

แนวทางในการเพิ่มการหักอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน

Guidelines for Increasing the deduction rate of provident fund contributions to determine how financial investment for employees

ณัฐวศา เอนกอนันต์¹, และ กิตตินันท์ พันธุมสุต²

Nutwasa Anekanun and Kittinand Bandhumasuta

Receive May 8, 2025 ; Retrieved September 11, 2025 ; Accepted September 30, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการหักอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานในปัจจุบัน 2. เพื่อศึกษาแนวทางหรือเครื่องมือที่เหมาะสมกับการทำงานของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล และฝ่ายสวัสดิการ ส่วนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในการเพิ่มอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน ใช้การวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือ คำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane, T. (1973) ได้จำนวน 326 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้เกี่ยวข้องจำนวน 10 คน วิเคราะห์และนำเสนอผลแบบสถิติเชิงพรรณนา ผลการศึกษา พบว่ามีระดับความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการหักอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานการลงทุนทางการเงินในระดับปานกลาง มีวัตถุประสงค์การออมเงินในระยะสั้น และระยะยาวใกล้เคียงกัน มีแนวโน้มเห็นด้วยกับการมีวัตถุประสงค์การออมเงินในระยะยาว และมีระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจในการปรับเพิ่มอัตราการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในระดับปานกลาง กลยุทธ์ด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์ 8 แนวทาง คือ 1) การสร้างการรับรู้ 2) การสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลและโซเชียลมีเดียภายในองค์กร 3) การจัดสัมมนาและให้ความรู้ 4) การสื่อสารเฉพาะบุคคล 5) การสร้างแรงจูงใจผ่านพนักงานรุ่นพี่หรือทีมงานตัวอย่าง 6) จัดแคมเปญเชิงจูงใจ 7) แคมเปญการแข่งขัน 8) ออกแบบนโยบายที่ยืดหยุ่น ซึ่งแต่ละแนวทางกระบวนการกำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มเติมได้ข้อสรุปเป็นการบูรณาการทางเลือกต่างๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจและมีแรงจูงใจในการเพิ่มการออมได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

คำสำคัญ: กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนทางการเงิน, แรงจูงใจในการออมเงิน, การหักอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, กลยุทธ์ด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์

^{1,2}คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce

Email: nutwasa.anekanun@gmail.com ; kittinand_ban@utcc.ac.th



Abstract

This research Article objective 1. Study the behavior of deducting the provident fund rate of current employees. 2. Study the appropriate approach or tool for the work of the Human Resource Development Department and the Welfare Department for the provident fund in increasing the provident fund rate for employees. The research used a quantitative and qualitative mixed research method, with questionnaires and in-depth interviews as tools. The sample group was calculated from Yamane, T. (1973) with 326 people, 10 key informants, and the results were analyzed and presented using descriptive statistics. The results of the study found that the knowledge level of the behavior of deducting the provident fund rate of employees and financial investment was at a moderate level. The short-term and long-term savings objectives were similar. They tended to agree with the long-term savings objectives and had a moderate level of acceptable risk. The sample group had a moderate intention to increase the provident fund deduction rate. There were 8 marketing and public relations strategies.: 1) Raising awareness 2) Communication through digital and social media channels within the organization 3) Organizing seminars and providing knowledge 4) Personalized communication 5) Motivation through senior employees or exemplary teams 6) Incentive campaigns 7) Competitive campaigns 8) Designing flexible policies Each approach has different timelines,

Keywords: Provident Fund, Financial investment knowledge, Savings Motivation, Deduction rate of provident fund contributions, Marketing and public relations strategies

บทนำ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพถือเป็นเครื่องมือทางการเงินที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางการเงินสำหรับวัยเกษียณของพนักงานในองค์กร การสะสมเงินในกองทุนดังกล่าวไม่เพียงช่วยเพิ่มพูนเงินออม แต่ยังสร้างโอกาสในการลงทุนเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เหมาะสมในระยะยาว อย่างไรก็ตาม อัตราการสะสมเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานในองค์กรยังคงอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับความจำเป็นทางการเงินในอนาคต ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเพิ่มอัตราการสะสมเงินดังกล่าว อาทิ ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วัตถุประสงค์ในการออม และความยอมรับในความเสี่ยง จึงเป็นประเด็นสำคัญที่สมควรได้รับการศึกษาเพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมในการสนับสนุนและส่งเสริมการเพิ่มอัตราการสะสมเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในกลุ่มพนักงานอย่างยั่งยืนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการที่นายจ้างมอบให้แก่พนักงาน อีกทั้งเป็นการวาง



แผนการออมไว้ใช้จ่ายหลังเกษียณหรือออกจากงาน หากพนักงานสามารถวางแผนการออมได้เหมาะสม การออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพย่อมเป็นประโยชน์ต่อพนักงานในอนาคต การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน(Thongrak, R., & Natinikom, P. (2023)

จากตรวจสอบข้อมูลการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานในปัจจุบันพบว่า จากข้อมูลการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน ปี พ.ศ. 2567 ในห้วงเดือน (ม.ค. - เม.ย.) ที่ผ่านมา โดยแบ่งตามช่วงอายุข้างต้น พบว่า ในช่วงอายุ 21 - 30 ปี และ 31 - 40 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุของพนักงานส่วนใหญ่ จะเลือกหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ 3% - 5% คิดเป็น ร้อยละ 35% ของพนักงานในช่วงอายุนั้น ซึ่งจากการประมาณการโดยคำนวณจาก อายุเฉลี่ย (30 ปี) อัตราหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (5%) อัตราที่องค์กรสมทบ (9%) อัตราผลตอบแทนเฉลี่ย (4%) อัตราการขึ้นเงินเดือนเฉลี่ย (7%) พบว่า เมื่อเกษียณอายุที่ 60 ปี หากดูจากอายุงานคงเหลือ จะมีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประมาณ 4,500,000 บาท ซึ่งเพียงพอต่อการใช้ชีวิตเดือนละ 30,000 บาท จนถึงอายุ 77 ปี โดยอายุขัยโดยเฉลี่ยของคนไทยคือ 80 ปี ซึ่งจะทำให้เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่เพียงพอในการใช้ชีวิตหลังเกษียณ แต่ถ้าปรับอัตราหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็น (9%) เมื่อทำงานครบ 10 ปี ปรับเป็น (10%) องค์กรจะสมทบเพิ่มเป็น (10%) และเมื่อทำงานครบ 20 ปี ปรับเป็น (11%) องค์กรจะสมทบเพิ่มเป็น (11%) จะมีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประมาณ 6,700,000 บาท ซึ่งเพียงพอต่อการใช้ชีวิตเดือนละ 30,000 บาท จนถึงอายุ 93 ปี ซึ่งจะทำให้เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพียงพอในการใช้ชีวิตหลังเกษียณ องค์กรจึงมีความประสงค์ผลักดันให้พนักงานกลุ่มนี้หักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการหักอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาแนวทางหรือเครื่องมือที่เหมาะสมกับการทำงานของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล และฝ่ายสวัสดิการ ส่วนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในการเพิ่มอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตทางด้านเนื้อหา

ศึกษาพฤติกรรมการหักอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานในปัจจุบัน ปัญหาที่พนักงานมีความตั้งใจในการปรับเพิ่มอัตราการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพน้อย และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการทำงานของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล และฝ่ายสวัสดิการ ส่วนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในการเพิ่มอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน

ขอบเขตทางด้านการประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรขนาดใหญ่ และทราบจำนวนที่แน่นอนขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 326 คน โดยคัดเลือกฝ่ายงานที่พนักงานในสังกัดมีค่าเฉลี่ยในการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (8.86%) จำนวน 40 ฝ่ายงาน โดยนำจำนวนพนักงานที่คำนวณออกมาตามสูตรแล้วได้ทั้งสิ้น 326 คน เฉลี่ยไป



ยังแต่ละฝ่ายงาน จะได้ฝ่ายงานละ 9 คน แบ่งเป็นผู้บริหารระดับต้น 3 คน พนักงานปฏิบัติการ 6 คน และขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการฝ่ายในการกระจายแบบสอบถามแบบสุ่มไปยังพนักงานในสังกัดแต่ละฝ่าย และมีการใช้ QR Code สแกนแบบสอบถาม ซึ่งจากจำนวนดังกล่าว จะได้ข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน ส่วนที่เกินจาก 326 คน เป็นข้อมูลสำรองในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามไม่ตรงตามกำหนดเวลา หรือขาดความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยจึงเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด 326 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือผู้บริหารสังกัดฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล และฝ่ายสวัสดิการและส่งเสริมคุณภาพชีวิต จำนวน 7 คน ชุดที่ 2 เกี่ยวกับอัตราการหักสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปัจจุบัน ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจหักสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และแนวโน้มในการเพิ่มอัตราการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอนาคต เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์พนักงาน จำนวน 3 คน

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้เกี่ยวกับการลงทุนทางการเงิน

การลงทุนทางการเงินเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว โดยการกระจายความเสี่ยง การวางแผนตามเป้าหมายที่ชัดเจน และการประเมินความเสี่ยงเป็นสิ่งจำเป็น งานวิจัยของ Yong, C., et al. (2018) ระบุว่าความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการลงทุนมีบทบาทสำคัญในการขึ้นนำพฤติกรรมทางการเงิน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Mitchell, O.S. (2008) ที่ชี้ว่าการขาดความรู้ทางการเงินอาจนำไปสู่ความยากลำบากในการออมและลงทุนเพื่อการเกษียณ โดยผู้ที่มีความรู้ทางการเงินสูงมักเริ่มออมและวางแผนการเกษียณได้ดีกว่า (Yong, C., et al. (2020) ดังนั้น การพัฒนาความรู้ทางการเงินจึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการออมและการเตรียมความพร้อมสำหรับวัยเกษียณอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การออมเงิน

การเงินเชิงพฤติกรรม (Behavioral Finance) เป็นศาสตร์ที่ผสมผสานระหว่างจิตวิทยาและเศรษฐศาสตร์ เพื่อทำความเข้าใจความผิดพลาดในการตัดสินใจทางการเงินของมนุษย์ เช่น อคติด้านการให้ความสำคัญกับปัจจุบันมากเกินไป (Present Bias) ที่ทำให้เกิดการผัดวันประกันพรุ่ง และการเกลียดชังความสูญเสีย (Loss Aversion) ที่มองการออมเป็นการสูญเสียความสุขในปัจจุบัน ส่งผลให้มนุษย์ตัดสินใจจัดการการเงินได้ไม่ดี (Poonsathianthap, N. (2018) อย่างไรก็ตาม การออมเงินมีหลายรูปแบบ เช่น การออมในรูปแบบสินทรัพย์ถาวรเพื่อป้องกันความเสื่อมค่าของเงิน และการออมในทรัพย์สินทางการเงินที่มีความเสี่ยงต่ำและสภาพคล่องสูง เช่น เงินสดและตราสารการเงิน (Nakseeluang, N. (2011). ทั้งนี้ การออมเงินไม่ได้เพียงช่วยเพิ่มความมั่นคงทางการเงิน แต่ยังส่งเสริมให้ผู้คนบรรลุเป้าหมายทางการเงินได้หลากหลาย เช่น การจัดการเหตุฉุกเฉิน การวางแผนเกษียณ และการลงทุน (สุทธิชัย สุทัศน์ ณ อยุธยา, David Bach, Suze Orman, Dave Ramsey)



งานวิจัยยังระบุว่าวัตถุประสงค์การออมที่ชัดเจนช่วยเพิ่มระดับการออมและผลตอบแทนจากการลงทุน Ameriks, J., et al. (2011). ชี้ว่าผู้ที่มีเป้าหมายการออมที่ชัดเจนมักลงทุนในสินทรัพย์ความเสี่ยงต่ำและสร้างพอร์ตการลงทุนที่หลากหลายเพื่อการเกษียณ การตั้งเป้าหมายอย่างมีระเบียบยังช่วยให้การวางแผนทางการเงินมีประสิทธิภาพและมั่นคง ดังนั้น การออมเงินที่มีเป้าหมายชัดเจนและการพัฒนาวินัยทางการเงินจะช่วยให้บุคคลสามารถจัดการการเงินได้ดีขึ้นและบรรลุเป้าหมายทางการเงินในระยะยาว

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงที่ยอมรับได้

ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ในการลงทุน (Acceptable Risk in Investment) คือระดับความเสี่ยงที่นักลงทุนพร้อมรับเมื่อทำการลงทุน โดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญ เช่น เป้าหมายการลงทุน ภาวะทางการเงินและความสามารถในการรับความเสี่ยง นักลงทุนที่มีเป้าหมายระยะยาว เช่น การเกษียณอายุ อาจยอมรับความเสี่ยงได้มากขึ้น เนื่องจากมีเวลาในการฟื้นตัวจากการขาดทุน ในขณะที่ผู้ที่มีเป้าหมายระยะสั้น เช่น การซื้อบ้านในอนาคตอันใกล้ อาจต้องการลดความเสี่ยงเพื่อรักษาเงินทุนให้คงอยู่ (Richard Thaler) นอกจากนี้ นักลงทุนที่มีรายได้คงที่และเงินออมเพียงพอจะสามารถรับความเสี่ยงสูงขึ้นได้ เมื่อเทียบกับผู้ที่มีรายได้ไม่แน่นอนหรือมีหนี้สินสูง ซึ่งอาจเลือกแผนการลงทุนที่มีความเสี่ยงต่ำกว่า

Kahneman, D., et al. (1991) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทางจิตวิทยาและพฤติกรรม เช่น การรับรู้ความเสี่ยงและการตั้งเป้าหมาย มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจลงทุน แนวคิดเหล่านี้ช่วยให้นักลงทุนสามารถจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของตนเอง นอกจากนี้ งานวิจัยของ Shefrin, H., & Statman, M. (1985). ยังเน้นว่าการตัดสินใจลงทุนขึ้นอยู่กับเป้าหมายส่วนตัวและการรับรู้ความเสี่ยงที่แตกต่างกัน การเข้าใจความเสี่ยงที่ยอมรับได้ช่วยให้นักลงทุนเลือกแผนการลงทุนที่เหมาะสมกับตนเองได้ดียิ่งขึ้น โดยสอดคล้องกับระดับความเสี่ยงและผลตอบแทนที่พวกเขายินดีรับ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยต้องการทราบว่าสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาที่พนักงานมีความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนอัตราการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพน้อย จึงดำเนินการศึกษาเพื่อแก้ปัญหา (Problem Solving) ด้วยระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบ่งเป็น 2 ชุด ชุดที่ 1 เกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มการหักอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมไปถึงแนวคิดนโยบาย และทิศทางในอนาคตของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสังกัดฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล และฝ่ายสวัสดิการและส่งเสริมคุณภาพชีวิต จำนวน 7 คน ชุดที่ 2 เกี่ยวกับอัตราการหักสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปัจจุบัน ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจหักสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และแนวโน้มในการเพิ่มอัตราการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอนาคต เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์พนักงาน จำนวน 3 คน



การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเลือกใช้วิธีเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Survey) ซึ่งใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างกรณีประชากรมีขนาดใหญ่ และทราบจำนวนที่แน่นอน โดยผู้วิจัยคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Yamane, T. (1973) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 326 คน โดยคัดเลือกฝ่ายงานที่พนักงานในสังกัดมีค่าเฉลี่ยในการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (8.86%) จำนวน 40 ฝ่ายงาน โดยนำจำนวนพนักงานที่คำนวณออกมาตามสูตรแล้วได้ทั้งสิ้น 326 คน เฉลี่ยไปยังแต่ละฝ่ายงาน จะได้ฝ่ายงานละ 9 คน แบ่งเป็นผู้บริหารระดับต้น 3 คน พนักงานปฏิบัติการ 6 คน และขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการฝ่ายในการกระจายแบบสอบถามแบบสุ่มไปยังพนักงานในสังกัดแต่ละฝ่าย และมีการใช้ QR Code สแกนแบบสอบถาม ซึ่งจากจำนวนดังกล่าว จะได้ข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน ส่วนที่เกินจาก 326 คน เป็นข้อมูลสำรองในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามไม่ตรงตามกำหนดเวลา หรือขาดความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยจึงเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด 326 คนเป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลจาก 2 เครื่องมือ ดังนี้

ชุดที่ 1 คำถามเชิงลึกเกี่ยวกับแนวคิด นโยบาย และทิศทางในอนาคตของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน ในด้านการให้ความรู้และจูงใจในการเพิ่มเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 7 ข้อ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์
2. คุณคิดว่าองค์กรมีบทบาทในการส่งเสริมการออมเงินของพนักงานอย่างไรบ้าง
3. พันธกิจ (นโยบาย) หลักขององค์กรในการเตรียมความพร้อมให้พนักงานใช้ชีวิตหลังเกษียณคืออะไร การดำเนินงานในปัจจุบันเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ อะไรคืออุปสรรคในการดำเนินงาน
4. องค์กรมีการให้ข้อมูลหรือส่งเสริมการเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่พนักงานอย่างไร ข้อมูลเหล่านี้มีผลต่อการตัดสินใจอย่างไร องค์กรพึงพอใจกับแนวทางการสะสมเงินของพนักงานแล้วหรือไม่ ถ้ายังองค์กรจะมีการเร่งสนับสนุนอย่างไร
5. คุณคิดว่าความรู้ทางการเงินส่งผลต่อความมั่นใจในการเพิ่มเงินสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานอย่างไร
6. คุณคิดว่าอะไรเป็นอุปสรรคที่อาจทำให้พนักงานไม่มั่นใจในการเพิ่มเงินสะสม แล้วจะมีวิธีการแก้ไขอย่างไร
7. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/กำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ท่านมีแนวคิด นโยบาย หรือทิศทางในการให้ความรู้อย่างไร

ชุดที่ 2 คำถามเชิงลึกเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเพิ่มเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 7 ข้อ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์
2. คุณมีความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของการลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างไรบ้าง



3. คุณทราบหรือไม่ว่าการกระจายการลงทุน (Diversification) มีประโยชน์อย่างไรต่อการลดความเสี่ยง

4. คุณเข้าใจว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพคืออะไร และมีประโยชน์อย่างไรต่อพนักงาน

5. คุณคิดว่าความรู้ทางการเงินส่งผลต่อความมั่นใจในการเพิ่มเงินสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานอย่างไร

6. คุณคิดว่าความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนในกองทุนนี้อย่างไร

7. ท่านมีการวางแผนในการปรับอัตราหักเงินสะสมเพิ่มมากขึ้นหรือไม่ และอะไรเป็นสาเหตุในการตัดสินใจ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากเก็บข้อมูลจากการทำแบบสอบถาม (Survey) เรื่อง แนวทางในการเพิ่มการหักอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน โดยพัฒนาโครงสร้างแบบสอบถามด้วยคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Questions) ซึ่งผสมผสานประเภทของมาตรวัดที่หลากหลาย ได้แก่ มาตรวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale) สำหรับข้อมูลที่สามารถเรียงตามสถิติได้ มาตรวัดแบบไดโคโทมัส (Dichotomous Scale) สำหรับคำถามวัดถูกหรือผิด และมาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale) สำหรับคำถามด้านความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
2. ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนทางการเงิน
3. วัตถุประสงค์การออมเงิน
4. ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้
5. รูปแบบการลงทุนกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปัจจุบัน
6. รูปแบบการลงทุนกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอนาคต

วิธีการวิเคราะห์

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติ 2 ประเภท ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยหรือค่ากลางของข้อมูล (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการศึกษาและทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทำการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) เพื่ออธิบายผลของตัวแปรต้นที่มากกว่า 1 ตัวแปร ซึ่งส่งผลต่อตัวแปรตาม



ผลการศึกษา

สาเหตุของปัญหา

ผู้วิจัยได้ออกแบบคำถาม 15 ข้อเพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความรู้เกี่ยวกับแผนการลงทุน และความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายหลังเกษียณ หากตอบถูกจะได้ 1 คะแนน หากตอบผิดจะได้ 0 คะแนน จากนั้นจึงรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อเป็นคะแนนรวมของระดับความรู้เกี่ยวกับการลงทุนทางการเงิน จากผลการศึกษา พบว่า ในตัวแปรต้นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้เกี่ยวกับการลงทุนทางการเงินในระดับปานกลาง (Mean = 8.16) มีวัตถุประสงค์การออมเงินในระยะสั้น และระยะยาว พอ ๆ กัน (Mean = 3.32) แต่เมื่อถามโดยตรงว่าวัตถุประสงค์ของการออมเงินของท่านเป็นไปเพื่อการสะสมเงินไว้ใช้ในระยะยาว กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มเห็นด้วยกับการมีวัตถุประสงค์การออมเงินในระยะยาว (Mean = 3.53) และมีระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.68)

และในตัวแปรตามกลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนอัตราการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หากองค์กรเปิดโอกาสให้ท่านเปลี่ยนแปลงอัตราการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ท่านมีความตั้งใจอย่างยิ่งที่จะหักเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลางเกือบจะต่ำ (Mean = 2.58), ท่านมีการวางแผนที่จะปรับอัตราหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มมากขึ้นในอนาคตอันใกล้มีระดับปานกลางเกือบจะต่ำ (Mean = 2.56), หากมีโอกาสปรับเปลี่ยนแผนการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ท่านจะปรับอัตราการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้นอย่างแน่นอนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.67), หากท่านมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ท่านมีความตั้งใจจะหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้นอย่างแน่นอนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.77) และท่านตั้งใจจะศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับแผนการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ตารางวิเคราะห์ความเหมาะสมของโมเดล (R-Square Model Summary)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.714	0.510	0.505	0.81706

เมื่อนำมาวิเคราะห์ความเหมาะสมของโมเดล (R-Square Model Summary) ตามตารางที่ 1 พบว่า ค่า R = 0.714 แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Dependent Variable) กับตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่ค่อนข้างสูง ซึ่งบ่งชี้ว่าตัวแปรที่ใช้ในโมเดลมีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ต้องการทำนาย ค่า R-Square = 0.510 หมายความว่า 51% ของความแปรปรวนในตัวแปรตามสามารถอธิบายได้โดยตัวแปรอิสระที่ใช้ในโมเดลนี้ (ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนทางการเงิน, วัตถุประสงค์การออมเงิน, ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้) ส่วนที่เหลืออีก 49% อาจเกิดจากปัจจัยอื่นที่ไม่ได้รวมอยู่ในโมเดลนี้



ตารางที่ 2 ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	223.438	3	74.479	111.564	0.000
Residual	214.965	322	0.668		
Total	438.403	325			

และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ตามตารางที่ 2 พบว่ามีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤติ (0.05) หมายความว่า ตัวแปรอิสระที่ใช้ในโมเดลนี้ (ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนทางการเงิน, วัตถุประสงค์การออมเงิน, ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้) มีผลต่อตัวแปรตาม (ความตั้งใจในการปรับเพิ่มอัตราการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) อย่างมีนัยสำคัญ

ผู้วิจัยได้นำผลสรุปการวิเคราะห์มาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ตารางค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficients)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	-1.401	0.292		-4.802	0.000
ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนทางการเงิน	0.090	0.018	0.206	5.014	0.000
วัตถุประสงค์การออมเงิน	0.372	0.078	0.193	4.790	0.000
ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้	0.732	0.056	0.553	13.034	0.000

ผลการทดสอบสมมติฐานจาก ตารางที่ 3 ตารางค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficients) พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนทางการเงิน วัตถุประสงค์การออมเงิน และความเสี่ยงที่ยอมรับได้ มีผลต่อความตั้งใจในการปรับเพิ่มอัตราการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000) ทั้ง 3 ตัวแปร โดยมีการแปรผันไปในทิศทางเดียวกัน จึงสรุปได้ว่า

ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนทางการเงินมีผลต่อความตั้งใจในการปรับเพิ่มอัตราการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายความว่า ผู้ที่มีความรู้ด้านการลงทุนมากกว่ามีแนวโน้มที่จะเพิ่มอัตราการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากมีความเข้าใจในประโยชน์ของการลงทุนและสามารถจัดการความเสี่ยงได้อย่างมั่นใจ



วัตถุประสงค์การออมเงิน มีผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนอัตราการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายความว่า ผู้ที่มีวัตถุประสงค์ออมเงินเพื่อเป้าหมายระยะยาว เช่น การเกษียณอายุ หรือการสร้าง ความมั่นคงในอนาคต มักมีแนวโน้มที่จะเพิ่มอัตราการออมมากกว่าผู้ที่เน้นการออมเพื่อเป้าหมายระยะสั้น

ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ มีผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนอัตราการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายความว่า ผู้ที่ยอมรับความเสี่ยงได้สูงมักมีความพร้อมที่จะออมเพิ่มมากกว่า เนื่องจากมองเห็นโอกาส ในการสร้างผลตอบแทนระยะยาว ในขณะที่ผู้ยอมรับความเสี่ยงได้น้อยอาจกังวลเกี่ยวกับความผันผวนและ ผลกระทบระยะสั้น

ดังนั้น ในการเพิ่มอัตราการหักเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน องค์กรควรส่งเสริม ทั้ง 3 ด้านควบคู่กันไป ทั้งการให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนทางการเงิน ประโยชน์ของการออมเงินในระยะยาว และสื่อสารด้านการยอมรับความเสี่ยงของการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

แนวทางเลือกการแก้ไขปัญหา

เพื่อจูงใจให้พนักงานเพิ่มอัตราการหักเงินสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ ใช้กลยุทธ์ด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์ดังนี้

1. การสร้างการรับรู้ (Awareness Campaigns) สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการออมเพื่ออนาคต จัดกิจกรรมหรือใช้สื่อภายในองค์กร เช่น E-newsletter, Video Clips, Poster หรือ Infographic ที่สื่อสารถึง ประโยชน์ของการออมในระยะยาว และ ความมั่นคงหลังเกษียณ โดยอาจใช้เรื่องเล่า (Storytelling) จากพนักงานที่ ประสบความสำเร็จในการออม หรือแบบจำลองเปรียบเทียบเงินสะสมเมื่อเพิ่มอัตราการหักเงินตั้งแต่วันนี้
2. จัดแคมเปญเชิงจูงใจ (Incentive Programs) โบนัสหรือรางวัล สำหรับผู้ที่เพิ่มอัตราการหักเงินสะสม เช่น จัดโปรแกรม “ออมมาก ได้มาก” โดยให้รางวัลหรือโบนัส เช่น ของขวัญ, บัตรกำนัล, หรือสิทธิเข้าร่วมกิจกรรม พิเศษ สำหรับพนักงานที่เพิ่มการออมในช่วงเวลาที่กำหนด หรือจับฉลากรางวัลพิเศษ สำหรับผู้ที่ปรับอัตราการออมเพิ่ม ในปีนั้น เช่น หลักสูตรการอบรมด้านการลงทุนจากวิทยากรชั้นนำของประเทศ หรืออัตราเพิ่มพิเศษจากธนาคาร
3. การจัดสัมมนาและให้ความรู้ (Financial Education Workshops) จัดอบรมหรือสัมมนา เกี่ยวกับการวางแผนการเงินและการลงทุน เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงความสำคัญของการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ใช้ ผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินหรือที่ปรึกษาการลงทุนมาให้คำแนะนำเฉพาะบุคคล หรือจัด Q&A Session เพื่อแก้ไขข้อสงสัย เกี่ยวกับการลงทุนและการออม
4. การสื่อสารเฉพาะบุคคล (Personalized Communication) ส่งข้อมูลรายบุคคล เช่น รายงานการ คาดการณ์ผลตอบแทนในอนาคต หากเพิ่มอัตราการออม เช่น การแสดงเงินสะสมในวัยเกษียณผ่าน แบบจำลองการ ออมส่วนตัว (Savings Simulator) ส่งอีเมลหรือ SMS ส่วนตัว กระตุ้นให้พนักงานปรับอัตราการออม พร้อมแสดงตัวเลข คาดการณ์ผลตอบแทนที่ชัดเจนสำหรับแต่ละคน
5. การสร้างแรงจูงใจผ่านพนักงานรุ่นพี่หรือทีมงานตัวอย่าง (Ambassador Program) แต่งตั้ง พนักงาน ที่มีความรู้ด้านการเงิน หรือมีความสนใจในการออม มาเป็น Ambassador เพื่อกระตุ้นและให้คำแนะนำกับเพื่อน



ร่วมงาน ใช้ กลยุทธ์ Peer Influence โดยให้เพื่อนร่วมงานแชร์ประสบการณ์หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการออม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและลดความกังวล

6. แคมเปญการแข่งขัน (Gamification) สร้างโปรแกรมการออมในรูปแบบของเกมหรือการแข่งขัน เช่น “ทีมไหนออมได้สูงสุด” พร้อมแสดงผลความคืบหน้า และให้รางวัลทีมที่มีการปรับอัตราการหักเงินเพิ่มขึ้นมากที่สุด ใช้ Leaderboard แสดงสถิติการออมของแต่ละแผนก เพื่อสร้างบรรยากาศการแข่งขันอย่างสร้างสรรค์

7. การสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลและโซเชียลมีเดียภายในองค์กร ใช้ แอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มภายในองค์กร ในการแจ้งเตือนและอัปเดตข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ของการออมและโปรโมชั่นพิเศษ เปิดช่องทางถามตอบออนไลน์ เช่น Live Chat หรือ Webinars ให้พนักงานได้สอบถามเกี่ยวกับการลงทุนและการปรับอัตราการออม

8. ออกแบบนโยบายที่ยืดหยุ่น เช่น ให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนอัตราการออมได้หลายครั้งต่อปี เพื่อให้เกิดความคล่องตัว สนับสนุน การปรับอัตราการออมอัตโนมัติ (Auto-Enrollment/Auto-Escalation) เพิ่มขึ้นทุกปี โดยให้พนักงานมีสิทธิ์เลือกเข้าร่วม

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สรุป

ในการประเมินทางเลือกต่าง ๆ ผู้วิจัยได้คำนึงถึงข้อดีข้อเสียและงบประมาณที่ใช้ในแต่ละทางเลือกแล้วแต่เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำมาใช้งานจริง ผู้วิจัยจึงสัมภาษณ์ผู้บริหาร สังกัดฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ สังกัดฝ่ายสวัสดิการและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกอบรม และกระบวนการกำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มเติม ทำให้ได้ข้อมูล และแนวทางในการเพิ่มเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน โดยบูรณาการแนวทางเลือกต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ดังนี้

1. การสร้างการรับรู้ (Awareness Campaigns) เพราะการเริ่มต้นด้วยการให้ข้อมูลพื้นฐานและสร้างความตระหนักรู้จะช่วยให้พนักงานเข้าใจถึงความสำคัญของการออมและเตรียมพร้อมสำหรับกิจกรรมอื่น ๆ โดยมีกิจกรรม เช่น ส่ง E-newsletter, Video Clips, Infographics โดยมีเนื้อหาเป็นการเล่าเรื่องจากพนักงานที่ประสบความสำเร็จในการออม

2. การสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลและโซเชียลมีเดียภายในองค์กร เพราะช่องทางดิจิทัลช่วยกระจายข้อมูลอย่างรวดเร็วและเข้าถึงพนักงานได้ทุกคน โดยมีกิจกรรม เช่น ใช้แอปพลิเคชันภายในองค์กรเพื่อแจ้งเตือนและอัปเดตข้อมูล เปิดช่องทางถามตอบ เช่น Live Chat หรือ Webinars

3. การจัดสัมมนาและให้ความรู้ (Financial Education Workshops) เพราะ หลังจากที่พนักงานได้รับข้อมูลพื้นฐานแล้ว ควรมีการเสริมความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับการวางแผนการเงินและการลงทุน เช่น จัดอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการเงิน หรือจัด Q&A Session เพื่อแก้ไขข้อสงสัย

4. การสื่อสารเฉพาะบุคคล (Personalized Communication) เพราะหลังจากที่พนักงานได้รับความรู้และข้อมูลทั่วไปแล้ว การส่งข้อมูลเฉพาะบุคคลจะช่วยกระตุ้นการตัดสินใจได้มากขึ้น



5. การสร้างแรงจูงใจผ่านพนักงานรุ่นพี่หรือทีมงานตัวอย่าง (Ambassador Program) เพราะการสร้างแรงจูงใจผ่านพนักงานที่เป็นที่ไว้วางใจจะช่วยเสริมความน่าเชื่อถือ และกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากพนักงานคนอื่นๆ โดยมีกิจกรรม เช่น แต่งตั้งพนักงานรุ่นพี่หรือทีมงานตัวอย่างเป็นที่ปรึกษาและกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน

6. จัดแคมเปญเชิงจูงใจ (Incentive Programs) เพราะเมื่อพนักงานมีความรู้และได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานแล้ว การให้รางวัลจะช่วยกระตุ้นการปรับเปลี่ยนอัตราการออมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. แคมเปญการแข่งขัน (Gamification) เพราะหลังจากการเริ่มต้นปรับอัตราการออม การแข่งขันจะช่วยสร้างความสนุกสนานและกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมต่อเนื่อง

8. ออกแบบนโยบายที่ยืดหยุ่น (Flexible Policies) เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมการออมที่มั่นคงแล้ว ควรสนับสนุนความยั่งยืนผ่านนโยบายที่ยืดหยุ่น เช่น Auto-Enrollment และ Auto-Escalation เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานในการปรับอัตราการออม

ซึ่งการดำเนินงานตามลำดับนี้จะช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจและมีแรงจูงใจในการเพิ่มการออมได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

นิภาพันธุ์ พุนเสถียรทรัพย์. (2561). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เนษพร นาคสีเหลือง. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารออนไลน์ ของ ลูก ก ค้า สถาบันการเงินในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

เรวัต ทองรักษ และ ภัทรกิตต์ เนติ. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, *Procedia of Multidisciplinary Research*. 1(5) (May 2023)

Ameriks, J., et al. (2011). The Relation between Financial Literacy and Retirement Planning: Evidence from the United States. *National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper No. 17108*.

Mitchell, O. S. (2008). *Financial Decision-Making and Retirement Security: Insights from the U.S. and Beyond*. Pension Research Council, The Wharton School, University of Pennsylvania.

Kahneman, D., et al. (1991) Anomalies: The Endowment Effect, Loss Aversion, and Status Quo Bias. *Journal of Economic Perspectives*, 5, 193-206. <https://doi.org/10.1257/jep.5.1.193>

Shefrin, H., & Statman, M. (1985). The Disposition to Sell Winners Too Early and Ride Losers Too Long: Theory and Evidence. *Journal of Finance*, 40(3), 777-790.



Yong, C., et al. (2020). The Impact of Financial Literacy on Personal Financial Management Among College Students in Malaysia. *International Journal of Financial Studies*, Universiti Malaysia Sabah.

Translated Thai References

Nakseeluang, N. (2011). *A study of factors influencing the decision to use online banking services of financial institution customers in Bangkok*. Master's Thesis, University of the Thai Chamber of Commerce.(In Thai)

Poonsathianthap. N. (2018). *A study of factors influencing investment decisions in private sector employees' provident funds*. Master's Thesis, Kasetsart University. .(In Thai)

Thongrak, R., & Natiniyom, P. (2023). The Factors Affecting Savings Through a Provident Fund Among Private Employees in Bangkok and Outskirts of Bangkok, 24th National Graduate Conference (1/2023).22 May 2023 @ Command and General Staff College, Thailand.(In Thai)

