

**ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร**

**Factors affecting the decision to become a member of a provident fund among private
company employees in Bangkok**

นางสาวธนันพัชร ทศสำราญ

Thananphat Tossamran

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

โครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (3) เพื่อศึกษาปัจจัย ส่วนประสมทางการตลาดการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (4) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเป็นสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (5) เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล และ (6) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่ม ตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีการจัดตั้งสวัสดิการกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ การวิเคราะห์สมการ ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด อายุงาน 6 - 10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท ปัจจัยแรงจูงใจการเป็นสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยรวมมีคะแนน เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ ปัจจัยแรงจูงใจ และ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดส่งผลต่อการตัดสินใจ เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ , พนักงานบริษัทเอกชน , กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

This thematic paper aims to (1) To analyze the personal characteristics of private company employees in Bangkok. (2) To investigate the motivations behind private company employees' decisions to join a provident fund. (3) To examine the marketing mix factors influencing provident fund membership among private company employees in Bangkok. (4) To study the decision-making process of private company employees in Bangkok regarding provident fund membership. (5) To compare the decision-making processes of private company employees in Bangkok regarding provident fund membership based on their personal characteristics. (6) To study the factors influencing the decision to become a member of a provident fund among private company employees in Bangkok.

The research sample consisted of 400 employees from private companies in Bangkok that offer provident fund benefits. A 5-point Likert Scale questionnaire was used to collect data, with an overall Cronbach's alpha of 0.920. Data analysis involved frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis.

The research findings revealed that (1) The majority of the sample were female, aged between 31 and 40, with a bachelor's degree, single, having 6-10 years of work experience, and earning an average monthly income of 30,001 to 45,000 baht. (2) The overall average score for motivational factors regarding provident fund membership among private company employees in Bangkok was the highest (3) The overall average score for marketing mix factors related to provident fund membership was also the highest (4) The overall decision to become a member of a provident fund among private company employees in Bangkok was rated as very high. (5) The decision to join a provident fund varied significantly ($p < 0.05$) among Bangkok-based private company employees with different education levels, marital statuses, work experiences, and incomes. (6) A statistically significant relationship ($p < 0.05$) was found between motivational and marketing mix factors and the decision to participate in a provident fund among private company employees in Bangkok.

Keywords : Provident fund , Private company employees , Bangkok

บทนำ

การมีเป้าหมายในชีวิตเกิดจากบุคคลมีความเชื่อว่าชีวิตของตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมาย และเมื่อบุคคลค้นพบความหมายและเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดความรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง รู้สึกพึงพอใจในชีวิต มีความหวัง มีความเข้มแข็ง และมีพลังในการดำเนินชีวิตกล่าวคือ ผู้ที่สามารถค้นพบและคงไว้ซึ่งเป้าหมายในชีวิตได้จะมีชีวิตที่เป็นสุข อัมเมม และพึงพอใจ Chiu, Emblen, Hofwegen, Sawatzky, &

Meyerhoff (2004 อ้างถึงใน ขวัญตา บาลทิพย์, 2556) การวางแผนการเงินจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการทรัพย์สินและการออมเงินเพื่ออนาคต Lusardi และ Mitchell (2014) พบว่าผู้ที่มีการวางแผนการเงินมักจะมีผลตอบแทนทางการเงินที่ดีกว่าและมีการออมมากกว่าผู้ที่ไม่มี การวางแผนการเงินเปรียบเสมือนการทำแผนที่นำทางชีวิต ทำให้เรารู้สถานะการเงินของตัวเอง เป็นเครื่องมือที่ช่วยเตรียมความพร้อมและนำชีวิตไปสู่ความมั่นคงทางการเงิน การออมส่วนใหญ่มักอยู่ในรูปแบบที่มีความเสี่ยงต่อการสูญเสียเงินต้นต่ำและได้รับผลตอบแทนไม่สูง จึงมีความสำคัญอีกประการหนึ่งว่า เราจะทำอย่างไรให้เงินที่ถูกจัดสรรไว้เพื่อออม มีความงอกเงยเติบโตเพียงพอที่จะสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในยามเกษียณจากการทำงาน ดังนั้นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงเป็นการลงทุนแบบหนึ่งที่ตอบโจทย์ตามสภาวะข้างต้นของทั้งตัวบุคคลและประเทศ เพราะถือเป็นการออมและการลงทุนระยะยาว เพื่อเป็นประโยชน์ในกรณีฉุกเฉินลดหย่อนภาษีได้ เกษียณอายุ และเป็นหลักประกันแก่ครอบครัว กรณีทุพพลภาพหรือเสียชีวิต

สถานการณ์ในปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้นเนื่องมาจากจำนวนคนเกิดลดลงและคนมีอายุยืนยาว (โครงการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2567 (สปส.67) จากแนวโน้มคนจะมีอายุยืนยาวมากขึ้นกว่าในอดีต เป็นผลให้ยิ่งต้องตระหนักว่าในการดำรงชีวิตหลังเกษียณจะทำอย่างไรให้สามารถดำเนินชีวิตไปได้อย่างไม่ขัดสน จึงเห็นควรที่ต้องรีบวางแผนทางการเงินเพื่อชีวิตหลังเกษียณตั้งแต่นี้นะ ปัจจุบันช่องทางการลงทุนมีหลายรูปแบบ หนึ่งในรูปแบบการลงทุนที่เป็นการออมระยะยาวและเหมาะสมกับกลุ่มคนวัยทำงานที่มีรายได้ประจำคือ “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” เพราะเป็นการลงทุนที่ผู้ออมสามารถสะสมเงินลงทุนได้อย่างสม่ำเสมอจากการถูกหักเงินในแต่ละเดือน โดยมีนายจ้างสมทบเงินให้และถูกนำไปลงทุนโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการลงทุนเพื่อสร้างผลตอบแทนเป็นผลประโยชน์จากเงินสะสม

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์แก่บริษัทและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อประโยชน์ของพนักงาน ใช้เป็นแนวทางปรับกลยุทธ์ด้านต่างๆ ให้เหมาะสม สามารถสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานสนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อการเกษียณอายุการทำงานอย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
6. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาด มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) คือ กองทุนที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นภายใต้กฎหมายเฉพาะ (พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530) โดยมีวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนการออมเพื่อเป็นทุนให้แก่พนักงานในกรณีที่พนักงานเกษียณอายุ ทูพลาภาพหรือออกจากงานหรือกองทุน และเพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวของพนักงานในกรณีที่พนักงานเสียชีวิตเงินของกองทุนมาจากเงินที่ลูกจ้างจ่ายส่วนหนึ่งเรียกว่า "เงินสะสม" และนายจ้างจ่ายเงินเข้า อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า "เงินสมทบ" ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ที่ร้อยละ 2 แต่ไม่เกิน ร้อยละ 15 ของค่าจ้าง โดยทุกเดือนเงินที่ส่งเข้ากองทุนจะถูกนำไปบริหารจัดการโดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน (บลจ.) ตามนโยบายหรือแผนการลงทุนที่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนแต่ละคนเลือกไว้ภายใต้ข้อกำหนดของ นายจ้าง ซึ่งก็จะเกิดดอกออกผลให้กับกองทุน ซึ่งดอกผลที่เกิดขึ้นจะถูกเรียกว่า “ผลประโยชน์จากเงินสะสม” และ “ผลประโยชน์จากเงินสมทบ”

แนวความคิดและทฤษฎีการออมและการลงทุน

ทฤษฎีการออมของเคน (Keynesian Saving Theory) เป็นทฤษฎีภายใต้เงื่อนไขดุลยภาพที่มีการจ้างงานไม่เต็มที่ สมมุติฐานทางด้านทฤษฎี กล่าวไว้ว่า การออมในปัจจุบันขึ้นอยู่กับรายได้ในปัจจุบันและรายได้

ขึ้นอยู่กับการลงทุน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อบุคคลที่มีรายได้หลังจากหักภาษีให้รัฐบาลแล้วบุคคลจะนำรายได้นั้นไปใช้จ่ายเพื่อการบริโภคส่วนหนึ่งและเก็บออมส่วนหนึ่ง เมื่อรายได้สูงขึ้น ความโน้มเอียงในการออม (APC) มีแนวโน้มลดลง นอกจากทฤษฎีการออมดังกล่าวข้างต้นแล้ว มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีการออมสมัยใหม่ Fry (1984 อ้างถึงใน อรุณ ชะวี่สุวรรณกิจ, 2550, หน้า 10) กล่าวว่าอัตราการเจริญเติบโตของรายได้รวม ตัวกำหนดอัตราการออม ถ้าอัตราการเจริญเติบโตของรายได้รวมเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จะทำให้อัตราการออมเพิ่มขึ้นด้วย การออมที่สูงขึ้นนั้นจะเป็นแหล่งทรัพยากรให้กับการลงทุนต่อไป ดังนั้น ตัวเชื่อมโยงระหว่างการออมและการลงทุน คือ อัตราการเจริญเติบโตของรายได้รวม (วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, 2550, หน้า 73-75)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow พัฒนาโดย Maslow (1943) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า มนุษย์ส่วนใหญ่มีแรงผลักดันต่อ สุขภาพ การเจริญเติบโต และศักยภาพของมนุษย์ โดย Maslow เชื่อ ว่ามนุษย์เป็น 'สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ' ตลอดเวลา ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วยความต้องการ 5 ขั้น ดังนี้ 1. ด้านทางกายภาพ 2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย 3. ด้านความรักและการเป็นเจ้าของ 4. ด้านความเคารพนับถือ 5. ด้านความสมบูรณ์ของชีวิต

แนวความคิดและทฤษฎีส่วนประสมการตลาด

E. Jerome McCarthy (1993) ได้กล่าวว่า ส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix) หมายถึง ตัวแปรหรือเครื่องมือทางการตลาดที่สามารถควบคุมได้ บริษัทมักจะนำมาใช้ร่วมกันเพื่อตอบสนองความพึงพอใจ และความต้องการของลูกค้าที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย แต่เดิมส่วนประสมการตลาดจะมีเพียงแค่ 4 ตัวแปรเท่านั้น (4Ps) ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ (Product) ราคา (Price) สถานที่หรือช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ (Place) การส่งเสริมการตลาด (Promotion)

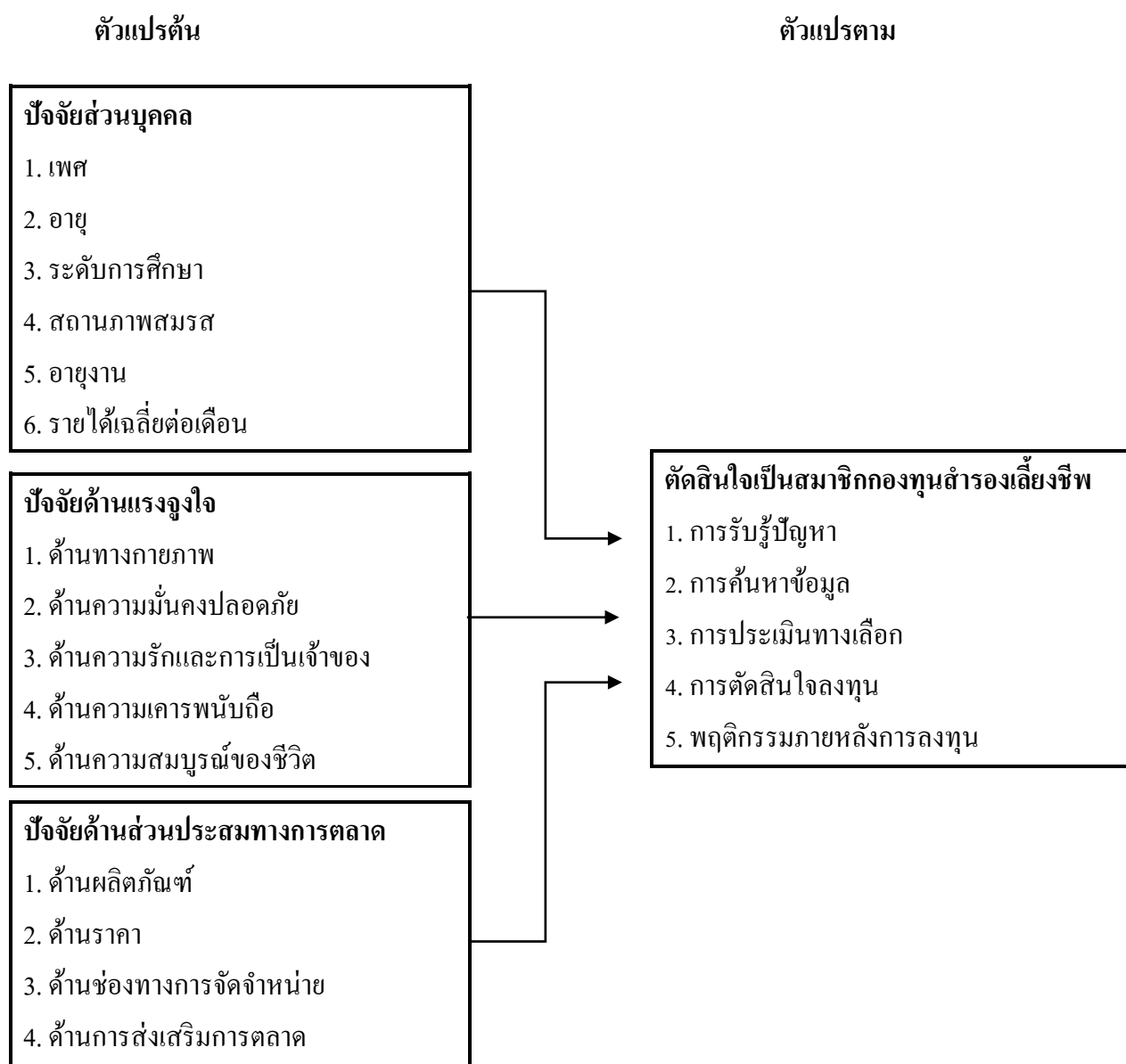
แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจออมและลงทุน

Kotler (2003) ได้ให้ความหมายของ “การตัดสินใจ” ว่าเป็นลำดับขั้นที่ผู้ลงทุนใช้ในการตัดสินใจ ก่อนทำการลงทุน 5 ขั้นตอน ซึ่งผู้ลงทุนอาจจะไม่ต้องผ่านในบางขั้นตอน หรืออาจจะย้อนกลับไปขั้นตอนก่อนหน้านี้ได้ กระบวนการตัดสินใจจะมีผลในช่วงก่อนการลงทุน และมีผลกระทบหลังการลงทุน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้มีกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความ

ต้องการ ของ Maslow (1943) ทฤษฎีส่วนประสมทางการตลาดของ E. Jerome McCarthy (1993) และ ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ Kotler (2003)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow (1943) ทฤษฎีส่วนประสมทางการตลาดของ E. Jerome McCarthy (1993) และทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ Kotler (2003)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีการจัดตั้งสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Non-Probability Sample)

ตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่เป็นสมาชิกในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สมการของ W.G. Cochran (1977) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างประชากรแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์และแบบออฟไลน์ให้กับกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่เป็นสมาชิกในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เครื่องมือการวิจัย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ผ่าน Google Document โดยเป็นคำถามชนิดปลายเปิดและปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบสร้างขึ้นเอง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะจากผู้ทำแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นต่องานวิจัย เพื่อนำไปปรับปรุงในการวิจัยครั้งต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพ ผู้วิจัยวัดค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่า ค่าดัชนี Item Objective Consequence: IOC โดยค่า IOC ที่ได้นั้นมีค่าเท่ากับ 1.00 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินกระจายให้กลุ่มที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างประเมินผลจำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม พบว่า จากการคำนวณผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธี Cronbach's Alpha Coefficient ของ Cronbach (1974) ได้ค่าสัมประสิทธิ์มีค่าเท่ากับ 0.920 ผ่านตามมาตรฐานด้านความเชื่อมั่นกำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ในส่วนทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์ ANOVA (F-Test) ในส่วนของสมมติฐานปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัย

ด้านส่วนประสมทางการตลาดมีผลต่อตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 73.80) อายุ 31 - 40 ปี (ร้อยละ 61.30) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 89.50) สถานภาพโสด (ร้อยละ 88.00) อายุงาน 6 - 10 ปี (ร้อยละ 56.50) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท (ร้อยละ 55.50)

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม

ภาพรวมปัจจัยแรงจูงใจการเป็นสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านทางกายภาพ	4.59	0.38	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.88	0.30	มากที่สุด
ด้านความรักและการเป็นเจ้าของ	4.26	0.42	มากที่สุด
ด้านความเคารพนับถือ	4.27	0.44	มากที่สุด
ด้านความสมบูรณ์ของชีวิต	4.81	0.31	มากที่สุด
รวม	4.56	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.29) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.88$) รองลงมาคือ ด้านความสมบูรณ์ของชีวิต ($\bar{x} = 4.81$) ต่อมาคือ ด้านทางกายภาพ ($\bar{x} = 4.59$) ด้านความเคารพนับถือ ($\bar{x} = 4.27$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรักและการเป็นเจ้าของ ($\bar{x} = 4.26$)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม

ภาพรวมปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านผลิตภัณฑ์	4.68	0.27	มากที่สุด
ด้านราคา	4.05	0.31	มาก
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	4.92	0.31	มากที่สุด

ด้านการส่งเสริมการตลาด	4.75	0.35	มากที่สุด
รวม	4.60	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการศึกษา ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($S.D. = 0.25$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.92$) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมการตลาด ($\bar{x} = 4.75$) ต่อมาคือ ด้านผลิตภัณฑ์ ($\bar{x} = 4.68$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านราคา ($\bar{x} = 4.05$) ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม

ภาพรวมการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการรับรู้ปัญหา	4.91	0.29	มากที่สุด
ด้านการค้นหาข้อมูล	4.23	0.33	มากที่สุด
ด้านการประเมินทางเลือก	4.90	0.31	มากที่สุด
ด้านการตัดสินใจลงทุน	4.65	0.34	มากที่สุด
ด้านพฤติกรรมภายหลังลงทุน	4.29	0.37	มากที่สุด
รวม	4.60	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการศึกษา การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($S.D. = 0.24$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรับรู้ปัญหามีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.91$) รองลงมาคือ ด้านการประเมินทางเลือก ($\bar{x} = 4.90$) ต่อมาคือ ด้านการตัดสินใจลงทุน ($\bar{x} = 4.65$) ด้านพฤติกรรมภายหลังลงทุน ($\bar{x} = 4.29$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการค้นหาข้อมูล ($\bar{x} = 4.23$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 4 การวิเคราะห์การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปรอิสระ	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
เพศ	.860		✓
อายุ	.068		✓
ระดับการศึกษา	.004*	✓	
สถานภาพ	.000*	✓	
อายุงาน	.005*	✓	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	.000*	✓	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	X	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.38	-	-.229*	-.203*	-.173
ปริญญาตรี	4.61	-	-	.025	.055
ปริญญาโท	4.58	-	-	-	.030
ปริญญาเอก	4.55	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพ	X	โสด	สมรส	หม้ายหรือหย่าร้าง
โสด	4.61	-	.073*	.732*
สมรส	4.53	-	-	.659*
หม้ายหรือหย่าร้าง	3.88	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุงาน	X	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
---------	---	--------------	----------	-----------	---------------

ต่ำกว่า 1 ปี	4.56	-	-.090	-.038	.050
1 - 5 ปี	4.65	-	-	.052	.140*
6 - 10 ปี	4.59	-	-	-	.088*
มากกว่า 10 ปี	4.51	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	X	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	15,001 - 30,000 บาท	30,001 - 45,000 บาท	45,001 - 60,000 บาท	มากกว่า 60,000 บาท
		15,000 บาท				
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.94	-	-.651*	-.686*	-.645*	-.524*
15,001-30,000บาท	4.59	-	-	-.036	.006	.127*
30,001-45,000บาท	4.62	-	-	-	.042	.163*
45,001-60,000บาท	4.58	-	-	-	-	.121
มากกว่า60,00บาท	4.46	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทมีการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่าพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ในด้านสถานภาพ พบว่า คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพโสดมีการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่าพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรส และ สถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง นอกจากนี้พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสมีการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่าพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง ในด้านอายุงาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี มีการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่าพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่าพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท นอกจากนี้พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 และ 30,001 - 45,000

บาท มีการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่าพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,000

ตาราง 6 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	1.482	.127		11.692	.000
ด้านทางกายภาพ(X_1)	.130	.028	.206	4.713	.000*
ด้านความมั่นคงปลอดภัย(X_2)	.043	.034	.055	1.274	.203
ด้านความรักและการเป็นเจ้าของ(X_3)	.046	.035	.081	1.315	.189
ด้านความเคารพนับถือ(X_4)	.133	.034	.247	3.906	.000*
ด้านความสมบูรณ์ของชีวิต(X_5)	.402	.035	.521	11.446	.000*
SE _{est} = ±0.145 R = 0.805, R ² = 0.648, Adjusted R ² = 0.643 F = 144.968					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 7 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดมีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	1.282	.151		8.491	.000
ด้านผลิตภัณฑ์(X_1)	.406	.047	.467	8.686	.000*
ด้านราคา(X_2)	.165	.030	.215	5.497	.000*
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย(X_3)	.143	.037	.185	3.835	.000*
ด้านการส่งเสริมการตลาด(X_4)	.009	.035	.013	.249	.804
SE _{est} = ±0.162 R = 0.745, R ² = 0.554, Adjusted R ² = 0.550 F = 122.850					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดมีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 55.40

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยเห็นว่ามีความน่าสนใจที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้ ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และ ปริญญาโท สถานภาพโสด อายุงาน 1 - 5 ปี อายุงาน 6 - 10 ปี และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาท มีการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณณัฐชานันท์ พันธูประการ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้การตัดสินใจลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้

2. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความสมบูรณ์ของชีวิต ด้านความเคารพนับถือ และ ด้านทางกายภาพ มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 64.80 และ ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา และ ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายมีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 55.40 ทั้งนี้เนื่องจาก มีทางเลือกที่หลากหลายในการกำหนดสัดส่วนนโยบายการลงทุนได้ด้วยตนเอง การดำเนินงานกองทุนมีความโปร่งใส และมีการควบคุมที่ดี และการออมเงินเพื่อผลตอบแทนในอนาคต เช่น ดอกเบี้ย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัสวดี มนตรีภักดิ์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) ของนักลงทุน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) ได้แก่ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และพนักงาน

ทางการตลาด ปัจจัยด้านราคา และปัจจัยด้านกระบวนการ ส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ปัจจัยแรงจูงใจการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรักและการเป็นเจ้าของ ดังนั้น ผู้บริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรที่จะให้ความสำคัญการสร้างแรงจูงใจกับพนักงานบริษัทเอกชนให้เห็นถึงความสำคัญของการออมเงินว่าออมไว้ใช้สำหรับการเข้าสังคมเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และ เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านราคา ดังนั้น ผู้บริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรที่จะให้ความสำคัญอัตราค่าธรรมเนียมในการซื้อ/ขายหน่วยลงทุนในอัตราที่เหมาะสมหรือการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการลงทุนเพื่อสร้างการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้น

3. การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการค้นหาข้อมูล ดังนั้น ผู้บริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรที่จะให้ความสำคัญการประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการลงทุนและการออมเงินจากกองทุน โดยควรที่เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ข้อมูลประชาสัมพันธ์ที่น่าสนใจ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้จำกัดเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เท่านั้นดังนั้นควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรอื่นด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ควรใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาแนวทางในการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครต่อไป

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการนำแบบจำลองและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ไปทำการวิจัยซ้ำในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของภาครัฐ หรือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือจังหวัดอื่น ๆ เพื่อทำการตรวจสอบโมเดลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

บรรณานุกรม

- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.(พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530).สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์.สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2567 สืบค้นจาก <https://www.thaipvd.com/faq/detail/xaikfb>.
- ขวัญตา บาลทิพย์, และสิริลักษณ์ จันทรัมย์. (2556). กระบวนการสร้างเป้าหมายในชีวิตของเยาวชนที่มีชีวิตอยู่กับเอชไอวี. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์, 33(3), 1-13.
- คู่มือประกอบการปฏิบัติงานสนาม โครงการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2567 (สปส.67). กลุ่มสถิติสุขภาพและภาวะทางสังคม กองสถิติสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ.สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2567 สืบค้นจาก <https://www.nso.go.th>
- บุญญ์ชนัน พันธ์ประการ.(2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี.การค้นคว้าอิสระมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. (2550). หลักเศรษฐศาสตร์จุลภาค. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- สุรัสวดี มนตรีภักดิ์.(2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) ของนักลงทุน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรนุช เชาว์สุวรรณกิจ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของครัวเรือนไทย. การศึกษา อิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Cochran, W. G. (1977). Sampling techniques (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1974). "Essentials of psychology testing." New York: Harper and Row.
- Kotler, P. (2003) Marketing Management. 11th Edition, Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Lusardi, Annamaria, & Mitchell, Olivia S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. Journal of Economic Literature, American Economic Association, 52(1), 5-44.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. (The psychological Review), 50(4), 370-396.
- McCarthy, E. J., & Perreault, W. D. (1993). Basic marketing : a global-managerial approach (11th ed. ed.) [Non-fiction]. Irwin.