

แรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
พนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี

Motivation for applying to become a member of the Provident Fund
of Haad Thip Public Company Limited, Surat Thani Branch

พิลาสลักษณ์ รอดสุข

หุเลีย อีระธัญศิริกุล

นักศึกษาปริญญาโท บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

Piladlak Rodsuk

Luliya Teeratsansirikool

MBA Student (Business Administration), Prince of Songkla University, Surat Thani campus

Lecturer of Faculty of Liberal Arts and Management Sciences Prince of Songkla University, Surat Thani campus

Email: luliya.t@psu.ac.th

รับบทความ: 10 ธันวาคม 2568; แก้ไขบทความ 29 มกราคม 2569; ตอรับบทความ: 9 กุมภาพันธ์ 2569

Received: December 10, 2025; Revised: January 29, 2026; Accepted: February 9, 2026

บทคัดย่อ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเครื่องมือการออมที่สำคัญสำหรับพนักงานภาคเอกชน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และ (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจดังกล่าวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี การวิจัยเป็นแบบสำรวจ โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 300 คน จากประชากร 896 คน ด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน (independent samples t-test และ one-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.05$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความเชื่อมั่นในกองทุน ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือด้านผลตอบแทนจากการลงทุน ($\bar{X} = 4.16$) และด้านวัตถุประสงค์ในการออม ($\bar{X} = 4.08$) ขณะที่ด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.60$) นอกจากนี้ พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน แผนงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่สถานภาพและจำนวนบุคคลในอุปการะไม่แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรออกแบบการสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริมการเข้าร่วมกองทุนโดยเน้นการสร้าง ความเชื่อมั่นในกองทุนและปรับรูปแบบให้เหมาะสมกับลักษณะพนักงานแต่ละกลุ่ม

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ; พนักงานเอกชน; การออมเพื่อเกษียณ

Abstract

The provident fund is an important savings instrument for employees in the private sector. This objectives of the study are (1) to examine the level of motivation to enroll the provident fund (2) to compare such motivation across personal factors of Hat Yai Tip Public Company Limited, Surat Thani Branch's employee. A research design survey was conducted,

with data collected from 300 employees who were members of the provident fund, drawn from a population of 896 employees. Data were gathered using a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using descriptive statistics and inferential statistics, including independent samples *t*-tests and one-way ANOVA.

The results indicate that the overall level of motivation to enroll in the provident fund was high ($\bar{X} = 4.05$). The highest mean score was observed for confidence in the provident fund ($\bar{X} = 4.34$), followed by investment returns ($\bar{X} = 4.16$) and savings objectives ($\bar{X} = 4.08$), while tax benefits recorded the lowest mean score ($\bar{X} = 3.60$). Furthermore, statistically significant differences in motivation were found across gender, age, educational level, length of employment, department, and monthly income. In contrast, marital status and number of dependents showed no significant differences. These findings suggest that organizations should design communication strategies and promotional activities that emphasize building confidence in the provident fund and tailor their approaches to suit the characteristics of different employee groups.

Keywords: Motivation; Provident Fund; Private Sector Employees; Retirement Savings

บทนำ

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมสูงวัย มีประชากรอายุมากกว่า 60 ปีจำนวนมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด ส่งผลต่อความเสี่ยงด้านความมั่นคงทางการเงินหากไม่มีการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสม จากของรายงานธนาคารแห่งประเทศไทย(ธปท.) ณ เดือนธันวาคม 2567 นำเสนอข้อมูลเงินออมของคนไทยมากกว่าร้อยละ 90 มีเงินออมเฉลี่ยไม่ถึง 50,000 บาท (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2568) ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตลอดช่วงอายุที่ต้องมีเงินออมเพื่อการเกษียณที่ควรจะมีเงินออมเพื่อการเกษียณประมาณ 4.3 ล้านบาท(สุลิตยา ชีระธัญศิริกุล, 2559) สะท้อนให้เห็นในดัชนีความพร้อมเพื่อการเกษียณ (National Retirement Readiness Index - NRRI) ของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระบุว่า ในปี 2566 ดัชนี NRRI ของประชากรไทยมีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ที่ 49.30 เท่านั้น จากคะแนนเต็ม 100 ซึ่งปรับตัวลดลงอย่างมากจากช่วง 3 ปี ก่อนหน้าที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 56.70 (รัฐชัย ศีลาเจริญ และ คนอื่นๆ. (2567) จะเห็นได้ว่ามีความจำเป็นเร่งด่วนของภาครัฐในการส่งเสริมการออมตั้งแต่วัยทำงาน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน รวมทั้งสร้างแรงกดดันต่อระบบสวัสดิการที่ส่งเสริมการออมเพื่อการเกษียณของประชาชนคนไทย (National Economic and Social Development Council [NESDC], 2023) โดยความฉลาดรู้ทางการเงินและทัศนคติทางการเงินมีบทบาทสำคัญต่อการวางแผนการออมและการจัดสรรสินทรัพย์เพื่อการเกษียณอย่างมีนัยสำคัญ (ณสีกาญจน์ ศิริคุรินธร และรัตพงษ์ สอนสุภาพ, 2024)

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการรองรับโครงสร้างประชากรสูงวัย โดยช่วยให้แรงงานภาคเอกชนมีเงินออมเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตหลังเกษียณ และลดการพึ่งพาสวัสดิการของรัฐในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2567) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจัดตั้งด้วยความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินเพื่อการเกษียณ

ของลูกจ้าง ได้สิทธิประโยชน์ทางภาษีโดยลูกจ้างนำเงินสะสมมาลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา นายจ้างนำเงินสมทบไปเป็นค่าใช้จ่ายของธุรกิจได้ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี งานวิจัยและรายงานเชิงนโยบายชี้ให้เห็นว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มอัตราการออมภาคครัวเรือนและช่วยกระจายภาระจากระบบบำนาญภาครัฐไปสู่การพึ่งพาตนเองของปัจเจกบุคคลมากขึ้น (Organization for Economic Co-operation and Development [OECD], 2019)

บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นหนึ่งในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการรองรับสังคมสูงวัย จึงได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับพนักงานเมื่อปี 2560 จากรายงานประจำปี 2565 ของบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) แสดงข้อมูลการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 79.91 ของพนักงานทั้งหมด โดยความตั้งใจขององค์กรต้องการให้พนักงานเข้าร่วมการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 100% เพื่อเป็นสวัสดิการในยามเกษียณของพนักงาน โดยเฉพาะสาขาในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นจังหวัดที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุด (บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน), 2566) สาเหตุที่พนักงานไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอาจจะเนื่องจากการขาดแรงจูงใจที่สำคัญในการตัดสินใจ คือ ข้อมูลที่สำคัญของการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความรู้ความเข้าใจเรื่องการลงทุน ผลตอบแทนจากการลงทุน ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและกลไกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมทั้งการเข้าถึงข้อมูลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการออมผ่านการลงทุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (เรวัต ทองรักษ์ และ ภัทรกิตต์ เนตินิยม, 2566) นอกจากนั้นปัจจัยส่วนบุคคล เช่น รายได้ต่อเดือน ทักษะคนในการลงทุน ประสบการณ์ลงทุนในเงินฝากและทองคำ แรงจูงใจในการลงทุน ได้แก่ วัตถุประสงค์ในการออม และสภาพแวดล้อมภายนอก ส่งผลต่อการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บุญญชัญญานัน พันธ์ประการ, 2563 ; ชุตินันต์ ไชยกรเลิศวิมล, 2564 ; ปาลิตา เลิศวิชชุภรณ์ และ ธฤตพน อุสวีสดี, 2567) นอกจากนี้งานวิจัยระดับนานาชาติยังพบว่าความรู้ทางการเงินและความรู้โครงการบำนาญมีผลต่อการเตรียมตัวเกษียณและพฤติกรรมวางแผนทางการเงิน ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมในระบบการออมเพื่อเกษียณอย่างมีนัยสำคัญ(Rodrigo, & Kim, 2025) นำไปสู่คำถามในการวิจัยว่า แรงจูงใจในเรื่องใดที่ส่งผลให้พนักงานสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่างกันหรือไม่ และเป็นที่มาของงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) โดยข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยจะเป็นประโยชน์กับบริษัทนำไปพัฒนาระบบแรงจูงใจที่เหมาะสมกับพนักงานให้เข้ามาสมัครสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้น พัฒนาแนวทางการเพิ่มจำนวนผู้สมัครสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มากขึ้น รวมทั้งเสนอแนะนโยบายการส่งเสริมการออมเพื่อการเกษียณให้แก่พนักงานได้ตรงตามความต้องการของข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

วัตถุประสงค์

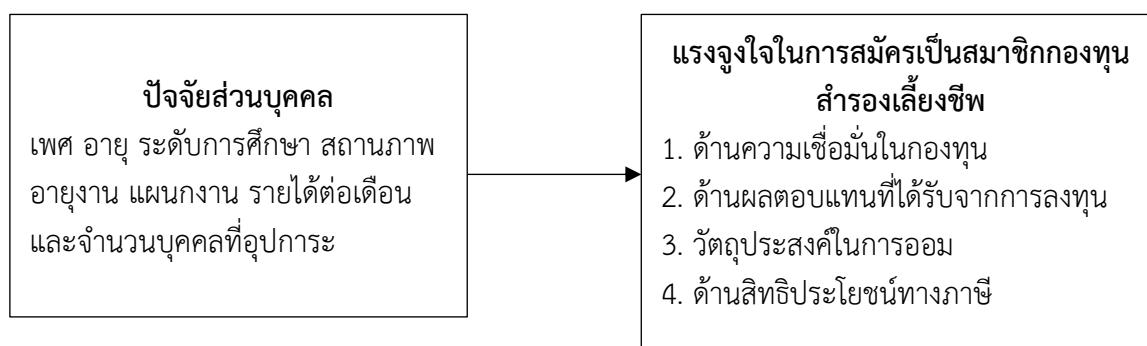
1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการสมัครสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการสมัครสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานในการศึกษา

1. แรงจูงใจในการสมัครสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. พนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี ที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี ได้ทบทวนวรรณกรรมพบว่า แรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในด้านความรู้ความเข้าใจเรื่องการลงทุน ผลตอบแทนจากการลงทุน ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและกลไกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บุญญชญาณัน พันธ์ประการ, 2563 ; ชุตินันต์ ไชยกรเลิศวิมล, 2564 ; เรวัต ทองรักษ์ และ ภัทรกิตต์ เนตินิยม, 2566) และ ปาลิตา เลิศวิชชบุรณ์ และ ธฤตพน อุสวัสด์, 2567)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตพื้นที่การวิจัย

พื้นที่การวิจัย คือ บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยได้จัดสวัสดิการภาคสมัครใจให้กับพนักงานเพื่อเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามเกษียณ ผ่านการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสาขาสุราษฎร์ธานีเป็นสาขาที่มีบุคลากรมากที่สุด

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน แผนงาน รายได้ต่อเดือน และจำนวนบุคคลที่อุปการะ

2.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี โดยพัฒนาจากงานวิจัยของ บุญญชญาณัน พันธ์ประการ(2563) ; ชุตินันต์ ไชยกร

เลิศวิมล (2564) ; เรวัต ทองรักษ์ และ ภัทรกิตต์ เนตินิยม(2566) และ (ปาไลตา เลิศวิชชุภรณ์ และ ธฤตพน อุสวีสต์, 2567) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความเชื่อมั่นในกองทุน
- 2) ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน
- 3) วัตถุประสงค์ในการออม
- 4) ด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษี

3. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี ที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 896 คน (บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน), 2566)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี ที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 300 คน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (Yamane, 1973, p.727) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและอย่างง่าย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา(content validity) ด้วยค่า IOC ที่ 0.925 และมีความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่า Cronbach Alpha 0.912 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ(checklist)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 4 ด้าน โดยพัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรม คำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การแบ่งระดับแรงจูงใจตามแนวทางของ กัลยา วาณิชย์บัญชา (2550) ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) จากพนักงานที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี ผู้ตอบแบบสอบถามได้คำตอบที่ครบถ้วนและสมบูรณ์ จำนวน 300 ชุด โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้ตอบแบบสอบถามกากบาทในข้อที่มีความเห็นตรงกับตนเอง กรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่สะดวกในการกากบาท ผู้วิจัยอ่านคำถามและกากบาทให้

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามลงรหัสในแบบสอบถามตามแบบการลงรหัส (Coding form) และ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน แผนกงาน รายได้ต่อเดือน และจำนวนบุคคลที่อุปการะ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายระดับแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยใช้คะแนนเฉลี่ย (Mean) ซึ่งกำหนดตามแนวทางของ กัลยา วาณิชยปัญญา (2550) จากคะแนนเต็ม 5 ลบด้วยคะแนนน้อยที่สุดคือ 1 หาดด้วย 5 จะได้ค่าพิสัยเท่ากับ 0.8 การจัดระดับคะแนนเฉลี่ยค่าพิสัยที่คำนวณได้ ดังนี้

ระดับ	คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
5	4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด
4	3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก
3	2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง
2	1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย
1	1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติ t-test (Independent samples) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเปรียบเทียบเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน แผนกงาน รายได้ต่อเดือน และจำนวนบุคคลที่อุปการะ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี มีผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	212	70.7
	หญิง	88	29.3
อายุ	21-30 ปี	73	24.4
	31-40 ปี	136	45.3
	41-50 ปี	58	19.3
	51-60 ปี	33	11
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	176	58.7
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีขึ้นไป	124	41.3
	โสด	98	32.7
สถานภาพ	สมรส	157	52.3

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุงาน	อื่นๆ เช่น หม้าย หย่าร้าง เป็นต้น	45	15.0
	1-5 ปี	116	38.7
	มากกว่า 5 ปี	184	61.3
แผนงาน	แผนขยายและปฏิบัติการในตลาด	162	54.0
	แผนขนส่ง	102	34.0
	แผนธุรการและบัญชี	36	12.0
รายได้รวมต่อเดือน	น้อยกว่า 15,000 บาท	88	29.3
	15,001-25,000 บาท	181	60.4
	มากกว่า 25,000 บาท	31	10.3
จำนวนบุคคลที่อยู่ใน	ไม่มี	104	34.7
อุปการะ	1 คนขึ้นไป	186	65.3

จากตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 70.7 อายุในช่วง 21-40 ปี ร้อยละ 69.7 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 58.7 สถานภาพสมรสและหย่าร้างร้อยละ 67.3 มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 61.3 ทำงานในแผนกขายและปฏิบัติการในตลาดร้อยละ 54 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 25,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 29.3 มีบุคคลในอุปการะ 1 คนขึ้นไป ร้อยละ 65.3

1. แรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี

ปัจจัยแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านความเชื่อมั่นในกองทุน	4.34	0.66	มากที่สุด
ความมั่นคงของกองทุน	4.40	0.82	มากที่สุด
ความมั่นคงของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน	4.31	0.88	มากที่สุด
ความสามารถของคณะกรรมการกองทุน	4.35	0.87	มากที่สุด
ความเป็นมืออาชีพของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน	4.38	0.88	มากที่สุด
ข้อบังคับและแนวทางการจัดการที่ชัดเจน	4.31	0.84	มากที่สุด
ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน	4.16	0.80	มาก
ได้รับเงินสมทบเพิ่มจากนายจ้าง	4.22	0.92	มากที่สุด
ผลตอบแทนสูงกว่าเงินฝากประจำ	4.14	0.93	มาก
ผลตอบแทนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน	4.24	0.97	มากที่สุด
ผลตอบแทนเหมาะสมกับความเสี่ยง	4.03	1.04	มาก
ผลตอบแทนคุ้มค่ากับเวลาที่ผ่านมา	4.21	0.95	มากที่สุด
ด้านวัตถุประสงค์ในการออม	4.08	0.69	มาก

ปัจจัยแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
เป็นหลักประกันไว้ใช้ยามเกษียณอายุ	4.05	1.01	มาก
เป็นหลักประกันในกรณีเสียชีวิต ทุพพลภาพ	3.86	1.19	มาก
เป็นตัวช่วยบังคับให้ออมเงินสม่ำเสมอทุกเดือน	4.17	1.05	มากที่สุด
เป็นหลักประกันเงินก้อน เมื่อกรณีออกจากการงาน	4.49	0.72	มากที่สุด
นำไปลดหย่อนภาษี	3.87	1.19	มาก
ด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษี	3.60	1.13	มาก
เงินสะสมมีสิทธิลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา	3.96	1.13	มาก
ผลตอบแทนไม่ต้องนำมาคำนวณภาษีเมื่อเกษียณ	3.33	1.12	ปานกลาง
เงินกองทุนได้รับการยกเว้นภาษีเมื่อครบเงื่อนไข	3.51	1.13	มาก
ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ	4.05	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงระดับแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี พบว่า พนักงานที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี มีความเห็นว่า แรงจูงใจระดับมากที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในกองทุน ที่ค่าเฉลี่ย 4.34 รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทนจากการลงทุน ด้านวัตถุประสงค์ในการออม และด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษี ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.16 4.08 และ 3.60 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อย่อยของทั้ง 4 ด้านพบว่า มีแรงจูงใจในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่ว่าด้วย “เป็นหลักประกันเงินก้อนกรณีออกจากการงาน” เป็นข้อที่ได้รับคะแนนสูงสุด คือ 4.49 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับข้ออื่นๆ คือ SD เท่ากับ 0.72 ข้อที่มีความเห็นน้อยที่สุดคือ “ผลตอบแทนไม่ต้องนำมาคำนวณภาษีเมื่อเกษียณ” ที่คะแนน 3.33 แรงจูงใจระดับปานกลาง ซึ่งเป็นเพียงข้อเดียวจากทั้งหมด

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน แผนกงาน รายได้ต่อเดือน และจำนวนบุคคลที่อุปการะ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเปรียบเทียบระหว่างเพศที่ต่างกัน (N=300)

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	212	3.99	0.63	-2.515	0.012
หญิง	88	4.18	0.53		

จากตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่าเพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าเพศส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเปรียบเทียบระหว่างช่วงอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.845	5	.969	2.686	0.022
ภายในกลุ่ม	106.064	294	.361		
รวม	110.909	299			

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี เปรียบเทียบระหว่างช่วงอายุ พบว่าช่วงอายุที่ต่างกันมีแรงจูงใจต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าช่วงอายุส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเปรียบเทียบระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.602	4	1.651	4.668	0.001
ภายในกลุ่ม	104.306	295	.354		
รวม	110.909	299			

จากตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีแรงจูงใจต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเปรียบเทียบสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.595	2	.297	0.801	0.450
ภายในกลุ่ม	110.314	297	.371		
รวม	110.909	299			

จากตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี เปรียบเทียบตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพที่ต่างกันมีแรงจูงใจไม่ต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานภาพมิได้ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเปรียบเทียบอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.004	3	1.001	2.746	0.043
ภายในกลุ่ม	107.905	296	.365		
รวม	110.909	299			

จากตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี เปรียบเทียบอายุงาน พบว่าอายุงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าอายุงานส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเปรียบเทียบแผนงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.015	4	1.004	2.770	0.028
ภายในกลุ่ม	106.894	295	.362		
รวม	110.909	299			

จากตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี เปรียบเทียบระหว่างแผนงานที่ทำงาน พบว่าแผนงานที่ทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าแผนงานส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.005	5	1.001	2.779	0.018
ภายในกลุ่ม	105.904	294	.360		
รวม	110.909	299			

จากตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี เปรียบเทียบรายได้ พบว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่ารายได้ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเปรียบเทียบจำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.339	3	.446	1.206	0.308
ภายในกลุ่ม	109.569	296	.370		
รวม	110.909	299			

จากตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี เปรียบเทียบจำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ พบว่าจำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะที่ต่างกันมีแรงจูงใจไม่ต่างกัน แสดงให้เห็นว่าจำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะมิได้ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเชื่อมั่นในกองทุนมีคะแนนในระดับสูงสุด แรงจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีมีระดับคะแนนน้อยที่สุด ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน แผนกงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ต่างกัน ในขณะที่สถานภาพและจำนวนบุคคลในอุปการะที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ไม่ต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยมีแรงจูงใจในระดับมากและมากที่สุด ด้านความเชื่อมั่นของกองทุนมีระดับคะแนนสูงสุด โดยย่อยของความเชื่อมั่นกองทุนทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในข้อคำถามพบว่า “เป็นหลักประกันเงินก้อน เมื่อกรณีออกจากงาน” มีระดับคะแนนมากที่สุด ซึ่งอยู่ในหัวข้อวัตถุประสงค์ในการออม แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี ให้ความสำคัญข้อมูลการบริหารเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวัต ทองรักษ์ และ ภัทฤกิตต์ เนตินิยม(2566) ที่พบว่าความรู้ความเข้าใจเรื่องการลงทุน ผลตอบแทนจากการลงทุน ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและกลไกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมทั้งการเข้าถึงข้อมูลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการออมผ่านการลงทุน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล งานวิจัยครั้งนี้พบว่าพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี ให้ความสำคัญกับ “ความเชื่อมั่นของกองทุน” เป็นปัจจัยหลักในการพิจารณาสมัครเข้ากองทุน และเชื่อว่าเงินก้อนนี้จะเป็นหลักประกันเมื่อออกจากงาน ดังนั้นจึงควรให้มั่นใจว่าองค์กรที่บริหารจัดการเงินกองทุนว่ามีความมั่นคงและมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการกองทุนให้ได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ(ปาลิตา เลิศวิชชบุรณ์ และ ธฤตพน อู่สวัสดิ์, 2567) ที่พบว่าแรงจูงใจในการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานเอกชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตามผลการศึกษาพบว่า “แรงจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษี” มีระดับคะแนนน้อยที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับ (ปาลิตา เลิศวิชชุบุรณ์ และ ธฤตพน อุสวัสต์, 2567) ที่พบว่า แรงจูงใจในการลงทุนเพื่อสร้างวินัยในการออมเงิน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเกิดจากบริบทที่ศึกษาต่างกันทั้งเพศ อายุ รายได้ อีกทั้งธุรกิจที่ศึกษา โดย ปาลิตา เลิศวิชชุบุรณ์ และ ธฤตพน อุสวัสต์ (2567) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นธุรกิจทางการเงิน ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการลงทุนที่มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในงานวิจัยในครั้งนี้

สมมติฐานที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา आयुงาน แผนงาน และรายได้ต่อเดือน ขณะที่สถานภาพสมรสและจำนวนบุคคลในอุปการะไม่พบความแตกต่างของแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ(ปาลิตา เลิศวิชชุบุรณ์ และ ธฤตพน อุสวัสต์, 2567) ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ आयुงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา และความรู้เกี่ยวกับการลงทุน มีอิทธิพลต่อการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของบุญญชญาณ์ พันธุประการ (2563) ที่ระบุว่า ความแตกต่างด้านเพศ อายุ และรายได้ ส่งผลให้การตัดสินใจลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของชุดมินต์ ไชยกรเลิศวิมล (2564) ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลสูงต่อการตัดสินใจลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน आयुการทำงาน ความเสี่ยงจากการลงทุน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยในครั้งนี้แตกต่างจากบางงานวิจัยในประเด็นของสถานภาพสมรสและจำนวนบุคคลในอุปการะ ซึ่งไม่พบว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อาจสะท้อนให้เห็นว่าการตัดสินใจออมเพื่อการเกษียณของพนักงานกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจและลักษณะงานมากกว่าภาระครอบครัว

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1.1 การออกแบบกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเน้นสื่อสารเรื่องความเชื่อมั่นในกองทุน การนำเสนอข้อมูลบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนและผู้จัดการกองทุน รวมทั้งคณะกรรมการบริหารกองทุน ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการกองทุน รวมถึงความมั่นใจว่าเงินก้อนนี้จะเป็นแหล่งเงินออมสำคัญเมื่อออกจากงานพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความมั่นคงและการคุ้มครองทางการเงิน มากกว่าสิทธิประโยชน์ทางภาษีเพียงอย่างเดียว (เนื่องจากด้านภาษีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ \$3.60\$) ดังนั้น องค์กรควรเน้นการสื่อสารเรื่องผลตอบแทนที่จับต้องได้และความมั่นคงของบริษัทจัดการกองทุน รวมทั้งสิทธิประโยชน์จาก"เงินสมทบจากนายจ้าง" (Matching Contribution) ซึ่งเป็นผลตอบแทนที่จับต้องได้เพื่อรักษาและดึงดูดให้พนักงานมาสมัครสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้น

1.2 กิจกรรมการให้ความรู้กับบุคลากรควรออกแบบให้เหมาะสมกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา आयुงาน แผนงาน และรายได้ต่อเดือน โดยข้อมูลดังกล่าวที่แตกต่างกันควรมีกิจกรรม

หรือรูปแบบการสื่อสารที่ต่างกันเพื่อให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร โดยอาจศึกษาเพิ่มเติมในเชิงลึกว่าแต่ละกลุ่มมีความต้องการอย่างไรก่อนการออกแบบกิจกรรมให้ความรู้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเชิงลึกถึงลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่แตกต่างกันในแต่ละด้านอย่างไร โดยอาจศึกษาในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจเชิงลึก

2.2 ควรมีการศึกษาที่น่าปัจจัยภายนอกมาพิจารณาด้วย เช่น สภาพเศรษฐกิจ อัตราดอกเบี้ย เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาในภาพรวมของบริษัท โดยพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยจากการศึกษาครั้งนี้

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณข้อมูลที่สำคัญและบุคลากรที่ให้ข้อมูลจากบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาสุราษฎร์ธานี

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 10). โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุติมันต์ ไชยกรเลิศวิมล. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง* (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

ณสีกัญจน์ ศิริคุณิธร, และ รัตพงษ์ สอนสุภาพ. (2024). ความฉลาดรู้ทางการเงิน ทักษะคิดทางการเงิน และการวางแผนการออมเพื่อวัยเกษียณของประชากรวัยทำงานในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 17(2), 45–62.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2568). ยอดคงค้างเงินรับฝากแยกตามขนาดและอายุของเงินฝาก ณ ธันวาคม 2567. สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2568 จาก https://app.bot.or.th/BTWS_STAT/statistics/BOTWEBSTAT.aspx?reportID=188&language=th.

บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน). (2566). *รายงานประจำปี 2565* [Annual report 2022]. สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2568 จาก <https://www.haadthip.com/th/investor-relations/document/annual-reports>.

ปาลิตา เลิศวิชชบุรณ์, และ ธฤตพน อุ่สวัสดิ์. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ. ใน *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 19* (หน้า 290–301). สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ และสมาพันธ์ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ไทย ร่วมกับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

บุญญชัญญ์ พันธูประการ. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี* (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

รัฐชัย ศีลาเจริญ, และคณะ. (2567). *ดัชนีชี้วัดความพร้อมด้านการเกษียณอายุแห่งชาติ ปี 2566* [National Retirement Readiness Index 2023 report]. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาตลาดทุน.



- เรวัต ทองรักษ, และ ภัทรกิตต์ เนตินิยม. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(5), 12.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2567). รายงานการดำเนินงานและการกำกับดูแลการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับช่วงครึ่งแรกของปี 2567. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2568 จาก <https://www.thaipvd.com/uploads/document/1e3173c5-d141-4d6b-bcf1-849238f5e3fd>.
- สุลียา อีระธัญศิริกุล. (2559). *เกษียณสุขอย่างไรแม้ไร้ทายาท*. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- National Economic and Social Development Council. (2023). *Situation of the Thai elderly 2023*. NESDC.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *Pensions at a glance 2019: OECD and G20 indicators*. OECD Publishing.
- Rodrigo, T., & Kim, H. (2025). Financial and pension literacy and retirement preparedness in Sri Lanka: Evidence from employee provident fund contributors. *Journal of Consumer Sciences*, 8(1), 57–76.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.