

พฤติกรรมกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

The Saving Behavior Whit Provident Fund of
Government Pharmaceutical Organization's Employees

พิชญา ยี่เจริญ

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pitchaya Yeecharoen

Email: 6114993694@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting,

Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม (2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม จำแนกตาม ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษา การรับรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่มีผลต่อ พฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขององค์การเภสัชกรรม จำนวน 341 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขององค์การเภสัชกรรม ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้พฤติกรรมกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรมต่างกัน และ พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขององค์การเภสัชกรรม ที่มี อายุ รายได้ต่อเดือน ต่างกัน ทำให้พฤติกรรมกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรมโดยรวมไม่ต่างกัน ส่วนการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านนโยบายส่งเสริมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

คำสำคัญ : พฤติกรรมการออม; กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ; พนักงานองค์การเภสัชกรรม

Abstract

This research study aimed (1) To study the saving behavior in provident fund of the Government Pharmaceutical Organization's employees (2) To study the saving behavior in the provident fund of the Government Pharmaceutical Organization of the Pharmaceutical Organization, classified according to personal information (3). To study the perception of the provident fund affecting the saving behavior in provident fund of the Government Pharmaceutical Organization's employees. The samples used in this research are 341 members of the Pharmaceutical Organization's provident fund, using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used in the descriptive analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested for comparison using t-test and one-way ANOVA statistic. They were compared individually by means of LSD and using multiple regression statistics.

The results of the hypothesis testing revealed that the Government Pharmaceutical Organization's employees members in the provident fund of the Government Pharmaceutical Organization had different sex, status and education levels. The savings behavior in the provident fund of the Government Pharmaceutical Organization's employees differ and the Government Pharmaceutical Organization's employees who are members in the provident fund of the Pharmaceutical Organization with different monthly income ages. Overall pharmaceuticals are no different. The recognition of the provident fund benefits, compensation and benefits Provident fund promotion policy Affect the saving behavior in the provident fund of the Government Pharmaceutical Organization's employees

Keyword: Saving behavior; Provident fund; Government Pharmaceutical Organization's employees

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย มีอัตราการเกิดลดลง ประชากรมีอายุยืนขึ้น เนื่องจากการรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การสร้างความมั่นคงทางการเงินหลังวัยเกษียณ ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ผู้สูงอายุ จึงจำเป็นต้องมีมาตรการและการเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านและทันทั่วทั้ง

คนเราจะมีระยะเวลาในการดำรงชีวิตหลังเกษียณของแต่ละบุคคลนานกว่าเดิม สิ่งสำคัญที่เราต้องตระหนักกว่าเดิมในช่วงชีวิตวัยเกษียณคือ จะทำอย่างไรให้ชีวิตสามารถดำรงไปได้อย่างไม่ต้องขัดสน สามารถช่วยเหลือตัวเองได้อันเนื่องมาจากการที่บุคคลอยู่ในภาวะที่ไม่ได้ทำงานแลกเงิน

องค์การเกษียณธรรมจึงพิจารณาจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อประโยชน์ของพนักงานองค์การเกษียณธรรม และให้ความสำคัญในการวางแผนการเงินของพนักงานที่คำนึงถึงช่วงชีวิตที่ยาวนานขึ้นหลังเกษียณ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเกษียณธรรม
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเกษียณธรรม จำแนกตาม ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษา การรับรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่มีผลต่อ พฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเกษียณธรรม

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้นั้นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเกษียณธรรม โดยการวิจัยมีขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของประชากร ในการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของพนักงานองค์การเกษียณธรรม ในครั้งนี้ได้ทำการเลือกกลุ่มพนักงาน องค์การเกษียณธรรมที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพองค์การเกษียณธรรมจำนวนทั้งสิ้น 2,362 คน ซึ่งมีอัตราการสะสมเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตั้งแต่ร้อยละ 2 - 15 ของเงินเดือน โดยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ขอบเขตด้านตัวแปร ในการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเกษียณธรรมได้กำหนดตัวแปรสำหรับการศึกษาวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย

- 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่

- 2.1.1 ปัจจัยด้านประชากร ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา และรายได้

- 2.1.2 ปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ความเข้าใจ ผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และนโยบายส่งเสริมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- 2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่

- 2.2.1 พฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเกษียณธรรม

3. ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม จนถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงพฤติกรรมกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม
2. ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล การรับรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม
3. ผลการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดการให้ความรู้กับพนักงานองค์การเภสัชกรรม เกี่ยวกับการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้พนักงานวางแผนการออมเงินวัยสำหรับเกษียณอายุราชการ และให้พนักงานทราบถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงการมีทัศนคติที่ดี ต่อการออมคาดว่าจะได้รับ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดด้านพฤติกรรมกรรมการออม

การออมคือ การเก็บเงินรายได้ส่วนหนึ่งเอาไว้โดยไม่มีเงินส่วนนี้ออกไปใช้ การออมจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีรายได้เมื่อหักรายจ่ายแล้วจะมีส่วนซึ่งเหลืออยู่ ส่วนของรายได้ที่เหลืออยู่ซึ่งไม่ได้ถูกใช้สอยออกไปนี้เรียกว่าเงินออม โดยทั่วไปรายได้มากกว่าการจ่าย(อรพรรณ วิทยากรณ์ 2558) เงินออมมีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยให้ครัวเรือนมีความมั่นคง เช่น เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายฉุกเฉินในครอบครัว เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมาชิกและเพื่อสะสมทรัพย์สินให้แก่สมาชิกของครอบครัวการออมทำให้ผู้ออมมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีในอนาคต
2. ช่วยให้ครัวเรือนมีรายได้มากขึ้น โดยการนำเงินไปฝากธนาคารหรือ สถาบันการเงิน การซื้อพันธบัตรรัฐบาล หรือการลงทุนในธุรกิจต่างๆ จะทำให้ได้รับผลประโยชน์จากดอกเบี้ย เงินปันผลหรือกำไร
3. ช่วยยกระดับมาตรฐานการครองชีพให้สูงขึ้นโดยอาจนำเงินออมไปซื้อบ้าน รถยนต์ อุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกสบายในชีวิตประจำวัน เงินออมของประชาชนส่วนหนึ่งรัฐบาลจะนำไปใช้พัฒนาประเทศในด้านต่างๆ
4. ช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เงินออมจะถูกนำไปใช้ในการลงทุนของ ภาคธุรกิจ การสร้างโครงสร้างเศรษฐกิจขั้นพื้นฐาน
5. ช่วยลดปัญหาการพึ่งพาต่างประเทศ การพยายามส่งเสริมการออมของคนไทย จะช่วยลดปัญหาการพึ่งพาเงินลงทุนจากต่างประเทศได้อีกทางหนึ่ง

ระบบการออมเพื่อการเกษียณของประเทศไทย

กองทุนการออมเพื่อการเกษียณประกอบด้วย 5 กองทุน ดังนี้

1. กองทุนประกันสังคม (Social Security Fund) กองทุนที่ให้หลักประกันแก่ผู้ประกันตนให้ได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อต้องประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย
2. กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (Government Pension Fund) กองทุนที่ให้หลักประกันการจ่ายบำเหน็จบำนาญและให้ประโยชน์ตอบแทนแก่ข้าราชการเมื่อออกจากราชการ
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) กองทุนที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น ประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมและเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ
4. กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (Retirement Mutual Fund) กองทุนสำหรับส่งเสริมการออมภาคสมัครใจให้กับลูกจ้างที่นายจ้างไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือลูกจ้างที่ต้องการจะออมเงินเพิ่ม
5. กองทุนการออมแห่งชาติ (National Saving Fund) จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานหรือ ลูกจ้างให้มีเงินยังชีพเมื่อออกจากงานในรูปแบบที่เรียกว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” เป็นการ จัด สวัสดิการ 3 ฝ่ายคือลูกจ้างจ่ายเงินสะสม นายจ้างจ่ายเงินสมทบและรัฐบาลให้การจูงใจ เพื่อสนับสนุนและจูงใจให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้น ภาครัฐจึงเห็นสมควรที่จะมีกฎหมายเฉพาะ เพื่อควบคุมดูแลและส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุน ดังนี้

1. เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง เป็นการสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างและครอบครัวว่า เมื่อออกจากงานจะยังมีเงินได้เพื่อยังชีพ
2. เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง และเป็นการสร้างชื่อเสียงให้นายจ้างว่ามีสวัสดิการที่มั่นคง และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง ช่วยให้ ลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างนานขึ้น
3. เพื่อเป็นการส่งเสริมการระดมเงินออมจากภาคเอกชน เพื่อนำไปใช้ในการ พัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ควรพิจารณาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. รมณรงค์ความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดตั้งขึ้นจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ต่อเมื่อลูกจ้างและนายจ้างให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี ดังนั้น นายจ้างที่ยังไม่เคยมีระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมา ก่อน จึงต้องไม่ลืมที่จะจัดโปรแกรมประชาสัมพันธ์ความรู้ในเรื่องดังกล่าว ให้ลูกจ้างภายใน

องค์กร เข้าใจว่า การสะสมเงินผ่านกองทุนนี้มีระบบดำเนินการอย่างไร รวมทั้งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ ผู้เป็นสมาชิกกองทุนอย่างไรบ้าง สิทธิประโยชน์ที่แต่ละฝ่ายจะได้รับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องภาษี เหล่านี้ย่อมเป็นไปเพื่อสร้างความยอมรับในระบบการออมเงินเพื่ออนาคต รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมต่อกิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นายจ้างอาจเผยแพร่ความรู้ในรูปแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะของลูกจ้างภายในองค์กร โดยอาจใช้สื่อสิ่งพิมพ์หรือการจัดสัมมนาโดยร่วมมือกับบริษัทจัดการ นอกจากนี้ อาจจัดให้มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบที่ให้ความรู้ในเรื่องอย่างต่อเนื่อง โดยทำหน้าที่ในการให้ ความรู้ แจ่มข่าว รวมทั้งตอบคำถามข้อข้องใจของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2. ประสานงานเพื่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.1 จัดตั้งคณะกรรมการ

หลังจากที่ทั้งลูกจ้างและนายจ้างมีความรู้ และความเข้าใจในเรื่องกองทุนที่จะตั้งขึ้นแล้ว ทุกฝ่ายมีความพร้อมที่จะเข้ามามีบทบาทในการจัดตั้ง กองทุน ดังนั้น คณะทำงานสามารถสานต่อภารกิจ ในเรื่องของการจัดตั้งคณะกรรมการกองทุนได้ เลย ทั้งนี้ คณะกรรมการกองทุนดังกล่าวจะประกอบด้วยคนของทั้ง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างแต่งตั้ง กรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเลือกตั้งตัวแทนเข้าทำหน้าที่เป็นกรรมการกองทุนฝ่าย ลูกจ้าง

2.2 เลือกและจ้างบริษัทจัดการ

ในขั้นตอนนี้ คณะกรรมการกองทุนต้องร่วมกันพิจารณาข้อมูลของบริษัทจัดการ เพื่อหาบริษัทที่เหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่บริหารเงินก้อนนี้ โดยปัจจัยที่ในการพิจารณา บริษัทจัดการดูได้จากการคัดเลือกบริษัทจัดการ นอกจากนี้คณะกรรมการกองทุนอาจเชิญให้ บริษัทจัดการแต่ละรายเข้ามาแนะนำตัวและนำเสนอข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองทุน

อย่างไรก็ดี คณะกรรมการกองทุนอาจพิจารณาเลือกบริษัทจัดการมากกว่า 1 รายเข้ามาทำหน้าที่ก็ได้ ถ้ามองเห็นแล้วว่าเงินกองทุนก้อนนี้จะมีจำนวนไม่น้อย แต่การจ้างบริษัทจัดการ มากกว่า 1 ราย ก็จะทำให้เป็นการเพิ่มงานปฏิบัติการและต้องมีระบบที่รองรับผู้ให้บริการด้านอื่นๆ ในการดำเนินงานเพื่อบริหารกองทุนของบริษัท

จัดการนี้ บริษัทจัดการไม่ได้ดำเนินการเพียงผู้เดียว แต่มีผู้ประกอบการวิชาชีพอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพราะกฎหมายได้กำหนดเงื่อนไขสำคัญในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแยกทรัพย์สิน ของกองทุน ออกเป็นนิติบุคคลต่างหาก ไม่ปะปนกับทรัพย์สินของนายจ้างและบริษัทจัดการ ดังนั้น บริษัทจัดการจึงต้องจัดให้มีอีก 2 ฝ่ายสำคัญ ได้แก่ ผู้รับฝากทรัพย์สิน ซึ่งจะดูแลและเก็บรักษา ทรัพย์สินของกองทุนไว้ทั้งหมด ผู้สอบบัญชีดูแลสอบเช็คและรับรองรายงานทางการเงิน ซึ่งทั้ง 2 ฝ่ายนี้ ต้องเป็นผู้ที่ทางการคือ สำนักงาน ก.ล.ต. ให้ความเห็นชอบให้ประกอบธุรกิจประเภท ดังกล่าวได้ นอกจากนี้ยังมีนายทะเบียนสมาชิก ที่คอยดูแลข้อมูลของสมาชิกกองทุนอีกด้วย

2.3 ทำสัญญา

สัญญาเพื่อว่าจ้างบริษัทจัดการนี้ไม่ควรจะมีอายุสัญญาสั้นเกินไปเนื่องจากโดยทั่วไปกองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรมุ่งเน้นการลงทุนระยะยาว ดังนั้น การเปลี่ยนสัญญา กับบริษัทจัดการบ่อยจะทำให้การลงทุนไม่ต่อเนื่องและอาจทำให้บริษัทจัดการลงทุนเพียงเพื่อ ผลการดำเนินการในระยะสั้นเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่รวมถึงกรณีที่เป็นการทำสัญญาโดยอัตโนมัติ นอกจากนี้ ก่อนที่จะมีการลงนามในสัญญาร่วมกับบริษัทจัดการ คณะกรรมการกองทุนต้องไม่ลืม ที่จะศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขต่าง ๆ ในสัญญาให้ถี่ถ้วนก่อนเพื่อมิให้เกิดปัญหาขึ้นในภายหลัง

2.4 จดทะเบียนจัดตั้งกองทุน

เพื่อให้กองทุนที่จัดตั้งขึ้น เป็นนิติบุคคลที่ถูกต้องตามกฎหมาย หลังจากได้ทำทุกขั้นตอนเสร็จสิ้นจนถึงขั้นลงนามในสัญญากับบริษัทจัดการแล้ว คณะกรรมการกองทุน อาจเปิดทางให้บริษัทจัดการมีบทบาทมากขึ้น ในการประสานงานระหว่างคณะกรรมการกองทุน และสำนักงาน ก.ล.ต. เพื่อการจดทะเบียนจัดตั้งกองทุนหรือแก้ไขข้อบังคับกองทุน ซึ่ง คณะกรรมการกองทุนไม่จำกัดจำนวน แต่ต้องประกอบด้วยบุคคลสองฝ่าย ได้แก่ ผู้แทนที่แต่งตั้ง จากนายจ้างฝ่ายหนึ่ง และผู้แทนที่เลือกตั้งจากลูกจ้าง (เฉพาะสมาชิกกองทุนเท่านั้น) โดยผู้แทนทั้งสองฝ่ายต้องมีจำนวนเท่า ๆ กัน ซึ่งในการจดทะเบียนกองทุนจะต้องมีการกำหนด “ข้อบังคับ กองทุน” ซึ่งต้องมีข้อความต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย

1. ชื่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. วัตถุประสงค์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
3. ที่ตั้งส านักงานของกองทุนส ารองเลี้ยงชีพ
4. วิธีรับสมัครสมาชิกและการสิ้นสุดสมาชิก
5. ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการกองทุน วิธีการเลือกตั้ง การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นต าแหน่ง การประชุม
6. ข้อกำหนดเกี่ยวกับเงินสะสมและเงินสมทบ
7. ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ
8. ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างสิ้นสุดสมาชิกภาพ หรือเมื่อเลิกกองทุน
9. ข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของกองทุน
10. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

2.5 บริหารกองทุน และรายงานผลการดำเนินการ

1) ระบบส่งเงินและทะเบียน นายจ้างจะต้องจัดให้มีบุคคลที่รับผิดชอบในเรื่องการจัดทำทะเบียนสมาชิกในบริษัทอย่างชัดเจน โดยอาจเป็นฝ่ายการเงินหรือ ฝ่ายการพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจ่าย

เงินเดือนพนักงานอยู่แล้ว เพื่อเก็บรายละเอียด เกี่ยวกับอัตราการจ่ายเงินสะสมของสมาชิกแต่ละราย และรวมทั้งจำนวนเงินสะสมและเงินสมทบ ทั้งหมดในแต่ละงวดที่จะต้องจ่ายเข้ากองทุน เพื่อให้บริษัทจัดการนำเงินไปจัดการลงทุน

2) ลงทุนตามนโยบาย หลังจากที่นายจ้างนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนแล้ว บริษัทจัดการก็จะนำเงินนั้นไปลงทุนตามนโยบายที่ระบุไว้ในสัญญา โดยมี คณะกรรมการกองทุนทำหน้าที่ติดตาม และตรวจสอบการทำงานของบริษัทจัดการว่า มีการลงทุนเป็นไปตามที่ กำหนดไว้หรือไม่

3) บริษัทจัดการ จะต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ว่ามีการนำเงินกองทุนไปลงทุนในทรัพย์สินประเภทใดบ้าง และได้ผลตอบแทนเท่าไรให้แก่คณะกรรมการกองทุนและสมาชิกทราบ โดยจะต้องรายงานผลการดำเนินการ ดังกล่าวให้แก่คณะกรรมการกองทุนเป็นรายเดือนและรายปี และมีการรายงานให้สมาชิกทราบถึงเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ที่ตนได้รับ ปีละ 2 ครั้ง

เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นนิติบุคคลที่ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ทุกประเภท ทำให้ผลตอบแทนที่กองทุนได้รับทั้งหมดไม่ต้องคำนวณภาษี ทั้งนี้ผลตอบแทนทั้งหมดที่กองทุนได้มา จะสะสมไว้ในกองทุนเพื่อเป็นผลประโยชน์ให้กับสมาชิกเมื่อสมาชิกพ้นสภาพการเป็นสมาชิกกองทุน

สิทธิประโยชน์ทางภาษี. เมื่อลูกจ้างจ่ายเงินสะสมเงินสะสมของตนเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในแต่ละปีนั้นสามารถนำไปหักจากเงินได้ประจำปีได้ ทำให้เสียภาษีเงินได้น้อยลง โดยเงินสะสม ของลูกจ้างนั้นจะถูกแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกคือจำนวนเงินเท่าที่จ่ายสะสมจริงแต่ไม่เกิน 10,000 บาท นั้นถือว่าเป็นค่าลดหย่อนภาษี และส่วนที่สองคือส่วนที่เกินจากส่วนแรกตามจริงแต่ไม่เกิน 290,000 บาท ซึ่งจะถือเป็นส่วนที่ ยกเว้นภาษีเงินได้ ในกรณีที่ลูกจ้างพ้นสมาชิกภาพ เนื่องจากเกษียณอายุ ตาย หรือทุพพลภาพ (กรณีทุพพลภาพต้องได้รับการยืนยันจากแพทย์ว่าไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อีกต่อไป) เงินทั้งหมดที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนซึ่งรวมถึงเงินสะสมและ ผลประโยชน์ของเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบจะไม่ต้องถูกนำมาคำนวณภาษีเงินได้ ทั้งจำนวน

กรณีที่ลูกจ้างมีอายุน้อยกว่า 5 ปี ลูกจ้างจะไม่ได้รับสิทธิในการลดหย่อนภาษีใดๆ ดังนั้น เงินที่ได้ที่เป็นผลประโยชน์ของเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ของ เงินสมทบจะต้องนำไปรวมกับเงินได้อื่นๆ เพื่อคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามปกติ

กรณีที่ลูกจ้างมีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ลูกจ้างสามารถนำเงินที่ได้เป็นตัวตั้งและหักลดหย่อนภาษีชั้นที่หนึ่งเป็นจำนวนเท่ากับ 7,000 บาทคูณจำนวนปีที่ทำงาน และชั้นที่สอง โดยนำส่วนเหลือจากการที่เอาเงินได้หักค่าลดหย่อนภาษีในชั้นแรกไปคูณร้อยละ 50 (หักได้อีกครึ่งหนึ่ง) ก็จะได้จำนวนเงินที่เป็นค่าลดหย่อนอีกเป็นชั้นที่สองหลังจากนั้นจึงนำเงินได้ที่ หักค่าลดหย่อนในชั้นที่หนึ่งและค่าลดหย่อนในชั้นที่สองไปคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตาม อัตราที่กรมสรรพากรกำหนด

นายจ้างจ่ายเข้ากองทุน จะถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีตามจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างของลูกจ้าง โดยมีข้อบังคับดังนี้

1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นจะต้องจดทะเบียนจัดตั้งกองทุนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. อัตราเงินสมทบจะต้องไม่น้อยกว่าอัตราที่ลูกจ้างสะสม โดยในปัจจุบันนายจ้างสามารถจ่ายเงินสมทบได้ในอัตราร้อยละ 2 – 15 ของเงินค่าจ้าง
3. ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนให้ทันภายใน 3 วันนับจากวันที่มีการจ่ายค่าจ้าง

นโยบายการลงทุน คือ การกำหนดขอบเขตในการบริหารเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยคณะกรรมการกองทุนจะต้องตกลงนโยบายการลงทุนกับบริษัทจัดการไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้จัดการกองทุนใช้เป็นกรอบในการบริหารเงินกองทุน โดยปกตินโยบายการลงทุนจะต้องมีการระบุประเภทตราสารและสัดส่วนการลงทุนของตราสารแต่ละประเภทที่กองทุนอนุญาตให้ ผู้จัดการกองทุนลงทุนได้ คณะกรรมการกองทุนจะมีหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน และรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกกองทุน ควรเลือกนโยบายการลงทุนที่บริษัทจัดการเสนอ ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะ ความต้องการ และความเสี่ยงที่สมาชิกยอมรับได้ โดยทั่วไปนโยบายการลงทุน

1. นโยบายการลงทุนในตราสารแห่งทุน (Equity Fund) เน้นการลงทุนเพื่อให้ปริมาณเงินพอกพูนมากขึ้น
2. นโยบายการลงทุนในตราสารแห่งหนี้ (Fixed Income Fund) เน้นการลงทุนที่ให้รายได้ประจำในรูปของดอกเบี้ย และให้ความสำคัญกับความมั่นคงของเงินต้น แต่จะไม่ให้ความสำคัญกับการขยายตัวของเงินลงทุน
3. นโยบายการลงทุนแบบผสม (Mixed Fund) ลงทุนทั้งในเงินฝาก ตราสารหนี้ และตราสารทุน โดยแบ่งเป็น

1. แบบกำหนดสัดส่วนการจัดสรรเงินลงทุนระหว่างหุ้นและตราสารหนี้
2. แบบไม่กำหนดสัดส่วนการลงทุน (Free Hand) คือ รูปแบบการลงทุนจะถูกกำหนดโดยบริษัทจัดการ ซึ่งจะมีการพิจารณาตามความเหมาะสมของภาวะการลงทุน ในแต่ละช่วงเวลา

ข้อดีและข้อเสียของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- 1 ข้อดีของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 - 1.1 เป็นหลักประกันในยามเกษียณอายุ เนื่องจากเมื่อผ่านพ้นวัยทำงานสู่วัยเกษียณเราก็ไม่มีรายได้จากงานประจำอีกต่อไป
 - 1.2 เป็นสวัสดิการจูงใจพนักงาน สำหรับมุมมองของลูกจ้างการที่นายจ้างเห็นความสำคัญของอนาคตของลูกจ้างเมื่อพ้นวัยทำงานแสดงให้เห็นถึงความห่วงใยที่มี ต่อลูกจ้าง จึงเป็นแรงจูงใจที่ดีที่ทำให้พนักงานอยากทุ่มเททำงานและมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรใน ระยะยาว

1.3 สิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนภาษี เนื่องจากทางการสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้นรายได้ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ว่าจะเป็นเงินได้ประเภทใดล้วนได้รับการยกเว้นภาษีทั้งสิ้น

1.4 ได้กระจายความเสี่ยงในการลงทุน เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการนำเงินไปกระจายลงทุนในหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินประเภทต่างๆ

1.5 มีอำนาจในการต่อรอง การที่นายจ้างและลูกจ้างนำเงินมารวบรวมไว้ด้วยกันเป็นกองทุน ทำให้เม็ดเงินในการลงทุนมีมากกว่าการที่ต่างคนต่างนำไปลงทุน

2 ข้อเสียของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.1 ภาระทางการเงินของนายจ้าง การที่นายจ้างมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับลูกจ้างนั้น นายจ้างก็จะมีภาระในการจ่ายเงินสมทบให้กับลูกจ้างของตน เหมือนกัน

2.2 มีค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่าย ในการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต้องอาศัยบุคคลต่างๆ หลายฝ่ายมาช่วยทำหน้าที่ต่างๆ

2.3 การลงทุนอาจจะไม่ยืดหยุ่น ในการที่นายจ้างและลูกจ้างมีการตั้งคณะกรรมการกองทุน เป็นผู้กำหนดแนวทางในการจัดตั้งกองทุน

2.4 ข้อมูลไม่ทันสมัย แม้ว่าบริษัทจัดการ ซึ่งจะมีหน้าที่ต้องรายงานผลการดำเนินงาน และรายละเอียดทรัพย์สินให้คณะกรรมการกองทุนทราบเป็นรายเดือนนั้น แต่ก็ เป็น ข้อมูลการลงทุนที่ผ่านไปแล้ว ในแต่ละงวด ซึ่งมีประโยชน์เพียงเพื่อให้คณะกรรมการกองทุนไว้ใช้ใน การตรวจสอบการทำงานของ บริษัทจัดการเท่านั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรทิพย์ เกิดขำ (2553) ได้ศึกษา พฤติกรรมการออมส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการออม ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลระดับรายได้และรายจ่าย ข้อมูลด้านพฤติกรรมการออมและรูปแบบการออม และข้อมูลด้านส่วนผสมทางการตลาด ที่ส่งผลต่อการออม การที่จะกระตุ้นให้เกิดการออมมากขึ้น คือ ต้องชี้ให้บุคคลเห็นถึงความสำคัญของการออมวันนี้เพื่ออนาคตที่ดี ในวันข้างหน้า เป็นการเตรียมการไว้เพื่อรองรับความไม่แน่นอน และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยเริ่มพฤติกรรมการออมจากตัวบุคคลผ่านการสนับสนุนของครอบครัว ที่ทำงาน หน่วยงานเอกชน และภาครัฐให้การผลักดันให้ภาคประชาชนเกิดการออมตามความเหมาะสม สร้างทัศนคติที่ดี และปฏิบัติจนเป็นนิสัย เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการออมของบุคคลอย่างทั่วถึง

ชญฐิกา สุวรรณิน (2557) ได้ศึกษา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย : ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะทาง

ประชากรด้านเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนลักษณะทางประชากรด้านระดับการศึกษา และจำนวนสมาชิกในครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนในด้านความพร้อมส่วนบุคคล ผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกองทุน ความเชื่อมั่นในกองทุนและนโยบายส่งเสริมกองทุนฯ ที่แตกต่างกันนั้น มีผลทำให้การตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคคลากรภายในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ทรศวรรณ จันทร์ (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนในกองทุนรวม RMF และ LTF กับ บลจ.บัวหลวง:กรณีศึกษาถูกค้าลงทุนผ่านธนาคารกรุงเทพในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมการลงทุนในกองทุนรวม RMF และ LTF กับ บลจ.บัวหลวง ผ่านธนาคารกรุงเทพในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์สำคัญในการลงทุนคือ ลงทุน คือเพื่อประโยชน์ในการหักลดหย่อนภาษี รองลงมา คือเพื่อหวังผลตอบแทนจากการลงทุน และเพื่อเป็นการออมเพื่ออนาคตการตัดสินใจเลือกลงทุนในกองทุนรวม RMF และ LTF กับ บลจ. บัวหลวง ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของตนเอง คู่สมรสและช่วงเวลาในการลงทุน ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้กลุ่มประชากรในการวิจัยคือ พนักงานองค์การเกษตรกรรมที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งมีจำนวน 2,362 คน โดยตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนั้นได้กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) ระดับความเชื่อมั่น 95%, $e = 5%$ เท่ากับจำนวน 341 ราย ระยะเวลาการดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม จนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท

พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มี เพศ สถานภาพ การศึกษา ต่างกัน__มีพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรมโดยรวมแตกต่างกัน

พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มี อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรมโดยรวมแตกต่างกัน

การรับรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และด้านนโยบายส่งเสริมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีผลต่อ พฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ส่วนด้านความรู้ความเข้าใจไม่มีผลต่อพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

พฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และค่า S.D. เท่ากับ 0.559 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความรู้ความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.719 รองลงมาคือด้านนโยบายส่งเสริมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.715

1. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรมโดยรวมมีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ พฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มี เพศต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และด้านนโยบายส่งเสริมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีผลต่อพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 การรับรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านความรู้ความเข้าใจ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

3.2 การรับรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และด้านนโยบายส่งเสริมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีผลต่อพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้แก่ นโยบายส่งเสริมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความรู้ความเข้าใจ และ ผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานองค์การเภสัชกรรมมีการเลือกนโยบายการลงทุนในสัดส่วนที่ยอมรับความเสี่ยงได้ โดยสมาชิกได้รับการวัดผลจากแบบทดสอบประเมินความเสี่ยง อีกทั้งยังรับทราบถึงนโยบายกองทุนที่มีระดับความเสี่ยงต่ำเน้นการลงทุนในตราสารหนี้ จะได้รับผลตอบแทนในระดับต่ำ หรือกองทุนที่มีความเสี่ยงระดับ ปานกลาง ซึ่งเน้นลงทุนผสมระหว่างตราสารหนี้และตราสารทุน จะได้รับผลตอบแทนในระดับปานกลาง กองทุนที่มีระดับความเสี่ยงสูงซึ่งเน้นการลงทุนในตราสารทุน จะได้รับผลตอบแทนในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชิดชนก หลงผดุง (2559) นโยบายการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีให้เลือกหลายรูปแบบโดยมีตั้งแต่กองทุนที่มีระดับความเสี่ยงต่ำ ซึ่งเน้นการลงทุนในตราสารหนี้ หรือกองทุนที่มีความเสี่ยงระดับ ปานกลาง ซึ่งเน้นลงทุนผสมระหว่างตราสารหนี้และตราสารทุน ไปจนถึงกองทุนที่มีระดับความเสี่ยงสูง ซึ่งเน้นการลงทุนในตราสารทุน โดยจะมีมืออาชีพที่เรียกว่า บริษัทจัดการ หรือ “บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน”(บลจ.) นำเงินไปลงทุนในตราสารต่างๆเพื่อสร้างผลตอบแทนให้กับกองทุน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แบบ **Employee's Choice** สามารถเลือกแผนการลงทุนได้ว่าจะให้มีสัดส่วนของสินทรัพย์ลงทุนเท่าไรบ้าง เช่น รับความเสี่ยงได้น้อย ควรเลือกแผนที่ปลอดภัย คือ เลือกลงทุนในหุ้น 20% ที่เหลือ 80% จะลงทุนในตราสารที่มีความเสี่ยงต่ำ เช่น ตราสารหนี้ ในทางกลับกัน หากรับความเสี่ยงได้สูง (คนที่อายุยังน้อย หรือว่าคนที่เน้นลงทุนระยะยาว เพื่อหวังผลตอบแทนที่สูงมากขึ้น) ก็สามารถเลือกสัดส่วนการลงทุนแบบหุ้น 50-60% ขึ้นไปได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และแนวทางสำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ดังนี้

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรมควรจัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูล และจัดให้มีการให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับกองทุน ผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์อย่างเป็นประจำ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีทัศนคติที่ดีต่อการออมพนักงานควรทราบถึงผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ที่จะได้รับจากการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานองค์การเภสัชกรรม คณะกรรมการจึงควรมุ่งเน้นประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเรื่องสิทธิประโยชน์นี้ เพื่อจูงใจให้พนักงาน มีการออมเพิ่มมากขึ้น พนักงานควรได้รับการประเมินความเสี่ยงในการลงทุนให้อยู่ในระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ เนื่องจากนโยบายการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรูปแบบ Employee's Choice ซึ่งประกอบด้วย การมีทางเลือกที่หลากหลายในการกำหนดสัดส่วนนโยบาย

การลงทุนได้ด้วยตนเอง (Do It Yourself: DIY) และนโยบายการลงทุนมีความหลากหลาย ตั้งแต่ความเสี่ยงต่ำ ผลตอบแทนต่ำ ถึงความเสี่ยงสูง ผลตอบแทนสูง พิจารณาจากการมีทางเลือกที่หลากหลายในการกำหนดสัดส่วนนโยบายการลงทุนได้ด้วยตนเอง (Do It Yourself: DIY) และทางเลือกที่หลากหลายของนโยบายการลงทุนนั้น ต้องมีให้สมาชิกเลือกได้ตั้งแต่นโยบายความเสี่ยงต่ำ โดยบริษัทที่จัดการกองทุนที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารนโยบายการลงทุน ซึ่งการประเมินความเสี่ยง (Member Risk Profile) ที่เชื่อถือได้นี้จะใช้เป็นแนวทางในการเลือกนโยบายการลงทุน ที่เหมาะสมกับพนักงานองค์การเกษียณกรรม

เอกสารอ้างอิง

- Thailand Convention & Exhibition Bureau (2019) ประชากรสูงวัยและแนวโน้มในอนาคต เข้าถึงได้จาก <https://intelligence.businesseventsthailand.com/th/insight/aging-trends-01-th>
- กองบรรณาธิการ aomMONEY Investment Conference (2020) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตัวช่วย “ออมเพื่อเกษียณ” เริ่มเร็วยิ่งดี เข้าถึงได้จาก <https://aommoney.com/stories/aommoney-investment>
- โครงการศึกษาด้านโครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่มีนัยต่อการดำเนินนโยบาย (2561) สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย
- ชัยฐิภา สุวรรณิน (2557) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย : ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ชิตชนก หลงผดุง 2559 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทคอนซูเมอร์โซลูชันจำกัดและบริษัทในเครือ
- ทรรศวรรณ จันทร์ (2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนในกองทุนรวม RMF และ LTF กับ บลจ.บัวหลวง:กรณีศึกษาลูกค้าลงทุนผ่านธนาคารกรุงเทพในเขตกรุงเทพมหานคร
- นคร ศิริอนันต์เจริญ. (2557). อภินิหารเงินออม: วิธีเก็บเงินไปท่องเที่ยว. สืบค้นจาก http://pajareep.blogspot.com/2014/01/blog-post_25.html.
- นครินทร์ เจียวสว่าง (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมเพื่อวัยเกษียณ: กรณีศึกษาข้าราชการกรมโยธาธิการและผังเมือง
- นเรศ หนองใหญ่ (2560) พฤติกรรมการออมของประชาชนในเขตพื้นที่เมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี
- พัลลภ ตันตวิวัฒน์เสถียร (2553) อ้างใน ชิตชนก หลงผดุง 2559 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทคอนซูเมอร์โซลูชันจำกัดและบริษัทในเครือ

- มุกดา ตติยศุภกรฤ (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกนโยบายการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรูปแบบ Employee's Choice มรกต ฉายทองคำ (2557) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
- วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2559) ปัจจัยที่มีผลต่อการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในเชิงการออมของพนักงานบริษัทในเขตหนองแขม
- ศิวัช กรธมาเพ็ญ (2560): ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออมและพฤติกรรมการออมของคน Gen Y
- สกลภัส ปลุกจิตรสม (2559) อุปนิสัยการออม แรงจูงใจ และกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยว และการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
- สรารุช วงษ์สุข. (2557) การศึกษาการเลือกบริษัทจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยใช้เทคนิคกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ . มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต/กรุงเทพฯ.
- สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์ (2562) ส่องพฤติกรรมการออมของคนไทย ผ่านข้อมูลบัญชีเงินฝากธนาคารกว่า 80 ล้านบัญชีของ DPA
- สำนักข่าวอิศรา (2562) หัวข้อข่าว ปี 64 ไทยมีคนชรา 13 ล้าน เข้าสู่สังคมสูงวัยสมบูรณ์ - เนาะรัฐเพิ่มอำนาจ อปท. ดูแล เขียนวันที่วันพฤหัสบดี ที่ 27 มิถุนายน 2562
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (2563) เข้าถึงได้จาก <https://www.sec.or.th/TH/Pages/home.aspx>
- อนงนาฏ ศุภกิจวณิชกุล (2558) พฤติกรรมการออมและการบริหารการเงินก่อนเกษียณอายุกรณีศึกษาบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
- อรพรรณ วิทยาภรณ์ (2558) พฤติกรรมการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก อ่างอิงการแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558