

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 70 ชุด เพื่อทำการศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของพนักงานบริษัท กฤษตามหานคร จำกัด (มหาชน)” ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกับการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรกับการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุน

ส่วนที่ 4 อภิปรายผลการศึกษา

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้แบ่งการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับรายจ่าย รูปแบบการออมในปัจจุบัน และข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ระดับตำแหน่ง อายุงาน อัตราค่าตอบแทนต่อเดือน ความก้าวหน้าในตำแหน่งปัจจุบัน

ตารางที่ 4.1  
ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	31	44.3
หญิง	39	55.7
รวม	70	100.0
<u>อายุ</u>		
21-30 ปี	34	48.6
31-40 ปี	29	41.4
41-50 ปี	7	10.0
รวม	70	100.0
<u>สถานภาพการสมรส</u>		
โสด	47	67.1
สมรส	23	32.9
รวม	70	100.0
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ประถมศึกษา	1	1.4
มัธยมศึกษา	5	7.2
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	7	10.0
ปริญญาตรี	49	70.0
ปริญญาโท	8	11.4
รวม	70	100
<u>จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ</u>		
ไม่มี	35	50.0
1-2 คน	29	41.4
3-4 คน	6	8.6
รวม	70	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<u>การเปรียบเทียบรายรับกับรายจ่าย</u>		
รายรับน้อยกว่ารายจ่าย	24	34.3
รายรับเท่ากับรายจ่าย	24	34.3
รายรับมากกว่ารายจ่าย	22	31.4
รวม	70	100.0
<u>รูปแบบการออม</u>		
ฝากธนาคาร	51	72.9
สหกรณ์ออมทรัพย์	5	7.1
สลากออมสิน	4	5.7
ประกันชีวิต	4	5.7
พันธบัตรรัฐบาล	2	2.9
อื่น ๆ (ไม่ระบุ)	4	5.7
รวม	70	100.0

ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคือร้อยละ 55.7 และเป็นเพศชายร้อยละ 44.3 มีอายุ 21-30 ปี มากที่สุดคือร้อยละ 48.6 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี ร้อยละ 41.4 มีสถานภาพการสมรสเป็นโสดร้อยละ 67.1 และสมรสแล้วร้อยละ 32.9 ระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70 รองลงมาคือระดับปริญญาโท ร้อยละ 11.4 กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 ไม่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ รองลงมาคือมีผู้ที่อยู่ในอุปการะ 1-2 คน คือร้อยละ 41.4 การเปรียบเทียบระหว่างรายรับกับรายจ่ายของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายรับน้อยกว่ารายจ่าย และมีรายรับเท่ากับรายจ่าย ในจำนวนที่เท่ากัน คือร้อยละ 34.3 ส่วนรูปแบบในการออมเงินส่วนใหญ่จะฝากธนาคาร คือร้อยละ 72.9 รองลงมาคือการออมผ่านระบบสหกรณ์ออมทรัพย์ ร้อยละ 7.1 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.2  
ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
<u>ตำแหน่ง</u>		
พนักงาน / เจ้าหน้าที่	54	77.2
หัวหน้าแผนก / หัวหน้างาน	8	11.4
ผู้ช่วยผู้จัดการ	4	5.7
ผู้จัดการ	4	5.7
รวม	70	100.0
<u>อายุงาน</u>		
0-4 ปี	40	57.1
5-8 ปี	12	17.1
9-12 ปี	4	5.7
13-16 ปี	11	15.7
17-20 ปี	3	4.4
รวม	70	100.0
<u>ค่าตอบแทนต่อเดือน</u>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	16	22.9
10,001-15,000 บาท	16	22.9
15,001-20,000 บาท	18	25.6
20,001-25,000 บาท	10	14.3
สูงกว่า 25,000 บาท	10	14.3
รวม	70	100.0

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
<u>ความก้าวหน้าในการทำงาน ในตำแหน่ง</u>		
<u>ปัจจุบัน</u>		
มีโอกาสดำเนินการ	35	50.0
คงที่	31	44.3
ไม่มีโอกาสดำเนินการ	4	5.7
รวม	70	100.0

#### ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 77.2 รองลงมาคือระดับหัวหน้างานและหัวหน้าแผนก ร้อยละ 11.4 มีอายุงานอยู่ระหว่าง 0-4 ปี มากที่สุด คือร้อยละ 57.1 รองลงมาคือมีอายุงานอยู่ระหว่าง 5-8 ปี ร้อยละ 17.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท คือร้อยละ 25.6 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างคิดว่าตนมีโอกาสดำเนินการในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากที่สุด คือร้อยละ 50 รองลงมาคือคงที่ ร้อยละ 44.3 (ตารางที่ 4.2)

#### ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูล เกี่ยวกับการทำงานกับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน

ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงสาเหตุของการสมัครและไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยผู้ศึกษาได้จัดกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกับการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุน โดยใช้การทดสอบไค-สแควร์ (Chi-square test) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน ผลการศึกษา ดังนี้

## ตารางที่ 4.3

## สาเหตุของการตัดสินใจสมัครหรือไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุน

สาเหตุของการตัดสินใจ	จำนวน	ร้อยละ
<b>สมัครเป็นสมาชิกกองทุน</b>		
เพราะสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	22	62.9
เพราะเป็นทางเลือกหนึ่งในการออมเงิน	13	37.1
รวม	35	100
<b>ไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุน</b>		
เพราะมีค่าใช้จ่ายส่วนอื่นที่จำเป็นกว่า	20	57.1
ไม่ระบุสาเหตุ	8	22.9
เพราะไม่ทราบสิทธิประโยชน์	5	14.3
เพราะไม่มีนโยบายการออมเงิน	2	5.7
รวม	35	100.0

## สาเหตุของการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน

การศึกษาถึงสาเหตุของการที่พนักงานตัดสินใจสมัครและไม่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัท พบว่า ในกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกกองทุนส่วนใหญ่ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิก เนื่องจากเห็นสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับมากที่สุด คือร้อยละ 62.9 ซึ่งสิทธิประโยชน์ดังกล่าว ได้แก่ จะได้รับเงินสมทบส่วนบริษัทในอัตราเท่ากับเงินสะสมส่วนพนักงานหากมีอายุการทำงานเกิน 5 ปีขึ้นไป และสามารถนำเงินสะสมไปลดหย่อนภาษีประจำปีได้นอกนั้นถือว่าเป็นทางเลือกหนึ่งในการออมเงิน ร้อยละ 37.1 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนใหญ่ไม่สมัครเป็นสมาชิก เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายส่วนอื่นที่จำเป็นกว่า คือร้อยละ 57.1 และมีกลุ่มตัวอย่างถึงร้อยละ 22.9 ที่ไม่ระบุสาเหตุของการไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุน ไม่ทราบสิทธิประโยชน์ร้อยละ 14.3 สุดท้ายเป็นเพราะไม่มีนโยบายการออมเงินร้อยละ 5.7

ข้อมูลส่วนบุคคลกับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานกับการตัดสินใจสมัครหรือไม่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุน

ตัวแปรส่วนบุคคล	การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ			ค่าไค-สแควร์
	เป็นสมาชิก	ไม่เป็นสมาชิก	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
<u>เพศ</u>				
เพศชาย	13 (41.9)	18 (58.1)	31 (100)	0.336
เพศหญิง	22 (56.4)	17 (43.6)	39 (100)	
<u>อายุ</u>				
อายุไม่เกิน 30 ปี	10 (29.4)	24 (70.6)	34 (100)	0.002*
อายุเกิน 30 ปี ขึ้นไป	25 (69.4)	11 (30.6)	36 (100)	
<u>สถานภาพ</u>				
สถานภาพโสด	19 (40.4)	28 (59.6)	47 (100)	0.041*
สถานภาพสมรส	16 (69.6)	7 (30.4)	23 (100)	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ตัวแปรส่วนบุคคล	การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ			ค่าไค-สแควร์
	เป็นสมาชิก	ไม่เป็นสมาชิก	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
<u>ระดับการศึกษา</u>				
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	6 (46.2)	7 (53.8)	13 (100)	1.000
การศึกษاپริญญาตรีขึ้นไป	29 (50.9)	28 (49.1)	57 (100)	
<u>รูปแบบการออม</u>				
การออมโดยฝากธนาคาร	27 (52.9)	24 (47.1)	51 (100)	0.592
การออมแบบอื่น	8 (42.1)	11 (57.9)	19 (100)	
<u>จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ</u>				
ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ	12 (34.3)	23 (65.7)	35 (100)	0.016*
มีผู้อยู่ในอุปการะ (1-4 คน)	23 (65.7)	12 (34.3)	35 (100)	
<u>ความสัมพันธ์ระหว่างรายรับ กับรายจ่าย</u>				
มีรายรับน้อยกว่ารายจ่าย	11 (45.8)	13 (54.2)	24 (100)	0.802
มีรายรับเท่ากับและมากกว่า รายจ่าย	24 (52.2)	22 (47.8)	46 (100)	

หมายเหตุ:  $p < 0.05$

อายุ สถานภาพการสมรส และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ สัมพันธ์กับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.002, 0.041 และ 0.016 ตามลำดับ โดยพนักงานที่มีอายุมาก (เกิน 30 ปีขึ้นไป) ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย (ไม่เกิน 30 ปี) พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแล้วตัดสินใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด และพนักงานที่มีผู้อุปการะตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนมากกว่าพนักงานที่ไม่มีผู้อุปการะ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรายรับกับรายจ่าย และรูปแบบการออมมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

#### ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานกับการตัดสินใจสมัคร หรือไม่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ปรากฏดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5  
ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกับ  
การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุน

ตัวแปรเกี่ยวกับการทำงาน	การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ			ค่าไค-สแควร์
	เป็นสมาชิก	ไม่เป็นสมาชิก	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
<u>ตำแหน่ง</u>				
ตำแหน่งปฏิบัติการ	23 (42.6)	31 (57.4)	54 (100)	0.044*
ตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป	12 (75.0)	4 (25.0)	16 (100)	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ตัวแปรเกี่ยวกับการทำงาน	การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ			ค่าไค-สแควร์
	เป็นสมาชิก	ไม่เป็นสมาชิก	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
<u>ตำแหน่ง</u>				
ตำแหน่งปฏิบัติการ	23 (42.6)	31 (57.4)	54 (100)	0.044*
ตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป	12 (75.0)	4 (25.0)	16 (100)	
<u>อายุงาน</u>				
อายุงานไม่เกิน 4 ปี	13 (32.5)	27 (67.5)	40 (100)	0.001*
อายุงานเกิน 4 ปีขึ้นไป	22 (73.3)	8 (26.7)	30 (100)	
<u>ค่าตอบแทนต่อเดือน</u>				
เงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท	12 (37.5)	20 (62.5)	32 (100)	0.092
เงินเดือนเกิน 15,000 บาท ขึ้นไป	23 (60.5)	15 (39.5)	38 (100)	
<u>ความก้าวหน้าในงาน</u>				
การทำงานไม่มีโอกาส ก้าวหน้า / คงที่	20 (57.1)	15 (42.9)	35 (100)	0.339
การทำงานมีโอกาสก้าวหน้า	15 (42.9)	20 (57.1)	35 (100)	

หมายเหตุ:  $p < 0.05$

ตำแหน่งและอายุงาน สัมพันธ์กับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.044 และ 0.001 ตามลำดับ โดยพนักงานระดับปฏิบัติการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนมากกว่าระดับหัวหน้างาน และพนักงานที่มีอายุงานมาก (เกิน 4 ปีขึ้นไป) ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย (ไม่เกิน 4 ปี) ส่วนอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน และความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและการทำงานโดยรวมกับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน

#### ตารางที่ 4.6

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน

ตัวแปร	ค่าไค-สแควร์
เพศ	0.336
อายุ	0.002*
สถานภาพสมรส	0.041*
ระดับการศึกษา	1.000
ระดับตำแหน่ง	0.044*
อายุงาน	0.001*
อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน	0.092
รูปแบบการออมในปัจจุบัน	0.592
จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ	0.016*
ความสัมพันธ์ระหว่างรายรับกับรายจ่าย	0.802
ความก้าวหน้าในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	0.339

หมายเหตุ:  $p < 0.05$

ตารางที่ 4.6 คือการสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน กับการตัดสินใจสมัครและไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนมี 5 ตัวแปร คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุงาน จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกกองทุนมี 6 ตัวแปร คือ เพศ ระดับการศึกษา อัตราค่าตอบแทนต่อเดือน รูปแบบการออมในปัจจุบัน ความสัมพันธ์ระหว่างรายรับกับรายจ่าย ความก้าวหน้าในตำแหน่งปัจจุบัน

### ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและ ปัจจัยด้านองค์กรกับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน

ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงระดับความรู้ ความเชื่อมั่นของพนักงานต่อกองทุน เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร และในส่วนของการศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปร ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรกับการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุน โดยใช้การทดสอบ t-test ผลการศึกษาดังนี้

#### ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ระดับความรู้ ความเชื่อมั่นของพนักงานต่อกองทุน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7  
ระดับความรู้ ความเชื่อมั่นต่อกองทุนของพนักงาน

ความรู้/ความเชื่อมั่น	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ	ใช่	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
<u>ปัจจัยด้านบุคคล</u>					
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กองทุน					
1.1 วัตถุประสงค์หลักในการ จัดตั้งกองทุน	1 (1.4)	7 (10.0)	62 (88.6)	2.87	สูง
1.2 เงื่อนไขการสมัครเป็นสมาชิก กองทุน	2 (2.9)	5 (7.1)	63 (90.0)	2.87	สูง
1.3 อัตราเงินสะสมและเงิน สมทบ	1 (1.4)	11 (15.7)	58 (82.9)	2.81	สูง
1.4 สิทธิประโยชน์ทางภาษี	3 (4.3)	18 (25.7)	49 (70.0)	2.66	สูง
1.5 เงื่อนไขการลาออกจาก กองทุน	24 (34.3)	14 (20.0)	32 (45.7)	2.11	ปานกลาง
2. ความมั่นใจในการจัดการ กองทุน					
2.1 มั่นใจว่าจะได้รับเงินกองทุน ครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนด	1 (1.4)	23 (32.9)	46 (65.7)	2.64	สูง
2.2 ความไว้วางใจการบริหาร จัดการกองทุน	2 (2.9)	39 (55.7)	29 (41.4)	2.39	สูง
2.3 เชื่อมั่นในนโยบายการลงทุน	6 (8.6)	46 (65.7)	18 (25.7)	2.17	ปานกลาง
2.4 มั่นใจในผลตอบแทนกองทุน	9 (12.9)	46 (65.7)	15 (21.4)	2.09	ปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน คือ 2.87 ในเรื่องของวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งกองทุน เรื่องนโยบายการสมัครเป็นสมาชิกกองทุน รองลงมาคือเรื่องอัตราเงินสะสมและเงินสมทบที่ค่าเฉลี่ย 2.81 แต่มีระดับความรู้เรื่องเงื่อนไขการลาออกจากกองทุนอยู่ในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ย 2.11

ส่วนระดับความมั่นใจในการจัดการกองทุนอยู่ในระดับสูงในเรื่องของ ความมั่นใจว่าจะได้รับเงินกองทุนครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนด ความไว้วางใจการบริหารจัดการกองทุนที่ค่าเฉลี่ย 2.64 และ 2.39 ตามลำดับ แต่มีระดับความมั่นใจในการจัดการกองทุนอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง ความเชื่อมั่นในนโยบายการลงทุน และความมั่นใจในผลตอบแทนกองทุนที่ค่าเฉลี่ย 2.17 และ 2.09 ตามลำดับ

### ปัจจัยด้านองค์กร

การศึกษาปัจจัยด้านองค์กร ระดับความรู้ ความเชื่อมั่นและความพอใจของพนักงานต่อการจัดการกองทุน ด้านความมั่นคงขององค์กร ความพึงพอใจต่อการจัดการด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร สหกรณ์ออมทรัพย์ของบริษัท ผลตอบแทนกองทุน และอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8

ระดับความรู้ ความเชื่อมั่นและความพอใจของพนักงานต่อ  
องค์กรและการจัดการกองทุน

ความรู้/ความเชื่อมั่น	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ	ใช่	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
<u>ปัจจัยด้านองค์กร</u>					
1. ความมั่นคงขององค์กร					
1.1 การเติบโตขององค์กร	1 (1.4)	11 (15.7)	58 (82.9)	2.81	สูง
1.2 ชื่อเสียงและความมั่นคง	1 (1.4)	22 (31.4)	47 (67.1)	2.66	สูง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความรู้/ความเชื่อมั่น	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ	ใช่	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.3 ผลตอบแทนด้านสวัสดิการ	9 (12.9)	16 (22.9)	45 (64.3)	2.51	สูง
1.4 ความสามารถด้านการ แข่งขันทางธุรกิจ	4 (5.7)	26 (37.1)	40 (57.1)	2.51	สูง
2. การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร					
2.1 การประชาสัมพันธ์เชิญชวน	16 (22.9)	25 (35.7)	29 (41.4)	2.19	ปานกลาง
2.2 การรับทราบการ เปลี่ยนแปลงข่าวสาร	16 (22.9)	27 (38.6)	27 (38.6)	2.16	ปานกลาง
2.3 การได้รับข่าวสารของกองทุน	25 (35.7)	24 (34.3)	21 (30.0)	1.94	ปานกลาง
3. สหกรณ์ออมทรัพย์					
3.1 ความพึงพอใจในการออม	15 (21.4)	34 (48.6)	21 (30.0)	2.09	ปานกลาง
3.2 ความพอใจในสิทธิประโยชน์	18 (25.7)	34 (48.6)	18 (25.7)	2.00	ปานกลาง
3.3 ความมั่นคงทางการเงินเมื่อ เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์	35 (50.0)	28 (40.0)	7 (10.0)	1.60	ต่ำ
4. ผลตอบแทนกองทุน					
4.1 การกำหนดเกณฑ์ เปรียบเทียบอัตราผลตอบแทน	1 (1.4)	16 (22.9)	53 (75.7)	2.74	สูง
4.2 การกำหนดผลตอบแทน กองทุน	12 (17.1)	19 (27.1)	39 (55.7)	2.39	สูง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความรู้/ความเชื่อมั่น	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ	ใช่	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
4.3 การบริหารภายใต้ความเสี่ยง	32 (45.7)	27 (38.6)	11 (15.7)	1.70	ปานกลาง
5. อัตราเงินสะสมเข้ากองทุน					
5.1 อัตราเงินสะสมแบบยืดหยุ่น	5 (7.1)	12 (17.1)	53 (75.7)	2.69	สูง
5.3 ความเหมาะสมของอัตราเงินสมทบ	10 (14.3)	16 (22.9)	44 (62.9)	2.49	สูง
5.2 ความเหมาะสมของอัตราเงินสะสม	12 (17.1)	29 (41.4)	29 (41.4)	2.24	ปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงขององค์กรในระดับสูงทุกเรื่องโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 2.81 ในเรื่องของการเติบโตขององค์กร รองลงมาคือ ชื่อเสียงและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 2.66 ผลตอบแทนด้านสวัสดิการและความสามารถด้านการแข่งขันทางธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.51

ระดับการรับรู้ต่อการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในระดับปานกลางทุกเรื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกันนัก คือ 2.19 และ 2.16 เรื่องของการประชาสัมพันธ์เชิญชวนและการรับทราบการเปลี่ยนแปลงข่าวสารตามลำดับ การได้รับข่าวสารกองทุนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 1.94

เรื่องสหกรณ์ออมทรัพย์ซึ่งเป็นสวัสดิการขององค์กรที่จัดให้เพื่อสนับสนุนการออม และสิทธิประโยชน์ทางการเงิน กลุ่มตัวอย่างมีความระดับพอใจในการออม และระดับพอใจในสิทธิประโยชน์ของสหกรณ์ออมทรัพย์อยู่ในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ย 2.09 และ 2.00 ตามลำดับ และมีระดับความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงทางการเงินเมื่อเป็นสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์อยู่ในระดับต่ำที่ค่าเฉลี่ย 1.60

เรื่องของผลตอบแทนกองทุน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพอใจต่อการกำหนดเกณฑ์เปรียบเทียบอัตราผลตอบแทน และการกำหนดผลตอบแทนกองทุนอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย

2.74 และ 2.39 ตามลำดับ และระดับความพอใจต่อการบริหารกองทุนภายใต้ความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำที่ค่าเฉลี่ย 1.70

ส่วนเรื่องอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพอใจต่ออัตราเงินสะสมแบบยืดหยุ่นอยู่ในระดับสูงที่ค่าเฉลี่ย 2.69 รองลงมาคือ ความเหมาะสมของอัตราเงินสมทบอยู่ในระดับสูงที่ค่าเฉลี่ย 2.49 และระดับความพอใจต่อความเหมาะสมของอัตราเงินสะสมอยู่ในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ย 2.24

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและด้านองค์การกับการสมัครและไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุน

#### ตารางที่ 4.9

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคคล  
กับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน

ปัจจัยด้านบุคคล	การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ				t	p
	เป็นสมาชิก		ไม่เป็นสมาชิก			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	2.73	0.299	2.60	0.252	1.989	0.051
2. ความมั่นใจในการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	2.42	0.449	2.22	0.358	2.062	0.043*

หมายเหตุ:  $p < 0.05$

#### ปัจจัยด้านบุคคล

จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งสมัครและไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุน พบว่า ความมั่นใจในการจัดการกองทุนของกลุ่มตัวอย่างผู้ที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกกองทุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ความมั่นใจในการจัดการกองทุนเท่านั้นที่มีความแตกต่าง

ระหว่างการตัดสินใจเป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกกองทุนไม่แตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.10

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน

ปัจจัยด้านองค์การ	การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ				t	p
	เป็นสมาชิก		ไม่เป็นสมาชิก			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความมั่นคงขององค์กร	2.74	0.351	2.51	0.491	2.312	0.024*
2. การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร	1.98	0.709	2.21	0.572	-1.484	0.143
3. สหกรณ์ออมทรัพย์	1.95	0.687	1.84	0.467	0.814	0.419
4. ผลตอบแทนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	2.39	0.446	2.55	0.396	-1.606	0.113
5. อัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	2.30	0.434	2.26	0.388	0.387	0.700

หมายเหตุ:  $p < 0.05$

#### ปัจจัยด้านองค์การ

จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งสมัครและไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุน พบว่า ความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงขององค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกกองทุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ คือ การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร สหกรณ์ออมทรัพย์ ผลตอบแทนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกกองทุนไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงขององค์กรเท่านั้นที่มีความแตกต่างระหว่างการตัดสินใจเป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

### ข้อเสนอแนะในการจัดการกองทุน

จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อการเสนอแนะการจัดการกองทุนจากแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 70 ชุด มีพนักงานให้ข้อเสนอแนะในแบบสอบถามจำนวน 48 ชุด จำแนกข้อเสนอแนะได้เป็น 4 เรื่อง โดยผู้ศึกษาได้เสนอผลเรียงลำดับตามความถี่ของการให้ข้อเสนอในแต่ละเรื่อง ดังนี้

การให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุน ยังไม่เพียงพอและทั่วถึงพนักงานทุกคน ควรทำเป็นคู่มือ แผ่นพับหรือใบประกาศีให้มีความน่าสนใจ ควรจัดอบรมความรู้ด้านกฎระเบียบ สิทธิประโยชน์ ตลอดจนการบริหารกองทุนให้พนักงานทราบ

การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับกองทุน ซึ่งมีน้อยไปจึงควรมีการปิดประกาศข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์ผ่านระบบอินทราเน็ตของบริษัททุกเดือน ประชาสัมพันธ์ตอนมาเริ่มทำงานตั้งแต่วันแรกหรือตอนลงนามสัญญาจ้างงานและเมื่อผ่านทดลองงานแล้วควรเชิญชวนให้พนักงานสมัครกองทุนอีกครั้ง ทุกปีก็ควรมีการสรุปผลการดำเนินงานและแจ้งให้พนักงานทราบ

อัตราเงินสะสมเข้ากองทุน (ส่วนพนักงาน) ควรมีหลายอัตราโดยขึ้นอยู่กับความสมัครใจของพนักงาน

อัตราเงินสมทบเข้ากองทุน (ส่วนบริษัท) ควรจะสูงกว่าส่วนพนักงาน

เรื่องอื่น ๆ เห็นว่าไม่ควรกำหนดเงื่อนไขระยะเวลาในการที่จะได้รับเงินสมทบส่วนของบริษัท

### ส่วนที่ 4 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาวิจัยที่สรุปมาแล้วข้างต้น สามารถอภิปรายในประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ระดับตำแหน่ง อายุงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนอย่างมีนัยสำคัญ สามารถอธิบายได้ดังนี้

การที่พนักงานที่มีอายุเกิน 30 ปีขึ้นไป สมัครเป็นสมาชิกกองทุน เนื่องจากมีความเป็นผู้ใหญ่และมีการวางแผนทางการเงินอย่างดีและเล็งเห็นว่าการออมเงินเพื่อใช้จ่ายในอนาคตนั้นมีความสำคัญและเห็นสิทธิประโยชน์ ต่างจากพนักงานที่อายุไม่เกิน 30 ปี ซึ่งยังไม่ให้ความสำคัญในการออมเงิน ผลการวิจัยที่ได้นั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารณี สว่างรุ่งรัตน์ (2545) ที่

ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับอัตราการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในทางบวก

สำหรับพนักงานที่มีสถานภาพโสดส่วนมากเป็นสมาชิกกองทุน ทั้งนี้ก็เป็นเพราะภาระค่าใช้จ่ายยังไม่มากนักทำให้มีเงินเหลือสำหรับการออม ซึ่งแนวคิดเรื่องการออมเงินกล่าวไว้ว่าการออมจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีรายได้มากกว่ารายจ่ายของเขา ซึ่งในอนาคตถ้าพวกเขา ยังไม่มีครอบครัว และต้องดูแลตนเองยามที่อายุมากขึ้นก็ต้องออมเพื่อมีเงินสำรองใช้จ่าย และจะต้องสำรองไว้เป็นค่ารักษาพยาบาลอีกด้วย ซึ่งพนักงานที่สมรสและมีครอบครัวแล้วพบว่าต่างมีค่าใช้จ่ายสูงทำให้มีเงินออมน้อยจึงไม่สมควรเป็นสมาชิกกองทุน

ส่วนมากพนักงานที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนจะมีผู้ที่อยู่ในอุปการะตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ซึ่งต้องวางแผนการออมสำหรับอนาคตเพราะต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว จะต่างจากพนักงานที่ไม่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะซึ่งรับผิดชอบตนเองแต่เพียงผู้เดียวทำให้ไม่คำนึงถึงการออมสำหรับผู้อื่นในอนาคตผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรีชัย จันทักษ์ (2545, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้ว (กสจ.) ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างประจำกรมเจ้าท่า ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน ได้แก่ จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในความอุปการะ

ตำแหน่งระดับปฏิบัติการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนมากกว่าระดับหัวหน้างานขึ้นไป ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมีจำนวน 54 คน จากจำนวน 70 คน จะขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ภัทรวรรณ อ่วมสำอางค์ (2542) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ระดับตำแหน่ง กล่าวคือ พนักงานในระดับบริหารเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดระดับตำแหน่งและชื่อตำแหน่งงานของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน อีกทั้งการประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลตอบแทนกองทุนของแต่ละองค์กรก็แตกต่างกันด้วย

พนักงานที่มีอายุงานเกิน 4 ปีขึ้นไปจะสมัครเป็นสมาชิกกองทุน ซึ่งเป็นเพราะมีเงื่อนไขเรื่องเงินสมทบส่วนบริษัทเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยระเบียบกองทุนกำหนดว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี จะได้เงินสมทบส่วนบริษัทร้อยละ 50 พนักงานที่มีอายุงานเกิน 5 ปีขึ้นไปจะได้เงินสมทบ

ส่วนบริษัททั้งหมด ดังนั้นพนักงานที่มีอายุงานมากจะสังเกตเห็นถึงผลตอบแทนที่จะได้รับในอนาคตมากกว่าพนักงานที่อายุงานไม่เกิน 4 ปี นั้นหมายถึง การมีความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจตามทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารณี สว่างรุ่งรัมย์ (2545) พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในทางบวก

ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทนต่อเดือน รูปแบบการออม ความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุน

2. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความมั่นใจในการจัดการกองทุน พบว่า ความมั่นใจในการจัดการกองทุนที่แตกต่างกัน ทำให้จะตัดสินใจสมัครและไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีความมั่นใจในการจัดการกองทุนตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนเพราะคิดว่าเงินที่นำไปบริหารจะมีเสถียรภาพและมั่นคงไม่เสี่ยงต่อการขาดทุนอย่างแน่นอน อีกทั้งชื่อเสียงของบริษัทที่รับบริหารและจัดการกองทุนก็อยู่ในอันดับต้น ๆ ของธุรกิจประเภทบริหารหลักทรัพย์ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารกองทุนของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (2546, บทนำ) กล่าวถึงคณะกรรมการกองทุนเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการบริหารกองทุน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลเงินของสมาชิกให้เกิดประโยชน์ที่ดีที่สุดภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (fiduciary duty) โดยหลักการบริหารกองทุนเลี้ยงชีพที่ดี 5 ประการ ประกอบด้วย หลักความมั่นคงของกองทุนหลักความคงค่าเงินกองทุนหลักการให้ผลตอบแทนที่ดีที่สุด หลักการรักษาสภาพคล่อง หลักความโปร่งใส

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ตัดสินใจเป็นและไม่เป็นสมาชิกกองทุนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้พบว่าส่วนมากมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนในระดับสูงคือร้อยละ 91.4

3. ปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งได้แก่ ความมั่นคงขององค์กร พบว่าทัศนคติต่อความมั่นคงขององค์กรต่างกัน ทำให้จะตัดสินใจสมัครและไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนมีความเข้าใจในความมั่นคงขององค์กรมากกว่าพนักงานที่ตัดสินใจไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานที่เห็นว่าองค์กรมีความมั่นคงก็จะทำงานอยู่กับองค์กรนาน แต่คนที่ไม่มั่นใจอาจคิดเปลี่ยนงานใหม่และไม่คิดออมเงินเพราะเกรงว่าจะยุ่งยากเมื่อต้องได้รับเงินเดือน

ส่วนเรื่องการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร พบว่า พนักงานที่ตัดสินใจสมัครและไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนมีการรับรู้เรื่องการประชาสัมพันธ์ข่าวสารไม่แตกต่างกัน และส่วนใหญ่มีความต้องการให้บริษัทปรับปรุงในเรื่องของ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับกองทุน การให้ความรู้

เกี่ยวกับกองทุน แต่ผลการวิจัยที่ได้กลับขัดแย้งกับ นวพร เรื่องสกุล (2543, น. 102) กล่าวว่า ปัญหาสำหรับผู้เป็นคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั่วไป คือ ไม่มีความถนัดในเรื่องการบริหารกองทุน ไม่มีความรอบรู้เรื่องการเงินและการลงทุน เนื่องจากตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างล้วนอยู่ธุรกิจหลักของกิจการนั้น ๆ ซึ่งไม่ใช่เรื่องเงิน และหากว่าเป็นกิจการที่เกี่ยวกับการเงินบ้าง ภาระส่วนใหญ่เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็ยังคงตกอยู่กับฝ่ายบริหารงานบุคคล ซึ่งไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการเงินและการลงทุน แม้บางรายจะมีความรู้อยู่บ้าง แต่ส่วนมากมักไม่ค่อยสบายใจที่จะต้องเป็นผู้ดูแลเงินของเพื่อนร่วมงานเกรงว่าจะทำให้เสียหาย ดังนั้นจึงแทบไม่มีการกำหนดนโยบายการลงทุนที่จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ มักจะปล่อยให้มีการบริหารไปเรื่อย ๆ ตามแต่ผู้จัดการกองทุนจะเห็นสมควร