

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย : ประสิทธิภาพในการบริหาร
จัดการและการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ชญจุฑา สุวรรณิน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

(วิทยาการประกันภัยและการบริหารความเสี่ยง)

คณะสถิติประยุกต์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2557

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย : ประสิทธิภาพในการบริหาร
จัดการและการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ชัยฎิกา สุวรรณิน
คณะสถิติประยุกต์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร.ปรีชา วิจิตรธรรมรส)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาการประกันภัยและการบริหารความเสี่ยง)

รองศาสตราจารย์.....ประธานกรรมการ
(ดร.เดือนเพ็ญ ธีรวรรณวิวัฒน์)

รองศาสตราจารย์.....กรรมการ
(ดร.พาติชนันต์ ศิริพานิช)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....กรรมการ
(ดร.ปรีชา วิจิตรธรรมรส)

.....คณบดี
(ดร.ศิวิกา ดุษฎีโหนด)
ตุลาคม 2557

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย : ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ชื่อผู้เขียน	นางสาวชัญญ์สุภา สุวรรณิน
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาการประกันภัยและการบริหารความเสี่ยง)
ปีการศึกษา	2557

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือตอนล่าง ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 362 คน ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้มาจาก 2 ส่วนคือ มูลค่าสินทรัพย์ต่อหน่วยสุทธิ (Net Asset Value: NAV) ระหว่างปี พ.ศ. 2550 – 2556 ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย สำหรับคำนวณหาผลตอบแทนเพื่อเปรียบเทียบกับอัตราผลตอบแทนอ้างอิงตามดัชนีซึ่งได้แก่ ผลตอบแทนพันธบัตรอายุ 6 เดือน และอายุ 2 ปี และคำนวณหาค่า Sharpe Ratio สำหรับการศึกษาศักยภาพในการบริหารจัดการกองทุน นอกจากนี้ใช้แบบสอบถามสำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่าผลตอบแทนจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย เฉพาะปี พ.ศ. 2552 ที่มีผลตอบแทนสูงกว่าผลตอบแทนอ้างอิงตามดัชนีที่กำหนด ส่วนการวัดประสิทธิภาพกองทุนฯ ด้วยค่า Sharpe Ratio พบว่าในปี พ.ศ. 2551 – 2552 และปี พ.ศ. 2555 – 2556 มีค่า Sharpe Ratio เป็นบวก ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยของบริษัทจัดการ และจากการศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนด้านความพร้อมส่วนบุคคล ความ

(4)

คาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกองทุน ความเชื่อมั่นในกองทุน และการ
รับทราบนโยบายส่งเสริมกองทุน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ABSTRACT

Title of Thesis	The University's Provident Fund : Performance Measurement and Factors Affecting for Saving Decision
Author	Miss Chanthika Suwannin
Degree	Master of Science (Insurance, Actuarial Science, and Risk Management)
Year	2014

This research aims to study on management efficiency of provident fund in an university and the factors that influence saving decision through the provident fund in the university. A random sample of 362 persons, who were employed at least one year in the university, is selected for the study. Data used in this study are collected from two sources. First, the return of the fund, that computed from the NAV data during 2007-2013, are used to estimate the performance measurement of the fund by computing the Sharpe Ratios and comparing the results with the returns of ZRR index 6 months and ZRR index 2 years. Second, the sample survey is used to study the factors which influence saving decision through the provident fund. Questionnaire is used in the data collection.

The management efficiency of the provident fund shows that the return of the provident fund in 2009 is higher than the returns of ZRR index 6 months and ZRR index 2 years. The performance measurement by the Sharpe ratio shows that the Sharpe ratios are positive in during 2008 – 2009 and 2012 – 2013. In the survey study, the results show that the demographic factors, including sex, age, status, experience, job and income, influence saving decision through the provident fund. Moreover, the provident fund awareness factors, i.e. personal readiness, expectation of provident fund

(6)

benefits, and confidence in provident fund, also affect the saving decision through the provident fund.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา วิจิตรธรรมรส ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องและให้ข้อเสนอแนะทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณและระลึกถึงพระคุณคณาจารย์บัณฑิตศึกษาที่สอนวิชาการในระดับปริญญาโททุกท่าน, เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่คณะสถิติประยุกต์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ที่ให้ความช่วยเหลือ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง และขอขอบพระคุณพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมดังปรารถนาเป็นเพราะได้รับความร่วมมือด้วยดีจากผู้ที่เกี่ยวข้องข้างต้น และที่ขาดเสียมิได้ กำลังใจและการสนับสนุนจากครอบครัว, ดร.คัมภีร์ คำแหวน, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา ชาญวิชัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพัฒน์ แสนทวีสุข ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจมาโดยตลอด

ชัญญิกา สุวรรณิน

สิงหาคม 2557

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(12)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและแนวคิดในการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา	5
1.3 กรอบแนวคิด	6
1.4 ขอบเขตการศึกษา	6
1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา	7
1.6 นิยามศัพท์	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 การวัดผลการดำเนินงานกองทุน	9
2.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	16
2.3 ระบบการออมเพื่อเกษียณอายุ	28
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงาน	34
3.1 ประชากรและตัวอย่าง	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	36
3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	37

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	38
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 4 ผลการศึกษา	41
4.1 การวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	41
4.2 ข้อมูลส่วนบุคคล	44
4.3 พฤติกรรมการออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	49
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	59
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	63
5.1 สรุปผล	64
5.2 ข้อเสนอแนะทั่วไป	66
5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	68
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก	71
แบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย	72
ประวัติผู้เขียน	80

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ปริมาณการออมภาคครัวเรือน, การออมภายในประเทศ และ สัดส่วนการออมต่อ GDP ระหว่างปี 2546 - 2555	2
2.1 เกณฑ์อ้างอิงที่สมาคมบริษัทจัดการลงทุนกำหนด	13
2.2 เงินลงทุน ประเภทผลตอบแทนและความแน่นอนของอัตรา ผลตอบแทน	23
2.3 แสดงรูปแบบการออมเพื่อการเกษียณอายุของประเทศไทย	31
3.1 จำนวนประชากรและตัวอย่าง	35
4.1 การวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	41
4.2 อัตราส่วน Sharpe Ratio ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือตอนล่าง ระหว่างปีพ.ศ. 2550 -2556	43
4.3 ผลตอบแทนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรายปี และอัตราผลตอบแทน อ้างอิงตามดัชนีระหว่างปี พ.ศ. 2550 - 2556	43
4.4 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	44
4.5 ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	46
4.6 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งและประเภท	46
4.7 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่เป็นพนักงานสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานและตำแหน่งบริหาร	47
4.8 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามรายได้และค่าใช้จ่าย ต่อเดือน	48
4.9 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามภาระค่าใช้จ่าย	49
4.10 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามพฤติกรรมการออม	49

4.11	อันดับ จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามสาเหตุการไม่เป็นสมาชิกกองทุนฯ	51
4.12	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยง ชีพ จำแนกตามปัจจัยที่จะทำให้ตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุน สำรองเลี้ยงชีพฯ	52
4.13	อันดับ จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ จำแนกตามสาเหตุการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนฯ	53
4.14	ค่าเฉลี่ย และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับ กองทุนฯ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ ด้านความพร้อมส่วนบุคคล	54
4.15	ค่าเฉลี่ย และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับ กองทุนฯ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ ด้านความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์ของกองทุน	55
4.16	ค่าเฉลี่ย และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับ กองทุนฯ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ ด้านความเชื่อมั่นในกองทุนฯ	56
4.17	ค่าเฉลี่ย และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับ กองทุนฯ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ ด้านการรับทราบนโยบายส่งเสริมกองทุนของผู้บริหาร มหาวิทยาลัย	57
4.18	ค่าเฉลี่ย และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับ กองทุนฯ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพในภาพรวม	58
4.19	ความถี่ของข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	59
4.20	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะทางประชากรด้านเพศ กับ การตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	60
4.21	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าที (T-Test) การรับรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ กับการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	62

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 สัดส่วนการออมของประเทศต่อ GDP ของกลุ่มประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชีย ปีพ.ศ. 2556	2
1.2 ปริมาณการออมภาคครัวเรือน และการออมของประเทศไทย ระหว่างปีพ.ศ. 2546 - 2555	3
1.3 สัดส่วนการออมภาคครัวเรือน และการออมของประเทศไทยต่อ GDP ระหว่างปีพ.ศ. 2546 - 2555	3
1.4 จำนวนบุคลากรที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ มหาวิทยาลัย ระหว่างปีพ.ศ. 2554 - 2556	5

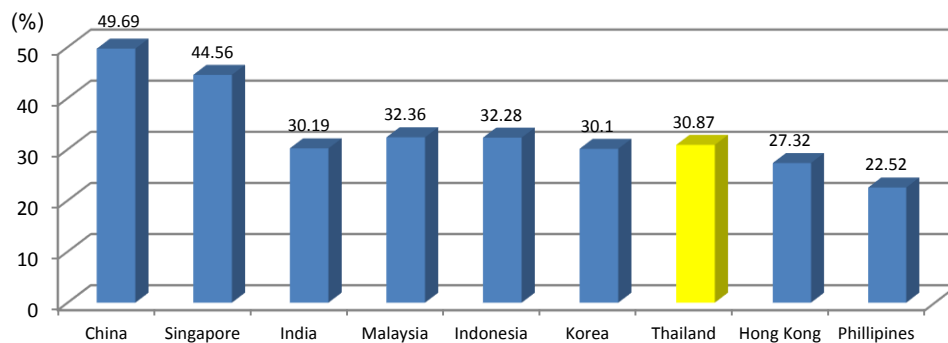
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและแนวคิดในการวิจัย

“การออม” เป็นกลไกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งองค์ประกอบเงินออมที่สำคัญของประเทศคือ เงินออมภาคครัวเรือน เงินออมภาคธุรกิจเอกชน และเงินออมภาครัฐ ซึ่งนับว่าเป็นแหล่งเงินทุนที่สำคัญของชาติในการพัฒนาประเทศ โดยไม่ต้องอาศัยการกู้ยืมจากต่างชาติเข้ามาลงทุน ซึ่งจะช่วยให้ประเทศสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง กล่าวคือ หากประเทศใดมีปริมาณเงินออมสูงจะมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วสามารถนำเงินออมที่มีเป็นทุนในการพัฒนาประเทศ สร้างสาธารณูปโภคพื้นฐาน มีการจ้างงาน ประชาชนมีรายได้และมีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดี ในทางตรงกันข้ามประเทศใดที่ไม่มีการออม การพัฒนาประเทศย่อมทำได้อย่างยากลำบาก ดังนั้นการพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐานจึงจำเป็นต้องพึ่งพาเงินกู้จากต่างประเทศเป็นหลัก ส่งผลทำให้เกิดช่องว่างระหว่างการออมและการลงทุน และช่องว่างดังกล่าวจะกลายเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

เมื่อเปรียบเทียบการออมของประเทศไทยกับประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเอเชียในปี พ.ศ. 2556 โดยวัดจากสัดส่วนการออมของประเทศต่อผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) แล้วพบว่า การออมของประเทศไทยอยู่ที่ระดับร้อยละ 30.87 เมื่อเทียบกับ GDP ซึ่งใกล้เคียงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน แต่สำหรับการออมภาคครัวเรือนยังคงมีสัดส่วนไม่เกินร้อยละ 10 ของ GDP เท่านั้น



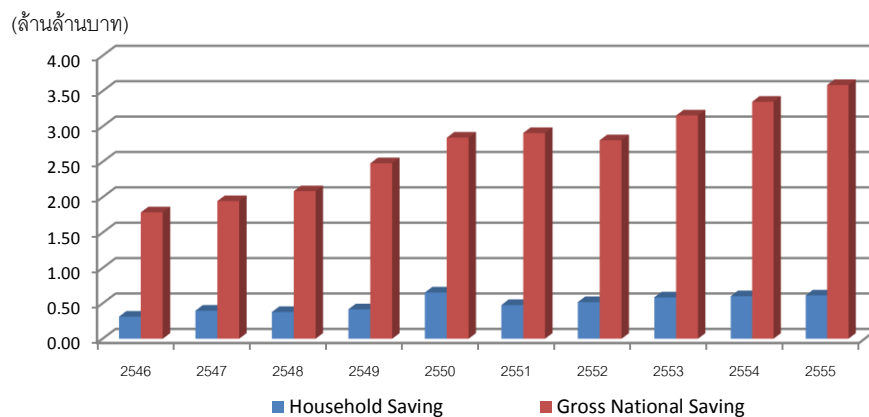
ภาพที่ 1.1 สัดส่วนการออมของประเทศต่อ GDP ของกลุ่มประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเอเชีย
ปีพ.ศ. 2556

แหล่งที่มา: World Bank, 2014.

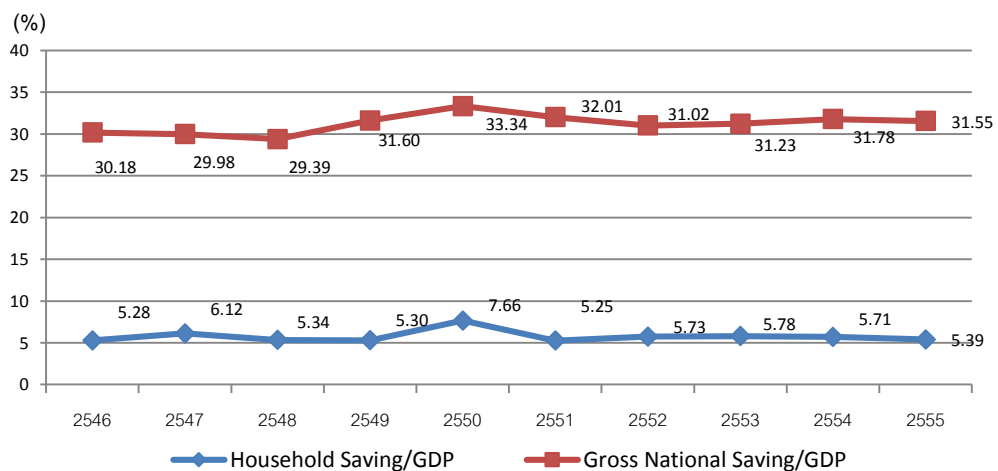
ตารางที่ 1.1 ปริมาณการออมภาคครัวเรือน, การออมภายในประเทศ และสัดส่วนการออมต่อ
GDP ระหว่างปี พ.ศ. 2546 – 2555

ปีพ.ศ.	GDP (บาท)	พันล้านบาท		อัตราส่วนร้อยละ	
		Household	Gross Nation	①/GDP	②/GDP
		Saving ①	Saving ②		
2546	5,917.37	312.53	1,786.08	5.28	30.18
2547	6,489.48	397.36	1,945.34	6.12	29.98
2548	7,092.89	378.68	2,084.71	5.34	29.39
2549	7,844.94	415.90	2,479.38	5.30	31.60
2550	8,525.20	653.04	2,842.11	7.66	33.34
2551	9,080.47	476.86	2,907.03	5.25	32.01
2552	9,041.55	518.04	2,804.44	5.73	31.02
2553	10,104.82	584.56	3,155.62	5.78	31.23
2554	10,539.45	601.44	3,349.42	5.71	31.78
2555	11,362.87	611.93	3,585.04	5.39	31.55

แหล่งที่มา: ส่วนนโยบายการออมและการลงทุนในภาพรวม สำนักนโยบายการออมและการ
ลงทุน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง, ม.ป.ป.



ภาพที่ 1.2 ปริมาณการออมภาคครัวเรือน และการออมของประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ.2546 - 2555



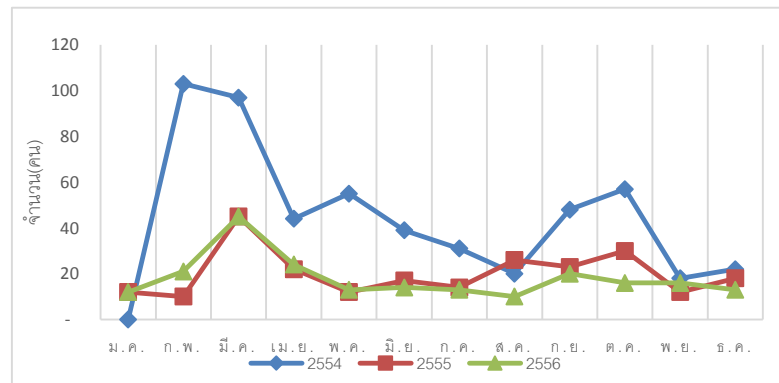
ภาพที่ 1.3 สัดส่วนการออมภาคครัวเรือน และการออมของประเทศไทยต่อ GDP ระหว่างปี พ.ศ. 2546 - 2555

สาเหตุที่การออมของประเทศยังอยู่ในระดับต่ำมาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากปัจจัยหลายประการได้แก่ การที่ประชาชนไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการออม การขาดช่องทางออมเงิน การเข้าถึงเครื่องมือการออมได้ยาก การขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการออมเงิน การบริหารเงินออมให้เกิดดอกผลเพิ่มขึ้น และการขาดความรู้เรื่องการลงทุน ซึ่งควรจะให้ควบคู่กันไป (สุวัฒนา ศรีภิรมย์, 2551) อย่างไรก็ตามรัฐบาลไทยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการออมเงิน จึงได้เร่งดำเนินนโยบายรณรงค์ประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้เกี่ยวกับการออมอย่างต่อเนื่อง เน้น

ระดมเงินออมแบบผูกพันระยะยาว (Contractual Saving) ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายหลักในการสร้างวินัยในการใช้จ่าย การเก็บออมและสนับสนุนการฟื้นฟูเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงเป็นทางเลือกหนึ่งในการส่งเสริมการออม เป็นกองทุนลักษณะที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ ที่เน้นการออมแบบผูกพันระยะยาว คือค่อย ๆ ออมไปเรื่อย ๆ โดยจะเป็นหลักประกันให้สมาชิกกองทุนให้อุ่นใจได้ว่าจะมีเงินก้อนไว้ใช้เมื่อเกษียณอายุ เมื่อลาออกจากงาน หรือเมื่อเสียชีวิตแล้วจะตกทอดไปยังครอบครัวได้อีกด้วย ซึ่งถือได้ว่าเป็นเครื่องมือตัวหนึ่งในการให้สวัสดิการของนายจ้าง นอกเหนือจากค่าแรงที่ได้รับประจำ โบนัส หรือสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างอยู่กับนายจ้างนานขึ้นอีกด้วย และเมื่อใดก็ตามที่ตัดสินใจที่จะออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วสมาชิกกองทุนจะไม่สามารถเบิก-ถอนเงินได้ตามใจชอบ เงินที่นำเข้ากองทุนจะถูกบริหารโดยนักลงทุนมืออาชีพที่เรียกว่า “บริษัทจัดการ” เพื่อให้เงินนั้นออกดอกออกผลเพิ่มขึ้นขึ้นเป็นประโยชน์ให้กับกองทุน และสมาชิกของกองทุนเงินที่นำเข้ากองทุน ประกอบไปด้วยเงินที่ลูกจ้างยืมดีจ่ายส่วนหนึ่งเรียกว่า “เงินสะสม” และเงินที่นายจ้างยืมดีจ่ายเงินเข้าอีกส่วนหนึ่งเรียกว่า “เงินสมทบ” ซึ่งการบริหารเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสมมาโดยตลอดตั้งแต่เริ่มก่อตั้งเมื่อปีพุทธศักราช 2527 จนปัจจุบันได้มีการออกพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2550 ซึ่งมีสาระสำคัญเช่น สามารถรับโอนเงินจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ รวมทั้งให้มีการจัดตั้งกองทุนที่มีหลายนโยบายการลงทุน เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเลือกนโยบายการลงทุน และนอกเหนือจากนั้นยังมีสาระสำคัญในส่วนการคืนสภาพของสมาชิกและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

ปัจจุบันหน่วยงานที่ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 4,191 คน โดยบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่สามารถสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้มีจำนวนทั้งสิ้น 3,798 คน แต่ในปัจจุบันมีผู้สมัครเข้าร่วมกองทุนแล้วจำนวน 2,188 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 57.60 ของจำนวนผู้มีสิทธิ์สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2556) ซึ่งแนวโน้มการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตั้งแต่มกราคม 2554 ถึงเดือนธันวาคม 2556 ดังนี้



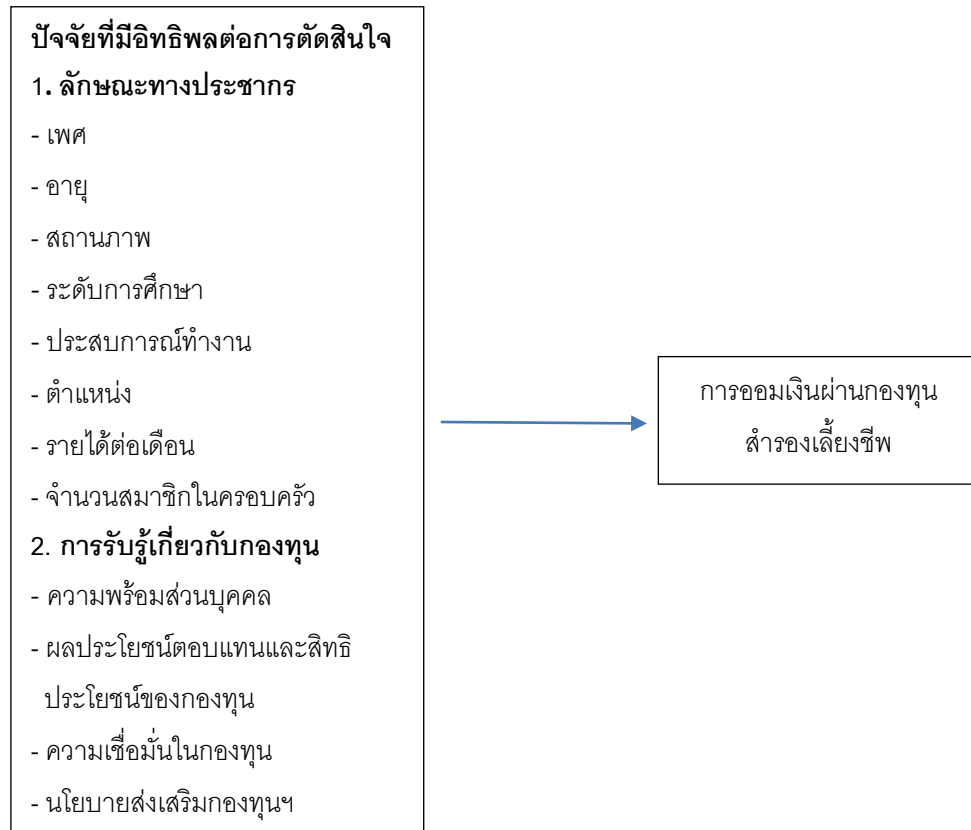
ภาพที่ 1.4 จำนวนบุคลากรที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย ระหว่างปี พ.ศ. 2554 – 2556

จากภาพที่ 1.4 จะเห็นได้ว่าแนวโน้มการสมัครเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีแนวโน้มลดต่ำลงตั้งแต่มหาวิทยาลัยเริ่มจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยครั้งแรกที่เปิดรับสมัครเดือนธันวาคม 2553 มีผู้สนใจสมัครทั้งสิ้น 1,581 คน และต่อมาตลอดปี พ.ศ. 2554 สัดส่วนผู้สนใจสมัครเข้าร่วมกองทุนมีมากกว่าผู้สมัครเพิ่มเติมในปี พ.ศ. 2555 และปี พ.ศ. 2556 ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในมหาวิทยาลัย
- 2) เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรและการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1.3 กรอบแนวคิด



1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้จะมุ่งศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยใช้ Sharpe Ratios เป็นเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนกองทุน กับอัตราผลตอบแทนของพันธบัตรรัฐบาลอายุ 6 เดือนและ พันธบัตรรัฐบาลอายุ 2 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2550 – พ.ศ. 2556

สำหรับการศึกษารับรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถที่จะสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งผู้ที่เป็นสมาชิกและผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิก โดยศึกษาถึงลักษณะทางประชากรและการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประชากรในการศึกษาประชากรในการศึกษาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยที่มี

ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปีจำนวน 3,798 คน โดยศึกษาด้วยการสำรวจตัวอย่างจำนวน 362 คน ระหว่างวันที่ 5 มกราคม – 15 กุมภาพันธ์ 2557 ณ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือตอนล่าง

1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา

การประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในรูปของอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนของกองทุน เปรียบเทียบกับอัตราผลตอบแทนอ้างอิงของตลาดได้แก่ อัตราผลตอบแทนของพันธบัตรรัฐบาลอายุ 6 เดือน และพันธบัตรรัฐบาลอายุ 2 ปี ซึ่งได้กำหนดขอบเขตการวัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเปรียบเทียบเป็นรายปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 - 2556 โดยใช้แบบจำลอง Sharpe Ratios

สำหรับการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้สำหรับการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจข้อมูล กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อบังคับกองทุนฯ แต่ยังไม่ได้สมัครเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว

1.6 นิยามศัพท์

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งขึ้นโดยกระทรวงการคลัง เพื่อเป็นกองทุนสำหรับให้ประชาชนผู้ใช้แรงงานได้รับความมั่นคงและได้รับสวัสดิการที่ดีที่สุดในรูปแบบของกองทุน ภายใต้กฎเกณฑ์และเงื่อนไขซึ่งได้กำหนดขึ้นตามข้อบังคับของกองทุนฯ โดยเป็นกองทุนในลักษณะที่ลูกจ้างนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ ทั้งนี้โดยมุ่งหวังที่จะได้เงินดังกล่าวเป็นหลักประกันทางเศรษฐกิจ

มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (Net Asset Value : NAV) หมายถึง ทรัพย์สินทั้งหมดของกองทุนรวมตลอดจนผลประโยชน์ต่างๆ ที่กองทุนรวมได้รับจากการลงทุน ณ เวลาขณะใดขณะหนึ่งหักด้วยค่าใช้จ่าย และหนี้สินของกองทุนรวมนั้น ซึ่งโดยปกติแล้วทำการคำนวณมูลค่าทรัพย์สินของกองทุนตามราคาตลาด (Mark to Market) นแต่ละวันเพื่อให้สะท้อนถึงมูลค่าที่เป็นจริงตามสภาพการณ์ตลาดที่ได้เปลี่ยนแปลงไป สำหรับกรณีที่ทรัพย์สินนั้นไม่มีการซื้อขายเกิดขึ้นในวันที่ทำการคำนวณก็ให้ใช้ราคายุติธรรม หรือราคาเสนอซื้อครั้งสุดท้ายในการคำนวณแทน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย และส่งเสริมให้พนักงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่นต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 1) การวัดผลการดำเนินงานกองทุน
- 2) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 3) ระบบการออมเพื่อการเกษียณ
- 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การวัดผลการดำเนินงานกองทุน

2.1.1 ความสำคัญของการวัดผลการดำเนินงาน

เนื่องจากการลงทุนผ่านกองทุนไม่ว่าจะเป็นกองทุนรวม กองทุนส่วนบุคคลและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็ตามถือเป็นวิธีการลงทุนที่มีการจ้างผู้เชี่ยวชาญมาทำหน้าที่ในการบริหารเงินลงทุน ดังนั้น ผู้ลงทุนก็ควรจะมีข้อมูลในการพิจารณาเพื่อให้ทราบความสามารถของผู้จัดการกองทุนซึ่งก็คือผลตอบแทนจากการลงทุนหรือผลการดำเนินงานของกองทุนนั่นเอง โดยผลตอบแทนการลงทุนจะเป็นข้อมูลที่บ่งบอกว่าการลงทุนผ่านกองทุนนั้นคุ้มค่ากับภาระค่าใช้จ่ายหรือไม่ นอกจากนี้ผู้ลงทุนก็สามารถใช้ผลการดำเนินงานกองทุนต่างๆ มาพิจารณาเปรียบเทียบการลงทุนในรูปแบบอื่นๆ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจลงทุน ในส่วนของผู้จัดการกองทุนก็เช่นกัน การวัดผลการดำเนินงานเปรียบเสมือนกระจกที่บอกให้ผู้จัดการกองทุนทราบถึงผลที่ได้จากการตัดสินใจลงทุนว่าดีหรือไม่ เพื่อที่จะได้กำหนดกลยุทธ์ในการลงทุนที่เหมาะสมต่อไปในอนาคต ในต่างประเทศมี Association for Investment Management and Research (AIMR) เป็นผู้กำหนดมาตรฐานการวัดผลการดำเนินงานและขณะนี้มีการผลักดันให้มีการกำหนดมาตรฐานในระดับโลกที่เราเรียกว่า Global Investment Performance Standard (GIPS) เพื่อให้ผู้ลงทุนทั่วโลกมีมาตรฐานที่เป็นกลางที่สามารถนำมาใช้ในการวัดผลการดำเนินงานของกองทุนต่างๆได้ ส่วนในประเทศไทยเองก็มีสมาคมบริษัทจัดการลงทุน หรือ Association of Investment Management

Companies (AIMC) เป็นผู้กำหนดมาตรฐานในการวัดผลการดำเนินงานของกองทุนต่างๆ โดยปัจจุบันมีการกำหนดมาตรฐานการวัดและเสนอผลการดำเนินงานของกองทุนรวมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยออกเป็นประกาศสมาคมฯ ที่มีผลบังคับใช้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

การที่สมาคมบริษัทจัดการลงทุนกำหนดให้มีมาตรฐานวัดผลการดำเนินงานนั้นมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อให้มีมาตรฐานในการวัดผลการดำเนินงานที่เป็นธรรมต่อผู้ลงทุนและบริษัทจัดการ เพื่อที่จะได้นำผลการดำเนินงานมาเปรียบเทียบกันได้

2) เพื่อให้การคำนวณผลการดำเนินงานถูกต้อง โปร่งใส

3) เพื่อให้มีมาตรฐานเกณฑ์อ้างอิงที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

4) เพื่อให้มีมาตรฐานในการนำเสนอผลการดำเนินงานที่ชัดเจนไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนโดยในการวัดผลการดำเนินงานนั้น มีหลักการดังนี้

(1) ต้องถูกต้อง และยุติธรรมกับผู้ลงทุน

(2) ต้องสื่อความหมายที่ชัดเจน ไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด

(3) หากจะเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของกองทุนรวมต้องเป็นการเปรียบเทียบกับกองทุนรวมที่มีนโยบายการลงทุนแบบเดียวกันเนื่องจากจะมีระดับความเสี่ยงและอัตราผลตอบแทนที่คาดหวังคล้ายคลึงกัน

(4) หากจะเปรียบเทียบกับเกณฑ์อ้างอิงมาตรฐานต้องใช้เกณฑ์อ้างอิงมาตรฐานตามที่สมาคมบริษัทจัดการลงทุนกำหนดด้วยเสมอ

2.1.2 กระบวนการในการวัดผลการดำเนินงาน

2.1.2.1 ผลตอบแทนต้องเป็นผลตอบแทนรวม ในการพิจารณาผลตอบแทนการลงทุนนั้นจะต้องพิจารณาผลตอบแทนรวม (Total Returns) ซึ่งก็คือผลรวมของผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริง (Realized Returns) และผลตอบแทนที่ยังไม่เกิดขึ้น (Unrealized Returns) ซึ่งผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงได้แก่ กำไร (ขาดทุน) ที่เกิดขึ้นจากการซื้อขายหลักทรัพย์ทุกประเภท ดอกเบี้ยรับ และเงินปันผลรับ เป็นต้น และผลตอบแทนที่ยังไม่เกิดขึ้นได้แก่กำไร (ขาดทุน) ที่ยังไม่เกิดขึ้นจากการซื้อขายหลักทรัพย์ทุกประเภท เป็นต้น

มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ ณ วันปลายงวด = มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ ณ วันต้นงวด + ผลตอบแทนรวม

$$\text{ผลตอบแทนของกองทุน} = (\text{มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ ณ วันปลายงวด} - \text{มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ ณ วันต้นงวด}) / \text{มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ ณ วันต้นงวด}$$

2.1.2.2 การบันทึกผลตอบแทนจะใช้เกณฑ์สิทธิ (Accrual Basis) ในการลงทุนนั้นบางครั้งเราอาจจะทราบได้ในเบื้องต้นว่าเราจะได้รับผลตอบแทนเท่าไร แต่ในความเป็นจริงเราอาจจะยังไม่ได้รับเงินค่าผลตอบแทน เช่นการฝากเงินกับธนาคารที่ระบุอัตราดอกเบี้ยที่แน่นอน ซึ่งธนาคารจะจ่ายให้ผู้ฝากเมื่อครบกำหนด แต่เรายังมิได้รับเงินดอกเบี้ยในแต่ละวันจริง ในกรณีของเกณฑ์บันทึกผลตอบแทนโดยใช้เกณฑ์เงินสดเราจะยังไม่รับรู้รายได้ดังกล่าว อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมาตรฐานของสมาคมบริษัทจัดการลงทุนนั้นกำหนดให้บริษัทจัดการบันทึกผลตอบแทนโดยใช้เกณฑ์สิทธิเพื่อทยอยรับรู้รายได้ ดังนั้น บริษัทจัดการจึงต้องคำนวณรายรับที่จะได้รับในแต่ละงวดที่มีการคำนวณมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ ซึ่งผลตอบแทนที่ทยอยรับรู้จะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ผ่านไปและจะได้รับจนครบถ้วนเมื่อครบกำหนดในการรับผลตอบแทนดังกล่าว

2.1.2.3 ผลตอบแทนจะต้องเป็นผลตอบแทนสุทธิ กล่าวคือบริษัทจัดการจะต้องคำนวณผลตอบแทนรวมของแต่ละสิ้นวันหรือของแต่ละสิ้นงวดแล้วนำไปรวมกับมูลค่าทรัพย์สินของวันหรืองวดก่อนหน้าแล้วแต่กรณี จากนั้นจึงนำค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาหักออกจากมูลค่าทรัพย์สินดังกล่าวจึงจะได้มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ จากนั้นเมื่อเราคำนวณอัตราการเปลี่ยนแปลงของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิปลายงวดที่เพิ่มหรือลดลงจากมูลค่าทรัพย์สินสุทธิต้นงวดก็จะได้อัตราผลตอบแทนการลงทุนที่หักค่าใช้จ่ายเรียบร้อยแล้ว

2.1.2.4 การคำนวณผลตอบแทนจะคำนึงถึงมูลค่าหน่วยลงทุนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงเมื่อเวลาเปลี่ยนไปโดยไม่นำเอามูลค่าเงินลงทุนที่เข้าหรือออกจากกองทุนมาใช้ในการคำนวณ เนื่องจากในการบริหารเงินลงทุนนั้นผู้ลงทุนอาจจะนำเงินมาลงทุนเพิ่ม เช่น ซื้อหน่วยลงทุนของกองทุนรวม ทำให้มูลค่ากองทุนเพิ่มขึ้น หรือหากในทางตรงกันข้าม มูลค่าเงินลงทุนของกองทุนก็จะลดลงหากมีผู้ลงทุนมาขายคืนหน่วยลงทุน ซึ่งการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของเงินกองทุนมิได้เกิดจากฝีมือของผู้จัดการกองทุน เพื่อให้มีต้นทุนต่ำลงถึงผลที่เกิดจากเงินเพิ่มหรือลดลงจากกรณีที่ได้ยกตัวอย่างในเบื้องต้น บริษัทจัดการจึงจะต้องคำนวณผลตอบแทนจากการเปลี่ยนแปลงของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิต่อหน่วย ณ วันปลายงวดเมื่อเทียบกับมูลค่าทรัพย์สินสุทธิต่อหน่วย ณ ต้นงวด เราเรียกวิธีการคำนวณผลตอบแทนแบบนี้ว่า Time Weighted Returns เช่น มูลค่าทรัพย์สินสุทธิต่อหน่วย ณ ปลายสัปดาห์เท่ากับ 12 บาท และมูลค่าทรัพย์สินสุทธิต่อหน่วย ณ วันต้นงวดเท่ากับ 10 บาท ดังนั้น ผลตอบแทนต่อ 1 สัปดาห์คือ $(12 - 10)/10 = 0.20$ หรือ 20%

2.1.2.5 การเชื่อมผลตอบแทนในแต่ละงวดจะใช้การคำนวณแบบทบต้น หรือ Geometric Linked เมื่อเราสามารถคำนวณอัตราผลตอบแทนในแต่ละงวดย่อยๆ ได้แล้ว เช่น คำนวณอัตราผลตอบแทนเป็นรายสัปดาห์ ถ้าหากเราต้องการหาผลตอบแทนทั้งเดือนก็จะต้องคำนวณผลตอบแทนโดยให้มีการทบต้นในแต่ละสัปดาห์จนครบ 4 สัปดาห์หรือ 1 เดือน

2.1.2.6 ในกรณีที่มีการจ่ายเงินปันผลต้องบวกเงินปันผลกลับ เนื่องจากกองทุนรวมบางกองทุนจะมีนโยบายการจ่ายเงินปันผลจากกำไรสุทธิในแต่ละงวด ซึ่งเมื่อกองทุนรวมดังกล่าวทำการจ่ายเงินปันผลออกไปมูลค่าหน่วยลงทุนของกองทุนจะมีมูลค่าลดลงเท่ากับอัตราเงินปันผลที่จ่าย

2.1.3 มาตรฐานการวัดผลการดำเนินงานของสมาคมบริษัทจัดการลงทุน

2.1.3.1 ต้องเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของกองทุนที่มีนโยบายการลงทุนเดียวกันเท่านั้น เช่น กองทุนรวมหุ้นทุนก็นำมาเปรียบเทียบกับกองทุนรวมหุ้นทุน หรือกองทุนรวมตราสารหนี้ก็นำมาเปรียบเทียบกับกองทุนรวมตราสารหนี้ เป็นต้น

2.1.3.2 เมื่อจะแสดงผลตอบแทนการลงทุนของกองทุนโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์อ้างอิงมาตรฐาน จะต้องใช้เกณฑ์อ้างอิงที่สมาคมบริษัทจัดการลงทุนกำหนด

2.1.3.3 การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของกองทุนให้เปรียบเทียบในระยะเวลาเดียวกัน เช่น เป็นอัตราผลตอบแทนนับตั้งแต่ต้นปี หรือ เป็นอัตราผลตอบแทนย้อนหลัง 3 เดือน 6 เดือน หรือ 12 เดือน หรือ อาจจะวัดเป็นผลตอบแทนในแต่ละไตรมาส หรือแต่ละปี เป็นต้น

2.1.3.4 ในกรณีที่ผลการดำเนินงานนานเกินกว่า 3 ปี ต้องแสดงผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3 ปีด้วย

2.1.3.5 ในกรณีที่ เป็นกองทุนรวมตราสารหนี้ ในปัจจุบันสมาคมบริษัทจัดการลงทุนอนุญาตให้สามารถแปลงอัตราผลตอบแทนที่ยังไม่ครบปีเป็นอัตราต่อปีได้แต่กองทุนรวมตราสารหนี้จะต้องมีผลการดำเนินงานเกินกว่า 90 วัน

2.1.3.6 การจัดอันดับผลการดำเนินงานของกองทุนรวมนั้นสมาชิกสามารถทำได้ แต่ต้องทำการจัดอันดับกับกองทุนรวมทุกกองทุนที่อยู่ในกลุ่มนโยบายการลงทุนเดียวกัน

2.1.3.7 การนำเสนอผลการดำเนินงาน สมาชิกต้องนำเสนอโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์อ้างอิงของสมาคมบริษัทจัดการลงทุนด้วยเสมอ

2.1.3.8 หากมีกองทุนรวมประเภทเดียวกันหลายกองทุน และสมาชิกประสงค์ที่จะแสดงผลการดำเนินงานโดยรวมของกลุ่มกองทุนรวมดังกล่าว จะต้องคำนวณหาค่าเฉลี่ยผลตอบแทนโดยถ่วงน้ำหนักด้วยขนาดของกองทุน ณ วันต้นงวดที่ทำการวัดผลการดำเนินงาน

ตารางที่ 2.1 เกณฑ์อ้างอิงที่สมาคมบริษัทจัดการลงทุนกำหนด

นโยบายการลงทุน	เกณฑ์อ้างอิงที่สมาคมกำหนด
กองทุนหุ้นทุน	อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือดัชนี SET50
กองทุนตราสารหนี้ทั่วไป	ค่าเฉลี่ยระหว่างอัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาพันธบัตรรัฐบาล TBDC Government Bond Total Return Index และอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 1 ปี เฉลี่ยของธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกสิกรไทย และธนาคารไทยพาณิชย์
กองทุนตราสารหนี้ระยะยาว	อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาพันธบัตรรัฐบาล TBDC Government Bond Total Return Index
กองทุนตราสารหนี้ระยะสั้น	อัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 1 ปี เฉลี่ยของธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกสิกรไทย และธนาคารไทยพาณิชย์
กองทุนผสมแบบยืดหยุ่น	ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักระหว่างอัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (น้ำหนักร้อยละ 50) อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาพันธบัตรรัฐบาล TBDC Government Bond Total Return Index (น้ำหนักร้อยละ 25) และอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 1 ปี เฉลี่ยของธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกสิกรไทย และธนาคารไทยพาณิชย์ (น้ำหนักร้อยละ 25)
กองทุนตลาดเงิน	อัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 3 เดือน เฉลี่ยของธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกสิกรไทย และธนาคารไทยพาณิชย์

2.1.4 การวัดผลการลงทุนโดยใช้วิธี Risk-Adjusted Return

เนื่องจากตามหลักการลงทุนแล้วการลงทุนที่มีความเสี่ยงสูงจะให้ผลตอบแทนที่คาดหวังสูง และการลงทุนที่มีความเสี่ยงต่ำจะให้ผลตอบแทนที่คาดหวังต่ำ หรือพูดง่าย ๆ ว่าผลตอบแทนและความเสี่ยงจะแปรผันไปในทางเดียวกัน ดังนั้น ในการวัดผลการดำเนินงานหากเราสนใจเฉพาะอัตราผลตอบแทนนั้นก็ถือว่าเป็นการมองภาพด้านเดียว เพื่อให้การประเมินผลการดำเนินงานมีการนำเอาความเสี่ยงในการลงทุนของกองทุนมาพิจารณาประกอบด้วย สมาคมบริษัทจัดการลงทุนจึงจะวัดผลการดำเนินงานโดยใช้ค่า Sharpe's Ratio, Treynor's Ratio และ Jensen ดังนี้

2.1.4.1 มาตรฐานวัดตามตัวแบบของ Sharpe

Sharpe Ratio ถูกพัฒนาขึ้นมาในปี ค.ศ.1996 เป็นวิธีการวัดผลการดำเนินการของกองทุนโดยเปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนระหว่างกองทุนที่ปรับด้วยค่าความเสี่ยงแล้ว หรือเปรียบเทียบกับอัตราผลตอบแทนของตลาดที่ปรับด้วยความเสี่ยงแล้วเช่นเดียวกันยกเว้นความเสี่ยงที่ใช้ของ Sharpe ratio คือค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือค่าความผันผวน (Volatility) ของอัตราผลตอบแทน ดังสมการ (2.1)

$$\text{Sharpe Ratio} = \frac{\overline{R_p} - \overline{R_f}}{\sigma_p} \quad (2.1)$$

โดยที่

$\overline{R_p}$ คือ ผลตอบแทนเฉลี่ยของกลุ่มการลงทุน (p) ในช่วงเวลาหนึ่ง
 $\overline{R_f}$ คือ ผลตอบแทนเฉลี่ยของหลักทรัพย์ที่ปราศจากความเสี่ยงในช่วงเวลาหนึ่ง
 σ_p คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลตอบแทนของกลุ่มการลงทุน (p) ในช่วงเวลาหนึ่ง

ในขณะที่ Sharpe Ratio มีค่าที่สูงหรือเป็นบวกแสดงว่าผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ความเสี่ยงต่ำ และเมื่อความเสี่ยงจากการวัดผลการดำเนินงานต่ำ หรือเป็นลบ แสดงว่าผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดี

2.1.4.2 มาตรฐานวัดตามตัวแบบของ Treynor

Treynor Measure ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย Jack L. Treynor ในปี ค.ศ.1965 สามารถนำมาใช้เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มกองทุนที่อยู่ในประเภทเดียวกัน โดยเป็นการเปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนของกองทุนที่ปรับด้วยหนึ่งหน่วยของความเสี่ยง หรือเปรียบเทียบกับตลาดที่ปรับด้วยความเสี่ยงแล้ว โดยความเสี่ยงที่ใช้คือค่าเบต้า

Treynor (1965) เป็นบุคคลแรกที่พัฒนาแบบจำลองผลการดำเนินงานของกลุ่มการลงทุน โดยคำนึงถึงปัจจัยทั้งทางด้านอัตราผลตอบแทน และความเสี่ยงโดยพิจารณาความเสี่ยงแยกเป็น 2 ส่วนคือ ความเสี่ยงที่เกิดจากความผันผวนของตลาด (Market Risk/Systematic Risk) และความเสี่ยงที่เกิดจากความผันผวนของหลักทรัพย์แต่ละตัวในกลุ่มการลงทุน (Specific Risk)

ในการระบุถึงความเสี่ยงที่เกิดจากความผันผวนของตลาด หรือความเสี่ยงที่เป็นระบบ Treynor ใช้เส้น Security Market Line : SML ซึ่งเป็นเส้นตรงที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราผลตอบแทนของกลุ่มการลงทุน และอัตราผลตอบแทนของตลาด ซึ่งค่าความชันนี้ได้ ค่าเบต้า ทั้งนี้ถ้าค่าความชันมากกลุ่มการลงทุนดังกล่าวจะมีการตอบสนองอย่างมาก เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของอัตราผลตอบแทนตลาด จึงสรุปได้ว่ากลุ่มการลงทุนจะมีความเสี่ยงที่เป็นระบบสูง ดังนั้นแบบจำลองของ Treynor จึงพิจารณาอัตราผลตอบแทนของกลุ่มการลงทุนที่มากกว่า (Excess Return) อัตราผลตอบแทนของหลักทรัพย์ที่ปราศจากความเสี่ยง (Risk Free Rate) ต่อหนึ่งหน่วยของความเสี่ยงที่เป็นความเสี่ยงจากตลาด ดังสมการที่ (2.2)

$$\text{Treynor Ratio} = \frac{\overline{R_p} - \overline{R_f}}{\beta_p} \quad (2.2)$$

โดยที่

$\overline{R_p}$	คือ	ผลตอบแทนเฉลี่ยของกลุ่มการลงทุน (p) ในช่วงเวลาหนึ่ง
$\overline{R_f}$	คือ	ผลตอบแทนเฉลี่ยของหลักทรัพย์ที่ปราศจากความเสี่ยงในช่วงเวลาหนึ่ง
β_p	คือ	ค่าความชันของเส้น Security Characteristic Line ของกลุ่มการลงทุน (p)

เมื่อค่า Treynor Ratio สูงขึ้นแสดงว่าผลตอบแทนเมื่อปรับด้วยความเสี่ยงของกลุ่มการลงทุนดีขึ้น ซึ่งมีข้อสังเกตคือ ค่าความเสี่ยงที่วัดเป็นความเสี่ยงที่เป็นระบบเท่านั้น เนื่องจากมีสมมุติฐานว่ากลุ่มการลงทุนได้มีการกระจายการลงทุนที่เหมาะสมแล้ว ดังนั้นความเสี่ยงของกลุ่มการลงทุนที่เหลือจึงมีเพียงความเสี่ยงที่เป็นระบบเท่านั้น

2.1.4.3 มาตรฐานวัดตามตัวแบบของ Jensen

มาตรฐานวัดตามตัวแบบของ Jensen พัฒนาขึ้นมาโดย Michael Jensen หมายถึง วิธีวัดความแตกต่างของผลตอบแทน โดยอาศัยแนวคิดการวัดผลการดำเนินงานของกองทุนที่เกิดขึ้นแล้ว เปรียบเทียบกับเกณฑ์ผลการดำเนินงานที่ควรจะเป็น ซึ่งคำนวณโดยใช้แนวคิด Capital Asset Pricing Model (CAPM) หรือสมการ Security Market Line (SML) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอัตราผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงเฉลี่ยกับอัตราผลตอบแทนที่ควรจะเป็น หรือค่าแอลฟาของกองทุน

แบบจำลองของ Jensen พิจารณาความสัมพันธ์ของผลตอบแทนกับผลตอบแทนตลาด และความเสี่ยงจากสมการ Security Market Line (SML) ในช่วงระยะเวลาหนึ่งดังสมการที่ (2.3)

$$\alpha_P = \overline{R_P} - [\overline{R_f} + (\overline{R_m} - \overline{R_f})\beta_P] \quad (2.3)$$

โดยที่

$\overline{R_P}$	คือ	ผลตอบแทนเฉลี่ยของกลุ่มการลงทุน (p) ในช่วงเวลาหนึ่ง
$\overline{R_f}$	คือ	ผลตอบแทนเฉลี่ยของหลักทรัพย์ที่ปราศจากความเสี่ยงในช่วงเวลาหนึ่ง
$\overline{R_m}$	คือ	ผลตอบแทนของกลุ่มการลงทุนตลาด (Set 50)
β_P	คือ	ตัววัดความเสี่ยงที่เป็นระบบของกลุ่มการลงทุน (ค่าเบต้า)

ถ้าค่า α_P มีค่าเป็นบวก แสดงว่าอัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมสูงกว่าอัตราผลตอบแทนที่ต้องการ ณ ระดับความเสี่ยง (เบต้า) หนึ่ง ในขณะที่ถ้าค่า α_P มีค่าเป็นลบ แสดงว่าอัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมต่ำกว่าอัตราผลตอบแทนที่ต้องการ ณ ระดับความเสี่ยง (เบต้า) หนึ่ง ดังนั้น ถ้าค่า α_P ยิ่งมาก แสดงว่าอัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมสูงกว่าอัตราผลตอบแทนที่ต้องการ ณ ระดับความเสี่ยง (เบต้า) หนึ่งได้มาก

2.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.2.1 ประวัติความเป็นมาของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การจัดสรรสวัสดิการแก่พนักงานและลูกจ้าง เพื่อให้มีเงินไว้ใช้ในยามชราหรือเมื่อพ้นวัยทำงานถือเป็นสวัสดิการสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมในประเทศเปลี่ยนแปลงไปประชากรมีอายุยืนขึ้น แต่การพึ่งพาบุตรหลานนับวันจะลดความสำคัญลง การจัดสวัสดิการในเรื่องนี้ จึงไม่ควรที่นายจ้างหรือลูกจ้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะเป็นผู้จัดทำขึ้นเอง แต่ควรเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐบาลจะต้องให้ความสนใจด้วย

อย่างไรก็ดีเท่าที่ผ่านมาในกรณีของประเทศไทย การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างให้มีเงินยังชีพเมื่อออกจากงานในรูปแบบที่เรียกว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ซึ่งเป็นการจัดสวัสดิการ 3 ฝ่ายคือลูกจ้างจ่ายเงินสะสม นายจ้างจ่ายเงินสมทบและรัฐบาลให้การจูงใจในรูปแบบอื่นได้มีมานานแล้ว แต่ไม่แพร่หลายเท่าที่ควรและยังไม่มีที่ยอมรับมากนัก เพราะยังไม่มีหลักเกณฑ์ วิธีการบริหารที่กำหนดไว้แน่ชัด ทำให้นายจ้างพนักงาน และลูกจ้างไม่เห็นความสำคัญของกองทุน จึงไม่สนใจที่จะจัดตั้งกองทุนเท่าที่ควร เพราะเท่าที่ผ่านมาการบริหารกองทุนส่วนใหญ่ยังอยู่ในมือของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ในส่วนของลูกจ้างที่ยังไม่นิยมจะจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน แต่มักพึงรูปแบบกองทุนบำเหน็จบำนาญเป็นสำคัญ นอกจากนั้นเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุน ยังไม่สามารถนำมาหักลดหย่อนในการคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษีได้ ส่วนเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุน ก็ sẽนำมาหักค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามที่จ่ายจริง เมื่อลูกจ้างออกจากงานเท่านั้น และต้องอยู่ในจำนวนที่ไม่เกินร้อยละ 100 ของเงินเดือนทั้งหมดของลูกจ้างที่นายจ้างใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเงินสมทบด้วย ตลอดจนเงินที่ลูกจ้างได้รับครั้งเดียวเมื่อออกจากงาน จะต้องเสียภาษีเงินได้ในอัตราที่ค่อนข้างสูง

ดังนั้น เพื่อสนับสนุนและจูงใจให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้น ทางทางจึงเห็นสมควรที่จะมีกฎหมายเฉพาะ เพื่อควบคุมดูแลและส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุน ดังนี้

2.2.1.1 เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยเป็นการสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างและครอบครัวว่า เมื่อออกจากงานยังมีเงินได้เพื่อยังชีพ

2.2.1.2 เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งสร้างชื่อเสียงให้นายจ้างว่ามีสวัสดิการที่มั่นคง และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างอยู่กับนายจ้างนานขึ้น

2.2.1.3 เพื่อเป็นการส่งเสริมการระดมเงินออมจากภาคเอกชน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ กระทรวงการคลังได้ดำเนินการยกร่างพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ขึ้น โดยมีหลักการสำคัญคือ

- 1) กำหนดลักษณะขององค์ประกอบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยเน้นการจัดตั้งให้เป็นความร่วมมือระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างด้วยความสมัครใจ
- 2) กำหนดกลไกการจัดตั้งกองทุนและการขอจดทะเบียนกองทุน
- 3) กำหนดขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุน

- 4) กำหนดกฎเกณฑ์การจัดหาผู้จัดการกองทุน และการนำเงินในกองทุนไปหาผลประโยชน์
- 5) กำหนดสถานภาพของกองทุนเป็นนิติบุคคล
- 6) กำหนดบทลงโทษต่อนายจ้างและผู้จัดการกองทุนที่ทำให้สมาชิกกองทุนเสียประโยชน์

2.2.2 วิวัฒนาการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเริ่มมีการจัดตั้งขึ้นในประเทศไทยก่อนปี พ.ศ.2527 และในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 ได้มีการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2530 ได้มีการออกพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นผู้รักษาการและมีอำนาจหน้าที่กำกับและดูแลทั่วไปเรื่องการจัดการกองทุน และได้แต่งตั้งให้สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง เป็นนายทะเบียนกองทุน ต่อมากระทรวงการคลังได้มีดำริที่จะโอนงานการกำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากสำนักงานเศรษฐกิจการคลังมายังสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) เนื่องจากเล็งเห็นว่า การจัดการลงทุนในประเทศไทยในขณะนั้นได้แก่ กองทุนรวมและกองทุนส่วนบุคคล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.ล.ต. อยู่แล้ว การรับหน้าที่กำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มอีกประเภทหนึ่ง จึงน่าจะมีความเหมาะสมและทำให้หลักเกณฑ์ในการประกอบธุรกิจ และมาตรฐานในการกำกับดูแลเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนั้นจึงได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 และพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ.2535 เพื่อให้การจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.ล.ต. ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับแก้ไขทั้งสองฉบับได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2542 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2543

ต่อมาในปี 2550 ได้มีการออกพระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 3) ซึ่งมีประเด็นในการเสนอแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนี้

2.2.2.1 การให้ลูกจ้างที่สิ้นสมาชิกภาพเนื่องจากการเกษียณอายุมีสิทธิขอรับเงินจากกองทุนเป็นงวดได้ และดำรงสมาชิกภาพในกองทุนต่อไปได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของกองทุน

2.2.2.2 การให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถรับโอนเงินจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้

2.2.2.3 การจัดตั้งกองทุนที่มีหลายนโยบายการลงทุน เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเลือกนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับตนเอง โดยลูกจ้างที่สิ้นสมาชิกภาพแต่ละรายมีสิทธิเรียกร้องผลประโยชน์ได้เฉพาะจากนโยบายการลงทุนที่ตนมีส่วนได้เสียเท่านั้น

2.2.2.4 การจัดการให้ลูกจ้างที่สิ้นสมาชิกภาพสามารถขอคงเงินไว้ในกองทุน และขอต่ออายุสมาชิกต่อไปตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับกองทุน

2.2.2.5 การกำหนดเงื่อนไขหรือเงื่อนไขเวลาในการจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ (Vesting Clause) ข้อกำหนดนั้นจะต้องไม่ตัดสิทธิของลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

2.2.3 ประเภทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.2.3.1 กองทุนเดี่ยว (Single Fund) เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยนายจ้างเพียงรายเดียว ซึ่งปกติจะมีขนาดของเงินกองทุนค่อนข้างใหญ่ ไม่ต่ำกว่า 100 ล้านบาท สามารถกำหนดนโยบายการลงทุนของกองทุนเองได้ โดยนายจ้างและกองทุนต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดของกองทุนเอง

2.2.3.2 กองทุนร่วม (Pooled Fund) เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยนายจ้างมากกว่า 1 รายขึ้นไป ซึ่งจะนำเงินกองทุนของนายจ้างทุกรายมารวมกัน จึงทำให้มีปริมาณเงินกองทุนมากขึ้น สามารถกระจายการลงทุนเพื่อลดความเสี่ยงได้โดยการลงทุนในตราสารมากขึ้น ทั้งนี้ นายจ้างแต่ละรายจะมีกรรมสิทธิ์ในกองทุนและมีการแบ่งเฉลี่ยภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมดของกองทุนตามสัดส่วนของเงินกองทุนของตน นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดนโยบายการลงทุนกลางสำหรับใช้ร่วมกัน

2.2.4 การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ควรพิจารณาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.4.1 รณรงค์ความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดตั้งขึ้นจะดำเนินการไปได้ด้วยดี ก็ต่อเมื่อนายจ้างและลูกจ้างให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี ดังนั้น นายจ้างที่ยังไม่เคยมีระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาก่อน จึงต้องไม่ลืมที่จะจัดโปรแกรมประชาสัมพันธ์ความรู้ในเรื่องดังกล่าว ให้ลูกจ้างภายในองค์กร เข้าใจว่า การสะสมเงินผ่านกองทุนนี้มีระบบดำเนินการอย่างไร รวมทั้งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ ผู้เป็นสมาชิกกองทุนอย่างไรบ้าง สิทธิประโยชน์ที่แต่ละฝ่ายจะได้รับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องภาษี

เหล่านี้ย่อมเป็นไปเพื่อสร้างความยอมรับในระบบการออมเงินเพื่ออนาคต รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมต่อกิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

นายจ้างอาจเผยแพร่ความรู้ในรูปแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะของลูกจ้างภายในองค์กร โดยอาจใช้สื่อสิ่งพิมพ์หรือการจัดสัมมนาโดยร่วมมือกับบริษัทจัดการ นอกจากนี้ อาจจัดให้มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบที่ให้ความรู้ในเรื่องอย่างต่อเนื่อง โดยทำหน้าที่ในการให้ความรู้ แจกข่าว รวมทั้งตอบคำถามข้อข้องใจของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.2.4.2 ประสานงานเพื่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1) จัดตั้งคณะกรรมการ

หลังจากที่ทั้งลูกจ้างและนายจ้างมีความรู้ และความเข้าใจในเรื่องกองทุนที่จะตั้งขึ้นแล้ว ก็หมายความว่าทุกฝ่ายมีความพร้อมที่จะเข้ามามีบทบาทในการจัดตั้งกองทุน ดังนั้น คณะทำงานสามารถสานต่อภารกิจ ในเรื่องของการจัดตั้งคณะกรรมการกองทุนได้เลย ทั้งนี้ คณะกรรมการกองทุนดังกล่าวจะประกอบด้วยคนของทั้ง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างแต่งตั้งกรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเลือกตั้งตัวแทนเข้าทำหน้าที่เป็นกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้าง

2) เลือกและจ้างบริษัทจัดการ

ในขั้นตอนนี้ คณะกรรมการกองทุนต้องร่วมกันพิจารณาข้อมูลของบริษัทจัดการ เพื่อหาบริษัทที่เหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่บริหารเงินก้อนนี้ โดยปัจจัยที่ในการพิจารณาบริษัทจัดการดูได้จากการคัดเลือกบริษัทจัดการ นอกจากนี้คณะกรรมการกองทุนอาจเชิญให้บริษัทจัดการแต่ละรายเข้ามาแนะนำตัวและนำเสนอข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองทุน อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการกองทุนอาจพิจารณาเลือกบริษัทจัดการมากกว่า 1 รายเข้ามาทำหน้าที่ก็ได้ ถ้ามองเห็นแล้วว่า เงินกองทุนก้อนนี้จะมีจำนวนไม่น้อย แต่ต้องไม่ลืมว่าการจ้างบริษัทจัดการมากกว่า 1 ราย ก็จะทำให้เป็นการเพิ่มงานปฏิบัติการและต้องมีระบบที่รองรับ

ผู้ให้บริการด้านอื่นๆ ในการดำเนินงานเพื่อบริหารกองทุนของบริษัทจัดการนี้ บริษัทจัดการไม่ได้ดำเนินการเพียงผู้เดียว แต่มีผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพราะกฎหมายได้กำหนดเงื่อนไขสำคัญในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแยกทรัพย์สินของกองทุนออกเป็นนิติบุคคลต่างหาก ไม่ปะปนกับทรัพย์สินของนายจ้างและบริษัทจัดการ ดังนั้น บริษัทจัดการจึงต้องจัดให้มีอีก 2 ฝ่ายสำคัญ ได้แก่ ผู้รับฝากทรัพย์สิน ซึ่งจะดูแลและเก็บรักษาทรัพย์สินของกองทุนไว้ทั้งหมด ผู้สอบบัญชีดูแลสอบเช็คและรับรองรายงานทางการเงิน ซึ่งทั้ง 2

ฝ่ายนี้ ต้องเป็นผู้ที่ทางการคือ สำนักงาน ก.ล.ต. ให้ความเห็นชอบให้ประกอบธุรกิจประเภทดังกล่าวได้ นอกจากนี้ยังมีนายทะเบียนสมาชิก ที่คอยดูแลข้อมูลของสมาชิกกองทุนอีกด้วย

3) ทำสัญญา

สัญญาเพื่อว่าจ้างบริษัทจัดการนี้ ไม่ควรจะมีอายุสัญญาสั้นเกินไป เนื่องจากโดยทั่วไปกองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรมุ่งเน้นการลงทุนระยะยาว ดังนั้น การเปลี่ยนสัญญากับบริษัทจัดการบ่อยจะทำให้การลงทุนไม่ต่อเนื่องและอาจทำให้บริษัทจัดการมุ่งลงทุนเพียงเพื่อผลการดำเนินการในระยะสั้นเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่รวมถึงกรณีที่เป็นการทำสัญญาโดยอัตโนมัติ นอกจากนี้ ก่อนที่จะมีการลงนามในสัญญาร่วมกับบริษัทจัดการ คณะกรรมการกองทุนต้องไม่ลืมที่จะศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขต่าง ๆ ในสัญญาให้ถี่ถ้วนก่อนเพื่อมิให้เกิดปัญหาขึ้นในภายหลัง

4) จัดทะเบียนจัดตั้งกองทุน

เพื่อให้กองทุนที่จัดตั้งขึ้น เป็นนิติบุคคลที่ถูกต้องตามกฎหมาย หลังจากได้ทำทุกขั้นตอนเสร็จสิ้นจนถึงขั้นลงนามในสัญญากับบริษัทจัดการแล้ว คณะกรรมการกองทุนอาจเปิดทางให้บริษัทจัดการมีบทบาทมากขึ้น ในการประสานงานระหว่างคณะกรรมการกองทุนและสำนักงาน ก.ล.ต. เพื่อการจดทะเบียนจัดตั้งกองทุนหรือแก้ไขข้อบังคับกองทุน ซึ่งคณะกรรมการกองทุนไม่จำกัดจำนวน แต่ต้องประกอบด้วยบุคคลสองฝ่าย ได้แก่ ผู้แทนที่แต่งตั้งจากนายจ้างฝ่ายหนึ่ง และผู้แทนที่เลือกตั้งจากลูกจ้าง (เฉพาะสมาชิกกองทุนเท่านั้น) โดยผู้แทนทั้งสองฝ่ายต้องมีจำนวนเท่า ๆ กัน ซึ่งในการจัดทะเบียนกองทุนจะต้องมีการกำหนด “ข้อบังคับกองทุน” ซึ่งต้องมีข้อความต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย

- (1) ชื่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- (2) วัตถุประสงค์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- (3) ที่ตั้งสำนักงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- (4) วิธีรับสมัครสมาชิกและการสิ้นสุดสมาชิก
- (5) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการกองทุน วิธีการเลือกตั้ง การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นตำแหน่ง การประชุม
- (6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับเงินสะสมและเงินสมทบ
- (7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ
- (8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างสิ้นสุดสมาชิกภาพ หรือเมื่อเลิกกองทุน

(9) ข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของกองทุน

(10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

5) บริหารกองทุน และรายงานผลการดำเนินการ

(1) ระบบส่งเงินและทะเบียน นายจ้างต้องจัดให้มีบุคคลที่รับผิดชอบในเรื่องการจัดทำทะเบียนสมาชิกในบริษัทอย่างชัดเจน โดยอาจเป็นฝ่ายการเงินหรือฝ่ายการพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเงินเดือนพนักงานอยู่แล้ว เพื่อเก็บรายละเอียดเกี่ยวกับอัตราการจ่ายเงินสะสมของสมาชิกแต่ละราย รวมทั้งจำนวนเงินสะสมและเงินสมทบทั้งหมดในแต่ละงวดที่จะต้องจ่ายเข้ากองทุน เพื่อให้บริษัทจัดการนำเงินไปจัดการลงทุน โดยนายจ้างจะต้องนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนภายใน 3 วันนับแต่วันที่นายจ้างจ่ายเงินเดือนให้แก่ลูกจ้าง มิฉะนั้นจะต้องเสียค่าปรับในการนำส่งเงินล่าช้าในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมและเงินสมทบที่ต้องนำส่งในงวดนั้น นอกจากนี้ นายจ้างควรจัดให้มีการตรวจสอบว่า มีการนำส่งเงินเข้ากองทุนถูกต้องหรือไม่ เพื่อมิให้เกิดปัญหาในภายหลัง

(2) ลงทุนตามนโยบาย หลังจากที่นายจ้างนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนแล้ว บริษัทจัดการก็จะนำเงินนั้นไปลงทุนตามนโยบายที่ระบุไว้ในสัญญา โดยมีคณะกรรมการกองทุนทำหน้าที่ติดตามการทำงานของ บริษัทจัดการว่า มีการลงทุนเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ นอกจากนี้ สำนักงาน ก.ล.ต. ได้เปิดโอกาสให้สมาชิกมีทางเลือกในการลงทุนตามความเหมาะสมของตนเอง (Employee's Choice) หรือระบบลูกจ้างเลือกลงทุน เพื่อให้สมาชิกสามารถเลือกลงทุนในนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับวัย ผลตอบแทนที่ต้องการ และความเสี่ยงที่ยอมรับได้ แต่ทั้งนี้การจะนำระบบลูกจ้างเลือกลงทุนมาใช้หรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับความพร้อมและความเข้าใจในเรื่องของการเลือกนโยบายการลงทุนของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและความพร้อมด้านระบบงานของนายจ้างเป็นหลัก

(3) รายงานอยู่เสมอ บริษัทจัดการจะต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ว่ามีการนำเงินกองทุนไปลงทุนในทรัพย์สินประเภทใดบ้างและได้ผลตอบแทนเท่าไรให้แก่คณะกรรมการกองทุนและสมาชิกทราบ โดยจะรายงานผลการดำเนินการดังกล่าวให้แก่คณะกรรมการกองทุนเป็นรายเดือนและรายปีและมีการรายงานให้สมาชิกทราบถึงเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ที่ตนได้รับ ปีละ 2 ครั้ง อย่างไรก็ตาม หากสมาชิกต้องการทราบว่าบริษัทจัดการนำเงินไปลงทุนอย่างไร ก็สามารถขอดูรายงานผลการดำเนินการได้ที่คณะกรรมการกองทุนเช่นกัน

2.2.5 ผลตอบแทนของการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การที่ผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนำเงินกองทุนไปลงทุนในหลักทรัพย์และทรัพย์สินต่างๆ นั้นก็จะได้รับผลตอบแทนการลงทุนกลับมาตามประเภทของหลักทรัพย์และทรัพย์สินนั้น และเนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นนิติบุคคลที่ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ทุกประเภททำให้ผลตอบแทนที่กองทุนได้รับทั้งหมดไม่ต้องนำไปเสียภาษี ทั้งนี้ผลตอบแทนทั้งหมดที่กองทุนได้มา จะสะสมไว้ในกองทุนเพื่อเป็นผลประโยชน์ให้กับสมาชิกเมื่อพ้นสภาพสมาชิก สำหรับผลตอบแทนที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับจากการลงทุนในหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินต่างๆ นั้นสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2.2 เงินลงทุน ประเภทผลตอบแทนและความแน่นอนของอัตราผลตอบแทน

เงินลงทุน	ประเภทผลตอบแทน	ความแน่นอนของอัตรา ผลตอบแทน
หุ้นสามัญ	กำไรส่วนเกินทุน เงินปันผล	ไม่แน่นอนขึ้นกับผลประกอบการของ บริษัทที่กองทุนนำเงินไปลงทุน
พันธบัตร หุ้นกู้	ดอกเบี้ย กำไรส่วนเกินทุน	ค่อนข้างแน่นอน
ตัวแลกเงิน	ส่วนลดรับ หรือดอกเบี้ย	ค่อนข้างแน่นอน
บัตรเงินฝาก เงินฝาก ตัวสัญญา ใช้เงิน	ดอกเบี้ย	แน่นอนสูง

2.2.6 สิทธิประโยชน์ทางภาษี

2.2.6.1 ลูกจ้าง

1) กรณีที่ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมเงินสะสมของตนเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในแต่ละปีนั้นสามารถนำไปหักจากเงินได้ประจำปีได้ ทำให้เสียภาษีเงินได้น้อยลง โดยเงินสะสมของลูกจ้างนั้นจะแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกคือจำนวนเงินเท่าที่จ่ายสะสมจริงแต่ไม่เกิน 10,000 บาท นั่นถือว่าเป็นค่าลดหย่อนภาษี และส่วนที่สองคือส่วนที่เกินจากส่วนแรกตามจริงแต่ไม่เกิน 290,000 บาทซึ่งจะถือเป็นส่วนที่ยกเว้นภาษีเงินได้

2) กรณีที่ลูกจ้างพ้นสมาชิกภาพ ในกรณีที่ลูกจ้างพ้นสมาชิกภาพเนื่องจากเกษียณอายุ ตาย หรือทุพพลภาพ (กรณีทุพพลภาพต้องได้รับการยืนยันจากแพทย์ว่าไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อีกต่อไป) เงินทั้งหมดที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนซึ่งรวมถึงเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบไม่ต้องนำมาเสียภาษีเงินได้

ทั้งจำนวน อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างพ้นสมาชิกภาพเนื่องจากสาเหตุอื่น เช่น ลาออกจากบริษัท เป็นต้น ลูกจ้างจะต้องนำเงินที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอันได้แก่ ผลประโยชน์ของเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ (ถ้าได้รับจากนายจ้าง) ไปเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา โดยจะได้รับการลดหย่อนตามเงื่อนไขดังนี้

(1) กรณีที่ลูกจ้างมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จะไม่ได้รับสิทธิในการลดหย่อนภาษีใดๆ ดังนั้น เงินที่ได้ที่เป็นผลประโยชน์ของเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบจะต้องนำไปรวมกับเงินได้อื่นๆ เพื่อคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามปกติ

(2) กรณีที่ลูกจ้างมีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ลูกจ้างสามารถนำเงินที่ได้เป็นตัวตั้งและหักลดหย่อนภาษีชั้นที่หนึ่งเป็นจำนวนเท่ากับ 7,000 บาทคูณจำนวนปีที่ทำงาน และชั้นที่สอง โดยนำส่วนเหลือจากการที่เอาเงินได้หักค่าลดหย่อนภาษีในชั้นแรกไปคูณร้อยละ 50 (หักได้อีกครึ่งหนึ่ง) ก็จะได้จำนวนเงินที่เป็นค่าลดหย่อนอีกเป็นชั้นที่สองหลังจากนั้นจึงนำเงินได้ที่หักค่าลดหย่อนในชั้นที่หนึ่งและค่าลดหย่อนในชั้นที่สองไปคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามอัตราที่กรมสรรพากรกำหนด

2.2.6.2 นายจ้าง

เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุน จะถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิ เพื่อเสียภาษีตามจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างของลูกจ้าง โดยมีข้อบังคับดังนี้

- 1) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นจะต้องจดทะเบียนจัดตั้งกองทุนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 2) อัตราเงินสมทบจะต้องไม่น้อยกว่าอัตราที่ลูกจ้างสะสม โดยในปัจจุบัน นายจ้างสามารถจ่ายเงินสมทบได้ในอัตราร้อยละ 2 – 15 ของเงินค่าจ้าง
- 3) ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนให้ทันภายใน 3 วันนับจากวันที่มีการจ่ายค่าจ้าง

2.2.6.3 กองทุน

ได้รับยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ ผลประโยชน์จากการที่นำเงินกองทุนไปลงทุน ทั้งในรูปของดอกเบี้ย เงินปันผล กำไรส่วนเกินทุน ไม่ต้องนำไปคำนวณเป็นเงินได้เพื่อเสียภาษี

2.2.7 นโยบายการลงทุน (Employee Choice)

นโยบายการลงทุน คือ การกำหนดขอบเขตในการบริหารเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งคณะกรรมการกองทุนจะต้องตกลงนโยบายการลงทุนกับบริษัทจัดการไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

เพื่อให้ผู้จัดการกองทุนใช้เป็นกรอบในการบริหารเงินกองทุน โดยปกตินโยบายการลงทุนจะต้องมีการระบุประเภทตราสารและสัดส่วนการลงทุนของตราสารแต่ละประเภทที่กองทุนอนุญาตให้ผู้จัดการกองทุนลงทุนได้ คณะกรรมการกองทุนซึ่งมีหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน และรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกกองทุน ควรเลือกนโยบายการลงทุนที่บริษัทจัดการเสนอให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะ ความต้องการ และความเสี่ยงที่สมาชิกยอมรับได้ โดยทั่วไปนโยบายการลงทุนแบ่งออกเป็นนโยบายทั่วไป 3 แบบ (Non-Specialized Fund) และนโยบายพิเศษ (Specialized Fund) ดังนี้

2.2.7.1 นโยบายการลงทุนในตราสารแห่งทุน (Equity Fund)

เน้นการลงทุนเพื่อให้ปริมาณเงินพอกพูนมากขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะนำเงินไปลงทุนในตราสารทุนเฉลี่ยแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุน (NAV) และเงินส่วนที่เหลืออาจไปลงทุนไว้ในเงินฝาก และตราสารหนี้ด้วยก็ได้ หรือนำเงินทั้งหมดไปลงทุนในตราสารทุนล้วนๆ ก็ได้

2.2.7.2 นโยบายการลงทุนในตราสารแห่งหนี้ (Fixed Income Fund)

เน้นการลงทุนที่ให้รายได้ประจำในรูปของดอกเบี้ย และให้ความสำคัญกับความมั่นคงของเงินต้น แต่จะไม่ให้ความสำคัญกับการขยายตัวของเงินลงทุน โดยจะเน้นลงทุนในเงินฝากและตราสารหนี้ต่างๆ เช่น พันธบัตรรัฐบาล ตั๋วเงินคลัง บัตรเงินฝากของธนาคาร ตั๋วสัญญาใช้เงิน ตั๋วแลกเงิน หุ้นกู้ เป็นต้น

2.2.7.3 นโยบายการลงทุนแบบผสม (Mixed Fund) ลงทุนทั้งในเงินฝาก ตราสารหนี้ และตราสารทุนโดยแบ่งเป็น

1) แบบกำหนดสัดส่วนการจัดสรรเงินลงทุนระหว่างหุ้นและตราสารหนี้ คือมีการกำหนดอัตราส่วนการลงทุนในตราสารทุนอย่างชัดเจน เช่น ไม่เกิน 10% 20% หรือ 40% แต่ไม่เกิน 65% ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิต่อหน่วยลงทุน (Net Assets Value : NAV) ซึ่งหากลงทุนในตราสารทุนตั้งแต่ 65% ขึ้นไปของ NAV จะถือเป็นนโยบายตราสารแห่งทุน

2) แบบไม่กำหนดสัดส่วนการลงทุน (Free Hand) คือ รูปแบบการลงทุนจะถูกกำหนดโดยบริษัทจัดการ ซึ่งจะมีการพิจารณาตามความเหมาะสมของภาวะการลงทุนในแต่ละช่วงเวลา เช่น บางช่วงอาจลงทุนในตราสารหนี้ได้ถึง 100% แต่เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไปอาจเลือกลงทุนในตราสารทุน 100% ได้เช่นกัน

2.2.7.4 นโยบายการลงทุนพิเศษ (Specialized Fund)

นโยบายการลงทุนที่มีได้มุ่งเน้นลงทุนในตราสารแห่งทุนหรือตราสารแห่งหนี้เหมือนนโยบายการลงทุนตามข้อ 4.7.1 หรือ 4.7.2 แต่มีลักษณะเฉพาะที่นอกเหนือจากนโยบายทั่วไป เช่น ลงทุนในตลาดเงิน (Money Market Fund) ลงทุนในตราสารที่มีประกัน (Guaranteed Fund) ลงทุนในลักษณะคุ้มครองเงินต้น (Capital Protected Fund) เป็นต้น

2.2.8 ข้อดีและข้อเสียของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.2.8.1 ข้อดีของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1) หลักประกันในยามเกษียณอายุ เนื่องจากเมื่อผ่านพ้นวัยทำงานผู้วัยเกษียณเราก็จะไม่มีรายได้จากงานประจำอีกต่อไป ดังนั้น การที่เราออมเงินเพื่อตนเองอย่างสม่ำเสมอผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงเป็นการเตรียมการเพื่ออนาคตที่ชาญตลาดเพราะการที่เราทยอยตัดเงินบางส่วนออกจากเงินเดือนเพื่อเอามาส่งเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของตัวเราจะไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นภาระแต่อย่างใด นอกจากนี้ยิ่งเราออมมากเท่าไรนายจ้างก็ยิ่งสมทบเงินเข้ากองทุนให้เราเท่าไร ดังนั้น เมื่อรวมเงินสมทบและเงินสะสมรวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้ดอกเบี้ยขึ้นในระยะยาวแล้วเงินออมของเราก็สามารถเติบโตขึ้นมาได้จนหลายเท่าที่เคยเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพถึงกับประหลาดใจกับจำนวนเงินก้อนที่ตนได้รับเมื่อเกษียณอายุงานและสามารถใช้เงินออมดังกล่าวมาใช้จ่ายเพื่อเลี้ยงชีพได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการสร้างหลักประกันที่ดีให้กับตนเองในวัยเกษียณ

2) สวัสดิการจูงใจพนักงาน สำหรับในมุมมองของลูกจ้างแล้ว การที่นายจ้างเห็นความสำคัญของอนาคตของลูกจ้างเมื่อพ้นวัยทำงานแสดงให้เห็นถึงความห่วงใยที่มีต่อลูกจ้าง จึงเป็นแรงจูงใจที่ดีที่ทำให้พนักงานอยากทุ่มเททำงานและมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในระยะยาว

3) สิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนภาษี เนื่องจากทางกรมสรรพากรจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้นรายได้ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ว่าจะเป็นเงินได้ประเภทใดล้วนได้รับการยกเว้นภาษีทั้งสิ้นทำให้รายได้ของกองทุนเพิ่มขึ้นอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย นอกจากนี้เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นสามารถนำมาเป็นค่าใช้จ่ายของบริษัทหรือนายจ้างได้ ทำให้บริษัทนายจ้างประหยัดภาษีเงินได้นิติบุคคลธรรมดา ทั้งนี้ เว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างได้รับเงินสมทบของตนเองกลับมาเนื่องจากลูกจ้างพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานและไม่ได้เงินสมทบบางส่วนหรือทั้งหมดและหากนายจ้างมิได้บริจาคเงินเข้ากองทุนนายจ้างจะต้องนำเงินสมทบดังกล่าวกลับไปรวมเป็นเงินได้ในกรณีของลูกจ้างเงินที่ตนเองสะสมเข้ากองทุนสำรอง

เลี้ยงชีพในแต่ละปี ก็สามารถนำไปหักลดหย่อนภาษีได้ตามที่สะสมจริงแต่ต้องไม่เกิน 300,000 บาทซึ่งทำให้สามารถลดภาระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในแต่ละปีไม่มากนัก

4) ได้กระจายความเสี่ยงในการลงทุน เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการนำเงินไปกระจายลงทุนในหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินประเภทต่างๆ ตามที่ได้มีการกำหนดไว้ในนโยบายการลงทุน ดังนั้น จึงช่วยลดความเสี่ยงในการลงทุนเนื่องจากราคาตลาดของหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินต่างๆ เปลี่ยนแปลงขึ้นลงไม่พร้อมกันและไม่เท่ากัน นอกจากนี้การที่ทรัพย์สินของกองทุนได้รับการจัดการอย่างมีหลักการโดยผ่านบริษัทจัดการที่มีระบบการลงทุนตลอดจนผู้จัดการกองทุนที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการลงทุนเป็นอย่างดี ดังนั้นการบริหารจัดการกองทุนจึงดำเนินการโดยมีการวิเคราะห์วิจัยการลงทุนซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสให้การลงทุนของกองทุนประสบผลสำเร็จมากกว่าการลงทุนอย่างไม่มีระบบ

5) มีอำนาจในการต่อรอง การที่นายจ้างและลูกจ้างนำเงินมารวบรวมไว้ด้วยกันเป็นกองทุนทำให้เม็ดเงินในการลงทุนมีมากกว่าการที่ต่างคนต่างไปลงทุน ดังนั้น การที่ผู้จัดการนำเงินก้อนใหญ่ไปลงทุนจะทำให้มีอำนาจในการต่อรองกับคู่ค้าหลักทรัพย์หรือผู้ลงทุนอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี และการที่ตลาดเงินตลาดทุนของประเทศไทยมีผู้ลงทุนสถาบันอย่างเช่นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้นเรื่อยๆ ก็จะช่วยสร้างเสถียรภาพให้กับตลาดทุนได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะเป็นการลงทุนในระยะยาว

2.2.8.2 ข้อเสียของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1) ภาระทางการเงินของนายจ้าง การที่นายจ้างมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับลูกจ้างนั้นนายจ้างก็จะมีภาระในการจ่ายเงินสมทบให้กับลูกจ้างของตนเหมือนกัน แต่หากนายจ้างประเมินแล้วว่าการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะช่วยจูงใจให้พนักงานทำงานให้กับบริษัทอย่างซื่อสัตย์ในระยะยาวแล้วก็อาจจะเป็นสิ่งที่คุ้มค่าในระยะยาวที่จะมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงาน นอกจากนี้การทยอยเตรียมเงินไว้ให้ลูกจ้างโดยผ่านระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็จะทำให้ไม่เป็นภาระทางการเงินแก่นายจ้างในอนาคตหากเทียบกับกรณีที่นายจ้างจะจ่ายเป็นเงินบำนาญก้อนใหญ่ให้กับลูกจ้างดังเช่นในอดีต

2) มีค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่าย เนื่องจากการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต้องอาศัยบุคคลต่างๆ หลายฝ่ายมาทำหน้าที่ต่างๆ เช่น จัดการกองทุน รับฝากทรัพย์สิน และตรวจสอบงบการเงิน เป็นต้น ดังนั้น จึงย่อมที่จะต้องมียาค่าตอบแทนให้แก่บุคคลเหล่านั้นด้วย

3) การลงทุนอาจจะไม่ยืดหยุ่น ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างมีการตั้งคณะกรรมการกองทุนเป็นผู้กำหนดแนวทางในการจัดตั้งกองทุน ซึ่งในกรณีที่กองทุนเดียวหรือ

นำเงินไปร่วมลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแบบร่วมทุนกับกิจการอื่นๆ นโยบายการลงทุนที่ได้ อาจจะไม่ตรงกับความต้องการของสมาชิกทุกราย เช่นกองทุนอาจจะเป็นกองทุนตราสารหนี้ระยะสั้น ในขณะที่สมาชิกบางท่านอาจจะอยากให้นำเงินลงทุนบางส่วนไปลงทุนในหุ้นบ้างแต่ก็ไม่สามารถทำได้ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. ได้อนุญาตให้มีการจัดตั้งกองทุนที่มีนโยบายที่แตกต่างกันและให้สมาชิกแต่ละรายมีสิทธิเลือกลงทุนในกองทุนที่มีนโยบายการลงทุนแบบที่ตนต้องการหรือที่เราเรียกว่า Employee's Choice แต่การที่คณะกรรมการกองทุนจะจัดให้มีกองทุนหลากหลายนโยบายให้สมาชิกเลือกนั้นอาจจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในหลายๆ ด้าน เช่น การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับที่ถูกต้องให้กับสมาชิก ทราบ มีระบบการปฏิบัติการในการนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบที่ยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองความต้องการในการลงทุนที่หลากหลายและอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ เป็นต้น

4) ข้อมูลไม่ทันสมัย แม้ว่าบริษัทจัดการ จะต้องรายงานผลการดำเนินงาน และรายละเอียดทรัพย์สินให้คณะกรรมการกองทุนทราบเป็นรายเดือนนั้น แต่ก็ยังเป็นข้อมูลการลงทุนที่ผ่านไปแล้วในแต่ละงวด ซึ่งมีประโยชน์เพียงเพื่อให้คณะกรรมการกองทุนไว้ใช้ในการตรวจสอบการทำงานของบริษัทจัดการเท่านั้น

2.3 ระบบการออมเพื่อเกษียณอายุ

ธนาคารโลก (World Bank) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับระบบการออมเพื่อเกษียณอายุ หรือระบบบำนาญบำนาญ เพื่อทำให้เกิดความมั่นคงทางสังคมของประเทศ ที่เรียกว่า “สามเสาหลักของระบบเงินออมเพื่อวัยเกษียณ” (Three Pillars หรือ The Multi Pillar of Old Age Security) โดยยึดหลักการสร้างระบบบำนาญสมดุลและสามารถรองรับภาระในอนาคตที่จะต้องเลี้ยงดูผู้เกษียณอายุได้ในระดับที่เหมาะสมและไม่เพิ่มภาระภาษีให้กับประชาชนของประเทศ ขณะเดียวกันช่วยสร้างรายได้ของประเทศโดยใช้เงินออมของคนในประเทศเป็นตัวขับเคลื่อนการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการลงทุน

เสาหลักต้นที่ 1 (Pillar 1) : เป็นระบบบำนาญภาคบังคับที่รัฐบาลของแต่ละประเทศจัดให้แก่ประชาชน เรียกว่า Pay-as-you-go (PAYG) ซึ่งจะกำหนดผลประโยชน์ที่จะจ่ายให้แก่สมาชิกแน่นอน (Defined Benefit) จนกระทั่งเสียชีวิต โดยจ่ายจากเงินภาษีที่เก็บจากประชาชนมาจัดสรรเป็นงบประมาณ เพื่อสร้างหลักประกันเพื่อการชราภาพขั้นพื้นฐานของประเทศ ซึ่งกำหนด

ผลประโยชน์ขั้นต่ำของรายได้ให้เพียงพอแก่การยังชีพ ที่ควรจะต้องไม่ต่ำกว่าเส้นความยากจน (Poverty Line)

เสาหลักต้นที่ 2 (Pillar 2) : เป็นระบบเงินออมภาคบังคับ (Mandatory System) ที่รัฐบาลบังคับให้ประชาชนออมขณะทำงาน อาจบริหารโดยเอกชนหรือหน่วยงานอิสระของรัฐ มีเงินกองทุนและมีการส่งเงินสะสมของสมาชิก และมีการสมทบจากนายจ้างเข้ากองทุนในบัญชีของสมาชิกแต่ละคน (Individual Account) ส่วนใหญ่จะกำหนดให้มีการนำส่งเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราที่แน่นอน (Defined Contribution) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะยกระดับรายได้ของผู้เกษียณให้สูงกว่าเส้นความยากจนเพื่อให้มีรายได้ที่ดีขึ้นตามมาตรฐานการดำรงชีวิตอย่างปกติ

เสาหลักต้นที่ 3 (Pillar 3) : เป็นระบบการออมภาคสมัครใจ (Voluntary System) และรัฐบาลให้การส่งเสริม ซึ่งมีการบริหารโดยภาคเอกชน มีเงินกองทุนและมีการส่งเงินสะสมของสมาชิกในจำนวนที่แน่นอน (Defined Contribution) ในบางกรณีอาจมีเงินสมทบจากนายจ้างเข้ากองทุนในบัญชีของแต่ละคน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้ออมมีทางเลือกในการออมเงินไว้ใช้ในยามเกษียณมากขึ้น มีความเพียงพอของเงินออมในการดำรงชีวิตในอนาคต ในการเข้าถึงความสะดวกสบายและการดูแลสุขภาพพยาบาลที่สูงกว่ามาตรฐาน

2.3.1 รูปแบบของแผนการออมเพื่อการเกษียณ

2.3.1.1 แผนบำนาญแบบกำหนดอัตราผลประโยชน์ (Defined Benefit: DB) เป็นแผนที่มีการรับประกันผลประโยชน์ของสมาชิกล่วงหน้าแน่นอน ดังนั้นหากผลตอบแทนจากการลงทุนต่ำกว่าเป้าหมาย นายจ้างจะชดเชยส่วนต่างให้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ซึ่งโดยทั่วไปจะอยู่ในระดับที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำของอนุสัญญาความมั่นคงขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ที่กำหนดไว้ขั้นต่ำร้อยละ 40 ของค่าจ้างก่อนเกษียณ แผนบำนาญรูปแบบนี้นายจ้างเป็นผู้รับความเสี่ยงจากการลงทุน กองทุนลักษณะนี้ ได้แก่ เงินบำนาญของข้าราชการไทย ตามพรบ.บำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 กองทุนประกันสังคม ในส่วนของการออมเพื่อการชราภาพ ฯลฯ

2.3.1.2 แผนบำนาญแบบกำหนดอัตราเงินนำส่ง (Defined Contribution: DC) เป็นแผนที่กำหนดอัตราการจ่ายเงินนำส่งทั้งของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเข้ากองทุน ทั้งนี้ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่ได้รับขึ้นอยู่กับจำนวนเงินและผลประโยชน์ที่ได้มาจากการลงทุนซึ่งอยู่ในบัญชีส่วนบุคคลของสมาชิก แผนบำนาญรูปแบบนี้นายจ้างจะเป็นผู้รับความเสี่ยงจากการ

ลงทุนโดยตรง กองทุนรูปแบบนี้ในประเทศไทย ได้แก่ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนการออมแห่งชาติ

2.3.1.3 แผนบำนาญแบบผสม หรือ Hybrid

1) Hybrid DB: แผนที่กำหนดผลประโยชน์ไว้ล่วงหน้าเหมือน DB ทั่วไป แต่มีการกำหนดเงื่อนไขผลประโยชน์ผันแปรตามสัดส่วนสินทรัพย์จริงของกองทุน

2) Hybrid DC: แผนที่กำหนดผลประโยชน์ผันแปรตามสัดส่วนสินทรัพย์ แต่มีการกำหนดผลประโยชน์ขั้นต่ำเอาไว้ล่วงหน้า

2.3.2 การบริหารจัดการเงินออมเพื่อการเกษียณ

2.3.2.1 ระบบเงินบำนาญที่ไม่มีการกันเงินสำรอง (Pay-As-You-Go หรือ Unfunded Scheme) เป็นระบบบำนาญที่ไม่มีการกันเงินสำรองหรือไม่ได้จัดตั้งเป็นกองทุน โดยนายจ้างหรือรัฐจะนำเงินที่หาได้แต่ละปี เช่น รายได้จากภาษีหรือเงินงบประมาณรายปีมาจ่ายผลประโยชน์ให้กับผู้เกษียณในปีนั้น ซึ่งเป็นการเก็บเงินจากคนที่ทำงานอยู่สำหรับจ่ายบำนาญให้ผู้เกษียณไปแล้ว เช่น เงินบำนาญของข้าราชการไทย ตามพรบ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494

2.3.2.2 ระบบเงินบำนาญที่มีการเก็บเงินสะสมไว้สำหรับการจ่ายผลตอบแทนให้กับสมาชิกกองทุน (Funded Scheme) เป็นระบบที่มีการสะสมเงินสมทบเต็มจำนวน ซึ่งเป็นการสะสมเงินสำรองให้มีเพียงพอสำหรับจ่ายประโยชน์ทดแทน หรือหนี้สินทั้งหมดในอนาคตตั้งแต่เริ่มโครงการเก็บเงินสมทบ/ภาษี เพื่อการจ่ายคืนให้แก่ผู้รับบำนาญเมื่อเกษียณตามแผนการออมเพื่อการเกษียณแบบบัญชีรายบุคคล เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

2.3.2.3 ระบบเงินบำนาญที่มีการเก็บเงินสะสมจากสมาชิกบางส่วน (Partially Funded Scheme) เป็นระบบการเงินแบบสะสมเงินเต็มจำนวน (Fully Funded) กับระบบเงินแบบได้มาจ่ายไป (PAYG) โดยมีการสะสมเงินสำรองของกองทุนต่อเนื่องกันไปตลอดเวลาแบบสะสมเงินเต็มจำนวน แต่ไม่จำเป็นต้องสะสมให้เพียงพอต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน ทั้งนี้เพื่อมิให้เป็นภาระสำหรับสมาชิกในระยะเริ่มต้นโครงการ และเมื่อโครงการเติบโตไประยะหนึ่งจึงเพิ่มเงินสะสมเป็นช่วงๆ และสม่ำเสมอเพื่อให้กองทุนมีเงินเพียงพอในการจ่ายประโยชน์ทดแทน เช่น กองทุนประกันสังคมในส่วนของกองทุนเพื่อการชราภาพ ซึ่งนำเงินสะสมของสมาชิกปัจจุบันมาจ่ายให้กับผู้เกษียณ เป็นต้น

2.3.3 รูปแบบการออมเพื่อการเกษียณของประเทศไทย

ปัจจุบันรูปแบบการออมเพื่อการเกษียณของประเทศไทย ได้ขยายขอบเขตความคุ้มครองครอบคลุมประชากรโดยทั่วไปนอกเหนือจากข้าราชการ เพื่อสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองในวัยเกษียณให้แก่ประชาชน ตามทฤษฎีระบบเงินออมของธนาคารโลก โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการซึ่งสามารถเข้าถึงระบบบำนาญที่เป็นหลักประกันได้ทั้ง 3 เสาหลัก

ตารางที่ 2.3 แสดงรูปแบบการออมเพื่อการเกษียณอายุของประเทศไทย

	เสาหลักที่ 1 (รัฐจัดให้)	เสาหลักที่ 2 (ภาคบังคับ)	เสาหลักที่ 3 (ภาคสมัครใจ)
ข้าราชการ	บำเหน็จบำนาญข้าราชการ(กรมบัญชีกลาง)	กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
พนักงานเอกชน/รัฐวิสาหกิจ	กองทุนประกันสังคม		กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
แรงงานนอกระบบ/ ผู้ประกอบการวิสาหกิจ			กองทุนการออม- แห่งชาติ*

ทั้งนี้กองทุนการออมเพื่อการเกษียณของประเทศไทย มีดังนี้

- 1) กองทุนประกันสังคม (Social Security Fund)
- 2) กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (Government Pension Fund)
- 3) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund)
- 4) กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (Retirement Mutual Fund: RMF)
- 5) กองทุนการออมแห่งชาติ (National Savings Fund)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย : ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในครั้งนี้อย่างผู้วิจัยได้ทำการศึกษาผลงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยนำมาใช้อ้างอิงเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งจะขอเสนอต่อไปนี้

ภัทรวรรณ อ่วมสำอางค์ (2541) ผลการวิจัยระบุว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีอายุน้อยตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป พนักงานจะได้รับผลตอบแทนจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่าการนำเงินไปฝากประจำกับธนาคารหรือการอยู่ในระบบบำนาญเดิม จากผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่ารัฐวิสาหกิจควรสร้างแรงจูงใจให้พนักงานสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้น โดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและแสดงให้เห็นถึงผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งจะเป็นส่วนผลักดันให้พนักงานรัฐวิสาหกิจตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้น

ธมลวรรณ จันทรัฐไธ (2552) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกหักอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้สุทธิ และความปลอดภัยในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนทั้งในส่วนของการตอบแทน และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุงาน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน

สุวิสาส์ เผ่าเหลืองทอง และปติ พุทธิบุญ (2555) ระบุว่าปัญหาและอุปสรรคของระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุของไทย นั้นคือระบบการออมของครัวเรือนไทยกระจุกตัวอยู่ในสินทรัพย์บางประเภท แม้จะมีโอกาสและทางเลือกในการออมที่สามารถให้ผลตอบแทนที่สูงกว่ารวมทั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนใหญ่ยังไม่มีการจัดสรรนโยบายการลงทุน (Asset Allocation) ที่ตอบโจทย์การออมเพื่อรองรับการดำรงชีพในวัยเกษียณอายุ แต่จะมุ่งเน้นเรื่องการรักษาเงินต้น ทำให้เงินก้อนสุดท้ายที่สมาชิกจะได้รับมีแนวโน้มเพียงพอในระยะยาว และสำหรับข้อเสนอแนะคือควรเร่งขยายความครอบคลุมของระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปัจจุบันให้ครอบคลุมไปยังนายจ้างภาคเอกชนที่ยังไม่ได้เข้าร่วม โดยชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับ เช่น สิทธิประโยชน์ด้านภาษีหรือสิทธิในการหักลดหย่อนค่าใช้จ่าย การได้รับ Commitment จากลูกจ้างในการร่วมพัฒนาบริษัทในระยะยาว รวมทั้งเพิ่มรูปแบบความครอบคลุมของระบบการออมระยะยาว โดยผลักดันการออมภาคบังคับ (Mandatory Provident Fund) ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ต้องให้ความสำคัญกับเกณฑ์ด้านความโปร่งใส มาตรการคุ้มครองผู้ออม และประสิทธิภาพในการบริหารเงินออมของสมาชิก

พัชราภรณ์ อังปนานนท์ (2549) จากผลการวิจัยพบว่าธุรกิจส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นสวัสดิการที่นายจ้างให้กับลูกจ้างซึ่งจะใช้วิธีส่งเสริมความรู้ในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่บุคลากรคือ การแจกจ่ายเอกสาร และมีการตอบกลับการซักถามข้อสงสัยของบุคลากรเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยใช้การสนทนาโดยตรงเป็นหลัก ส่วนคุณสมบัติที่สำคัญของคณะกรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้างที่บริษัทเลือกได้แก่ ต้องมี

ความรู้ด้านการบริหารและมีการคัดเลือกคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฝ่ายลูกจ้างจากการแต่งตั้งโดยนายจ้างเห็นควร บริษัทส่วนใหญ่มีจำนวนคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฝ่ายนายจ้างจำนวน 1 คนและมีจำนวนคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฝ่ายลูกจ้างจำนวน 1 คน โดยมีการศึกษาข้อมูลในการคัดเลือกคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สำคัญมาจากเอกสารเผยแพร่จากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์(ก.ล.ต.) ซึ่งข้อมูลที่สำคัญในการตัดสินใจเลือกบริหารจัดการโดยเลือกจากประสบการณ์การบริหารจัดการกองทุนเป็นสำคัญและในการร่างข้อบังคับของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะนำมาจากเอกสารฉบับร่างจากบริษัทจัดการโดยมีเงินที่ส่งเข้ากองทุนริเริ่มเป็นเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง 3 % ถึงไม่เกิน 5 % และเงินสะสมในส่วนของลูกจ้าง 3 % ถึงไม่เกิน 5 %

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงาน

การศึกษาวิจัยเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย : ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ประชากรและตัวอย่าง
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3) วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
- 4) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 5) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 6) การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

การวัดผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลมูลค่าสินทรัพย์ต่อหน่วยของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ลงทุนตามนโยบายการลงทุนแบบที่ 1 คือ ลงทุนในตราสารหนี้ (ไม่รวมตราสารหนี้เอกชน) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 - 2556 และนำมูลค่าสินทรัพย์ต่อหน่วยมาคำนวณหาผลตอบแทนกองทุนรายปี เพื่อเปรียบเทียบกับอัตราผลตอบแทนอ้างอิงได้แก่ พันธบัตรรัฐบาลอายุ 6 เดือนและ พันธบัตรรัฐบาลอายุ 2 ปี ต่อมานำอัตราผลตอบแทนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพคำนวณหา Sharpe ratio โดยใช้ผลตอบแทนของพันธบัตรรัฐบาลอายุ 1 ปีคำนวณหาผลตอบแทนเฉลี่ยของหลักทรัพย์ที่ปราศจากความเสี่ยง

สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการ และสายบริการ ซึ่งมีจำนวน 3,798 คน โดยตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนั้นได้กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% , $e = 5\%$ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

โดยที่ n คือ ขนาดของตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าสัดส่วนในที่ที่กำหนดให้
เท่ากับ 0.05

ขนาดของประชากรเท่ากับ 3,798 คน ความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการสุ่มเท่าที่ยอมรับได้เท่ากับ 5 เปอร์เซ็นต์

$$n = \frac{3,798}{1+3,798(0.05^2)} = 361.88 \text{ ชุด}$$

จากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับจำนวน 361.88 ราย หรือประมาณ 362 ราย

ซึ่งจากประชากรจำนวน 3,798 คน ได้แบ่งประชากรเป็น 4 ชั้นภูมิ ได้แก่ กลุ่มสำนักงานอธิการบดี, กลุ่มคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, กลุ่มคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิ ซึ่งในแต่ละชั้นภูมิเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและตัวอย่าง

ประชากร	จำนวนประชากรและตัวอย่าง (คน)	
	ประชากร(คน)	ตัวอย่าง (คน)
สำนักงานอธิการบดี	865	82
กลุ่มคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	560	53
กลุ่มคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	614	64
กลุ่มคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1,705	163
รวมทั้งสิ้น	3,798	362

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีการเก็บข้อมูล 2 แบบ ได้แก่ การวิจัยจากเอกสารและการวิจัยแบบสำรวจจากตัวอย่าง การวิจัยจากเอกสารใช้ในการวัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการวิจัยแบบสำรวจจากตัวอย่างเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือตอนล่าง

3.2.1 การวิจัยจากข้อมูล

เพื่อวัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเก็บรวบรวมมูลค่าสินทรัพย์ต่อหน่วยสุทธิของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เป็นบริษัทจัดการของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือตอนล่างตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 – 2556 เฉพาะกองทุนแบบที่ 1 ที่ลงทุนในตราสารหนี้ (ยกเว้นตราสารหนี้เอกชน) แล้วนำมาคำนวณหาผลตอบแทนกองทุน เพื่อหาค่า Sharpe Ratio ถ้ามีค่าเป็นบวก หมายความว่า บริษัทจัดการมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุน ให้ได้ผลตอบแทนมากกว่าการลงทุนในพันธบัตรรัฐบาลอายุ 1 ปีเมื่อเทียบ 1 หน่วยการลงทุน และหากมีค่าเป็นลบ หมายความว่า บริษัทจัดการมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุน ให้ได้ผลตอบแทนน้อยกว่าการลงทุนในพันธบัตรรัฐบาลอายุ 1 ปีเมื่อเทียบ 1 หน่วยการลงทุน และนำผลตอบแทนที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับผลตอบแทนตามเกณฑ์อ้างอิงที่กำหนด

3.2.2 การวิจัยแบบสำรวจจากตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล และ 2) พฤติกรรมการออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงิน

1) ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาและตำแหน่งในการทำงาน เงินเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว และรายรับรายจ่ายส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถาม 16 ข้อ ลักษณะคำถามมีทั้งแบบปลายปิดแบบ เลือก 2 คำตอบ และเลือกหลายคำตอบ และคำถามปลายเปิด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าสูงสุด, ค่าต่ำสุด และค่าเฉลี่ย

2) ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านพฤติกรรมการออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงิน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

(Check List), คำถามปลายเปิดและมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยยึดเกณฑ์น้ำหนักคะแนน 3 ระดับ จำนวน 22 ข้อมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ใช่	ให้คะแนน	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	1 คะแนน
ไม่ใช่	ให้คะแนน	0 คะแนน

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แบ่งเกณฑ์ในการวิเคราะห์ แปลผลข้อมูลด้วยการนำมาจัดช่วงคะแนน 3 ระดับ เพื่อแปลความหมายของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกการออม ดังนี้

0.00 – 0.66	หมายถึง	ไม่ใช่
0.67 – 1.33	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
1.34 – 2.00	หมายถึง	ใช่

3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตเพื่อกำหนดและตรวจสอบตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา รวมทั้งปรึกษาและสอบถามจากผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบ คำจำกัดความ นิยามปฏิบัติการของตัวแปร และกรอบแนวคิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบของข้อคำถามในแบบสอบถาม
- 2) สร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้สอบถามกลุ่มประชากรบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยยึดตามกรอบแนวคิดที่ต้องการศึกษา

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือในด้านเนื้อหาคำถาม เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมและวัดได้ตรงตามที่ต้องการ รวมทั้งตรวจสอบความเป็นปรนัยของคำถามคำตอบแต่ละข้อ เพื่อให้ได้ข้อคำถามคำตอบที่ชัดเจน ถูกต้องและสอดคล้อง หลังจากผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทำการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมทั้งด้านภาษาและความถูกต้องในเนื้อหาตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำไปทดลองใช้ในภาคสนามเพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ และความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในสถานการณ์จริงต่อไป

2) การทดลองนำเครื่องมือไปใช้ (Try Out) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ในภาคสนามกับตัวอย่าง 30 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา แต่ไม่ได้ถูกจัดเป็นประชากรในการศึกษารั้งนี้ เพื่อตรวจสอบภาษาที่ใช้ให้เป็นที่เข้าใจเมื่อนำแบบสอบถามไปใช้จริง

3) ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือขั้นสุดท้าย ภายใต้ข้อค้นพบที่ได้จากการตรวจสอบทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว ทั้งด้านการใช้สำนวนภาษาในข้อคำถามให้เข้าใจง่ายและเข้าใจตรงกัน มีความสมบูรณ์ของเนื้อหาที่ต้องการทราบ มีความสามารถในการจำแนกและมีความเที่ยงตรงตลอดทั้งมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ภายใต้เงื่อนไขด้านเวลาและสภาพแวดล้อมหลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากร

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวัดประสิทธิภาพของกองทุน

ดำเนินการรวบรวมข้อมูลมูลค่าทรัพย์สินสุทธิต่อหน่วยของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามนโยบายการลงทุนแบบที่ 1 คือ ลงทุนในตราสารหนี้ (ยกเว้นตราสารหนี้เอกชน) ระหว่างปี 2550 – 2556

3.5.2 การแจกแบบสอบถาม

ผู้ดำเนินการวิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้ประชากรที่ศึกษา ซึ่งจะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1) ขอนหนังสือแนะนำตัวพร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากคณะสถิติประยุกต์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย
- 2) ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับประชากร โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเป็นระยะเวลา 45 วัน
- 3) รวบรวมและจัดระเบียบข้อมูลที่ได้จากการสอบถาม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ แปลงคำตอบเป็นค่าคะแนน หรือกำหนดรหัสคำตอบเป็นตัวเลขแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 11.5 for Windows

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวกับประชากรที่ศึกษาและข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการออกผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ อันได้แก่

- 1) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมกรรมการออกผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 3 ระดับดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{พิสัย} &= \text{คะแนนสูง} - \text{คะแนนต่ำ} \\
 \text{ช่วงคะแนนเฉลี่ย} &= (2-0)/3 \\
 &= 0.66
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.00 – 0.66 แปลความว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อยู่ในระดับไม่ใช่

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.33 แปลความว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อยู่ในระดับไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.34 – 2.00 แปลความว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อยู่ในระดับสูง

3.6.1.2 การทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่เป็นตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์หาค่า Chi Square สำหรับปัจจัยลักษณะทางประชากรกับการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรอง ส่วนการรับรู้เกี่ยวกับกองทุน กับ การตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองฯ ใช้สถิติทดสอบ ค่าที (T-Test)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย: ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ” ได้แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 4 หัวข้อดังนี้

- 1) การวัดประสิทธิภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 2) ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่างประกอบด้วยเพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, สังกัดหน่วยงาน, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, ตำแหน่งงาน, รายได้ค่าใช้จ่ายต่อเดือน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของตัวอย่าง
- 3) พฤติกรรมการออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 4) การทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 4.1 มูลค่าสินทรัพย์สุทธิต่อหน่วย (NAV) และอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยรายปี ($\bar{R}_p$) ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยระหว่างปี พ.ศ. 2549 - 2556 และอัตราผลตอบแทนพันธบัตรรัฐบาลอายุ 1 ปี ($\bar{R}_f$)

ปี พ.ศ.	NAV	$\bar{R}_p$	$\bar{R}_f$
2549	11.9296		
2550	12.3223	3.29	3.55
2551	12.7750	3.67	1.98
2552	13.2171	3.46	1.52
2553	13.3439	0.95	2.38
2554	13.6038	1.94	3.09

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปี พ.ศ.	NAV	$\bar{R}_p$	$\bar{R}_f$
2555	14.0191	3.05	2.76
2556	14.3977	2.70	2.35

จากตารางที่ 4.1 แสดงมูลค่าสินทรัพย์สุทธิต่อหน่วยของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับกองทุนประเภทที่ 1 ที่มีนโยบายการลงทุนในตราสารหนี้ (ยกเว้นตราสารหนี้เอกชน) จากค่า NAV สามารถนำค่าเฉลี่ยผลตอบแทนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ 2.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ 1.02 จากนั้นนำค่าที่ได้มาคำนวณหาค่า Sharpe Ratio ดังนี้

จากสูตร

$$\text{Sharpe Ratio} = \frac{\bar{R}_p - \bar{R}_f}{\sigma_p}$$

โดยที่

$\bar{R}_p$	คือ ผลตอบแทนเฉลี่ยของกลุ่มการลงทุน (p) ในช่วงเวลาหนึ่ง
$\bar{R}_f$	คือ ผลตอบแทนเฉลี่ยของหลักทรัพย์ที่ปราศจากความเสี่ยงในช่วงเวลาหนึ่ง
σ_p	คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลตอบแทนของกลุ่มการลงทุน (p) ในช่วงเวลาหนึ่ง

ดังนั้นเราจะได้อำนาจ Sharpe Ratio ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 อัตราส่วน Sharpe Ratio ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือตอนล่าง ระหว่างปี พ.ศ. 2550 – 2556

Year	$\overline{R_p}$	$\overline{R_f}$	$\overline{R_p - R_f}$	Sharpe Ratio
2550	0.032918	0.03550328	-0.0026	-0.2678
2551	0.036738	0.01980250	0.0169	1.7542
2552	0.034607	0.01522570	0.0194	2.0075
2553	0.009594	0.02383024	-0.0142	-1.4746
2554	0.019477	0.03097573	-0.0115	-1.1910
2555	0.030528	0.02761943	0.0029	0.3013
2556	0.027006	0.02356197	0.0034	0.3567
σ_p	0.009654			

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่าค่า Sharpe Ratio ในปีพ.ศ. 2552 มีค่าสูงสุดที่ 2.00 ลำดับถัดมาได้แก่ พ.ศ. 2551 ในระดับค่า 1.75 ส่วนในปีที่มีค่า Sharpe Ratio มีค่าติดลบนั้น ปี พ.ศ. 2553 มีค่าติดลบมากที่สุดที่ -1.47 ลำดับถัดมาได้แก่ พ.ศ. 2554 และ 2550 ซึ่งมีค่า -1.19 และ -0.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ผลตอบแทนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรายปี และอัตราผลตอบแทนอ้างอิงตามดัชนี ระหว่างปี พ.ศ. 2550 – 2556

ปี พ.ศ.	อัตราผลตอบแทน* กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย	อัตราผลตอบแทนอ้างอิงตามดัชนีพันธบัตรรัฐบาล	
		อายุ 6 เดือน**	อายุ 2 ปี**
2550	3.29	4.50	6.17
2551	3.67	4.05	7.97
2552	3.46	1.82	2.07
2553	0.95	1.42	1.96
2554	1.94	2.77	2.95
2555	3.05	3.25	3.65
2556	2.70	2.86	3.61

หมายเหตุ : * รายงานประจำปีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย

** ข้อมูลสถิติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่าในปีพ.ศ. 2552 ผลตอบแทนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือตอนล่าง ประเมินนโยบายการลงทุนแบบที่ 1 คือ ลงทุนในตราสารหนี้ (ยกเว้นตราสารหนี้เอกชน) มีอัตราผลตอบแทนสูงกว่าอัตราผลตอบแทนของการลงทุนในพันธบัตรรัฐบาลที่มีอายุคงที่ (ZRR Index) อายุ 6 เดือนและอายุ 2 ปี แต่ในปีพ.ศ. 2550 และปีพ.ศ. 2553 - 2556 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยฯ มีอัตราผลตอบแทนต่ำกว่าอัตราผลตอบแทนอ้างอิงในทุกดัชนี

4.2 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	90	24.90
	หญิง	272	75.10
	รวม	362	100.00
สถานภาพ	โสด	191	52.80
	สมรส	153	42.30
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	16	4.40
	อื่นๆ	2	0.30
	รวม	362	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	3.00
	ปริญญาตรี	161	44.50
	ปริญญาโท	163	45.00
	ปริญญาเอก	27	7.50
	รวม	362	100.00

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มหน่วยงานที่สังกัด	สำนักงานอธิการบดี	165	45.80
	กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	78	21.70
	กลุ่มวิทย์-สุขภาพ	69	19.20
	กลุ่มวิทย์-เทคโนโลยี	48	13.30
	รวม	360	100.00
ตำแหน่ง	ตำแหน่งบริหาร	6	17.60
	ตำแหน่งวิชาการ	10	29.40
	ไม่มีตำแหน่งบริหารและตำแหน่งวิชาการ	18	52.90
	รวม	34	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.10 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 24.90 มีสถานภาพโสดร้อยละ 52.80 ลำดับถัดมาได้แก่สถานภาพสมรส และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 42.30 และ 4.40 ตามลำดับ และมีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 45.00 ลำดับถัดมาได้แก่ ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 44.50 และ 7.50 ตามลำดับ

ด้านการสังกัดหน่วยงาน ตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กลุ่มสำนักงานอธิการบดี คิดเป็นร้อยละ 45.80 ลำดับถัดมาได้แก่ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และกลุ่มวิทย์-สุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 21.70 และ 19.20 ตามลำดับ นอกเหนือจากนั้นตัวอย่างที่เป็นพนักงานสายวิชาการส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งบริหารและตำแหน่งทางวิชาการคิดเป็นร้อยละ 52.90 ลำดับถัดมามีตำแหน่งวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 29.40

ตารางที่ 4.5 ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

รายการ	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อายุ	59 ปี	24 ปี	34.72 ปี	6.30
ประสบการณ์ทำงาน	23 ปี	1 ปี	9.14 ปี	64.243
ผู้มีรายได้ในครอบครัว	6 คน	0 คน	2.31 คน	1.03
ผู้กำลังศึกษา/ไม่ได้ทำงาน/ คนชรา ในครอบครัว	8 คน	0 คน	1.37 คน	1.03
จำนวนสมาชิกทั้งหมดใน ครอบครัว	14 คน	1 คน	3.71 คน	1.57

จากตารางที่ 4.5 พบว่าตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 34.72 ปี โดยอายุสูงสุดคือ 59 ปี และอายุต่ำสุดคือ 24 ปี ด้านประสบการณ์ทำงาน ตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 9.14 ปี โดยอายุการทำงานสูงสุดคือ 23 ปี และอายุการทำงานต่ำสุดคือ 1 ปี สำหรับจำนวนสมาชิกในครอบครัวสูงสุด 14 คน ต่ำสุด 1 คนและมีค่าเฉลี่ยจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3.71 คน โดยผู้มีรายได้ในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยที่ 2.31 คน และค่าเฉลี่ยของผู้กำลังศึกษา/ไม่ได้ทำงาน/คนชราในครอบครัวจำนวน 1.37 คน

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งและประเภท

ประเภทตำแหน่ง	พนักงานสายวิชาการ จำนวน (ร้อยละ)	พนักงานสายสนับสนุน จำนวน (ร้อยละ)	รวมทั้งสิ้น
ข้าราชการ	9 (23.30)	14(4.50)	21(6.20)
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)	20 (66.70)	159 (51.30)	179 (52.60)
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)	5 (10.00)	110 (35.50)	113 (33.20)
อื่น ๆ	0 (0.00)	27 (8.70)	27 (7.90)
รวม	34 (100.00)	310 (100.00)	344 (100.00)

จากตารางที่ 4.6 พบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย(เงินแผ่นดิน) คิดเป็นร้อยละ 52.60 ลำดับถัดมาได้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้) คิดเป็นร้อยละ 33.20 และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งกับประเภทของบุคลากร พบว่าพนักงานสายวิชาการส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย(เงินแผ่นดิน) คิดเป็นร้อยละ 66.70 ลำดับถัดมาได้แก่ข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 23.30 ส่วนพนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย(เงินแผ่นดิน) เช่นเดียวกันคิดเป็นร้อยละ 51.30 ลำดับถัดมาได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย(เงินรายได้) คิดเป็นร้อยละ 35.50

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่เป็นพนักงานสายสนับสนุนจำแนกตามระดับการปฏิบัติงานและตำแหน่งบริหาร

ระดับการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งบริหาร		รวมทั้งสิ้น จำนวน (ร้อยละ)
	มีตำแหน่งบริหาร จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มีตำแหน่งบริหาร จำนวน (ร้อยละ)	
ระดับปฏิบัติการ	14 (28.60)	201 (81.70)	215 (72.90)
ระดับชำนาญการ	32 (65.30)	43 (17.50)	75 (25.40)
ระดับชำนาญการพิเศษ	2 (4.10)	1 (0.40)	3 (1.00)
อื่น ๆ	1 (2.00)	1 (0.40)	2 (0.70)
รวม	49 (100.00)	246 (100.00)	295 (100.00)

จากตารางที่ 4.7 พบว่าตัวอย่างที่เป็นพนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 72.90 ลำดับถัดมาได้แก่ระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 25.40 โดยพนักงานสายสนับสนุน ที่มีตำแหน่งบริหารส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญการคิดเป็นร้อยละ 65.30 ของผู้มีตำแหน่งบริหาร และพนักงานสายสนับสนุนที่ไม่มีตำแหน่งบริหารส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 81.70 ของพนักงานสายสนับสนุนที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามรายได้และค่าใช้จ่ายต่อเดือน

รายการ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ส่วนบุคคล ก่อนหักค่าใช้จ่าย ต่อเดือน	ต่ำกว่า 18,000 บาท	124	34.30
	18,000 – 28,000 บาท	143	39.50
	28,001 – 38,000 บาท	72	19.90
	38,001 – 48,000 บาท	9	2.50
	48,001 – 58,000 บาท	4	1.10
	มากกว่า 58,000	3	0.80
รวม		355	100.00
รายได้ของ ครอบครัวต่อเดือน	ต่ำกว่า 30,000 บาท	95	27.0
	30,000 – 40,000 บาท	79	22.40
	40,001 – 50,000 บาท	59	16.80
	50,001 – 60,000 บาท	39	11.10
	60,001 – 70,000 บาท	27	7.70
	มากกว่า 70,000	53	15.10
รวม		352	100.00
ค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล ต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	109	31.10
	15,001 – 20,000 บาท	114	32.50
	20,001 – 25,000 บาท	51	14.50
	25,001 – 30,000 บาท	35	10.00
	30,001 – 35,000 บาท	17	4.80
	มากกว่า 35,000 บาท	25	7.10
รวมทั้งสิ้น		351	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ก่อนหักค่าใช้จ่ายต่อเดือนที่ระดับ 18,000 – 28,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.50 ลำดับถัดมาได้แก่ ระดับรายได้ต่ำกว่า 18,000 บาท และ 28,001 – 38,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.30 และ 19.90 ตามลำดับ ส่วนครอบครัวมีรายได้ที่ระดับต่ำกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.00 ลำดับถัดมาได้แก่ ระดับรายได้ 30,000 – 40,000 บาท และ 40,001 – 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.40 และ 16.80 ตามลำดับ และค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อเดือน ตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายที่ 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.50

ลำดับถัดมาได้แก่ ระดับค่าใช้จ่ายต่ำกว่า 15,000 บาท และ 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.10 และ 14.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามภาระค่าใช้จ่าย

ภาระค่าใช้จ่าย	มีภาระค่าใช้จ่าย จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มีภาระค่าใช้จ่าย จำนวน (ร้อยละ)	รวมทั้งสิ้น จำนวน(ร้อยละ)
ผ่อนซื้อหรือเช่าบ้าน	160 (45.20)	194 (54.80)	354 (100.00)
ผ่อนซื้อรถยนต์	182 (51.10)	174 (48.90)	356 (100.00)
ผ่อนชำระหนี้ส่วนบุคคล	220 (62.00)	135 (38.00)	355 (100.00)
ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	191(54.30)	161 (45.70)	352 (100.00)

จากตารางที่ 4.9 พบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่มีภาระค่าผ่อนซื้อหรือเช่าบ้านคิดเป็นร้อยละ 54.80 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ในส่วนภาระค่าผ่อนซื้อรถยนต์, ค่าผ่อนชำระหนี้ส่วนบุคคล และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาระค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ 51.10, 62.00 และ 54.30 ตามลำดับ

4.3 พฤติกรรมการออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามพฤติกรรมการออม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การเป็นสมาชิก	268	76.40
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	83	23.60
รวม	352	100.00
นโยบายการลงทุน		
Sub Fund 1	58	21.64
Sub Fund 2	93	34.70
Sub Fund 3	103	38.43
ค่าสูญหาย (Missing)	14	5.22
รวม	268	100.00

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การออมเพื่อการ	มีการออม	28	34.20
เกษียณอายุ ของกลุ่ม	ไม่มี การออม	55	65.80
ที่ไม่เป็นสมาชิก	รวม	83	100.00
กองทุน			
รูปแบบการออมอื่น ๆ	กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	11	22.40
ของกลุ่มที่ไม่เป็น	กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF)	13	26.50
สมาชิก	ประกันชีวิตแบบเงินได้ประจำ โดยจะ	21	42.90
	ได้รับเงินอย่างสม่ำเสมอเมื่อเกษียณอายุ		
	อื่น ๆ	4	8.20
	รวม	83	100.00
ผู้ชักชวนให้สมัคร	ตัดสินใจด้วยตนเอง	185	71.40
สมาชิกกองทุนสำรอง	ผู้บังคับบัญชา	9	3.50
เลี้ยงชีพของตัวอย่างที่	เพื่อนร่วมงาน	52	20.10
เป็นสมาชิกกองทุน	ครอบครัว/ญาติพี่น้อง	5	1.90
	อื่น ๆ	8	3.10
	รวม	259	100.00
แหล่งการติดตาม	ผ่านพับประชาสัมพันธ์	89	36.60
ข้อมูลข่าวสาร	เว็บไซต์ของกองบริหารงานบุคคล	95	39.10
	คณะกรรมการกองทุน	21	8.60
	อื่น ๆ	38	15.60
	รวม	243	100.00

จากตารางที่ 4.10 พบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คิดเป็นร้อยละ 76.40 และไม่เป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คิดเป็นร้อยละ 23.60 โดยนโยบายการลงทุนแบบ Sub Fund 3 คือนโยบายการลงทุนประเภทกองทุนหน่วยลงทุนผสม มีผู้เลือกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.60 และมีค่าสูญหายคิดเป็นร้อยละ 5.22 ลำดับถัดมาได้แก่นโยบายการลงทุนแบบ Sub Fund 2 คือนโยบายการลงทุนประเภทกองทุนหน่วยลงทุน-ตราสารหนี้ และ นโยบายการลงทุนแบบ Sub Fund 1 คือ นโยบายการลงทุนประเภทกองทุนตราสารหนี้(ไม่รวมตราสารหนี้บริษัทเอกชน) คิดเป็นร้อยละ 36.60 และ 22.80 ตามลำดับ

สำหรับตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่มีการออมเพื่อการเกษียณอายุรูปแบบอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 65.80 และมีการออมเพื่อการเกษียณอายุรูปแบบอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 34.20 สำหรับการออมในรูปแบบอื่น ๆ ได้แก่การออมในรูปแบบประกันชีวิตแบบเงินได้ประจำ โดยจะได้รับเงินอย่างสม่ำเสมอเมื่อเกษียณอายุ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 42.90 ลำดับถัดมา ได้แก่ กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) และ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 26.50 และ 22.40 ตามลำดับ

สำหรับการติดตามข้อมูลข่าวสาร ตัวอย่างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ติดตามข่าวสารจากเว็บไซต์กองบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 39.10 ลำดับถัดมา ได้แก่ แผ่นพับประชาสัมพันธ์ และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 36.60 และ 15.60 ตามลำดับ และแหล่งการติดตามข้อมูลข่าวสารอื่นๆ ได้แก่ ใบแจ้งยอดสรุปรายได้จากธนาคารที่กำกับดูแลกองทุน, เพื่อนร่วมงาน และหน่วยบุคคลของหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 4.11 อันดับ จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
จำแนกตามสาเหตุการไม่เป็นสมาชิกกองทุนฯ

ลำดับ	สาเหตุที่ไม่เป็นสมาชิก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	1) ไม่ทราบว่ามีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย	22	28.90
	2) ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ จึงไม่สนใจที่จะเข้าร่วม	16	21.10
	3) ไม่สะดวกเมื่อต้องการใช้เงินในทันที เพราะกองทุนฯ จะจ่ายเงินเมื่อลาออก หรือเสียชีวิตเท่านั้น	14	18.40
	4) นำเงินไปออมในรูปแบบอื่นที่มีวัตถุประสงค์การออมเพื่อการเกษียณอายุแล้ว เช่น ซื้อประกันชีวิต, กบข., RMF ฯลฯ	14	18.40
2	1) ไม่สะดวกเมื่อต้องการใช้เงินในทันที เพราะกองทุนฯ จะจ่ายเงินเมื่อลาออก หรือเสียชีวิตเท่านั้น	12	27.90
	2) ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ จึงไม่สนใจที่จะเข้าร่วม	9	20.50
	3) นำเงินไปออมในรูปแบบอื่นที่มีวัตถุประสงค์การออมเพื่อการเกษียณอายุแล้ว เช่น ซื้อประกันชีวิต, กบข., RMF ฯลฯ	8	18.20

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ลำดับ	สาเหตุที่ไม่เป็นสมาชิก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3	1) นำเงินไปออมในรูปแบบอื่นที่มีวัตถุประสงค์การออมเพื่อการเกษียณอายุแล้ว เช่น ซื้อประกันชีวิต, กบข., RMF ฯลฯ	9	27.30
	2) ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ จึงไม่สนใจที่จะเข้าร่วม	7	21.20
	3) ไม่พึงพอใจกับอัตราการจ่ายเงินสมทบ 2 % และผลประโยชน์ที่ได้รับ	7	21.20
	4) นำเงินไปใช้ในวิธีอื่น ๆ เช่น เล่นแชร์, ให้กู้ยืมเงิน ฯลฯ	5	15.20

จากตารางที่ 4.11 พบว่าสาเหตุที่ตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย ลำดับที่ 1 คือไม่ทราบว่ามียกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ “สินสภาพร” สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.90 ลำดับถัดมาได้แก่ ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ จึงไม่สนใจที่จะเข้าร่วม คิดเป็นร้อยละ 21.10

สาเหตุสำคัญในลำดับที่ 2 คือ ไม่สะดวกเมื่อต้องการใช้เงินในทันที เพราะกองทุนฯ จะจ่ายเงินเมื่อลาออก หรือเสียชีวิตเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 27.90 ลำดับถัดมาได้แก่ ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ จึงไม่สนใจที่จะเข้าร่วม คิดเป็นร้อยละ 20.50 ส่วนในลำดับที่ 3 สาเหตุสำคัญที่สุดคือ นำเงินไปออมในรูปแบบอื่นที่มีวัตถุประสงค์การออมเพื่อการเกษียณอายุแล้ว เช่น ซื้อประกันชีวิต, กบข., RMF ฯลฯ คิดเป็นร้อยละ 27.30 ลำดับถัดมาได้แก่ ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ จึงไม่สนใจที่จะเข้าร่วม และ ไม่พึงพอใจกับอัตราการจ่ายเงินสมทบ 2 % และผลประโยชน์ที่ได้รับ คิดเป็นร้อยละ 21.20 เท่ากัน

ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามปัจจัยที่จะทำให้ตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ

ปัจจัยที่จะทำให้ตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) ไม่มี	24	29.10
2) เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารเพียงพอต่อการตัดสินใจ	19	23.30
3) เมื่อมีรายได้เพียงพอต่อการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	18	21.40

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยที่จะทำให้ตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4) เมื่อพึงพอใจต่ออัตราการจ่ายเงินสะสม และเงินสมทบจากนายจ้าง	11	13.60
5) เมื่อพึงพอใจต่ออัตราผลตอบแทนการลงทุน	7	8.70
6) อื่น ๆ	3	3.90
รวม	83	100.00

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยที่จะทำให้ตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย ตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นั้นคือ ข้อ 1) ไม่มี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 29.100 ลำดับถัดมาได้แก่ ข้อ 2) เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารเพียงพอต่อการตัดสินใจ และ ข้อ 3) เมื่อมีรายได้เพียงพอต่อการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คิดเป็นร้อยละ 23.30 และ 21.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 อันดับ จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
จำแนกตามสาเหตุการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนฯ

ลำดับ	สาเหตุที่สมัครเป็นสมาชิก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	1) ต้องการออมเงินเพื่อใช้ในยามเกษียณอายุ	184	71.90
	2) การจ่ายเงินสมทบจากนายจ้าง	21	8.20
	3) อัตราผลตอบแทนการลงทุน	19	7.40
2	1) การจ่ายเงินสมทบจากนายจ้าง	77	32.90
	2) อัตราผลตอบแทนการลงทุน	61	26.10
	3) ต้องการสิทธิประโยชน์ด้านลดหย่อนภาษีอากร จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	28	12.00
3	1) การจ่ายเงินสมทบจากนายจ้าง	62	28.80
	2) อัตราผลตอบแทนการลงทุน	52	24.20
	3) ต้องการสิทธิประโยชน์ด้านลดหย่อนภาษีอากร จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	39	18.10

จากตารางที่ 4.13 พบว่าสาเหตุที่ตัวอย่างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลำดับที่ 1 คือต้องการออมเงินเพื่อ

ใช้ในยามเกษียณอายุ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 71.90 ลำดับถัดมาได้แก่ การจ่ายเงินสมทบของนายจ้างและ อัตราผลตอบแทนการลงทุน คิดเป็นร้อยละ 8.20 และ 7.40 ตามลำดับ

ส่วนสาเหตุที่ตัวอย่างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลำดับที่ 2 คือ การจ่ายเงินสมทบของนายจ้าง คิดเป็นร้อยละ 32.90 ลำดับถัดมาได้แก่ อัตราผลตอบแทนการลงทุน และ ต้องการสิทธิประโยชน์ด้านลดหย่อนภาษีอากรจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คิดเป็นร้อยละ 26.10 และ 12.00 ตามลำดับ

และในลำดับที่ 3 สาเหตุที่ตัวอย่างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย ตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ การจ่ายเงินสมทบของนายจ้าง คิดเป็นร้อยละ 28.80 ลำดับถัดมาได้แก่ อัตราผลตอบแทนการลงทุน และ ต้องการสิทธิประโยชน์ด้านลดหย่อนภาษีอากรจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คิดเป็นร้อยละ 24.20 และ 18.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านความพร้อมส่วนบุคคล

การรับรู้ ด้านความพร้อมส่วนบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การรับทราบข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากมหาวิทยาลัยและเอกสารประชาสัมพันธ์	1.68	0.58	ใช่
2. การเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับกองทุนฯ	1.30	0.79	ไม่แน่ใจ
3. การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ในอัตราร้อยละ 2 ของเงินเดือนไม่กระทบต่อรายจ่ายประจำของท่าน	1.66	0.63	ใช่
4. ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนฯ	1.28	0.65	ไม่แน่ใจ
5. ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนฯ	1.43	0.63	ใช่
6. ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ของกองทุนฯ	1.40	0.62	ใช่
รวม	1.45	0.45	ใช่

จากตารางที่ 4.14 พบว่าการรับรู้ด้านความพร้อมส่วนบุคคลในภาพรวมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับใช่ ($\bar{X} = 1.45$, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการรับรู้ด้านความพร้อมส่วนบุคคลในข้อ 1, ข้อ 3, ข้อ 5 และข้อ 6 มีอิทธิพลฯ ในระดับใช่ โดยการรับรู้ด้านความพร้อมส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ สูงสุด 2 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 1 การรับทราบข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากมหาวิทยาลัยและเอกสาร

ประชาสัมพันธุ์ ($\bar{X}$ = 1.68, S.D. = 0.58) และ ข้อ 3 การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ในอัตราร้อยละ 2 ของเงินเดือนไม่กระทบต่อรายจ่ายประจำของท่าน ($\bar{X}$ = 1.66, S.D. = 0.63)

ส่วนการรับรู้ด้านความพร้อมส่วนบุคคลข้อ 2 การเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับกองทุนฯ ($\bar{X}$ = 1.30, S.D. = 0.79) และข้อ 4 ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนฯ ($\bar{X}$ = 1.28, S.D. = 0.65) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับไม่แน่ใจ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกองทุน

การรับรู้ ด้านความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนฯ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านพึงพอใจในอัตราเงินสมทบร้อยละ 2 ที่มหาวิทยาลัยฯ จ่ายเข้ากองทุนฯ ในปัจจุบัน	1.32	0.78	ไม่แน่ใจ
2. ท่านพึงพอใจต่ออัตราเรียกเก็บเงินสะสมร้อยละ 2 ของเงินเดือนของกองทุนฯ ในปัจจุบัน	1.38	0.76	ใช่
3. ท่านคิดว่าการเป็นสมาชิกกองทุนฯ สามารถเพิ่มรายได้ได้มากกว่าการออมทรัพย์ด้วยวิธีการอื่น	1.30	0.68	ไม่แน่ใจ
4. ท่านพึงพอใจต่อสิทธิประโยชน์ทางภาษีในปัจจุบัน โดยเงินสะสม ที่จ่ายเข้ากองทุนฯ หักลดหย่อนได้ตามจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 10,000 บาท ส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 490,000 บาท เป็นเงินที่ได้รับยกเว้นภาษี โดยนำจำนวนเงินส่วนที่เกินดังกล่าวหักจากเงินได้พึงประเมิน ก่อนหักค่าใช้จ่ายตามจำนวนที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 490,000 บาทหรือไม่	1.48	0.58	ใช่
รวม	1.37	0.50	ใช่

จากตารางที่ 4.15 พบว่าการรับรู้ ด้านความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนฯ ในภาพรวมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับใช่ ($\bar{X}$ = 1.37, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การรับรู้ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินสูงสุด 2 อันดับแรก คือข้อ 4 ท่านพึงพอใจต่อสิทธิประโยชน์ทางภาษีในปัจจุบันฯ ($\bar{X}$ = 1.48, S.D. = 0.58)

และข้อ 2 ท่านพึงพอใจต่ออัตราเรียกเก็บเงินสะสมร้อยละ 2 ของเงินเดือนของกองทุนฯ ในปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 1.38, S.D. = 0.76)

ส่วนการรับรู้ ข้อ 1 ท่านพึงพอใจในอัตราเงินสมทบร้อยละ 2 ที่มหาวิทยาลัยฯ จ่ายเข้ากองทุนฯ ในปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 1.32, S.D. = 0.78) และข้อ 3 ท่านคิดว่าการเป็นสมาชิกกองทุนฯ สามารถเพิ่มรายได้ ได้มากกว่าการออมทรัพย์ด้วยวิธีการอื่น ($\bar{X}$ = 1.30, S.D. = 0.68) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับไม่แน่ใจ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านความเชื่อมั่นในกองทุนฯ

การรับรู้ ด้านความเชื่อมั่นในกองทุนฯ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของกองทุนฯ	1.52	0.55	ใช่
2. ท่านคิดว่าประเภทนโยบายการลงทุนแบบหลายนโยบายการลงทุนมีความเหมาะสม (Employee's choice)	1.49	0.55	ใช่
3. การบริหารกองทุนฯ ในรูปของคณะกรรมการที่มาจากผู้แทนที่นายจ้างแต่งตั้งร่วมกับผู้แทนที่ลูกจ้างเลือกตั้งเป็นรูปแบบที่เหมาะสม	1.50	0.57	ใช่
4. ท่านเชื่อมั่นว่าเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งและเลือกตั้งมาทำหน้าที่คณะกรรมการมีความสามารถในการบริหารกองทุนฯ	1.41	0.54	ใช่
5. ท่านเชื่อมั่นว่ากิจการของกองทุนฯ สามารถดำเนินไปจนกระทั่งท่านเกษียณอายุราชการ	1.50	0.54	ใช่
6. ตามที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์เข้ามามีบทบาทเป็นผู้กำกับดูแลกองทุนฯ ทำให้กองทุนฯ เกิดความมั่นคง	1.55	0.54	ใช่
รวม	1.49	0.45	ใช่

จากตารางที่ 4.16 พบว่าการรับรู้ ด้านความเชื่อมั่นในกองทุนฯ ในภาพรวมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับใช่ ($\bar{X}$ = 1.49, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการรับรู้ ในทุกข้อมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจฯ ในระดับใช่ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้อ 6 ตามที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาด

หลักทรัพย์เข้ามามีบทบาทเป็นผู้กำกับดูแลกองทุนฯ ทำให้กองทุนฯ เกิดความมั่นคง ($\bar{X}$ = 1.55, S.D. = 0.54), ข้อ 1 ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของกองทุนฯ ($\bar{X}$ = 1.52, S.D. = 0.55) ข้อ 5 ท่านเชื่อมั่นว่ากิจการของกองทุนฯ สามารถดำเนินไปจนกระทั่งท่านเกษียณอายุราชการ ($\bar{X}$ = 1.50, S.D. = 0.54) และข้อ 3 การบริหารกองทุนฯ ในรูปของคณะกรรมการที่มาจากผู้แทนที่นายจ้างแต่งตั้งร่วมกับผู้แทนที่ลูกจ้างเลือกตั้งเป็นรูปแบบที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 1.50, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านการรับทราบนโยบายส่งเสริมกองทุนของผู้บริหารมหาวิทยาลัย

การรับรู้ ด้านการรับทราบนโยบายส่งเสริมกองทุนของผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ มีระบบและกลไกที่ส่งเสริมให้บุคลากรสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1.41	0.65	ใช่
2. มหาวิทยาลัยมีบริการด้านข่าวสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารกองทุนฯ อย่างสม่ำเสมอ	1.26	0.69	ไม่แน่ใจ
3. การประชาสัมพันธ์เรื่อง กฎ ระเบียบ สิทธิประโยชน์ และการบริหารกองทุนฯ ของมหาวิทยาลัยมีความละเอียดชัดเจนเพียงพอ	1.24	0.67	ไม่แน่ใจ
4. มหาวิทยาลัยมีการผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ข้อมูลกองทุนฯ	1.19	0.66	ไม่แน่ใจ
5. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และบุคลากรในการดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุนฯ	1.20	0.62	ไม่แน่ใจ
6. ท่านพร้อมที่จะตอบสนองนโยบายเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของมหาวิทยาลัยฯ	1.53	0.59	ใช่
รวม	1.30	0.53	ไม่แน่ใจ

จากตารางที่ 4.17 พบว่าการรับรู้ ด้านการรับทราบนโยบายส่งเสริมกองทุนของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในภาพรวมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X}$ = 1.30, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการรับรู้ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินสูงสุด 2 อันดับแรก คือข้อ 6 ท่านพร้อมที่จะตอบสนองนโยบายเกี่ยวกับกองทุน

สำรวจเลี้ยงชีพ ของมหาวิทยาลัยฯ ($\bar{X}$ = 1.53, S.D. = 0.59) และข้อ 1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ มีระบบและกลไกที่ส่งเสริมให้บุคลากรสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรวจเลี้ยงชีพ ($\bar{X}$ = 1.41, S.D. = 0.65)

ส่วนการรับรู้ ด้านอื่น ๆ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจฯ ในระดับไม่แน่ใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อ 2 มหาวิทยาลัยมีบริการด้านข่าวสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารกองทุนฯ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 1.26, S.D. = 0.69), ข้อ 3 การประชาสัมพันธ์เรื่อง กฎ ระเบียบ สิทธิประโยชน์ และการบริหารกองทุนฯ ของมหาวิทยาลัยมีความละเอียดชัดเจนเพียงพอ ($\bar{X}$ = 1.24, S.D. = 0.67) และข้อ 5 ผู้บริหารมหาวิทยาลัย สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และบุคลากรในการดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุนฯ ($\bar{X}$ = 1.20, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรวจเลี้ยงชีพ ในภาพรวม

ด้านที่	การรับรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	ด้านความพร้อมส่วนบุคคล	1.45	0.45	ใช่
2	ด้านความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์	1.37	0.50	ใช่
3	ด้านความเชื่อมั่นในกองทุน	1.49	0.45	ใช่
4	ด้านการรับทราบนโยบายส่งเสริมกองทุนของผู้บริหารมหาวิทยาลัย	1.30	0.53	ไม่แน่ใจ
	รวม	1.40	0.38	ใช่

จากตาราง 4.18 พบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ ในภาพรวมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรวจเลี้ยงชีพ ในระดับใช่ ($\bar{X}$ = 1.40, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ จำนวน 3 ด้านที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรวจเลี้ยงชีพ ในระดับใช่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ด้านความเชื่อมั่นในกองทุน ($\bar{X}$ = 1.49, S.D. = 0.45), ด้านความพร้อมส่วนบุคคล ($\bar{X}$ = 1.46, S.D. = 0.45) และด้านความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ($\bar{X}$ = 1.37, S.D. = 0.50) ส่วนในด้านการรับทราบนโยบายส่งเสริมกองทุนของผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีค่าในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X}$ = 1.30, S.D. = 0.53)

ตารางที่ 4.19 ความถี่ของข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

รายการ	ความถี่
ควรให้จ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นจากเดิม หรือเพิ่มขึ้นตามช่วงอายุ	18
ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง	14
ได้รับผลตอบแทนจากการบริหารกองทุนฯ น้อยมาก	1

จากตารางที่ 4.19 พบว่าตัวอย่างมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านการจ่ายเงินสมทบ ควรเพิ่มขึ้นจากเดิม หรือเพิ่มขึ้นตามช่วงอายุ และควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

1) สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกันทำให้การตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะทางประชากรกับการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคเหนือตอนล่าง พบว่าลักษณะทางประชากรด้านเพศ, อายุ, สถานภาพ, ประสบการณ์ทำงาน, ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลักษณะทางประชากรด้านระดับการศึกษา และ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะทางประชากรด้านเพศ กับการตัดสินใจ
ออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ลักษณะทางประชากร		การออมเงินผ่านกองทุนสำรอง จำนวน (ร้อยละ)		Chi- Square	ระดับ นัยสำคัญ
		มีการออม	ไม่มีการออม		
เพศ	เพศชาย	59 (22.00)	28 (33.70)	4.669*	0.041
	เพศหญิง	209 (78.00)	55 (66.30)		
อายุ (ปี)	24 – 32	80 (32.80)	46 (57.50)	16.8.14*	0.001
	33 – 41	125 (51.20)	29 (36.30)		
	42 – 50	35 (14.30)	5 (6.3)		
	51 - 59	4 (1.6)	0 (0.00)		
	ไล่ด	130 (48.50)	54 (65.10)		
สถานภาพ	สมรส	122 (45.50)	28 (33.70)	8.388*	0.039
	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	14 (5.20)	1 (1.20)		
	อื่น ๆ	2 (0.70)	0 (0.00)		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	7 (2.60)	3 (3.60)		
ระดับ การศึกษา	ปริญญาตรี	113 (42.20)	42 (50.60)	2.737	0.434
	ปริญญาโท	126 (47.0)	34 (41.00)		
	ปริญญาเอก	22 (8.20)	4 (4.80)		
	อื่น ๆ	268 (100.00)	83 (100.00)		
ประสบการณ์ ทำงาน (เดือน)	12 – 78	80 (30.40)	43 (52.40)	14.430*	0.002
	79 – 145	110 (41.80)	21 (25.60)		
	146 – 212	53 (20.20)	11 (13.40)		
	213 - 279	20 (7.60)	7 (8.50)		
ตำแหน่งงาน	พนักงานสายวิชาการ	25 (9.60)	5 (6.50)	7.979*	0.046
	พนักงานสาย สนับสนุน	235 (90.40)	72 (93.50)		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร		การออมเงินผ่านกองทุนสำรอง จำนวน (ร้อยละ)		Chi- Square	ระดับ นัย สำคัญ
		มีการออม	ไม่มีการออม		
รายได้ต่อ เดือน	ต่ำกว่า 18,000 บาท	79 (29.60)	41 (50.60)	18.584*	0.002
	18,000 – 28,000	119 (44.60)	21 (25.90)		
	28,001 – 38,000	53 (19.90)	19 (23.50)		
	38,001 – 48,000	9 (3.40)	0 (0.00)		
	48,001 – 58,000	4 (1.50)	0 (0.00)		
	มากกว่า 58,000 บาท	3 (1.10)	0 (0.00)		
จำนวน สมาชิกใน ครอบครัว (คน)	1 – 4	134 (51.10)	30 (38.00)	4.843	0.184
	5 – 8	125 (47.70)	47 (59.50)		
	9 – 12	2 (0.80)	1 (1.30)		
	13 - 16	1 (0.40)	1 (1.30)		

หมายเหตุ: *ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2) สมมติฐานที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ ที่แตกต่างกันทำให้การตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าที (T - Test) การรับรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ กับการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

	การรับรู้เกี่ยวกับกองทุน	ออมเงิน		ไม่ออมเงิน		t	p-values
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความพร้อมส่วนบุคคล	2.70	0.52	2.27	0.67	4.724*	0.00
2	ด้านความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์	2.55	0.62	2.26	0.60	3.566*	0.00
3	ด้านความเชื่อมั่นในกองทุน	2.70	0.48	2.27	0.56	6.148*	0.00
4	ด้านการรับทราบนโยบายส่งเสริมกองทุนของผู้บริหารมหาวิทยาลัย	2.47	0.64	2.11	0.68	3.933*	0.00

หมายเหตุ: ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนในทุกๆ ด้านที่แตกต่างกันมีผลทำให้การตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย : ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในมหาวิทยาลัย และเพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรและการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และประชากรในการศึกษาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี จำนวน 3,798 คน โดยศึกษาด้วยการสำรวจตัวอย่างจำนวน 362 คน ระหว่างวันที่ 5 มกราคม – 15 กุมภาพันธ์ 2557 ณ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือตอนล่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ สำหรับการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุน ใช้ข้อมูลมูลค่าสินทรัพย์ต่อหน่วยสุทธิ (NAV) ระหว่างปี พ.ศ. 2550 – 2556 ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยฯ มาคำนวณหาผลตอบแทนเพื่อเปรียบเทียบกับอัตราผลตอบแทนอ้างอิงตามดัชนี จำนวน 2 ดัชนีอ้างอิงได้แก่ อัตราผลตอบแทนการลงทุนในพันธบัตรรัฐบาลประเภทอายุ 6 เดือนและอายุ 2 ปี และนำอัตราผลตอบแทนมาคำนวณหาค่า Sharpe Ratio โดยกำหนดอัตราผลตอบแทนที่ไม่มีความเสี่ยง คือ ผลตอบแทนพันธบัตรรัฐบาลอายุ 1 ปี

สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรฯ ใช้แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านพฤติกรรมการออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงิน เมื่อรวบรวมเสร็จนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) และการทดสอบที (T-Test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.1 สรุปผล

5.1.1 ด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุน

สำหรับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือตอนล่าง แสดงให้เห็นว่าผลตอบแทนจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยเฉพาะปีพ.ศ. 2552 เท่านั้นที่มีผลตอบแทนสูงกว่าอัตราผลตอบแทนอ้างอิงที่กำหนด ได้แก่ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนในพันธบัตรรัฐบาลที่มีอายุคงที่ (ZRR Index) อายุ 6 เดือนและอายุ 2 ปี และค่า Sharpe Ratio ที่ได้แสดงว่าในเฉพาะในปีพ.ศ. 2550, 2553 และปีพ.ศ. 2554 เท่านั้นที่ Sharpe Ratio มีค่าเป็นลบ แต่ในปีพ.ศ. 2551 – 2552 และปีพ.ศ. 2555 – 2556 Sharpe Ratio มีค่าเป็นบวก

5.1.2 ข้อมูลลักษณะประชากร

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 34.72 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท มีอายุการทำงานเฉลี่ย 9 ปี 2 เดือน ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสายสนับสนุน ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย(เงินแผ่นดิน) โดยมีรายได้ก่อนหักค่าใช้จ่ายเดือนละ 18,000 – 38,000 บาทและมีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท และมีสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ย 3.71 คน

5.1.3 ด้านพฤติกรรมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยเลือกลงทุนในนโยบายการลงทุนที่ 3 คือนโยบายการลงทุนประเภทกองทุนหน่วยลงทุนผสม ส่วนสาเหตุที่บุคลากรบางส่วนไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยเนื่องจาก ไม่ทราบว่ามีการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ และไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงไม่สนใจที่จะเข้าร่วม และผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนใหญ่ไม่มีการออมเพื่อการเกษียณอายุในรูปแบบอื่น ๆ และบางส่วนจะตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารเพียงพอต่อการตัดสินใจ สำหรับผู้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนใหญ่ตัดสินใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ ด้วยตนเองโดยสาเหตุสำคัญที่ตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือต้องการออมเงินเพื่อใช้ในยามเกษียณอายุ และส่วนใหญ่ผู้เป็นสมาชิกจะติดตามข่าวสารผ่านเว็บไซต์ของกองบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง

5.1.4 ด้านการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากการศึกษาพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพคือ การรับรู้เกี่ยวกับกองทุนด้านความเชื่อมั่นในกองทุน ส่วนลำดับถัดมา ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับกองทุนด้านความพร้อมส่วนบุคคล และการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนด้านความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ส่วนการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนด้านการรับทราบนโยบายส่งเสริมกองทุนของผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

และหากศึกษาในแต่ละด้านการรับรู้ จะพบว่าในด้านความเชื่อมั่นในกองทุน ตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในกองทุนเนื่องจากคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์เข้ามามีบทบาทเป็นผู้กำกับดูแลกองทุนฯ ทำให้กองทุนฯ เกิดความมั่นคง ซึ่งจากการศึกษาเรื่องวิวัฒนาการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะเห็นได้ว่าแต่เดิมกระทรวงการคลังเป็นผู้กำกับดูแล แต่ต่อมากลกระทรวงการคลังได้เล็งเห็นว่าการให้คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ซึ่งขณะนั้นเป็นผู้กำกับดูแลกองทุนรวมและกองทุนส่วนบุคคลอยู่แล้วเข้ามารับหน้าที่กำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะมีความเหมาะสมและทำให้หลักเกณฑ์ในการประกอบธุรกิจ และมาตรฐานในการกำกับดูแลเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ส่วนการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้านความพร้อมส่วนบุคคล ได้แก่ การรับทราบข้อมูลข่าวสารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากมหาวิทยาลัยนเรศวรและเอกสารประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรวรรณ (2542) ที่ชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจให้พนักงานสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้น โดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งจะเป็นส่วนผลักดันให้พนักงานตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้น

ส่วนการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนด้านความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น สิทธิประโยชน์ด้านการลดหย่อนภาษี เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุดคือ รายได้ที่เพิ่มขึ้นมากกว่าการออมด้วยวิธีอื่น โดยตัวอย่างไม่แน่ใจว่าการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถเพิ่มรายได้ได้มากกว่าการออมทรัพย์สินด้วยวิธีการอื่น

5.1.5 การทดสอบสมมติฐาน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะทางประชากรด้านเพศ, อายุ, สถานภาพ, ประสบการณ์ทำงาน, ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลักษณะทางประชากรด้านระดับการศึกษา และ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนในด้านความพร้อมส่วนบุคคล, ผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกองทุน, ความเชื่อมั่นในกองทุนและนโยบายส่งเสริมกองทุนฯ ที่แตกต่างกันมีผลทำให้การตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาพบว่า อัตราผลตอบแทนที่ได้รับจากการออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยนั้นมีอัตราเฉลี่ยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 – 2556 ที่ค่าเฉลี่ย 2.72 ซึ่งเป็นอัตราผลตอบแทนรายปีที่ได้รับสูงกว่าการฝากเงินผ่านธนาคารพาณิชย์ ประเภทออมทรัพย์ รวมทั้งค่า Sharpe Ratio ระหว่างปี พ.ศ. 2551 – 2552 และปี พ.ศ. 2555 - 2556 ที่มีค่าเป็นบวก ซึ่งมหาวิทยาลัยสามารถนำผลการศึกษานี้สนับสนุนการออกนโยบายกระตุ้นให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยฯ ออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

แต่อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยระหว่างปี พ.ศ. 2550 – 2556 ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยที่ได้รับจากการฝากเงินในธนาคารพาณิชย์ประเภทออมทรัพย์ ผู้ศึกษาพบว่าอัตราผลตอบแทนที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 จนถึงปัจจุบันมีค่าต่ำกว่าอัตราผลตอบแทนอ้างอิงอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะให้คณะกรรมการกองทุนเฉพาะส่วนของนายจ้างพิจารณา ประชุมหารือร่วมกับบริษัทจัดการเพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริง และซักถามถึงสาเหตุของปัญหาดังกล่าว นอกเหนือจากนั้นควรประเมินเลือกนโยบายการลงทุนให้เหมาะสม ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยเลือกนโยบายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 3 นโยบายลงทุน จากทางเลือกนโยบายการลงทุนทั้งสิ้น 8 ทางเลือกของบริษัทจัดการ ซึ่งอาจส่งผลให้อัตราผลตอบแทนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ดัชนีอ้างอิง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังต้อง

คำนึงถึงปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนเนื่องมาจากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่แตกต่างกัน

นอกเหนือจากนั้นจากผลการศึกษาทำให้ทราบว่าบุคลากรที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากไม่ทราบว่ามีการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย และ ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงไม่สนใจเข้าร่วม ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรเพิ่มช่องทางในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากร และประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างต่อเนื่อง เพราะหากบุคลากรได้รับทราบข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ก็จะสามารถพิจารณาและตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้

สำหรับการศึกษาเรื่องการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะเป็นรายด้านดังนี้

ด้านความพร้อมส่วนบุคคล ต้องดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจฯ คือการรับทราบข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากมหาวิทยาลัยและเอกสารประชาสัมพันธ์

ด้านความคาดหวังในผลประโยชน์ตอนแทนและสิทธิประโยชน์ของกองทุน จากผลการศึกษาพบว่าเรื่องสิทธิประโยชน์ด้านภาษี มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินฯ ของบุคลากร ดังนั้นควรเน้นประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์นี้ เพื่อจูงใจให้บุคลากรที่ยังไม่ได้ตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับนี้ และตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ด้านความเชื่อมั่นในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความเชื่อมั่นในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเนื่องจากการอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ แต่บุคลากรไม่แน่ใจเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งและเลือกตั้งมาทำหน้าที่คณะกรรมการมีความสามารถในการบริหารกองทุนฯ ดังนั้นคณะกรรมการฝ่ายนายจ้างที่มาจากการแต่งตั้งและเลือกตั้ง ต้องเร่งสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เช่นการจัดทำรายงานสรุปประจำปี หรือเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฝ่ายนายจ้าง และด้านการรับทราบนโยบายส่งเสริมกองทุนของผู้บริหารมหาวิทยาลัย จากการศึกษาพบว่า บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยพร้อมที่จะตอบสนองนโยบายเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย ดังนั้น

มหาวิทยาลัยควรมีการจัดอบรม เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบและตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาเรื่อง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย: ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอให้ศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นที่ต่อเนื่องอีก 2 ประเด็น คือ

5.3.1 ศึกษาความเป็นไปได้ในการเพิ่มอัตราการจ่ายเงินสมทบของลูกจ้าง การจ่ายเงินสะสมของนายจ้าง จากเดิมร้อยละ 2 เป็นร้อยละ 2 – 15 ตามสัดส่วนอายุ หรือความสมัครใจเพื่อกระตุ้นการออมเพื่อการเกษียณอายุสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

5.3.2 ศึกษาเปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนของแต่ละกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีนโยบายเดียวกัน เพื่อประเมินประสิทธิภาพของบริษัทจัดการทั้งในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว เพื่อที่จะสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกบริษัทจัดการของมหาวิทยาลัยต่อไป

บรรณานุกรม

- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย. 2557. **ข้อมูลสถิติ**. ค้นวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2557 จาก
http://www.thaipvd.com/content_th.php?content_id=00100
- ธมลวรรณ จันทรัฐไธ. 2552. **พฤติกรรมกรรมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฝ่ายใบอนุญาตธุรกิจหลักทรัพย์ สำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. 2552. **การกำหนดตัวชี้วัดผล
การดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**. ค้นวันที่ 20 ตุลาคม 2556 จาก
http://www.sec.or.th/TH/Pages/Career/dept_license.aspx
- พัชรภรณ์ อังปนานนท์. 2549. **การศึกษาสภาพการดำเนินงาน และประโยชน์ที่ได้รับจาก
การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ภัทรวรรณ อ่วมสำอางค์. 2542. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรวิทย์ เอี่ยมมณี. 2552. **การวัดผลการดำเนินงาน และการจัดอันดับกองทุนรวมตราสาร
ทุนในประเทศไทยด้วยวิธี Sharpe Ratio, RoVaR, RoMod.Var และการจำลอง
สถานการณ์ด้วยวิธี Bootstrapping Technique**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- สถาบันพัฒนาความรู้ตลาดทุนตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2548. **คู่มือแนะนำการ
สอบเป็นตัวแทนขายหลักทรัพย์**. กรุงเทพฯ: ฝ่ายประชาสัมพันธ์.
- สมาคมบริษัทจัดการลงทุน. 2557. **เกณฑ์วัดผล**. ค้นวันที่ 21 มีนาคม 2557 จาก
http://www.aimc.or.th/23_infostats_provident_benchmark.php

ส่วนนโยบายการออมและการลงทุนในภาพรวม สำนักนโยบายการออมและการลงทุน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง. **สถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับดุลยภาพการเงินการออม และการลงทุน.** ค้นวันที่ 6 กรกฎาคม 2557 จาก <http://www.fpo.go.th/S-I/Data.php?DBIndex=mysql&Language=Thai>

สร้อยสุดา เรืององอาจ. 2551. **การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนและความเสี่ยง ในการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุวิสาส์ เผ่าเหลืองทอง และปติ พุทธิวิบูลย์. 2555. **ทำอย่างไรให้กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตอบโจทย์การออมระยะยาวของคนไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ?** รายงานการวิจัย เสนอต่อสถาบันวิจัยเพื่อตลาดทุน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.

สุวัฒนา ศรีภิรมย์. 2551. **แนวทางในการจัดระบบการออมเพื่อเพิ่มสวัสดิการให้กับสังคมและแรงงานนอกระบบ “ระบบการออมเพื่อสวัสดิการ และการชราภาพ.** เอกสารประกอบการประชุม มุตนโยบายสังคมเพื่อสังคม.

World Bank. 2014. **Gross National Savings (% of GDP) 2013.** Retrieved July 7, 2014 from http://www.economywatch.com/economic-statistics/economic-indicators/Gross_National_Savings_Percentage_of_GDP/

ภาคผนวก

แบบสอบถามเรื่อง
การรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย
ของนิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการประกันภัยและการบริหารความเสี่ยง
คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ต้องเป็นบุคลากร*ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี เพื่อให้เป็นไปตามคุณสมบัติของผู้ที่สามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

บุคลากร* หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

ยกเว้น ลูกจ้างรายวัน, ลูกจ้างโครงการ, ผู้ช่วยนักวิจัย(เงินวิจัยภายนอก)

3. การตอบแบบสอบถามนี้จะมีส่วนสำคัญในการทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาถึงการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งอาจนำข้อมูลบางส่วนมาประกอบการพิจารณาในการกำหนดแผน กลยุทธ์ และการส่งเสริมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัย ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงจะทำให้ผลการวิจัยเป็นไปอย่างถูกต้อง

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ

() 1.ชาย

() 2.หญิง

2. อายุ ปี

3. สถานภาพ

() 1.โสด

() 2.สมรส

() 3.หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

() 4.อื่น ๆ โปรดระบุ

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2.ปริญญาตรี
 () 3.ปริญญาโท () 4.ปริญญาเอก
 () 5. อื่น ๆ

5. หน่วยงานของท่านอยู่ในกลุ่มใด

- () 1.สำนักงานอธิการบดี () 2.กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 () 3.กลุ่มวิทยาศาสตร์ – สุขภาพ () 4.กลุ่มวิทยาศาสตร์ – เทคโนโลยี

6. ปัจจุบันท่านทำงานที่มหาวิทยาลัย มาแล้วทั้งสิ้น ปีเดือน

7. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่ง/ระดับใด

- 7.1 () 1.ข้าราชการ () 2.พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)
 () 3.พนักงานมหาวิทยาลัย(เงินรายได้) () 4.อื่น ๆ ระบุ

7.2 () 1.พนักงานสายวิชาการ

- () 2.พนักงานสายสนับสนุน -ข้ามไปทำข้อ 7.4 -

7.3 สำหรับท่านที่เป็นพนักงานสายวิชาการ ท่านมีตำแหน่งบริหาร หรือ ตำแหน่งวิชาการหรือไม่

- () 1.มีตำแหน่งบริหาร ได้แก่ตำแหน่ง
- () 2.มีตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ตำแหน่ง
- () 3.ไม่มีตำแหน่งบริหาร หรือตำแหน่งวิชาการ

**** ข้ามไปทำข้อ 8 ****

7.4 สำหรับท่านที่เป็นพนักงานสายสนับสนุน โปรดกรอกรายละเอียดระดับ และตำแหน่งบริหาร(ถ้ามี)

- ระดับ () ปฏิบัติการ () ชำนาญการ () ชำนาญการพิเศษ
 () อื่น ๆ

ตำแหน่งบริหาร

- () มีตำแหน่งบริหาร(หัวหน้างาน/หัวหน้าสำนัก ฯ/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก หรืออื่น ๆ)
 ได้แก่ตำแหน่ง
- () ไม่มี ตำแหน่งบริหาร

8. รายได้ที่ท่านได้รับในปัจจุบันก่อนหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ต่อเดือน

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. ต่ำกว่า 18,000 บาท | ☐ 2. 18,000 – 28,000 บาท |
| ☐ 3. 28,001 – 38,000 บาท | ☐ 4. 38,001 – 48,000 บาท |
| ☐ 5. 48,001 – 58,000 บาท | ☐ 6. มากกว่า 58,000 บาท |

9. จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวน คน (รวมท่านด้วย)
(บุคคลที่อยู่ในบ้านหลังเดียวกัน หรือบุคคลที่ท่านต้องอุปการะฯ)

คนที่ทำงานแล้ว (ผู้ที่มีรายได้) จำนวน คน (รวมท่านด้วย)

กำลังศึกษาเล่าเรียนไม่ได้ทำงาน/คนชรา จำนวน คน

10. รายได้ของครอบครัวท่าน (รวมท่านและผู้ที่มีรายได้คนอื่น) ต่อเดือน

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. ต่ำกว่า 30,000 บาท | ☐ 2. 30,000 – 40,000 บาท |
| ☐ 3. 40,001 – 50,000 บาท | ☐ 4. 50,001 – 60,000 บาท |
| ☐ 5. 60,001 – 70,000 บาท | ☐ 6. มากกว่า 70,000 บาท |

11. ท่านมีภาระในการผ่อนซื้อหรือเช่าบ้านหรือไม่

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| ☐ ไม่มี | ☐ มี |
|--------------------------------|-----------------------------|

12. ท่านมีภาระในการผ่อนซื้อรถยนต์หรือไม่

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| ☐ ไม่มี | ☐ มี |
|--------------------------------|-----------------------------|

13. ท่านมีภาระในการผ่อนชำระสินเชื่อส่วนบุคคลหรือไม่

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| ☐ ไม่มี | ☐ มี |
|--------------------------------|-----------------------------|

14. ท่านมีภาระค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่นค่าเล่าเรียนบุตรหรือของตนเอง, ค่ารักษาพยาบาลประจำเดือนหรือไม่

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| ☐ ไม่มี | ☐ มี |
|--------------------------------|-----------------------------|

15. ค่าใช้จ่ายตามข้อ 11 – 14 คิดเป็นจำนวนเงินเท่าใดต่อเดือน

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท | ☐ 2. 15,001 – 20,000 บาท |
| ☐ 3. 20,001 – 25,000 บาท | ☐ 4. 25,001 – 30,000 บาท |
| ☐ 5. 30,001 – 35,000 บาท | ☐ 6. มากกว่า 35,000 บาท |

16. ค่าใช้จ่ายทั้งหมดของท่านต่อเดือน คิดเป็นจำนวนเงินเท่าใด

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| () 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท | () 2. 15,001 – 20,000 บาท |
| () 3. 20,001 – 25,000 บาท | () 4. 25,001 – 30,000 บาท |
| () 5. 30,001 – 35,000 บาท | () 6. มากกว่า 35,000 บาท |

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ “สินสภาพร” และการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1. ท่านเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ “สินสภาพร” สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัย หรือไม่

() 1. เป็นสมาชิก โดยปัจจุบันเลือกนโยบายการลงทุนแบบใด

[] Sub Fund 1: นโยบายการลงทุนประเภทกองทุนตราสารหนี้
(ไม่รวมตราสารหนี้บ.เอกชน)

[] Sub Fund 2: นโยบายการลงทุนประเภทกองทุนหน่วยลงทุน-ตราสารหนี้

[] Sub Fund 3: นโยบายการลงทุนประเภทกองทุนหน่วยลงทุนผสม

**** ห้ามไปทำข้อ 5 ****

() 2. ไม่เป็นสมาชิก

2. สาเหตุที่ท่านไม่ได้สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ “สินสภาพร” (โปรดเรียงลำดับ โดย 1 คือสาเหตุสำคัญที่สุด)

..... 1. ไม่ทราบว่ามีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ “สินสภาพร” สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย

..... 2. ไม่พึงพอใจกับอัตราการจ่ายเงินสมทบ 2 % และผลประโยชน์ที่ได้รับ

..... 3. ไม่สะดวกเมื่อต้องการใช้เงินในทันที เพราะกองทุนฯ จะจ่ายเงินเมื่อลาออก หรือเสียชีวิตเท่านั้น

..... 4. นำเงินไปออมในรูปแบบอื่นที่มีวัตถุประสงค์การออมเพื่อการเกษียณอายุแล้ว เช่น ซื้อประกันชีวิต, กบข., RMF ฯลฯ

..... 5. ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ จึงไม่สนใจที่จะเข้าร่วม

..... 6. นำเงินไปใช้ในวิธีอื่น ๆ เช่น เล่นแชร์, ให้กู้ยืมเงิน ฯลฯ

..... 7. อื่น ๆ

3. ท่านมีการออมเพื่อการเกษียณอายุรูปแบบอื่นหรือไม่
- () 1. มี ได้แก่ [] 1.กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
[] 2.กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF)
[] 3.ประกันชีวิตแบบเงินได้ประจำ โดยจะได้รับเงินอย่างสม่ำเสมอเมื่อเกษียณอายุ
[] 4. อื่น ๆ โปรดระบุ
- () 2. ไม่มี
4. ปัจจัยใดต่อไปนี้อาจจะทำให้ท่านตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยฯ
- (ตอบได้ 1 ข้อเท่านั้น)
- () 1. ไม่มี
- () 2. เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารเพียงพอต่อการตัดสินใจ
- () 3. เมื่อมีรายได้เพียงพอต่อการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- () 4. เมื่อพึงพอใจต่ออัตราการจ่ายเงินสะสม และเงินสมทบจากนายจ้าง
- () 5. เมื่อพึงพอใจต่ออัตราผลตอบแทนการลงทุน
- () 6. อื่น ๆ โปรดระบุ

*** โปรดข้ามไปทำข้อ 9 ***

5. ใครเป็นผู้ชักชวนท่านเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยฯ
- () 1.ตัดสินใจด้วยตนเอง () 2.ผู้บังคับบัญชา
() 3.เพื่อนร่วมงาน () 4.ครอบครัว/ญาติพี่น้อง
() 5.อื่น ๆ โปรดระบุ
6. สาเหตุที่ทำให้ท่านตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยฯ (โปรดเรียงลำดับ โดย 1 คือสาเหตุสำคัญที่สุด)
- 1. ต้องการออมเงินเพื่อใช้ในยามเกษียณอายุ
- 2. อัตราผลตอบแทนการลงทุน
- 3. การจ่ายเงินสมทบจากนายจ้าง

- 4. ต้องการสิทธิประโยชน์ด้านลดหย่อนภาษีอากร จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ
- 5. พึงพอใจ กับทางเลือกการลงทุน (Employee's Choice) ของกองทุน
- 6. สัมครตามนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรออมเงิน
- 7. สัมครตามผู้ชักชวน
- 8. อื่น ๆ

7. ปกติท่านติดตามข้อมูลข่าวสารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยฯ จากแหล่งใด

- () 1. แผ่นพับประชาสัมพันธ์
- () 2. เว็บไซต์ของกองบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ
- () 3. คณะกรรมการกองทุน
- () 4. อื่น ๆ

8. ท่านคิดว่าอัตราการจ่ายเงินสะสมแบบคงที่ร้อยละ 2 ของค่าจ้างในปัจจุบันเหมาะสมหรือไม่

- () 1. เหมาะสม
- () 2. ไม่เหมาะสม เนื่องจาก

9. ท่านคิดว่าการรับรู้เกี่ยวกับกองทุนในด้านต่อไปนี้ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่

รายการ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
ด้านความพร้อมส่วนบุคคล			
1. การรับทราบข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากมหาวิทยาลัยและเอกสารประชาสัมพันธ์			
2. การเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับกองทุนฯ			
3. การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ในอัตราร้อยละ 2 ของเงินเดือนไม่กระทบต่อรายจ่ายประจำของท่าน			
4. ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนฯ			
5. ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนฯ			

รายการ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
6. ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ของกองทุนฯ			
ด้านความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกองทุน			
7. ท่านพึงพอใจในอัตราเงินสมทบร้อยละ 2 ที่มหาวิทยาลัยฯ จ่ายเข้ากองทุนฯ ในปัจจุบัน			
8. ท่านพึงพอใจต่ออัตราเรียกเก็บเงินสะสมร้อยละ 2 ของเงินเดือนของกองทุนฯ ในปัจจุบัน			
9. ท่านคิดว่าการเป็นสมาชิกกองทุนฯ สามารถเพิ่มรายได้ได้มากกว่าการออมทรัพย์ด้วยวิธีการอื่น			
10. ท่านพึงพอใจต่อสิทธิประโยชน์ทางภาษีในปัจจุบัน โดยเงินสะสม ที่จ่ายเข้ากองทุนฯ หักลดหย่อนได้ตามจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 10,000 บาท ส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 490,000 บาท เป็นเงินที่ได้รับยกเว้นภาษี โดยนำจำนวนเงินส่วนที่เกินดังกล่าวหักจากเงินได้พึงประเมิน ก่อนหักค่าใช้จ่ายตามจำนวนที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 490,000 บาท หรือไม่			
ด้านความเชื่อมั่นในกองทุนฯ			
11.ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของกองทุนฯ			
12. ท่านคิดว่าประเภทยโยบายการลงทุนแบบหลายนโยบายการลงทุนมีความเหมาะสม (Employee's choice)			
13. การบริหารกองทุนฯ ในรูปของคณะกรรมการที่มาจากผู้แทนที่นายจ้างแต่งตั้งร่วมกับผู้แทนที่ลูกจ้างเลือกตั้งเป็นรูปแบบที่เหมาะสม			
14. ท่านเชื่อมั่นว่าเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งและเลือกตั้งมาทำหน้าที่คณะกรรมการมีความสามารถในการบริหารกองทุนฯ			
15. ท่านเชื่อมั่นว่ากิจการของกองทุนฯ สามารถดำเนินไป			

รายการ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
จนกระทั่งท่านเกษียณอายุราชการ			
16. ตามที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์เข้ามามีบทบาทเป็นผู้กำกับดูแลกองทุนฯ ทำให้กองทุนฯ เกิดความมั่นคง			
การรับทราบนโยบายส่งเสริมกองทุนของผู้บริหารมหาวิทยาลัย			
17. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ มีระบบและกลไกที่ส่งเสริมให้บุคลากรสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ			
18. มหาวิทยาลัยมีบริการด้านข่าวสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารกองทุนฯ อย่างสม่ำเสมอ			
19. การประชาสัมพันธ์เรื่อง กฎ ระเบียบ สิทธิประโยชน์ และการบริหารกองทุนฯ ของมหาวิทยาลัยมีความละเอียดชัดเจนเพียงพอ			
20. มหาวิทยาลัยมีการผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ข้อมูลกองทุนฯ			
21. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และบุคลากรในการดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุนฯ			
22. ท่านพร้อมที่จะตอบสนองนโยบายเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยฯ			

10. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย

.....

.....

.....

.....

.....

*****สิ้นสุดแบบสอบถาม*****

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล

นางสาวชญิกา สุวรรณิน

ประวัติการศึกษา

บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการธุรกิจการท่องเที่ยว)
มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่สำเร็จการศึกษา 2540
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการธุรกิจ)
มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่สำเร็จการศึกษา 2549

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2547 – พ.ศ. 2552
หัวหน้างานกิจการนิสิต (พ.ศ.2547 – 2551)
หัวหน้าหน่วยบัณฑิตศึกษา (พ.ศ. 2551 – 2552)
คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ ม.นเรศวร
จังหวัดพิษณุโลก

พ.ศ. 2554 – ปัจจุบัน
รักษาการหัวหน้าสำนักงานเลขานุการ
วิทยาลัยเพื่อการค้นคว้าระดับรากฐาน มหาวิทยาลัยนเรศวร
จังหวัดพิษณุโลก