

การเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี

Selection rate of the employee's contribution to the
provident fund of employees
in Pathumthani Province

นางสาวโสภิต สละปัญญา

สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sophit Salapanya

E-mail: 6114060125@rumail.ru.ac.th

Finance and Banking, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน และค่าใช้จ่ายต่อเดือน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการพนักงาน การออม ความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลประโยชน์จากกองทุน ที่มีผลต่อการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรม SPSS สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย สถิติ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานีที่มีเพศต่างกัน ทำให้การเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่ต่างกัน และลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน และค่าใช้จ่ายต่อเดือนต่างกัน ทำให้การเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่างกัน ปัจจัยด้าน

สวัสดิการพนักงาน การออม ความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลประโยชน์จากกองทุน มีผลต่อเลือก อัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คำสำคัญ: เงินสะสมของลูกจ้าง; กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

Abstract

The objective of this study were 1) to study the selection of the employee's contribution rate to the provident fund of Pathumthani Province 2) to study the selection of the employee's contribution to the provident, classified by gender, marital status, working age, monthly income and monthly expenses. 3) To study staff welfare factors, savings, knowledge of provident funds, and fund benefits that affect the choice of payment rates. The sample group is 400 employees by using questionnaires as a tool for data collection and analysis by processing. From the SPSS software, the statistics for data analysis were descriptive statistics consisting of percentage, frequency, mean and standard division. And inferential statistics, t-test statistic, One-Way variance statistics (One-way ANOVA) if differences are found, will be compared in pairs by LSD.

It was found that the employees in Pathumthani province with different gender made the choice of the rate of contribution payment to the fund not differently and the employees that have marital status, age, monthly income and expense per month. Differences in the rate of contributions made to the provident fund are different, the staffing welfare factors, the knowledge of the provident fund and the benefits of the investment affect the choice of the rate of contributions made to the fund.

Keywords: Employee's contribution rate; Provident Fund

บทนำ

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่มีวิทยาการก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นพลังขับเคลื่อนหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด จากที่เห็นได้ชัด คือ มีการเปลี่ยนแปลงของสังคม ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านการสื่อสาร ประชากร สิ่งแวดล้อม และพลังงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไม่สามารถขับเคลื่อนสังคมได้โดยลำพัง ต้องอาศัยปัจจัยการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เป็นตัวกำหนดการใช้เทคโนโลยี เพื่อปรับปรุง พัฒนาสิ่งแวดล้อม และการใช้พลังงาน (ที่มีจำกัด) ให้เหมาะสมกับการดำรงอยู่ของประชากรอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน จากการเปลี่ยนแปลงในอัตราที่เร็วขึ้นแบบก้าวกระโดด ล้วนส่งผลให้พฤติกรรมของมนุษย์มีการปรับตัวให้เป็นที่ไปตามสิ่งเร้าเหล่านั้นใน

สังคมไทย สังคมมีความเป็นเมืองมากขึ้น ความเป็นชนบทน้อยลง มีปัญหาเมืองใหญ่ มลพิษสูงขึ้น เกิดโรคระบาดใหม่ ๆ ในสัตว์และคน กระแสบริโภคนิยมเป็นกระแสหลักด้านเศรษฐกิจ โดยมีกระแสเศรษฐกิจพอเพียงกระจายเป็นหย่อม ๆ วัฒนธรรมการบริโภคจะคล้ายคลึงกันทั่วประเทศ แต่จะมีความหลากหลายของวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นเอกลักษณ์และความภาคภูมิใจ คนไทยมีการเปลี่ยนค่านิยมใหม่ เช่น การมีบุตรน้อยลง นิยมครองตัวเป็นโสดมากขึ้น ผู้หญิงพึ่งพาผู้ชายน้อยลง ผู้หญิงและผู้ชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน คนไทยมีอายุยืนขึ้น กลุ่มผู้สูงอายุมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น วัยแรงงานมีสัดส่วนในช่วงสูงอายุมากขึ้น กลุ่มเด็กและเยาวชนมีสัดส่วนลดลง คนมีการศึกษาสูงขึ้น ร่ำรวยขึ้น เครียดมากขึ้น แข่งขันสูง ด้วยเหตุนี้ทำให้จำนวนผู้สูงอายุจึงเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ปัญหาที่ตามมาคือ จะทำอย่างไรเพื่อให้ดำรงชีพอยู่ได้ มีกินมีใช้เพียงพอหลังเกษียณ โดยการพึ่งพาตัวเองได้ไม่เดือดร้อนผู้อื่น ดังนั้นการวางแผนการออมจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ

การออม หมายถึง จำนวนรายได้ส่วนที่เหลือหลังหักค่าใช้จ่าย เงินที่เหลือโดยไม่ได้เอาไปใช้นั้นเรียกว่า เงินออม ปริมาณเงินออมจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น เพศ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ ค่าใช้จ่าย การออมนอกจากเก็บเงินไว้กับตัวแล้ว ยังสามารถนำเงินออมไปลงทุน เพื่อเพิ่มรายได้อีกทางหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการนำเงินไปฝากสถาบันการเงินต่าง ๆ หรือธนาคาร การซื้อหุ้น การซื้ออสังหาริมทรัพย์ ประกันชีวิต ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ซึ่งการนำเงินไปลงทุนนั้น นอกจากจะเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับตนเองแล้ว ยังเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจให้กับประเทศอีกด้วย ซึ่งในส่วนของลูกจ้างที่ทำงานประจำ สามารถออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้เป็นอันดับแรก ๆ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) คือ กองทุนที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจเพื่อให้ลูกจ้างมีเงินออมไว้ใช้จ่ายยามเกษียณอายุ หรือออกจากงาน ทุพพลภาพ หรือเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวกรณีลูกจ้างเสียชีวิต

จังหวัดปทุมธานี เป็นจังหวัดหนึ่งที่อยู่ในภาคกลางของประเทศไทย เป็นหนึ่งในห้าจังหวัดในพื้นที่ปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่บริเวณลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยาทางทิศเหนือของกรุงเทพมหานครโดยเป็นพื้นที่เกษตรกรรมสำคัญแห่งหนึ่งของประเทศ ในปัจจุบัน นอกจากการเกษตรแล้ว จังหวัดยังเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมสำคัญแห่งหนึ่งของประเทศ มีนิคมอุตสาหกรรมกระจายอยู่ทั้งจังหวัด โดยผลิตภัณฑ์มวลรวมเกือบร้อยละ 70 ของจังหวัดมาจากภาคอุตสาหกรรม (สำรวจเมื่อปี พ.ศ. 2543)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี โดยศึกษาการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน และค่าใช้จ่ายต่อเดือน และศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการพนักงาน การออม ความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลประโยชน์ของกองทุนที่มีผลต่อการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้าง เพื่อแสดงให้เห็นว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้าง จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน และค่าใช้จ่ายต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการพนักงาน การออม ความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลประโยชน์จากกองทุน ที่มีผลต่อการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
มุ่งศึกษาการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี โดยมีตัวแปร ในการศึกษาดังนี้
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน ค่าใช้จ่ายต่อเดือน ปัจจัยด้านสวัสดิการพนักงาน การออม ความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลประโยชน์จากกองทุน
 - 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี
2. ขอบเขตด้านประชากร
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ลูกจ้างที่เลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่ทำงานอยู่ในจังหวัดปทุมธานี
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา
การดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ.2563 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี
2. ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคลหรือผู้บริหารองค์กรสามารถนำผลวิจัยในด้านปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ไปกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงานได้อย่างเหมาะสม

สมมติฐานงานวิจัย

1. ลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานีที่มีเพศ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน และค่าใช้จ่ายต่อเดือนแตกต่างกัน จะทำให้มีการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านสวัสดิการพนักงาน การออม ความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลประโยชน์จากกองทุน มีผลต่อการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา มาจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 400 คน โดยการสุ่มแบบสะดวก และนำข้อมูลที่ได้มาไปวิเคราะห์คำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Windows

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ แนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ เพื่อมากำหนดกรอบแนวคิดตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษา โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน และค่าใช้จ่ายต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้าง เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการพนักงาน การออม ความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลประโยชน์ของกองทุน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 การเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุน มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยคำถามประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมายเช่นเดียวกันกับส่วนที่ 2

ส่วนที่ 4 คำถามเพื่อแสดงความคิดเห็น เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังนี้

1. ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน และค่าใช้จ่ายต่อเดือน
2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ด้านสวัสดิการพนักงาน การออม ความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลประโยชน์จากกองทุน
3. ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD เพื่อศึกษาการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนฯ จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน และค่าใช้จ่ายต่อเดือน
4. ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการพนักงาน การออม ความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลประโยชน์จากกองทุน ที่มีผลต่อการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนฯ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านผลประโยชน์จากกองทุน ด้านสวัสดิการพนักงาน และด้านการออม
2. ผลการเปรียบเทียบการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานีจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน และค่าใช้จ่ายต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้
 - 2.1 ลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานีที่มีเพศต่างกัน ทำให้การเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่ต่างกัน
 - 2.2 ลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานีที่มีสถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน และค่าใช้จ่ายต่อเดือนต่างกัน ทำให้การเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานีให้ความคิดเห็นว่าด้านความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความสำคัญเท่ากับผลประโยชน์จากกองทุนเป็นอันดับแรก ในการตัดสินใจเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลูกจ้างจะได้รับความรู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ทั้งภายนอกและภายในองค์กร จะมีการพิจารณาถึงภาวะเปียบ ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุน เงินสะสม เงินสมทบ จากนายจ้าง การลงทุนประเภทต่าง ๆ ประเภทของรายได้และค่าใช้จ่ายที่หักลดหย่อนภาษีได้ มีการพิจารณาถึงผลประโยชน์ของกองทุนที่จะได้รับทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคาดหวังว่าจะเป็นเงินออม หลังเกษียณอายุหรือออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Pinsai (2014) อ่างถึงโน (ฉันทพร รุ่งเรือง ฤทธิ์ และคณะ 2560) ที่กล่าวว่าสิ่งที่จะแก้ไขปัญหาคือให้พนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้นั้นคือ บริษัทต้องมีการจัดให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ แก่พนักงาน แต่บริษัทส่วนใหญ่มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ เพียงในส่วนที่เกี่ยวกับอัตราเงินสะสม และอัตราเงินสมทบจากบริษัทที่พนักงานจะได้รับเท่านั้น ในวันที่พนักงานใหม่เข้ารับการปฐมนิเทศ (Orientation) ดังนั้นบริษัทควรเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่พนักงานให้มากยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับแนวคิดของชิตชนก หลงผดุง (2559) ที่กล่าวว่าการลงทุนไม่ว่าจะลงทุนในสินทรัพย์หรือตราสารทางการเงินย่อมต้องการผลตอบแทนโดยที่ผลตอบแทนอาจจะอยู่ในรูปตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ตาม โดยผลตอบแทนที่นักลงทุนจะได้รับต้องอยู่ภายใต้ความเสี่ยงที่นักลงทุนนั้นยอมรับได้

2. ผลการศึกษาการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานีที่มีเพศต่างกัน ทำให้การเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ลูกจ้างทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็มีการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นเงินออมไว้ใช้หลังเกษียณอายุหรือออกจากงาน โดยคาดหวังผลประโยชน์จากกองทุนในการนำเงินไปลงทุนประเภทต่าง ๆ จากเงินที่ตนสะสมไว้ และจากเงินสมทบของนายจ้างไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก หลงผดุง (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทคอนเพอร์เรนทีโซลูชัน จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่าเพศแบ่งแยกความต้องการของนักลงทุนได้ โดยดูเพศเป็นหลักในการตอบสนองการลงทุนของนักลงทุนได้ และเพศที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติในเรื่องความคิด การรับรู้ทำให้มีมุมมองในการลงทุนต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์และปัจจัยจิตวิทยาการลงทุนที่มีผลต่อการตัดสินใจลงทุนของนักลงทุนไทยในงานมหกรรมการเงินไทย พบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มความต้องการเรื่องของรายละเอียดการลงทุนและความรอบคอบ ตลอดทั้งการพิจารณาถึงความเสี่ยงมากกว่าเพศชายแต่ทั้งนี้เพศชายจะมีอำนาจในการสั่งการ รวมถึงการตัดสินใจเด็ดขาดมากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติจากปัจจัยด้านวัฒนธรรม และสังคม ที่มากำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2.2 ลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานีที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ทำให้การเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยภาพรวมต่างกัน ลูกจ้างที่มีสถานภาพโสด สมรส หรือ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความคาดหวังผลประโยชน์จากกองทุน มีพฤติกรรมการออมที่ต่างกัน สถานภาพต่างกันจึงส่งผลต่อการเลือกอัตราจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่างกัน สอดคล้องกับ

งานวิจัยของชิตชนก หลงผดุง (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัท คอนเฟอเรนซ์โซลูชั่น จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่าคนโสดและคนที่สมรสแล้วจะมีความคิดในการตัดสินใจเลือกลงทุนที่ต่างกัน โดยที่คนโสดภาระยังน้อยไม่ต้องรับผิดชอบอะไรมากมาย ไม่เหมือนกับคนที่สมรสมีครอบครัวก่อนที่จะลงทุนใดนั้นต้องพิจารณาอย่างดีเพื่อไม่ให้เกิดการผิดพลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์และปัจจัยจิตวิทยาการลงทุนที่มีผลต่อการตัดสินใจลงทุนของนักลงทุนไทยในงานมหกรรมการเงินไทย พบว่าการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์จะประกอบไปด้วยบุคลากรหลากหลายและบุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระเบียบรายได้และระดับการศึกษา เป็นต้น โดยความแตกต่างเหล่านี้ทางทฤษฎีเป็นความแตกต่างในเรื่องของประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคล

2.3 ลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้การเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยภาพรวมต่างกัน อายุงานหรืออายุจริงของลูกจ้างทำให้มีความคาดหวังผลประโยชน์จากกองทุน การยอมรับความเสี่ยง ทางเลือกในเรื่องของสวัสดิการพนักงาน การออม หรือมีความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่างกันไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์และปัจจัยจิตวิทยาการลงทุนที่มีผลต่อการตัดสินใจลงทุนของนักลงทุนไทยในงานมหกรรมการเงินไทย พบว่าด้านอายุกับการลงทุน เป็นที่ยอมรับกันว่าคนที่อายุมากจะไม่ค่อยยอมรับความเสี่ยงในการลงทุนเท่ากับคนที่อายุน้อยกว่าเหตุผลอันเนื่องมาจากการที่ผู้ที่มีอายุมากจะพิจารณาถึงเงินออมที่ต้องเก็บสะสมใช้หลังเกษียณอายุและหากมีการลงทุนจะยอมรับความเสี่ยงที่น้อยหรือไม่มีภาวะความเสี่ยงในการลงทุน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก หลงผดุง (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทคอนเฟอเรนซ์โซลูชั่น จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่ารายได้และอายุงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการลงทุน นักลงทุนที่มีรายได้มากและอายุการทำงานสูงย่อมมีการตัดสินใจลงทุนได้มากกว่า ทั้งรายได้ และประสบการณ์ในการลงทุน

2.4 ลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้การเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าลูกจ้างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำจะมีการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนฯ ต่ำ ส่วนลูกจ้างที่มีรายได้ต่อเดือนสูงก็จะมีทางเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนฯ สูงตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก หลงผดุง (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทคอนเฟอเรนซ์โซลูชั่น จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่ารายได้และอายุงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการลงทุน นักลงทุนที่มีรายได้มากและอายุการทำงานสูงย่อมมีการตัดสินใจลงทุนได้มากกว่า ทั้งรายได้ และประสบการณ์ในการลงทุนและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์และปัจจัยจิตวิทยาการลงทุนที่มีผลต่อการตัดสินใจลงทุนของนักลงทุนไทยในงานมหกรรมการเงินไทย พบว่าการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์จะประกอบไปด้วยบุคลากรหลากหลายและ

บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับรายได้และระดับการศึกษา เป็นต้น โดยความแตกต่างเหล่านี้ทางทฤษฎีเป็นความแตกต่างในเรื่องของประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคล

2.5 ลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานีที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนต่างกัน ทำให้การเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าลูกจ้างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนต่ำจะมีการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนแตกต่างจากลูกจ้างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนสูง ขึ้นอยู่กับค่านิยมหรือทัศนคติในเรื่องของการออม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร ปั่นก้อน และคณะ (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนเป็นจำนวนมากหรือน้อย จะต้องหักเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเท่ากันตามอัตราที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมกำหนดไว้จึงเกิดความพึงพอใจต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของดารารัตน์ โคสิริวิวัฒน์ (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมและรูปแบบการออมของข้าราชการกองทัพอากาศ พบว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจออม มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส จำนวนคนที่อยู่ในความดูแล รายได้รวมต่อเดือน และค่าใช้จ่ายรวมต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนน้อย นิยมเก็บสะสมในรูปแบบเงินสดมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนมากขึ้นจะออมเงินด้วยบัญชีเงินฝากประเภทต่าง ๆ ในสถาบันการเงิน และยังกระจายไปในรูปแบบซื้อสังหาริมทรัพย์และกรรมธรรม์ประกันชีวิต ลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยลูกจ้างฯ ให้ความคิดเห็นว่าด้านความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความสำคัญเท่ากับผลประโยชน์จากกองทุนเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Pinsai (2014) อ่างถึงใน (ธัญพร รุ่งเรืองฤทธิ์ และคณะ 2560) ที่กล่าวว่าสิ่งที่จะแก้ไขปัญหาทำให้พนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้นั้นคือ บริษัทต้องมีการจัดให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ และสอดคล้องกับแนวคิดของชิตชนก หลงผดุง (2559) ที่กล่าวว่าการลงทุนย่อมต้องการผลตอบแทนโดยที่ผลตอบแทนอาจจะอยู่ในรูปตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ตาม

3. ผลการศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านสวัสดิการพนักงาน มีผลต่อการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานีให้ความคิดเห็นกับปัจจัยด้านสวัสดิการพนักงานในระดับมาก เพราะสวัสดิการเป็นตัวกำหนดว่าสามารถเลือกเงินสะสมได้ที่เปอร์เซ็นต์และนายจ้างจ่ายเงินสมทบอีกที่เปอร์เซ็นต์ ถือเป็นขวัญกำลังใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุขเมื่อบุคลากรนั้นปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ สิ่งที่องค์กรควรตอบแทนกลับให้แก่บุคลากรนั้นก็คือ การให้สวัสดิการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ พบว่าการให้สวัสดิการที่ดี เมื่อองค์กรมีสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรจะ

เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรเดินหน้าต่อไปได้ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรนันท์ คำสี (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลตอบแทนและสวัสดิการของแรงงานในอุตสาหกรรมโรงแรมไทย พบว่า ทุกองค์กรจะมีสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีความมั่นคงในชีวิต เนื่องจากลูกจ้างเป็นบุคคลที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของธุรกิจ ดังนั้นการตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีคือสวัสดิการ ตัวอย่างเช่น เครื่องแบบหรือชุดยูนิฟอร์ม รถรับส่งพนักงาน เงินโบนัสประจำปี ค่าล่วงเวลา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดพักผ่อนประจำปีและอื่น ๆ

3.2 ปัจจัยด้านการออม มีผลต่อการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานีให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการออมในระดับมาก เพราะการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากจะมีเงินสะสมที่เป็นของลูกจ้างเองแล้ว ยังมีเงินสมทบจากนายจ้างอีกส่วนหนึ่งด้วย ซึ่งถือเป็นเงินเก็บและได้ผลประโยชน์จากการนำเงินไปลงทุนตามนโยบายขององค์กรด้วย ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งในการสร้างความมั่นคงในชีวิตเพื่อจะได้มีเงินไว้ใช้อย่างเพียงพอในยามเกษียณหรือยามออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดารารภณ์ โคสิริวิวัฒน์ (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมและรูปแบบการออมของข้าราชการกองทัพอากาศ พบว่าพฤติกรรมการออมของกลุ่มตัวอย่าง สาเหตุสำคัญของการออมส่วนใหญ่ออมเพื่อใช้จ่ายยามฉุกเฉิน ถึงร้อยละ 71.00 รองลงมาเลือกออมเพื่อซื้อสิ่งของที่ต้องการ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการออมเงินเพื่อใช้จ่ายเจ็บป่วย เพื่อการศึกษาของบุตรและตนเอง และเพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายยามชรา ในระดับใกล้เคียงกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา วงษ์แหวน (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการจำลองเงินออมหลังเกษียณ: กรณีศึกษาสำหรับสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าการออมเงินผ่านกองทุนต่าง ๆ จึงถือเป็นทางเลือกที่ดีอีกทางเลือกหนึ่งที่เราสามารถทำได้ โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น และเป็นการแบ่งเบาภาระงบประมาณจากการนำภาษีของประชาชนวัยทำงานมาจัดสวัสดิการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต

3.3 ปัจจัยด้านความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีผลต่อการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานีให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับมาก เพราะความรู้จะทำให้เข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการเงิน การนำเงินไปลงทุนเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนตามที่ได้วางแผนไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก หลงผดุง (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทคอนเฟอร์เรนท์โซลูชั่น จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน มีความสัมพันธ์กับโอกาสที่จะตัดสินใจเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร บั่นก้อง และคณะ (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มีความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่างกันมีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยง

ชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีระดับความรู้สูงสุด คือ สมาชิกกองทุนต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นรายเดือน ทุกสิ้นเดือน โดยยินยอมให้นายจ้าง หักเงินสะสมจากค่าจ้างในอัตราร้อยละสามของค่าจ้างต่อเดือน ความรู้น้อยที่สุดคือ สมาชิกสามารถลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสามารถกลับเข้าเป็นสมาชิกกองทุนได้อีกเมื่อลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพครบ 1 ปีแล้ว

3.4 ปัจจัยด้านผลประโยชน์จากกองทุน มีผลต่อการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานีให้ความคิดเห็นกับปัจจัยด้านผลประโยชน์จากกองทุนในระดับมาก เพราะมีความคาดหวังถึงผลตอบแทนจากกองทุน โดยที่ผลตอบแทนอาจจะอยู่ในรูปตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ตาม เช่น ผลกำไรจากการลงทุนในตราสารหนี้ สิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนทางภาษี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรูญศักดิ์ ชัยประสิทธิ์จินดา (2558) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยของกลุ่มเจนเนอร์เรชันวาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยรวมเห็นด้วยมากในปัจจัยด้านวัตถุประสงค์การลงทุน โดยมีวัตถุประสงค์ในการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเพื่อให้ได้ผลตอบแทนเท่าที่ต้องการหรือมากกว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด รองลงมาคือ การลงทุนเพื่อการเก็งกำไร มีวัตถุประสงค์ในการลงทุนเพื่อการวางแผนหลังเกษียณ เพื่อสร้างรายได้ประจำและการลงทุนเพื่อรักษามูลค่าของเงิน (ลดปัญหาเงินเฟ้อ) และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล จรุงวิศาลกุล (2561) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณอายุผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กรณีศึกษา: พนักงานบริษัท ซีเอสโก้ จำกัด พบว่าผลตอบแทนของกองทุนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออมด้านสัดส่วนเงินออมและปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมเพื่อวัยเกษียณผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มากที่สุด คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและผลตอบแทนของ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลจากวิจัยแสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศต่างกัน ทำให้การเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมฯ ไม่ต่างกัน แต่ลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน และค่าใช้จ่ายต่อเดือนต่างกัน ทำให้การเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมฯ ต่างกัน ดังนั้นฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคลหรือผู้บริหารองค์กรไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจด้านเพศ แต่ควรให้ความสำคัญปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน และค่าใช้จ่ายต่อเดือนของลูกจ้าง เพื่อกำหนดเป็นระเบียบสวัสดิการพนักงานที่เหมาะสมได้

ปัจจัยอื่น ๆ ประกอบด้วยด้านสวัสดิการพนักงาน การออม ความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลประโยชน์จากกองทุน มีผลในระดับมาก ต่อการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมฯ ดังนั้นฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคลหรือผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน ให้การแนะนำ ให้ความรู้ การตระหนักถึงความสำคัญของการออม ปัจจุบันและในอนาคต การตัดสินใจเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนฯ ลูกจ้างควรพิจารณาถึงเรื่องใดบ้าง มีการ

ติดตามข้อมูลการลงทุนที่ลูกจ้างเลือก ผลตอบแทนและความเสี่ยง มีการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ว่ามีแนวโน้ม และทิศทางของการบริหารการเงิน ตลอดจนผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับสมาชิกได้รับทราบ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไป ควรพิจารณาปัจจัยด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ปัจจัยด้านทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่ และมีความสัมพันธ์อย่างไร เพื่อที่จะได้งานวิจัยที่ละเอียด และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะลูกจ้างในจังหวัดปทุมธานีเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น อาจสำรวจไปยังพื้นที่ต่างจังหวัด เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของลูกจ้างที่มีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่
3. ควรให้มีการนำสถิติอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ที่นอกเหนือจากที่ใช้ในครั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่หลากหลายแตกต่างกันก่อให้เกิดความน่าสนใจและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จรูญศักดิ์ ชัยประสิทธิ์จินดา. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิตา วงษ์แหวน. (2561). *การจำลองเงินออมหลังเกษียณ: กรณีศึกษาสำหรับสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. โครงการการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสบการณ์ วิทยาศาสตร์บัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชิตชนก หลงผดุง. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัท คอนเฟอร์ เรนท โซลูชั่น จำกัด และบริษัทในเครือ*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ดารารภรณ์ โคนศิริวัฒน์. (2558). *การศึกษาพฤติกรรม และรูปแบบการออมของข้าราชการกองทัพอากาศ*. การค้นคว้าอิสระ เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธัญพร รุ่งเรืองฤทธิ์ และมณฑล สรไกรกิติกุล. (2560). *การทดลองเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ*. วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 12(1), 45-54.
- พรพิมล จรุงวิศาลกุล. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการออมเมื่อเกษียณอายุผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กรณีศึกษา: พนักงานบริษัท ซัสโก้ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมณฑลกรุงเทพ.
- ศศิธร ปั่นก้อน และวิชรินทร์ ชาญศิลป์. (2558). *ความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ*. วารสารร่มพญา มหาวิทยาลัยเกริก, 33(3), 158-183.

- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). *ความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2560). *ลักษณะทางประชากรศาสตร์และปัจจัยจิตวิทยาการลงทุนที่มีผลต่อการตัดสินใจลงทุนของนักลงทุนไทยในงานมหกรรมการเงินไทย*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 6(1), 139-157.
- อรนันท์ คำสี. (2558). *การวิเคราะห์ผลตอบแทนและสวัสดิการของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมโรงแรมไทย*. การค้นคว้าอิสระ เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.