



พฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก อ่างอิงการแก้ไข
พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558

โดย

นางสาวอรพรรณ วิทยาภรณ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พหุติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก อ่างอิงการแก้ไข
พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558

โดย

นางสาวอรพรรณ วิทยาภรณ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



A STUDY OF THE SAVING BEHAVIORS OF PROVIDENT FUND
MEMBERS TOWARDS THE PROVIDENT FUND ACT
(FORTH EDITION) B.E. 2558

BY

MISS ORAPAN WITTAYAPORN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
BUSINESS ECONOMICS
FACULTY OF ECONOMICS
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2015

COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะเศรษฐศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวอรพรรณ วิทยาภรณ์

เรื่อง

พฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก อ้างอิงการแก้ไข
พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)

เมื่อ วันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



(อาจารย์ ดร. ปาวิน ศิริประภาณุกุล)

กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ คงเจริญ)

คณบดี



(ศาสตราจารย์ ดร. สกนธ์ วรรณวัฒน์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	พฤติกรรมการณ์ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก อ้างอิงการแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558
ชื่อผู้เขียน	นางสาวอรพรรณ วิทยาภรณ์
ชื่อปริญญา	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร.ภาวิน ศิริประภาณุกุล
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการสะสมเงินที่พึงพอใจของสมาชิก ตามสาระสำคัญของพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558 ซึ่งมีการแก้ไขสาระสำคัญที่เอื้อประโยชน์ด้านการออมแก่ลูกจ้าง คือการเปิดให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมในอัตราสูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบได้ โดยต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 และไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง โดยจะมีผลบังคับใช้ผลตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ.2558 เป็นต้นไป การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง และวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ แสดงด้วยค่าความถี่ ร้อยละ และผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26-30 ปี มีสถานภาพโสด ใช้ชีวิตแบบครอบครัวเดี่ยว ไม่มีบุตรหรือภาระการดูแลผู้อื่น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาชั้นสูงสุดในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน และอยู่ในธุรกิจการเงินและการธนาคาร และธุรกิจหลักทรัพย์ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี และมีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท ในขณะที่จะมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในช่วงระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และเลือกหักสะสมที่อัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือนค่าจ้าง ผลการวัดระดับความรู้ความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า คะแนนเฉลี่ยที่ได้รับมีค่าเท่ากับ 3.20 จากคะแนนเต็ม 10 ซึ่งหมายถึงระดับที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพน้อย

การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้แก่ อายุ รูปแบบการใช้ชีวิต จำนวนบุตร จำนวนผู้พึ่งพิงรายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานตั้งแต่เริ่มต้น อัตราเงินเดือน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน อัตราเงินสะสมปัจจุบัน และคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผลการศึกษายังพบอีกว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้แก่ อายุ รูปแบบการใช้ชีวิต ระยะเวลาทำงานตั้งแต่เริ่มต้น ประเภทธุรกิจ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน อัตราเงินสะสมปัจจุบัน และคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คำสำคัญ : พฤติกรรมการออม, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, เงินสมทบ

Independent Study Title	A STUDY OF THE SAVING BEHAVIORS OF PROVIDENT FUND MEMBERS TOWARDS THE PROVIDENT FUND ACT (FORTH EDITION) B.E. 2558
Author	Miss Orapan Wittayaporn
Degree	Master of Arts (Bussiness Economics)
Department/Faculty/University	Bussiness Economics Economics Thammasat University
Independent Study Advisor	Pawin Siriprapanukul, Ph.D.
Academic Years	2015

ABSTRACT

This study aims to investigate the saving behaviors of provident fund members regarding the Provident Fund Act (Forth Edition) B.E. 2558. The employees will contribute more than employer's contributions but fund committee have to amend the fund's regulation for support in this matter. The contribution rate can start from the minimum of 2% to the maximum of 15% of the employees' salary. This study collects randomly questionnaires to 400 provident fund members. Quantitive analysis is conducted by using descriptive statistics (percentage, dispersion, mean) and inferential statistics (testing hypothesis) method.

Majority of the responding members are females, single individual between the age of 26–30 years with master degree education. They are mostly employed in private companies in the field of financial and banking. The average monthly salarys is between 25,001 - 35,000 baht. However, the average monthly expeses is between 20,001 - 30,000 baht. The current employee's contribution rate is 3% of the employee's salary. The average knowledge about the provident fund of members is only 3.20 from 10.

The results indicate that determinant factors of employee's contribution rate include age, living lifestyle, child, dependent person, education, working experience, salary rate, expenses rate, current employee's contribution rate and knowledge about the provident fund.

The determinant factors of employee's contribution behavior include age, living lifestyle, working experience, business type, salary rate, expenses rate, current employee's contribution rate and knowledge.

Keywords: saving behaviors, provident fund, Contribution rate



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากท่านอาจารย์
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.ภาวิน ศิริประภาณุกุล และกรรมการการค้นคว้าอิสระผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ คงเจริญ ผู้ศึกษาขอกราบขอพระคุณอาจารย์ทั้งสองท่านที่ได้ให้ความ
อนุเคราะห์ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ให้การส่งเสริมและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนการศึกษาค้น
คว้านี้เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอพระคุณคุณอาจารย์ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนักศึกษาร่วมรุ่นคณะ
เศรษฐศาสตร์ ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือกันด้วยดีตลอดมา

ขอกราบขอพระคุณเพื่อนๆ พี่ๆ ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และ
ช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจนกระทั่งได้รับข้อมูลครบถ้วน เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง
สำหรับการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอกราบขอพระคุณ บุคคลในครอบครัวของผู้ศึกษาทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ ให้
การสนับสนุนในทุกๆเรื่อง ตลอดจนการให้กำลังใจ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขออภัยไว้แต่เพียงผู้เดียวและขอ
อภัยมา ณ ที่นี้

นางสาวอรพรรณ วิทยาภรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.4 ข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 คำนิยามศัพท์ที่สำคัญ	3
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	5
2.1.1 แนวคิดการออม	5
2.1.2 สมมติฐานรายได้สมบูรณ์	5
2.1.3 สมมติฐานรายได้เปรียบเทียบ	6
2.1.4 ทฤษฎีการบริโภคในวัฏจักรชีวิต	8

2.1.5 ทฤษฎีสาเหตุหลักของธนาคารโลก	9
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
บทที่ 3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	19
3.1 โครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและบุคคลที่เกี่ยวข้อง	20
3.2 การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	23
3.3 การกำหนดนโยบายการลงทุน	25
3.4 หลักเกณฑ์การจ่ายเงินเมื่อสิ้นสมาชิกภาพ	26
3.5 สิทธิประโยชน์ทางภาษี	27
3.6 วัฒนาการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	29
บทที่ 4 ระเบียบวิธีการศึกษา	37
4.1 กรอบแนวความคิดในการศึกษา	37
4.2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	39
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	40
4.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	40
4.4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	41
บทที่ 5 ผลการศึกษา	58
5.1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่อง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง	59
5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและพฤติกรรมกรออม ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	59
5.1.2 การวัดระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของกลุ่มตัวอย่าง	68

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและศึกษาด้านอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่พึงพอใจของสมาชิก	71
5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและศึกษาด้านพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เปลี่ยนแปลงไป	93
5.4 สรุปความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนที่มีต่อสาระสำคัญของร่างแก้ไข เพิ่มเติมพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558	115
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	120
5.1 สรุปผลการศึกษา	121
5.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษา	125
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	127
รายการอ้างอิง	129
ภาคผนวก	132
ประวัติผู้เขียน	140

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมกรรมการออมและปัจจัยที่มีผลต่อการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิกกองทุน	12
4.1 การหาค่า F – test	45
5.1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและการออมของกลุ่มตัวอย่าง	60
5.2 ผลทดสอบคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง	68
5.3 การวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก	70
5.4 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามเพศ	72
5.5 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามอายุ	73
5.6 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามสถานภาพ	74
5.7 ตารางแสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามสถานภาพ	75
5.8 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามลักษณะรูปแบบการใช้ชีวิต	76
5.9 ตารางแสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามรูปแบบการใช้ชีวิต	76
5.10 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามจำนวนบุตร	77
5.11 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามจำนวนผู้พึ่งพิงรายได้	78
5.12 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามระดับการศึกษา	80

5.13 ตารางแสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของอัตราเงินสะสมกองทุน สำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามระดับการศึกษา	81
5.14 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ จำแนกตามอายุการทำงาน	82
5.15 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ จำแนกตามอาชีพ	83
5.16 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ จำแนกตามประเภทธุรกิจที่ประกอบอาชีพ	84
5.17 ตารางแสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของอัตราเงินสะสมกองทุน สำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามประเภทธุรกิจที่ประกอบอาชีพ	85
5.18 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน	86
5.19 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ จำแนกตามค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	88
5.20 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ จำแนกตามอัตราเงินสะสมปัจจุบันของสมาชิก	90
5.21 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ จำแนกตามคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของสมาชิก	91
5.22 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามเพศ	94
5.23 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามอายุ	95
5.24 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามสถานภาพ	96
5.25 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามลักษณะรูปแบบการใช้ชีวิต	97
5.26 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามจำนวนบุตร	98

5.27 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การเลือกอัตราเงินสะสม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่พึงพึงรายได้	100
5.28 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การเลือกอัตราเงินสะสม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามระดับการศึกษา	101
5.29 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การเลือกอัตราเงินสะสม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามอายุงาน (ปี)	102
5.30 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การเลือกอัตราเงินสะสม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามอาชีพ	104
5.31 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การเลือกอัตราเงินสะสม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามประเภทธุรกิจที่ประกอบอาชีพ	105
5.32 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การเลือกอัตราเงินสะสม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามอัตราเงินเดือน	107
5.33 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การเลือกอัตราเงินสะสม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	109
5.34 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การเลือกอัตราเงินสะสม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามพฤติกรรมการลงทุนของสมาชิกกองทุน	111
5.35 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การเลือกอัตราเงินสะสม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามอัตราเงินสะสมในปัจจุบันของสมาชิก	112
5.36 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การเลือกอัตราเงินสะสม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก	114
5.37 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเรื่องความคิดเห็นหากลูกจ้างสามารถ สะสมเงินเข้ากองทุนในอัตราสูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบได้	115
5.38 อัตราการนำส่งเงินสะสมเข้ากองทุนที่ท่านพึงพอใจ (หากนายจ้างดำเนินการ แก้ไขข้อบังคับให้สอดคล้องกับพ.ร.บ.ใหม่) ทำให้ลูกจ้างสามารถสะสมเงิน เข้ากองทุนในอัตราสูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบได้	116
5.39 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเรื่องความคิดเห็นต่อพ.ร.บ.เรื่องสิทธิ ที่ได้รับสำหรับการลงทุนในเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างต่อเนื่องได้	117
5.40 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาเหตุที่ไม่สนใจปรับเพิ่ม อัตราเงินสะสมเข้ากองทุน	117

5.41 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเรื่องการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	118
5.42 แสดงจำนวนและร้อยละของแหล่งข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง	119



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 เส้นความสัมพันธ์ของการออมและรายได้	6
2.2 การบริโภคในวัฏจักรชีวิต	8
3.1 โครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและบุคคลที่เกี่ยวข้อง	20
4.1 กรอบแนวความคิดในการศึกษา	38



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดสรรเงินจากเงินที่เหลือใช้จากการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอย่างเป็นสัดส่วนนั้นสำคัญ แต่ที่ต้องตระหนักถึงกว่านั้นคือ เราจะทำอะไรให้เงินที่ถูกจัดสรรไว้เพื่อออม มีความงอกเงยเติบโตเพียงพอที่จะสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในยามเกษียณจากการทำงาน คงปฏิเสธไม่ได้ว่าการลงทุนเป็นหนึ่งในคำตอบของการทำให้เงินงอกเงยได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่คำถามต่อมาที่เราควรตั้งกับตัวเองก่อนตัดสินใจลงทุนคือ แล้วการลงทุนแบบไหนที่ทำให้เราได้ผลของการงอกเงยมากที่สุด หรือในความหมายกลับกันคือ มีความเสี่ยงน้อยและให้ผลตอบแทนที่เรารับได้ ในลักษณะแบบนี้ จึงเกิดการลงทุนที่เรียกว่ากองทุนขึ้นมา นั่นคือการใช้เงินลงขันกันหลายๆ คนแล้วใช้คนบริหารจัดการการลงทุนเพียงคนเดียวหรือ กลุ่มบุคคลเดียว จากนั้นแล้วผลตอบแทนที่ได้จึงแบ่งส่วนตามอัตราส่วนเงินลงทุนหรือ เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับ อีกทั้งสถานการณ์ด้านต่างๆ ของประเทศไทยไม่เอื้อต่อการลงทุนที่มีความเสี่ยงสูงสาเหตุเพราะ ปัญหาราคาน้ำมันแพง ปัญหาเงินเพื่อปัญหาการตกงาน ปัญหาความไม่สงบภายในประเทศ ดังนั้นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการลงทุนแบบหนึ่งที่ตอบโจทย์ทั้งความสำคัญและสภาวะข้างต้นของทั้งตัวบุคคลและประเทศ เพราะถือเป็นการออมแบบผูกผันระยะยาว เพื่อใช้ในยามเจ็บป่วยหรือเกษียณ หรือ เมื่อออกจากงาน

ประเทศไทยมีแนวโน้มโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไปเป็นสังคมที่มีผู้สูงอายุมากขึ้น โดยจากข้อมูลของสหประชาชาติกล่าวว่า ปัจจุบันสัดส่วนวัยทำงานต่อผู้สูงอายุเป็น 6 ต่อ 1 และคาดว่าในอีก 20 ปีข้างหน้า ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานจะเป็นเป็นผู้สูงอายุ ในขณะที่วัยเด็กในปัจจุบันก็จะแปรเปลี่ยนเป็นวัยทำงาน จากแนวโน้มลักษณะนั้นแปลว่า คนจะมีอายุยืนยาวมากขึ้นกว่าในอดีต ความหมายที่ซ่อนอยู่คือ คนเราจะมีระยะเวลาในการดำรงชีวิตหลังเกษียณของแต่ละบุคคลนานกว่าเดิม สิ่งสำคัญที่เราต้องตระหนักกว่าเดิมในช่วงชีวิตวัยเกษียณคือ จะทำอะไรให้ชีวิตสามารถดำรงไปได้อย่างไม่ต้องขัดสน สามารถช่วยเหลือตัวเองได้อันเนื่องมาจากการที่บุคคลอยู่ในภาวะที่ไม่ได้ทำงานแลกเงิน ดังนั้นการเตรียมการวางแผนการออมเพื่อชีวิตหลังเกษียณจึงต้องวางแผนอย่างเป็นระบบในขณะที่ยังสามารถทำงานแลกเงินได้อยู่และยังต้องคำนึงถึงผลตอบแทนในอนาคตด้วย และ

หากพิจารณาจากสภาวะของประเทศและบุคคลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีลักษณะการออมแบบผูกผัน จึงถึงเป็นทางเลือกที่ดีที่จะสร้างวินัยอย่างเป็นระบบในการออมให้กับเรา

จากการที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพถูกจัดตั้งขึ้น 2 ฝ่าย คือฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ดังนั้น เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จึงประกอบไปด้วย 2 ส่วนเช่นกันคือ เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุน โดยมาจากการถูกหักจากอัตราเงินเดือนร้อยละ 2-15 และ เงินที่นายจ้างสมทบให้โดยจ่ายไม่เกินร้อยละ 15 โดยเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องจ่ายไม่น้อยไปกว่าเงินสะสมของลูกจ้าง เงินทั้ง 2 ส่วนนี้เมื่อรวมกันเรียกว่าเงินกองทุน และเงินกองทุนนี้ถูกนำไปหาประโยชน์โดยกลุ่มบุคคลหนึ่งที่ถูกเรียกว่า บริษัทจัดการโดยมีผู้จัดการกองทุน นำเงินกองทุนไปจัดการลงทุนเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด เงื่อนไขสำคัญที่ทำให้การออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการออมหรือการลงทุนที่เหมาะสมกับการวางแผนการเงินในระยะหลังวัยเกษียณคือ เมื่อสมาชิกตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว ไม่สามารถเบิกหรือถอนได้ตามใจชอบ เนื่องจากต้องเป็นไปตามข้อบังคับตามที่บริษัทกำหนดและได้ยื่นไว้กับกระทรวงการคลังแล้ว

ดังนั้นด้วยสาเหตุและความสำคัญข้างต้น จึงมีบริษัทและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหลายหน่วยงาน พิจารณาจัดตั้งสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อประโยชน์ของพนักงาน โดยจะเห็นได้จากสถิติที่มีตัวเลขจำนวนนายจ้าง และเงินกองทุนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มสูงขึ้น สอดคล้องกับการเริ่มตระหนักและให้ความสำคัญในการวางแผนการเงินของคนไทยที่คำนึงถึงช่วงชีวิตที่ยาวนานขึ้นหลังเกษียณ

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่ออัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจของสมาชิก ตามที่มีการแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพครั้งล่าสุด (ฉบับที่ 4) ปี 2558 ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2558 โดยให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวัน นับแต่วันประกาศจะมีผลตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ.2558 เป็นต้นไป โดยอ้างถึงสาระสำคัญเพิ่มเติมวรรค 1 ของมาตรา 10 ที่ว่า สามารถเปิดสิทธิ์ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมในอัตราสูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบได้ โดยต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 และไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบสำรวจถึงปัจจัยที่มีผลต่ออัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจของสมาชิก ซึ่งเป็นพนักงานในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4 ข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทำการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการของสมาชิกเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งได้จากการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ งานวิจัยต่างๆ วิทยานิพนธ์ บทความ ข้อมูลจากสื่อออนไลน์ และเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่ออัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและระเบียบข้อบังคับ คือ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการออมเงินผ่านระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.6 คำนิยามศัพท์ที่สำคัญ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้ความหมายว่า เป็นกองทุนซึ่งลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่ตายหรือออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน

เงินสะสม ให้ความหมายว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนเพื่อตนเองในอัตราร้อยละของค่าจ้าง

เงินสมทบ ให้ความหมายว่า เงินที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนเพื่อลูกจ้างในอัตราร้อยละของค่าจ้าง

ค่าจ้าง ให้หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงาน ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนโดยวิธีใดและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือเงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างหักไว้ หรือจ่ายเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้างเพื่อประโยชน์ในการทำงาน

นายจ้าง ให้หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง ไม่ว่าจะ เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล และไม่ว่าการตกลงนั้นจะมีสัญญาเป็นหนังสือหรือไม่

ลูกจ้าง ให้หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างโดยได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าจะ มีสัญญาเป็นหนังสือหรือไม่

นายทะเบียน ให้หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้เป็นนายทะเบียนกองทุน สรรองเลี้ยงชีพ ซึ่งได้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดการออม

การออม (Saving) หมายถึง รายได้ที่ยังไม่ได้จ่ายไปเพื่อการอุปโภคบริโภค หรือก็คือ ส่วนต่างระหว่างรายได้ (Current Income) กับรายจ่าย (Current Expense) ซึ่งหมายถึง การเก็บเงินรายได้ส่วนหนึ่งเอาไว้โดยไม่มีการนำเงินรายได้ส่วนนี้ออกไปใช้จ่ายซื้อสินค้าหรือบริการในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการออมจึงมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการบริโภคอย่างใกล้ชิด เนื่องจากใช้เป็นทฤษฎีหลักในการอธิบาย

2.1.2 สมมติฐานรายได้สมบูรณ์ (Absolute Income Hypothesis)

เป็นทฤษฎีตามแนวคิดของ John Maynard Keynes ซึ่งได้อธิบายสาระสำคัญไว้ว่า โดยปกติแล้วคนเราจะมีการบริโภคเพิ่มขึ้นเมื่อมีรายได้เพิ่มขึ้น แต่การบริโภคจะไม่เพิ่มขึ้นเท่ารายได้ และเมื่อส่วนต่างระหว่างรายได้กับการบริโภคก็คือการออม ดังนั้น แนวคิดดังกล่าวของ Keynes จึงสรุปได้ว่า เมื่อคนเรามีรายได้เพิ่มขึ้นการออมก็จะเพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วนของรายได้ทั้งนี้อธิบายได้โดยสมการ

$$C = a + bY \quad ; \quad 0 < b < 1$$

และ
$$Y = C + S$$

จะได้
$$S = -a + (1 - b)Y$$

$$APS = S / Y = -a / Y + (1 - b)$$

เมื่อ $Y =$ รายได้สุทธิที่สามารถใช้จ่ายได้จริง

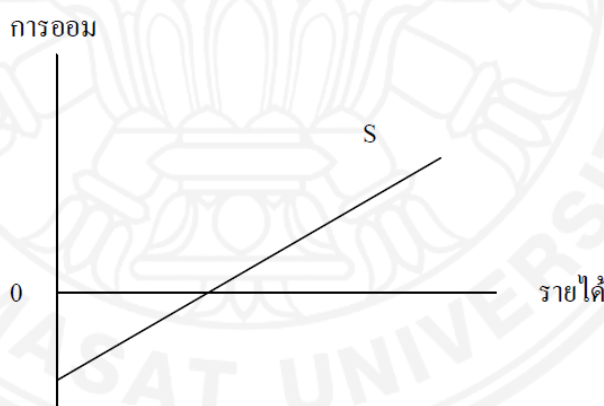
$C =$ การบริโภคที่แท้จริง

$S =$ การออม

b = ความโน้มเอียงในการบริโภคหน่วยสุดท้ายและถูกสมมติว่าคงที่ขณะใด
 ขณะหนึ่งซึ่งเกิดจาก dc/dy หรือมีสัญลักษณ์อีกอย่างหนึ่งว่า MPC

a = ค่า intercept ที่แสดงว่าแม้จะไม่มีรายได้ใดๆ การบริโภคก็จะต้อง
 เกิดขึ้นอย่างแน่นอน โดย a จะมีค่าคงที่

จากสมการข้างต้น นั่นคือ การออม (S) ขึ้นอยู่กับรายได้ที่หักภาษีแล้ว มีค่าความโน้ม
 เอียงหน่วยสุดท้ายในการออม (MPS: marginal propensity to save) เท่ากับ $(1 - b)$ และค่าความ
 โนมเอียงเฉลี่ยในการออม (APS: average propensity to save) เท่ากับ $-a / Y_t + (1 - b) Y$ ซึ่ง
 เมื่อรายได้เพิ่มขึ้นค่าความโน้มเอียงเฉลี่ยในการออมจะเพิ่มขึ้น โดยที่ค่าความโน้มเอียงเฉลี่ยในการ
 ออมจะน้อยกว่าค่าความโน้มเอียงหน่วยสุดท้ายในการออม หรือกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่าเมื่อรายได้
 เพิ่มขึ้น การออมเฉลี่ยจะเพิ่มขึ้นนั่นเอง เส้นการออมจะมีลักษณะดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 เส้นความสัมพันธ์ของการออมและรายได้, John Maynard Keynes, 2542.

2.1.3 สมมติฐานรายได้เปรียบเทียบ (Relative Income Hypothesis)

เป็นทฤษฎีตามแนวคิดของ Jame S. Duesenberry ที่เชื่อว่าผู้บริโภคแต่ละคนจะ
 ทำการบริโภคโดยมีได้คำนึงถึงระดับรายได้สมบูรณ์ แต่กลับจะไปคำนึงถึงรายได้เปรียบเทียบ ซึ่งแบ่ง
 ออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ถ้าพิจารณาตามกลุ่มในสังคม รายได้เปรียบเทียบคือ รายได้ที่นำมาเปรียบเทียบกับรายได้ของกลุ่มบุคคลในสังคมเดียวกัน ฉะนั้นผู้บริโภคนใดคนหนึ่งจะทำการบริโภคคล้อยตามการบริโภคในกลุ่มของสังคมที่ตนอยู่ หรือก็คือทำการบริโภคคล้อยตามระดับรายได้ของกลุ่มในสังคม กล่าวคือ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยของกลุ่มในสังคม จะมีสัดส่วนการบริโภคต่อรายได้ของตนเอง หรือความโน้มเอียงในการบริโภคเฉลี่ยจะมีค่าสูง (C / Y) เนื่องจากการพยายามที่จะรักษาระดับการบริโภคของตนเองให้ใกล้เคียงคนอื่น ๆ ในสังคม ดังนั้นจึงมีการออมน้อย เพราะต้องทำการบริโภคเป็นสัดส่วนสูงเมื่อเทียบกับรายได้ ส่วนบุคคลที่มีรายได้สูงกว่ารายได้เฉลี่ยในสังคมมักจะมีแนวโน้มเอียงในการบริโภคเฉลี่ยต่ำ เพราะระดับการบริโภคที่ใกล้เคียงกับคนอื่น ๆ ในสังคมเป็นสัดส่วนที่ไม่สูงเมื่อเทียบกับรายได้ของตน ดังนั้นจึงมีการออมสูงนั่นเอง

2. ถ้าพิจารณาตามระยะเวลา รายได้เปรียบเทียบก็คือสัดส่วนของรายได้ปัจจุบันเปรียบเทียบกับรายได้ในอดีตโดย Duesenberry เชื่อว่าผู้บริโภคแต่ละคนจะมีความเคยชินกับการบริโภคในอดีต นั่นคือ เขาจะทำการบริโภคในปัจจุบันเหมือนเช่นที่เคยเป็นมาในอดีต ดังนั้นถ้าผู้บริโภคนใดมีรายได้ปัจจุบันต่ำกว่ารายได้ในอดีต ความโน้มเอียงในการบริโภคเฉลี่ยหรือสัดส่วนของการบริโภคต่อรายได้ปัจจุบัน (C / Y) จะมีค่าสูง เนื่องจากความต้องการพยายามรักษาระดับการบริโภคให้คงเดิม หรือนั่นก็คือสัดส่วนของการออมต่อรายได้ (S / Y) ก็จะมีค่าต่ำ และในทำนองเดียวกัน ถ้าผู้บริโภคนใดมีรายได้ปัจจุบันสูงกว่ารายได้ในอดีต ความโน้มเอียงในการบริโภคเฉลี่ยหรือสัดส่วนของการบริโภคต่อรายได้ปัจจุบันจะมีค่าต่ำ นั่นคือ สัดส่วนของการออมต่อรายได้ก็จะมีค่าสูง ทั้งนี้พฤติกรรมดังกล่าวอาจพิจารณาได้จากอุปสมการการออมของ Duesenberry ที่อธิบายไว้ ได้ดังนี้

$$S / Y = a_0 + a_1 (Y / Y')$$

เมื่อ

S = การออม

Y = รายได้สุทธิที่ใช้จ่ายได้จริงปัจจุบัน

Y' = รายได้สุทธิที่ใช้จ่ายได้จริงที่สูงสุดในอดีต

a_0 = ค่า intercept หรือการออมเมื่อไม่มีรายได้

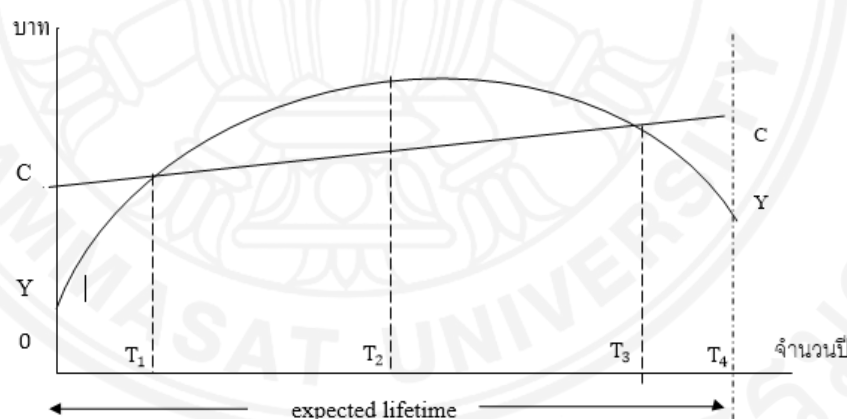
a_1 = สัดส่วนของรายได้เปรียบเทียบที่มีผลต่อแนวโน้มของการออมเฉลี่ย

จากสมการข้างต้นแสดงให้เห็นว่า สัดส่วนการออมต่อรายได้จะเพิ่มขึ้นก็ต่อเมื่อรายได้ปัจจุบันเปรียบเทียบกับรายได้สูงสุดในอดีตเพิ่มขึ้น และสัดส่วนการออมต่อรายได้จะลดลงก็

ต่อเมื่อรายได้ปัจจุบันเปรียบเทียบกับรายได้สูงสุดในอดีตมีค่าลดลง ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมในการออมได้อีกอย่างหนึ่งก็คือ รายได้เปรียบเทียบระหว่างปัจจุบันและในอดีตตามที่อธิบายไว้ข้างต้น

2.1.4 ทฤษฎีการบริโภคในวัฏจักรชีวิต (Life-Cycle Theory of Consumption)

ทฤษฎีการบริโภคในวัฏจักรชีวิตได้รับการพัฒนาขึ้นโดย Franco Modigliani ร่วมกับลูกศิษย์ของเขาอีก 2 คน คือ Albert Ando และ Richard Brumberg ทั้งนี้แนวคิดดังกล่าวเริ่มต้นในปี ค.ศ. 1954 ตามแนวคิดนี้ไม่เชื่อว่าปริมาณการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคในงวดเวลาหนึ่งจะขึ้นอยู่กับระดับรายได้สัมบูรณ์ในงวดเวลานั้นตามแนวความคิดของ John Maynard Keynes แต่ควรขึ้นอยู่กับการคาดคะเนของรายได้ตลอดช่วงอายุขัยทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต มากกว่า หากพิจารณาการกระจายรายได้และปริมาณการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคในวัฏจักรชีวิตที่ควรจะเป็นของบุคคลหนึ่งๆ ดังรูป



ภาพที่ 2.2 การบริโภคในวัฏจักรชีวิต (Life-Cycle Theory of Consumption), Franco Modigliani, 1954.

จากภาพที่ 2.2 จะได้เห็นว่าในช่วงชีวิตของบุคคลขณะที่มีอายุน้อย จะมีระดับรายได้อยู่ในระดับต่ำ และจะมีรายได้สูงขึ้นเมื่อมีอายุมากขึ้น ต่อมาเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุก็จะกลับมามีรายได้ลดลงอีกครั้ง การกระจายรายได้ตลอดช่วงอายุขัยจึงมีลักษณะเป็นไปตามเส้น YY ส่วนปริมาณการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคของบุคคลจะสูงขึ้นเป็นลำดับตามอายุขัยโดยมีลักษณะของการกระจายปริมาณการใช้

จ่ายเพื่อการบริโภคตามเส้น CC เมื่อทำการเปรียบเทียบกันระหว่างเส้น YY และ CC แล้ว จะพบว่า ในช่วงต้นของชีวิต บุคคลจะมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการบริโภค ดังนั้นบุคคลจึงต้องประหยัดเงินเป็นผู้นี้ ก่อนนี้ ต่อมาในช่วงกลางของชีวิตจึงจะเริ่มที่จะมีรายได้เหลือจ่ายจนสามารถชดเชยหนี้ได้ และเก็บเงินสะสมไว้สำหรับช่วงปลายของชีวิต นั่นคือ คราวเรือนที่มีหัวหน้าครอบครัวเป็นบุคคลอายุน้อยหรืออยู่ในวัยสูงอายุจะมีค่า APC (Average Propensity to Consume : ความโน้มเอียงเฉลี่ยในการบริโภค) สูง ในขณะที่ครัวเรือนที่มีหัวหน้าครอบครัวเป็นบุคคลในวัยกลางคนจะมีค่า APC ต่ำ ถ้าหากพิจารณาในแง่ของการตัดสินใจเพื่อการบริโภคของครัวเรือนแล้ว ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ปริมาณการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคในงวดเวลาหนึ่งจะขึ้นอยู่กับมูลค่าปัจจุบันในงวดเวลานั้นของกระแสรายได้ตลอดช่วงชีวิตซึ่งเป็นค่าที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับรายได้คาดคะเนตลอดช่วงอายุขัยทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตของครัวเรือน

2.1.5 ทฤษฎีเสาหลักของธนาคารโลก

ระบบการออมเพื่อเกษียณอายุหรือระบบบำนาญที่ธนาคารโลก (World Bank) นำมาเป็นแนวคิดและเสนอเป็นการทั่วไป สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ที่เรียกกันว่า "ทฤษฎีเสาหลัก 3 ต้น (Three Pillars)"

เสาหลักแรก (Pillar 1) : Public mandated, Publicly managed, Defined benefit system เป็นระบบแบบบังคับ โดยประชาชนจ่ายส่วนหนึ่งและรัฐจะจ่ายเงินอุดหนุนอีกส่วนหนึ่ง บริหารโดยหน่วยงานของรัฐกำหนดผลประโยชน์เป็นอัตราขั้นต่ำที่สมาชิกจะได้รับ ในประเทศไทยได้แก่กองทุนชราภาพของระบบประกันสังคม เบี้ยยังชีพคนชราและคนพิการ

เสาหลักที่สอง (Pillar 2) : Public mandated, Privately managed, Defined contribution system เป็นระบบแบบบังคับ โดยรัฐบังคับให้ประชาชนออมเพื่อเพิ่มหลักประกันในยามชราโดยอาศัยผลแห่งการทำงานของตนเอง รูปแบบการออมเป็นบัญชีรายบุคคล เอกชนเป็นผู้บริหาร ได้แก่ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ซึ่งน่าจะจัดได้ว่าเป็นเสาหลักต้นที่ 2 แต่จำกัดขอบเขตบังคับใช้กับข้าราชการเท่านั้น ยังไม่ได้รับรองบังคับแรงงานภาคเอกชนทั้งในและนอก ระบบ

เสาหลักที่สาม (Pillar 3) : Privately managed, voluntary savings, Defined contribution system เป็นระบบการออมแบบสมัครใจ รูปแบบการออมเป็นบัญชีรายบุคคล เอกชนเป็นผู้บริหาร รัฐให้การสนับสนุนด้วยการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD) กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) รวมถึงการซื้อประกันชีวิตประเภทการออม

ทั้งสามเสาหลักการออมข้างต้น จัดตั้งอยู่ในรูปของกองทุน ที่เรียกกันทั่วไปว่า “Pension fund” ซึ่งหมายถึง กองทุนการออมเพื่อยามเกษียณ ซึ่งหากพิจารณาแล้ว จะยังคงพบช่องว่างที่ยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มของประชาชน อาทิเช่น แรงงานนอกระบบหรือผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งมีประมาณร้อยละ 70 ของแรงงานทั้งหมด ที่ยังไม่สามารถเข้าในระบบ Pension fund (Pillar 1-3) ได้ จึงทำให้ภาครัฐมีการจัดตั้งกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ซึ่งเป็นภาคสมัครใจ เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานนอกระบบดังกล่าว สมัครเป็นสมาชิกกองทุนโดยรัฐเป็นผู้จ่ายสมทบให้

จากความสำเร็จข้างต้น ทฤษฎีเสาหลักการการออม จึงเป็นการช่วยเตรียมความพร้อมให้ประชากรในประเทศ สามารถใช้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างไม่ลำบาก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าควรต้องส่งเสริมให้มีการออมสำหรับเสาหลักต้นที่ 3 ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เฉพาะเพียงการออมผ่านเสาหลักต้นที่ 1 อาจไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ และในอนาคต อีกทั้งภาระที่มากขึ้นของรัฐบาล สวัสดิการจากเงินกองทุนประกันสังคมอาจจะลดลงหรือมีจำกัดไม่เพียงพอก็เป็นได้

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยและงานเขียนในอดีตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออกในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก สามารถสรุปปัจจัยที่มีผล ได้ดังนี้ (1) **รายได้** (กนกอร น้ำสมบุญ. 2550 ; ดารณี สว่างรุ่งรัมย์. 2545 ; วิระวรรณ ฉันทะกุล . 2539 ; โสภณ โรจน์ธำรง. 2543 ; เฉลิมพล นิฐินันท์กุลและคณะ. 2550 ; พัลลภ ตันติวัฒน์เสถียร. 2553 ; วิรินีย์ พุกนานนท์. 2549) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออมและการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กล่าวคือ เมื่อรายได้เพิ่มขึ้นจะทำให้การออมมีอัตราที่สูงขึ้นตาม ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องตามสมมติฐานรายได้สมบุญ ตามแนวคิดของ John Maynard Keynes (2) **อายุ** (ดารณี สว่างรุ่งรัมย์ .2545 ; เอกวลี คณาวงษ์. 2551 ; วิรินีย์ พุกนานนท์. 2549 ; กนกอร น้ำสมบุญ. 2550) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออมและการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่ออายุมากขึ้นจะเห็นความสำคัญของการออมเพื่อรองรับการใช้จ่ายหลังวัยเกษียณ อีกทั้งรายได้ที่ได้รับเพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลให้มีอัตราการออมในปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับ เฉลิมพล นิฐินันท์กุลและคณะ. 2550 ที่ว่าอายุ ไม่มีผลต่อการออม (3) **สถานภาพ** จากการศึกษา ดารณี สว่างรุ่งรัมย์. 2545 พบว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการออม โดยสถานภาพสมรสจะมีอัตราการออมมากที่สุด เพื่อสะสมเป็นหลักประกันในการสร้าง

ครอบครัว แต่ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานศึกษาของเฉลิมพล นิธินันท์กุลและคณะ. 2550 ที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการออมของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (4) **ระดับตำแหน่งงาน** (ภัทรวรรณ อ่วมสำอาง. 2542 ; กนกอร น้ำสมบูรณ์. 2550) มีความสัมพันธ์กับการออมในกองทุนเพื่อการเลี้ยงชีพในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ระดับตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้น ทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราที่สูง มีการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ดี ทำให้มีผลต่อการออมเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อคาดหวังการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุอย่างมีคุณภาพและเป็นหลักประกันในอนาคตแต่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ เฉลิมพล นิธินันท์กุลและคณะ. 2550 ที่ว่าระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อการออม (5) **อายุงาน** (ดารณี สว่างรุ่งรัมย์. 2545 ; กนกอร น้ำสมบูรณ์. 2550) มีความสัมพันธ์กับการออมในกองทุนเพื่อการเลี้ยงชีพ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กล่าวคือ เมื่อมีอายุงานเพิ่มมากขึ้น จะมีผลทำให้ออมในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องทฤษฎีการบริโภคในวัฏจักรชีวิต (Life-Cycle Theory of Consumption) (6) **การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน** (ดารณี สว่างรุ่งรัมย์. 2545) มีผลต่ออัตราการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการออมในทิศทางเดียวกัน ซึ่งไม่ตรงกับกนกอร น้ำสมบูรณ์. 2550 ที่ว่าข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าการศึกษาในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก และจากการทบทวนวรรณกรรม การศึกษาถึงพฤติกรรมการออมการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น โดยส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเฉพาะรายบริษัท ซึ่งแตกต่างจากการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ที่ศึกษาพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานทั้งในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ ที่ทางนายจ้างมีการจัดตั้งสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงาน โดยพิจารณาศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการออม การเลือกอัตราเงินสะสมที่พึงพอใจของสมาชิกกองทุน หากร่างพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก้ไข (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ที่ว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของลูกจ้าง เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถจ่ายเงินสะสมมากขึ้นได้โดยที่นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้น จากเดิมที่มีปัญหาว่านายจ้างไม่ยินดีสมทบเงินสะสมเพิ่มกรณีที่ลูกจ้างต้องการจ่ายเงินสะสมมากขึ้น ” มีผลบังคับใช้ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ ไปเป็นแนวทางในการจูงใจสมาชิกให้ปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราที่เพิ่มขึ้น และส่งเสริมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อความพร้อมสำหรับการวางแผนการเงินรองรับวัยเกษียณอายุของประชาชนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมการออมและปัจจัยที่มีผลต่อการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิกกองทุน

ชื่อผู้ทำวิจัย	งานศึกษา	ผลการศึกษา
ภัทรวรรณ อ่วมสำอาง (2542)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร	ใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกทม. จำนวน 166 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำเสนอในรูปแบบ ตารางค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ตารางไขว้ และใช้สมการถดถอยโลจิสติก โดยอาศัยทฤษฎีรายได้สมบูรณ์ และทฤษฎีวิถีจักรชีวิตในการศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน และ ความพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ โดยที่หากระดับตำแหน่งงานยิ่งสูงขึ้น ก็จะได้ผลตอบแทนที่มากขึ้นซึ่งมาจากฐานเงินเดือนที่สูงขึ้น อีกทั้งยังสามารถใช้สิทธิ์ยกเว้นภาษีจากเงินที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งจำนวนอีกด้วย
วีระชาย จันทร์ (2550)	การตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน กษตามหา นคร จำกัด (มหาชน)	ใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กษตามหา นคร จำกัด (มหาชน) จำนวน 70 คน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในส่วนของสถิติอนุมาน ใช้การทดสอบค่า t-test และค่าไค-สแควร์ พบว่าปัจจัยด้านบุคคลพบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยของความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความเชื่อมั่นต่อกองทุน ส่วนปัจจัยด้านองค์กร คือ ความรู้และความเชื่อมั่นของพนักงานต่อองค์กรและการจัดการกองทุน พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรสูงกว่าค่าเฉลี่ยของความเชื่อต่อการจัดการกองทุน การศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร กับการเป็นสมาชิกกองทุน คือ ปัจจัยเรื่องความมั่นใจในการจัดการกองทุนและเรื่องความมั่นคงขององค์กรเท่านั้นที่มีความแตกต่างกัน ระหว่างพนักงานที่ตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุน และพนักงานที่ตัดสินใจไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมกรรมการออมและปัจจัยที่มีผลต่อการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิกกองทุน (ต่อ)

ชื่อผู้ทำวิจัย	งานศึกษา	ผลการศึกษา
ศจี ปทุมวงศ์ชัยสิริ (2556)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือก นโยบายการลงทุนใน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของ พนักงานธนาคารกรุงไทย เขตกรุงเทพมหานคร	ใช้แบบสอบถามออนไลน์ของพนักงานธนาคารกรุงไทยเขตกรุงเทพมหานคร นำมาวิเคราะห์ด้วย แบบจำลอง Multinomial Logit Model กำหนดนโยบายการลงทุนความเสี่ยง ต่ำ กลาง สูง เป็นตัวแปร ตาม ตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อัตราเงินสะสมเข้ากองทุน และประเภทหลักทรัพย์ เป็น ตัวแปรอิสระ พบว่านโยบายที่มีความเสี่ยงปานกลางถูกเลือกมากที่สุด และตัวแปรที่มีนัยสำคัญต่อการ เลือกนโยบายการลงทุนคือ อัตราเงินสะสมเข้ากองทุน และประเภทหลักทรัพย์ตามการยอมรับความเสี่ยง และจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) พบว่าโดยเฉลี่ยเมื่อนักลงทุนมีประเภทการยอมรับ ความเสี่ยงที่สูงขึ้น โอกาสที่พนักงานจะเลือกนโยบายการลงทุนที่มีความเสี่ยงต่ำลดลง 24.9% ในขณะที่ หากพนักงานเลือกอัตราเงินสะสมในอัตราที่สูงขึ้น โอกาสที่พนักงานจะเลือกนโยบายการลงทุนที่มีความ เสี่ยงต่ำลดลงเพียง 6.50% นั่นคือการเปลี่ยนแปลงประเภทหลักทรัพย์ตามการยอมรับความเสี่ยงมี ผลกระทบต่อนโยบายการลงทุนมากกว่าการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน
ธนพร อุทยานิก (2540)	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บทบาทต่อการเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจ	ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด วิเคราะห์เชิงพรรณนาโดยอาศัยทฤษฎีการ บริโภคและการลงทุน พบว่าเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีส่วนการลงทุนในรูปแบบของเงินฝากธนาคาร สูงถึง 40 % ซึ่งเมื่อเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้เปลี่ยนเป็นเงินฝากธนาคารจะถูกจัดสรรและกระจายไป ยังผู้ที่ต้องการ ซึ่งเมื่อมีการลงทุนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้รายได้ประชาชาติและ ผลิตภัณฑ์ประชาชาติเพิ่มขึ้นสูงขึ้นด้วย

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมกรรมการออมและปัจจัยที่มีผลต่อการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิกกองทุน (ต่อ)

ชื่อผู้ทำวิจัย	งานศึกษา	ผลการศึกษา
วิระวรรณ ฉันทะกุล (2539)	ปัจจัยที่ผลต่อการออมใน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ นายจ้างและลูกจ้างที่เป็น สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยง ชีพ	ใช้แบบสอบถามจากพนักงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำเสนอในรูปแบบ ตารางค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ตารางไขว้ และใช้สมการถดถอยโลจิสติก พบว่าปัจจัยสำคัญที่ผลต่อการออมในการลงทุน คือ อัตราเงินสมทบจากบริษัท อัตราเงินสะสม อัตราเงินเดือนของลูกจ้าง และสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่ ลูกจ้างและนายจ้างได้รับจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ระดับทัศนคติของลูกจ้างต่อปัจจัยใน การตัดสินใจในการออมในกองทุนพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออมของลูกจ้างที่สำคัญ จะคล้ายคลึงกัน สำหรับลูกจ้างในบริษัทเล็กและใหญ่ โดยเรียงลำดับความสำคัญ คือ การเป็นหลักประกันความมั่นคง อัตราเงินสมทบที่บริษัทจ่ายให้ และอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน แต่ปัจจัยด้านความมั่นคงของสถานที่ ทำงานที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจการออมนั้น ลูกจ้างในบริษัทขนาดจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยนี้ มากกว่า ส่วนปัจจัยที่ลูกจ้างทั้งสองกลุ่มให้ความสำคัญน้อยคือการให้ผลตอบแทนสูงจากกองทุน เงินไขที่ จะได้รับเงินสมทบจากบริษัท และการได้รับสิทธิในการกู้เงินจากกองทุน
กนกอร น้า สมบูรณ์ (2550)	ปัจจัยที่ผลต่อการตัดสินใจ ออมเงินกับกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	ใช้แบบสอบถามจากพนักงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อายุ สถานภาพสมรส รายได้ของครอบครัว จำนวนปีที่ทำงาน ตำแหน่งงาน และการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออมเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนี้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออมเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมกรรมการออมและปัจจัยที่มีผลต่อการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิกกองทุน (ต่อ)

ชื่อผู้ทำวิจัย	งานศึกษา	ผลการศึกษา
ดารณี สว่างรุ่งรัมย์ (2545)	ปัจจัยที่ผลต่ออัตราการ ออมกับกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ บริษัทการ บินไทย จำกัด มหาชน	ใช้แบบสอบถามจากพนักงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์โดยการนำเสนอในรูปตารางคำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ตารางไขว้ และใช้สมการถดถอยโลจิสติก พบว่าปัจจัยที่กำหนดอัตราการออมคือปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ สิทธิประโยชน์จากกองทุน และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ อายุ จำนวนปีที่ทำงาน ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กองทุน มีผลต่ออัตราการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน โดยผลการศึกษาพบว่า ระดับรายได้ อายุ และอายุงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการออมกับการลงทุนในทางบวก กล่าวคือ พนักงานมีรายได้มาก มี แนวโน้มที่จะสะสมเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาก กว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย เนื่องจากเมื่อระดับรายได้เพิ่ม การออมจะมากขึ้นตามด้วย
จิระพันธ์ วงศ์สมบูรณ์ (2546)	ปัจจัยกำหนด ผลตอบแทนของกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	ใช้ข้อมูลทศัญญิรายไตรมาส ปี พ.ศ. 2539-พ.ศ.2545 นำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนาถึงสภาพทั่วไปของกองทุน สำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน บมจ.การบินไทย ส่วนการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณจะใช้เครื่องมือทางเศรษฐมิติ กำหนดแบบจำลองสมการถดถอยเชิงซ้อน เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระตัวแปรตาม และหา ค่าพารามิเตอร์ของตัวแปรต่างๆ โดยวิธีกำลังสองน้อยสุด ด้วยโปรแกรม E-VIEWS พบว่าอัตราผลตอบแทน สุทธิของปีที่แล้ว ดัชนีราคาหุ้นตลาดหลักทรัพย์ อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 12 เดือน และ อัตราดอกเบี้ยในตลาดซื้อพันธบัตร มีผลกระทบกับผลตอบแทนของกองทุน สามารถนำมาเป็นแนวทางในการ วางนโยบาย เพื่อให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นหนึ่งในวิธีการออมที่เป็นหลักประกันของพนักงานได้ต่อไป

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมการออมและปัจจัยที่มีผลต่อการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิกกองทุน (ต่อ)

ชื่อผู้ทำวิจัย	งานศึกษา	ผลการศึกษา
เอกวณิช คณาวงษ์ (2551)	ผลตอบแทน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราเงินสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่เป็นพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	ใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามของพนักงาน และข้อมูลเอกสารรายงานประชุมสามัญประจำปี 2539-2548 วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สมการถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ผลต่อการกำหนดอัตราเงินสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่าปัจจัยที่ผลต่อการกำหนดอัตราเงินสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่ อายุ การศึกษา สองปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการกำหนดอัตราเงินสมทบ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการพัฒนาที่สูงขึ้นในด้านจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้น จำนวนเงินกองทุนที่เพิ่มขึ้น และการลงทุนของบริษัทผู้จัดการกองทุนได้นำเงินไปลงทุนในตลาดเงินเพิ่ม ในส่วนผลตอบแทนจากกองทุนนั้นมีมากกว่าผลตอบแทนจากการลงทุนด้วยตัวเอง และในที่สุดท้ายคือ ปัจจัยที่ผลต่อการกำหนดอัตราเงินสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่ อายุ การศึกษา สองปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการกำหนดอัตราเงินสมทบ
โสภณ โรจน์ธำรงค์ (2543)	พฤติกรรมการออมของครัวเรือนไทยในประเทศไทย	ใช้ข้อมูลitudinalการสำรวจการออม วิเคราะห์ข้อมูลจากการแบ่งพื้นที่ในการศึกษาเป็นเขตเทศบาลและนอกเทศบาล วัตถุประสงค์ที่ใช้ในครัวเรือนจะเป็นการออมไว้ใช้จ่ายเจ็บป่วย เพื่อการศึกษา และเพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพ ส่วนปัจจัยกำหนดพฤติกรรมการออมพบว่ารายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวก แต่อัตราการพึงพิงมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการออม

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมกรรมการออมและปัจจัยที่มีผลต่อการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิกกองทุน (ต่อ)

ชื่อผู้ทำวิจัย	งานศึกษา	ผลการศึกษา
ประสงค์ วินัยแพทย์ (2547)	แนวทางการส่งเสริมการ ออมเพื่อการเกษียณผ่าน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อเงินที่สมาชิกได้รับจากกองทุนเมื่อออกจากกองทุนหรือเกษียณ คือ ค่าจ้างของ ลูกจ้างซึ่งเป็นฐานในการคำนวณเงินสะสมสมทบ ระยะเวลาในการเป็นสมาชิก และอัตราผลตอบแทนที่ ได้รับจากกองทุน ซึ่งปัจจัยเรื่องอัตราเงินสะสมของลูกจ้างและระยะเวลาในการเป็นสมาชิกถือว่าเป็นปัจจัย ที่ขึ้นกับสมาชิกโดยตรงว่าจะเลือกใส่เงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราอย่างน้อยเพียงใด และจะเริ่มออกข้าหรือ เร็วแค่ไหน ในปัจจุบันข้อบังคับกองทุนจะเป็นตัวกำหนดอัตราเงินสมทบของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่ สามารถจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราที่ มากกว่าอัตราเงินสมทบที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุนได้ จึง เป็นเหตุที่ทำให้เงินที่สมาชิกได้รับ เมื่อออกจากกองทุนไม่เพียงพอต่อชีวิตหลังเกษียณ
วราลี รุ่งเรืองกนกกุล (2556)	ปัจจัยในการไม่สมัครเป็น สมาชิกกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพของพนักงานใน กลุ่มบริษัทลา구나 รี สอร์ท แอนด์ โฮเทล	ใช้แบบสอบถามจากพนักงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้ค่าความถี่ร้อยละ ในการวิเคราะห์เพื่อหา ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล คือความรู้ความเข้าใจ ความใจในการจัดการกองทุน ผลตอบแทน กับการสมัคร/ไม่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ พบว่าผลสรุปลักษณะส่วนใหญ่ของพนักงานในกลุ่มบริษัท ลา구나 รีสอร์ท แอนด์ โฮเทล เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี โสด และมีอัตราเงินเดือนในช่วง 20,001-40,000 บาท มีพนักงานเป็นสมาชิกกองทุนฯ 83 คน และไม่เป็น 7 คน (2) พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจดีในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่มีความรู้เข้าใจปานกลางในเรื่องของเงื่อนไขการลาออกจาก กองทุนและเรื่องการยกเว้นภาษีกรณีเกษียณ (3) ปัจจัยที่มีผลต่อการไม่สมัครเข้ากองทุนฯ สาเหตุคือ พนักงานมีการวางแผนการเงินก่อนเกษียณอยู่แล้ว และให้ผลกำไรที่มากกว่าการลงทุนในกองทุน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมกรรมการออมและปัจจัยที่มีผลต่อการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิกกองทุน (ต่อ)

ชื่อผู้ทำวิจัย	งานศึกษา	ผลการศึกษา
เฉลิมพล นิจนันท์กุลและ คณะ (2550)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ลงทุนในกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ	ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ รายได้ มีความแตกต่างกันทั้งในด้านความคิดเห็น ทศนคติ และการตัดสินใจ เมื่อรายได้ที่เพิ่มขึ้นการออมเงินมีอัตราที่สูงขึ้นทำให้มีอิทธิพลต่อการลงทุนในกองทุนฯ ส่วนอายุ การศึกษา อาชีพ และสภาพที่แตกต่างกันให้ความสำคัญกับปัจจัยในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่ออมเพื่อการจ่ายคืนหนี้สิน เก็บออมไว้เมื่อออกจากงานและช่วงบั้นปลายชีวิต ปัจจัยด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์และการส่งเสริมการขายมีอิทธิพลอย่างมาก เนื่องจากการลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพสามารถลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาได้ และความน่าเชื่อถือ ผลการดำเนินงานที่ดี เป็นแรงจูงใจให้ผู้ลงทุนรายย่อยสนใจในการลงทุนกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพมากที่สุด
พัลลภ ตันตวิวัฒน์เสถียร (2553)	พฤติกรรมการลงทุนของ สมาชิกกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพพนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย	ผลการศึกษาพบว่าอายุที่แตกต่างกันจะเลือกนโยบายการลงทุนที่ต่างกัน โดยช่วงอายุ 20-30 ปี และ 36-45 ปี นิยมเลือกนโยบายการลงทุนที่มีความเสี่ยงปานกลาง ช่วงอายุ 46-60 ปี นิยมเลือกนโยบายที่มีความเสี่ยงต่ำ ระดับการศึกษาปริญญาตรี เลือกนโยบายการลงทุนแบบผสมมากที่สุด ระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจะเลือกนโยบายแบบความเสี่ยงต่ำ ระดับรายได้ระหว่าง 20,001-40,000 บาทและระดับรายได้อื่นๆ สนใจเลือกนโยบายแบบผสมมีความเสี่ยงปานกลาง ส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องผลตอบแทนและความเสี่ยงของหลักทรัพย์ถูกต้อง เลกลงทุนในเงินฝากธนาคาร กองทุนรวม หุ้น พันธบัตรรัฐบาล โดยใช้เงินออมส่วนที่เหลือจากค่าใช้จ่าย จำนวนเงินที่ลงทุน 10,000-50,000 บาท ระยะเวลาลงทุนเฉลี่ย 1-6 เดือน โดยตัดสินใจเลือกลงทุนด้วยตนเองและอัตราผลตอบแทนที่คาดหวังคือร้อยละ 4

บทที่ 3

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

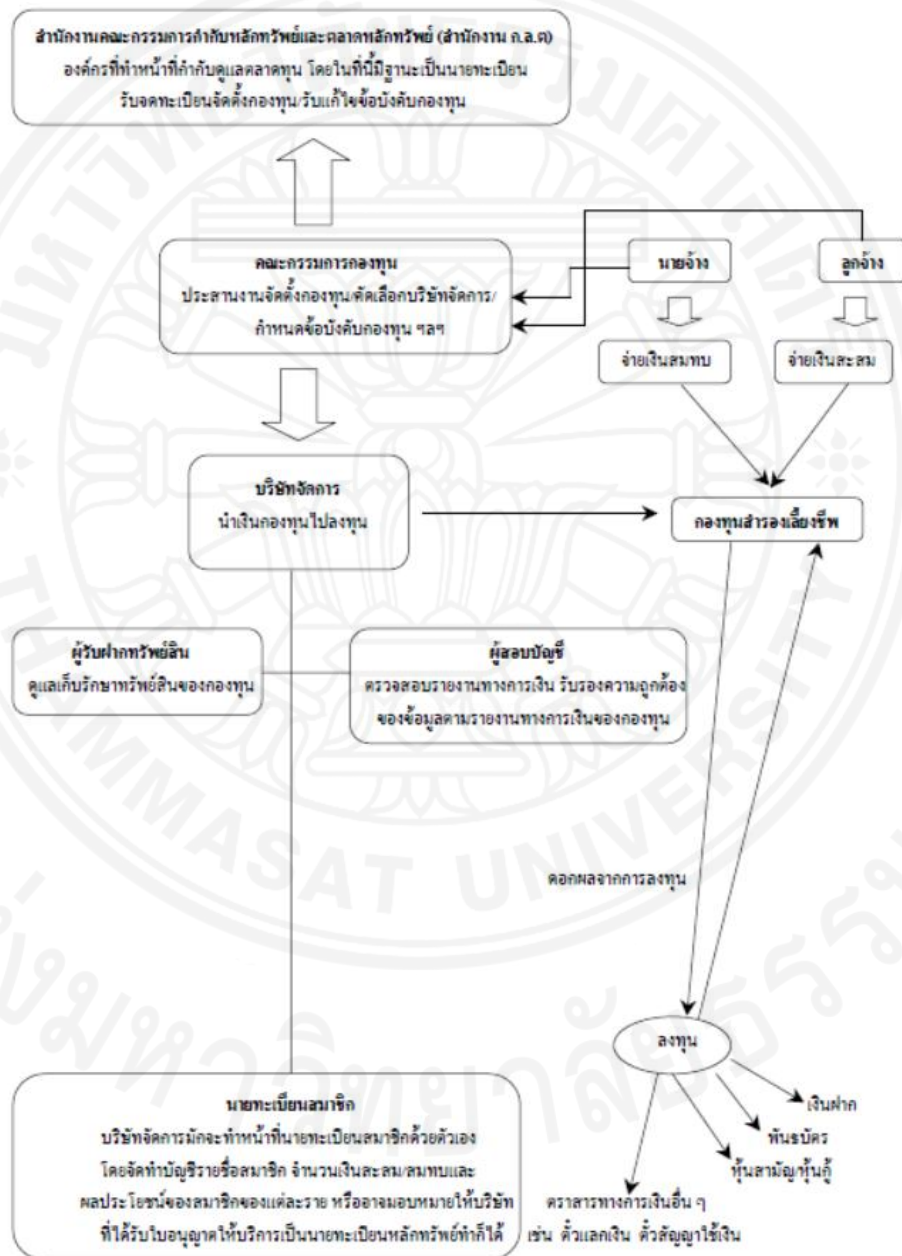
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นเป็นรูปแบบหนึ่งของการออมภาคสมัครใจ มีลักษณะการออมแบบผูกพันระยะยาว ที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยประกอบด้วยเงิน 2 ส่วนคือ ส่วนของเงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ามาในกองทุน ซึ่งเรียกว่า "เงินสะสม" และ ส่วนของเงินที่นายจ้างจ่ายเข้าอีกส่วนหนึ่งเรียกว่า "เงินสมทบ" โดยมีเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า นายจ้างจะต้องจ่ายสมทบในจำนวนเท่ากันหรือมากกว่าที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเสมอ เงินทั้ง 2 ส่วนดังกล่าวจะรวมเป็น "เงินกองทุน" จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และนำไปบริหารจัดการให้เกิดผลประโยชน์ที่อกเงย โดยผู้ที่บริหารเงินกองทุนเรียกว่า "บริษัทจัดการ" ที่นายจ้างเป็นผู้พิจารณาเลือกขึ้นมา โดยผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจะถูกนำมาเฉลี่ยให้กับสมาชิกทุกคนในกองทุนตามสัดส่วนของเงินที่แต่ละคนมีอยู่ในกองทุน จึงอาจกล่าวได้ว่าการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นรูปแบบหนึ่งของการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งยังทำให้ส่งเสริมให้ลูกจ้างมีการออมอย่างมีวินัย เป็นการวางแผนการเงินอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นหลักประกันสำหรับพนักงาน ความเป็นสมาชิกสิ้นสุดลง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการออมเงินเพื่อไว้ใช้หลังเกษียณ

เงินออมของสมาชิกในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เกิดจากจากเงินสะสมและเงินสมทบที่ต้องมีการนำส่งเข้ากองทุนทุกเดือน รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการลงทุนของกองทุน เมื่อความเป็นสมาชิกสิ้นสุดลง สมาชิกกองทุนจะมีสิทธิ์ได้รับส่วนของเงินสะสม พร้อมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินสะสม เต็มจำนวนในทุกกรณี สำหรับในส่วน of เงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินสมทบ สมาชิกจะได้รับตามเงื่อนไขในข้อบังคับกองทุนที่ทางคณะกรรมการกองทุนแต่ละบริษัทได้กำหนดไว้ ดังนั้นสมาชิกจะต้องศึกษาพิจารณารายละเอียดเงื่อนไขต่างๆ ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทอย่างรอบคอบ เพื่อสิทธิ์ประโยชน์ในเงินกองทุนของสมาชิกเอง

กรณีที่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีการโอนย้ายเปลี่ยนงาน (Mobility of Labour) สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สิ้นสุดสมาชิกภาพ จะมีทางเลือกที่สามารถดำเนินการได้คือ (1) ขอรับคืนเงินออกจากกองทุน ณ เวลานั้นๆ หรือ (2) มีสิทธิ์ที่จะสามารถคงเงินไว้ในบัญชีเจ้าหน้าที่ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างเดิมเป็นการชั่วคราวก่อน เพื่อรอการโอนย้ายเงินไปยังกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างใหม่ เช่น ในระหว่างที่ลูกจ้างอยู่ในช่วงระยะเวลาทดลองงานกับนายจ้างใหม่ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมการออมระยะยาว ทำให้ลูกจ้างสามารถยังคงเป็นสมาชิกและมีเงินออมในระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งหากลูกจ้างดำรง

สมาชิกภาพไปจนถึงอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และเข้าเงื่อนไขการเป็นสมาชิกกองทุนมาไม่น้อยกว่า 5 ปี เงินที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะได้รับยกเว้นภาษีทั้งจำนวนอีกด้วย

3.1 โครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและบุคคลที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 3.1 โครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและบุคคลที่เกี่ยวข้อง, ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับตลาดทุน.

จากภาพที่ 3.1 แสดงโครงสร้างและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งประกอบด้วย

(1) ลูกจ้าง มีหน้าที่นำส่งเงิน เรียกว่า "เงินสะสม" ตามอัตราที่เลือกไว้เข้ากองทุน เมื่อได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้าง

(2) นายจ้าง มีหน้าที่ในการนำส่งเงินเข้าอีกส่วนหนึ่งเรียกว่า "เงินสมทบ" เป็นการช่วยลูกจ้างออมอีกแรงหนึ่ง เป็นหนึ่งในการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง

(3) คณะกรรมการกองทุน มีหน้าที่ในการบริหารกองทุน ดูแลเงินให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการประสานงานเพื่อจัดตั้งกองทุน คัดเลือกบริษัทจัดการ การกำหนดนโยบายการลงทุนที่สอดคล้องกับโครงสร้างของกองทุน หรือแก้ไขข้อบังคับกองทุน เป็นต้น เนื่องจากอำนาจและหน้าที่บางอย่าง เช่น การแก้ไขข้อบังคับกองทุนจะมีผลผูกพันกับสมาชิกให้ต้องปฏิบัติตาม และการกำหนดนโยบายการลงทุนจะมีผลต่อความมั่นคง และผลตอบแทนของกองทุน คณะกรรมการกองทุนแบ่งเป็น

- คณะกรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้าง ซึ่งมาจากการแต่งตั้งของนายจ้าง
- คณะกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของสมาชิก ตามจำนวนที่กำหนดในข้อบังคับกองทุน และวิธีการเลือกตั้งกรรมการกองทุนต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในข้อบังคับกองทุน คนที่ได้รับเลือกจากลูกจ้างอาจไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนอยู่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่จะกำหนดไว้ในข้อบังคับ แต่ตามหลักแล้ว คณะกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้างก็ควรจะเป็นสมาชิกอยู่ในกองทุนเอง เนื่องจากจะสามารถเข้าถึงความต้องการของสมาชิกได้เป็นอย่างดีที่สุด

(4) สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือสำนักงาน ก.ล.ต. มีหน้าที่ควบคุมดูแลบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นบริษัทจัดการ ผู้รับฝากทรัพย์สิน และผู้สอบบัญชี เป็นต้น และอีกบทบาทหน้าที่หนึ่งคือ ทำหน้าที่ในฐานะนายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในการรับจดทะเบียนจัดตั้งกองทุน การแก้ไขข้อบังคับกองทุน รวมทั้งควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนด้วย

(5) บริษัทจัดการ ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการเงินของกองทุน โดยนำไปลงทุน เพื่อให้ดอกออกผลเพื่อเป็นประโยชน์แก่สมาชิกกองทุน โดยบริษัทจัดการจะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนส่วนบุคคล

(6) ผู้สอบบัญชี ทำหน้าที่ตรวจสอบรายงานทางการเงิน รับรองความถูกต้องของข้อมูลตามรายงานทางการเงินของกองทุน ซึ่งตามกฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สอบบัญชีไว้ คือกองทุนที่มีจำนวนสมาชิกไม่เกิน 100 ราย ให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตทั่วไปตรวจสอบและ

แสดงความเห็นในงบการเงินของกองทุนได้ แต่ถ้ากองทุนที่มีสมาชิกเกิน 100 ราย ต้องให้ผู้สอบบัญชี ที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ล.ต. ตรวจสอบและแสดงความเห็นในงบการเงินของกองทุน

(7) ผู้รับฝากทรัพย์สิน ทำหน้าที่ดูแลและเก็บรักษาทรัพย์สินของกองทุน ติดตามสิทธิประโยชน์ในเรื่องเงินปันผล และสิทธิต่างๆ ที่ได้จากการถือหุ้นในบริษัทที่กองทุนลงทุน โดยผู้รับฝากทรัพย์สินต้องได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ล.ต.

(8) ผู้รับรองมูลค่า ทำหน้าที่ตรวจทานการคำนวณมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (NAV) ของบริษัทจัดการว่าถูกต้องหรือเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ เนื่องจากข้อมูล NAV มีความสำคัญต่อการคำนวณจำนวนหน่วยสำหรับสมาชิกที่นำส่งเงินเข้ากองทุน และการจ่ายเงินให้แก่สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพ โดยผู้รับรองมูลค่าต้องได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ล.ต.

(9) นายทะเบียนสมาชิก ทำหน้าที่รับเงินจากนายจ้างเข้ากองทุน จ่ายเงินจากกองทุน ให้สมาชิกที่ลาออก จัดทำบัญชีรายชื่อสมาชิก จำนวนเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ของสมาชิกแต่ละราย และจัดส่งรายงานรายตัวสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้สมาชิกทราบทุกงวด 6 เดือนของปีปฏิทิน โดยรายงานจะต้องแสดงจำนวนหน่วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มูลค่าต่อหน่วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มูลค่าของเงินสะสมของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสมทบของนายจ้าง พร้อมทั้งผลประโยชน์ของเงินสะสมและเงินสมทบ บริษัทจัดการอาจให้บริการด้านทะเบียนสมาชิกเอง มอบหมายให้บริษัทอื่นที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงาน ก.ล.ต. ทำหน้าที่แทนก็ได้ โดยค่าบริการอาจคิดรวมอยู่ในค่าธรรมเนียมการจัดการ หรือคิดแยกเป็นรายการต่างหากเป็นต่อคน/ปี ก็ได้

(9) สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Association of Provident Fund) เป็นการรวมตัวกันของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเริ่มแรกจากการรวมตัวของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ ต่อมาจึงขยายการรับสมาชิกในภาคเอกชนทำหน้าที่ในการเป็นตัวแทนของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในการควบคุมดูแลผลประโยชน์ที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรจะได้รับ รวมทั้งเป็นตัวแทนในการติดต่อประสานงานกับทางการและบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวบรวมแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ และส่งเสริมความรู้ให้กับคณะกรรมการกองทุนและสมาชิกกองทุน เป็นต้น

(10) สมาคมบริษัทจัดการลงทุน (AIMC : Association of Investment Management Company) เป็นการรวมตัวกันของบริษัทจัดการ โดยสมาคมจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบริษัทจัดการด้วยตนเอง เพื่อให้การประกอบธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นตัวแทนของบริษัทจัดการในการติดต่อประสานงานกับทางการในเรื่องต่างๆ

3.2 การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะต้องพิจารณาดังนี้

(1) นายจ้าง ต้องสำรวจความพร้อมขององค์กรว่ามีขนาดของธุรกิจและแนวโน้มการเติบโตในอนาคตเป็นอย่างไร โดยอาจเทียบจากขนาดของสินทรัพย์ หรือรายได้ของบริษัทกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน รวมถึงความสามารถในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนและความพร้อมในการจัดบุคลากรที่รับผิดชอบในงานนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ระบบสวัสดิการขององค์กรสามารถดำรงอยู่บนเงื่อนไขได้ตามสภาพความจริงของนายจ้าง

(2) ลูกจ้าง ต้องพิจารณาองค์ประกอบหรือลักษณะของผู้ที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกในกองทุน ถึงจำนวน ประเภท ลักษณะโครงสร้าง อัตราการเข้า-ออก โครงสร้างอายุ เพื่อที่จะประเมินเจ้าหน้าที่รองรับงานด้านธุรการและเอกสารได้อย่างเหมาะสม พิจารณาศามารถในการออมของลูกจ้าง โดยอาจพิจารณาจากอายุหรือรายได้ต่อเดือนของลูกจ้าง นำมาประมาณการจำนวนเงินที่สามารถออมได้ รวมถึงพิจารณาด้านการศึกษาและความรู้ โดยเฉพาะความเข้าใจของลูกจ้างเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและความสำคัญของการออมเพื่อเกษียณอายุ เพื่อประสิทธิภาพในการวางแผนในการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ได้อย่างเหมาะสม

(3) ประมาณการขนาดของเงินกองทุน ตั้งแต่ ณ วันแรกเริ่มจัดตั้ง จำนวนเงินสะสมสมทบเข้ากองทุนในแต่ละเดือน รวมถึงอัตราการขยายตัวของเงินกองทุนว่าจะมีแนวโน้มในการปรับตัวไปในทิศทางอย่างไร

(4) บริษัทจัดการ ผู้ซึ่งเปรียบเสมือน นักบริหารเงินมืออาชีพ ด้วยความที่ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีองค์ประกอบสำคัญคือ ผู้บริหารเงินที่ต้องเป็นบุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่ นายจ้าง โดยผู้ประกอบธุรกิจรับบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะต้องได้รับใบอนุญาตจากทางสำนักงาน ก.ล.ต. ให้สามารถประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนส่วนบุคคลได้ เพราะกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแบบนี้ ถูกจัดให้เป็นกองทุนส่วนบุคคลประเภท โดยการพิจารณาเลือกสรรนั้นจะต้องทราบถึงคุณลักษณะ และข้อมูลของบริษัทจัดการนั้นๆ ก่อนทำการคัดเลือกอย่างเหมาะสม

การเลือกรูปแบบกองทุน โดยทั่วไปแล้วรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมี 2 ประเภท ได้แก่กองทุนที่มีนายจ้างรายเดียวจัดตั้งขึ้น (Single Fund) หรือกองทุนเดี่ยว และกองทุนที่มีนายจ้างหลายรายร่วมกันจัดตั้ง (Pooled Fund) หรือกองทุนร่วม ซึ่งหากเป็นบริษัทที่อยู่ในเครือเดียวกันอาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่ากองทุน (Group Fund) หรืออาจจะเป็นบริษัทที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกันเลยก็ได้

การพิจารณาที่จะเลือกเป็น Single Fund หรือ Pooled Fund คณะทำงานต้องพิจารณาโดยใช้ปัจจัยที่รวบรวมจากการสำรวจข้อมูลในขั้นตอนแรกมาประเมิน หากนายจ้างไม่ได้มีเงื่อนไข ขนาด และความต้องการที่ซับซ้อนมากนัก ก็อาจจะเหมาะสมกับการรวมตัวอยู่เป็นส่วนหนึ่งของ Pooled Fund ด้วยมีระบบการบริหารที่ร่วมกันแชร์ค่าใช้จ่ายได้ ในขณะที่ Single Fund ที่สามารถออกแบบบริการโดยเฉพาะตามเงื่อนไขความต้องการได้ แต่กองทุนจะต้องแบกรับภาระเรื่องค่าใช้จ่ายไว้เพียงผู้เดียว อย่างไรก็ตาม ขนาดเงินของกองทุนจะเป็นไปตามข้อตกลงกับทางบริษัทจัดการด้วย

1. ค่าใช้จ่าย ที่เกิดขึ้นในระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วยเรื่องหลัก ๆ 4 เรื่อง ได้แก่

- (1) ค่าธรรมเนียมการจัดการ
- (2) ค่าธรรมเนียมผู้รับฝากทรัพย์สิน อิงตามมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุน
- (3) ค่าทะเบียนสมาชิก
- (4) ค่าผู้สอบบัญชี

สำหรับค่าใช้จ่าย 2 เรื่องแรก จะอิงตามมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุน ทำให้ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นไม่แตกต่างกันมากนัก ระหว่างของ Single Fund และ Pooled Fund ขึ้นอยู่กับข้อตกลงกับบริษัทจัดการ ส่วนค่าทะเบียนสมาชิกอาจคิดจากจำนวนสมาชิกหรือบางบริษัทจัดการอาจคิดรวมกับค่าธรรมเนียมการจัดการ นอกจากนี้ ค่าสอบบัญชีส่วนใหญ่จะมีค่าธรรมเนียมขั้นต่ำ ซึ่งเป็นต้นทุนคงที่ หากเป็นกองทุนที่มีขนาดเล็ก ก็จะไม่มีคนอื่นมาช่วยแบ่งเบาภาระ แต่หากเป็นกองทุนที่มีขนาดใหญ่ เช่น Pooled Fund แม้จะมีค่าสอบบัญชีสูงขึ้น แต่ก็มีนายจ้างหลายรายมาช่วยแบ่งเบาภาระ

2. กลไกบริหารงาน กลไกสำคัญของการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นคือ คณะกรรมการกองทุน ซึ่งประกอบด้วย คือ กรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้าง มาจากการแต่งตั้งของนายจ้าง และกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้าง มาจากการเลือกตั้งของลูกจ้างในฐานะสมาชิกกองทุน ซึ่งคณะกรรมการกองทุนของ Single Fund และ Pooled Fund จะมีบทบาทที่แตกต่างกัน

คณะกรรมการกองทุนในระบบ Single Fund จะมีหน้าที่ในการคัดเลือก และทำสัญญากับบริษัทจัดการ ผู้รับฝากทรัพย์สิน ผู้สอบบัญชี เสนอแก้ไขข้อบังคับกองทุน รวมทั้งประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ แต่ถ้าเป็นคณะกรรมการกองทุนในระบบ Pooled Fund แล้ว คณะกรรมการกองทุนของแต่ละบริษัทจะมีบทบาทในด้านการกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเฉพาะส่วนของบริษัทตน เช่น อัตราเงินสะสมและสมทบ การจ่ายเงินสมทบ และผลประโยชน์เมื่อสิ้นสมาชิกภาพ ในขณะที่งานหลักในด้านการบริหาร การกำหนดนโยบายและข้อบังคับหลักจะตกอยู่กับบริษัทจัดการ อย่างไรก็ตาม นอกจากจะทำหน้าที่ต่าง ๆ เองแล้ว คณะกรรมการกองทุนยังสามารถมอบหมายให้บริษัทจัดการทำหน้าที่แทนได้ในส่วนของการคัดเลือกผู้รับฝากทรัพย์สิน ผู้สอบบัญชี รวมทั้งมอบหมายให้บริษัทจัดการเป็นตัวแทนในการยื่นขอจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือขอแก้ไขข้อบังคับกองทุนกับสำนักงาน ก.ล.ต.

3.3 การกำหนดนโยบายการลงทุน และ EMPLOYEE'S CHOICE

นโยบายการลงทุน คือ การกำหนดขอบเขตในการบริหารเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งคณะกรรมการกองทุนจะต้องตกลงนโยบายการลงทุนกับบริษัทจัดการไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้จัดการกองทุนใช้เป็นกรอบในการบริหารเงินกองทุน โดยนโยบายการลงทุนจะต้องมีการระบุประเภทตราสารและสัดส่วนการลงทุนของตราสารแต่ละประเภทที่กองทุนอนุญาตให้ผู้จัดการกองทุนลงทุนได้ คณะกรรมการกองทุนซึ่งมีหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุนและรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกกองทุน ควรเลือกนโยบายการลงทุนที่บริษัทจัดการเสนอให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะ ความต้องการ และความเสี่ยงที่สมาชิกยอมรับได้ ประเภทนโยบายการลงทุน แบ่งออกเป็นนโยบายทั่วไป 3 แบบ (Non-Specialised Fund) และนโยบายพิเศษ (Specialised Fund) ดังนี้

1. นโยบายการลงทุนในตราสารแห่งทุน (Equity fund) เน้นการลงทุนเพื่อให้ปริมาณเงินพอกพูนมากขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะนำเงินไปลงทุนในตราสารทุนเฉลี่ยแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุน (NAV) และเงินส่วนที่เหลืออาจไปลงทุนไว้ในเงินฝาก และตราสารหนี้ด้วยก็ได้ หรือนำเงินทั้งหมดไปลงทุนในตราสารทุนล้วนๆ ก็ได้

2. นโยบายการลงทุนในตราสารแห่งหนี้ (Fixed Income Fund) เน้นการลงทุนที่ให้รายได้ประจำในรูปของดอกเบี้ย และให้ความสำคัญกับความมั่นคงของเงินต้น แต่จะไม่ให้ความสำคัญกับการขยายตัวของเงินลงทุน โดยจะเน้นลงทุนในเงินฝากและตราสารหนี้ต่างๆ เช่น พันธบัตรรัฐบาล ตั๋วเงินคลัง บัตรเงินฝากของธนาคาร ตั๋วสัญญาใช้เงิน ตั๋วแลกเงิน หุ้นกู้ เป็นต้น

3. นโยบายการลงทุนแบบผสม (Mixed) ลงทุนทั้งในเงินฝาก ตราสารหนี้ และตราสารทุน มี 2 แบบ ได้แก่ (1) แบบกำหนดสัดส่วนการจัดสรรเงินลงทุนระหว่างหุ้นและตราสารหนี้ มีการกำหนดอัตราส่วนการลงทุนในตราสารทุนอย่างชัดเจน เช่น ไม่เกิน 10% 20% หรือ 40% แต่ไม่เกิน 65% ของ NAV (หากลงทุนในตราสารทุนตั้งแต่ 65% ขึ้นไปของ NAV จะถือเป็นนโยบายตราสารแห่งทุน) (2) แบบไม่กำหนดสัดส่วนการลงทุน (Free Hand) รูปแบบการลงทุนจะถูกกำหนดโดยบริษัทจัดการ ซึ่งจะมีการพิจารณาตามความเหมาะสมของภาวะการลงทุนในแต่ละช่วงเวลา เช่น บางช่วงอาจลงทุนในตราสารหนี้ได้ถึง 100% แต่เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป อาจเลือกลงทุนในตราสารทุน 100% ก็ได้

4. นโยบายการลงทุนพิเศษ (Specialised Fund) นโยบายการลงทุนที่มีลักษณะเฉพาะที่นอกเหนือจากนโยบายทั่วไป เช่น ลงทุนในตลาดเงิน (Money Market Fund) ลงทุนในตราสารที่มีประกัน (Guaranteed Fund) ลงทุนในลักษณะคุ้มครองเงินต้น (Capital Protected Fund) เป็นต้น

3.4 หลักเกณฑ์การจ่ายเงินเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพ

การจ่ายเงินจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินเมื่อสมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ โดยสมาชิกจะมีสิทธิได้รับเงินสะสมที่สมาชิกจ่ายเข้ากองทุนและผลประโยชน์ของเงินสะสมทั้งจำนวนในทุกกรณี ส่วนเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบซึ่งเป็นส่วนที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนนั้น สมาชิกจะมีสิทธิได้รับตามเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับกองทุน (Vesting Rule) กรณีที่ข้อบังคับกองทุนไม่ได้กำหนดเงื่อนไขใดๆไว้ ให้ถือว่านายจ้างประสงค์จะให้สมาชิกมีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบเต็มจำนวนตัวอย่าง เงื่อนไขการจ่ายเงินตามข้อบังคับกองทุน โดยสามารถระบุได้ว่าให้อำนาจการจ่ายนับตามอายุงาน หรือ อายุสมาชิก

อายุงาน	สิทธิได้รับเงินสมทบ
น้อยกว่า 1 ปี	ร้อยละ 0
ตั้งแต่ 1 ปี - 3 ปี	ร้อยละ 30
ตั้งแต่ 3 ปี - 5 ปี	ร้อยละ 50
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	ร้อยละ 50

หมายเหตุ (1) ข้อบังคับกองทุนสามารถกำหนดเหตุที่สมาชิกจะไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ได้ แต่ต้องไม่เป็นการตัดสิทธิของลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร (2) ห้ามมิให้ข้อบังคับกำหนดว่า หากสมาชิกไม่มารับเงินภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของบุคคลอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

3.5 สิทธิประโยชน์ทางภาษี

ลูกจ้าง เงินที่ส่งเข้าหรือจ่ายออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมทั้งผลประโยชน์จากการลงทุนของกองทุน จะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีแบบ EEE (Exempted, Exempted, Exempted) โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) เงินสะสมที่สมาชิกจ่ายเข้ากองทุนสามารถนำมาหักลดหย่อนในการคำนวณภาษีเงินได้ โดยหักลดหย่อนได้ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินปีละ 10,000 บาท สำหรับส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 15% ของค่าจ้าง และไม่เกิน 490,000 บาท ได้รับยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมกับเงินได้ที่เสียภาษี เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุน ถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีตามจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 15% ของค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละราย

(2) ผลประโยชน์จากการลงทุนของกองทุน เช่น ดอกเบี้ย เงินปันผล และกำไรจากการขายหลักทรัพย์ ได้รับยกเว้นภาษี

(3) เงินที่สมาชิกได้รับจากกองทุนเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพ ส่วนที่เป็นเงินสะสมได้รับยกเว้นภาษี สำหรับเงินสมทบ ผลประโยชน์เงินสะสม และผลประโยชน์เงินสมทบ ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีตามเงื่อนไขดังนี้

กรณีออกจากงานก่อนอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์

ก. หากเป็นเงินที่จ่ายให้เนื่องจากออกจากงานโดยมีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 5 ปี ต้องนำเงินที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปคำนวณภาษี ร่วมกับเงินได้ประเภทอื่น

ข. หากเป็นเงินที่จ่ายให้เนื่องจากออกจากงานที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป สามารถเลือกเสียภาษีโดยไม่ต้องนำไปรวมคำนวณภาษีกับเงินได้ประเภทอื่น โดยมีสิทธิหักค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเท่ากับ 7,000 บาทคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน เหลือเท่าใดให้หักค่าใช้จ่ายอีกร้อยละ 50 ของเงินที่เหลือนั้น แล้วคำนวณภาษีตามอัตราภาษีเงินได้ ทั้งนี้ จำนวนวันทำงานตั้งแต่ 183 วันขึ้นไป นับเป็น 1 ปี น้อยกว่า 183 ให้ปัดทิ้ง

กรณีออกจากงาน ด้วยสาเหตุ

ก. ตาย ทุพพลภาพ หรือออกจากงานเมื่อมีอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์

ข. กรณีอื่นที่ไม่ใช่ ก แต่ได้คงเงินหรือผลประโยชน์นั้นไว้ทั้งจำนวนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และต่อมาได้รับเงินหรือผลประโยชน์หลังจากลูกจ้างผู้นั้นตาย ทุพพลภาพ หรือมีอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์

หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ เพื่อการยกเว้นภาษีเงินได้ใน 2 กรณีข้างต้นมีดังนี้

(1) กรณีลูกจ้างออกจากงานเพราะตาย ทุพพลภาพ หรือมีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปี บริบูรณ์ กรณีลูกจ้างออกจากงานเพราะตาย ต้องมีหลักฐานที่แสดงถึงการตาย

(2) กรณีลูกจ้างออกจากงานเพราะทุพพลภาพ ต้องมีหลักฐานจากแพทย์ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเวชกรรมได้ตรวจและแสดงความเห็นว่าทุพพลภาพ

(3) กรณีลูกจ้างออกจากงานเมื่อมีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปี บริบูรณ์ ต้องเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนี้

กรณีเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาโดยตลอด ต้องเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีต่อเนื่องกัน ถ้าเป็นสมาชิกยังไม่ถึง 5 ปีต่อเนื่องกัน ต้องเป็นสมาชิกไปจนมีระยะเวลาการเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่า 5 ปีต่อเนื่องกัน หรือ

กรณีเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและเคยเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ โดยได้โอนเงินหรือผลประโยชน์ที่ได้คงไว้ทั้งจำนวนจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการไปยังกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว การเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการเมื่อรวมกับการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วต้องไม่น้อยกว่า 5 ปี

นายจ้าง เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุน ถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีตามจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 15% ของค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละราย

กองทุน ได้รับยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ โดยผลประโยชน์จากการนำเงินกองทุนไปลงทุน ทั้งในรูปของดอกเบี้ย เงินปันผล กำไรและส่วนเกินทุน ไม่ต้องคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี ทั้งนี้ เงินก้อนที่ลูกจ้างได้รับกรณีออกจากงานเพราะเกษียณอายุ ทุพพลภาพหรือตาย จะได้รับยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี ตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 52) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการสำหรับกรณีลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุ ทุพพลภาพ หรือตาย

3.6 วิวัฒนาการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ช่วงก่อนปี พ.ศ. 2527 : การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงานยังเป็นที่นิยมหรือได้รับความสนใจมากนัก ส่วนใหญ่จะกระทำกันในรูปของกองทุนบำเหน็จ คือ กองทุนที่นายจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุนเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งมีทั้งแบบที่นายจ้างกันเงินสำรองไว้ต่างหาก และแบบที่นายจ้างตั้งตัวเลขทางบัญชีไว้เฉย ๆ ส่วนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นยังมีอยู่ค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่จึงเป็นการจัดตั้งกองทุนบำเหน็จของบริษัทใหญ่ ๆ โดยเฉพาะสาขาของบริษัทต่างประเทศ ซึ่งมีเพียงไม่กี่ราย ด้านการบริหารเงินกองทุนก็มี ทั้งที่บริษัทนายจ้างบริหารเงินเองหรือให้บุคคลที่สาม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสาขานาการพาณิชย์ต่างประเทศ ที่ตั้งสำนักงานในประเทศไทยเป็นผู้จัดการให้

สำหรับข้อกำหนดทางภาษีอากรเกี่ยวกับ กองทุนไม่ว่าจะเป็นกองทุนบำเหน็จหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งประมวลรัษฎากรในขณะนั้นถือว่าเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้ง 2 แบบ มีวิธีปฏิบัติที่สำคัญ คือ

- (1) เงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุนยังไม่สามารถนำมาหักลดหย่อนในการคำนวณเงินได้ เพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาได้
- (2) เงินที่ลูกจ้างได้รับครั้งเดียวเมื่อออกจากงาน จะต้องนำไปรวมคำนวณเป็นเงินได้เพื่อเสียภาษีด้วย
- (3) เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุน ก็จะสามารถหักค่าใช้จ่ายได้เฉพาะในรอบระยะเวลาบัญชีที่นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามที่จ่ายจริง เมื่อลูกจ้างออกจากงานเท่านั้น และต้องอยู่ในจำนวนที่ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินเดือนทั้งหมดของลูกจ้างที่นายจ้างใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเงินจ่ายสมทบด้วย

ช่วงปี พ.ศ. 2527 - 2530 : เป็นช่วงที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 มีผลใช้บังคับ ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับดังกล่าวที่ต้องการส่งเสริมให้ห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทจำกัดกันทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงานเพื่อสร้างเงินออมในเชิงบังคับ และเป็น การสร้างสวัสดิการให้แก่พนักงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์สำคัญ ๆ เช่น ต้องมีการจ่ายเงินสะสมของพนักงานและเงินสมทบของนายจ้าง มีการกันเงินกองทุนนี้ ออกจากบัญชี การเงินของบริษัทนายจ้างอย่างถูกต้อง และมีผู้บริหารกองทุนเป็นเอกเทศเพื่อนำเงินในกองทุนไปหาผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งถ้าปฏิบัติได้ตามแนวนี้แล้วก็จะได้รับประโยชน์ในการคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษีทั้งนิติบุคคลและบุคคลธรรมดา กระทรวงการคลังจึงได้เตรียมยกเว้น

กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น โดยในระหว่างนั้นกระทรวงการคลังได้ออกกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น โดยในระหว่างนั้น กระทรวงการคลังได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเมื่อวันที่ 16 กันยายน 2526 และให้มีผลใช้บังคับสำหรับรอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม 2527 เป็นต้นไป เพื่อใช้กำกับควบคุมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปพลางก่อน กฎกระทรวงฉบับนี้มีสาระสำคัญที่กำหนดให้ บริษัทนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งกองทุนด้วยความสมัครใจ โดยมีบุคคลที่สามเป็นผู้จัดการกองทุน ซึ่งต้องนำเงินในกองทุนไปลงทุน ตามหลักเกณฑ์ที่ทางการกำหนด แต่กองทุนนี้ยังถือเป็นทรัพย์สินส่วนหนึ่งของบริษัทนายจ้างที่จัดตั้งกองทุน (ยังไม่แยกเป็นนิติบุคคลต่างหาก) ในการนี้ทางการได้ให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี โดย

(1) ให้เงินที่บริษัทนายจ้างสมทบเข้ากองทุน ถือเป็นรายจ่ายได้ในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่ายเท่ากับเงินที่บริษัทได้จ่ายสมทบ แต่ไม่เกินอัตราร้อยละ 15 ของค่าจ้าง

(2) ให้เงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุนนำไปหักลดหย่อนภาษีได้ไม่เกินปีละ 7,000 บาท

(3) เนื่องจากยังมีนายจ้างอีกหลายรายที่ได้จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างในรูปกองทุนบำเหน็จ หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ก่อนที่กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ออกตามความในประมวลรัษฎากรมีผลใช้บังคับ ดังนั้น เพื่อสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพที่ถูกต้องตามกฎหมายมากขึ้น ทางการจึงเปิดโอกาสให้บริษัทนายจ้างที่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายฉบับนี้ และประสงค์จะโอนเงินที่ได้จัดสรรไว้เข้ามาในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก็ให้นำเงินดังกล่าวมาถือเป็นรายจ่ายได้ 10 รอบระยะเวลาบัญชี

ดังนั้น เมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2530 มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 522 กองทุน คิดเป็นจำนวนเงิน 3,203 ล้านบาท ซึ่งกองทุนที่จัดตั้งขึ้นนี้ประกอบด้วย บริษัทนายจ้าง 514 ราย และลูกจ้างที่เข้าเป็นสมาชิกกองทุน 83,254 คน

พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 : ได้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 6 ธันวาคม 2530 ช่วงปี พ.ศ. 2530 - 2537 : โดยกองทุนที่จัดตั้งตามกฎหมายนี้ นอกจากจะมีคุณสมบัติตามกฎหมายฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ออกตามความในประมวลรัษฎากรแล้ว กฎหมายยังยอมรับสภาพการเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกิจการของบริษัทนายจ้าง และสิทธิในเงินกองทุนนี้ไม่อาจโอนกันได้เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างแท้จริง ตลอดจนมีการกำหนดบทลงโทษ สำหรับนายจ้างและผู้จัดการกองทุนที่ทำให้ลูกจ้างหรือกองทุนต้องเสียสิทธิไป

สำหรับวิธีปฏิบัติทางภาษีอากร ในขั้นต้นเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับ ได้ยกเลิกกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ออกตามความในประมวลรัษฎากร และได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 183 (พ.ศ. 2533) ตามความในประมวลรัษฎากรมาใช้บังคับแทน ในกฎกระทรวงฉบับที่ 183 (พ.ศ. 2533) นี้ ได้ยึดหลักการส่วนใหญ่ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ออกตามความในประมวลรัษฎากร แต่มีส่วนที่เปลี่ยนแปลงไป คือ

(1) เงินสมทบส่วนที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนเกินกว่าร้อยละ 15 ของค่าจ้าง สามารถถือเป็นรายจ่ายได้การได้รับการอนุมัติจากรัฐมนตรีฯ

(2) ผ่อนผันให้นายจ้างที่นำเงินกองทุนที่มีกองทุนอยู่ก่อนกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ออกตามความในประมวลรัษฎากรมาจดทะเบียนเป็นกองทุนที่ถูกต้อง ซึ่งได้ให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี โดยเงินจำนวนดังกล่าวให้ถือเป็นรายจ่ายได้ 10 รอบระยะเวลาบัญชีนับแต่โอนเงินเข้ากองทุน แต่กฎกระทรวงฉบับดังกล่าวมีผลใช้บังคับเพียง 6 ปีเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเป็นไปโดยต่อเนื่อง ในกฎกระทรวงฉบับนี้ จึงได้ให้นายจ้างของกองทุนดังกล่าวถือเป็นรายจ่ายได้ต่อไปจนครบ 10 รอบระยะเวลาบัญชีตามเดิม

เมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2537 มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จดทะเบียนแล้วจำนวน 768 กองทุน คิดเป็นจำนวนเงินกองทุน 31,770 ล้านบาท (รวมส่วนของเงินกองทุนที่มีอยู่ก่อนพระราชบัญญัติฯ มีผลใช้บังคับ และได้โอนเข้ามาจำนวน 6,901 ล้านบาท) ซึ่งกองทุนที่จัดตั้งขึ้นนี้เป็นการจัดตั้งโดยนายจ้าง 2,495 ราย และลูกจ้าง 526,817 คน

พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2542
เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการประกอบธุรกิจการจัดการลงทุนประเภทหนึ่งซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับการประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนส่วนบุคคล ดังนั้นเพื่อให้การจัดการกองทุนดังกล่าวเป็นไปตามมาตรฐานและหลักการเดียวกันกับการจัดการกองทุนส่วนบุคคล รวมทั้งเพื่อบรรเทาภาระการจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างและลูกจ้างให้น้อยลง สมควรปรับปรุงอำนาจของรัฐมนตรีและนายทะเบียนในการกำกับดูแลการจัดการกองทุนให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและกำหนดให้การจัดการกองทุนดังกล่าวอยู่ภายใต้บังคับบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการจัดการกองทุนส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2550 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 มกราคม 2551 มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์แก่สมาชิกกองทุน 5 ประการดังนี้

(1) ออกจากงาน สมาชิกสามารถแจ้งความประสงค์ขอคงเงินในกองทุนเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนต่อเนื่องได้ จากเดิมหากสิ้นสุดสมาชิกภาพจากกองทุนด้วยสาเหตุออกจากงาน แต่ยังไม่สามารถโอนเงินกองทุนไปยังบริษัทนายจ้างใหม่ได้ สมาชิกมีสิทธิในการขอ “คงเงิน” ไว้ในกองทุนเดิมได้ไม่เกิน 1 ปี โดยในระหว่างนั้นสิทธิของการเป็นสมาชิกนั้นถือว่าสิ้นสุดลงแล้ว และเงินที่คงไว้จะไม่มีสิทธิได้รับผลตอบแทนของกองทุน กล่าวคือ จำนวนเงินที่คงไว้จะนิ่งอยู่ด้วยจำนวนที่เท่าเดิม ไม่ว่าจะกองทุนจะกำไร หรือขาดทุนเงิน แต่ตาม พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฉบับนี้ ปรับปรุงใหม่ โดยหากเราขอคงเงินไว้ในกองทุน เงินจำนวนดังกล่าวจะยังได้รับผลตอบแทนต่อเนื่อง นั้นหมายความว่าไม่ว่ากองทุนจะกำไร หรือขาดทุน เราก็จะมีส่วนได้เสียเหมือนสมาชิกคนอื่นที่อยู่ในกองทุน อย่างไรก็ตามระหว่างที่เราคงเงิน เราไม่ได้เป็นลูกจ้างของนายจ้างรายเดิมแล้ว ทั้งเราและนายจ้างจึงไม่ต้องนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนอีก นอกจากนี้ ช่วงเวลาที่คงเงิน จะไม่มีผลต่อการนับอายุงานหรืออายุสมาชิกเพื่อยืดสิทธิประโยชน์ในเงินส่วนของนายจ้าง หรือเพื่อสิทธิประโยชน์ทางภาษี เพราะทุกอย่างสิ้นสุดลงตั้งแต่เราออกจากงานแล้ว โดยกฎหมายกำหนดให้บริษัทจัดการต้องเปิดระยะเวลาคงเงินของสมาชิกได้ไม่น้อยกว่า 90 วัน โดยสมาชิกสามารถแจ้งระยะเวลาที่จะคงเงินในกองทุนได้ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับกองทุน

(2) เกษียณอายุ สมาชิกสามารถใช้สิทธิในการขอรับเงินเป็นงวดได้ จากเดิมถ้าสิ้นสุดการเป็นสมาชิกกองทุน เราจะได้รับเงินกองทุนทั้งก้อนครั้งเดียวภายใน 30 วัน นับจากวันสิ้นสุดสมาชิกภาพ พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฉบับนี้ ปรับปรุงเพิ่มทางเลือกสำหรับคนเกษียณอายุ ให้สามารถเลือกรับเงินทั้งหมดครั้งเดียว หรือจะเลือกทยอยรับเป็นงวดๆ คล้ายกับข้าราชการที่อยู่ในระบบบำเหน็จบำนาญ และมีสิทธิเลือกรับเงินบำเหน็จ หรือบำนาญได้ โดยมีผู้จัดการกองทุนช่วยบริหารเงินให้อย่างต่อเนื่องแต่ทั้งนี้ระยะเวลาที่จะรับเงินจะนานเท่าไรนั้น ขึ้นอยู่กับรูปแบบต่างๆ ของกองทุนที่ผู้จัดการเสนอให้เลือกภายใต้ กำหนดในข้อบังคับกองทุน โดยระหว่างที่รอรับเงินไม่ต้องนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุน

(3) Master Fund กำหนดให้การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถมีนโยบายการลงทุนได้มากกว่า 1 นโยบาย และเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถเลือกให้บริษัทจัดการลงทุนในนโยบายที่ตนเองต้องการได้ ตามวัตถุประสงค์ในการตอบสนองความต้องการของลักษณะการลงทุนของแต่ละคนซึ่งแตกต่างกัน อาทิเช่น ต้องการผลตอบแทนที่ต้องการแตกต่างกัน ระดับความเสี่ยงที่แต่ละคน

ยอมรับได้ ระยะเวลาที่จะออมเงิน อายุของสมาชิกที่แตกต่างกัน จำนวนเงินที่ต้องการใช้หลังเกษียณ ระยะเวลาที่เหลืออยู่เพื่อใช้เงินหลังเกษียณ ฯลฯ จากเดิมที่ 1 กองทุน มีได้เพียง 1 นโยบายการลงทุน ดังนั้น การมีหลายนโยบายการลงทุนให้สมาชิกเลือก นั้นหมายถึง การต้องจัดตั้งหลายกองทุน ซึ่งอาจไม่สะดวกต่อนายจ้างในการดำเนินการ เพราะต้องทำข้อบังคับกองทุนหลายชุด มีคณะกรรมการหลายชุด แต่ต่อไปนี้การจัดกองทุนในรูปแบบ Master Fund ซึ่งหนึ่งกองทุนสามารถมีได้หลาย นโยบายการลงทุนซึ่งจะเป็น Employee's Choice อย่างเต็มรูปแบบ และทำให้สมาชิกไม่เพียงแต่สามารถเลือกนโยบายได้ด้วยตนเอง แต่ยังสามารถจัดสรรสัดส่วนการลงทุนที่เหมาะสมกับตัวเองได้โดยไม่สร้างความยุ่งยากให้กับนายจ้าง อย่างไรก็ตาม การจัดทำ Employee's Choice ไม่ว่าจะในรูปแบบเดิมหรือ Master Fund ก็ตาม สิ่งสำคัญที่สุด คือ สมาชิกต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการลงทุนที่ดีพอที่จะสามารถเลือกนโยบายการลงทุนได้อย่างเหมาะสมด้วยตนเอง

(4) เงื่อนไขการจ่ายเงิน เพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างมากขึ้น เดิมนายจ้างอาจจะกำหนดเงื่อนไขหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินส่วนที่นายจ้างสมทบ ด้วยการคำนวณจำนวนปีที่ทำงานหรือจำนวนปีที่สมาชิกกองทุนเป็นเกณฑ์ แต่หากระยะเวลาที่กำหนดนั้นอาจจะนานเกินไป ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุน ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฉบับนี้ จึงกำหนดว่าการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินส่วนของนายจ้างต้องไม่ตัดสิทธิลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันควร ดังนั้น ก.ล.ต. จึงมีแนวทางในการพิจารณารับจดทะเบียนกองทุนให้เฉพาะบริษัทที่กำหนดระยะเวลาที่สมาชิกจะได้รับเงินส่วนของนายจ้างเต็มจำนวนไม่เกิน 10 ปี หากเกินกว่านี้ ก.ล.ต. จะไม่รับจดทะเบียน อย่างไรก็ตาม การกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินส่วนของนายจ้างที่ต้องไม่ตัดสิทธิลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ทั้งนี้ ยกเว้น กรณีลาออกจากกองทุนโดยไม่ลาออกจางาน หรือกรณีเป็นเหตุให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง

(5) สามารถโอนเงินกองทุน กบข. มายังเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ เพื่อประโยชน์แก่ข้าราชการที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) และเปลี่ยนใจลาออกจากราชการมาทำงานกับบริษัทเอกชน สามารถเลือกโอนเงินกองทุน กบข. ที่มีสิทธิได้รับทั้งจำนวนมาเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทเอกชนได้ ทำให้สามารถออมเงินได้อย่างต่อเนื่อง และไม่ต้องนำเงินที่ได้รับจาก กบข. ไปเสียภาษี เพราะเหตุออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ

การเสนอแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558 ซึ่ง มีที่มาจากการศึกษาที่ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสัดส่วนของผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานต่อประชากรวัยสูงอายุลดลง ทำให้ผู้สูงอายุต้อง พึ่งพิงตัวเองมากขึ้นและอาจเป็นภาระของรัฐบาลในการดูแลผู้สูงอายุ จึงมีความจำเป็นที่ต้องส่งเสริม การออมแบบผูกพันในระยะยาว (Contractual Savings) ให้มากขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างมีเงินออมอย่าง เพียงพอต่อการดำรงชีพตลอดชีวิตหลังจากเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์ของการแก้ไขดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ลูกจ้างที่มีความสามารถทางการเงิน สามารถออมเงินในกองทุนได้เพิ่มขึ้น โดยที่ไม่กระทบต่อนายจ้าง ในขณะเดียวกัน ก็ไม่ต้องลดอัตราเงินสะสมหากนายจ้างปรับลดอัตราเงิน สมทบ
2. เพื่อให้ลูกจ้างออมเงินในกองทุนได้ระยะยาว + ต่อเนื่องจนถึงวัยเกษียณ โดยไม่ ต้องนำเงินออกไปใช้จนหมด
3. เพื่อให้การดำเนินการของกองทุนมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น โดยนายจ้าง + ลูกจ้าง สามารถตกลงกันเองได้ ภายใต้กรอบกฎหมาย เนื่องจากเป็นกองทุนภาคสมัครใจ

สาระสำคัญของการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558

1. เปิดให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมในอัตราสูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบได้ แต่ต้อง เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับกองทุน โดยต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 และไม่เกินร้อยละ 15 ของ ค่าจ้าง หากกองทุนใดประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมได้มากกว่าเงินสมทบ คณะกรรมการต้อง แก้ไขข้อบังคับกองทุนเพื่อให้รองรับในเรื่องดังกล่าว (แก้ไขเพิ่มเติมวรรค 1 ของมาตรา 10)
2. ให้ลูกจ้างหรือนายจ้างหยุดหรือเลื่อนการส่งเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพชั่วคราว ได้ในกรณีท้องที่ใดท้องที่หนึ่งเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ สาธารณภัย หรือเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในวงกว้าง โดยกำหนดการหยุดหรือเลื่อนส่งเงินได้คราวละไม่เกิน 1 ปี ตาม เงื่อนไขที่รัฐมนตรีคลังประกาศกำหนด (เพิ่มเติมมาตรา 10/1)
3. การนำเงินสะสมและเงินสมทบไปลงทุนหรือหาผลประโยชน์สำหรับลูกจ้างที่ไม่ได้ แสดงเจตนาเลือกนโยบายการลงทุน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 16)
 - สำหรับกองทุนที่ลูกจ้างมีสิทธิเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง (Employee's Choice) หากลูกจ้างไม่แสดงเจตนาเลือกนโยบายการลงทุน ให้บริษัทจัดการนำเงินไปลงทุนดังนี้
 - (1) นโยบายการลงทุนเดิมที่ลูกจ้างเคยลงทุน

(2) หากไม่มีนโยบายการลงทุนเดิม เพิ่มทางเลือกให้ลูกจ้างลงทุนในนโยบายที่กำหนดในข้อบังคับกองทุน

(3) หากไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุน ให้ลงทุนในนโยบายที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุดที่กองทุนมีให้เลือก

- หากกองทุนใดไม่มีนโยบายการลงทุนเดิมที่ลูกจ้างเคยลงทุนและประสงค์ที่จะกำหนด Default Policy ไว้ในข้อบังคับกองทุน คณะกรรมการต้องแก้ไขข้อบังคับกองทุนเพื่อให้รองรับในเรื่องดังกล่าว หากคณะกรรมการไม่ได้ทำการแก้ไข ให้ถือว่า Default Policy ได้แก่ นโยบายที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุดเช่นเดิม

4. การบันทึกรายได้ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กรณีเป็นกองทุนหลายนายจ้าง (เพิ่มเติมมาตรา 17(1) วรรคสอง)

- ใช้กับกองทุนหลายนายจ้าง (Pooled Fund และ Group Fund) ที่ต้องการกำหนดวิธีการบันทึกและการกระจายรายได้ โดยคณะกรรมการกองทุนสามารถเลือกกำหนดวิธีบันทึกและกระจายรายได้ตาม (ก) (ข) (ง) และ (จ) ของมาตรา 17 (1) ดังนี้

(1) ให้แก่นายจ้างรายเดียวหรือหลายราย และ/หรือ

(2) กระจายให้ลูกจ้างตามส่วนได้เสียหรือหารเฉลี่ยเท่ากัน

- หากกองทุนใดประสงค์จะกำหนดวิธีบันทึกรายได้ให้แก่นายจ้างหลายราย และ/หรือให้ลูกจ้างโดยหารเท่ากันตามจำนวนลูกจ้าง คณะกรรมการต้องแก้ไขข้อบังคับกองทุนเพื่อให้รองรับเรื่องดังกล่าว หากไม่แก้ไขถือว่ายังคงกำหนดวิธีบันทึกรายได้ให้แก่นายจ้างรายเดียว และให้ลูกจ้างของนายจ้างรายนั้นตามส่วนได้เสียเช่นเดิม

5. เพิ่มทางเลือกให้ลูกจ้างที่ออกจากงานเมื่อมีอายุตั้งแต่ 55 ปีบริบูรณ์ ขอรับเงินเป็นงวดได้เช่นเดียวกับลูกจ้างที่เกษียณอายุ ซึ่งสมาชิกควรเลือกรับเงินเป็นงวดเมื่อเข้าเงื่อนไขได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีแล้ว (อายุ 55 ปี + 5 ปี) (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 23/2)

6. เพิ่มทางเลือกให้ลูกจ้างที่สิ้นสมาชิกภาพในกรณีที่ไม่ใช่เป็นการลาออกจากกองทุน ได้แก่ การออกจากงาน การที่นายจ้างถอนตัวจาก Pooled Fund และไม่ได้จัดตั้งกองทุน กองทุนเล็ก และครอบคลุมถึงสมาชิกที่อยู่ระหว่างขอคงเงินและรับเงินเป็นงวด ให้สามารถขอโอนเงินทั้งจำนวนที่ตนเองมีสิทธิได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปยังกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) หรือกองทุนอื่นที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันกรณีออกจากงานหรือชราภาพ โดยบริษัทจัดการต้องโอนเงินตามหลักเกณฑ์ที่นายทะเบียน (สำนักงาน ก.ล.ต.) กำหนด (เพิ่มเติมมาตรา 23/4)

7. กำหนดโทษบริษัทจัดการในกรณีไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 23/4 แก้ไขเพิ่มเติมวรรค 1 ของมาตรา 23 และแก้ไขมาตรา 35

โดยในการศึกษาครั้งนี้ จะอ้างอิงถึงสาระสำคัญของการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอัตราเงินสะสมที่พึงพอใจของสมาชิกกองทุน หากมีการแก้ไขสิทธิให้ลูกจ้างที่มีความสามารถทางการเงิน สามารถออมเงินในกองทุนได้เพิ่มขึ้น โดยที่ไม่กระทบต่อนายจ้าง ในขณะเดียวกัน ก็ไม่ต้องลดอัตราเงินสะสมหากนายจ้างปรับลดอัตราเงินสมทบ ตามสาระสำคัญของการแก้ไขในข้อ 1. ข้างต้น

“เปิดให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมในอัตราสูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบได้ แต่ต้องเป็นไปตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับกองทุน โดยต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 และไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง หากกองทุนใดประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมได้มากกว่าเงินสมทบ คณะกรรมการต้องแก้ไขข้อบังคับกองทุนเพื่อให้รองรับในเรื่องดังกล่าว (แก้ไขเพิ่มเติมวรรค 1 ของมาตรา 10)”

โดยจะศึกษาถึงพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่เปลี่ยนแปลงไปของสมาชิกจากเดิม ที่กำหนดหน้าที่ในการจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพไว้ว่า “ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง” ให้นายจ้างหักเงินของลูกจ้างเพื่อจ่ายสะสมเข้ากองทุน และให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายสมทบเข้ากองทุนในอัตราไม่น้อยกว่าที่ลูกจ้างสะสมอีกส่วนหนึ่งด้วย

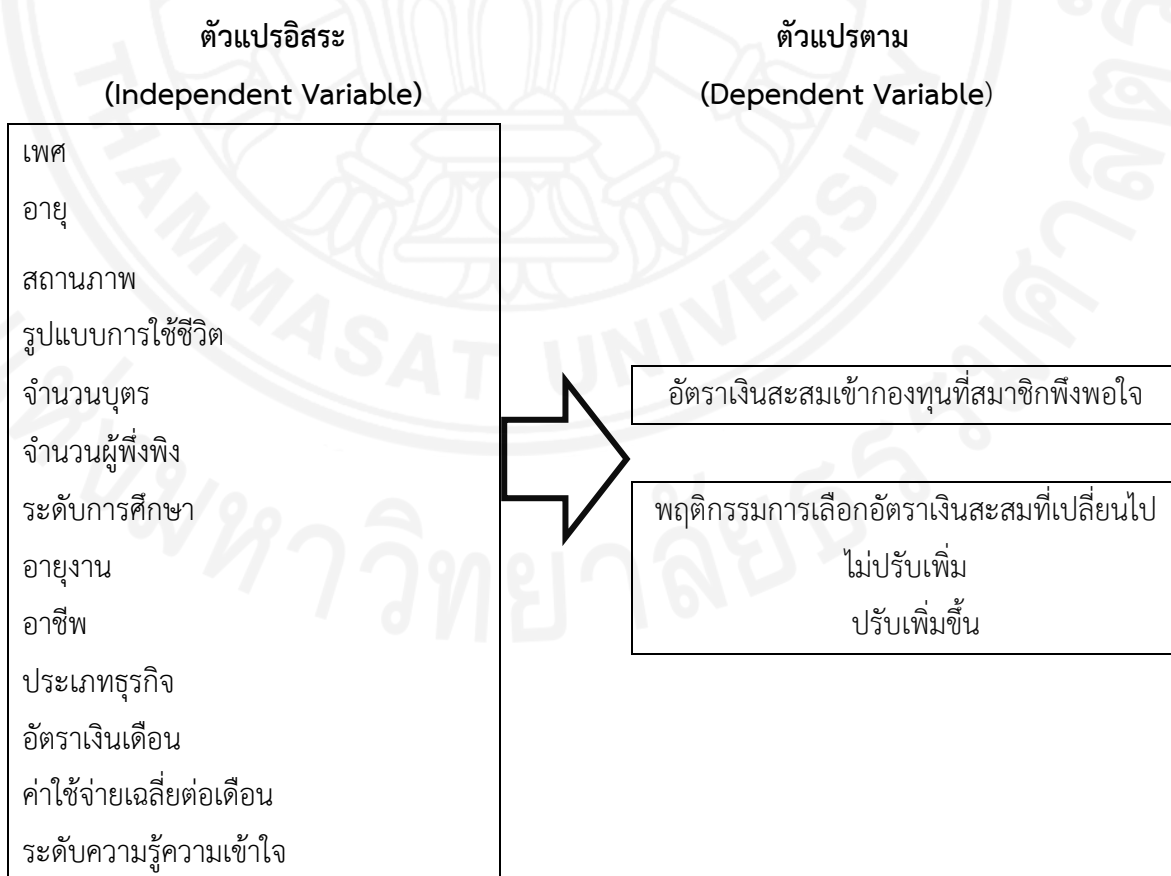
ข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพปัจจุบัน ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2558 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งระบบครอบคลุมสมาชิกจำนวน 2,893,172 ราย จากบริษัทนายจ้าง 16,352 บริษัท โดยมีจำนวนเงินกองทุนทั้งสิ้น 877,676 ล้านบาท

บทที่ 4

ระเบียบวิธีการศึกษา

4.1 กรอบแนวความคิดในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก โดยศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่ออัตราเงินสะสมที่พึงพอใจของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตลอดจนความคิดเห็นทัศนคติ และระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาทั้งในเชิงพรรณนา (Descriptive Research) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Research) และการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลเป็นพนักงานบริษัทเอกชนและรัฐวิสาหกิจต่างๆ ที่มีการจัดตั้งสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ลูกจ้าง ช่วงอายุระหว่าง 20 – 60 ปี เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 4.1 กรอบแนวความคิดในการศึกษา.จากการสรุปของผู้วิจัย

ตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร อัตราการพึงพิง ระดับการศึกษา आयुงาน อัตราเงินเดือน รายได้ ค่าใช้จ่าย การออมในรูปแบบอื่น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวที่น่าจะมีผลต่อตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม ได้แก่ (1) อัตราเงินสะสมของสมาชิกที่พึงพอใจ อัตราร้อยละ 2 – 15 ของเงินเดือนค่าจ้าง และ (2) พฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เปลี่ยนแปลงไป แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ ปรับเพิ่มขึ้น และไม่ปรับเพิ่ม หากมีการแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถสะสมเงินเข้ากองทุนในอัตราสูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไข อัตราร้อยละ 2 -15 ของเงินเดือนค่าจ้าง

4.2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนและรัฐวิสาหกิจต่างๆ ที่มีการจัดตั้งสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ลูกจ้าง ในช่วงอายุระหว่าง 20 – 60 ปี และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ทั้งนี้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งไม่ทราบจำนวนของประชากรที่แน่นอน จึงได้ใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555)

$$n = \frac{Z^2}{4E^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z คือ ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากการแจกแจงแบบปกติมาตรฐาน ซึ่งขึ้นกับระดับความเชื่อมั่นที่กำหนด ในที่นี้กำหนดให้ที่ α ระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้ค่า $Z = 1.96$

E คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ในที่นี้กำหนดที่ระดับ 5%

$$\begin{aligned} \text{จะได้ว่า } n &= \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} \\ &= 384.16 \approx 385 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากการคำนวณข้างต้นจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 ราย เพื่อให้สะดวกและเหมาะสมในการเก็บข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 400 ชุด โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามแบบสุ่มแจก (Random survey) และสร้าง

แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ผ่าน Google Document เพื่อให้ได้แบบสอบถามตามจำนวนครบถ้วนนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รูปแบบการใช้ชีวิต จำนวนบุตร จำนวนผู้พึ่งพิงรายได้ อาชีพ ประเภทธุรกิจ อัตราเงินเดือน รายได้อื่นๆ เฉลี่ยต่อเดือน (นอกเหนือจากเงินเดือน) ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน อัตราเงินสะสมปัจจุบัน และรูปแบบการออมอื่นๆ ซึ่งเป็นคำถามลักษณะปลายปิด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ยกเว้นรูปแบบการออมอื่นๆ ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 : พฤติกรรมการออมของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย ข้อมูลอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนในปัจจุบัน ข้อมูลการเลือกนโยบายการลงทุน ความเสี่ยงที่ยอมรับ และวัตถุประสงค์ในการเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ส่วนที่ 3 : ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ อัตราการนำส่งเงินสะสมเงินสมทบเข้ากองทุน นโยบายการลงทุน สิทธิประโยชน์ด้านการลงทุนต่อเนื่องและสิทธิทางภาษีที่ได้รับของสมาชิกกองทุน โดยให้เลือกตอบตามความคิดเห็นระหว่างถูกต้องและไม่ถูกต้อง

ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนที่มีต่อสาระสำคัญของการแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฉบับที่ 4 (2558) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมาชิก และข้อเสนอแนะอื่นๆ ซึ่งเป็นคำถามลักษณะปลายปิด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ ซึ่งมีคำถาม 2 ลักษณะคือ ผู้ตอบสามารถเลือกได้มากกว่า 1 คำตอบและผู้ตอบสามารถเลือกได้เพียงคำตอบเดียว

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการออมของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทำการวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด และแปรผลจากแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยสามารถจำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

4.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติวิเคราะห์เพื่อใช้ในการอธิบายและนำเสนอข้อมูลในรูปแบบความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายแต่ละส่วนของแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รูปแบบการใช้ชีวิต จำนวนบุตร จำนวนผู้พึ่งพิงรายได้ อาชีพ ประเภทธุรกิจ อัตราเงินเดือน รายได้อื่นๆ เฉลี่ยต่อเดือน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน อัตราเงินสะสมปัจจุบัน และรูปแบบการออมอื่นๆ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 : พฤติกรรมการออมของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย ข้อมูลอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนในปัจจุบัน ข้อมูลการเลือกนโยบายการลงทุน ความเสี่ยงที่ยอมรับ และวัตถุประสงค์ในการเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 3 : การวัดระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ อัตราการนำส่งเงินสะสมเงินสมทบเข้ากองทุน นโยบายการลงทุน สิทธิประโยชน์ด้านการลงทุนต่อเนื่องและสิทธิทางภาษีที่ได้รับของสมาชิกกองทุน โดยแสดงด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งพิจารณาระดับความรู้ความเข้าใจ ดังนี้

คะแนน 9.00 – 10.00	คะแนน แปลว่า	ความรู้ความเข้าใจมากที่สุด
คะแนน 7.00 – 8.00	คะแนน แปลว่า	ความรู้ความเข้าใจมาก
คะแนน 6.00 – 7.00	คะแนน แปลว่า	ความรู้ความเข้าใจปานกลาง
คะแนน 4.00 – 5.00	คะแนน แปลว่า	ความรู้ความเข้าใจน้อย
คะแนน 2.00 – 3.00	คะแนน แปลว่า	ความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด
คะแนน 0.00	คะแนน แปลว่า	ไม่มีความรู้ความเข้าใจ

ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนที่มีต่อสาระสำคัญของการแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฉบับที่ 4 (2558) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมาชิก และข้อเสนอแนะอื่นๆ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

เมื่อ n คือจำนวนตัวอย่าง ;

$$\text{ค่าเฉลี่ย } \bar{X} = \frac{X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n}{n} = \sum_{i=1}^n \frac{X_i}{n}$$

$$\text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน } SD = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n X_i^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^n X_i\right)^2}{n}}{n-1}}$$

4.4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ใช้ในการศึกษาหาความสัมพันธ์และการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม ได้แก่ อัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจของสมาชิก และพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เปลี่ยนแปลงไป

การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคะแนนความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจของสมาชิก โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Analysis of Variance : One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยสถิติ t-test และวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร วิธีทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison) โดยค่าสถิติ LSD (Least Significant Difference) การวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยสถิติ F-test สำหรับการทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และใช้วิธีการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในรูปแบบมาตราอันดับหรืออัตราส่วน (Interval or Ratio scale) แสดงผลในรูปแบบของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคะแนนความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กับพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ในการศึกษาครั้งนี้คือ การปรับเพิ่มอัตราเงินสะสม และการไม่ปรับเพิ่มอัตราเงินสะสม การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกรณีตัวแปร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน โดยการทดสอบสมมติฐาน ไค-สแควร์ (Chi-Square Test) แสดงผลในรูปแบบค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าสถิติ Chi-Square

การทดสอบสมมติฐานของกลุ่มตัวอย่าง (T-test)

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง แต่ละกลุ่มนั้นเป็นข้อมูลในมาตราอันดับหรือมาตราอันดับโดยนำค่าเฉลี่ย (X) ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มนั้นมาเปรียบเทียบกัน

ข้อตกลงเบื้องต้นของการทดสอบค่าสถิติมีดังนี้

- 1) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่ม
- 2) การแจกแจงของประชากรเป็นโค้งปกติ
- 3) ข้อมูลอยู่ในมาตราอันดับ (Interval Scale) ขึ้นไป
- 4) ไม่ทราบความแปรปรวนของประชากร

ขั้นที่ 1 ตั้งสมมติฐาน

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$$

ขั้นที่ 2 กำหนดระดับนัยสำคัญ

$$\alpha = .05$$

ขั้นที่ 3 คำนวณค่าสถิติทดสอบ

เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ คำนวณสถิติ t-test แบบ Pooled variance ตามสูตร ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{s_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}, \quad df = n_1 + n_2 - 2$$

$$s_p^2 = \frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

เมื่อ คำนวณสถิติ t-test แบบ Separated variance ตามสูตร ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}, \quad df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

ขั้นที่ 4 กำหนดขอบเขตวิกฤติ

หาค่าวิกฤติของ t ที่ $\alpha = .05$

ขั้นที่ 5 สรุปตัดสินใจ

โดยนำค่าสถิติจากการคำนวณ (โดยไม่คิดเครื่องหมาย) มาเปรียบเทียบกับค่าที่ได้จากตาราง (ค่าวิกฤติ) โดยมีหลักพิจารณา ดังนี้

ค่าสถิติที่คำนวณได้ น้อยกว่า ค่าวิกฤติ (ตกอยู่นอกขอบเขตค่าวิกฤติ) จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ค่าสถิติที่คำนวณได้ มากกว่าหรือเท่ากับ ค่าวิกฤติ (ตกอยู่ในขอบเขตค่าวิกฤติ) จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

หรือสามารถพิจารณาจากค่า P-value จากการวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่า P-value เป็นค่าความน่าจะเป็นที่จะเกิดค่าสถิติทดสอบที่คำนวณได้ภายใต้ H_0 โดยค่า P-value ในตารางจะแสดงในคอลัมภ์ Sig. เราสามารถนำค่า Sig(2-tailed) มาพิจารณาเพื่อปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ได้เช่นกัน โดยมีหลักพิจารณา ดังนี้

ถ้าค่า Sig. มากกว่า α จะยอมรับ H_0

ถ้าค่า Sig. น้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 และ ยอมรับ H_1

การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA)

ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองค่า ด้วยค่าสถิติ F-test ในกรณีที่มีตัวแปรอิสระ 1 ตัว (One-way ANOVA)

ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

1. ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ (ตัวแปรตาม) ต้องมีระดับการวัดตั้งแต่มาตราอันตรภาค (Interval scale) ขึ้นไป
2. กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติ
3. กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มต้องเป็นอิสระจากกัน
4. กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมาจากประชากรที่มีความแปรปรวนเท่ากัน

ขั้นที่ 1 ตั้งสมมติฐาน

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$$

สมมติฐานหลัก (Null hypothesis) จะกำหนดให้ค่าเฉลี่ยของประชากรแต่ละกลุ่มมีค่าเท่ากัน ส่วนสมมติฐานรอง (Alternative hypothesis) กำหนดให้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน

ขั้นที่ 2 กำหนดระดับนัยสำคัญ

$$\alpha = .05$$

ขั้นที่ 3 คำนวณค่าสถิติทดสอบ

คำนวณผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (The sum of square) ซึ่งเป็นค่าที่จะนำไปหาค่าความแปรปรวน

1. Total sum of squares (SS_T)หาได้จาก

$$\sum_{j=1}^K \sum_{i=1}^{n_j} X_{ij}^2 - \frac{T^2}{N} \quad \text{หรือ} \quad SS_T = \sum_{j=1}^K \sum_{i=1}^{n_j} (X_{ij} - \bar{X})^2$$

2. Between – groups sum of squares (SS_B)

$$\sum_{j=1}^K \left(\frac{T_j^2}{n_j} \right) - \frac{T^2}{N} \quad \text{หรือ} \quad \sum_{j=1}^K n_j (\bar{X}_j - \bar{X})^2$$

3. Within – group sum of squares (SS_W)

$$\sum_{j=1}^K \sum_{i=1}^{n_j} X_{ij}^2 - \sum_{j=1}^K \left(\frac{T_j^2}{n_j} \right) \quad \text{หรือ} \quad \sum_{j=1}^K \sum_{i=1}^{n_j} (X_{ij} - \bar{X}_j)^2$$

ค่า SS_T หรือ SS_B และ SS_W เมื่อหารด้วยค่าองศาอิสระ (df) ของแต่ละตัว จะหมายถึงความแปรปรวน (Mean of square : MS) โดยมี $df_T = N - 1$, $df_B = K - 1$ และ $df_W = N - K$ เมื่อ N คือจำนวนข้อมูลหรือกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดและ K คือจำนวนกลุ่ม

4. การคำนวณค่าสถิติ F – test จากอัตราส่วนความแปรปรวนโดยหาจากความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (SS_B) หารด้วยความแปรปรวนภายในกลุ่ม (SS_W) ซึ่งมีค่า $df = K - 1$ (degree of freedom for the numerator) และ $df_L = N - K$ (degree of freedom for the denominator) การหาค่า F – test สามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

Source of variation	Sum of Squares	df	Mean Square	F-ratio
Between groups	SS_B	$K - 1$	$SS_B / K - 1$	MS_B / MS_W
Within groups	SS_W	$N - K$	$SS_W / N - K$	
Total	$SS_B + SS_W$	$N - 1$		

ตารางที่ 4.1 การหาค่า F – test, เว็บไซต์ www.edu.tsu.ac.th/major/administration.

โดยที่ T_i = ผลรวมของคะแนน n ค่าในแต่ละกลุ่ม

T = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n_j = จำนวนข้อมูลในแต่ละกลุ่ม

K = จำนวนกลุ่ม

X_{ij} = ข้อมูลตัวที่ i ในกลุ่ม j

\bar{X}_j = ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม j

\bar{X} = ค่าเฉลี่ยรวม

$\sum_{j=1}^K \sum_{i=1}^{n_j} X_{ij}^2$ = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองทุกค่าในทุกกลุ่ม

ขั้นที่ 4 กำหนดขอบเขตวิกฤติ

หาค่าวิกฤติของ F ที่ $\alpha = .05$

ขั้นที่ 5 สรุปตัดสินใจ

หากค่าสถิติ F ที่คำนวณได้ น้อยกว่า ค่าวิกฤติ (ตกอยู่นอกขอบเขตค่าวิกฤติ) จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และค่าสถิติ F ที่คำนวณได้ มากกว่า F ค่าวิกฤติ (ตกอยู่ในขอบเขตค่าวิกฤติ) จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หรือสามารถพิจารณาจากค่า P -value จากการวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่า P -value เป็นค่าความน่าจะเป็นที่จะเกิดค่าสถิติทดสอบที่คำนวณได้ภายใต้ H_0 โดยค่า P -value ในตารางจะแสดงในคอลัมน์ Sig. เราสามารถนำค่า Sig(2-tailed) มาพิจารณาเพื่อปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ได้เช่นกัน โดยมีหลักพิจารณา ดังนี้

ถ้าค่า Sig. มากกว่า α จะยอมรับ H_0

ถ้าค่า Sig. น้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 และ ยอมรับ H_1

และหากการทดสอบ F - test พบว่า โดยมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่มีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบหลังการวิเคราะห์ (Post hoc test) โดยวิธีการ

เปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณ Least-Significant Different (LSD) โดยใช้สูตร

$$LSD = t_{1-\alpha/2} \sqrt{MS_E} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

ค่า MS_E ได้จากการคำนวณหาค่าความแปรปรวน one way ANOVA โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. คำนวณค่า LSD
2. คำนวณความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย $\bar{X}_i - \bar{X}_j$
3. นำค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เปรียบเทียบกับ ค่า LSD ถ้า
 - ค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j| > \text{ค่า LSD}$ แสดงว่า $\mu_1 \neq \mu_2$
 - ค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j| \leq \text{ค่า LSD}$ แสดงว่า $\mu_1 = \mu_2$

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในรูปแบบมาตราอันตรภาคหรืออัตราส่วน (Interval or Ratio scale) แสดงผลในรูปแบบของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยใช้เกณฑ์สำหรับพิจารณา ดังนี้

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

และเครื่องหมาย +, - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยที่

- r มีเครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน
- r มีเครื่องหมาย - หมายถึง มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม

ขั้นที่ 1 ตั้งสมมติฐาน

$H_0: \rho = 0$ (ตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน)

$H_1: \rho \neq 0$ (ตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน)

ขั้นที่ 2 กำหนดระดับนัยสำคัญ

$$\alpha = .05$$

ขั้นที่ 3 คำนวณค่าสถิติทดสอบ

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

โดย $SS_{(x)} = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}$

$$SS_{(y)} = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$SS_{(xy)} = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}$$

และนำค่า r ที่คำนวณได้ มาทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติ ไปคำนวณเป็นค่าสถิติ (t-test) ดังนี้

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} ; df = n-2$$

ขั้นที่ 4 กำหนดขอบเขตวิกฤติ

หาค่าวิกฤติของ r ที่ $\alpha = .05$

ขั้นที่ 5 สรุปตัดสินใจ

หากค่าสถิติ r ที่คำนวณได้ น้อยกว่า ค่าวิกฤติ (ตกอยู่นอกขอบเขตค่าวิกฤติ) จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ค่าสถิติ r ที่คำนวณได้ มากกว่า F ค่าวิกฤติ (ตกอยู่ในขอบเขตค่าวิกฤติ) จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

หรือสามารถพิจารณาจากค่า P-value จากการวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่า P-value เป็นค่าความน่าจะเป็นที่จะเกิดค่าสถิติทดสอบที่คำนวณได้ภายใต้

H_0 โดยค่า P-value ในตารางจะแสดงในคอลัมน์ Sig. เราสามารถนำค่า Sig(2-tailed) มาพิจารณาเพื่อปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ได้เช่นกัน โดยมีหลักพิจารณา ดังนี้

ถ้าค่า Sig. มากกว่า α จะยอมรับ H_0

ถ้าค่า Sig. น้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 และ ยอมรับ H_1

สมมติฐานที่ใช้ทดสอบ

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0) : เพศที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H_1) : เพศที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0) : อายุไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานรอง (H_1) : อายุมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพที่แตกต่างกัน จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0) : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H_1) : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 รูปแบบการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก(H0): รูปแบบการใช้ชีวิตที่แตกต่างกันมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H1) : รูปแบบการใช้ชีวิตที่แตกต่างกันมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 จำนวนบุตรมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0): จำนวนบุตรไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานรอง (H1) : จำนวนบุตรมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานที่ 6 จำนวนผู้พึงพิงรายได้มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0): จำนวนผู้พึงพิงรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานรอง (H1) : จำนวนผู้พึงพิงรายได้มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานที่ 7 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก(H0): ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H1) : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : อายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานรอง (H1) : อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานที่ 9 อาชีพที่แตกต่างกันมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : อาชีพที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H1) : อาชีพที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 10 ประเภทธุรกิจที่แตกต่างกันมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : ประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H1) : ประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 11 อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : อัตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานรอง (H1) : อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานที่ 12 ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานรอง (H1) : ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานที่ 13 พฤติกรรมการลงทุนด้านความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : พฤติกรรมทางเลือกความเสี่ยงไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานรอง (H1) : พฤติกรรมทางเลือกความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานที่ 14 อัตราเงินสะสมปัจจุบันของสมาชิก มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : อัตราเงินสะสมปัจจุบันของสมาชิกไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานรอง (H1) : อัตราเงินสะสมปัจจุบันของสมาชิกมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานที่ 15 คะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สมาชิกพึงพอใจ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : คะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สมาชิกพึงพอใจ

สมมติฐานรอง (H1) : คะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สมาชิกพึงพอใจ

การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test)

เป็นการทดสอบความเป็นอิสระ หรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว (test of independence) ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคะแนนความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กับพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ในการศึกษาครั้งนี้คือ การปรับเพิ่มอัตราเงินสะสม และการไม่ปรับเพิ่มอัตราเงินสะสม การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกรณีตัวแปร 2 กลุ่มเป็นอิสระ

ต่อกัน โดยการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square Test) แสดงผลในรูปแบบค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าสถิติ Chi-Square

ขั้นที่ 1 ตั้งสมมติฐาน

$$H_0 : O_i = E_i$$

$$H_1 : O_i \neq E_i$$

ขั้นที่ 2 กำหนดระดับนัยสำคัญ

$$\alpha = .05$$

ขั้นที่ 3 คำนวณค่าสถิติทดสอบ

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

หรือ

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{O_{ij}^2}{E_{ij}} - N \quad ; \quad df = (r-1)(c-1)$$

เมื่อ O_{ij} เป็นความถี่ที่สังเกตได้ในแถวที่ i คอลัมน์ที่ j

E_{ij} เป็นความถี่ที่คาดหวังในแถวที่ i คอลัมน์ที่ j

$$R_i = \sum_{j=1}^c O_{ij} \quad C_j = \sum_{i=1}^r O_{ij} \quad E_{ij} = \frac{R_i C_j}{N}$$

C เป็นจำนวนกลุ่ม หรือคอลัมน์

R เป็นจำนวนแถวหรือตัวแปรที่ต้องการวัดแบ่งออกเป็นพวก

N เป็นจำนวนทั้งหมดของความถี่ที่สังเกตได้

ขั้นที่ 4 กำหนดขอบเขตวิกฤติ

หาค่าวิกฤติของ χ^2 ที่ $\alpha = .05$

ขั้นที่ 5 สรุปตัดสินใจ

หากค่าสถิติ χ^2 ที่คำนวณได้ น้อยกว่า ค่าวิกฤติ (ตกอยู่นอกขอบเขตค่าวิกฤติ) จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ค่าสถิติ χ^2 ที่คำนวณได้ มากกว่า F ค่าวิกฤติ (ตกอยู่ในขอบเขตค่าวิกฤติ) จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

หรือสามารถพิจารณาจากค่า P-value จากการวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่า P-value เป็นค่าความน่าจะเป็นที่จะเกิดค่าสถิติทดสอบที่คำนวณได้ภายใต้ H_0 โดยค่า P-value ในตารางจะแสดงในคอลัมน์ Sig. เราสามารถนำค่า Sig (2-tailed) มาพิจารณาเพื่อปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ได้เช่นกัน โดยมีหลักพิจารณา ดังนี้

ถ้าค่า Sig. มากกว่า α จะยอมรับ H_0

ถ้าค่า Sig. น้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 และ ยอมรับ H_1

สมมติฐานที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานที่ 1 เพศมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0) : เพศมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานรอง (H_1) : เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานที่ 2 อายุมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0) : อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานรอง (H_1) : อายุมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0) : สถานภาพมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานรอง (H_1) : สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

บทที่ 5

ผลการศึกษา

การศึกษาพฤติกรรมกรรมการออมและการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก โดยมิวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการเลือกอัตราเงินสะสมเพื่อนำส่งเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก ความคิดเห็นต่อเรื่องการโอนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อไปลงทุนต่อในกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการเลี้ยงชีพอื่นๆ ได้อย่างต่อเนื่อง อ้างอิงสาระสำคัญในการแก้ไขพ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วน of สมาชิกกองทุนที่ใช้ในการศึกษานั้น เป็นการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายฉบับเดิมซึ่งประกาศใช้บังคับตั้งแต่ปี 2530 ให้มีความคล่องตัวเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งขจัดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นมาอีกด้วย ซึ่งวัตถุประสงค์ประการหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งนั้นคือ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถออมเงินได้อย่างเพียงพอที่จะใช้ในยามชราภาพได้ โดยจากเดิมที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าเงินสะสมที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุน ซึ่งเป็นอุปสรรคทำให้ลูกจ้างไม่สามารถออมเงินสะสมเพิ่มขึ้นได้ หากนายจ้างไม่ประสงค์จะจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้น ดังนั้น จึงได้แก้ไขกฎหมายให้ลูกจ้างสามารถจ่ายเงินสะสมในอัตราที่สูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนได้ เพื่อให้ลูกจ้างที่ต้องการออมเงินมากขึ้น สามารถจ่ายเพิ่มเข้ากองทุนได้ โดยที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเข้ากองทุนเพิ่มในอัตราที่เท่ากัน ทั้งนี้ ยังได้เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการโอนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปยังกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพหรือกองทุนเพื่อการชราภาพอื่น เพื่อช่วยให้ลูกจ้างมีการออมเพื่อการชราภาพอย่างต่อเนื่อง แม้ว่า จะมีการยกเลิกกองทุนที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกอยู่ หรือการถูกให้ออกจากงานและไม่สามารถหางานใหม่ได้ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ต้องการให้แรงงานได้ออมเงินไว้ใช้เมื่อเกษียณอายุ แต่ที่ผ่านมาเมื่อลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพเพราะเหตุอื่นที่ไม่ใช่กองทุนยกเลิก ผู้จัดการกองทุนจะจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างทั้งหมดคราวเดียวหรือรับเป็นงวดตามกรณี ส่งผลให้ลูกจ้างไม่มีทางเลือกในกรณีที่ต้องการออมเงินอย่างต่อเนื่อง จากสาระสำคัญที่มีการปรับปรุงดังกล่าวนี้

ในการศึกษาครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 : วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยค่าความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 : การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สมาชิกพึงพอใจ

ส่วนที่ 3 : การทดสอบสมมติฐาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง กับพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ในการศึกษาครั้งนี้คือ การปรับเพิ่มอัตราเงินสะสม และ การไม่ปรับเพิ่มอัตราเงินสะสม

ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นต่อสาระสำคัญในการแก้ไขพ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558 และข้อเสนอแนะอื่นๆของกลุ่มตัวอย่าง

5.1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยข้อมูลที่ได้สามารถวิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยวิธีแจกแจงความถี่ (Frequencies Statics) และค่าร้อยละ (Percentage) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.8) จำนวน 267 คน และเพศชายจำนวน 133 คน อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพ โสด ใช้ชีวิตแบบครอบครัวเดี่ยว โดยไม่มีบุตรและบุคคลพึงพิง เป็นผู้มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานในบริษัทเอกชน ด้านการเงินและการธนาคาร ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 10.22 ปี มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันอยู่ในช่วงระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ในขณะที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ย อยู่ในช่วงระหว่าง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและการออมของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	133	33.3
หญิง	267	66.8
อายุ		
21 – 25 ปี	24	6
26 – 30 ปี	137	34.3
31 – 35 ปี	111	27.8
35 – 40 ปี	40	10
41 – 45 ปี	40	10
46 – 50 ปี	41	10.3
51 – 55 ปี	6	1.5
55 – 60 ปี	1	0.3
สถานภาพสมรส		
โสด	270	67.5
สมรส	126	31.5
หม้าย/หย่าร้าง	3	0.8
แยกกันอยู่	1	0.3
รูปแบบการใช้ชีวิต		
อยู่คนเดียว	105	26.3
ครอบครัวเดี่ยว	199	49.8
ครอบครัวรวม	96	24
จำนวนบุตร		
ไม่มีบุตร	315	78.8
1 คน	57	14.3
2 คน	28	7

ตารางที่ 5.1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและการออมของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
จำนวนผู้พึงพิง		
ไม่มี	264	66
1 คน	40	10
2 คน	53	13.3
3 คน	19	4.8
4 คน	14	3.5
5 คน	7	1.8
6 คน	3	0.8
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	15	3.8
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	170	42.5
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	213	53.3
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	2	0.5
อาชีพ		
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	19	4.8
พนักงานบริษัทเอกชน	381	95.3
ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	141	35.3
6-10 ปี	138	34.5
11-15 ปี	33	8.3
16-20 ปี	26	6.5
21-25 ปี	52	13
25 ปีขึ้นไป	10	2.5

ตารางที่ 5.1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและการออมของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ประเภทธุรกิจ		
การเงินและการธนาคาร	160	40
ธุรกิจหลักทรัพย์	90	22.5
ด้านขนส่ง-คมนาคม	5	1.3
การศึกษา และวิชาการ	13	3.3
การสื่อสาร,สื่อ,ประชาสัมพันธ์	5	1.3
ด้านบริการ	19	4.8
การแพทย์และสาธารณสุข	41	10.3
อุตสาหกรรม	25	6.3
พลังงานและปิโตรเคมี	11	2.8
ธุรกิจค้าปลีก-ส่ง	17	4.3
เทคโนโลยีสารสนเทศ IT	14	3.5
อัตราเงินเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	14	3.5
15,001 – 25,000 บาท	72	18
25,001 – 35,000 บาท	93	23.3
35,001 – 45,000 บาท	48	12
45,001 – 55,000 บาท	57	14.3
55,001 – 65,000 บาท	47	11.8
65,001 – 75,000 บาท	23	5.8
75,001 – 85,000 บาท	12	3
85,001 – 100,000 บาท	11	2.8
100,001 บาทขึ้นไป	23	5.8

ตารางที่ 5.1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและการออมของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
รายได้อื่นๆเฉลี่ยต่อเดือน (นอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าจ้าง)		
ไม่มีรายได้อื่นๆ	336	84
น้อยกว่า 5,000 บาท	27	6.8
5,001-10,000 บาท	18	4.5
10,001-15,000 บาท	2	0.5
15,001 บาทขึ้นไป	17	4.3
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 5,000 บาท	7	1.8
5,001 – 10,000 บาท	37	9.3
10,001 – 15,000 บาท	77	19.3
15,001 – 20,000 บาท	80	20
20,001 – 30,000 บาท	86	21.5
30,001 – 40,000 บาท	61	15.3
40,001 – 50,000 บาท	20	5
50,001 – 60,000 บาท	18	4.5
60,001 – 70,000 บาท	3	0.8

ตารางที่ 5.1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและการออมของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
อัตราเงินสะสมในปัจจุบัน (ร้อยละของเงินเดือน)		
2	48	12
3	125	31.3
4	3	0.8
5	95	23.8
6	16	4
7	11	2.8
8	4	1
9	1	0.3
10	88	22
12	2	0.5
15	7	1.8
รูปแบบการออมอื่นๆ (นอกเหนือจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) *		
ไม่มี	38	9.5
ฝากเงินกับธนาคารพาณิชย์ เช่น ออมทรัพย์ ประจำ	275	68.8
ตราสารหนี้ เช่น พันธบัตรรัฐบาล หุ้นกู้	37	9.3
ตราสารทุน เช่น หุ้นสามัญ หุ้นบุริมสิทธิ TFET AFET	95	23.8
ลงทุนในตลาดทองคำ	42	10.6
กองทุนรวม เช่น LTF , RMF	224	56
ประกันชีวิต	206	51.5
อสังหาริมทรัพย์ เช่น บ้าน ที่ดิน	3	0.8
สหกรณ์ออมทรัพย์	15	3.8

ตารางที่ 5.1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและการออมของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
การเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุน		
ไม่เคย	164	41
เคย	236	59
นโยบายการลงทุนแท้จริงที่ท่านพึงพอใจ		
ลงทุนในตลาดเงิน (money market fund)	12	3
ลงทุนในตราสารแห่งทุน (Equity fund)	36	9
ลงทุนในตราสารแห่งหนี้ (Fixed income fund)	2	0.5
นโยบายผสม (Mixed : ตราสารหนี้ + หุ้น)	274	68.5
ไม่ทราบ	76	19
สถานการณ์สมมติเกี่ยวกับความเสี่ยง		
เกมโยนเหรียญ ถ้าออกหัวคุณจะได้เงิน 1,000 บาท แต่ถ้าออกก้อยคุณจะเสียเงิน 1,000 บาท คุณจะเล่นเกมนี้หรือไม่		
เล่น	67	16.80
ไม่เล่น	236	59
เล่นหรือไม่เล่นก็ได้	97	24.30
วัตถุประสงค์ในการเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		
จำเป็นต้องลงทุนเพราะเป็นข้อกำหนดของทางบริษัท	79	19.80
เพื่อนำไปลดหย่อนภาษี	104	26.00
เพื่อการเก็งกำไร	9	2.30
เพื่อกระจายเงินลงทุนในหลักทรัพย์	16	4.00
เป็นหลักประกันเงินก้อน หากลาออกจากการงาน	143	35.80
เพื่อเป็นเงินออมระยะยาวเมื่อยามเกษียณอายุ	227	56.80

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

หมายเหตุ * ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากการศึกษาพบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 และมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง อายุ 26-30 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 ของ และมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 67.5 และมีรูปแบบการใช้ชีวิตแบบครอบครัวเดี่ยว คิดเป็นร้อยละ 49.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่มีบุตร และไม่มีอัตราการพึงพิงจากภาระการดูแลผู้อื่น โดยคิดเป็นร้อยละ 78.8 และ 66.00 ตามลำดับ และทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 53.3 โดยประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 95.3 และพนักงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 4.8 จำแนกตามประเภทของกิจการได้เป็น ธุรกิจการเงินและการธนาคาร คิดเป็นร้อยละ 40 ธุรกิจหลักทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 22.5 และธุรกิจอื่นๆ อีกร้อยละ 37.5 โดยส่วนมากจะมีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี (ระยะเวลาโดยรวมทั้งตั้งแต่เริ่มทำงาน) ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 69.8 สอดคล้องกับช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง อายุ 26-30 ปี และมีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.3 โดยไม่มีรายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 84.00 ในขณะที่เดียวกันกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในช่วงระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.5 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

การหักเงินสะสมเพื่อนำส่งเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่จะ หักสะสมที่อัตราร้อยละ 3 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 31.3 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาคืออัตราร้อยละ 5 และ 12 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 23.8 และ 22 ของตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากนี้เคยมีการเปลี่ยนแปลงหรือเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเองแล้ว คิดเป็นร้อยละ 59 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

และนอกเหนือจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งมีการนำส่งเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างที่สำรวจยังมีการออมในรูปแบบอื่นๆ อีก ซึ่งโดยส่วนมากเลือกออมในรูปแบบของการฝากเงินกับธนาคารพาณิชย์ เช่น ฝากออมทรัพย์ ฝากประจำ คิดเป็นร้อยละ 68.8 รองลงมาคือ กองทุนรวมประเภทต่างๆ เช่น LTF RMF และ ประกันชีวิต โดยคิดเป็นร้อยละ 56.0 และ 51.5 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตามลำดับ

การรับรู้เรื่องนโยบายการลงทุนของกลุ่มตัวอย่าง จากการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เคยเปลี่ยนแปลง หรือเลือกนโยบายการลงทุนตามที่ตัวเองต้องการนั้นมีจำนวน 236 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 59 ของกลุ่มตัวอย่าง แต่หากพิจารณาแล้วจะพบว่า เป็นสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง ซึ่งมีจำนวน 164 รายคิดเป็นร้อยละ 41 ในส่วนของนโยบายการลงทุนที่กลุ่มตัวอย่าง

สนใจลงทุน พบว่า โดยส่วนมากสนใจการลงทุนนโยบายผสม จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 และพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เลือกนั้นอยู่ในธุรกิจการเงินการธนาคารและ ธุรกิจหลักทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 76.77 เพื่อเป็นการกระจายการลงทุนในหลักทรัพย์หลายประเภท ทั้งในตราสารทุนและตราสารหนี้ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่แน่นอนส่วนหนึ่ง และลงทุนเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่สูงขึ้นอีกส่วนหนึ่ง ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25 ไม่ทราบข้อมูลเรื่องนโยบายการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาก่อน ดังนั้นหากบริษัทจัดการกองทุนต้องการส่งเสริมการตลาดเรื่องการลงทุนในนโยบายที่หลากหลายเพิ่มขึ้นแก่ธุรกิจ นั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ข้อมูลแก่สมาชิกให้มากขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลที่จะใช้ในการตัดสินใจเลือกนโยบายการลงทุนได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การได้รับผลตอบแทนที่ดียิ่งขึ้นได้ต่อไป

สำหรับสถานการณ์สมมุติเกี่ยวกับการลงทุน ว่าท่านจะเลือกเล่นเกมสล็อตหรือไม่ ถ้าหากออกหัวจะได้เงิน 1,000 บาท แต่ถ้าหากออกก้อยจะเสียเงิน 1,000 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดย ส่วนใหญ่ เลือกที่จะไม่เล่นเกมนี้คิดเป็นร้อยละ 59.0 ของกลุ่มตัวอย่าง สะท้อนถึงการเป็นบุคคลที่ไม่ชอบความเสี่ยง (Risk Averse) ซึ่งมีความพึงพอใจในรายได้หรือผลตอบแทนที่มีความแน่นอนมากกว่ารายได้หรือผลตอบแทนที่มีความไม่แน่นอน สอดคล้องกับรูปแบบทางเลือกการออมอื่นๆที่นอกเหนือจากการสะสมเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ นั่นคือ ฝากเงินกับธนาคารพาณิชย์ เช่น ฝากออมทรัพย์ และฝากประจำ นั่นเอง

วัตถุประสงค์ในการเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เลือก เพื่อเป็นเงินออมระยะยาวเมื่อยามเกษียณอายุจำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 ของกลุ่มตัวอย่าง รองลงมาคือ เพื่อเป็นหลักประกันเงินก้อนเมื่อลาออกจากงาน และ เพื่อนำไปลดหย่อนภาษี คิดเป็นร้อยละ 143 และ 104 ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกันยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 ต้องออมเงินเพียงเพราะเป็นข้อกำหนดของบริษัท มิได้มีวัตถุประสงค์อื่นใดสำหรับเงินออมส่วนนี้ ดังนั้นหากต้องการส่งเสริมการออมเงินของกลุ่มตัวอย่างให้เพิ่มขึ้น จะเห็นว่าการทำให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงความสำคัญของการออมเงินเพื่อใช้จ่ายในระยะยาวยามที่เกษียณอายุ หรือลาออกจากงานนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งยังสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้ขึ้นมาอีกด้วย

5.1.2 การวัดระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง

คำถามเพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง มีทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ โดยให้คะแนนข้อละ 1 คะแนน ซึ่งในแต่ละข้อจะประกอบไปด้วยข้อมูลทั่วไป ความรู้เบื้องต้น สิทธิประโยชน์ของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจของสมาชิกว่ามีความเข้าใจในปัจจัยดังกล่าวได้อย่างถูกต้องตามจริงหรือไม่

ตารางที่ 5.2 ผลทดสอบคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง

ผลคะแนน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจ
0	32	8	ไม่มี
1	49	12.25	น้อยที่สุด
2	95	23.75	น้อยที่สุด
3	79	19.75	น้อย
4	55	13.75	น้อย
5	22	5.5	ปานกลาง
6	27	6.75	ปานกลาง
7	17	4.25	มาก
8	22	5.5	มาก
9	2	0.5	มากที่สุด
10	0	0	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.20	400	100	น้อย

- ที่มา : (1) จากการคำนวณของผู้ศึกษา
 (2) คะแนน 9-10 แปลความว่า ความรู้ความเข้าใจมากที่สุด
 (3) คะแนน 7-8 แปลความว่า ความรู้ความเข้าใจมาก
 (4) คะแนน 5-6 แปลความว่า ความรู้ความเข้าใจปานกลาง
 (5) คะแนน 3-4 แปลความว่า ความรู้ความเข้าใจน้อย
 (6) คะแนน 1-2 แปลความว่า ความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด
 (7) คะแนน 0 แปลความว่า ไม่มีความรู้ความเข้าใจ

จากผลการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง พบว่าคะแนนเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.20 ซึ่งจะแสดงถึงกลุ่มตัวอย่างโดยเฉลี่ยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในระดับความเข้าใจที่ค่อนข้างน้อย โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีผลคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 23.75 รองลงมาคือ 3 และ 4 คะแนน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 19.75 และ 13.75 ตามลำดับ ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ได้ระดับคะแนนเต็ม 0 คิดเป็นร้อยละ 8.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และในขณะเดียวกันที่ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากที่สุด โดยมีผลคะแนนรวมเต็ม 10 คะแนน

จากผลการศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของสมาชิกในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในครั้งนี้ สามารถสรุปผลคะแนนระดับความรู้ความเข้าใจของสมาชิก ในเรื่องข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนเบื้องต้น สิทธิประโยชน์ของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อจำแนกระดับความรู้ความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยทางสถิติ ด้วยวิธีแจกแจง ความถี่ (Frequencies Statics) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 การวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก

ปัจจัย	ความถูกต้องของข้อมูล	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มี ความรู้ความเข้าใจ (%)	
		ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง
1.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการออมภาคบังคับเพื่อเป็นหลักประกันเมื่อลาออกจากงานสำหรับลูกจ้างในทุกบริษัท	ไม่ถูกต้อง	117 (29.25)	283 (70.75)
2.อัตราการนำส่งเงินสะสมเข้ากองทุนตามที่พ.ร.บ.กำหนด คือ ร้อยละ 3-10 ของค่าจ้างต่อเดือน	ไม่ถูกต้อง	67 (16.75)	333 (83.25)
3.นายจ้างจะต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุน ไม่น้อยกว่า เงินที่ลูกจ้างนำส่งเงินสะสมเสมอ	ถูกต้อง	304 (76)	96 (24)
4.เงินสะสมที่ส่งเข้ากองทุน นำมาหักลดหย่อนได้ตามจำนวนที่จ่ายจริง สูงสุดถึงปีละ 500,000 บาท	ถูกต้อง	171 (42.75)	229 (57.25)
5.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการลงทุนที่มีความเสี่ยงต่ำมาก และผลตอบแทนค่อนข้างน้อย	ไม่ถูกต้อง	191 (47.75)	209 (52.25)
6.กรณีสมาชิกไม่ได้แจ้งความประสงค์เลือกนโยบายการลงทุน เงินสะสม/เงินสมทบ จะถูกจัดสรรเข้าลงทุนแต่ละนโยบายเฉลี่ยเท่าๆกัน (กรณีที่เป็นกองทุนประเภท master fund)	ไม่ถูกต้อง	104 (26)	296 (74)
7.สมาชิกกองทุนไม่สามารถออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้อย่างต่อเนื่อง หากมีการลาออกจากงาน	ไม่ถูกต้อง	34 (8.5)	366 (91.5)
8.สมาชิกจะได้รับรายงานรับรองยอดเงินแสดงผลการดำเนินงานของกองทุน ปีละ 1 ครั้ง ณ วันสิ้นปี	ไม่ถูกต้อง	147 (36.75)	253 (63.25)
9.เมื่อสมาชิกลาออกจากงาน สมาชิกสามารถขอคืนเงินเก่าไว้ในกองทุน และนำส่งเงินสะสมเข้ากองทุนได้ต่อเนื่อง ก่อนที่สมาชิกจะแจ้งความประสงค์ขอรับและย้ายเงินกองทุนไปยังนายจ้างใหม่	ไม่ถูกต้อง	77 (19.25)	323 (80.75)
10.เมื่อสมาชิกอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ การลาออกจากสมาชิกกองทุนไม่ว่าด้วยสาเหตุใด จะได้รับสิทธิในการยกเว้นภาษีเงินได้ทั้งจำนวน	ไม่ถูกต้อง	69 (17.25)	331 (82.75)

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเข้าใจที่ถูกต้อง มากที่สุดในเรื่องการหักเงินสะสม และสมทบเพื่อนำส่งเข้ากองทุนของทางนายจ้างและลูกจ้าง โดยคิดเป็นร้อยละ 76.00 รองลงมา มีความรู้ความเข้าใจในด้านอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คิดเป็นร้อยละ 47.75 และด้านสิทธิประโยชน์ในการนำเงินสะสมมาลดหย่อนภาษี คิดเป็นร้อยละ 42.75 ตามลำดับ แต่ในขณะเดียวกัน ทางด้านสิทธิประโยชน์ในการลงทุนเงินกองทุนอย่างเนื่อง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ยังมีความเข้าใจไม่ถูกต้องถึงร้อยละ 91.50 รองลงมาคือ ความเข้าใจเรื่องเงื่อนไขการได้รับสิทธิยกเว้นภาษีเงินได้ คิดเป็นร้อยละ 82.75 ตามลำดับ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและศึกษาด้านอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจของสมาชิก

ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก้ไขล่าสุด (ฉบับที่ 4) ปี 2558 ซึ่งจะมีผลตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ.2558 เป็นต้นไป โดยอ้างถึงสาระสำคัญ เพิ่มเติมวรรค 1 ของมาตรา 10 ที่ว่า สามารถเปิดสิทธิ์ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมในอัตราสูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบได้ โดยต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 และไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง

การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคะแนนความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจของสมาชิก โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Analysis of Variance : One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยสถิติ t-test และวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร วิธีทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison) โดยค่าสถิติ LSD (Least Significant Difference) การวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยสถิติ F-test สำหรับการทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และใช้วิธีการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในรูปแบบมาตราอันตรภาคหรืออัตราส่วน (Interval or Ratio scale) แสดงผลในรูปแบบของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยใช้เกณฑ์สำหรับพิจารณาดังนี้

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

และเครื่องหมาย +,- หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยที่

r มีเครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : เพศที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H1) : เพศที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.4 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	Sig.
ชาย	133	8.76	4.5181	2.245	0.135
หญิง	267	9.10	4.9351		

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 5.4 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า t ที่ได้จากการคำนวณ เท่ากับ 2.245 และมีค่า Sig. = 0.135 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยเพศชายจะมีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยในอัตราร้อยละ 8.76 และเพศหญิงมีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยในอัตราร้อยละ 9.10

สมมติฐานที่ 2 อายุมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : อายุไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานรอง (H1) : อายุมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

ตารางที่ 5.5 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	r	Sig.
21 – 25 ปี	24	7.92	4.84	0.296	0.000*
26 – 30 ปี	137	7.38	4.64		
31 – 35 ปี	111	9.30	4.63		
35 – 40 ปี	40	10.28	4.77		
41 – 45 ปี	40	9.05	4.56		
46 – 50 ปี	41	12.63	3.38		
51 – 60 ปี	7	10.00	5.77		

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.5 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า r ที่ได้จากการคำนวณ = 0.296 และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจของสมาชิก โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อกันในระดับที่ค่อนข้างต่ำมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยช่วงอายุ 21-25 ปี จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 7.92 ช่วงอายุ 26-30 ปี จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 7.38 ช่วงอายุ 31-35 ปี จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 9.30 ช่วงอายุ 35-40 ปี จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 10.28 ช่วงอายุ 41-45 ปี จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 9.05 ช่วงอายุ 46-50 ปี จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 12.63 และช่วงอายุ 51-60 ปี จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 10.00 กล่าวคือ เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น อัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากวัยที่มากขึ้น จะมีความตระหนักถึงเรื่องการออมเงินเพื่อเก็บไว้ใช้ในยามเกษียณอายุมากขึ้นกว่าในช่วงอายุวัยที่น้อยกว่า

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพที่แตกต่างกัน จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H1) : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.6 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
โสด	270	8.45	4.67	6.818	0.001*
สมรส	126	10.23	4.86		
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4	6.25	4.79		

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.6 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า F ที่ได้จากการคำนวณ เท่ากับ 6.818 และมีค่า Sig. = 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า สมาชิกที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โสด และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยในอัตราร้อยละ 10.23 8.45 และ 6.25 ตามลำดับ ดังนั้น จึงทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison) โดยค่าสถิติ LSD ดังตารางที่ 5.7

ตารางที่ 5.7 ตารางแสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
โสด	8.45	-	0.001*	0.357
สมรส	10.23		-	0.098
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6.25			-

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.7 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดและสมรส จะมีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดย กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสจะเลือกอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจในอัตราที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสจะตระหนักถึงการวางแผนการออมเพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้จ่ายสำหรับครอบครัว จึงทำให้มีระดับการออมในอัตราที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพอื่น

สมมติฐานที่ 4 รูปแบบการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก(H0): รูปแบบการใช้ชีวิตที่แตกต่างกันมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H1) : รูปแบบการใช้ชีวิตที่แตกต่างกันมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.8 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามลักษณะรูปแบบการใช้ชีวิต

รูปแบบการใช้ชีวิต	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
อยู่คนเดียว	105	7.81	4.78	4.934	0.008*
ครอบครัวเดี่ยว	199	9.20	4.63		
ครอบครัวรวม	96	9.84	4.97		

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.8 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า F ที่ได้จากการคำนวณ เท่ากับ 4.934 และมีค่า Sig. = 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า พบว่า สมาชิกที่มีรูปแบบการใช้ชีวิตแตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยการใช้ชีวิตแบบครอบครัวรวม ครอบครัวเดี่ยว และอยู่คนเดียว จะมีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 9.84 9.20 และ 7.81 ลดลงตามลำดับ ดังนั้น จึงทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison) โดยค่าสถิติ LSD ดังตารางที่ 5.9

ตารางที่ 5.9 ตารางแสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามรูปแบบการใช้ชีวิต

รูปแบบการใช้ชีวิต	ค่าเฉลี่ย	รูปแบบการใช้ชีวิต		
		อยู่คนเดียว	ครอบครัวเดี่ยว	ครอบครัวรวม
อยู่คนเดียว	7.81	-	0.016*	0.003*
ครอบครัวเดี่ยว	9.20		-	0.280
ครอบครัวรวม	9.84			-

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.9 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามรูปแบบการใช้ชีวิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบการใช้ชีวิตแบบอยู่คนเดียว จะมีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการใช้ชีวิตแบบเป็นครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบการใช้ชีวิตแบบอยู่คนเดียว จะมีอัตราเงินสะสมที่พึงพอใจในอัตราที่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบการใช้ชีวิตแบบครอบครัวเดี่ยวและครอบครัวรวม เนื่องจากการที่ดำเนินชีวิตแบบครอบครัวใหญ่จะตระหนักถึงการวางแผนการออมเพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้จ่ายสำหรับสมาชิกครอบครัวอยู่ร่วมกัน จึงทำให้มีระดับการออมในอัตราที่สูงกว่า

สมมติฐานที่ 5 จำนวนบุตรมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0): จำนวนบุตรไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานรอง (H1) : จำนวนบุตรมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

ตารางที่ 5.10 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามจำนวนบุตร

จำนวนบุตร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	r	Sig.
ไม่มีบุตร	315	8.89	4.73	0.106	0.034
1 คน	57	8.53	4.89		
2 คน	28	11.00	5.03		

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.10 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า r ที่ได้จากการคำนวณ = 0.106 และมีค่า Sig. = 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า จำนวนบุตรมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจของสมาชิก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อกันในระดับที่ค่อนข้างต่ำมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร มีระดับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึง

พอใจเท่ากับ 8.89 กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน มีระดับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเท่ากับ 8.53 และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2 คน มีระดับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเท่ากับ 11.00 กล่าวคือ หากมีจำนวนบุตรเพิ่มมากขึ้น สมาชิกจะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจะเพิ่มขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 6 จำนวนผู้พึงพิงรายได้มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0): จำนวนผู้พึงพิงรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานรอง (H1) : จำนวนผู้พึงพิงรายได้มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

ตารางที่ 5.11 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามจำนวนผู้พึงพิงรายได้

ผู้พึงพิงรายได้	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	r	Sig.
ไม่มี	264	8.50	4.63	0.190	0.000*
1 คน	40	9.51	4.72		
2 คน	53	9.15	4.84		
3 คน	19	9.89	5.29		
4 คน	14	12.50	4.70		
5 คน	7	12.86	5.67		
6 คน	3	11.00	6.93		

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.11 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า r ที่ได้จากการคำนวณ = 0.190 และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่ง

น้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า จำนวนผู้พึงพิงรายได้มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจของสมาชิก เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับที่ค่อนข้างต่ำมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีจำนวนคนพึงพิงรายได้ จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 8.50 กลุ่มตัวอย่างที่มีคนพึงพิงรายได้ 1 คน จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 9.51 กลุ่มตัวอย่างที่มีคนพึงพิงรายได้ 2 คน จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 9.15 กลุ่มตัวอย่างที่มีคนพึงพิงรายได้ 3 คน จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 9.89 กลุ่มตัวอย่างที่มีคนพึงพิงรายได้ 4 คน จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 12.50 กลุ่มตัวอย่างที่มีคนพึงพิงรายได้ 5 คน จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 12.86 และกลุ่มตัวอย่างที่มีคนพึงพิงรายได้ 6 คน จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 11.00 กล่าวคือ หากสมาชิกกองทุนที่มีจำนวนบุคคลที่พึงพิงเพิ่มมากขึ้น จะมีผลทำให้การเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยการที่มีบุคคลที่พึงพิงนั้นอาจหมายถึงมีความสามารถในการอุปการะดูแล รวมทั้งมีฐานะทางการเงินที่ดีกว่าบุคคลอื่น จึงสามารถเลือกสะสมเงินเข้ากองทุนในอัตราที่สูงขึ้นได้

สมมติฐานที่ 7 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก(H0): ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H1) : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.12 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	15	4.34	3.71	5.799	0.001*
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	170	8.91	4.55		
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	213	9.41	4.90		
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	2	5.50	3.54		

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.12 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า F ที่ได้จากการคำนวณ เท่ากับ 5.799 และมีค่า Sig. = 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยในอัตราร้อยละ 4.34 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยในอัตราร้อยละ 8.91 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า มีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยในอัตราร้อยละ 9.41 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือเทียบเท่า มีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยในอัตราร้อยละ 5.50 ดังนั้น จึงทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison) โดยค่าสถิติ LSD ดังตารางที่ 5.13

ตารางที่ 5.13 ตารางแสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพ			
		ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	8.50	-	0.000*	0.000*	0.744
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	9.51		-	0.311	0.309
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	9.15			-	0.244
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	9.89				-

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.13 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จะมีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท หรือเทียบเท่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อาจจะไม่มีความรู้ความเข้าใจหรือศึกษาในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เพียงพอต่อการเลือกตัดสินใจออมเงินในอัตราที่มากขึ้น อีกทั้งโดยส่วนมากจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในอัตราที่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าอีกด้วย

สมมติฐานที่ 8 อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : อายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานรอง (H1) : อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

ตารางที่ 5.14 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	r	Sig.
ไม่เกิน 5 ปี	141	7.16	4.55	0.323	0.000*
6-10 ปี	138	9.32	4.65		
11-15 ปี	33	10.49	4.66		
16-20 ปี	26	9.31	5.26		
21-25 ปี	52	11.35	3.78		
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	10	12.00	5.37		

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.14 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า r ที่ได้จากการคำนวณ = 0.323 และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจของสมาชิกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อกันในระดับที่ค่อนข้างต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี จะมีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 7.16 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี จะมีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 9.32 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี จะมีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 10.49 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานระหว่าง 16-20 ปี จะมีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 9.31 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานระหว่าง 21-25 ปี จะมีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 11.35 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จะมีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 12.00 กล่าวคือพนักงานเข้าใหม่ที่มีจำนวนปีที่ทำงานน้อยอาจจะมีความรู้ความสนใจในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่มากเท่าที่ควร รวมถึงอาจจะไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์ในด้านการลงทุนที่เพียงพอต่อการเลือกตัดสินใจปรับเปลี่ยนอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน อีกทั้งการเป็นพนักงานอายุงานน้อยอาจจะมีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานที่มากกว่า ทำให้มีภาระเรื่องภาษีในจำนวนที่น้อยกว่า จึงไม่จำเป็นต้องเพิ่มอัตราเงินสะสมเพื่อใช้สิทธิ์ในการลดหย่อนภาษีเงินได้ต่อปี

สมมติฐานที่ 9 อาชีพที่แตกต่างกันมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : อาชีพที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H1) : อาชีพที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.15 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	Sig.
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	19	8.21	4.44	0.589	0.443
พนักงานบริษัทเอกชน	381	9.03	4.82		

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 5.15 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า t ที่ได้จากการคำนวณ เท่ากับ 0.589 และมีค่า Sig. = 0.443 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า สมาชิกกองทุนที่มีอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจและพนักงานบริษัทเอกชน มีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพนักงานรัฐวิสาหกิจมีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 8.21 ซึ่งใกล้เคียงกับพนักงานบริษัทเอกชนซึ่งมีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 9.03

สมมติฐานที่ 10 ประเภทธุรกิจที่แตกต่างกันมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : ประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H1) : ประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.16 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามประเภทธุรกิจที่ประกอบอาชีพ

ประเภทธุรกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
การเงินและการธนาคาร	160	8.52	4.78	6.345	0.000*
ธุรกิจหลักทรัพย์	90	10.86	4.76		
ด้านขนส่ง-คมนาคม	5	8.00	2.74		
การศึกษา และวิชาการ	13	5.54	2.67		
การสื่อสาร,สื่อ,ประชาสัมพันธ์	5	9.80	3.96		
ด้านบริการ	19	9.68	4.51		
การแพทย์และสาธารณสุข	41	6.08	4.44		
อุตสาหกรรม	25	9.88	4.42		
พลังงานและปิโตรเคมี	11	14.27	1.68		
ธุรกิจค้าปลีก-ส่ง	17	6.82	4.17		
เทคโนโลยีสารสนเทศ IT	14	10.00	3.33		

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.16 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า F ที่ได้จากการคำนวณ เท่ากับ 6.345 และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า สมาชิกกองทุนที่ประกอบอาชีพในประเภทธุรกิจแตกต่างกัน มีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกัน ดังนั้น จึงทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison) โดยค่าสถิติ LSD ดังตารางที่ 5.17

ตารางที่ 5.17 ตารางแสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามประเภทธุรกิจที่ประกอบอาชีพ

ประเภทธุรกิจ	ค่าเฉลี่ย	ประเภทธุรกิจ										
		การเงินและการธนาคาร	ธุรกิจหลักทรัพย์	ด้านขนส่ง-คมนาคม	การศึกษาและวิชาการ	สื่อประชาสัมพันธ์	บริการ	การแพทย์สาธารณสุข	อุตสาหกรรม	พลังงานและปิโตรเคมี	ธุรกิจค้าปลีก-ส่ง	เทคโนโลยีสารสนเทศ IT
การเงินและการธนาคาร	8.52	-	0.000*	0.799	0.022	0.532	0.288	0.002*	0.162	0.000*	0.140	0.240
ธุรกิจหลักทรัพย์	10.86	-	-	0.169	0.000*	0.610	0.304	0.000*	0.339	0.018*	0.001*	0.509
ด้านขนส่ง-คมนาคม	8.00	-	-	-	0.300	0.528	0.457	0.370	0.395	0.010*	0.608	0.395
การศึกษาและวิชาการ	5.54	-	-	-	-	0.073	0.011*	0.704	0.005*	0.000*	0.439	0.011*
สื่อ	9.80	-	-	-	-	-	0.959	0.082	0.971	0.066	0.195	0.932
ด้านบริการ	9.68	-	-	-	-	-	-	0.004*	0.887	0.007*	0.058	0.842
การแพทย์สาธารณสุข	6.08	-	-	-	-	-	-	-	0.001	0.000*	0.569	0.005*
อุตสาหกรรม	9.88	-	-	-	-	-	-	-	-	0.007*	0.032*	0.936
พลังงาน	14.27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.000*	0.019*
ค้าปลีก-ส่ง	6.82	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.051
เทคโนโลยีสารสนเทศ IT	10.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพในธุรกิจประเภทการเงินการธนาคาร มีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกับ ธุรกิจหลักทรัพย์ การแพทย์ สาธารณสุข และพลังงานและปิโตรเคมี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพในธุรกิจหลักทรัพย์ มีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกับ ธุรกิจการศึกษาและวิชาการ การแพทย์สาธารณสุข พลังงานและปิโตรเคมี และธุรกิจค้าปลีก-ส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะเดียวกัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพในธุรกิจ พลังงานและปิโตรเคมี จะมีอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบธุรกิจประเภทอื่นเกือบทั้งหมด ยกเว้นธุรกิจประเภทการสื่อสารและสื่อประชาสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 11 อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : อัตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานรอง (H1) : อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

ตารางที่ 5.18 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	r	Sig.
น้อยกว่า 15,000 บาท	14	3.65	2.86	0.330	0.000*
15,000 – 25,000 บาท	72	6.98	4.84		
25,001 – 35,000 บาท	93	7.22	4.40		
35,001 – 45,000 บาท	48	9.44	4.54		
45,001 – 55,000 บาท	57	9.35	4.22		
55,001 – 65,000 บาท	47	11.13	3.89		
65,001 – 75,000 บาท	23	11.57	4.04		
75,001 – 85,000 บาท	12	12.50	2.61		
85,001 – 100,000 บาท	11	14.55	1.51		
100,001 บาทขึ้นไป	23	12.39	4.23		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.18 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า r ที่ได้จากการคำนวณ = 0.330 และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจของสมาชิก มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อกันในระดับที่ค่อนข้างต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 6.98 กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 7.22 กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 9.44 กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 45,001 – 55,000 บาท มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 9.35 กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 55,001 – 65,000 บาท มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 11.13 กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 65,001 – 75,000 บาท มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 12.50 กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 85,001 – 100,000 บาท มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 14.55 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 100,001 บาทขึ้นไป มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 12.39 กล่าวคือ หากอัตราเงินเดือนมากขึ้น จะเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้เพราะเมื่อมีเงินเดือนมากขึ้นจะมีการเสียภาษีเงินได้ประจำปีในอัตราที่มากขึ้น ดังนั้นจึงการเลือกอัตราการสะสมเงินเข้ากองทุนที่สูงขึ้น สามารถนำเงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนในปีนั้นๆ มาใช้สิทธิ์หักลดหย่อนในการคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี ตามจำนวนที่จ่ายจริง แต่ต้องไม่เกินปีละ 10,000 บาท สำหรับส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกินปีละ 490,000 บาท จะได้รับยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี ทำให้ภาระภาษีลดลง

สมมติฐานที่ 12 ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานรอง (H1) : ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

ตารางที่ 5.19 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	r	Sig.
น้อยกว่า 5,000 บาท	7	9.86	6.49	0.259	0.000*
5,001 – 10,000 บาท	37	7.84	4.08		
10,001 – 15,000 บาท	77	8.24	5.14		
15,001 – 20,000 บาท	80	8.14	5.03		
20,001 – 30,000 บาท	86	8.48	4.24		
30,001 – 40,000 บาท	61	9.51	4.53		
40,001 – 50,000 บาท	20	10.80	5.05		
50,001 – 60,000 บาท	18	12.78	3.08		
60,001 – 70,000 บาท	3	13.33	2.89		
70,001 บาทขึ้นไป	11	14.09	2.02		

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.19 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า r ที่ได้จากการคำนวณ = 0.259 และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจของสมาชิก โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อกันในระดับที่ค่อนข้างต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 9.86 กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 7.84 86 กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 8.24 กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 8.24 กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 8.48 กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 9.51 กลุ่มตัวอย่างที่มี

ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 10.80 กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 50,001 – 60,000 บาท มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 12.78 กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 60,001 – 70,000 บาท มีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 13.33 และกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 70,001 บาทขึ้นไป จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยในระดับที่มากที่สุดเท่ากับ 14.09 จะเห็นได้ว่าเมื่อมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนมากขึ้นจะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับที่มากขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาทขึ้นไป จะมีอัตราเงินเดือนระดับตั้งแต่ 65,000 บาทขึ้นไป ซึ่งจะมีการระงับการเสียภาษีเงินได้ประจำปีในอัตราที่มากขึ้น ดังนั้นจึงเลือกอัตราการสะสมเงินเข้ากองทุนที่สูงขึ้น เพื่อสิทธิ์ในการลดหย่อนภาษีที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือนกับการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนนั่นเอง

สมมติฐานที่ 13 อัตราเงินสะสมปัจจุบันของสมาชิก มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : อัตราเงินสะสมปัจจุบันของสมาชิกไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

สมมติฐานรอง (H1) : อัตราเงินสะสมปัจจุบันของสมาชิกมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

ตารางที่ 5.20 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามอัตราเงินสะสมปัจจุบันของสมาชิก

อัตราเงินสะสมปัจจุบัน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	r	Sig.
2	42	5.76	4.43	0.476	0.000*
3	127	9.13	4.58		
4	3	6.67	2.89		
5	95	7.57	3.40		
6	16	7.38	1.89		
7	11	9.18	2.93		
8	4	9.25	3.95		
9	1	9.00	-		
10	92	13.01	2.56		
12	2	15.00	-		
15	7	15.00	-		

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.20 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า r ที่ได้จากการคำนวณ = 0.476 และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า อัตราเงินสะสมปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจของสมาชิก โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อกันในระดับที่ค่อนข้างต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินสะสมปัจจุบันร้อยละ 2 จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 5.76 กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินสะสมปัจจุบันร้อยละ 3 จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 9.13 กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินสะสมปัจจุบันร้อยละ 4 จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 6.67 กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินสะสมปัจจุบันร้อยละ 5 จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 7.57 กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินสะสมปัจจุบันร้อยละ 6 จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 7.38 กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินสะสมปัจจุบันร้อยละ 7 จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 9.18 กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินสะสม

ปัจจุบันร้อยละ 8 จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 9.25 กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินสะสมปัจจุบันร้อยละ 9 จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 9.00 กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินสะสมปัจจุบันร้อยละ 10 จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 13.01 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินสะสมปัจจุบันร้อยละ 12 กับ 15 จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยในอัตราที่สูงที่สุดที่สามารถสะสมได้คือร้อยละ 5 ต่อของเงินเดือน กล่าวคือหากอัตราเงินสะสมปัจจุบันเพิ่มขึ้นจะเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจในอัตราที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

สมมติฐานที่ 14 คะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สมาชิกพึงพอใจ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : คะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สมาชิกพึงพอใจ

สมมติฐานรอง (H1) : คะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สมาชิกพึงพอใจ

ตารางที่ 5.21 ผลทดสอบการเปรียบเทียบอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจำแนกตามคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก

คะแนนความรู้ความเข้าใจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	r	Sig.
0	32	5.28	5.256	0.303	0.000*
1	49	7.24	4.630		
2	95	8.72	4.721		
3	79	9.90	4.819		
4	55	8.64	3.455		
5	22	9.09	5.051		
6	27	10.41	4.814		
7	17	12.00	3.062		
8	22	12.27	3.693		
9	2	15.00	0.000		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.21 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า r ที่ได้จากการคำนวณ = 0.303 และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า คะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิกมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อกันในระดับที่ค่อนข้างต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพบว่าผู้ที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเลย ซึ่งมีคะแนนเท่ากับศูนย์ จะเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 5.28 กลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนน 1 - 2 คะแนน ซึ่งหมายถึงมีระดับความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 8.22 กลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนน 3 - 4 คะแนน หมายถึงมีระดับความรู้ความเข้าใจน้อย จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 9.38 ผู้ที่ได้คะแนน 5 - 6 คะแนน หมายถึงมีระดับความรู้ความเข้าใจปานกลาง จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 9.82 กลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนน 7 - 8 คะแนน หมายถึงมีระดับความรู้ความเข้าใจมาก จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ย 12.15 และผู้ที่ได้คะแนน 9 คะแนน หมายถึงมีระดับความรู้ความเข้าใจมากที่สุด จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยในระดับที่มากที่สุดที่สามารถเลือกสะสมได้คือร้อยละ 15 ของเงินเดือนค่าจ้าง ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าหากสมาชิกมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มมากขึ้น รับรู้ประโยชน์ที่สมาชิกพึงได้รับ เช่น เป็นสวัสดิการเงินได้ที่เพิ่มขึ้น เสมือนได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น จากเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายให้ เป็นเงินออมประเภทหนึ่งที่เป็นหลักประกันแก่สมาชิก กรณีออกจากงาน หรือ เกษียณอายุ เป็นเงินออมที่ได้รับบริการจัดการอย่างมืออาชีพภายใต้การบริหารของบริษัทซึ่งได้ใบอนุญาตประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทจัดการกองทุนส่วนบุคคลจากสำนักงาน ก.ล.ต. รวมถึงการได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอื่นๆ เป็นต้น จะทำให้สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของเงินออมดังกล่าว และเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ต้องการให้สมาชิกมีคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาว

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและศึกษาด้านพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เปลี่ยนแปลงไป

การศึกษาข้อมูลพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ภายหลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก้ไขล่าสุด (ฉบับที่ 4) ปี 2558 ซึ่งจะมีผลตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ.2558 เป็นต้นไป โดยอ้างถึงสาระสำคัญ เพิ่มเติมวรรค 1 ของมาตรา 10 ที่ว่า สามารถเปิดสิทธิ์ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมในอัตราสูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบได้ โดยต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 และไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง

การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคะแนนความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กับพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ในการศึกษาครั้งนี้คือ การปรับเพิ่มอัตราเงินสะสม และการไม่ปรับเพิ่มอัตราเงินสะสม การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกรณีตัวแปร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน โดยการทดสอบสมมติฐาน ไค-สแควร์ (Chi-Square Test) แสดงผลในรูปแบบค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าสถิติ Chi-Square

สมมติฐานที่ 1 เพศมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : เพศมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานรอง (H1) : เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

ตารางที่ 5.22 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามเพศ

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
เพศ	ไม่ปรับเพิ่ม	ปรับเพิ่ม	รวม	Chi-Square	Sig.
ชาย	55 (41.35)	78 (58.65)	133 (100.00)	1.101	0.294
หญิง	96 (35.96)	171 (64.04)	267 (100.00)		
รวม	151 (0.38)	249 (0.62)	400 (100.00)		

ที่มา : จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างศึกษา

จากตารางที่ 5.22 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 1.101 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.294 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตกนอกอาณาเขตวิกฤต จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) สรุปได้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยส่วนมากเลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คิดเป็นร้อยละ 58.65 และ 64.04 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 อายุมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานรอง (H1) : อายุมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

ตารางที่ 5.23 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามอายุ

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

อายุ	ไม่ปรับเพิ่ม	ปรับเพิ่ม	รวม	Chi-Square	Sig.
21 – 25 ปี	6 (25.00)	18 (75.00)	24 (100.00)	21.125	0.004*
26 – 30 ปี	65 (47.45)	72 (52.55)	137 (100.00)		
31 – 35 ปี	44 (39.64)	67 (60.36)	111 (100.00)		
35 – 40 ปี	9 (22.50)	31 (77.50)	40 (100.00)		
41 – 45 ปี	16 (40.00)	24 (60.00)	40 (100.00)		
46 – 50 ปี	8 (19.51)	33 (80.49)	41 (100.00)		
51 – 55 ปี	1 (20.00)	4 (80.00)	5 (100.00)		
56 – 60 ปี	2 (100.00)	0 (0.00)	2 (100.00)		
รวม	151 (37.75)	249 (62.25)	400 (100.00)		

ที่มา : จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.23 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 21.125 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ตกในอาณาเขตวิกฤต จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) สรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยส่วนใหญ่สมาชิกที่เลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้า

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะมีอายุระหว่าง 51 – 55 ปี 46 – 50 ปี และ 35 – 40 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 80.00 80.49 และ 77.50 ตามลำดับ อาจกล่าวได้ว่า ช่วงอายุที่อยู่ในวัยใกล้เกษียณอายุ จะมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางการเงินในอัตราที่เพิ่มขึ้นมากกว่าช่วงอายุ 21 – 35 ปี ซึ่งเป็นช่วงเริ่มต้นของการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : สถานภาพมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานรอง (H1) : สถานภาพมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

ตารางที่ 5.24 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามสถานภาพ

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
สถานภาพ	ไม่ปรับเพิ่ม	ปรับเพิ่ม	รวม	Chi-Square	Sig.
โสด	110 (40.74)	160 (59.26)	270 (100.00)	5.179	0.159
สมรส	39 (30.95)	87 (69.05)	126 (100.00)		
หม้าย/หย่า	2	2	4		
ร้าง/แยกกันอยู่	(0.50)	(0.50)	(100.00)		
รวม	151 (37.75)	249 (62.25)	400 (100.00)		

ที่มา : จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างศึกษา

จากตารางที่ 5.24 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์ แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 5.179 และมีค่า Sig. = 0.159 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตกนอกอาณาเขตวิกฤต จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) สรุปได้ว่า

สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดและสมรส โดยส่วนมากจะเลือกปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสะสมเงินในอัตราที่เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 59.26 และ 69.05 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 4 รูปแบบการใช้ชีวิตมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : รูปแบบการใช้ชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานรอง (H1) : รูปแบบการใช้ชีวิตมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

ตารางที่ 5.25 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามลักษณะรูปแบบการใช้ชีวิต

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

รูปแบบการใช้ชีวิต	ไม่ปรับเพิ่ม	ปรับเพิ่ม	รวม	Chi-Square	Sig.
อยู่คนเดียว	54 (51.43)	51 (48.57)	105 (100.00)	11.348	0.003*
ครอบครัวเดี่ยว	65 (32.66)	134 (67.34)	199 (100.00)		
ครอบครัวรวม	32 (33.33)	64 (66.67)	96 (100.00)		
รวม	151 (38.75)	249 (62.25)	400 (100.00)		

ที่มา : จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.25 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์ แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 11.348 และมีค่า Sig. = 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ตกในอาณาเขตวิกฤต จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H0) สรุปได้ว่า รูปแบบการใช้ชีวิตมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ชีวิตแบบครอบครัวเดียวจะเลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.34 รองลงมาคือใช้ชีวิตแบบครอบครัวใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 66.67 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ชีวิตคนเดียวร้อยละ 51.43 จะเลือกไม่ปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากเดิม สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ชีวิตแบบอยู่คนเดียว จะมีอัตราเงินสะสมที่พึงพอใจในอัตราที่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบการใช้ชีวิตแบบครอบครัวเดียวและครอบครัวรวม

สมมติฐานที่ 5 จำนวนบุตรมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : จำนวนบุตรไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานรอง (H1) : จำนวนบุตรมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

ตารางที่ 5.26 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามจำนวนบุตร

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
จำนวนบุตร	ไม่ปรับเพิ่ม	ปรับเพิ่ม	รวม	Chi-Square	Sig.
ไม่มีบุตร	121 (38.41)	194 (61.59)	315 (100.00)	1.293	0.524
1 คน	18 (31.58)	39 (68.42)	57 (100.00)		
2 คน	12 (42.86)	16 (57.14)	28 (100.00)		
รวม	151 (37.75)	249 (62.25)	400 (100.00)		

ที่มา : จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างศึกษา

จากตารางที่ 5.26 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์ แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 1.293 และมีค่า Sig. = 0.524 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตกนอกอาณาเขตวิกฤต จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) สรุปได้ว่า จำนวนบุตรไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนคือปรับเพิ่มหรือไม่ปรับเพิ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2 คน โดยส่วนมาก เลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสม คิดเป็นร้อยละ 68.42 61.59 และ 57.14 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างฟังฟังรายได้มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : จำนวนกลุ่มตัวอย่างฟังฟังรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานรอง (H1) : จำนวนกลุ่มตัวอย่างฟังฟังรายได้มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

ตารางที่ 5.27 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่พึงพึงรายได้

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่พึงพึง	ไม่ปรับเปลี่ยน	ปรับเปลี่ยน	รวม	Chi-Square	Sig.
ไม่มี	109 (41.29)	155 (58.71)	264 (100.00)	9.899	0.129
1 คน	12 (30.00)	28 (70.00)	40 (100.00)		
2 คน	22 (41.51)	31 (58.49)	53 (100.00)		
3 คน	3 (15.79)	16 (84.21)	19 (100.00)		
4 คน	3 (21.43)	11 (78.57)	14 (100.00)		
5 คน	1 (14.29)	6 (85.71)	7 (100.00)		
6 คน	1 (33.33)	2 (66.67)	3 (100.00)		
รวม	151 (37.75)	249 (62.25)	400 (100.00)		

ที่มา : จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างศึกษา

จากตารางที่ 5.27 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์ แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 9.899 และมีค่า Sig. = 0.129 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตกลงนอกอาณาเขตวิกฤต จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) สรุปได้ว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่พึงพึงรายได้ของสมาชิกไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 7 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่พึงพิงรายได้มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สมมติฐานรอง (H1) : ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 5.28 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามระดับการศึกษา

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ระดับการศึกษา	ไม่ปรับเพิ่ม	ปรับเพิ่ม	รวม	Chi-Square	Sig.
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6 (40.00)	9 (60.00)	15 (100.00)	0.202	0.977
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	63 (37.06)	107 (62.94)	170 (100.00)		
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	81 (38.03)	132 (61.97)	213 (100.00)		
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	1 (50.00)	1 (50.00)	2 (100.00)		
รวม	151 (37.75)	249 (62.25)	400 (100.00)		

ที่มา : จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างศึกษา

จากตารางที่ 5.28 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์ แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 0.202 และมีค่า Sig. = 0.977 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตกนอกอาณาเขตวิกฤต จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จนถึงระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า โดยส่วนใหญ่จะเลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 62.94 61.97 และ 60.00

ตามลำดับ ในขณะที่ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือเทียบเท่า ไม่มีความแตกต่างของพฤติกรรมการออม

สมมติฐานที่ 8 อายุงานมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สมมติฐานรอง (H1) : อายุงานมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 5.29 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามอายุงาน (ปี)

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

อายุการทำงาน	ไม่ปรับเพิ่ม	ปรับเพิ่ม	รวม	Chi-Square	Sig.
0 - 5 ปี	66 (46.81)	75 (53.19)	141 (100.00)	53.588	0.005*
6 - 10 ปี	49 (35.51)	89 (64.49)	138 (100.00)		
11 - 15 ปี	9 (27.27)	24 (72.73)	33 (100.00)		
16 - 20 ปี	12 (46.15)	14 (53.85)	26 (100.00)		
21 - 25 ปี	11 (21.15)	41 (78.85)	52 (100.00)		
26 - 30 ปี	3 (33.33)	6 (66.67)	9 (100.00)		
31 - 35 ปี	1 (100.00)	0 (0.00)	1 (100.00)		
รวม	151 (37.75)	249 (62.25)	400 (100.00)		

ที่มา : จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.29 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์ แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 53.588 และมีค่า Sig. = 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ตกในอาณาเขตวิกฤต จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) สรุปได้ว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี โดยส่วนใหญ่ จะเลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน คิดเป็นร้อยละ 53.19 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี โดยส่วนใหญ่ จะเลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน คิดเป็นร้อยละ 64.49 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี โดยส่วนใหญ่ จะเลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน คิดเป็นร้อยละ 72.73 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี ส่วนใหญ่ จะเลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน คิดเป็นร้อยละ 72.73 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 16 - 20 ปี ส่วนใหญ่ จะเลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน คิดเป็นร้อยละ 72.73 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 21 - 25 ปี โดยส่วนใหญ่ จะเลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน คิดเป็นร้อยละ 78.85 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 26 - 30 ปี ส่วนใหญ่ จะเลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 31 - 35 ปี ซึ่งมีจำนวน 1 คนเลือกไม่ปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานที่ 9 อาชีพมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : อาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานรอง (H1): อาชีพมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

ตารางที่ 5.30 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามอาชีพ

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

อาชีพ	ไม่ปรับเพิ่ม	ปรับเพิ่ม	รวม	Chi-Square	Sig.
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	8 (42.11)	11 (57.89)	19 (100.00)	0.161	0.688
พนักงานบริษัทเอกชน	143 (37.53)	238 (62.47)	381 (100.00)		
รวม	151 (37.75)	249 (62.25)	400 (100.00)		

ที่มา : จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างศึกษา

จากตารางที่ 5.30 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์ แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 0.161 และมีค่า Sig. = 0.688 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตกนออกอาณาเขตวิกฤต จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) สรุปได้ว่า อาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 10 ประเภทธุรกิจมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : ประเภทธุรกิจไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานรอง (H1): ประเภทธุรกิจมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

ตารางที่ 5.31 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามประเภทธุรกิจที่ประกอบอาชีพ

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ประเภทธุรกิจ	ไม่ปรับเพิ่ม	ปรับเพิ่ม	รวม	Chi-Square	Sig.
การเงินและการธนาคาร	78 (48.75)	82 (51.25)	160 (100.00)	31.933	0.000
ธุรกิจหลักทรัพย์	38 (42.22)	52 (57.78)	90 (100.00)		
ด้านขนส่ง-คมนาคม	2 (40.00)	3 (60.00)	5 (100.00)		
การศึกษา และวิชาการ	6 (46.15)	7 (53.85)	13 (100.00)		
การสื่อสาร,สื่อ,ประชาสัมพันธ์	1 (20.00)	4 (80.00)	5 (100.00)		
ด้านบริการ	3 (15.79)	16 (84.21)	19 (100.00)		
การแพทย์และสาธารณสุข	6 (14.63)	35 (85.37)	41 (100.00)		
อุตสาหกรรม	4 (16.00)	21 (84.00)	25 (100.00)		
พลังงานและปิโตรเคมี	5 (45.45)	6 (54.55)	11 (100.00)		
ธุรกิจค้าปลีก-ส่ง	6 (35.29)	11 (64.71)	17 (100.00)		
เทคโนโลยีสารสนเทศ IT	2 (14.29)	12 (85.71)	14 (100.00)		
รวม	151 (37.75)	249 (62.25)	400 (100.00)		

ที่มา : จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.31 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์ แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 31.933 และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตกนอกอาณาเขตวิกฤต จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) สรุปได้ว่า ประเภทรูรกิจมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่เลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสัดส่วนที่มากที่สุด คือ กลุ่มธุรกิจประเภทเทคโนโลยีสารสนเทศ IT ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมคิดเป็นร้อยละ 85.71 รองลงมาคือกลุ่มธุรกิจประเภทการแพทย์และสาธารณสุข ด้านบริการ และอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 85.37 84.21 และ 84.00 ตามลำดับ แต่ในขณะที่เดียวกันพบว่ากลุ่มพลังงานและปิโตรเคมี ร้อยละ 45.40 ไม่สามารถเลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมได้เนื่องจากปัจจุบันสะสมในอัตราที่มากที่สุดคือร้อยละ 15 ของเงินเดือนแล้ว ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพในธุรกิจประเภทการเงินการธนาคาร ธุรกิจหลักทรัพย์ การศึกษาและวิชาการ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสัดส่วนที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน

สมมติฐานที่ 11 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานรอง (H1) : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

ตารางที่ 5.32 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามอัตราเงินเดือน

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

รายได้ต่อเดือน	ไม่ปรับเปลี่ยน	ปรับเปลี่ยน	รวม	Chi-Square	Sig.
ไม่เกิน 15,000	5 (35.71)	9 (64.29)	14 (100.00)	31.933	0.012*
15,001–25,000	27 (37.50)	45 (62.50)	72 (100.00)		
25,001 – 35,000	37 (39.78)	56 (60.22)	93 (100.00)		
35,001 – 45,000	23 (47.92)	25 (52.08)	48 (100.00)		
45,001 – 55,000	28 (49.12)	29 (50.88)	57 (100.00)		
55,001 – 65,000	18 (38.30)	29 (61.70)	47 (100.00)		
65,001 – 75,000	7 (30.43)	16 (69.57)	23 (100.00)		
75,001 – 85,000	0 (0.00)	12 (100.00)	12 (100.00)		
85,001–100,000	0 (0.00)	11 (100.00)	11 (100.00)		
100,001 ขึ้นไป	6 (26.09)	17 (73.91)	23 (100.00)		
รวม	151 (37.75)	249 (62.25)	400 (100.00)		

ที่มา : จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.32 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์ แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 31.933 และมีค่า Sig. = 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ตกในอาณาเขตวิกฤต จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) สรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 75,000 – 100,000 บาท เลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมด ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมในสัดส่วนที่รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่า 100,000 บาทขึ้นไป และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 65,000 – 75,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 73.91 และ 69.57 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 12 ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานรอง (H1) : ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

ตารางที่ 5.33 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	ไม่รับเพิ่ม	รับเพิ่ม	รวม	Chi-Square	Sig.
ไม่เกิน 5,000	3 (42.86)	4 (57.14)	7 (100.00)	25.961	0.002*
5,001-10,000	12 (32.43)	25 (67.57)	37 (100.00)		
10,001-15,000	31 (40.26)	46 (59.74)	77 (100.00)		
15,001-20,000	30 (37.50)	50 (62.50)	80 (100.00)		
20,001-30,000	47 (54.65)	39 (45.35)	86 (100.00)		
30,001-40,000	20 (32.79)	41 (67.21)	61 (100.00)		
40,001-50,000	4 (20.00)	16 (80.00)	20 (100.00)		
50,001-60,000	0 (0.00)	18 (100.00)	18 (100.00)		
60,001-70,000	1 (33.33)	2 (66.67)	3 (100.00)		
70,001 ขึ้นไป	3 (27.27)	8 (72.73)	11 (100.00)		
รวม	151 (37.75)	249 (62.25)	400 (100.00)		

ที่มา : จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.33 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์ แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 25.961 และมีค่า Sig. = 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ตกในอาณาเขตวิกฤต จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) สรุปได้ว่า ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่สัดส่วนในการปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 50,001 - 60,000 บาท รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท และ กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 70,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 100.00 80.00 และ 72.73 ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนในระดับที่ค่อนข้างสูง จะเลือกปรับเพิ่มอัตราการสะสมเข้ากองทุนในสัดส่วนที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนในระดับที่ต่ำกว่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนในระดับที่ค่อนข้างสูง จะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ที่ค่อนข้างสูงด้วย จึงมีภาระในการเสียภาษีที่ค่อนข้างมาก ดังนั้นการเลือกปรับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราที่สูงขึ้น สามารถนำไปใช้เป็นสิทธิ์ในการหักลดหย่อนภาษีเงินได้รายบุคคลได้มากขึ้นอีกด้วย

สมมติฐานที่ 13 พฤติกรรมการลงทุนด้านความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : พฤติกรรมทางเลือกความเสี่ยงไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานรอง (H1) : พฤติกรรมทางเลือกความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

ตารางที่ 5.34 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามพฤติกรรมการลงทุนของสมาชิกกองทุน

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

พฤติกรรมการลงทุน	ไม่ปรับเพิ่ม	ปรับเพิ่ม	รวม	Chi-Square	Sig.
ชอบความเสี่ยง	127 (35.08)	235 (64.92)	362 (100.00)	11.535	0.001*
ไม่ชอบเสี่ยง	24 (63.16)	14 (36.84)	38 (100.00)		
รวม	151 (37.75)	249 (62.25)	400 (100.00)		

ที่มา : จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.34 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์ แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 11.535 และมีค่า Sig. = 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ตกในอาณาเขตวิกฤต จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) สรุปได้ว่า พฤติกรรมการลงทุนด้านทางเลือกความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่ กลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมการลงทุนแบบไม่ชอบความเสี่ยง โดยส่วนใหญ่เลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน คิดเป็นร้อยละ 64.92 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมการลงทุนแบบชอบความเสี่ยง โดยส่วนใหญ่เลือกไม่ปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน ที่ร้อยละ 64.92

สมมติฐานที่ 14 อัตราเงินสะสมในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : อัตราเงินสะสมในปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานรอง (H1) : อัตราเงินสะสมในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

ตารางที่ 5.35 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้า
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามอัตราเงินสะสมในปัจจุบันของสมาชิก

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

อัตราเงินสะสมปัจจุบัน	ไม่ปรับเพิ่ม	ปรับเพิ่ม	รวม	Chi-Square	Sig.
2	16 (33.33)	32 (66.67)	48 (100.00)	61.509	0.000*
3	22 (17.60)	103 (82.40)	125 (100.00)		
4	0 (0.00)	3 (100.00)	3 (100.00)		
5	53 (55.79)	42 (44.21)	95 (100.00)		
6	10 (62.50)	6 (37.50)	16 (100.00)		
7	4 (36.36)	7 (63.64)	11 (100.00)		
8	3 (75.00)	1 (25.00)	4 (100.00)		
9	1 (100.00)	0 (0.00)	1 (100.00)		
10	35 (39.77)	53 (60.23)	88 (100.00)		
12	0 (0.00)	2 (100.00)	2 (100.00)		
15	7 (100.00)	0 (0.00)	7 (100.00)		
รวม	151 (37.75)	249 (62.25)	400 (100.00)		

ที่มา : จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.35 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์ แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 61.509 และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ตกในอาณาเขตวิกฤต จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) สรุปได้ว่า อัตราเงินสะสมในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่สัดส่วนในการปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินสะสมในปัจจุบันในอัตราร้อยละ 12 และ 4 ของเงินเดือนค่าจ้าง ซึ่งเลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมทั้งหมด รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินสะสมในปัจจุบันในอัตราร้อยละ 3 2 และ 7 ของเงินเดือนค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 82.40 66.67 และ 63.64 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 15 คะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิกมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : คะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

สมมติฐานรอง (H1) : คะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

ตารางที่ 5.36 ผลทดสอบการเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกตามคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คะแนนความรู้	ไม่ปรับเพิ่ม	ปรับเพิ่ม	รวม	Chi-Square	Sig.
0	19 (59.38)	13 (40.63)	32 (100.00)	24.446	0.004*
1	22 (44.90)	27 (55.10)	49 (100.00)		
2	35 (36.84)	60 (63.16)	95 (100.00)		
3	18 (22.78)	61 (77.22)	79 (100.00)		
4	24 (43.64)	31 (56.36)	55 (100.00)		
5	13 (59.09)	9 (40.91)	22 (100.00)		
6	7 (25.93)	20 (74.07)	27 (100.00)		
7	4 (23.53)	13 (76.47)	17 (100.00)		
8	9 (40.91)	13 (59.09)	22 (100.00)		
9	0 (0.00)	2 (100.00)	2 (100.00)		
รวม	151 (37.75)	249 (62.25)	400 (100.00)		

ที่มา : จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างศึกษา

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.36 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์ แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 61.509 และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ตกในอาณาเขตวิกฤต จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) สรุปได้ว่า คณะแนวความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางการเงินออมเข้ากองทุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่สัดส่วนในการปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนความรู้ความเข้าใจ 9 3 และ 7 คิดเป็นร้อยละ 100 76.47 และ 77.22 ตามลำดับ

5.4 สรุปความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนที่มีต่อสาระสำคัญของร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558 ซึ่งมีการแก้ไขเนื้อหาที่เอื้อประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกกองทุน และข้อเสนอแนะอื่นๆ (การแก้ไขดังกล่าวอยู่ระหว่างขั้นตอน การเสนอลงพระปรมาภิไธยให้ประกาศใช้เป็นกฎหมายทั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติครบ 3 วาระแล้ว)

ตารางที่ 5.37 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเรื่องความคิดเห็นหากลูกจ้างสามารถสะสมเงินเข้ากองทุนในอัตราสูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบได้

ต้องการสะสมในอัตราที่เพิ่มขึ้น	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ต้องการ	173	43.25
ต้องการ	227	56.75
รวม	400	100

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 5.37 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 คน มีความต้องการที่จะนำส่งเงินสะสมในอัตราที่สูงขึ้น หากมีการบังคับใช้ พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฉบับแก้ไขใหม่ พ.ศ.2558 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 56.75 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 173 คน ไม่ต้องการที่จะปรับเปลี่ยนอย่างใด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับรู้ข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจ

ตารางที่ 5.38 อัตราการนำส่งเงินสะสมเข้ากองทุนที่ท่านพึงพอใจ (หากนายจ้างดำเนินการแก้ไขข้อบังคับให้สอดคล้องกับพ.ร.บ.ใหม่) ทำให้ลูกจ้างสามารถสะสมเงินเข้ากองทุนในอัตราสูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบได้

อัตราเงินสะสมใหม่ที่พึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
2	15	3.75
3	20	5.00
4	1	0.25
5	90	22.50
6	14	3.50
7	11	2.75
8	10	2.50
9	1	0.25
10	109	27.25
12	3	0.75
15	126	31.50
รวม	400	100.00

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 5.38 พบว่าอัตราเงินสะสมที่พึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อมีการบังคับใช้พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฉบับแก้ไขใหม่ พ.ศ.2558 ซึ่งจะมีผลให้ลูกจ้างสามารถสะสมเงินเข้ากองทุนในอัตราสูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบได้ มีกลุ่มอย่างจำนวน 126 คน ต้องการที่จะสะสมเงินเข้ากองทุนในอัตราที่สูงที่สุด คือร้อยละ 15 คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมาคืออัตราร้อยละ 10 จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 5.39 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเรื่องความคิดเห็นต่อพ.ร.บ.เรื่องสิทธิ์ที่ได้รับ สำหรับการลงทุนในเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างต่อเนื่องได้

“ลูกจ้างที่สิ้นสมาชิกภาพ ด้วยสาเหตุการออกจากงาน ,นายจ้างขอถอนตัวและไม่ได้จัดตั้ง กองทุนอีก ,กองทุนเลิก รวมถึงสมาชิกที่อยู่ระหว่างขอคงเงินและรับเงินเป็นงวด สามารถขอโอนเงิน จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปยังกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) หรือกองทุนอื่นที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นหลักประกันกรณีออกจากงานหรือชราภาพได้

เมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ต้องการรับเงินก้อนเมื่อพ้นสมาชิกภาพทันที	104	26.00
ต้องการโอนเงินไปลงทุนเพื่อประโยชน์ในการเลี้ยงชีพระยะยาว	296	74.00
รวม	400	100.00

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

ตารางที่ 5.39 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการจะออมเงินในกองทุนสำรอง เลี้ยงอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ในการลงทุนระยะยาว จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 และ กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการรับเงินก้อนทันทีเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพ มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ของกลุ่มตัวอย่าง นั้นหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีวัตถุประสงค์สำหรับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อ เก็บเป็นเงินออมและลงทุนอย่างต่อเนื่องไว้ใช้จ่ายในยามชราภาพ

ตารางที่ 5.40 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาเหตุที่ไม่สนใจปรับเพิ่มอัตรา เงินสะสมเข้ากองทุน

สาเหตุที่ไม่ต้องการเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ทราบข้อมูลเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเท่าที่ควร	146	36.5
ไม่ทราบข่าวประชาสัมพันธ์การลงทุนที่เพียงพอ	43	10.8
มีการออมและการลงทุนในรูปแบบอื่นอยู่แล้ว	84	21
ผลตอบแทนที่ได้รับต่ำเกินไป	45	11.3
การลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความเสี่ยงในการขาดทุน	22	5.5
ไม่ทราบผลการดำเนินงานของกองทุน	15	3.8

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

ตารางที่ 5.40 พบว่า สาเหตุหลักที่กลุ่มตัวอย่างไม่สนใจที่จะเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน คือการไม่มีความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เพียงพอต่อการตัดสินใจที่จะออมเงินในอัตราที่เพิ่มขึ้น โดยจะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทราบเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเท่าที่ควร มีจำนวน 146 คน ไม่ทราบข่าวประชาสัมพันธ์การลงทุนที่เพียงพอจำนวน 43 คน ไม่ทราบผลการดำเนินงานของกองทุนอีกจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมาคือมีการออมและการลงทุนในรูปแบบอื่นอยู่แล้ว จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21

ตารางที่ 5.41 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเรื่องการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่เคยได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุน	99	24.80
ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนค่อนข้างน้อย	216	54.00
ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนแต่ล่าช้าไม่ทันสมัย	36	9.00
ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนอัพเดทอยู่เสมอ	49	12.30
รวม	400	100.00

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

ตารางที่ 5.41 พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เรื่องการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพค่อนข้างน้อย จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54 รองลงมาคือ ไม่เคยได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุน จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 และกลุ่มตัวอย่างเพียงจำนวน 49 คน ที่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนอัพเดทอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับสาเหตุหลักที่กลุ่มตัวอย่างไม่สนใจที่จะเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน คือการไม่มีความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เพียงพอต่อการตัดสินใจที่จะออมเงินในอัตราที่เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 5.42 แสดงจำนวนและร้อยละของแหล่งข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง

การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ทราบข้อมูลมาก่อน	83	20.80
สนใจศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง	81	20.30
เพื่อนร่วมงาน , เพื่อน หรือคนรู้จัก	150	37.50
คณะกรรมการกองทุนของนายจ้าง	26	6.50
ฝ่ายบุคคลของนายจ้าง	98	24.50
บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน	29	7.30
นายทะเบียนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	17	4.30

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

ตารางที่ 5.42 พิจารณาถึงแหล่งข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่าโดยส่วนมากได้รับข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อน หรือคนรู้จัก จำนวน 150 คน คิดเป็น 37.50 รองลงมาได้รับข้อมูลฝ่ายบุคคลของนายจ้าง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และมีสมาชิกกองทุนจำนวนถึง 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 ที่ไม่เคยทราบข้อมูลเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาก่อน

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และความสัมพันธ์ต่อการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจของสมาชิก เมื่อมีการปรับปรุงตามที่มีการแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพครั้งล่าสุด (ฉบับที่ 4) ปี 2558 ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2558 โดยมีผลบังคับใช้ผลตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ.2558 โดยพิจารณาถึงสาระสำคัญ เพิ่มเติมวรรค 1 ของมาตรา 10 ที่ว่า สามารถเปิดสิทธิให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมในอัตราสูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบได้ โดยต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 และไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง ซึ่งจะเห็นว่าการเปิดสิทธิให้ลูกจ้างออมผ่านระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในอัตราที่มากกว่านายจ้างสมทบได้นั้น จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นายจ้าง คณะกรรมการกองทุน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน นายทะเบียนกองทุน ในการเลือกกำหนดข้อบังคับและกลยุทธ์ทางการตลาดให้เหมาะสมกับพฤติกรรมการออมของพนักงาน รวมทั้งการนำเสนอผลิตภัณฑ์ และช่องทางการให้ความรู้กับพนักงานในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้สามารถจัดสรรเงินออมได้อย่างเพียงพอเพื่อใช้จ่ายในยามชราภาพ

การศึกษานี้ได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาคือ แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และความเห็นในการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนของสมาชิกที่พึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยสถิติ t-test ทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison) โดยค่าสถิติ LSD (Least Significant Difference) การวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยสถิติ F-test สำหรับการทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และใช้วิธีการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) สรุปผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง อายุ 26-30 ปี มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 67.5 มีรูปแบบการใช้ชีวิตแบบครอบครัวเดี่ยว ส่วนใหญ่นั้นไม่มีบุตรหรือภาระการดูแลผู้อื่น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีสัดส่วนการโดยประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน และอยู่ในธุรกิจการเงินและการธนาคาร และธุรกิจหลักทรัพย์ ซึ่งโดยส่วนมากจะมีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี และมีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท และโดยส่วนใหญ่จะไม่มีรายได้อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในช่วงระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท

รูปแบบการการออมและการลงทุน

การหักเงินสะสมเพื่อนำส่งเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่จะหักสะสมที่อัตราเพียงร้อยละ 3 เท่านั้น และสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เคยมีการเปลี่ยนแปลงหรือเลื่อนนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง กับกลุ่มที่ไม่เคยเลื่อนนโยบายการลงทุนนั้นไม่แตกต่างกันมากนัก และนอกเหนือจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งมีการนำส่งเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างยังมีการออมในรูปแบบอื่นๆ ซึ่งโดยส่วนมากเลือกออมในรูปแบบของการฝากเงินกับธนาคารพาณิชย์ เช่น ฝากออมทรัพย์ ฝากประจำ รองลงมาคือ กองทุนรวมประเภทต่างๆ เช่น LTF RMF และ ประกันชีวิต เป็นต้น กลุ่มตัวอย่างโดย ส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่ไม่ชอบความเสี่ยง ซึ่งมีความพึงพอใจในรายได้หรือผลตอบแทนที่มีความแน่นอนมากกว่ารายได้หรือผลตอบแทนที่มีความไม่แน่นอน สอดคล้องกับรูปแบบทางเลือกการออมอื่นๆ ของกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ นั่นเอง กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ในการของเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นเงินออมระยะยาวเมื่อยามเกษียณอายุ คิดเป็นร้อยละ 56.80 แต่ในขณะเดียวกันยังพบว่ากลุ่มตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 19.80 ต้องออมเงินเพียงเพราะเป็นข้อกำหนดของบริษัท มิได้มีวัตถุประสงค์อื่นใดสำหรับเงินออมส่วนนี้ ดังนั้นหากต้องการส่งเสริมการออมเงินของกลุ่มตัวอย่างให้เพิ่มขึ้น จะเห็นว่าการทำให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงความสำคัญของการออมเงินเพื่อใช้จ่ายในระยะยาวยามที่เกษียณอายุ หรือ

ลาออกจากงานนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เป็นหลักประกันสำหรับสมาชิกยังสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้ขึ้นมาอีกด้วย

ความรู้ความเข้าใจเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการวัดคะแนนความรู้ความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้รับมีค่าเท่ากับ 3.20 คะแนน อีกทั้งส่วนใหญ่มีผลคะแนนอยู่ระดับ 2 คะแนนเพียงเท่านั้น ซึ่งหมายถึงระดับที่มีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด ทำให้โดยโดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในระดับต่ำ มีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนเลยคิดเป็นร้อยละ 8.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และในขณะเดียวกันก็ได้พบว่า ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากที่สุด คือได้รับคะแนนรวมเต็ม 10 คะแนนเลย หากพิจารณาถึงข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเข้าใจที่ถูกต้องมากที่สุด นั่นคือ เรื่องการหักเงินสะสมและสมทบเพื่อนำส่งเข้ากองทุน แต่ในขณะเดียวกันนั้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังมีระดับความเข้าใจในระดับที่น้อยลงมา ในด้านของอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และด้านสิทธิประโยชน์ในการนำเงินสะสมมาลดหย่อนภาษี และที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่งคือความรู้ความเข้าใจทางด้านสิทธิประโยชน์ในการลงทุนเงินกองทุนอย่างเนื่องพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความเข้าใจไม่ถูกต้องถึงร้อยละ 91.50 รองลงมาคือ ความเข้าใจเรื่องเงื่อนไขการได้รับสิทธิยกเว้นภาษีเงินได้ คิดเป็นร้อยละ 82.75 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่ออัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่สมาชิก

พึงพอใจ

จากผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการสะสมเงินเข้ากองทุนที่พึงพอใจของสมาชิก พบว่าปัจจัยที่แตกต่างกันของ อายุ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับอัตราเงินสะสมที่สมาชิกพึงพอใจ โดยช่วงอายุ 46 – 60 ปี จะเลือกอัตราเงินสะสมที่พึงพอใจในระดับที่มากที่สุด กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่อายุมาก จะมีแนวโน้มในการสะสมเงินในอัตราที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุน้อย **รูปแบบการใช้ชีวิต** กลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบการใช้ชีวิตแบบอยู่คนเดียวจะมีอัตราเงินสะสมที่พึงพอใจในอัตราที่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบการใช้ชีวิตแบบครอบครัวเดี่ยวและครอบครัวรวม **จำนวนบุตร** มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับอัตราเงินสะสมที่สมาชิกพึงพอใจ

กล่าวคือ หากมีจำนวนบุตรเพิ่มมากขึ้น สมาชิกจะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจจะเพิ่มขึ้นด้วย

โดยผู้ที่มีบุตร จะมีการวางแผนการเงินเพื่อให้สามารถมีเงินออมเพียงพอสามารถเป็นหลักประกันสำหรับการใช้จ่ายของครอบครัวได้ต่อไปในอนาคต **จำนวนผู้พึงพึงรายได้** มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับอัตราเงินสะสมที่สมาชิกพึงพอใจ กล่าวคือ หากสมาชิกกองทุนที่มีจำนวนบุคคลที่พึงพึงเพิ่มมากขึ้น จะมีผลทำให้การเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งอาจหมายถึงมีความสามารถในการอุปการะรวมทั้งมีฐานะทางการเงินที่ดีกว่าบุคคลอื่น จึงต้องการที่จะเลือกสะสมเงินเข้ากองทุนในอัตราที่สูงกว่า **ระดับการศึกษา** กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท หรือเทียบเท่า **ระยะเวลาที่ทำงานตั้งแต่เริ่มต้น** ความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจของสมาชิก กล่าวคือ พนักงานเข้าใหม่ที่มีจำนวนปีที่ทำงานน้อยอาจจะมีความรู้ความสนใจในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่มากเท่าที่ควร รวมถึงอาจจะไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์ในด้านการลงทุนที่เพียงพอต่อการเลือกตัดสินใจรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน อีกทั้งการเป็นพนักงานอายุน้อยอาจจะมีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานที่มากกว่า ทำให้มีภาระเรื่องภาษีในจำนวนที่น้อยกว่า จึงไม่จำเป็นต้องเพิ่มอัตราเงินสะสมเพื่อใช้สิทธิ์ในการลดหย่อนภาษีเงินได้ต่อปี **อัตราเงินเดือน** มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจของสมาชิก กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จะเลือกอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อัตราที่ต่ำกว่า กลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป หากอัตราเงินเดือนมากขึ้น จะเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้เพราะเมื่อมีเงินเดือนมากขึ้นจะมีภาระในการเสียภาษีเงินได้ประจำปีในอัตราที่มากขึ้น ดังนั้นจึงการเลือกอัตราการสะสมเงินเข้ากองทุนที่สูงขึ้นตาม **ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน** มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 70,001 บาทขึ้นไป จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจเฉลี่ยในระดับที่มากที่สุดเท่ากับ 14.09 จะเห็นได้ว่าเมื่อมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนมากขึ้นจะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับที่มากขึ้นด้วยเช่นกัน **อัตราเงินสะสมปัจจุบัน** มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก กล่าวคือหากอัตราเงินสะสมปัจจุบันเพิ่มขึ้นจะเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจในอัตราที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน **คะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก จะเห็นได้ว่าผู้ที่ได้คะแนน 9 คะแนน หมายถึงมีระดับความรู้ความเข้าใจมากที่สุด จะมีอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พึงพอใจ

เฉลี่ยในระดับที่มากที่สุดที่สามารถเลือกสะสมได้คือร้อยละ 15 ของเงินเดือนค่าจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ รัฐกร เลิศไกร (2540) : ปัจจัยที่ผลต่อการตัดสินใจในการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณีพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย ซึ่งชี้ว่า การตัดสินใจให้สัดส่วนเงินออมในกองทุนสำรองในอัตราส่วนที่มากที่สุด มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความรู้ความเข้าใจในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนบุคคลที่มีการลงทุนน้อยและได้รับผลประโยชน์น้อยกว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะมีความรู้ความเข้าใจด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่น้อยด้วยเช่นกัน ในขณะที่ปัจจัยที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้ของเพศ อาชีพ มีผลต่ออัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิกไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เปลี่ยนแปลงไป

จากผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคะแนนความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกับข้อมูลพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เปลี่ยนแปลง คือ การปรับเปลี่ยนและไม่ปรับเปลี่ยนอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เปลี่ยนแปลง ได้แก่ **อายุ** โดยช่วงอายุที่อยู่ในวัยใกล้เกษียณอายุ จะมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสะสมเงินในอัตราที่เพิ่มขึ้นมากกว่าช่วงอายุเริ่มต้นของการทำงาน **รูปแบบการใช้ชีวิต** โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ชีวิตแบบอยู่คนเดียว จะมีอัตราเงินสะสมที่พึงพอใจในอัตราที่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบการใช้ชีวิตแบบครอบครัวเดี่ยวและครอบครัวรวม **ระยะเวลาที่ทำงานตั้งแต่เริ่มต้น** อายุงาน 21 – 30 ปีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสะสมเงินในอัตราที่มากที่สุด **ประเภทธุรกิจ** โดยกลุ่มตัวอย่างที่เลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสัดส่วนที่มากที่สุด คือ กลุ่มธุรกิจประเภทเทคโนโลยีสารสนเทศ IT รองลงมาคือ การแพทย์และสาธารณสุข ด้านบริการ และอุตสาหกรรม ตามลำดับ **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 75,000 ขึ้นไปมีสัดส่วนในการเลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมมากที่สุด **ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน** กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนในระดับที่ค่อนข้างสูง จะเลือกปรับเพิ่มอัตราการสะสมเข้ากองทุนในสัดส่วนที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนในระดับที่ต่ำกว่า **พฤติกรรมการลงทุนด้านทางเลือกความเสี่ยง** กลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมการลงทุนแบบชอบความเสี่ยง โดยส่วนใหญ่เลือกปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน ในขณะที่กลุ่มไม่ชอบความเสี่ยง โดยส่วนใหญ่เลือกไม่ปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน **อัตราเงินสะสมในปัจจุบัน** โดยกลุ่มตัวอย่างที่สัดส่วนในการปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินสะสมในปัจจุบันในอัตรา

ร้อยละ 12 และ 4 ของเงินเดือนค่าจ้าง **คะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**ของสมาชิก โดยกลุ่มตัวอย่างที่สัดส่วนในการปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนความรู้ความเข้าใจ 9 คะแนน ในขณะที่เลือกไม่ปรับเพิ่มในสัดส่วนที่มากที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนความรู้ความเข้าใจ 0 คะแนน ซึ่งหมายถึงไม่มีความรู้ความเข้าใจเลย ในขณะที่เดียวกันปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับข้อมูลพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เปลี่ยนแปลงไปของสมาชิก ได้แก่ เพศ สถานภาพ จำนวนบุตร จำนวนผู้พึ่งพิงรายได้ ระดับการศึกษา และอาชีพ

และจากผลการศึกษาพฤติกรรมการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิกที่เปลี่ยนแปลงไป หากมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก้ไขฉบับที่ 4 พ.ศ.2558 สรุปได้ว่า มีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมจากปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 56.75 และเลือกอัตราเงินสะสมที่ร้อยละ 15 คิดเป็นร้อยละ 31.50 ในขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 43.25 ไม่ต้องการปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยสาเหตุหลักที่ไม่ต้องการเพิ่มอัตราเงินสะสมนั้น คือการไม่ทราบข้อมูลเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเท่าที่ควรคิดเป็นร้อยละ 36.50 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่สรุปว่า คะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก มีผลต่อการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนที่พึงพอใจของสมาชิก กล่าวคือ หากสมาชิกการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจที่จะออมเงินในอัตราที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ในส่วนของแหล่งข้อมูลที่กลุ่มได้รับเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น จากการศึกษาพบว่า โดยส่วนมากได้รับข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน , เพื่อน หรือคนรู้จัก คิดเป็นร้อยละ 37.50 ในขณะเดียวกันยังพบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยทราบข้อมูลเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาก่อน คิดเป็นร้อยละถึง 20.80 อีกด้วย

5.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษา

จากการศึกษาพฤติกรรมการออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก เพื่อประโยชน์ในการหาแนวทางส่งเสริมให้สมาชิกเลือกสะสมเงินเข้ากองทุนในอัตราที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก้ไขครั้งล่าสุด (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ที่สามารถเปิดสิทธิ์ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมในอัตราสูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบได้ ซึ่งจะเห็นว่าการเปิดสิทธิ์ให้ลูกจ้างออมผ่านระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราที่มากกว่านายจ้างสมทบได้นั้น จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นายจ้าง คณะกรรมการกองทุน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน นายทะเบียนกองทุน ในการเลือกกำหนดข้อบังคับและกลยุทธ์ทางการตลาดให้เหมาะสมกับพฤติกรรมการ

ออมของพนักงาน รวมทั้งการนำเสนอผลิตภัณฑ์ และช่องทางการให้ความรู้กับพนักงานในเรื่อง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้สามารถจัดสรรเงินออมได้อย่างเพียงพอเพื่อใช้จ่ายในยามชราภาพ

แต่ด้วยข้อจำกัดในเรื่องของการรับรู้ข้อมูลและความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิกที่อยู่ในระดับต่ำ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนของสมาชิก ดังจะเห็นได้จากสาเหตุหลักที่สมาชิกไม่สนใจที่จะเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน คือไม่มีความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เพียงพอต่อการตัดสินใจที่จะออมเงินในอัตราที่เพิ่มขึ้น จากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากที่ไม่ทราบเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเท่าที่ควร ไม่ทราบข่าวประชาสัมพันธ์การลงทุนที่เพียงพอ ไม่ทราบผลการดำเนินงานของกองทุน

ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการออมในรูปแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังต่อไปนี้

1. เนื่องจากแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในเรื่อง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ในเรื่องการเปิดให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมในอัตราสูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบนั้น จะต้องเป็นไปตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับกองทุน ดังนั้นบุคคลที่มีหน้าที่ในการแก้ไขข้อบังคับดังกล่าวได้นั้น คือ คณะกรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยทางบริษัทจัดการควรเร่งให้ข้อมูลการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้ แก่นายจ้างเพื่อพิจารณาดำเนินการโดยเร็ว เพื่อสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง
2. ควรจัดการประชาสัมพันธ์ในเรื่องข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้เป็นปัจจุบันทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ จะเห็นได้ว่าตั้งแต่มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นมา อันเพื่อประโยชน์สูงสุดที่เกิดขึ้นแก่สมาชิก ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องควรได้รับทราบข้อมูล หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยอาจเป็นหน้าที่ของทางบริษัทจัดการที่ช่วยอำนวยความสะดวกหรือเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลความรู้เหล่านี้ได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม โดยอาจจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์หรือจัดบรรยายเพื่อให้ความรู้ และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นไปยังสมาชิกโดยตรง เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของลูกจ้างในแต่ละนายจ้างได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการเลือกลงทุนในอัตราที่มากขึ้นได้
3. จัดอบรมแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและดำเนินการในเรื่องต่างๆแทนลูกจ้างในบริษัท ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้าง คณะกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้าง บุคลากรที่ดำเนินการต่างๆ อาทิเช่น ฝ่ายบัญชี หรือฝ่ายบุคคล ซึ่งอาจจะได้รับมอบหมายในการนำส่งเงิน และข้อมูลรายสมาชิก

ในแต่ละเดือน ให้แก่นายทะเบียนกองทุนเพื่อจัดสรรเงินและหน่วยการลงทุนให้กับสมาชิกแต่ละราย มีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการดังกล่าวให้แล้วเสร็จ ภายใน 3 วันทำการนับตั้งแต่วันที่เงินเดือนออก มิเช่นนั้นจะต้องถูกปรับในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือนคำนวณจากยอดเงินตามจำนวนวันที่ล่าช้า ซึ่งหากบุคคลากรของบริษัทดำเนินการล่าช้า นอกจากภาระค่าปรับที่เกิดขึ้นแก่ทางนายจ้างเองแล้ว สมาชิกกองทุนยังอาจเสียประโยชน์ในการลงทุนทำให้ไม่ได้ผลประโยชน์ตามจริงที่ควรจะได้รับ เนื่องจากเงื่อนไขของการคำนวณมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของแต่ละกองทุน ซึ่งจะมือน้อย 1 ครั้งต่อสัปดาห์เป็นต้น

4. ควรมีจัดอบรมแก่ลูกจ้างในบริษัทเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วัตถุประสงค์ เงื่อนไข สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงจะได้รับ ทั้งในขณะที่ยังดำรงสมาชิก และเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพ เช่น การลาออกจากงาน เกษียณอายุ รวมถึงการโอนย้ายไปยังนายจ้างรายใหม่ โดยอาจจัดทำแหล่งข้อมูลข่าวสารผ่านทางอินเทอร์เน็ตหรืออีเมล เพราะสะดวกและไม่มีค่าใช้จ่าย โดยเนื้อหาจะต้องทันต่อเหตุการณ์ และควรมีช่องทางในการรับความคิดเห็นจากทางสมาชิกอีกทางหนึ่งด้วย

ความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นสิ่งสำคัญหนึ่งที่ทั้งภาครัฐและเอกชนควรสามารถให้การสนับสนุนแก่สมาชิกได้ เพื่อส่งเสริมระบบการออมเงินสำหรับการเกษียณอายุผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อย่างน้อยที่สุด เพื่อเพิ่มเงินออมสร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับพนักงานหรือบุคคลที่มีเงินเดือนประจำ และเมื่อชีวิตของเขาเหล่านั้นมีความมั่นคง มีสถานะการเงินที่สามารถดูแลตัวเองได้ ผลที่ตามมาย่อมทำให้เกิดการใช้จ่ายภายในประเทศ ซึ่งถือเป็นข้อดีอย่างยิ่ง เพราะเงินเหล่านั้นจะถูกหล่อเลี้ยงไปตามระบบต่างๆ ทำให้เศรษฐกิจภายในประเทศดีขึ้นได้ต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เสนอให้มีการใช้วิธีการสัมภาษณ์ นอกเหนือจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษามากยิ่งขึ้น

2. เสนอให้ศึกษาเปรียบเทียบกับลักษณะการดำเนินการของกองทุนการออมแห่งชาติ ที่มีผลอนุมัติในการเปิดรับสมาชิกเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2558 ที่ผ่านมานี้ เนื่องจากเป็นกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเงินหลักประกันของสมาชิกยามชราภาพ เช่นเดียวกับกับกองทุน

สำรองเลี้ยงชีพ เพื่อสามารถเสนอแนะแนวทางในการดำเนินส่งเสริมการลงทุนเพื่อการเกษียณให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

3. เสนอให้มีการศึกษาและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีอำนาจในกิจการเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยตรง อาทิเช่น คณะกรรมการฝ่ายนายจ้าง คณะกรรมการฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายบุคคลของบริษัท เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นหรือพฤติกรรมในการตัดสินใจเลือกดำเนินการเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อประโยชน์ในการเสนอแนะทางการดำเนินการที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกกองทุน และระบบการออมนี้



รายการอ้างอิง

หนังสือ

- ภราดร ปรีดาศักดิ์. (2550). *หลักเศรษฐศาสตร์จุลภาค* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ดิเรก ลิ้มจรัสกุล. (2556). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม STATA 10*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี. พรินท์ (1991) จำกัด.

วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์

- ภัทรวรรณ อ่วมสำอางค์. (2542) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์.
- วีระชาย จันทจร. (2550). “การตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของพนักงานบริษัท กฤษตามหานคร จำกัด (มหาชน)” (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- ศจี ปทุมวงศ์ชัยสิริ. (2556). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกนโยบายการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตกรุงเทพมหานคร” (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์.
- ธนกร อุทยานิก. (2540) “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บทบาทต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ” (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาเศรษฐกิจ.

- วิระวรรณ ฉันทะกุล. (2539). “ปัจจัยที่ผลต่อการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาเศรษฐกิจ.
- วรชาติ รุ่งเรืองกนกกุล. (2556). “ปัจจัยในการไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานในกลุ่มบริษัทลาคูน่า รีสอร์ท แอนด์ โฮเทล สำนักงานกรุงเทพฯ” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, คณะวิทยาการจัดการ.
- ฉมลวรรณ จันทร์อุไร. (2546). “พฤติกรรมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์.
- เอกวิไล คณาวงษ์ (2551). “ผลตอบแทน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราเงินสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่เป็นพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, คณะเศรษฐศาสตร์.
- ดารณี สว่างรุ่งรัมย์. (2545). “ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์.
- โสภณ โรจน์อำรงค์ (2543). “พฤติกรรมการออมของครัวเรือนไทยในประเทศไทย” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์.
- เฉลิมพล นิธินันท์กุล (2550). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยนเรศวร, คณะบริหารธุรกิจ.
- พัลลภ ตันติวัฒน์เสถียร. (2553). “พฤติกรรมการลงทุนของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะเศรษฐศาสตร์.
- บุรุษย์ จันทร์ภักษ์. (2545). “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้ว” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์.
- กนกอร น้ำสมบุญ. (2550). “ปัจจัยที่ผลต่อการตัดสินใจออมเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะเศรษฐศาสตร์.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย. (2557). สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2558, จาก www.thaipvd.com
กองทุนรวม. (2558), www.thaimutualfund.com

กองทุนการออมแห่งชาติ. (2558). สืบค้นเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2558, จาก www.nsf.or.th
การวิเคราะห์ทางสถิติ สืบค้นเมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2558 , จาก

<http://www.edu.tsu.ac.th/major/administration/data/FE511>

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในมหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2558, จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/27331>

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการ. (2558), สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กันยายน
2558, จาก <http://www.gpef.or.th/category.php?sec=9000000000&uid=4>

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2558). สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2558, จาก www.set.or.th
พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2558 , จาก

<http://law.longdo.com/law/57/rev54#>

พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ. (2551). สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2558, จาก
<http://www.kiatchai.com/archives/147>

ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้คู่ตลาดทุน. (2558). สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2558, จาก
www.tsi.or.th

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ. (2558). สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2558, จาก www.aop.or.th
สมาคมบริษัทจัดการลงทุน. ข้อมูลสถิติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ. (2558),

http://oldweb.aimc.or.th/23_infostats_overview_index.php



ภาคผนวก

ภาคผนวก
แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ ระดับเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตรธุรกิจ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยข้อมูลที่ที่ได้รับจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงตามความเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : พฤติกรรมการลงทุนของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ส่วนที่ 3 : ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นอ้างอิงการปรับปรุงพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฉบับที่ 4 (2558) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมาชิก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านหรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนด

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 21 – 25 ปี () 26 – 30 ปี () 31 – 35 ปี
() 36 – 40 ปี () 41 – 45 ปี () 46 – 50 ปี
() 51 – 55 ปี () 56 – 60 ปี () 60 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

() โสด () สมรส
() หม้าย/หย่าร้าง () แยกกันอยู่

4. รูปแบบการใช้ชีวิต

() อยู่คนเดียว () ครอบครัวเดียว () ครอบครัวรวม

5. จำนวนบุตร คน (ถ้ามี)

6. อัตราการพึ่งพิง คน (จำนวนผู้พึ่งพิงรายได้ของท่าน)

7. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี () ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
() ปริญญาโท หรือเทียบเท่า () ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า

8. ระยะเวลาในการทำงานโดยรวมตั้งแต่เริ่มทำงาน ปี

9. อาชีพ

() พนักงานรัฐวิสาหกิจ () พนักงานบริษัทเอกชน
() องค์กร / มูลนิธิ () อื่นๆ

10. ประเภทธุรกิจ

() การเงินและการธนาคาร () ธุรกิจหลักทรัพย์
() ด้านขนส่ง-คมนาคม () การศึกษา
() การสื่อสาร () ด้านสื่อ สิ่งพิมพ์ การประชาสัมพันธ์
() ด้านบริการ () ธุรกิจค้าปลีก-ส่ง
() อุตสาหกรรม () อื่นๆ โปรดระบุ.....

11. อัตราเงินเดือน

() ไม่เกิน 15,000 บาท () 15,001 – 25,000 บาท
() 25,001 – 35,000 บาท () 45,001 – 55,000 บาท
() 55,001 – 65,000 บาท () 65,001 – 75,000 บาท
() 75,001 – 85,000 บาท () 85,001 – 95,000 บาท
() 95,001 – 100,000 บาท () 100,001 บาทขึ้นไป
() อื่นๆ โปรดระบุ

12. รายได้อื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน **เฉลี่ย** บาท/เดือน (ถ้ามี)

13. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

- () ไม่เกิน 5,000 บาท () 5,001 – 10,000 บาท
 () 10,001 – 15,000 บาท () 15,001 – 20,000 บาท
 () 20,001 – 30,000 บาท () 30,001 – 40,000 บาท
 () 40,001 – 50,000 บาท () 50,001 – 60,000 บาท
 () 60,001 – 70,000 บาท () 70,001 บาทขึ้นไป
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

14. รูปแบบการออมอื่นๆ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () ไม่มี
 () ฝากเงินกับธนาคารพาณิชย์ เช่น ฝากออมทรัพย์ ฝากประจำ
 () ตราสารหนี้ เช่น พันธบัตรรัฐบาล หุ้นกู้
 () ตราสารทุน เช่น หุ้นสามัญ หุ้นบุริมสิทธิ TFET AFET
 () ลงทุนในตลาดทองคำ
 () กองทุนรวม เช่น LTF , RMF
 () ประกันชีวิต
 () อื่นๆ (โปรดระบุ)

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการออมของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านหรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนด

15. ปัจจุบันเงินสะสมที่ท่านจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (%) เท่าไร ของค่าจ้างเงินเดือน
- () 2 () 3 () 4 () 5 () 6
- () 7 () 8 () 9 () 10 () 11
- () 12 () 13 () 14 () 15 () ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ
16. ท่านเคยเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุนหรือไม่ *
- () ไม่เคยเปลี่ยน (ลงทุนตามกองทุนตามที่นายจ้างเลือกให้)
- () เคย
17. นโยบายการลงทุนแท้จริงที่ท่านพึงพอใจ *
- () ลงทุนในตลาดเงิน (money market fund)
- () ลงทุนในตราสารแห่งทุน (Equity fund)
- () ลงทุนในตราสารแห่งหนี้ (Fixed income fund)
- () นโยบายผสม (Mixed : ตราสารหนี้ + หุ้น)
- () ไม่ทราบ
18. สถานการณ์สมมติเกี่ยวกับความเสี่ยงจากการลงทุน ท่านจะเล่นเกมสล็อตหรือไม่
เกมสล็อตเหรียญ ถ้าออกหัวท่านจะได้เงิน 1,000 บาท แต่ถ้าออกก้อยท่านจะเสียเงิน 1,000 บาท
- () เล่น () ไม่เล่น () เล่นหรือไม่เล่นก็ได้
19. วัตถุประสงค์ในการเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของท่านคือข้อใด *
- () จำเป็นต้องลงทุนเพราะเป็นข้อกำหนดของทางบริษัท
- () เพื่อนำไปลดหย่อนภาษี
- () เพื่อการเก็งกำไร
- () เพื่อกระจายเงินลงทุนในหลักทรัพย์
- () เป็นหลักประกันเงินก้อน หากลาออกจากการงาน
- () เพื่อเป็นเงินออมระยะยาวเมื่อยามเกษียณอายุ

ส่วนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของพนักงานใน
บริษัทที่มีสวัสดิการเงินออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	ไม่ทราบข้อมูล
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการออมภาคบังคับเพื่อเป็นหลักประกันเมื่อลาออกจากงานสำหรับลูกจ้างในทุกบริษัท			
อัตราการนำส่งเงินสะสมเข้ากองทุนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ ร้อยละ 3 -15 ของค่าจ้างต่อเดือน			
นายจ้างจะต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุน ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับ เงินที่ลูกจ้างนำส่งเงินสะสมเสมอ			
เงินสะสมที่ส่งเข้ากองทุน นำมาหักลดหย่อนได้ตามจำนวนที่จ่ายจริง สูงสุดถึงปีละ 500,000 บาท			
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการลงทุนที่มีความเสี่ยงต่ำมาก และผลตอบแทนค่อนข้างน้อย			
กรณีสมาชิกไม่ได้แจ้งความประสงค์เลือกนโยบายการลงทุน เงินสะสม/เงินสมทบ จะถูกจัดสรรเข้าลงทุนแต่ละนโยบายเฉลี่ยเท่าๆกัน (กรณีที่เป็นกองทุนประเภท master fund)			
สมาชิกกองทุนสามารถออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้อย่างต่อเนื่อง หากไม่ได้ลาออกจากงาน			
สมาชิกจะได้รับรายงานรับรองยอดเงินแสดงผลการดำเนินงานของกองทุน ปีละ 1 ครั้ง ณ วันสิ้นปี			
เมื่อสมาชิกลาออกจากงาน สมาชิกสามารถขอคืนเงินเก่าไว้ในกองทุน และนำส่งเงินสะสมเข้ากองทุนได้ต่อเนื่อง ก่อนที่สมาชิกจะแจ้งความประสงค์ขอรับและย้ายเงินกองทุนไปยังนายจ้างใหม่			
เมื่อสมาชิกอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ การลาออกจากสมาชิกกองทุนไม่ว่าด้วยสาเหตุใด จะได้รับสิทธิในการยกเว้นภาษีเงินได้ทั้งจำนวน			

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนที่มีต่อสาระสำคัญของร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่4) พ.ศ.2558 ซึ่งมีการแก้ไขเนื้อหาที่เอื้อประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกกองทุน ดังนี้

* (การแก้ไขดังกล่าวอยู่ระหว่างขั้นตอน การเสนอลงพระปรมาภิไธยให้ประกาศใช้เป็นกฎหมาย ทั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติครบ 3 วาระแล้ว)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

20. หากลูกจ้างสามารถสะสมเงินเข้ากองทุนในอัตราสูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบได้

(ภายใต้งบเงิน : 2 - 15 % ของค่าจ้าง)

() ไม่ต้องการสะสมในอัตราเพิ่มขึ้น

() ต้องการสะสมในอัตราที่เพิ่มขึ้น

21. อัตราการนำส่งเงินสะสมเข้ากองทุนที่ท่านพึงพอใจ (% ของเงินเดือนค่าจ้าง)

(หากนายจ้างดำเนินการแก้ไขข้อบังคับให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพใหม่ ทำให้ลูกจ้างสามารถเลือกสะสมเงินเข้ากองทุนในอัตราที่ต้องการได้ (ภายใต้งบเงิน : 2 - 15 % ของค่าจ้าง)

() 2

() 3

() 4

() 5

() 6

() 7

() 8

() 9

() 10

() 11

() 12

() 13

() 14

() 15

22. เพิ่มทางเลือก กรณี ลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพ ด้วยสาเหตุการออกจากงาน , นายจ้างขอลงถอนตัวและไม่ได้จัดตั้งกองทุนอีก , กองทุนเล็ก รวมถึงสมาชิกที่อยู่ระหว่างขอคงเงินและรับเงินเป็นงวด สามารถขอโอนเงิน จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไปยังกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) หรือกองทุนอื่นที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันกรณีออกจากงานหรือชราภาพได้

() ต้องการรับเงินก้อนเมื่อพ้นสมาชิกภาพทันที

() ต้องการโอนเงินกองทุนไปลงทุนเพื่อประโยชน์ในการเลี้ยงชีพระยะยาว

23. เหตุผลที่ท่านไม่สนใจปรับเปลี่ยนอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน

** (เฉพาะกรณีไม่ปรับเปลี่ยน ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) **

- ไม่ทราบข้อมูลเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเท่าที่ควร
- ไม่ทราบข่าวประชาสัมพันธ์การลงทุนที่เพียงพอ
- มีการออมและการลงทุนในรูปแบบอื่นอยู่แล้ว
- ผลตอบแทนที่ได้รับต่ำเกินไป
- การลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความเสี่ยงในการขาดทุน
- ไม่ทราบผลการดำเนินงานของกองทุน

24. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุน
- ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนค่อนข้างน้อย
- ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนแต่ล่าช้าไม่ทันสมัย
- ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนอัปเดตอยู่เสมอ

25. แหล่งข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และการเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- ไม่ทราบข้อมูลมาก่อน
- สนใจศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง
- เพื่อนร่วมงาน , เพื่อน หรือคนรู้จัก
- คณะกรรมการกองทุนของนายจ้าง
- ฝ่ายบุคคลของนายจ้าง
- บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน
- นายทะเบียนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- อื่นๆ:

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

--- ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้ ---

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวอรพรรณ วิทยาภรณ์
วันเดือนปีเกิด	6 กันยายน 2527
วุฒิการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต วิทยาศาสตรและเทคโนโลยี สาขาสถิติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ประสบการณ์ทำงาน	2550 - ปัจจุบัน : นายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฝ่ายบริการกองทุน บริษัท ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด

