດ້ານການຮັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ດ້ານຂະບວນການໃຫ້ບໍລິການແຕກຕ່າງກັນ; ລະດັບການສຶກສາແຕກຕ່າງກັນ ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານການຮັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດແຕກຕ່າງກັນ; ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນແຕກຕ່າງກັນສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານອັດຕາເງິນສົມທົບ ແລະ ດ້ານການຮັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດແຕກຕ່າງກັນ. 3) ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ພົບວ່າເພດມີຄວາມສຳພັນກັບພຶດຕິກຳດ້ານຈຳນວນຄັ້ງໃນການໃຊ້ບໍລິການຕໍ່ປີ ແລະ ການພັກວຽກໃນເວລາມາໃຊ້ບໍລິການ; ອາຍຸມີຄວາມສຳພັນກັບໄລຍະເວລາການເປັນຜູ້ປະກັນຕົນ ແລະ ເຫດຜົນປົ່ນປົວນຳໂຮງໝໍທີ່ບັດປະກັນສັງຄົມບໍ່ຄຸ້ມຄອງສິດ; ສະຖານະພາບມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳກັບຊ່ວງເວລາທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການ, ໄລຍະເວລາການເປັນຜູ້ປະກັນຕົນ ແລະ ເຫດຜົນປົ່ນປົວນຳໂຮງໝໍທີ່ບັດປະກັນສັງຄົມບໍ່ຄຸ້ມຄອງສິດ; ລະດັບການສຶກສາມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳຈຳນວນຄັ້ງໃນການໃຊ້ບໍລິການຕໍ່ປີ, ຊ່ວງເວລາທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການ ແລະ ໄລຍະເວລາການເປັນຜູ້ປະກັນຕົນ; ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳ ໃນຊ່ວງເວລາທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນອົງການປະກັນສັງຄົມ ແລະ ການພັກວຽກໃນເວລາມາໃຊ້ບໍລິການ.

ຄຳສັບສຳຄັນ: ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງລັດ, ທັດສະນະຄະດີ, ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ

Attitude of Civil Servant toward the Service of the State Social Security Fund in Luang Prabang

**Chanh LORBANCHEAUY¹, Soulideth KEOBOUALAPHETH² and Oulavieng
SOMSACKXAYSOMPHEUNG³**

Department of Management, Faculty of Economic and Tourism, Souphanouvong University, Lao PDR

¹**Correspondence:** Chanh
LORBANCHEAUY, Finance
Division, Department of
Public Health, Luang Prabang
Province, Tel: +856 20 5508
1444, Email:

c.chane2023@gmail.com

²Office of the President,
Souphanouvong University,
Lao PDR, Tel: +856 20
2862 2347, Email:
dethsu@yahoo.com

³Department of finance and
Accounting, Faculty of
Economic and Tourism,
Souphanouvong University,
Tel: +856 20 7777 0107,
Email:
oulaviengsxsp@gmail.com

Abstract

The purposes of the research are: 1) to compare the knowledge of civil servants towards the benefit of social security fund by distinguishing the personal factors; 2) to study and compare the satisfaction of employees and civil servants with the service of the State Social Security Fund by distinguishing personal factors; and 3) to examine the correlation between the personal factors and the behavior of civil servants in using the services of the State Social Security Fund in Luang Prabang Capital. The sample group included 293 participants who are the members of the State Social Security Fund in Luang Prabang City. A questionnaire was used as the data collection tool, and the statistics for the analysis, included frequency, percentage, mean, standard deviation (SD), T-test, F-test, and Chi-square to test the statistical hypothesis.

The results showed that 1) 293 civil servants in the Capital of Luang Prabang, Luang Prabang Province had an average moderate level of knowledge on benefits of the National Social Security Fund, accounting for 57.68%. When comparing the knowledge of civil servants to the knowledge of benefit of the State Social Security Fund by distinguishing the personal factors, it was found that age variations have different effects on their knowledge of the rights and benefits of the State Social Security Fund; 2) the level of satisfaction of civil servants towards the service of the State Social Security Fund is at a very high level. When comparing the satisfaction of civil servants to the service provided by the State Social Security Fund by distinguishing the personal factors, it was found that different ages affect the satisfaction of the State Social Security Fund and the rate of the combined payment. Different statuses affect the satisfaction of the State Social Security Fund, the combined rate, and the service location. The aspects of receiving benefits and the service process are different; different levels of education result in different levels of satisfaction with benefits; the average monthly income varies, resulting in different satisfaction rates and benefits, 3) the correlation between the personal factors and the behavior of civil servants in using the services of the State Social Security Fund in Luang Prabang Capital revealed that the gender is related to the behavior of the number of times to use the service per year and the time off from work when using the service; age is related to length of coverage and reasons for medical treatment that social security cards do not cover; status is also related to the behavior of the period of time to use the service, the period of insurance, and the reason for treatment with the hospital that the social security card does not cover and reasons for medical treatment that the social security cards do not cover; status is related to the behavior of the period of time to use the service, the period of insurance, and the reason for treatment with the hospital that the social security card does not cover; level of education is related to the behavior of the number of times to use the service per year, the period of time to use the service, and the period of insurance; average monthly income has a correlation with the behavior during the time to use the social security fund service and the absence from work during the time to use the service.

Keywords: State Social Security Fund, Attitude, Civil servants

Article Info:

Submitted: Apr 6, 2023

Revised: Apr 20, 2023

Accepted: May 08, 2023

1. ພາກສະເໜີ

ການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດເປັນນະວັດຕະກຳທີ່ສຳຄັນໃນລະບົບບໍລິຫານສັງຄົມໃນໄລຍະຍາວ ແລະ ເປັນຍຸດທະສາດການປົກປ້ອງສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ເຊິ່ງແມ່ນນະໂຍບາຍສາທາລະນະ ແລະ ໂຄງການທີ່ອອກແບບເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ປ້ອງກັນບໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມທຸກຍາກ, ຄວາມດ້ອຍໂອກາດ ແລະ ການຖືກຈຳແນກຈາກສັງຄົມ ໃນຕະຫຼອດໄລໄລຍະຮອບວຽນການດຳລົງຊີວິດ. ລະບົບການປົກປ້ອງສັງຄົມເປັນການແກ້ໄຂຂົງເຂດນະໂຍບາຍສາທາລະນະທັງໝົດ ໂດຍໃຊ້ລະບົບປົກປ້ອງສັງຄົມແບບປະກອບທຶນສົມທົບໃນກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນງົບປະມານຈາກລັດຖະບານ. ໃນການພັດທະນາທາງດ້ານເສດຖະກິດແບບມີສ່ວນຮ່ວມຖືວ່າເປັນປັດໄຈທີ່ສຳຄັນໃນການສົ່ງເສີມການເຕີບໂຕຂອງເສດຖະກິດ ແລະ ເພື່ອຫຼຸດຊ່ອງຫວ່າງຂອງຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ເພື່ອກ້າວໄປສູ່ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ ເນື່ອງຈາກຍັງບໍ່ມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການສ້າງລາຍໄດ້ ແລະ ການຮັບປະກັນສິດຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ທຸກຄົນທີ່ໄດ້ຮັບຈາກການພັດທະນາໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ເຊິ່ງໃນໄລຍະຜ່ານມາ ຍັງມີຄວາມທ້າທາຍໃນການຜັນແຍກຂົ້ວຮັ່ງ ແລະ ຂົ້ວທຸກໃນສັງຄົມ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຄວາມຮັ່ງມີໃນຕົວເມືອງ ແລະ ຄວາມທຸກຍາກໃນຊຸມນະບົດ ເຊິ່ງຍັງມີຄອບຄົວທີ່ທຸກຍາກ ແລະ ດ້ອຍໂອກາດທີ່ບໍ່ສາມາດດູແລເດັກ, ຜູ້ຝຶກ ແລະ ຜູ້ອາຍຸສູງທີ່ປ່ຽວພອຍ ແລະ ກຸ່ມດ້ອຍໂອກາດອື່ນໆ. ໃນຂະນະທີ່ເສດຖະກິດມີການເຕີບໂຕ ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງກໍ່ມີຄວາມອາດສາມາດໃນການຈັດສັນງົບປະມານຂອງລັດ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບປົກປ້ອງສັງຄົມ, ຊ່ວຍເຫຼືອກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ, ຫຼຸດຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ແບ່ງປັນການແຈກຢາຍຄົນຜົນໄດ້ຮັບຈາກການຂະຫຍາຍຕົວຂອງເສດຖະກິດ. ການລົງທຶນດັ່ງກ່າວບໍ່ພຽງແຕ່ໃຫ້ປະໂຫຍດກັບຜູ້ທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຍັງປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຂອງປະເທດ. ລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ ມີຄວາມຕັ້ງໃຈໃນການຂະຫຍາຍການປົກຄຸມໃນການປົກປ້ອງສັງຄົມທຸກທ້ວນໜ້າເທື່ອລະກ້າວຕາມຄວາມອາດສາມາດດ້ານຊັບພະຍາກອນ ແລະ ເງື່ອນໄຂການພັດທະນາຂອງເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ພະຍາຍາມເອົາໃຈໃສ່ພັດທະນາວຽກງານປົກປ້ອງສັງຄົມຂັ້ນພື້ນຖານເພື່ອປົກປ້ອງຜົນລະເມືອງທຸກຄົນຈາກຜົນກະທົບດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ, ໄພພິບັດຈາກທຳມະຊາດ ແລະ ຄວາມບອບບາງອື່ນໆ. ໂດຍຍຸດທະສາດການປົກປ້ອງສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2025 ມີເປົ້າໝາຍເພື່ອເພີ່ມ

ທະວີ ແລະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຄວາມ ຕັ້ງໃຈຂອງລັດຖະບານໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍສາກົນ ແລະ ຈຸດປະສົງຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດ ໂດຍເລັ່ງເປົ້າໝາຍເພື່ອຮັບຮູ້ເຖິງເນື້ອໃນຂອງຖະແຫຼ່ງການ, ສົນທິສັນຍາ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການປົກປ້ອງສັງຄົມສຳລັບທຸກຄົນ ເປັນຕົ້ນ ຖະແຫຼ່ງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ, ອານຸສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນາທຳ, ສົນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນວ່າດ້ວຍມາດຕະຖານການປະກັນສັງຄົມ, ຂໍ້ແນະນຳຂອງອົງການແຮງງານສາກົນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງສັງຄົມຂັ້ນພື້ນຖານ ແລະ ຖະແຫຼ່ງການອາຊຽນວ່າດ້ວຍການຂະຫຍາຍການປົກປ້ອງສັງຄົມ. ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ຫຼື SDGs ມີບົດບາດສຳຄັນທີ່ເປັນແນວທາງຊ່ວຍໃຫ້ ສປປ ລາວ ບັນລຸເປົ້າໝາຍການພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ (Prime Minister of Lao PDR, 2020).

ຫ້ອງການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ເປັນຫົວໜ່ວຍວິຊາລະດັບໜຶ່ງທີ່ຂຶ້ນກັບກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເຊິ່ງມີພາລະບົດບາດ ເປັນເສນາທິການໃຫ້ແກ່ສະພາບໍລິຫານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ແລະ ລັດຖະມົນຕີກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ໃນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານວຽກງານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ໂດຍໂຄງປະກອບກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດປະກອບດ້ວຍຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ສູນບໍລິການປະກັນສັງຄົມທ້ອງຖິ່ນ ເຊິ່ງສູນບໍລິການປະກັນສັງຄົມແຂວງ ເປັນສູນບໍລິການປະກັນສັງຄົມທ້ອງຖິ່ນ ການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຕ້ອງມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ທັງປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ, ບຸກຄະລາກອນຕ້ອງປະກອບຕາມໂຄງສ້າງຢ່າງຖືກຕ້ອງ ເປັນຜູ້ທີ່ມີຄຸນທາດການເມືອງ, ຄຸນສົມບັດ, ສົນທິປະຕິບັດ, ຄວາມສາມາດ, ປະສິບການ, ແບບແຜນວິທີເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມເປັນທຳໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່, ຕ້ອງກຳໄດ້ບັນດານິຕິກຳ, ບົດຮຽນທິດສະດີ ແລະ ເຄື່ອງມືອື່ນໆ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມຢ່າງເລິກເຊິ່ງ, ການປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕໍ່ຜູ້ປະກັນຕົນຢ່າງຖືກຕ້ອງເໝາະສົມ (Ministry of Labor and Soicial Welfare, 2014).

ໃຫ້ບໍລິການສູນບໍລິການປະກັນສັງຄົມແຂວງຫຼວງພະບາງ ຈະປະສົບຜົນສຳເລັດ ຫຼື ລົ້ມເຫຼວ ຂຶ້ນກັບຜະນັກງານປະຕິບັດງານວຽກງານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຂວງຫຼວງພະບາງ ລວມທັງສະຖານທີ່ປິ່ນປົວ ແລະ ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຊີ້ວັດປະສິດທິພາບຂອງໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃຫ້ບໍລິການແກ່ຜະນັກງານ-ລັດຖະກອນ, ທະຫານ ແລະ ຕຳຫຼວດ ແລະ

ຜູ້ສະໝັກໃຈ, ຫາກສາມາດເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານໃນທາງທີ່ດີກໍ່ຈະເກີດຄວາມຮູ້, ຄວາມຮູ້ສຶກພໍໃຈ ແລະ ພຶດຕິກຳການການໃຊ້ບໍລິການລວມ ຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືຂອງພະນັກງານ ໃນການປະຕິບັດງານ ເຊິ່ງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ໂດຍແຕ່ລະເດືອນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນໄດ້ຈ່າຍເງິນສົມທົບເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ໃນອັດຕາ 8% ຂອງເງິນເດືອນ ເຊິ່ງສະມາຊິກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດໃນແຂວງຫຼວງພະບາງ ທີ່ເປັນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທັງໝົດ ຈຳນວນ 3,282 ຄົນ ໃນນັ້ນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ມີຈຳນວນ 1,092 ຄົນ (ພະແນກພາຍໃນແຂວງຫຼວງພະບາງ, 2022).

ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ສຶກສາຈຶ່ງຕ້ອງການສຶກສາທັດສະນະຄະຕິຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ມີຕໍ່ການໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງລັດ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ເຊິ່ງຜົນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ຈະເປັນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ 2 ຝ່າຍຄື ຜູ້ປະກັນຕົນກໍ່ຄືສະມາຊິກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຈະເກີດມີທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການໃຫ້ບໍລິການດ້ານຕ່າງໆ ແລະ ຄະນະກຳມະການຄຸ້ມຄອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ຈະຮັບຮູ້ເຖິງບັນຫາ ແລະ ຂໍ້ບົກຜ່ອງ ເພື່ອນຳໄປປັບປຸງແກ້ໄຂໃຫ້ຖືກຕ້ອງ ແລະ ເໝາະສົມ ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຄາດຫວັງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງສະມາຊິກອົງປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດກໍ່ຄືພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ, ລວມທັງຄວາມສາມາດຕອບສະໜອງວັດຖຸປະສົງຂອງຫຼັກການປະກັນສຸຂະພາບໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

ຈຸດປະສົງໃນການຄົ້ນຄວ້າ: 1) ປຽບທຽບຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕໍ່ສິດທິຜົນປະໂຫຍດຂອງທຶນປະກັນສັງຄົມໂດຍຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ. 2) ສຶກສາປຽບທຽບຄວາມພໍໃຈຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕໍ່ການໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໂດຍຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ 3) ສຶກສາປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ.

2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ແມ່ນການສຶກສາແບບປະລິມານ ເຊິ່ງຂໍ້ມູນທີ່ໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄົ້ນຄວ້າມາຈາກແບບສອມຖາມ ສະມາຊິກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍປະກອບມີຂັ້ນຕອນໃນການສ້າງເຄື່ອງມືໃນການຄົ້ນຄວ້າ, ການເກັບລວມລວມຂໍ້ມູນ ແລະ ວິທີວິເຄາະຂໍ້ມູນ.

2.1 ເຄື່ອງມືໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ເຄື່ອງມືທີ່ຈະໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ແມ່ນແບບສອມຖາມ ເຊິ່ງປະກອບມີ 4 ພາກສ່ວນ ຄື: ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ, ຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນກ່ຽວກັບກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ, ລະດັບຄວາມພໍໃຈຕໍ່ການໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ແລະ ພຶດຕິກຳການໃຊ້ບໍລິການການໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ.

ການສ້າງເຄື່ອງມືໃນການຄົ້ນຄວ້າ ໄດ້ອີງໃສ່ແນວຄິດທັດສະນະຄະຕິຂອງ Siriwan Serira (2018) ແລະ ອີງປະກອບທັດສະນະຄະຕິຂອງ Zimbardo ແລະ Ebbesen (1970), ແນວຄິດກ່ຽວກັບຄວາມຮູ້ຂອງ Carter V.Good (1973), ຫຼັກການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ສິດທິຜົນປະໂຫຍດກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມຂອງ ສປປ ລາວ (National Assembly of Lao PDR, 2018), ເກນການວັດລະດັບຄວາມຮູ້ຂອງ Bloom (1971). ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບຄວາມພໍໃຈຂອງ Philip Kotler (1994), ເກນໃນການວັດຄວາມພໍໃຈຂອງ Thomas & Earl(1995) ໂດຍການສ້າງເຄື່ອງມືໄດ້ອີງໃສ່ ແນວຄິດການໃຫ້ບໍລິການ ຂອງ Weber (1994) , Jintana Boonbongkarn(2002), ແນວຄິດສ່ວນປະສົມທາງການຕະຫຼາດບໍລິການຂອງທ່ານ Philip Kotler ທີ່ສະເໜີໂດຍ Siriwan Serira (1998) ແລະ ພຶດຕິກຳຜູ້ບໍລິໂພກຂອງ Philip Kotler (2003) ທີ່ສະເໜີໂດຍ Siriwan Serira (2003).

2.2 ການເກັບກຳລວມລວມຂໍ້ມູນ

ກຸ່ມຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນດ້ວຍຕົນເອງ ໂດຍແຈກຢາຍແບບສອບຖາມໃຫ້ຈາກແບບສອມຖາມພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ເປັນສະມາຊິກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ຈຳນວນ 293 ຄົນ ໂດຍກຳນົດຂະໜາດຕົວຢ່າງຈາກສູດ ທ່ານ Taro Yamane (1974) ການຕອບແບບສອບຖາມແມ່ນໃຫ້ໄປຕາມຄວາມເປັນຈິງຫຼາຍທີ່ສຸດ. ຫຼັງຈາກພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕອບແລ້ວ ເກັບລວມລວມຂໍ້ມູນຢ່າງເປັນລະບົບ ລວມທັງກວດກາຄວາມຖືກຕ້ອງ ແລະ ຄົບຖ້ວນ ແລ້ວມາປ້ອນຂໍ້ມູນເຂົ້າໄປແກຣມ SPSS ເພື່ອດຳເນີນການວິເຄາະ ແລະ ແປຜົນການຄົ້ນຄວ້າ.

2.3 ວິທີການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ເປັນການວິເຄາະແບບປະລິມານ ເຊິ່ງປະກອບມີ 3 ສ່ວນຄື:

ສ່ວນທີ 1: ການວິເຄາະປຽບທຽບຄວາມຮູ້ຂອງຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນ ຕໍ່ສິດທິຜົນປະໂຫຍດຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ໂດຍຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ເປັນການວິເຄາະແບບປະລິມານ ດ້ວຍສະຖິຕິອະນຸມານ ເພື່ອທົດສອບສົມມຸດຖານທາງສະຖິຕິ T-test, F-test.

ສ່ວນທີ 2: ການວິເຄາະປຽບທຽບຄວາມພໍໃຈຂອງຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນຕໍ່ການໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໂດຍຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ໂດຍຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ເປັນການວິເຄາະແບບປະລິມານ ດ້ວຍສະຖິຕິອະນຸມານ ເພື່ອທົດສອບສົມມຸດຖານທາງສະຖິຕິ ດ້ວຍ T-test, F-test..

ສ່ວນທີ 3: ການວິເຄາະປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ຜົນດີກຳການໃຊ້ບໍລິການການໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ເປັນການວິເຄາະແບບປະລິມານ ດ້ວຍສະຖິຕິອະນຸມານ ດ້ວຍ Chi-square.

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

ຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນ ຢູ່ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ຈຳນວນ 293 ຄົນ ໂດຍລວມລະດັບຄະແນນຄວາມຮູ້ໃນສິດທິຜົນປະໂຫຍດຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດຢູ່ລະດັບປານກາງ ຈຳນວນ 169 ຄົນ ກວມເອົາ 57.68%, ຮອງລົງມາລະດັບຄວາມຮູ້ຕ່ຳ ຈຳນວນ 69 ຄົນ ກວມເອົາ 23.55% ແລະ ລະດັບຄວາມຮູ້ສູງ ຈຳນວນ 55 ຄົນ ກວມເອົາ 18.77%. ເມື່ອປຽບທຽບຄວາມຮູ້ຂອງຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນ ຕໍ່ສິດທິຜົນປະໂຫຍດຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໂດຍຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ພົບວ່າອາຍຸຂອງຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນແຕກຕ່າງກັນສິ່ງຜິດຕໍ່ສິດທິຜົນປະໂຫຍດຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດແຕກຕ່າງກັນ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10. ສ່ວນເພດ, ສະຖານະພາບ, ລະດັບການສຶກສາ ແລະ ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍແຕກຕ່າງກັນບໍ່ສິ່ງຜິດຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ ດັ່ງໃນຕາຕະລາງ 1 ແລະ 2.

ລະດັບຄວາມພໍໃຈຂອງຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນຕໍ່ການໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ດ້ວຍຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 3.51 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.62 ເຊິ່ງມາຈາກດ້ານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ, ດ້ານອັດຕາເງິນສົມທົບ, ດ້ານສະຖານທີ່ໃຫ້ບໍລິການ, ດ້ານຂະບວນການໃຫ້ບໍລິການ, ດ້ານການຮັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດ, ດ້ານຜະນິກງານໃຫ້ບໍລິການ ແລະ ດ້ານສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ຕາມລຳດັບ.

ເມື່ອປຽບທຽບຄວາມພໍໃຈຂອງຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນຕໍ່ການໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໂດຍຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ພົບວ່າ: 1)ຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນມີອາຍຸແຕກຕ່າງກັນສິ່ງຜິດຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ດ້ານອັດຕາເງິນສົມທົບແຕກຕ່າງກັນ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05. ສ່ວນຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ອາຍຸແຕກຕ່າງກັນສິ່ງຜິດຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານສະຖານທີ່ໃຫ້ບໍລິການ,ດ້ານການຮັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດ, ດ້ານຜະນິກງານໃຫ້ບໍລິການ, ດ້ານຂະບວນການໃຫ້ບໍລິການ ແລະ ດ້ານສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ ຢູ່ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05; 2)ຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ທີ່ມີສະຖານະພາບແຕກຕ່າງກັນ ສິ່ງຜິດຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ, ດ້ານອັດຕາເງິນສົມທົບ, ດ້ານສະຖານທີ່ໃຫ້ບໍລິການ, ດ້ານການຮັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ດ້ານຂະບວນການໃຫ້ບໍລິການ ແຕກຕ່າງກັນ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10. ສ່ວນຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ສະຖານະພາບແຕກຕ່າງກັນ ສິ່ງຜິດຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານຜະນິກງານໃຫ້ບໍລິການ ແລະ ດ້ານສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10; 3)ຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ທີ່ມີລະດັບການສຶກສາແຕກຕ່າງກັນ ສິ່ງຜິດຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານການຮັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດ ແຕກຕ່າງກັນ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10. ສ່ວນຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ລະດັບການສຶກສາ ແຕກຕ່າງກັນ ສິ່ງຜິດຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ, ດ້ານອັດຕາເງິນສົມທົບ, ດ້ານສະຖານທີ່ໃຫ້ບໍລິການ, ດ້ານຜະນິກງານໃຫ້ບໍລິການ ແລະ ດ້ານສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10; 4)ຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ທີ່ມີລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນແຕກຕ່າງກັນ ສິ່ງຜິດຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານອັດຕາເງິນສົມທົບ ແລະ ດ້ານການຮັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດແຕກຕ່າງກັນ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10. ສ່ວນຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ທີ່ມີລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນແຕກຕ່າງກັນ ສິ່ງຜິດຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ, ດ້ານສະຖານທີ່ໃຫ້ບໍລິການ, ດ້ານຜະນິກງານໃຫ້ບໍລິການ, ດ້ານຂະບວນການໃຫ້ບໍລິການ ແລະ ດ້ານສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10; 5) ຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ທີ່ມີເພດແຕກຕ່າງກັນສິ່ງຜິດຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານກອງທຶນປະກັນ

ສັງຄົມ, ດ້ານອັດຕາເງິນສົມທົບ, ດ້ານສະຖານທີ່ໃຫ້ບໍລິການ, ດ້ານການຮັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດ, ດ້ານພະນັກງານໃຫ້ບໍລິການ, ດ້ານຂະບວນການໃຫ້ບໍລິການ ແລະ ດ້ານສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10 ດັ່ງໃນຕາຕະລາງ 3 ແລະ 4.

ພຶດຕິກຳຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ຈຳນວນ 293 ຄົນ ສ່ວນຫຼາຍມີພຶດຕິກຳເຂົ້າມາຕິດຕໍ່ ແລະ ເຂົ້າມາໃຊ້ບໍລິການຈຳນວນ ແມ່ນ 1-2 ຄັ້ງຕໍ່ປີ ກວມເອົາ 41.64% ແລະ ຢູ່ໃນຊ່ວງເວລາທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການໃນເວລາ 08:30-10:30 ໂມງ ກວມເອົາ 71.33% ໂດຍມີໄລຍະເວລາເປັນຜູ້ປະກັນຕົນໃນກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ແມ່ນສູງກວ່າ 10 ປີ ຂຶ້ນໄປ ກວມເອົາ 30.03% ເຊິ່ງສິດທິຜົນປະໂຫຍດທົດແທນທີ່ສຳຄັນຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ແມ່ນກໍລະນີການເຈັບປ່ວຍ ກໍລະນີ ການເຈັບປ່ວຍ ກວມເອົາ 77.13 %. ຜ່ານມາເຄີຍໄດ້ສິດທິຜົນປະໂຫຍດທົດແທນຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ແມ່ນການເຈັບປ່ວຍ ກວມເອົາ 77.82% ແລະ ເຄີຍການປິ່ນປົວນຳໂຮງໝໍທີ່ບັດປະກັນສັງຄົມບໍ່ຄຸ້ມຄອງສິດ ແລະ ຈ່າຍເງິນປິ່ນປົວດ້ວຍເງິນຂອງທ່ານເອງ ກວມເອົາ 57.68% ໂດຍບໍ່ໄດ້ດຳເນີນຂໍເບີກຄ່າຊົດເຊີຍປິ່ນປົວເນື່ອງຈາກບໍ່ຮັບຮູ້ສິດທິຜົນປະໂຫຍດກອງທຶນ ເຊິ່ງໃຫ້ເຫດຜົນບໍ່ພໍໃຈໃນການບໍລິການ ກວມເອົາ 31.95%. ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ມາໃຊ້ບໍລິການ ຫຼື ມາຮັບເງິນອຸດໜູນຈາກສິດທິຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆໃຫ້ຕົນເອງ ກວມເອົາ 73.04% ໂດຍລາຍໄດ້ກວຽກເຄີຍວັນ ກວມເອົາ 49.15%. ບັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງຕໍ່ພຶດຕິກຳການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ພົບວ່າເພດມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນດ້ານຈຳນວນຄັ້ງໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດຕໍ່ປີ ແລະ ການພັກກວຽກໃນເວລາມາໃຊ້ບໍລິການໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10. ສ່ວນເພດກັບພຶດຕິກຳດ້ານອື່ນໆແມ່ນບໍ່ມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10. 2)ອາຍຸມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນໄລຍະເວລາການເປັນຜູ້ປະກັນຕົນຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ແລະ ເຫດຜົນປິ່ນປົວນຳໂຮງໝໍທີ່ບັດປະກັນສັງຄົມບໍ່ຄຸ້ມຄອງສິດ ຫຼື ບໍ່ໃຊ້ບັດປະກັນສັງຄົມເລີຍ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ

0.10. ສ່ວນອາຍຸກັບພຶດຕິກຳດ້ານອື່ນໆແມ່ນບໍ່ມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10. 3) ສະຖານະພາບມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນຊ່ວງເວລາທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ, ໄລຍະເວລາການເປັນຜູ້ປະກັນຕົນຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ເຫດຜົນປິ່ນປົວນຳໂຮງໝໍທີ່ບັດປະກັນສັງຄົມບໍ່ຄຸ້ມຄອງສິດ ຫຼື ບໍ່ໃຊ້ບັດປະກັນສັງຄົມເລີຍ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10. ສ່ວນສະຖານະພາບກັບພຶດຕິກຳດ້ານອື່ນໆແມ່ນບໍ່ມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10. 4)ລະດັບການສຶກສາຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນຈຳນວນຄັ້ງໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດຕໍ່ປີ, ຊ່ວງເວລາທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ແລະ ໄລຍະເວລາການເປັນຜູ້ປະກັນຕົນຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05. ສ່ວນລະດັບການສຶກສາກັບພຶດຕິກຳດ້ານອື່ນໆແມ່ນບໍ່ມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05. 5) ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນ ມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນຊ່ວງເວລາທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ການພັກກວຽກໃນເວລາມາໃຊ້ບໍລິການ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10. ສ່ວນລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນດ້ານອື່ນແມ່ນບໍ່ມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10 ດັ່ງໃນຕາຕະລາງ 5 ແລະ 6.

4. ວິພາກຜົນ

1) ຈາກຜົນຂອງການສຶກສາການປຽບທຽບຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕໍ່ສິດທິຜົນປະໂຫຍດກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໂດຍຈຳແນກຕາມບັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ພົບວ່າພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ທີ່ມີອາຍຸແຕກຕ່າງກັນສິ່ງຜິດຕໍ່ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແຕກຕ່າງກັນ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10. ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ Siroatnawakul (2014) ໄດ້ສຶກສາຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດທົດແທນຂອງຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ເຮັດວຽກໃນສະຖານທີ່ປະກອບການນິຄົມອຳມະນະນະຄອນແຂວງ

ຊົນບຸລີ (ໄທ) ໃນດ້ານອາຍຸພຽງດ້ານດຽວ. ເຊິ່ງຜົນການປຽບທຽບແຕກຕ່າງຈາກການຄົ້ນຄວ້າ Siroatnawakul (2014) ແມ່ນດ້ານເພດ, ລະດັບການສຶກສາ, ໄລຍະເວລາເປັນຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ແຕກຕ່າງກັນຈະມີຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດທົດແທນກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຕກຕ່າງກັນ ໃນລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05, ນອກຈາກນີ້ຜູ້ປະກັນຕົນເຄີຍໃຊ້ສິດຜົນປະໂຫຍດໃນກໍລະນີບໍານານ ແລະ ຫວ່າງງານທີ່ມີຄວາມຮູ້ສິດທິຜົນປະໂຫຍດທົດແທນກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຕກຕ່າງຈາກຄົນທີ່ບໍ່ເຄີຍໃຊ້ສິດ ໃນລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05. ສະນັ້ນ, ຫ້ອງການອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ໃນການດໍາເນີນໂຄງການຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ສະຖານທີ່ຜູ້ປະກອບການ ຫຼື ຜູ້ສະມັກໃຈທົ່ວໄປສາມາດເຂົ້າເຖິງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ໂດຍການຈັດຝຶກອົບຮົມຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ການປະຊາສໍາພັນໃຫ້ຄວາມຮູ້ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ ແລະ ຜູ້ສະມັກໃຈທົ່ວ ຕ້ອງໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນ ແລະ ຄໍານຶງເຖິງກຸ່ມອາຍຸ ເນື່ອງຈາກປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນດ້ານອາຍຸສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແຕກຕ່າງກັນ.

2) ຈາກການສຶກສາພົບວ່າການປຽບທຽບຄວາມພໍໃຈຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕໍ່ການໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໂດຍຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ຝົວວ່າ: (1) ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ທີ່ມີອາຍຸແຕກຕ່າງກັນສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ດ້ານອັດຕາເງິນສົມທົບແຕກຕ່າງກັນ; (2) ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ທີ່ມີສະຖານະພາບແຕກຕ່າງກັນ ສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ, ດ້ານອັດຕາເງິນສົມທົບ, ດ້ານສະຖານທີ່ໃຫ້ບໍລິການ, ດ້ານການຮັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ດ້ານຂະບວນການໃຫ້ບໍລິການ ແຕກຕ່າງກັນ; (3) ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ທີ່ມີລະດັບການສຶກສາແຕກຕ່າງກັນ ສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານການຮັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແຕກຕ່າງກັນ; (4) ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ທີ່ມີລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນແຕກຕ່າງກັນ ສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານອັດຕາເງິນສົມທົບ ແລະ ດ້ານການຮັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດ ແຕກຕ່າງກັນ. ເຊິ່ງການຄົ້ນຄວ້າແຕກຕ່າງຈາກ Baoutong (2005) ທີ່ໄດ້ສຶກສາຄວາມພໍໃຈຂອງຜູ້ຮັບບໍລິການຕໍ່ສໍານັກງານປະກັນສັງຄົມ ແຂວງຊຽງໃ

ໝ ໃນປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນຄື: (1) ດ້ານອາຍຸມີຄວາມສໍາພັນກັບຄວາມພໍໃຈດ້ານສະຖານທີ່; ດ້ານສະຖານະພາບມີຄວາມສໍາພັນກັບຄວາມພໍໃຈດ້ານເຈົ້າໜ້າທີ່, ດ້ານການບໍລິການ, ດ້ານສະຖານທີ່ ແລະ ເຄື່ອງມື-ອຸປະກອນ ແລະ (2) ປັດໄຈດ້ານບຸກຄະລາກອນ ດ້ານລາຍໄດ້ມີຄວາມສໍາພັນກັບຄວາມພໍໃຈດ້ານເຈົ້າໜ້າທີ່, ດ້ານການບໍລິການ, ດ້ານສະຖານທີ່ ແລະ ເຄື່ອງມື-ອຸປະກອນ. ປັດໄຈດ້ານບຸກຄະລາກອນກັບຈຳນວນຄັ້ງໃນການບໍລິການມີຄວາມສໍາພັນກັບຄວາມພໍໃຈດ້ານສະຖານທີ່. ນອກຈາກນັ້ນການຄົ້ນຄວ້າແຕກຕ່າງຈາກ Thongjanmoon (2008) ທີ່ສຶກສາຄວາມພໍໃຈຂອງຜູ້ປະກັນຕໍ່ການໃຫ້ບໍລິການປະກັນສັງຄົມຂອງສໍານັກງານປະກັນສັງຄົມເຂດພື້ນທີ່ 4 ທີ່ມີຜົນການສຶກສາວ່າຜູ້ຮັບບໍລິການທີ່ມີອາຍຸ, ລະດັບການສຶກສາ, ອາຊີບ ແລະ ໄລຍະເວລາການເປັນຜູ້ປະກັນຕ່າງກັນ ມີຄວາມພໍໃຈຕໍ່ການໃຊ້ບໍລິການປະກັນສັງຄົມ ສໍານັກງານປະກັນສັງຄົມເຂດພື້ນທີ່ 4 ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ. ສະນັ້ນ, ຫ້ອງການອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ເພື່ອສ້າງຄວາມພໍໃຈໃນການໃຫ້ຜູ້ປະກັນຕົນມີຄວາມພໍໃຈໃນການໃຫ້ບໍລິການຢູ່ລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ແລະ ປັບປຸງສ່ວນປະສົມທາງການຕະຫຼາດສອດຄ່ອງກັບປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ ແລະ ຜູ້ສະໝັກທົ່ວໄປ ຕ້ອງໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນ ແລະ ຄໍານຶງເຖິງດ້ານກຸ່ມອາຍຸ, ສະຖານະພາບ, ລະດັບການສຶກສາ ແລະ ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນ ເວລານັ້ນຈະເຮັດໃຫ້ການເຂົ້າເຖິງການປະກັນສັງຄົມສູງຂຶ້ນ.

3) ຈາກສຶກສາພົບວ່າປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນມີຄວາມສໍາພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ປະກອບ ມີ: (1) ເພດຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ມີຄວາມສໍາພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນດ້ານຈຳນວນຄັ້ງໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດຕໍ່ປີ ແລະ ການຝັກວຽກໃນເວລາມາໃຊ້ບໍລິການ. (2) ອາຍຸມີຄວາມສໍາພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນດ້ານຊ່ວງເວລາທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນອົງການປະກັນສັງຄົມ, ໄລຍະເວລາການເປັນຜູ້ປະກັນຕົນຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ເຫດຜົນປົ່ນປົວນໍາໂຮງໝໍທີ່ບັດປະກັນສັງຄົມບໍ່ຄຸ້ມຄອງສິດ ຫຼື ບໍ່ໃຊ້ບັດປະກັນສັງຄົມເລີຍ. (3) ສະຖານະພາບມີຄວາມສໍາພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນຊ່ວງເວລາທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ, ໄລຍະເວລາການເປັນຜູ້ປະກັນຕົນຂອງກອງທຶນປະກັນ

ສັງຄົມ ແລະ ເຫດຜົນປົນປົວນໍາໂຮງໝໍທີ່ບັດປະກັນສັງຄົມ ບໍ່ຄຸ້ມຄອງສິດ ຫຼື ບໍ່ໃຊ້ບັດປະກັນສັງຄົມເລີຍ. (4) ລະດັບ ການສຶກສາມີຄວາມສໍາພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການ ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນດ້ານຈຳນວນຄັ້ງໃນ ການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດຕໍ່ປີ, ຊ່ວງ ເວລາທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນອົງການປະກັນສັງຄົມ ແລະ ໄລຍະເວລາການເປັນຜູ້ປະກັນຕົນຂອງກອງທຶນອົງການ ປະກັນສັງຄົມ. (5) ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນມີຄວາມສໍາພັນ ຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງ ຊາດ ໃນຊ່ວງເວລາທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນອົງການ ປະກັນສັງຄົມ ແລະ ການພັກວຽກໃນເວລາມາໃຊ້ບໍລິການ ເຊິ່ງຄົ້ນຄວ້າແຕກຕ່າງຈາກ Loykulnant (2009) ໄດ້ສຶກ ສາຄວາມຄາດຫວັງ ແລະ ການຮັບຮູ້ຂອງຜູ້ປະກັນຕົນຕໍ່ຄຸນ ນະພາບການບໍລິການຂອງສໍານັກງານປະກັນສັງຄົມ ແຂວງ ຊົນບຸຣີ (ໄທ) ໃນການວິເຄາະພຶດຕິກຳແຕກຕ່າງກັນສິ່ງຜິດຕໍ່ ການຮັບຮູ້ຕໍ່ຄຸນນະພາບການບໍລິການຂອງສໍານັກງານປະກັນ ສັງຄົມແຕກຕ່າງກັນ. ສະນັ້ນ, ຫ້ອງການອົງການປະກັນ ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງຫຼວງພະ ບາງ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ບໍລິການສອດຄ່ອງກັບພຶດຕິກຳຂອງຜູ້ ປະກັນຕົນຕ້ອງໄດ້ປັບປຸງການໃຫ້ບໍລິການໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ ເຊັ່ນ: ຕ້ອງໃຫ້ຄວາມ ສໍາຄັນທາງເພດກັບຈຳນວນຄັ້ງໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນ ປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດຕໍ່ປີ ແລະ ການພັກວຽກໃນເວລາມາ ໃຊ້ບໍລິການ; ຕ້ອງໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນອາຍຸກັບຊ່ວງເວລາທີ່ມາ ໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ, ໄລຍະເວລາການເປັນຜູ້ ປະກັນຕົນໃນກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ເຫດຜົນປົນປົວ ນໍາໂຮງໝໍທີ່ບັດປະກັນສັງຄົມບໍ່ຄຸ້ມຄອງສິດ ຫຼື ບໍ່ໃຊ້ບັດ ປະກັນສັງຄົມເລີຍ; ຕ້ອງໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນດ້ານສະຖານະ ພາບກັບຊ່ວງເວລາທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ, ໄລຍະເວລາການເປັນຜູ້ປະກັນຕົນຂອງກອງທຶນປະກັນ ສັງຄົມ ແລະ ເຫດຜົນປົນປົວນໍາໂຮງໝໍທີ່ບັດປະກັນສັງຄົມ ບໍ່ຄຸ້ມຄອງສິດ ຫຼື ບໍ່ໃຊ້ບັດປະກັນສັງຄົມເລີຍ; ຕ້ອງໃຫ້ ຄວາມສໍາຄັນດ້ານລະດັບການສຶກສາກັບຈຳນວນຄັ້ງໃນການ ໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດຕໍ່ປີ, ຊ່ວງເວລາ ທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ໄລຍະເວລາ ການເປັນຜູ້ປະກັນຕົນຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ; ຕ້ອງໃຫ້ ຄວາມສໍາຄັນລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນ ກັບຊ່ວງເວລາທີ່ມາ ໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ການພັກວຽກໃນ ເວລາມາໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ.

5. ສະຫຼຸບ

ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຢູ່ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ຈຳນວນ 293 ຄົນ ໂດຍລວມລະດັບຄະແນນຄວາມຮູ້ຕໍ່ສິດທິຜົນປະໂຫຍດ ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມຢູ່ລະດັບປານກາງ. ເມື່ອປຽບທຽບ ຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕໍ່ກອງທຶນປະກັນ ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ພົບວ່າອາຍຸຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ແຕກຕ່າງກັນສິ່ງຜິດຕໍ່ສິດທິຜົນປະໂຫຍດຂອງກອງທຶນ ປະກັນສັງຄົມແຕກຕ່າງກັນ. ລະດັບຄວາມພໍໃຈຂອງ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕໍ່ການໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນ ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໂດຍເມື່ອ ປຽບທຽບຄວາມພໍໃຈຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕໍ່ການ ໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ພົບວ່າ: 1) ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນມີອາຍຸແຕກຕ່າງກັນສິ່ງຜິດຕໍ່ຄວາມ ພໍໃຈດ້ານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ດ້ານອັດຕາເງິນ ສົມທົບແຕກຕ່າງກັນ. 2) ສະຖານະພາບແຕກຕ່າງກັນສິ່ງຜິດ ຕໍ່ຄວາມພໍໃຈດ້ານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ, ດ້ານອັດຕາເງິນ ສົມທົບ, ດ້ານສະຖານທີ່ໃຫ້ບໍລິການ, ດ້ານການຮັບສິດທິ ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ດ້ານຂະບວນການໃຫ້ບໍລິການ ແຕກ ຕ່າງກັນ; 3) ລະດັບການສຶກສາແຕກຕ່າງກັນ ສິ່ງຜິດຕໍ່ ຄວາມພໍໃຈດ້ານການຮັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດ ແຕກຕ່າງກັນ; 4) ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນແຕກຕ່າງກັນ ສິ່ງຜິດຕໍ່ຄວາມ ພໍໃຈດ້ານອັດຕາເງິນສົມທົບ ແລະ ດ້ານການຮັບສິດທິຜົນ ປະໂຫຍດແຕກຕ່າງກັນ. ສ່ວນປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນທີ່ມີ ຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນ ປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງ ຫຼວງພະບາງ ພົບວ່າ: 1) ເພດມີຄວາມສໍາພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນ ການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນດ້ານ ຈຳນວນຄັ້ງໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນອົງການປະກັນ ສັງຄົມແຫ່ງຊາດຕໍ່ປີ ແລະ ການພັກວຽກໃນເວລາມາໃຊ້ ບໍລິການ. 2) ອາຍຸມີຄວາມສໍາພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນໄລຍະເວລາ ການເປັນຜູ້ປະກັນຕົນຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ເຫດຜົນປົນປົວນໍາໂຮງໝໍທີ່ບັດປະກັນສັງຄົມບໍ່ຄຸ້ມຄອງສິດ ຫຼື ບໍ່ໃຊ້ບັດປະກັນສັງຄົມເລີຍ. 3) ສະຖານະພາບມີຄວາມ ສໍາພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແຫ່ງຊາດ ໃນຊ່ວງເວລາທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນ ສັງຄົມ, ໄລຍະເວລາການເປັນຜູ້ປະກັນຕົນຂອງກອງທຶນ ປະກັນສັງຄົມ ແລະ ເຫດຜົນປົນປົວນໍາໂຮງໝໍທີ່ບັດປະກັນ ສັງຄົມບໍ່ຄຸ້ມຄອງສິດ ຫຼື ບໍ່ໃຊ້ບັດປະກັນສັງຄົມເລີຍ. 4) ລະດັບການສຶກສາຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນໃນ ນະຄອນຫຼວງພະບາງມີຄວາມສໍາພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້

ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນຈຳນວນຄັ້ງໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດຕໍ່ປີ, ຊ່ວງເວລາທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ໄລຍະເວລາການເປັນຜູ້ປະກັນຕົນຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ. 5) ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນຊ່ວງເວລາທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ການພັກວຽກໃນເວລາມາໃຊ້ບໍລິການ.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົນຄວ້າຂໍປະຕິຍານຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດໃດ ແລະ ບໍ່ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດ ໃນຮູບການໃດໜຶ່ງຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

Baoutong, A. (2005). Satisfaction with services of security office Chiang Mai. Master thesis of Business Administration in Business Administration. Mae jo University.

Bloom, Benjamin., et al. (1971). Hand book on Formative and Summative Evaluation of Student Learning. New York: Mc Graw-Hill Book Company.

Good, C. (1973). Attitude. [Online] 2023 . Retrieved January 11, 2023 . Available from: <https://www.novabizz.com/Nova Ace/Attitude.htm>.

Loykulnant, H. (2009). Insured persons' expectation and perception toward service quality at social security office in Chonburi province. Master of Business Administration Degree in Management at Srinakharinwirot University.

Interior Department of Luang Prabang Province. (2022). Summary of statistics of civil servants in the Luang Prabang in 2022.

Jintana Boonbongkarn(2002: P.40). Creation of service consciousness and improvement of government services. Bangkok: secretary office. Faculty of Public Sector Reform.

Ministry of Labor and Social Welfare. (2014). Agreement on the organization of activities of the National Social Security

Office of the Lao PDR (Ref. No. 224). [Online] 2023 . Retrieved January 11, 2023 . Available from: <http://nssf.gov.la/Legislation/agreement%203122.pdf>.

National Assembly of Lao PDR. (2018). Social Security Law of Lao PDR (Ref. No. 54/NA in 27 June 2018). [Online] 2023 . Retrieved January 11, 2023 . Available from: <http://nssf.gov.la/Legislation/nssf%20law%2054.pdf>.

Prime Minister of Lao PDR. (2020). The Lao PDR's National Social Protection Strategy (NSPS) 2025 (Ref. No. 224/NI). [Online] 2023 . Retrieved January 11, 2023 . Available from: <https://laopdr.un.org/sites/default/files/2021-10/NSPS%20v7%20Final%20Web%20LAO.pdf>

Serirat, S. (2018: P.142). New era marketing management. Bangkok: Diamond in business world.

Serirat, S. (2003). New Era Marketing Management: Customer satisfaction. Bangkok: THEERA FILM & SCITEX CO., LTD Publishing: P.90-93.

Siriwan Serirat and the faculty. (1998). Customer behavior, Bangkok: Theerafrem and Chaithax.

Siroatnawakul, S. (2014). Knowledge of compensatory benefit of social security fund among the insured working for corporate in Amata industrial estate. [Online] 2023 . Retrieved January 11, 2023 . Available from: http://digital_collection.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930289.pdf

Thomas, J. O., & Earl, S.W. (1995, November-December). Why Satisfied Customer Defect, Harvard Business Review. 73(6): P.88-89.

Yamane, T. (1973). Statistic: An introductory Analysis (3rded.). Newyork: Harper and Row Publication

Zimbardo & Ebbesen. (1970). Influencing attitudes and changing Behavior: A Basic to introduction relevant methodology. Theory and application. Reading. Massachsett: Adision-Publishing.

ຕາຕະລາງ 1: ສະແດງຈຳນວນ ແລະ ສ່ວນຮ້ອຍ ໂດຍລວມຄວາມຮູ້ຂອງຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນກ່ຽວກັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດຂອງຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນ ຢູ່ໃນນະຄອນຫຼວງຜະບາງ.

ລ/ດ	ລະດັບຄະແນນຄວາມຮູ້	ເກນຄະແນນ	ຈຳນວນ	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ລະດັບຄວາມຮູ້ນ້ອຍກວ່າ 60%	1-16 ຄະແນນ	69	23.55
2	ລະດັບຄວາມຮູ້ປານກາງ 60%-79%	16-22 ຄະແນນ	169	57.68
3	ລະດັບຄວາມຮູ້ສູງ 80%	22-28 ຄະແນນ	55	18.77
	ລວມ		293	100

ຕາຕະລາງທີ 2: ປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຄະແນນຄວາມຮູ້ສິດທິຜົນປະໂຫຍດກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດຂອງຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນ ຢູ່ໃນນະຄອນຫຼວງຜະບາງ ຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ.

ລ/ດ	ການປຽບທຽບຄວາມຮູ້	ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ				
		ເພດ	ອາຍຸ	ສະຖານະພາບ	ລະດັບການສຶກສາ	ລາຍໄດ້
1	ສິດທິຜົນປະໂຫຍດຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ	t=-0.385 ^{ns} sig.= 0.700	F=2.031* Sig.=0.090	F=0.829 ^{ns} Sig.=0.479	F=1.226 ^{ns} Sig.=0.297	F=1.457 ^{ns} Sig.=0.226

ໝາຍເຫດ: *ລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10; ^{ns} ບໍ່ມີລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ

ຕາຕະລາງ 3: ສະແດງຈຳນວນ, ຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານຂອງຄວາມພໍໃຈຂອງຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນຕໍ່ການໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ.

ລ/ດ	ຄວາມພໍໃຈຕໍ່ການໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນອົງການ	n	$\bar{X}$	S.D	ລະດັບຄວາມພໍໃຈ
1	ດ້ານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ	293	3.67	0.78	ຫຼາຍ
2	ດ້ານອັດຕາເງິນສົມທົບ	293	3.56	0.77	ຫຼາຍ
3	ດ້ານສະຖານທີ່ໃຫ້ບໍລິການ	293	3.50	0.64	ຫຼາຍ
4	ດ້ານການຮັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດ	293	3.45	0.72	ຫຼາຍ
5	ດ້ານຜະນິກງານໃຫ້ບໍລິການ	293	3.45	0.74	ຫຼາຍ
6	ດ້ານຂະບວນການໃຫ້ບໍລິການ	293	3.50	0.71	ຫຼາຍ
7	ດ້ານສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ	293	3.41	0.71	ຫຼາຍ
	ລວມ	293	3.51	0.62	ຫຼາຍ

ຕາຕະລາງທີ 4: ການປຽບທຽບຄວາມພໍໃຈຂອງຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນຕໍ່ການໃຫ້ບໍລິການກອງທຶນອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໂດຍຈຳແນກຕາມຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ.

ລ/ດ	ການປຽບທຽບຄວາມພໍໃຈ	ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ				
		ເພດ	ອາຍຸ	ສະຖານະພາບ	ລະດັບການສຶກສາ	ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນ
1	ດ້ານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ	t=0.31 ^{ns} Sig.=0.76	F=3.04** Sig.=0.018	F=3.671** Sig.=0.013	F=0.611 ^{ns} Sig.=0.692	F=1.755 ^{ns} Sig.=0.156
2	ດ້ານອັດຕາເງິນສົມທົບ	t=-0.55 ^{ns} Sig.=0.59	F=2.96** Sig.=0.02	F=2.283* Sig.=0.079	F=0.657 ^{ns} Sig.=0.656	F=2.730** Sig.=0.044
3	ດ້ານສະຖານທີ່ໃຫ້ບໍລິການ	t=0.52 ^{ns} Sig.=0.603	F=1.38 ^{ns} Sig.=0.24	F=2.467* Sig.=0.062	F=1.145 ^{ns} Sig.=0.337	F=1.632 ^{ns} Sig.=0.182
4	ດ້ານການຮັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດ	t=0.33 ^{ns} Sig.=0.74	F=0.65 ^{ns} Sig.=0.629	F=2.202* Sig.=0.088	F=1.945* Sig.=0.087	F=2.389* Sig.=0.069
5	ດ້ານຜະນິກງານໃຫ້ບໍລິການ	t=1.21 ^{ns} Sig.=0.29	F=1.48 ^{ns} Sig.=0.21	F=1.291 ^{ns} Sig.=0.278	F=1.004 ^{ns} Sig.=0.416	F=0.620 ^{ns} Sig.=0.603
6	ດ້ານຂະບວນການໃຫ້ບໍລິການ	t=0.83 ^{ns} Sig.=0.409	F=1.31 ^{ns} Sig.=0.268	F=3.908*** Sig.=0.009	F=1.661 ^{ns} Sig.=0.144	F=1.624 ^{ns} Sig.=0.184
7	ດ້ານສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ	t=0.94 ^{ns} Sig.=0.347	F=0.69 ^{ns} Sig.=0.597	F=1.593 ^{ns} Sig.=0.191	F=1.610 ^{ns} Sig.=0.157	F=1.789 ^{ns} Sig.=0.149

ໝາຍເຫດ: ***ລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.01; **ລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05; *ລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10; ^{ns} ບໍ່ມີລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ

ຕາຕະລາງທີ 5 ສະແດງຜົນການໃຊ້ບໍລິການ ໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ.

ລ/ດ	ຜົນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ	ຈຳນວນ	ສ່ວນຮ້ອຍ (%)
1	ຈຳນວນຄັ້ງໃນການຕິດຕໍ່ ແລະ ເຂົ້າມາໃຊ້ບໍລິການຕັ້ງແຕ່ 1-2 ຄັ້ງຕໍ່ປີ	122	41.64
2	ຊ່ວງເວລາທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການ 08:30-10:30 ໂມງ	209	71.33
3	ໄລຍະເວລາເປັນຜູ້ປະກັນສູງກວ່າ 10 ປີ ຂຶ້ນໄປ	88	30.03
4	ເຄີຍໄດ້ຮັບສິດທິຜົນປະໂຫຍດທົດແທນ ໃນກໍລະນີ ການເຈັບປ່ວຍ	228	77.82
5	ສິດທິຜົນປະໂຫຍດທົດແທນທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດ ແມ່ນກໍລະນີ ການເຈັບປ່ວຍ	226	77.13
6	ເຄີຍປິ່ນປົວນໍາໂຮງໝໍທີ່ບັດປະກັນສັງຄົມບໍ່ຄຸ້ມຄອງສິດ ແລະ ຈ່າຍເງິນດ້ວຍເງິນຂອງທ່ານເອງ	169	57.68
7	ການປິ່ນປົວນໍາໂຮງໝໍທີ່ບັດປະກັນສັງຄົມບໍ່ຄຸ້ມຄອງສິດ ບໍ່ໄດ້ດໍາເນີນຂໍເບີກຄ່າຊົດເຊີຍປິ່ນປົວເນື່ອງຈາກບໍ່ຮັບຮູ້ສິດທິຜົນປະໂຫຍດກອງທຶນ	80	47.34
8	ເຫດຜົນການປິ່ນປົວນໍາໂຮງໝໍທີ່ບັດປະກັນສັງຄົມບໍ່ຄຸ້ມຄອງສິດເນື່ອງຈາກບໍ່ພໍໃຈໃນການບໍລິການ	54	31.95
9	ທ່ານມາໃຊ້ບໍລິການ ຫຼື ມາຮັບເງິນອຸດໜູນຈາກສິດທິຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆໃຫ້ກັບຕົນເອງ	214	57.99
10	ເວລາມາໃຊ້ບໍລິການ ຫຼືມາຮັບເງິນອຸດໜູນຈາກສິດທິຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆ ແມ່ນລາຟ້າກວຽກເຄິ່ງວັນ	144	49.15

ຕາຕະລາງທີ 6 ສະແດງຜົນການວິເຄາະຫາຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ຕໍ່ຜົນການໃຊ້ບໍລິການ ໃນການໃຊ້ບໍລິການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ.

ລ/ດ	ການປຽບທຽບຄວາມພໍໃຈ	ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ				
		ເພດ	ອາຍຸ	ສະຖານະພາບ	ລະດັບການສຶກສາ	ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນ
1	ຈຳນວນຄັ້ງໃນການໃຊ້ບໍລິການ ຕໍ່ປີ	$\chi^2(3)=6.99^*$ Sig.=0.072	$\chi^2(12)=10.64^{ns}$ Sig.=0.56	$\chi^2(9)=12.12^{ns}$ Sig.=0.207	$\chi^2(15)=27.96^*$ Sig.=0.022	$\chi^2(9)=13.25^{ns}$ Sig.=0.152
2	ຊ່ວງເວລາທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການ	$\chi^2(3)=4.25^{ns}$ Sig.=0.236	$\chi^2(12)=10.69^{ns}$ Sig.=0.556	$\chi^2(9)=16.82^*$ Sig.=0.052	$\chi^2(15)=36.34^*$ Sig.=0.002	$\chi^2(9)=14.73^*$ Sig.=0.099
3	ໄລຍະເວລາການເປັນຜູ້ປະກັນຕົນ	$\chi^2(5)=1.03^{ns}$ Sig.=0.96	$\chi^2(20)=122.72^{***}$ Sig.=0.000	$\chi^2(15)=58.80^{***}$ Sig.=0.000	$\chi^2(25)=50.08^{**}$ Sig.=0.002	$\chi^2(15)=19.61^{ns}$ Sig.=0.188
4	ກໍລະນີການປິ່ນປົວນໍາໂຮງໝໍທີ່ບັດປະກັນສັງຄົມບໍ່ຄຸ້ມຄອງສິດ	$\chi^2(4)=1.02^{ns}$ Sig.=0.906	$\chi^2(16)=21.95^{ns}$ Sig.=0.145	$\chi^2(12)=16.12^{ns}$ Sig.=0.186	$\chi^2(20)=13.03^{ns}$ Sig.=0.876	$\chi^2(12)=14.05^{ns}$ Sig.=0.297
5	ເຫດຜົນປິ່ນປົວນໍາໂຮງໝໍທີ່ບັດປະກັນສັງຄົມບໍ່ຄຸ້ມຄອງສິດ	$\chi^2(6)=7.35^{ns}$ Sig.=0.29	$\chi^2(24)=33.81^*$ Sig.=0.088	$\chi^2(18)=27.45^*$ Sig.=0.071	$\chi^2(30)=30.63^{ns}$ Sig.=0.434	$\chi^2(18)=20.85^{ns}$ Sig.=0.287
6	ການຟ້າກວຽກໃນເວລາມາໃຊ້ບໍລິການ	$\chi^2(2)=5.78^{ns}$ Sig.=0.056	$\chi^2(8)=11.36^{ns}$ Sig.=0.182	$\chi^2(6)=9.42^{ns}$ Sig.=0.151	$\chi^2(10)=10.79^{ns}$ Sig.=0.374	$\chi^2(6)=11.62^{ns}$ Sig.=0.071

ໝາຍເຫດ: ***ລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.01; *ລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.10; ^{ns} ບໍ່ມີລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ