

การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ศึกษากรณี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

นางสาวมนัสนันท์ ปัญญาสุภารัตน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2552

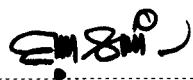
**Operation Evaluation of the Provident Fund :
A Case Study of Provincial Electricity Authority**


Miss Manatsanun Panyasuparat

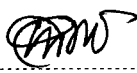
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University
2009

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณี การไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค
ชื่อและนามสกุล นางสาวนันทันท์ ปัญญาสุภารัตน์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป
2. รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต

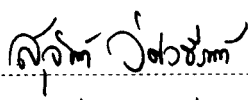
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิต)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 8 เดือน เมษายน พ.ศ. 2553

ชื่อวิทยานิพนธ์ การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผู้วิจัย นางสาวมนัสนันท์ ปัญญาสุภารัตน์ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป (2) รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต
ปีการศึกษา 2552

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินผลการดำเนินงาน กสช.กฟภ. ในด้านการเงิน ด้านผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้และพัฒนา (2) ศึกษาปัญหาการดำเนินงาน กสช.กฟภ. (3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน กสช.กฟภ. การศึกษาวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร รายงาน ระเบียบข้อบังคับ และจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์สรุปและวิเคราะห์เปรียบเทียบ การวิจัยเชิงปริมาณศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแบบประเมินคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า (1) ด้านการเงินผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ดี ผลตอบแทนหลังหักค่าใช้จ่ายเฉลี่ยร้อยละ 7.38 ต่อปี สูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากของสถาบันการเงิน ด้านผู้รับบริการมีความพึงพอใจในผลการดำเนินงานในระดับปานกลาง ด้านกระบวนการภายในผลการดำเนินงานเป็นไปตามขอบเขตโครงสร้างที่กำหนด ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ต้องพัฒนาระบบโปรแกรมทะเบียนสมาชิกให้เหมาะสมเพื่อรองรับกับปริมาณงาน (2) ปัญหาจากผลการดำเนินงาน คือ ด้านการเงิน ในบางปีอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ด้านผู้รับบริการ สมาชิกยังไม่พอใจในผลตอบแทนของกองทุนเท่าที่ควร ด้านกระบวนการภายใน จำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ระบบโปรแกรมที่ใช้งานรองรับกับความต้องการของงานไม่เต็มที่ (3) ข้อเสนอแนะด้านการเงิน ควรมีการประชุมหารือกับบริษัทจัดการสม่ำเสมอเพื่อหาหนโยบายการลงทุนที่เหมาะสม ด้านผู้รับบริการ คณะกรรมการต้องบริหารการลงทุนให้ได้ผลตอบแทนที่สูงกว่าเดิม เพื่อให้สมาชิกมีความมั่นใจในกองทุน ด้านกระบวนการภายใน ควรเพิ่มอัตรากำลังให้เพียงพอกับปริมาณงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนา กองทุนควรเร่งจัดทำระบบทะเบียนสมาชิกเองทั้งหมดเพื่อความสะดวกรวดเร็วและลดค่าใช้จ่ายของกองทุน และควรให้มีการวิจัยประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ

คำสำคัญ การประเมินผล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Thesis title : Operation Evaluation of the Provident Fund : A Case Study of Provincial Electricity Authority

Researcher : Miss Manatsanun Panyasuparat ; **Degree:** Master of Public Administration

Thesis advisors : (1)Dr.Chira Prateep, Associate Professor; (2)Dr.Sanae Juito, Associate Professor;

Academic year : 2009

Abstract

Objective of this research was to (1)Evaluate the operation of provident fund in the scope of finance, service members, internal process, learning and development. (2)Study the operation problems of provident fund. (3)Recommend guidelines for developing provident fund. The research was both qualitative research and quantitative research. The qualitative research was collected data from documents, reports and rule and regulations and then analysed by contents, summaries and comparisons. For the quantitative research was studied from a sampling group of 365 people in which the data collection came from the questionnaires that research created from equilibrium evaluation framework and then analysed the data by descriptive statistics percentage, mean and standard deviation.

The research result found (1) Operation that stayed in a good level was finance. The returns, after deducted cost, with an average of 7.38 a year was higher than financial institution interest rate. For the service members and satisfaction in fund operation was at intermediate level. For the internal process, its operation had suited by the scope of determined structure. As for the learning and development, there is a must for developing suitable registration program for acquired amount of works. (2) Problems from the fund operation was finance. In some years, the return rate from the investment was not as was targeted. The service members were unsatisfied with the fund returns. For the internal process, problems the number of employees were lack. As for learning and development problems, the program systems were limited to suit the need of works. (3)For the recommendation on finance, there should be regular meetings with the management company to find suitable investment policies. Recommendation for service members, the board committee must manage investments for higher returns to make members confident in the fund. The internal process, there should be more recruitment for sufficient amount of work. For learning and development the fund should speed up the setting up of member registration system for the convenience, promptness and fund cost reduction. There also should be research on operation evaluation of provident funds in other state enterprises.

Keywords: Evaluation , Provident Fund , Provincial Electricity Authority

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการประสิทธิประสาทวิชาความรู้จาก คณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร มหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดวิชา ความรู้ด้านรัฐประศาสนศาสตรให้ผู้ศึกษาได้เรียนรู้จนครบกระบวนการ และกรุณาให้คำปรึกษา ควบคุมดูแลให้คำแนะนำ และแนวทางในการศึกษาค้นคว้าตลอดเวลา จนสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เขาวลิต รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป และรองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต ที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้ ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในทุกด้าน และขอขอบพระคุณที่ได้กรุณาเสียสละให้คำปรึกษา แนะนำ เอาใจใส่ และให้ข้อคิดเห็น รวมทั้งชี้แนะแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความอดทนยิ่งทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

ท้ายที่สุดนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้เลี้ยงดูสั่งสอนอบรมและให้การศึกษาเป็นอย่างดี รวมทั้งครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจสำคัญสูงสุด ขอขอบคุณนายสุพจน์ แก้วสัจจา นางสาวนิสรวดี บุปผาคำ นายสิทธิพล สมชม และนายฉัตรพล แก้วเจริญวงศ์ ที่ให้ความช่วยเหลือใน การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบคุณพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทุกท่านที่ให้ความร่วมมือใน การตอบแบบสอบถาม หากงานฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับในความผิดพลาดแต่ เพียงผู้เดียว

นางสาวมนัสนันท์ ปัญญาสุภารัตน์

ธันวาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล	7
แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard	9
แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	18
แนวคิดและหลักการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในต่างประเทศ	27
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกับการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	51
รูปแบบการวิจัย	51
การวิจัยเชิงคุณภาพ	51
การวิจัยเชิงปริมาณ	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การวิเคราะห์ข้อมูล	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านการเงิน	56
ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านสมาชิกผู้รับบริการ	73
ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านกระบวนการภายใน	78
ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา	102
ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	113
ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	119
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	126
สรุปการวิจัย	126
การอภิปรายผล	134
ข้อเสนอแนะ	136
บรรณานุกรม	140
ภาคผนวก	144
แบบสอบถาม	145
ประวัติผู้วิจัย	154

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1	วัตถุประสงค์ของการออมแต่ละบุคคล 1
ตารางที่ 1.2	สถิติการเจริญเติบโตของธุรกิจการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2
ตารางที่ 2.1	ความแตกต่างระหว่างกองทุนเดี่ยวและกองทุนรวม 26
ตารางที่ 2.2	อัตราการหักเงินเข้ากองทุน CPF 28
ตารางที่ 2.3	อัตราการหักเงินเข้ากองทุน MPF 31
ตารางที่ 3.1	การสุ่มตัวอย่างพนักงานจำแนกตามระดับ 53
ตารางที่ 4.1	หลักเกณฑ์ตัวชี้วัดอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน 57
ตารางที่ 4.2	ยอครวมผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารกองทุน กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551 64
ตารางที่ 4.3	งบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของ กสช.กฟภ. ปี พ.ศ.2549 - 2551 65
ตารางที่ 4.4	การแปลความหมายค่า I จากสมการ 75
ตารางที่ 4.5	การวิเคราะห์ความคิดเห็น/ความพึงพอใจการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 75
ตารางที่ 4.6	ตารางแสดงยอดจำนวนสมาชิกและยอดเงินกองทุนตั้งแต่ปี พ.ศ.2546-2551 109
ตารางที่ 4.7	การให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 114
ตารางที่ 4.8	ปัญหาที่มักพบบ่อยในการเข้าเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ. 115
ตารางที่ 4.9	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ ผ่านทางจุลสาร วารสาร กสช.กฟภ. 115
ตารางที่ 4.10	การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. ในส่วนกลาง 116
ตารางที่ 4.11	ผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. ในแต่ละปีมีปัญหา ในด้านใดบ้าง 116
ตารางที่ 4.12	ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 120
ตารางที่ 4.13	ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการให้บริการทางเว็บไซต์ ของ กสช.กฟภ. 120

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารของกองทุนผ่านทางจุลสารและวารสาร กสช.กฟภ.	121
ตารางที่ 4.15 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการจัดอบรมให้ความรู้แก่ สมาชิก กสช.กฟภ.	122
ตารางที่ 4.16 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาผลตอบแทนจากการลงทุน ของ กสช.กฟภ.	122

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 ตัวแบบประเมินคุณภาพ (Balanced Scorecard)	12
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กสช.กฟภ.)	38
ภาพที่ 2.3 คณะทำงาน กสช.กฟภ. 5 คณะทำงาน	41
ภาพที่ 4.1 เงินสะสมของสมาชิกและเงินสมทบที่ กฟภ. จ่ายเข้าบัญชีกองทุน สำรองเลี้ยงชีพตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551	58
ภาพที่ 4.2 การจ่ายเงินออกจาก กสช.กฟภ. ให้แก่ผู้พ้นสมาชิกภาพจากกองทุน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551	60
ภาพที่ 4.3 มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (NAV) ของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี 2546 - 2551	63
ภาพที่ 4.4 กราฟแสดงผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารกองทุนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551	63
ภาพที่ 4.5 กราฟแสดงอัตราผลตอบแทนกองทุนสะสมตั้งแต่ปี พ.ศ.2546 - 2551	64
ภาพที่ 4.6 แผนภูมิเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมของสมาชิกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 - 2551	110

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีความผันผวนอยู่ตลอดเวลา อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ต่ำ ภาวะเงินเฟ้อ ราคาน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้น และภาวะชะลอตัวของประเทศคู่ค้า อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ.2548 และ 2549 ลดลงจากปี 2547 ซึ่งสวนทางกับอัตราเงินเฟ้อทั่วไปและอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานซึ่งจะมีแนวโน้มสูงขึ้นจากอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่สวนทางกับอัตราเงินเฟ้อ ได้ส่งผลให้การใช้เงินของผู้บริโภคคล้อยลง การออมเงินจึงเป็นทางเลือกอย่างหนึ่งเพื่อลดความเสี่ยงต่อการใช้เงินในอนาคต แต่รูปแบบของการออมในปัจจุบันมีทางเลือกหลากหลาย ได้แก่ การฝากเงินออมกับธนาคาร การซื้อทรัพย์สินเก็บไว้ การซื้อพันธบัตร เป็นต้น

จากข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการออมของแต่ละบุคคลที่สำรวจโดยธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นไปตามตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 วัตถุประสงค์ของการออมแต่ละบุคคล

วัตถุประสงค์ของการออม	พ.ศ.2547	พ.ศ.2550
1. เก็บไว้ใช้ยามเจ็บป่วย หรือชรา	29.40	42.50
2. เพื่อการศึกษา	21.30	16.50
3. เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนการประกอบอาชีพ	17.90	15.80
4. ต้องการดอกเบี้ย	7.70	13.40
5. เพื่อเป็นหลักประกันในการกู้เงิน	2.50	5.10
6. ซื้อทรัพย์สินอื่นๆ	6.10	3.10
7. เพื่อกิจการทางศาสนาหรือประเพณี	3.00	0.80
8. อื่นๆ	12.10	2.80
รวม	100.00	100.00

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย (2550)

จากตารางที่ 1.1 จะเห็นได้ว่าคนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการออมเพื่อเก็บไว้ใช้ในยามเจ็บป่วยหรือชราเป็นอันดับหนึ่ง เนื่องจากสวัสดิการในการรักษาพยาบาลและการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทยยังไม่ดีเทียบเท่ากับในต่างประเทศ นโยบายหนึ่งที่เป็นการส่งเสริมการออมแบบผูกพันระยะยาวและเป็นสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุคือ การเก็บออมไว้กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยจะเป็นการเก็บออมโดยหักจากเงินเดือนของพนักงาน เพื่อเป็นหลักประกันในอนาคตหากจะต้องเกษียณอายุ ลาออก หรือเสียชีวิต แล้วเงินที่ได้เก็บออมไว้จะสามารถนำมาใช้หรือตกทอดไปยังครอบครัวได้ ทั้งนี้ในระหว่างการออมนั้นเงินออมจะถูกนำไปบริหารโดยนักลงทุนมืออาชีพที่เรียกว่าบริษัทจัดการ เพื่อให้เงินออมนั้นเพิ่มพูนเป็นผลประโยชน์ให้กับกองทุนและสมทบให้กับเงินออมซึ่งจะได้รับก็ต่อเมื่อพ้นสมาชิกภาพออกไปจากกองทุนแล้ว และภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังจะสังเกตได้จากการออกนโยบายต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีการออมเงินในรูปแบบของการฝากเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การให้สิทธิทางภาษีแก่บุคคลที่ออมไว้กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การให้หน่วยงานเพิ่มอัตราเงินออมสมทบให้มากขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้การออมมีอัตราการขยายตัวของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้น ดังตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 สถิติการเจริญเติบโตของธุรกิจการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อมูล : ธันวาคม					
รายการ/ปี	2546	2547	2548	2549	2550
จำนวนกองทุน	594	578	558	547	524
จำนวนสมาชิก (คน)	1,298,267	1,412,944	1,518,960	1,665,938	1,801,753
จำนวนนายจ้าง (คน)	5,166	5,760	6,338	7,119	7,892
มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (ล้านบาท)	244,822.56	287,329.31	305,462.27	345,895.94	386,656.94

ที่มา : สมาคมบริษัทจัดการลงทุน (2550)

แม้ว่าการออมเงินไว้กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับพนักงาน แต่การที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ถูกข้อกำหนดจากพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้นำเงินกองทุนส่วนหนึ่งไปลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ โดยที่ผ่านมาระยะการผันตลาดหลักทรัพย์มีการผันผวนอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้เกิดคำถามและข้อสงสัยสำหรับพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนกันเป็นอย่างมากว่าการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นั้นจะเป็นการเสี่ยงเกินไป

และให้ผลตอบแทนมาก หรือน้อยกว่าเมื่อเทียบกับการออมวิธีอื่นหรือไม่ จึงมีพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนบางส่วนที่ตัดสินใจไม่ออมเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะจ่ายสมทบเงินออมส่วนหนึ่งให้หากพนักงานออมเงินไว้กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็ตาม

จากความไม่แน่ใจในความมั่นคงและความคลุมเครือในผลตอบแทนของการออมเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้เอง จึงควรมีการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และศึกษาปัญหาการดำเนินงาน ตลอดจนหาแนวทางการส่งเสริมให้การดำเนินการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุน สร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานและสนับสนุนให้มีการออมเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มากที่สุด และหน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ปัจจุบันมีจำนวนพนักงาน 27,434 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2551) และมีสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวนมาก คือ ทั้งหมด 26,613 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2551) จึงเป็นกรณีศึกษาที่ดีในการเป็นรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

งานวิจัยการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะทำการวิเคราะห์ประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา โดยใช้กรอบแนวคิดการประเมินผลดุลยภาพ (Balanced scorecard) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตลอดจนหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุประสงค์การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและเกิดความมั่นใจในการออมเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มากขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

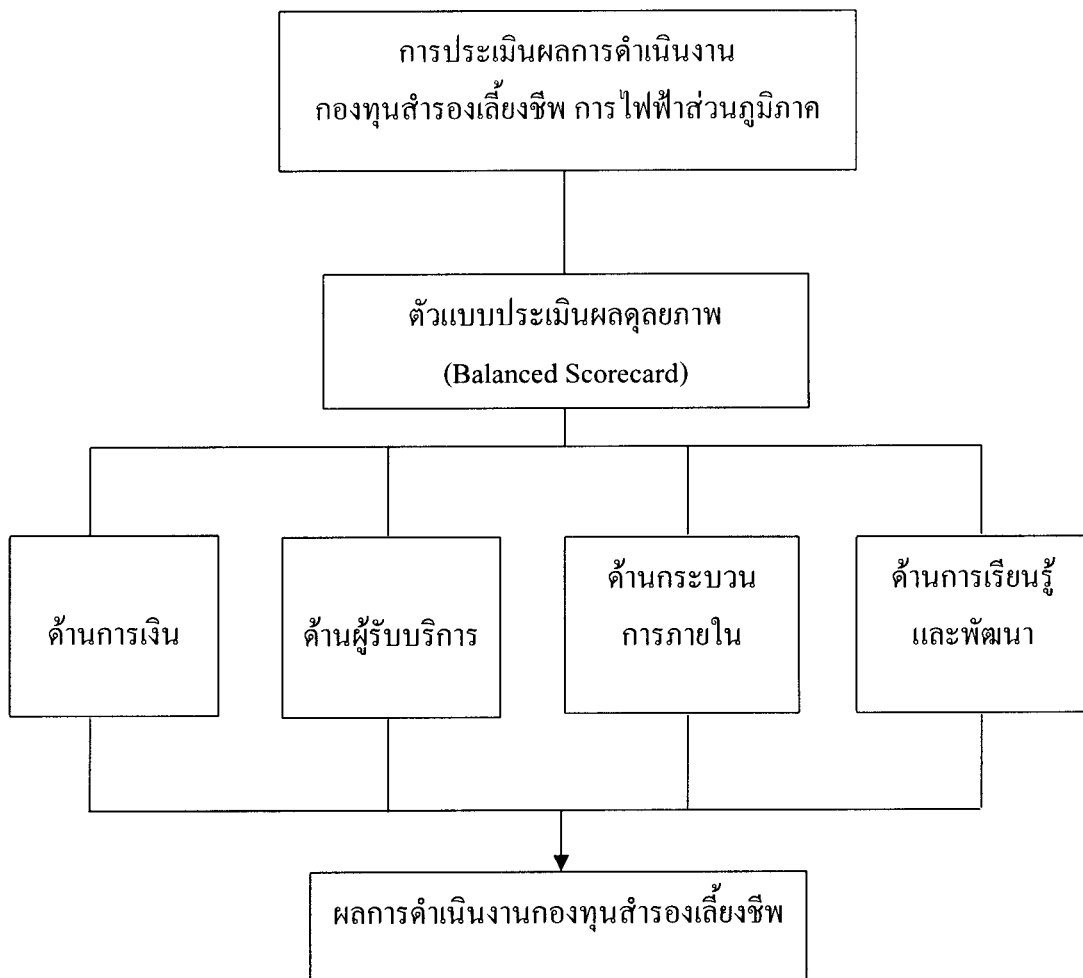
2.1 เพื่อประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านสมาชิกผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

2.3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และศึกษาถึงปัญหาในการดำเนินงาน ตลอดจนหาแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยนำตัวแบบการประเมินผลคุณภาพ (Balanced Scorecard) ซึ่งมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไว้ดังนี้

4.1 การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาวิจัยประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีตัวชี้วัดเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลเพื่อให้ทราบว่าผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทำให้เกิดผลอย่างไร โดยอาจเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและตัวเลขจากเอกสาร รายงานต่างๆ แล้วนำมาเปรียบเทียบหรือวัดเกณฑ์วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่เรามีอยู่หรือตั้งขึ้นจากนั้นก็นำมาสรุปว่าดีหรือไม่ดี สูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานมากน้อยเพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขตรงไหนบ้าง โดยนำตัวแบบประเมินผลคุณภาพมาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

ด้านการเงิน หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้ทราบถึงความสามารถในการบริหารจัดการและนำมาซึ่งผลตอบแทนจากการลงทุน

ด้านผู้รับบริการ หมายถึง การประเมินผลความคิดเห็นและความพึงพอใจของสมาชิกในการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ด้านกระบวนการภายใน หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงานภายในตามขอบเขตโครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ด้านการเรียนรู้และพัฒนา หมายถึง การประเมินผลและพัฒนาด้านการเรียนรู้ของบุคลากร ระบบโปรแกรมสารสนเทศและการสร้างความมั่นคงเติบโตของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งขึ้นโดยกระทรวงการคลัง ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 เป็นกองทุนในลักษณะที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันตั้งด้วยความสมัครใจ โดยลูกจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุนเรียกว่าเงินสะสม และนายจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุน เรียกว่าเงินสมทบ เงินสะสมและเงินสมทบรวมกันเป็นเงินกองทุน แล้วนำเงินกองทุนไปหาผลประโยชน์โดยผู้จัดการกองทุน

4.3 ผู้จัดการกองทุน หมายถึง ผู้ที่ได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ให้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกอบด้วยผู้แทนจากส่วนราชการต่างๆ และผู้แทนจากสมาชิกกองทุน

4.4 สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง พนักงานที่ได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งจะต้องระบุนอัตรารายเงินสะสมที่จะต้องหักจากเงินเดือน พร้อมแจ้งชื่อผู้รับประโยชน์กรณีสมาชิกเสียชีวิตก่อนเกษียณอายุให้แก่คณะกรรมการกองทุนทราบ

4.5 ตัวแทนจากสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง ผู้ที่ได้รับเลือกจากสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้เป็นตัวแทน เพื่อทำหน้าที่เข้าร่วมประชุมรับทราบผลการดำเนินงานนโยบาย และผลตอบแทนจากการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4.6 อัตราเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแต่ละคนได้รับเป็นค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ตามบัญชีการกำหนดเงินเดือนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่รวมรวมรายได้หรือเงินพิเศษอื่นๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าน้ำมัน ค่าวิชาชีพ

4.7 รัฐวิสาหกิจ หมายถึง องค์กรของรัฐบาล หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละ 50

4.8 เงินสะสม หมายถึง จำนวนเงินสะสมที่สมาชิกจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4.9 อัตราการจ่ายเงินสมทบจากนายจ้าง หมายถึง อัตราที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4.10 เงินของกองทุน หมายถึง เงินที่สมาชิกจ่ายสะสม และเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ รวมทั้งเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้และผลประโยชน์จากเงินหรือทรัพย์สินดังกล่าว

4.11 อัตราผลตอบแทนจากกองทุน หมายถึง อัตราผลตอบแทนที่ได้จากการนำเงินไปลงทุนหาผลประโยชน์

5. ประโยชน์ที่ได้รับ

5.1 ทราบผลการดำเนินงานและข้อมูลที่จะนำไปใช้ในรูปแบบและแนวทางในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

5.2 นำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

5.3 เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนอื่นๆ ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางเข้าสู่กระบวนการวิจัย โดยคำแนะนำตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล
2. แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard
3. แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. แนวคิดและหลักการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในต่างประเทศ
5. การดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล

การประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาวิจัย เพื่อให้ทราบว่าการทำงานหรืองานต่างๆ ที่เราได้ทำนั้นเกิดผลอย่างไร โดยการสังเกตเก็บข้อมูลตัวเลขของผลที่ออกมาแล้วนั้น แล้วเอามาเปรียบเทียบหรือวัดกับเกณฑ์วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่เรามีอยู่หรือตั้งขึ้นจากนั้นก็นำมาสรุปว่าดีหรือไม่ดี สูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานมากน้อยเพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขตรงไหนบ้าง (เกศินี จุฑาวิจิตร 2542)

การประเมินผล คือ กระบวนการที่ใช้ดุลยพินิจ (Judgment) และ/หรือ ค่านิยม (Value) ในการพิจารณาคัดสินคุณค่า ความเหมาะสม ความคุ้มค่า หรือสัมฤทธิ์ผลของเหตุการณ์โครงการหรือสิ่งอื่นใด หลังจากการเปรียบเทียบผลที่วัดได้โดยวิธีการใด ๆ ก็ตามกับเป้าหมายวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ชาญ สวัสดิ์สาตี 2540)

การประเมินผล (Evaluation) เป็นเครื่องมือที่ทำให้ทราบได้ว่าการดำเนินงานในกิจกรรมนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ “การประเมินผล” หรือที่นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “การประเมินหรือการประเมินค่า” ซึ่งมาจากคำภาษาอังกฤษคำเดียวกันคือคำว่า “EVALUATION” และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “การประเมินผล” ไว้หลากหลายดังนี้ (สุรพร เสียนสลาย 2547)

การประเมิน หมายถึง กระบวนการใช้ดุลยพินิจ และ/หรือ ค่านิยม และข้อจำกัดต่างๆ ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เกณฑ์ที่กำหนดอาจเป็นเกณฑ์แบบสัมพัทธ์ หรืออิงกลุ่ม หรือเกณฑ์สัมบูรณ์ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ : 2544)

การประเมินผล หมายถึง กระบวนการของการรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับนำไปสู่การตัดสินใจในขั้นประเมินผล ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีหลักเกณฑ์ (เขาวดี ราชชัญกุล : 2542)

การประเมินผล หมายถึง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับผลที่คาดว่าจะได้รับ หรือการประเมินผลเป็นการตรวจสอบว่าโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้น มีความก้าวหน้าไปแค่ไหน มีปัญหาในการปฏิบัติอย่างไร บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างไร หรืออาจกล่าวได้ว่า การประเมินผล คือ (ศุภชัย ยาวะประภาส และ ปียากร หวังมหาพร : 2547)

- (1) การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ตั้งไว้
- (2) การควบคุมและเร่งรัดการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน
- (3) การศึกษาปัญหาในทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขแผนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
- (4) การศึกษาแผนที่ได้ดำเนินงานไปแล้วเพื่อให้ทราบว่าตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาที่มีอยู่อย่างไร
- (5) การศึกษาผลกระทบทางตรงและทางอ้อมที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลของการวางแผนโครงการต่อไปอีกหรือเป็นข้อมูลสำหรับช่วยในการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร ดังนั้นการประเมินผลจึงเป็นการศึกษาหรือตรวจสอบโครงการในระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่หรือภายหลังจากที่โครงการได้สำเร็จเสร็จสิ้นไปแล้ว

การประเมิน หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการทางการศึกษา (Cronbacch : 1963)

การประเมิน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินคุณค่าของโครงการใดโครงการหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมาย กิจกรรม ผลผลิต ผลกระทบและค่าใช้จ่ายของโครงการ (Fink and Kosecoff : 1978)

การประเมินผล ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงาน/โครงการซึ่งหลังจากได้ผ่านกระบวนการวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation) ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวัดความสำเร็จของผลการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

(1) การติดตามผล (Monitoring)

(2) การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance evaluation) แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1) การประเมินผลระหว่างการดำเนินงาน (On-going evaluation) เป็นการประเมินถึงผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes)

2.2) การประเมินผลภายหลังการดำเนินงาน (Ex-post evaluation) เป็นการประเมินถึงผลลัพธ์ (outcomes) และผลกระทบ (impacts)

วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

(1) เพื่อให้ทราบว่าโครงการที่ดำเนินการไปนั้นประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลวหรือไม่ และสามารถพิจารณาได้ว่าควรสนับสนุนต่อไปหรือไม่

(2) เพื่อปรับปรุงโครงการ คือ กรณีโครงการประสบความล้มเหลวอย่างสิ้นเชิง การประเมินจะช่วยให้ทราบข้อบกพร่องและสามารถเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขโครงการได้

(3) เพื่อการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โครงการต่างๆ ที่มีระดับความสำคัญ และจำเป็นต่างกันได้อย่างเหมาะสม

(4) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร โครงการและช่วยให้ผู้มีหน้าที่ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง

2. แนวคิดเกี่ยวกับ **Balanced Scorecard (BSC)**

Balanced Scorecard (BSC) เป็นเครื่องมือการบริหารที่เป็นที่ยอมรับและมีการนำไปใช้ในการบริหารงานอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน โดยได้มีการนำไปใช้อย่างมากในการประเมินผลองค์กร ซึ่งได้มีการกำหนดมุมมองในการประเมินผลองค์กรออกเป็น 4 มุมมอง คือ

(1) มุมมองด้านการเงิน (2) มุมมองด้านผู้รับบริการ (3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน และ (4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

2.1 ความหมายของ *Balanced Scorecard (BSC)*

คำว่า “Balanced Scorecard” ได้มีผู้รู้และนักวิชาการหลายท่านได้แปลเป็นคำในภาษาไทยไว้อย่างหลากหลาย อาทิ ลิขิตสมดุล การวัดผลแบบสมดุล และการประเมินผลเชิงดุลยภาพ การประเมินผลแบบสมดุล ซึ่งก็ยังมีข้อสรุปที่เป็นคำกลางสำหรับใช้กัน โดยทั่วไปอย่างเป็นทางการไม่ได้ ในที่นี้จึงจะขอใช้คำว่า “Balanced Scorecard” หรือ “บาลานซ์ สกอร์การ์ด” ซึ่งคนทั่วไปจำนวนไม่น้อยมีความคุ้นเคยอยู่พอสมควร สำหรับความหมายของ Balanced Scorecard (BSC) อาจอธิบายเพื่อความเข้าใจในเบื้องต้นได้ดังนี้

Balance หมายถึง ความสมดุลของจำนวนและลักษณะของมุมมองที่ใช้ในการพิจารณากำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักขององค์กร

Scorecard หมายถึง รายงานสรุปผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวจึงสามารถอธิบายความหมายของ Balanced Scorecard (BSC) ได้ว่า หมายถึง รายงานสรุปผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กรตามมุมมอง ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้อย่างสมดุล

2.2 ความเป็นมาของ *Balanced Scorecard (BSC)*

Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือทางการบริหารที่คิดขึ้นโดยโรเบิร์ต เอสแคปแลน (Robert S. Kaplan) ศาสตราจารย์ด้านการบัญชีจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และ เดวิด พี. นอร์ตัน (David P. Norton) ประธานเจ้าหน้าที่บริหารสถาบันโนแลน นอร์ตัน โดยทั้งสองคนได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ ในอเมริกา ในปี 2533 และพบว่าองค์กรส่วนใหญ่ในอเมริกานิยมใช้ตัวชี้วัดทางการเงินเป็นหลัก โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดด้านอื่น ๆ เท่าที่ควร ซึ่งแคปแลนและนอร์ตันเห็นว่าไม่น่าจะเหมาะสม ทั้งสองคนจึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลองค์กรที่เรียกว่า “Balance Scorecard” โดยเสนอว่าองค์กรควรพิจารณาตัวชี้วัดใน 4 มุมมอง ได้แก่ (1) มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspectives) (2) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspectives) (3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspectives) และ (4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspectives) และเหตุที่เรียกว่า Balanced Scorecard ก็เนื่องจากการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร จะต้องพิจารณาให้มีความสมดุลกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ให้มีความสมดุลระหว่างตัวชี้วัดทางการเงินและตัวชี้วัดด้านอื่นที่มีใช้ด้านการเงิน และให้มีความสมดุลระหว่างมุมมองภายในองค์กร และมุมมองภายนอกองค์กร

แคปแลน และนอร์ตัน ได้สรุปผลการศึกษาวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรตามแนวคิดของ Balanced Scorecard เป็นครั้งแรกในบทความชื่อ “The Balanced Scorecard Measures That Drive Perspectives” ซึ่งตีพิมพ์ในวารสาร Harvard Business Review ฉบับเดือน ม.ค.- ก.พ. 2535 หลังจากนั้นแนวคิดเรื่อง Balanced Scorecard ก็ได้เป็นที่นิยมและนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายในองค์กรต่างๆ ทั่วโลก และวารสาร Harvard Business Review ได้ยกย่องให้ Balanced Scorecard เป็นหนึ่งในเครื่องมือทางการจัดการที่มีผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจมากที่สุดเครื่องมือหนึ่งในรอบ 75 ปี

ในปี 2536 แคปแลนและนอร์ตัน ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับ Balance Scorecard เพื่อให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือขององค์กรในการดำเนินกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จ โดยได้ตีพิมพ์ในบทความชิ้นที่ 2 ชื่อ “Putting the Balanced Scorecard to Work” ในวารสาร Harvard Business Review ฉบับเดือน กันยายน-ตุลาคม 2536 แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดย แคปแลน และนอร์ตัน ได้พัฒนา Balanced Scorecard ให้สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสรรทรัพยากร การงบประมาณ และการวางแผนการดำเนินงาน แนวคิดที่ได้พัฒนาขึ้นนี้ได้ตีพิมพ์เป็นบทความชิ้นที่ 3 ชื่อ “Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System” ในวารสาร Harvard Business Review ฉบับเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2539 และจากการพัฒนาอย่างรวดเร็วของแนวคิด Balanced Scorecard ทำให้ในปี 2539 แคปแลนและนอร์ตันได้ร่วมกันเขียนหนังสือชื่อ “The Balanced Scorecard” โดยมุ่งเน้นการใช้ Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือในการจัดการกลยุทธ์ขององค์กร และหนังสือเล่มนี้ได้กลายเป็นหนังสือที่ขายดีที่สุดเล่มหนึ่งและมีการแปลเป็นภาษาต่างๆ ถึง 18 ภาษา

ในปี 2543 แคปแลน และนอร์ตันได้ร่วมกันเขียนหนังสืออีกเล่มชื่อ “The Strategy Focused Organization” โดยนำเสนอว่า Balanced Scorecard ไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการประเมินผลองค์กรเท่านั้น แต่ได้กลายเป็นเครื่องมือในการกำหนดกลยุทธ์ไปปฏิบัติและเป็นเครื่องมือในการบริหารที่ช่วยทำให้องค์กรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์มากขึ้น

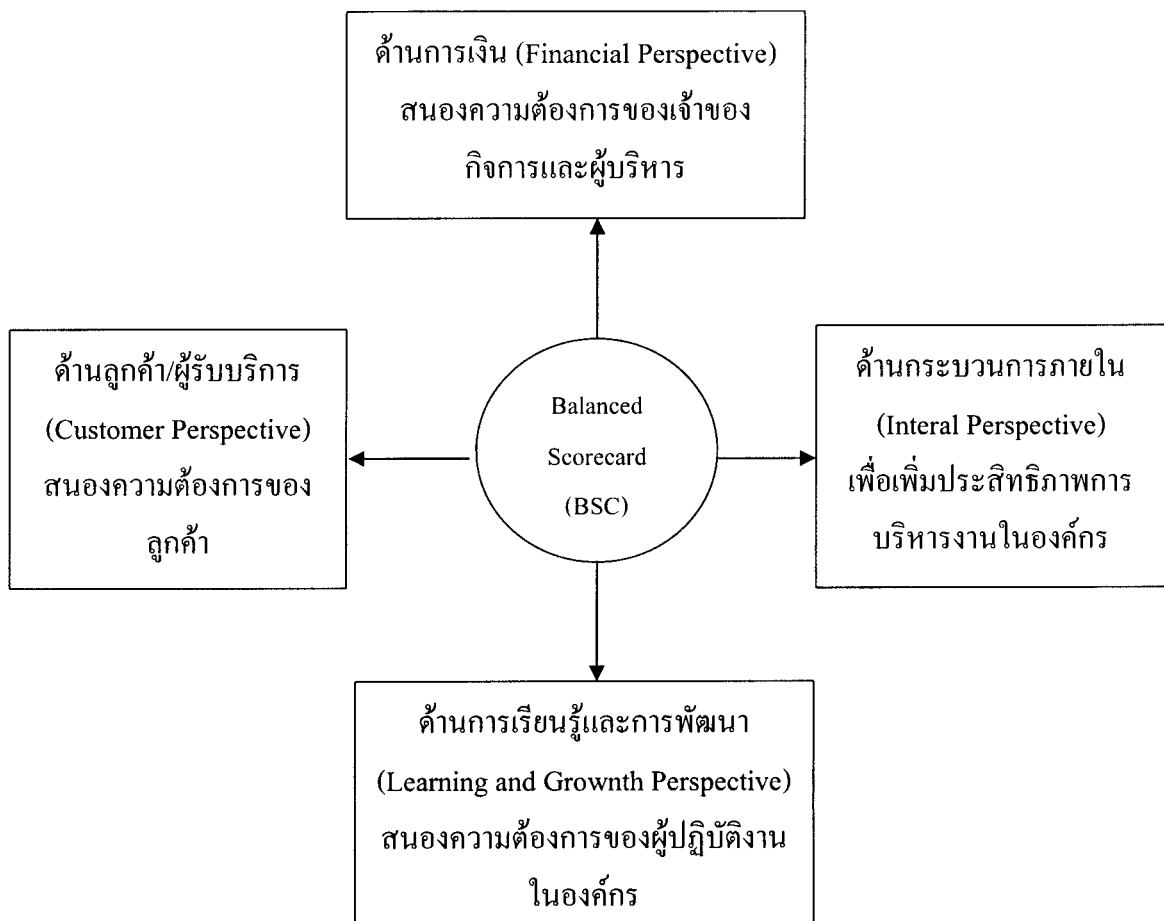
2.3 ความสำคัญของ Balanced Scorecard (BSC)

นับตั้งแต่ได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard (BSC) มาใช้อย่างจริงจังตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา Balanced Scorecard (BSC) ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ จนเป็นที่ยอมรับและมีการนำไปใช้ในการบริหารงานอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งนี้เนื่องจาก Balanced Scorecard (BSC) เป็นเครื่องมือที่อาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรในหลายประการคือ

2.3.1 ความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการประเมินผลองค์กรแบบแผนและนอร์ตันได้พัฒนา Balanced Scorecard (BSC) ขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรที่ครบถ้วนในมุมมองต่าง ๆ ที่มีใช้เฉพาะเพียงมุมมองทางการเงินเป็นหลักตามที่เป็นมาในอดีต Balanced Scorecard (BSC) ที่นำมาใช้ในการประเมินผลองค์กรได้มุ่งเน้นการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุในมุมมองต่างๆ โดยมุมมองพื้นฐานจะประกอบด้วยมุมมอง (Perspectives) 4 มุมมอง ได้แก่

- (1) มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspectives)
- (2) มุมมองด้านผู้รับบริการ (Customer Perspectives)
- (3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspectives)
- (4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspectives)

ตัวแบบประเมินคุณภาพครอบคลุม 4 ด้าน อธิบายได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบประเมินคุณภาพ (Balanced Scorecard)

ที่มา : หลักการ Balanced Scorecard (2544)

1. มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspectives) มุมมองทางการเงิน ถือเป็นปัจจัยดั้งเดิม ที่นำมาใช้ในการประเมินองค์กร วัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ทางการเงินนั้น มักจะเป็นเรื่องของการเพิ่มรายได้ ลดต้นทุน หรือการเพิ่มความสามารถทางการผลิต เป็นต้น เราสามารถใช้ตัววัดจากหลาย ๆ ด้าน เช่น ผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุนในด้านต่างๆ ถ้าผลตอบแทนดีแสดงว่ามาจากการลงทุนที่ดี ซึ่งก็ย่อมมาจากองค์ประกอบในหลายๆ ด้าน ซึ่งทางด้านการเงินก็เป็นส่วนประกอบที่สำคัญด้วยเหมือนกัน ในทางตรงกันข้ามกัน ถ้าผลตอบแทนไม่ดี นั้นย่อมหมายถึงการลงทุนที่ไม่ดี ซึ่งอาจจะมีผลมาจากหลาย ๆ ด้าน เช่น ต้นทุนสูงเกินไป ทำให้ราคาสินค้าสูง หรือสินค้าไม่ตรงกับความต้องการของตลาด เป็นต้น นอกจากนี้เรื่องของผลตอบแทนแล้วยังรวมถึงเรื่องของมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐศาสตร์ด้วย ที่ใช้เป็นตัววัดหลักของมุมมองทางการเงิน

2. มุมมองด้านผู้รับบริการ (Customer Perspectives) ในด้านของลูกค้า องค์กรจะต้องพิจารณาถึง Customer Value ว่าอะไรที่เป็น Value ที่ลูกค้าต้องการ ซึ่งจะทำให้ลูกค้าหันมาให้ความสนใจในสินค้าหรือบริการขององค์กร เช่นในเรื่องของคุณภาพ ราคา การบริการ การตรงต่อเวลาในการส่งมอบ ฯลฯ เป็นต้น ดังนั้น ดัชนีหลักที่นำมาพิจารณาในการประเมินลูกค้า ก็คือ

2.1 ส่วนแบ่งตลาด (Market Share) โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ส่วนแบ่งตลาดเปรียบเทียบกับคู่แข่งที่สำคัญ

2.2 การรักษาลูกค้าเก่า (Customer Retention) เป็นการวัดความสามารถในการรักษากฎเกณฑ์เดิมขององค์กร ซึ่งในปัจจุบันความสามารถในการรักษากฎเกณฑ์เดิมขององค์กรไว้เป็นสิ่งที่สำคัญมาก จากการวิจัยของบริษัท Datamonitor พบว่าถ้าองค์กรสามารถรักษากฎเกณฑ์เก่าไว้ได้เพียงแค่ร้อยละ 5 จะทำให้ผลกำไรเพิ่มขึ้นร้อยละ 80 ต่อปี และในขณะเดียวกัน ต้นทุนในการได้ลูกค้าใหม่นั้นมีมูลค่าเป็น 6 เท่าของต้นทุนในการรักษากฎเกณฑ์ไว้ 1 ราย โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนลูกค้าที่สูญหายไปในแต่ละปี หรือ จำนวนลูกค้าทั้งหมด หรือ รายได้จากลูกค้าเก่าต่อรายได้ทั้งหมด เป็นต้น

2.3 การเพิ่มลูกค้าใหม่ (Customer Acquisition) เป็นการวัดความสามารถขององค์กรในการแสวงหาลูกค้าใหม่ โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนลูกค้าใหม่ต่อลูกค้าทั้งหมด หรือ จำนวนลูกค้าที่เพิ่มขึ้น หรือ รายได้จากลูกค้าใหม่ต่อรายได้ทั้งหมด เป็นต้น

2.4 ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) เป็นการวัดความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการขององค์กร หรือตัวองค์กรเอง ในปัจจุบันองค์กรธุรกิจต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้ามากขึ้น ทั้งนี้การพบว่าลูกค้าที่มีความ

พึงพอใจ 1 คนจะบอกต่อไปยังผู้บริโภคอีก 10 คนถึงประสบการณ์ที่ดีของตนเอง โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า หรือ จำนวนข้อร้องเรียนของลูกค้า เป็นต้น

2.5 กำไรต่อลูกค้า (Customer Profitability) โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น กำไรต่อลูกค้า 1 ราย ซึ่งการที่จะสามารถทราบกำไรต่อลูกค้าหนึ่งรายได้นั้นจะต้องทราบรายได้และต้นทุนต่อลูกค้าหนึ่งรายก่อน ซึ่งการจัดทำต้นทุนตามกิจกรรมในระบบ Activity Based Costing (ABC) จะทำให้สามารถทราบต้นทุนต่อลูกค้า

อย่างไรก็ดีวัตถุประสงค์หลักทั้ง 5 ประการ เป็นวัตถุประสงค์ที่มีลักษณะเป็นตัวผล (Outcome or Lags) ซึ่งองค์กรจะทราบว่าลูกค้ามีความพึงพอใจ หรือมีลูกค้าใหม่เมื่อใด ก็ต่อเมื่อผ่านเหตุการณ์นั้นมาแล้ว ดังนั้นจึงจำเป็นต้องหาสาเหตุหรือตัวชี้นำ (Drivers or Leads) ที่ทำให้เกิดผลทั้ง 5 ประการ ซึ่งในการหาสาเหตุหรือตัวชี้นำนั้นต้องเริ่มจากการวิเคราะห์กลุ่มลูกค้า เป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนก่อน ดังนั้นในการจัดทำมุมมองด้านลูกค้า องค์กรจะต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่าใครคือลูกค้าหลักขององค์กร และอะไรคือคุณค่าที่องค์กรจะนำเสนอให้ลูกค้าหลักกลุ่มนั้น เพื่อให้ลูกค้ามีความพอใจ เป็นลูกค้าขององค์กรนาน ๆ สามารถหาลูกค้าใหม่ได้เพิ่มขึ้น มีส่วนแบ่งตลาดที่สูงขึ้น และทำให้กำไรต่อลูกค้าสูงขึ้น

3. มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Business Process Perspective)

ภายใต้มุมมองนี้จะต้องพิจารณาว่าจะอะไรคือกระบวนการที่สำคัญภายในองค์กร ที่จะช่วยทำให้องค์กรสามารถนำเสนอคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ และช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้มุมมองด้านการเงิน มุมมองนี้จะให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในองค์กรที่มีความสำคัญที่จะช่วยนำเสนอคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ โดยสามารถนำแนวคิดในด้านลูกโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) ของ Michael E. Porter ที่ระบุไว้ว่าองค์ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญที่เป็นกิจกรรมหลัก ได้แก่

3.1 Inbound Logistics ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการได้รับ การขนส่ง การจัดเก็บ และการแจกจ่ายวัตถุดิบและ inputs ต่าง ๆ เช่น การจัดเก็บวัตถุดิบ การควบคุมวัตถุดิบ การบริหารคลังสินค้า การจัดทำกำหนดเวลาของรถขนส่งในการเดินทางไป – กลับกับแห่งวัตถุดิบ

3.2 Operations ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนหรือแปรรูปวัตถุดิบต่าง ๆ ให้ออกมาเป็นสินค้า (Transforming inputs into final product) ซึ่ง ได้แก่กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การแปรรูป การประกอบ การบรรจุหีบห่อ การดูแลรักษาเครื่องจักร การทดสอบ

3.3 Outbound Logistics ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บรวบรวม จัดจำหน่ายสินค้าและบริการที่เสร็จแล้วไปยังผู้บริโภค เช่น การจัดการคลังสินค้า การจัดการตารางการเดินทางเพื่อขนส่งสินค้า

3.4 Marketing and Sales ได้แก่กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการชักจูงให้ลูกค้าซื้อสินค้าและบริการขององค์กรธุรกิจ เช่น การโฆษณา การจําหน่าย การส่งเสริมการขาย การจําหน่าย การจําหน่าย การเลือกสรรช่องทางการจําหน่าย การกำหนดราคา

3.5 Customer Service ได้แก่ กิจกรรมที่ครอบคลุมถึงการให้บริการเพื่อเพิ่มคุณค่าหรือบำรุงรักษาสินค้า รวมทั้งการบริการหลังการขาย เช่น การติดตั้ง การซ่อมบำรุง การจัดหาอะไหล่ การอบรมการใช้สินค้าและกิจกรรมเสริมหรือกิจกรรมสนับสนุนสามารถแบ่งออกเป็น

3.5.1 Procurement ได้แก่ กิจกรรมหรือหน้าที่ในการจัดหาหรือจัดซื้อ input เพื่อเข้ามาใช้ในกิจกรรมหลักต่างๆ แต่ไม่ใช่กิจกรรมในการซื้อ input เหล่านั้น ซึ่ง input เหล่านี้ประกอบไปด้วยทั้งวัตถุดิบ เครื่องจักร เครื่องมือต่างๆ

3.5.2 Technology Development ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยในการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตัวสินค้าหรือกระบวนการ เช่น กิจกรรมด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาและออกแบบสินค้า การเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะกับองค์กร การแสวงหาเทคโนโลยีจากแหล่งต่าง ๆ เป็นต้น

3.5.3 Human Resources Management ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการด้านบุคลากร การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรม การบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นต้น

3.5.4 Firm Infrastructure ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไปในองค์กร การวางแผน การบัญชีและการเงิน เป็นต้น

4. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา(Learning and Growth Perspective)

เป็นมุมมองสุดท้ายภายใต้ Balanced Scorecard แต่เป็นมุมมองที่มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นมุมมองที่ให้ความสำคัญต่ออนาคตขององค์กร และถ้าขาดมุมมองนี้ไปจะทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้มุมมองอื่น ๆ ข้างต้น ภายใต้มุมมองนี้องค์กรจะต้องพิจารณาว่า ในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้มุมมองด้านการเงิน ด้านลูกค้า และด้านกระบวนการภายใน องค์กรจะต้องมีการเรียนรู้ พัฒนา และเตรียมตัวโดยส่วนใหญ่วัตถุประสงค์ภายใต้มุมมองแห่งนี้จะแบ่งเป็น 3 ด้านหลักๆ ได้แก่ ด้านเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ด้านเกี่ยวกับระบบข้อมูลสารสนเทศ และด้านเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ระบบการจูงใจ และโครงสร้างองค์กร

ภายใต้วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับด้านทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรนั้น มีพื้นฐานมาจากการพิจารณาว่า ในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ในมุมมองอื่น ๆ นั้น บุคลากรภายใน

องค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด ทำให้องค์กรต่าง ๆ มักจะพิจารณาวัตถุประสงค์ในด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

4.1 ทักษะ ความสามารถของพนักงาน (Skills) ซึ่งมักจะวัดได้ในหลายลักษณะ เช่น จำนวนชั่วโมงที่พนักงานได้รับการอบรมต่อปี หรือ การทำ Competency Test หรือ การทำ Strategic Skills Coverage (เป็นการสำรวจทักษะที่มีความสำคัญต่อกลยุทธ์ขององค์กร และพิจารณาว่ามีพนักงานที่มีลักษณะในด้านนั้น ๆ เพียงพอหรือยัง) เป็นต้น

4.2 ทศนคติและความพึงพอใจของพนักงาน (Attitude and Employee Satisfaction) ซึ่งโดยมากมักจะวัดด้วยการทำสำรวจทัศนคติของพนักงาน

4.3 อัตราการหมุนเวียนเข้า ออกของพนักงาน (Turnover) ซึ่งมักจะวัดโดยพิจารณาจากอัตราการเข้า ออกของพนักงาน

มุมมองในการประเมินผลตามแนวทางของ Balanced Scorecard (BSC) ทั้ง 4 มุมมอง ได้มีการกำหนดขึ้น โดยให้มุมมองทั้ง 4 มีความสัมพันธ์ต่อกันในเชิงเหตุและผล (Cause and effect) โดยองค์กรจะมีกำไรได้ต้องมาจากลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการและได้รับความพึงพอใจ ซึ่งการที่จะหาลูกค้าให้ได้มากและมีความพึงพอใจก็จะต้องมีกระบวนการดำเนินงานภายในที่ดี และการจะมีกระบวนการดำเนินงานภายในที่ดีได้ พนักงานจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะและความพร้อมในการทำงาน จากความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลตามที่ได้กล่าวมานี้ทำให้ Balanced Scorecard (BSC) มีความสำคัญและมีความแตกต่างจากเครื่องมือในการประเมินผลทั่วไป

2.3.2 ความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard (BSC) ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับจากการเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร มาสู่การเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยได้เริ่มมีการนำเทคนิคใหม่ ๆ เกี่ยวกับ Balanced Scorecard (BSC) มาใช้มากขึ้น อาทิ การจัดทำแผนที่ทางกลยุทธ์ (Strategy Map) ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลของวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ภายใต้มุมมองของ Balanced Scorecard (BSC) โดยสอดคล้องและสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์และกลยุทธ์หลักขององค์กร รวมถึงการมีการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย และกิจกรรมที่จะต้องกระทำสำหรับวัตถุประสงค์แต่ละประการ การดำเนินการตามแผนที่ทางกลยุทธ์นี้จะช่วยให้องค์กรสามารถสื่อสารถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่ผู้บริหารและพนักงานระดับต่างๆ ได้ดีขึ้น ทำให้ทุกคนเห็นภาพของกลยุทธ์ได้ชัดเจน และทราบว่าแต่ละคนจะต้องทำอะไรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

2.3.3 ความสำคัญในฐานะที่เป็นระบบในการบริหารองค์กรจากการที่ *Balanced Scorecard (BSC)* ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการนำ *Balanced Scorecard (BSC)* มาใช้ในการประเมินและทบทวนกลยุทธ์ที่ได้มีการดำเนินการไปแล้ว และพยายามหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการเรียนรู้และศึกษาจากข้อมูลย้อนกลับจากแหล่งต่างๆ *Balanced Scorecard (BSC)* จึงเข้ามาช่วยเสริมระบบการบริหารภายในองค์กรให้เป็นลักษณะของวงจร (Loop) ที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ทำให้ระบบการบริหารขององค์กรมีความชัดเจน สามารถวัดได้และเป็นระบบมากขึ้น กระบวนการในการพัฒนาและจัดทำ *Balanced Scorecard* ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ทางกลยุทธ์ ได้แก่ การทำ SWOT Analysis เพื่อให้ได้ทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรที่ชัดเจน

2) กำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์หลัก (Strategic Themes) ที่สำคัญขององค์กร

3) วิเคราะห์และกำหนดว่า *Balanced Scorecard* ขององค์กรควรมีทั้งหมดกี่มุมมอง และแต่ละมุมมองควรมีความสัมพันธ์กันอย่างไร (แนวคิดของ Kaplan and Norton กำหนดไว้ 4 มุมมองตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

4) จัดทำแผนที่ทางกลยุทธ์ (Strategy Map) ระดับองค์กร โดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญภายใต้แต่ละมุมมอง โดยพิจารณาว่าในการที่องค์กรจะสามารถดำเนินงานและบรรลุวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรได้นั้น ต้องบรรลุวัตถุประสงค์ด้านใดบ้าง

5) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงต้องมีการประชุมร่วมกัน เพื่อยืนยันและเห็นชอบในแผนที่ทางกลยุทธ์ที่สร้างขึ้น

6) ภายใต้วัตถุประสงค์แต่ละประการ ต้องกำหนดรายละเอียดของวัตถุประสงค์ในด้านต่างๆ ทั้งในด้านของตัวชี้วัด ฐานข้อมูลในปัจจุบัน เป้าหมายที่ต้องบรรลุ รวมทั้งแผนงาน กิจกรรมหรือโครงการ (Initiatives) ที่ต้องทำ ซึ่งภายในขั้นตอนนี้สามารถแยกเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

(1) การจัดทำตัวชี้วัด

(2) การกำหนดเป้าหมาย โดยอาศัยข้อมูลในปัจจุบัน

(3) การจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่จะต้องทำเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

7) เมื่อจัดทำแผนงานหรือโครงการเสร็จแล้ว สามารถจะแปลงตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์กรให้เป็นของผู้บริหารรองลงไปเพื่อให้ผู้บริหารระดับรองๆ ลงไปได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนงานหรือโครงการหลักและกำหนดตัวชี้วัดให้กับผู้บริหารในระดับรองๆ ลงไป Balanced Scorecard เป็นหลักการที่มีความยืดหยุ่น

ประโยชน์ที่ได้จากการนำ Balanced Scorecard ไปใช้

- (1) ช่วยให้เกิดการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น
- (2) ทำให้องค์กรมุ่งมั่น และให้ความสำคัญต่อกลยุทธ์ขององค์กร โดยต้องให้เจ้าหน้าที่ทั่วทั้งองค์กรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ขององค์กรมากขึ้น และเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ
- (3) ช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และวัฒนธรรมขององค์กร โดยอาศัยการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายเป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่
- (4) ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้และเข้าใจว่างานแต่ละอย่างมีที่มาที่ไป อีกทั้งผลของงานตนเองจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้อื่นและขององค์กรอย่างไร

3. แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ กองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งขึ้น โดยกระทรวงการคลัง ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 เป็นกองทุนในลักษณะที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งด้วยความสมัครใจ โดยลูกจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุนเรียกว่าเงินสะสม และนายจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุนเรียกว่าเงินสมทบ เงินสะสมและเงินสมทบรวมกันเป็นเงินกองทุน แล้วนำเงินกองทุนไปหาผลประโยชน์โดยผู้จัดการกองทุน

3.1 โครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายดังนี้

3.1.1 หน่วยงานภาครัฐ

1) สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) ทำหน้าที่ทั้งในฐานะนายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเป็นผู้กำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยงานในฐานะนายทะเบียนจะเกี่ยวข้องกับการรับจดทะเบียนจัดตั้งกองทุนและรับจดทะเบียนแก้ไขข้อบังคับกองทุน ซึ่งต้องไม่ขัดกับกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมทั้งข้อพิจารณาตอบข้อหารือ การดำเนินการเรื่องร้องเรียนของสมาชิก สำหรับบทบาทในฐานะผู้กำกับ

ดูแล จะทำหน้าที่ออกกฎเกณฑ์เกี่ยวข้องกับการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เช่น การกำหนด หลักทรัพย์ที่กองทุนลงทุนได้ และอัตราส่วนในการลงทุน การคัดเลือกผู้สอบบัญชี เป็นต้น รวมทั้ง ควบคุมดูแลบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมด ได้แก่ บริษัทจัดการ ผู้รับ ฝากทรัพย์สิน และผู้สอบบัญชี ให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2) *สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (ส.ศ.ค.)* ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการ กำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้นายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนำนโยบายดังกล่าวไป สานต่อ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกกองทุนเป็นสำคัญ รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมสรรพากร สำนักงาน ก.ล.ต. ในการผลักดันนโยบายให้เห็นผลอย่าง เป็นรูปธรรม

3) *กรมสรรพากร* ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี แก่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยไม่ให้เลื่อมล้ำกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีของธุรกิจจัดการกองทุน ประเภทอื่นๆ รวมทั้งประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักงาน ก.ล.ต. เพื่อผลักดันนโยบายภาษีให้สามารถเอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกที่ออมเงินผ่านระบบ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.1.2 บริษัทจัดการ (อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.ล.ต.) มีหน้าที่บริหาร จัดการกองทุนให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและ พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และ ตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้งภายใต้ข้อบังคับกองทุนและสัญญาการจัดการลงทุน

1) *งานด้านการจัดการลงทุน* จะมีผู้ที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) คณะกรรมการลงทุนประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายวิจัย ฝ่ายลงทุนและ ฝ่าย Compliance ของบริษัทมาประชุมร่วมกัน เพื่อพิจารณาสถานะการลงทุนในหลักทรัพย์และ กำหนดกรอบการลงทุนหลักทรัพย์อย่างกว้างๆ โดยคำนึงถึงคุณภาพหลักทรัพย์และการกระจาย ความเสี่ยงในการลงทุนตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งอัตราส่วนการลงทุน กำหนด วงเงินฝากกับสถาบันการเงินต่างๆ

(2) ผู้จัดการกองทุน ต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด เพื่อทำหน้าที่บริหารเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยก่อนการลงทุนผู้จัดการกองทุนจะต้อง ประเมินภาพรวมของคุณลักษณะสมาชิกกองทุนในเรื่องความเสี่ยงและอัตราผลตอบแทน เพื่อ กำหนดนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับกองทุน

2) งานปฏิบัติการกองทุน มีรายละเอียดของงานคือ

(1) งานทะเบียนสมาชิก คือ การรับผิดชอบการนำส่งเงินของสมาชิกเข้ากองทุน การจัดทำทะเบียนสมาชิก และการจัดสรรเงินนำส่งและผลประโยชน์ของสมาชิกรายตัว รวมทั้งการจ่ายเงินให้กับสมาชิกที่สิ้นสภาพ

(2) งานบัญชีกองทุน มีหน้าที่ลงบัญชีทรัพย์สินและรายรับรายจ่ายของกองทุน

(3) งานด้านอื่นๆ เช่น งานจดทะเบียนแก้ไขข้อบังคับกองทุน งานติดต่อประสานงานกับคณะกรรมการกองทุนและสมาชิกในการให้คำปรึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน

3) งานการกำกับดูแล บริษัทจัดการจะมีการจัดตั้งหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการลงทุน เพื่อให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด จัดให้มีการจัดทำคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำกับดูแลงานด้านการจัดการการลงทุน งานทะเบียนสมาชิก งานการตลาด และงานการบัญชี เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี เพื่อเข้าตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในบริษัทตามระยะเวลาที่กำหนด และรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการ

4) ผู้รับฝากทรัพย์สิน (อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.ล.ต.) มีหน้าที่ดูแลและเก็บรักษาทรัพย์สินของกองทุน ติดตามสิทธิประโยชน์ในเรื่องของเงินปันผล และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ได้จากการถือหุ้นในบริษัทที่กองทุนไปลงทุน ตลอดจนมีหน้าที่รับรองความถูกต้องของการคำนวณมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนที่บริษัทจัดการคำนวณ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการจัดสรรหน่วยให้สมาชิกที่นำส่งเงินเข้ากองทุน และการจ่ายเงินให้สมาชิกที่ลาออกจากกองทุน เป็นไปอย่างถูกต้อง โดยผู้รับฝากทรัพย์สินต้องได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ล.ต.

5) ผู้สอบบัญชี (อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.ล.ต.) ทำหน้าที่ตรวจสอบรายงานทางการเงินรับรองความถูกต้องของข้อมูลตามรายการทางการเงินของกองทุน โดยกฎหมายกำหนดคุณสมบัติของผู้สอบบัญชีของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไว้ดังนี้

(1) สมาชิกน้อยกว่า 100 คน ให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตทั่วไป

(2) สมาชิกมากกว่า 100 คน ให้ใช้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่ได้รับความเห็นชอบ สำนักงาน ก.ล.ต.

(3) กองทุนที่มีมูลค่าทรัพย์สินสุทธิน้อยกว่า 100 ล้านบาท ให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตทั่วไป ซึ่งที่ประชุมสมาชิกให้ความเห็นชอบ

6) *ผู้ชำระบัญชี* ทำหน้าที่ชำระบัญชีและจ่ายเงินให้สมาชิกเมื่อกองทุนเลิก ซึ่งผู้ชำระบัญชีอาจเป็นบริษัทจัดการ หรือบุคคลที่คณะกรรมการกองทุนแต่งตั้ง

7) *นายจ้าง* เป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุน โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบไม่ต่ำกว่าอัตราที่ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน

8) *ลูกจ้าง* มีหน้าที่ในการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนและยินยอมที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดในข้อบังคับกองทุน

9) *คณะกรรมการกองทุน* เป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อกองทุน เป็นตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในการควบคุมดูแลกิจการของกองทุนให้เกิดประโยชน์ที่ดีที่สุดภายใต้ความเสี่ยงที่สมาชิกยอมรับได้ โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการประสานงานเพื่อจัดตั้งกองทุน คัดเลือกบริษัทจัดการ กำหนดนโยบายการลงทุนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของสมาชิกในกองทุน ตลอดจนแก้ไขข้อบังคับกองทุน

10) *สมาคม* ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมี 2 สมาคม ประกอบด้วย

(1) สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Association of Provident Fund:AOP) เป็นการรวมตัวของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชนทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและส่งเสริมระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการเป็นศูนย์กลางให้ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่สมาชิกสมาคม รวมทั้งประสานงานระหว่างคณะกรรมการกองทุนกับสมาคมบริษัทจัดการลงทุนและสำนักงาน ก.ล.ต.

(2) สมาคมบริษัทจัดการลงทุน (Association of Investment Management Company : AIMC) เป็นการรวมตัวของบริษัทจัดการที่ประกอบธุรกิจจัดการกองทุนรวม กองทุนส่วนบุคคล และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างมาตรฐานและพัฒนาการประกอบธุรกิจการจัดการกองทุน รวมทั้งเป็นศูนย์กลางในการให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนรวม กองทุนส่วนบุคคล และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเผยแพร่ข้อมูลทางด้านสถิติเกี่ยวกับกองทุน ตลอดจนรักษาผลประโยชน์และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ลงทุนหรือลูกค้า ทั้งนี้ สมาคมจะทำหน้าที่ประสานงานระหว่างบริษัทจัดการและสำนักงาน ก.ล.ต. รวมทั้งออกหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจเพื่อให้บริษัทสมาชิกสมาคมถือปฏิบัติร่วมกัน โดยได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ล.ต.

3.2 วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.2.1) เพื่อเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยการสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างและครอบครัวกรณีที่ลูกจ้างตาย หรือลาออกจากงาน เกษียณอายุ หรือลาออกจากกองทุนฯ

3.2.2) เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งสร้างชื่อเสียงให้แก่ นายจ้างว่ามีสวัสดิการที่มั่นคง และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างอยู่กับนายจ้างนานขึ้น

3.2.3) เพื่อเป็นการส่งเสริมการระดมเงินออมจากภาคเอกชน เพื่อนำไปใช้การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในหลายๆ ด้าน

3.3 หลักเกณฑ์การจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.3.1) ลูกจ้างสามารถจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนฯ ได้ตั้งแต่ร้อยละ 3 ถึงร้อยละ 15 ของค่าจ้าง

3.3.2) นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของลูกจ้าง แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างเช่นกัน

3.3.3) ลูกจ้างและนายจ้างอาจตกลงกันให้จ่ายเงินสะสม และเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ในอัตราที่สูงกว่าร้อยละ 15 ของค่าจ้าง โดยขออนุมัติต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

3.3.4) นายจ้างจะต้องส่งเงินสะสม เงินสมทบเข้ากองทุนฯ ภายใน 3 วันทำการนับแต่วันที่มีการจ่ายค่าจ้าง ถ้าหากนายจ้างส่งเงินล่าช้า นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนฯ ในระหว่างเวลาที่ส่งล่าช้าในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ส่งล่าช้า

3.4 องค์ประกอบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมจากเงินเดือน เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ รวมทั้งเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และผลประโยชน์อันเกิดจากเงิน หรือทรัพย์สินดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.4.1) เงินสะสมของลูกจ้างซึ่งลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง

3.4.2) เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุน นายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบไม่ต่ำกว่าอัตราเงินสะสมของลูกจ้าง แต่ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง

3.4.3) ทรัพย์สินอื่นๆ ซึ่งอาจจะเป็นทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ และ/หรือเงินกองทุนที่มีอยู่ก่อนจะมีการจัดตั้งกองทุนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเจ้าชองกองทุนจะต้องโอนกองทุนที่มีอยู่เดิมเข้ากองทุนตามพระราชบัญญัติ

3.4.4) ผลประโยชน์จากการนำเงินไปลงทุน เงินลงทุนในที่นี้ คือ เงินที่กองทุนได้รับในข้อ 1-3 โดยผู้จัดการกองทุนจะนำเงินดังกล่าวไปลงทุนในหลักทรัพย์ต่างๆ ตามที่พระราชบัญญัติ

กองทุนกำหนด เพื่อให้ได้ผลประโยชน์สูงสุด ผลประโยชน์ที่ได้รับนี้ จะถูกนำกลับมารวมในกองทุนอีกเพื่อนำไปลงทุนต่อไป

3.5 ขั้นตอนการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การดำเนินการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กสช.กฟภ.) เริ่มด้วยการคัดเลือกคณะกรรมการกองทุน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายนายจ้างและผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยฝ่ายละ 1 คน โดยคณะกรรมการดังกล่าวจะเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์ และเงื่อนไขของกองทุน เช่น สัดส่วนของอัตราเงินเดือนสะสม เงินสมทบ เงื่อนไขการจ่ายเงินออกจากกองทุน ตลอดจนทำการคัดเลือกผู้จัดการกองทุน ซึ่งได้แก่ นิติบุคคลต่างๆ ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผู้จัดการกองทุนจะร่วมมือกับคณะกรรมการกองทุนในการร่างข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามบริษัท เมื่อเงื่อนไขในข้อบังคับของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับการแก้ไข จนตรงกับความต้องการของทุกฝ่ายและเป็นไปตามข้อบังคับที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว บริษัทก็พร้อมที่จะนำเอากองทุนไปจดทะเบียนกับกระทรวงการคลัง ซึ่งผู้จัดการกองทุนจะเป็นผู้ดำเนินการแทนบริษัทในการติดต่อ และการจัดเตรียมเอกสารต่างๆ โดยทางบริษัทเพียงแต่รอรับเอกสารแสดงฐานะการจดทะเบียนกองทุนจากกระทรวงการคลังเท่านั้น ซึ่งกองทุนที่ได้รับจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายแล้วจะเปลี่ยนเป็นนิติบุคคลแยกออกมาจากบริษัท

3.6 หลักเกณฑ์ในการนำเงินกองทุนไปลงทุน การนำเงินกองทุนไปลงทุนจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังนี้

3.6.1) สินทรัพย์ซึ่งกำหนดให้ลงทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของเงินลงทุน

- 1) เงินสด เงินฝากธนาคารหรือบัตรเงินฝากที่ธนาคารเป็นผู้ออก
- 2) พันธบัตรของรัฐบาล ตั๋วเงินคลังหรือพันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย
- 3) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ของรัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้นเป็นผู้
ออก
- 4) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่กระทรวงการคลังค้ำประกันเงินต้นและ
ดอกเบี้ย
- 5) ตัวแลกเงินหรือตัวสัญญาใช้เงินที่ธนาคารเป็นผู้รองรับ อาวัลหรือสลักหลัง
โดยไม่มีกองทุนนั่นเองเป็นผู้สลักหลังในลำดับก่อนมาแล้ว
- 6) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่ธนาคารเป็นผู้ออก
- 7) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ของบริษัทที่ได้รับการจัดอันดับโดยสถาบันจัด
อันดับความน่าเชื่อถือซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และ

ตลาดทรัพย์สินในระดับตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา โดยให้ลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินกองทุน

8) สินทรัพย์อื่น ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

3.6.2) สินทรัพย์ซึ่งกำหนดให้ลงทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของเงินลงทุน

1) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่รัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณบรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บริษัทเงินทุนหรือบริษัทเครดิต ฟองซิเออร์ เป็นผู้ออก

2) ตราสารแสดงสิทธิในหน่วยลงทุนหรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วยลงทุน

3) หุ้น หุ้นกู้ หุ้นกู้แปลงสภาพเป็นหุ้นสามัญ หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นที่ออกโดยบริษัทใดก็ได้แต่ถ้าจะลงทุนอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกันในบริษัทนั้น ต้องไม่เกินร้อยละ 5 ของเงินกองทุน และเมื่อรวมกันแล้วทุกบริษัทต้องไม่เกินร้อยละ 25 ของเงินลงทุน

4) บัตรเงินฝากที่บริษัทเงินทุนเป็นผู้ออก

5) ตัวแลกเปลี่ยนหรือตัวสัญญาใช้เงินที่บริษัทเงินทุนหรือบริษัทฟองซิเออร์เป็นผู้รับรอง รับอาวัลหรือสลักหลัง โดยไม่มีกองทุนนั่นเองเป็นผู้สลักหลังในลำดับก่อนมาแล้ว

6) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่บรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อมหรือบรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อมเป็นผู้ออก

7) สินทรัพย์อื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

3.7 สิทธิประโยชน์ที่เกิดต่อพนักงานหรือลูกจ้าง

3.7.1) เป็นหลักประกันของชีวิตและส่งเสริมการออมทรัพย์ การสมัครเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถือเป็นหลักประกันอย่างหนึ่งให้กับพนักงานเพื่อที่จะได้มีเงินก้อนไว้ใช้สอย เมื่อออกจากงานหรือเกษียณอายุนอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมการออมทรัพย์ของพนักงาน และก่อให้เกิดดอกผลจากเงินออมที่นำไปลงทุนนั้น

3.7.2) ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนของเงินสะสม เงินที่สมาชิกหรือพนักงานจ่ายสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถหักลดหย่อนได้ตามจำนวนที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 10,000 บาทต่อปี นอกจากนั้นส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างทั้งปี และ

ไม่เกิน 290,000 บาท ยังสามารถยกเว้นจากเงินได้พึงประเมินได้อีก ซึ่งทำให้ภาระภาษีเงินได้ส่วนบุคคลลดลง

3.7.3) ช่วยเลื่อนภาระภาษีของพนักงานในส่วนของเงินที่บริษัทจ่ายสมทบให้ออกไปในอนาคต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จดทะเบียนจะต้องประกอบด้วย เงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุนในแต่ละเดือน และเงินที่บริษัทนายจ้างจ่ายสมทบให้อย่างน้อยต้องเท่ากับอัตราที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนฯ ดังนั้นเงินที่บริษัทสมทบให้จึงเปรียบเสมือนเงินเดือนที่พนักงานได้รับเพิ่มขึ้นอีกส่วนหนึ่งแต่พนักงานยังไม่ต้องนำเงินก้อนนั้นมารวมเป็นรายได้ในการคำนวณภาษีในแต่ละปี จนกว่าพนักงานจะลาออกจากกองทุนฯ

3.7.4) ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนรายได้ของกองทุนฯ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยทั่วไปที่จัดตั้งกันเองโดยที่ไม่ได้จดทะเบียน เช่น เงินกองทุนบำเหน็จนั้น มักจะเก็บเงินกองทุนฯ เอาไว้ในรูปของเงินฝากธนาคารพาณิชย์ ซึ่งดอกเบี้ยที่ได้รับจะต้องถูกหักภาษี ณ ที่จ่ายร้อยละ 15 แต่ถ้าเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจดทะเบียนจะได้รับการยกเว้นภาษีในส่วนรายได้ของกองทุนฯตลอดอายุของการเป็นสมาชิก

3.7.5) ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนของเงินที่โอนเข้ากองทุนฯใหม่ บริษัทหนึ่งที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจดทะเบียน โดยที่มีระยะเวลาการทำงานต่อเนื่องกัน ลูกจ้างผู้นั้นไม่ต้องเสียภาษีของเงินที่โอนเข้ากองทุนใหม่ จนกว่าสมาชิกภาพในกองทุนใหม่ที่โอนเข้าไปนั้นสิ้นสุดลง และไม่มีกรณีโอนเงินไปยังกองทุนฯ จดทะเบียนอื่น

3.7.6) การกระจายการลงทุน ปกติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ไม่ได้จดทะเบียนเงินกองทุนฯ จะอยู่ในรูปเงินฝากธนาคารพาณิชย์แห่งใดแห่งหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่กองทุนฯ ที่จดทะเบียนจะต้องลงทุนตามแบบแผนที่กระทรวงการคลังกำหนด ทำให้มีการกระจายการลงทุนไปในตราสารต่างๆและในสถาบันการเงินหลายแห่งมากขึ้น

3.7.7) ความมั่นคงของกองทุน เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งจดทะเบียน มีสภาพเป็นนิติบุคคลต่างหากแยกจากบริษัทนายจ้าง สมาชิกของกองทุนฯ และบริษัทผู้จัดการกองทุนฯ ทำให้กองทุนฯ ที่ได้จดทะเบียนมีสินทรัพย์เป็นของกองทุนฯ เอง ไม่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ของบริษัทที่จัดตั้งกองทุนฯ นี้ขึ้น นั่นคือ เงินที่จะได้รับเมื่อสมาชิกของกองทุนฯลาออกย่อมจะแน่นอนกว่าการที่กองทุนฯ ไม่จดทะเบียน สินทรัพย์ต่างๆ ของกองทุนฯจะอยู่ในนามกองทุนทั้งหมดและในกรณีที่บริษัทนายจ้างประสบปัญหาในการบริหารกิจการ เช่นล้มละลาย หรือเลิกกิจการไปก็ตาม พนักงานจะได้เงินกองทุนฯ นี้ไปคืนตามสิทธิและข้อบังคับของกองทุนทุกประการ โดยที่เจ้าหน้าที่ของบริษัทนายจ้างไม่มีสิทธิเหนือเงินกองทุนฯ คือ ไม่สามารถฟ้องร้องบังคับคดีจากเงินจากกองทุนฯได้

3.7.8) บริหาร โดยผู้บริหารมืออาชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจดทะเบียน จะต้องบริหารโดยผู้จัดการกองทุนฯ ที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลังเท่านั้น และผู้จัดการกองทุนฯ เหล่านี้จะมีประสิทธิภาพด้านการบริหารการเงิน โดยเฉพาะ ทำให้มีการกระจายความเสี่ยงที่เหมาะสม และมีผลตอบแทนการลงทุนที่ค่อนข้างสูง

3.8. รูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีรูปแบบการลงทุน 2 แบบ คือ

3.8.1) กองทุนเดี่ยว (single fund) เป็นกองทุนซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยนายจ้างเพียงรายเดียว หรือนายจ้างหลายรายที่เป็นบริษัทในเครือเดียวกัน โดยปกติจะมีขนาดกองทุนค่อนข้างใหญ่ไม่ต่ำกว่า 50 ล้านบาท และสามารถกำหนดนโยบายการลงทุนของกองทุนเองได้ นอกจากนี้ทั้งนายจ้าง และกองทุนเองต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดของกองทุน

3.8.2) กองทุนร่วม (pooled fund) เป็นกองทุนซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยนายจ้างมากกว่า 1 รายขึ้นไป โดยนำเงินกองทุนของนายจ้างมากกว่า 1 รายขึ้นไป โดยนำเงินกองทุนของนายจ้างทุกรายมารวมกันจึงทำให้มีปริมาณเงินกองทุนมากขึ้น สามารถกระจายความเสี่ยงโดยการลงทุนในตราสารได้มากขึ้น ทั้งนี้ นายจ้างแต่ละรายจะมีกรรมสิทธิ์ในกองทุน และมีการแบ่งเฉลี่ยภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมดของกองทุนตามสัดส่วนของเงินกองทุนของตน นอกจากนี้ยังมีการกำหนดนโยบายการลงทุนกลางสำหรับใช้ร่วมกันด้วย สรุปความแตกต่างระหว่างกองทุนเดี่ยวและกองทุนร่วมเป็นไปตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ความแตกต่างระหว่างกองทุนเดี่ยวและกองทุนร่วม

กองทุนเดี่ยว	กองทุนรวม
1. จัดตั้งโดยนายจ้าง 1 ราย หรือบริษัทในเครือเดียวกัน	1. มีนายจ้างมากกว่า 1 ราย (จัดตั้งโดยบริษัทจัดการ)
2. มีอิสระในการกำหนดและเปลี่ยนแปลง	2. ขาดอิสระในการกำหนดและเปลี่ยนแปลง
- ชื่อกองทุน	- ชื่อกองทุน
- นโยบายการลงทุน	- นโยบายการลงทุน
- ข้อบังคับกองทุน	- ข้อบังคับกองทุนส่วนกลาง
- คณะกรรมการกองทุน	- คณะกรรมการกองทุน
- ผู้สอบบัญชี	- ผู้สอบบัญชี
3. รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด	3. แบ่งกันรับผิดชอบค่าใช้จ่ายตามสัดส่วนของเงินกองทุน

ที่มา : สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2540)

และเมื่อมีการจดทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว กองทุนจะมีสถานะเป็นนิติบุคคล โดยมีคณะกรรมการกองทุน(provident fund committee) ทำหน้าที่เป็นผู้คัดเลือกบริษัทจัดการลงทุน และกำหนดกรอบการลงทุน สำหรับทรัพย์สินทั้งหมดของกองทุนจะอยู่ในความดูแลของ “ผู้รับฝากทรัพย์สิน” ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ล.ต. และไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทั้งทางตรงและทางอ้อมกับบริษัทจัดการลงทุน

ทั้งนี้ นโยบายการลงทุนจะต้องลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความมั่นคงสูงในสัดส่วนที่ไม่น้อยกว่า 60% ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ นอกจากนี้กองทุนอาจเลือกที่จะนำระบบลูกจ้างเลือกลงทุน (Employee's choice) มาใช้ โดยเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถเลือกนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นการนำเงินที่มีอยู่ทั้งก้อนไปลงทุนในนโยบายการลงทุนเพียงนโยบายเดียว หรืออาจเลือกแบ่งสัดส่วนของเงินที่มีอยู่ของตนเองไปลงทุนในนโยบายการลงทุนหลายๆ แบบ ตามที่ต้องการ ได้ รั้ววิเคราะห์ เจาะเรื่อง กองทุนรวมดร.ธัญวงศ์ กิริติวานิชย์กรุงเทพฯ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 2547 บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด(มหาชน)

4. แนวคิดและหลักการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในต่างประเทศ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของหน่วยงานในต่างประเทศมีแนวคิดและหลักการดังนี้

4.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศสิงคโปร์ มีประวัติความเป็นมาและการดำเนินงานของกองทุน(central provident fund board 2000:1-32) ดังนี้

4.1.1 ประวัติความเป็นมา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศสิงคโปร์ มีชื่อเรียกว่า Central Provident Fund (CPF) ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1955 ภายใต้กฎหมาย The Central Provident Fund Act 1955 เพื่อเป็นหลักประกันให้กับแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการต่างๆ ให้มีเงินใช้เมื่อออกจากงานหรือเป็นผู้ทุพพลภาพ ปัจจุบันกองทุนเป็นระบบที่ยึดหลักการออมเพื่อประกันความมั่นคงให้กับสมาชิก เพื่อจะได้มีเงินใช้จ่ายเมื่อเกษียณอายุหรือออกจากงาน นอกจากนี้ยังมีการประกันสุขภาพให้กับสมาชิก การช่วยเหลือให้สมาชิกได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตัวเอง การทำประโยชน์จากกองทุนเพิ่มมากขึ้น

4.1.2 การบริหารกองทุน ประกอบด้วยคณะกรรมการไม่เกิน 10 คน ได้รับแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีตัวแทนรัฐบาล 2 คน ตัวแทนนายจ้าง 2 คน ตัวแทนลูกจ้าง 2 คน และบุคคลทั่วไปไม่เกิน 4 คน คณะกรรมการอยู่ในตำแหน่งได้ไม่เกิน 3 ปี

4.1.3 การเป็นสมาชิกกองทุน มีการบังคับลูกจ้างทุกประเภทที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 50 ดอลลาร์สิงคโปร์ ผู้ประกอบอาชีพอิสระและชาวสิงคโปร์ที่ทำงานที่ต่างประเทศแต่มีสัญญาจ้างงานในสิงคโปร์

4.1.4 ข้อยกเว้นสำหรับคนไม่ต้องเป็นสมาชิก

- 1) ชาวต่างประเทศที่ได้รับใบอนุญาตให้เข้ามาทำงานในสิงคโปร์ ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด
- 2) หุ่นส่วน เจ้าของกิจการ
- 3) ลูกจ้างชาวสิงคโปร์ที่ทำงานในต่างประเทศที่ไม่มีสัญญาจ้างงานในสิงคโปร์

4.1.5 การหักเงินเข้ากองทุน เงินสะสมที่ลูกจ้างหักเงินเข้าสะสมและนายจ้างสมทบเงินเข้าไปกองทุนจะถูกแบ่งได้ดังนี้

- 1) บัญชีพิเศษ(special account) สะสมไว้สำหรับเกษียณอายุหรือออกจากงาน
- 2) บัญชีสำหรับการรักษาพยาบาล(medisave account) สะสมไว้สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและการประกันสุขภาพ
- 3) บัญชีทั่วไป(ordinary account) สะสมไว้สำหรับการซื้อที่อยู่อาศัย การลงทุนและการศึกษาโดยอัตราการหักเงินเข้ากองทุนเป็นดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 อัตราการหักเงินเข้ากองทุน CPF

กลุ่มอายุ	เงินสมทบ		รวม	บัญชี ทั่วไป	บัญชี พิเศษ	บัญชีการ รักษาพยาบาล
	จากนายจ้าง (%)	จากลูกจ้าง (%)				
ต่ำกว่า 35 ปี	12	20	32	24	2	6
35 – 45 ปี	12	20	32	23	2	7
45 – 55 ปี	12	20	32	22	2	8
55 – 60 ปี	4.5	12.5	17	9	0	8
60 – 65 ปี	2.5	7.5	10	2	0	8
มากกว่า 65 ปี	2.5	5	7.5	0	0	7.5

ที่มา: Central Provident Fund Board (2000)

4.1.6 ผลประโยชน์ที่ได้รับ

- 1) สามารถถอนเงินได้เมื่อเกษียณอายุหลังจากมีอายุครบ 55 ปี แต่ต้องเหลือเงินขั้นต่ำไว้ในบัญชีส่วนหนึ่งหรืออาจเก็บเงินไว้ในบัญชีกองทุนก็ได้ เพื่อรับบำนาญเป็นรายเดือนหลังเกษียณอายุ
- 2) โครงการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ซึ่งให้ความคุ้มครองทั้งสมาชิกกองทุนและครอบครัว สมาชิกสามารถนำเงินส่วนนี้ไปซื้อประกันสุขภาพได้อีก
- 3) สามารถถอนเงินบางส่วนเพื่อมรดกหรือซื้อที่อยู่อาศัยได้
- 4) การคุ้มครองครอบครัวสมาชิก สมาชิกสามารถเลือกซื้อประกันจากโครงการ Home Protection Scheme ซึ่งเป็นกรมธรรม์คุ้มครองการผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัยเมื่อสมาชิกไม่สามารถผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัยหรือเสียชีวิต และ โครงการ Dependant's Protection Scheme เป็นโครงการประกันชีวิตสำหรับสมาชิกและครอบครัว
- 5) สิทธิประโยชน์ในการนำเงินไปลงทุนในกิจการต่างๆ และสิทธิในการกู้ยืมเพื่อการศึกษา

4.1.7 สิทธิประโยชน์ทางภาษี

- 1) เงินที่ถูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้
- 2) เงินที่นายจ้างจ่ายนำมาหักเป็นรายจ่ายสำหรับนายจ้างได้
- 3) เงินสะสมที่ได้รับเมื่อออกจากกองทุน ได้ยกเว้นภาษีเงินได้และภาษีมรดก

4.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศมาเลเซีย

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศมาเลเซีย มีประวัติความเป็นมาและการดำเนินงานของกองทุน Employee Provident Fund (EPF) and Bemama 2000:1-9 ดังนี้

4.2.1 ประวัติความเป็นมา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศมาเลเซีย มีชื่อเรียกว่า Employee Provident Fund (EPF) ก่อตั้งเมื่อ 1 ตุลาคม 1951 โดยกฎหมาย EPF Ordinance 1951 ซึ่งต่อมารู้จักในชื่อกฎหมาย EPF Act 1951 หลังจากนั้นได้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนมาใช้กฎหมาย EPF Act 1991 จวบจนปัจจุบัน

4.2.2 การบริหารกองทุน ประกอบด้วยคณะกรรมการ 18 คน ที่ได้รับการแต่งตั้งจากกระทรวงการคลัง เป็นผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล 5 คน ตัวแทนนายจ้าง 5 คน ตัวแทนลูกจ้าง 5 คน และบุคคลทั่วไปไม่เกิน 3 คน

4.2.3 การเป็นสมาชิกกองทุน บังคับให้ลูกจ้างทั้งภาครัฐบาลและเอกชนที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไปต้องสมัครเป็นสมาชิกกองทุน

4.2.4 ข้อยกเว้นสำหรับคนไม่ต้องเป็นสมาชิก ชาวมาเลเซียที่โอนสัญชาติและชาวต่างประเทศที่เข้ามาทำงานในมาเลเซียได้รับการยกเว้นการเป็นสมาชิกหากไม่สมัครใจ

4.2.5 การหักเงินเข้ากองทุน กฎหมายกำหนดให้อัตราการจ่ายเงินเข้ากองทุนของนายจ้างอยู่ที่ร้อยละ 12 และลูกจ้างอยู่ที่ร้อยละ 11 ของรายได้ลูกจ้าง แต่นายจ้างและลูกจ้างสามารถจ่ายเงินเข้ากองทุนในอัตราที่มากกว่ากฎหมายกำหนดได้

4.2.6 ผลประโยชน์ที่ได้รับ

1) ผลตอบแทนของเงินสะสมที่ลูกจ้างหักเงินเข้าสะสมและนายจ้างสมทบเงินเข้าไปกองทุนจะถูกแบ่งได้ดังนี้

- (1) เงินสำหรับการเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ 55 ปี คิดเป็น 60%
 - (2) เงินสำหรับการซื้อที่อยู่อาศัย การถอนเงินเมื่ออายุครบ 50 ปี คิดเป็น 30%
 - (3) เงินสำหรับค่ารักษาพยาบาล คิดเป็น 10%
- 2) สมาชิกกองทุนมีสิทธิในการถอนเงินจากกองทุนได้เต็มจำนวนเงื่อนไขดังนี้
- (1) เมื่อสมาชิกเสียชีวิต (ผู้รับมรดกจะได้รับเงินส่วนนี้)
 - (2) เมื่ออายุครบ 55 ปี
 - (3) เป็นผู้ทุพพลภาพ
 - (4) ย้ายถิ่นฐานออกจากประเทศมาเลเซียเป็นการถาวร

4.3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของฮ่องกง

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของฮ่องกง มีประวัติความเป็นมาและการดำเนินงานของกองทุน (Hong Kong Trade Development Council 2000:1-6) ดังนี้

4.3.1 ประวัติความเป็นมา ในปี ค.ศ.1995 รัฐบาลฮ่องกงได้จัดตั้งกองทุนฯ ขึ้น โดยมีชื่อเรียกว่า Mandatory Provident Fund(MPF) ภายใต้กฎหมาย Mandatory Provident Fund Schemes Ordinance เพื่อบังคับให้ลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพอิสระทั้งหมดจะต้องเป็นสมาชิกกองทุน MPF

4.3.2 การบริหารกองทุน หน่วยงาน Mandatory Provident Fund Schemes Authority (MPFA) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกองทุนด้านการออกกฎระเบียบและตรวจสอบ ส่วนในการบริหารงานกองทุนจะมีคณะกรรมการเป็นผู้รับผิดชอบ โดยคณะกรรมการจะปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนดและขึ้นตรงกับ MPFA

4.3.3 การเป็นสมาชิกกองทุน บังคับให้ลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพอิสระทั้งหมด ทั้งที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำที่มีอายุตั้งแต่ 18-65 ปี ต้องสมัครเป็นสมาชิกของกองทุน

4.3.4 ข้อยกเว้นสำหรับคนไม่ต้องเป็นสมาชิก

- 1) บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 64 ปีขึ้นไป
- 2) บุคคลผู้ซึ่งเข้ามาทำงานในฮ่องกงและทำงานไม่เกิน 12 เดือน หรือผู้ที่เข้าโครงการเกษียณอายุภายนอกฮ่องกงอยู่แล้ว
- 3) ผู้ซึ่งได้รับความคุ้มครองจากโครงการกองทุนบำนาญ หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอื่น
- 4) บุคคลที่ไม่มีอาชีพเป็นหลักแหล่ง
- 5) สมาชิกอื่นที่กองทุน MPF เห็นสมควรให้ได้รับการยกเว้น

4.3.5 การหักเงินเข้ากองทุน

- 1) นายจ้างจ่ายเงินสมทบและลูกจ้างจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน MPF ต้องไม่น้อยกว่า 5% ของรายได้ลูกจ้าง
- 2) ลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพอิสระที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 4,000 ดอลลาร์ฮ่องกง จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุน MPF แต่นายจ้างจะต้องจ่ายเงินส่วนของนายจ้างโดยไม่มีข้อยกเว้น โดยอัตราการหักเงินเข้ากองทุนเป็นดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 อัตราการหักเงินเข้ากองทุน MPF

รายได้ของลูกจ้าง	เงินสมทบ จากนายจ้าง (%)	เงินสะสม จากลูกจ้าง (%)	เงินสะสมของผู้ ประกอบอาชีพอิสระ (%)
ต่ำกว่า 4,000 ดอลลาร์	5	-	สมัครใจ
4,000 – 20,000 ดอลลาร์	5	5	5
มากกว่า 20,000 ดอลลาร์	เพิ่มขึ้นจาก 5% โดยความสมัครใจ	เพิ่มขึ้นจาก 5% โดยความสมัครใจ	เพิ่มขึ้นจาก 5% โดยความสมัครใจ

ที่มา: Hong Kong Trade Development Council (2000)

4.3.6 ผลประโยชน์ที่ได้รับ เงินที่ได้รับจากการจ่ายเข้ากองทุน สมาชิกจะได้รับเต็มจำนวนและได้รับผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นจากการนำเงินกองทุน MPF ไปลงทุน เมื่อสมาชิกออกจากงานไม่ว่าสมาชิกจะได้รับสวัสดิการจากสถานประกอบการแล้วก็ตาม สมาชิกก็ยังคงได้รับผลประโยชน์จากกองทุน 100% และจะจ่ายให้แก่สมาชิกเมื่อ

- 1) เมื่อสมาชิกเสียชีวิต (ผู้รับมรดกจะได้รับเงินส่วนนี้)
- 2) สมาชิกออกจากงานเมื่ออายุ 65 ปี
- 3) สมาชิกมีอายุ 60 ปีและออกจากงานก่อนกำหนด
- 4) เป็นผู้ทุพพลภาพ
- 5) ย้ายถิ่นฐานออกจากฮ่องกงเป็นการถาวร
- 6) สิทธิประโยชน์ทางภาษี
- 7) นายจ้างสามารถนำเงินที่จ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างมาใช้ลดภาษีได้สูงสุด 15% ของรายได้ลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปี
- 8) ลูกจ้างสามารถใช้เงินที่จ่ายสะสมเข้ากองทุน มาหักลดภาษีได้สูงสุดไม่เกิน 12,000 ดอลลาร์ฮ่องกงต่อปี ส่วนผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระจะมีสิทธิ์เลือกสำหรับการลดภาษีภายใต้ข้อบังคับทางภาษีที่กำหนดไว้

4.4 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศอินเดีย

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศอินเดีย มีประวัติความเป็นมาและการดำเนินงานของกองทุน(Ministry of Labour : Government of India 2000:1-16) ดังนี้

4.4.1 ประวัติความเป็นมา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศอินเดียมีชื่อเรียกว่า Employees' Provident Funds Scheme 1952 อยู่ภายใต้กฎหมาย Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act 1952 ได้มีการบังคับใช้ครอบคลุมทั้งประเทศอินเดีย ยกเว้นรัฐแคชเมียร์(รัฐแคชเมียร์ได้มีกองทุนแยกต่างหาก)

4.4.2 การบริหารกองทุน การบริหารกองทุนประกอบด้วย Central Board of Trustees เป็นคณะกรรมการ การกลางที่คอยควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการต่างๆ ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาประกอบด้วยประธาน (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน) รองประธานและคณะกรรมการอื่นๆ อีก 40 คน มีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี

นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการย่อยๆอีกหลายชุดที่ดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุน Employees' Provident Funds Scheme 1952 คือ คณะกรรมการบริหารกองทุน(Executive Committee) คณะอนุกรรมการกลาง(Sub Committees of the Central board of Trustees) คณะอนุกรรมการบริหารกองทุน(Sub Committees of Executive Committee) และ คณะกรรมการประจำรัฐต่างๆ(Regional Committees)

4.4.3 การเป็นสมาชิกกองทุน ลูกจ้างที่ทำงานและได้รับค่าจ้างในกิจการ สถานประกอบการที่กำหนดไว้ในกฎหมายจะถูกบังคับให้สมัครเป็นสมาชิกกองทุน เช่นเดียวกับลูกจ้างที่มีฐานะเป็นลูกจ้างฝึกหัดแต่ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย Apprentices Act 1961

4.4.4 ข้อยกเว้นสำหรับคนไม่ต้องเป็นสมาชิก

- 1) ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป
- 2) ลูกจ้างที่มีรายได้ไม่เกิน 5,000 รูปีต่อเดือน (แต่สามารถเข้าเป็นสมาชิกกองทุนได้โดยความสมัครใจ)

4.4.5 การหักเงินเข้ากองทุน การหักเงินสมทบของนายจ้างจะหักเงินในอัตรา 12% ของเงินเดือนลูกจ้าง โดยรัฐบาลกลางจะมีอำนาจในการกำหนดระดับอัตราการจ่ายเงินเข้ากองทุน และการหักเงินของลูกจ้างเข้ากองทุนจะเท่ากับกับจำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายคือ 12% แต่หากลูกจ้างสมัครใจสามารถหักเงินได้มากกว่าตามที่กฎหมายกำหนดได้

4.4.6 ผลประโยชน์ที่ได้รับ

- 1) ลูกจ้างจะได้รับเงินและผลประโยชน์เต็มจำนวนเมื่อ
 - (1) เมื่อสมาชิกเสียชีวิต (ผู้รับมรดกจะได้รับเงินส่วนนี้)
 - (2) เกษียณอายุเมื่อมีอายุ 55 ปี
 - (3) เป็นผู้ทุพพลภาพ
 - (4) ย้ายถิ่นฐานออกจากประเทศอินเดียเป็นการถาวร
 - (5) สถานประกอบการปิดกิจการ
 - (6) สิ้นสุดการเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการและไม่ได้เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย
 - 2) ถอนเงินได้ 90% ของจำนวนเงินที่จะได้รับทั้งหมดหลังจากที่มีอายุครบ 54 ปีหรือภายใน 1 ปี ก่อนการเกษียณอายุตามกำหนด
 - 3) มี Financing Life Insurance Policies สำหรับสมาชิก
 - 4) สิทธิในการกู้ยืมเงิน ในกรณี
 - (1) เพื่อซื้อสิ่งปลูกสร้างหรือที่อยู่อาศัย
 - (2) เพื่อชำระเงินกู้หรือดอกเบี้ยที่สมาชิกกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย
 - (3) สมาชิกหรือบุคคลในครอบครัวเจ็บป่วย
 - (4) สมรสหรือเพื่อการศึกษา
 - (5) นำเงินไปลงทุนตามเงื่อนไขที่กำหนด
 - 5) สิทธิประโยชน์ทางภาษี ดอกเบี้ยของผลประโยชน์จากกองทุนจะได้รับ
- การยกเว้นภาษี

4.5 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศไทย

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศไทย มีประวัติความเป็นมาและการดำเนินงานของกองทุน(กองนโยบายการออมและการลงทุน สำนักเศรษฐกิจ กระทรวงการคลัง 2540:1-36) ดังนี้

4.5.1 ประวัติความเป็นมา ในช่วงปี พ.ศ.2525-2529 เป็นช่วงที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 มีผลบังคับใช้ ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาที่รัฐบาลได้ให้ความสนใจในการสร้างเครื่องมือการระดมเงินออมในประเทศให้มากขึ้น จึงมีการส่งเสริมให้ห้างหุ้นส่วน นิติบุคคล บริษัทจำกัด จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงาน เพื่อสร้างเงินออมในเชิงบังคับและสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง กระทรวงการคลังจึงได้ออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 162 (พ.ศ.2526) ตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ.2526 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2527 หลังจากนั้นกระทรวงการคลังจึงได้เสนอให้มีการใช้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 ขึ้น และได้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ.2530 มาจนถึงปัจจุบัน ในระหว่างนั้นก็มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายละเอียด ข้อบังคับต่างๆ ให้มีความเหมาะสมอยู่ตลอดเวลา

4.5.2 การบริหารกองทุน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพบริหารงานโดยคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้างและนายจ้าง คณะกรรมการกองทุนจะทำหน้าที่แทนสมาชิกและควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน และเนื่องจากการจัดตั้งกองทุนเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการเงินและทรัพย์สินต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ได้รับอนุญาตพิเศษเป็นผู้จัดการกองทุน ดังนั้นในการสรรหาและแต่งตั้งผู้จัดการกองทุนจึงเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนด้วย โดยการคัดเลือกจากสถาบันการเงินที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลังให้เป็นผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากนั้นคณะกรรมการกองทุนยังทำหน้าที่เป็นผู้แทนของกองทุนในกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกด้วย

4.5.3 การเป็นสมาชิกกองทุน ลูกจ้างผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะมีสัญญาเป็นหนังสือหรือไม่ก็ตาม การเป็นสมาชิกจะเป็นด้วยความสมัครใจ

4.5.4 การหักเงินเข้ากองทุน กองทุนต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน ได้ตั้งแต่อัตราร้อยละ 3-15 ของค่าจ้างและนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนให้แก่ นายจ้างในอัตราไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของลูกจ้างแต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง ทั้งนี้ลูกจ้างและนายจ้างอาจตกลงจ่ายในอัตราที่สูงกว่าร้อยละ 15 ก็ได้ โดยต้องขออนุมัติต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังผ่านนายทะเบียน ทั้งนี้ลูกจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสะสมและนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในกรณีที่นายจ้างหยุดจ่ายค่าจ้าง

4.5.5 ผลประโยชน์ที่ได้รับ ลูกจ้างจะได้รับผลประโยชน์ในกรณีที่ลาออกจากการลาออกจากกองทุนหรือเสียชีวิต โดยได้มาจากเงินที่หักสะสมของลูกจ้าง เงินสมทบของนายจ้างและผลประโยชน์อื่นที่ได้รับจากการนำเงินไปลงทุน

4.5.6 สิทธิประโยชน์ทางภาษี สิทธิประโยชน์ทางภาษีของลูกจ้าง นายจ้างและกองทุน มีดังนี้

สิทธิประโยชน์ทางภาษีของลูกจ้าง

1) เงินสะสมเข้ากองทุน เงินสะสมที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนให้นำมาหักลดหย่อนในการคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษีตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินปีละ 10,000 บาท สำหรับส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกินร้อยละ 15 หรือไม่เกิน 290,000 บาท จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี

2) เงินก้อนที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุน ซึ่งประกอบด้วยเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินทั้ง 2 ส่วน (ไม่รวมเงินสะสม เนื่องจากเงินสะสมนั้นถือเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนและเสียภาษีไปแล้ว) กรณีที่ลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุ ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิต จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

3) กรณีเกษียณอายุเมื่อลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีและมีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปี

4) กรณีทุพพลภาพ ต้องเป็นกรณีที่แพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและลงความเห็นว่าคุณจ้างนั้นไม่สามารถที่จะทำงานในตำแหน่งซึ่งปฏิบัติหน้าที่นั้นต่อไป ไม่ว่าเหตุทุพพลภาพนั้นจะเกิดเนื่องจากการปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้างหรือไม่ก็ตาม

5) กรณีเสียชีวิต ไม่ว่าการเสียชีวิตนั้นจะเกิดจากการปฏิบัติงานให้นายจ้างหรือไม่ก็ตาม

สิทธิประโยชน์ทางภาษีของนายจ้าง

เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนจะถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีตามจำนวนที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างของลูกจ้าง หรือตามอัตราที่กำหนดโดยอนุมติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สิทธิประโยชน์ทางภาษีของกองทุน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ เพราะไม่ได้เป็นนิติบุคคลที่จะต้องเสียภาษีตามประมวลกฎหมายรัษฎากร เงินกองทุนที่นำไปลงทุนเมื่อเกิดผลประโยชน์ขึ้นเป็นดอกเบี้ย เงินปันผลหรือกำไรส่วนเกินทุน ไม่ต้องนำไปคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี

5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกับการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การดำเนินการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กสช.กฟภ.) ที่ผ่านมามีอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) กระทรวงการคลัง และต่อมาเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2542 ได้มีการเปลี่ยนแปลงให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) กระทรวงการคลัง ซึ่งได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข การบริหารจัดการ ตลอดจนข้อบังคับกองทุนฯ เพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินงานและเหตุการณ์ในปัจจุบัน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (กสช.กฟภ.) ได้จัดตั้งเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 เพื่อเป็นการส่งเสริมการออมทรัพย์และเพื่อเป็นสวัสดิการ และหลักประกันแก่พนักงานที่เป็นสมาชิกและครอบครัวเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน โดยได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามทะเบียนเลขที่ 77/2539 เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2539 โดยกองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กทช.) ฝ่ายสวัสดิการ (ฝสท.) เป็นหน่วยงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) จัดตั้งขึ้นเพื่อให้ดูแลรับผิดชอบงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้วทั้งหมด โดยเริ่มดำเนินงานตั้งแต่ 30 ตุลาคม 2539 มีการแบ่งโครงสร้างการดำเนินงานของหน่วยงาน กทช. ออกเป็น 5 แผนก ดังนี้

(1) แผนกบริการกลางและสารสนเทศ (ผบส.) หน้าที่หลัก ในเรื่องของการเอกสารในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ งานรับ-ส่งเอกสารจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก (เช่น บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน, สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, ผู้รับฝากทรัพย์สิน, ผู้ตรวจสอบบัญชี เป็นต้น) การจัดทำวาระ-รายงานการประชุมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประจำเดือนและการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ฯลฯ

(2) แผนกทะเบียนสมาชิกกองทุน หน้าที่หลัก ในเรื่องของการนำส่งเงินสะสม - เงินสมทบ กสช.กฟภ. ประจำเดือนให้บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทั้ง 2 แห่ง การรับสมัครสมาชิกใหม่ การเปลี่ยนแปลงประวัติสมาชิก-เปลี่ยนแปลงประวัติครอบครัว การเปลี่ยนแปลงผู้รับประโยชน์ของสมาชิก การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสม สมาชิกพ้นสมาชิกภาพ การขอหนังสือรับรองยอดเงินประกอบการทำวีซ่า ฯลฯ

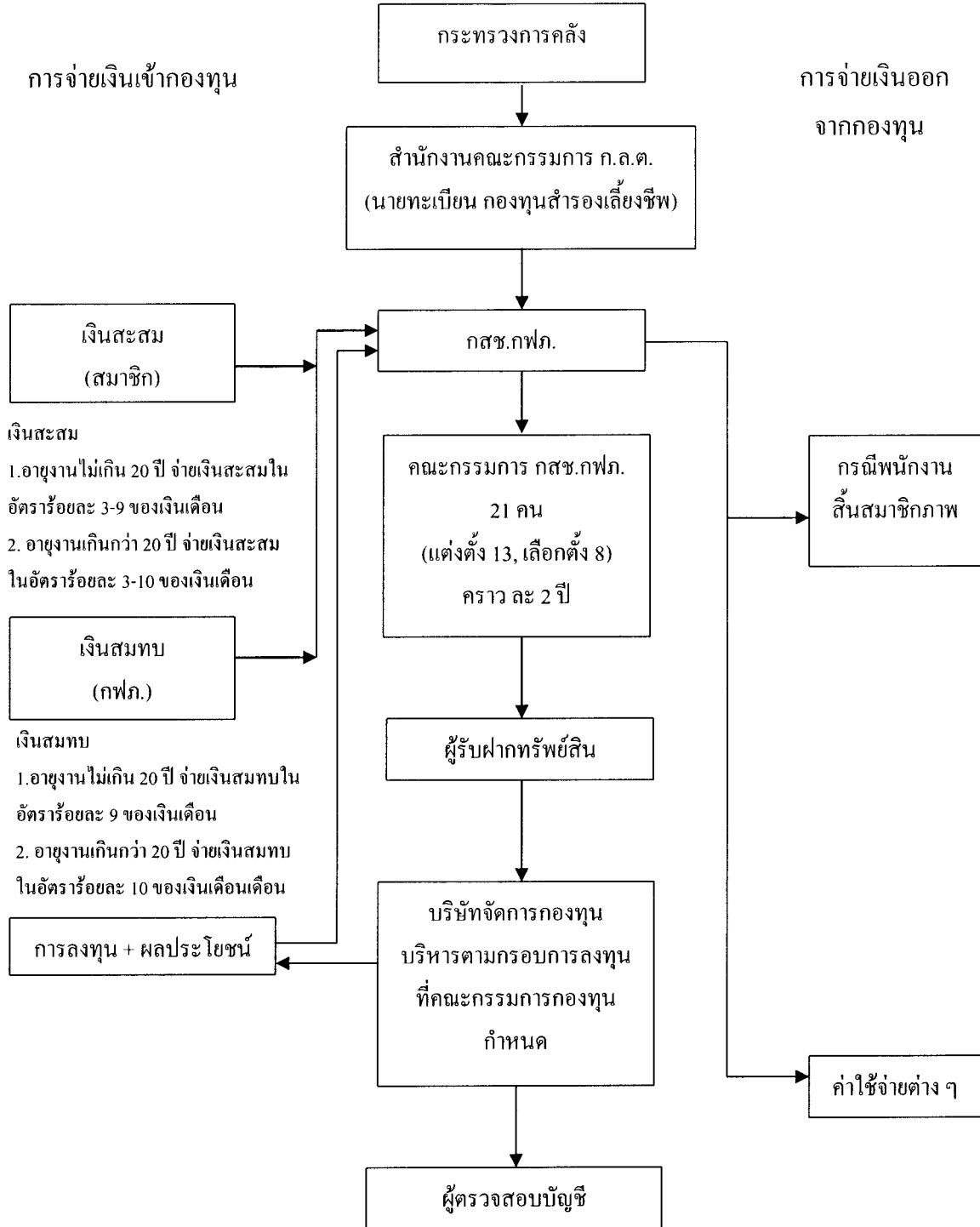
(3) แผนกบริหารการเงินกองทุน หน้าที่หลักในเรื่องของการตรวจสอบงบการเงิน กสช.กฟภ. การตรวจสอบทรัพย์สินของกองทุนฯ การจัดทำเช็คและจ่ายเงินให้กับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพ การจัดทำบัญชีค่าใช้จ่ายของ กสช.กฟภ. ฯลฯ

(4) แผนกติดตามและประเมินผลการลงทุน หน้าที่หลัก ในเรื่องของการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทจัดการให้เป็นไปตามเงื่อนไขและนโยบายของกองทุน พิจารณาและวิเคราะห์การลงทุนในหลักทรัพย์ต่างๆ ฯลฯ

(5) แผนกกฎหมายกองทุนและสมาชิกสัมพันธ์ หน้าที่หลัก ในเรื่องการประชุมสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดประชุมพบปะชี้แจงสมาชิกทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การจัดทำวารสารรายไตรมาส และจุลสารรายเดือนให้แก่สมาชิกเพื่อชี้แจงข้อมูลข่าวสารและความเคลื่อนไหวของกองทุนฯ การจัดทำและแก้ไขข้อบังคับ กสช.กฟภ. ฯลฯ

โครงสร้างการบริหารงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (กสช.กฟภ.) สรุปได้ดังภาพที่ 2.2

โครงสร้างการบริหารงานของ กสช.กฟภ.



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กสช.กฟภ.)

ที่มา : คู่มือสมาชิก กสช.กฟภ. (2540)

โครงสร้างการบริหารงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กสข.กฟผ.)

(1) นายจ้างต้องส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนภายใน 3 วันทำการนับแต่วันจ่ายค่าจ้าง

(2) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพต้องจัดให้มี

2.1) บริษัทจัดการ เพื่อทำหน้าที่บริการเงินกองทุน

2.2) ผู้รับฝากทรัพย์สิน เพื่อเก็บรักษาทรัพย์สินและตรวจสอบความถูกต้องของทรัพย์สิน

2.3) ผู้ตรวจสอบทรัพย์สิน โดยดำเนินการให้เรียบร้อยภายใน 120 วันนับแต่วันสิ้นรอบระยะเวลาบัญชี

(3) บริษัทจัดการกองทุน ต้องจัดทำรายงานการจัดการ กองทุนตามแบบที่กฎหมายกำหนดและจัดส่ง ก.ล.ต. กับเจ้าของกองทุนภายในวันที่ 20 ของเดือน

(4) บริษัทจัดการกองทุนต้องจ่ายเงินของกองทุนในส่วนตามสิทธิของสมาชิก หรือผู้รับประโยชน์รวมทั้งหมดครั้งเดียวภายใน 30 วัน นับแต่วัน สิ้นสมาชิกภาพตามแต่กรณี

(5) กองทุนมีหน้าที่รับภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตามที่ระบุในข้อบังคับกองทุน

องค์ประกอบของคณะกรรมการกองทุน

ตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 กำหนดให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วยผู้แทนซึ่งลูกจ้างเลือกตั้งและผู้แทนซึ่งนายจ้างแต่งตั้ง มีหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุนและให้มีอำนาจแต่งตั้งผู้จัดการกองทุน และเป็นผู้แทนของกองทุนในกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก ต้องมีคณะกรรมการกองทุนเพื่อดูแลผลประโยชน์ของสมาชิก ซึ่งองค์ประกอบของคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มีจำนวนทั้งสิ้น 21 คน ประกอบด้วย

(1) คณะกรรมการซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแต่งตั้งจากสมาชิกกองทุนจำนวน 13 คน ทั้งนี้กรรมการดังกล่าวจำนวน 2 คน จะต้องแต่งตั้งจากผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กฟผ.

ตามที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กฟผ. เสนอ

(2) คณะกรรมการที่เป็นสมาชิกของกองทุนซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิกกองทุนจำนวน 8 คน โดยการเลือกตั้งจะต้องดำเนินการตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ที่ได้รับแต่งตั้งจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มักจะเป็นผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการกองขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ทางด้านเศรษฐศาสตร์ บัญชี กฎหมาย และการ

ลงทุน สำหรับคณะกรรมการในส่วนที่ได้จากการเลือกตั้งของสมาชิกกองทุนส่วนใหญ่จะมีความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีทั้งนิติกร นักบัญชี และเศรษฐกร

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน

1.1) พิจารณารับสมัครสมาชิก

1.2) ควบคุมให้มีการจ่ายเงินสะสม และเงินสมทบเข้ากองทุนภายในกำหนดเวลาตามข้อบังคับกองทุน

1.3) กำกับดูแลให้บริษัทจัดการแจ้งยอดเงินสะสม และเงินสมทบพร้อมทั้งผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับให้สมาชิกทราบเป็นรายตัวอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

1.4) อนุมัติการจ่ายเงินจากกองทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของกองทุนตามข้อบังคับกองทุน โดยให้ประธานคณะกรรมการกองทุนและกรรมการที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมาย (เลขานุการ กสช.กฟภ.) ลงนามร่วมกันในการจ่ายเงิน

1.5) พิจารณาแก้ไขเพิ่มเติม ปรับปรุงข้อบังคับกองทุนที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย หรือประกาศอื่นใดของทางราชการเพื่อใช้ในการบริหารกองทุนตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

1.6) วางข้อกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ประธานคณะกรรมการกองทุนหรือกรรมการที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมายกระทำการใด ๆ ในนามของกองทุน

(2) พิจารณาแต่งตั้ง ถอดถอนและเปลี่ยนแปลงบริษัทจัดการ ผู้รับฝากทรัพย์สินกองทุน

(3) ผู้สอบบัญชีกองทุน ผู้ชำระบัญชีกองทุน ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่บุคคลดังกล่าว ทั้งนี้การแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวต้องเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

(4) วางนโยบาย กำหนดวิธีการ และแนวทางในการบริหารกองทุนให้แก่บริษัทจัดการเพื่อบริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และกำกับดูแลให้บริษัทจัดการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

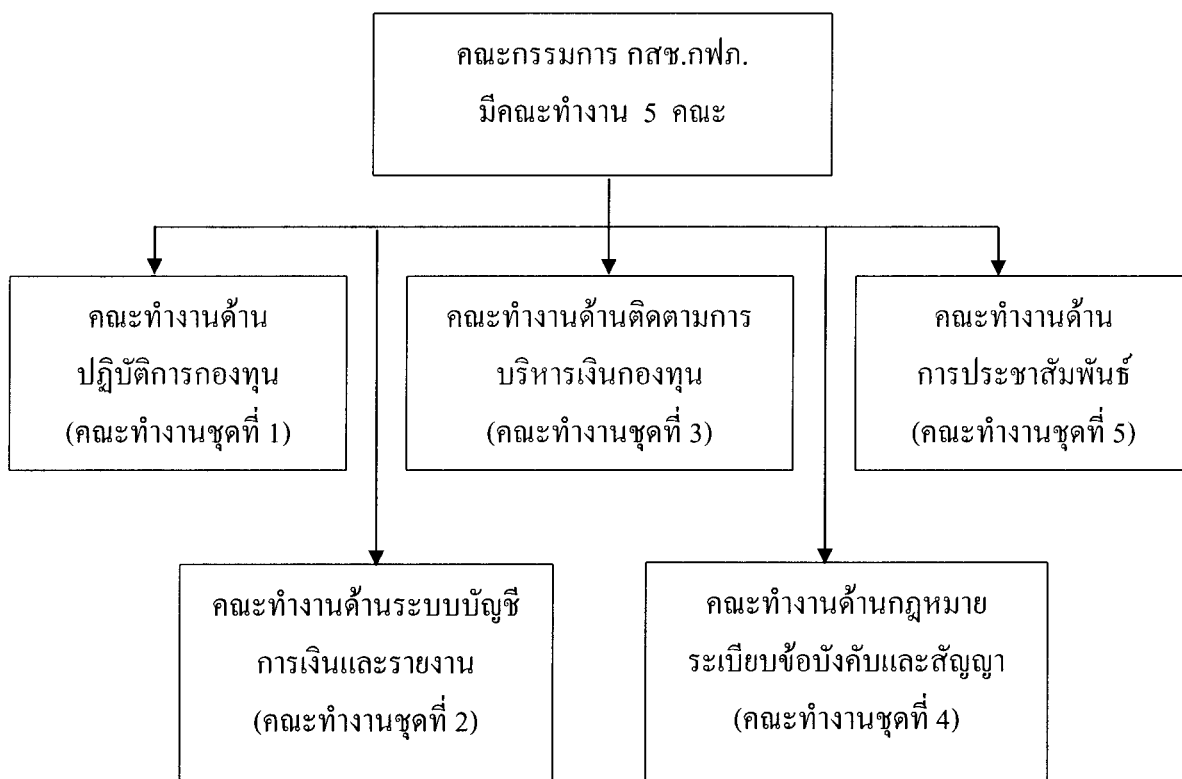
(5) มีอำนาจในการพิจารณาให้ความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีที่บริษัทจัดการลงทุนในหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(6) ประสานงานกับบริษัทจัดการในการเผยแพร่ความรู้ให้แก่สมาชิก

(7) เป็นศูนย์กลางข้อมูล ข้อบังคับกองทุน และตอบข้อซักถามให้แก่สมาชิก สมาชิกใหม่และสมาชิกที่สิ้นสภาพ

(8) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

การดำเนินงานของคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ได้มีการแบ่งเป็นคณะทำงานออกเป็น 5 คณะทำงาน ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 คณะทำงาน กสช.กฟภ. 5 คณะทำงาน

ที่มา : คู่มือสมาชิก กสช.กฟภ. (2540)

ขอบเขตงานคณะทำงานด้านปฏิบัติการกองทุน (คณะทำงานชุดที่ 1)

- (1) กำกับ ดูแล และปรับปรุง ระบบงาน กสช. ทั้งหมดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
- (2) กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานทะเบียนสมาชิก กสช. ให้สอดคล้องตามร่างมาตรฐานการปฏิบัติการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ ก.ล.ต.
- (3) พิจารณากำหนดวิธีการในการให้บริการต่างๆ แก่สมาชิก
- (4) ติดตามการดำเนินการเกี่ยวกับเช็คค้างจ่าย เช็คหมดอายุให้เป็นไปตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- (5) ตรวจสอบสถานะการเงินตามงบประมาณค่าใช้จ่ายของ กสช. และเงินสนับสนุนจากบริษัทจัดการ
- (6) ติดตามให้ กฟภ. จ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนภายในกำหนดเวลา ตามข้อบังคับกองทุน เป็นประจำทุกเดือน คือภายใน 3 วันทำการ นับแต่วันที่มีการจ่ายเงินเดือนทุกเดือน

(7) ติดตามให้ผู้จัดการกองทุน จัดทำรายงานฐานะของสมาชิก แสดงยอดเงินสะสมของสมาชิก เงินสมทบ ของ กฟภ. และผลประโยชน์ที่สมาชิกได้รับ โดยผู้จัดการกองทุนต้องแจ้งให้สมาชิกทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

(8) ติดตามการปฏิบัติการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามโครงการเข้าระบบคอมพิวเตอร์ของ กฟภ. (ระบบ SAP)

(9) ดูแลการพัฒนางานไปสู่การเป็นนายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Fund Administrator)

(10) ศึกษางานทะเบียนรองรับการเลือกนโยบายกองทุน Employee's Choice และ Group fund

(11) อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมาย

ขอบเขตการทำงานคณะกรรมการด้านระบบบัญชีการเงินและรายงาน (คณะทำงานชุดที่ 2)

(1) ตรวจสอบ “งบแสดงส่วนของสมาชิก – นายจ้างและผลประโยชน์” (กข.1.1) และ “งบแสดงรายละเอียดสินทรัพย์สุทธิ” (กข.1.2) ซึ่งผู้จัดการกองทุนจัดทำและให้ส่งรายงานไม่เกินวันที่ 12 ของเดือน และรายงานให้คณะกรรมการกองทุนทราบทุกเดือน

(2) ตรวจสอบวิธีการคำนวณ ผลประโยชน์ของสมาชิก และการบันทึกผลประโยชน์ที่ผู้จัดการดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุน

(3) ตรวจสอบวิธีการจัดสรรผลประโยชน์ของกองทุนที่ผู้จัดการดำเนินการให้กับสมาชิกให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับทุกสิ้นเดือน

(4) ตรวจสอบการนำเงินเข้าและออกจากกองทุน

(5) ติดตามการตรวจสอบบัญชี และการจัดการทางการเงินประจำปีของผู้สอบบัญชีกองทุน

(6) ทดสอบและตรวจสอบการคำนวณค่าตอบแทนผู้จัดการกองทุน ค่าผู้รับฝากทรัพย์สิน ค่าสอบบัญชี และค่าทะเบียนสมาชิก ที่จะจ่ายให้เป็นไปตามอัตราและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาแต่งตั้งและสัญญาว่าจ้างของกองทุน

(7) ตรวจสอบการจ่ายเงินกองทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของกองทุนให้ถูกต้องตามมติที่ประชุมใหญ่ให้คณะกรรมการกองทุนทราบทุกรายไตรมาส

(8) กัดเลือกผู้สอบบัญชีเสนอให้คณะกรรมการกองทุนเห็นชอบและอนุมัติจ่ายค่าสอบบัญชี

(9) ตรวจสอบอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 1 ปี ของ 4 ธนาคาร (KTB SCB BBL KBANK) ตราสารหนี้ (Thai BMA Composite Bond Index) และตราสารทุนและหน่วยลงทุนที่ลงทุนในตราสารทุน (Set 100 Index) ในการคิดค่าจัดการของบริษัทจัดการทุกเดือนเสนอคณะกรรมการ

(10) อื่น ๆ ที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมาย

ขอบเขตการทำงานของคณะกรรมการด้านติดตามการบริหารเงินกองทุน (คณะกรรมการชุดที่ 3)

(1) ติดตามการดำเนินงานของบริษัทจัดการ โดยแสดงการลงทุนระหว่างเดือนเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับในแต่ละกลุ่มหลักทรัพย์ และแสดงการลงทุนจำแนกตามบริษัทที่ไปลงทุน เพื่อเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ทราบ เป็นรายเดือน

(2) ตรวจสอบการลงทุนในหลักทรัพย์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัทจัดการกับรายงานการรับฝากทรัพย์สินของผู้รับฝากทรัพย์สิน เพื่อเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ.ทราบเป็นรายเดือน

(3) ติดตามการลงทุนและดูแลให้บริษัทจัดการนำเงินกองทุนไปลงทุนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมาย กฎกระทรวง และประกาศ ของ ก.ล.ต. ตลอดจนนโยบายการลงทุนที่ คณะกรรมการ กสช.กฟภ. อนุมัติไว้เพื่อเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ทราบเป็นรายเดือน

(4) ศึกษาถ่วงรองความเหมาะสมของแผนการลงทุนที่บริษัทจัดการกองทุนเสนอเป็นรายไตรมาสแล้วนำเสนอคณะกรรมการ กสช. กฟภ. อนุมัติ

(5) พิจารณาและประเมินความเหมาะสมในการลงทุน กรณีบริษัทจัดการนำเสนอของอนุมัติลงทุนในหลักทรัพย์ที่ไม่อยู่ในกรอบนโยบายการลงทุนของ กสช.กฟภ. และ/หรือ เป็นหลักทรัพย์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ก่อนเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ. อนุมัติ

(6) พิจารณาวิเคราะห์และจัดทำกลยุทธ์การจัดสรรหลักทรัพย์การลงทุน (Stratigie Asset Allocation : SAA) ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสมาชิก กสช.กฟภ. และกำหนดความยืดหยุ่นของกลยุทธ์การลงทุนในแต่ละเวลา (Tactical Asset Allocation : TAA) ให้เหมาะสมกับสถานะการลงทุน และนำเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ.

(7) กำหนดหลักเกณฑ์และกลยุทธ์การลงทุนในตราสารหนี้และตราสารทุน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานะการลงทุนในแต่ละช่วงเวลา (1 เดือน 2 เดือน หรือ 3 เดือน) แล้วนำเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ.

(8) กำหนดเกณฑ์อ้างอิงผลการดำเนินงาน (Benchmark) ของบริษัทจัดการ ภายใต้หลักเกณฑ์ของ ก.ล.ต. และเทียบวัดผลการดำเนินงานของบริษัทจัดการ กับเกณฑ์อ้างอิงเป็นรายไตรมาส

(9) กำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (Target Return) เป็นรายปี เพื่อใช้เป็นเป้าหมายหลักร่วมกับบริษัทจัดการ และสรุปผลการดำเนินงานของบริษัทจัดการเปรียบเทียบกับเป้าหมาย เสนอคณะกรรมการ กสช. กฟภ. ทราบเป็นรายเดือน

(10) ประเมินขีดความสามารถของบริษัทจัดการ เสนอคณะกรรมการ กสช. กฟภ.

(11) เรื่องอื่นๆ ที่คณะกรรมการ กสช.กฟภ. มอบหมาย

ขอบเขตงานคณะกรรมการด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับและสัญญา (คณะกรรมการชุดที่ 4)

(1) พิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับวิธีปฏิบัติต่างๆ ของกองทุนให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ร.บ. หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ประกาศของ กสช. และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(2) พิจารณาวินิจฉัยข้อบังคับ กฎระเบียบและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของกองทุน

(3) พิจารณาตรวจสอบและจัดทำสัญญา ประกาศต่าง ๆ ของกองทุน

(4) ติดตามปรึกษาหารือขอความคิดเห็น ประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการ กสช.

และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(5) ประสานงานกับ สกม. เพื่อดำเนินการด้านคดีความที่เกี่ยวข้องกับกองทุน

(6) จัดทำหนังสือมอบอำนาจต่าง ๆ ของกองทุน

(7) ให้ความเห็นและตอบข้อหารือกับคณะทำงานฯ ชุดต่างๆ ของ กสช.กฟภ.

(8) เรื่องอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ กสช.กฟภ.

ขอบเขตงานคณะกรรมการประชาสัมพันธ์ (คณะกรรมการชุดที่ 5)

(1) จัดทำจุลสารประจำเดือน

(2) จัดทำวารสารรายไตรมาส

(3) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เช่น โปสเตอร์ ซีดี แผ่นพับประชาสัมพันธ์

(4) ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้สมาชิกทราบเป็นรายเดือนและรายไตรมาส

(5) ติดตามข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ เพื่อเผยแพร่ให้สมาชิกทราบเป็น

ประจำ

(6) ตรวจสอบกระทู้ใน Web board ทั้งของ กฟภ. และ กสช. ที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบข้อสงสัยหรือชี้แจงประเด็นที่สมาชิกสอบถาม

(7) ถ่ายภาพกิจกรรมต่างๆ ของกองทุนฯ และรายงานภาพข่าวกิจกรรมในการประชุม คณะกรรมการประจำเดือน

(8) จัดการประชุมโครงการพบปะสมาชิกในส่วนภูมิภาคทั้ง 12 เขต

(9) จัดการประชุมโครงการพบปะสมาชิกในสำนักงานใหญ่

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุเมธ ศิริคุณโชติ (2530) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศต่างๆ รวม 22 ประเทศ และสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประเทศสหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ และอินเดีย เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบว่า รูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ตามกฎหมายไทย มีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด และควรเป็นเช่นใด ภายใต้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในประเทศไทย ซึ่งจากผลการศึกษาและเปรียบเทียบ พบว่า

(1) รูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในประเทศต่างๆ มีความมั่นคงสูงและเป็นหลักประกันความมั่นคงทางสังคมของลูกจ้างได้ในระดับหนึ่ง โดยรัฐบาลประเทศส่วนใหญ่มักให้ประโยชน์อย่างอื่นเพิ่มเติมให้แก่สมาชิกด้วย นอกจากนี้ ยังมีการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้แก่นายจ้างและลูกจ้างอย่างมากด้วย เพื่อจูงใจและสร้างความสมัครใจ หนึ่งแหล่งเงินออมภาคเอกชนนอกจากจะบรรเทาภาระหน้าที่ของรัฐบาลในด้านนี้ให้น้อยลงและ สร้างความมั่นคงทางสังคมได้ในระดับหนึ่งแล้ว รัฐบาลยังสามารถผันเงินก้อนนี้ไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมส่วนรวมได้

(2) รูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายไทย ยังมีลักษณะไม่เหมาะสม คือ มีความไม่มั่นคง มีการจำกัดจำนวนผู้จัดตั้ง เปิดโอกาสให้เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง และจำนวนเงินจ่ายจากกองทุนมีน้อยและไม่เพียงพอ จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ.2526) หลายประการ รวมทั้งควรริบออกกฎหมายพิเศษเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อรับรองความเป็นนิติบุคคลของกองทุน

(3) สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมาย มีน้อยเกินไป ไม่จูงใจเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาษีเงินได้ที่เก็บจากลูกจ้างในกรณีที่ได้รับเงินจ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีอัตราสูงและไม่เป็นธรรม จึงควรเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ให้มากขึ้นและที่สำคัญควรยกเว้นภาษีเงินได้ให้กับลูกจ้างในกรณีดังกล่าว

ศิริลักษณ์ พงษ์สันติสุข (2537) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในการระดมเงินออมของครัวเรือน สรุปได้คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นแนวทางในการเลือกเงินออมอีกทางหนึ่งของภาคครัวเรือน การเพิ่มขึ้นของจำนวนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงน่าจะทำให้เงินออมครัวเรือนเพิ่มขึ้นได้ ดังนั้นเพื่อจะทำการทดสอบว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพทำให้เงินออมภาคครัวเรือนเพิ่มขึ้นหรือไม่ จึงได้สร้างแบบจำลองการออมภาคครัวเรือน เมื่อมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเข้ามาเกี่ยวข้องดังนี้

$$HS = f(HC, GNP, AIR, PF)$$

เมื่อ	HS	=	การออมของภาคครัวเรือน
	HC	=	การบริโภคของภาคครัวเรือน
	GNP	=	รายได้ประชาชาติ
	AIR	=	อัตราดอกเบี้ยเงินฝากเฉลี่ย
	PF	=	จำนวนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากการศึกษาผลกระทบของตัวแปรต่างๆ สามารถแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบจำลองได้ดังนี้

$$HS = 17676.546 - (0.5424HC) + (0.3574GNP) + (5384.9862AIR) + (6.5177PF)$$

หลังจากได้ทำการทดสอบ แบบจำลองการออมเมื่อมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เข้ามาเกี่ยวข้อง โดยทำการปรับปรุงแบบจำลองใหม่ เนื่องจาก ตัวแปรบางตัวมีค่านัยสำคัญทางสถิติต่ำ ปรากฏว่า ตัวแปรต่างๆมีความเหมาะสมสามารถอธิบายแบบจำลองได้ถึงร้อยละ 99.34 โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่รายได้ประชาชาติมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 การบริโภคของครัวเรือนและอัตราดอกเบี้ยเงินฝากมีระดับนัยสำคัญ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ในขณะที่จำนวนเงินกองทุนสำรองชีพไม่มีนัยสำคัญในการกำหนดการออมแต่อย่างใด แสดงให้เห็นว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่มีผลต่อการออมภาคครัวเรือน

อย่างไรก็ตาม การที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจมีสาเหตุมาจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง หรือข้อมูลที่ใช้ในการทดสอบมีจำนวนน้อยเกินไป ทำให้อธิบายผลไม่ได้ชัดเจนเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในประเทศไทย เพิ่งเริ่มมีการจัดตั้งในปี พ.ศ. 2527 ทำให้จำนวนข้อมูลที่ใช้ไม่เพียงพอต่อการอธิบายตัวแปรตามก็ได้

อนึ่งแม้ว่าผลการทดสอบการทดสอบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะไม่มีผลต่อเงินออมภาคครัวเรือน แต่เมื่อพิจารณาบทบาทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นับตั้งแต่เริ่มมีการจัดตั้งกองทุนในปี พ.ศ.2527 เป็นต้นมา พบว่า อัตราการขยายตัวของจำนวนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในเกณฑ์ที่สูง โดยมีอัตราการขยายตัวโดยเฉลี่ย สูงกว่าร้อยละ 30 มาโดยตลอด นอกจากนี้ สัดส่วนของเงินทุนต่อเงินออมในประเทศ ก็มีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นมา โดยตลอดเช่นกัน แสดงให้เห็นถึงบทบาทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อเงินออมที่นับวันจะมีความสำคัญมากขึ้น

กาญจนา สุจริตพาณิชกุล, ศิริชัย โฆษิตวรเทพ และแก้วสรรค์ อมตชีวิน (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอัตราการจ่ายสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” โดยศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอัตราการจ่ายสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผลการศึกษาพบว่า รายได้สุทธิจากค่าใช้จ่าย เป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดต่อการเลือกอัตราการจ่ายสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

วิระวรรณ นันทกุล (2539) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยการวิเคราะห์จากข้อมูลทัศนคติและจากการสัมภาษณ์ลูกจ้างและนายจ้างด้วยการออกแบบสอบถาม พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการออมคือ อัตราเงินสมทบจากบริษัท อัตราเงินสะสม อัตราเงินเดือนของลูกจ้างและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างและนายจ้างได้รับจากการเป็นสมาชิกกองทุน โดยหากอัตราเงินสมทบ อัตราเงินสะสมและอัตราเงินเดือนของลูกจ้างสูงขึ้น จะทำให้ปริมาณการออมในกองทุนสูงขึ้น และหากเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางภาษีจะสามารถจูงใจให้ลูกจ้างและนายจ้างเข้ามาออมในกองทุนเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่ามีลูกจ้างและนายจ้างที่อยู่ในกองทุนเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนนายจ้างและลูกจ้างทั้งประเทศ และส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างและนายจ้างที่อยู่ในกรุงเทพฯและปริมณฑล

รัฐกร เลิศไกร (2540) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษาเฉพาะกรณีวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความรู้สูงสุดในระดับสูงในด้านข้อมูลข่าวสารของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้รับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างน้อยและการตัดสินใจในการออม ร้อยละ 65.6 ของผู้ออมจะใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจในการออม และร้อยละ 34.4 ของผู้ออมจะไม่ใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจในการออม ปัจจัยด้านภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับการ

ตัดสินใจในการออมคือ อายุจริง จำนวนปีที่ทำงาน รายได้ครอบครัว สถานภาพการสมรสและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ

ภัทรวรรณ อ่วมสำอางค์ (2542) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการออกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 166 คน และอาศัยสมการถดถอยโลจิสติกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ ระดับตำแหน่ง และความพึงพอใจด้านผลตอบแทน กล่าวคือ พนักงานในระดับบริหารมีแนวโน้มการสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการและพนักงานที่มีความพึงพอใจในผลตอบแทนในระดับที่สูงกว่ามีแนวโน้มการสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในผลตอบแทนในระดับที่ต่ำกว่า ณ ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

การเปรียบเทียบผลตอบแทนภายใต้สมมติฐานการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 15 ปีและพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป พนักงานจะได้รับผลตอบแทนจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่าการนำเงินไปฝากกับธนาคารหรือการอยู่ในระบบบำนาญเดิม

สมบูรณ์ แสงแก้ว (2544) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างจากลูกจ้างประจำสังกัดกรมช่างโยธาทหารอากาศจำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเคอร์เมอวี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้ว ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน ความคิดเห็นด้านการบริหารกองทุน ความคิดเห็นด้านสิ่งจูงใจ ความมั่นคงของฐานะทางครอบครัว ความพึงพอใจด้านสวัสดิการและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุน ตัวแปรที่มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้วคือ ความคิดเห็นด้านสิ่งจูงใจ ความคิดเห็นด้านการบริหารกองทุนและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน ซึ่งร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้ว ได้ร้อยละ 17.2

ดารณี สว่างรุ่งรัศมี (2545) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน)” เพื่อที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจและปัจจัยทางสังคม ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจได้แก่ รายได้ มีความสัมพันธ์กับอัตราการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้มากมีแนวโน้มที่จะหักเงินสะสมเข้ากองทุนมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย

พรเทพ ปิยวัฒน์เมธา (2549) ได้ศึกษาเรื่องอุปสรรคต่อการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามนัยแห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 162 ทำให้การจัดตั้งกองทุนฯ ไม่เป็นที่แพร่หลาย ผลการศึกษาสรุปได้ว่าอุปสรรคต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในประเทศไทย มีดังนี้

(1) การที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังไม่สามารถมีสภาพเป็นนิติบุคคลโดยเอกเทศได้ ทำให้เกิดความไม่สบายใจแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อคำนึงถึงประเด็นที่ว่า กองทุนฯต้องรับการปฏิบัติในกรณีที่ทรัพย์สินของบริษัทผู้จัดตั้งกองทุนจำต้องถูกบังคับคดีหรือในกรณีที่ทรัพย์สินของนายจ้างจำต้องถูกยึดเข้ากองทรัพย์สินในคดีล้มละลาย

(2) กิจการบางประเภทไม่ได้ประโยชน์จากกฎกระทรวงฉบับที่ 162 กล่าวคือกิจการที่จะได้ประโยชน์ต้องเป็นกิจการที่เสียภาษีเงินได้นิติบุคคลจากกำไรสุทธิตามประมวลรัษฎากร ดังนั้นธุรกิจบางประเภท เช่น กิจการปิโตรเลียมและกิจการรับขนส่งระหว่างประเทศ ซึ่งเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลผิดแผกแตกต่างจากบริษัทจำกัดอื่นๆ ซึ่งเสียจากกำไรสุทธิ จึงไม่กระตือรือร้นที่จะจัดตั้งกองทุน

(3) ภาระในการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนของลูกจ้างบางระดับที่มีค่าจ้างหรือเงินเดือนแทบไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เป็นภาระหนักเกินกว่าลูกจ้างในระดับนั้นจะแบกรับได้ ถึงแม้ว่าการส่งเงินสะสมเข้ากองทุนในระดับต่ำสุดก็ตาม

(4) ค่าลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ คือ 7,000 บาทต่อปี

(5) การไม่อนุญาตให้มีการระบุนความยินยอมของสมาชิกในการผูกพันสิทธิเฉพาะส่วนของตนในกองทุนฯ เพื่อเป็นการประกันเงินกู้ไว้ในสัญญาแต่งตั้งผู้จัดการกองทุน

(6) การที่เงินสมทบและผลประโยชน์สุทธิจากเงินสมทบ ถือเป็นส่วนหนึ่งของเงินแทนหรือได้รวมค่าชดเชยไม่ได้ ทำให้บรรษัทข้ามชาติที่จำต้องมีระเบียบกองทุนคล้ายคลึงกับบริษัทแม่ของตนในต่างประเทศที่มีแนวปฏิบัติให้ถือเงินสมทบ และกองทุนเป็นส่วนหนึ่งของหรือแทนหรือได้รวมเงินค่าชดเชย ไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากการไม่ตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(7) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับนายจ้างในการเปลี่ยนจากกองทุนรูปแบบอื่น เนื่องจากวิธีการดำเนินการจัดตั้งกองทุนแบบเดิมที่นายจ้างได้จัดตั้งขึ้นแล้วสามารถหักเงินสมทบเป็นค่าใช้จ่ายได้อยู่แล้ว

(8) ความยุ่งยากในการโอนเงินจากกองทุนเก่าเข้ากองทุน ตามนัยกฎกระทรวงฉบับที่ 162 ดังนั้น หากปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวได้รับการขจัดออกไปทั้งหมดหรือเหลือน้อยที่สุดที่จะกระทำได้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะแพร่หลายมากกว่าที่เป็นอยู่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 4 ด้าน ตามแบบประเมินผลดุลยภาพ (Balanced scorecard) คือ ด้านการเงิน ด้านผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตลอดจนศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดย

2.1.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร รายงาน ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.1.2 สัมภาษณ์ตัวแทนสมาชิกกองทุนและเจ้าหน้าที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถึงประเด็นปัญหา อุปสรรค และความเป็นไปได้ในผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา อุปสรรคและตอบสนองความพึงพอใจให้แก่สมาชิกกองทุนให้มากที่สุด

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปเนื้อหาจากเอกสารและการวิเคราะห์เปรียบเทียบ

3. การวิจัยเชิงปริมาณ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลางที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 4,165 คน (ข้อมูลถึง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ระดับ 2-10 ที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ด้วยวิธีของ Yamane โดยใช้สูตรดังนี้ (Yamane 1973 อ้างถึงในวัลลภ 2545)

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

โดย n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนผลรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้มีค่า $e = .05$)

แทนจากสูตร

$$n = \frac{4,165}{1 + 4,165 (.05^2)}$$

$$= 365 \quad \text{ตัวอย่าง}$$

•

• • $n = 365 \quad \text{ตัวอย่าง}$

2) การสุ่มตัวอย่าง โดยนำจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีของ Yamane นำมาคำนวณหาจำนวนพนักงานที่ต้องทำการสุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นแต่ละตำแหน่ง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 การสุ่มตัวอย่างพนักงานจำแนกตามระดับ

ระดับ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ระดับ 2 – 4	969	85
ระดับ 5 – 7	1,995	175
ระดับ 8 – 10	1,201	105
รวมทั้งสิ้น	4,165	365

ที่มา: กองการพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2550)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการดำเนินงานวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

(1) ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(2) วิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

(3) สร้างเครื่องมือเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง

เนื้อหา

(4) ปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญ

(5) นำเครื่องมือไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด

(6) นำเครื่องมือไปจัดเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ประเด็น คือ 1) ประเมินความคิดเห็น ความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยง

ชีพ 3) ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยกรอบแนวคิดของตัวแบบประเมินคุณภาพ (Balanced Scorecard) ซึ่งมีโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 2 มีจำนวน 20 ข้อ การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมาก ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อย ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อยที่สุด การแปลผลโดยคิดเทียบจากเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ (ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด = 5 ต่ำสุด = 1) ดังนี้

มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมากที่สุด

มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมาก

มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 1.40 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นปานกลาง

มีค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อย

มีค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อยที่สุด

เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย โดยคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น $a = .80$

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Yamane มาคำนวณหาซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 365 ราย โดยผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยผ่านทางเลขานุการหรือแผนกธุรการของแต่ละสำนัก ฝ่าย และกอง และเก็บรวบรวมส่งคืนผู้วิจัยซึ่งผู้วิจัยจะกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามประมาณ 3 สัปดาห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเชิงคุณภาพ มีดังนี้

1) การวิเคราะห์การประเมินผลด้านการเงิน โดยวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551

2) การวิเคราะห์การประเมินผลด้านสมาชิกผู้รับบริการ วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยทำการวิเคราะห์แบบสอบถามจำนวน 365 ราย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยการสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของสมาชิกต่อการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปีที่ทำการวิจัย

3) การวิเคราะห์การประเมินผลด้านกระบวนการภายใน โดยวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2551

4) การวิเคราะห์การประเมินผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา โดยวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 – 2551

3.4.2 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเชิงปริมาณ มีดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จะวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลด้านต่างๆ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยได้นำตัวแบบดุลยภาพ (Balance Scorecard) ตัวแบบ 4 ด้านมาใช้ในการ วิจัยประเมินผลการดำเนินงาน และในการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละด้านก็มีเกณฑ์ชี้วัดผล การดำเนินงาน ดังนี้ 1) ด้านการเงิน เกณฑ์ชี้วัดผลการดำเนินงานของกองทุนคือ การเปรียบเทียบตัว วัดเป็นข้อมูล ซึ่งเรียกว่า Benchmark 2) ด้านสมาชิกผู้รับบริการ เกณฑ์ชี้วัดผลการดำเนินงานคือ ความคิดเห็นและความพึงพอใจของสมาชิกในการดำเนินงานของกองทุน โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการวิเคราะห์ 3) ด้านกระบวนการภายใน เกณฑ์ชี้วัดผลการดำเนินงาน คือ การกำหนด ขอบเขตของงานตามโครงสร้างของ กทช. โดยดูผลจากการดำเนินงานที่ผ่านมาว่าเสร็จทันตาม กำหนดเวลาและขอบเขตงานหรือไม่ 4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา เกณฑ์ชี้วัดผลการดำเนินงาน คือ การขยายตัวและการพัฒนาโครงสร้างของกองทุน ไม่ว่าจะเป็น ด้านทรัพยากรบุคคล ระบบข้อมูล สารสนเทศ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ในด้านการเงิน ด้านกระบวนการ ภายในและด้านการเรียนรู้และพัฒนานั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ ส่วนในด้าน ของสมาชิกผู้รับบริการนั้นผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อค้นหา ปัญหาการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และแสวงหาข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อไป

1. ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านการเงิน

ผลการดำเนินงานด้านการเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กสช.กฟภ.) ที่ผ่านมาในแต่ละปีนั้น กสช.กฟภ. เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน โดยใช้เกณฑ์อ้างอิง ผลการดำเนินงานเป็นตัวชี้วัดผลตอบแทนจากการลงทุน หรือที่เรียกว่า Benchmark(BM) เป็นเกณฑ์ เปรียบเทียบวัดผลการดำเนินงานโดยจะมีการกำหนดเป้าหมายของอัตราผลตอบแทนไว้ทุกปี เพื่อ เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่าง กสช.กฟภ. กับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทั้ง 2 แห่ง ซึ่งทำหน้าที่ บริหารจัดการลงทุนให้กับ กสช.กฟภ. ทั้งนี้ต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดว่าจะเทียบกับใคร ในเรื่องใด

ซึ่งตัวชี้วัดที่ กสช.กฟภ. ใช้ในการบริหารจัดการด้านการลงทุนนั้นได้กำหนดตัวชี้วัดที่เรียกว่า Benchmark โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 หลักเกณฑ์ตัวชี้วัดอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (Benchmark)

ประเภททรัพย์สิน	สัดส่วนการลงทุน	ตัวชี้วัด
กลุ่มที่ 1 ตราสารทุน , หน่วย ลงทุนที่ลงทุนในตราสารทุน	ร้อยละ 10	Set 100 Index Return
กลุ่มที่ 2 ตราสารหนี้ทั่วไป (ภาครัฐและภาคเอกชน หน่วย ลงทุนที่ลงทุนในตราสารหนี้)	ร้อยละ 85	ดัชนีอัตราผลตอบแทนของการลงทุนใน ตราสารหนี้ (Total Return of Thai BMA Composite Bond Index)
กลุ่มที่ 3 เงินฝาก	ร้อยละ 5	อัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 1 ปี ที่ กสช. พึงได้รับวงเงิน 1 ล้านบาท เฉลี่ยของ 4 ธนาคาร ธ.กรุงเทพ, ธ.กสิกรไทย , ธ.ไทย พาณิชย์ และ ธ.กรุงไทย

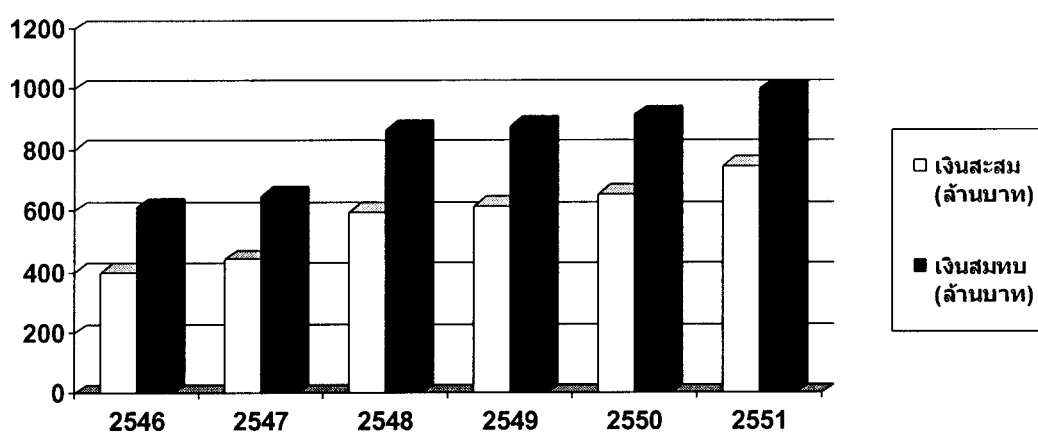
ที่มา : รายงานประมาณการค่าจัดการต่อปี กสช.กฟภ. (2549)

จากตารางที่ 4.1 เป็นการแสดงให้เห็นถึงเกณฑ์การคิดค่าธรรมเนียมจัดการกองทุน โดย กสช.กฟภ. มีการกำหนด Benchmark เพื่อใช้เป็นเกณฑ์เปรียบเทียบวัดผลการดำเนินงานของบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนทั้ง 2 แห่ง ซึ่งถ้า บลจ. จัดการและบริหารการลงทุนของกองทุนฯ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด บลจ. ทั้ง 2 แห่งก็จะได้ค่าจัดการกองทุนตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้

จากบทสัมภาษณ์ของประธาน กสช.กฟภ. ในเรื่องของผลตอบแทนของกองทุนฯ ตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2551 จนถึงปัจจุบันค่อนข้างจะต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และบางเดือนก็ถึงกับติดลบ ทางคณะกรรมการกองทุนฯ มีแนวคิดที่จะปรับกลยุทธ์การลงทุนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไร ประธาน กสช.กฟภ. ได้ให้สัมภาษณ์ว่า จริงๆ แล้วการทำงานของคณะกรรมการกองทุนฯ นั้น เราได้มีการวางแผนไว้แล้วและวางแผนว่าด้วยกรอบการลงทุนที่เรียกว่า Access Position โดยการจัดสรรเงินในการลงทุนซึ่งตามกฎหมายแล้ว กองทุน กสช. ของเราสามารถลงทุนได้ 2 ส่วน ส่วนแรกคือการลงทุนไว้ที่ร้อยละ 85 - 90 อีกส่วนคือการลงทุนที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งก็คือการลงทุนในตลาดหุ้น เนื่องจากถึงแม้จะมีความเสี่ยงสูง แต่ก็ให้ผลตอบแทนที่ดี โดยเรามีนโยบาย

ไว้แล้วว่าจะเลือกหุ้นของบริษัทที่มีขนาดใหญ่ มีผลประกอบการดี และทำธุรกิจมานาน เช่น ธุรกิจธนาคาร ตัวอย่างเช่น ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกสิกรไทย หรือธนาคารไทยพาณิชย์ และด้านธุรกิจอุตสาหกรรม เช่น ปตท. ส่วนพวกหุ้นปั่น หรือตราสารสิทธิอื่นนั้น เราจะไม่ลงทุนอย่างเด็ดขาด โดยในการบริหารเงินที่ใช้ลงทุนนั้น เราจะมีกรอบการบริหารที่มีการจ้างบริษัทเพื่อเป็นที่ปรึกษาและจัดการในการลงทุน โดยใช้บริษัทที่เป็นแนวหน้า ซึ่งในปี 2551 นี้เราได้จ้าง 2 บริษัท คือ บริษัทไทยพาณิชย์ และบริษัทหลักทรัพย์กองทุนรวม MFC ซึ่งเดิมทีนั้นในปี 2551 เราตั้งเป้าหมายอัตราผลตอบแทนไว้ที่ร้อยละ 8 แต่ปรากฏว่าด้วยปัญหาทางการเงินและเศรษฐกิจรวมถึงการเมืองในประเทศที่ทำให้ผลตอบแทนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนั้นยังมีปัญหาวิกฤตการเงินของต่างประเทศเช่น สหรัฐอเมริกา ที่เรียกว่า วิกฤตซับไพร์ม (subprim crisis) ก็ทำให้เกิดผลกระทบในการลงทุนของเราเช่นกัน ซึ่งทางคณะกรรมการกองทุน ก็ไม่ได้นิ่งนอนใจและพยายามหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเช่นกัน แม้ว่าปีนี้ผลตอบแทนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และบางเดือนจะมีผลติดลบ แต่ก็ถือได้ว่ายังมีผลกระทบน้อยกว่ากองทุนอื่นๆ ซึ่งเราเองก็ได้มีการปรับกลยุทธ์โดยได้หารือกับทางทีมงานในการปรับลดการลงทุนในหุ้น ที่มีผลตอบแทนน้อยลงออกไป และเลือกลงทุนในระยะยาวแทน

แผนภูมิแสดงการนำเงินสะสมของสมาชิก และเงินสมทบที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ่ายเข้าบัญชีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2551 ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 เงินสะสมของสมาชิก และเงินสมทบที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ่ายเข้าบัญชีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2551

ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟภ. (2551)

สรุปยอดเงินสะสมที่นำเข้ากองทุนปี **2546** จำนวนเงิน 399.92 ล้านบาท ยอดเงินสมทบจำนวน 612.19 ล้านบาท มียอดเงินสมทบของพนักงานที่กลับเข้ามาปฏิบัติงานใหม่จำนวน 164,141.47 บาท รวมยอดเงินที่นำส่งเข้ากองทุนทั้งสิ้น 1,012.28 ล้านบาท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2546 กองทุนมีสมาชิกถึง 27,429 ราย ยอดเงินกองทุนรวมทั้งสิ้น 16,354.06 ล้านบาท

ในปี **2547** นั้นถึงแม้ว่าอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนจะเป็นตัวเลขที่ต่ำกว่าปี 2546 ก็เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่มีความผันผวนมากแต่กองทุนก็สามารถทำผลตอบแทนให้กับสมาชิกอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ยอดเงินสะสมที่นำเข้ากองทุนจำนวนเงิน 442.47 ล้านบาท ยอดเงินสมทบจำนวน 647.51 ล้านบาท มีเงินสมทบของพนักงานที่กลับเข้ามาปฏิบัติงานใหม่จำนวน 37,223.10 บาท รวมยอดเงินที่นำส่งเข้ากองทุนทั้งสิ้น 1,090.12 ล้านบาท ณ 31 ธันวาคม 2547 ยอดเงินกองทุนรวมทั้งสิ้น 16,612.12 ล้านบาท มีสมาชิกจำนวน 26,663 คน

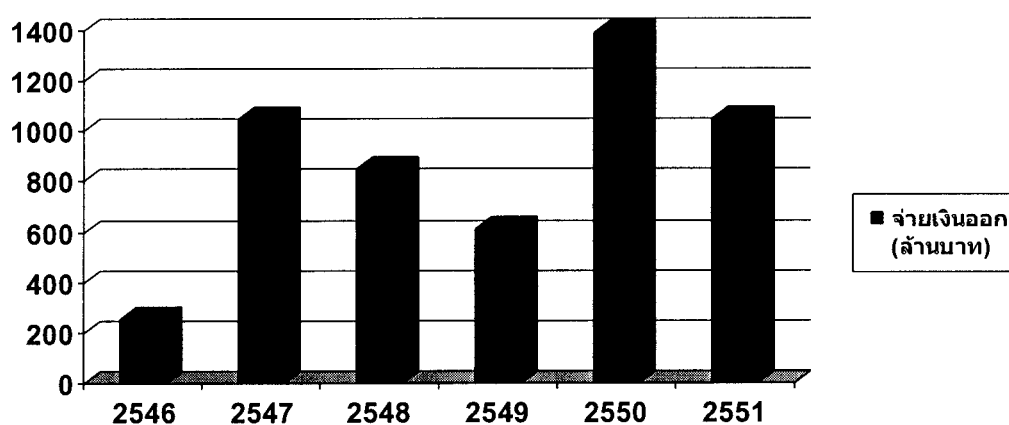
ในปี **2548** เศรษฐกิจไทยก็ยังต้องเผชิญกับปัจจัยต่างๆ ทำให้เกิดผลกระทบกับกองทุน แต่เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2547 พบว่ากองทุนได้รับอัตราผลตอบแทนเพิ่มขึ้น สรุปยอดเงินสะสมที่นำเข้ากองทุนจำนวนเงิน 596.22 ล้านบาท ยอดเงินสมทบ 865.29 ล้านบาท เป็นเงินกองทุนสงเคราะห์ 104.77 ล้านบาท ในปีนี้มียอดเงินสมทบของพนักงานที่กลับเข้ามาปฏิบัติงานใหม่จำนวน 2.06 ล้านบาท รวมยอดเงินที่นำส่งเข้ากองทุนทั้งสิ้น 1,012.28 ล้านบาท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548 ยอดเงินกองทุนรวมทั้งสิ้น 17,802.35 ล้านบาท และมีสมาชิกจำนวน 26,470 คน

ในปี **2549** กองทุนได้มีการตั้งเป้าหมายอัตราผลตอบแทนไว้ที่ร้อยละ 6 แต่เนื่องจากมีปัจจัยลบ หรือมาตรการสำรองเงินทุนไหลเข้าร้อยละ 30 ส่งผลกระทบต่อผลการลงทุนอย่างมากทำให้ผลตอบแทนของกองทุนหายไปทันทีร้อยละ 1.7 ส่งผลให้เฉลี่ยทั้งปีได้ผลตอบแทนน้อยลงแต่เมื่อเทียบกับปี 2548 ก็มีผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 4.34 สรุปยอดเงินสะสมที่นำเข้ากองทุนจำนวนเงิน 617.06 ล้านบาท ยอดเงินสมทบ 879.82 ล้านบาท เงินกองทุนสงเคราะห์ 332,350.33 บาท ยอดเงินสมทบของพนักงานที่กลับเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ 2.14 ล้านบาท รวมยอดเงินที่นำส่งเข้ากองทุนทั้งสิ้น 1,499.37 ล้านบาท

ในปี **2550** ยอดเงินสะสมที่นำเข้ากองทุนจำนวนเงิน 656.62 ล้านบาท เงินสมทบ 916.92 ล้านบาท มียอดเงินสมทบของพนักงานที่กลับเข้ามาปฏิบัติงานใหม่จำนวน 426,968.73 บาท รวมยอดเงินที่นำส่งเข้ากองทุนทั้งสิ้น 1,573.97 ล้านบาท ในปีนี้อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 7.62 ถึงแม้ว่าเศรษฐกิจไทยจะเจริญเติบโตอย่างชะลอตัวแต่ กสช.กฟภ. ก็สามารถทำผลตอบแทนให้แก่สมาชิกเป็นที่น่าสนใจ มูลค่าทรัพย์สินของกองทุนทั้งหมดจำนวน 21,026.49 ล้านบาท

ในปี 2551 ยอดเงินสะสมจำนวน 746.43 ล้านบาท เงินสมทบจำนวน 1,001.04 ล้านบาท มียอดเงินสมทบของพนักงานที่กลับเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ จำนวน 233,597.46 บาท รวมยอดเงินที่นำส่งเข้ากองทุนทั้งสิ้น 1,747.71 ล้านบาท จะเห็นได้ว่า กสช.กฟภ. มียอดเงินที่นำส่งเข้ากองทุนมากขึ้นทุกๆ ปี เนื่องจากอัตราการขยายตัวของสมาชิกกองทุนที่เข้าเป็นสมาชิกใหม่ กสช.กฟภ. เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดกองทุนขนาดใหญ่

แผนภูมิแสดงการจ่ายเงินออกจาก กสช.กฟภ. ให้แก่ผู้พ้นสมาชิกภาพจากกองทุน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2551 ดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 การจ่ายเงินออกให้แก่อุ้พ้นสมาชิกภาพจากกองทุนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551
ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟภ. (2550)

ในปี 2546 กสช.กฟภ. ได้จ่ายเงินออกจากกองทุนให้กับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพเป็นจำนวนเงิน 258.75 ล้านบาท โดยรายละเอียดสาเหตุของการพ้นสมาชิกภาพ ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม 2546 ของสมาชิกกองทุน มีดังนี้

1. การถึงแก่กรรม	99 คน เป็นเงิน	62,066,172.81 บาท
2. ลาออก	49 คน เป็นเงิน	6,138,031.46 บาท
3. ให้ออก	3 คน เป็นเงิน	559,838.34 บาท
4. ปลดออก	5 คน เป็นเงิน	1,322,196.12 บาท
5. ไ้ล่ออก	6 คน เป็นเงิน	2,271,568.22 บาท
6. เกษียณ	91 คน เป็นเงิน	186,392,462.45 บาท
รวมทั้งหมด	จำนวน 253 คน เป็นเงิน	258,750,269.40 บาท

ในปี 2547 กสช.กฟภ. ได้จ่ายเงินออกจากกองทุนให้กับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพเป็นจำนวนเงิน 1,046.44 ล้านบาท สาเหตุของการพ้นสมาชิกภาพตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม 2547 ของสมาชิกกองทุน มีดังนี้

1. การถึงแก่กรรม	86 คน เป็นเงิน	48,149,571.68 บาท
2. ลาออก	40 คน เป็นเงิน	7,840,463.47 บาท
3. ปลดออก	14 คน เป็นเงิน	4,787,184.56 บาท
4. ไล่ออก	4 คน เป็นเงิน	1,344,054.91 บาท
5. เกษียณก่อนอายุ	674 คน เป็นเงิน	722,708,463.62 บาท
6. เกษียณ	117 คน เป็นเงิน	261,613,874.25 บาท

รวมทั้งหมด จำนวน 935 คน เป็นเงิน 1,046,443,612.49 บาท

ในปี 2548 กสช.กฟภ. ได้จ่ายเงินออกจากกองทุนให้กับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพเป็นจำนวนเงิน 852.98 ล้านบาท สาเหตุของการพ้นสมาชิกภาพตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม 2548 ของสมาชิกกองทุน มีดังนี้

1. การถึงแก่กรรม	77 คน เป็นเงิน	57,897,606.13 บาท
2. ลาออก	21 คน เป็นเงิน	10,847,371.95 บาท
3. ปลดออก	14 คน เป็นเงิน	5,016,820.47 บาท
4. ไล่ออก	3 คน เป็นเงิน	1,085,533.51 บาท
5. เกษียณก่อนอายุ	354 คน เป็นเงิน	493,987,932.05 บาท
6. เกษียณ	130 คน เป็นเงิน	284,154,327.36 บาท

รวมทั้งหมด จำนวน 599 คน เป็นเงิน 852,989,591.47 บาท

ในปี 2549 กสช.กฟภ. ได้จ่ายเงินออกจากกองทุนให้กับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพเป็นจำนวนเงิน 612.93 ล้านบาท สาเหตุของการพ้นสมาชิกภาพตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม 2549 ของสมาชิกกองทุน มีดังนี้

1. การถึงแก่กรรม	74 คน เป็นเงิน	56,336,272.45 บาท
2. ลาออก	19 คน เป็นเงิน	3,137,897.16 บาท
3. ปลดออก	12 คน เป็นเงิน	4,044,522.46 บาท
4. ไล่ออก	1 คน เป็นเงิน	6,387.07 บาท
5. เกษียณก่อนอายุ	133 คน เป็นเงิน	217,555,115.65 บาท
6. เกษียณ	142 คน เป็นเงิน	331,854,190.49 บาท

รวมทั้งหมด จำนวน 381 คน เป็นเงิน 612,934,385.28 บาท

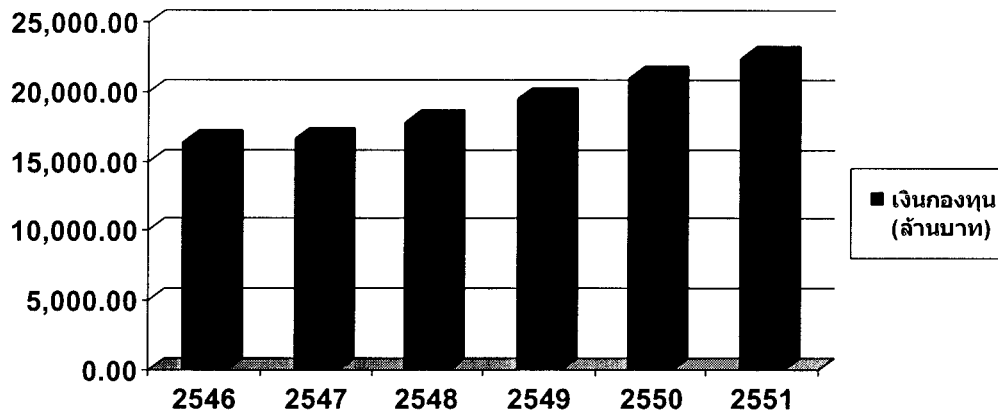
ในปี 2550 กสช.กฟภ. ได้จ่ายเงินออกจากกองทุนให้กับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพเป็นจำนวนเงิน 1,389.08 ล้านบาท สาเหตุของการพ้นสมาชิกภาพตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม 2550 ของสมาชิกกองทุน มีดังนี้

1. การถึงแก่กรรม	68 คน เป็นเงิน	67,556,892.56 บาท
2. ลาออก	9 คน เป็นเงิน	1,578,658.62 บาท
3. ปลดออก	12 คน เป็นเงิน	6,048,575.76 บาท
4. ไล่ออก	2 คน เป็นเงิน	1,150,773.22 บาท
5. เกษียณก่อนอายุ	452 คน เป็นเงิน	774,380,188.30 บาท
6. เกษียณ	203 คน เป็นเงิน	538,366,144.94 บาท
รวมทั้งหมด จำนวน 753 คน เป็นเงิน		1,389,081,233.40 บาท

ในปี 2551 กสช.กฟภ. ได้จ่ายเงินออกจากกองทุนให้กับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพเป็นจำนวนเงิน 1,389.08 ล้านบาท สาเหตุของการพ้นสมาชิกภาพตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม 2551 ของสมาชิกกองทุน มีดังนี้

1. การถึงแก่กรรม	88 คน เป็นเงิน	78,924,595.49 บาท
2. ลาออก	10 คน เป็นเงิน	3,156,500.02 บาท
3. ปลดออก	11 คน เป็นเงิน	6,235,366.19 บาท
4. ไล่ออก	3 คน เป็นเงิน	1,534,066.65 บาท
5. ให้ออก	1 คน เป็นเงิน	576,609.95 บาท
6. เกษียณก่อนอายุ	257 คน เป็นเงิน	486,555,784.93 บาท
7. เกษียณ	176 คน เป็นเงิน	473,155,369.10 บาท
รวมทั้งหมด จำนวน 546 คน เป็นเงิน		1,050,138,292.33 บาท

เงินที่ กสช.กฟภ. จ่ายให้กับสมาชิกที่พ้นสภาพนั้น ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใด เงินที่จ่ายให้กับสมาชิกเป็นเงินที่มาจากพอร์ตการลงทุน ซึ่งอยู่ในรูปเงินฝากธนาคาร เพื่อมิให้เสียผลประโยชน์ เงินฝากธนาคารนี้จุดประสงค์เพื่อเป็นที่พักเงินลงทุนที่ได้จากเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนทุกเดือน และเงินที่ได้จากการครบกำหนดไถ่ถอนของตราสาร ก่อนจะนำเงินไปใช้เพื่อการลงทุนและจ่ายเงินให้แก่สมาชิกพ้นสภาพดังกล่าว แผนภูมิแสดงมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (NAV) ของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2551 ดังภาพที่ 4.3

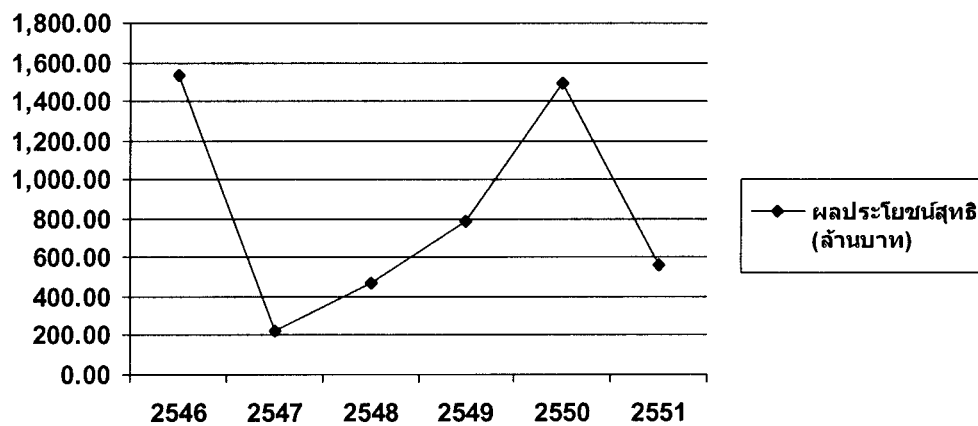


ภาพที่ 4.3 มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (NAV) ของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี 2546 - 2551

ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟภ.(2551)

กราฟแสดงผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารกองทุน ของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี พ.ศ.

2546 – 2551 ดังภาพที่ 4.4

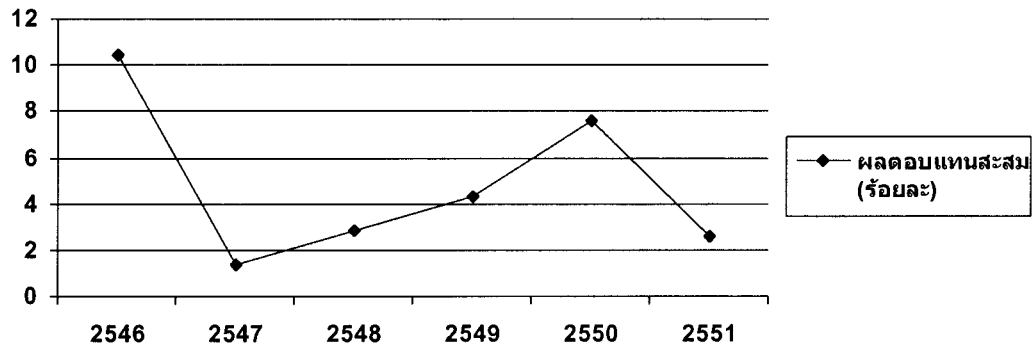


ภาพที่ 4.4 กราฟแสดงผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารกองทุนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551

ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟภ.(2551)

ผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารกองทุนนั้น ได้มาจากดอกเบี้ยรับจากเงินฝากธนาคาร ดอกเบี้ยรับจากบัตรเงินฝาก ดอกเบี้ยรับจากพันธบัตรและตั๋วเงินคลัง ดอกเบี้ยรับจากตั๋วสัญญาใช้เงินและตั๋วแลกเงิน ดอกเบี้ยรับจากหุ้นกู้ รายได้เงินปันผล รายได้อื่นๆ กำไร(ขาดทุน)จากการซื้อขายหลักทรัพย์ ส่วนเพิ่ม(ลด)จากการตีราคาหลักทรัพย์ และรายได้ไม่ได้จ่ายคืนนายจ้าง เป็นต้น

กราฟแสดงอัตราผลตอบแทนกองทุนสะสม ของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2551
 ดังภาพที่ 4.5



ภาพที่ 4.5 กราฟแสดงอัตราผลตอบแทนกองทุนสะสม ตั้งแต่ พ.ศ. 2546 - 2551
 ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟภ.(2551)

ตารางแสดงผลการดำเนินงานด้านการเงินของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551 โดยแสดงยอดรวมผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารกองทุน ได้แก่ ดอกเบี้ยจากเงินฝากธนาคาร ดอกเบี้ยจากบัตรเงินฝาก ดอกเบี้ยรับจากพันธบัตรและตั๋วเงินคลัง ดอกเบี้ยรับจากตัวสัญญาใช้เงิน และตัวแลกเงิน ดอกเบี้ยรับจากหุ้นกู้ รายได้เงินปันผล รายได้อื่นๆ กำไร(ขาดทุน) จากการซื้อขายหลักทรัพย์ ส่วนเพิ่ม(ลด) จากการตีราคาหลักทรัพย์) และอัตราผลตอบแทนกองทุนสะสม(ร้อยละ) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ยอดรวมผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารกองทุน กสช.กฟภ.ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546-2551

ปี	เงินกองทุนทั้งสิ้น (ล้านบาท)	ผลประโยชน์สุทธิ (ล้านบาท)	อัตราผลตอบแทนสะสม (ร้อยละ)
2546	16,354.06	1,537.50	10.48
2547	16,612.11	223.48	1.37
2548	17,802.35	474.86	2.81
2549	19,477.50	788.72	4.34
2550	21,026.48	1,495.72	7.62
2551	22,414.18	558.48	2.61

ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟภ.(2551)

จากกราฟแสดงอัตราผลตอบแทนกองทุนสะสมนั้นจะเห็นได้ว่าอัตราผลตอบแทนในปี 2546 ได้ผลประโยชน์สุทธิรวม 1,537.50 ล้านบาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 10.48 และในปี 2550 ได้ผลประโยชน์สุทธิรวม 1,495.72 ล้านบาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 7.62 ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายของกองทุน และมีอัตราผลตอบแทนที่สูงกว่าปีอื่นๆ ถึงแม้ว่าในปีอื่น กสช.กฟภ. จะได้อัตราผลตอบแทนที่ต่ำ แต่ก็เนื่องมาจากปัจจัยหลายๆ ด้านที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารกองทุน ไม่ว่าจะเป็นภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ปัญหาทางด้านการเมือง ความผันผวนของตลาดทุน ซึ่งปัจจัยทั้งหลายเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อทุกๆ หน่วยงานไม่เฉพาะแต่ กสช.กฟภ. เท่านั้น อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการ กสช.กฟภ. และผู้ที่มีหน้าที่ดูแลบริหารกองทุน ก็สามารถควบคุมดูแลบริหารจัดการกองทุนเพื่อให้สมาชิกได้รับผลตอบแทนที่ดีที่สุดในทุก ๆ ปี

ในการประชุมใหญ่สามัญประจำปีทุกปีนั้น ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบงบค่าใช้จ่ายเพื่อใช้ในการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับของกองทุนข้อ 7.4.7 ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการดำเนินการของกองทุน ซึ่งจะต้องได้รับอนุมัติจากที่ประชุมใหญ่นั้น ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการดำเนินงานของกองทุน ได้แก่ ค่าจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี ค่าจัดพิมพ์หนังสือรายงานประจำปี ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการกองทุน ค่าประชาสัมพันธ์ (ค่าพิมพ์วารสาร จุลสาร แผ่นพับ ค่ารับรองวิทยากร ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมสมาชิก ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมพบปะชี้แจงสมาชิก ค่าจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ ฯลฯ) ค่าอบรมและค่าสัมมนา และค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด (ค่าอาหารว่างเครื่องดื่ม ค่ารับรอง ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม ค่าบำรุงสมาชิกสมาคมกองทุน ค่าโฆษณาการเข้าร่วมกิจกรรมภายนอก ค่าตอบแทนนิติกรผู้ว่าคดีกองทุน ค่าเบ็ดเตล็ดอื่นๆ เป็นต้น) โดยงบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549–2551 ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 งบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของ กสช.กฟภ. ปี พ.ศ. 2549 – 2551

ปี	งบประมาณที่ได้รับ	จำนวนเงินที่จ่ายจริง	คงเหลือ
2549	3,764,933.34	3,024,404.62	740,528.72
2550	1,991,320.00	1,208,677.78	782,642.22
2551	1,852,530.00	1,157,080.98	695,449.02

ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟภ.(2551)

จากตารางงบประมาณค่าใช้จ่ายในปี 2549 นั้น จะเห็นได้ว่าในปีนี้มีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าปีอื่นๆ เนื่องมาจากในปีนี้มีภารกิจ ศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ชันชวิทย์ จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นที่ปรึกษาการวิเคราะห์ตราสารและการให้คำปรึกษาด้านการบริหารการลงทุนและความเสี่ยง เป็นจำนวนเงิน 2.5 ล้านบาท ซึ่งทำให้ กสช.กฟภ. มีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าทุกปี แต่ในส่วนของค่าใช้จ่าย

อื่นๆ กสช.กฟภ. ได้บริหารงานให้เป็นไปตามงบประมาณที่ได้กำหนดไว้ และยังมีจำนวนเงินที่เหลือในแต่ละปีเฉลี่ยประมาณร้อยละ 35

ผลการวิเคราะห์การบริหารกองทุนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2551 ของ กสช.กฟภ.

1. การลงทุนของ กสช.กฟภ. ปี 2546 ตั้งแต่เดือน มกราคม ถึง ธันวาคม 2546 ปรากฏว่ากองทุนมีผลตอบแทนสะสมเป็นจำนวน 1,537.50 ล้านบาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนโดยเฉลี่ย หลังหักค่าใช้จ่ายประมาณร้อยละ 10.48 สูงกว่าปี 2545 ถึงร้อยละ 4.24 ซึ่งหากคิดอัตราผลตอบแทนสะสมตั้งแต่ตั้งกองทุนในปี 2539 จนถึงปัจจุบัน อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 9.61 มูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2546 มียอดเงินกองทุนรวม 16,354.06 ล้านบาท ซึ่งถือว่าเป็นกองทุนที่มีขนาดของเงินกองทุนเป็นลำดับที่สอง ในบรรดากองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมดในปี 2546 เศรษฐกิจของประเทศไทยได้เติบโตและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง การลงทุนของกองทุนโดยเฉพาะการลงทุนในตราสารทุนช่วงครึ่งปีหลัง ให้ผลตอบแทนที่ดี จึงทำให้กองทุนสามารถสร้างผลตอบแทนให้กับสมาชิกได้สูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากของสถาบันการเงินทุกประเภทอย่างมาก ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการที่คณะกรรมการกองทุนได้ทุ่มเทและเสียสละในการดูแลการบริหารการลงทุนของบริษัทจัดการอย่างใกล้ชิดด้วย

2. การลงทุนของ กสช.กฟภ. ปี 2547 อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนอยู่ที่ร้อยละ 1.37 ซึ่งลดลงจากปี 2546 เป็นอย่างมาก หากพิจารณาอย่างผิวเผินเสมือนว่า เรามีความสามารถในการหาผลตอบแทนที่ลดลง แต่ถ้าพิจารณาจากสภาพต่างๆ โดยรวมแล้วพบว่า มีปัจจัยลบเกือบตลอดทั้งปี ส่งผลต่อตลาดเงินและตลาดทุน แม้จะมีเหตุการณ์ทางการเมือง ทางสังคมและภาวะเศรษฐกิจที่ไม่ดีนัก เช่น เหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ การแพร่ระบาดของไข้หวัดนก ราคาน้ำมันที่มีความผันผวนและอยู่ในระดับสูง และแนวโน้มอัตราดอกเบี้ยที่มีการปรับตัวสูงขึ้น ล้วนแล้วแต่ไม่เอื้อประโยชน์ต่อการลงทุน ทำให้ผลตอบแทนในตลาดการเงินตกต่ำ ซึ่งหากคิดอัตราผลตอบแทนสะสมตั้งแต่จัดตั้งกองทุนวันที่ 30 ตุลาคม 2539 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2547 อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ 8.72 สำหรับในช่วง 2 ปี (พ.ศ. 2546 - 2547) เป็นอัตราเฉลี่ยร้อยละ 12 และมีมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ ณ 31 ธันวาคม 2547 จำนวน 16,612.12 ล้านบาท

แต่อย่างไรก็ตาม บริษัทจัดการกองทุน กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และ บริษัทจัดการกองทุน เอ็มเอฟซี จำกัด (มหาชน) ในฐานะบริษัทจัดการกองทุนมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถ และความตั้งใจที่จะบริหารกองทุนให้ได้ผลประโยชน์สูงสุด โดยพยายามปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ พร้อมทั้งเสนอทางเลือกใหม่ๆ ใน

การลงทุนให้คณะกรรมการได้พิจารณา เพื่อลงทุนผลประโยชน์ให้สมาชิกและท้ายที่สุดก็สามารถทำให้อัตราผลตอบแทนของ กสข.กฟภ. สูงกว่าอัตราดอกเบี้ยของธนาคารพาณิชย์ได้

3. การลงทุนของ กสข.กฟภ. ปี 2548 เป็นอีกปีหนึ่งที่กองทุนต้องเผชิญกับปัจจัยต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบกับกองทุนไม่ว่าจะเป็นการลงทุนในตลาดตราสารหนี้ และตลาดหลักทรัพย์ กล่าวคือ ตลาดตราสารหนี้มีความผันผวนอย่างมาก จากผลกระทบของการปรับขึ้นอัตราดอกเบี้ย ส่งผลให้ราคาตลาดตราสารหนี้ปรับลดลงสำหรับตลาดหลักทรัพย์ ดัชนีตลาดหลักทรัพย์มีการปรับตัวเพิ่มขึ้นจากปี 2547 เพียงเล็กน้อย ซึ่งต่างจากที่คาดการณ์ไว้ เป็นผลจากการประกาศตัวเลขเศรษฐกิจ โดยเฉพาะตัวเลขดุลการค้า อาทิ ความกังวลในเรื่องเสถียรภาพทางการเมืองของรัฐบาล อัตราเงินเฟ้อทั้งภายในและต่างประเทศ ความล่าช้าของโครงการ Mega Project ซึ่งล้วนแต่ไม่เอื้อประโยชน์ต่อการลงทุน อย่างไรก็ตามคณะกรรมการกองทุนตลอดจน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กรุงไทย และ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เอ็มเอฟซี ทีมงานและผู้บริหารได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถและความตั้งใจในการบริหารกองทุน ได้มีการประชุมร่วมกับบริษัทจัดการ ในการปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์มาโดยตลอด พร้อมทั้งเสนอทางเลือกใหม่ๆ ในการลงทุนให้คณะกรรมการ ซึ่ง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548 กองทุนมีมูลค่าทรัพย์สินรวมทั้งสิ้น 17,802.35 ล้านบาท ผลประโยชน์สุทธิสะสม ตั้งแต่ มกราคม ถึง ธันวาคม 2548 เป็นจำนวน 474.87 ล้านบาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนสุทธิร้อยละ 2.81

4. การลงทุนของ กสข.กฟภ. ปี 2549 ในปีนี้กองทุนต้องเผชิญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดผลกระทบกับกองทุนไม่ว่าจะเป็นการลงทุนในตลาดตราสารหนี้ และตลาดหลักทรัพย์ กล่าวคือ ภาพรวมตลาดตราสารหนี้ตลอดปี 2549 มีความผันผวนสูง โดยในช่วงครึ่งปีแรกตลาดตราสารหนี้ได้รับผลกระทบเชิงลบจากอัตราเงินเฟ้อที่มีแนวโน้มสูงขึ้นต่อเนื่อง ส่งผลให้คณะกรรมการนโยบายการเงินต้องดำเนินนโยบายการเงินอย่างเข้มงวด เพื่อรักษาเสถียรภาพของระบบเศรษฐกิจ โดยได้ปรับอัตราดอกเบี้ยนโยบาย RP14 วัน รวม 4 ครั้ง ครั้งละร้อยละ 0.25 ทำให้ RP14 วันมาอยู่ที่ร้อยละ 5 ณ เดือน มิถุนายน 2549 จากร้อยละ 4 เมื่อต้นปี 2549 ส่วนในช่วงครึ่งปีหลังตลาดตราสารหนี้ได้รับผลกระทบเชิงบวกจากการที่อัตราเงินเฟ้อมีแนวโน้มปรับลดลงต่อเนื่องตามราคาน้ำมันในตลาดโลก ทำให้คณะกรรมการนโยบายการเงินคง RP14 วัน ไว้ที่ระดับร้อยละ 5 ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม ถึงสิ้นปี 2549 นอกจากนี้เหตุการณ์รัฐประหารในเดือนกันยายน ส่งผลให้ภาพการเมืองไทยมีเสถียรภาพมากขึ้น ประกอบกับทิศทางค่าเงินในภูมิภาคเอเชียมีแนวโน้มแข็งค่าขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุให้มีเม็ดเงินจากภายนอกภูมิภาคไหลเข้ามาลงทุนในตราสารหนี้ไทย เพื่อเก็งกำไรค่าเงินบาทค่อนข้างมาก โดยเฉพาะช่วงไตรมาสสุดท้ายของปี ถึงแม้ว่าธนาคารแห่งประเทศไทยจะออกมาตรการป้องปรามการเก็งกำไร ค่าเงินบาทในเดือนธันวาคม ซึ่งส่งผลเชิงลบอย่างมากต่อตลาด

หุ้น แต่ผลกระทบต่อตลาดตราสารหนี้มีไม่มากนัก และตลาดยังมีมุมมองเชิงบวกต่อตลาดตราสารหนี้ จึงทำให้อัตราผลตอบแทนของพันธบัตรรัฐบาลในครึ่งปีหลังปรับลดลงทุกช่วงอายุ เมื่อเทียบกับอัตราผลตอบแทน ณ ปลายปี 2548 สำหรับภาวะตลาดหลักทรัพย์ ดัชนีปรับตัวลดลงร้อยละ 4.75 จากปี 2548 โดยดัชนีตลาดหลักทรัพย์ถึงระดับสูงสุดที่ 785.38 จุด ในเดือนพฤษภาคม และลดลงแตะจุดต่ำสุดที่ระดับ 622.14 จุด ในเดือนธันวาคม ผลจากเหตุการณ์สำคัญหลายอย่าง ที่กระทบต่อตลาดหุ้น ซึ่งโดยหลักได้แก่ ปัจจัยด้านการเมือง จากการต่อต้านรัฐบาลอดีตนายกรัฐมนตรีอย่างรุนแรงต่อเนื่อง การประกาศยุบสภาในเดือนกุมภาพันธ์ และความขัดแย้งของพรรคการเมืองต่อการเลือกตั้งในเดือนเมษายน การปฏิรูปการเมืองการปกครองในขณะที่อดีตนายกฯ อยู่ในต่างประเทศ แลได้มีการจัดตั้งรัฐบาลใหม่ นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยด้านราคาน้ำมันที่มีการปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงต้นปีถึงกลางปี การแข็งค่าของเงินบาท และนโยบายในด้านเศรษฐกิจจากภาครัฐ ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อแรงที่รุนแรงที่สุด โดยดัชนีตลาดหลักทรัพย์ ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากมาตรการควบคุมเงินเข้าออก จากธนาคารแห่งประเทศไทย ที่ประกาศในเย็นวันที่ 18 ธันวาคม

ในปี 2549 กองทุนตั้งเป้าหมายผลตอบแทนจากการลงทุนไว้ร้อยละ 6 โดยในช่วงกลางไตรมาสที่ 4 กองทุนมีอัตราผลตอบแทนสุทธิสะสมตั้งแต่มกราคม ถึงพฤศจิกายน 2549 อยู่ที่ร้อยละ 6.13 แต่ผลจากมาตรการสำรองเงินทุนไหลเข้าร้อยละ 30 ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ทำให้ผลตอบแทนของกองทุนหายไปทันทีร้อยละ 1.7 และต่อเนื่องอีกระยะหนึ่ง จึงส่งผลให้เฉลี่ยทั้งปีได้ผลตอบแทนน้อยลงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ อย่างไรก็ตามกองทุนและบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ประกอบกับคณะทำงานชุดที่ 3 ได้ประชุมร่วมกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ในการปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดจนนำความรู้ และผลการศึกษาที่ได้รับจากที่ปรึกษากองทุนมาร่วมใช้ในการวิเคราะห์ และประเมินผลการปรับนโยบายการลงทุน หลักเกณฑ์การลงทุนในตราสารทุนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งการกำกับติดตาม ดูแลบริหารจัดการบริษัทจัดการอย่างใกล้ชิด ซึ่งทำให้ผลประโยชน์สุทธิสะสมตั้งแต่มกราคม ถึงธันวาคม 2549 เป็นจำนวน 788.72 ล้านบาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนสุทธิร้อยละ 4.34 โดยอัตราผลตอบแทนตั้งแต่จัดตั้งกองทุนวันที่ 30 ตุลาคม 2539 จนถึง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2549 คิดเป็นอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ 7.79

5. การลงทุนของ กสข.กฟภ. ปี 2550 ในปีนี้คณะกรรมการ กสข.กฟภ. ได้กำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนที่ร้อยละ 7 ซึ่งในปีนี้กองทุนต้องเผชิญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดผลกระทบกับกองทุนไม่ว่าจะเป็นการลงทุนในตลาดตราสารหนี้และตลาดหลักทรัพย์ ภาวะเศรษฐกิจประเทศไทยมีอัตราการเจริญเติบโตอย่างชะลอตัว โดยแรงขับเคลื่อนที่ช่วยพยุงเศรษฐกิจส่วนใหญ่อยู่ในภาคการส่งออก และการคาดหวังการจัดตั้งรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้ง กล่าวคือ ภาพรวมตลาดตรา

สารหนี้ไทยตลอดปี 2550 นั้น แม้ในช่วงครึ่งแรกของปี อัตราผลตอบแทนพันธบัตรรัฐบาลมีการปรับตัวลดลงค่อนข้างมากจากการที่ธนาคารแห่งประเทศไทยใช้นโยบายการเงินแบบผ่อนคลายเป็นอย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังได้รับแรงสนับสนุนจากการปรับลดอัตราดอกเบี้ยเงินฝากธนาคารอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามในช่วงครึ่งปีหลังมีความไม่แน่นอนเกี่ยวกับปริมาณอุปทานพันธบัตรใหม่เพิ่มขึ้น อีกทั้งอัตราเงินเฟ้อที่เคยลดลงอย่างต่อเนื่องได้ปรับตัวเพิ่มสูงขึ้นอย่างมากทำให้ตลาดคาดการณ์ว่าธนาคารแห่งประเทศไทยน่าจะคงอัตราดอกเบี้ยนโยบายไว้ที่ระดับร้อยละ 3.25 ตั้งแต่กลางเดือนกรกฎาคม จนถึงสิ้นปี 2550 เป็นปัจจัยเสี่ยงหลักที่ทำให้อัตราผลตอบแทนในช่วงครึ่งปีหลังปรับตัวเพิ่มขึ้นมากในเกือบทุกช่วงอายุของตราสาร

สำหรับภาพรวมตลาดหลักทรัพย์ไทยตลอดปี 2550 นั้น ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ฯ ปรับตัวเพิ่มขึ้นจาก 679.84 จุด ณ สิ้นปี 2549 ไปปิดที่ 858.1 จุด ณ สิ้นปี 2550 โดยปรับตัวเพิ่มขึ้น 178.26 จุด หรือร้อยละ 26.22 ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ไทยในปี 2550 ค่อนข้างแกว่งตัว โดยปรับตัวลดลงไปอยู่ที่จุดต่ำสุดของปีที่ 616.75 จุดในเดือนมกราคม และปรับเพิ่มขึ้นไปสูงสุดที่ 915.03 จุดในเดือนตุลาคม โดยในช่วงครึ่งปีแรกของปี 2550 ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้รับความกดดันจากปัจจัยการเมืองภายในประเทศ จนกระทั่งเริ่มมีความชัดเจนจากการตัดสินใจยุบพรรคการเมืองโดยศาลรัฐธรรมนูญในช่วงปลายเดือนพฤษภาคม 2550 ส่งผลให้ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ไทยได้ปรับตัวเพิ่มขึ้นไปปิดที่ 776.79 จุด ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2550 สำหรับในช่วงครึ่งปีหลังของปี 2550 ปัจจัยทางการเมืองเริ่มคลี่คลายและมีความชัดเจนมากขึ้น โดยรัฐบาลได้กำหนดวันเลือกตั้งทั่วไปในวันที่ 23 ธันวาคม 2550 ขณะที่ราคาน้ำมันดิบก็ยังคงปรับตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลบวกต่อกลุ่มพลังงานและดัชนีตลาดหลักทรัพย์ได้ปรับตัวขึ้นไปค่อนข้างแรง อย่างไรก็ตามปัญหาซับไพร์มในสหรัฐอเมริกาได้ส่งผลกระทบต่อตลาดหลักทรัพย์ทั่วโลก โดยดัชนีตลาดหลักทรัพย์ไทยปรับตัวลดลงไปปิดที่ 750.69 จุด ในวันที่ 16 สิงหาคม 2550 และจากปัญหาซับไพร์มที่เกิดขึ้นทำให้ธนาคารกลางสหรัฐฯ ได้ประกาศปรับลดอัตราดอกเบี้ยอ้างอิง (Fed Funds Rate) ลง 2 ครั้ง โดยปรับลดร้อยละ 0.5 และ 0.25 ตามลำดับ ส่งผลให้ตลาดหลักทรัพย์ทั่วโลกปรับตัวดีขึ้น และดัชนีตลาดหลักทรัพย์ไทยได้ปรับตัวเพิ่มขึ้นไปปิดที่ระดับสูงสุดของปี 2550 ที่ 915.03 จุด ในวันที่ 29 ตุลาคม 2550 แต่จากราคาน้ำมันดิบที่ปรับเพิ่มขึ้นไปสูงกว่า 90 เหรียญต่อบาร์เรล และปัญหาซับไพร์มในสหรัฐฯ ยังคงมีอยู่ส่งผลให้ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ไทยปรับตัวลดลงไปปิดที่ 791.71 จุด ในวันที่ 20 ธันวาคม 2550 หลังจากที่มีการเลือกตั้งทั่วไปผ่านไปด้วยความสงบเรียบร้อย ประกอบกับมีแรงซื้อจากนักลงทุนต่างประเทศเข้ามาส่งผลให้ดัชนีหลักทรัพย์ฯ ปรับตัวเพิ่มขึ้นไปปิดที่ 858.10 จุด ณ สิ้นเดือนธันวาคม 2550

จากสถานการณ์ดังกล่าว การควบคุมดูแลบริษัทจัดการให้นำเงินกองทุนไปบริหารจัดการให้ได้ผลตอบแทนสูงสุดภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้นั้น ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบเป็นอย่างยิ่ง คณะกรรมการและคณะทำงานของกองทุน ตลอดจนบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนของไทย และบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนเอ็มเอฟซี ซึ่งมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถ และความตั้งใจในการบริหารกองทุนฯ ให้ได้ผลประโยชน์สูงสุด ประกอบกับคณะทำงานด้านติดตามการบริหารเงินกองทุน ได้ประชุมร่วมกับบริษัทจัดการในการปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนนำความรู้และผลการศึกษาที่ได้รับจากที่ปรึกษากองทุนมาร่วมใช้ในการวิเคราะห์ และประเมินผล การปรับนโยบายการลงทุนของกองทุน และหลักเกณฑ์การลงทุนในตราสารทุนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งการกำกับติดตามดูแลบริหารจัดการบริษัทจัดการอย่างใกล้ชิด ซึ่งทำให้ผลประโยชน์สุทธิสะสมตั้งแต่ มกราคม ถึงธันวาคม 2550 เป็นจำนวน 1,495.72 ล้านบาท หรือคิดเป็นอัตราผลตอบแทนสุทธิร้อยละ 7.62 ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ 21,026.49 ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าอัตราผลตอบแทนร้อยละ 7 ตามที่กองทุนตั้งเป้าหมายไว้ และสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากของสถาบันการเงินทุกประเภท ซึ่งให้เฉลี่ยร้อยละ 2.98 ต่อปี โดยคิดเป็นอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนในตราสารหนี้ร้อยละ 4.62 และอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนในตราสารทุนร้อยละ 31.17 ทั้งนี้อัตราผลตอบแทนตั้งแต่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2539 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2550 คิดเป็นอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ 7.77 ต่อปี

6. การลงทุนของ กสข.กฟผ. ปี 2551 เศรษฐกิจไทยขยายตัวร้อยละ 2.6 ชะลอตัวอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับปี 2550 ที่ขยายตัวร้อยละ 4.7 เศรษฐกิจไทยเริ่มชะลอตัวตั้งแต่ไตรมาสที่ 2 ของปี 2551 โดยในช่วงไตรมาสที่ 1 ถึง 4 เศรษฐกิจไทยขยายตัวร้อยละ 6.2 ร้อยละ 5.5 ร้อยละ 3.8 และ ร้อยละ -4.3 ตามลำดับ ปัจจัยที่กระทบต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจในช่วงปี 2551 แตกต่างกันไปแต่ส่งผลอย่างรวดเร็วและรุนแรง โดยครั้งแรกของปี 2551 เศรษฐกิจไทยเผชิญกับภาวะอัตราเงินเฟ้อที่เร่งขึ้นเนื่องจากราคาน้ำมันดิบดูไปปรับตัวสูงถึงระดับ 141.33 ดอลลาร์สหรัฐต่อบาร์เรล และปัญหาความไม่สงบด้านการเมืองกระทบให้ความเชื่อมั่นของผู้บริโภคและภาคธุรกิจลดลง ซึ่งครั้งแรกของปี การบริโภคภาคเอกชน การลงทุนภาคเอกชน และการใช้จ่ายของรัฐบาลชะลอตัวลง แต่การส่งออกขยายตัวในเกณฑ์ดีจากราคาสินค้าเกษตรที่สูงขึ้นทำให้การส่งออกสินค้าของไทยมีบทบาทช่วยสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจในช่วงครั้งแรกของปี 2551 ที่มีอัตราการขยายตัวร้อยละ 5.8 ส่วนครึ่งหลังของปี 2551 ปัญหาด้านอัตราเงินเฟ้อหายไปจากภาวะราคาน้ำมันดิบดูไบที่ลดลงสู่ระดับต่ำสุด 34.66 ดอลลาร์สหรัฐต่อบาร์เรล รวมทั้งมาตรการความช่วยเหลือจากรัฐบาล แต่ความรุนแรงของปัญหาวิกฤติสถาบันการเงินโลกที่ทำให้ประเทศพัฒนาแล้วเข้าสู่ภาวะเศรษฐกิจ

ถดถอยส่งผลกระทบต่อภาคการส่งออกสินค้าของไทยอย่างมาก นอกจากนี้ปัญหาความไม่สงบด้านการเมืองที่ยืดเยื้อมาจากช่วงครึ่งแรกของปี 2551 และทวีความรุนแรงมากขึ้นจนเกิดเหตุการณ์ปิดสนามบินนานาชาติสุวรรณภูมิและสนามบินดอนเมือง ส่งผลกระทบต่อภาคการท่องเที่ยวและกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้บริโภคและภาคธุรกิจให้คงอยู่ในระดับต่ำ รวมทั้งความล่าช้าของการดำเนินโครงการลงทุนภาครัฐในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลหลายครั้ง ทำให้การส่งออกสินค้าและการลงทุนภาคเอกชนลดลง ส่วนการบริโภคภาคเอกชนชะลอตัวลงในขณะที่การใช้จ่ายของรัฐบาลขยายตัวเพิ่มขึ้นแต่ไม่เพียงพอที่จะช่วยสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจในช่วงครึ่งหลังของปี 2551 ได้ จะเห็นได้จากการที่เศรษฐกิจขยายตัวในอัตราที่ลดลงร้อยละ -0.2

ในปี 2551 อัตราเงินเฟ้อผันผวนมาก เนื่องจากราคาน้ำมันดิบดูไบทำสถิติสูงสุดในรอบปี 2551 ที่ระดับราคา 141.33 ดอลลาร์ต่อบาร์เรล และราคาน้ำมันปรับลดลงมาอย่างต่อเนื่องจากผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจโลกชะลอตัว ซึ่งราคาน้ำมันดิบดูไบปรับลดลงมาที่ระดับต่ำสุดในเดือนธันวาคม ที่ราคา 37.02 ดอลลาร์ต่อบาร์เรล โดยในช่วงครึ่งแรกของปี 2551 อัตราเงินเฟ้อทั่วไปและอัตราเงินเฟ้อพื้นฐาน เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.3 และร้อยละ 2.2 ตามลำดับ และในช่วงครึ่งหลังของปี 2551 ที่ราคาน้ำมันดิบดูไบปรับลดลงมาประกอบกับนโยบายของรัฐบาล ส่งผลให้อัตราเงินเฟ้อทั่วไปชะลอตัวลงมาที่ร้อยละ 4.7 ส่วนอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานขยายตัวเพิ่มขึ้นมาที่ร้อยละ 2.6 ส่งผลให้ทั้งปี 2551 อัตราเงินเฟ้อทั่วไปและอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.5 และ 2.4 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2550 ที่อัตราเงินเฟ้อทั่วไปและอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.3 และร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

อัตราเงินเฟ้อทั่วไปและอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานที่เร่งขึ้นในช่วงครึ่งแรกของปี 2551 ทำให้คณะกรรมการนโยบายการเงินส่งสัญญาณที่จะดำเนินนโยบายการเงินที่เข้มงวด โดยคณะกรรมการนโยบายการเงิน (กนง.) ได้ปรับเพิ่มอัตราดอกเบี้ยอีก 0.50 จุด เป็นร้อยละ 3.75 ต่อปี ในการประชุม กนง. 2 ครั้ง หลังจากคงอัตราดอกเบี้ยนโยบายมาระยะหนึ่ง แต่การประชุมคณะกรรมการนโยบายการเงินครั้งสุดท้ายของปี 2551 คณะกรรมการนโยบายการเงินตัดสินใจปรับลดอัตราดอกเบี้ยนโยบายลงอย่างมากถึง 100 จุด มาที่ร้อยละ 2.75 ต่อปี เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจโลกชะลอตัวมากกว่าที่คาดคิด ประกอบกับการเมืองที่ไม่สงบส่งผลให้รัฐบาลไม่สามารถดำเนินนโยบายการคลังเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจได้เต็มที่ ซึ่งเศรษฐกิจกำลังเผชิญความเสี่ยงต่อการชะลอตัวทางเศรษฐกิจมากกว่าความเสี่ยงจากอัตราเงินเฟ้อ

ปี 2551 อุปสงค์ภายในประเทศ ได้แก่ การบริโภคภาคเอกชนและการลงทุนภาคเอกชนขยายตัวในอัตราร้อยละ 2.5 และร้อยละ 3.2 ตามลำดับ เพิ่มขึ้นจากปี 2550 ที่ร้อยละ 1.6 และร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยขยายตัวได้ต่อเนื่องเมื่อเทียบกับปีที่แล้วที่มีการขยายตัวในอัตราที่ต่ำ แต่อย่างไรก็

ตาม สัญญาการฟื้นตัวของอุปสงค์ภายในประเทศยังไม่เต็มที่นัก โดยที่การบริโภคและการลงทุนภาคเอกชนเริ่มส่งสัญญาณการชะลอตัวสอดคล้องกับดัชนีความเชื่อมั่นของผู้บริโภคและดัชนีความเชื่อมั่นของภาคธุรกิจที่เริ่มปรับตัวลดลง จากผลกระทบจากการที่ระดับราคาสินค้าโดยทั่วไปปรับตัวเพิ่มขึ้น ราคาน้ำมันที่สูงขึ้น ความไม่แน่นอนด้านการเมือง และทิศทางอัตราดอกเบี้ยในประเทศที่เปลี่ยนเป็นขาขึ้นอย่างชัดเจน ทำให้ผู้บริโภคตัดสินใจชะลอการใช้จ่ายสินค้าที่ไม่จำเป็นต่อการยังชีพออกไปก่อน และทำให้ภาคธุรกิจเริ่มชะลอการลงทุนเพื่อรอความชัดเจน ด้านการค้าระหว่างประเทศ ในปี 2551 ยอดส่งออกขยายตัวสูงถึงร้อยละ 16.8 เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2550 ที่ขยายตัวร้อยละ 17.3 ทั้งนี้การส่งออกขยายตัวได้สูงจากปัจจัยด้านราคาของสินค้าเกษตรในช่วง 9 เดือนแรก ในขณะที่ช่วง 3 เดือนสุดท้ายผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกถดถอยและราคาสินค้าเกษตรที่ลดลง ทำให้การส่งออกสินค้าลดลงทั้งด้านปริมาณและมูลค่า ส่วนการนำเข้าเร่งตัวขึ้นสูงถึงร้อยละ 26.4 เร่งขึ้นจากร้อยละ 9.1 ในปี 2550 เนื่องจากการนำเข้าน้ำมันที่เพิ่มมากขึ้นจากปัจจัยด้านราคา โดยดุลการค้าในปี 2551 ขาดดุล 26.4 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุล 237 ล้านดอลลาร์สหรัฐ

ทั้งนี้ คณะกรรมการ กสช.กฟภ. ได้ศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนประจำปี เพื่อเป็นการแสดงเจตนารมณ์ของคณะกรรมการกองทุนในการบริหาร และกำกับการลงทุนให้สมาชิกได้รับอัตราผลตอบแทน ณ ระดับที่น่าพอใจ และใช้กำหนดเป็นเป้าหมายหลักร่วมกันระหว่าง กสช.กฟภ. กับ บริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง ในการบริหารการลงทุนให้แก่ กสช.กฟภ. โดยกำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนปี 2551 ที่ร้อยละ 8 ซึ่งหมายถึงบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง จะต้องทำผลตอบแทนในรอบปีรวมกันเป็นจำนวน 1,734 ล้านบาท แบ่งเป็นผลตอบแทนในตราสารทุน 564 ล้านบาท (คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 26) และตราสารหนี้ 1,170 ล้านบาท (คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 6) คณะกรรมการกองทุน บริษัทจัดการกองทุน ตลอดจนทีมงานของกองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้ร่วมกันให้ความเอาใจใส่ ตลอดจนนำความรู้ และผลการศึกษาที่ได้รับจากที่ปรึกษากองทุนมาร่วมใช้ในการวิเคราะห์และประเมินผล การปรับแผนการลงทุน การกำหนดกลยุทธ์การลงทุน และหลักเกณฑ์การลงทุนในกลุ่มตราสารต่างๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับสมาชิกกองทุน รวมทั้งการกำกับติดตามดูแลบริหารจัดการบริษัทจัดการกองทุนอย่างใกล้ชิด ซึ่งทำให้กองทุนผ่านพ้นผลกระทบจากการลงทุนและได้รับผลประโยชน์สุทธิสะสม ตั้งแต่ มกราคม ถึง ธันวาคม 2551 เป็นจำนวน 558.49 ล้านบาท หรือคิดเป็นอัตราผลตอบแทนสุทธิร้อยละ 2.62 ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ 22,414.18 ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากของสถาบันการเงิน ซึ่งให้อัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.48 ต่อปี โดยอัตราผลตอบแทนตั้งแต่จัดตั้งกองทุน 30 ตุลาคม 2539 จนถึง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551 คิดเป็น

อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ 7.38 ต่อปี ผลตอบแทนในปี 2551 อยู่ในระดับแนวหน้าของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ทั้งหมด ทำให้กองทุนมีความมั่นคงเติบโตอย่างต่อเนื่องตลอดมา

7. การคาดการณ์การลงทุนในปี 2552 คณะกรรมการได้กำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนปี 2552 ในอัตราร้อยละ 6 สำหรับแจ้งบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง เพื่อจัดการบริหารให้แก่ กสช.กพภ. โดยอัตราผลตอบแทนเป้าหมายเท่ากับร้อยละ 6 ประกอบด้วยอัตราผลตอบแทนคาดหวังในตราสารทุนร้อยละ 26 อัตราผลตอบแทนคาดหวังในตราสารหนี้ร้อยละ 4 โดยบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง จะต้องทำผลตอบแทนในปี 2552 รวมกันเป็นจำนวนเงิน 1,345 ล้านบาท โดยแบ่งเป็นผลตอบแทนในตราสารทุน 530 ล้านบาท และตราสารหนี้ 815 ล้านบาท

2. ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านสมาชิกผู้รับบริการ

การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นตัวชี้วัดในการประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจในการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยกลุ่มประชากร คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานส่วนกลางที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 4,165 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมด้วยวิธีของ Yamane ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง ซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 365 ราย

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลางซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 365 คน ดังนี้

2.1.1 เพศ จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.25 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.75

2.1.2 อายุ จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วง อายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.05 รองลงมาอยู่ในช่วง อายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.69 และช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.56

2.1.3. ระดับการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่าระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.81 รองลงมาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 21.09

2.1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.26 รองลงมาอยู่ในช่วง 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.32

2.1.5 ระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่าระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10-13 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.60 รองลงมาอยู่ในช่วง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.63

2.1.6 ระดับตำแหน่งงาน จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่าระดับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือระดับ 4 คิดเป็นร้อยละ 24.93 รองลงมาระดับ 8 คิดเป็นร้อยละ 21.10

2.1.7 ระดับเงินเดือน จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.26 รองลงมาอยู่ในช่วง 20,001-30,000 คิดเป็นร้อยละ 31.51

2.1.8 ปัจจุบันอัตราเงินสะสมของกลุ่มตัวอย่างที่หักเข้ากองทุน (อัตราร้อยละของเงินเดือน) จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ที่อัตราร้อยละ 9 คิดเป็นร้อยละ 35.61 รองลงมาอัตราร้อยละ 5 คิดเป็นร้อยละ 19.45

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็น และความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การประมวลผลแบบสอบถามได้จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างและนำผลมาคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นและความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามสมการและตารางที่ 4.4 ดังนี้

$$I = \sum_{i=0}^4 \frac{a_i x_i}{N}$$

ตารางที่ 4.4 การแปลความหมายค่า I จากสมการ

ระดับความสำคัญ	ความหมายของระดับความคิดเห็น และความพึงพอใจ	ค่า I ที่คำนวณได้จากสมการ
5	เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมากที่สุด	4.21 – 5.00
4	เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมาก	3.41 – 4.20
3	เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นปานกลาง	2.61 – 3.40
2	เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อย	1.81 – 2.60
1	เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อยที่สุด	1.00 – 1.80

จากการสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็น/ความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อ	ประเด็นชี้วัด	ผลการวิเคราะห์		
		ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่า S.D.	การแปลผล
1	การได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนฯ ผ่านสื่อต่างๆ เป็นประจำ	3.30	0.858	ปานกลาง
2	กสช.กฟภ. มีการจัดประชุมชี้แจงหรือเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้อยู่เสมอ	3.25	0.772	ปานกลาง
3	ผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. ที่จ่ายให้แก่สมาชิก	3.16	0.835	ปานกลาง
4	เจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนฯ ที่เป็นประโยชน์แก่ท่าน	3.14	0.901	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นชีวิต	ผลการวิเคราะห์		
		ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่า S.D.	การแปลผล
5	การให้ข้อมูลข่าวสารและการตอบข้อซักถามทางโทรศัพท์ของเจ้าหน้าที่ฯ	3.13	0.921	ปานกลาง
6	การได้รับบริการที่ดีในการมาติดต่องานจากเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ.	3.10	0.943	ปานกลาง
7	คู่มือ วารสาร เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับกองทุนมีน้อยเกินไปแจกจ่ายไม่ทั่วถึง	3.07	0.867	ปานกลาง
8	ท่านคิดว่าข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนฯ มีความล่าช้า ไม่ทันสมัย	3.07	0.862	ปานกลาง
9	สิ่งพิมพ์โดยเฉพาะวารสาร ทำให้ท่านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนฯ มากขึ้น	3.06	0.819	ปานกลาง
10	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนฯ ผ่านเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ.	3.04	0.689	ปานกลาง
11	การให้คำตอบของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ตรงกับข้อสงสัยในปัญหาของท่าน	3.03	0.825	ปานกลาง
12	สิ่งพิมพ์โดยเฉพาะจุลสาร ทำให้ท่านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนฯ มากขึ้น	2.97	0.790	ปานกลาง
13	การมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านอยากปฏิบัติงานใน กฟภ.	2.94	1.006	ปานกลาง
14	ความพึงพอใจในการจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปีแก่สมาชิก เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานของ กสช.กฟภ.	2.88	0.648	ปานกลาง
15	ภาพรวมการดำเนินงานของ กสช.กฟภ.	2.86	0.783	ปานกลาง
16	ความเหมาะสมในการแจ้งยอดเงินสะสม-สมทบของสมาชิกปีละ 2 ครั้ง	2.59	0.794	น้อย

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นชีวิต	ผลการวิเคราะห์		
		ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่า S.D.	การแปลผล
17	ความเหมาะสมของอัตราเงินสมทบที่ กฟภ. จ่ายให้แก่สมาชิกร้อยละ 9 ของ เงินเดือน (กรณีอายุงานไม่เกิน 20 ปี)	2.58	0.767	น้อย
18	ความเหมาะสมของอัตราเงินสะสมที่ กฟภ. จ่ายให้แก่สมาชิกร้อยละ 10 ของเงินเดือน (กรณีอายุงานเกิน 20 ปี)	2.53	0.905	น้อย
19	กองทุนฯ ให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีใน การนำไปหักลดหย่อนภาษีเงินได้	2.49	0.862	น้อย
20	กองทุนฯ สามารถสร้างหลักประกันแก่ ท่านและครอบครัวในภาพรวม กรณีตาย ลาออก หรือเกษียณอายุตามที่กำหนดไว้ ในวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ	2.44	0.948	น้อย

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและพึงพอใจการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้แก่ การรับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพผ่านสื่อต่างๆ อยู่เป็นประจำ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.30) กสช.กฟภ. มีการจัดประชุมชี้แจงหรือเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ อยู่เสมอ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.25) การให้ข้อมูลข่าวสารและการตอบข้อซักถามทางโทรศัพท์ของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.15) เจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนฯ ที่เป็นประโยชน์แก่ท่าน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.14) ส่วนประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยและพึงพอใจในการดำเนินงานของกองทุนน้อย ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถสร้างหลักประกันแก่สมาชิกและครอบครัวในภาพรวม กรณีตาย ลาออก หรือเกษียณอายุตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์กองทุนฯ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.44) ความเหมาะสมของอัตราเงินสมทบที่ กฟภ. จ่ายให้แก่สมาชิกร้อยละ 10 ของเงินเดือน(กรณีอายุงานเกิน 20 ปี) (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.53) ความเหมาะสมของอัตราเงินสมทบที่ กฟภ. จ่ายให้แก่สมาชิกร้อยละ 9 ของเงินเดือน (กรณีอายุงานไม่เกิน 20 ปี) (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.58)

การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในการนำไปหักลดหย่อนภาษี (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.49) ความเหมาะสมในการแจ้งยอดเงินสะสมและเงินสมทบปีละ 2 ครั้ง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.59)

3. ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านกระบวนการภายใน

เกณฑ์ในการชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานด้านกระบวนการภายในนั้น คือ การกำหนดขอบเขตของงานในแต่ละแผนกในโครงสร้างของ กทช. ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 5 แผนก แต่ละแผนกจะมีการกำหนดขอบเขตการทำงาน โดยแบ่งภาระหน้าที่รับผิดชอบงานในส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกองทุน ไร้ขีดเงิน เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว หรือที่เรียกว่า กสช.กฟภ. นั้น เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2539 มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตาม พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 โดยการดำเนินการของ กสช.กฟภ. อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีหน่วยงานระดับแผนกของกองสวัสดิการทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานบางส่วนของคณะกรรมการกองทุน และบางส่วนได้อาศัยพนักงานในหน่วยงานของกรรมการกองทุนช่วยปฏิบัติงาน ในรูปของคณะกรรมการของคณะทำงานกองทุน ซึ่งต่อมาการบริหารงานในรูปแบบเดิมไม่เพียงพอต่อการควบคุม และกำกับดูแลการดำเนินงานของกองทุนให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกเมื่อเกษียณอายุหรือออกจากงาน โครงสร้างของกองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กทช.) สังกัดฝ่ายสวัสดิการ เพื่อดำเนินงานด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น ประกอบด้วยหน่วยงานภายในกอง 5 แผนก ดังนี้

- (1) แผนกบริการกลางและสารสนเทศ (ผบส.)
- (2) แผนกบริหารเงินกองทุน (ผบก.)
- (3) แผนกติดตามและประเมินผลการลงทุน (ผตป.)
- (4) แผนกทะเบียนสมาชิกกองทุน (ผทก.)
- (5) แผนกกฎหมายกองทุนและสมาชิกสัมพันธ์ (ผกส.)

กสช.กฟภ. มีคณะกรรมการกองทุนทั้งหมดจำนวน 21 คน โดยมาจากการแต่งตั้งจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 13 คน และมาจากการเลือกตั้งฝ่ายสมาชิกจำนวน 8 คน โดยคณะกรรมการที่มาจากจากแต่งตั้งจาก กฟภ. นั้นจะเป็นกรรมการหลายสายงานที่ กฟภ. เห็นว่ามีความสำคัญให้มาบริหารงานในกองทุน ส่วนคณะกรรมการที่มาจากเลือกตั้งฝ่ายสมาชิกนั้น ก็

จะเป็นสมาชิกกองทุนที่สมัครใจลงเลือกตั้งและสมาชิกกองทุนก็ต้องเลือกตั้งให้เข้ามาบริหารงานกองทุน คณะกรรมการต้องมีความรู้ ความสามารถและทุ่มเทเสียสละเวลาในการบริหารงาน วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการนั้นมีระยะเวลาดำเนินงานคราวละ 2 ปี เมื่อครบกำหนดเวลาที่ต้องมีการแต่งตั้งและเลือกตั้งกรรมการใหม่ กองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กทช.) เป็นหน่วยงานของ กฟภ. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบบริหารดูแลจัดการกองทุน ทั้งนี้ กสช.กฟภ. ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 5 คณะทำงาน เพื่อกลั่นกรองงาน แยกภาระหน้าที่การทำงานให้มีความชัดเจน และมีความละเอียดรอบคอบก่อนที่จะนำเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ซึ่งได้แก่

คณะทำงานชุดที่ 1 คณะทำงานด้านปฏิบัติการกองทุน

คณะทำงานชุดที่ 2 คณะทำงานด้านระบบบัญชีการเงินและรายงาน

คณะทำงานชุดที่ 3 คณะทำงานด้านติดตามการบริหารเงินกองทุน

คณะทำงานชุดที่ 4 คณะทำงานด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และสัญญา

คณะทำงานชุดที่ 5 คณะทำงานด้านการประชาสัมพันธ์

ในแต่ละคณะทำงานจะมีประธานคณะทำงานฯ รองประธานคณะทำงานฯ และกรรมการ โดยประธาน รองประธาน และกรรมการจะเป็นคณะกรรมการ กสช.กฟภ. อยู่แล้ว ส่วนเจ้าหน้าที่ กทช. จะเป็นเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการของคณะทำงานในแต่ละคณะ ในแต่ละคณะทำงานจะต้องมีการจัดประชุมคณะทำงานทุกเดือนเพื่อรับทราบและพิจารณาผลการดำเนินงาน ก่อนที่จะนำเรื่องเข้าในที่ประชุมคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ประจำเดือน

3.1 กระบวนการดำเนินงานภายในของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2551

3.1.1 การดำเนินงานคณะทำงานชุดที่ 1 – 5 ปี 2546

1) คณะทำงานชุดที่ 1 ได้ติดตามให้ กฟภ. จ่ายเงินสะสมและเงินสมทบของสมาชิกเข้ากองทุนภายใน 3 วันทำการ นับแต่วันที่มีการจ่ายเงินเดือนทุกเดือน ตามข้อบังคับกองทุนฯ โดยทุกเดือนที่ผ่านมาในรอบปีนั้น กฟภ. ได้ดำเนินการจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบของสมาชิกเข้ากองทุนเรียบร้อยทุกเดือนเป็นไปตามข้อบังคับที่กองทุนกำหนดไว้

2) ในปีนี้คณะกรรมการได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมของสมาชิกจากเดิมปีละ 1 ครั้ง เป็นปีละ 2 ครั้ง ครั้งแรก เปลี่ยนให้ในเดือนกรกฎาคมของปีนั้น และครั้งที่ 2 จะดำเนินการเปลี่ยนให้ในเดือนมกราคมของปีถัดไป

3) กทช. ได้ดำเนินการรับสมัครสมาชิกใหม่โดยนำเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ. เพื่ออนุมัติเห็นชอบให้เป็นสมาชิกกองทุน และจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติสมาชิก ข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ และข้อมูลเงินสะสม เงินสมทบแต่ละรายให้เป็นปัจจุบัน

4) ในปีนี้คณะทำงานชุดที่ 1 ได้เสนอแนะคณะกรรมการกองทุนในเรื่องระบบการจัดทำฐานข้อมูลสำรองของทะเบียนสมาชิก เพื่อเป็นการเพิ่มความปลอดภัยของฐานข้อมูล คณะกรรมการได้เห็นชอบให้ดำเนินการจัดทำต่อไป

5) คณะทำงานชุดที่ 1 ได้เพิ่มการให้บริการสมาชิก โดยให้มีการจัดทำหนังสือรับรองการเป็นสมาชิก และรับรองยอดเงินกองทุนเพื่อใช้ประกอบการขอหนังสืออนุญาตเดินทางเข้าประเทศ (VISA)

6) คณะทำงานชุดที่ 2 ได้ดำเนินการตรวจสอบงบแสดงส่วนของสมาชิก-นายจ้างและผลประโยชน์ (แบบ กช.1.1) และงบแสดงรายละเอียดทรัพย์สินสุทธิ กช.1.2 การบันทึกบัญชีส่วนเพิ่ม(ลด) จากการตีราคาหลักทรัพย์ การคำนวณและจัดสรรผลประโยชน์ของสมาชิก และการบันทึกผลประโยชน์ที่บริษัทจัดการกองทุนดำเนินการ การจ่ายเงินเข้าและออกจากกองทุนให้เป็นไปตามสัญญาแต่งตั้ง การดำเนินงานของคณะทำงานในรอบปีที่ผ่านมา การดำเนินงานของคณะทำงานชุดที่ 2 เป็นไปตามขอบเขตของงานที่กำหนดไว้ และได้นำเสนอคณะกรรมการกองทุนและที่ประชุมได้มีมติรับทราบผลการดำเนินงานทุกเดือน

7) คณะทำงานชุดที่ 2 ได้ติดตามการตรวจสอบบัญชี จัดทำงบการเงินประจำปีของผู้สอบบัญชีกองทุน ทดสอบการคำนวณค่าตอบแทนบริษัทจัดการและผู้รับฝากทรัพย์สินที่กองทุนจะต้องจ่ายให้เป็นไปตามอัตราและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาแต่งตั้ง โดยการดำเนินงานของคณะทำงานชุดที่ 2 นั้น ได้ดำเนินงานตามขอบเขตงานเป็นประจำเดือนทุกเดือนเพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการรับทราบในการประชุม

8) การคัดเลือกผู้สอบบัญชีประจำปีของกองทุนนั้น จะดำเนินการคัดเลือกปีต่อปี ในปีนี้คณะกรรมการได้พิจารณาแต่งตั้งให้บริษัท เอเอสที มาสเตอร์ จำกัด เป็นผู้สอบบัญชีกองทุนสำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2546 ค่าธรรมเนียมสอบบัญชีเป็นเงิน 115,000.- บาท ปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีปีละ 4 ครั้ง เป็นรายไตรมาส ในปีนี้ กสช.กฟภ. ได้แต่งตั้งให้ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) เป็นผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน

9) คณะทำงานชุดที่ 3 ได้ดำเนินงานเป็นไปตามขอบเขตของงานที่กำหนดไว้ โดยคณะทำงานชุดที่ 3 ได้มีการติดตามการลงทุนและดูแลให้บริษัทจัดการนำเงินกองทุนไปลงทุนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนโยบายการลงทุนที่คณะกรรมการอนุมัติไว้ อีกทั้งได้ติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง โดยจัดทำรายงานแสดงการลงทุนเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับในแต่ละกลุ่มหลักทรัพย์ ตรวจสอบการลงทุนในหลักทรัพย์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัทจัดการกับรายงานของผู้รับฝากทรัพย์สินทุกเดือน

10) คณะทำงานชุดที่ 3 ได้ดำเนินการตรวจสอบกลับกรองความเหมาะสมของแผนการลงทุนที่ผู้จัดการกองทุนของบริษัทจัดการเสนอเป็นรายไตรมาสแล้วนำเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟก. เพื่อพิจารณา ในปีนี้บริษัทจัดการได้เสนอปรับเปลี่ยนหลักทรัพย์ตามนโยบายการลงทุน เพื่อผ่อนคลายข้อจำกัดการลงทุนและเอื้อประโยชน์ให้กองทุนได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีค่าผลตอบแทนสูงตามสภาวะการณ์ของเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งคณะกรรมการได้มีมติอนุมัติ ดังนี้

(1) ปรับเปลี่ยนหลักทรัพย์ประเภทตราสารหนี้ที่กองทุนกำหนดนโยบายการลงทุนว่าเป็นหลักทรัพย์ที่อยู่ในความเสี่ยงสูง ให้มาอยู่ในกลุ่มหลักทรัพย์ความเสี่ยงต่ำ ซึ่งได้แก่ ตราสารหนี้ที่บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บริษัทหลักทรัพย์เพื่อธุรกิจหลักทรัพย์ จำกัด หรือ รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิชีงบประมาณ นอกจากรัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น บัตรเงินฝากที่บริษัทเงินทุนเป็นผู้ออก ตั๋วสัญญาใช้เงินของบริษัทเงินทุน หรือบริษัทเครดิตฟองซิเอร์เป็นผู้ออก รับรอง รับอวัลหรือสลักหลังในลำดับก่อนมาแล้ว หุ้นกู้ไม่ด้อยสิทธิ หุ้นกู้ด้อยสิทธิ และตั๋วแลกเงิน ออกโดยบริษัทเงินทุนและบริษัทเครดิตฟองซิเอร์ที่ได้รับการจัดอันดับความน่าเชื่อถือมากกว่าหรือเท่ากับ A-

(2) อนุมัติให้ลงทุนในหลักทรัพย์ประเภทตราสารแสดงสิทธิในหนี้ ออกโดยบริษัทเอกชนที่ไม่มีการจัดอันดับความน่าเชื่อถือ โดยมีเงื่อนไข ได้แก่ ตราสารและบริษัทที่ไม่มีการจัดอันดับความน่าเชื่อถือ จะต้องมีอายุคงเหลือในวันที่ลงทุนไม่เกิน 1 ปี โดยการลงทุนรวมกันทุกบริษัทจะต้องไม่เกินร้อยละ 5 ของสินทรัพย์สุทธิ และต้องมีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

- 2.1) มีความสามารถในการชำระคืนเงินต้นและดอกเบี้ยในเกณฑ์ที่สูง
- 2.2) มีการค้ำประกันโดยสถาบันที่มีความมั่นคงสูง
- 2.3) มีหลักประกันที่มีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าหนี้

11) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้พิจารณาแก้ไขข้อบังคับ กสช.กฟก. ให้มีความเหมาะสมชัดเจนและสอดคล้องกับ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุน โดยจัดทำและแก้ไขข้อบังคับในหมวด 6 ว่าด้วยเรื่องเงินสะสม เงินสมทบหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสม ตามที่คณะกรรมการกองทุนกำหนดนั้น ให้สมาชิกแจ้งความประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษรต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสม จากเดิมปีละ 1 ครั้ง เป็นปีละ 2 ครั้ง ตามกำหนดเวลาดังนี้

(1) การแจ้งเปลี่ยนแปลงภายในเดือนตุลาคมของทุกปีให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีถัดไป

(2) การแจ้งเปลี่ยนแปลงภายในเดือนเมษายนของทุกปีให้มีผลบังคับตั้งแต่เดือนกรกฎาคมของปีนั้น ทั้งนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2546 ตามประกาศของคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ในปี 2546 มีสมาชิกแจ้งความประสงค์ขอเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมทั้งสิ้น 1,199 คน โดยขอเพิ่มอัตราเงินสะสมถึงจำนวน 626 คน อีกทั้งพนักงานที่อยู่ในกองทุนสงเคราะห์ติดต่อสอบถามเพื่อขอเข้าเป็นสมาชิก กสช.กฟภ. อีกด้วยในปีนี้มีพนักงานเข้าเป็นสมาชิกกองทุนมากถึงร้อยละ 98.80

12) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้พิจารณาและจัดทำสัญญาเพิ่มเติมวัตถุประสงค์การให้ความสนับสนุนค่าใช้จ่ายของ กสช.กฟภ. นอกเหนือจากการให้การสนับสนุนการจัดทำข้อบังคับกองทุน ตามที่เกิดขึ้นจริงวงเงินไม่เกิน 100,000 บาทต่อปีแล้ว กองทุนสามารถนำเงินตามวงเงินดังกล่าวมาใช้ในกรณีมีค่าใช้จ่ายด้านอื่นๆ ที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ของสมาชิกกองทุนได้ด้วย และได้จัดทำหนังสือแจ้งให้บริษัทจัดการทั้ง 2 บริษัท คือ บลจ.เอ็มเอฟซี และ บลจ.กรุงไทย จัดทำกรมธรรม์ประกันความเสียหาย (Indemnity Insurance) อันเกิดจากการกระทำโดยประมาทเลินเล่อทุจริต หรือผลของผู้บริหารกองทุน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งคณะกรรมการกองทุนให้กับ กสช.กฟภ. เนื่องจากกรมธรรม์ประจำปี 2546 ได้สิ้นสุดอายุความคุ้มครองตามหนังสือแต่งตั้งบริษัทจัดการฉบับลงวันที่ 25 ธันวาคม 2544

13) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้ติดตามและประสานงานกับนิติกรกองกฎหมาย ในฐานะผู้ว่าคดีเพื่อรายงานผลความคืบหน้าคดีฟ้องร้องเรียกเงินคืน 70 ล้านบาท ให้กับ กสช.กฟภ. พร้อมแจ้งให้คณะทำงานชุดที่ 5 จัดพิมพ์ลงในวารสาร กสช.กฟภ. แจ้งให้สมาชิกทราบผลความคืบหน้าต่อไปนั้น ในปีนี้ผลการติดตามความคืบหน้าของคดีฟ้องร้องเรียกเงินคืน 70 ล้านบาทจาก บ.กิตติภูมิเพลส จำกัด(มหาชน) บ.เงินทุนหลักทรัพย์สยามซิติ์ ซินดิเคท จำกัด(มหาชน) นายมาน ทับอุไร บริษัทเงินทุนธนสยาม จำกัด(มหาชน) และธนาคารไทยธนาคาร จำกัด(มหาชน) กรณีบริษัทเงินทุนธนสยาม จำกัด(มหาชน) อดีตผู้จัดการกองทุนฯ นำเงินของ กสช.กฟภ. ไปลงทุนซื้อตั๋วแลกเงินของ บ.กิตติภูมิเพลส จำกัด ผู้ออกตั๋วแลกเงินไม่สามารถชำระเงินตามตั๋วแลกเงินให้แก่ กสช.กฟภ. ได้ตามกำหนดเวลา กสช.กฟภ. ได้ดำเนินการฟ้อง บ.กิตติภูมิเพลส จำกัด(มหาชน) บ.เงินทุนหลักทรัพย์ สยามซิติ์ ซินดิเคท จำกัด(มหาชน) และนายมาน ทับอุไร ให้ชำระหนี้ตามตั๋วแลกเงินจำนวน 7 ฉบับ เป็นเงิน 70 ล้านบาท ตามคดีแพ่งโดย กสช.กฟภ. ได้ยื่นคำร้องขอถอนฟ้อง บ.เงินทุนหลักทรัพย์ สยามซิติ์ ซินดิเคท จำกัด(มหาชน) เพื่อไปดำเนินการขอรับชำระหนี้ในคดีล้มละลาย ศาลชั้นต้นได้มีคำพิพากษาให้ บ.กิตติภูมิเพลส และนายมาน ทับอุไร ร่วมกันชำระเงิน 73,365,753.43 บาทพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 5 ต่อปีของเงินต้น 70 ล้านบาท ปัจจุบันนายมาน ทับอุไร

ยื่นอุทธรณ์คดีพร้อมขอทุเลาการบังคับคดีและขออุทธรณ์คดีอย่างคนอนาถา ศาลนัดไต่สวนคำร้อง วันที่ 19 เมษายน 2547 เวลา 09.00 น.

การขอรับชำระหนี้ในคดีล้มละลายของศาลล้มละลายกลาง ซึ่งผู้ชำระบัญชี ร้องขอให้ บ.เงินทุนหลักทรัพย์ สยามซิตี ซินดิเคท ล้มละลายนั้น กสช.กฟภ. ได้มอบให้นายจักร ฤทธิ์ อนุฤทธิ์ เป็นตัวแทนในการยื่นคำขอรับชำระหนี้เป็นเงินจำนวน 78,640,246.50 บาท ซึ่ง กสช.กฟภ. ได้รับเงินส่วนแบ่งจากเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ในการแบ่งทรัพย์สินครั้งที่ 1 แล้วจำนวน 5,079,255.60 บาท

14) คณะทำงานชุดที่ 5 จัดประชุมเพื่อพบปะชี้แจงสมาชิกในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั้ง 12 เขต และถือโอกาสส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับพร้อมทั้งให้ ข้อมูลต่างๆ เช่น การเพิ่มอัตราเงินสะสมของสมาชิก การคำนวณผลตอบแทนของหน่วยลงทุน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงผู้รับประโยชน์ของสมาชิก และคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ได้ไปเยี่ยมชม กิจการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวงและ การสื่อสารแห่งประเทศไทย เพื่อนำระบบงานของรัฐวิสาหกิจทั้ง 3 แห่งที่มีขนาดกองทุนใกล้เคียง กันมาปรับปรุงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ กฟภ.

15) คณะทำงานชุดที่ 5 ได้รวบรวมข้อมูลสำคัญและเสริมความรู้เรื่องการลงทุน โดยรวบรวมคำศัพท์และความหมายที่เกี่ยวกับการลงทุนจัดพิมพ์ลงในวารสาร กสช.กฟภ. เพื่อ เผยแพร่ให้สมาชิกทราบ คณะทำงานได้จัดทำจุลสารรายเดือน รวม 7 ฉบับ และวารสารราย ไตรมาส 2 ฉบับ เพื่อแจ้งผลการดำเนินงานของกองทุนประจำเดือน และได้เผยแพร่สื่อ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่บอร์ดของ กสช. ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งออกเสียงตามสาย รายงานผลการดำเนินงานของกองทุนประจำเดือนให้สมาชิกได้รับทราบทุกเดือน อีกทั้งจัดทำ ข้อมูลกองทุนลงในเว็บไซต์เพื่อให้สมาชิกสามารถเข้าไปดูรายละเอียดข้อมูลได้ด้วยตนเอง

3.1.2 การดำเนินงานคณะทำงานชุดที่ 1 – 5 ปี 2547

ในปี 2547 แม้ว่าอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนจะเป็นตัวเลขที่ต่ำกว่าปี 2546 หากพิจารณาจากสภาพต่างๆ โดยรวมแล้ว มีปัจจัยลบเกือบตลอดทั้งปีส่งผลกระทบต่อตลาดเงินและตลาด ทุน รวมทั้งเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองราคาน้ำมันที่ผันผวน อัตราดอกเบี้ยปรับตัวสูงขึ้น คณะกรรมการกองทุนและบริษัทจัดการก็ได้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถช่วยกันบริหารกองทุนโดย อัตราผลตอบแทนตั้งแต่จัดตั้งกองทุนปี 2539 ถึงปี 2547 นั้น มีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ 8.72 ถึงแม้อัตราผลตอบแทนของปี 2547 จะอยู่ที่ร้อยละ 1.37 แต่เมื่อเทียบกับผลตอบแทนตั้งแต่จัดตั้ง กองทุนมา ก็ถือว่า กสช.กฟภ. ยังได้รับผลตอบแทนรวมทั้งหมดยุ่ในระดับเป็นที่น่าพอใจของ สมาชิก การดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาดังนี้

1) คณะทำงานชุดที่ 1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติสมาชิกจำนวน 75 ราย ข้อมูลผู้รับประโยชน์ของสมาชิกจำนวน 253 ราย และข้อมูลเงินสะสม เงินสมทบของสมาชิกแต่ละรายให้เป็นปัจจุบัน สมาชิกแจ้งความประสงค์ขอเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมยอดเดือนมกราคม จำนวน 2,210 ราย และเดือนกรกฎาคม จำนวน 502 ราย โดย กทช. ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนอัตราเงินสะสมให้กับสมาชิกเรียบร้อยแล้วทุกรายและได้ดำเนินการแจ้งให้คณะกรรมการรับทราบทุกเดือน

2) คณะทำงานชุดที่ 1 ได้ดำเนินการติดตามให้บริษัทจัดการได้ดำเนินการจัดทำรายงานฐานะของสมาชิก แสดงยอดเงินสะสม เงินสมทบ พร้อมผลประโยชน์ที่สมาชิกได้รับให้สมาชิกทราบเป็นรายบุคคลประจำปี รวม 2 ครั้งนั้น สมาชิกทุกคนได้รับใบแสดงสถานะครบเพื่อนำใบแสดงไปประกอบการยื่นขอเสียภาษีประจำปีต่อไป ในทุกปี กสช.กฟภ. ก็มักจะพบกับปัญหาในเรื่องของใบแสดงฐานะยอดเงินของสมาชิก เนื่องจากสมาชิกบางคนทำสูญหายทำให้ไม่สามารถยื่นประกอบการเสียภาษีได้ ทำให้สมาชิกต้องขอให้กองทุนออกใบใหม่ให้ซึ่งการออกใบใหม่จะต้องมีค่าใช้จ่ายใบละ 50 บาท เพราะกองทุนไม่ได้เป็นผู้ออกใบรายงานให้กับสมาชิกโดยตรง ต้องให้บริษัทจัดการเป็นผู้ออกใบรายงานให้ ทำให้สมาชิกเกิดความไม่พอใจบ้างที่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง

3) คณะกรรมการกองทุนได้เห็นชอบให้ปรับปรุงงานทะเบียน กสช.กฟภ. ให้เป็นรูปแบบ Fund Administration คือ กองทุนสามารถดำเนินการดำเนินงานทะเบียนสมาชิกได้ทั้งระบบโดยสมบูรณ์ คือ กสช.กฟภ. จะทำหน้าที่บริหารและรับผิดชอบในเรื่องการจัดทำทะเบียนสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน จัดระบบเรื่องการส่งเงินสมทบและเงินสะสมในแต่ละงวดที่ต้องจ่ายเข้ากองทุน เพื่อให้บริษัทจัดการนำไปลงทุน และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารการเงินของ กสช. ว่ามีการนำเงินกองทุนไปลงทุนในสินทรัพย์ใดบ้าง โดยจะรายงานเป็นรายเดือน รายปี รวมทั้งรายงานให้สมาชิกทราบถึงเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ที่ตนได้รับปีละ 2 ครั้ง ทั้งนี้ กสช. จะเริ่มทำคู่ขนานไปกับบริษัทที่เป็นนายทะเบียนในปลายปี 2548 นี้ และคาดว่าข้อมูลจะเสร็จสมบูรณ์ภายใน 3 ปี ซึ่งจะทำให้ค่าใช้จ่ายของกองทุนฯ ลดลง ลดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดที่อาจเกิดกับระบบฐานข้อมูล และในปีนี้ กสช.กฟภ. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลสำรองของทะเบียนสมาชิก เพื่อเป็นการเพิ่มระบบความปลอดภัยของฐานข้อมูล ซึ่งได้จัดทำแล้วจำนวน 27,672 ราย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ได้มีโครงการเช่าซอฟต์แวร์สำเร็จรูปตามโครงการเช่าระบบคอมพิวเตอร์ (SAP) ของ กฟภ. เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของ กฟภ. ให้เป็นรูปแบบและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง กสช.กฟภ. เองก็ต้องเข้าไปศึกษาความเป็นไปได้ของโปรแกรมสำเร็จรูปหรือที่เรียกว่าโปรแกรมระบบ SAP เพื่อนำมาใช้กับระบบงานทะเบียนของสมาชิกกองทุน

4) ในปีนี้ กสข.กฟภ. ได้ครบกำหนดสัญญาจ้างบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง คือ บลจ.กรุงไทย และ บลจ.เอ็มเอฟซี ในวันที่ 31 ธันวาคม 2547 คณะกรรมการกองทุนได้ดำเนินการคัดเลือกบริษัทจัดการ โดยได้จัดทำขอบเขตของงานที่จะจ้างและจัดส่ง TOR เชิญชวนไปยังบริษัทจัดการจำนวน 17 แห่ง ซึ่งมีบริษัทจัดการส่งข้อเสนอการเป็นบริษัทจัดการให้แก่กองทุนจำนวน 8 แห่ง ซึ่งได้ดำเนินการคัดเลือกอย่างละเอียดรอบคอบ ถือเป็นประโยชน์สูงสุดของสมาชิกเป็นหลัก โดยพิจารณาคัดเลือกบริษัทจัดการที่มีระบบงานและระบบบริหารการลงทุนที่ได้มาตรฐาน มีทีมงานที่มีความสามารถในการบริหารการลงทุน และคิดค่าธรรมเนียมการจัดการด้วยราคาเหมาะสม ซึ่งในการประชุมคณะกรรมการมีมติเห็นชอบให้จ้าง บลจ.กรุงไทย และ บลจ.เอ็มเอฟซี เพื่อจัดการและบริหารกองทุนร่วมกันต่อเป็นระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2548 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2550 เนื่องจากกองทุนได้สิ้นสุดสัญญาว่าจ้าง ผู้รับฝากทรัพย์สิน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในวันที่ 31 ธันวาคม 2547 จึงได้พิจารณาคัดเลือกผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุนตามหลักเกณฑ์ และเพื่อให้สามารถดำเนินงานร่วมกับบริษัทจัดการที่คณะกรรมการกองทุนได้คัดเลือกแล้ว และคิดค่าธรรมเนียมด้วยราคาที่เหมาะสม คณะกรรมการกองทุนมีมติเห็นชอบให้ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) เป็นผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน เป็นระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2548 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2550 และการแต่งตั้งผู้สอบบัญชีกองทุนดำเนินงานปีต่อปีนั้น ในปีนี้ คณะกรรมการได้แต่งตั้งสำนักงานสอบบัญชี ดี ไอ เอ เป็นผู้สอบบัญชีกองทุนประจำปี 2548 มีค่าธรรมเนียมสอบบัญชี จำนวนเงิน 300,000.- บาท

5) คณะทำงานชุดที่ 3 และคณะทำงานชุดที่ 2 ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการกองทุนให้เข้าตรวจสอบทรัพย์สินและเอกสารต่างๆ ของกองทุน ณ สำนักงานผู้รับฝากทรัพย์สินปีละ 2 ครั้ง โดยคณะทำงานพร้อมทั้งเจ้าหน้าที่กองทุนได้ดำเนินการตรวจสอบทรัพย์สินเรียบร้อยแล้วทั้ง 2 ครั้ง

6) คณะทำงานชุดที่ 3 ได้เปรียบเทียบผลการดำเนินงานด้านตราสารหนี้กับตราสารทุนของ กสข.กฟภ. กับกองทุนรวมอื่นๆ โดยอัตราผลตอบแทนในตราสารทุนจากกองทุนรวม 66 กองทุน กสข.กฟภ. ได้รับอัตราผลตอบแทนร้อยละ -5.8 ต่อปี อยู่อันดับที่ 15 ของกองทุนรวมตราสารทุน และอัตราผลตอบแทนในตราสารหนี้จากกองทุนรวม 55 กองทุน กสข.กฟภ. ได้รับอัตราผลตอบแทนร้อยละ 2.86 ต่อปี อยู่อันดับที่ 5 ของกองทุนรวมตราสารหนี้

7) คณะทำงานชุดที่ 3 ได้ร่วมหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการลงทุนของ กสข.กฟภ. กับคณะกรรมการนโยบายการลงทุนของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เอ็มเอฟซี จำกัด(มหาชน) จำนวน 2 ครั้ง โดยได้กำหนดข้อจำกัดการลงทุนในหุ้นสามัญไว้ในนโยบายการลงทุนได้แก่

(1) บริษัทที่สามารถลงทุนได้ต้องมีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง เช่น มีผลการดำเนินงานดีได้รับผลดีจากภาวะเศรษฐกิจที่ฟื้นตัวและจ่ายเงินปันผลในอัตราที่สูง

(2) ใบสำคัญแสดงสิทธิยกเว้นการลงทุนนอกจากเป็นของแถม

(3) บริษัทจัดการต้องแสดงราคาเป้าหมายของหุ้นรายตัว โดยปรับเปลี่ยนในแต่ละช่วงสภาวะการณ์ให้กองทุนทราบในทุกๆ 1 เดือน

(4) ให้ดำรงสัดส่วนเพื่อการลงทุนระยะยาวไม่น้อยกว่าหรือเทียบเท่าร้อยละ 70 ของมูลค่าการลงทุนในหุ้นสามัญทั้งหมด โดยคุณสมบัติของหลักทรัพย์และหลักทรัพย์ที่ได้รับการเลือกสรรในส่วนของการลงทุนระยะยาว

(5) การลงทุนในหลักทรัพย์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนก่อนทุกครั้ง คณะทำงานฯ ได้ร่วมหารือกับผู้จัดการกองทุนเพื่อวิเคราะห์และพิจารณาการลงทุน กรณีคณะทำงานฯ พบข้อสังเกตการลงทุนในรายหลักทรัพย์ที่ กสช.กฟภ. ถือครองรวม 7 ครั้ง

8) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้ติดตามผลความคืบหน้าคดีฟ้องร้องเรียกเงินคืน 70 ล้านบาท ในปีนี้ กสช.กฟภ. ได้รับชำระเงินคืนจำนวน 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ได้รับชำระจำนวน 5,079.255.60 บาท และครั้งที่ 2 จำนวน 10,158.511.19 บาท รวมเป็นเงิน 15,237,766.79 บาท ซึ่งเงินจำนวนนี้ถือว่าเป็นรายได้ที่นำมาแบ่งเฉลี่ยให้แก่ผู้ที่ยังเป็นสมาชิกในปีที่ได้รับเงินทุกคน และหากได้รับเงินคืนมาอีกเมื่อใดก็ถือว่าเป็นรายได้ที่เพิ่มขึ้นมาในปีนั้นๆ สำหรับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพไปแล้วจะไม่ได้รับส่วนแบ่งแต่อย่างใด ทั้งนี้เงินจำนวน 70 ล้านบาทดังกล่าวได้ตัดบัญชีไปแล้วเมื่อปี 2541 และ 2543 ปีละ 35 ล้านบาท

9) คณะทำงานชุดที่ 5 จัดประชุมโครงการพบปะชี้แจงสมาชิก กสช. ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ติดต่oprสานงานกับบริษัทจัดการกองทุน สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และหน่วยงานต่างๆ ในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุน การอบรมให้ความรู้แก่กรรมการกองทุนและเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาบุคลากรในสายงาน กสช. ให้คณะกรรมการได้เข้าอบรมภายนอกหน่วยงานซึ่งจัดโดย สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ ซึ่งทางคณะทำงานได้เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องที่คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ กสช. เข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปบริหารจัดการกองทุน

10) คณะทำงานชุดที่ 5 ได้จัดทำวารสารรายไตรมาส รวม 4 ฉบับ จุลสารรายเดือนรวม 9 ฉบับ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ทาง Intranet ของ กฟภ. ให้สมาชิกทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสามารถเข้าไปตั้งกระทู้แสดงความคิดเห็น โดยมีเจ้าหน้าที่ กสช. คอยตอบคำถามที่สมาชิกสอบถามมาไม่ว่าจะเป็นทางโทรศัพท์ หรือทางเว็บบอร์ด รวมทั้งแจ้งข่าวสารที่สำคัญๆ ให้

สมาชิกได้รับทราบความเคลื่อนไหวของกองทุน คณะทำงานได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารตามบอร์ดในหน่วยงานและ ออกเสียงตามสายเพื่อให้สมาชิกได้รับทราบผลการดำเนินงานของกองทุนเป็นประจำทุกเดือน

3.1.3 การดำเนินงานคณะทำงานชุดที่ 1 – 5 ปี 2548

ในปี 2548 กองทุนต้องเผชิญกับปัจจัยหลายๆ อย่างที่ส่งผลกระทบต่อกองทุนทั้ง ตลาดตราสารหนี้ ตลาดตราสารทุนและตลาดหลักทรัพย์ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2548 นั้น กสช.กฟภ. ได้อัตราผลตอบแทนสุทธิร้อยละ 2.81 เมื่อเทียบกับปี 2547 ที่ผ่านมามีอัตราผลตอบแทนที่มากกว่า ยอดเงินกองทุนรวมทั้งสิ้น 17,802.35 ล้านบาท และมีสมาชิกจำนวน 26,470 คน อัตราผลตอบแทนตั้งแต่จัดตั้งกองทุนปี 2539 ถึง 2548 นั้น ได้อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ 8.13 ถือว่าผลการดำเนินงานรวมของกองทุนที่ผ่านมานั้นอยู่ในเกณฑ์ดี ถึงแม้จะประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจ การเมืองของประเทศ แต่ กสช.กฟภ. ก็สามารถบริหารจัดการกองทุนเป็นไปด้วยดีตลอดมา โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกมากที่สุด ในปีนี้คณะกรรมการกองทุน จะครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ 1 เมษายน 2548 เพื่อเป็นไปตามข้อบังคับ กองทุนฯ และระเบียบฯ จัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุน และเลือกตั้งคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ฝ่ายสมาชิก

1) จากการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2547 เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2548 ได้อนุมัติค่าจ้างนักวิเคราะห์หลักทรัพย์ เพื่อปฏิบัติงานให้ กสช.กฟภ. เป็นจำนวนเงิน 2,500,000.- บาท ซึ่งคณะกรรมการได้สรรหานักวิเคราะห์ตราสารหลายวิธี เช่น ประกาศใน Intetnet ติดต่อโดยตรง ติดต่อผ่านนายหน้า (Head Hunter) แต่ไม่มีผู้ใดติดต่อกลับและจากการแลกเปลี่ยนความเห็นกับรองเลขาธิการ กบข. ทราบว่า การสรรหานักวิเคราะห์ตราสารเพื่อทำหน้าที่ดังกล่าว ความเป็นไปได้ในการสรรหาจะไม่มี คณะกรรมการมีความเห็นว่าหากพิจารณาขอบเขตการทำงานของนักวิเคราะห์ตราสารและแนวทางการบริหารกองทุนของคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ในขณะนี้เห็นได้ว่านอกจากงานการวิเคราะห์ตราสารแล้ว ปัจจุบันกองทุนยังไม่มีการจัดทำในเรื่องของความเสี่ยง (Risk Management) การจัดแบ่งน้ำหนักของสินทรัพย์ หรือการลงทุนที่สอดคล้องกับความเสี่ยง (Asset Allocation) รวมถึงการกำหนดเป้าหมายผลตอบแทนของกองทุนในระยะยาว เพื่อกำหนดเป็นนโยบายการลงทุน โดยมีเป้าหมายผลตอบแทนที่ต้องการและสมาชิกยอมรับได้ ดังนั้น การสรรหานักวิเคราะห์ตราสารที่มีความรู้ในกระบวนการบริหารความเสี่ยง อีกทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรของกองทุน เพื่อให้จัดทำรูปแบบการบริหารกองทุนได้ตามเป้าหมายที่เหมาะสมโดยอยู่ภายในงบค่าจ้าง 2,500,000.- บาท น่าจะเป็นประโยชน์กับกองทุนและสมาชิกอย่างครบถ้วนมากกว่าการสรรหาเฉพาะบุคคลที่ทำหน้าที่ด้านการวิเคราะห์ตราสารเท่านั้น กสช.กฟภ. จึงได้เรียน

เชิญศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ชันชวิทย์ จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มาหารือและขอให้ท่านจัดทำข้อเสนอโครงการ “การวิเคราะห์หลักทรัพย์ และการให้คำปรึกษาด้านการบริหารการลงทุน และความเสี่ยง ซึ่งเป็นไปตามแนวทางของ กสช.กฟก. ตามข้อเสนอของศาสตราจารย์ ดร.อัญญา เป็นการถ่ายทอดความรู้ในการพัฒนาบุคลากร โดยประกอบการใช้เทคนิคและโปรแกรมต้นแบบการบริหารความเสี่ยงด้านการลงทุน เพื่อกำหนดเป็นนโยบายการลงทุนตามเป้าหมาย การประเมินสถานะของกองทุนในอนาคตเพื่อจัดเตรียมแผนการลงทุน พร้อมได้ให้โปรแกรมต้นแบบเครื่องมือการบริหารการลงทุนให้กับคณะกรรมการ กสช.กฟก. ได้ใช้ตลอดไปในระยะยาว ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบตามข้อเสนอโครงการ โดย อนุมัติจ้างศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ชันชวิทย์ เป็นเวลา 1 ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2548 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2549

2) คณะทำงานชุดที่ 1 มีโครงการที่จะให้สมาชิกที่พ้นสภาพ สามารถคงเงินไว้ในกองทุนเพื่อรองรับการโอนย้ายแรงงาน โดยสมาชิกที่ประสงค์จะลาออกจางานสามารถคงเงินไว้ในกองทุนได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันสิ้นสมาชิกภาพเพื่อรองรับการโอนย้ายไปยังกองทุนของนายจ้างใหม่ โครงการที่จะให้สมาชิกสามารถคงเงินไว้ในกองทุนนั้นก็เพื่อสมาชิกจะได้มีผลตอบแทน ผลประโยชน์จากการลงทุน แต่ทั้งนี้จะต้องมีการแก้ไขกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อน ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการศึกษาดำเนินการของกระทรวงการคลัง

3) สมาชิกแจ้งความประสงค์ขอเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมเดือน มกราคม 2548 จำนวน 697 ราย เดือนกรกฎาคม 2548 จำนวน 735 ราย รวมทั้งหมด 1,432 ราย เปลี่ยนแปลงอัตราสะสมเพิ่มขึ้น 1,201 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.37 เปลี่ยนแปลงอัตราสะสมลดลง 231 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.13

4) กทช. ได้ดำเนินการรับสมัครสมาชิกซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานก่อนวันที่ กฟก. จัดตั้ง กสช.กฟก. จำนวน 155 ราย เป็นเงิน 104,773,074.54 บาท จากเดิม 211 ราย ยังคงเหลือพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิก กสช.กฟก. อีก 48 ราย (พ้นสภาพไปแล้ว 8 ราย) ในปี 2548 กองทุนมีสมาชิกจำนวน 26,470 คน เจ้าหน้าที่ได้จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติสมาชิก ข้อมูลผู้รับประโยชน์ของสมาชิก ข้อมูลเงินสะสมและเงินสมทบของสมาชิกแต่ละรายที่แจ้งความประสงค์ขอเปลี่ยนแปลงข้อมูลมายัง กสช. ให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน โดยในปีนี้ได้เริ่มใช้ซอฟต์แวร์สำเร็จรูปตามโครงการเช่าระบบคอมพิวเตอร์ (SAP) ของ กฟก. มาใช้ในงานทะเบียน ทั้งนี้คณะทำงานยังได้ดูแลการจัดทำฐานข้อมูลสำรองของทะเบียนสมาชิกเพื่อเป็นการเพิ่มระบบความปลอดภัยของฐานข้อมูล โดยเก็บไว้ที่กองการเงิน กองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ธนาคารไทยพาณิชย์ การปรับปรุงข้อมูลนั้นจะทำเป็นรายไตรมาส

5) กสช.กฟภ. ได้ดำเนินการจ่ายเช็คให้พนักงานที่เข้าโครงการเกษียณก่อนกำหนดเป็นที่เรียบร้อยแล้วจำนวน 354 คน เป็นจำนวนเงิน 493,987,932.05 บาท และพนักงานที่เกษียณอายุในปี 2548 จำนวน 484 คน เป็นจำนวนเงิน 284,154,327.36 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 778,142,259.41 บาท

6) คณะทำงานชุดที่ 2 ได้พิจารณาคัดเลือกผู้สอบบัญชีกองทุน ประจำปี 2549 การคัดเลือกผู้สอบบัญชีกองทุนนั้นจะทำการคัดเลือกปีต่อไป ซึ่งในปี 2548 สำนักงานสอบบัญชี ดีไอเอ ได้จัดทำบคูล และงบรายได้ รายจ่ายประจำปีสิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548 เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วเสนอ กสช.กฟภ. โดยเป็นไปตามสัญญาจ้างทุกประการ และในปี 2549 คณะกรรมการกองทุนได้พิจารณาแต่งตั้งบริษัท บีดีไอ ริชฟิลด์ จำกัด เป็นผู้สอบบัญชีกองทุน คิดค่าธรรมเนียมสอบบัญชี จำนวนเงิน 200,000.- บาท

7) คณะทำงานชุดที่ 3 ได้จัดประชุมประจำเดือนรวม 12 ครั้ง และประชุมครั้งพิเศษ 4 ครั้ง เพื่อติดตามการลงทุนของบริษัทจัดการ ติดตามตรวจสอบ พิจารณากลับกรองความเหมาะสมของแผนการลงทุน จัดทำหลักเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานของกองทุนภายใต้การบริหารงาน โดยกำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนเป็นค่า Benchmark สำหรับเทียบวัดผลการดำเนินงานของกองทุนที่บริษัทจัดการบริหาร โดยแยกเป็นผลตอบแทนที่ได้รับจากตราสารหนี้ และตราสารทุนและรายงานสรุปผลการดำเนินงานของบริษัทจัดการเปรียบเทียบกับ Benchmark เสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ. เป็นรายเดือน

8) คณะกรรมการและคณะทำงานชุดที่ 3 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารกองทุน โดยจัดสัดส่วนวงเงินรายเดือนให้แก่บริษัทจัดการบริหาร กำหนดแนวทางและปรับพอร์ตการลงทุนในหุ้นสามัญ คัดเลือกหลักทรัพย์และกลุ่มหลักทรัพย์ที่เหมาะสมเพื่อการลงทุนระยะสั้น และการลงทุนระยะยาว ให้มีหลักทรัพย์ไม่เกิน 30 หลักทรัพย์ โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์การลงทุนในตราสารหนี้และตราสารทุนเพื่อลดความเสี่ยงจากการลงทุนในช่วง 1.5 เดือน (ก่อนสิ้นปี 2548) ดังนี้

(1) การลงทุนด้านตราสารหนี้ ให้ลงทุนเฉพาะตราสารหนี้ที่ออกใหม่ และมีอายุไถ่ถอนไม่เกิน 2 ปี มูลค่าการลงทุนแต่ละหลักทรัพย์ไม่เกิน 100 ล้านบาท และต้องได้รับการจัดอันดับความน่าเชื่อถือในระดับสูงกว่า หรือเท่ากับ A-

(2) การลงทุนด้านตราสารทุน ให้ผู้จัดการกองทุนขายทำกำไรในหุ้นสามัญที่ได้กำไรเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน ณ ระยะเวลา 30 และหากหุ้นตัวดังกล่าวยังมีพื้นฐานดี ก็สามารถลงทุนใหม่ต่อไปได้ในราคาที่ผู้จัดการกองทุนเห็นว่าเหมาะสม

9) กสช.กฟภ. ได้เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับกองทุนรวมด้านตราสารหนี้ และตราสารทุน พบว่าตั้งแต่เดือนมกราคม – ธันวาคม 2548 อัตราผลตอบแทนในตราสารทุนจากกองทุนรวม 84 กองทุน กสช.กฟภ. ได้อัตราผลตอบแทนร้อยละ 6.7 อยู่อันดับที่ 46 ส่วนอัตราผลตอบแทนในตราสารหนี้จากกองทุนรวม 53 กองทุนนั้น กสช.กฟภ. ได้อัตราผลตอบแทนร้อยละ 2.25 อยู่อันดับที่ 7 ของกองทุนรวมตราสารหนี้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับกองทุนอื่นๆ ที่มีขนาดกองทุนใกล้เคียงกันแล้วพบว่าผลการดำเนินงานของ กสช.กฟภ. นั้นอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างดีมาโดยตลอด

10) ทีมงานของคณะทำงานชุดที่ 3 ได้เข้าอบรมกับศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ชันชวิทย์ ในโครงการวิเคราะห์หลักทรัพย์ การบริหารการลงทุนและความเสี่ยงโดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2548 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2549 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และสภาพแวดล้อมการลงทุน การกระจายการลงทุนและการกำกับระดับความเสี่ยงให้เป็นอย่างดีเหมาะสม ทั้งนี้คณะทำงานได้ทำการศึกษาโครงสร้างการลงทุนเปรียบเทียบกับภาวะเศรษฐกิจที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจริงในปี 2549 และกำหนดแนวทางในการบริหารพอร์ตการลงทุน ทั้งตราสารหนี้ และตราสารทุนให้ได้รับผลตอบแทนในอัตราร้อยละ 6

11) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้แก้ไขสัญญาจ้างกับบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง ผู้รับฝากทรัพย์สินและค่าธรรมเนียมนายทะเบียนฉบับใหม่ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2548 เป็นต้นไป ดังนี้

(1) ค่าธรรมเนียมจัดการกองทุน กสช.กฟภ. ได้แก้ไขสัญญาจ้างกับ บลจ. เอ็มเอฟซี, บลจ. กรุงไทย โดยปรับเปลี่ยนค่าธรรมเนียมจัดการกองทุน ค่าธรรมเนียมจัดการหมายรวมรวมถึง ค่าบริหารกองทุน ค่างานทะเบียนสมาชิก ค่าจัดทำบัญชีกองทุน ค่ากระดาษ ค่าถ่ายเอกสาร ค่าจัดทำรายงานต่างๆ ค่าธรรมเนียมดังกล่าวได้รวมภาษีมูลค่าเพิ่มแล้ว กสช.กฟภ. จะคำนวณค่าจัดการกองทุนจากมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนเฉพาะส่วนที่อยู่ภายใต้การจัดการและบริหารของตน โดยลงบัญชีไว้เป็นรายเดือนสะสมยอดตั้งแต่วันเริ่มต้นบัญชีจนถึงวันสิ้นสุดรอบปีบัญชีปีต่อไปโดยเรียกเก็บค่าธรรมเนียมเป็นรายปี

(2) ค่าธรรมเนียมการรับฝากทรัพย์สิน กสช.กฟภ. และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ได้แก้ไขสัญญาฉบับใหม่โดยกำหนดค่าธรรมเนียมรับฝากทรัพย์สินในอัตราร้อยละ 0.0080 ต่อปี ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม ธุรกิจเฉพาะหรือภาษีอื่นใดโดยชำระเป็นรายไตรมาส

(3) ค่าธรรมเนียมนายทะเบียน กสช.กฟภ. ได้มีการแก้ไขสัญญาฉบับใหม่ โดยรวมค่าธรรมเนียมนายทะเบียนให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าธรรมเนียมจัดการกองทุน

12) ในปีนี้คณะทำงานชุดที่ 4 ได้พิจารณาแก้ไขข้อบังคับ กสช.กฟภ. (คู่มือสมาชิก) ให้มีความสอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) กำหนด และได้ประสานงานกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรัฐวิสาหกิจอื่นเพื่อผลักดันให้กระทรวงการคลังเพิ่มเงินสมทบให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530

13) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้ติดตามความคืบหน้าคดีฟ้องร้องเรียกเงินคืน 70 ล้านบาททั้ง 4 คดีนั้น กสช.กฟภ. ได้รับชำระหนี้ในการฟ้องร้องเรียกเงินคืนและได้นำส่งเข้า กสช.กฟภ. รวมทั้งหมดจำนวน 3 ครั้ง เป็นเงินดังนี้

(1) ครั้งที่ 1	เดือนมีนาคม 2545	จำนวน	5,079,255.60 บาท
(2) ครั้งที่ 2	เดือนกันยายน 2547	จำนวน	10,158,511.19 บาท
(3) ครั้งที่ 3	เดือนกันยายน 2548	จำนวน	1,560,057.08 บาท
		รวม	16,797,823.87 บาท

14) คณะทำงานทั้ง 5 คณะทำงานจัดการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2547 และจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการฝ่ายสมาชิก อีกทั้งมีการจัดเสวนาร่วมกับสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เรื่อง “จัดทำข้อบังคับอย่างไร จึงไม่ขัดต่อคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกา” และได้เชิญหน่วยงานภายนอกมาบรรยายเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่คณะกรรมการกองทุน เนื่องจากปีนี้มีเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการกองทุนชุดใหม่ กสช.กฟภ. จำเป็นต้องให้ความรู้แก่คณะกรรมการกองทุนให้มากที่สุด เพื่อจะได้มาบริหารงานกองทุนให้ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน

15) คณะทำงานชุดที่ 5 จัดการประชุมโครงการพบปะสมาชิก กสช.กฟภ. ในส่วนภูมิภาค รวม 6 เขต และในส่วนกลางจำนวน 1 ครั้ง คณะทำงานได้พาสมาชิก กสช.กฟภ. บางส่วนไปดูงานของบริษัทจัดการ ณ บลจ.กรุงไทย เพื่อศึกษาดูการทำงานของบริษัทจัดการ

16) คณะทำงานชุดที่ 5 จัดทำจุลสารรายเดือน 8 ฉบับ วารสารรายไตรมาส 4 ฉบับ จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์เรื่อง “มารู้จัก กสช.กฟภ. กันเถอะ” และเรื่อง “ถามตอบ-รอบรู้เรื่อง กสช.กฟภ.” เพื่อเผยแพร่ให้แก่สมาชิกทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคได้รับทราบข้อมูลเพิ่มเติมจากกองทุน จะเห็นได้ว่ากองทุนพยายามที่จะประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนฯ ให้สมาชิกได้รับทราบข้อมูลต่างๆ ให้ได้มากที่สุด แต่ กสช.กฟภ. ก็ต้องประสบกับปัญหาตามมาบ้าง เช่น สมาชิกกองทุนให้ความสนใจในเรื่องของกองทุนน้อย สมาชิกบางคนเห็นว่าเป็นเรื่องที่เข้าใจยากเลยไม่ค่อยอยากให้ความสนใจมากนัก ทั้งนี้ กสช.กฟภ. ก็พยายามหาทางแก้ไขปัญหามาในหลายๆ ด้าน โดยการประชาสัมพันธ์ออกเสียงตามสายภายในหน่วยงาน ดัดเอกสารตามบอร์ดในหน่วยงาน

แจกเอกสารไปยังทุกแผนก ทุกกอง จัดทำเว็บไซต์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร จัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก เพื่อให้สมาชิกได้รับผลประโยชน์จากกองทุนฯ มากที่สุด

3.1.4 การดำเนินงานคณะกรรมการชุดที่ 1 – 5 ปี 2549

ปี 2549 กศช.กฟภ. ได้จัดตั้งกองทุนและดำเนินงานครบรอบ 10 ปี ปีนี้กองทุนตั้งเป้าหมายอัตราผลตอบแทนในการบริหารกองทุนไว้ที่ร้อยละ 6 แต่อัตราผลตอบแทนของกองทุนอยู่ที่ร้อยละ 4.34 ทั้งนี้ถ้าไม่มีปัจจัยลบหรือมาตรการสำรองเงินทุน กศช.กฟภ. ก็สามารถทำอัตราผลตอบแทนได้ตามเป้าหมายตามที่คณะกรรมการกองทุนได้ตั้งไว้ รวมผลตอบแทนตั้งแต่จัดตั้งกองทุนปี 2539 ถึงปี 2549 มีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ 7.79 ซึ่งถือว่าผลการดำเนินงานตั้งแต่จัดตั้งกองทุนมาถึง ณ ปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ที่ดีตลอดมาเมื่อเปรียบเทียบกับกองทุนรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดกองทุนเท่ากัน กศช.กฟภ. ก็บริหารงานได้อยู่ในระดับดีนั้นๆ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2549 ยอดเงินกองทุนรวมทั้งสิ้น 19,477.51 ล้านบาท

1) คณะทำงานชุดที่ 1 ได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมให้กับสมาชิกที่แจ้งความประสงค์ขอเปลี่ยนแปลงเรียบร้อยแล้วโดยดำเนินการ 2 ครั้ง สมาชิกแจ้งความประสงค์ขอเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมในเดือนมกราคม 2549 จำนวน 814 ราย เดือนกรกฎาคม 2549 จำนวน 818 ราย รวมทั้งหมด 1,632 ราย โดยมีการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมเพิ่มขึ้น 1,508 ราย คิดเป็นร้อยละ 92.40 เปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมลดลง 124 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.60

2) กศช.กฟภ. ได้ดำเนินการจ่ายเช็คให้พนักงานที่เข้าโครงการเกษียณก่อนกำหนดเรียบร้อยแล้ว จำนวน 133 คน เป็นเงิน 217.55 ล้านบาท และพนักงานที่เกษียณอายุจำนวน 142 คน เป็นเงิน 331.85 ล้านบาท

3) คณะทำงานชุดที่ 2 ได้ตรวจสอบและรับรองงบการเงิน กศช.กฟภ. จากสำนักงานสอบบัญชี บีดีไอ ริชฟิลด์ ทั้งนี้ผู้สอบบัญชีได้ตรวจสอบงบดุลและงบประกอบรายละเอียดเงินทุนประจำปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2549 เป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป โดยในที่ประชุมใหญ่ได้รับรองงบการเงินเรียบร้อยแล้ว ในปีนี้คณะกรรมการกองทุนพิจารณาแต่งตั้งสำนักงานสอบบัญชี ดี ไอ เอ เป็นผู้สอบบัญชีกองทุนประจำปี 2550 ค่าธรรมเนียมสอบบัญชี เป็นเงิน 300,000.- บาท

4) คณะทำงานชุดที่ 2 และคณะทำงานชุดที่ 3 ได้เข้าตรวจสอบทรัพย์สินและเอกสารต่างๆ ของกองทุน ณ สำนักงานผู้รับฝากทรัพย์สินเรียบร้อยแล้วจำนวน 2 ครั้ง ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของ กศช.กฟภ.

5) คณะทำงานชุดที่ 3 ได้ดำเนินการจัดประชุมประจำเดือนทุกเดือนรวม 12 ครั้ง และครั้งพิเศษรวม 3 ครั้ง ร่วมกับบริษัทจัดการกองทุนเพื่อติดตามการลงทุน ติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทจัดการ ตรวจสอบการลงทุนในหลักทรัพย์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัทจัดการกับผู้รับฝากทรัพย์สิน และได้จัดทำเป็นรายงานเสนอคณะกรรมการบริหารและพิจารณาทุกเดือน โดยเรื่องที่น่าเสนอนั้นได้แก่ รายงานแสดงการลงทุนเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับในแต่ละกลุ่มหลักทรัพย์ รายงานการกระจายรายได้สะสมในรูปแบบเงินสด และการบันทึกบัญชีส่วนเพิ่ม(ลด) จากการตีราคาหลักทรัพย์ (Mark to Market) คณะกรรมการได้กำหนดอัตราเป้าหมายผลตอบแทนจากการลงทุนด้านตราสารหนี้และตราสารทุนเพื่อให้ทราบฝีมือในการบริหารของผู้จัดการกองทุนทั้ง 2 แห่ง อีกทั้งยังเป็นประโยชน์กับกองทุนเพื่อนำมาประกอบการในการตัดสินใจจ้างครั้งต่อไป

6) กสช.กฟภ. ได้จ้างที่ปรึกษาด้านวิเคราะห์หลักทรัพย์ การบริหารการลงทุนและความเสี่ยงของศาสตราจารย์ ดร. อัญญา ชันชวิทย์ ความก้าวหน้าของโครงการในปีนี้ได้มีการเสนอปรับพอร์ตการลงทุนของ กสช.กฟภ. โดยเป็นการจัดสรรเงินลงทุนเชิงกลยุทธ์ SAA (Strategic Asset Allocation) และกำหนดความยืดหยุ่นของสัดส่วนการลงทุนในแต่ละเวลา TAA (Tactical Asset Allocation) ทั้งนี้คณะกรรมการ กสช.กฟภ. มีมติอนุมัติให้ใช้กลยุทธ์ SAA เป็นแผนแม่บทในการบริหารพอร์ตการลงทุนและให้บริษัทจัดการปรับพอร์ตการลงทุนตั้งแต่ช่วงปลายเดือนสิงหาคม 2549 ระยะเวลาการปรับพอร์ต 1- 1.5 ปี โดยทางทีมงานเลขานุการคณะทำงานฯ และเจ้าหน้าที่ กสช. ได้เข้ารับการอบรมกับศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ชันชวิทย์ ในโครงการวิเคราะห์หลักทรัพย์ การบริหารการลงทุนและความเสี่ยงเป็นเวลา 12 เดือน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมการลงทุน การกระจายการลงทุน และการกำกับความเสี่ยงให้เป็นไปอย่างเหมาะสม

7) กสช.กฟภ. ได้เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับกองทุนรวมอื่นๆ ในด้านตราสารทุนและตราสารหนี้ โดยผลการดำเนินงานสิ้นสุด ณ เดือนธันวาคม 2549 กสช.กฟภ. ได้รับอัตราผลตอบแทนด้านตราสารทุนร้อยละ 3.16 อยู่อันดับที่ 6 จากกองทุนรวม 80 กองทุน ด้านตราสารหนี้ อัตราผลตอบแทนอยู่ที่ร้อยละ 4.38 อยู่อันดับที่ 7 จากกองทุนรวม 45 กองทุน จะเห็นได้ว่าแม้ว่าจะมีปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อกองทุน แต่การบริหารงานของ กสช.กฟภ. ก็เป็นที่น่าพอใจกับทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการกองทุนและสมาชิกกองทุน คณะทำงานได้ทำการศึกษาโครงสร้างการลงทุนของ กสช.กฟภ. ประเมินกับสถานการณ์การลงทุน เปรียบเทียบกับภาวะเศรษฐกิจที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจริงในปี 2550 และได้กำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (Target Return) ของ กสช.กฟภ. ประจำปี 2550 ที่อัตราร้อยละ 7 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเป้าหมาย

หลักร่วมกันระหว่าง กสช.กฟภ. กับบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง ในการบริหารการลงทุนให้แก่ กสช.กฟภ.

8) จากการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2548 ที่ผ่านมานั้น สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้เสนอให้กองทุนปล่อยกู้เงินให้แก่สมาชิกเหมือนกับสหกรณ์ออมทรัพย์ จะดีกว่าการดำเนินงานในรูปแบบปัจจุบัน คณะกรรมการกองทุนได้รับข้อเสนอของสมาชิกแล้วนำไปพิจารณาพร้อมทั้งชี้แจงให้ทราบว่า ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้กำหนดรูปแบบการลงทุนของกองทุนไว้อย่างชัดเจนว่าจะสามารถนำเงินไปใช้ลงทุนเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่สมาชิกในรูปแบบการลงทุนประเภทใดบ้าง โดยการลงทุนจะเป็นการลงทุนในตลาดทางการเงินในรูปแบบต่างๆ และตลาดหลักทรัพย์ การที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นผู้ออกผลิตภัณฑ์ทางการเงินในลักษณะการปล่อยกู้ และเสนอให้แก่สหกรณ์เพื่อกองทุนจะได้ผลตอบแทนเป็นดอกเบี้ยจากการให้กู้เงินนั้น ไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อย่างไรก็ตามการเสนอความคิดเห็นของสมาชิกครั้งนี้ เป็นการแสดงว่าต้องการให้ กสช.กฟภ. ลงทุนเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่ดีกว่าการฝากเงิน ซึ่งในประเด็นนี้ได้แจ้งให้กับสมาชิกได้รับทราบแล้ว โดยทางคณะกรรมการจะพิจารณาการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่ดีภายใต้ความเสี่ยงที่สมาชิกยอมรับได้ และถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด

9) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้พิจารณาและจัดทำข้อบังคับ กสช.กฟภ. เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนดโดยเสนอยกเลิกข้อบังคับ กสช.กฟภ. ฉบับ พ.ศ. 2539 และจัดทำร่างข้อบังคับฉบับ พ.ศ.2550 แทน และติดตามความคืบหน้าการแก้ไข พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุน ซึ่งมีผลทำให้ กสช.กฟภ. ต้องปรับปรุงข้อบังคับให้สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงาน ก.ล.ต. ในเรื่องของการขอเพิ่มวงเงินสมทบจากนายจ้างร้อยละ 1 และในกรณีที่สมาชิกสิ้นสมาชิกภาพและกลับเข้ามาทำงานใหม่นั้น เงินผลประโยชน์ของสมาชิกที่ได้รับไปแล้วจะเรียกคืนได้หรือไม่ ซึ่งตามข้อบังคับนั้นหากกองทุนได้จ่ายเงินสะสม และผลประโยชน์ของเงินสะสมคืนให้แก่สมาชิกไปแล้ว สมาชิกผู้นั้นอาจไม่ต้องนำเงินจำนวนที่ได้รับไปดังกล่าวจ่ายคืนเข้ากองทุนด้วยก็ได้

10) ผลความคืบหน้าคดีฟ้องเรียกเงินคืน 70 ล้านบาททั้ง 4 คดีนั้น ในปีนี้ กสช.กฟภ. ได้รับชำระหนี้เพิ่มอีกจำนวน 772,046.85 รวมเป็นเงินที่ได้รับชำระทั้งสิ้น 17,569,870.72 บาท

11) กสช.กฟภ. ได้จัดการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2548 เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2549 และจัดงานเนื่องในโอกาสครบรอบ 10 ปี กสช.กฟภ. เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2549 ณ สำนักงานใหญ่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยได้มีการจัดมหกรรมวางแผนเงินออมพร้อมประหยัดภาษีกับ RMF & LTF โดยร่วมกับบริษัทแฟมิลี โนฮาว จำกัด โดยมีกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การบรรยายเรื่อง “รู้จัก

กับ RMF & LTF แผลคู่สวย ช่วยประหยัดภาษี การเสวนาพิเศษเรื่อง “วางแผนเงินออม พร้อมประหยัดภาษีกับ RMF & LTF” ภายในงานได้มีการออกบูธของบริษัทจัดการกองทุนรวม (บลจ.) ต่างๆ จำนวน 14 บลจ. เพื่อให้คำปรึกษาเรื่องการวางแผนการเงิน รวมทั้งนำเสนอผลิตภัณฑ์ทางการเงินรูปแบบต่างๆ

12) คณะทำงานชุดที่ 5 จัดทำวารสารรายไตรมาสรวม 4 ฉบับ จุลสารรายเดือนรวม 8 ฉบับ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารประจำเดือนให้กับสมาชิกกองทุนได้รับทราบ มีการจัดให้เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เขต และเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ส่วนกลาง จำนวน 14 คน เข้ารับการอบรมหลักสูตร “ความรู้มาตรฐานสำหรับคณะกรรมการกองทุน” และดูงานที่ บลจ. กรุงเทพฯ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

13) คณะทำงานชุดที่ 5 ได้จัดโครงการพบปะสมาชิกในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ความรู้ในเรื่องการเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง (Employee's choice) และได้แจกแบบสอบถามเกี่ยวกับการให้สมาชิกเลือกว่าจะให้ กสช.กฟภ. มีการเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเองหรือไม่ คณะทำงานด้านชุดที่ 5 ได้สรุปความคิดเห็นของสมาชิกในการจัดประชุมดังนี้

(1) การจัดโครงการพบปะสมาชิกในส่วนภูมิภาค ปี 2549 จำนวน 6 ครั้ง เพื่อให้ความรู้ในเรื่องการเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง (Employee's choice) กองทุนตั้งเป้าหมายผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 500 คน ซึ่งเป็นสมาชิกจากหลายๆ หน่วยงานในส่วนภูมิภาค ทั้งนี้กองทุนได้จัดทำแบบสอบถามสมาชิก ว่าต้องการให้มีการจัดทำนโยบายนี้หรือไม่ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนภูมิภาครวมทั้งสิ้น 637 ราย เป็นไปตามจำนวนที่กองทุนได้ตั้งเป้าหมายไว้ ผลจากแบบสอบถามพบว่า สมาชิกต้องการให้มีการเลือกนโยบาย Employee's Choice รวมทั้งสิ้น 376 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.03 และสมาชิกไม่ต้องการให้มีการเลือกนโยบาย Employee's Choice รวมทั้งสิ้น 261 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.97

(2) การจัดโครงการพบปะสมาชิกในส่วนกลาง ปี 2549 จำนวน 4 ครั้ง เพื่อให้ความรู้ในเรื่องการเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง (Employee's choice) กองทุนตั้งเป้าหมายผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 200 คน ซึ่งเป็นตัวแทนสมาชิกจากทุกหน่วยงานในส่วนกลาง ทั้งนี้กองทุนได้จัดทำแบบสอบถามสมาชิก ว่าต้องการให้มีการจัดทำนโยบายนี้หรือไม่ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนกลางรวมทั้งสิ้น 264 ราย เป็นไปตามจำนวนที่กองทุนได้ตั้งเป้าหมายไว้ ผลจากแบบสอบถามพบว่าสมาชิกต้องการให้มีการเลือกนโยบาย Employee's Choice รวมทั้งสิ้น 171 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.77 และไม่ต้องการให้มีการเลือกนโยบาย Employee's Choice รวมทั้งสิ้น 93 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.23

ผลจากแบบสอบถามพบว่าสมาชิกส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะให้มีการเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง (Employee's choice) แต่ก็มีสมาชิกอีกส่วนหนึ่งที่ไม่ต้องการให้มีนโยบายนี้เพราะ เนื่องจากสมาชิกยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการลงทุนเป็นอย่างมาก และการลงทุนเองก็อาจทำให้เกิดความผิดพลาดจากการลงทุนได้ เนื่องจากเป็นมือใหม่ยังขาดประสบการณ์ทางด้านนี้ ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันก็มีความผันผวนเป็นอย่างมาก แต่ถ้าหากสมาชิกที่มีความรู้ในเรื่องการลงทุนที่ดี ก็จะส่งผลดีกับตัวสมาชิกเพราะสามารถเลือกการลงทุนได้เองตามความต้องการ

3.1.5 การดำเนินงานคณะทำงานชุดที่ 1 – 5 ปี 2550

คณะกรรมการกองทุนได้กำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนอัตราร้อยละ 7 สำหรับแจ้งบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง เพื่อจัดการบริหารให้แก่ กสช.กฟก. โดยลงทุนในหลักทรัพย์ประเภทตราสารทุนต่อตราสารหนี้ในสัดส่วนร้อยละ 10 : ร้อยละ 90 และให้สอดคล้องกับนโยบาย SAA และการนำกลยุทธ์ TAA จากที่ปรึกษากองทุนมาบริหารพอร์ตการลงทุนตามจังหวะตลาด บริษัทจัดการทั้ง 2 แห่งจะต้องบริหารเพื่อให้ได้ผลตอบแทนในรอบปี 2550 รวมกันเป็นจำนวนเงิน 1,420 ล้านบาท ถึงแม้ว่าภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงปี 2550 นี้ มีอัตราการเจริญเติบโตอย่างชะลอตัว การคาดการณ์การจัดตั้งรัฐบาลที่มาจากทางเลือกตั้ง และการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกในช่วงปลายปีที่ส่งผลกระทบต่อหนี้ ปราบฏว่าในปีนี้นักบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่งสามารถบริหารงานได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยผลประโยชน์สุทธิสะสมตั้งแต่ มกราคม ถึง ธันวาคม 2550 เป็นจำนวนเงิน 1,495.72 ล้านบาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนสุทธิร้อยละ 7.62 ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ 21,026.49 ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าอัตราผลตอบแทนที่กองทุนตั้งเป้าหมายไว้และสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากของสถาบันการเงินทุกประเภท

1) กสช.กฟก. จ่ายเงินให้พนักงานที่เข้าโครงการร่วมใจจากองค์กร(เกษียณอายุงานก่อนกำหนด) ประจำปี 2550 จำนวน 459 ราย เป็นเงินที่ต้องจ่ายทั้งสิ้น 774.36 ล้านบาท โดยวิธีโอนเงินผ่านระบบ Media Clearing จำนวน 132 ราย และจ่ายเป็นเช็คจำนวน 327 ฉบับ คณะทำงานและเจ้าหน้าที่ กสช. ได้ปฏิบัติงานคล่องตัวเป็นไปด้วยดี พนักงานมารับเงินครบทุกรายการดำเนินงานเป็นไปตามขอบเขตที่กำหนดไว้

2) คณะทำงานชุดที่ 1 ได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมให้แก่สมาชิกที่แจ้งความประสงค์จำนวน 2 ครั้ง เรียบร้อยแล้ว โดยสมาชิกแจ้งเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมในเดือนมกราคม จำนวน 718 ราย และเดือนกรกฎาคม จำนวน 586 ราย รวมทั้งหมด 1,304 ราย สมาชิกแจ้งเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเพิ่มขึ้น 1,223 ราย คิดเป็นร้อยละ 93.79 เปลี่ยนแปลงอัตราเงินลดลง 81 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.21 ซึ่งจะเห็นได้ว่าสมาชิกส่วนใหญ่แจ้งขอเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมเพิ่มขึ้น

3) คณะทำงานชุดที่ 1 และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้จัดทำโปรแกรมระบบทะเบียนสมาชิกตามที่คณะกรรมการ กสช.กฟภ. ต้องการให้เป็นรูปแบบ Fund Administration เพื่อสามารถดำเนินการดำเนินงานทะเบียนสมาชิกได้เองนั้น ในปีนี้ได้เริ่มดำเนินการทดลองระบบเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำระบบงานคู่ขนานกับบริษัทจัดการ

4) คณะทำงานชุดที่ 3 ติดตามการลงทุนและดูแลให้บริษัทจัดการทั้ง 2 แห่งนำเงินกองทุนไปลงทุนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ บริษัทจัดการได้ยื่นเสนอขออนุมัติลงทุนในหลักทรัพย์ที่ไม่อยู่ในกรอบนโยบายการลงทุนและหลักทรัพย์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์จำนวน 7 เรื่อง คณะกรรมการได้พิจารณาให้บริษัทจัดการลงทุนจำนวน 2 เรื่อง และไม่อนุมัติจำนวน 4 เรื่อง เนื่องจากคณะกรรมการกองทุน เห็นว่าหลักทรัพย์ที่บริษัทจัดการนำเสนอมา นั้นไม่มีความเหมาะสมที่จะลงทุนมีความเสี่ยงอยู่มาก อาจทำให้กองทุนเกิดผลขาดทุนได้

5) กสช.กฟภ. ได้เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับกองทุนอื่นๆ พบว่าการลงทุนด้านตราสารทุน กสช.กฟภ. ได้อัตราผลตอบแทนร้อยละ 33.64 และด้านตราสารหนี้ได้อัตราผลตอบแทน ร้อยละ 4.68 และมีอัตราผลตอบแทนรวมร้อยละ 7.62 ซึ่งผลการดำเนินงานในปีนี้เป็นไปตามเป้าหมายที่ กสช.กฟภ. กำหนดไว้

6) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้จัดทำสัญญาจ้างบริษัทจัดการกองทุนจำนวน 2 แห่งเพื่อจัดการและบริหาร กสช.กฟภ. เนื่องจากวันที่ 31 ธันวาคม 2550 นี้ ครบกำหนดสัญญาจ้างบริษัทจัดการกองทุนกับ บลจ.กรุงไทย และ บลจ.เอ็มเอฟซี จำกัด คณะกรรมการกองทุนได้ดำเนินการคัดเลือกบริษัทจัดการตั้งแต่ปลายไตรมาสที่ 3 ของปี 2550 และได้พิจารณาคัดเลือก บลจ.เอ็มเอฟซี และ บลจ.ไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ให้เป็นบริษัทจัดการกองทุนเป็นระยะเวลา 3 ปี รวมทั้งจัดทำสัญญาจ้างผู้รับฝากทรัพย์สินและผู้รับรองมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุน และสำนักงานสอบบัญชี ดี ไอ เอ เป็นผู้สอบบัญชีกองทุน

7) การจัดทำข้อบังคับ กสช.กฟภ.(ฉบับปี พ.ศ.2550) ในปีนี้คณะทำงานชุดที่ 4 ได้นำเสนอสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์เพื่อจดทะเบียนเรียบร้อยแล้ว

8) ผลความคืบหน้าของคดีฟ้องร้องเรียกเงินคืน 70 ล้านบาท ในปีนี้ได้รับชำระเพิ่มอีก 2 ครั้ง ในเดือนพฤษภาคม 2550 จำนวน 58,048.63 บาท และเดือนกุมภาพันธ์ 2551 จำนวน 1,610,849.63 บาท รวมเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้นที่ กสช.กฟภ. ได้รับ 19,238,768.98 บาท

9) คณะทำงานชุดที่ 5 ได้จัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกในเรื่อง “การออมและการลงทุนเพื่อรองรับวัยเกษียณ” ตามโครงการ “ใช้อย่างพอเพียง-มีเพียงพอวัยเกษียณ” โดยจัดอบรมให้กับสมาชิกในส่วนภูมิภาค กำหนดเป้าหมายผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 600 คน โดยมีผู้เข้ารับ

การอบรมทั้งหมดจำนวน 673 คน ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และในส่วนกลางกำหนดเป้าหมายผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 200 คน แต่มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 150 คน ซึ่งน้อยกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่าสมาชิกในส่วนกลางให้ความสนใจในเรื่องของกองทุนน้อยกว่าสมาชิกในส่วนภูมิภาค

10) จัดให้เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของ กฟภ. กรรมการ กสช. และเจ้าหน้าที่ กทช. เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกองทุนของหน่วยงานภายนอก ได้แก่ สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในปีนี้ กสช.กฟภ. ได้รับการสนับสนุนและให้ความร่วมมือจากตลาดหลักทรัพย์และบริษัทเฟมิลี โนฮาว ในการออกบูธของ บลจ.ต่างๆ จำนวน 13 แห่ง เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องการวางแผนการลงทุนโดยเฉพาะการลงทุนที่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี (RMF & LTF) โดยจัดให้กับสมาชิกทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งผลตอบรับจากจัดงานครั้งนี้ พบว่า สมาชิกให้ความสนใจในการสอบถามข้อมูลเรื่อง RMF & LTF จากเจ้าหน้าที่ของ บลจ. ต่างๆ ค่อนข้างมาก และปัญหาส่วนใหญ่ที่พบก็คือ สมาชิกส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการลงทุนเป็นอย่างมาก จึงไม่กล้าที่จะลงทุน

11) คณะกรรมการ กสช.กฟภ. ได้ต้อนรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขององค์การส่งเสริมโคนมแห่งประเทศไทย เพื่อเข้าเยี่ยมชมระบบงานของ กสช.กฟภ. โดยคณะกรรมการได้นำเสนอการงานด้านการบริหารเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกลยุทธ์ วิธีติดตามการบริหารการลงทุนและการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการติดตาม กำกับดูแล การบริหารเงินกองทุน

12) เลขานุการ กสช.กฟภ. ได้นำทีมงานบรรยายชี้แจงการให้บริการที่ปรึกษากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดทำกลยุทธ์การจัดสรรการลงทุนให้แก่คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้านครหลวง และคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประปานครหลวง เนื่องจากในปีี้ กสช.กฟภ. เป็นรัฐวิสาหกิจแรกที่มีการนำกลยุทธ์ SAA และ TAA จากที่ปรึกษากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งทำให้ กสช.กฟภ. มีอัตราผลตอบแทนที่ดีและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.6 การดำเนินงานคณะทำงานชุดที่ 1 – 5 ปี 2551

คณะกรรมการ กสช.กฟภ. ได้ศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนประจำปี เพื่อเป็นการแสดงเจตนารมณ์ของคณะกรรมการกองทุนในการบริหารและกำกับการลงทุนให้สมาชิกได้รับผลตอบแทน ณ ระดับที่น่าพอใจ และใช้กำหนดเป็นเป้าหมายหลักร่วมกันระหว่าง กสช.กฟภ. กับบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง ในการบริหารการลงทุน โดยกำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนปี 2551 ที่ร้อยละ 8 ซึ่งหมายถึงบริษัทจัดการต้องทำผลตอบแทน

ในรอบปีรวมกันเป็นจำนวนเงิน 1,734 ล้านบาท แบ่งเป็นผลตอบแทนในตราสารทุน 564 ล้านบาท (คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 26) และตราสารหนี้ 1,170 ล้านบาท (คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 6)

1) กสช.กฟภ. ได้ครบกำหนดสัญญาจ้างบริษัทจัดการกองทุนและผู้รับฝากทรัพย์สิน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2550 จึงได้มีการคัดเลือกบริษัทจัดการกองทุนและผู้รับฝากทรัพย์สิน รวมถึงผู้สอบบัญชีกองทุนใหม่ โดยการคัดเลือกบริษัทจัดการนั้นคณะกรรมการกองทุนได้ดำเนินการคัดเลือกตั้งแต่ปลายไตรมาสที่ 3 ของปี 2550 โดยได้จัดทำขอบเขตโดยละเอียดของงานที่จะจ้าง (TOR) และแจ้งไปยังบริษัทจัดการทั้งหมด 21 แห่ง มีบริษัทมาขอรับ TOR จำนวน 14 แห่ง และมีบริษัทจัดการที่ยื่นข้อเสนอมายังกองทุนจำนวน 11 แห่ง คณะกรรมการได้ดำเนินการคัดเลือกอย่างรอบคอบและที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบจ้าง บลจ.เอ็มเอฟซี จำกัด(มหาชน) และ บลจ.ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เพื่อจัดการและบริหารกองทุนเป็นระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2551 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2553 ได้ลงนามในสัญญาร่วมกันเรียบร้อยแล้ว ในส่วนของผู้รับฝากทรัพย์สิน (Custodian) ของกองทุน เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบในการโอนย้ายทรัพย์สินของกองทุน เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงบริษัทจัดการกองทุนในเวลาเดียวกับการเปลี่ยนแปลงผู้รับฝากทรัพย์สิน คณะกรรมการจึงมีมติให้ต่ออายุสัญญากับผู้รับฝากทรัพย์สินรายเดิม (ธนาคารไทยพาณิชย์) อีก 2 เดือน (สิ้นสุด ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2551) และดำเนินการคัดเลือกผู้รับฝากทรัพย์สินซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้จ้าง ธนาคารกสิกรไทย เป็นระยะเวลา 3 ปี 1 เดือน

2) คณะทำงานชุดที่ 1 ได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมให้แก่สมาชิกที่แจ้งความประสงค์เรียบร้อยแล้วจำนวน 2 ครั้ง โดยสมาชิกแจ้งขอเปลี่ยนแปลงในเดือนมกราคม จำนวน 1,492 ราย และเดือนกรกฎาคม จำนวน 1,111 ราย รวมทั้งสิ้น 2,603 ราย สมาชิกแจ้งขอเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมเพิ่มขึ้น 2,501 ราย คิดเป็นร้อยละ 9608 และแจ้งเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมลดลง 102 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.92

3) สมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพภายใน 30 วัน ตาม พรบ. กสช.กฟภ. และข้อบังคับกองทุน ในปีนี้มีจำนวน 114 ราย คิดเป็นเงินที่ กสช.กฟภ. ต้องจ่ายทั้งสิ้น 84.91 ล้านบาท และในส่วนของสมาชิกที่เข้าโครงการร่วมใจจากองค์กร (เกษียณอายุก่อนกำหนด) ประจำปี 2551 จำนวน 257 ราย เป็นเงิน 486.56 ล้านบาท กสช.กฟภ. ได้จ่ายเงินให้กับสมาชิก 2 วิธี โดยการโอนเงินผ่านระบบ Media clearing จำนวน 84 ราย และจ่ายเป็นเช็ค จำนวน 173 ฉบับ และในส่วนของสมาชิกที่เกษียณอายุประจำปี 2551 จำนวน 176 ราย เป็นเงินที่ต้องจ่ายจำนวน 473.16 ล้านบาท จ่ายเงินผ่านระบบ Media clearing จำนวน 127 ราย และจ่ายเป็นเช็คจำนวน 49 ราย ในปีนี้สมาชิกมารับเงินครบตามจำนวนดังกล่าว

4) ตามที่ กสช.กฟภ. ได้ดำเนินการปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบให้กับสมาชิกอีกร้อยละ 1 นั้น สามารถดำเนินการปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบให้แก่สมาชิกได้ในเดือนพฤศจิกายน 2551 โดยเงื่อนไขในการปรับเพิ่มนี้จะปรับเพิ่มให้กับสมาชิกที่มีอายุงานครบ 10 ปีขึ้นไป และสมาชิกจะต้องปรับเงินสะสมของตนเองเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 โดยจากการสอบถามความต้องการของสมาชิกที่มีอายุงานครบ 10 ปีขึ้นไป พบว่าร้อยละ 98 แฉงขอปรับอัตราเงินสะสมเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 เพื่อต้องการให้นายจ้างปรับเงินสมทบให้อีกร้อยละ 1

5) ตามที่ กฟภ. ได้นำโปรแกรมสำเร็จรูประบบ SAP เข้ามาใช้ในกองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองสนับสนุนปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์ ได้พิจารณาแก้ไขปัญหาปรับปรุงโปรแกรมและจัดทำโปรแกรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านงานทะเบียนจำนวน 5 โปรแกรม ได้แก่ โปรแกรมรายงานเพื่อแสดงอายุงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โปรแกรมรายงานเพิ่ม-ลดอัตราสะสม กสช. โปรแกรมรายงานรายละเอียดการหักเงินสะสมและเงินสมทบ กสช. โปรแกรมรายงานอายุสมาชิก 10 ปี และ 20 ปี และโปรแกรม Download ข้อมูลสมาชิก (ประวัติสมาชิก/ ผู้รับประโยชน์/ ข้อมูลเปอร์เซ็นต์การส่งเงินจาก SAP/ ข้อมูลเงินสะสม-สมทบ รายเดือนจาก SAP) เพื่อออกเป็นรายงานให้กับเจ้าหน้าที่ กทช. ใช้ตรวจสอบข้อมูลให้แก่สมาชิก

6) สำนักงานสอบบัญชี ดีไอเอ ผู้สอบบัญชีกองทุนได้สิ้นสุดสัญญาจ้าง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551 คณะกรรมการได้แต่งตั้งสำนักงานสอบบัญชี ปีติเสวี เป็นผู้สอบบัญชีกองทุนประจำปี 2552 ดำเนินการเป็นเวลา 1 ปี โดยคิดค่าธรรมเนียมสอบบัญชีจำนวนเงิน 360,000.- บาท และคณะกรรมการกองทุนได้คัดเลือกให้ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เป็นผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน ดำเนินการเป็นระยะเวลา 3 ปี

7) คณะทำงานชุดที่ 2 ได้ทำการตรวจสอบและสรุปงบแสดงส่วนของสมาชิก-นายจ้างและผลประโยชน์(แบบ กช.1.1) และงบแสดงรายละเอียดทรัพย์สินสุทธิ(แบบ กช.1.2) และตรวจสอบอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 1 ปีของ 4 ธนาคาร (BBL,KTB,SCB,KBANK) ตราสารหนี้ (Thai BMA Composite Bond Index) ตราสารทุน (Set 100 Index) และหน่วยลงทุนเสนอคณะกรรมการกองทุนทราบทุกเดือน โดยดำเนินการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และนำเสนอที่ประชุมใหญ่เพื่อให้สมาชิกได้รับทราบผลการดำเนินงานของกองทุนในรอบปีที่ผ่านมา

8) คณะทำงานชุดที่ 3 ได้กำหนดหลักการและแนวทางในการบริหารการลงทุนในช่วง 1 เดือนสุดท้ายก่อนสิ้นปี 2551 ให้บริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง บริหารการลงทุนตามหลักการและแนวทางที่กำหนด เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากความผันผวนของตลาดตราสารทุน ให้ได้รับผลตอบแทนที่ดีที่สุดในช่วง 1 เดือนสุดท้ายของปี 2551 ซึ่งทำให้กองทุนได้รับผลตอบแทนในเดือน ธันวาคม 2551 จำนวน 670.22 ล้านบาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 3.10 จากปัญหาวิกฤต

เศรษฐกิจโดยรวมทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ คณะทำงานฯ ได้ประชุมร่วมกับผู้จัดการกองทุนเป็นระยะๆ ตามความเหมาะสม เพื่อบริหารพอร์ตลงทุนร่วมกัน ซึ่งผลตอบแทนจากการลงทุนที่ กสช.กฟภ. ได้รับเป็นจำนวน 562.49 ล้านบาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 2.62 ซึ่งเป็นอัตราผลตอบแทนที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของรัฐวิสาหกิจอื่นๆ

9) คณะทำงานชุดที่ 3 ได้จัดทำกลยุทธ์การจัดสรรหลักทรัพย์เพื่อการลงทุน SAA ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสมาชิกตามฐานข้อมูลสมาชิก ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2551 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กองทุนได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนที่สูงกว่าอัตราเงินเฟ้อ ในระยะเวลาการลงทุนซึ่งเฉลี่ยจากอายุสมาชิกในกองทุน (11 ปี) ภายใต้ระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ และเพื่อให้กองทุนได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดความยืดหยุ่นของสัดส่วนการลงทุนในแต่ละเวลา (TAA) นำเสนอคณะกรรมการเพื่ออนุมัติให้บริษัทจัดการใช้บริหารการลงทุนตามหลักการ ดังนี้

(1) ใช้เป็นแผนแม่บทให้บริษัทจัดการบริหารพอร์ตการลงทุนของ กสช.กฟภ. ประจำปี 2552

(2) สัดส่วนการลงทุนตามกลยุทธ์ SAA ใช้เป็นเกณฑ์อ้างอิงการวัดผลการดำเนินงานของบริษัทจัดการและการคำนวณค่าจัดการกองทุนประจำปี 2552

จากการศึกษาโครงสร้างการลงทุนของ กสช.กฟภ. และประเมินสถานการณ์การลงทุนเปรียบเทียบกับภาวะเศรษฐกิจที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจริงในปี 2552 ได้กำหนดเป็นเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนประจำปี 2552 ที่อัตราร้อยละ 6 เพื่อใช้เป็นเป้าหมายหลักร่วมกันระหว่าง กสช.กฟภ. กับบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง ในการบริหารการลงทุนเพื่อสร้างผลตอบแทนให้แก่ กสช.กฟภ.

10) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้พิจารณาและดำเนินการแก้ไขข้อบังคับ ข้อ 6.2 หมวด 6 เงินสะสม เงินสมทบ และเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้เพื่อรองรับการขอปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบ กสช.กฟภ. ให้กับสมาชิกซึ่งได้จัดทำและยื่นขอจดทะเบียนต่อสำนักงาน ก.ล.ต. เรียบร้อยแล้ว

11) ผลความคืบหน้าการดำเนินคดีฟ้องร้องเรียกเงินคืน 70 ล้านบาท ทั้ง 4 คดี ในปีนี้ได้รับชำระหนี้จากการฟ้องร้องบังคับคดีจำนวน 7 ครั้ง เป็นเงิน 19,398,402.73 บาท

4. ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา

4.1 ด้านการเรียนรู้ของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่กองทุน

กสช.กฟภ. ได้ดำเนินการส่งเสริมให้ความรู้แก่กรรมการและเจ้าหน้าที่กองทุน รวมทั้งให้ความรู้แก่สมาชิกทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกองทุนในทุกๆ ด้าน โดยมอบหมายให้คณะทำงานชุดที่ 5 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลให้ความรู้แก่สมาชิกได้รับทราบถึงผลการดำเนินงานทุกๆ เดือนและผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับกองทุนอื่นๆ ผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับจากกองทุน รวมทั้งข่าวสารใหม่ๆ ของกองทุน เจ้าหน้าที่ของกองทุนจะต้องแจ้งให้สมาชิกได้รับทราบข้อมูลทุกครั้ง โดยจะทำการประชาสัมพันธ์ทางจุดสารรายเดือน วารสารรายไตรมาส ดิจบอร์ดประชาสัมพันธ์ตามหน่วยงาน เผยแพร่ข้อมูลลงทางเว็บไซต์ของกองทุน จัดประชุมให้ความรู้แก่สมาชิกและจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปีเพื่อให้สมาชิกได้รับทราบผลการดำเนินงานที่ผ่านมาในรอบปีของกองทุน ผลการดำเนินงานของกองทุนในด้านการเรียนรู้และพัฒนากองทุนที่ผ่านมา มีดังนี้

1) ในทุกๆ ปี กสช.กฟภ. จะจัดส่งบุคลากรไม่ว่าจะเป็นกรรมการ เจ้าหน้าที่หรือสมาชิก กองทุนเข้าอบรมและสัมมนาตามหน่วยงานภายนอก โดยเป็นหลักสูตรที่มีค่าใช้จ่ายและไม่มีการใช้จ่าย โดยจะคัดเลือกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญกับกองทุนเป็นอย่างมาก ส่วนมากจะจัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนให้มากยิ่งขึ้น ผลจากการส่งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่รับการอบรมนั้น พบว่าหลักสูตรที่จัดบางหลักสูตรใช้เวลาในการจัดอบรมที่น้อย ทำให้ได้ข้อมูลที่อาจจะไม่ครบถ้วนมาก เพราะด้วยเวลาที่จำกัด คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ได้ให้ความเห็นว่า กสช.กฟภ. ควรจัดหาหลักสูตรที่ให้ประโยชน์และคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่เสียไปในการอบรม และให้ข้อเสนอแนะโดยการเชิญวิทยากรของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือวิทยากรภายนอกมาบรรยายให้ความรู้แก่กรรมการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายของกองทุน

2) ทางทีมงานเลขานุการ กสช.กฟภ. ได้พาคณะกรรมการกองทุนเข้าเยี่ยมชมกิจการกองทุนของรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวง การประปานครหลวง และการสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นต้น เพื่อศึกษาดูการบริหารงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงาน กสช.กฟภ.

3) กสช.กฟภ. ได้ติดต่อประสานงานกับบริษัทจัดการกองทุน ผู้รับฝากทรัพย์สิน ผู้ตรวจสอบบัญชี กสช. สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ และหน่วยงานต่างๆ ในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนและการอบรมให้ความรู้ โดยหลักสูตรที่จัดอบรม

ให้ความรู้แก่คณะกรรมการกองทุนและเจ้าหน้าที่ในสายงานนั้น ล้วนแต่เป็นหลักสูตรที่มีความสำคัญกับกรรมการและเจ้าหน้าที่กองทุน ซึ่งในทุกๆ ปีหลักสูตรที่คณะกรรมการเข้ารับการอบรมเป็นส่วนใหญ่ได้แก่

- (1) หลักสูตรอะไรในงบการเงินที่กรรมการกองทุนควรรู้
- (2) การจัดการลงทุนด้วย Financial Lab
- (3) งบการเงินและมาตรฐานบัญชีที่กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรรู้
- (4) การสัมมนาและดูงานด้านธุรกิจการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การคัดเลือกและการกำกับบริษัทจัดการกองทุน
- (5) กฎหมายกองทุนและหลักเกณฑ์ที่กรรมการกองทุนควรรู้
- (6) ความรู้มาตรฐานสำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในปี 2549 คณะกรรมการ กสข.กฟภ. และเจ้าหน้าที่ กทช. ได้เข้ารับการอบรมจำนวน 8 หลักสูตร ได้แก่ ความรู้มาตรฐานสำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รุ่นที่ 3 และรุ่นที่ 4 จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากปีนี้มีคณะกรรมการกองทุนใหม่ กสข.กฟภ. จึงได้เลือกหลักสูตรที่มีความเหมาะสมแก่คณะกรรมการกองทุนเป็นอย่างมาก และการอบรมเรื่องกัฏวิฤติ การลงทุนในกองทุนปี 49 ใดๆ การจัดการลงทุนด้วย Financial Lab จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดทำ VAR ของพอร์ตจากตราสารหนี้ง่ายเพียงนี้เอง จัดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สัมมนาวิชาการ เรื่องทิศทางเศรษฐกิจและตลาดการเงินไทย ปี 2550 แนวทางการบริหารความเสี่ยงปี 2550 และทางเลือกการลงทุน อีกทั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ได้เข้ารับการบรรยายเกี่ยวกับประกาศ ก.ล.ด. เรื่องการลงทุนและการมีไว้เพื่อทรัพย์สินของกองทุน และประกาศ ก.ล.ด. เรื่องการกระทำที่อาจขัดแย้งต่อผลประโยชน์ซึ่งจัดโดย การไฟฟ้า นครหลวง

4) ในปี 2549 คณะทำงานชุดที่ 5 ได้จัดประชุม โครงการพบปะชี้แจงสมาชิก กสข. ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโครงการบริการสมาชิกให้สามารถเลือกการลงทุนด้วยตนเอง (Employee's choice) จัดการประชุมพบปะสมาชิกในส่วนภูมิภาคจำนวน 6 ครั้ง 30 กฟพ. มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดจำนวน 638 คนและจัดการประชุมในส่วนกลางจำนวน 4 ครั้ง มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดจำนวน 264 คน และนำสมาชิก กสข. ในส่วนกลางเพื่อเยี่ยมชมระบบงานของบริษัทจัดการกองทุน จำนวน 4 ครั้ง ณ บลจ.เอ็มเอฟซี และ บลจ.กรุงไทย จำกัด (มหาชน) คณะทำงานชุดที่ 5 ได้จัดให้เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เขตและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ส่วนกลาง จำนวน 14 คน เข้ารับการอบรมหลักสูตร “ความรู้มาตรฐานสำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” และเยี่ยมชมดูระบบงานของ บลจ.กรุงไทย และตลาดหลักทรัพย์ เพื่อนำ

ความรู้ ความเข้าใจในระบบงานของกองทุนไปประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ให้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. ต่อไป

5) ปี 2549 เนื่องในโอกาส กสช.กฟภ. ดำเนินงานครบรอบ 10 ปี ได้ร่วมกับ บริษัทแฟมิลี โนอาว จำกัด จัดงานมหกรรมวางแผนเงินออมพร้อมประหยัดภาษีกับ RMF<F และมีกิจกรรมการบรรยายเรื่อง “รู้จักกับ RMF & LTF แพลตฟอร์ม ช่วยประหยัดภาษี” จัดการเสวนา พิเศษเรื่อง “วางแผนเงินออม พร้อมประหยัดภาษีกับ RMF & LTF” และการออกบูธของบริษัท จัดการกองทุนรวม (บลจ.) ต่างๆ จำนวน 14 บลจ. เพื่อให้คำปรึกษาเรื่องการวางแผนการเงิน รวมทั้ง นำเสนอผลิตภัณฑ์ทางการเงินรูปแบบต่างๆ แก่สมาชิก กสช.กฟภ. โดยวัตถุประสงค์ในการจัด กิจกรรมครั้งนี้ก็เพื่อส่งเสริมแนวคิดและความรู้เกี่ยวกับการบริหารเงินออมเพื่ออนาคตและวัย เกษียณอายุผ่านกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ RMF และบริหารภาษีผ่านกองทุนรวมหุ้นระยะยาว LTF นอกจากการจัดกิจกรรมดังกล่าวแล้วกองทุนได้แจ้งข้อมูลอัตราดอกเบี้ย รายละเอียดสาระ เกี่ยวกับกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ(RMF) และกองทุนรวมหุ้นระยะยาว(LTF) ให้สมาชิกได้รับ ทราบทางสื่อประชาสัมพันธ์ จุลสารและวารสารของ กสช.กฟภ. รวมทั้งทาง Intranet ของ กฟภ.

6) ตามที่ กสช.กฟภ. ได้ว่าจ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์หลักทรัพย์ การให้คำปรึกษาด้าน การบริหารการลงทุนและความเสี่ยง เป็นระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2548 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2549 นั้น กรรมการ กสช.กฟภ. และเจ้าหน้าที่ กทช. ได้เข้าร่วมศึกษาการวิเคราะห์ หลักทรัพย์และการบริหารการลงทุนและความเสี่ยงของ กสช.กฟภ. จากศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ชันชวิทย์ โดยคณะกรรมการ กสช.กฟภ. และเจ้าหน้าที่ กทช. ซึ่งเป็นทีมงานของคณะทำงานด้าน ติดตามการบริหารเงินลงทุนจำนวน 4 คนและคณะทำงานด้านระบบบัญชีการเงินและรายงาน จำนวน 2 คน และมีพนักงาน กฟภ. จากกองต่างๆ คือ กองการเงินจำนวน 3 คน ฝ่ายสารสนเทศ จำนวน 2 คน เข้าร่วมการอบรมโครงการ “การวิเคราะห์หลักทรัพย์และการให้คำปรึกษาด้านการ บริหารการลงทุนและความเสี่ยงของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” จากศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ชันชวิทย์ เดือนละ 4 ครั้ง รวม 40 ครั้ง ซึ่งที่ปรึกษาได้รายงานผลการศึกษาตามโครงการฯ ดังกล่าวจำนวน 7 เรื่อง โดยนำเสนอเป็น Power Point พร้อมเสียงประกอบให้สมาชิกได้รับทราบในการประชุมใหญ่ สามัญประจำปี 2550 โดยสิ่งที่ได้รับจากที่ปรึกษากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนี้

เรื่องที่ 1 การประเมินสถานะของ กสช.กฟภ. เป็นการศึกษาเพื่อออกแบบกลยุทธ์ การลงทุนให้สอดคล้องกับสภาพคล่องที่ กสช.กฟภ. ต้องการในแต่ละปี ซึ่งมุ่งเน้นสำหรับรองรับ ภาวะผูกพันของการจ่ายเงินในอนาคตให้แก่สมาชิกที่จะพ้นสมาชิกภาพ การศึกษาใช้เทคนิคมอนติ คาโลซิμουเลชั่น ประกอบกับข้อมูลจริงของสมาชิก และประเมินสถานะกองทุนช่วง 10 ปีข้างหน้า เพื่อออกแบบกลยุทธ์การลงทุนที่เหมาะสมได้

เรื่องที่ 2 การออกแบบการจัดสรรเงินลงทุนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Asset Allocation : SAA) เป็นการระบุการกระจายเงินลงทุนเชิงกลยุทธ์แก่ กสช.กฟภ. โดยกระจายน้ำหนักลงในกลุ่มหลักทรัพย์ที่ให้ผลตอบแทนจากการลงทุนอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ กสช.กฟภ. ประสงค์ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการลงทุนระยะยาวจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าระยะเวลาการลงทุน 13 ปี เป็นระยะเวลาที่ใช้เป็นตัวแทนสำหรับสมาชิกของ กสช.กฟภ.

เรื่องที่ 3 การกระจายเงินลงทุนตามเงื่อนไขในแต่ละจุดเวลา (Tactical Asset Allocation : TAA) เป็นการทำต่อเนื่องจากการจัดสรรเงินลงทุนเชิงกลยุทธ์ SAA ซึ่งเป็นการระบุน้ำหนักขั้นสูง และน้ำหนักขั้นต่ำของการลงทุน ซึ่งเบี่ยงจากกลยุทธ์ SAA โดยผลลัพธ์เป็นอัตราผลตอบแทนที่มีลักษณะตรงตามวัตถุประสงค์ของการลงทุนในอีก 13 ปีข้างหน้า นอกจากนี้ได้ศึกษาเพื่อกำหนดงบประมาณความเสี่ยง (Risk Budget) ซึ่งหมายถึงระดับความเสี่ยงสูงสุดหรือผลขาดทุนสูงสุดอันอาจเกิดขึ้นที่ กสช.กฟภ. จะยอมรับได้สำหรับกลุ่มหลักทรัพย์ที่ถือครองหากระดับความเสี่ยงของสินทรัพย์ที่ถือครองภายใต้ TAA ไม่เกินงบประมาณความเสี่ยงก็สามารถถือครองกลุ่มหลักทรัพย์นั้นไปได้ จากผลการศึกษาและการทำ Simulation แสดงได้ว่า งบประมาณความเสี่ยงสำหรับระยะเวลาการบริหารความเสี่ยงของ กสช.กฟภ. ช่วง 1 ปี กำหนดไว้ได้ที่ร้อยละ 7.5 โดยผลการคำนวณค่าความเสี่ยงจากการลงทุนตาม SAA และ/หรือภายใต้เงื่อนไข TAA ของกองทุนในปัจจุบัน พบว่ามูลค่าความเสี่ยงรายปีของกลุ่มสินทรัพย์มีค่าต่ำกว่า ร้อยละ 7.5

เรื่องที่ 4 แหล่งข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การลงทุนในหลักทรัพย์ ที่ปรึกษาได้ให้ความรู้ถึงแหล่งข้อมูลที่ใช้ประโยชน์ได้ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ โดยที่การเรียกใช้ข้อมูลสามารถทำได้ โดยสะดวกผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งแบ่งประเภทของข้อมูลเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

- (1) ข้อมูลเศรษฐกิจมหภาค ได้แก่ บทวิเคราะห์ ค่าสถิติ และข้อมูลอนุกรมเวลาด้านเศรษฐกิจโลก เศรษฐกิจระดับภูมิภาค เศรษฐกิจของประเทศไทย อุตสาหกรรมและอื่นๆ
- (2) ข้อมูลของบริษัทผู้ออกหลักทรัพย์ และ/หรือ ข้อมูลหลักทรัพย์รายตัวที่ กสช.สนใจเป็นการเฉพาะ โดยข้อมูลในกลุ่มนี้ ได้แก่ บทวิเคราะห์ ค่าสถิติ และข้อมูลอนุกรมเวลาด้านการวิเคราะห์แบบ Fundamental การวิเคราะห์แบบ Technical การวิเคราะห์ทาง Quantitative การวิเคราะห์อันดับเครดิตและอื่นๆ

เรื่องที่ 5 การประเมินผลงานด้านการบริหารเงินลงทุน (Performance ความสามารถและผลงานที่ผ่านมา ว่ามีและได้ทำให้ผลตอบแทนที่ได้มีระดับสูง และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และในการประเมินนั้นยังให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความบกพร่องของการบริหารงานของ กสช. เพื่อให้ กสช. สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ และหากผลงานของผู้จัดการไม่เป็นที่น่าพอใจ กสช.

จะได้เร่งรัดผลงานให้ดีขึ้น หรือสามารถปรับเปลี่ยนผู้จัดการใหม่ โดยที่ปรึกษาได้นำเสนอแนวทางการประเมินผลงานด้านการบริหารเงินลงทุนใน 3 ด้านประกอบด้วย

(1) การพิจารณาด้านการดำเนินงานซึ่งขัดต่อนโยบายการลงทุนที่ กสช. กำหนดไว้ก่อนเป็นการล่วงหน้า

(2) การพิจารณาด้านระดับอัตราผลตอบแทนที่ได้เป็นผลลัพธ์จากการลงทุน โดยการพิจารณานี้จะพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับเปรียบเทียบกับตัวเทียบวัดในลักษณะต่างๆ

(3) การพิจารณาด้านความสามารถพิเศษของ กสช. กฟภ. และผู้จัดการกองทุนในการบริหารเงินลงทุน

เรื่องที่ 6 การกำหนดราคาหลักทรัพย์และการวัดความเสี่ยงจากการลงทุนในหลักทรัพย์ ได้ทำการศึกษาสินทรัพย์ที่ กสช. ถือครอง และสินทรัพย์ที่มีศักยภาพให้ กสช. ถือครองแล้วเสนอแนวทางการกำหนดราคาทฤษฎีของสินทรัพย์กลุ่มสำคัญเหล่านั้น โดยการกำหนดราคาทฤษฎีใช้หลักการคิดลดกระแสเงินที่คาดว่าจะหลักทรัพย์จะจ่ายให้ กสช. หลักการกำหนดราคาแบบออบิทราก และหลักการแยกส่วนประกอบตาม โครงสร้างของหลักทรัพย์ โดยที่กลุ่มหลักทรัพย์ซึ่งที่ปรึกษาได้เสนอวิธีการกำหนดราคาทฤษฎี ประกอบด้วย หลักทรัพย์กลุ่มหุ้นสามัญ กลุ่มตราสารหนี้ กลุ่มออปชัน กลุ่มฟิวเจอร์ส และกลุ่มหุ้นกู้อนุพันธ์ ความสามารถในการกำหนดราคาทฤษฎีของหลักทรัพย์มีประโยชน์มากแก่ กสช. สำหรับการตัดสินใจซื้อขายหลักทรัพย์ การออกแบบกลยุทธ์การลงทุน การบันทึกมูลค่าที่เป็นจริงของหลักทรัพย์ และการตรวจสอบความถูกต้องของมูลค่าของหลักทรัพย์ที่ กสช. ถือครองตามที่ผู้จัดการกองทุนรายงาน นอกจากนี้ได้เสนอแนวทางการวัดความเสี่ยงโดยใช้มูลค่าความเสี่ยง ซึ่งรวมความเสี่ยงด้านตลาดและความเสี่ยงด้านเครดิตให้ กสช. ได้ใช้เป็นฐานการวัดและการบริหารความเสี่ยงของกลุ่มหลักทรัพย์ที่ถือครอง

เรื่องที่ 7 การออกแบบแผนนโยบายการปฏิบัติงาน เรื่องการบริหารความเสี่ยงด้านการลงทุน เนื่องจากความเสี่ยงด้านการลงทุนเป็นความเสี่ยงที่มีความสำคัญสูงสุดสำหรับ กสช. โดยครอบคลุมถึงความเสี่ยงด้านราคา หรือด้านตลาด ด้านเครดิต ด้านสภาพคล่องและด้านการปฏิบัติงาน โดยมีหลักในการออกแบบ คือ แผนนโยบายการปฏิบัติงานเป็นกรอบการปฏิบัติงานอย่างกว้างๆ สอดคล้องกับแนวที่เป็นสากล สอดคล้องกับกฎระเบียบ และข้อบังคับของสำนักงาน ก.ล.ต. และยังคงสอดคล้องกับข้อบังคับของ กสช. โดยเคร่งครัด รวมทั้งนำไปปฏิบัติได้จริงและไม่เป็นการจำกัดความสามารถหรือทางเลือกของผู้ปฏิบัติในการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยทางสากล การบริหารความเสี่ยงต้องดำเนินการเป็นระบบเป็นขั้นตอนที่ปรึกษาจึงได้เสนอขั้นตอนการบริหารความเสี่ยงที่เป็นสากลตามตัวแบบการบริหารความเสี่ยงเชิงบูรณาการของ COSO (Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission)

จากความรู้ที่ได้รับ กสช.กฟภ. ได้นำมาใช้ประโยชน์กับการบริหารการลงทุนตั้งแต่ช่วงปลายปี 2549 และต่อเนื่องไป ดังนี้

(1) การกำหนดนโยบายการลงทุน ได้นำกลยุทธ์ SAA และ TAA เป็นแผนแม่บทในการบริหารพอร์ตของ กสช.กฟภ.

(2) การนำความรู้และนำโปรแกรมมาใช้ประกอบกับงานด้านการติดตามและประเมินผลการลงทุน ได้แก่

2.1) การประเมินสถานะของกองทุน โครงสร้างของสมาชิกเพื่อการบริหารการลงทุนระยะยาว

2.2) การพิจารณาคูณภาพของตราสารที่เหมาะสมในการลงทุน และที่บริษัทจัดการนำเสนอ

2.3) การวัดความเสี่ยงของพอร์ตการลงทุนทั้งในกลุ่มตราสารหนี้ ตราสารทุน รวมทั้งพอร์ตรวม

2.4) การจัดทำ Asset Allocation การจัดสรรเงินลงทุน

2.5) การประเมินราคาหลักทรัพย์ ทั้งตราสารหนี้และตราสารทุน

2.6) การวิเคราะห์หลักทรัพย์ และวัดความเสี่ยงจากการลงทุน

2.7) การประเมินผลงานด้านการบริหารเงินลงทุน

(3) กลุ่มผู้เรียน ได้ขยายผลการศึกษาให้กับผู้สนใจ หรือสมาชิกกองทุนโดยการจัดทำ E-learning หลักสูตรการวิเคราะห์หลักทรัพย์ การบริหารการลงทุนและความเสี่ยงจากการลงทุน โดยนำเข้าระบบ Intranet ใน Web site ของกองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งแบ่งเป็น 4 หัวข้อเรื่องประกอบด้วย

เรื่องที่ 1 การประเมินความเสี่ยงด้านตราสารทุน

เรื่องที่ 2 การประเมินความเสี่ยงด้านตราสารหนี้

เรื่องที่ 3 การประเมินความเสี่ยงของพอร์ตการลงทุน

เรื่องที่ 4 การจัดสัดส่วนวงเงินลงทุน (Asset Allocation)

7) ในปี 2550 คณะทำงานชุดที่ 5 ร่วมกับตลาดหลักทรัพย์ฯ จัดการออกบูธของ บลจ. ต่างๆ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องการวางแผนการลงทุน โดยเฉพาะการลงทุนที่ผู้ลงทุนได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี (RMF & LTF) จัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเรื่อง “การออมและการลงทุนเพื่อรองรับวัยเกษียณ” ตามโครงการ “ใช้อย่างพอเพียง มีเพียงพอวัยเกษียณ” โดยสมาชิกในส่วนกลางเข้าอบรมจำนวน 150 คน ส่วนภูมิภาครวม 673 คน และได้จัดให้

เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของ กฟผ. กรรมการ กสช. และเจ้าหน้าที่ กทช. เข้าร่วมการอบรมหลักสูตร “หลักการวางแผนการเกษียณเบื้องต้น และการลงทุนที่ผู้ลงทุนได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี”

8) จากการที่ กสช.กฟผ. ได้ว่าจ้างที่ปรึกษากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในโครงการ “การวิเคราะห์หลักทรัพย์ และการให้คำปรึกษาด้านการบริหารการลงทุนและความเสี่ยงของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” เลขานุการ กสช. ได้นำทีมงานบรรยายชี้แจงการให้บริการที่ปรึกษากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในด้านการจัดทำกลยุทธ์การจัดสรรการลงทุนให้คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประสานครหลวง และนำเสนอการบริหารเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกลยุทธ์ วิธีติดตามการบริหารการลงทุนและการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการติดตาม กำกับดูแล การบริหารเงินกองทุนให้คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้านครหลวง อีกทั้งทางทีมงานเลขานุการ เจ้าหน้าที่ กทช. และเจ้าหน้าที่ กฟผ. เข้าศึกษาดูงานทะเบียนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ TSD และบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เอ็มเอฟซี จำกัด(มหาชน) เพื่อศึกษาระบบงานและนำระบบงานนั้นมาใช้กับ กสช.กฟผ. เนื่องจาก กสช.กฟผ. เตรียมความพร้อมในด้านการเป็นนายทะเบียนเอง

9) ในปี 2551 คณะทำงานชุดที่ 5 จัดโครงการพบปะชี้แจงสมาชิกในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง (Employee's choice) และได้จัดทำแบบสอบถามความเห็นสมาชิกเรื่อง การเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง โดยสรุปได้ว่าประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 56.8 ไม่เห็นด้วยที่จะบริหารกองทุนโดยนโยบาย Employee's choice ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งการตัดสินใจของคณะกรรมการคงขึ้นอยู่กับปัจจัยในการที่จะดำเนินนโยบายนี้หรือไม่ ซึ่งทางทีมงานมีความเห็นว่า เสียงส่วนใหญ่ไม่ใช่คำตอบถูกต้อง ควรพิจารณาถึงระดับความรู้ของกลุ่มพนักงาน ระยะเวลาการลงทุนของพนักงาน นโยบายนี้แก้ปัญหาอัตราผลตอบแทนที่ไม่พึงประสงค์ในระยะยาวได้หรือไม่ และข้อดี-ข้อเสีย ของการดำเนินนโยบายนี้ สามารถแก้ปัญหาเรื่องการลดภาระความรับผิดชอบของกรรมการต่อสมาชิกได้หรือไม่ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งหากดำเนินการนโยบายที่ผิดพลาดย่อมส่งผลถึงความเชื่อมั่นและก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาภายหลังแก่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ จากแบบสอบถามจำนวน 500 ตัวอย่างเห็นด้วยกับนโยบายนี้จำนวน 216 คน และไม่เห็นด้วยจำนวน 284 คน กลุ่มที่ไม่เห็นด้วยต่อนโยบายนี้มีระดับความรู้ แบบพอรู้บ้าง (คือเคยฝากการลงทุนในตราสารหนี้หรือหุ้นบ้างแต่ไม่เคยลงทุนจริง หรือเคยลงทุนแต่ไม่ประสบความสำเร็จ) และไม่รู้เลย มากกว่าร้อยละ 90 ซึ่งคาดว่าสมาชิกในส่วนนี้ยังคงเชื่อมั่นในการตัดสินใจนโยบายของคณะกรรมการที่มี บลจ.เป็นผู้แนะนำเสนอร่วมมากกว่าการตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งเป็นตรรกะที่ถูกต้อง และกลุ่มที่เห็นด้วยกับนโยบายนี้ มีระดับความรู้แบบพอรู้บ้าง และไม่รู้เลยมากกว่าร้อยละ 90 เช่นเดียวกัน คือ เชื่อมั่นการลงทุนในการ

ตัดสินใจในนโยบายการลงทุนของตนเองมากกว่า การตัดสินใจของคณะกรรมการที่มี บลจ. เป็นผู้นำเสนอร่วม ซึ่งเมื่อพิจารณาตามตรรกะนี้จะทำให้ผู้ลงทุนกลุ่มนี้มีความเสี่ยงในการลงทุนที่สูงหรือคาดว่าจะไม่ประสบความสำเร็จในการลงทุนได้ในระยะสั้น และระยะยาว (อัตราผลตอบแทนไม่พึงประสงค์) ซึ่งจะเกิดเป็นปัญหาต่อเนื่องของคณะกรรมการต่อข้อเรียกร้องของสมาชิกกลุ่มนี้ต่อความโปร่งใสของการคัดเลือกทรัพย์สินในการลงทุน หรือการเรียกร้องการเปลี่ยนระบบการออมแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นระบบบำนาญ/บำนาญเดิม อย่างไรก็ตาม คาดว่า คณะกรรมการสามารถบริหารจัดการได้หากดำเนินนโยบาย Employee's choice นี้ แต่ต้องดูแลจำนวนกองทุนมากขึ้นเพื่อไม่ให้อัตราผลตอบแทนติดลบ

4.2 ด้านการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กสช.กฟภ. ได้จัดตั้งตั้งแต่ปี 2539 ณ ปัจจุบันในปี 2551 รวมระยะเวลาการดำเนินงานประมาณ 12 ปี มีจำนวนสมาชิกประมาณ 27,000 คน ขนาดของกองทุนประมาณ 22,000 ล้านบาท ซึ่งถือว่าเป็นกองทุนที่มีขนาดใหญ่มากเมื่อเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ตามตารางที่ 4.6

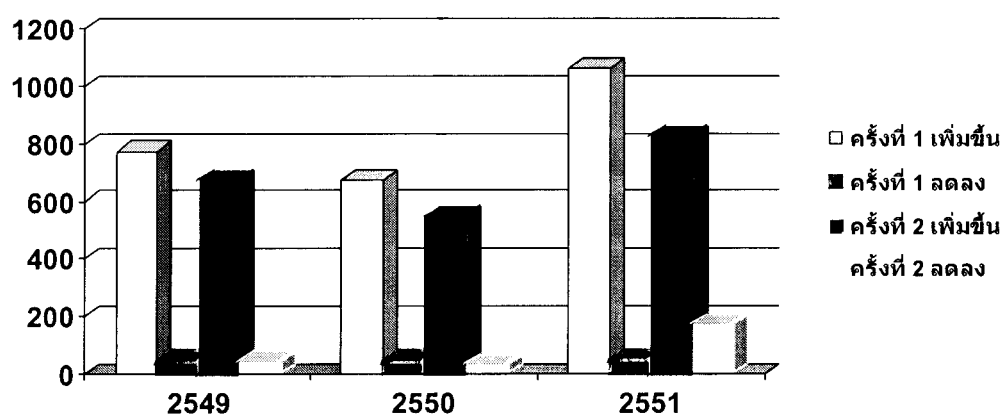
ตารางที่ 4.6 ตารางแสดงยอดจำนวนสมาชิกและยอดเงินกองทุนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551

ปี	จำนวนสมาชิก (คน)	ยอดเงินกองทุน (ล้านบาท)
2546	27,429	16,354.06
2547	26,663	16,612.11
2548	26,470	17,802.35
2549	26,177	19,477.50
2550	25,592	21,026.49
2551	27,115	22,414.18

ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟภ.(2550)

ตามตารางที่ 4.6 จะเห็นได้ว่าจำนวนสมาชิก กสช.กฟภ. นั้นมีจำนวนมากตามจำนวนของพนักงาน กฟภ. และในปัจจุบันพนักงาน กฟภ. ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานก็จะต้องเข้าเป็นสมาชิก กสช.กฟภ. ทุกคน ถึงแม้ว่าจำนวนสมาชิกในแต่ละปีจะลดลงก็เนื่องมาจากการพ้นสมาชิกภาพ การเกษียณอายุงาน เป็นต้น และจำนวนขนาดของยอดเงินกองทุนนั้นก็เพิ่มมากขึ้นทุกปี เห็นได้ว่าสมาชิก กสช.กฟภ. ให้ความสนใจในเรื่องของการออมเงินเพื่ออนาคตมากขึ้น เพราะเงินจำนวนนี้เป็นเงินออมในอนาคต เก็บไว้ยามที่ออกจากงานหรือเกษียณอายุ

กสช.กฟก. ให้สมาชิกสามารถเลือกอัตราสะสมของตนเองได้โดยเริ่มที่อัตราร้อยละ 3 ถึง 10 ของเงินเดือน และจากข้อบังคับเดิมของ กสช.กฟก. ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสม นั้น เดิมให้เปลี่ยนได้ปีละ 1 ครั้ง แต่ได้แก้ไขข้อบังคับกองทุนใหม่โดยให้สมาชิกสามารถเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมของตนเองได้เป็นปีละ 2 ครั้ง ผู้วิจัยจะแสดงแผนภูมิเปรียบเทียบให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมของสมาชิกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 – 2551 นั้นมีการเปลี่ยนแปลงตามแผนภูมิภาพที่ 4.6 ดังนี้



ภาพที่ 4.6 แผนภูมิเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมของสมาชิกตั้งแต่ปี 2548 – 2551
ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟก. (2550)

จากแผนภูมิจะเห็นได้ว่าในแต่ละปีนั้นสมาชิกให้ความสนใจที่จะขอเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมเพิ่มมาก ในปี 2549 สมาชิกแจ้งเปลี่ยนอัตราสะสมรวมทั้งหมด 1,536 ราย ซึ่งสมาชิกให้ความสนใจเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมในครั้งที่ 1 ซึ่งมีผลมากกว่าในครั้งที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 6.51 ของจำนวนสมาชิกที่แจ้งเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมทั้งหมด พฤติกรรมของสมาชิกทั้ง 2 ครั้ง เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน คือต้องการออมเงินเข้ากองทุนเพิ่มขึ้น ซึ่งสรุปได้ว่า สมาชิกจำนวน 1,446 ราย ต้องการออมเงินเข้ากองทุน เพิ่มขึ้น ในขณะที่สมาชิกจำนวนเพียง 90 รายเลือกที่จะออมเงินลดลง ซึ่งเทียบเป็นอัตราส่วนร้อยละ 94.14 : ร้อยละ 5.86

ในปี 2550 สมาชิกแจ้งเปลี่ยนอัตราสะสมรวมทั้งหมด 1,304 ราย ซึ่งสมาชิกให้ความสนใจเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมในครั้งที่ 1 ซึ่งมีผลเดือนกรกฎาคม 2550 มากกว่าในงวดเดือนมกราคม 2551 คิดเป็นร้อยละ 9.43 ของจำนวนสมาชิกที่แจ้งเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมทั้งหมด พฤติกรรมของสมาชิกทั้ง 2 ครั้ง เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน คือต้องการออมเงินเข้ากองทุนเพิ่มขึ้น ซึ่งสรุปได้ว่า สมาชิกจำนวน 1,223 ราย ต้องการออมเงินเข้ากองทุน เพิ่มขึ้น ในขณะที่สมาชิกจำนวนเพียง 81 รายเลือกที่จะออมเงินลดลง ซึ่งเทียบเป็นอัตราส่วนร้อยละ 93.79 : ร้อยละ 6.21

ในปี 2551 ก็เช่นเดียวกัน สมาชิกแจ้งเปลี่ยนอัตราสะสมรวมทั้ง 2 ครั้งจำนวน 2,109 ราย สมาชิกให้ความสนใจเปลี่ยนในครั้งที่ 1 มากกว่าครั้งที่ 2 พฤติกรรมทั้ง 2 ครั้งต้องการที่จะออมเงินเข้ากองทุนเพิ่มขึ้น โดยสมาชิกจำนวน 1,889 ราย ต้องการออมเงินเพิ่มขึ้น ในขณะที่สมาชิกจำนวน 220 ราย เลือกว่าจะออมเงินลดลงคิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 89.57: ร้อยละ 10.43

การพัฒนากองทุนในด้านอื่นๆ นั้น นอกจากการขยายตัวของสมาชิกกองทุนและการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมแล้ว กสช.กฟก. ยังมีการพัฒนาในเรื่องอื่นๆ ได้แก่

1) เรื่องของการบริการงานทะเบียนสมาชิกในรูปแบบ Fund Administration คือ กสช.กฟก. จะทำหน้าที่บริหารและรับผิดชอบในเรื่องการจัดทำทะเบียนสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน จัดระบบเรื่องการส่งเงินสะสมและเงินสมทบในแต่ละงวดที่ต้องจ่ายเข้ากองทุน เพื่อให้บริษัทจัดการนำไปลงทุนและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารการเงินของ กสช. ว่ามีการนำเงินกองทุนไปลงทุนในทรัพย์สินใดบ้าง โดยจะรายงานเป็นรายเดือน รายปี รวมทั้งรายงานให้สมาชิกทราบถึงเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ที่ตนได้รับปีละ 2 ครั้ง ทั้งนี้ กสช.กฟก. ได้เริ่มจัดทำโปรแกรมระบบทะเบียนสมาชิกในปลายปี 2548 และดำเนินการทดลองระบบเพื่อความพร้อมในการทำงานคู่ขนานกับบริษัทจัดการ โดยคาดว่าข้อมูลจะเสร็จสมบูรณ์ในปี 2552 ซึ่งจะทำให้ค่าใช้จ่ายของกองทุนลดลง ลดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดกับระบบฐานข้อมูล

2) พิจารณาดำเนินการตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฉบับล่าสุด ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 27 มกราคม 2551 ใน 3 หัวข้อ ได้แก่

2.1) เปิดให้กองทุนสามารถกำหนดรูปแบบนโยบายการลงทุนให้รองรับกับความต้องการของสมาชิกที่แตกต่างกัน (Employee's choice) เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถเลือกลงทุนด้วยตนเอง ทั้งนี้การจะนำระบบ Employee's choice มาใช้นั้น คณะกรรมการกองทุนจะต้องพิจารณาถึงความพร้อม ความเข้าใจเรื่องการลงทุนของสมาชิก ตลอดจนผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในเรื่องผลตอบแทน และการจัดแบ่งทรัพย์สิน อย่างไรก็ดี Employee's choice มิใช่เป็นการบังคับขึ้นอยู่ด้วยความพร้อมในทุกๆ ด้านของแต่ละกองทุนเอง ซึ่งคณะกรรมการจะพิจารณาในรายละเอียดและผลกระทบทั้งหมด ควบคู่กับการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในเรื่องการลงทุนแก่สมาชิก

2.2) การให้สมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพ สามารถคงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ เพื่อจะได้รับผลตอบแทนจากการลงทุน ซึ่งเรื่องนี้คณะกรรมการกองทุนจะต้องจัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคงเงินรวมทั้งการกำหนดระยะเวลาในการคงเงินไว้ในข้อบังคับกองทุนด้วย

2.3) การกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการขอรับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นงวด เนื่องจากการเกษียณอายุ เรื่องนี้คณะกรรมการกองทุนจะต้องพิจารณาจัดทำหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการรับเงินเป็นงวดให้กับสมาชิกที่เกษียณอายุ โดยกำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุนด้วยเช่นกัน

3) แก้ไขข้อบังคับกองทุน เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสมาชิกกองทุนและสอดคล้องตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550 และเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. กำหนด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1) การแก้ไขข้อบังคับโดยให้มีการปรับเพิ่มอัตราการจ่ายเงินสมทบร้อยละ 1 ให้สมาชิก กสช.กฟภ.

(1) พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 10 ปี จ่ายสมทบในอัตราร้อยละ 9 ของเงินเดือน

(2) พนักงานที่มีอายุงานเกิน 10 ถึง 20 ปี จ่ายสมทบให้อัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือน โดยเมื่อพนักงานมีอายุงานเกิน 10 ถึง 20 ปี ในระหว่างเดือนใดให้ กฟภ. จ่ายสมทบเข้ากองทุนในเดือนถัดไป

(3) พนักงานที่มีอายุงานเกิน 20 ปี จ่ายสมทบในอัตราร้อยละ 11 ของเงินเดือน เมื่อพนักงานมีอายุงานเกิน 20 ปี ในระหว่างเดือนใดให้ กฟภ. จ่ายสมทบเข้ากองทุนในเดือนถัดไป

3.2) การแก้ไขข้อบังคับให้สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพเพราะเกษียณอายุหรือเพราะเหตุออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ และได้แสดงเจตนาขอรับเงินจากกองทุนเป็นงวดหรือขอใช้สิทธิคงเงินไว้ในกองทุนเป็นสมาชิกของกองทุนต่อไปได้ ซึ่งต่อไปในข้อบังคับเรียกว่า สมาชิกสมทบ

3.3) การแก้ไขข้อบังคับโดยกำหนดให้สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพเพราะเกษียณอายุมีสิทธิขอรับเงินจากกองทุนเป็นงวด และสมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพเพราะออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ มีสิทธิขอคงเงินไว้ในกองทุนได้

(1) กรณีสมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพเพราะเกษียณอายุ สมาชิกสามารถกำหนดการขอรับเงินเป็นงวดได้ในระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี โดยกำหนดขอรับเงินเป็นงวดได้ดังนี้ ขอรับเงินทุก 1 เดือน/ขอรับเงินทุก 3 เดือน/ขอรับเงินทุก 6 เดือนและขอรับเงินทุก 12 เดือน ทั้งนี้จำนวนเงินที่สมาชิกขอรับเป็นงวดขั้นต่ำ 10,000 บาท และสามารถเปลี่ยนแปลงงวดการขอรับเงินได้ปีละ 1 ครั้ง

(2) กรณีสมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพเพราะออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ สมาชิกสามารถคงเงินทั้งหมดที่สมาชิกมีสิทธิได้รับไว้ในกองทุนได้ไม่เกิน 5 ปี

4) การแก้ไขข้อบังคับโดยกำหนดให้สมาชิกสมทบที่ขอรับเงินเป็นงวดและสมาชิกที่ขอคงเงินไว้ในกองทุนมีสิทธิเช่นเดียวกับสมาชิกทั่วไปแต่ไม่รวมถึง

4.1) สิทธิที่จะได้เงินเพิ่มที่นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุน

4.2) สิทธิที่จะได้เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่สมาชิกซึ่งสิ้นสมาชิกภาพ ไม่มีสิทธิได้รับ

4.3) สิทธิที่จะได้เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 23 วรรคสี่

5) มีการกำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทน (Target Return) ของ กสช.กฟภ. แต่ละปีไว้ เพื่อแสดงการคาดการณ์ผลประโยชน์สูงสุดภายใต้สัดส่วนการลงทุนที่สมาชิกสามารถยอมรับความเสี่ยงได้ และผลตอบแทนในระดับความพึงพอใจของสมาชิก โดยนำการประเมินสถานการณ์การลงทุนในปีนั้นและแนวโน้มเศรษฐกิจในปีต่อไปมาเทียบเคียง ตลอดจนนำสิ่งที่ได้รับจากที่ปรึกษา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยการนำกลยุทธ์ SAA และกลยุทธ์ TAA ที่เหมาะสมมาใช้เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบอย่างรุนแรงกับพอร์ตการลงทุน และใช้กำหนดเป้าหมายหลักร่วมกันระหว่าง กสช.กฟภ. กับบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่งในการบริหารการลงทุนให้แก่ กสช.กฟภ.

6) การเลือกตั้งคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ในส่วนภูมิภาคนั้น ทางคณะกรรมการกองทุน กำลังพิจารณาถึงเหตุผล ข้อดี ข้อเสีย ซึ่งทางคณะกรรมการกำลังคิดหาวิธีการที่ดีและเหมาะสมที่สุด เพื่อนำมาใช้กับองค์กร เพื่อให้สมาชิกสามารถเลือกตัวแทนจากหลายๆ หน่วยงานเข้ามากำกับดูแล การบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปตามความต้องการของสมาชิกให้มากที่สุด

7) การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช. นั้น ในแต่ละครั้งสมาชิกให้ความสนใจในการเข้าอบรมน้อย กสช.กฟภ. ก็ได้พัฒนาคิดวิธีสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิก กสช. ในการจัดอบรม โดยการจัดอบรมให้ความรู้กับสมาชิกในแต่ละครั้งนั้นจะมีการแจกของให้กับผู้เข้าร่วมอบรม เช่น แจกเสื้อยืด เสื้อแจ็กเก็ต รวมทั้งผู้ที่เกษียณอายุประจำปีทาง กสช.กฟภ. ก็จะมีของที่ระลึกมอบให้กับผู้ที่เกษียณอายุ และการจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปีนั้นทาง กสช.กฟภ. ก็จะได้รับของสนับสนุนจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน โดยทาง กสช.กฟภ. จะนำสิ่งของที่ได้รับการสนับสนุนนั้นแจกให้กับสมาชิกกองทุนต่อไป ถือได้ว่าเป็นวิธีทางหนึ่งที่จะทำให้สมาชิกมีแรงจูงใจในการเข้ารับการอบรมมากขึ้น

5. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

5.1 ด้านการเงิน

ในเรื่องของอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. พบว่าในบางปีการบริหารจัดการของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ไม่สามารถทำอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนได้ตรงตามเป้าหมายที่ กสช.กฟภ. กำหนดไว้ เช่น การลงทุนในปี 2551 กสช.กฟภ. กำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนไว้ที่อัตราร้อยละ 8 โดยการกำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเป้าหมายหลักร่วมกันระหว่าง กสช.กฟภ. กับ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทั้ง 2 แห่ง โดยกำหนดเกณฑ์อ้างอิงผลการดำเนินงาน (Benchmark) ภายใต้หลักเกณฑ์ของ

ก.ล.ต. และเทียบวัดผลการดำเนินงานของ บลจ. กับเกณฑ์อ้างอิงเป็นรายไตรมาส แต่ทั้งนี้ บลจ. ทั้ง 2 แห่งทำอัตราผลตอบแทนได้ที่ร้อยละ 4 ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ กสช.กฟภ. กำหนดไว้ เนื่องมาจากปัจจัยหลายๆ ด้านที่ส่งผลกระทบต่อในการลงทุน ภาพรวมเศรษฐกิจไทยมีความเสี่ยงอย่างมาก ผลกระทบของวิกฤตการเงินและเศรษฐกิจโลก ตลอดจนความไม่แน่นอนของการเมืองภายในประเทศทำให้เกิดความผันผวนในตลาดการลงทุน ส่งผลให้กองทุนได้รับผลตอบแทนที่ลดลงอย่างมาก และมีผลเป็นลบในบางช่วงระยะเวลา

5.2 ด้านสมาชิกผู้รับบริการ

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สีกษากรณ์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง และนำผลมาคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ย ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

5.2.1 การให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนฯ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.7 พบว่าด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนฯ นั้นส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาคิดเป็นร้อยละ 59.26 และรองลงมาพบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องความล่าช้า คิดเป็นร้อยละ 33.07

ตารางที่ 4.7 การให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนฯ

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	คิดเป็น (ร้อยละ)
มีความล่าช้า	125	33.07
พนักงานให้บริการไม่สุภาพ	16	4.23
ไม่ตรงต่อเวลา	13	3.44
ไม่มีปัญหา	224	59.26
อื่นๆ	0	0.00
รวม	378	100.00

5.2.2 การเข้าเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ. (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.8 พบว่าในการเข้าเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ. ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาคิดเป็นร้อยละ 31.62 รองลงมาเห็นว่าข้อมูลทางหน้าจอของเว็บไซต์มีความเข้าใจยาก คิดเป็นร้อยละ 25.76

ตารางที่ 4.8 ปัญหาที่มักพบบ่อยในการเข้าเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ.

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	คิดเป็น (ร้อยละ)
ข้อมูลทางเว็บไซต์ล่าช้า ไม่อัปเดตให้ทันสถานการณ์ปัจจุบัน	91	21.31
ข้อมูลทางหน้าจอของเว็บไซต์มีความเข้าใจยาก	110	25.76
การให้ข้อมูลแก่สมาชิกไม่ครบถ้วน	91	21.31
ไม่มีปัญหา	135	31.62
อื่นๆ	0	0.00
รวม	427	100.00

5.2.3 การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ ผ่านทางจุดสารและวารสาร กสช.กฟภ. (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.9 พบว่าด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ ผ่านทางจุดสารและวารสาร กสช.กฟภ. ส่วนใหญ่เอกสารมีน้อยแจกจ่ายไม่ทั่วถึงคิดเป็นร้อยละ 40.91 รองลงมาเกี่ยวกับเรื่องเนื้อหาข้อมูลข่าวสารไม่น่าสนใจ คิดเป็นร้อยละ 27.27

ตารางที่ 4.9 การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ ผ่านทางจุดสารและวารสาร กสช.กฟภ.

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	คิดเป็น (ร้อยละ)
เนื้อหาข้อมูลข่าวสารไม่น่าสนใจ	120	27.27
การจัดส่งเอกสารมีความล่าช้า	69	15.68
เอกสารมีน้อยแจกจ่ายไม่ทั่วถึง	180	40.91
ไม่มีปัญหา	71	16.14
อื่นๆ	0	0.00
รวม	440	100.00

5.2.4 การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. ในส่วนกลาง (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.10 พบว่าด้านการจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. ในส่วนกลาง

ส่วนใหญ่คิดว่าขาดแรงจูงใจในการเข้าอบรม คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมาเกี่ยวกับการจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกมีน้อยครั้ง คิดเป็นร้อยละ 29.91

ตารางที่ 4.10 การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กศช.กฟภ. ในส่วนกลาง

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ	คิดเป็น
การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกมีน้อยครั้ง	140	29.91
เนื้อหาข้อมูลการจัดอบรมไม่มีประโยชน์แก่สมาชิก	74	15.81
ขาดแรงจูงใจในการเข้าอบรม	212	45.30
ไม่มีปัญหา	42	8.97
อื่นๆ	0	0.00
รวม	468	100.00

5.2.5 ผลตอบแทนจากการลงทุนของ กศช.กฟภ. ในแต่ละปี (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กศช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างสมาชิก กศช.กฟภ. ในส่วนภูมิภาคเห็นว่าผลตอบแทนจากการลงทุนของ กศช.กฟภ. ในแต่ละปีส่วนใหญ่คิดว่าผลตอบแทนไม่เป็นที่น่าพอใจ คิดเป็นร้อยละ 53.55 รองลงมาไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 18.58

ตารางที่ 4.11 ผลตอบแทนจากการลงทุนของ กศช.กฟภ. ในแต่ละปีมีปัญหาในด้านใดบ้าง

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ	คิดเป็น
	แบบสอบถาม	(ร้อยละ)
ผลตอบแทนไม่ถูกต้อง	46	11.25
ข้อมูลของผลตอบแทนไม่มีความชัดเจน	76	18.58
ผลตอบแทนไม่เป็นที่น่าพอใจ	219	53.55
ไม่มีปัญหา	67	16.38
อื่นๆ	1	0.24
รวม	409	100.00

5.2.6 ท่านคิดว่า กสช.กฟภ. มีปัญหาในด้านใดบ้าง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 คน พบว่า

1) สมาชิกกลัวว่าถ้าสะสมเงินไปมาก กสช.กฟภ. นำไปลงทุนแล้วเกิดขาดทุน ทำให้พนักงานแย่ เพราะเงินที่สะสมมาหวังจะใช้ในตอนเกษียณอายุงาน ก็จะได้รับผลตอบแทนที่ขาดทุน

2) การบริหารงาน ไม่เกิดผลกำไรเมื่อเทียบกับภาวะตลาด และไม่มี การปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน

3) ทางด้านการให้ข้อมูลด้านการเงิน การลงทุนในด้านตราสารหนี้ ตราสารทุน การให้บริการของเจ้าหน้าที่ กทช. ขาดการประชาสัมพันธ์ด้านรายละเอียดข้อมูลของกองทุนที่ชัดเจนมากกว่านี้

4) ในการลงทุนควรพิจารณาและบริหารงานให้ได้ผลตอบแทนมากกว่านี้

5) ขาดผู้ที่มีความรู้ในด้านการดูแลควบคุมการทำงานของ กสช.กฟภ. และขาดความเป็นมืออาชีพ ระบบระเบียบมากไป

6) สมาชิกกองทุนไม่ค่อยให้ความสนใจเกี่ยวกับ กสช. เท่าที่ควรพอบพบปัญหา ก็จะตอบว่าไม่เคยรู้เรื่อง ทาง กทช. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลในด้านนี้ต้องสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกสนใจมากขึ้น

7) การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกกองทุนยังมีน้อยเกินไป

5.3 ด้านกระบวนการภายใน แบ่งตามโครงสร้างของ กทช. ออกเป็น 5 แผนก ดังนี้

5.3.1 **แผนก ผบส.** ปัญหาที่พบในเรื่องการรับ-ส่งเอกสารของพนักงานด้านสารบรรณที่เกี่ยวกับเอกสารต่างๆ เกิดความล่าช้า เอกสารที่ต้องส่งต่อไปยังแผนกอื่นๆ ไม่ครบถ้วน บุคลากรด้านสารบรรณมีไม่เพียงพอและยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการส่งมอบงานไปให้แผนกอื่นๆ ดำเนินการต่อ ทำให้เกิดข้อผิดพลาดบ่อยครั้ง และการกำหนดวันประชุมคณะกรรมการ กสช. ประจำเดือนมีความล่าช้าทำให้เรื่องบางเรื่องที่ต้องการขออนุมัติจากที่ประชุมเกิดความล่าช้าตามไปด้วย เนื่องจากมีเงื่อนไขด้านเวลามาเป็นข้อจำกัด

5.3.2 **แผนก ผทก.** ปัญหาที่พบในเรื่องของการทำฐานข้อมูลทะเบียนสมาชิก กสช. ให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน ในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงข้อมูลของผู้รับประโยชน์ การเปลี่ยนแปลงประวัติสมาชิก/ครอบครัว การเปลี่ยนอัตราเงินสะสม สมาชิกอาจไม่ได้ทำการปรับปรุงฐานข้อมูลของตนเองให้เป็นปัจจุบัน เช่น สมาชิกต้องทำเอกสารแจ้งเปลี่ยนแปลงข้อมูลของตนเองมายังกองทุนฯ แต่ส่วนใหญ่พบว่าสมาชิกไม่ได้แจ้งเปลี่ยนแปลงข้อมูลของตนเองมาให้กองทุน หรือเอกสารที่ส่งมาไม่ถึง ทำให้ฐานข้อมูลของสมาชิกไม่ได้มีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน ประกอบกับ

ฐานข้อมูลของสมาชิกที่เปลี่ยนแปลงแล้วไม่ได้ update ฐานข้อมูลลงยังเว็บไซต์ของกองทุน ทำให้สมาชิกไม่สามารถดูข้อมูลของตนเองได้

5.3.3 แผนก ผบก. ปัญหาที่พบในเรื่องของการจ่ายเช็คให้สมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพ (เช็คค้างจ่าย) เช่น ในกรณีปลดออก ไล่ออก ซึ่งสมาชิกไม่มาติดต่อขอรับเช็คของตนเอง ซึ่งทำให้เกิดกรณีเช็คค้างจ่ายและทำให้เช็คหมดอายุ และต้องจัดส่งเช็คให้ทางบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนแก้ไขเปลี่ยนเช็คฉบับใหม่ และรองานกว่าสมาชิกรายนั้นจะมาติดต่อขอรับเช็คดังกล่าว และในเรื่องของการคิดค่าตอบแทน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนกับผู้ตรวจสอบบัญชี นับวันในปีปฏิทิน ไม่ตรงกัน ทำให้การคิดอัตราดอกเบี้ยเกิดความต่าง ค่าตอบแทนไม่ตรงกัน

5.3.4 แผนก ผตป. ปัญหาที่พบในเรื่องของอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน ตลาดเคลื่อนไม่เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่ กสช.กฟภ. กำหนดไว้ และในด้านของข้อมูลและกลยุทธ์ที่สำคัญใช้ในการวางแผนการลงทุนที่นำมาใช้วิเคราะห์มีไม่เพียงพอ เครื่องมือด้านสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์มีประสิทธิภาพไม่เพียงพอต่อการนำมารันข้อมูล

5.3.5 แผนก ผกส. ปัญหาที่พบในเรื่องของบุคลากรในแผนกมีไม่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และขาดบุคลากรในด้านของกฎหมายและการประชาสัมพันธ์ โดยตรง เนื่องจากแผนกนี้ต้องออกไปพบปะชี้แจงให้ความรู้เรื่องกองทุนฯ แก่สมาชิกในส่วนภูมิภาค เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุน ชี้แจงเรื่องนโยบายการลงทุนต่างๆ แต่ด้วยเวลาและงบประมาณที่จำกัดทำให้ไม่สามารถไปพบปะสมาชิกได้ทุกการไฟฟ้า ทำให้สมาชิกหลายๆ แห่งไม่ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารของกองทุน

5.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

5.4.1 การส่งคณะกรรมการกองทุนฯ เข้าอบรมตามหน่วยงานภายนอกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ นั้นขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากคณะกรรมการกองทุนที่มาจากการเลือกตั้งมีวาระการทำงานคราวละ 2 ปี พอหมดวาระการทำงานมีการเลือกตั้งคณะกรรมการกองทุนฯ ใหม่ ซึ่งทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ก็ต้องจัดส่งคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้งชุดนี้เข้าอบรมให้ความรู้ใหม่ ซึ่งบางครั้งหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการใหม่ที่ขาดความรู้เกี่ยวกับกองทุนก็ไม่เปิดให้อบรม และเวลาในการอบรมแต่ละครั้งก็มีน้อย ค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง

5.4.2 การทบทวน และเสียดเวลาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ กสช.กฟภ. มีน้อย เนื่องจากคณะกรรมการกองทุนมีงานประจำที่ทำอยู่แล้ว ทำให้ในบางครั้งอาจติดงานประจำไม่สามารถมาปฏิบัติงานของกองทุนได้เต็มเวลา

5.4.3 เกิดปัญหาด้านระบบโปรแกรม เช่น ระบบทะเบียนสมาชิกกองทุน บางครั้งเกิดระบบล่ม ไม่สามารถดูข้อมูลให้แก่สมาชิกได้ และข้อมูลที่นำขึ้นเว็บไซต์ไม่ update

5.4.4 การให้สมาชิกเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง (Employee's choice) สมาชิกส่วนมากไม่เข้าใจในเรื่องของการลงทุน เห็นว่าเป็นเรื่องที่น่าไขว่คว้า จึงไม่ให้ความสนใจในเรื่องของกองทุน

6. ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการลงทุนสำรองเลี้ยงชีพ

6.1 ด้านการเงิน

คณะกรรมการ กสช.กฟภ. ได้มีมติที่ประชุมเห็นชอบร่วมกันโดยให้บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทั้ง 2 แห่ง มีโอกาสเข้าพบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันกับคณะกรรมการกองทุนบ่อยครั้งมากขึ้น และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทหลักทรัพย์ฯ ทั้ง 2 แห่ง อย่างใกล้ชิด และใช้กลยุทธ์จากที่ปรึกษากองทุนฯ มาวิเคราะห์การลงทุนทั้งตราสารหนี้และตราสารทุนอีกทั้งให้ผู้บริหารของทั้ง 2 บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน วิเคราะห์และรายงานความเคลื่อนไหวของการลงทุนอย่างต่อเนื่อง และร่วมประชุมหารือกันเพื่อหา นโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากสภาพการตลาดในปัจจุบันมีความผันผวนสูง มีปัจจัยหลายๆ ด้านส่งผลกระทบต่อการลงทุน คณะกรรมการ กสช.กฟภ. เจ้าหน้าที่กองทุนฯ และ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ต้องมีการติดตามการบริหารจัดการลงทุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.2 ด้านสมาชิกผู้รับบริการ

6.2.1 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (เลือกตอบ ได้มากกว่า 1 ข้อ) จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.12 พบว่าการให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิก กสช.กฟภ. ควรมีการปรับปรุงในด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 36.15 รองลงมาด้านการจัดอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพในการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 35.28

ตารางที่ 4.12 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	คิดเป็น (ร้อยละ)
เพิ่มจำนวนพนักงานผู้ให้บริการ	86	18.61
จัดอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพในการให้บริการ	163	35.28
ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการ	167	36.15
ไม่ต้องปรับปรุง	38	8.23
อื่นๆ	8	1.73
รวม	462	100.00

หมายเหตุ * อื่นๆ ได้แก่ - ใช้ระบบบริหารจัดการที่สามารถตรวจสอบข้อมูลพนักงานจาก Intranet เพื่อลดการ print ใบแจ้งสภาพทางข้อมูลการเงิน
- มีการทดสอบสมรรถภาพพนักงาน หมุนเวียนการทำงาน

6.2.2 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาให้บริการทางเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ.

(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.13 พบว่าการให้บริการทางเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ. ควรมีการปรับปรุงในด้านการเพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นแก่สมาชิกเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 49.31 รองลงมาด้านการจัดทำเว็บไซต์ให้มีความเข้าใจง่ายขึ้น คิดเป็นร้อยละ 47.92

ตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการให้บริการทางเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ.

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	คิดเป็น (ร้อยละ)
ปรับปรุงข้อมูลอัปเดตให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	143	26.63
จัดทำเว็บไซต์ให้มีความเข้าใจง่ายขึ้น	173	32.22
เพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นแก่สมาชิก	178	33.15
ไม่ต้องปรับปรุง	35	6.52
อื่นๆ	8	1.49
รวม	537	100.00

หมายเหตุ * อื่นๆ ได้แก่ - ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการเข้าชมเว็บไซต์

- ข้อมูลแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับทางเลือกนโยบายการลงทุนในตลาดต่างๆ

6.2.3 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนผ่านทางจตุรัสและวารสาร กสช.กฟภ. (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ.สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.14 พบว่าการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนผ่านทางจตุรัสและวารสาร กสช.กฟภ. ควรมีการปรับปรุงในด้านการปรับปรุงเนื้อหาของข้อมูลข่าวสารให้น่าสนใจมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 53.74 รองลงมาด้านการเพิ่มจำนวนเอกสารที่แจกให้มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 41.00

ตารางที่ 4.14 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนผ่านทางจตุรัสและวารสาร กสช.กฟภ.

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	คิดเป็น (ร้อยละ)
ปรับปรุงเนื้อหาของข้อมูลข่าวสารให้น่าสนใจมากขึ้น	194	38.96
จัดหาแนวทางการจัดส่งเอกสารให้รวดเร็วขึ้น	124	24.90
เพิ่มจำนวนเอกสารที่แจกให้มากขึ้น	148	29.72
ไม่ต้องปรับปรุง	24	4.82
อื่นๆ	8	1.61
รวม	498	100.00

หมายเหตุ * อื่นๆ ได้แก่ - การประชาสัมพันธ์แก่พนักงานอย่างทั่วถึง
 - ควรเลิกการพิมพ์เอกสารที่สิ้นเปลืองกระดาษ ทำลายโลกร้อน ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์แทนให้มากขึ้น
 - เพิ่มรายละเอียดที่คนทั่วไปอ่านแล้วเข้าใจได้ง่าย
 - ข้อมูลเสนอแนะเรื่องการลงทุนสำหรับพนักงานที่ต้องการลงทุนเองในภายนอก

6.2.4 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.15 พบว่าการจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. ในส่วนกลาง ควรมีการปรับปรุงในด้านสิ่งจูงใจสมาชิกการเข้าอบรม คิดเป็นร้อยละ 61.77 รองลงมาด้านเนื้อหาข้อมูลในการจัดอบรม คิดเป็นร้อยละ 39.89

ตารางที่ 4.15 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ.

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	คิดเป็น (ร้อยละ)
เพิ่มจำนวนครั้งในการจัดอบรมสมาชิก	71	15.04
เนื้อหาข้อมูลในการจัดอบรม	144	30.51
สิ่งจูงใจสมาชิกการเข้าอบรม	223	47.25
ไม่ต้องปรับปรุง	28	5.93
อื่นๆ*	6	1.27
รวม	472	100.00

หมายเหตุ * อื่นๆ ได้แก่ – ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์

6.2.5 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. เห็นควรให้มีการปรับปรุงในเรื่องผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. ด้านไหนบ้างนั้น ส่วนใหญ่ต้องการให้เพิ่มรูปแบบการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 39.02 รองลงมาเห็นควรให้เพิ่มข้อมูลด้านผลตอบแทนแก่สมาชิกให้มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 29.92

ตารางที่ 4.16 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ.

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	คิดเป็น (ร้อยละ)
ควรเพิ่มข้อมูลด้านผลตอบแทนแก่สมาชิกให้มากขึ้น	158	29.92
ปรับปรุงการให้ข้อมูลด้านผลตอบแทนที่เป็นอยู่	135	25.57
เพิ่มรูปแบบการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการ ของสมาชิก	206	39.02
ไม่ต้องปรับปรุง	25	4.73
อื่นๆ*	4	0.76
รวม	528	100.00

หมายเหตุ * อื่นๆ ได้แก่ - มีการกระจายความเสี่ยงหรือมีทางเลือกอื่นๆ เมื่อขาดสภาพคล่อง

6.2.6 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางให้การพัฒนาในด้านอื่นๆ จากสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่านอกเหนือจากข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา กสช.กฟภ.ข้างต้นแล้ว ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างยังเห็นว่า

- 1) กสช. ควรวางแผนการลงทุนให้รัดกุมมากกว่านี้ ปัจจุบันเศรษฐกิจมีความเสี่ยงสูงมากๆ ควรพิจารณาลงทุนที่มีความเสี่ยงน้อยแม้ผลตอบแทนน้อย แต่ก็จะไม่ขาดทุน
- 2) การบริหารด้านการลงทุนพยายามอย่าให้ขาดทุน สมาชิกจะได้อุ่นใจ
- 3) การเผยแพร่ข้อมูลควรให้เข้าใจง่าย ไม่ใช่ข้อมูลทางบัญชีมากเกินไป สมาชิกเห็นเป็นเรื่องยากแก่การเข้าใจ จึงไม่ค่อยให้ความสนใจ
- 4) ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ กสช. ออกมาพบกับสมาชิก กสช.กฟภ. เพื่อแนะนำปัญหาและข้อดีในการเข้าเป็นสมาชิก
- 5) ควรหาวิธีการลงทุนที่มีความเสี่ยงน้อย แต่ให้ผลตอบแทนที่ดีเพราะเงินที่ได้หลังเกษียณเป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่พนักงานในอนาคต
- 6) ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีใจรักงานด้านบริการ และการสื่อสารกับสมาชิก
- 7) ควรจะเริ่มจากการประชาสัมพันธ์หน่วยงานและผลตอบแทนก่อน เพราะสมาชิกอยาการู้อัตราผลตอบแทนมากที่สุด
- 8) ในการประชาสัมพันธ์ควรเน้นเรื่องพื้นฐานก่อน เช่น การเปลี่ยนแปลงอัตราสะสม การเปลี่ยนแปลงผู้รับประโยชน์ / จัดอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ทุกคน เพื่อจะได้ตอบคำถามสมาชิกได้อย่างถูกต้อง
- 9) ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสนใจและสนับสนุน กสช.กฟภ. ด้วย
- 10) ควรรับฟังความคิดเห็นสมาชิกในที่ประชุมใหญ่และปฏิบัติตาม อย่าเอาเงินไปลงทุนกับตลาดหลักทรัพย์มากนัก หรือเสียให้นักการเมืองควรรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกให้เหมือนกับตัวท่านเอง
- 11) หลังจากที่มีการสอบถามความคิดเห็นเรื่องอัตราส่วนในการลงทุนของพนักงาน ไม่มีผลสะท้อนกลับในด้านความชัดเจนที่จะลงทุนในอนาคตหรือจะปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารผลตอบแทนอย่างไรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 12) ควรหาหมออาชีพมาบริหาร สร้างหลักประกันที่ดีแก่สมาชิก
- 13) หาวิธีการลงทุนที่มีความเสี่ยงน้อยแต่ให้ผลตอบแทนที่ดี เพราะเงินหลังเกษียณเป็นการสร้างความมั่นคงแก่พนักงาน

6.3 ด้านกระบวนการภายใน

6.3.1 แผนก ศบส. ควรแบ่งภาระหน้าที่งานในแผนกให้มีความชัดเจน และเป็นระบบระเบียบแบบแผน เป็นไปตามขั้นตอนของงานที่ทำ และควรให้บุคลากรทุกคนในแผนกเข้าใจในเรื่องของระบบงานเอกสารทุกชนิด พนักงานทุกคนในแผนกสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้เพื่อลดข้อผิดพลาดของความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และเอกสารต่างๆ ต้องเก็บสำเนาของเรื่องทุกครั้งเพื่อเป็นใช้เป็นหลักฐาน ทำให้สะดวกในการติดตามงานต่อไป

6.3.2 แผนก ผทก. ต้องทำเอกสารหรือบันทึกแจ้งเวียนให้สมาชิกทุกหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทำการแจ้งปรับปรุงฐานข้อมูลของตนเองให้เป็นไปตามสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด และ ทาง กทช. ต้องทำฐานข้อมูลของสมาชิกที่ลงในเว็บไซต์ของกองทุนให้ข้อมูลเป็นปัจจุบันเพื่อให้สมาชิกสามารถเข้าไปดูข้อมูลของตนเองว่าถูกต้องหรือไม่

6.3.3 แผนก ศบค. ในเรื่องของการจ่ายเช็คค้างจ่ายนั้น ต้องดำเนินการส่งเรื่องให้ทางต้นสังกัดของสมาชิกรายนั้นมาติดต่อขอรับเช็คภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยต้องแก้ปัญหาเป็นรายกรณี และในเรื่องของการคิดค่าตอบแทนไม่ตรงกันนั้น การแก้ปัญหาโดยการ โทรสอบถามทั้งทาง บลจ. และผู้ตรวจสอบบัญชี เพื่อหาข้อสรุปในการนับวันให้ตรงกันในการคิดอัตราดอกเบี้ย

6.3.4 แผนก ศตป. ทางคณะทำงานฯ มีการหารือกับทาง บลจ. เพื่อประชุมวางกลยุทธ์การลงทุนร่วมกับผู้จัดการกองทุน โดยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพตลาดการลงทุน เพื่อหาแนวทางกำหนดเป็นนโยบายการลงทุน และในเรื่องของข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์การลงทุนนั้น ทางคณะทำงานฯ ก็จะประสานงานขอข้อมูลกับทาง บลจ. เพื่อให้การสนับสนุนข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์การลงทุนได้

6.3.5 แผนก ผกส. จัดหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของงานโดยตรง เพื่อแบ่งภาระหน้าที่ของงาน เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนให้กับสมาชิกทราบนั้นมีความสำคัญมาก หากอัตรากำลังมีไม่เพียงพอแล้วก็จะส่งผลกระทบได้ ควรเพิ่มงบประมาณด้านการประชาสัมพันธ์มากกว่านี้ และต้องวางแผนจัดสรรด้านเวลาในการไปพบปะสมาชิกตามการไฟฟ้าต่างๆ หน่วยงานให้มีความเหมาะสม

6.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

6.4.1 ควรจัดอบรมให้แก่ผู้สนใจด้านกองทุนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนเบื้องต้น และเป็นพื้นฐานให้สมาชิกทุกคนได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกองทุน และควรจัดหลักสูตรสำหรับผู้สนใจเป็นคณะกรรมการกองทุน เพื่อจะได้คณะกรรมการกองทุนที่มาจาก การเลือกตั้งที่มีความรู้ความสามารถ และทุ่มเท เสียสละให้กับกองทุนอย่างจริงจัง

6.4.2 ควรพัฒนาระบบด้านโปรแกรมทะเบียนสมาชิกกองทุน ให้สามารถเข้าดูระบบได้ตลอดเวลา และจัดหา Software ด้านการลงทุนที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อให้การคำนวณและการวางแผนนโยบายการลงทุนมีความแม่นยำมากขึ้น

6.4.3 ควรจัดการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในเรื่องการเลือกนโยบายการลงทุนให้กับสมาชิกให้บ่อยครั้ง โดยอาจจัดบูธภายในหน่วยงานเพื่อให้คำปรึกษาเรื่องการลงทุนแก่สมาชิก โดยเฉพาะ เพื่อให้สมาชิกเข้าใจในการลงทุนมากขึ้น

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (กสช.กฟภ.) เป็นกองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งโดยกระทรวงการคลัง ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 เป็นกองทุนในลักษณะที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งด้วยความสมัครใจ เพื่อเป็นสวัสดิการเป็นการสร้างหลักประกันที่มั่นคงให้แก่ลูกจ้างและครอบครัวในอนาคต และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง อีกทั้งเป็นการส่งเสริมการระดมเงินออมจากภาคเอกชน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศหลายๆ ด้าน

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง 4 ด้าน ตามแบบประเมินผลดุลยภาพ (Balanced Scorecard) คือ ด้านการเงิน ด้านสมาชิกผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา 2) เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้มีความมั่นคงและเจริญเติบโตต่อไป

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นทำการวิเคราะห์ 3 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร รายงาน ระเบียบ ข้อบังคับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วิเคราะห์เนื้อหาโดยวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปเนื้อหาจากเอกสาร และใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้แทนกองทุนและเจ้าหน้าที่กองทุน ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยตรง

การวิจัยเชิงปริมาณนั้น วิเคราะห์ด้านสมาชิกผู้รับบริการ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน โดยใช้แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแจกให้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. ตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 2 – 10 การวิเคราะห์ประมวลผลเชิงปริมาณ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล SPSS โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง ซึ่งได้นำเสนอไปแล้วในบทที่ 4 สามารถสรุปในแต่ละด้านได้ดังนี้

1.3.1 สรุปการประเมินผลการดำเนินงาน 4 ด้าน ดังนี้

ด้านการเงิน ผลการดำเนินงานของกองทุนในแต่ละปีที่ผ่านมา กองทุนได้รับผลกำไรจากการลงทุนทุกปีเมื่อเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่นที่มีขนาดกองทุนเท่ากัน ซึ่งถือได้ว่า กสช.กฟภ. มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับแนวหน้าของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ถึงแม้ว่าผลการดำเนินงานในบางปีจะไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น ในปี 2551 กสช.กฟภ. กำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนไว้ที่ร้อยละ 8 แต่บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทำอัตราผลตอบแทนได้ที่ร้อยละ 4 ส่งผลให้อัตราผลตอบแทนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กองทุนกำหนดไว้ เพราะเนื่องมาจากปัจจัยหลายๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ การเมืองของประเทศก็ตาม แต่คณะกรรมการ กสช.กฟภ. ก็ได้หาวิธีแก้ไขปัญหาคือดีที่สุด โดยการร่วมประชุมหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หานโยบายการลงทุนที่เหมาะสมมาใช้ในการบริหารจัดการลงทุน สรุปผลตอบแทนจากการบริหารกองทุนตั้งแต่จัดตั้งกองทุน ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2539 ถึง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551 หลังจากหักค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของกองทุนแล้ว พบว่าอัตราผลตอบแทนของ กสช.กฟภ. คิดเป็นอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ 7.38 ต่อปี มีมูลค่าทรัพย์สินสุทธิจำนวนทั้งสิ้น 22,414.18 ล้านบาท เป็นอัตราที่สูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากของสถาบันการเงิน ซึ่งให้อัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.48 ต่อปี ซึ่งสรุปได้ว่าด้านการเงินของ กสช.กฟภ. นั้นมีผลการดำเนินงานที่อยู่ในเกณฑ์ดี ให้ผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจแก่สมาชิก แต่ก็ยังมีสมาชิกบางส่วนที่เห็นว่าผลตอบแทนของกองทุนยังไม่น่าพอใจเท่าที่ควร ต้องการให้มีผลตอบแทนมากกว่านี้หรือเท่ากับสหกรณ์ออมทรัพย์ กฟภ.

ด้านสมาชิกผู้รับบริการ จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 ราย พบว่ามีหลายประเด็นที่สมาชิกผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นและความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พอใจในการรับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนผ่านสื่อต่างๆ อยู่เป็นประจำโดยมีค่าเฉลี่ย 3.30 กองทุนมีการ

จัดประชุมชี้แจงหรือเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25 การให้ข้อมูลข่าวสารและการตอบข้อซักถามทางโทรศัพท์ของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. มีค่าเฉลี่ย 3.13 เจ้าหน้าที่กองทุนให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.14 ส่วนประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยน้อย ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถสร้างหลักประกันแก่ครอบครัวในภาพรวม กรณีตาย ลาออก หรือเกษียณอายุตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของกองทุน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.44 ความเหมาะสมของอัตราเงินสมทบที่ กฟภ. จ่ายให้แก่สมาชิกร้อยละ 10 ของเงินเดือน (กรณีอายุงานเกิน 20 ปี) ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.53 และ อัตราเงินสมทบที่ กฟภ. จ่ายให้แก่สมาชิกร้อยละ 9 ของเงินเดือน (กรณีอายุงานไม่เกิน 20 ปี) ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.58 ภาพรวมการดำเนินงานของ กสช.กฟภ. ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.86

ด้านกระบวนการภายใน ตามโครงสร้างของ กทช. แบ่งออกเป็น 5 แผนกนั้น การดำเนินงานเป็นไปตามขอบเขตของงานที่กำหนดไว้ งานแต่ละชิ้นเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่ก็พบปัญหาในการดำเนินงานโดยส่วนใหญ่มักเป็นปัญหาในเรื่องของบุคลากรที่ไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ฐานข้อมูลทางเว็บไซต์ไม่ update ระบบ network ล่มในบางช่วงเวลาทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานต่อเนื่องได้

ในด้านของการจัดประชุมคณะกรรมการ กสช.กฟภ. จะต้องมีการประชุมประจำเดือนอย่างน้อย 1 ครั้ง และมีการจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปีละ 1 ครั้ง เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานและนำเสนอให้สมาชิกได้รับทราบ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นไปตามข้อบังคับของกองทุน มีการจัดประชุมคณะทำงาน คณะกรรมการทุกเดือนเป็นไปตามข้อบังคับกองทุน และมีการจัดประชุมครั้งพิเศษในกรณีที่มีเรื่องสำคัญ และจัดการประชุมใหญ่สามัญประจำปีละ 1 ครั้ง โดยการจัดประชุมทุกปีที่ผ่านมาสมาชิกมาประชุมไม่น้อยกว่า 200 คนตามข้อบังคับกองทุน เพื่อให้สมาชิกได้รับทราบผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา การจัดทำวารสารการประชุม คณะกรรมการประจำเดือน/รายงานการประชุมประจำเดือน/หนังสือเชิญประชุม/การขออนุมัติกรรมการและเจ้าหน้าที่เข้าอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ผลการดำเนินงานของ กสช.กฟภ. ที่ผ่านมานั้น ดำเนินงานเป็นไปตามขอบเขตและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดำเนินการได้ทันตามกำหนดเวลาทุกครั้ง และเป็นไปตามข้อบังคับกองทุน

ในด้านการจัดประชุมพบปะสมาชิกในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคนั้น เมื่อเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละปี พบว่าในส่วนกลางจะมีผู้เข้ารับการอบรมน้อยกว่าส่วนภูมิภาค เนื่องจากสมาชิกในส่วนกลางให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับกองทุนน้อย เพราะเห็นว่าสามารถติดต่อกับกองทุนเมื่อไหร่ก็ได้ แต่ในส่วนภูมิภาคการติดต่อกับกองทุนและการรับข้อมูล

ข่าวสารมีความล่าช้ากว่า ดังนั้นการจัดประชุมพบปะสมาชิกหรือการจัดอบรมในแต่ละครั้ง สมาชิกในส่วนภูมิภาคจะให้ความสนใจรับรู้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าส่วนกลาง

ในด้านการจัดทำจุลสารรายเดือน และวารสารรายไตรมาสของ กสช.กฟภ. ผลการดำเนินงานพบว่า กสช.กฟภ. สามารถออกจุลสารรายเดือนและวารสารรายไตรมาสได้ตรงตามเวลาที่กำหนดและถ้าเดือนไหนที่มีการออกวารสารรายไตรมาสในเดือนนั้นก็จะไม่มีการจัดทำจุลสารรายเดือนให้แก่สมาชิก แต่ปัญหาที่พบในการจัดทำจุลสารและวารสารคือ เอกสารที่กองทุนแจกนั้นมีน้อย แจกจ่ายไม่ทั่วถึงทำให้สมาชิกบางคนไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากกองทุน กสช.กฟภ. ก็ได้หาวิธีแก้ปัญหาโดยแจกจ่ายเอกสารไปทุกๆ หน่วยงานให้ทันตามกำหนดเวลา มีการติดเอกสารตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน ออกเสียงตามสาย และประชาสัมพันธ์ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของกองทุน

ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

ด้านการเรียนรู้ของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามขอบเขตข้อบังคับของกองทุนที่คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ต้องได้รับการอบรมเกี่ยวกับเรื่องของกองทุน โดยตั้งแต่จัดตั้งกองทุนปี 2546 ถึงปี 2551 ที่ผ่านมาในทุกๆ ปี ได้จัดให้คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่กองทุนเข้ารับการอบรมและสัมมนา ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มีค่าใช้จ่ายและไม่มีการอบรมทางกองทุนได้พิจารณาคัดเลือกหลักสูตรที่มีประโยชน์แก่กรรมการและเจ้าหน้าที่กองทุนเป็นอย่างมาก เพราะต้องการให้คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่กองทุนที่เข้ารับการอบรมได้รับประโยชน์จากการเข้าอบรมมากที่สุดและสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนได้จริง แต่ก็พบปัญหา คือ คณะกรรมการกองทุนฯ มีมาจากการเลือกตั้งพอมีความรู้ในเรื่องของกองทุนแล้ว ก็ต้องอยู่ดำรงตำแหน่งได้แค่ราวละ 2 ปี เมื่อหมดวาระการทำงานก็ต้องมีการเลือกตั้งใหม่ หากไม่ได้รับการรับเลือกตั้งก็จะหมดหน้าที่ในด้านนี้ ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมก็ไม่ได้นำไปเผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ได้เท่าที่ควร ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเวลาของคณะกรรมการกองทุนที่จะทุ่มเทให้กับงาน กสช.กฟภ. นั้นมีน้อยเนื่องมาจากคณะกรรมการกองทุนมีภารกิจและงานประจำที่ทำอยู่แล้ว

โครงการวิเคราะห์หลักทรัพย์สินการบริหารการลงทุนและความเสี่ยงเป็นเวลา 12 เดือน โครงการนี้มีคณะกรรมการ กสช.กฟภ. เจ้าหน้าที่ กทช. และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนได้เข้ารับการอบรมกับศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ชันชวิทย์ จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นที่ปรึกษาของกองทุน ผลจากการเข้ารับการอบรม พบว่า โครงการนี้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามขอบเขตการว่าจ้างที่ปรึกษากองทุน โดยคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าอบรมมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลการบริหารจัดการ

ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมการลงทุน การกระจายการลงทุน และการกำกับความเสี่ยงให้เป็นอย่างดีเหมาะสม อีกทั้งทีมงานเลขานุการยังได้นำความรู้ที่ได้จากโครงการนี้ไปบรรยายให้กับรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ที่มีความสนใจอีกด้วย

ด้านการพัฒนากองทุน

1) มีการแก้ไขข้อบังคับ กสช.กฟภ. เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในเรื่องของการปรับเพิ่มอัตราการจ่ายเงินสมทบร้อยละ 1 ให้สมาชิก โดยสมาชิกที่มีอายุงานเกิน 10 ปี ถึง 20 ปี กสช.กฟภ. จ่ายสมทบให้อัตราร้อยละ 10 และสมาชิกที่มีอายุงานเกิน 20 ปี กสช.กฟภ. จ่ายสมทบให้อัตราร้อยละ 11 แต่ทั้งนี้สมาชิกต้องสะสมเงินเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 1 ด้วยเช่นเดียวกัน และการให้สมาชิกสามารถแจ้งเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมได้จากเดิมปีละ 1 ครั้ง เป็นปีละ 2 ครั้ง ในแต่ละปีที่ผ่านมาสมาชิกได้แจ้งขอเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมเพิ่มขึ้นมากกว่าแจ้งลดอัตราลง

2) กสช.กฟภ. ได้เริ่มดำเนินการจัดทำเรื่องงานทะเบียนสมาชิกในรูปแบบ Fund Admin ผลการดำเนินงานพบว่าในปี 2551 อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำคู่ขนานไปกับบริษัทจัดการ ซึ่งคาดว่ารูปแบบ Fund admin นี้จะเสร็จสมบูรณ์ในปี 2553 หากระบบนี้เสร็จสมบูรณ์และนำมาใช้ในกองทุน ก็จะทำให้ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของกองทุนทำให้ส่งผลดีกับกองทุนเป็นอย่างมาก

3) การดำเนินการจัดทำนโยบายการเลือกลงทุนด้วยตนเอง Employee's choice นั้น ผลการดำเนินงานพบว่า พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนำนโยบาย Employee's choice มาดำเนินการใช้ได้แล้วโดยสมาชิกกองทุนสามารถเลือกการลงทุนได้ด้วยตนเอง กสช.กฟภ. กำลังดำเนินการจัดเตรียมความพร้อมในเรื่องของการให้ความรู้ความเข้าใจแก่สมาชิกให้สามารถเลือกลงทุนได้ด้วยตนเอง ซึ่งก็ถือว่าโครงการนี้ กสช.กฟภ. ยังดำเนินการให้แก่มชิกไม่ได้สมบูรณ์เหมือนรัฐวิสาหกิจอื่น แต่คาดว่าในปี 2552 กสช.กฟภ. สามารถนำนโยบาย Employee's choice มาดำเนินการได้

1.3.2 ปัญหาการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ด้านการเงิน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไม่สามารถทำอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนได้ตรงตามเป้าหมายที่ กสช.กฟภ. กำหนดไว้ เช่น การลงทุนในปี 2551 กสช.กฟภ. กำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนให้อัตราร้อยละ 8 โดยกำหนดเกณฑ์อ้างอิงผลการดำเนินงาน (Benchmark) ภายใต้อัตราผลตอบแทนของ ก.ล.ต. และเทียบวัดผลการดำเนินงานของ บลจ. กับเกณฑ์อ้างอิงเป็นรายไตรมาส แต่ทั้งนี้ บลจ. ทั้ง 2 แห่งทำอัตราผลตอบแทนได้ที่ร้อยละ 4 ซึ่งไม่เป็นที่พอใจตามที่ กสช.กฟภ. กำหนดไว้ ส่งผลให้กองทุนได้รับผลตอบแทนที่ลดลงอย่างมาก และมีผลเป็นลบในบางช่วงระยะเวลา

ด้านสมาชิกผู้รับบริการ จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย พบ ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่

- 1) ผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. ในแต่ละปี พบว่าส่วนใหญ่ สมาชิกคิดว่าผลตอบแทนไม่เป็นที่น่าพอใจ คิดเป็นร้อยละ 53.55
- 2) การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกในส่วนกลาง พบว่าส่วนใหญ่ขาดแรงจูงใจ ในการอบรมแก่สมาชิก คิดเป็นร้อยละ 45.30
- 3) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนผ่านทางจุลสารและวารสาร กสช.กฟภ. มีปัญหาในเรื่องของเอกสาร ซึ่งมีน้อยแจกจ่ายไม่ทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 40.91
- 4) การให้บริการของเจ้าหน้าที่ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนนั้นมีปัญหาเรื่อง ความล่าช้าในการให้บริการของเจ้าหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 34.25
- 5) ปัญหาด้านข้อมูลข่าวสารในเว็บไซต์ของกองทุนสมาชิกมีความเข้าใจยาก คิดเป็นร้อยละ 25.76

ด้านกระบวนการภายใน

- 1) แผนก ผบส. ปัญหาที่พบในเรื่องบุคลากรด้านสารบรรณมีไม่เพียงพอและยัง ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องงาน ความล่าช้าของการรับ-ส่งเอกสารที่ต้องดำเนินการส่งต่อไปยัง แผนกอื่นๆ ทำให้เกิดข้อผิดพลาดและเอกสารสูญหายบ่อยครั้ง
- 2) แผนก ผทก. ปัญหาที่พบในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงข้อมูลของสมาชิก กสช. ให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน และฐานข้อมูลของสมาชิกที่เปลี่ยนแปลงแล้วไม่ได้ update ลงเว็บไซต์ ของกองทุน ทำให้สมาชิกไม่สามารถดูข้อมูลของตนเองได้
- 3) แผนก ผบก. ปัญหาที่พบในเรื่องสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพ ไม่มาติดต่อขอรับ เช็คของตนเอง ซึ่งทำให้เกิดกรณีเช็คค้างจ่ายและทำให้เช็คหมดอายุ และต้องจัดส่งเช็คให้ทางบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนแก้ไขเปลี่ยนเช็คฉบับใหม่
- 4) แผนก ผตป. ปัญหาที่พบในเรื่องของอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน คลาดเคลื่อน ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ กสช.กฟภ. กำหนดไว้ และข้อมูลที่ใช้ในวิเคราะห์การวางแผนการลงทุนมีไม่เพียงพอ
- 5) แผนก ผกส. ปัญหาที่พบในเรื่องของบุคลากรในแผนกมีไม่เพียงพอ ส่งผล ให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน การจัดโครงการพบปะชี้แจงสมาชิกตามส่วนภูมิภาคเนื่องด้วย เวลาและงบประมาณที่จำกัดทำให้ไม่สามารถไปพบปะสมาชิกได้ทุกการไฟฟ้า

ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

1) การส่งคณะกรรมการกองทุนฯ เข้าอบรมตามหน่วยงานภายนอกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ นั้นขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เนื่องจากคณะกรรมการกองทุนที่มาจากการเลือกตั้งมีวาระการทำงานคราวละ 2 ปี พอหมดวาระการทำงานมีการเลือกตั้งคณะกรรมการกองทุนฯ ใหม่ ต้องจัดส่งคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้งชุดนี้เข้าอบรมให้ความรู้ใหม่ ซึ่งบางครั้งหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการใหม่ที่ขาดความรู้เกี่ยวกับกองทุนก็ไม่เปิดให้อบรม และเวลาในการอบรมแต่ละครั้งก็มีน้อย ค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง

2) การท่อมท่ และเสียสละเวลาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ กสช.กฟภ. มีน้อย เนื่องจากคณะกรรมการกองทุนมีงานประจำที่ทำอยู่แล้ว ทำให้ในบางครั้งอาจติดงานประจำไม่สามารถมาปฏิบัติงานของกองทุนได้เต็มเวลา

3) เกิดปัญหาด้านระบบโปรแกรม เช่น ระบบทะเบียนสมาชิกกองทุน บางครั้งเกิดระบบล่ม ไม่สามารถดูข้อมูลให้แก่สมาชิกได้ และข้อมูลที่น่าสนใจเว็บไซต์ไม่ update

4) การให้สมาชิกเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง (Employee's choice) สมาชิกส่วนมากไม่เข้าใจในเรื่องของการลงทุน เห็นว่าเป็นเรื่องที่น่าเข้าใจยาก จึงไม่ให้ความสนใจในเรื่องของกองทุน

1.3.3 แนวทางการพัฒนากองทุน

ด้านการเงิน คณะกรรมการ กสช.กฟภ. และบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทั้ง 2 แห่ง ร่วมประชุมหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ และติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด นำกลยุทธ์จากที่ปรึกษากองทุนฯ มาวิเคราะห์เพื่อหานโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อให้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้านสมาชิกผู้รับบริการ จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย สรุปแนวทางการพัฒนากองทุนได้ดังนี้

1) ควรพัฒนาการจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. โดยปรับปรุงสิ่งจูงใจให้แก่สมาชิกในการเข้าอบรม คิดเป็นร้อยละ 61.77

2) ควรพัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนผ่านทางจุลสารและวารสาร กสช.กฟภ. โดยปรับปรุงด้านเนื้อหาของข้อมูลข่าวสารให้มีความน่าสนใจและมีเนื้อหาสาระที่สมาชิกอ่านแล้วเข้าใจง่ายขึ้น คิดเป็นร้อยละ 53.74

3) ควรมีการพัฒนาด้านข้อมูลข่าวสารที่ให้บริการผ่านทางเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ. โดยจัดทำข้อมูลที่จำเป็นและมีความสำคัญแก่สมาชิกและต้อง update ข้อมูลข่าวสารให้เป็นปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 49.31

4) ควรพัฒนาด้านผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟผ. สมาชิกส่วนใหญ่ ต้องการให้เพิ่มรูปแบบการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก เช่น การมีนโยบายให้สมาชิกเลือกลงทุนด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 39.02

5) ควรมีการปรับปรุงด้านประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้านงานทะเบียนสมาชิกและอื่นๆ ด้านที่กองทุนเป็นผู้ให้บริการแก่สมาชิกให้มีความรวดเร็วและถูกต้อง และให้บริการที่ดีแก่สมาชิก คิดเป็นร้อยละ 36.15

ด้านกระบวนการภายใน

1) แผนก ผบส. ควรแบ่งงานในแผนกให้มีความชัดเจน และเป็นไปตามขั้นตอนของขอบเขตงาน รวมถึงบุคลากรทุกคนในแผนกสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้เพื่อลดข้อผิดพลาดของความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และต้องเก็บสำเนาของเรื่องทุกครั้งเพื่อเป็นใช้เป็นหลักฐาน ทำให้สะดวกในการติดตามงานต่อไป

2) แผนก ผทก. ควรทำเอกสารหรือบันทึกแจ้งเวียนให้สมาชิกทุกหน่วยงานทำการแจ้งปรับปรุงฐานข้อมูลของตนเองให้เป็นไปตามสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด

3) แผนก ผบก. การจ่ายเช็คให้กับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพนั้นต้องดำเนินการส่งเรื่องให้ทางต้นสังกัดของสมาชิกรายนั้นมาติดต่อขอรับเช็คภายในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อไม่ให้เกิดกรณีเช็คค้างจ่าย

4) แผนก ผตป. ทางคณะทำงานฯ ควรมีการหารือกับทาง บลจ. อย่างสม่ำเสมอ เพื่อวางกลยุทธ์การลงทุนร่วมกับผู้จัดการ และควรขอความสนับสนุนด้านข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์การลงทุนกับทาง บลจ. เพื่อนำมากำหนดนโยบายการลงทุนที่เหมาะสม

5) แผนก ผกส. ควรจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ตรงกับความต้องการของงานโดยตรง เพื่อแบ่งภาระหน้าที่ของงานได้อย่างชัดเจน และควรเพิ่มงบประมาณด้านการประชาสัมพันธ์มากกว่านี้ และต้องวางแผนจัดสรรด้านเวลาในการไปพบปะสมาชิกตามการไฟฟ้าต่างๆ หน่วยงานให้มีความเหมาะสม

ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

1) ควรจัดอบรมให้แก่ผู้สนใจด้านกองทุนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนเบื้องต้น และควรจัดหลักสูตรสำหรับผู้สนใจเป็นคณะกรรมการกองทุน เพื่อจะได้คณะกรรมการกองทุนที่มีความรู้ความสามารถ และทุ่มเท เสียสละให้กับกองทุนอย่างจริงจัง

2) ควรพัฒนาระบบด้านโปรแกรมทะเบียนสมาชิกกองทุน สามารถเข้าดูระบบได้ตลอดเวลา และจัดหา Software ด้านการลงทุนที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อให้การคำนวณและการวางแผนนโยบายการลงทุนมีความแม่นยำมากขึ้น

3) ควรจัดบุตรเพื่อประชาสัมพันธ์และให้คำปรึกษาด้านการลงทุนภายใน
หน่วยงานแก่สมาชิกกองทุน

2. การอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้มีประเด็นที่ควรอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านการเงิน ผลการดำเนินงานตั้งแต่จัดตั้งกองทุนในปี 2539 ถึงปี 2551 หลังจากหัก
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่าอัตราผลตอบแทนของ กสช.กฟภ. คิดเป็นอัตราผลตอบแทนเฉลี่ย
ร้อยละ 7.38 ต่อปี มีมูลค่าทรัพย์สินสุทธิจำนวนทั้งสิ้น 22,414.18 ล้านบาท เป็นอัตราที่สูงกว่าอัตรา
ดอกเบี้ยเงินฝากของสถาบันการเงิน ซึ่งให้อัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.48 ต่อปี กองทุนได้รับผลกำไรจาก
การลงทุนทุกปีเมื่อเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่นที่มีขนาดกองทุนเท่ากัน ซึ่งถือได้ว่ากองทุนมีผลการ
ดำเนินงานอยู่ในระดับแนวหน้าจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ถึงแม้ว่าจะได้รับ
ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศก็ตาม ซึ่งสรุปได้ว่าด้านการเงินของ
กสช.กฟภ. นั้นมีผลการดำเนินงานที่อยู่ในเกณฑ์ดี ให้ผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจแก่สมาชิก ซึ่ง
สอดคล้องกับการศึกษาของบุญโฮม พรราวกลาง เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานกองทุน
หมู่บ้านและชุมชนเมือง ของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดเลย” ที่พบว่าผลการดำเนินงานด้านการเงินของ
กองทุนหมู่บ้านประสบผลสำเร็จมีกำไรจากการดำเนินงาน แต่ก็ยังมีสมาชิกบางส่วนที่เห็นว่า
ผลตอบแทนของกองทุนยังไม่เป็นที่น่าพอใจเท่าที่ควร ต้องการให้ได้รับอัตราผลตอบแทนมากกว่า
นี้ ซึ่งสมาชิกบางคนจะมองว่าทำไมสหกรณ์ออมทรัพย์ถึงให้อัตราผลตอบแทนที่มากกว่า ก็
เนื่องมาจากการบริหารงานที่แตกต่างกัน สหกรณ์ฯ สามารถนำเงินให้สมาชิกกู้ได้ซึ่งสหกรณ์จะ
ได้รับผลประโยชน์เป็นดอกเบี้ยจากสมาชิกที่กู้เงิน ซึ่งวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ ต้องการให้สมาชิก
ออมเงินไว้ใช้ในยามเกษียณหรือออกจากงาน อีกทั้งตามพระราชบัญญัติและข้อบังคับของกองทุน
สำรองเลี้ยงชีพไม่สามารถให้สมาชิกกู้ยืมเงินได้ จึงทำให้อัตราผลตอบแทนของกองทุนสำรองเลี้ยง
ชีพที่ได้ต่ำกว่าสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ แต่ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกได้มีการออมเงินไว้ใช้
ในอนาคต

2.2 ด้านสมาชิกผู้รับบริการ ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 ราย ในด้านปัจจัย
ส่วนบุคคลพบว่าส่วนใหญ่ในช่วงอายุ 30 - 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.81 ส่วน
ใหญ่มีอายุงาน 11 - 20 ปี ร้อยละ 37.26 ระยะเวลาการเป็นสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ใน
ในช่วง 10 - 13 ปี ร้อยละ 52.60 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิ 10,000 - 20,000 บาทต่อเดือน
ร้อยละ 37.26 การหักเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพพบว่าส่วนใหญ่อยู่ที่อัตราร้อยละ 9 คิดเป็นร้อยละ

ละ 35.61 รองลงมาอัตราร้อยละ 5 คิดเป็นร้อยละ 19.45 ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของอายุปัจจุบัน และอายุงานมีผลต่อการตัดสินใจในการออมเงินมากกว่ารายได้สุทธิต่อเดือน ในการวิเคราะห์ผล โดยการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลกับการประเมินผลการดำเนินงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานในเรื่องของอัตราการออมในกองทุนของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่ อายุปัจจุบัน และอายุงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา สุจริตพานิชกุล เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” และดารณี สว่างรุ่งรัมย์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการออมกับกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ” กรณีศึกษาบริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน) ที่พบว่า อายุและอายุการทำงานเป็นปัจจัย ทางสังคมมีความสัมพันธ์กับอัตราการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และความคิดเห็นและความพึง พอใจในอัตราเงินสมทบที่ กฟภ. จ่ายให้แก่สมาชิกอัตราร้อยละ 9 (กรณีอายุงานไม่เกิน 20 ปี) ค่า คະแนนเฉลี่ย 2.58 และอัตราร้อยละ 10 (อายุงานเกิน 20 ปี) ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.53 วิเคราะห์ได้ว่า สมาชิกส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าอัตราเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายให้นั้น สมาชิกยังได้รับประโยชน์ และความพึงพอใจจากนายจ้างค่อนข้างน้อย ทำให้ขาดแรงจูงใจในการตัดสินใจออมเงินในกองทุน ที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิระวรรณ ฉันทกุล ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการออมใน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยอีกส่วนหนึ่งที่มีผลต่อการออมคือ อัตราเงิน สมทบจากนายจ้าง อัตราเงินสะสม อัตราเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ทางภาษี หากนายจ้างให้ ประโยชน์กับสมาชิกในปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ก็จะสามารถจูงใจให้สมาชิกเข้ามาออมเงินในกองทุน เพิ่มขึ้น

2.3 ด้านกระบวนการภายใน คือ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนให้กับ สมาชิก ไม่ว่าจะเป็นการจัดประชุมพบปะสมาชิก การจัดอบรมให้ความรู้ การจัดทำวารสารและจุล สารแจกสมาชิก การจัดทำเว็บไซต์และการออกเสียงตามสายงานนั้น พบว่า การดำเนินงานของ กองทุนยังด้อยประสิทธิภาพ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของกองทุนด้านการประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอกับ ปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบูรณ์ แสงแก้ว เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็น สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้ว พบว่าปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกนั้น ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน ความคิดเห็นด้าน การบริหารกองทุน ความคิดเห็นด้านสิ่งจูงใจ ความพึงพอใจด้านสวัสดิการและการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับกองทุน จึงต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้มีเจ้าหน้าที่เพียงพอกับความต้องการ และ ต้องจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกเป็นประจำโดยอาจจะหาสิ่งจูงใจเพื่อให้สมาชิกเข้ารับการอบรม เช่น มีการแจกของที่ระลึกหรือของรางวัลให้แก่ผู้เข้าอบรม ด้านเนื้อหาสาระในการจัดอบรมต้อง เป็นเรื่องที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์แก่สมาชิก สมาชิกรับฟังแล้วไม่รู้สึกลำบากหน่าย ใช้เวลาในการ

จัดอบรมไม่นานเกินไป และควรจัดอบรมบ่อยๆ เพราะบางครั้งสมาชิกที่อยากเข้ารับฟังอาจจะไม่ว่างในช่วงเวลานั้นก็สามารถเลือกเข้าอบรมในช่วงเวลาอื่นได้

2.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนา กศช.กฟภ. ได้จัดโครงการวิเคราะห์หลักทรัพย์การบริหารการลงทุนและความเสี่ยง โดยว่าจ้างที่ปรึกษากองทุนเป็นระยะเวลา 12 เดือน โดยให้คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนได้เข้าอบรมเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนากองทุนให้มีความมั่นคงเจริญเติบโต และนำโครงการนี้ไปเผยแพร่ให้กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลกองทุนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ และมีการจัดให้คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่เข้าอบรมสัมมนายังหน่วยงานภายนอกตามข้อบังคับของกองทุน เพื่อนำสิ่งที่ได้รับจากการอบรมมาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและเผยแพร่ให้ความรู้แก่สมาชิกกองทุน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญโฮม พราวกลาง เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในอำเภอนาดัว จังหวัดเลย ที่พบว่า ผลการดำเนินงานด้านการเรียนรู้และเติบโต ประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับเข้มแข็ง คือ การจัดเวทีชาวบ้านเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ อีกทั้ง กศช.กฟภ. ได้พัฒนาให้กองทุนเป็นผู้ดำเนินการจัดทำระบบทะเบียนสมาชิกเองทั้งหมด ซึ่งคาดว่าโปรแกรมนี้จะเสร็จสมบูรณ์นำมาใช้ได้ในปี 2553 ในปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการทดลองระบบเพื่อความพร้อมในการทำงาน เมื่อนำระบบนี้มาใช้ก็จะทำให้ลดภาระค่าใช้จ่ายของกองทุนลงได้ ลดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดกับระบบฐานข้อมูลได้เป็นอย่างดี

3. ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีการวิเคราะห์เนื้อหาที่สำคัญหลายประการ ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร รายงาน ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง และจากแบบสอบถาม และจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง ได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ด้านการเงิน จากปัญหาที่เกิดจากการลงทุนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น คณะกรรมการ กศช.กฟภ. และ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทั้ง 2 แห่ง ต้องมีการประชุมติดตามความเคลื่อนไหวของการลงทุนสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน และหา

นโยบายการลงทุนที่มีความเหมาะสมมากที่สุดมาบริหารจัดการกองทุน เพื่อให้กองทุนได้รับอัตราผลตอบแทนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 ด้านสมาชิกผู้รับบริการ

1) การให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนนั้น พบปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควรให้มีการปรับปรุงด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการ และจัดอบรมเพิ่มคุณภาพการให้บริการแก่สมาชิกกองทุน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อทางโทรศัพท์ หรือมาติดต่อด้วยตนเองก็ตาม

2) การให้บริการข้อมูลข่าวสารผ่านทางเว็บไซต์ของกองทุนพบปัญหาเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารบนหน้าจosite เว็บไซต์มีความเข้าใจยาก ข้อมูลไม่ update ควรปรับปรุงข้อมูลให้มีการ update เป็นปัจจุบัน ข้อมูลที่จัดทำลงเว็บไซต์ควรมีความน่าสนใจและมีประโยชน์แก่สมาชิกกองทุน การจัดวางรูปแบบของข้อมูลควรให้มีความเข้าใจง่าย เพื่อให้สมาชิกสามารถค้นหาข้อมูลได้ตามต้องการ

3) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านทางจุลสารและวารสาร กสช.กฟภ. พบปัญหาในเรื่องของเนื้อหาของข่าวสารมีความเข้าใจยาก ข้อมูลที่จัดทำขาดสาระที่น่าสนใจ เอกสารมีแจกจ่ายไม่ทั่วถึง ควรปรับปรุงด้านภาษาของข้อมูลข่าวสารที่สมาชิกอ่านแล้วเข้าใจง่าย จัดทำข้อมูลที่มีประโยชน์และมีความน่าสนใจมากขึ้น และควรแจกจ่ายเอกสารไปตามทุกหน่วยงาน รวมทั้งติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ ออกเสียงตามสายในหน่วยงานให้สมาชิกได้รับทราบอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

4) การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. พบปัญหาเกี่ยวกับสิ่งจูงใจสมาชิกในการเข้าอบรม และเนื้อหาข้อมูลในเรื่องที่จัดอบรม ในการจัดอบรมแต่ละครั้งนั้นสมาชิกให้ความสนใจน้อย จึงควรหาสิ่งจูงใจให้แก่สมาชิก เช่น การแจกของรางวัลให้กับสมาชิกที่เข้ารับการอบรม ให้สมาชิกร่วมตอบคำถามเพื่อแจกของรางวัล เป็นต้น และเนื้อหาสาระของข้อมูลที่จัดอบรมนั้น ควรใช้วิธีการที่บรรยายแล้วให้สมาชิกสามารถเข้าใจได้ง่าย เพราะจะทำให้สมาชิกไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการรับฟัง

5) ผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. พบปัญหาคือ สมาชิกคิดว่าผลตอบแทนของแต่ละปีสมาชิกคิดว่าไม่เป็นที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับสหกรณ์ออมทรัพย์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสนใจเกี่ยวกับกองทุนมากเท่าที่ควร แต่กลับให้ความสนใจเกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์มากกว่า เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการออมเงินไว้เพื่อใช้ในยามเกษียณออกจากงานและไม่มีการให้สมาชิกกู้ยืมเงินจากกองทุนฯ แต่สหกรณ์ออมทรัพย์สามารถให้สมาชิกกู้ยืมเงินได้ ซึ่งวัตถุประสงค์ของกองทุนต้องการให้สมาชิกออมเงินไว้เพื่อ

ใช้ในอนาคตยามที่ออกจากงานไปแล้ว การนำเงินของสมาชิกไปลงทุนเพื่อให้สมาชิกได้รับผลประโยชน์นั้นอาจจะได้รับอัตราผลตอบแทนน้อยกว่าสหกรณ์ออมทรัพย์ แต่การดำเนินงานของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่จัดตั้งกองทุนมานั้นก็ได้รับผลกำไรในทุกๆ ปี และมากกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากทั่วไป อีกทั้ง กสช.กฟภ. ได้เพิ่มรูปแบบการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก โดยพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2550 ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 27 มกราคม 2551 นั้น เปิดให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถกำหนดรูปแบบนโยบายการลงทุนให้รองรับกับความต้องการของสมาชิกที่แตกต่างกัน (นโยบายการเลือกลงทุนด้วยตนเอง Employee's choice)

3.1.3 ด้านกระบวนการภายใน

- 1) แผนก คบส. ควรจัดระบบงานในแผนกให้มีความชัดเจน เป็นไปตามขั้นตอนของงานที่ทำเพื่อลดข้อผิดพลาดจากความล่าช้า
- 2) แผนก ผทก. ต้องแจ้งให้ทุกๆ หน่วยงานให้สมาชิกทำการปรับปรุงข้อมูลของตนเองให้เป็นปัจจุบันให้มากที่สุด
- 3) แผนก ผบก. ติดตามเช็คค้างจ่ายเป็นรายกรณีเพื่อไม่ให้เกิดกรณีเช็คค้างจ่าย
- 4) แผนก ผตป. ประสานงานกับทาง บลจ. เพื่อขอข้อมูลสนับสนุนในการวิเคราะห์
- 5) แผนก ผกส. เพิ่มงบประมาณในด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้มากขึ้น

3.1.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

จัดอบรมให้แก่ผู้สนใจด้านกองทุนอย่างสม่ำเสมอ และจัดหลักสูตรสำหรับผู้สนใจเป็นคณะกรรมการกองทุนฯ และควรพัฒนาระบบด้าน โปรแกรมที่ใช้ในกองทุน และ update ข้อมูลในเว็บไซต์ของกองทุน และจัดหา software ที่เหมาะสมเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในสำนักงานส่วนกลางเท่านั้น ผู้ตอบแบบสอบถามจะมีเฉพาะแค่สมาชิกกองทุนในสำนักงานส่วนกลาง แต่ยังมีสมาชิกในส่วนภูมิภาคอีกมากที่เป็นสมาชิกกองทุน ซึ่งอาจจะมีข้อมูลและให้ความสนใจเกี่ยวกับกองทุนอีกมาก และผู้ตอบแบบสอบถามในสำนักงานส่วนกลางนั้นอาจมีความเกรงใจผู้วิจัย เนื่องจากผู้วิจัยเป็นเจ้าหน้าที่ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อาจมีผลต่อการตอบแบบสอบถาม จึงควรให้มีการวิจัยโดยบุคคลภายนอก และควรทำการวิจัยสมาชิก

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าในส่วนภูมิภาคด้วย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบ และให้ข้อมูลมากกว่านี้

3.2.2 จึงควรให้มีการวิจัยประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยตัวแบบการประเมินคุณภาพ (Balanced Scorecard) ที่ผู้วิจัยสร้างไว้แล้วขยายไปในทุกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มีความมั่นคงและเติบโตตลอดไป

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการประสิทธิประสาทวิชาความรู้จาก
คณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร มหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดวิชา
ความรู้ด้านรัฐประศาสนศาสตรให้ผู้ศึกษาได้เรียนรู้จนครบกระบวนการ และกรุณาให้คำปรึกษา
ควบคุมดูแลให้คำแนะนำ และแนวทางในการศึกษาค้นคว้าตลอดเวลา จนสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เขาวลิต รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป
และรองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต ที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้
ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในทุกด้าน และขอขอบพระคุณที่ได้กรุณาเสียสละให้คำปรึกษา
แนะนำ เอาใจใส่ และให้ข้อคิดเห็น รวมทั้งชี้แนะแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความอดทนยิ่งทำให้
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

ท้ายที่สุดนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้เลี้ยงดูสั่งสอนอบรมและให้การศึกษาเป็นอย่างดี
ดี รวมทั้งครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจสำคัญสูงสุด ขอขอบคุณนายสุพจน์ แก้วสัจจา
นางสาวนิสรวดี บุบผาคำ นายสิทธิพล สมชม และนายฉัตรพล แก้วเจริญวงศ์ ที่ให้ความช่วยเหลือใน
การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบคุณพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทุกท่านที่ให้ความร่วมมือใน
การตอบแบบสอบถาม หากงานฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับในความผิดพลาดแต่
เพียงผู้เดียว

นางสาวมนัสนันท์ ปัญญาสุภารัตน์

ธันวาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล	7
แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard	9
แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	18
แนวคิดและหลักการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในต่างประเทศ	27
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกับการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	51
รูปแบบการวิจัย	51
การวิจัยเชิงคุณภาพ	51
การวิจัยเชิงปริมาณ	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การวิเคราะห์ข้อมูล	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านการเงิน	56
ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านสมาชิกผู้รับบริการ	73
ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านกระบวนการภายใน	78
ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา	102
ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	113
ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	119
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	126
สรุปการวิจัย	126
การอภิปรายผล	134
ข้อเสนอแนะ	136
บรรณานุกรม	140
ภาคผนวก	144
แบบสอบถาม	145
ประวัติผู้วิจัย	154

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1	วัตถุประสงค์ของการออมแต่ละบุคคล 1
ตารางที่ 1.2	สถิติการเจริญเติบโตของธุรกิจการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2
ตารางที่ 2.1	ความแตกต่างระหว่างกองทุนเดี่ยวและกองทุนรวม 26
ตารางที่ 2.2	อัตราการหักเงินเข้ากองทุน CPF 28
ตารางที่ 2.3	อัตราการหักเงินเข้ากองทุน MPF 31
ตารางที่ 3.1	การสุ่มตัวอย่างพนักงานจำแนกตามระดับ 53
ตารางที่ 4.1	หลักเกณฑ์ตัวชี้วัดอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน 57
ตารางที่ 4.2	ยอครวมผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารกองทุน กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551 64
ตารางที่ 4.3	งบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของ กสช.กฟภ. ปี พ.ศ.2549 - 2551 65
ตารางที่ 4.4	การแปลความหมายค่า I จากสมการ 75
ตารางที่ 4.5	การวิเคราะห์ความคิดเห็น/ความพึงพอใจการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 75
ตารางที่ 4.6	ตารางแสดงยอดจำนวนสมาชิกและยอดเงินกองทุนตั้งแต่ปี พ.ศ.2546-2551 109
ตารางที่ 4.7	การให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 114
ตารางที่ 4.8	ปัญหาที่มักพบบ่อยในการเข้าเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ. 115
ตารางที่ 4.9	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ ผ่านทางจุลสาร วารสาร กสช.กฟภ. 115
ตารางที่ 4.10	การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. ในส่วนกลาง 116
ตารางที่ 4.11	ผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. ในแต่ละปีมีปัญหา ในด้านใดบ้าง 116
ตารางที่ 4.12	ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 120
ตารางที่ 4.13	ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการให้บริการทางเว็บไซต์ ของ กสช.กฟภ. 120

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารของกองทุนผ่านทางจุลสารและวารสาร กสช.กฟภ.	121
ตารางที่ 4.15 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการจัดอบรมให้ความรู้แก่ สมาชิก กสช.กฟภ.	122
ตารางที่ 4.16 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาผลตอบแทนจากการลงทุน ของ กสช.กฟภ.	122

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 ตัวแบบประเมินคุณภาพ (Balanced Scorecard)	12
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กสช.กฟภ.)	38
ภาพที่ 2.3 คณะทำงาน กสช.กฟภ. 5 คณะทำงาน	41
ภาพที่ 4.1 เงินสะสมของสมาชิกและเงินสมทบที่ กฟภ. จ่ายเข้าบัญชีกองทุน สำรองเลี้ยงชีพตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551	58
ภาพที่ 4.2 การจ่ายเงินออกจาก กสช.กฟภ. ให้แก่ผู้พ้นสมาชิกภาพจากกองทุน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551	60
ภาพที่ 4.3 มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (NAV) ของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี 2546 - 2551	63
ภาพที่ 4.4 กราฟแสดงผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารกองทุนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551	63
ภาพที่ 4.5 กราฟแสดงอัตราผลตอบแทนกองทุนสะสมตั้งแต่ปี พ.ศ.2546 - 2551	64
ภาพที่ 4.6 แผนภูมิเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมของสมาชิกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 - 2551	110

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีความผันผวนอยู่ตลอดเวลา อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ต่ำ ภาวะเงินเฟ้อ ราคาน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้น และภาวะชะลอตัวของประเทศคู่ค้า อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ.2548 และ 2549 ลดลงจากปี 2547 ซึ่งสวนทางกับอัตราเงินเฟ้อทั่วไปและอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานซึ่งจะมีแนวโน้มสูงขึ้นจากอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่สวนทางกับอัตราเงินเฟ้อ ได้ส่งผลให้การใช้เงินของผู้บริโภคคล้อยลง การออมเงินจึงเป็นทางเลือกอย่างหนึ่งเพื่อลดความเสี่ยงต่อการใช้เงินในอนาคต แต่รูปแบบของการออมในปัจจุบันมีทางเลือกหลากหลาย ได้แก่ การฝากเงินออมกับธนาคาร การซื้อทรัพย์สินเก็บไว้ การซื้อพันธบัตร เป็นต้น

จากข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการออมของแต่ละบุคคลที่สำรวจโดยธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นไปตามตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 วัตถุประสงค์ของการออมแต่ละบุคคล

วัตถุประสงค์ของการออม	พ.ศ.2547	พ.ศ.2550
1. เก็บไว้ใช้ยามเจ็บป่วย หรือชรา	29.40	42.50
2. เพื่อการศึกษา	21.30	16.50
3. เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนการประกอบอาชีพ	17.90	15.80
4. ต้องการดอกเบี้ย	7.70	13.40
5. เพื่อเป็นหลักประกันในการกู้เงิน	2.50	5.10
6. ซื้อทรัพย์สินอื่นๆ	6.10	3.10
7. เพื่อกิจการทางศาสนาหรือประเพณี	3.00	0.80
8. อื่นๆ	12.10	2.80
รวม	100.00	100.00

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย (2550)

จากตารางที่ 1.1 จะเห็นได้ว่าคนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการออมเพื่อเก็บไว้ใช้ในยามเจ็บป่วยหรือชราเป็นอันดับหนึ่ง เนื่องจากสวัสดิการในการรักษาพยาบาลและในการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทยยังไม่ดีเทียบเท่ากับในต่างประเทศ นโยบายหนึ่งที่เป็นการส่งเสริมการออมแบบผูกพันระยะยาวและเป็นสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุคือ การเก็บออมไว้กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยจะเป็นการเก็บออมโดยหักจากเงินเดือนของพนักงาน เพื่อเป็นหลักประกันในอนาคตหากจะต้องเกษียณอายุ ลาออก หรือเสียชีวิต แล้วเงินที่ได้เก็บออมไว้จะสามารถนำมาใช้หรือตกทอดไปยังครอบครัวได้ ทั้งนี้ในระหว่างการออมนั้นเงินออมจะถูกนำไปบริหารโดยนักลงทุนมืออาชีพที่เรียกว่าบริษัทจัดการ เพื่อให้เงินออมนั้นเพิ่มพูนเป็นผลประโยชน์ให้กับกองทุนและสมทบให้กับเงินออมซึ่งจะได้รับก็ต่อเมื่อพ้นสมาชิกภาพออกไปจากกองทุนแล้ว และภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังจะสังเกตได้จากการออกนโยบายต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีการออมเงินในรูปแบบของการฝากเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การให้สิทธิทางภาษีแก่บุคคลที่ออมไว้กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การให้หน่วยงานเพิ่มอัตราเงินออมสมทบให้มากขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้การออมมีอัตราการขยายตัวของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้น ดังตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 สถิติการเจริญเติบโตของธุรกิจการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อมูล : ธันวาคม					
รายการ/ปี	2546	2547	2548	2549	2550
จำนวนกองทุน	594	578	558	547	524
จำนวนสมาชิก (คน)	1,298,267	1,412,944	1,518,960	1,665,938	1,801,753
จำนวนนายจ้าง (คน)	5,166	5,760	6,338	7,119	7,892
มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (ล้านบาท)	244,822.56	287,329.31	305,462.27	345,895.94	386,656.94

ที่มา : สมาคมบริษัทจัดการลงทุน (2550)

แม้ว่าการออมเงินไว้กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับพนักงาน แต่การที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ถูกข้อกำหนดจากพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้นำเงินกองทุนส่วนหนึ่งไปลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ โดยที่ผ่านมาระยะการผันตลาดหลักทรัพย์มีการผันผวนอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้เกิดคำถามและข้อสงสัยสำหรับพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนกันเป็นอย่างมากว่าการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นั้นจะเป็นการเสี่ยงเกินไป

และให้ผลตอบแทนมาก หรือน้อยกว่าเมื่อเทียบกับการออมวิธีอื่นหรือไม่ จึงมีพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนบางส่วนที่ตัดสินใจไม่ออมเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะจ่ายสมทบเงินออมส่วนหนึ่งให้หากพนักงานออมเงินไว้กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็ตาม

จากความไม่แน่ใจในความมั่นคงและความคลุมเครือในผลตอบแทนของการออมเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้เอง จึงควรมีการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และศึกษาปัญหาการดำเนินงาน ตลอดจนหาแนวทางการส่งเสริมให้การดำเนินการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุน สร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานและสนับสนุนให้มีการออมเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มากที่สุด และหน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ปัจจุบันมีจำนวนพนักงาน 27,434 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2551) และมีสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวนมาก คือ ทั้งหมด 26,613 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2551) จึงเป็นกรณีศึกษาที่ดีในการเป็นรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

งานวิจัยการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะทำการวิเคราะห์ประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา โดยใช้กรอบแนวคิดการประเมินผลดุลยภาพ (Balanced scorecard) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตลอดจนหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุประสงค์การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและเกิดความมั่นใจในการออมเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มากขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

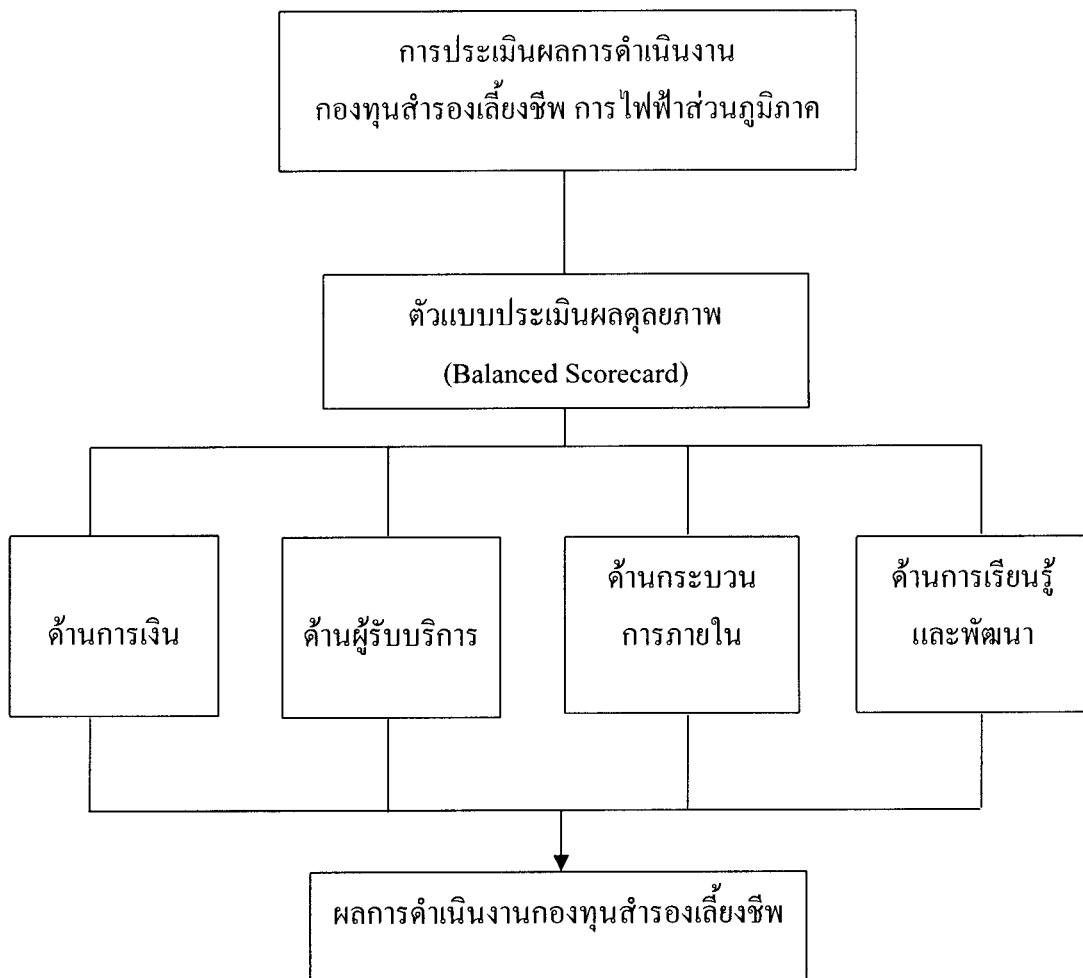
2.1 เพื่อประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านสมาชิกผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

2.3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และศึกษาถึงปัญหาในการดำเนินงาน ตลอดจนหาแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยนำตัวแบบการประเมินผลคุณภาพ (Balanced Scorecard) ซึ่งมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไว้ดังนี้

4.1 การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาวิจัยประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีตัวชี้วัดเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลเพื่อให้ทราบว่าผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทำให้เกิดผลอย่างไร โดยอาจเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและตัวเลขจากเอกสาร รายงานต่างๆ แล้วนำมาเปรียบเทียบหรือวัดเกณฑ์วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่เรามีอยู่หรือตั้งขึ้นจากนั้นก็นำมาสรุปว่าดีหรือไม่ดี สูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานมากน้อยเพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขตรงไหนบ้าง โดยนำตัวแบบประเมินผลคุณภาพมาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

ด้านการเงิน หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้ทราบถึงความสามารถในการบริหารจัดการและนำมาซึ่งผลตอบแทนจากการลงทุน

ด้านผู้รับบริการ หมายถึง การประเมินผลความคิดเห็นและความพึงพอใจของสมาชิกในการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ด้านกระบวนการภายใน หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงานภายในตามขอบเขตโครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ด้านการเรียนรู้และพัฒนา หมายถึง การประเมินผลและพัฒนาด้านการเรียนรู้ของบุคลากร ระบบโปรแกรมสารสนเทศและการสร้างความมั่นคงเติบโตของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งขึ้นโดยกระทรวงการคลัง ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 เป็นกองทุนในลักษณะที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันตั้งด้วยความสมัครใจ โดยลูกจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุนเรียกว่าเงินสะสม และนายจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุน เรียกว่าเงินสมทบ เงินสะสมและเงินสมทบรวมกันเป็นเงินกองทุน แล้วนำเงินกองทุนไปหาผลประโยชน์โดยผู้จัดการกองทุน

4.3 ผู้จัดการกองทุน หมายถึง ผู้ที่ได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ให้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกอบด้วยผู้แทนจากส่วนราชการต่างๆ และผู้แทนจากสมาชิกกองทุน

4.4 สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง พนักงานที่ได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งจะต้องระบุนอัตรารายเงินสะสมที่จะต้องหักจากเงินเดือน พร้อมแจ้งชื่อผู้รับประโยชน์สมาชิกเสียชีวิตก่อนเกษียณอายุให้แก่คณะกรรมการกองทุนทราบ

4.5 ตัวแทนจากสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง ผู้ที่ได้รับเลือกจากสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้เป็นตัวแทน เพื่อทำหน้าที่เข้าร่วมประชุมรับทราบผลการดำเนินงานนโยบาย และผลตอบแทนจากการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4.6 อัตราเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแต่ละคนได้รับเป็นค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ตามบัญชีการกำหนดเงินเดือนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่รวมรวมรายได้หรือเงินพิเศษอื่นๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าน้ำมัน ค่าวิชาชีพ

4.7 รัฐวิสาหกิจ หมายถึง องค์กรของรัฐบาล หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละ 50

4.8 เงินสะสม หมายถึง จำนวนเงินสะสมที่สมาชิกจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4.9 อัตราการจ่ายเงินสมทบจากนายจ้าง หมายถึง อัตราที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4.10 เงินของกองทุน หมายถึง เงินที่สมาชิกจ่ายสะสม และเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ รวมทั้งเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้และผลประโยชน์จากเงินหรือทรัพย์สินดังกล่าว

4.11 อัตราผลตอบแทนจากกองทุน หมายถึง อัตราผลตอบแทนที่ได้จากการนำเงินไปลงทุนหาผลประโยชน์

5. ประโยชน์ที่ได้รับ

5.1 ทราบผลการดำเนินงานและข้อมูลที่จะนำไปใช้เป็นรูปแบบและแนวทางในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

5.2 นำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

5.3 เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนอื่นๆ ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางเข้าสู่กระบวนการวิจัย โดยคำแนะนำตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล
2. แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard
3. แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. แนวคิดและหลักการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในต่างประเทศ
5. การดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล

การประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาวิจัย เพื่อให้ทราบว่าการทำงานหรืองานต่างๆ ที่เราได้ทำนั้นเกิดผลอย่างไร โดยการสังเกตเก็บข้อมูลตัวเลขของผลที่ออกมาแล้วนั้น แล้วเอามาเปรียบเทียบหรือวัดกับเกณฑ์วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่เรามีอยู่หรือตั้งขึ้นจากนั้นก็นำมาสรุปว่าดีหรือไม่ดี สูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานมากน้อยเพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขตรงไหนบ้าง (เกศินี จุฑาวิจิตร 2542)

การประเมินผล คือ กระบวนการที่ใช้ดุลยพินิจ (Judgment) และ/หรือ ค่านิยม (Value) ในการพิจารณาตัดสินคุณค่า ความเหมาะสม ความคุ้มค่า หรือสัมฤทธิ์ผลของเหตุการณ์โครงการหรือสิ่งอื่นใด หลังจากการเปรียบเทียบผลที่วัดได้โดยวิธีการใด ๆ ก็ตามกับเป้าหมายวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ชาญ สวัสดิ์สาตี 2540)

การประเมินผล (Evaluation) เป็นเครื่องมือที่ทำให้ทราบได้ว่าการดำเนินงานในกิจกรรมนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ “การประเมินผล” หรือที่นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “การประเมินหรือการประเมินค่า” ซึ่งมาจากคำภาษาอังกฤษคำเดียวกันคือคำว่า “EVALUATION” และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “การประเมินผล” ไว้หลากหลายดังนี้ (สุรพร เสียนสลาย 2547)

การประเมิน หมายถึง กระบวนการใช้ดุลยพินิจ และ/หรือ ค่านิยม และข้อจำกัดต่างๆ ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เกณฑ์ที่กำหนดอาจเป็นเกณฑ์แบบสัมพัทธ์ หรืออิงกลุ่ม หรือเกณฑ์สัมบูรณ์ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ : 2544)

การประเมินผล หมายถึง กระบวนการของการรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับนำไปสู่การตัดสินใจในขั้นประเมินผล ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีหลักเกณฑ์ (เขาวดี ราชชัญกุล : 2542)

การประเมินผล หมายถึง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับผลที่คาดว่าจะได้รับ หรือการประเมินผลเป็นการตรวจสอบว่าโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้น มีความก้าวหน้าไปแค่ไหน มีปัญหาในการปฏิบัติอย่างไร บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างไร หรืออาจกล่าวได้ว่า การประเมินผล คือ (ศุภชัย ยาวะประภาส และ ปียากร หวังมหาพร : 2547)

- (1) การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ตั้งไว้
- (2) การควบคุมและเร่งรัดการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน
- (3) การศึกษาปัญหาในทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขแผนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
- (4) การศึกษาแผนที่ได้ดำเนินงานไปแล้วเพื่อให้ทราบว่าตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาที่มีอยู่อย่างไร
- (5) การศึกษาผลกระทบทางตรงและทางอ้อมที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลของการวางแผนโครงการต่อไปอีกหรือเป็นข้อมูลสำหรับช่วยในการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร ดังนั้นการประเมินผลจึงเป็นการศึกษาหรือตรวจสอบโครงการในระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่หรือภายหลังจากที่โครงการได้สำเร็จเสร็จสิ้นไปแล้ว

การประเมิน หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการทางการศึกษา (Cronbacch : 1963)

การประเมิน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินคุณค่าของโครงการใดโครงการหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมาย กิจกรรม ผลผลิต ผลกระทบและค่าใช้จ่ายของโครงการ (Fink and Kosecoff : 1978)

การประเมินผล ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงาน/โครงการซึ่งหลังจากได้ผ่านกระบวนการวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation) ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวัดความสำเร็จของผลการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

(1) การติดตามผล (Monitoring)

(2) การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance evaluation) แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1) การประเมินผลระหว่างการดำเนินงาน (On-going evaluation) เป็นการประเมินถึงผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes)

2.2) การประเมินผลภายหลังการดำเนินงาน (Ex-post evaluation) เป็นการประเมินถึงผลลัพธ์ (outcomes) และผลกระทบ (impacts)

วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

(1) เพื่อให้ทราบว่าโครงการที่ดำเนินการไปนั้นประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลวหรือไม่ และสามารถพิจารณาได้ว่าควรสนับสนุนต่อไปหรือไม่

(2) เพื่อปรับปรุงโครงการ คือ กรณีโครงการประสบความล้มเหลวอย่างสิ้นเชิง การประเมินจะช่วยให้ทราบข้อบกพร่องและสามารถเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขโครงการได้

(3) เพื่อการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โครงการต่างๆ ที่มีระดับความสำคัญ และจำเป็นต่างกันได้อย่างเหมาะสม

(4) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร โครงการและช่วยให้ผู้มีหน้าที่ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง

2. แนวคิดเกี่ยวกับ **Balanced Scorecard (BSC)**

Balanced Scorecard (BSC) เป็นเครื่องมือการบริหารที่เป็นที่ยอมรับและมีการนำไปใช้ในการบริหารงานอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน โดยได้มีการนำไปใช้อย่างมากในการประเมินผลองค์กร ซึ่งได้มีการกำหนดมุมมองในการประเมินผลองค์กรออกเป็น 4 มุมมอง คือ

(1) มุมมองด้านการเงิน (2) มุมมองด้านผู้รับบริการ (3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน และ (4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

2.1 ความหมายของ *Balanced Scorecard (BSC)*

คำว่า “Balanced Scorecard” ได้มีผู้รู้และนักวิชาการหลายท่านได้แปลเป็นคำในภาษาไทยไว้อย่างหลากหลาย อาทิ ลิขิตสมดุล การวัดผลแบบสมดุล และการประเมินผลเชิงดุลยภาพ การประเมินผลแบบสมดุล ซึ่งก็ยิ่งหาข้อสรุปที่เป็นคำกลางสำหรับใช้กัน โดยทั่วไปอย่างเป็นทางการไม่ได้ ในที่นี้จึงจะขอใช้คำว่า “Balanced Scorecard” หรือ “บาลานซ์ สกอร์การ์ด” ซึ่งคนทั่วไปจำนวนไม่น้อยมีความคุ้นเคยอยู่พอสมควร สำหรับความหมายของ Balanced Scorecard (BSC) อาจอธิบายเพื่อความเข้าใจในเบื้องต้นได้ดังนี้

Balance หมายถึง ความสมดุลของจำนวนและลักษณะของมุมมองที่ใช้ในการพิจารณากำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักขององค์กร

Scorecard หมายถึง รายงานสรุปผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวจึงสามารถอธิบายความหมายของ Balanced Scorecard (BSC) ได้ว่า หมายถึง รายงานสรุปผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กรตามมุมมอง ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้อย่างสมดุล

2.2 ความเป็นมาของ *Balanced Scorecard (BSC)*

Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือทางการบริหารที่คิดขึ้นโดยโรเบิร์ต เอสแคปแลน (Robert S. Kaplan) ศาสตราจารย์ด้านการบัญชีจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และ เดวิด พี. นอร์ตัน (David P. Norton) ประธานเจ้าหน้าที่บริหารสถาบันโนแลน นอร์ตัน โดยทั้งสองคนได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ ในอเมริกา ในปี 2533 และพบว่าองค์กรส่วนใหญ่ในอเมริกานิยมใช้ตัวชี้วัดทางการเงินเป็นหลัก โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดด้านอื่น ๆ เท่าที่ควร ซึ่งแคปแลนและนอร์ตันเห็นว่าไม่น่าจะเหมาะสม ทั้งสองคนจึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลองค์กรที่เรียกว่า “Balance Scorecard” โดยเสนอว่าองค์กรควรพิจารณาตัวชี้วัดใน 4 มุมมอง ได้แก่ (1) มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspectives) (2) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspectives) (3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspectives) และ (4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspectives) และเหตุที่เรียกว่า Balanced Scorecard ก็เนื่องจากการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร จะต้องพิจารณาให้มีความสมดุลกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ให้มีความสมดุลระหว่างตัวชี้วัดทางการเงินและตัวชี้วัดด้านอื่นที่มีใช้ด้านการเงิน และให้มีความสมดุลระหว่างมุมมองภายในองค์กร และมุมมองภายนอกองค์กร

แคปแลน และนอร์ตัน ได้สรุปผลการศึกษาวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรตามแนวคิดของ Balanced Scorecard เป็นครั้งแรกในบทความชื่อ “The Balanced Scorecard Measures That Drive Perspectives” ซึ่งตีพิมพ์ในวารสาร Harvard Business Review ฉบับเดือน ม.ค.- ก.พ. 2535 หลังจากนั้นแนวคิดเรื่อง Balanced Scorecard ก็ได้เป็นที่นิยมและนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายในองค์กรต่างๆ ทั่วโลก และวารสาร Harvard Business Review ได้ยกย่องให้ Balanced Scorecard เป็นหนึ่งในเครื่องมือทางการจัดการที่มีผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจมากที่สุดเครื่องมือหนึ่งในรอบ 75 ปี

ในปี 2536 แคปแลนและนอร์ตัน ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับ Balance Scorecard เพื่อให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือขององค์กรในการดำเนินกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จ โดยได้ตีพิมพ์ในบทความชิ้นที่ 2 ชื่อ “Putting the Balanced Scorecard to Work” ในวารสาร Harvard Business Review ฉบับเดือน กันยายน-ตุลาคม 2536 แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดย แคปแลน และนอร์ตัน ได้พัฒนา Balanced Scorecard ให้สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสรรทรัพยากร การงบประมาณ และการวางแผนการดำเนินงาน แนวคิดที่ได้พัฒนาขึ้นนี้ได้ตีพิมพ์เป็นบทความชิ้นที่ 3 ชื่อ “Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System” ในวารสาร Harvard Business Review ฉบับเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2539 และจากการพัฒนาอย่างรวดเร็วของแนวคิด Balanced Scorecard ทำให้ในปี 2539 แคปแลนและนอร์ตันได้ร่วมกันเขียนหนังสือชื่อ “The Balanced Scorecard” โดยมุ่งเน้นการใช้ Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือในการจัดการกลยุทธ์ขององค์กร และหนังสือเล่มนี้ได้กลายเป็นหนังสือที่ขายดีที่สุดเล่มหนึ่งและมีการแปลเป็นภาษาต่างๆ ถึง 18 ภาษา

ในปี 2543 แคปแลน และนอร์ตันได้ร่วมกันเขียนหนังสืออีกเล่มชื่อ “The Strategy Focused Organization” โดยนำเสนอว่า Balanced Scorecard ไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการประเมินผลองค์กรเท่านั้น แต่ได้กลายเป็นเครื่องมือในการกำหนดกลยุทธ์ไปปฏิบัติและเป็นเครื่องมือในการบริหารที่ช่วยทำให้องค์กรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์มากขึ้น

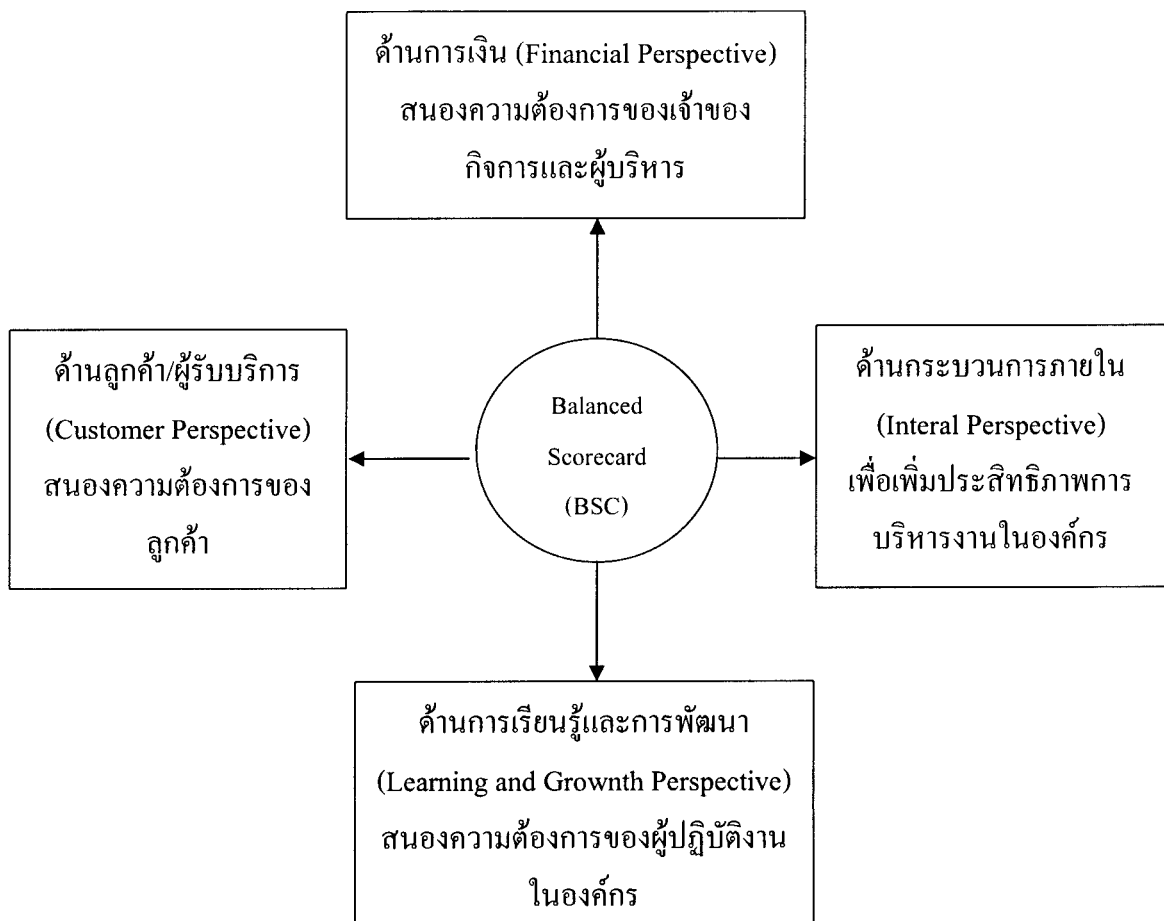
2.3 ความสำคัญของ Balanced Scorecard (BSC)

นับตั้งแต่ได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard (BSC) มาใช้อย่างจริงจังตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา Balanced Scorecard (BSC) ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ จนเป็นที่ยอมรับและมีการนำไปใช้ในการบริหารงานอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งนี้เนื่องจาก Balanced Scorecard (BSC) เป็นเครื่องมือที่อาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรในหลายประการคือ

2.3.1 ความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการประเมินผลองค์กรแบบแผนและนอร์ตันได้พัฒนา Balanced Scorecard (BSC) ขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรที่ครบถ้วนในมุมมองต่าง ๆ ที่มีใช้เฉพาะเพียงมุมมองทางการเงินเป็นหลักตามที่เป็นมาในอดีต Balanced Scorecard (BSC) ที่นำมาใช้ในการประเมินผลองค์กรได้มุ่งเน้นการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุในมุมมองต่างๆ โดยมุมมองพื้นฐานจะประกอบด้วยมุมมอง (Perspectives) 4 มุมมอง ได้แก่

- (1) มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspectives)
- (2) มุมมองด้านผู้รับบริการ (Customer Perspectives)
- (3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspectives)
- (4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspectives)

ตัวแบบประเมินคุณภาพครอบคลุม 4 ด้าน อธิบายได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบประเมินคุณภาพ (Balanced Scorecard)

ที่มา : หลักการ Balanced Scorecard (2544)

1. มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspectives) มุมมองทางการเงิน ถือเป็นปัจจัยดั้งเดิม ที่นำมาใช้ในการประเมินองค์กร วัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ทางการเงินนั้น มักจะเป็นเรื่องของการเพิ่มรายได้ ลดต้นทุน หรือการเพิ่มความสามารถทางการผลิต เป็นต้น เราสามารถใช้ตัววัดจากหลาย ๆ ด้าน เช่น ผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุนในด้านต่างๆ ถ้าผลตอบแทนดีแสดงว่ามาจากการลงทุนที่ดี ซึ่งก็ย่อมมาจากองค์ประกอบในหลายๆ ด้าน ซึ่งทางด้านการเงินก็เป็นส่วนประกอบที่สำคัญด้วยเหมือนกัน ในทางตรงกันข้ามกัน ถ้าผลตอบแทนไม่ดี นั้นย่อมหมายถึงการลงทุนที่ไม่ดี ซึ่งอาจจะมีผลมาจากหลาย ๆ ด้าน เช่น ต้นทุนสูงเกินไป ทำให้ราคาสินค้าสูง หรือสินค้าไม่ตรงกับความต้องการของตลาด เป็นต้น นอกจากนี้เรื่องของผลตอบแทนแล้วยังรวมถึงเรื่องของมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐศาสตร์ด้วย ที่ใช้เป็นตัววัดหลักของมุมมองทางการเงิน

2. มุมมองด้านผู้รับบริการ (Customer Perspectives) ในด้านของลูกค้า องค์กรจะต้องพิจารณาถึง Customer Value ว่าอะไรที่เป็น Value ที่ลูกค้าต้องการ ซึ่งจะทำให้ลูกค้าหันมาให้ความสนใจในสินค้าหรือบริการขององค์กร เช่นในเรื่องของคุณภาพ ราคา การบริการ การตรงต่อเวลาในการส่งมอบ ฯลฯ เป็นต้น ดังนั้น ดัชนีหลักที่นำมาพิจารณาในการประเมินลูกค้า ก็คือ

2.1 ส่วนแบ่งตลาด (Market Share) โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ส่วนแบ่งตลาดเปรียบเทียบกับคู่แข่งที่สำคัญ

2.2 การรักษาลูกค้าเก่า (Customer Retention) เป็นการวัดความสามารถในการรักษากฎเกณฑ์เดิมขององค์กร ซึ่งในปัจจุบันความสามารถในการรักษากฎเกณฑ์เดิมขององค์กรไว้เป็นสิ่งที่สำคัญมาก จากการวิจัยของบริษัท Datamonitor พบว่าถ้าองค์กรสามารถรักษากฎเกณฑ์เก่าไว้ได้เพียงแค่ร้อยละ 5 จะทำให้ผลกำไรเพิ่มขึ้นร้อยละ 80 ต่อปี และในขณะเดียวกัน ต้นทุนในการได้ลูกค้าใหม่นั้นมีมูลค่าเป็น 6 เท่าของต้นทุนในการรักษากฎเกณฑ์ไว้ 1 ราย โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนลูกค้าที่สูญหายไปในแต่ละปี หรือ จำนวนลูกค้าทั้งหมด หรือ รายได้จากลูกค้าเก่าต่อรายได้ทั้งหมด เป็นต้น

2.3 การเพิ่มลูกค้าใหม่ (Customer Acquisition) เป็นการวัดความสามารถขององค์กรในการแสวงหาลูกค้าใหม่ โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนลูกค้าใหม่ต่อลูกค้าทั้งหมด หรือ จำนวนลูกค้าที่เพิ่มขึ้น หรือ รายได้จากลูกค้าใหม่ต่อรายได้ทั้งหมด เป็นต้น

2.4 ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) เป็นการวัดความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการขององค์กร หรือตัวองค์กรเอง ในปัจจุบันองค์กรธุรกิจต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้ามากขึ้น ทั้งนี้การพบว่าลูกค้าที่มีความ

พึงพอใจ 1 คนจะบอกต่อไปยังผู้บริโภคอีก 10 คนถึงประสบการณ์ที่ดีของตนเอง โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า หรือ จำนวนข้อร้องเรียนของลูกค้า เป็นต้น

2.5 กำไรต่อลูกค้า (Customer Profitability) โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น กำไรต่อลูกค้า 1 ราย ซึ่งการที่จะสามารถทราบกำไรต่อลูกค้าหนึ่งรายได้นั้นจะต้องทราบรายได้และต้นทุนต่อลูกค้าหนึ่งรายก่อน ซึ่งการจัดทำต้นทุนตามกิจกรรมในระบบ Activity Based Costing (ABC) จะทำให้สามารถทราบต้นทุนต่อลูกค้า

อย่างไรก็ดีวัตถุประสงค์หลักทั้ง 5 ประการ เป็นวัตถุประสงค์ที่มีลักษณะเป็นตัวผล (Outcome or Lags) ซึ่งองค์กรจะทราบว่าลูกค้ามีความพึงพอใจ หรือมีลูกค้าใหม่เมื่อใด ก็ต่อเมื่อผ่านเหตุการณ์นั้นมาแล้ว ดังนั้นจึงจำเป็นต้องหาสาเหตุหรือตัวชี้นำ (Drivers or Leads) ที่ทำให้เกิดผลทั้ง 5 ประการ ซึ่งในการหาสาเหตุหรือตัวชี้นำนั้นต้องเริ่มจากการวิเคราะห์กลุ่มลูกค้า เป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนก่อน ดังนั้นในการจัดทำมุมมองด้านลูกค้า องค์กรจะต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่าใครคือลูกค้าหลักขององค์กร และอะไรคือคุณค่าที่องค์กรจะนำเสนอให้ลูกค้าหลักกลุ่มนั้น เพื่อให้ลูกค้ามีความพอใจ เป็นลูกค้าขององค์กรนาน ๆ สามารถหาลูกค้าใหม่ได้เพิ่มขึ้น มีส่วนแบ่งตลาดที่สูงขึ้น และทำให้กำไรต่อลูกค้าสูงขึ้น

3. มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Business Process Perspective)

ภายใต้มุมมองนี้จะต้องพิจารณาว่าจะอะไรคือกระบวนการที่สำคัญภายในองค์กร ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถนำเสนอคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ และช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้มุมมองด้านการเงิน มุมมองนี้จะให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในองค์กรที่มีความสำคัญที่จะช่วยนำเสนอคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ โดยสามารถนำแนวคิดในด้านลูกโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) ของ Michael E. Porter ที่ระบุไว้ว่าองค์ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญที่เป็นกิจกรรมหลัก ได้แก่

3.1 Inbound Logistics ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการได้รับ การขนส่ง การจัดเก็บ และการแจกจ่ายวัตถุดิบและ inputs ต่าง ๆ เช่น การจัดเก็บวัตถุดิบ การควบคุมวัตถุดิบ การบริหารคลังสินค้า การจัดทำกำหนดเวลาของรถขนส่งในการเดินทางไป – กลับกับแห่งวัตถุดิบ

3.2 Operations ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนหรือแปรรูปวัตถุดิบต่าง ๆ ให้ออกมาเป็นสินค้า (Transforming inputs into final product) ซึ่งได้แก่กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การแปรรูป การประกอบ การบรรจุหีบห่อ การดูแลรักษาเครื่องจักร การทดสอบ

3.3 Outbound Logistics ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บรวบรวม จัดจำหน่ายสินค้าและบริการที่เสร็จแล้วไปยังผู้บริโภค เช่น การจัดการคลังสินค้า การจัดการตารางการเดินรถเพื่อขนส่งสินค้า

3.4 Marketing and Sales ได้แก่กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการชักจูงให้ลูกค้าซื้อสินค้าและบริการขององค์กรธุรกิจ เช่น การโฆษณา การจําหน่าย การส่งเสริมการขาย การจําหน่าย การจําหน่าย การเลือกสรรช่องทางการจําหน่าย การกำหนดราคา

3.5 Customer Service ได้แก่ กิจกรรมที่ครอบคลุมถึงการให้บริการเพื่อเพิ่มคุณค่าหรือบำรุงรักษาสินค้า รวมทั้งการบริการหลังการขาย เช่น การติดตั้ง การซ่อมบำรุง การจัดหาอะไหล่ การอบรมการใช้สินค้าและกิจกรรมเสริมหรือกิจกรรมสนับสนุนสามารถแบ่งออกเป็น

3.5.1 Procurement ได้แก่ กิจกรรมหรือหน้าที่ในการจัดหาหรือจัดซื้อ input เพื่อเข้ามาใช้ในกิจกรรมหลักต่างๆ แต่ไม่ใช่กิจกรรมในการซื้อ input เหล่านั้น ซึ่ง input เหล่านี้ประกอบไปด้วยทั้งวัตถุดิบ เครื่องจักร เครื่องมือต่างๆ

3.5.2 Technology Development ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยในการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตัวสินค้าหรือกระบวนการ เช่น กิจกรรมด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาและออกแบบสินค้า การเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะกับองค์กร การแสวงหาเทคโนโลยีจากแหล่งต่าง ๆ เป็นต้น

3.5.3 Human Resources Management ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการด้านบุคลากร การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรม การบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นต้น

3.5.4 Firm Infrastructure ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไปในองค์กร การวางแผน การบัญชีและการเงิน เป็นต้น

4. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา(Learning and Growth Perspective)

เป็นมุมมองสุดท้ายภายใต้ Balanced Scorecard แต่เป็นมุมมองที่มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นมุมมองที่ให้ความสำคัญต่ออนาคตขององค์กร และถ้าขาดมุมมองนี้ไปจะทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้มุมมองอื่น ๆ ข้างต้น ภายใต้มุมมองนี้องค์กรจะต้องพิจารณาว่า ในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้มุมมองด้านการเงิน ด้านลูกค้า และด้านกระบวนการภายใน องค์กรจะต้องมีการเรียนรู้ พัฒนา และเตรียมตัวโดยส่วนใหญ่วัตถุประสงค์ภายใต้มุมมองแห่งนี้จะแบ่งเป็น 3 ด้านหลักๆ ได้แก่ ด้านเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ด้านเกี่ยวกับระบบข้อมูลสารสนเทศ และด้านเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ระบบการจูงใจ และโครงสร้างองค์กร

ภายใต้วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับด้านทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรนั้น มีพื้นฐานมาจากการพิจารณาว่า ในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ในมุมมองอื่น ๆ นั้น บุคลากรภายใน

องค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด ทำให้องค์กรต่าง ๆ มักจะพิจารณาวัตถุประสงค์ในด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

4.1 ทักษะ ความสามารถของพนักงาน (Skills) ซึ่งมักจะวัดได้ในหลายลักษณะ เช่น จำนวนชั่วโมงที่พนักงานได้รับการอบรมต่อปี หรือ การทำ Competency Test หรือ การทำ Strategic Skills Coverage (เป็นการสำรวจทักษะที่มีความสำคัญต่อกลยุทธ์ขององค์กร และพิจารณาว่ามีพนักงานที่มีลักษณะในด้านนั้น ๆ เพียงพอหรือยัง) เป็นต้น

4.2 ทศนคติและความพึงพอใจของพนักงาน (Attitude and Employee Satisfaction) ซึ่งโดยมากมักจะวัดด้วยการทำสำรวจทัศนคติของพนักงาน

4.3 อัตราการหมุนเวียนเข้า ออกของพนักงาน (Turnover) ซึ่งมักจะวัดโดยพิจารณาจากอัตราการเข้า ออกของพนักงาน

มุมมองในการประเมินผลตามแนวทางของ Balanced Scorecard (BSC) ทั้ง 4 มุมมอง ได้มีการกำหนดขึ้นโดยให้มุมมองทั้ง 4 มีความสัมพันธ์ต่อกันในเชิงเหตุและผล (Cause and effect) โดยองค์กรจะมีกำไรได้ต้องมาจากลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการและได้รับความพึงพอใจ ซึ่งการที่จะหาลูกค้าให้ได้มากและมีความพึงพอใจก็จะต้องมีกระบวนการดำเนินงานภายในที่ดี และการจะมีกระบวนการดำเนินงานภายในที่ดีได้ พนักงานจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะและความพร้อมในการทำงาน จากความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลตามที่ได้กล่าวมานี้ทำให้ Balanced Scorecard (BSC) มีความสำคัญและมีความแตกต่างจากเครื่องมือในการประเมินผลทั่วไป

2.3.2 ความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard (BSC) ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับจากการเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร มาสู่การเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยได้เริ่มมีการนำเทคนิคใหม่ ๆ เกี่ยวกับ Balanced Scorecard (BSC) มาใช้มากขึ้น อาทิ การจัดทำแผนที่ทางกลยุทธ์ (Strategy Map) ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลของวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ภายใต้มุมมองของ Balanced Scorecard (BSC) โดยสอดคล้องและสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์และกลยุทธ์หลักขององค์กร รวมถึงการมีการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย และกิจกรรมที่จะต้องกระทำสำหรับวัตถุประสงค์แต่ละประการ การดำเนินการตามแผนที่ทางกลยุทธ์นี้จะช่วยให้องค์กรสามารถสื่อสารถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่ผู้บริหารและพนักงานระดับต่างๆ ได้ดีขึ้น ทำให้ทุกคนเห็นภาพของกลยุทธ์ได้ชัดเจน และทราบว่าแต่ละคนจะต้องทำอะไรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

2.3.3 ความสำคัญในฐานะที่เป็นระบบในการบริหารองค์กรจากการที่ *Balanced Scorecard (BSC)* ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการนำ *Balanced Scorecard (BSC)* มาใช้ในการประเมินและทบทวนกลยุทธ์ที่ได้มีการดำเนินการไปแล้ว และพยายามหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการเรียนรู้และศึกษาจากข้อมูลย้อนกลับจากแหล่งต่างๆ *Balanced Scorecard (BSC)* จึงเข้ามาช่วยเสริมระบบการบริหารภายในองค์กรให้เป็นลักษณะของวงจร (Loop) ที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ทำให้ระบบการบริหารขององค์กรมีความชัดเจน สามารถวัดได้และเป็นระบบมากขึ้น กระบวนการในการพัฒนาและจัดทำ *Balanced Scorecard* ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ทางกลยุทธ์ ได้แก่ การทำ SWOT Analysis เพื่อให้ได้ทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรที่ชัดเจน

2) กำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์หลัก (Strategic Themes) ที่สำคัญขององค์กร

3) วิเคราะห์และกำหนดว่า *Balanced Scorecard* ขององค์กรควรมีทั้งหมดกี่มุมมอง และแต่ละมุมมองควรจะมีความสัมพันธ์กันอย่างไร (แนวคิดของ Kaplan and Norton กำหนดไว้ 4 มุมมองตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

4) จัดทำแผนที่ทางกลยุทธ์ (Strategy Map) ระดับองค์กร โดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญภายใต้แต่ละมุมมอง โดยพิจารณาว่าในการที่องค์กรจะสามารถดำเนินงานและบรรลุวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรได้นั้น ต้องบรรลุวัตถุประสงค์ด้านใดบ้าง

5) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงต้องมีการประชุมร่วมกัน เพื่อยืนยันและเห็นชอบในแผนที่ทางกลยุทธ์ที่สร้างขึ้น

6) ภายใต้วัตถุประสงค์แต่ละประการ ต้องกำหนดรายละเอียดของวัตถุประสงค์ในด้านต่างๆ ทั้งในด้านของตัวชี้วัด ฐานข้อมูลในปัจจุบัน เป้าหมายที่ต้องบรรลุ รวมทั้งแผนงาน กิจกรรมหรือโครงการ (Initiatives) ที่ต้องทำ ซึ่งภายในขั้นตอนนี้สามารถแยกเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

(1) การจัดทำตัวชี้วัด

(2) การกำหนดเป้าหมาย โดยอาศัยข้อมูลในปัจจุบัน

(3) การจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่จะต้องทำเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

7) เมื่อจัดทำแผนงานหรือโครงการเสร็จแล้ว สามารถจะแปลงตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์กรให้เป็นของผู้บริหารรองลงไปเพื่อให้ผู้บริหารระดับรองๆ ลงไปได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนงานหรือโครงการหลักและกำหนดตัวชี้วัดให้กับผู้บริหารในระดับรองๆ ลงไป Balanced Scorecard เป็นหลักการที่มีความยืดหยุ่น

ประโยชน์ที่ได้จากการนำ Balanced Scorecard ไปใช้

- (1) ช่วยให้เกิดการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น
- (2) ทำให้องค์กรมุ่งเน้น และให้ความสำคัญต่อกลยุทธ์ขององค์กร โดยต้องให้เจ้าหน้าที่ทั่วทั้งองค์กรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ขององค์กรมากขึ้น และเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ
- (3) ช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และวัฒนธรรมขององค์กร โดยอาศัยการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายเป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่
- (4) ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้และเข้าใจว่างานแต่ละอย่างมีที่มาที่ไป อีกทั้งผลของงานตนเองจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้อื่นและขององค์กรอย่างไร

3. แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ กองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งขึ้น โดยกระทรวงการคลัง ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 เป็นกองทุนในลักษณะที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งด้วยความสมัครใจ โดยลูกจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุนเรียกว่าเงินสะสม และนายจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุนเรียกว่าเงินสมทบ เงินสะสมและเงินสมทบรวมกันเป็นเงินกองทุน แล้วนำเงินกองทุนไปหาผลประโยชน์โดยผู้จัดการกองทุน

3.1 โครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายดังนี้

3.1.1 หน่วยงานภาครัฐ

1) สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) ทำหน้าที่ทั้งในฐานะนายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเป็นผู้กำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยงานในฐานะนายทะเบียนจะเกี่ยวข้องกับการรับจดทะเบียนจัดตั้งกองทุนและรับจดทะเบียนแก้ไขข้อบังคับกองทุน ซึ่งต้องไม่ขัดกับกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมทั้งข้อพิจารณาตอบข้อหารือ การดำเนินการเรื่องร้องเรียนของสมาชิก สำหรับบทบาทในฐานะผู้กำกับ

ดูแล จะทำหน้าที่ออกกฎเกณฑ์เกี่ยวข้องกับการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เช่น การกำหนด หลักทรัพย์ที่กองทุนลงทุนได้ และอัตราส่วนในการลงทุน การคัดเลือกผู้สอบบัญชี เป็นต้น รวมทั้ง ควบคุมดูแลบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมด ได้แก่ บริษัทจัดการ ผู้รับ ฝากทรัพย์สิน และผู้สอบบัญชี ให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2) *สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (ส.ศ.ค.)* ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการ กำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้นายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนำนโยบายดังกล่าวไป สานต่อ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกกองทุนเป็นสำคัญ รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมสรรพากร สำนักงาน ก.ล.ต. ในการผลักดันนโยบายให้เห็นผลอย่าง เป็นรูปธรรม

3) *กรมสรรพากร* ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี แก่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยไม่ให้เลื่อมล้ำกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีของธุรกิจจัดการกองทุน ประเภทอื่นๆ รวมทั้งประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักงาน ก.ล.ต. เพื่อผลักดันนโยบายภาษีให้สามารถเอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกที่ออมเงินผ่านระบบ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.1.2 บริษัทจัดการ (อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.ล.ต.) มีหน้าที่บริหาร จัดการกองทุนให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและ พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และ ตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้งภายใต้ข้อบังคับกองทุนและสัญญาการจัดการลงทุน

1) *งานด้านการจัดการลงทุน* จะมีผู้ที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) คณะกรรมการลงทุนประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายวิจัย ฝ่ายลงทุนและ ฝ่าย Compliance ของบริษัทมาประชุมร่วมกัน เพื่อพิจารณาสถานะการลงทุนในหลักทรัพย์และ กำหนดกรอบการลงทุนหลักทรัพย์อย่างกว้างๆ โดยคำนึงถึงคุณภาพหลักทรัพย์และการกระจาย ความเสี่ยงในการลงทุนตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งอัตราส่วนการลงทุน กำหนด วงเงินฝากกับสถาบันการเงินต่างๆ

(2) ผู้จัดการกองทุน ต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด เพื่อทำหน้าที่บริหารเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยก่อนการลงทุนผู้จัดการกองทุนจะต้อง ประเมินภาพรวมของคุณลักษณะสมาชิกกองทุนในเรื่องความเสี่ยงและอัตราผลตอบแทน เพื่อ กำหนดนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับกองทุน

2) งานปฏิบัติการกองทุน มีรายละเอียดของงานคือ

(1) งานทะเบียนสมาชิก คือ การรับผิดชอบการนำส่งเงินของสมาชิกเข้ากองทุน การจัดทำทะเบียนสมาชิก และการจัดสรรเงินนำส่งและผลประโยชน์ของสมาชิกรายตัว รวมทั้งการจ่ายเงินให้กับสมาชิกที่สิ้นสภาพ

(2) งานบัญชีกองทุน มีหน้าที่ลงบัญชีทรัพย์สินและรายรับรายจ่ายของกองทุน

(3) งานด้านอื่นๆ เช่น งานจดทะเบียนแก้ไขข้อบังคับกองทุน งานติดต่oprสานงานกับคณะกรรมการกองทุนและสมาชิกในการให้คำปรึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน

3) งานการกำกับดูแล บริษัทจัดการจะมีการจัดตั้งหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการลงทุน เพื่อให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด จัดให้มีการจัดทำคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำกับดูแลงานด้านการจัดการการลงทุน งานทะเบียนสมาชิก งานการตลาด และงานการบัญชี เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี เพื่อเข้าตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในบริษัทตามระยะเวลาที่กำหนด และรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการ

4) ผู้รับฝากทรัพย์สิน (อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.ล.ต.) มีหน้าที่ดูแลและเก็บรักษาทรัพย์สินของกองทุน ติดตามสิทธิประโยชน์ในเรื่องของเงินปันผล และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ได้จากการถือหุ้นในบริษัทที่กองทุนไปลงทุน ตลอดจนมีหน้าที่รับรองความถูกต้องของการคำนวณมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนที่บริษัทจัดการคำนวณ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการจัดสรรหน่วยให้สมาชิกที่นำส่งเงินเข้ากองทุน และการจ่ายเงินให้สมาชิกที่ลาออกจากกองทุน เป็นไปอย่างถูกต้อง โดยผู้รับฝากทรัพย์สินต้องได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ล.ต.

5) ผู้สอบบัญชี (อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.ล.ต.) ทำหน้าที่ตรวจสอบรายงานทางการเงินรับรองความถูกต้องของข้อมูลตามรายการทางการเงินของกองทุน โดยกฎหมายกำหนดคุณสมบัติของผู้สอบบัญชีของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไว้ดังนี้

(1) สมาชิกน้อยกว่า 100 คน ให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตทั่วไป

(2) สมาชิกมากกว่า 100 คน ให้ใช้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่ได้รับความเห็นชอบ สำนักงาน ก.ล.ต.

(3) กองทุนที่มีมูลค่าทรัพย์สินสุทธิน้อยกว่า 100 ล้านบาท ให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตทั่วไป ซึ่งที่ประชุมสมาชิกให้ความเห็นชอบ

6) *ผู้ชำระบัญชี* ทำหน้าที่ชำระบัญชีและจ่ายเงินให้สมาชิกเมื่อกองทุนเลิก ซึ่งผู้ชำระบัญชีอาจเป็นบริษัทจัดการ หรือบุคคลที่คณะกรรมการกองทุนแต่งตั้ง

7) *นายจ้าง* เป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุน โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบไม่ต่ำกว่าอัตราที่ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน

8) *ลูกจ้าง* มีหน้าที่ในการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนและยินยอมที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดในข้อบังคับกองทุน

9) *คณะกรรมการกองทุน* เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญต่อกองทุน เป็นตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในการควบคุมดูแลกิจการของกองทุนให้เกิดประโยชน์ที่ดีที่สุดภายใต้ความเสี่ยงที่สมาชิกยอมรับได้ โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการประสานงานเพื่อจัดตั้งกองทุน คัดเลือกบริษัทจัดการ กำหนดนโยบายการลงทุนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของสมาชิกในกองทุน ตลอดจนแก้ไขข้อบังคับกองทุน

10) *สมาคม* ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมี 2 สมาคม ประกอบด้วย

(1) สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Association of Provident Fund:AOP) เป็นการรวมตัวของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชนทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและส่งเสริมระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการเป็นศูนย์กลางให้ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่สมาชิกสมาคม รวมทั้งประสานงานระหว่างคณะกรรมการกองทุนกับสมาคมบริษัทจัดการลงทุนและสำนักงาน ก.ล.ต.

(2) สมาคมบริษัทจัดการลงทุน (Association of Investment Management Company : AIMC) เป็นการรวมตัวของบริษัทจัดการที่ประกอบธุรกิจจัดการกองทุนรวม กองทุนส่วนบุคคล และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างมาตรฐานและพัฒนาการประกอบธุรกิจการจัดการกองทุน รวมทั้งเป็นศูนย์กลางในการให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนรวม กองทุนส่วนบุคคล และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเผยแพร่ข้อมูลทางด้านสถิติเกี่ยวกับกองทุน ตลอดจนรักษาผลประโยชน์และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ลงทุนหรือลูกค้า ทั้งนี้ สมาคมจะทำหน้าที่ประสานงานระหว่างบริษัทจัดการและสำนักงาน ก.ล.ต. รวมทั้งออกหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจเพื่อให้บริษัทสมาชิกสมาคมถือปฏิบัติร่วมกัน โดยได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ล.ต.

3.2 วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.2.1) เพื่อเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยการสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างและครอบครัวกรณีที่ลูกจ้างตาย หรือลาออกจากงาน เกษียณอายุ หรือลาออกจากกองทุนฯ

3.2.2) เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งสร้างชื่อเสียงให้แก่ นายจ้างว่ามีสวัสดิการที่มั่นคง และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างอยู่กับนายจ้างนานขึ้น

3.2.3) เพื่อเป็นการส่งเสริมการระดมเงินออมจากภาคเอกชน เพื่อนำไปใช้การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในหลายๆ ด้าน

3.3 หลักเกณฑ์การจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.3.1) ลูกจ้างสามารถจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนฯ ได้ตั้งแต่ร้อยละ 3 ถึงร้อยละ 15 ของค่าจ้าง

3.3.2) นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของลูกจ้าง แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างเช่นกัน

3.3.3) ลูกจ้างและนายจ้างอาจตกลงกันให้จ่ายเงินสะสม และเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ในอัตราที่สูงกว่าร้อยละ 15 ของค่าจ้าง โดยขออนุมัติต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

3.3.4) นายจ้างจะต้องส่งเงินสะสม เงินสมทบเข้ากองทุนฯ ภายใน 3 วันทำการนับแต่วันที่มีการจ่ายค่าจ้าง ถ้าหากนายจ้างส่งเงินล่าช้า นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนฯ ในระหว่างเวลาที่ส่งล่าช้าในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ส่งล่าช้า

3.4 องค์ประกอบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมจากเงินเดือน เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ รวมทั้งเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และผลประโยชน์อันเกิดจากเงิน หรือทรัพย์สินดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.4.1) เงินสะสมของลูกจ้างซึ่งลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง

3.4.2) เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุน นายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบไม่ต่ำกว่าอัตราเงินสะสมของลูกจ้าง แต่ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง

3.4.3) ทรัพย์สินอื่นๆ ซึ่งอาจจะเป็นทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ และ/หรือเงินกองทุนที่มีอยู่ก่อนจะมีการจัดตั้งกองทุนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเจ้าชองกองทุนจะต้องโอนกองทุนที่มีอยู่เดิมเข้ากองทุนตามพระราชบัญญัติ

3.4.4) ผลประโยชน์จากการนำเงินไปลงทุน เงินลงทุนในที่นี้ คือ เงินที่กองทุนได้รับในข้อ 1-3 โดยผู้จัดการกองทุนจะนำเงินดังกล่าวไปลงทุนในหลักทรัพย์ต่างๆ ตามที่พระราชบัญญัติ

กองทุนกำหนด เพื่อให้ได้ผลประโยชน์สูงสุด ผลประโยชน์ที่ได้รับนี้ จะถูกนำกลับมารวมในกองทุนอีกเพื่อนำไปลงทุนต่อไป

3.5 ขั้นตอนการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การดำเนินการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กสช.กฟภ.) เริ่มด้วยการคัดเลือกคณะกรรมการกองทุน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายนายจ้างและผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยฝ่ายละ 1 คน โดยคณะกรรมการดังกล่าวจะเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์ และเงื่อนไขของกองทุน เช่น สัดส่วนของอัตราเงินเดือนสะสม เงินสมทบ เงื่อนไขการจ่ายเงินออกจากกองทุน ตลอดจนทำการคัดเลือกผู้จัดการกองทุน ซึ่งได้แก่ นิติบุคคลต่างๆ ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผู้จัดการกองทุนจะร่วมมือกับคณะกรรมการกองทุนในการร่างข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามบริษัท เมื่อเงื่อนไขในข้อบังคับของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับการแก้ไข จนตรงกับความต้องการของทุกฝ่ายและเป็นไปตามข้อบังคับที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว บริษัทก็พร้อมที่จะนำเอากองทุนไปจดทะเบียนกับกระทรวงการคลัง ซึ่งผู้จัดการกองทุนจะเป็นผู้ดำเนินการแทนบริษัทในการติดต่อ และการจัดเตรียมเอกสารต่างๆ โดยทางบริษัทเพียงแต่รอรับเอกสารแสดงฐานะการจดทะเบียนกองทุนจากกระทรวงการคลังเท่านั้น ซึ่งกองทุนที่ได้รับจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายแล้วจะเปลี่ยนเป็นนิติบุคคลแยกออกมาจากบริษัท

3.6 หลักเกณฑ์ในการนำเงินกองทุนไปลงทุน การนำเงินกองทุนไปลงทุนจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังนี้

3.6.1) สินทรัพย์ซึ่งกำหนดให้ลงทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของเงินลงทุน

- 1) เงินสด เงินฝากธนาคารหรือบัตรเงินฝากที่ธนาคารเป็นผู้ออก
- 2) พันธบัตรของรัฐบาล ตั๋วเงินคลังหรือพันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย
- 3) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ของรัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้นเป็นผู้
ออก
- 4) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่กระทรวงการคลังค้ำประกันเงินต้นและ
ดอกเบี้ย
- 5) ตัวแลกเงินหรือตัวสัญญาใช้เงินที่ธนาคารเป็นผู้รองรับ อาวัลหรือสลักหลัง
โดยไม่มีกองทุนนั่นเองเป็นผู้สลักหลังในลำดับก่อนมาแล้ว
- 6) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่ธนาคารเป็นผู้ออก
- 7) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ของบริษัทที่ได้รับการจัดอันดับโดยสถาบันจัด
อันดับความน่าเชื่อถือซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และ

ตลาดทรัพย์สินในระดับตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา โดยให้ลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินกองทุน

8) สินทรัพย์อื่น ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

3.6.2) สินทรัพย์ซึ่งกำหนดให้ลงทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของเงินลงทุน

1) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่รัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณบรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บริษัทเงินทุนหรือบริษัทเครดิต ฟองซิเออร์ เป็นผู้ออก

2) ตราสารแสดงสิทธิในหน่วยลงทุนหรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วยลงทุน

3) หุ้น หุ้นกู้ หุ้นกู้แปลงสภาพเป็นหุ้นสามัญ หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นที่ออกโดยบริษัทใดก็ได้แต่ถ้าจะลงทุนอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกันในบริษัทนั้น ต้องไม่เกินร้อยละ 5 ของเงินกองทุน และเมื่อรวมกันแล้วทุกบริษัทต้องไม่เกินร้อยละ 25 ของเงินลงทุน

4) บัตรเงินฝากที่บริษัทเงินทุนเป็นผู้ออก

5) ตัวแลกเปลี่ยนหรือตัวสัญญาใช้เงินที่บริษัทเงินทุนหรือบริษัทฟองซิเออร์เป็นผู้รับรอง รับอาวัลหรือสลักหลัง โดยไม่มีกองทุนนั่นเองเป็นผู้สลักหลังในลำดับก่อนมาแล้ว

6) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่บรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อมหรือบรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อมเป็นผู้ออก

7) สินทรัพย์อื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

3.7 สิทธิประโยชน์ที่เกิดต่อพนักงานหรือลูกจ้าง

3.7.1) เป็นหลักประกันของชีวิตและส่งเสริมการออมทรัพย์ การสมัครเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถือเป็นหลักประกันอย่างหนึ่งให้กับพนักงานเพื่อที่จะได้มีเงินก้อนไว้ใช้สอย เมื่อออกจากงานหรือเกษียณอายุนอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมการออมทรัพย์ของพนักงาน และก่อให้เกิดดอกผลจากเงินออมที่นำไปลงทุนนั้น

3.7.2) ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนของเงินสะสม เงินที่สมาชิกหรือพนักงานจ่ายสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถหักลดหย่อนได้ตามจำนวนที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 10,000 บาทต่อปี นอกจากนั้นส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างทั้งปี และ

ไม่เกิน 290,000 บาท ยังสามารถยกเว้นจากเงินได้พึงประเมินได้อีก ซึ่งทำให้ภาระภาษีเงินได้ส่วนบุคคลลดลง

3.7.3) ช่วยเลื่อนภาระภาษีของพนักงานในส่วนของเงินที่บริษัทจ่ายสมทบให้ออกไปในอนาคต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จดทะเบียนจะต้องประกอบด้วย เงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุนในแต่ละเดือน และเงินที่บริษัทนายจ้างจ่ายสมทบให้อย่างน้อยต้องเท่ากับอัตราที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนฯ ดังนั้นเงินที่บริษัทสมทบให้จึงเปรียบเสมือนเงินเดือนที่พนักงานได้รับเพิ่มขึ้นอีกส่วนหนึ่งแต่พนักงานยังไม่ต้องนำเงินก้อนนั้นมารวมเป็นรายได้ในการคำนวณภาษีในแต่ละปี จนกว่าพนักงานจะลาออกจากกองทุนฯ

3.7.4) ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนรายได้ของกองทุนฯ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยทั่วไปที่จัดตั้งกันเองโดยที่ไม่ได้จดทะเบียน เช่น เงินกองทุนบำเหน็จนั้น มักจะเก็บเงินกองทุนฯ เอาไว้ในรูปของเงินฝากธนาคารพาณิชย์ ซึ่งดอกเบี้ยที่ได้รับจะต้องถูกหักภาษี ณ ที่จ่ายร้อยละ 15 แต่ถ้าเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจดทะเบียนจะได้รับการยกเว้นภาษีในส่วนรายได้ของกองทุนฯตลอดอายุของการเป็นสมาชิก

3.7.5) ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนของเงินที่โอนเข้ากองทุนฯใหม่ บริษัทหนึ่งที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจดทะเบียน โดยที่มีระยะเวลาการทำงานต่อเนื่องกัน ลูกจ้างผู้นั้นไม่ต้องเสียภาษีของเงินที่โอนเข้ากองทุนใหม่ จนกว่าสมาชิกภาพในกองทุนใหม่ที่โอนเข้าไปนั้นสิ้นสุดลง และไม่มีกร โอนเงินไปยังกองทุนฯ จดทะเบียนอื่น

3.7.6) การกระจายการลงทุน ปกติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ไม่ได้จดทะเบียนเงินกองทุนฯ จะอยู่ในรูปเงินฝากธนาคารพาณิชย์แห่งใดแห่งหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่กองทุนฯ ที่จดทะเบียนจะต้องลงทุนตามแบบแผนที่กระทรวงการคลังกำหนด ทำให้มีการกระจายการลงทุนไปในตราสารต่างๆและในสถาบันการเงินหลายแห่งมากขึ้น

3.7.7) ความมั่นคงของกองทุน เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งจดทะเบียน มีสภาพเป็นนิติบุคคลต่างหากแยกจากบริษัทนายจ้าง สมาชิกของกองทุนฯ และบริษัทผู้จัดการกองทุนฯ ทำให้กองทุนฯ ที่ได้จดทะเบียนมีสินทรัพย์เป็นของกองทุนฯ เอง ไม่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ของบริษัทที่จัดตั้งกองทุนฯ นี้ขึ้น นั่นคือ เงินที่จะได้รับเมื่อสมาชิกของกองทุนฯลาออกย่อมจะแน่นอนกว่าการที่กองทุนฯ ไม่จดทะเบียน สินทรัพย์ต่างๆ ของกองทุนฯจะอยู่ในนามกองทุนทั้งหมดและในกรณีที่บริษัทนายจ้างประสบปัญหาในการบริหารกิจการ เช่นล้มละลาย หรือเลิกกิจการไปก็ตาม พนักงานจะได้เงินกองทุนฯ นี้ไปคืนตามสิทธิและข้อบังคับของกองทุนทุกประการ โดยที่เจ้าหน้าที่ของบริษัทนายจ้างไม่มีสิทธิเหนือเงินกองทุนฯ คือ ไม่สามารถฟ้องร้องบังคับคดีจากเงินจากกองทุนได้

3.7.8) บริหาร โดยผู้บริหารมืออาชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจดทะเบียน จะต้องบริหารโดยผู้จัดการกองทุนฯ ที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลังเท่านั้น และผู้จัดการกองทุนฯ เหล่านี้จะมีประสิทธิภาพด้านการบริหารการเงิน โดยเฉพาะ ทำให้มีการกระจายความเสี่ยงที่เหมาะสม และมีผลตอบแทนการลงทุนที่ค่อนข้างสูง

3.8. รูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีรูปแบบการลงทุน 2 แบบ คือ

3.8.1) กองทุนเดี่ยว (single fund) เป็นกองทุนซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยนายจ้างเพียงรายเดียว หรือนายจ้างหลายรายที่เป็นบริษัทในเครือเดียวกัน โดยปกติจะมีขนาดกองทุนค่อนข้างใหญ่ไม่ต่ำกว่า 50 ล้านบาท และสามารถกำหนดนโยบายการลงทุนของกองทุนเองได้ นอกจากนี้ทั้งนายจ้างและกองทุนเองต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดของกองทุน

3.8.2) กองทุนร่วม (pooled fund) เป็นกองทุนซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยนายจ้างมากกว่า 1 รายขึ้นไป โดยนำเงินกองทุนของนายจ้างมากกว่า 1 รายขึ้นไป โดยนำเงินกองทุนของนายจ้างทุกรายมารวมกันจึงทำให้มีปริมาณเงินกองทุนมากขึ้น สามารถกระจายความเสี่ยงโดยการลงทุนในตราสารได้มากขึ้น ทั้งนี้ นายจ้างแต่ละรายจะมีกรรมสิทธิ์ในกองทุน และมีการแบ่งเฉลี่ยภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมดของกองทุนตามสัดส่วนของเงินกองทุนของตน นอกจากนี้ยังมีการกำหนดนโยบายการลงทุนกลางสำหรับใช้ร่วมกันด้วย สรุปความแตกต่างระหว่างกองทุนเดี่ยวและกองทุนร่วมเป็นไปตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ความแตกต่างระหว่างกองทุนเดี่ยวและกองทุนร่วม

กองทุนเดี่ยว	กองทุนรวม
1. จัดตั้งโดยนายจ้าง 1 ราย หรือบริษัทในเครือเดียวกัน	1. มีนายจ้างมากกว่า 1 ราย (จัดตั้งโดยบริษัทจัดการ)
2. มีอิสระในการกำหนดและเปลี่ยนแปลง	2. ขาดอิสระในการกำหนดและเปลี่ยนแปลง
- ชื่อกองทุน	- ชื่อกองทุน
- นโยบายการลงทุน	- นโยบายการลงทุน
- ข้อบังคับกองทุน	- ข้อบังคับกองทุนส่วนกลาง
- คณะกรรมการกองทุน	- คณะกรรมการกองทุน
- ผู้สอบบัญชี	- ผู้สอบบัญชี
3. รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด	3. แบ่งกันรับผิดชอบค่าใช้จ่ายตามสัดส่วนของเงินกองทุน

ที่มา : สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2540)

และเมื่อมีการจดทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว กองทุนจะมีสถานะเป็นนิติบุคคล โดยมีคณะกรรมการกองทุน(provident fund committee) ทำหน้าที่เป็นผู้คัดเลือกบริษัทจัดการลงทุน และกำหนดกรอบการลงทุน สำหรับทรัพย์สินทั้งหมดของกองทุนจะอยู่ในความดูแลของ “ผู้รับฝากทรัพย์สิน” ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ล.ต. และไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทั้งทางตรงและทางอ้อมกับบริษัทจัดการลงทุน

ทั้งนี้ นโยบายการลงทุนจะต้องลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความมั่นคงสูงในสัดส่วนที่ไม่น้อยกว่า 60% ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ นอกจากนี้กองทุนอาจเลือกที่จะนำระบบลูกจ้างเลือกลงทุน (Employee's choice) มาใช้ โดยเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถเลือกนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นการนำเงินที่มีอยู่ทั้งก้อนไปลงทุนในนโยบายการลงทุนเพียงนโยบายเดียว หรืออาจเลือกแบ่งสัดส่วนของเงินที่มีอยู่ของตนเองไปลงทุนในนโยบายการลงทุนหลายๆ แบบ ตามที่ต้องการ ได้ รั้ววิเคราะห์ เจาะเรื่อง กองทุนรวมดร.ธนยวงค์ กิริติวานิชย์กรุงเทพฯ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 2547 บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด(มหาชน)

4. แนวคิดและหลักการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในต่างประเทศ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของหน่วยงานในต่างประเทศมีแนวคิดและหลักการดังนี้

4.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศสิงคโปร์ มีประวัติความเป็นมาและการดำเนินงานของกองทุน(central provident fund board 2000:1-32) ดังนี้

4.1.1 ประวัติความเป็นมา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศสิงคโปร์ มีชื่อเรียกว่า Central Provident Fund (CPF) ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1955 ภายใต้กฎหมาย The Central Provident Fund Act 1955 เพื่อเป็นหลักประกันให้กับแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการต่างๆ ให้มีเงินใช้เมื่อออกจากงานหรือเป็นผู้ทุพพลภาพ ปัจจุบันกองทุนเป็นระบบที่ยึดหลักการออมเพื่อประกันความมั่นคงให้กับสมาชิก เพื่อจะได้มีเงินใช้จ่ายเมื่อเกษียณอายุหรือออกจากงาน นอกจากนี้ยังมีการประกันสุขภาพให้กับสมาชิก การช่วยเหลือให้สมาชิกได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตัวเอง การทำประโยชน์จากกองทุนเพิ่มมากขึ้น

4.1.2 การบริหารกองทุน ประกอบด้วยคณะกรรมการไม่เกิน 10 คน ได้รับแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีตัวแทนรัฐบาล 2 คน ตัวแทนนายจ้าง 2 คน ตัวแทนลูกจ้าง 2 คน และบุคคลทั่วไปไม่เกิน 4 คน คณะกรรมการอยู่ในตำแหน่งได้ไม่เกิน 3 ปี

4.1.3 การเป็นสมาชิกกองทุน มีการบังคับลูกจ้างทุกประเภทที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 50 ดอลลาร์สิงคโปร์ ผู้ประกอบอาชีพอิสระและชาวสิงคโปร์ที่ทำงานที่ต่างประเทศแต่มีสัญญาจ้างงานในสิงคโปร์

4.1.4 ข้อยกเว้นสำหรับคนไม่ต้องเป็นสมาชิก

- 1) ชาวต่างประเทศที่ได้รับใบอนุญาตให้เข้ามาทำงานในสิงคโปร์ ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด
- 2) หุ่นส่วน เจ้าของกิจการ
- 3) ลูกจ้างชาวสิงคโปร์ที่ทำงานในต่างประเทศที่ไม่มีสัญญาจ้างงานในสิงคโปร์

4.1.5 การหักเงินเข้ากองทุน เงินสะสมที่ลูกจ้างหักเงินเข้าสะสมและนายจ้างสมทบเงินเข้าไปกองทุนจะถูกแบ่งได้ดังนี้

- 1) บัญชีพิเศษ(special account) สะสมไว้สำหรับเกษียณอายุหรือออกจากงาน
- 2) บัญชีสำหรับการรักษาพยาบาล(medisave account) สะสมไว้สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและการประกันสุขภาพ
- 3) บัญชีทั่วไป(ordinary account) สะสมไว้สำหรับการซื้อที่อยู่อาศัย การลงทุนและการศึกษาโดยอัตราการหักเงินเข้ากองทุนเป็นดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 อัตราการหักเงินเข้ากองทุน CPF

กลุ่มอายุ	เงินสมทบ		รวม	บัญชี ทั่วไป	บัญชี พิเศษ	บัญชีการ รักษาพยาบาล
	จากนายจ้าง (%)	จากลูกจ้าง (%)				
ต่ำกว่า 35 ปี	12	20	32	24	2	6
35 – 45 ปี	12	20	32	23	2	7
45 – 55 ปี	12	20	32	22	2	8
55 – 60 ปี	4.5	12.5	17	9	0	8
60 – 65 ปี	2.5	7.5	10	2	0	8
มากกว่า 65 ปี	2.5	5	7.5	0	0	7.5

ที่มา: Central Provident Fund Board (2000)

4.1.6 ผลประโยชน์ที่ได้รับ

- 1) สามารถถอนเงินได้เมื่อเกษียณอายุหลังจากมีอายุครบ 55 ปี แต่ต้องเหลือเงินขั้นต่ำไว้ในบัญชีส่วนหนึ่งหรืออาจเก็บเงินไว้ในบัญชีกองทุนก็ได้ เพื่อรับบำนาญเป็นรายเดือนหลังเกษียณอายุ
- 2) โครงการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ซึ่งให้ความคุ้มครองทั้งสมาชิกกองทุนและครอบครัว สมาชิกสามารถนำเงินส่วนนี้ไปซื้อประกันสุขภาพได้อีก
- 3) สามารถถอนเงินบางส่วนเพื่อมรดกหรือซื้อที่อยู่อาศัยได้
- 4) การคุ้มครองครอบครัวสมาชิก สมาชิกสามารถเลือกซื้อประกันจากโครงการ Home Protection Scheme ซึ่งเป็นกรมธรรม์คุ้มครองการผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัยเมื่อสมาชิกไม่สามารถผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัยหรือเสียชีวิต และ โครงการ Dependant's Protection Scheme เป็นโครงการประกันชีวิตสำหรับสมาชิกและครอบครัว
- 5) สิทธิประโยชน์ในการนำเงินไปลงทุนในกิจการต่างๆ และสิทธิในการกู้ยืมเพื่อการศึกษา

4.1.7 สิทธิประโยชน์ทางภาษี

- 1) เงินที่ถูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้
- 2) เงินที่นายจ้างจ่ายนำมาหักเป็นรายจ่ายสำหรับนายจ้างได้
- 3) เงินสะสมที่ได้รับเมื่อออกจากกองทุน ได้ยกเว้นภาษีเงินได้และภาษีมรดก

4.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศมาเลเซีย

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศมาเลเซีย มีประวัติความเป็นมาและการดำเนินงานของกองทุน Employee Provident Fund (EPF) and Bemama 2000:1-9 ดังนี้

4.2.1 ประวัติความเป็นมา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศมาเลเซีย มีชื่อเรียกว่า Employee Provident Fund (EPF) ก่อตั้งเมื่อ 1 ตุลาคม 1951 โดยกฎหมาย EPF Ordinance 1951 ซึ่งต่อมารู้จักในชื่อกฎหมาย EPF Act 1951 หลังจากนั้นได้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนมาใช้กฎหมาย EPF Act 1991 จวบจนปัจจุบัน

4.2.2 การบริหารกองทุน ประกอบด้วยคณะกรรมการ 18 คน ที่ได้รับการแต่งตั้งจากกระทรวงการคลัง เป็นผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล 5 คน ตัวแทนนายจ้าง 5 คน ตัวแทนลูกจ้าง 5 คน และบุคคลทั่วไปไม่เกิน 3 คน

4.2.3 การเป็นสมาชิกกองทุน บังคับให้ลูกจ้างทั้งภาครัฐบาลและเอกชนที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไปต้องสมัครเป็นสมาชิกกองทุน

4.2.4 ข้อยกเว้นสำหรับคนไม่ต้องเป็นสมาชิก ชาวมาเลเซียที่โอนสัญชาติและชาวต่างประเทศที่เข้ามาทำงานในมาเลเซียได้รับการยกเว้นการเป็นสมาชิกหากไม่สมัครใจ

4.2.5 การหักเงินเข้ากองทุน กฎหมายกำหนดให้อัตราการจ่ายเงินเข้ากองทุนของนายจ้างอยู่ที่ร้อยละ 12 และลูกจ้างอยู่ที่ร้อยละ 11 ของรายได้ลูกจ้าง แต่นายจ้างและลูกจ้างสามารถจ่ายเงินเข้ากองทุนในอัตราที่มากกว่ากฎหมายกำหนดได้

4.2.6 ผลประโยชน์ที่ได้รับ

1) ผลตอบแทนของเงินสะสมที่ลูกจ้างหักเงินเข้าสะสมและนายจ้างสมทบเงินเข้าไปกองทุนจะถูกแบ่งได้ดังนี้

- (1) เงินสำหรับการเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ 55 ปี คิดเป็น 60%
 - (2) เงินสำหรับการซื้อที่อยู่อาศัย การถอนเงินเมื่ออายุครบ 50 ปี คิดเป็น 30%
 - (3) เงินสำหรับค่ารักษาพยาบาล คิดเป็น 10%
- 2) สมาชิกกองทุนมีสิทธิในการถอนเงินจากกองทุนได้เต็มจำนวนเงื่อนไขดังนี้
- (1) เมื่อสมาชิกเสียชีวิต (ผู้รับมรดกจะได้รับเงินส่วนนี้)
 - (2) เมื่ออายุครบ 55 ปี
 - (3) เป็นผู้ทุพพลภาพ
 - (4) ย้ายถิ่นฐานออกจากประเทศมาเลเซียเป็นการถาวร

4.3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของฮ่องกง

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของฮ่องกง มีประวัติความเป็นมาและการดำเนินงานของกองทุน (Hong Kong Trade Development Council 2000:1-6) ดังนี้

4.3.1 ประวัติความเป็นมา ในปี ค.ศ.1995 รัฐบาลฮ่องกงได้จัดตั้งกองทุนฯ ขึ้น โดยมีชื่อเรียกว่า Mandatory Provident Fund(MPF) ภายใต้กฎหมาย Mandatory Provident Fund Schemes Ordinance เพื่อบังคับให้ลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพอิสระทั้งหมดจะต้องเป็นสมาชิกกองทุน MPF

4.3.2 การบริหารกองทุน หน่วยงาน Mandatory Provident Fund Schemes Authority (MPFA) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกองทุนด้านการออกกฎระเบียบและตรวจสอบ ส่วนในการบริหารงานกองทุนจะมีคณะกรรมการเป็นผู้รับผิดชอบ โดยคณะกรรมการจะปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนดและขึ้นตรงกับ MPFA

4.3.3 การเป็นสมาชิกกองทุน บังคับให้ลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพอิสระทั้งหมด ทั้งที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำที่มีอายุตั้งแต่ 18-65 ปี ต้องสมัครเป็นสมาชิกของกองทุน

4.3.4 ข้อยกเว้นสำหรับคนไม่ต้องเป็นสมาชิก

- 1) บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 64 ปีขึ้นไป
- 2) บุคคลผู้ซึ่งเข้ามาทำงานในฮ่องกงและทำงานไม่เกิน 12 เดือน หรือผู้ที่เข้าโครงการเกษียณอายุภายนอกฮ่องกงอยู่แล้ว
- 3) ผู้ซึ่งได้รับความคุ้มครองจากโครงการกองทุนบำนาญ หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอื่น
- 4) บุคคลที่ไม่มีอาชีพเป็นหลักแหล่ง
- 5) สมาชิกอื่นที่กองทุน MPF เห็นสมควรให้ได้รับการยกเว้น

4.3.5 การหักเงินเข้ากองทุน

- 1) นายจ้างจ่ายเงินสมทบและลูกจ้างจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน MPF ต้องไม่น้อยกว่า 5% ของรายได้ลูกจ้าง
- 2) ลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพอิสระที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 4,000 ดอลลาร์ฮ่องกง จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุน MPF แต่นายจ้างจะต้องจ่ายเงินส่วนของนายจ้างโดยไม่มีข้อยกเว้น โดยอัตราการหักเงินเข้ากองทุนเป็นดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 อัตราการหักเงินเข้ากองทุน MPF

รายได้ของลูกจ้าง	เงินสมทบ จากนายจ้าง (%)	เงินสะสม จากลูกจ้าง (%)	เงินสะสมของผู้ ประกอบอาชีพอิสระ (%)
ต่ำกว่า 4,000 ดอลลาร์	5	-	สมัครใจ
4,000 – 20,000 ดอลลาร์	5	5	5
มากกว่า 20,000 ดอลลาร์	เพิ่มขึ้นจาก 5% โดยความสมัครใจ	เพิ่มขึ้นจาก 5% โดยความสมัครใจ	เพิ่มขึ้นจาก 5% โดยความสมัครใจ

ที่มา: Hong Kong Trade Development Council (2000)

4.3.6 ผลประโยชน์ที่ได้รับ เงินที่ได้รับจากการจ่ายเข้ากองทุน สมาชิกจะได้รับเต็มจำนวนและได้รับผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นจากการนำเงินกองทุน MPF ไปลงทุน เมื่อสมาชิกออกจากงานไม่ว่าสมาชิกจะได้รับสวัสดิการจากสถานประกอบการแล้วก็ตาม สมาชิกก็ยังคงได้รับผลประโยชน์จากกองทุน 100% และจะจ่ายให้แก่สมาชิกเมื่อ

- 1) เมื่อสมาชิกเสียชีวิต (ผู้รับมรดกจะได้รับเงินส่วนนี้)
- 2) สมาชิกออกจากงานเมื่ออายุ 65 ปี
- 3) สมาชิกมีอายุ 60 ปีและออกจากงานก่อนกำหนด
- 4) เป็นผู้ทุพพลภาพ
- 5) ย้ายถิ่นฐานออกจากฮ่องกงเป็นการถาวร
- 6) สิทธิประโยชน์ทางภาษี
- 7) นายจ้างสามารถนำเงินที่จ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างมาใช้ลดภาษีได้สูงสุด 15% ของรายได้ลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปี
- 8) ลูกจ้างสามารถใช้เงินที่จ่ายสะสมเข้ากองทุน มาหักลดภาษีได้สูงสุดไม่เกิน 12,000 ดอลลาร์ฮ่องกงต่อปี ส่วนผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระจะมีสิทธิ์เลือกสำหรับการลดภาษีภายใต้ข้อบังคับทางภาษีที่กำหนดไว้

4.4 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศอินเดีย

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศอินเดีย มีประวัติความเป็นมาและการดำเนินงานของกองทุน(Ministry of Labour : Government of India 2000:1-16) ดังนี้

4.4.1 ประวัติความเป็นมา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศอินเดียมีชื่อเรียกว่า Employees' Provident Funds Scheme 1952 อยู่ภายใต้กฎหมาย Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act 1952 ได้มีการบังคับใช้ครอบคลุมทั้งประเทศอินเดีย ยกเว้นรัฐแคชเมียร์(รัฐแคชเมียร์ได้มีกองทุนแยกต่างหาก)

4.4.2 การบริหารกองทุน การบริหารกองทุนประกอบด้วย Central Board of Trustees เป็นคณะกรรมการ การกลางที่คอยควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการต่างๆ ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาประกอบด้วยประธาน (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน) รองประธานและคณะกรรมการอื่นๆ อีก 40 คน มีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี

นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการย่อยๆอีกหลายชุดที่ดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุน Employees' Provident Funds Scheme 1952 คือ คณะกรรมการบริหารกองทุน(Executive Committee) คณะอนุกรรมการกลาง(Sub Committees of the Central board of Trustees) คณะอนุกรรมการบริหารกองทุน(Sub Committees of Executive Committee) และ คณะกรรมการประจำรัฐต่างๆ(Regional Committees)

4.4.3 การเป็นสมาชิกกองทุน ลูกจ้างที่ทำงานและได้รับค่าจ้างในกิจการ สถานประกอบการที่กำหนดไว้ในกฎหมายจะถูกบังคับให้สมัครเป็นสมาชิกกองทุน เช่นเดียวกับลูกจ้างที่มีฐานะเป็นลูกจ้างฝึกหัดแต่ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย Apprentices Act 1961

4.4.4 ข้อยกเว้นสำหรับคนไม่ต้องเป็นสมาชิก

- 1) ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป
- 2) ลูกจ้างที่มีรายได้ไม่เกิน 5,000 รูปีต่อเดือน (แต่สามารถเข้าเป็นสมาชิกกองทุนได้โดยความสมัครใจ)

4.4.5 การหักเงินเข้ากองทุน การหักเงินสมทบของนายจ้างจะหักเงินในอัตรา 12% ของเงินเดือนลูกจ้าง โดยรัฐบาลกลางจะมีอำนาจในการกำหนดระดับอัตราการจ่ายเงินเข้ากองทุน และการหักเงินของลูกจ้างเข้ากองทุนจะเท่ากับกับจำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายคือ 12% แต่หากลูกจ้างสมัครใจสามารถหักเงินได้มากกว่าตามที่กฎหมายกำหนดได้

4.4.6 ผลประโยชน์ที่ได้รับ

- 1) ลูกจ้างจะได้รับเงินและผลประโยชน์เต็มจำนวนเมื่อ
 - (1) เมื่อสมาชิกเสียชีวิต (ผู้รับมรดกจะได้รับเงินส่วนนี้)
 - (2) เกษียณอายุเมื่อมีอายุ 55 ปี
 - (3) เป็นผู้ทุพพลภาพ
 - (4) ย้ายถิ่นฐานออกจากประเทศอินเดียเป็นการถาวร
 - (5) สถานประกอบการปิดกิจการ
 - (6) สิ้นสุดการเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการและไม่ได้เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย
 - 2) ถอนเงินได้ 90% ของจำนวนเงินที่จะได้รับทั้งหมดหลังจากที่มีอายุครบ 54 ปี หรือภายใน 1 ปี ก่อนการเกษียณอายุตามกำหนด
 - 3) มี Financing Life Insurance Policies สำหรับสมาชิก
 - 4) สิทธิในการกู้ยืมเงิน ในกรณี
 - (1) เพื่อซื้อสิ่งปลูกสร้างหรือที่อยู่อาศัย
 - (2) เพื่อชำระเงินกู้หรือดอกเบี้ยที่สมาชิกกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย
 - (3) สมาชิกหรือบุคคลในครอบครัวเจ็บป่วย
 - (4) สมรสหรือเพื่อการศึกษา
 - (5) นำเงินไปลงทุนตามเงื่อนไขที่กำหนด
 - 5) สิทธิประโยชน์ทางภาษี ดอกเบี้ยของผลประโยชน์จากกองทุนจะได้รับ
- การยกเว้นภาษี

4.5 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศไทย

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศไทย มีประวัติความเป็นมาและการดำเนินงานของกองทุน(กองนโยบายการออมและการลงทุน สำนักเศรษฐกิจ กระทรวงการคลัง 2540:1-36) ดังนี้

4.5.1 ประวัติความเป็นมา ในช่วงปี พ.ศ.2525-2529 เป็นช่วงที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 มีผลบังคับใช้ ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาที่รัฐบาลได้ให้ความสนใจในการสร้างเครื่องมือการระดมเงินออมในประเทศให้มากขึ้น จึงมีการส่งเสริมให้ห้างหุ้นส่วน นิติบุคคล บริษัทจำกัด จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงาน เพื่อสร้างเงินออมในเชิงบังคับและสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง กระทรวงการคลังจึงได้ออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 162 (พ.ศ.2526) ตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ.2526 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2527 หลังจากนั้นกระทรวงการคลังจึงได้เสนอให้มีการใช้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 ขึ้น และได้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ.2530 มาจนถึงปัจจุบัน ในระหว่างนั้นก็มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายละเอียด ข้อบังคับต่างๆ ให้มีความเหมาะสมอยู่ตลอดเวลา

4.5.2 การบริหารกองทุน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพบริหารงานโดยคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้างและนายจ้าง คณะกรรมการกองทุนจะทำหน้าที่แทนสมาชิกและควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน และเนื่องจากการจัดตั้งกองทุนเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการเงินและทรัพย์สินต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ได้รับอนุญาตพิเศษเป็นผู้จัดการกองทุน ดังนั้นในการสรรหาและแต่งตั้งผู้จัดการกองทุนจึงเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนด้วย โดยการคัดเลือกจากสถาบันการเงินที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลังให้เป็นผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากนั้นคณะกรรมการกองทุนยังทำหน้าที่เป็นผู้แทนของกองทุนในกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกด้วย

4.5.3 การเป็นสมาชิกกองทุน ลูกจ้างผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะมีสัญญาเป็นหนังสือหรือไม่ก็ตาม การเป็นสมาชิกจะเป็นด้วยความสมัครใจ

4.5.4 การหักเงินเข้ากองทุน กองทุนต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน ได้ตั้งแต่อัตราร้อยละ 3-15 ของค่าจ้างและนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนให้แก่ นายจ้างในอัตราไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของลูกจ้างแต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง ทั้งนี้ลูกจ้างและนายจ้างอาจตกลงจ่ายในอัตราที่สูงกว่าร้อยละ 15 ก็ได้ โดยต้องขออนุมัติต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังผ่านนายทะเบียน ทั้งนี้ลูกจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสะสมและนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในกรณีที่นายจ้างหยุดจ่ายค่าจ้าง

4.5.5 ผลประโยชน์ที่ได้รับ ลูกจ้างจะได้รับผลประโยชน์ในกรณีที่ลาออกจากการลาออกจากกองทุนหรือเสียชีวิต โดยได้มาจากเงินที่หักสะสมของลูกจ้าง เงินสมทบของนายจ้างและผลประโยชน์อื่นที่ได้รับจากการนำเงินไปลงทุน

4.5.6 สิทธิประโยชน์ทางภาษี สิทธิประโยชน์ทางภาษีของลูกจ้าง นายจ้างและกองทุน มีดังนี้

สิทธิประโยชน์ทางภาษีของลูกจ้าง

1) เงินสะสมเข้ากองทุน เงินสะสมที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนให้นำมาหักลดหย่อนในการคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษีตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินปีละ 10,000 บาท สำหรับส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกินร้อยละ 15 หรือไม่เกิน 290,000 บาท จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี

2) เงินก้อนที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุน ซึ่งประกอบด้วยเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินทั้ง 2 ส่วน (ไม่รวมเงินสะสม เนื่องจากเงินสะสมนั้นถือเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนและเสียภาษีไปแล้ว) กรณีที่ลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุ ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิต จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

3) กรณีเกษียณอายุเมื่อลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีและมีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปี

4) กรณีทุพพลภาพ ต้องเป็นกรณีที่แพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและลงความเห็นว่าคุณจ้างนั้นไม่สามารถที่จะทำงานในตำแหน่งซึ่งปฏิบัติหน้าที่นั้นต่อไป ไม่ว่าเหตุทุพพลภาพนั้นจะเกิดเนื่องจากการปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้างหรือไม่ก็ตาม

5) กรณีเสียชีวิต ไม่ว่าการเสียชีวิตนั้นจะเกิดจากการปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้างหรือไม่ก็ตาม

สิทธิประโยชน์ทางภาษีของนายจ้าง

เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนจะถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีตามจำนวนที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างของลูกจ้าง หรือตามอัตราที่กำหนดโดยอนุมติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สิทธิประโยชน์ทางภาษีของกองทุน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ เพราะไม่ได้เป็นนิติบุคคลที่จะต้องเสียภาษีตามประมวลกฎหมายรัษฎากร เงินกองทุนที่นำไปลงทุนเมื่อเกิดผลประโยชน์ขึ้นเป็นดอกเบี้ย เงินปันผลหรือกำไรส่วนเกินทุน ไม่ต้องนำไปคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี

5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกับการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การดำเนินการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กสช.กฟภ.) ที่ผ่านมามีอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) กระทรวงการคลัง และต่อมาเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2542 ได้มีการเปลี่ยนแปลงให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) กระทรวงการคลัง ซึ่งได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข การบริหารจัดการ ตลอดจนข้อบังคับกองทุนฯ เพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินงานและเหตุการณ์ในปัจจุบัน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (กสช.กฟภ.) ได้จัดตั้งเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 เพื่อเป็นการส่งเสริมการออมทรัพย์และเพื่อเป็นสวัสดิการ และหลักประกันแก่พนักงานที่เป็นสมาชิกและครอบครัวเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน โดยได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามทะเบียนเลขที่ 77/2539 เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2539 โดยกองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กทช.) ฝ่ายสวัสดิการ (ฝสค.) เป็นหน่วยงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) จัดตั้งขึ้นเพื่อให้ดูแลรับผิดชอบงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้วทั้งหมด โดยเริ่มดำเนินงานตั้งแต่ 30 ตุลาคม 2539 มีการแบ่งโครงสร้างการดำเนินงานของหน่วยงาน กทช. ออกเป็น 5 แผนก ดังนี้

(1) แผนกบริการกลางและสารสนเทศ (ผบส.) หน้าที่หลัก ในเรื่องของการเอกสารในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ งานรับ-ส่งเอกสารจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก (เช่น บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน, สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, ผู้รับฝากทรัพย์สิน, ผู้ตรวจสอบบัญชี เป็นต้น) การจัดทำวาระ-รายงานการประชุมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประจำเดือนและการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ฯลฯ

(2) แผนกทะเบียนสมาชิกกองทุน หน้าที่หลัก ในเรื่องของการนำส่งเงินสะสม - เงินสมทบ กสช.กฟภ. ประจำเดือนให้บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทั้ง 2 แห่ง การรับสมัครสมาชิกใหม่ การเปลี่ยนแปลงประวัติสมาชิก-เปลี่ยนแปลงประวัติครอบครัว การเปลี่ยนแปลงผู้รับประโยชน์ของสมาชิก การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสม สมาชิกพ้นสมาชิกภาพ การขอหนังสือรับรองยอดเงินประกอบการทำวีซ่า ฯลฯ

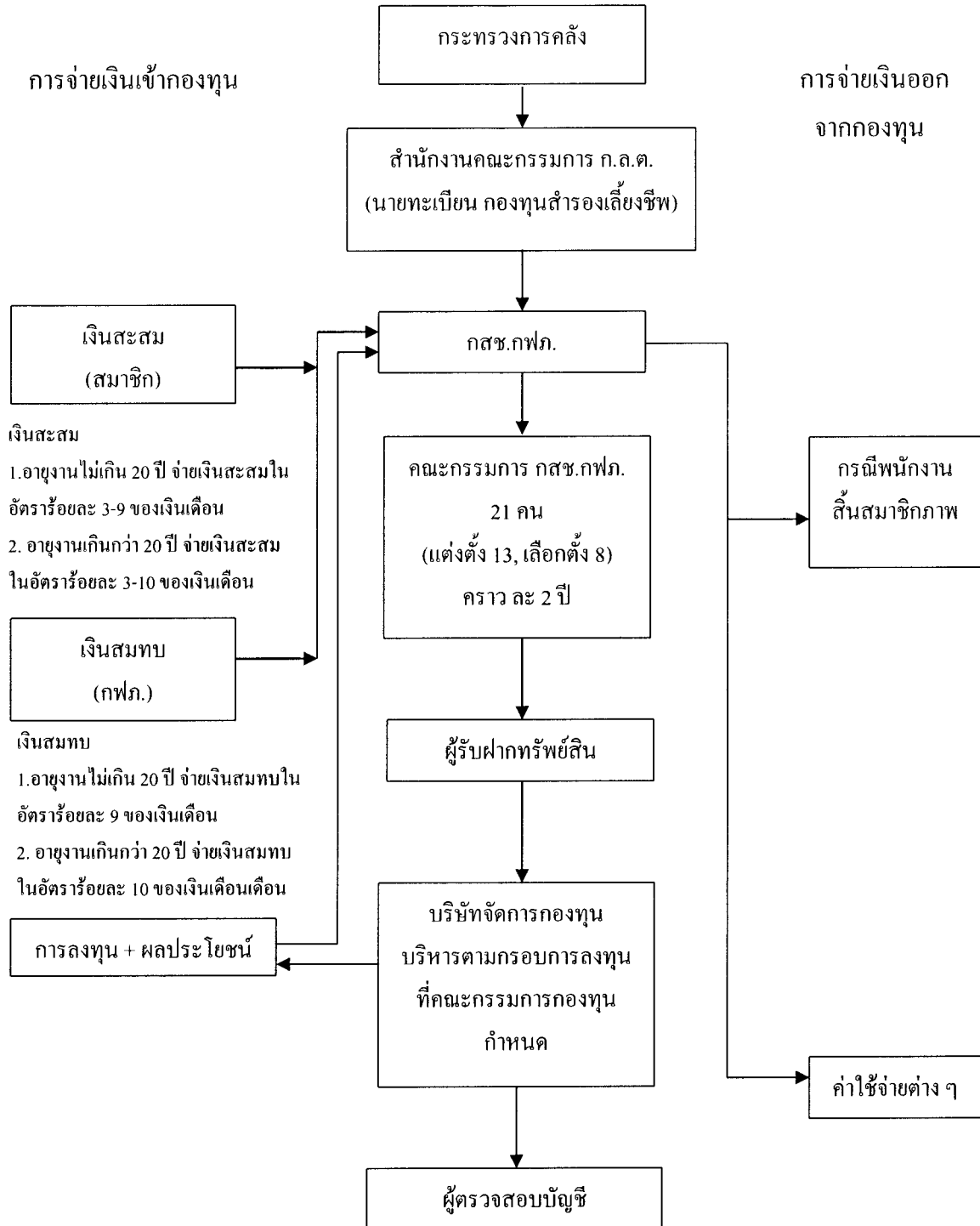
(3) แผนกบริหารการเงินกองทุน หน้าที่หลักในเรื่องของการตรวจสอบงบการเงิน กสช.กฟภ. การตรวจสอบทรัพย์สินของกองทุนฯ การจัดทำเช็คและจ่ายเงินให้กับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพ การจัดทำบัญชีค่าใช้จ่ายของ กสช.กฟภ. ฯลฯ

(4) แผนกติดตามและประเมินผลการลงทุน หน้าที่หลัก ในเรื่องของการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทจัดการให้เป็นไปตามเงื่อนไขและนโยบายของกองทุน พิจารณาและวิเคราะห์การลงทุนในหลักทรัพย์ต่างๆ ฯลฯ

(5) แผนกกฎหมายกองทุนและสมาชิกสัมพันธ์ หน้าที่หลัก ในเรื่องการประชุมสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดประชุมพบปะชี้แจงสมาชิกทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การจัดทำวารสารรายไตรมาส และจุลสารรายเดือนให้แก่สมาชิกเพื่อชี้แจงข้อมูลข่าวสารและความเคลื่อนไหวของกองทุนฯ การจัดทำและแก้ไขข้อบังคับ กสช.กฟภ. ฯลฯ

โครงสร้างการบริหารงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (กสช.กฟภ.) สรุปได้ดังภาพที่ 2.2

โครงสร้างการบริหารงานของ กสช.กฟภ.



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กสช.กฟภ.)

ที่มา : คู่มือสมาชิก กสช.กฟภ. (2540)

โครงสร้างการบริหารงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กสข.กฟภ.)

(1) นายจ้างต้องส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนภายใน 3 วันทำการนับแต่วันจ่ายค่าจ้าง

(2) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพต้องจัดให้มี

2.1) บริษัทจัดการ เพื่อทำหน้าที่บริการเงินกองทุน

2.2) ผู้รับฝากทรัพย์สิน เพื่อเก็บรักษาทรัพย์สินและตรวจสอบความถูกต้องของทรัพย์สิน

2.3) ผู้ตรวจสอบทรัพย์สิน โดยดำเนินการให้เรียบร้อยภายใน 120 วันนับแต่วันสิ้นรอบระยะเวลาบัญชี

(3) บริษัทจัดการกองทุน ต้องจัดทำรายงานการจัดการ กองทุนตามแบบที่กฎหมายกำหนดและจัดส่ง ก.ล.ต. กับเจ้าของกองทุนภายในวันที่ 20 ของเดือน

(4) บริษัทจัดการกองทุนต้องจ่ายเงินของกองทุนในส่วนตามสิทธิของสมาชิก หรือผู้รับประโยชน์รวมทั้งหมดครั้งเดียวภายใน 30 วัน นับแต่วัน สิ้นสมาชิกภาพตามแต่กรณี

(5) กองทุนมีหน้าที่รับภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตามที่ระบุในข้อบังคับกองทุน

องค์ประกอบของคณะกรรมการกองทุน

ตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 กำหนดให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วยผู้แทนซึ่งลูกจ้างเลือกตั้งและผู้แทนซึ่งนายจ้างแต่งตั้ง มีหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุนและให้มีอำนาจแต่งตั้งผู้จัดการกองทุน และเป็นผู้แทนของกองทุนในกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก ต้องมีคณะกรรมการกองทุนเพื่อดูแลผลประโยชน์ของสมาชิก ซึ่งองค์ประกอบของคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มีจำนวนทั้งสิ้น 21 คน ประกอบด้วย

(1) คณะกรรมการซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแต่งตั้งจากสมาชิกกองทุนจำนวน 13 คน ทั้งนี้กรรมการดังกล่าวจำนวน 2 คน จะต้องแต่งตั้งจากผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กฟภ.

ตามที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กฟภ. เสนอ

(2) คณะกรรมการที่เป็นสมาชิกของกองทุนซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิกกองทุนจำนวน 8 คน โดยการเลือกตั้งจะต้องดำเนินการตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ที่ได้รับแต่งตั้งจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มักจะเป็นผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการกองขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ทางด้านเศรษฐศาสตร์ บัญชี กฎหมาย และการ

ลงทุน สำหรับคณะกรรมการในส่วนที่ได้จากการเลือกตั้งของสมาชิกกองทุนส่วนใหญ่จะมีความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีทั้งนิติกร นักบัญชี และเศรษฐกร

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน

1.1) พิจารณารับสมัครสมาชิก

1.2) ควบคุมให้มีการจ่ายเงินสะสม และเงินสมทบเข้ากองทุนภายในกำหนดเวลาตามข้อบังคับกองทุน

1.3) กำกับดูแลให้บริษัทจัดการแจ้งยอดเงินสะสม และเงินสมทบพร้อมทั้งผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับให้สมาชิกทราบเป็นรายตัวอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

1.4) อนุมัติการจ่ายเงินจากกองทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของกองทุนตามข้อบังคับกองทุน โดยให้ประธานคณะกรรมการกองทุนและกรรมการที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมาย (เลขานุการ กสช.กฟภ.) ลงนามร่วมกันในการจ่ายเงิน

1.5) พิจารณาแก้ไขเพิ่มเติม ปรับปรุงข้อบังคับกองทุนที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย หรือประกาศอื่นใดของทางราชการเพื่อใช้ในการบริหารกองทุนตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

1.6) วางข้อกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ประธานคณะกรรมการกองทุนหรือกรรมการที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมายกระทำการใด ๆ ในนามของกองทุน

(2) พิจารณาแต่งตั้ง ถอดถอนและเปลี่ยนแปลงบริษัทจัดการ ผู้รับฝากทรัพย์สินกองทุน

(3) ผู้สอบบัญชีกองทุน ผู้ชำระบัญชีกองทุน ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่บุคคลดังกล่าว ทั้งนี้การแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวต้องเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

(4) วางนโยบาย กำหนดวิธีการ และแนวทางในการบริหารกองทุนให้แก่บริษัทจัดการเพื่อบริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และกำกับดูแลให้บริษัทจัดการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

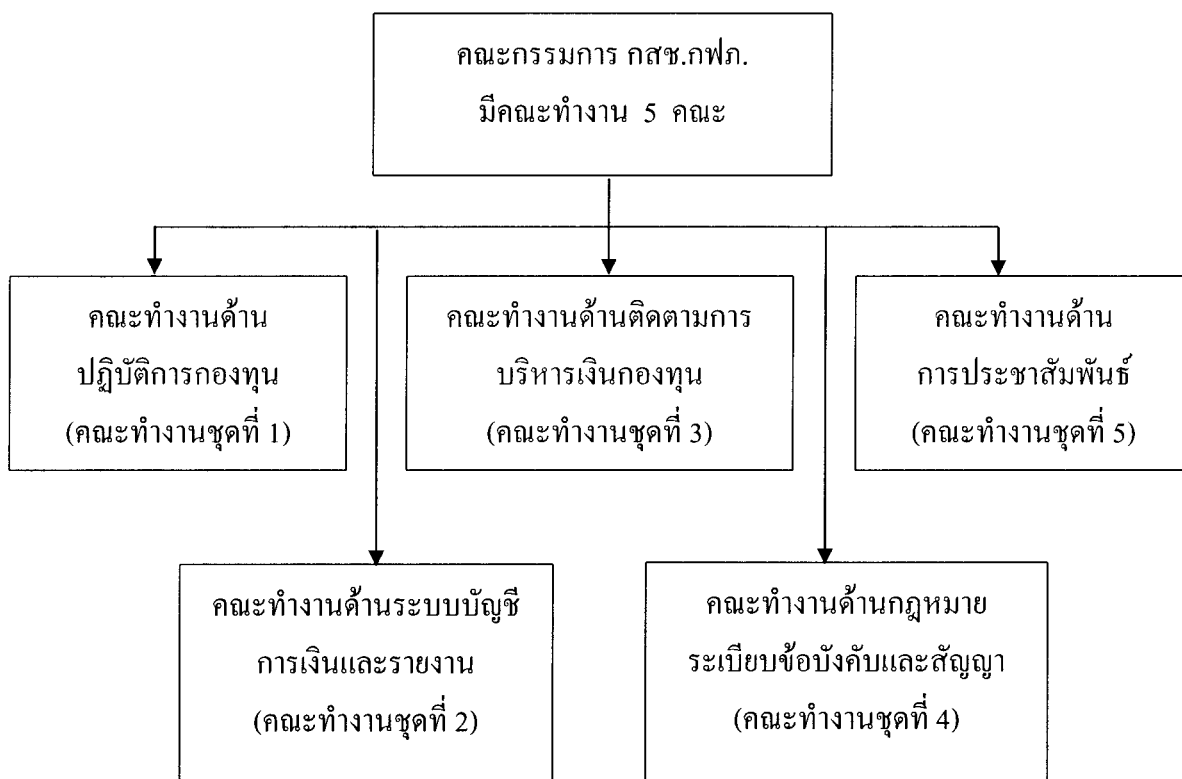
(5) มีอำนาจในการพิจารณาให้ความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีที่บริษัทจัดการลงทุนในหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(6) ประสานงานกับบริษัทจัดการในการเผยแพร่ความรู้ให้แก่สมาชิก

(7) เป็นศูนย์กลางข้อมูล ข้อบังคับกองทุน และตอบข้อซักถามให้แก่สมาชิก สมาชิกใหม่และสมาชิกที่สิ้นสภาพ

(8) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

การดำเนินงานของคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ได้มีการแบ่งเป็นคณะทำงานออกเป็น 5 คณะทำงาน ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 คณะทำงาน กสช.กฟภ. 5 คณะทำงาน

ที่มา : คู่มือสมาชิก กสช.กฟภ. (2540)

ขอบเขตงานคณะทำงานด้านปฏิบัติการกองทุน (คณะทำงานชุดที่ 1)

- (1) กำกับ ดูแล และปรับปรุง ระบบงาน กสช. ทั้งหมดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
- (2) กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานทะเบียนสมาชิก กสช. ให้สอดคล้องตามร่างมาตรฐานการปฏิบัติการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ ก.ล.ต.
- (3) พิจารณากำหนดวิธีการในการให้บริการต่างๆ แก่สมาชิก
- (4) ติดตามการดำเนินการเกี่ยวกับเช็คค้างจ่าย เช็คหมดอายุให้เป็นไปตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- (5) ตรวจสอบสถานะการเงินตามงบประมาณค่าใช้จ่ายของ กสช. และเงินสนับสนุนจากบริษัทจัดการ
- (6) ติดตามให้ กฟภ. จ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนภายในกำหนดเวลา ตามข้อบังคับกองทุน เป็นประจำทุกเดือน คือภายใน 3 วันทำการ นับแต่วันที่มีการจ่ายเงินเดือนทุกเดือน

(7) ติดตามให้ผู้จัดการกองทุน จัดทำรายงานฐานะของสมาชิก แสดงยอดเงินสะสมของสมาชิก เงินสมทบ ของ กฟภ. และผลประโยชน์ที่สมาชิกได้รับ โดยผู้จัดการกองทุนต้องแจ้งให้สมาชิกทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

(8) ติดตามการปฏิบัติการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามโครงการเข้าระบบคอมพิวเตอร์ของ กฟภ. (ระบบ SAP)

(9) ดูแลการพัฒนางานไปสู่การเป็นนายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Fund Administrator)

(10) ศึกษางานทะเบียนรองรับการเลือกนโยบายกองทุน Employee's Choice และ Group fund

(11) อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมาย

ขอบเขตการทำงานคณะกรรมการด้านระบบบัญชีการเงินและรายงาน (คณะทำงานชุดที่ 2)

(1) ตรวจสอบ “งบแสดงส่วนของสมาชิก – นายจ้างและผลประโยชน์” (กข.1.1) และ “งบแสดงรายละเอียดสินทรัพย์สุทธิ” (กข.1.2) ซึ่งผู้จัดการกองทุนจัดทำและให้ส่งรายงานไม่เกินวันที่ 12 ของเดือน และรายงานให้คณะกรรมการกองทุนทราบทุกเดือน

(2) ตรวจสอบวิธีการคำนวณ ผลประโยชน์ของสมาชิก และการบันทึกผลประโยชน์ที่ผู้จัดการดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุน

(3) ตรวจสอบวิธีการจัดสรรผลประโยชน์ของกองทุนที่ผู้จัดการดำเนินการให้กับสมาชิกให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับทุกสิ้นเดือน

(4) ตรวจสอบการนำเงินเข้าและออกจากกองทุน

(5) ติดตามการตรวจสอบบัญชี และการจัดการทางการเงินประจำปีของผู้สอบบัญชีกองทุน

(6) ทดสอบและตรวจสอบการคำนวณค่าตอบแทนผู้จัดการกองทุน ค่าผู้รับฝากทรัพย์สิน ค่าสอบบัญชี และค่าทะเบียนสมาชิก ที่จะจ่ายให้เป็นไปตามอัตราและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาแต่งตั้งและสัญญาว่าจ้างของกองทุน

(7) ตรวจสอบการจ่ายเงินกองทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของกองทุนให้ถูกต้องตามมติที่ประชุมใหญ่ให้คณะกรรมการกองทุนทราบทุกรายไตรมาส

(8) กัดเลือกผู้สอบบัญชีเสนอให้คณะกรรมการกองทุนเห็นชอบและอนุมัติจ่ายค่าสอบบัญชี

(9) ตรวจสอบอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 1 ปี ของ 4 ธนาคาร (KTB SCB BBL KBANK) ตราสารหนี้ (Thai BMA Composite Bond Index) และตราสารทุนและหน่วยลงทุนที่ลงทุนในตราสารทุน (Set 100 Index) ในการคิดค่าจัดการของบริษัทจัดการทุกเดือนเสนอคณะกรรมการ

(10) อื่น ๆ ที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมาย

ขอบเขตการทำงานของคณะกรรมการด้านติดตามการบริหารเงินกองทุน (คณะกรรมการชุดที่ 3)

(1) ติดตามการดำเนินงานของบริษัทจัดการ โดยแสดงการลงทุนระหว่างเดือนเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับในแต่ละกลุ่มหลักทรัพย์ และแสดงการลงทุนจำแนกตามบริษัทที่ไปลงทุน เพื่อเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ทราบ เป็นรายเดือน

(2) ตรวจสอบการลงทุนในหลักทรัพย์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัทจัดการกับรายงานการรับฝากทรัพย์สินของผู้รับฝากทรัพย์สิน เพื่อเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ.ทราบเป็นรายเดือน

(3) ติดตามการลงทุนและดูแลให้บริษัทจัดการนำเงินกองทุนไปลงทุนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมาย กฎกระทรวง และประกาศ ของ ก.ล.ต. ตลอดจนนโยบายการลงทุนที่ คณะกรรมการ กสช.กฟภ. อนุมัติไว้เพื่อเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ทราบเป็นรายเดือน

(4) ศึกษาถ่วงรองความเหมาะสมของแผนการลงทุนที่บริษัทจัดการกองทุนเสนอเป็นรายไตรมาสแล้วนำเสนอคณะกรรมการ กสช. กฟภ. อนุมัติ

(5) พิจารณาและประเมินความเหมาะสมในการลงทุน กรณีบริษัทจัดการนำเสนอของอนุมัติลงทุนในหลักทรัพย์ที่ไม่อยู่ในกรอบนโยบายการลงทุนของ กสช.กฟภ. และ/หรือ เป็นหลักทรัพย์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ก่อนเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ. อนุมัติ

(6) พิจารณาวิเคราะห์และจัดทำกลยุทธ์การจัดสรรหลักทรัพย์การลงทุน (Stratigie Asset Allocation : SAA) ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสมาชิก กสช.กฟภ. และกำหนดความยืดหยุ่นของกลยุทธ์การลงทุนในแต่ละเวลา (Tactical Asset Allocation : TAA) ให้เหมาะสมกับสถานะการลงทุน และนำเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ.

(7) กำหนดหลักเกณฑ์และกลยุทธ์การลงทุนในตราสารหนี้และตราสารทุน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานะการลงทุนในแต่ละช่วงเวลา (1 เดือน 2 เดือน หรือ 3 เดือน) แล้วนำเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ.

(8) กำหนดเกณฑ์อ้างอิงผลการดำเนินงาน (Benchmark) ของบริษัทจัดการ ภายใต้หลักเกณฑ์ของ ก.ล.ต. และเทียบวัดผลการดำเนินงานของบริษัทจัดการ กับเกณฑ์อ้างอิงเป็นรายไตรมาส

(9) กำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (Target Return) เป็นรายปี เพื่อใช้เป็นเป้าหมายหลักร่วมกับบริษัทจัดการ และสรุปผลการดำเนินงานของบริษัทจัดการเปรียบเทียบกับเป้าหมาย เสนอคณะกรรมการ กสช. กฟภ. ทราบเป็นรายเดือน

(10) ประเมินขีดความสามารถของบริษัทจัดการ เสนอคณะกรรมการ กสช. กฟภ.

(11) เรื่องอื่นๆ ที่คณะกรรมการ กสช.กฟภ. มอบหมาย

ขอบเขตงานคณะกรรมการด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับและสัญญา (คณะกรรมการชุดที่ 4)

(1) พิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับวิธีปฏิบัติต่างๆ ของกองทุนให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ร.บ. หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ประกาศของ กสช. และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(2) พิจารณาวินิจฉัยข้อบังคับ กฎระเบียบและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของกองทุน

(3) พิจารณาตรวจสอบและจัดทำสัญญา ประกาศต่าง ๆ ของกองทุน

(4) ติดตามปรึกษาหารือขอความคิดเห็น ประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการ กสช.

และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(5) ประสานงานกับ สกม. เพื่อดำเนินการด้านคดีความที่เกี่ยวข้องกับกองทุน

(6) จัดทำหนังสือมอบอำนาจต่าง ๆ ของกองทุน

(7) ให้ความเห็นและตอบข้อหารือกับคณะทำงานฯ ชุดต่างๆ ของ กสช.กฟภ.

(8) เรื่องอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ กสช.กฟภ.

ขอบเขตงานคณะกรรมการประชาสัมพันธ์ (คณะกรรมการชุดที่ 5)

(1) จัดทำจุลสารประจำเดือน

(2) จัดทำวารสารรายไตรมาส

(3) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เช่น โปสเตอร์ ซีดี แผ่นพับประชาสัมพันธ์

(4) ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้สมาชิกทราบเป็นรายเดือนและรายไตรมาส

(5) ติดตามข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ เพื่อเผยแพร่ให้สมาชิกทราบเป็น

ประจำ

(6) ตรวจสอบกระทู้ใน Web board ทั้งของ กฟภ. และ กสช. ที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบข้อสงสัยหรือชี้แจงประเด็นที่สมาชิกสอบถาม

(7) ถ่ายภาพกิจกรรมต่างๆ ของกองทุนฯ และรายงานภาพข่าวกิจกรรมในการประชุม คณะกรรมการประจำเดือน

(8) จัดการประชุมโครงการพบปะสมาชิกในส่วนภูมิภาคทั้ง 12 เขต

(9) จัดการประชุมโครงการพบปะสมาชิกในสำนักงานใหญ่

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุเมธ ศิริคุณโชติ (2530) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศต่างๆ รวม 22 ประเทศ และสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประเทศสหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ และอินเดีย เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบว่า รูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ตามกฎหมายไทย มีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด และควรเป็นเช่นใด ภายใต้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในประเทศไทย ซึ่งจากผลการศึกษาและเปรียบเทียบ พบว่า

(1) รูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในประเทศต่างๆ มีความมั่นคงสูงและเป็นหลักประกันความมั่นคงทางสังคมของลูกจ้างได้ในระดับหนึ่ง โดยรัฐบาลประเทศส่วนใหญ่มักให้ประโยชน์อย่างอื่นเพิ่มเติมให้แก่สมาชิกด้วย นอกจากนี้ ยังมีการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้แก่นายจ้างและลูกจ้างอย่างมากด้วย เพื่อจูงใจและสร้างความสมัครใจ หนึ่งแหล่งเงินออมภาคเอกชนนอกจากจะบรรเทาภาระหน้าที่ของรัฐบาลในด้านนี้ให้น้อยลงและ สร้างความมั่นคงทางสังคมได้ในระดับหนึ่งแล้ว รัฐบาลยังสามารถผันเงินก้อนนี้ไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมส่วนรวมได้

(2) รูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายไทย ยังมีลักษณะไม่เหมาะสม คือ มีความไม่มั่นคง มีการจำกัดจำนวนผู้จัดตั้ง เปิดโอกาสให้เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง และจำนวนเงินจ่ายจากกองทุนมีน้อยและไม่เพียงพอ จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ.2526) หลายประการ รวมทั้งควรริบออกกฎหมายพิเศษเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อรับรองความเป็นนิติบุคคลของกองทุน

(3) สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมาย มีน้อยเกินไป ไม่จูงใจเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาษีเงินได้ที่เก็บจากลูกจ้างในกรณีที่ได้รับเงินจ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีอัตราสูงและไม่เป็นธรรม จึงควรเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ให้มากขึ้นและที่สำคัญควรยกเว้นภาษีเงินได้ให้กับลูกจ้างในกรณีดังกล่าว

ศิริลักษณ์ พงษ์สันติสุข (2537) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในการระดมเงินออมของครัวเรือน สรุปได้คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นแนวทางในการเลือกเงินออมอีกทางหนึ่งของภาคครัวเรือน การเพิ่มขึ้นของจำนวนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงน่าจะทำให้เงินออมครัวเรือนเพิ่มขึ้นได้ ดังนั้นเพื่อจะทำการทดสอบว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพทำให้เงินออมภาคครัวเรือนเพิ่มขึ้นหรือไม่ จึงได้สร้างแบบจำลองการออมภาคครัวเรือน เมื่อมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเข้ามาเกี่ยวข้องดังนี้

$$HS = f(HC, GNP, AIR, PF)$$

เมื่อ	HS	=	การออมของภาคครัวเรือน
	HC	=	การบริโภคของภาคครัวเรือน
	GNP	=	รายได้ประชาชาติ
	AIR	=	อัตราดอกเบี้ยเงินฝากเฉลี่ย
	PF	=	จำนวนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากการศึกษาผลกระทบของตัวแปรต่างๆ สามารถแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบจำลองได้ดังนี้

$$HS = 17676.546 - (0.5424HC) + (0.3574GNP) + (5384.9862AIR) + (6.5177PF)$$

หลังจากได้ทำการทดสอบ แบบจำลองการออมเมื่อมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เข้ามาเกี่ยวข้อง โดยทำการปรับปรุงแบบจำลองใหม่ เนื่องจาก ตัวแปรบางตัวมีค่านัยสำคัญทางสถิติต่ำ ปรากฏว่า ตัวแปรต่างๆมีความเหมาะสมสามารถอธิบายแบบจำลองได้ถึงร้อยละ 99.34 โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่รายได้ประชาชาติมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 การบริโภคของครัวเรือนและอัตราดอกเบี้ยเงินฝากมีระดับนัยสำคัญ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ในขณะที่จำนวนเงินกองทุนสำรองชีพไม่มีนัยสำคัญในการกำหนดการออมแต่อย่างใด แสดงให้เห็นว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่มีผลต่อการออมภาคครัวเรือน

อย่างไรก็ตาม การที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจมีสาเหตุมาจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง หรือข้อมูลที่ใช้ในการทดสอบมีจำนวนน้อยเกินไป ทำให้อธิบายผลไม่ได้ชัดเจนเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในประเทศไทย เพิ่งเริ่มมีการจัดตั้งในปี พ.ศ. 2527 ทำให้จำนวนข้อมูลที่ใช้ไม่เพียงพอต่อการอธิบายตัวแปรตามก็ได้

อนึ่งแม้ว่าผลการทดสอบการทดสอบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะไม่มีผลต่อเงินออมภาคครัวเรือน แต่เมื่อพิจารณาบทบาทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นับตั้งแต่เริ่มมีการจัดตั้งกองทุนในปี พ.ศ.2527 เป็นต้นมา พบว่า อัตราการขยายตัวของจำนวนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในเกณฑ์ที่สูง โดยมีอัตราการขยายตัวโดยเฉลี่ย สูงกว่าร้อยละ 30 มาโดยตลอด นอกจากนี้ สัดส่วนของเงินทุนต่อเงินออมในประเทศ ก็มีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นมา โดยตลอดเช่นกัน แสดงให้เห็นถึงบทบาทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อเงินออมที่นับวันจะมีความสำคัญมากขึ้น

กาญจนา สุจริตพาณียกุล, ศิริชัย โฆษิตวรเทพ และแก้วสรรค์ อมตชีวิน (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอัตราการจ่ายสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” โดยศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอัตราการจ่ายสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผลการศึกษาพบว่า รายได้สุทธิจากค่าใช้จ่าย เป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดต่อการเลือกอัตราการจ่ายสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

วิระวรรณ นันทกุล (2539) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยการวิเคราะห์จากข้อมูลทัศนคติและจากการสัมภาษณ์ลูกจ้างและนายจ้างด้วยการออกแบบสอบถาม พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการออมคือ อัตราเงินสมทบจากบริษัท อัตราเงินสะสม อัตราเงินเดือนของลูกจ้างและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างและนายจ้างได้รับจากการเป็นสมาชิกกองทุน โดยหากอัตราเงินสมทบ อัตราเงินสะสมและอัตราเงินเดือนของลูกจ้างสูงขึ้น จะทำให้ปริมาณการออมในกองทุนสูงขึ้น และหากเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางภาษีจะสามารถจูงใจให้ลูกจ้างและนายจ้างเข้ามาออมในกองทุนเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่ามีลูกจ้างและนายจ้างที่อยู่ในกองทุนเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนนายจ้างและลูกจ้างทั้งประเทศ และส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างและนายจ้างที่อยู่ในกรุงเทพฯและปริมณฑล

รัฐกร เลิศไกร (2540) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษาเฉพาะกรณีวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความรู้อยู่ในระดับสูงในด้านข้อมูลข่าวสารของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้รับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างน้อยและการตัดสินใจในการออม ร้อยละ 65.6 ของผู้ออมจะใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจในการออม และร้อยละ 34.4 ของผู้ออมจะไม่ใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจในการออม ปัจจัยด้านภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับการ

ตัดสินใจในการออมคือ อายุจริง จำนวนปีที่ทำงาน รายได้ครอบครัว สถานภาพการสมรสและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ

ภัทรวรรณ อ่วมสำอางค์ (2542) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการออกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 166 คน และอาศัยสมการถดถอยโลจิสติกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ ระดับตำแหน่ง และความพึงพอใจด้านผลตอบแทน กล่าวคือ พนักงานในระดับบริหารมีแนวโน้มการสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการและพนักงานที่มีความพึงพอใจในผลตอบแทนในระดับที่สูงกว่ามีแนวโน้มการสมัครเป็นสมาชิกมากกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในผลตอบแทนในระดับที่ต่ำกว่า ณ ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

การเปรียบเทียบผลตอบแทนภายใต้สมมติฐานการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 15 ปีและพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป พนักงานจะได้รับผลตอบแทนจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่าการนำเงินไปฝากกับธนาคารหรือการอยู่ในระบบบำนาญเดิม

สมบูรณ์ แสงแก้ว (2544) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างจากลูกจ้างประจำสังกัดกรมช่างโยธาทหารอากาศจำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเคอร์เมอวี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้ว ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน ความคิดเห็นด้านการบริหารกองทุน ความคิดเห็นด้านสิ่งจูงใจ ความมั่นคงของฐานะทางครอบครัว ความพึงพอใจด้านสวัสดิการและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุน ตัวแปรที่มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้วคือ ความคิดเห็นด้านสิ่งจูงใจ ความคิดเห็นด้านการบริหารกองทุนและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน ซึ่งร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้ว ได้ร้อยละ 17.2

กรณี สว่างรุ่งรัศมี (2545) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน)” เพื่อที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจและปัจจัยทางสังคม ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจได้แก่ รายได้ มีความสัมพันธ์กับอัตราการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้มากมีแนวโน้มที่จะหักเงินสะสมเข้ากองทุนมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย

พรเทพ ปิยวัฒน์เมธา (2549) ได้ศึกษาเรื่องอุปสรรคต่อการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามนัยแห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 162 ทำให้การจัดตั้งกองทุนฯ ไม่เป็นที่แพร่หลาย ผลการศึกษาสรุปได้ว่าอุปสรรคต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในประเทศไทย มีดังนี้

(1) การที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังไม่สามารถมีสภาพเป็นนิติบุคคลโดยเอกเทศได้ ทำให้เกิดความไม่สบายใจแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อคำนึงถึงประเด็นที่ว่า กองทุนฯต้องรับการปฏิบัติในกรณีที่ทรัพย์สินของบริษัทผู้จัดตั้งกองทุนจำต้องถูกบังคับคดีหรือในกรณีที่ทรัพย์สินของนายจ้างจำต้องถูกยึดเข้ากองทรัพย์สินในคดีล้มละลาย

(2) กิจการบางประเภทไม่ได้ประโยชน์จากกฎกระทรวงฉบับที่ 162 กล่าวคือกิจการที่จะได้ประโยชน์ต้องเป็นกิจการที่เสียภาษีเงินได้นิติบุคคลจากกำไรสุทธิตามประมวลรัษฎากร ดังนั้นธุรกิจบางประเภท เช่น กิจการปิโตรเลียมและกิจการรับขนส่งระหว่างประเทศ ซึ่งเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลผิดแผกแตกต่างจากบริษัทจำกัดอื่นๆ ซึ่งเสียจากกำไรสุทธิ จึงไม่กระตือรือร้นที่จะจัดตั้งกองทุน

(3) ภาระในการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนของลูกจ้างบางระดับที่มีค่าจ้างหรือเงินเดือนแทบไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เป็นภาระหนักเกินกว่าลูกจ้างในระดับนั้นจะแบกรับได้ ถึงแม้ว่าการส่งเงินสะสมเข้ากองทุนในระดับต่ำสุดก็ตาม

(4) ค่าลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ คือ 7,000 บาทต่อปี

(5) การไม่อนุญาตให้มีการระบุนความยินยอมของสมาชิกในการผูกพันสิทธิเฉพาะส่วนของตนในกองทุนฯ เพื่อเป็นการประกันเงินกู้ไว้ในสัญญาแต่งตั้งผู้จัดการกองทุน

(6) การที่เงินสมทบและผลประโยชน์สุทธิจากเงินสมทบ ถือเป็นส่วนหนึ่งของเงินแทนหรือได้รวมค่าชดเชยไม่ได้ ทำให้บรรษัทข้ามชาติที่จำต้องมีระเบียบกองทุนคล้ายคลึงกับบริษัทแม่ของตนในต่างประเทศที่มีแนวปฏิบัติให้ถือเงินสมทบ และกองทุนเป็นส่วนหนึ่งของหรือแทนหรือได้รวมเงินค่าชดเชย ไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากการไม่ตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(7) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับนายจ้างในการเปลี่ยนจากกองทุนรูปแบบอื่น เนื่องจากวิธีการดำเนินการจัดตั้งกองทุนแบบเดิมที่นายจ้างได้จัดตั้งขึ้นแล้วสามารถหักเงินสมทบเป็นค่าใช้จ่ายได้อยู่แล้ว

(8) ความยุ่งยากในการโอนเงินจากกองทุนเก่าเข้ากองทุน ตามนัยกฎกระทรวงฉบับที่ 162 ดังนั้น หากปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวได้รับการขจัดออกไปทั้งหมดหรือเหลือน้อยที่สุดที่จะกระทำได้อีกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะแพร่หลายมากกว่าที่เป็นอยู่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 4 ด้าน ตามแบบประเมินผลดุลยภาพ (Balanced scorecard) คือ ด้านการเงิน ด้านผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตลอดจนศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดย

2.1.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร รายงาน ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.1.2 สัมภาษณ์ตัวแทนสมาชิกกองทุนและเจ้าหน้าที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถึงประเด็นปัญหา อุปสรรค และความเป็นไปได้ในผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา อุปสรรคและตอบสนองความพึงพอใจให้แก่สมาชิกกองทุนให้มากที่สุด

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปเนื้อหาจากเอกสารและการวิเคราะห์เปรียบเทียบ

3. การวิจัยเชิงปริมาณ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลางที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 4,165 คน (ข้อมูลถึง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ระดับ 2-10 ที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ด้วยวิธีของ Yamane โดยใช้สูตรดังนี้ (Yamane 1973 อ้างถึงในวัลลภ 2545)

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

โดย n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนผลรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้มีค่า $e = .05$)

แทนจากสูตร

$$n = \frac{4,165}{1 + 4,165 (.05^2)}$$

$$= 365 \quad \text{ตัวอย่าง}$$

•

• • $n = 365 \quad \text{ตัวอย่าง}$

2) การสุ่มตัวอย่าง โดยนำจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีของ Yamane นำมาคำนวณหาจำนวนพนักงานที่ต้องทำการสุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นแต่ละตำแหน่ง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 การสุ่มตัวอย่างพนักงานจำแนกตามระดับ

ระดับ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ระดับ 2 – 4	969	85
ระดับ 5 – 7	1,995	175
ระดับ 8 – 10	1,201	105
รวมทั้งสิ้น	4,165	365

ที่มา: กองการพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2550)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการดำเนินงานวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

(1) ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(2) วิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

(3) สร้างเครื่องมือเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง

เนื้อหา

(4) ปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญ

(5) นำเครื่องมือไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด

(6) นำเครื่องมือไปจัดเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ประเด็น คือ 1) ประเมินความคิดเห็น ความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยง

ชีพ 3) ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยกรอบแนวคิดของตัวแบบประเมินคุณภาพ (Balanced Scorecard) ซึ่งมีโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 2 มีจำนวน 20 ข้อ การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมาก ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อย ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อยที่สุด การแปลผลโดยคิดเทียบจากเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ (ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด = 5 ต่ำสุด = 1) ดังนี้

มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมากที่สุด

มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมาก

มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 1.40 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นปานกลาง

มีค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อย

มีค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อยที่สุด

เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย โดยคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น $a = .80$

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Yamane มาคำนวณหาซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 365 ราย โดยผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยผ่านทางเลขานุการหรือแผนกธุรการของแต่ละสำนัก ฝ่าย และกอง และเก็บรวบรวมส่งคืนผู้วิจัยซึ่งผู้วิจัยจะกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามประมาณ 3 สัปดาห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเชิงคุณภาพ มีดังนี้

1) การวิเคราะห์การประเมินผลด้านการเงิน โดยวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551

2) การวิเคราะห์การประเมินผลด้านสมาชิกผู้รับบริการ วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยทำการวิเคราะห์แบบสอบถามจำนวน 365 ราย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยการสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของสมาชิกต่อการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปีที่ทำการวิจัย

3) การวิเคราะห์การประเมินผลด้านกระบวนการภายใน โดยวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2551

4) การวิเคราะห์การประเมินผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา โดยวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 – 2551

3.4.2 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเชิงปริมาณ มีดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จะวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลด้านต่างๆ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยได้นำตัวแบบดุลยภาพ (Balance Scorecard) ตัวแบบ 4 ด้านมาใช้ในการ วิจัยประเมินผลการดำเนินงาน และในการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละด้านก็มีเกณฑ์ชี้วัดผล การดำเนินงาน ดังนี้ 1) ด้านการเงิน เกณฑ์ชี้วัดผลการดำเนินงานของกองทุนคือ การเปรียบเทียบตัว วัดเป็นข้อมูล ซึ่งเรียกว่า Benchmark 2) ด้านสมาชิกผู้รับบริการ เกณฑ์ชี้วัดผลการดำเนินงานคือ ความคิดเห็นและความพึงพอใจของสมาชิกในการดำเนินงานของกองทุน โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการวิเคราะห์ 3) ด้านกระบวนการภายใน เกณฑ์ชี้วัดผลการดำเนินงาน คือ การกำหนด ขอบเขตของงานตามโครงสร้างของ กทช. โดยดูผลจากการดำเนินงานที่ผ่านมาว่าเสร็จทันตาม กำหนดเวลาและขอบเขตงานหรือไม่ 4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา เกณฑ์ชี้วัดผลการดำเนินงาน คือ การขยายตัวและการพัฒนาโครงสร้างของกองทุน ไม่ว่าจะเป็น ด้านทรัพยากรบุคคล ระบบข้อมูล สารสนเทศ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ในด้านการเงิน ด้านกระบวนการ ภายในและด้านการเรียนรู้และพัฒนานั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ ส่วนในด้าน ของสมาชิกผู้รับบริการนั้นผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อค้นหา ปัญหาการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และแสวงหาข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อไป

1. ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านการเงิน

ผลการดำเนินงานด้านการเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กสช.กฟภ.) ที่ผ่านมาในแต่ละปีนั้น กสช.กฟภ. เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน โดยใช้เกณฑ์อ้างอิง ผลการดำเนินงานเป็นตัวชี้วัดผลตอบแทนจากการลงทุน หรือที่เรียกว่า Benchmark(BM) เป็นเกณฑ์ เปรียบเทียบวัดผลการดำเนินงานโดยจะมีการกำหนดเป้าหมายของอัตราผลตอบแทนไว้ทุกปี เพื่อ เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่าง กสช.กฟภ. กับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทั้ง 2 แห่ง ซึ่งทำหน้าที่ บริหารจัดการลงทุนให้กับ กสช.กฟภ. ทั้งนี้ต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดว่าจะเทียบกับใคร ในเรื่องใด

ซึ่งตัวชี้วัดที่ กสช.กฟภ. ใช้ในการบริหารจัดการด้านการลงทุนนั้นได้กำหนดตัวชี้วัดที่เรียกว่า Benchmark โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 หลักเกณฑ์ตัวชี้วัดอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (Benchmark)

ประเภททรัพย์สิน	สัดส่วนการลงทุน	ตัวชี้วัด
กลุ่มที่ 1 ตราสารทุน , หน่วย ลงทุนที่ลงทุนในตราสารทุน	ร้อยละ 10	Set 100 Index Return
กลุ่มที่ 2 ตราสารหนี้ทั่วไป (ภาครัฐและภาคเอกชน หน่วย ลงทุนที่ลงทุนในตราสารหนี้)	ร้อยละ 85	ดัชนีอัตราผลตอบแทนของการลงทุนใน ตราสารหนี้ (Total Return of Thai BMA Composite Bond Index)
กลุ่มที่ 3 เงินฝาก	ร้อยละ 5	อัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 1 ปี ที่ กสช. พึงได้รับวงเงิน 1 ล้านบาท เฉลี่ยของ 4 ธนาคาร ธ.กรุงเทพ, ธ.กสิกรไทย , ธ.ไทย พาณิชย์ และ ธ.กรุงไทย

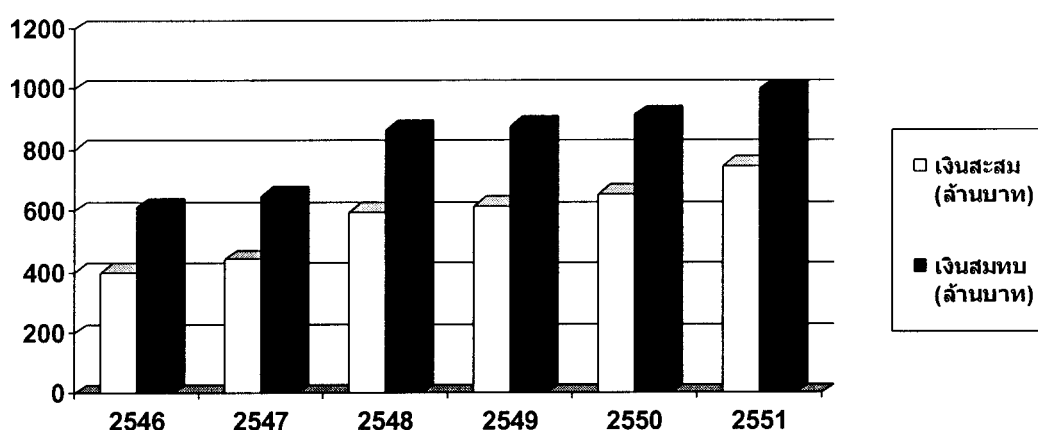
ที่มา : รายงานประมาณการค่าจัดการต่อปี กสช.กฟภ. (2549)

จากตารางที่ 4.1 เป็นการแสดงให้เห็นถึงเกณฑ์การคิดค่าธรรมเนียมจัดการกองทุน โดย กสช.กฟภ. มีการกำหนด Benchmark เพื่อใช้เป็นเกณฑ์เปรียบเทียบวัดผลการดำเนินงานของบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนทั้ง 2 แห่ง ซึ่งถ้า บลจ. จัดการและบริหารการลงทุนของกองทุนฯ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด บลจ. ทั้ง 2 แห่งก็จะได้ค่าจัดการกองทุนตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้

จากบทสัมภาษณ์ของประธาน กสช.กฟภ. ในเรื่องของผลตอบแทนของกองทุนฯ ตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2551 จนถึงปัจจุบันค่อนข้างจะต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และบางเดือนก็ถึงกับติดลบ ทางคณะกรรมการกองทุนฯ มีแนวคิดที่จะปรับกลยุทธ์การลงทุนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไร ประธาน กสช.กฟภ. ได้ให้สัมภาษณ์ว่า จริงๆ แล้วการทำงานของคณะกรรมการกองทุนฯ นั้น เราได้มีการวางแผนไว้แล้วและวางแผนว่าด้วยกรอบการลงทุนที่เรียกว่า Access Position โดยการจัดสรรเงินในการลงทุนซึ่งตามกฎหมายแล้ว กองทุน กสช. ของเราสามารถลงทุนได้ 2 ส่วน ส่วนแรกคือการลงทุนไว้ที่ร้อยละ 85 - 90 อีกส่วนคือการลงทุนที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งก็คือการลงทุนในตลาดหุ้น เนื่องจากถึงแม้จะมีความเสี่ยงสูง แต่ก็ให้ผลตอบแทนที่ดี โดยเรามีนโยบาย

ไว้แล้วว่าจะเลือกหุ้นของบริษัทที่มีขนาดใหญ่ มีผลประกอบการดี และทำธุรกิจมานาน เช่น ธุรกิจธนาคาร ตัวอย่างเช่น ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกสิกรไทย หรือธนาคารไทยพาณิชย์ และด้านธุรกิจอุตสาหกรรม เช่น ปตท. ส่วนพวกหุ้นปั่น หรือตราสารสิทธิอื่นนั้น เราจะไม่ลงทุนอย่างเด็ดขาด โดยในการบริหารเงินที่ใช้ลงทุนนั้น เราจะมีกรอบการบริหารที่มีการจ้างบริษัทเพื่อเป็นที่ปรึกษาและจัดการในการลงทุน โดยใช้บริษัทที่เป็นแนวหน้า ซึ่งในปี 2551 นี้เราได้จ้าง 2 บริษัท คือ บริษัทไทยพาณิชย์ และบริษัทหลักทรัพย์กองทุนรวม MFC ซึ่งเดิมทีนั้นในปี 2551 เราตั้งเป้าหมายอัตราผลตอบแทนไว้ที่ร้อยละ 8 แต่ปรากฏว่าด้วยปัญหาทางการเงินและเศรษฐกิจรวมถึงการเมืองในประเทศที่ทำให้ผลตอบแทนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนั้นยังมีปัญหาวิกฤตการเงินของต่างประเทศเช่น สหรัฐอเมริกา ที่เรียกว่า วิกฤตซับไพร์ม (subprim crisis) ก็ทำให้เกิดผลกระทบในการลงทุนของเราเช่นกัน ซึ่งทางคณะกรรมการกองทุน ก็ไม่ได้นิ่งนอนใจและพยายามหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเช่นกัน แม้ว่าปีนี้ผลตอบแทนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และบางเดือนจะมีผลติดลบ แต่ก็ถือได้ว่ายังมีผลกระทบน้อยกว่ากองทุนอื่นๆ ซึ่งเราเองก็ได้มีการปรับกลยุทธ์โดยได้หารือกับทางทีมงานในการปรับลดการลงทุนในหุ้น ที่มีผลตอบแทนน้อยลงออกไป และเลือกลงทุนในระยะยาวแทน

แผนภูมิแสดงการนำเงินสะสมของสมาชิก และเงินสมทบที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ่ายเข้าบัญชีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2551 ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 เงินสะสมของสมาชิก และเงินสมทบที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ่ายเข้าบัญชีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2551

ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟภ. (2551)

สรุปยอดเงินสะสมที่นำเข้ากองทุนปี 2546 จำนวนเงิน 399.92 ล้านบาท ยอดเงินสมทบจำนวน 612.19 ล้านบาท มียอดเงินสมทบของพนักงานที่กลับเข้ามาปฏิบัติงานใหม่จำนวน 164,141.47 บาท รวมยอดเงินที่นำส่งเข้ากองทุนทั้งสิ้น 1,012.28 ล้านบาท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2546 กองทุนมีสมาชิกถึง 27,429 ราย ยอดเงินกองทุนรวมทั้งสิ้น 16,354.06 ล้านบาท

ในปี 2547 นั้นถึงแม้ว่าอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนจะเป็นตัวเลขที่ต่ำกว่าปี 2546 ก็เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่มีความผันผวนมากแต่กองทุนก็สามารถทำผลตอบแทนให้กับสมาชิกอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ยอดเงินสะสมที่นำเข้ากองทุนจำนวนเงิน 442.47 ล้านบาท ยอดเงินสมทบจำนวน 647.51 ล้านบาท มีเงินสมทบของพนักงานที่กลับเข้ามาปฏิบัติงานใหม่จำนวน 37,223.10 บาท รวมยอดเงินที่นำส่งเข้ากองทุนทั้งสิ้น 1,090.12 ล้านบาท ณ 31 ธันวาคม 2547 ยอดเงินกองทุนรวมทั้งสิ้น 16,612.12 ล้านบาท มีสมาชิกจำนวน 26,663 คน

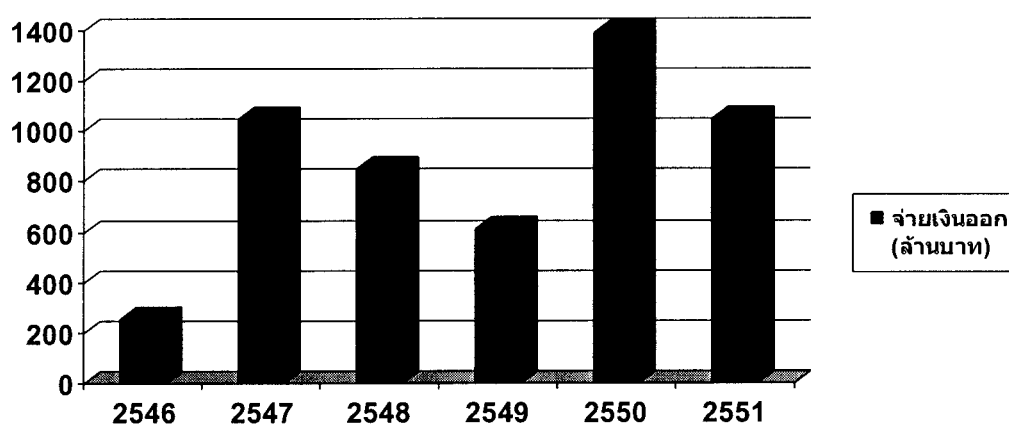
ในปี 2548 เศรษฐกิจไทยก็ยังต้องเผชิญกับปัจจัยต่างๆ ทำให้เกิดผลกระทบกับกองทุน แต่เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2547 พบว่ากองทุนได้รับอัตราผลตอบแทนเพิ่มขึ้น สรุปยอดเงินสะสมที่นำเข้ากองทุนจำนวนเงิน 596.22 ล้านบาท ยอดเงินสมทบ 865.29 ล้านบาท เป็นเงินกองทุนสงเคราะห์ 104.77 ล้านบาท ในปีนี้มียอดเงินสมทบของพนักงานที่กลับเข้ามาปฏิบัติงานใหม่จำนวน 2.06 ล้านบาท รวมยอดเงินที่นำส่งเข้ากองทุนทั้งสิ้น 1,012.28 ล้านบาท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548 ยอดเงินกองทุนรวมทั้งสิ้น 17,802.35 ล้านบาท และมีสมาชิกจำนวน 26,470 คน

ในปี 2549 กองทุนได้มีการตั้งเป้าหมายอัตราผลตอบแทนไว้ที่ร้อยละ 6 แต่เนื่องจากมีปัจจัยลบ หรือมาตรการสำรองเงินทุนไหลเข้าร้อยละ 30 ส่งผลกระทบต่อผลการลงทุนอย่างมากทำให้ผลตอบแทนของกองทุนหายไปทันทีร้อยละ 1.7 ส่งผลให้เฉลี่ยทั้งปีได้ผลตอบแทนน้อยลงแต่เมื่อเทียบกับปี 2548 ก็มีผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 4.34 สรุปยอดเงินสะสมที่นำเข้ากองทุนจำนวนเงิน 617.06 ล้านบาท ยอดเงินสมทบ 879.82 ล้านบาท เงินกองทุนสงเคราะห์ 332,350.33 บาท ยอดเงินสมทบของพนักงานที่กลับเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ 2.14 ล้านบาท รวมยอดเงินที่นำส่งเข้ากองทุนทั้งสิ้น 1,499.37 ล้านบาท

ในปี 2550 ยอดเงินสะสมที่นำเข้ากองทุนจำนวนเงิน 656.62 ล้านบาท เงินสมทบ 916.92 ล้านบาท มียอดเงินสมทบของพนักงานที่กลับเข้ามาปฏิบัติงานใหม่จำนวน 426,968.73 บาท รวมยอดเงินที่นำส่งเข้ากองทุนทั้งสิ้น 1,573.97 ล้านบาท ในปีนี้อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 7.62 ถึงแม้ว่าเศรษฐกิจไทยจะเจริญเติบโตอย่างชะลอตัวแต่ กสช.กฟภ. ก็สามารถทำผลตอบแทนให้แก่สมาชิกเป็นที่น่าสนใจ มูลค่าทรัพย์สินของกองทุนทั้งหมดจำนวน 21,026.49 ล้านบาท

ในปี 2551 ยอดเงินสะสมจำนวน 746.43 ล้านบาท เงินสมทบจำนวน 1,001.04 ล้านบาท มียอดเงินสมทบของพนักงานที่กลับเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ จำนวน 233,597.46 บาท รวมยอดเงินที่นำส่งเข้ากองทุนทั้งสิ้น 1,747.71 ล้านบาท จะเห็นได้ว่า กสช.กฟภ. มียอดเงินที่นำส่งเข้ากองทุนมากขึ้นทุกๆ ปี เนื่องจากอัตราการขยายตัวของสมาชิกกองทุนที่เข้าเป็นสมาชิกใหม่ กสช.กฟภ. เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดกองทุนขนาดใหญ่

แผนภูมิแสดงการจ่ายเงินออกจาก กสช.กฟภ. ให้แก่ผู้พ้นสมาชิกภาพจากกองทุน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2551 ดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 การจ่ายเงินออกให้แก่ผู้พ้นสมาชิกภาพจากกองทุนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551
ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟภ. (2550)

ในปี 2546 กสช.กฟภ. ได้จ่ายเงินออกจากกองทุนให้กับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพเป็นจำนวนเงิน 258.75 ล้านบาท โดยรายละเอียดสาเหตุของการพ้นสมาชิกภาพ ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม 2546 ของสมาชิกกองทุน มีดังนี้

1. การถึงแก่กรรม	99 คน เป็นเงิน	62,066,172.81 บาท
2. ลาออก	49 คน เป็นเงิน	6,138,031.46 บาท
3. ให้ออก	3 คน เป็นเงิน	559,838.34 บาท
4. ปลดออก	5 คน เป็นเงิน	1,322,196.12 บาท
5. ไล่ออก	6 คน เป็นเงิน	2,271,568.22 บาท
6. เกษียณ	91 คน เป็นเงิน	186,392,462.45 บาท
รวมทั้งหมด จำนวน 253 คน เป็นเงิน		258,750,269.40 บาท

ในปี 2547 กสช.กฟภ. ได้จ่ายเงินออกจากกองทุนให้กับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพเป็นจำนวนเงิน 1,046.44 ล้านบาท สาเหตุของการพ้นสมาชิกภาพตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม 2547 ของสมาชิกกองทุน มีดังนี้

1. การถึงแก่กรรม	86 คน เป็นเงิน	48,149,571.68 บาท
2. ลาออก	40 คน เป็นเงิน	7,840,463.47 บาท
3. ปลดออก	14 คน เป็นเงิน	4,787,184.56 บาท
4. ไล่ออก	4 คน เป็นเงิน	1,344,054.91 บาท
5. เกษียณก่อนอายุ	674 คน เป็นเงิน	722,708,463.62 บาท
6. เกษียณ	117 คน เป็นเงิน	261,613,874.25 บาท

รวมทั้งหมด จำนวน 935 คน เป็นเงิน 1,046,443,612.49 บาท

ในปี 2548 กสช.กฟภ. ได้จ่ายเงินออกจากกองทุนให้กับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพเป็นจำนวนเงิน 852.98 ล้านบาท สาเหตุของการพ้นสมาชิกภาพตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม 2548 ของสมาชิกกองทุน มีดังนี้

1. การถึงแก่กรรม	77 คน เป็นเงิน	57,897,606.13 บาท
2. ลาออก	21 คน เป็นเงิน	10,847,371.95 บาท
3. ปลดออก	14 คน เป็นเงิน	5,016,820.47 บาท
4. ไล่ออก	3 คน เป็นเงิน	1,085,533.51 บาท
5. เกษียณก่อนอายุ	354 คน เป็นเงิน	493,987,932.05 บาท
6. เกษียณ	130 คน เป็นเงิน	284,154,327.36 บาท

รวมทั้งหมด จำนวน 599 คน เป็นเงิน 852,989,591.47 บาท

ในปี 2549 กสช.กฟภ. ได้จ่ายเงินออกจากกองทุนให้กับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพเป็นจำนวนเงิน 612.93 ล้านบาท สาเหตุของการพ้นสมาชิกภาพตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม 2549 ของสมาชิกกองทุน มีดังนี้

1. การถึงแก่กรรม	74 คน เป็นเงิน	56,336,272.45 บาท
2. ลาออก	19 คน เป็นเงิน	3,137,897.16 บาท
3. ปลดออก	12 คน เป็นเงิน	4,044,522.46 บาท
4. ไล่ออก	1 คน เป็นเงิน	6,387.07 บาท
5. เกษียณก่อนอายุ	133 คน เป็นเงิน	217,555,115.65 บาท
6. เกษียณ	142 คน เป็นเงิน	331,854,190.49 บาท

รวมทั้งหมด จำนวน 381 คน เป็นเงิน 612,934,385.28 บาท

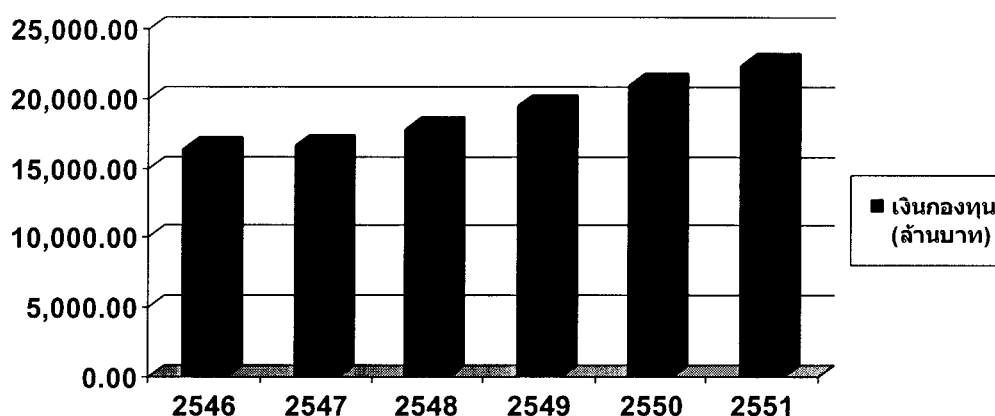
ในปี 2550 กสช.กฟภ. ได้จ่ายเงินออกจากกองทุนให้กับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพเป็นจำนวนเงิน 1,389.08 ล้านบาท สาเหตุของการพ้นสมาชิกภาพตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม 2550 ของสมาชิกกองทุน มีดังนี้

1. การถึงแก่กรรม	68 คน เป็นเงิน	67,556,892.56 บาท
2. ลาออก	9 คน เป็นเงิน	1,578,658.62 บาท
3. ปลดออก	12 คน เป็นเงิน	6,048,575.76 บาท
4. ไล่ออก	2 คน เป็นเงิน	1,150,773.22 บาท
5. เกษียณก่อนอายุ	452 คน เป็นเงิน	774,380,188.30 บาท
6. เกษียณ	203 คน เป็นเงิน	538,366,144.94 บาท
รวมทั้งหมด จำนวน 753 คน เป็นเงิน		1,389,081,233.40 บาท

ในปี 2551 กสช.กฟภ. ได้จ่ายเงินออกจากกองทุนให้กับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพเป็นจำนวนเงิน 1,389.08 ล้านบาท สาเหตุของการพ้นสมาชิกภาพตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม 2551 ของสมาชิกกองทุน มีดังนี้

1. การถึงแก่กรรม	88 คน เป็นเงิน	78,924,595.49 บาท
2. ลาออก	10 คน เป็นเงิน	3,156,500.02 บาท
3. ปลดออก	11 คน เป็นเงิน	6,235,366.19 บาท
4. ไล่ออก	3 คน เป็นเงิน	1,534,066.65 บาท
5. ให้ออก	1 คน เป็นเงิน	576,609.95 บาท
6. เกษียณก่อนอายุ	257 คน เป็นเงิน	486,555,784.93 บาท
7. เกษียณ	176 คน เป็นเงิน	473,155,369.10 บาท
รวมทั้งหมด จำนวน 546 คน เป็นเงิน		1,050,138,292.33 บาท

เงินที่ กสช.กฟภ. จ่ายให้กับสมาชิกที่พ้นสภาพนั้น ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใด เงินที่จ่ายให้กับสมาชิกเป็นเงินที่มาจากพอร์ตการลงทุน ซึ่งอยู่ในรูปเงินฝากธนาคาร เพื่อมิให้เสียผลประโยชน์ เงินฝากธนาคารนี้จุดประสงค์เพื่อเป็นที่พักเงินลงทุนที่ได้จากเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนทุกเดือน และเงินที่ได้จากการครบกำหนดไถ่ถอนของตราสาร ก่อนจะนำเงินไปใช้เพื่อการลงทุนและจ่ายเงินให้แก่สมาชิกพ้นสภาพดังกล่าว แผนภูมิแสดงมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (NAV) ของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2551 ดังภาพที่ 4.3

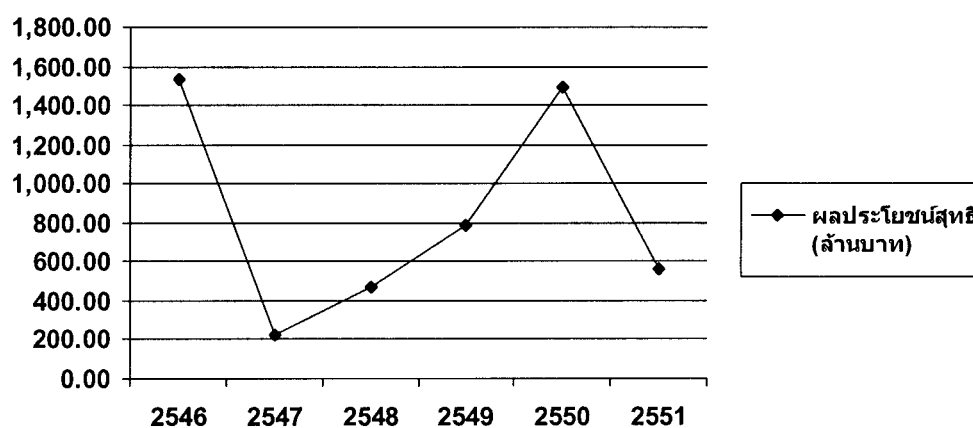


ภาพที่ 4.3 มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (NAV) ของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี 2546 - 2551

ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟภ.(2551)

กราฟแสดงผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารกองทุน ของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี พ.ศ.

2546 – 2551 ดังภาพที่ 4.4

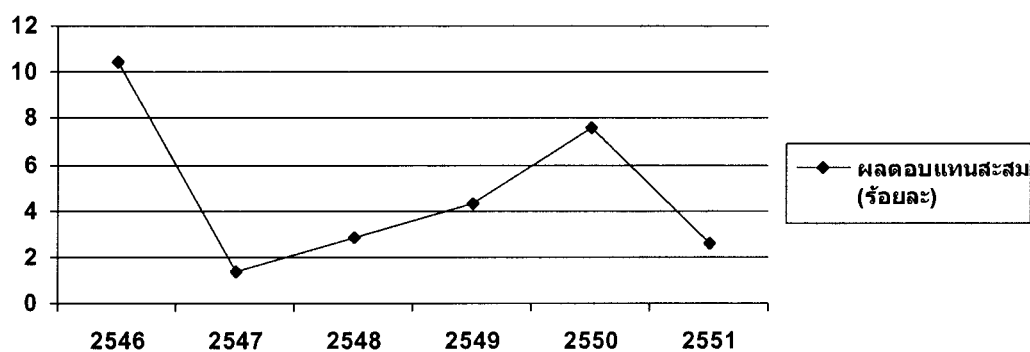


ภาพที่ 4.4 กราฟแสดงผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารกองทุนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551

ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟภ.(2551)

ผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารกองทุนนั้น ได้มาจากดอกเบี้ยรับจากเงินฝากธนาคาร ดอกเบี้ยรับจากบัตรเงินฝาก ดอกเบี้ยรับจากพันธบัตรและตั๋วเงินคลัง ดอกเบี้ยรับจากตั๋วสัญญาใช้เงินและตั๋วแลกเงิน ดอกเบี้ยรับจากหุ้นกู้ รายได้เงินปันผล รายได้อื่นๆ กำไร(ขาดทุน)จากการซื้อขายหลักทรัพย์ ส่วนเพิ่ม(ลด)จากการตีราคาหลักทรัพย์ และรายได้ไม่ได้จ่ายคืนนายจ้าง เป็นต้น

กราฟแสดงอัตราผลตอบแทนกองทุนสะสม ของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2551
 ดังภาพที่ 4.5



ภาพที่ 4.5 กราฟแสดงอัตราผลตอบแทนกองทุนสะสม ตั้งแต่ พ.ศ. 2546 - 2551
 ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟภ.(2551)

ตารางแสดงผลการดำเนินงานด้านการเงินของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551 โดยแสดงยอดรวมผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารกองทุน ได้แก่ ดอกเบี้ยจากเงินฝากธนาคาร ดอกเบี้ยจากบัตรเงินฝาก ดอกเบี้ยรับจากพันธบัตรและตั๋วเงินคลัง ดอกเบี้ยรับจากตัวสัญญาใช้เงิน และตัวแลกเงิน ดอกเบี้ยรับจากหุ้นกู้ รายได้เงินปันผล รายได้อื่นๆ กำไร(ขาดทุน) จากการซื้อขายหลักทรัพย์ ส่วนเพิ่ม(ลด) จากการตีราคาหลักทรัพย์) และอัตราผลตอบแทนกองทุนสะสม(ร้อยละ) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ยอดรวมผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารกองทุน กสช.กฟภ.ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546-2551

ปี	เงินกองทุนทั้งสิ้น (ล้านบาท)	ผลประโยชน์สุทธิ (ล้านบาท)	อัตราผลตอบแทนสะสม (ร้อยละ)
2546	16,354.06	1,537.50	10.48
2547	16,612.11	223.48	1.37
2548	17,802.35	474.86	2.81
2549	19,477.50	788.72	4.34
2550	21,026.48	1,495.72	7.62
2551	22,414.18	558.48	2.61

ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟภ.(2551)

จากกราฟแสดงอัตราผลตอบแทนกองทุนสะสมนั้นจะเห็นได้ว่าอัตราผลตอบแทนในปี 2546 ได้ผลประโยชน์สุทธิรวม 1,537.50 ล้านบาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 10.48 และในปี 2550 ได้ผลประโยชน์สุทธิรวม 1,495.72 ล้านบาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 7.62 ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายของกองทุน และมีอัตราผลตอบแทนที่สูงกว่าปีอื่นๆ ถึงแม้ว่าในปีอื่น กสช.กฟภ. จะได้อัตราผลตอบแทนที่ต่ำ แต่ก็เนื่องมาจากปัจจัยหลายๆ ด้านที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารกองทุน ไม่ว่าจะเป็นภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ปัญหาทางด้านการเมือง ความผันผวนของตลาดทุน ซึ่งปัจจัยทั้งหลายเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อทุกๆ หน่วยงานไม่เฉพาะแต่ กสช.กฟภ. เท่านั้น อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการ กสช.กฟภ. และผู้ที่มีหน้าที่ดูแลบริหารกองทุน ก็สามารถควบคุมดูแลบริหารจัดการกองทุนเพื่อให้สมาชิกได้รับผลตอบแทนที่ดีที่สุดในทุก ๆ ปี

ในการประชุมใหญ่สามัญประจำปีทุกปีนั้น ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบงบค่าใช้จ่ายเพื่อใช้ในการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับของกองทุนข้อ 7.4.7 ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการดำเนินการของกองทุน ซึ่งจะต้องได้รับอนุมัติจากที่ประชุมใหญ่นั้น ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการดำเนินงานของกองทุน ได้แก่ ค่าจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี ค่าจัดพิมพ์หนังสือรายงานประจำปี ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการกองทุน ค่าประชาสัมพันธ์ (ค่าพิมพ์วารสาร จุลสาร แผ่นพับ ค่ารับรองวิทยากร ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมสมาชิก ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมพบปะชี้แจงสมาชิก ค่าจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ ฯลฯ) ค่าอบรมและค่าสัมมนา และค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด (ค่าอาหารว่างเครื่องดื่ม ค่ารับรอง ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม ค่าบำรุงสมาชิกสมาคมกองทุน ค่าโฆษณาการเข้าร่วมกิจกรรมภายนอก ค่าตอบแทนนิติกรผู้ว่าคดีกองทุน ค่าเบ็ดเตล็ดอื่นๆ เป็นต้น) โดยงบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549–2551 ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 งบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของ กสช.กฟภ. ปี พ.ศ. 2549 – 2551

ปี	งบประมาณที่ได้รับ	จำนวนเงินที่จ่ายจริง	คงเหลือ
2549	3,764,933.34	3,024,404.62	740,528.72
2550	1,991,320.00	1,208,677.78	782,642.22
2551	1,852,530.00	1,157,080.98	695,449.02

ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟภ.(2551)

จากตารางงบประมาณค่าใช้จ่ายในปี 2549 นั้น จะเห็นได้ว่าในปีนี้มีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าปีอื่นๆ เนื่องมาจากในปีนี้มีภารกิจ ศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ชันชวิทย์ จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นที่ปรึกษาการวิเคราะห์ตราสารและการให้คำปรึกษาด้านการบริหารการลงทุนและความเสี่ยง เป็นจำนวนเงิน 2.5 ล้านบาท ซึ่งทำให้ กสช.กฟภ. มีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าทุกปี แต่ในส่วนของค่าใช้จ่าย

อื่นๆ กสช.กฟภ. ได้บริหารงานให้เป็นไปตามงบประมาณที่ได้กำหนดไว้ และยังมีจำนวนเงินที่เหลือในแต่ละปีเฉลี่ยประมาณร้อยละ 35

ผลการวิเคราะห์การบริหารกองทุนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2551 ของ กสช.กฟภ.

1. การลงทุนของ กสช.กฟภ. ปี 2546 ตั้งแต่เดือน มกราคม ถึง ธันวาคม 2546 ปรากฏว่ากองทุนมีผลตอบแทนสะสมเป็นจำนวน 1,537.50 ล้านบาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนโดยเฉลี่ย หลังหักค่าใช้จ่ายประมาณร้อยละ 10.48 สูงกว่าปี 2545 ถึงร้อยละ 4.24 ซึ่งหากคิดอัตราผลตอบแทนสะสมตั้งแต่ตั้งกองทุนในปี 2539 จนถึงปัจจุบัน อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 9.61 มูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2546 มียอดเงินกองทุนรวม 16,354.06 ล้านบาท ซึ่งถือว่าเป็นกองทุนที่มีขนาดของเงินกองทุนเป็นลำดับที่สอง ในบรรดากองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมดในปี 2546 เศรษฐกิจของประเทศไทยได้เติบโตและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง การลงทุนของกองทุนโดยเฉพาะการลงทุนในตราสารทุนช่วงครึ่งปีหลัง ให้ผลตอบแทนที่ดี จึงทำให้กองทุนสามารถสร้างผลตอบแทนให้กับสมาชิกได้สูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากของสถาบันการเงินทุกประเภทอย่างมาก ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการที่คณะกรรมการกองทุนได้ทุ่มเทและเสียสละในการดูแลการบริหารการลงทุนของบริษัทจัดการอย่างใกล้ชิดด้วย

2. การลงทุนของ กสช.กฟภ. ปี 2547 อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนอยู่ที่ร้อยละ 1.37 ซึ่งลดลงจากปี 2546 เป็นอย่างมาก หากพิจารณาอย่างผิวเผินเสมือนว่า เรามีความสามารถในการหาผลตอบแทนที่ลดลง แต่ถ้าพิจารณาจากสภาพต่างๆ โดยรวมแล้วพบว่าปีปัจจัยลบเกือบตลอดทั้งปี ส่งผลต่อตลาดเงินและตลาดทุน แม้จะมีเหตุการณ์ทางการเมือง ทางสังคมและภาวะเศรษฐกิจที่ไม่ดีนัก เช่น เหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ การแพร่ระบาดของไข้หวัดนก ราคาน้ำมันที่มีความผันผวนและอยู่ในระดับสูง และแนวโน้มอัตราดอกเบี้ยที่มีการปรับตัวสูงขึ้น ล้วนแล้วแต่ไม่เอื้อประโยชน์ต่อการลงทุน ทำให้ผลตอบแทนในตลาดการเงินตกต่ำ ซึ่งหากคิดอัตราผลตอบแทนสะสมตั้งแต่จัดตั้งกองทุนวันที่ 30 ตุลาคม 2539 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2547 อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ 8.72 สำหรับในช่วง 2 ปี (พ.ศ. 2546 - 2547) เป็นอัตราเฉลี่ยร้อยละ 12 และมีมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ ณ 31 ธันวาคม 2547 จำนวน 16,612.12 ล้านบาท

แต่อย่างไรก็ตาม บริษัทจัดการกองทุน กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และ บริษัทจัดการกองทุน เอ็มเอฟซี จำกัด (มหาชน) ในฐานะบริษัทจัดการกองทุนมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถ และความตั้งใจที่จะบริหารกองทุนให้ได้ผลประโยชน์สูงสุด โดยพยายามปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ พร้อมทั้งเสนอทางเลือกใหม่ๆ ใน

การลงทุนให้คณะกรรมการได้พิจารณา เพื่อลงทุนผลประโยชน์ให้สมาชิกและท้ายที่สุดก็สามารถทำให้อัตราผลตอบแทนของ กสช.กฟภ. สูงกว่าอัตราดอกเบี้ยของธนาคารพาณิชย์ได้

3. การลงทุนของ กสช.กฟภ. ปี 2548 เป็นอีกปีหนึ่งที่กองทุนต้องเผชิญกับปัจจัยต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบกับกองทุนไม่ว่าจะเป็นการลงทุนในตลาดตราสารหนี้ และตลาดหลักทรัพย์ กล่าวคือ ตลาดตราสารหนี้มีความผันผวนอย่างมาก จากผลกระทบของการปรับขึ้นอัตราดอกเบี้ย ส่งผลให้ราคาตลาดตราสารหนี้ปรับลดลงสำหรับตลาดหลักทรัพย์ ดัชนีตลาดหลักทรัพย์มีการปรับตัวเพิ่มขึ้นจากปี 2547 เพียงเล็กน้อย ซึ่งต่างจากที่คาดการณ์ไว้ เป็นผลจากการประกาศตัวเลขเศรษฐกิจ โดยเฉพาะตัวเลขดุลการค้า อาทิ ความกังวลในเรื่องเสถียรภาพทางการเมืองของรัฐบาล อัตราเงินเฟ้อทั้งภายในและต่างประเทศ ความล่าช้าของโครงการ Mega Project ซึ่งล้วนแต่ไม่เอื้อประโยชน์ต่อการลงทุน อย่างไรก็ตามคณะกรรมการกองทุนตลอดจน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กรุงไทย และ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เอ็มเอฟซี ทีมงานและผู้บริหารได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถและความตั้งใจในการบริหารกองทุน ได้มีการประชุมร่วมกับบริษัทจัดการ ในการปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์มาโดยตลอด พร้อมทั้งเสนอทางเลือกใหม่ๆ ในการลงทุนให้คณะกรรมการ ซึ่ง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548 กองทุนมีมูลค่าทรัพย์สินรวมทั้งสิ้น 17,802.35 ล้านบาท ผลประโยชน์สุทธิสะสม ตั้งแต่ มกราคม ถึง ธันวาคม 2548 เป็นจำนวน 474.87 ล้านบาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนสุทธิร้อยละ 2.81

4. การลงทุนของ กสช.กฟภ. ปี 2549 ในปีนี้กองทุนต้องเผชิญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดผลกระทบกับกองทุนไม่ว่าจะเป็นการลงทุนในตลาดตราสารหนี้ และตลาดหลักทรัพย์ กล่าวคือ ภาพรวมตลาดตราสารหนี้ตลอดปี 2549 มีความผันผวนสูง โดยในช่วงครึ่งปีแรกตลาดตราสารหนี้ได้รับผลกระทบเชิงลบจากอัตราเงินเฟ้อที่มีแนวโน้มสูงขึ้นต่อเนื่อง ส่งผลให้คณะกรรมการนโยบายการเงินต้องดำเนินนโยบายการเงินอย่างเข้มงวด เพื่อรักษาเสถียรภาพของระบบเศรษฐกิจ โดยได้ปรับอัตราดอกเบี้ยนโยบาย RP14 วัน รวม 4 ครั้ง ครั้งละร้อยละ 0.25 ทำให้ RP14 วันมาอยู่ที่ร้อยละ 5 ณ เดือน มิถุนายน 2549 จากร้อยละ 4 เมื่อต้นปี 2549 ส่วนในช่วงครึ่งปีหลังตลาดตราสารหนี้ได้รับผลกระทบเชิงบวกจากการที่อัตราเงินเฟ้อมีแนวโน้มปรับลดลงต่อเนื่องตามราคาน้ำมันในตลาดโลก ทำให้คณะกรรมการนโยบายการเงินคง RP14 วัน ไว้ที่ระดับร้อยละ 5 ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม ถึงสิ้นปี 2549 นอกจากนี้เหตุการณ์รัฐประหารในเดือนกันยายน ส่งผลให้ภาพการเมืองไทยมีเสถียรภาพมากขึ้น ประกอบกับทิศทางค่าเงินในภูมิภาคเอเชียมีแนวโน้มแข็งค่าขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุให้มีเม็ดเงินจากภายนอกภูมิภาคไหลเข้ามาลงทุนในตราสารหนี้ไทย เพื่อเก็งกำไรค่าเงินบาทค่อนข้างมาก โดยเฉพาะช่วงไตรมาสสุดท้ายของปี ถึงแม้ว่าธนาคารแห่งประเทศไทยจะออกมาตรการป้องปรามการเก็งกำไร ค่าเงินบาทในเดือนธันวาคม ซึ่งส่งผลเชิงลบอย่างมากต่อตลาด

หุ้น แต่ผลกระทบต่อตลาดตราสารหนี้มีไม่มากนัก และตลาดยังมีมุมมองเชิงบวกต่อตลาดตราสารหนี้ จึงทำให้อัตราผลตอบแทนของพันธบัตรรัฐบาลในครึ่งปีหลังปรับลดลงทุกช่วงอายุ เมื่อเทียบกับอัตราผลตอบแทน ณ ปลายปี 2548 สำหรับภาวะตลาดหลักทรัพย์ ดัชนีปรับตัวลดลงร้อยละ 4.75 จากปี 2548 โดยดัชนีตลาดหลักทรัพย์ถึงระดับสูงสุดที่ 785.38 จุด ในเดือนพฤษภาคม และลดลงแตะจุดต่ำสุดที่ระดับ 622.14 จุด ในเดือนธันวาคม ผลจากเหตุการณ์สำคัญหลายอย่าง ที่กระทบต่อตลาดหุ้น ซึ่งโดยหลักได้แก่ ปัจจัยด้านการเมือง จากการต่อต้านรัฐบาลอดีตนายกรัฐมนตรีอย่างรุนแรงต่อเนื่อง การประกาศยุบสภาในเดือนกุมภาพันธ์ และความขัดแย้งของพรรคการเมืองต่อการเลือกตั้งในเดือนเมษายน การปฏิรูปการเมืองการปกครองในขณะที่อดีตนายกฯ อยู่ในต่างประเทศ แลได้มีการจัดตั้งรัฐบาลใหม่ นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยด้านราคาน้ำมันที่มีการปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงต้นปีถึงกลางปี การแข็งค่าของเงินบาท และนโยบายในด้านเศรษฐกิจจากภาครัฐ ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อแรงที่รุนแรงที่สุด โดยดัชนีตลาดหลักทรัพย์ ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากมาตรการควบคุมเงินเข้าออก จากธนาคารแห่งประเทศไทย ที่ประกาศในเย็นวันที่ 18 ธันวาคม

ในปี 2549 กองทุนตั้งเป้าหมายผลตอบแทนจากการลงทุนไว้ร้อยละ 6 โดยในช่วงกลางไตรมาสที่ 4 กองทุนมีอัตราผลตอบแทนสุทธิสะสมตั้งแต่มกราคม ถึงพฤศจิกายน 2549 อยู่ที่ร้อยละ 6.13 แต่ผลจากมาตรการสำรองเงินทุนไหลเข้าร้อยละ 30 ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ทำให้ผลตอบแทนของกองทุนหายไปทันทีร้อยละ 1.7 และต่อเนื่องอีกระยะหนึ่ง จึงส่งผลให้เฉลี่ยทั้งปีได้ผลตอบแทนน้อยลงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ อย่างไรก็ตามกองทุนและบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ประกอบกับคณะทำงานชุดที่ 3 ได้ประชุมร่วมกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ในการปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดจนนำความรู้ และผลการศึกษาที่ได้รับจากที่ปรึกษากองทุนมาร่วมใช้ในการวิเคราะห์ และประเมินผลการปรับนโยบายการลงทุน หลักเกณฑ์การลงทุนในตราสารทุนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งการกำกับติดตาม ดูแลบริหารจัดการบริษัทจัดการอย่างใกล้ชิด ซึ่งทำให้ผลประโยชน์สุทธิสะสมตั้งแต่มกราคม ถึงธันวาคม 2549 เป็นจำนวน 788.72 ล้านบาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนสุทธิร้อยละ 4.34 โดยอัตราผลตอบแทนตั้งแต่จัดตั้งกองทุนวันที่ 30 ตุลาคม 2539 จนถึง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2549 คิดเป็นอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ 7.79

5. การลงทุนของ กสข.กฟภ. ปี 2550 ในปีนี้คณะกรรมการ กสข.กฟภ. ได้กำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนที่ร้อยละ 7 ซึ่งในปีนี้กองทุนต้องเผชิญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดผลกระทบกับกองทุนไม่ว่าจะเป็นการลงทุนในตลาดตราสารหนี้และตลาดหลักทรัพย์ ภาวะเศรษฐกิจประเทศไทยมีอัตราการเจริญเติบโตอย่างชะลอตัว โดยแรงขับเคลื่อนที่ช่วยพยุงเศรษฐกิจส่วนใหญ่อยู่ในภาคการส่งออก และการคาดหวังการจัดตั้งรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้ง กล่าวคือ ภาพรวมตลาดตรา

สารหนี้ไทยตลอดปี 2550 นั้น แม้ในช่วงครึ่งแรกของปี อัตราผลตอบแทนพันธบัตรรัฐบาลมีการปรับตัวลดลงค่อนข้างมากจากการที่ธนาคารแห่งประเทศไทยใช้นโยบายการเงินแบบผ่อนคลายเป็นอย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังได้รับแรงสนับสนุนจากการปรับลดอัตราดอกเบี้ยเงินฝากธนาคารอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามในช่วงครึ่งปีหลังมีความไม่แน่นอนเกี่ยวกับปริมาณอุปทานพันธบัตรใหม่เพิ่มขึ้น อีกทั้งอัตราเงินเฟ้อที่เคยลดลงอย่างต่อเนื่องได้ปรับตัวเพิ่มสูงขึ้นอย่างมากทำให้ตลาดคาดการณ์ว่าธนาคารแห่งประเทศไทยน่าจะคงอัตราดอกเบี้ยนโยบายไว้ที่ระดับร้อยละ 3.25 ตั้งแต่กลางเดือนกรกฎาคม จนถึงสิ้นปี 2550 เป็นปัจจัยเสี่ยงหลักที่ทำให้อัตราผลตอบแทนในช่วงครึ่งปีหลังปรับตัวเพิ่มขึ้นมากในเกือบทุกช่วงอายุของตราสาร

สำหรับภาพรวมตลาดหลักทรัพย์ไทยตลอดปี 2550 นั้น ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ฯ ปรับตัวเพิ่มขึ้นจาก 679.84 จุด ณ สิ้นปี 2549 ไปปิดที่ 858.1 จุด ณ สิ้นปี 2550 โดยปรับตัวเพิ่มขึ้น 178.26 จุด หรือร้อยละ 26.22 ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ไทยในปี 2550 ค่อนข้างแกว่งตัว โดยปรับตัวลดลงไปอยู่ที่จุดต่ำสุดของปีที่ 616.75 จุดในเดือนมกราคม และปรับเพิ่มขึ้นไปสูงสุดที่ 915.03 จุดในเดือนตุลาคม โดยในช่วงครึ่งปีแรกของปี 2550 ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้รับความกดดันจากปัจจัยการเมืองภายในประเทศ จนกระทั่งเริ่มมีความชัดเจนจากการตัดสินใจยุบพรรคการเมืองโดยศาลรัฐธรรมนูญในช่วงปลายเดือนพฤษภาคม 2550 ส่งผลให้ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ไทยได้ปรับตัวเพิ่มขึ้นไปปิดที่ 776.79 จุด ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2550 สำหรับในช่วงครึ่งปีหลังของปี 2550 ปัจจัยทางการเมืองเริ่มคลี่คลายและมีความชัดเจนมากขึ้น โดยรัฐบาลได้กำหนดวันเลือกตั้งทั่วไปในวันที่ 23 ธันวาคม 2550 ขณะที่ราคาน้ำมันดิบก็ยังคงปรับตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลบวกต่อกลุ่มพลังงานและดัชนีตลาดหลักทรัพย์ได้ปรับตัวขึ้นไปค่อนข้างแรง อย่างไรก็ตามปัญหาซับไพร์มในสหรัฐอเมริกาได้ส่งผลกระทบต่อตลาดหลักทรัพย์ทั่วโลก โดยดัชนีตลาดหลักทรัพย์ไทยปรับตัวลดลงไปปิดที่ 750.69 จุด ในวันที่ 16 สิงหาคม 2550 และจากปัญหาซับไพร์มที่เกิดขึ้นทำให้ธนาคารกลางสหรัฐฯ ได้ประกาศปรับลดอัตราดอกเบี้ยอ้างอิง (Fed Funds Rate) ลง 2 ครั้ง โดยปรับลดร้อยละ 0.5 และ 0.25 ตามลำดับ ส่งผลให้ตลาดหลักทรัพย์ทั่วโลกปรับตัวดีขึ้น และดัชนีตลาดหลักทรัพย์ไทยได้ปรับตัวเพิ่มขึ้นไปปิดที่ระดับสูงสุดของปี 2550 ที่ 915.03 จุด ในวันที่ 29 ตุลาคม 2550 แต่จากราคาน้ำมันดิบที่ปรับเพิ่มขึ้นไปสูงกว่า 90 เหรียญต่อบาร์เรล และปัญหาซับไพร์มในสหรัฐฯ ยังคงมีอยู่ส่งผลให้ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ไทยปรับตัวลดลงไปปิดที่ 791.71 จุด ในวันที่ 20 ธันวาคม 2550 หลังจากที่มีการเลือกตั้งทั่วไปผ่านไปด้วยความสงบเรียบร้อย ประกอบกับมีแรงซื้อจากนักลงทุนต่างประเทศเข้ามาส่งผลให้ดัชนีหลักทรัพย์ฯ ปรับตัวเพิ่มขึ้นไปปิดที่ 858.10 จุด ณ สิ้นเดือนธันวาคม 2550

จากสภาพการณ์ดังกล่าว การควบคุมดูแลบริษัทจัดการให้นำเงินกองทุนไปบริหารจัดการให้ได้ผลตอบแทนสูงสุดภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้นั้น ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบเป็นอย่างยิ่ง คณะกรรมการและคณะทำงานของกองทุน ตลอดจนบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนของไทย และบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนเอ็มเอฟซี ซึ่งมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถ และความตั้งใจในการบริหารกองทุนฯ ให้ได้ผลประโยชน์สูงสุด ประกอบกับคณะทำงานด้านติดตามการบริหารเงินกองทุน ได้ประชุมร่วมกับบริษัทจัดการในการปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนนำความรู้และผลการศึกษาที่ได้รับจากที่ปรึกษากองทุนมาร่วมใช้ในการวิเคราะห์ และประเมินผล การปรับนโยบายการลงทุนของกองทุน และหลักเกณฑ์การลงทุนในตราสารทุนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งการกำกับติดตามดูแลบริหารจัดการบริษัทจัดการอย่างใกล้ชิด ซึ่งทำให้ผลประโยชน์สุทธิสะสมตั้งแต่ มกราคม ถึงธันวาคม 2550 เป็นจำนวน 1,495.72 ล้านบาท หรือคิดเป็นอัตราผลตอบแทนสุทธิร้อยละ 7.62 ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ 21,026.49 ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าอัตราผลตอบแทนร้อยละ 7 ตามที่กองทุนตั้งเป้าหมายไว้ และสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากของสถาบันการเงินทุกประเภท ซึ่งให้เฉลี่ยร้อยละ 2.98 ต่อปี โดยคิดเป็นอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนในตราสารหนี้ร้อยละ 4.62 และอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนในตราสารทุนร้อยละ 31.17 ทั้งนี้อัตราผลตอบแทนตั้งแต่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2539 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2550 คิดเป็นอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ 7.77 ต่อปี

6. การลงทุนของ กสข.กฟผ. ปี 2551 เศรษฐกิจไทยขยายตัวร้อยละ 2.6 ชะลอตัวอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับปี 2550 ที่ขยายตัวร้อยละ 4.7 เศรษฐกิจไทยเริ่มชะลอตัวตั้งแต่ไตรมาสที่ 2 ของปี 2551 โดยในช่วงไตรมาสที่ 1 ถึง 4 เศรษฐกิจไทยขยายตัวร้อยละ 6.2 ร้อยละ 5.5 ร้อยละ 3.8 และ ร้อยละ -4.3 ตามลำดับ ปัจจัยที่กระทบต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจในช่วงปี 2551 แตกต่างกันไปแต่ส่งผลอย่างรวดเร็วและรุนแรง โดยครั้งแรกของปี 2551 เศรษฐกิจไทยเผชิญกับภาวะอัตราเงินเฟ้อที่เร่งขึ้นเนื่องจากราคาน้ำมันดิบดูไปปรับตัวสูงถึงระดับ 141.33 ดอลลาร์สหรัฐต่อบาร์เรล และปัญหาความไม่สงบด้านการเมืองกระทบให้ความเชื่อมั่นของผู้บริโภคและภาคธุรกิจลดลง ซึ่งครั้งแรกของปี การบริโภคภาคเอกชน การลงทุนภาคเอกชน และการใช้จ่ายของรัฐบาลชะลอตัวลง แต่การส่งออกขยายตัวในเกณฑ์ดีจากราคาสินค้าเกษตรที่สูงขึ้นทำให้การส่งออกสินค้าของไทยมีบทบาทช่วยสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจในช่วงครั้งแรกของปี 2551 ที่มีอัตราการขยายตัวร้อยละ 5.8 ส่วนครึ่งหลังของปี 2551 ปัญหาด้านอัตราเงินเฟ้อหายไปจากภาวะราคาน้ำมันดิบดูไบที่ลดลงสู่ระดับต่ำสุด 34.66 ดอลลาร์สหรัฐต่อบาร์เรล รวมทั้งมาตรการความช่วยเหลือจากรัฐบาล แต่ความรุนแรงของปัญหาวิกฤติสถาบันการเงินโลกที่ทำให้ประเทศพัฒนาแล้วเข้าสู่ภาวะเศรษฐกิจ

ถดถอยส่งผลกระทบต่อภาคการส่งออกสินค้าของไทยอย่างมาก นอกจากนี้ปัญหาความไม่สงบด้านการเมืองที่ยืดเยื้อมาจากช่วงครึ่งแรกของปี 2551 และทวีความรุนแรงมากขึ้นจนเกิดเหตุการณ์ปิดสนามบินนานาชาติสุวรรณภูมิและสนามบินดอนเมือง ส่งผลกระทบต่อภาคการท่องเที่ยวและกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้บริโภคและภาคธุรกิจให้คงอยู่ในระดับต่ำ รวมทั้งความล่าช้าของการดำเนินโครงการลงทุนภาครัฐในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลหลายครั้ง ทำให้การส่งออกสินค้าและการลงทุนภาคเอกชนลดลง ส่วนการบริโภคภาคเอกชนชะลอตัวลงในขณะที่การใช้จ่ายของรัฐบาลขยายตัวเพิ่มขึ้นแต่ไม่เพียงพอที่จะช่วยสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจในช่วงครึ่งหลังของปี 2551 ได้ จะเห็นได้จากการที่เศรษฐกิจขยายตัวในอัตราที่ลดลงร้อยละ -0.2

ในปี 2551 อัตราเงินเฟ้อผันผวนมาก เนื่องจากราคาน้ำมันดิบดูไบทำสถิติสูงสุดในรอบปี 2551 ที่ระดับราคา 141.33 ดอลลาร์ต่อบาร์เรล และราคาน้ำมันปรับลดลงมาอย่างต่อเนื่องจากผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจโลกชะลอตัว ซึ่งราคาน้ำมันดิบดูไบปรับลดลงมาที่ระดับต่ำสุดในเดือนธันวาคม ที่ราคา 37.02 ดอลลาร์ต่อบาร์เรล โดยในช่วงครึ่งแรกของปี 2551 อัตราเงินเฟ้อทั่วไปและอัตราเงินเฟ้อพื้นฐาน เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.3 และร้อยละ 2.2 ตามลำดับ และในช่วงครึ่งหลังของปี 2551 ที่ราคาน้ำมันดิบดูไบปรับลดลงมาประกอบกับนโยบายของรัฐบาล ส่งผลให้อัตราเงินเฟ้อทั่วไปชะลอตัวลงมาที่ร้อยละ 4.7 ส่วนอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานขยายตัวเพิ่มขึ้นมาที่ร้อยละ 2.6 ส่งผลให้ทั้งปี 2551 อัตราเงินเฟ้อทั่วไปและอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.5 และ 2.4 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2550 ที่อัตราเงินเฟ้อทั่วไปและอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.3 และร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

อัตราเงินเฟ้อทั่วไปและอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานที่เร่งขึ้นในช่วงครึ่งแรกของปี 2551 ทำให้คณะกรรมการนโยบายการเงินส่งสัญญาณที่จะดำเนินนโยบายการเงินที่เข้มงวด โดยคณะกรรมการนโยบายการเงิน (กนง.) ได้ปรับเพิ่มอัตราดอกเบี้ยอีก 0.50 จุด เป็นร้อยละ 3.75 ต่อปี ในการประชุม กนง. 2 ครั้ง หลังจากคงอัตราดอกเบี้ยนโยบายมาระยะหนึ่ง แต่การประชุมคณะกรรมการนโยบายการเงินครั้งสุดท้ายของปี 2551 คณะกรรมการนโยบายการเงินตัดสินใจปรับลดอัตราดอกเบี้ยนโยบายลงอย่างมากถึง 100 จุด มาที่ร้อยละ 2.75 ต่อปี เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจโลกชะลอตัวมากกว่าที่คาดคิด ประกอบกับการเมืองที่ไม่สงบส่งผลให้รัฐบาลไม่สามารถดำเนินนโยบายการคลังเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจได้เต็มที่ ซึ่งเศรษฐกิจกำลังเผชิญความเสี่ยงต่อการชะลอตัวทางเศรษฐกิจมากกว่าความเสี่ยงจากอัตราเงินเฟ้อ

ปี 2551 อุปสงค์ภายในประเทศ ได้แก่ การบริโภคภาคเอกชนและการลงทุนภาคเอกชนขยายตัวในอัตราร้อยละ 2.5 และร้อยละ 3.2 ตามลำดับ เพิ่มขึ้นจากปี 2550 ที่ร้อยละ 1.6 และร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยขยายตัวได้ต่อเนื่องเมื่อเทียบกับปีที่แล้วที่มีการขยายตัวในอัตราที่ต่ำ แต่อย่างไรก็

ตาม สัญญาการฟื้นตัวของอุปสงค์ภายในประเทศยังไม่เต็มที่นัก โดยที่การบริโภคและการลงทุนภาคเอกชนเริ่มส่งสัญญาณชะลอตัวสอดคล้องกับดัชนีความเชื่อมั่นของผู้บริโภคและดัชนีความเชื่อมั่นของภาคธุรกิจที่เริ่มปรับตัวลดลง จากผลกระทบจากการที่ระดับราคาสินค้าโดยทั่วไปปรับตัวเพิ่มขึ้น ราคาน้ำมันที่สูงขึ้น ความไม่แน่นอนด้านการเมือง และทิศทางอัตราดอกเบี้ยในประเทศที่เปลี่ยนเป็นขาขึ้นอย่างชัดเจน ทำให้ผู้บริโภคตัดสินใจชะลอการใช้จ่ายสินค้าที่ไม่จำเป็นต่อการยังชีพออกไปก่อน และทำให้ภาคธุรกิจเริ่มชะลอการลงทุนเพื่อรอความชัดเจน ด้านการค้าระหว่างประเทศ ในปี 2551 ยอดส่งออกขยายตัวสูงถึงร้อยละ 16.8 เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2550 ที่ขยายตัวร้อยละ 17.3 ทั้งนี้การส่งออกขยายตัวได้สูงจากปัจจัยด้านราคาของสินค้าเกษตรในช่วง 9 เดือนแรก ในขณะที่ช่วง 3 เดือนสุดท้ายผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกถดถอยและราคาสินค้าเกษตรที่ลดลง ทำให้การส่งออกสินค้าลดลงทั้งด้านปริมาณและมูลค่า ส่วนการนำเข้าเร่งตัวขึ้นสูงถึงร้อยละ 26.4 เร่งขึ้นจากร้อยละ 9.1 ในปี 2550 เนื่องจากการนำเข้าน้ำมันที่เพิ่มมากขึ้นจากปัจจัยด้านราคา โดยดุลการค้าในปี 2551 ขาดดุล 26.4 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุล 237 ล้านดอลลาร์สหรัฐ

ทั้งนี้ คณะกรรมการ กสช.กฟภ. ได้ศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนประจำปี เพื่อเป็นการแสดงเจตนารมณ์ของคณะกรรมการกองทุนในการบริหาร และกำกับการลงทุนให้สมาชิกได้รับอัตราผลตอบแทน ณ ระดับที่น่าพอใจ และใช้กำหนดเป็นเป้าหมายหลักร่วมกันระหว่าง กสช.กฟภ. กับ บริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง ในการบริหารการลงทุนให้แก่ กสช.กฟภ. โดยกำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนปี 2551 ที่ร้อยละ 8 ซึ่งหมายถึงบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง จะต้องทำผลตอบแทนในรอบปีรวมกันเป็นจำนวน 1,734 ล้านบาท แบ่งเป็นผลตอบแทนในตราสารทุน 564 ล้านบาท (คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 26) และตราสารหนี้ 1,170 ล้านบาท (คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 6) คณะกรรมการกองทุน บริษัทจัดการกองทุน ตลอดจนทีมงานของกองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้ร่วมกันให้ความเอาใจใส่ ตลอดจนนำความรู้ และผลการศึกษาที่ได้รับจากที่ปรึกษากองทุนมาร่วมใช้ในการวิเคราะห์และประเมินผล การปรับแผนการลงทุน การกำหนดกลยุทธ์การลงทุน และหลักเกณฑ์การลงทุนในกลุ่มตราสารต่างๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับสมาชิกกองทุน รวมทั้งการกำกับติดตามดูแลบริหารจัดการบริษัทจัดการกองทุนอย่างใกล้ชิด ซึ่งทำให้กองทุนผ่านพ้นผลกระทบจากการลงทุนและได้รับผลประโยชน์สุทธิสะสม ตั้งแต่ มกราคม ถึง ธันวาคม 2551 เป็นจำนวน 558.49 ล้านบาท หรือคิดเป็นอัตราผลตอบแทนสุทธิร้อยละ 2.62 ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ 22,414.18 ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากของสถาบันการเงิน ซึ่งให้อัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.48 ต่อปี โดยอัตราผลตอบแทนตั้งแต่จัดตั้งกองทุน 30 ตุลาคม 2539 จนถึง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551 คิดเป็น

อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ 7.38 ต่อปี ผลตอบแทนในปี 2551 อยู่ในระดับแนวหน้าของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ทั้งหมด ทำให้กองทุนมีความมั่นคงเติบโตอย่างต่อเนื่องตลอดมา

7. การคาดการณ์การลงทุนในปี 2552 คณะกรรมการได้กำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนปี 2552 ในอัตราร้อยละ 6 สำหรับแจ้งบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง เพื่อจัดการบริหารให้แก่ กสช.กพภ. โดยอัตราผลตอบแทนเป้าหมายเท่ากับร้อยละ 6 ประกอบด้วยอัตราผลตอบแทนคาดหวังในตราสารทุนร้อยละ 26 อัตราผลตอบแทนคาดหวังในตราสารหนี้ร้อยละ 4 โดยบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง จะต้องทำผลตอบแทนในปี 2552 รวมกันเป็นจำนวนเงิน 1,345 ล้านบาท โดยแบ่งเป็นผลตอบแทนในตราสารทุน 530 ล้านบาท และตราสารหนี้ 815 ล้านบาท

2. ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านสมาชิกผู้รับบริการ

การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นตัวชี้วัดในการประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจในการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยกลุ่มประชากร คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานส่วนกลางที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 4,165 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมด้วยวิธีของ Yamane ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง ซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 365 ราย

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลางซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 365 คน ดังนี้

2.1.1 เพศ จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.25 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.75

2.1.2 อายุ จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วง อายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.05 รองลงมาอยู่ในช่วง อายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.69 และช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.56

2.1.3. ระดับการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่าระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.81 รองลงมาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 21.09

2.1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.26 รองลงมาอยู่ในช่วง 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.32

2.1.5 ระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่าระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10-13 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.60 รองลงมาอยู่ในช่วง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.63

2.1.6 ระดับตำแหน่งงาน จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่าระดับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือระดับ 4 คิดเป็นร้อยละ 24.93 รองลงมาระดับ 8 คิดเป็นร้อยละ 21.10

2.1.7 ระดับเงินเดือน จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.26 รองลงมาอยู่ในช่วง 20,001-30,000 คิดเป็นร้อยละ 31.51

2.1.8 ปัจจุบันอัตราเงินสะสมของกลุ่มตัวอย่างที่หักเข้ากองทุน (อัตราร้อยละของเงินเดือน) จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ที่อัตราร้อยละ 9 คิดเป็นร้อยละ 35.61 รองลงมาอัตราร้อยละ 5 คิดเป็นร้อยละ 19.45

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็น และความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การประมวลผลแบบสอบถามได้จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างและนำผลมาคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นและความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามสมการและตารางที่ 4.4 ดังนี้

$$I = \sum_{i=0}^4 \frac{a_i x_i}{N}$$

ตารางที่ 4.4 การแปลความหมายค่า I จากสมการ

ระดับความสำคัญ	ความหมายของระดับความคิดเห็น และความพึงพอใจ	ค่า I ที่คำนวณได้จากสมการ
5	เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมากที่สุด	4.21 – 5.00
4	เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมาก	3.41 – 4.20
3	เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นปานกลาง	2.61 – 3.40
2	เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อย	1.81 – 2.60
1	เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อยที่สุด	1.00 – 1.80

จากการสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็น/ความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อ	ประเด็นชี้วัด	ผลการวิเคราะห์		
		ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่า S.D.	การแปลผล
1	การได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนฯ ผ่านสื่อต่างๆ เป็นประจำ	3.30	0.858	ปานกลาง
2	กสช.กฟภ. มีการจัดประชุมชี้แจงหรือเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้อยู่เสมอ	3.25	0.772	ปานกลาง
3	ผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. ที่จ่ายให้แก่สมาชิก	3.16	0.835	ปานกลาง
4	เจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนฯ ที่เป็นประโยชน์แก่ท่าน	3.14	0.901	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นชีวิต	ผลการวิเคราะห์		
		ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่า S.D.	การแปลผล
5	การให้ข้อมูลข่าวสารและการตอบข้อซักถามทางโทรศัพท์ของเจ้าหน้าที่ฯ	3.13	0.921	ปานกลาง
6	การได้รับบริการที่ดีในการมาติดต่องานจากเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ.	3.10	0.943	ปานกลาง
7	คู่มือ วารสาร เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับกองทุนมีน้อยเกินไปแจกจ่ายไม่ทั่วถึง	3.07	0.867	ปานกลาง
8	ท่านคิดว่าข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนฯ มีความล่าช้า ไม่ทันสมัย	3.07	0.862	ปานกลาง
9	สิ่งพิมพ์โดยเฉพาะวารสาร ทำให้ท่านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนฯ มากขึ้น	3.06	0.819	ปานกลาง
10	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนฯ ผ่านเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ.	3.04	0.689	ปานกลาง
11	การให้คำตอบของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ตรงกับข้อสงสัยในปัญหาของท่าน	3.03	0.825	ปานกลาง
12	สิ่งพิมพ์โดยเฉพาะจุลสาร ทำให้ท่านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนฯ มากขึ้น	2.97	0.790	ปานกลาง
13	การมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านอยากปฏิบัติงานใน กฟภ.	2.94	1.006	ปานกลาง
14	ความพึงพอใจในการจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปีแก่สมาชิก เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานของ กสช.กฟภ.	2.88	0.648	ปานกลาง
15	ภาพรวมการดำเนินงานของ กสช.กฟภ.	2.86	0.783	ปานกลาง
16	ความเหมาะสมในการแจ้งยอดเงินสะสม-สมทบของสมาชิกปีละ 2 ครั้ง	2.59	0.794	น้อย

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นชีวิต	ผลการวิเคราะห์		
		ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่า S.D.	การแปลผล
17	ความเหมาะสมของอัตราเงินสมทบที่ กฟภ. จ่ายให้แก่สมาชิกร้อยละ 9 ของ เงินเดือน (กรณีอายุงานไม่เกิน 20 ปี)	2.58	0.767	น้อย
18	ความเหมาะสมของอัตราเงินสะสมที่ กฟภ. จ่ายให้แก่สมาชิกร้อยละ 10 ของเงินเดือน (กรณีอายุงานเกิน 20 ปี)	2.53	0.905	น้อย
19	กองทุนฯ ให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีใน การนำไปหักลดหย่อนภาษีเงินได้	2.49	0.862	น้อย
20	กองทุนฯ สามารถสร้างหลักประกันแก่ ท่านและครอบครัวในภาพรวม กรณีตาย ลาออก หรือเกษียณอายุตามที่กำหนดไว้ ในวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ	2.44	0.948	น้อย

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและพึงพอใจการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้แก่ การรับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพผ่านสื่อต่างๆ อยู่เป็นประจำ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.30) กสช.กฟภ. มีการจัดประชุมชี้แจงหรือเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ อยู่เสมอ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.25) การให้ข้อมูลข่าวสารและการตอบข้อซักถามทางโทรศัพท์ของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.15) เจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนฯ ที่เป็นประโยชน์แก่ท่าน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.14) ส่วนประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยและพึงพอใจในการดำเนินงานของกองทุนน้อย ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถสร้างหลักประกันแก่สมาชิกและครอบครัวในภาพรวม กรณีตาย ลาออก หรือเกษียณอายุตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์กองทุนฯ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.44) ความเหมาะสมของอัตราเงินสมทบที่ กฟภ. จ่ายให้แก่สมาชิกร้อยละ 10 ของเงินเดือน(กรณีอายุงานเกิน 20 ปี) (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.53) ความเหมาะสมของอัตราเงินสมทบที่ กฟภ. จ่ายให้แก่สมาชิกร้อยละ 9 ของเงินเดือน (กรณีอายุงานไม่เกิน 20 ปี) (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.58)

การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในการนำไปหักลดหย่อนภาษี (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.49) ความเหมาะสมในการแจ้งยอดเงินสะสมและเงินสมทบปีละ 2 ครั้ง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.59)

3. ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านกระบวนการภายใน

เกณฑ์ในการชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานด้านกระบวนการภายในนั้น คือ การกำหนดขอบเขตของงานในแต่ละแผนกในโครงสร้างของ กทช. ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 5 แผนก แต่ละแผนกจะมีการกำหนดขอบเขตการทำงาน โดยแบ่งภาระหน้าที่รับผิดชอบงานในส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกองทุน ไร้ขีดเงิน เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว หรือที่เรียกว่า กสช.กฟภ. นั้น เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2539 มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตาม พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 โดยการดำเนินการของ กสช.กฟภ. อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีหน่วยงานระดับแผนกของกองสวัสดิการทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานบางส่วนของคณะกรรมการกองทุน และบางส่วนได้อาศัยพนักงานในหน่วยงานของกรรมการกองทุนช่วยปฏิบัติงาน ในรูปของคณะกรรมการของคณะทำงานกองทุน ซึ่งต่อมาการบริหารงานในรูปแบบเดิมไม่เพียงพอต่อการควบคุม และกำกับดูแลการดำเนินงานของกองทุนให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกเมื่อเกษียณอายุหรือออกจากงาน โครงสร้างของกองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กทช.) สังกัดฝ่ายสวัสดิการ เพื่อดำเนินงานด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น ประกอบด้วยหน่วยงานภายในกอง 5 แผนก ดังนี้

- (1) แผนกบริการกลางและสารสนเทศ (ผบส.)
- (2) แผนกบริหารเงินกองทุน (ผบก.)
- (3) แผนกติดตามและประเมินผลการลงทุน (ผตป.)
- (4) แผนกทะเบียนสมาชิกกองทุน (ผทก.)
- (5) แผนกกฎหมายกองทุนและสมาชิกสัมพันธ์ (ผกส.)

กสช.กฟภ. มีคณะกรรมการกองทุนทั้งหมดจำนวน 21 คน โดยมาจากการแต่งตั้งจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 13 คน และมาจากการเลือกตั้งฝ่ายสมาชิกจำนวน 8 คน โดยคณะกรรมการที่มาจากจากแต่งตั้งจาก กฟภ. นั้นจะเป็นกรรมการหลายสายงานที่ กฟภ. เห็นว่ามีความสำคัญให้มาบริหารงานในกองทุน ส่วนคณะกรรมการที่มาจากเลือกตั้งฝ่ายสมาชิกนั้น ก็

จะเป็นสมาชิกกองทุนที่สมัครใจลงเลือกตั้งและสมาชิกกองทุนก็ต้องเลือกตั้งให้เข้ามาบริหารงานกองทุน คณะกรรมการต้องมีความรู้ ความสามารถและทุ่มเทเสียสละเวลาในการบริหารงาน วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการนั้นมีระยะเวลาดำเนินงานคราวละ 2 ปี เมื่อครบกำหนดเวลาที่ต้องมีการแต่งตั้งและเลือกตั้งกรรมการใหม่ กองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กทช.) เป็นหน่วยงานของ กฟภ. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบบริหารดูแลจัดการกองทุน ทั้งนี้ กสช.กฟภ. ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 5 คณะทำงาน เพื่อกลั่นกรองงาน แยกภาระหน้าที่การทำงานให้มีความชัดเจน และมีความละเอียดรอบคอบก่อนที่จะนำเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ซึ่งได้แก่

คณะทำงานชุดที่ 1 คณะทำงานด้านปฏิบัติการกองทุน

คณะทำงานชุดที่ 2 คณะทำงานด้านระบบบัญชีการเงินและรายงาน

คณะทำงานชุดที่ 3 คณะทำงานด้านติดตามการบริหารเงินกองทุน

คณะทำงานชุดที่ 4 คณะทำงานด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และสัญญา

คณะทำงานชุดที่ 5 คณะทำงานด้านการประชาสัมพันธ์

ในแต่ละคณะทำงานจะมีประธานคณะทำงานฯ รองประธานคณะทำงานฯ และกรรมการ โดยประธาน รองประธาน และกรรมการจะเป็นคณะกรรมการ กสช.กฟภ. อยู่แล้ว ส่วนเจ้าหน้าที่ กทช. จะเป็นเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการของคณะทำงานในแต่ละคณะ ในแต่ละคณะทำงานจะต้องมีการจัดประชุมคณะทำงานทุกเดือนเพื่อรับทราบและพิจารณาผลการดำเนินงาน ก่อนที่จะนำเรื่องเข้าในที่ประชุมคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ประจำเดือน

3.1 กระบวนการดำเนินงานภายในของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2551

3.1.1 การดำเนินงานคณะทำงานชุดที่ 1 – 5 ปี 2546

1) คณะทำงานชุดที่ 1 ได้ติดตามให้ กฟภ. จ่ายเงินสะสมและเงินสมทบของสมาชิกเข้ากองทุนภายใน 3 วันทำการ นับแต่วันที่มีการจ่ายเงินเดือนทุกเดือน ตามข้อบังคับกองทุนฯ โดยทุกเดือนที่ผ่านมาในรอบปีนั้น กฟภ. ได้ดำเนินการจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบของสมาชิกเข้ากองทุนเรียบร้อยทุกเดือนเป็นไปตามข้อบังคับที่กองทุนกำหนดไว้

2) ในปีนี้คณะกรรมการได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมของสมาชิกจากเดิมปีละ 1 ครั้ง เป็นปีละ 2 ครั้ง ครั้งแรก เปลี่ยนให้ในเดือนกรกฎาคมของปีนั้น และครั้งที่ 2 จะดำเนินการเปลี่ยนให้ในเดือนมกราคมของปีถัดไป

3) กทช. ได้ดำเนินการรับสมัครสมาชิกใหม่โดยนำเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ. เพื่ออนุมัติเห็นชอบให้เป็นสมาชิกกองทุน และจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติสมาชิก ข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ และข้อมูลเงินสะสม เงินสมทบแต่ละรายให้เป็นปัจจุบัน

4) ในปีนี้คณะทำงานชุดที่ 1 ได้เสนอแนะคณะกรรมการกองทุนในเรื่องระบบการจัดทำฐานข้อมูลสำรองของทะเบียนสมาชิก เพื่อเป็นการเพิ่มความปลอดภัยของฐานข้อมูล คณะกรรมการได้เห็นชอบให้ดำเนินการจัดทำต่อไป

5) คณะทำงานชุดที่ 1 ได้เพิ่มการให้บริการสมาชิก โดยให้มีการจัดทำหนังสือรับรองการเป็นสมาชิก และรับรองยอดเงินกองทุนเพื่อใช้ประกอบการขอหนังสืออนุญาตเดินทางเข้าประเทศ (VISA)

6) คณะทำงานชุดที่ 2 ได้ดำเนินการตรวจสอบงบแสดงส่วนของผู้ถือหุ้นของสมาชิก-นายจ้างและผลประโยชน์ (แบบ กช.1.1) และงบแสดงรายละเอียดทรัพย์สินสุทธิ กช.1.2 การบันทึกบัญชีส่วนเพิ่ม(ลด) จากการตีราคาหลักทรัพย์ การคำนวณและจัดสรรผลประโยชน์ของสมาชิก และการบันทึกผลประโยชน์ที่บริษัทจัดการกองทุนดำเนินการ การจ่ายเงินเข้าและออกจากกองทุนให้เป็นไปตามสัญญาแต่งตั้ง การดำเนินงานของคณะทำงานในรอบปีที่ผ่านมา การดำเนินงานของคณะทำงานชุดที่ 2 เป็นไปตามขอบเขตของงานที่กำหนดไว้ และได้นำเสนอคณะกรรมการกองทุนและที่ประชุมได้มีมติรับทราบผลการดำเนินงานทุกเดือน

7) คณะทำงานชุดที่ 2 ได้ติดตามการตรวจสอบบัญชี จัดทำงบการเงินประจำปีของผู้สอบบัญชีกองทุน ทดสอบการคำนวณค่าตอบแทนบริษัทจัดการและผู้รับฝากทรัพย์สินที่กองทุนจะต้องจ่ายให้เป็นไปตามอัตราและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาแต่งตั้ง โดยการดำเนินงานของคณะทำงานชุดที่ 2 นั้น ได้ดำเนินงานตามขอบเขตงานเป็นประจำเดือนทุกเดือนเพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการรับทราบในการประชุม

8) การคัดเลือกผู้สอบบัญชีประจำปีของกองทุนนั้น จะดำเนินการคัดเลือกปีต่อปี ในปีนี้คณะกรรมการได้พิจารณาแต่งตั้งให้บริษัท เอเอสที มาสเตอร์ จำกัด เป็นผู้สอบบัญชีกองทุนสำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2546 ค่าธรรมเนียมสอบบัญชีเป็นเงิน 115,000.- บาท ปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีปีละ 4 ครั้ง เป็นรายไตรมาส ในปีนี้ กสช.กฟภ. ได้แต่งตั้งให้ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) เป็นผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน

9) คณะทำงานชุดที่ 3 ได้ดำเนินงานเป็นไปตามขอบเขตของงานที่กำหนดไว้ โดยคณะทำงานชุดที่ 3 ได้มีการติดตามการลงทุนและดูแลให้บริษัทจัดการนำเงินกองทุนไปลงทุนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนโยบายการลงทุนที่คณะกรรมการอนุมัติไว้ อีกทั้งได้ติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง โดยจัดทำรายงานแสดงการลงทุนเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับในแต่ละกลุ่มหลักทรัพย์ ตรวจสอบการลงทุนในหลักทรัพย์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัทจัดการกับรายงานของผู้รับฝากทรัพย์สินทุกเดือน

10) คณะทำงานชุดที่ 3 ได้ดำเนินการตรวจสอบกลับกรองความเหมาะสมของแผนการลงทุนที่ผู้จัดการกองทุนของบริษัทจัดการเสนอเป็นรายไตรมาสแล้วนำเสนอคณะกรรมการ กสช.กฟก. เพื่อพิจารณา ในปีนี้บริษัทจัดการได้เสนอปรับเปลี่ยนหลักทรัพย์ตามนโยบายการลงทุน เพื่อผ่อนคลายข้อจำกัดการลงทุนและเอื้อประโยชน์ให้กองทุนได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีค่าผลตอบแทนสูงตามสภาวะการณ์ของเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งคณะกรรมการได้มีมติอนุมัติ ดังนี้

(1) ปรับเปลี่ยนหลักทรัพย์ประเภทตราสารหนี้ที่กองทุนกำหนดนโยบายการลงทุนว่าเป็นหลักทรัพย์ที่อยู่ในความเสี่ยงสูง ให้มาอยู่ในกลุ่มหลักทรัพย์ความเสี่ยงต่ำ ซึ่งได้แก่ ตราสารหนี้ที่บริษัทประกันสินเชื่อบุคคลสาหรณณขนาดย่อม บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บริษัทหลักทรัพย์เพื่อธุรกิจหลักทรัพย์ จำกัด หรือ รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธิงบประมาณ นอกจากรัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น บัตรเงินฝากที่บริษัทเงินทุนเป็นผู้ออก ตั๋วสัญญาใช้เงินของบริษัทเงินทุน หรือบริษัท เครดิทฟองซิเอร์เป็นผู้ออก รับรอง รับอวัลหรือสลักหลังในลำดับก่อนมาแล้ว หุ้นกู้ไม่ค้อยสิทธิ หุ้นกู้ค้อยสิทธิ และตั๋วแลกเงิน ออกโดยบริษัทเงินทุนและบริษัทเครดิทฟองซิเอร์ที่ได้รับการจัด อันดับความน่าเชื่อถือมากกว่าหรือเท่ากับ A-

(2) อนุมัติให้ลงทุนในหลักทรัพย์ประเภทตราสารแสดงสิทธิในหนี้ ออกโดยบริษัทเอกชนที่ไม่มีการจัดอันดับความน่าเชื่อถือ โดยมีเงื่อนไข ได้แก่ ตราสารและบริษัทที่ไม่มีการจัดอันดับความน่าเชื่อถือ จะต้องมียอายุคงเหลือในวันที่ลงทุนไม่เกิน 1 ปี โดยการลงทุนรวมกันทุกบริษัทจะต้องไม่เกินร้อยละ 5 ของสินทรัพย์สุทธิ และต้องมีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

- 2.1) มีความสามารถในการชำระคืนเงินต้นและดอกเบี้ยในเกณฑ์ที่สูง
- 2.2) มีการค้ำประกันโดยสถาบันที่มีความมั่นคงสูง
- 2.3) มีหลักประกันที่มีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าหนี้

11) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้พิจารณาแก้ไขข้อบังคับ กสช.กฟก. ให้มีความเหมาะสมชัดเจนและสอดคล้องกับ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุน โดยจัดทำและแก้ไขข้อบังคับในหมวด 6 ว่าด้วยเรื่องเงินสะสม เงินสมทบหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสม ตามที่คณะกรรมการกองทุนกำหนดนั้น ให้สมาชิกแจ้งความประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษรต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสม จากเดิมปีละ 1 ครั้ง เป็นปีละ 2 ครั้ง ตามกำหนดเวลาดังนี้

(1) การแจ้งเปลี่ยนแปลงภายในเดือนตุลาคมของทุกปีให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีถัดไป

(2) การแจ้งเปลี่ยนแปลงภายในเดือนเมษายนของทุกปีให้มีผลบังคับตั้งแต่เดือนกรกฎาคมของปีนั้น ทั้งนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2546 ตามประกาศของคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ในปี 2546 มีสมาชิกแจ้งความประสงค์ขอเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมทั้งสิ้น 1,199 คน โดยขอเพิ่มอัตราเงินสะสมถึงจำนวน 626 คน อีกทั้งพนักงานที่อยู่ในกองทุนสงเคราะห์ติดต่อสอบถามเพื่อขอเข้าเป็นสมาชิก กสช.กฟภ. อีกด้วยในปีนี้มีพนักงานเข้าเป็นสมาชิกกองทุนมากถึงร้อยละ 98.80

12) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้พิจารณาและจัดทำสัญญาเพิ่มเติมวัตถุประสงค์การให้ความสนับสนุนค่าใช้จ่ายของ กสช.กฟภ. นอกเหนือจากการให้การสนับสนุนการจัดทำข้อบังคับกองทุน ตามที่เกิดขึ้นจริงวงเงินไม่เกิน 100,000 บาทต่อปีแล้ว กองทุนสามารถนำเงินตามวงเงินดังกล่าวมาใช้ในกรณีมีค่าใช้จ่ายด้านอื่นๆ ที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ของสมาชิกกองทุนได้ด้วย และได้จัดทำหนังสือแจ้งให้บริษัทจัดการทั้ง 2 บริษัท คือ บลจ.เอ็มเอฟซี และ บลจ.กรุงไทย จัดทำกรมธรรม์ประกันความเสียหาย (Indemnity Insurance) อันเกิดจากการกระทำโดยประมาทเลินเล่อทุจริต หรือผลของผู้บริหารกองทุน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งคณะกรรมการกองทุนให้กับ กสช.กฟภ. เนื่องจากกรมธรรม์ประจำปี 2546 ได้สิ้นสุดอายุความคุ้มครองตามหนังสือแต่งตั้งบริษัทจัดการฉบับลงวันที่ 25 ธันวาคม 2544

13) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้ติดตามและประสานงานกับนิติกรกองกฎหมาย ในฐานะผู้ว่าคดีเพื่อรายงานผลความคืบหน้าคดีฟ้องร้องเรียกเงินคืน 70 ล้านบาท ให้กับ กสช.กฟภ. พร้อมแจ้งให้คณะทำงานชุดที่ 5 จัดพิมพ์ลงในวารสาร กสช.กฟภ. แจ้งให้สมาชิกทราบผลความคืบหน้าต่อไปนั้น ในปีนี้ผลการติดตามความคืบหน้าของคดีฟ้องร้องเรียกเงินคืน 70 ล้านบาทจาก บ.กิตติภูมิเพลส จำกัด(มหาชน) บ.เงินทุนหลักทรัพย์สยามซิติ์ ซินดิเคท จำกัด(มหาชน) นายมาน ทับอุไร บริษัทเงินทุนธนสยาม จำกัด(มหาชน) และธนาคารไทยธนาคาร จำกัด(มหาชน) กรณีบริษัทเงินทุนธนสยาม จำกัด(มหาชน) อดีตผู้จัดการกองทุนฯ นำเงินของ กสช.กฟภ. ไปลงทุนซื้อตั๋วแลกเงินของ บ.กิตติภูมิเพลส จำกัด ผู้ออกตั๋วแลกเงินไม่สามารถชำระเงินตามตั๋วแลกเงินให้แก่ กสช.กฟภ. ได้ตามกำหนดเวลา กสช.กฟภ. ได้ดำเนินการฟ้อง บ.กิตติภูมิเพลส จำกัด(มหาชน) บ.เงินทุนหลักทรัพย์ สยามซิติ์ ซินดิเคท จำกัด(มหาชน) และนายมาน ทับอุไร ให้ชำระหนี้ตามตั๋วแลกเงินจำนวน 7 ฉบับ เป็นเงิน 70 ล้านบาท ตามคดีแพ่งโดย กสช.กฟภ. ได้ยื่นคำร้องขอถอนฟ้อง บ.เงินทุนหลักทรัพย์ สยามซิติ์ ซินดิเคท จำกัด(มหาชน) เพื่อไปดำเนินการขอรับชำระหนี้ในคดีล้มละลาย ศาลชั้นต้นได้มีคำพิพากษาให้ บ.กิตติภูมิเพลส และนายมาน ทับอุไร ร่วมกันชำระเงิน 73,365,753.43 บาทพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 5 ต่อปีของเงินต้น 70 ล้านบาท ปัจจุบันนายมาน ทับอุไร

ยื่นอุทธรณ์คดีพร้อมขอทุเลาการบังคับคดีและขออุทธรณ์คดีอย่างคนอนาถา ศาลนัดไต่สวนคำร้อง วันที่ 19 เมษายน 2547 เวลา 09.00 น.

การขอรับชำระหนี้ในคดีล้มละลายของศาลล้มละลายกลาง ซึ่งผู้ชำระบัญชี ร้องขอให้ บ.เงินทุนหลักทรัพย์ สยามซิตี ซินดิเคท ล้มละลายนั้น กสช.กฟภ. ได้มอบให้นายจักร ฤทธิ์ อนุฤทธิ์ เป็นตัวแทนในการยื่นคำขอรับชำระหนี้เป็นเงินจำนวน 78,640,246.50 บาท ซึ่ง กสช.กฟภ. ได้รับเงินส่วนแบ่งจากเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ในการแบ่งทรัพย์สินครั้งที่ 1 แล้วจำนวน 5,079,255.60 บาท

14) คณะทำงานชุดที่ 5 จัดประชุมเพื่อพบปะชี้แจงสมาชิกในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั้ง 12 เขต และถือโอกาสส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับพร้อมทั้งให้ ข้อมูลต่างๆ เช่น การเพิ่มอัตราเงินสะสมของสมาชิก การคำนวณผลตอบแทนของหน่วยลงทุน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงผู้รับประโยชน์ของสมาชิก และคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ได้ไปเยี่ยมชม กิจการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวงและ การสื่อสารแห่งประเทศไทย เพื่อนำระบบงานของรัฐบาลกิจทั้ง 3 แห่งที่มีขนาดกองทุนใกล้เคียง กันมาปรับปรุงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ กฟภ.

15) คณะทำงานชุดที่ 5 ได้รวบรวมข้อมูลสำคัญและเสริมความรู้เรื่องการลงทุน โดยรวบรวมคำศัพท์และความหมายที่เกี่ยวกับการลงทุนจัดพิมพ์ลงในวารสาร กสช.กฟภ. เพื่อ เผยแพร่ให้สมาชิกทราบ คณะทำงานได้จัดทำจุลสารรายเดือน รวม 7 ฉบับ และวารสารราย ไตรมาส 2 ฉบับ เพื่อแจ้งผลการดำเนินงานของกองทุนประจำเดือน และได้เผยแพร่สื่อ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่บอร์ดของ กสช. ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งออกเสียงตามสาย รายงานผลการดำเนินงานของกองทุนประจำเดือนให้สมาชิกได้รับทราบทุกเดือน อีกทั้งจัดทำ ข้อมูลกองทุนลงในเว็บไซต์เพื่อให้สมาชิกสามารถเข้าไปดูรายละเอียดข้อมูลได้ด้วยตนเอง

3.1.2 การดำเนินงานคณะทำงานชุดที่ 1 – 5 ปี 2547

ในปี 2547 แม้ว่าอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนจะเป็นตัวเลขที่ต่ำกว่าปี 2546 หากพิจารณาจากสภาพต่างๆ โดยรวมแล้ว มีปัจจัยลบเกือบตลอดทั้งปีส่งผลกระทบต่อตลาดเงินและตลาด ทุน รวมทั้งเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองราคาน้ำมันที่ผันผวน อัตราดอกเบี้ยปรับตัวสูงขึ้น คณะกรรมการกองทุนและบริษัทจัดการก็ได้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถช่วยกันบริหารกองทุนโดย อัตราผลตอบแทนตั้งแต่จัดตั้งกองทุนปี 2539 ถึงปี 2547 นั้น มีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ 8.72 ถึงแม้อัตราผลตอบแทนของปี 2547 จะอยู่ที่ร้อยละ 1.37 แต่เมื่อเทียบกับผลตอบแทนตั้งแต่จัดตั้ง กองทุนมา ก็ถือว่า กสช.กฟภ. ยังได้รับผลตอบแทนรวมทั้งหมดยุติในระดับเป็นที่น่าพอใจของ สมาชิก การดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาดังนี้

1) คณะทำงานชุดที่ 1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติสมาชิกจำนวน 75 ราย ข้อมูลผู้รับประโยชน์ของสมาชิกจำนวน 253 ราย และข้อมูลเงินสะสม เงินสมทบของสมาชิกแต่ละรายให้เป็นปัจจุบัน สมาชิกแจ้งความประสงค์ขอเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมยอดเดือนมกราคม จำนวน 2,210 ราย และเดือนกรกฎาคม จำนวน 502 ราย โดย กทช. ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนอัตราเงินสะสมให้กับสมาชิกเรียบร้อยแล้วทุกรายและได้ดำเนินการแจ้งให้คณะกรรมการรับทราบทุกเดือน

2) คณะทำงานชุดที่ 1 ได้ดำเนินการติดตามให้บริษัทจัดการได้ดำเนินการจัดทำรายงานฐานะของสมาชิก แสดงยอดเงินสะสม เงินสมทบ พร้อมผลประโยชน์ที่สมาชิกได้รับให้สมาชิกทราบเป็นรายบุคคลประจำปี รวม 2 ครั้งนั้น สมาชิกทุกคนได้รับใบแสดงสถานะครบเพื่อนำใบแสดงไปประกอบการยื่นขอเสียภาษีประจำปีต่อไป ในทุกปี กสช.กพภ. ก็มักจะพบกับปัญหาในเรื่องของใบแสดงฐานะยอดเงินของสมาชิก เนื่องจากสมาชิกบางคนทำสูญหายทำให้ไม่สามารถยื่นประกอบการเสียภาษีได้ ทำให้สมาชิกต้องขอให้กองทุนออกใบใหม่ให้ซึ่งการออกใบใหม่จะต้องมีค่าใช้จ่ายใบละ 50 บาท เพราะกองทุนไม่ได้เป็นผู้ออกใบรายงานให้กับสมาชิกโดยตรง ต้องให้บริษัทจัดการเป็นผู้ออกใบรายงานให้ ทำให้สมาชิกเกิดความไม่พอใจบ้างที่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง

3) คณะกรรมการกองทุนได้เห็นชอบให้ปรับปรุงงานทะเบียน กสช.กพภ. ให้เป็นรูปแบบ Fund Administration คือ กองทุนสามารถดำเนินการด้านงานทะเบียนสมาชิกได้ทั้งระบบโดยสมบูรณ์ คือ กสช.กพภ. จะทำหน้าที่บริหารและรับผิดชอบในเรื่องการจัดทำทะเบียนสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน จัดระบบเรื่องการส่งเงินสมทบและเงินสะสมในแต่ละงวดที่ต้องจ่ายเข้ากองทุน เพื่อให้บริษัทจัดการนำไปลงทุน และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารการเงินของ กสช. ว่ามีการนำเงินกองทุนไปลงทุนในสินทรัพย์ใดบ้าง โดยจะรายงานเป็นรายเดือน รายปี รวมทั้งรายงานให้สมาชิกทราบถึงเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ที่ตนได้รับปีละ 2 ครั้ง ทั้งนี้ กสช. จะเริ่มทำคู่ขนานไปกับบริษัทที่เป็นนายทะเบียนในปลายปี 2548 นี้ และคาดว่าข้อมูลจะเสร็จสมบูรณ์ภายใน 3 ปี ซึ่งจะทำให้ค่าใช้จ่ายของกองทุนฯ ลดลง ลดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดที่อาจเกิดกับระบบฐานข้อมูล และในปีนี้ กสช.กพภ. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลสำรองของทะเบียนสมาชิก เพื่อเป็นการเพิ่มระบบความปลอดภัยของฐานข้อมูล ซึ่งได้จัดทำแล้วจำนวน 27,672 ราย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กพภ.) ได้มีโครงการเช่าซอฟต์แวร์สำเร็จรูปตามโครงการเช่าระบบคอมพิวเตอร์ (SAP) ของ กพภ. เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของ กพภ. ให้เป็นรูปแบบและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง กสช.กพภ. เองก็ต้องเข้าไปศึกษาความเป็นไปได้ของโปรแกรมสำเร็จรูปหรือที่เรียกว่าโปรแกรมระบบ SAP เพื่อนำมาใช้กับระบบงานทะเบียนของสมาชิกกองทุน

4) ในปีนี้ กสข.กฟภ. ได้ครบกำหนดสัญญาจ้างบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง คือ บลจ.กรุงไทย และ บลจ.เอ็มเอฟซี ในวันที่ 31 ธันวาคม 2547 คณะกรรมการกองทุนได้ดำเนินการคัดเลือกบริษัทจัดการ โดยได้จัดทำขอบเขตของงานที่จะจ้างและจัดส่ง TOR เชิญชวนไปยังบริษัทจัดการจำนวน 17 แห่ง ซึ่งมีบริษัทจัดการส่งข้อเสนอการเป็นบริษัทจัดการให้แก่กองทุนจำนวน 8 แห่ง ซึ่งได้ดำเนินการคัดเลือกอย่างละเอียดรอบคอบ ถือเป็นประโยชน์สูงสุดของสมาชิกเป็นหลัก โดยพิจารณาคัดเลือกบริษัทจัดการที่มีระบบงานและระบบบริหารการลงทุนที่ได้มาตรฐาน มีทีมงานที่มีความสามารถในการบริหารการลงทุน และคิดค่าธรรมเนียมการจัดการด้วยราคาเหมาะสม ซึ่งในการประชุมคณะกรรมการมีมติเห็นชอบให้จ้าง บลจ.กรุงไทย และ บลจ.เอ็มเอฟซี เพื่อจัดการและบริหารกองทุนร่วมกันต่อเป็นระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2548 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2550 เนื่องจากกองทุนได้สิ้นสุดสัญญาว่าจ้าง ผู้รับฝากทรัพย์สิน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในวันที่ 31 ธันวาคม 2547 จึงได้พิจารณาคัดเลือกผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุนตามหลักเกณฑ์ และเพื่อให้สามารถดำเนินงานร่วมกับบริษัทจัดการที่คณะกรรมการกองทุนได้คัดเลือกแล้ว และคิดค่าธรรมเนียมด้วยราคาที่เหมาะสม คณะกรรมการกองทุนมีมติเห็นชอบให้ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) เป็นผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน เป็นระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2548 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2550 และการแต่งตั้งผู้สอบบัญชีกองทุนดำเนินงานปีต่อปีนั้น ในปีนี้ คณะกรรมการได้แต่งตั้งสำนักงานสอบบัญชี ดี ไอ เอ เป็นผู้สอบบัญชีกองทุนประจำปี 2548 มีค่าธรรมเนียมสอบบัญชี จำนวนเงิน 300,000.- บาท

5) คณะทำงานชุดที่ 3 และคณะทำงานชุดที่ 2 ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการกองทุนให้เข้าตรวจสอบทรัพย์สินและเอกสารต่างๆ ของกองทุน ณ สำนักงานผู้รับฝากทรัพย์สินปีละ 2 ครั้ง โดยคณะทำงานพร้อมทั้งเจ้าหน้าที่กองทุนได้ดำเนินการตรวจสอบทรัพย์สินเรียบร้อยทั้ง 2 ครั้ง

6) คณะทำงานชุดที่ 3 ได้เปรียบเทียบผลการดำเนินงานด้านตราสารหนี้กับตราสารทุนของ กสข.กฟภ. กับกองทุนรวมอื่นๆ โดยอัตราผลตอบแทนในตราสารทุนจากกองทุนรวม 66 กองทุน กสข.กฟภ. ได้รับอัตราผลตอบแทนร้อยละ -5.8 ต่อปี อยู่อันดับที่ 15 ของกองทุนรวมตราสารทุน และอัตราผลตอบแทนในตราสารหนี้จากกองทุนรวม 55 กองทุน กสข.กฟภ. ได้รับอัตราผลตอบแทนร้อยละ 2.86 ต่อปี อยู่อันดับที่ 5 ของกองทุนรวมตราสารหนี้

7) คณะทำงานชุดที่ 3 ได้ร่วมหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการลงทุนของ กสข.กฟภ. กับคณะกรรมการนโยบายการลงทุนของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เอ็มเอฟซี จำกัด(มหาชน) จำนวน 2 ครั้ง โดยได้กำหนดข้อจำกัดการลงทุนในหุ้นสามัญไว้ในนโยบายการลงทุนได้แก่

(1) บริษัทที่สามารถลงทุนได้ต้องมีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง เช่น มีผลการดำเนินงานดีได้รับผลดีจากภาวะเศรษฐกิจที่ฟื้นตัวและจ่ายเงินปันผลในอัตราที่สูง

(2) ใบสำคัญแสดงสิทธิยกเว้นการลงทุนนอกจากเป็นของแถม

(3) บริษัทจัดการต้องแสดงราคาเป้าหมายของหุ้นรายตัว โดยปรับเปลี่ยนในแต่ละช่วงสภาวะการณ์ให้กองทุนทราบในทุกๆ 1 เดือน

(4) ให้ดำรงสัดส่วนเพื่อการลงทุนระยะยาวไม่น้อยกว่าหรือเทียบเท่าร้อยละ 70 ของมูลค่าการลงทุนในหุ้นสามัญทั้งหมด โดยคุณสมบัติของหลักทรัพย์และหลักทรัพย์ที่ได้รับการเลือกสรรในส่วนของการลงทุนระยะยาว

(5) การลงทุนในหลักทรัพย์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนก่อนทุกครั้ง คณะทำงานฯ ได้ร่วมหารือกับผู้จัดการกองทุนเพื่อวิเคราะห์และพิจารณาการลงทุน กรณีคณะทำงานฯ พบข้อสังเกตการลงทุนในรายหลักทรัพย์ที่ กสช.กฟภ. ถือครองรวม 7 ครั้ง

8) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้ติดตามผลความคืบหน้าคดีฟ้องร้องเรียกเงินคืน 70 ล้านบาท ในปีนี้ กสช.กฟภ. ได้รับชำระเงินคืนจำนวน 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ได้รับชำระจำนวน 5,079.255.60 บาท และครั้งที่ 2 จำนวน 10,158.511.19 บาท รวมเป็นเงิน 15,237,766.79 บาท ซึ่งเงินจำนวนนี้ถือว่าเป็นรายได้ที่นำมาแบ่งเฉลี่ยให้แก่ผู้ที่ยังเป็นสมาชิกในปีที่ได้รับเงินทุกคน และหากได้รับเงินคืนมาอีกเมื่อใดก็ถือว่าเป็นรายได้ที่เพิ่มขึ้นมาในปีนั้นๆ สำหรับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพไปแล้วจะไม่ได้รับส่วนแบ่งแต่อย่างใด ทั้งนี้เงินจำนวน 70 ล้านบาทดังกล่าวได้ตัดบัญชีไปแล้วเมื่อปี 2541 และ 2543 ปีละ 35 ล้านบาท

9) คณะทำงานชุดที่ 5 จัดประชุมโครงการพบปะชี้แจงสมาชิก กสช. ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ติดต่อประสานงานกับบริษัทจัดการกองทุน สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และหน่วยงานต่างๆ ในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุน การอบรมให้ความรู้แก่กรรมการกองทุนและเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาบุคลากรในสายงาน กสช. ให้คณะกรรมการได้เข้าอบรมภายนอกหน่วยงานซึ่งจัดโดย สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ ซึ่งทางคณะทำงานได้เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องที่คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ กสช. เข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปบริหารจัดการกองทุน

10) คณะทำงานชุดที่ 5 ได้จัดทำวารสารรายไตรมาส รวม 4 ฉบับ จุลสารรายเดือนรวม 9 ฉบับ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ทาง Intranet ของ กฟภ. ให้สมาชิกทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสามารถเข้าไปตั้งกระทู้แสดงความคิดเห็น โดยมีเจ้าหน้าที่ กสช. คอยตอบคำถามที่สมาชิกสอบถามมาไม่ว่าจะเป็นทางโทรศัพท์ หรือทางเว็บบอร์ด รวมทั้งแจ้งข่าวสารที่สำคัญๆ ให้

สมาชิกได้รับทราบความเคลื่อนไหวของกองทุน คณะทำงานได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารตามบอร์ดในหน่วยงานและ ออกเสียงตามสายเพื่อให้สมาชิกได้รับทราบผลการดำเนินงานของกองทุนเป็นประจำทุกเดือน

3.1.3 การดำเนินงานคณะทำงานชุดที่ 1 – 5 ปี 2548

ในปี 2548 กองทุนต้องเผชิญกับปัจจัยหลายๆ อย่างที่ส่งผลกระทบต่อกองทุนทั้ง ตลาดตราสารหนี้ ตลาดตราสารทุนและตลาดหลักทรัพย์ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2548 นั้น กสช.กฟภ. ได้อัตราผลตอบแทนสุทธิร้อยละ 2.81 เมื่อเทียบกับปี 2547 ที่ผ่านมามีอัตราผลตอบแทนที่มากกว่า ยอดเงินกองทุนรวมทั้งสิ้น 17,802.35 ล้านบาท และมีสมาชิกจำนวน 26,470 คน อัตราผลตอบแทนตั้งแต่จัดตั้งกองทุนปี 2539 ถึง 2548 นั้น ได้อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ 8.13 ถือว่าผลการดำเนินงานรวมของกองทุนที่ผ่านมานั้นอยู่ในเกณฑ์ดี ถึงแม้จะประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจ การเมืองของประเทศ แต่ กสช.กฟภ. ก็สามารถบริหารจัดการกองทุนเป็นไปด้วยดีตลอดมา โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกมากที่สุด ในปีนี้คณะกรรมการกองทุน จะครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ 1 เมษายน 2548 เพื่อเป็นไปตามข้อบังคับ กองทุนฯ และระเบียบฯ จัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุน และเลือกตั้งคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ฝ่ายสมาชิก

1) จากการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2547 เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2548 ได้อนุมัติค่าจ้างนักวิเคราะห์หลักทรัพย์ เพื่อปฏิบัติงานให้ กสช.กฟภ. เป็นจำนวนเงิน 2,500,000.- บาท ซึ่งคณะกรรมการได้สรรหานักวิเคราะห์ตราสารหลายวิธี เช่น ประกาศใน Intetnet ติดต่อโดยตรง ติดต่อผ่านนายหน้า (Head Hunter) แต่ไม่มีผู้ใดติดต่อกลับและจากการแลกเปลี่ยนความเห็นกับรองเลขาธิการ กบข. ทราบว่า การสรรหานักวิเคราะห์ตราสารเพื่อทำหน้าที่ดังกล่าว ความเป็นไปได้ในการสรรหาจะไม่มี คณะกรรมการมีความเห็นว่าหากพิจารณาขอบเขตการทำงานของนักวิเคราะห์ตราสารและแนวทางการบริหารกองทุนของคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ในขณะนี้เห็นได้ว่านอกจากงานการวิเคราะห์ตราสารแล้ว ปัจจุบันกองทุนยังไม่มีการจัดทำในเรื่องของความเสี่ยง (Risk Management) การจัดแบ่งน้ำหนักของสินทรัพย์ หรือการลงทุนที่สอดคล้องกับความเสี่ยง (Asset Allocation) รวมถึงการกำหนดเป้าหมายผลตอบแทนของกองทุนในระยะยาว เพื่อกำหนดเป็นนโยบายการลงทุน โดยมีเป้าหมายผลตอบแทนที่ต้องการและสมาชิกยอมรับได้ ดังนั้น การสรรหานักวิเคราะห์ตราสารที่มีความรู้ในกระบวนการบริหารความเสี่ยง อีกทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรของกองทุน เพื่อให้จัดทำรูปแบบการบริหารกองทุนได้ตามเป้าหมายที่เหมาะสมโดยอยู่ภายในงบค่าจ้าง 2,500,000.- บาท น่าจะเป็นประโยชน์กับกองทุนและสมาชิกอย่างครบถ้วนมากกว่าการสรรหาเฉพาะบุคคลที่ทำหน้าที่ด้านการวิเคราะห์ตราสารเท่านั้น กสช.กฟภ. จึงได้เรียน

เชิญศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ชันชวิทย์ จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มาหารือและขอให้ท่านจัดทำข้อเสนอโครงการ “การวิเคราะห์หลักทรัพย์ และการให้คำปรึกษาด้านการบริหารการลงทุน และความเสถียร ซึ่งเป็นไปตามแนวทางของ กสช.กฟก. ตามข้อเสนอของศาสตราจารย์ ดร.อัญญา เป็นการถ่ายทอดความรู้ในการพัฒนาบุคลากร โดยประกอบการใช้เทคนิคและโปรแกรมต้นแบบการบริหารความเสี่ยงด้านการลงทุน เพื่อกำหนดเป็นนโยบายการลงทุนตามเป้าหมาย การประเมินสถานะของกองทุนในอนาคตเพื่อจัดเตรียมแผนการลงทุน พร้อมได้ให้โปรแกรมต้นแบบเครื่องมือการบริหารการลงทุนให้กับคณะกรรมการ กสช.กฟก. ได้ใช้ตลอดไปในระยะยาว ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบตามข้อเสนอโครงการ โดย อนุมัติจ้างศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ชันชวิทย์ เป็นเวลา 1 ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2548 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2549

2) คณะทำงานชุดที่ 1 มีโครงการที่จะให้สมาชิกที่พ้นสภาพ สามารถคงเงินไว้ในกองทุนเพื่อรองรับการโอนย้ายแรงงาน โดยสมาชิกที่ประสงค์จะลาออกจางานสามารถคงเงินไว้ในกองทุนได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันสิ้นสมาชิกภาพเพื่อรองรับการโอนย้ายไปยังกองทุนของนายจ้างใหม่ โครงการที่จะให้สมาชิกสามารถคงเงินไว้ในกองทุนนั้นก็เพื่อสมาชิกจะได้มีผลตอบแทน ผลประโยชน์จากการลงทุน แต่ทั้งนี้จะต้องมีการแก้ไขกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อน ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการศึกษาดำเนินการของกระทรวงการคลัง

3) สมาชิกแจ้งความประสงค์ขอเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมเดือน มกราคม 2548 จำนวน 697 ราย เดือนกรกฎาคม 2548 จำนวน 735 ราย รวมทั้งหมด 1,432 ราย เปลี่ยนแปลงอัตราสะสมเพิ่มขึ้น 1,201 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.37 เปลี่ยนแปลงอัตราสะสมลดลง 231 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.13

4) กทช. ได้ดำเนินการรับสมัครสมาชิกซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานก่อนวันที่ กฟก. จัดตั้ง กสช.กฟก. จำนวน 155 ราย เป็นเงิน 104,773,074.54 บาท จากเดิม 211 ราย ยังคงเหลือพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิก กสช.กฟก. อีก 48 ราย (พ้นสภาพไปแล้ว 8 ราย) ในปี 2548 กองทุนมีสมาชิกจำนวน 26,470 คน เจ้าหน้าที่ได้จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติสมาชิก ข้อมูลผู้รับประโยชน์ของสมาชิก ข้อมูลเงินสะสมและเงินสมทบของสมาชิกแต่ละรายที่แจ้งความประสงค์ขอเปลี่ยนแปลงข้อมูลมายัง กสช. ให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน โดยในปีนี้ได้เริ่มใช้ซอฟต์แวร์สำเร็จรูปตามโครงการเช่าระบบคอมพิวเตอร์ (SAP) ของ กฟก. มาใช้ในงานทะเบียน ทั้งนี้คณะทำงานยังได้ดูแลการจัดทำฐานข้อมูลสำรองของทะเบียนสมาชิกเพื่อเป็นการเพิ่มระบบความปลอดภัยของฐานข้อมูล โดยเก็บไว้ที่กองการเงิน กองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ธนาคารไทยพาณิชย์ การปรับปรุงข้อมูลนั้นจะทำเป็นรายไตรมาส

5) กสช.กฟภ. ได้ดำเนินการจ่ายเช็คให้พนักงานที่เข้าโครงการเกษียณก่อนกำหนดเป็นที่เรียบร้อยแล้วจำนวน 354 คน เป็นจำนวนเงิน 493,987,932.05 บาท และพนักงานที่เกษียณอายุในปี 2548 จำนวน 484 คน เป็นจำนวนเงิน 284,154,327.36 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 778,142,259.41 บาท

6) คณะทำงานชุดที่ 2 ได้พิจารณาคัดเลือกผู้สอบบัญชีกองทุน ประจำปี 2549 การคัดเลือกผู้สอบบัญชีกองทุนนั้นจะทำการคัดเลือกปีต่อปี ซึ่งในปี 2548 สำนักงานสอบบัญชี ดีไอเอ ได้จัดทำบคูล และงบรายได้ รายจ่ายประจำปีสิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548 เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วเสนอ กสช.กฟภ. โดยเป็นไปตามสัญญาจ้างทุกประการ และในปี 2549 คณะกรรมการกองทุนได้พิจารณาแต่งตั้งบริษัท บีดีไอ ริชฟิลด์ จำกัด เป็นผู้สอบบัญชีกองทุน คิดค่าธรรมเนียมสอบบัญชี จำนวนเงิน 200,000.- บาท

7) คณะทำงานชุดที่ 3 ได้จัดประชุมประจำเดือนรวม 12 ครั้ง และประชุมครั้งพิเศษ 4 ครั้ง เพื่อติดตามการลงทุนของบริษัทจัดการ ติดตามตรวจสอบ พิจารณากลับกรองความเหมาะสมของแผนการลงทุน จัดทำหลักเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานของกองทุนภายใต้การบริหารงาน โดยกำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนเป็นค่า Benchmark สำหรับเทียบวัดผลการดำเนินงานของกองทุนที่บริษัทจัดการบริหาร โดยแยกเป็นผลตอบแทนที่ได้รับจากตราสารหนี้ และตราสารทุนและรายงานสรุปผลการดำเนินงานของบริษัทจัดการเปรียบเทียบกับ Benchmark เสนอคณะกรรมการ กสช.กฟภ. เป็นรายเดือน

8) คณะกรรมการและคณะทำงานชุดที่ 3 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารกองทุน โดยจัดสัดส่วนวงเงินรายเดือนให้แก่บริษัทจัดการบริหาร กำหนดแนวทางและปรับพอร์ตการลงทุนในหุ้นสามัญ คัดเลือกหลักทรัพย์และกลุ่มหลักทรัพย์ที่เหมาะสมเพื่อการลงทุนระยะสั้น และการลงทุนระยะยาว ให้มีหลักทรัพย์ไม่เกิน 30 หลักทรัพย์ โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์การลงทุนในตราสารหนี้และตราสารทุนเพื่อลดความเสี่ยงจากการลงทุนในช่วง 1.5 เดือน (ก่อนสิ้นปี 2548) ดังนี้

(1) การลงทุนด้านตราสารหนี้ ให้ลงทุนเฉพาะตราสารหนี้ที่ออกใหม่ และมีอายุไถ่ถอนไม่เกิน 2 ปี มูลค่าการลงทุนแต่ละหลักทรัพย์ไม่เกิน 100 ล้านบาท และต้องได้รับการจัดอันดับความน่าเชื่อถือในระดับสูงกว่า หรือเท่ากับ A-

(2) การลงทุนด้านตราสารทุน ให้ผู้จัดการกองทุนขายทำกำไรในหุ้นสามัญที่ได้กำไรเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน ณ ระยะเวลา 30 และหากหุ้นตัวดังกล่าวยังมีพื้นฐานดี ก็สามารถลงทุนใหม่ต่อไปได้ในราคาที่ผู้จัดการกองทุนเห็นว่าเหมาะสม

9) กสช.กฟภ. ได้เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับกองทุนรวมด้านตราสารหนี้ และตราสารทุน พบว่าตั้งแต่เดือนมกราคม – ธันวาคม 2548 อัตราผลตอบแทนในตราสารทุนจากกองทุนรวม 84 กองทุน กสช.กฟภ. ได้อัตราผลตอบแทนร้อยละ 6.7 อยู่อันดับที่ 46 ส่วนอัตราผลตอบแทนในตราสารหนี้จากกองทุนรวม 53 กองทุนนั้น กสช.กฟภ. ได้อัตราผลตอบแทนร้อยละ 2.25 อยู่อันดับที่ 7 ของกองทุนรวมตราสารหนี้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับกองทุนอื่นๆ ที่มีขนาดกองทุนใกล้เคียงกันแล้วพบว่าผลการดำเนินงานของ กสช.กฟภ. นั้นอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างดีมาโดยตลอด

10) ทีมงานของคณะทำงานชุดที่ 3 ได้เข้าอบรมกับศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ชันชวิทย์ ในโครงการวิเคราะห์หลักทรัพย์ การบริหารการลงทุนและความเสี่ยงโดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2548 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2549 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และสภาพแวดล้อมการลงทุน การกระจายการลงทุนและการกำกับระดับความเสี่ยงให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้คณะทำงานได้ทำการศึกษาโครงสร้างการลงทุนเปรียบเทียบกับภาวะเศรษฐกิจที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจริงในปี 2549 และกำหนดแนวทางในการบริหารพอร์ตการลงทุน ทั้งตราสารหนี้ และตราสารทุนให้ได้รับผลตอบแทนในอัตราร้อยละ 6

11) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้แก้ไขสัญญาจ้างกับบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง ผู้รับฝากทรัพย์สินและค่าธรรมเนียมนายทะเบียนฉบับใหม่ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2548 เป็นต้นไป ดังนี้

(1) ค่าธรรมเนียมจัดการกองทุน กสช.กฟภ. ได้แก้ไขสัญญาจ้างกับ บลจ. เอ็มเอฟซี, บลจ. กรุงไทย โดยปรับเปลี่ยนค่าธรรมเนียมจัดการกองทุน ค่าธรรมเนียมจัดการหมายรวมรวมถึง ค่าบริหารกองทุน ค่างานทะเบียนสมาชิก ค่าจัดทำบัญชีกองทุน ค่ากระดาษ ค่าถ่ายเอกสาร ค่าจัดทำรายงานต่างๆ ค่าธรรมเนียมดังกล่าวได้รวมภาษีมูลค่าเพิ่มแล้ว กสช.กฟภ. จะคำนวณค่าจัดการกองทุนจากมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนเฉพาะส่วนที่อยู่ภายใต้การจัดการและบริหารของตน โดยลงบัญชีไว้เป็นรายเดือนสะสมยอดตั้งแต่วันเริ่มต้นบัญชีจนถึงวันสิ้นสุดรอบปีบัญชีปีต่อไปโดยเรียกเก็บค่าธรรมเนียมเป็นรายปี

(2) ค่าธรรมเนียมการรับฝากทรัพย์สิน กสช.กฟภ. และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ได้แก้ไขสัญญาฉบับใหม่โดยกำหนดค่าธรรมเนียมรับฝากทรัพย์สินในอัตราร้อยละ 0.0080 ต่อปี ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม ธุรกิจเฉพาะหรือภาษีอื่นใดโดยชำระเป็นรายไตรมาส

(3) ค่าธรรมเนียมนายทะเบียน กสช.กฟภ. ได้มีการแก้ไขสัญญาฉบับใหม่ โดยรวมค่าธรรมเนียมนายทะเบียนให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าธรรมเนียมจัดการกองทุน

12) ในปีนี้คณะทำงานชุดที่ 4 ได้พิจารณาแก้ไขข้อบังคับ กสช.กพภ. (คู่มือสมาชิก) ให้มีความสอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) กำหนด และได้ประสานงานกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรัฐวิสาหกิจอื่นเพื่อผลักดันให้กระทรวงการคลังเพิ่มเงินสมทบให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530

13) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้ติดตามความคืบหน้าคดีฟ้องร้องเรียกเงินคืน 70 ล้านบาททั้ง 4 คดีนั้น กสช.กพภ. ได้รับชำระหนี้ในการฟ้องร้องเรียกเงินคืนและได้นำส่งเข้า กสช.กพภ. รวมทั้งหมดจำนวน 3 ครั้ง เป็นเงินดังนี้

(1) ครั้งที่ 1	เดือนมีนาคม 2545	จำนวน	5,079,255.60 บาท
(2) ครั้งที่ 2	เดือนกันยายน 2547	จำนวน	10,158,511.19 บาท
(3) ครั้งที่ 3	เดือนกันยายน 2548	จำนวน	1,560,057.08 บาท
		รวม	16,797,823.87 บาท

14) คณะทำงานทั้ง 5 คณะทำงานจัดการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2547 และจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการฝ่ายสมาชิก อีกทั้งมีการจัดเสวนาร่วมกับสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เรื่อง “จัดทำข้อบังคับอย่างไร จึงไม่ขัดต่อคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกา” และได้เชิญหน่วยงานภายนอกมาบรรยายเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่คณะกรรมการกองทุน เนื่องจากปีนี้มีเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการกองทุนชุดใหม่ กสช.กพภ. จำเป็นต้องให้ความรู้แก่คณะกรรมการกองทุนให้มากที่สุด เพื่อจะได้มาบริหารงานกองทุนให้ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน

15) คณะทำงานชุดที่ 5 จัดการประชุมโครงการพบปะสมาชิก กสช.กพภ. ในส่วนภูมิภาค รวม 6 เขต และในส่วนกลางจำนวน 1 ครั้ง คณะทำงานได้พาสมาชิก กสช.กพภ. บางส่วนไปดูงานของบริษัทจัดการ ณ บลจ.กรุงไทย เพื่อศึกษาดูการทำงานของบริษัทจัดการ

16) คณะทำงานชุดที่ 5 จัดทำจุลสารรายเดือน 8 ฉบับ วารสารรายไตรมาส 4 ฉบับ จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์เรื่อง “มารู้จัก กสช.กพภ. กันเถอะ” และเรื่อง “ถามตอบ-รอบรู้เรื่อง กสช.กพภ.” เพื่อเผยแพร่ให้แก่สมาชิกทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคได้รับทราบข้อมูลเพิ่มเติมจากกองทุน จะเห็นได้ว่ากองทุนพยายามที่จะประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนฯ ให้สมาชิกได้รับทราบข้อมูลต่างๆ ให้ได้มากที่สุด แต่ กสช.กพภ. ก็ต้องประสบกับปัญหาตามมาบ้าง เช่น สมาชิกกองทุนให้ความสนใจในเรื่องของกองทุนน้อย สมาชิกบางคนเห็นว่าเป็นเรื่องที่เข้าใจยากเลยไม่ค่อยอยากให้ความสนใจมากนัก ทั้งนี้ กสช.กพภ. ก็พยายามหาทางแก้ไขปัญหามาในหลายๆ ด้าน โดยการประชาสัมพันธ์ออกเสียงตามสายภายในหน่วยงาน ดัดเอกสารตามบอร์ดในหน่วยงาน

แจกเอกสารไปยังทุกแผนก ทุกกอง จัดทำเว็บไซต์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร จัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก เพื่อให้สมาชิกได้รับผลประโยชน์จากกองทุนฯ มากที่สุด

3.1.4 การดำเนินงานคณะกรรมการชุดที่ 1 – 5 ปี 2549

ปี 2549 กศช.กฟภ. ได้จัดตั้งกองทุนและดำเนินงานครบรอบ 10 ปี ปีนี้กองทุนตั้งเป้าหมายอัตราผลตอบแทนในการบริหารกองทุนไว้ที่ร้อยละ 6 แต่อัตราผลตอบแทนของกองทุนอยู่ที่ร้อยละ 4.34 ทั้งนี้ถ้าไม่มีปัจจัยลบหรือมาตรการสำรองเงินทุน กศช.กฟภ. ก็สามารถทำอัตราผลตอบแทนได้ตามเป้าหมายตามที่คณะกรรมการกองทุนได้ตั้งไว้ รวมผลตอบแทนตั้งแต่จัดตั้งกองทุนปี 2539 ถึงปี 2549 มีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ 7.79 ซึ่งถือว่าผลการดำเนินงานตั้งแต่จัดตั้งกองทุนมาถึง ณ ปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ที่ดีตลอดมาเมื่อเปรียบเทียบกับกองทุนรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดกองทุนเท่ากัน กศช.กฟภ. ก็บริหารงานได้อยู่ในระดับดีนั้นๆ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2549 ยอดเงินกองทุนรวมทั้งสิ้น 19,477.51 ล้านบาท

1) คณะทำงานชุดที่ 1 ได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมให้กับสมาชิกที่แจ้งความประสงค์ขอเปลี่ยนแปลงเรียบร้อยแล้วโดยดำเนินการ 2 ครั้ง สมาชิกแจ้งความประสงค์ขอเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมในเดือนมกราคม 2549 จำนวน 814 ราย เดือนกรกฎาคม 2549 จำนวน 818 ราย รวมทั้งหมด 1,632 ราย โดยมีการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมเพิ่มขึ้น 1,508 ราย คิดเป็นร้อยละ 92.40 เปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมลดลง 124 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.60

2) กศช.กฟภ. ได้ดำเนินการจ่ายเช็คให้พนักงานที่เข้าโครงการเกษียณก่อนกำหนดเรียบร้อยแล้ว จำนวน 133 คน เป็นเงิน 217.55 ล้านบาท และพนักงานที่เกษียณอายุจำนวน 142 คน เป็นเงิน 331.85 ล้านบาท

3) คณะทำงานชุดที่ 2 ได้ตรวจสอบและรับรองงบการเงิน กศช.กฟภ. จากสำนักงานสอบบัญชี บีดีไอ ริชฟิลด์ ทั้งนี้ผู้สอบบัญชีได้ตรวจสอบงบดุลและงบประกอบรายละเอียดเงินทุนประจำปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2549 เป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป โดยในที่ประชุมใหญ่ได้รับรองงบการเงินเรียบร้อยแล้ว ในปีนี้คณะกรรมการกองทุนพิจารณาแต่งตั้งสำนักงานสอบบัญชี ดี ไอ เอ เป็นผู้สอบบัญชีกองทุนประจำปี 2550 ค่าธรรมเนียมสอบบัญชี เป็นเงิน 300,000.- บาท

4) คณะทำงานชุดที่ 2 และคณะทำงานชุดที่ 3 ได้เข้าตรวจสอบทรัพย์สินและเอกสารต่างๆ ของกองทุน ณ สำนักงานผู้รับฝากทรัพย์สินเรียบร้อยแล้วจำนวน 2 ครั้ง ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของ กศช.กฟภ.

5) คณะทำงานชุดที่ 3 ได้ดำเนินการจัดประชุมประจำเดือนทุกเดือนรวม 12 ครั้ง และครั้งพิเศษรวม 3 ครั้ง ร่วมกับบริษัทจัดการกองทุนเพื่อติดตามการลงทุน ติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทจัดการ ตรวจสอบการลงทุนในหลักทรัพย์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัทจัดการกับผู้รับฝากทรัพย์สิน และได้จัดทำเป็นรายงานเสนอคณะกรรมการบริหารและพิจารณาทุกเดือน โดยเรื่องที่น่าเสนอนั้นได้แก่ รายงานแสดงการลงทุนเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับในแต่ละกลุ่มหลักทรัพย์ รายงานการกระจายรายได้สะสมในรูปแบบเงินสด และการบันทึกบัญชีส่วนเพิ่ม(ลด) จากการตีราคาหลักทรัพย์ (Mark to Market) คณะกรรมการได้กำหนดอัตราเป้าหมายผลตอบแทนจากการลงทุนด้านตราสารหนี้และตราสารทุนเพื่อให้ทราบฝีมือในการบริหารของผู้จัดการกองทุนทั้ง 2 แห่ง อีกทั้งยังเป็นประโยชน์กับกองทุนเพื่อนำมาประกอบการในการตัดสินใจจ้างครั้งต่อไป

6) กสช.กฟภ. ได้จ้างที่ปรึกษาด้านวิเคราะห์หลักทรัพย์ การบริหารการลงทุนและความเสี่ยงของศาสตราจารย์ ดร. อัญญา ชันชวิทย์ ความก้าวหน้าของโครงการในปีนี้ได้มีการเสนอปรับพอร์ตการลงทุนของ กสช.กฟภ. โดยเป็นการจัดสรรเงินลงทุนเชิงกลยุทธ์ SAA (Strategic Asset Allocation) และกำหนดความยืดหยุ่นของสัดส่วนการลงทุนในแต่ละเวลา TAA (Tactical Asset Allocation) ทั้งนี้คณะกรรมการ กสช.กฟภ. มีมติอนุมัติให้ใช้กลยุทธ์ SAA เป็นแผนแม่บทในการบริหารพอร์ตการลงทุนและให้บริษัทจัดการปรับพอร์ตการลงทุนตั้งแต่ช่วงปลายเดือนสิงหาคม 2549 ระยะเวลาการปรับพอร์ต 1- 1.5 ปี โดยทางทีมงานเลขานุการคณะทำงานฯ และเจ้าหน้าที่ กสช. ได้เข้ารับการอบรมกับศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ชันชวิทย์ ในโครงการวิเคราะห์หลักทรัพย์ การบริหารการลงทุนและความเสี่ยงเป็นเวลา 12 เดือน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมการลงทุน การกระจายการลงทุน และการกำกับความเสี่ยงให้เป็นไปอย่างเหมาะสม

7) กสช.กฟภ. ได้เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับกองทุนรวมอื่นๆ ในด้านตราสารทุนและตราสารหนี้ โดยผลการดำเนินงานสิ้นสุด ณ เดือนธันวาคม 2549 กสช.กฟภ. ได้รับอัตราผลตอบแทนด้านตราสารทุนร้อยละ 3.16 อยู่อันดับที่ 6 จากกองทุนรวม 80 กองทุน ด้านตราสารหนี้ อัตราผลตอบแทนอยู่ที่ร้อยละ 4.38 อยู่อันดับที่ 7 จากกองทุนรวม 45 กองทุน จะเห็นได้ว่าแม้ว่าจะมีปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อกองทุน แต่การบริหารงานของ กสช.กฟภ. ก็เป็นที่น่าพอใจกับทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการกองทุนและสมาชิกกองทุน คณะทำงานได้ทำการศึกษาโครงสร้างการลงทุนของ กสช.กฟภ. ประเมินกับสถานการณ์การลงทุน เปรียบเทียบกับภาวะเศรษฐกิจที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจริงในปี 2550 และได้กำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (Target Return) ของ กสช.กฟภ. ประจำปี 2550 ที่อัตราร้อยละ 7 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเป้าหมาย

หลักร่วมกันระหว่าง กสช.กฟภ. กับบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง ในการบริหารการลงทุนให้แก่ กสช.กฟภ.

8) จากการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2548 ที่ผ่านมานั้น สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้เสนอให้กองทุนปล่อยกู้เงินให้แก่สมาชิกเหมือนกับสหกรณ์ออมทรัพย์ จะดีกว่าการดำเนินงานในรูปแบบปัจจุบัน คณะกรรมการกองทุนได้รับข้อเสนอของสมาชิกแล้วนำไปพิจารณาพร้อมทั้งชี้แจงให้ทราบว่า ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้กำหนดรูปแบบการลงทุนของกองทุนไว้อย่างชัดเจนว่าจะสามารถนำเงินไปใช้ลงทุนเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่สมาชิกในรูปแบบการลงทุนประเภทใดบ้าง โดยการลงทุนจะเป็นการลงทุนในตลาดทางการเงินในรูปแบบต่างๆ และตลาดหลักทรัพย์ การที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นผู้ออกผลิตภัณฑ์ทางการเงินในลักษณะการปล่อยกู้ และเสนอให้แก่สหกรณ์เพื่อกองทุนจะได้ผลตอบแทนเป็นดอกเบี้ยจากการให้กู้เงินนั้นไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อย่างไรก็ตามการเสนอความคิดเห็นของสมาชิกครั้งนี้ เป็นการแสดงว่าต้องการให้ กสช.กฟภ. ลงทุนเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่ดีกว่าการฝากเงิน ซึ่งในประเด็นนี้ได้แจ้งให้กับสมาชิกได้รับทราบแล้ว โดยทางคณะกรรมการจะพิจารณาการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่ดีภายใต้ความเสี่ยงที่สมาชิกยอมรับได้ และถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด

9) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้พิจารณาและจัดทำข้อบังคับ กสช.กฟภ. เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนดโดยเสนอยกเลิกข้อบังคับ กสช.กฟภ. ฉบับ พ.ศ. 2539 และจัดทำร่างข้อบังคับฉบับ พ.ศ.2550 แทน และติดตามความคืบหน้าการแก้ไข พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุน ซึ่งมีผลทำให้ กสช.กฟภ. ต้องปรับปรุงข้อบังคับให้สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงาน ก.ล.ต. ในเรื่องของการขอเพิ่มวงเงินสมทบจากนายจ้างร้อยละ 1 และในกรณีที่สมาชิกสิ้นสมาชิกภาพและกลับเข้ามาทำงานใหม่นั้น เงินผลประโยชน์ของสมาชิกที่ได้รับไปแล้วจะเรียกคืนได้หรือไม่ ซึ่งตามข้อบังคับนั้นหากกองทุนได้จ่ายเงินสะสม และผลประโยชน์ของเงินสะสมคืนให้แก่สมาชิกไปแล้ว สมาชิกผู้นั้นอาจไม่ต้องนำเงินจำนวนที่ได้รับไปดังกล่าวจ่ายคืนเข้ากองทุนด้วยก็ได้

10) ผลความคืบหน้าคดีฟ้องเรียกเงินคืน 70 ล้านบาททั้ง 4 คดีนั้น ในปีนี้ กสช.กฟภ. ได้รับชำระหนี้เพิ่มอีกจำนวน 772,046.85 รวมเป็นเงินที่ได้รับชำระทั้งสิ้น 17,569,870.72 บาท

11) กสช.กฟภ. ได้จัดการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2548 เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2549 และจัดงานเนื่องในโอกาสครบรอบ 10 ปี กสช.กฟภ. เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2549 ณ สำนักงานใหญ่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยได้มีการจัดมหกรรมวางแผนเงินออมพร้อมประหยัดภาษีกับ RMF & LTF โดยร่วมกับบริษัทแฟมิลี โนฮาว จำกัด โดยมีกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การบรรยายเรื่อง “รู้จัก

กับ RMF & LTF แผลคู่สวย ช่วยประหยัดภาษี การเสวนาพิเศษเรื่อง “วางแผนเงินออม พร้อมประหยัดภาษีกับ RMF & LTF” ภายในงานได้มีการออกบูธของบริษัทจัดการกองทุนรวม (บลจ.) ต่างๆ จำนวน 14 บลจ. เพื่อให้คำปรึกษาเรื่องการวางแผนการเงิน รวมทั้งนำเสนอผลิตภัณฑ์ทางการเงินรูปแบบต่างๆ

12) คณะทำงานชุดที่ 5 จัดทำวารสารรายไตรมาสรวม 4 ฉบับ จุลสารรายเดือนรวม 8 ฉบับ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารประจำเดือนให้กับสมาชิกกองทุนได้รับทราบ มีการจัดให้เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เขต และเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ส่วนกลาง จำนวน 14 คน เข้ารับการอบรมหลักสูตร “ความรู้มาตรฐานสำหรับคณะกรรมการกองทุน” และดูงานที่ บลจ. กรุงเทพฯ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

13) คณะทำงานชุดที่ 5 ได้จัดโครงการพบปะสมาชิกในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ความรู้ในเรื่องการเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง (Employee's choice) และได้แจกแบบสอบถามเกี่ยวกับการให้สมาชิกเลือกว่าจะให้ กสช.กฟภ. มีการเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเองหรือไม่ คณะทำงานด้านชุดที่ 5 ได้สรุปความคิดเห็นของสมาชิกในการจัดประชุมดังนี้

(1) การจัดโครงการพบปะสมาชิกในส่วนภูมิภาค ปี 2549 จำนวน 6 ครั้ง เพื่อให้ความรู้ในเรื่องการเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง (Employee's choice) กองทุนตั้งเป้าหมายผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 500 คน ซึ่งเป็นสมาชิกจากหลายๆ หน่วยงานในส่วนภูมิภาค ทั้งนี้กองทุนได้จัดทำแบบสอบถามสมาชิก ว่าต้องการให้มีการจัดทำนโยบายนี้หรือไม่ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนภูมิภาครวมทั้งสิ้น 637 ราย เป็นไปตามจำนวนที่กองทุนได้ตั้งเป้าหมายไว้ ผลจากแบบสอบถามพบว่า สมาชิกต้องการให้มีการเลือกนโยบาย Employee's Choice รวมทั้งสิ้น 376 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.03 และสมาชิกไม่ต้องการให้มีการเลือกนโยบาย Employee's Choice รวมทั้งสิ้น 261 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.97

(2) การจัดโครงการพบปะสมาชิกในส่วนกลาง ปี 2549 จำนวน 4 ครั้ง เพื่อให้ความรู้ในเรื่องการเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง (Employee's choice) กองทุนตั้งเป้าหมายผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 200 คน ซึ่งเป็นตัวแทนสมาชิกจากทุกหน่วยงานในส่วนกลาง ทั้งนี้กองทุนได้จัดทำแบบสอบถามสมาชิก ว่าต้องการให้มีการจัดทำนโยบายนี้หรือไม่ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนกลางรวมทั้งสิ้น 264 ราย เป็นไปตามจำนวนที่กองทุนได้ตั้งเป้าหมายไว้ ผลจากแบบสอบถามพบว่าสมาชิกต้องการให้มีการเลือกนโยบาย Employee's Choice รวมทั้งสิ้น 171 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.77 และไม่ต้องการให้มีการเลือกนโยบาย Employee's Choice รวมทั้งสิ้น 93 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.23

ผลจากแบบสอบถามพบว่าสมาชิกส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะให้มีการเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง (Employee's choice) แต่ก็มีสมาชิกอีกส่วนหนึ่งที่ไม่ต้องการให้มีนโยบายนี้เพราะ เนื่องจากสมาชิกยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการลงทุนเป็นอย่างมาก และการลงทุนเองก็อาจทำให้เกิดความผิดพลาดจากการลงทุนได้ เนื่องจากเป็นมือใหม่ยังขาดประสบการณ์ทางด้านนี้ ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันก็มีความผันผวนเป็นอย่างมาก แต่ถ้าหากสมาชิกที่มีความรู้ในเรื่องการลงทุนที่ดี ก็จะส่งผลดีกับตัวสมาชิกเพราะสามารถเลือกการลงทุนได้เองตามความต้องการ

3.1.5 การดำเนินงานคณะทำงานชุดที่ 1 – 5 ปี 2550

คณะกรรมการกองทุนได้กำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนอัตราร้อยละ 7 สำหรับแจ้งบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง เพื่อจัดการบริหารให้แก่ กสช.กฟภ. โดยลงทุนในหลักทรัพย์ประเภทตราสารทุนต่อตราสารหนี้ในสัดส่วนร้อยละ 10 : ร้อยละ 90 และให้สอดคล้องกับนโยบาย SAA และการนำกลยุทธ์ TAA จากที่ปรึกษากองทุนมาบริหารพอร์ตการลงทุนตามจังหวะตลาด บริษัทจัดการทั้ง 2 แห่งจะต้องบริหารเพื่อให้ได้ผลตอบแทนในรอบปี 2550 รวมกันเป็นจำนวนเงิน 1,420 ล้านบาท ถึงแม้ว่าภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงปี 2550 นี้ มีอัตราการเจริญเติบโตอย่างชะลอตัว การคาดการณ์การจัดตั้งรัฐบาลที่มาจากทางเลือกตั้ง และการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกในช่วงปลายปีที่ส่งผลกระทบต่อหนี้ ปราบกฏว่าในปีนี้นักบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่งสามารถบริหารงานได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยผลประโยชน์สุทธิสะสมตั้งแต่ มกราคม ถึง ธันวาคม 2550 เป็นจำนวนเงิน 1,495.72 ล้านบาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนสุทธิร้อยละ 7.62 ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ 21,026.49 ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าอัตราผลตอบแทนที่กองทุนตั้งเป้าหมายไว้และสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากของสถาบันการเงินทุกประเภท

1) กสช.กฟภ. จ่ายเงินให้พนักงานที่เข้าโครงการร่วมใจจากองค์กร(เกษียณอายุงานก่อนกำหนด) ประจำปี 2550 จำนวน 459 ราย เป็นเงินที่ต้องจ่ายทั้งสิ้น 774.36 ล้านบาท โดยวิธีโอนเงินผ่านระบบ Media Clearing จำนวน 132 ราย และจ่ายเป็นเช็คจำนวน 327 ฉบับ คณะทำงานและเจ้าหน้าที่ กสช. ได้ปฏิบัติงานคล่องตัวเป็นไปด้วยดี พนักงานมารับเงินครบทุกรายการดำเนินงานเป็นไปตามขอบเขตที่กำหนดไว้

2) คณะทำงานชุดที่ 1 ได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมให้แก่สมาชิกที่แจ้งความประสงค์จำนวน 2 ครั้ง เรียบร้อยแล้ว โดยสมาชิกแจ้งเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมในเดือนมกราคม จำนวน 718 ราย และเดือนกรกฎาคม จำนวน 586 ราย รวมทั้งหมด 1,304 ราย สมาชิกแจ้งเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเพิ่มขึ้น 1,223 ราย คิดเป็นร้อยละ 93.79 เปลี่ยนแปลงอัตราเงินลดลง 81 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.21 ซึ่งจะเห็นได้ว่าสมาชิกส่วนใหญ่แจ้งขอเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมเพิ่มขึ้น

3) คณะทำงานชุดที่ 1 และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้จัดทำโปรแกรมระบบทะเบียนสมาชิกตามที่คณะกรรมการ กสช.กฟภ. ต้องการให้เป็นรูปแบบ Fund Administration เพื่อสามารถดำเนินการดำเนินงานทะเบียนสมาชิกได้เองนั้น ในปีนี้ได้เริ่มดำเนินการทดลองระบบเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำระบบงานคู่ขนานกับบริษัทจัดการ

4) คณะทำงานชุดที่ 3 ติดตามการลงทุนและดูแลให้บริษัทจัดการทั้ง 2 แห่งนำเงินกองทุนไปลงทุนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ บริษัทจัดการได้ยื่นเสนอขออนุมัติลงทุนในหลักทรัพย์ที่ไม่อยู่ในกรอบนโยบายการลงทุนและหลักทรัพย์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์จำนวน 7 เรื่อง คณะกรรมการได้พิจารณาให้บริษัทจัดการลงทุนจำนวน 2 เรื่อง และไม่อนุมัติจำนวน 4 เรื่อง เนื่องจากคณะกรรมการกองทุน เห็นว่าหลักทรัพย์ที่บริษัทจัดการนำเสนอมา นั้นไม่มีความเหมาะสมที่จะลงทุนมีความเสี่ยงอยู่มาก อาจทำให้กองทุนเกิดผลขาดทุนได้

5) กสช.กฟภ. ได้เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับกองทุนอื่นๆ พบว่าการลงทุนด้านตราสารทุน กสช.กฟภ. ได้อัตราผลตอบแทนร้อยละ 33.64 และด้านตราสารหนี้ได้อัตราผลตอบแทน ร้อยละ 4.68 และมีอัตราผลตอบแทนรวมร้อยละ 7.62 ซึ่งผลการดำเนินงานในปีนี้เป็นไปตามเป้าหมายที่ กสช.กฟภ. กำหนดไว้

6) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้จัดทำสัญญาจ้างบริษัทจัดการกองทุนจำนวน 2 แห่งเพื่อจัดการและบริหาร กสช.กฟภ. เนื่องจากวันที่ 31 ธันวาคม 2550 นี้ ครบกำหนดสัญญาจ้างบริษัทจัดการกองทุนกับ บลจ.กรุงไทย และ บลจ.เอ็มเอฟซี จำกัด คณะกรรมการกองทุนได้ดำเนินการคัดเลือกบริษัทจัดการตั้งแต่ปลายไตรมาสที่ 3 ของปี 2550 และได้พิจารณาคัดเลือก บลจ.เอ็มเอฟซี และ บลจ.ไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ให้เป็นบริษัทจัดการกองทุนเป็นระยะเวลา 3 ปี รวมทั้งจัดทำสัญญาจ้างผู้รับฝากทรัพย์สินและผู้รับรองมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุน และสำนักงานสอบบัญชี ดี ไอ เอ เป็นผู้สอบบัญชีกองทุน

7) การจัดทำข้อบังคับ กสช.กฟภ.(ฉบับปี พ.ศ.2550) ในปีนี้คณะทำงานชุดที่ 4 ได้นำเสนอสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์เพื่อจดทะเบียนเรียบร้อยแล้ว

8) ผลความคืบหน้าของคดีฟ้องร้องเรียกเงินคืน 70 ล้านบาท ในปีนี้ได้รับชำระเพิ่มอีก 2 ครั้ง ในเดือนพฤษภาคม 2550 จำนวน 58,048.63 บาท และเดือนกุมภาพันธ์ 2551 จำนวน 1,610,849.63 บาท รวมเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้นที่ กสช.กฟภ. ได้รับ 19,238,768.98 บาท

9) คณะทำงานชุดที่ 5 ได้จัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกในเรื่อง “การออมและการลงทุนเพื่อรองรับวัยเกษียณ” ตามโครงการ “ใช้อย่างพอเพียง-มีเพียงพอวัยเกษียณ” โดยจัดอบรมให้กับสมาชิกในส่วนภูมิภาค กำหนดเป้าหมายผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 600 คน โดยมีผู้เข้ารับ

การอบรมทั้งหมดจำนวน 673 คน ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และในส่วนกลางกำหนดเป้าหมายผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 200 คน แต่มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 150 คน ซึ่งน้อยกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่าสมาชิกในส่วนกลางให้ความสนใจในเรื่องของกองทุนน้อยกว่าสมาชิกในส่วนภูมิภาค

10) จัดให้เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของ กฟภ. กรรมการ กสช. และเจ้าหน้าที่ กทช. เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกองทุนของหน่วยงานภายนอก ได้แก่ สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในปีนี้ กสช.กฟภ. ได้รับการสนับสนุนและให้ความร่วมมือจากตลาดหลักทรัพย์และบริษัทเฟมิลี โนฮาว ในการออกบูธของ บลจ.ต่างๆ จำนวน 13 แห่ง เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องการวางแผนการลงทุนโดยเฉพาะการลงทุนที่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี (RMF & LTF) โดยจัดให้กับสมาชิกทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งผลตอบรับจากจัดงานครั้งนี้ พบว่า สมาชิกให้ความสนใจในการสอบถามข้อมูลเรื่อง RMF & LTF จากเจ้าหน้าที่ของ บลจ. ต่างๆ ค่อนข้างมาก และปัญหาส่วนใหญ่ที่พบก็คือ สมาชิกส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการลงทุนเป็นอย่างมาก จึงไม่กล้าที่จะลงทุน

11) คณะกรรมการ กสช.กฟภ. ได้ต้อนรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขององค์การส่งเสริมโคนมแห่งประเทศไทย เพื่อเข้าเยี่ยมชมระบบงานของ กสช.กฟภ. โดยคณะกรรมการได้นำเสนอการงานด้านการบริหารเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกลยุทธ์ วิธีติดตามการบริหารการลงทุนและการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการติดตาม กำกับดูแล การบริหารเงินกองทุน

12) เลขานุการ กสช.กฟภ. ได้นำทีมงานบรรยายชี้แจงการให้บริการที่ปรึกษากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดทำกลยุทธ์การจัดสรรการลงทุนให้แก่คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้านครหลวง และคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประปานครหลวง เนื่องจากในปีี้ กสช.กฟภ. เป็นรัฐวิสาหกิจแรกที่มีการนำกลยุทธ์ SAA และ TAA จากที่ปรึกษากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งทำให้ กสช.กฟภ. มีอัตราผลตอบแทนที่ดีและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.6 การดำเนินงานคณะทำงานชุดที่ 1 – 5 ปี 2551

คณะกรรมการ กสช.กฟภ. ได้ศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนประจำปี เพื่อเป็นการแสดงเจตนารมณ์ของคณะกรรมการกองทุนในการบริหารและกำกับการลงทุนให้สมาชิกได้รับผลตอบแทน ณ ระดับที่น่าพอใจ และใช้กำหนดเป็นเป้าหมายหลักร่วมกันระหว่าง กสช.กฟภ. กับบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง ในการบริหารการลงทุน โดยกำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนปี 2551 ที่ร้อยละ 8 ซึ่งหมายถึงบริษัทจัดการต้องทำผลตอบแทน

ในรอบปีรวมกันเป็นจำนวนเงิน 1,734 ล้านบาท แบ่งเป็นผลตอบแทนในตราสารทุน 564 ล้านบาท (คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 26) และตราสารหนี้ 1,170 ล้านบาท (คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 6)

1) กสช.กฟภ. ได้ครบกำหนดสัญญาจ้างบริษัทจัดการกองทุนและผู้รับฝากทรัพย์สิน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2550 จึงได้มีการคัดเลือกบริษัทจัดการกองทุนและผู้รับฝากทรัพย์สิน รวมถึงผู้สอบบัญชีกองทุนใหม่ โดยการคัดเลือกบริษัทจัดการนั้นคณะกรรมการกองทุนได้ดำเนินการคัดเลือกตั้งแต่ปลายไตรมาสที่ 3 ของปี 2550 โดยได้จัดทำขอบเขตโดยละเอียดของงานที่จะจ้าง (TOR) และแจ้งไปยังบริษัทจัดการทั้งหมด 21 แห่ง มีบริษัทมาขอรับ TOR จำนวน 14 แห่ง และมีบริษัทจัดการที่ยื่นข้อเสนอมายังกองทุนจำนวน 11 แห่ง คณะกรรมการได้ดำเนินการคัดเลือกอย่างรอบคอบและที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบจ้าง บลจ.เอ็มเอฟซี จำกัด(มหาชน) และ บลจ.ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เพื่อจัดการและบริหารกองทุนเป็นระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2551 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2553 ได้ลงนามในสัญญาร่วมกันเรียบร้อยแล้ว ในส่วนของผู้รับฝากทรัพย์สิน (Custodian) ของกองทุน เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบในการโอนย้ายทรัพย์สินของกองทุน เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงบริษัทจัดการกองทุนในเวลาเดียวกับการเปลี่ยนแปลงผู้รับฝากทรัพย์สิน คณะกรรมการจึงมีมติให้ต่ออายุสัญญากับผู้รับฝากทรัพย์สินรายเดิม (ธนาคารไทยพาณิชย์) อีก 2 เดือน (สิ้นสุด ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2551) และดำเนินการคัดเลือกผู้รับฝากทรัพย์สินซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้จ้าง ธนาคารกสิกรไทย เป็นระยะเวลา 3 ปี 1 เดือน

2) คณะทำงานชุดที่ 1 ได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมให้แก่สมาชิกที่แจ้งความประสงค์เรียบร้อยแล้วจำนวน 2 ครั้ง โดยสมาชิกแจ้งขอเปลี่ยนแปลงในเดือนมกราคม จำนวน 1,492 ราย และเดือนกรกฎาคม จำนวน 1,111 ราย รวมทั้งสิ้น 2,603 ราย สมาชิกแจ้งขอเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมเพิ่มขึ้น 2,501 ราย คิดเป็นร้อยละ 9608 และแจ้งเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมลดลง 102 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.92

3) สมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพภายใน 30 วัน ตาม พรบ. กสช.กฟภ. และข้อบังคับกองทุน ในปีนี้มีจำนวน 114 ราย คิดเป็นเงินที่ กสช.กฟภ. ต้องจ่ายทั้งสิ้น 84.91 ล้านบาท และในส่วนของสมาชิกที่เข้าโครงการร่วมใจจากองค์กร (เกษียณอายุก่อนกำหนด) ประจำปี 2551 จำนวน 257 ราย เป็นเงิน 486.56 ล้านบาท กสช.กฟภ. ได้จ่ายเงินให้กับสมาชิก 2 วิธี โดยการโอนเงินผ่านระบบ Media clearing จำนวน 84 ราย และจ่ายเป็นเช็ค จำนวน 173 ฉบับ และในส่วนของสมาชิกที่เกษียณอายุประจำปี 2551 จำนวน 176 ราย เป็นเงินที่ต้องจ่ายจำนวน 473.16 ล้านบาท จ่ายเงินผ่านระบบ Media clearing จำนวน 127 ราย และจ่ายเป็นเช็คจำนวน 49 ราย ในปีนี้สมาชิกมารับเงินครบตามจำนวนดังกล่าว

4) ตามที่ กสช.กฟภ. ได้ดำเนินการปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบให้กับสมาชิกอีกร้อยละ 1 นั้น สามารถดำเนินการปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบให้แก่สมาชิกได้ในเดือนพฤศจิกายน 2551 โดยเงื่อนไขในการปรับเพิ่มนี้จะปรับเพิ่มให้กับสมาชิกที่มีอายุงานครบ 10 ปีขึ้นไป และสมาชิกจะต้องปรับเงินสะสมของตนเองเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 โดยจากการสอบถามความต้องการของสมาชิกที่มีอายุงานครบ 10 ปีขึ้นไป พบว่าร้อยละ 98 แฉงขอปรับอัตราเงินสะสมเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 เพื่อต้องการให้นำจ้างปรับเงินสมทบให้อีกร้อยละ 1

5) ตามที่ กฟภ. ได้นำโปรแกรมสำเร็จรูประบบ SAP เข้ามาใช้ในกองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองสนับสนุนปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์ ได้พิจารณาแก้ไขปัญหาปรับปรุงโปรแกรมและจัดทำโปรแกรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านงานทะเบียนจำนวน 5 โปรแกรม ได้แก่ โปรแกรมรายงานเพื่อแสดงอายุงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โปรแกรมรายงานเพิ่ม-ลดอัตราสะสม กสช. โปรแกรมรายงานรายละเอียดการหักเงินสะสมและเงินสมทบ กสช. โปรแกรมรายงานอายุสมาชิก 10 ปี และ 20 ปี และโปรแกรม Download ข้อมูลสมาชิก (ประวัติสมาชิก/ ผู้รับประโยชน์/ ข้อมูลเปอร์เซ็นต์การส่งเงินจาก SAP/ ข้อมูลเงินสะสม-สมทบ รายเดือนจาก SAP) เพื่อออกเป็นรายงานให้กับเจ้าหน้าที่ กทช. ใช้ตรวจสอบข้อมูลให้แก่สมาชิก

6) สำนักงานสอบบัญชี ดีไอเอ ผู้สอบบัญชีกองทุนได้สิ้นสุดสัญญาจ้าง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551 คณะกรรมการได้แต่งตั้งสำนักงานสอบบัญชี ปีติเสวี เป็นผู้สอบบัญชีกองทุนประจำปี 2552 ดำเนินการเป็นเวลา 1 ปี โดยคิดค่าธรรมเนียมสอบบัญชีจำนวนเงิน 360,000.- บาท และคณะกรรมการกองทุนได้คัดเลือกให้ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เป็นผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน ดำเนินการเป็นระยะเวลา 3 ปี

7) คณะทำงานชุดที่ 2 ได้ทำการตรวจสอบและสรุปงบแสดงส่วนของสมาชิก-นายจ้างและผลประโยชน์(แบบ กช.1.1) และงบแสดงรายละเอียดทรัพย์สินสุทธิ(แบบ กช.1.2) และตรวจสอบอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 1 ปีของ 4 ธนาคาร (BBL,KTB,SCB,KBANK) ตราสารหนี้ (Thai BMA Composite Bond Index) ตราสารทุน (Set 100 Index) และหน่วยลงทุนเสนอคณะกรรมการกองทุนทราบทุกเดือน โดยดำเนินการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และนำเสนอที่ประชุมใหญ่เพื่อให้สมาชิกได้รับทราบผลการดำเนินงานของกองทุนในรอบปีที่ผ่านมา

8) คณะทำงานชุดที่ 3 ได้กำหนดหลักการและแนวทางในการบริหารการลงทุนในช่วง 1 เดือนสุดท้ายก่อนสิ้นปี 2551 ให้บริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง บริหารการลงทุนตามหลักการและแนวทางที่กำหนด เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากความผันผวนของตลาดตราสารทุน ให้ได้รับผลตอบแทนที่ดีที่สุดในช่วง 1 เดือนสุดท้ายของปี 2551 ซึ่งทำให้กองทุนได้รับผลตอบแทนในเดือน ธันวาคม 2551 จำนวน 670.22 ล้านบาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 3.10 จากปัญหาวิกฤต

เศรษฐกิจโดยรวมทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ คณะทำงานฯ ได้ประชุมร่วมกับผู้จัดการกองทุนเป็นระยะๆ ตามความเหมาะสม เพื่อบริหารพอร์ตลงทุนร่วมกัน ซึ่งผลตอบแทนจากการลงทุนที่ กสช.กฟภ. ได้รับเป็นจำนวน 562.49 ล้านบาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 2.62 ซึ่งเป็นอัตราผลตอบแทนที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของรัฐวิสาหกิจอื่นๆ

9) คณะทำงานชุดที่ 3 ได้จัดทำกลยุทธ์การจัดสรรหลักทรัพย์เพื่อการลงทุน SAA ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างสมาชิกตามฐานข้อมูลสมาชิก ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2551 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กองทุนได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนที่สูงกว่าอัตราเงินเฟ้อ ในระยะเวลาการลงทุนซึ่งเฉลี่ยจากอายุสมาชิกในกองทุน (11 ปี) ภายใต้ระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ และเพื่อให้กองทุนได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดความยืดหยุ่นของสัดส่วนการลงทุนในแต่ละเวลา (TAA) นำเสนอคณะกรรมการเพื่ออนุมัติให้บริษัทจัดการใช้บริหารการลงทุนตามหลักการ ดังนี้

(1) ใช้เป็นแผนแม่บทให้บริษัทจัดการบริหารพอร์ตการลงทุนของ กสช.กฟภ. ประจำปี 2552

(2) สัดส่วนการลงทุนตามกลยุทธ์ SAA ใช้เป็นเกณฑ์อ้างอิงการวัดผลการดำเนินงานของบริษัทจัดการและการคำนวณค่าจัดการกองทุนประจำปี 2552

จากการศึกษาโครงสร้างการลงทุนของ กสช.กฟภ. และประเมินสถานการณ์การลงทุนเปรียบเทียบกับภาวะเศรษฐกิจที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจริงในปี 2552 ได้กำหนดเป็นเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนประจำปี 2552 ที่อัตราร้อยละ 6 เพื่อใช้เป็นเป้าหมายหลักร่วมกันระหว่าง กสช.กฟภ. กับบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่ง ในการบริหารการลงทุนเพื่อสร้างผลตอบแทนให้แก่ กสช.กฟภ.

10) คณะทำงานชุดที่ 4 ได้พิจารณาและดำเนินการแก้ไขข้อบังคับ ข้อ 6.2 หมวด 6 เงินสะสม เงินสมทบ และเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้เพื่อรองรับการขอปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบ กสช.กฟภ. ให้กับสมาชิกซึ่งได้จัดทำและยื่นขอจดทะเบียนต่อสำนักงาน ก.ล.ต. เรียบร้อยแล้ว

11) ผลความคืบหน้าการดำเนินคดีฟ้องร้องเรียกเงินคืน 70 ล้านบาท ทั้ง 4 คดี ในปีนี้ได้รับชำระหนี้จากการฟ้องร้องบังคับคดีจำนวน 7 ครั้ง เป็นเงิน 19,398,402.73 บาท

4. ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา

4.1 ด้านการเรียนรู้ของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่กองทุน

กสช.กฟภ. ได้ดำเนินการส่งเสริมให้ความรู้แก่กรรมการและเจ้าหน้าที่กองทุน รวมทั้งให้ความรู้แก่สมาชิกทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกองทุนในทุกๆ ด้าน โดยมอบหมายให้คณะทำงานชุดที่ 5 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลให้ความรู้แก่สมาชิกได้รับทราบถึงผลการดำเนินงานทุกๆ เดือนและผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับกองทุนอื่นๆ ผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับจากกองทุน รวมทั้งข่าวสารใหม่ๆ ของกองทุน เจ้าหน้าที่ของกองทุนจะต้องแจ้งให้สมาชิกได้รับทราบข้อมูลทุกครั้ง โดยจะทำการประชาสัมพันธ์ทางจดสารรายเดือน วารสารรายไตรมาส ดิจบอร์ดประชาสัมพันธ์ตามหน่วยงาน เผยแพร่ข้อมูลลงทางเว็บไซต์ของกองทุน จัดประชุมให้ความรู้แก่สมาชิกและจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปีเพื่อให้สมาชิกได้รับทราบผลการดำเนินงานที่ผ่านมาในรอบปีของกองทุน ผลการดำเนินงานของกองทุนในด้านการเรียนรู้และพัฒนากองทุนที่ผ่านมา มีดังนี้

1) ในทุกๆ ปี กสช.กฟภ. จะจัดส่งบุคลากรไม่ว่าจะเป็นกรรมการ เจ้าหน้าที่หรือสมาชิก กองทุนเข้าอบรมและสัมมนาตามหน่วยงานภายนอก โดยเป็นหลักสูตรที่มีค่าใช้จ่ายและไม่มีการเก็บค่าใช้จ่า โดยจะคัดเลือกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญกับกองทุนเป็นอย่างมาก ส่วนมากจะจัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนให้มากยิ่งขึ้น ผลจากการส่งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่รับการอบรมนั้น พบว่าหลักสูตรที่จัดบางหลักสูตรใช้เวลาในการจัดอบรมที่น้อย ทำให้ได้ข้อมูลที่อาจจะไม่ครบถ้วนมาก เพราะด้วยเวลาที่จำกัด คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ได้ให้ความเห็นว่า กสช.กฟภ. ควรจัดหาหลักสูตรที่ให้ประโยชน์และคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่เสียไปในการอบรม และให้ข้อเสนอแนะโดยการเชิญวิทยากรของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือวิทยากรภายนอกมาบรรยายให้ความรู้แก่กรรมการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายของกองทุน

2) ทางทีมงานเลขานุการ กสช.กฟภ. ได้พาคณะกรรมการกองทุนเข้าเยี่ยมชมกิจการกองทุนของรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวง การประปานครหลวง และการสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นต้น เพื่อศึกษาดูการบริหารงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงาน กสช.กฟภ.

3) กสช.กฟภ. ได้ติดต่อประสานงานกับบริษัทจัดการกองทุน ผู้รับฝากทรัพย์สิน ผู้ตรวจสอบบัญชี กสช. สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ และหน่วยงานต่างๆ ในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนและการอบรมให้ความรู้ โดยหลักสูตรที่จัดอบรม

ให้ความรู้แก่คณะกรรมการกองทุนและเจ้าหน้าที่ในสายงานนั้น ล้วนแต่เป็นหลักสูตรที่มีความสำคัญกับกรรมการและเจ้าหน้าที่กองทุน ซึ่งในทุกๆ ปีหลักสูตรที่คณะกรรมการเข้ารับการอบรมเป็นส่วนใหญ่ได้แก่

- (1) หลักสูตรอะไรในงบการเงินที่กรรมการกองทุนควรรู้
- (2) การจัดการลงทุนด้วย Financial Lab
- (3) งบการเงินและมาตรฐานบัญชีที่กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรรู้
- (4) การสัมมนาและดูงานด้านธุรกิจการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การคัดเลือกและการกำกับบริษัทจัดการกองทุน

(5) กฎหมายกองทุนและหลักเกณฑ์ที่กรรมการกองทุนควรรู้

(6) ความรู้มาตรฐานสำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในปี 2549 คณะกรรมการ กสข.กฟภ. และเจ้าหน้าที่ กทช. ได้เข้ารับการอบรมจำนวน 8 หลักสูตร ได้แก่ ความรู้มาตรฐานสำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รุ่นที่ 3 และรุ่นที่ 4 จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากปีนี้มีคณะกรรมการกองทุนใหม่ กสข.กฟภ. จึงได้เลือกหลักสูตรที่มีความเหมาะสมแก่คณะกรรมการกองทุนเป็นอย่างมาก และการอบรมเรื่องกัฏวิฤติ การลงทุนในกองทุนปี 49 ใดๆ การจัดการลงทุนด้วย Financial Lab จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดทำ VAR ของพอร์ตจากตราสารหนี้ง่ายเพียงนี้เอง จัดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สัมมนาวิชาการ เรื่องทิศทางเศรษฐกิจและตลาดการเงินไทย ปี 2550 แนวทางการบริหารความเสี่ยงปี 2550 และทางเลือกการลงทุน อีกทั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ได้เข้ารับการบรรยายเกี่ยวกับประกาศ ก.ล.ด. เรื่องการลงทุนและการมีไว้เพื่อทรัพย์สินของกองทุน และประกาศ ก.ล.ด. เรื่องการกระทำที่อาจขัดแย้งต่อผลประโยชน์ซึ่งจัดโดย การไฟฟ้า นครหลวง

4) ในปี 2549 คณะทำงานชุดที่ 5 ได้จัดประชุม โครงการพบปะชี้แจงสมาชิก กสข. ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโครงการบริการสมาชิกให้สามารถเลือกการลงทุนด้วยตนเอง (Employee's choice) จัดการประชุมพบปะสมาชิกในส่วนภูมิภาคจำนวน 6 ครั้ง 30 กฟพ. มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดจำนวน 638 คนและจัดการประชุมในส่วนกลางจำนวน 4 ครั้ง มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดจำนวน 264 คน และนำสมาชิก กสข. ในส่วนกลางเพื่อเยี่ยมชมระบบงานของบริษัทจัดการกองทุน จำนวน 4 ครั้ง ณ บลจ.เอ็มเอฟซี และ บลจ.กรุงไทย จำกัด (มหาชน) คณะทำงานชุดที่ 5 ได้จัดให้เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เขตและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ส่วนกลาง จำนวน 14 คน เข้ารับการอบรมหลักสูตร “ความรู้มาตรฐานสำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” และเยี่ยมชมดูระบบงานของ บลจ.กรุงไทย และตลาดหลักทรัพย์ เพื่อนำ

ความรู้ ความเข้าใจในระบบงานของกองทุนไปประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ให้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. ต่อไป

5) ปี 2549 เนื่องในโอกาส กสช.กฟภ. ดำเนินงานครบรอบ 10 ปี ได้ร่วมกับ บริษัทแฟมิลี โนอาว จำกัด จัดงานมหกรรมวางแผนเงินออมพร้อมประหยัดภาษีกับ RMF<F และมีกิจกรรมการบรรยายเรื่อง “รู้จักกับ RMF & LTF แพลตฟอร์ม ช่วยประหยัดภาษี” จัดการเสวนา พิเศษเรื่อง “วางแผนเงินออม พร้อมประหยัดภาษีกับ RMF & LTF” และการออกบูธของบริษัท จัดการกองทุนรวม (บลจ.) ต่างๆ จำนวน 14 บลจ. เพื่อให้คำปรึกษาเรื่องการวางแผนการเงิน รวมทั้ง นำเสนอผลิตภัณฑ์ทางการเงินรูปแบบต่างๆ แก่สมาชิก กสช.กฟภ. โดยวัตถุประสงค์ในการจัด กิจกรรมครั้งนี้ก็เพื่อส่งเสริมแนวคิดและความรู้เกี่ยวกับการบริหารเงินออมเพื่ออนาคตและวัย เกษียณอายุผ่านกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ RMF และบริหารภาษีผ่านกองทุนรวมหุ้นระยะยาว LTF นอกจากการจัดกิจกรรมดังกล่าวแล้วกองทุนได้แจ้งข้อมูลอัตราดอกเบี้ย รายละเอียดสาระ เกี่ยวกับกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ(RMF) และกองทุนรวมหุ้นระยะยาว(LTF) ให้สมาชิกได้รับ ทราบทางสื่อประชาสัมพันธ์ จุลสารและวารสารของ กสช.กฟภ. รวมทั้งทาง Intranet ของ กฟภ.

6) ตามที่ กสช.กฟภ. ได้ว่าจ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์หลักทรัพย์ การให้คำปรึกษาด้าน การบริหารการลงทุนและความเสี่ยง เป็นระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2548 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2549 นั้น กรรมการ กสช.กฟภ. และเจ้าหน้าที่ กทช. ได้เข้าร่วมศึกษาการวิเคราะห์ หลักทรัพย์และการบริหารการลงทุนและความเสี่ยงของ กสช.กฟภ. จากศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ชันชวิทย์ โดยคณะกรรมการ กสช.กฟภ. และเจ้าหน้าที่ กทช. ซึ่งเป็นทีมงานของคณะทำงานด้าน ติดตามการบริหารเงินลงทุนจำนวน 4 คนและคณะทำงานด้านระบบบัญชีการเงินและรายงาน จำนวน 2 คน และมีพนักงาน กฟภ. จากกองต่างๆ คือ กองการเงินจำนวน 3 คน ฝ่ายสารสนเทศ จำนวน 2 คน เข้าร่วมการอบรมโครงการ “การวิเคราะห์หลักทรัพย์และการให้คำปรึกษาด้านการ บริหารการลงทุนและความเสี่ยงของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” จากศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ชันชวิทย์ เดือนละ 4 ครั้ง รวม 40 ครั้ง ซึ่งที่ปรึกษาได้รายงานผลการศึกษาตามโครงการฯ ดังกล่าวจำนวน 7 เรื่อง โดยนำเสนอเป็น Power Point พร้อมเสียงประกอบให้สมาชิกได้รับทราบในการประชุมใหญ่ สามัญประจำปี 2550 โดยสิ่งที่ได้รับจากที่ปรึกษากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนี้

เรื่องที่ 1 การประเมินสถานะของ กสช.กฟภ. เป็นการศึกษาเพื่อออกแบบกลยุทธ์ การลงทุนให้สอดคล้องกับสภาพคล่องที่ กสช.กฟภ. ต้องการในแต่ละปี ซึ่งมุ่งเน้นสำหรับรองรับ ภาระผูกพันของการจ่ายเงินในอนาคตให้แก่สมาชิกที่จะพ้นสมาชิกภาพ การศึกษาใช้เทคนิคมอนติ คาโลซิμουเลชั่น ประกอบกับข้อมูลจริงของสมาชิก และประเมินสถานะกองทุนช่วง 10 ปีข้างหน้า เพื่อออกแบบกลยุทธ์การลงทุนที่เหมาะสมได้

เรื่องที่ 2 การออกแบบการจัดสรรเงินลงทุนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Asset Allocation : SAA) เป็นการระบุการกระจายเงินลงทุนเชิงกลยุทธ์แก่ กสช.กฟภ. โดยกระจายน้ำหนักลงในกลุ่มหลักทรัพย์ที่ให้ผลตอบแทนจากการลงทุนอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ กสช.กฟภ. ประสงค์ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการลงทุนระยะยาวจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าระยะเวลาการลงทุน 13 ปี เป็นระยะเวลาที่ใช้เป็นตัวแทนสำหรับสมาชิกของ กสช.กฟภ.

เรื่องที่ 3 การกระจายเงินลงทุนตามเงื่อนไขในแต่ละจุดเวลา (Tactical Asset Allocation : TAA) เป็นการทำต่อเนื่องจากการจัดสรรเงินลงทุนเชิงกลยุทธ์ SAA ซึ่งเป็นการระบุน้ำหนักขั้นสูง และน้ำหนักขั้นต่ำของการลงทุน ซึ่งเบี่ยงจากกลยุทธ์ SAA โดยผลลัพธ์เป็นอัตราผลตอบแทนที่มีลักษณะตรงตามวัตถุประสงค์ของการลงทุนในอีก 13 ปีข้างหน้า นอกจากนี้ได้ศึกษาเพื่อกำหนดงบประมาณความเสี่ยง (Risk Budget) ซึ่งหมายถึงระดับความเสี่ยงสูงสุดหรือผลขาดทุนสูงสุดอันอาจเกิดขึ้นที่ กสช.กฟภ. จะยอมรับได้สำหรับกลุ่มหลักทรัพย์ที่ถือครองหากระดับความเสี่ยงของสินทรัพย์ที่ถือครองภายใต้ TAA ไม่เกินงบประมาณความเสี่ยงก็สามารถถือครองกลุ่มหลักทรัพย์นั้นไปได้ จากผลการศึกษาและการทำ Simulation แสดงได้ว่า งบประมาณความเสี่ยงสำหรับระยะเวลาการบริหารความเสี่ยงของ กสช.กฟภ. ช่วง 1 ปี กำหนดไว้ได้ที่ร้อยละ 7.5 โดยผลการคำนวณค่าความเสี่ยงจากการลงทุนตาม SAA และ/หรือภายใต้เงื่อนไข TAA ของกองทุนในปัจจุบัน พบว่ามูลค่าความเสี่ยงรายปีของกลุ่มสินทรัพย์มีค่าต่ำกว่า ร้อยละ 7.5

เรื่องที่ 4 แหล่งข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การลงทุนในหลักทรัพย์ ที่ปรึกษาได้ให้ความรู้ถึงแหล่งข้อมูลที่ใช้ประโยชน์ได้ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ โดยที่การเรียกใช้ข้อมูลสามารถทำได้ โดยสะดวกผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งแบ่งประเภทของข้อมูลเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

- (1) ข้อมูลเศรษฐกิจมหภาค ได้แก่ บทวิเคราะห์ ค่าสถิติ และข้อมูลอนุกรมเวลาด้านเศรษฐกิจโลก เศรษฐกิจระดับภูมิภาค เศรษฐกิจของประเทศไทย อุตสาหกรรมและอื่นๆ
- (2) ข้อมูลของบริษัทผู้ออกหลักทรัพย์ และ/หรือ ข้อมูลหลักทรัพย์รายตัวที่ กสช.สนใจเป็นการเฉพาะ โดยข้อมูลในกลุ่มนี้ ได้แก่ บทวิเคราะห์ ค่าสถิติ และข้อมูลอนุกรมเวลาด้านการวิเคราะห์แบบ Fundamental การวิเคราะห์แบบ Technical การวิเคราะห์ทาง Quantitative การวิเคราะห์อันดับเครดิตและอื่นๆ

เรื่องที่ 5 การประเมินผลงานด้านการบริหารเงินลงทุน (Performance ความสามารถและผลงานที่ผ่านมา ว่ามีและได้ทำให้ผลตอบแทนที่ได้มีระดับสูง และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และในการประเมินนั้นยังให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความบกพร่องของการบริหารงานของ กสช. เพื่อให้ กสช. สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ และหากผลงานของผู้จัดการไม่เป็นที่น่าพอใจ กสช.

จะได้เร่งรัดผลงานให้ดีขึ้น หรือสามารถปรับเปลี่ยนผู้จัดการใหม่ โดยที่ปรึกษาได้นำเสนอแนวทางการประเมินผลงานด้านการบริหารเงินลงทุนใน 3 ด้านประกอบด้วย

(1) การพิจารณาด้านการดำเนินงานซึ่งขัดต่อนโยบายการลงทุนที่ กสช. กำหนดไว้ก่อนเป็นการล่วงหน้า

(2) การพิจารณาด้านระดับอัตราผลตอบแทนที่ได้เป็นผลลัพธ์จากการลงทุน โดยการพิจารณานี้จะพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับเปรียบเทียบกับตัวเทียบวัดในลักษณะต่างๆ

(3) การพิจารณาด้านความสามารถพิเศษของ กสช. กฟภ. และผู้จัดการกองทุนในการบริหารเงินลงทุน

เรื่องที่ 6 การกำหนดราคาหลักทรัพย์และการวัดความเสี่ยงจากการลงทุนในหลักทรัพย์ ได้ทำการศึกษาสินทรัพย์ที่ กสช. ถือครอง และสินทรัพย์ที่มีศักยภาพให้ กสช. ถือครองแล้วเสนอแนวทางการกำหนดราคาทฤษฎีของสินทรัพย์กลุ่มสำคัญเหล่านั้น โดยการกำหนดราคาทฤษฎีใช้หลักการคิดลดกระแสเงินที่คาดว่าจะหลักทรัพย์จะจ่ายให้ กสช. หลักการกำหนดราคาแบบออบิทราก และหลักการแยกส่วนประกอบตาม โครงสร้างของหลักทรัพย์ โดยที่กลุ่มหลักทรัพย์ซึ่งที่ปรึกษาได้เสนอวิธีการกำหนดราคาทฤษฎี ประกอบด้วย หลักทรัพย์กลุ่มหุ้นสามัญ กลุ่มตราสารหนี้ กลุ่มออปชัน กลุ่มฟิวเจอร์ส และกลุ่มหุ้นกู้อนุพันธ์ ความสามารถในการกำหนดราคาทฤษฎีของหลักทรัพย์มีประโยชน์มากแก่ กสช. สำหรับการตัดสินใจซื้อขายหลักทรัพย์ การออกแบบกลยุทธ์การลงทุน การบันทึกมูลค่าที่เป็นจริงของหลักทรัพย์ และการตรวจสอบความถูกต้องของมูลค่าของหลักทรัพย์ที่ กสช. ถือครองตามที่ผู้จัดการกองทุนรายงาน นอกจากนี้ได้เสนอแนวทางการวัดความเสี่ยงโดยใช้มูลค่าความเสี่ยง ซึ่งรวมความเสี่ยงด้านตลาดและความเสี่ยงด้านเครดิตให้ กสช. ได้ใช้เป็นฐานการวัดและการบริหารความเสี่ยงของกลุ่มหลักทรัพย์ที่ถือครอง

เรื่องที่ 7 การออกแบบแผนนโยบายการปฏิบัติงาน เรื่องการบริหารความเสี่ยงด้านการลงทุน เนื่องจากความเสี่ยงด้านการลงทุนเป็นความเสี่ยงที่มีความสำคัญสูงสุดสำหรับ กสช. โดยครอบคลุมถึงความเสี่ยงด้านราคา หรือด้านตลาด ด้านเครดิต ด้านสภาพคล่องและด้านการปฏิบัติงาน โดยมีหลักในการออกแบบ คือ แผนนโยบายการปฏิบัติงานเป็นกรอบการปฏิบัติงานอย่างกว้างๆ สอดคล้องกับแนวที่เป็นสากล สอดคล้องกับกฎระเบียบ และข้อบังคับของสำนักงาน ก.ล.ต. และยังคงสอดคล้องกับข้อบังคับของ กสช. โดยเคร่งครัด รวมทั้งนำไปปฏิบัติได้จริงและไม่เป็นการจำกัดความสามารถหรือทางเลือกของผู้ปฏิบัติในการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยทางสากล การบริหารความเสี่ยงต้องดำเนินการเป็นระบบเป็นขั้นตอนที่ปรึกษาจึงได้เสนอขั้นตอนการบริหารความเสี่ยงที่เป็นสากลตามตัวแบบการบริหารความเสี่ยงเชิงบูรณาการของ COSO (Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission)

จากความรู้ที่ได้รับ กสช.กฟภ. ได้นำมาใช้ประโยชน์กับการบริหารการลงทุนตั้งแต่ช่วงปลายปี 2549 และต่อเนื่องไป ดังนี้

(1) การกำหนดนโยบายการลงทุน ได้นำกลยุทธ์ SAA และ TAA เป็นแผนแม่บทในการบริหารพอร์ตของ กสช.กฟภ.

(2) การนำความรู้และนำโปรแกรมมาใช้ประกอบกับงานด้านการติดตามและประเมินผลการลงทุน ได้แก่

2.1) การประเมินสถานะของกองทุน โครงสร้างของสมาชิกเพื่อการบริหารการลงทุนระยะยาว

2.2) การพิจารณาคูณภาพของตราสารที่เหมาะสมในการลงทุน และที่บริษัทจัดการนำเสนอ

2.3) การวัดความเสี่ยงของพอร์ตการลงทุนทั้งในกลุ่มตราสารหนี้ ตราสารทุน รวมทั้งพอร์ตรวม

2.4) การจัดทำ Asset Allocation การจัดสรรเงินลงทุน

2.5) การประเมินราคาหลักทรัพย์ ทั้งตราสารหนี้และตราสารทุน

2.6) การวิเคราะห์หลักทรัพย์ และวัดความเสี่ยงจากการลงทุน

2.7) การประเมินผลงานด้านการบริหารเงินลงทุน

(3) กลุ่มผู้เรียน ได้ขยายผลการศึกษาให้กับผู้สนใจ หรือสมาชิกกองทุนโดยการจัดทำ E-learning หลักสูตรการวิเคราะห์หลักทรัพย์ การบริหารการลงทุนและความเสี่ยงจากการลงทุน โดยนำเข้าระบบ Intranet ใน Web site ของกองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งแบ่งเป็น 4 หัวข้อเรื่องประกอบด้วย

เรื่องที่ 1 การประเมินความเสี่ยงด้านตราสารทุน

เรื่องที่ 2 การประเมินความเสี่ยงด้านตราสารหนี้

เรื่องที่ 3 การประเมินความเสี่ยงของพอร์ตการลงทุน

เรื่องที่ 4 การจัดสัดส่วนวงเงินลงทุน (Asset Allocation)

7) ในปี 2550 คณะทำงานชุดที่ 5 ร่วมกับตลาดหลักทรัพย์ฯ จัดการออกบูธของ บลจ. ต่างๆ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องการวางแผนการลงทุน โดยเฉพาะการลงทุนที่ผู้ลงทุนได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี (RMF & LTF) จัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเรื่อง “การออมและการลงทุนเพื่อรองรับวัยเกษียณ” ตามโครงการ “ใช้อย่างพอเพียง มีเพียงพอวัยเกษียณ” โดยสมาชิกในส่วนกลางเข้าอบรมจำนวน 150 คน ส่วนภูมิภาครวม 673 คน และได้จัดให้

เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของ กฟผ. กรรมการ กสช. และเจ้าหน้าที่ กทช. เข้าร่วมการอบรมหลักสูตร “หลักการวางแผนการเกษียณเบื้องต้น และการลงทุนที่ผู้ลงทุนได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี”

8) จากการศึกษา กสช.กฟผ. ได้ว่าจ้างที่ปรึกษากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในโครงการ “การวิเคราะห์หลักทรัพย์ และการให้คำปรึกษาด้านการบริหารการลงทุนและความเสี่ยงของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” เลขานุการ กสช. ได้นำทีมงานบรรยายชี้แจงการให้บริการที่ปรึกษากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในด้านการจัดทำกลยุทธ์การจัดสรรการลงทุนให้คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประสานครหลวง และนำเสนอการบริหารเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกลยุทธ์ วิธีติดตามการบริหารการลงทุนและการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการติดตาม กำกับดูแล การบริหารเงินกองทุนให้คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้านครหลวง อีกทั้งทางทีมงานเลขานุการ เจ้าหน้าที่ กทช. และเจ้าหน้าที่ กฟผ. เข้าศึกษาดูงานทะเบียนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ TSD และบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เอ็มเอฟซี จำกัด(มหาชน) เพื่อศึกษาระบบงานและนำระบบงานนั้นมาใช้กับ กสช.กฟผ. เนื่องจาก กสช.กฟผ. เตรียมความพร้อมในการเป็นนายทะเบียนเอง

9) ในปี 2551 คณะทำงานชุดที่ 5 จัดโครงการพบปะชี้แจงสมาชิกในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง (Employee's choice) และได้จัดทำแบบสอบถามความเห็นสมาชิกเรื่อง การเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง โดยสรุปได้ว่าประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 56.8 ไม่เห็นด้วยที่จะบริหารกองทุนโดยนโยบาย Employee's choice ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งการตัดสินใจของคณะกรรมการคงขึ้นอยู่กับปัจจัยในการที่จะดำเนินนโยบายนี้หรือไม่ ซึ่งทางทีมงานมีความเห็นว่า เสียงส่วนใหญ่ไม่ใช่คำตอบถูกต้อง ควรพิจารณาถึงระดับความรู้ของกลุ่มพนักงาน ระยะเวลาการลงทุนของพนักงาน นโยบายนี้แก้ปัญหาอัตราผลตอบแทนที่ไม่พึงประสงค์ในระยะยาวได้หรือไม่ และข้อดี-ข้อเสีย ของการดำเนินนโยบายนี้ สามารถแก้ปัญหาเรื่องการลดภาระความรับผิดชอบของกรรมการต่อสมาชิกได้หรือไม่ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งหากดำเนินการนโยบายที่ผิดพลาดย่อมส่งผลถึงความเชื่อมั่นและก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาภายหลังแก่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ จากแบบสอบถามจำนวน 500 ตัวอย่างเห็นด้วยกับนโยบายนี้จำนวน 216 คน และไม่เห็นด้วยจำนวน 284 คน กลุ่มที่ไม่เห็นด้วยต่อนโยบายนี้มีระดับความรู้ แบบพอรู้บ้าง (คือเคยฝากการลงทุนในตราสารหนี้หรือหุ้นบ้างแต่ไม่เคยลงทุนจริง หรือเคยลงทุนแต่ไม่ประสบความสำเร็จ) และไม่รู้เลย มากกว่าร้อยละ 90 ซึ่งคาดว่าสมาชิกในส่วนนี้ยังคงเชื่อมั่นในการตัดสินใจนโยบายของคณะกรรมการที่มี บลจ.เป็นผู้แนะนำเสนอร่วมมากกว่าการตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งเป็นตรรกะที่ถูกต้อง และกลุ่มที่เห็นด้วยกับนโยบายนี้ มีระดับความรู้แบบพอรู้บ้าง และไม่รู้เลยมากกว่าร้อยละ 90 เช่นเดียวกัน คือ เชื่อมั่นการลงทุนในการ

ตัดสินใจในนโยบายการลงทุนของตนเองมากกว่า การตัดสินใจของคณะกรรมการที่มี บลจ. เป็นผู้นำเสนอร่วม ซึ่งเมื่อพิจารณาตามตรรกะนี้จะทำให้ผู้ลงทุนกลุ่มนี้มีความเสี่ยงในการลงทุนที่สูงหรือคาดว่าจะไม่ประสบความสำเร็จในการลงทุนได้ในระยะสั้น และระยะยาว (อัตราผลตอบแทนไม่พึงประสงค์) ซึ่งจะ เป็นปัญหาต่อเนื่องของคณะกรรมการต่อข้อเรียกร้องของสมาชิกกลุ่มนี้ต่อความโปร่งใสของการคัดเลือกทรัพย์สินในการลงทุน หรือการเรียกร้องการเปลี่ยนระบบการออมแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นระบบบำนาญ/บำนาญเดิม อย่างไรก็ตาม คาดว่า คณะกรรมการสามารถบริหารจัดการได้หากดำเนินนโยบาย Employee's choice นี้ แต่ต้องดูแลจำนวนกองทุนมากขึ้นเพื่อไม่ให้อัตราผลตอบแทนติดลบ

4.2 ด้านการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กสช.กฟภ. ได้จัดตั้งตั้งแต่ปี 2539 ณ ปัจจุบันในปี 2551 รวมระยะเวลาการดำเนินงานประมาณ 12 ปี มีจำนวนสมาชิกประมาณ 27,000 คน ขนาดของกองทุนประมาณ 22,000 ล้านบาท ซึ่งถือว่าเป็นกองทุนที่มีขนาดใหญ่มากเมื่อเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ตามตารางที่ 4.6

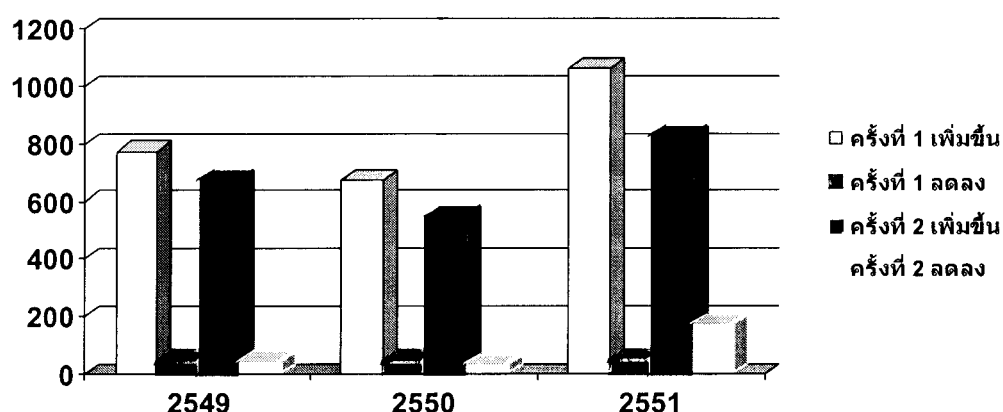
ตารางที่ 4.6 ตารางแสดงยอดจำนวนสมาชิกและยอดเงินกองทุนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2551

ปี	จำนวนสมาชิก (คน)	ยอดเงินกองทุน (ล้านบาท)
2546	27,429	16,354.06
2547	26,663	16,612.11
2548	26,470	17,802.35
2549	26,177	19,477.50
2550	25,592	21,026.49
2551	27,115	22,414.18

ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟภ.(2550)

ตามตารางที่ 4.6 จะเห็นได้ว่าจำนวนสมาชิก กสช.กฟภ. นั้นมีจำนวนมากตามจำนวนของพนักงาน กฟภ. และในปัจจุบันพนักงาน กฟภ. ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานก็จะต้องเข้าเป็นสมาชิก กสช.กฟภ. ทุกคน ถึงแม้ว่าจำนวนสมาชิกในแต่ละปีจะลดลงก็เนื่องมาจากการพ้นสมาชิกภาพ การเกษียณอายุงาน เป็นต้น และจำนวนขนาดของยอดเงินกองทุนนั้นก็เพิ่มมากขึ้นทุกปี เห็นได้ว่าสมาชิก กสช.กฟภ. ให้ความสนใจในเรื่องของการออมเงินเพื่ออนาคตมากขึ้น เพราะเงินจำนวนนี้เป็นเงินออมในอนาคต เก็บไว้ยามที่ออกจากงานหรือเกษียณอายุ

กสช.กฟภ. ให้สมาชิกสามารถเลือกอัตราสะสมของตนเองได้โดยเริ่มที่อัตราร้อยละ 3 ถึง 10 ของเงินเดือน และจากข้อบังคับเดิมของ กสช.กฟภ. ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสม นั้น เดิมให้เปลี่ยนได้ปีละ 1 ครั้ง แต่ได้แก้ไขข้อบังคับกองทุนใหม่โดยให้สมาชิกสามารถเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมของตนเองได้เป็นปีละ 2 ครั้ง ผู้วิจัยจะแสดงแผนภูมิเปรียบเทียบให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมของสมาชิกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 – 2551 นั้นมีการเปลี่ยนแปลงตามแผนภูมิภาพที่ 4.6 ดังนี้



ภาพที่ 4.6 แผนภูมิเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมของสมาชิกตั้งแต่ปี 2548 – 2551
ที่มา : รายงานประจำปี กสช.กฟภ. (2550)

จากแผนภูมิจะเห็นได้ว่าในแต่ละปีนั้นสมาชิกให้ความสนใจที่จะขอเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมเพิ่มมาก ในปี 2549 สมาชิกแจ้งเปลี่ยนอัตราสะสมรวมทั้งหมด 1,536 ราย ซึ่งสมาชิกให้ความสนใจเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมในครั้งที่ 1 ซึ่งมีผลมากกว่าในครั้งที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 6.51 ของจำนวนสมาชิกที่แจ้งเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมทั้งหมด พฤติกรรมของสมาชิกทั้ง 2 ครั้ง เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน คือต้องการออมเงินเข้ากองทุนเพิ่มขึ้น ซึ่งสรุปได้ว่า สมาชิกจำนวน 1,446 ราย ต้องการออมเงินเข้ากองทุน เพิ่มขึ้น ในขณะที่สมาชิกจำนวนเพียง 90 รายเลือกที่จะออมเงินลดลง ซึ่งเทียบเป็นอัตราส่วนร้อยละ 94.14 : ร้อยละ 5.86

ในปี 2550 สมาชิกแจ้งเปลี่ยนอัตราสะสมรวมทั้งหมด 1,304 ราย ซึ่งสมาชิกให้ความสนใจเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมในครั้งที่ 1 ซึ่งมีผลเดือนกรกฎาคม 2550 มากกว่าในงวดเดือนมกราคม 2551 คิดเป็นร้อยละ 9.43 ของจำนวนสมาชิกที่แจ้งเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมทั้งหมด พฤติกรรมของสมาชิกทั้ง 2 ครั้ง เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน คือต้องการออมเงินเข้ากองทุนเพิ่มขึ้น ซึ่งสรุปได้ว่า สมาชิกจำนวน 1,223 ราย ต้องการออมเงินเข้ากองทุน เพิ่มขึ้น ในขณะที่สมาชิกจำนวนเพียง 81 รายเลือกที่จะออมเงินลดลง ซึ่งเทียบเป็นอัตราส่วนร้อยละ 93.79 : ร้อยละ 6.21

ในปี 2551 ก็เช่นเดียวกัน สมาชิกแจ้งเปลี่ยนอัตราสะสมรวมทั้ง 2 ครั้งจำนวน 2,109 ราย สมาชิกให้ความสนใจเปลี่ยนในครั้งที่ 1 มากกว่าครั้งที่ 2 พฤติกรรมทั้ง 2 ครั้งต้องการที่จะออมเงินเข้ากองทุนเพิ่มขึ้น โดยสมาชิกจำนวน 1,889 ราย ต้องการออมเงินเพิ่มขึ้น ในขณะที่สมาชิกจำนวน 220 ราย เลือกว่าจะออมเงินลดลงคิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 89.57: ร้อยละ 10.43

การพัฒนากองทุนในด้านอื่นๆ นั้น นอกจากการขยายตัวของสมาชิกกองทุนและการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมแล้ว กสช.กฟภ. ยังมีการพัฒนาในเรื่องอื่นๆ ได้แก่

1) เรื่องของการบริการงานทะเบียนสมาชิกในรูปแบบ Fund Administration คือ กสช.กฟภ. จะทำหน้าที่บริหารและรับผิดชอบในเรื่องการจัดทำทะเบียนสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน จัดระบบเรื่องการส่งเงินสะสมและเงินสมทบในแต่ละงวดที่ต้องจ่ายเข้ากองทุน เพื่อให้บริษัทจัดการนำไปลงทุนและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารการเงินของ กสช. ว่ามีการนำเงินกองทุนไปลงทุนในทรัพย์สินใดบ้าง โดยจะรายงานเป็นรายเดือน รายปี รวมทั้งรายงานให้สมาชิกทราบถึงเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ที่ตนได้รับปีละ 2 ครั้ง ทั้งนี้ กสช.กฟภ. ได้เริ่มจัดทำโปรแกรมระบบทะเบียนสมาชิกในปลายปี 2548 และดำเนินการทดลองระบบเพื่อความพร้อมในการทำงานคู่ขนานกับบริษัทจัดการ โดยคาดว่าข้อมูลจะเสร็จสมบูรณ์ในปี 2552 ซึ่งจะทำให้ค่าใช้จ่ายของกองทุนลดลง ลดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดกับระบบฐานข้อมูล

2) พิจารณาดำเนินการตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฉบับล่าสุด ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 27 มกราคม 2551 ใน 3 หัวข้อ ได้แก่

2.1) เปิดให้กองทุนสามารถกำหนดรูปแบบนโยบายการลงทุนให้รองรับกับความต้องการของสมาชิกที่แตกต่างกัน (Employee's choice) เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถเลือกลงทุนด้วยตนเอง ทั้งนี้การจะนำระบบ Employee's choice มาใช้นั้น คณะกรรมการกองทุนจะต้องพิจารณาถึงความพร้อม ความเข้าใจเรื่องการลงทุนของสมาชิก ตลอดจนผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในเรื่องผลตอบแทน และการจัดแบ่งทรัพย์สิน อย่างไรก็ดี Employee's choice มิใช่เป็นการบังคับขึ้นอยู่ด้วยความพร้อมในทุกๆ ด้านของแต่ละกองทุนเอง ซึ่งคณะกรรมการจะพิจารณาในรายละเอียดและผลกระทบทั้งหมด ควบคู่กับการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในเรื่องการลงทุนแก่สมาชิก

2.2) การให้สมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพ สามารถคงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ เพื่อจะได้รับผลตอบแทนจากการลงทุน ซึ่งเรื่องนี้คณะกรรมการกองทุนจะต้องจัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคงเงินรวมทั้งการกำหนดระยะเวลาในการคงเงินไว้ในข้อบังคับกองทุนด้วย

2.3) การกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการขอรับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นงวด เนื่องจากการเกษียณอายุ เรื่องนี้คณะกรรมการกองทุนจะต้องพิจารณาจัดทำหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการรับเงินเป็นงวดให้กับสมาชิกที่เกษียณอายุ โดยกำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุนด้วยเช่นกัน

3) แก้ไขข้อบังคับกองทุน เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสมาชิกกองทุนและสอดคล้องตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550 และเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. กำหนด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1) การแก้ไขข้อบังคับโดยให้มีการปรับเพิ่มอัตราการจ่ายเงินสมทบร้อยละ 1 ให้สมาชิก กสช.กฟภ.

(1) พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 10 ปี จ่ายสมทบในอัตราร้อยละ 9 ของเงินเดือน

(2) พนักงานที่มีอายุงานเกิน 10 ถึง 20 ปี จ่ายสมทบให้อัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือน โดยเมื่อพนักงานมีอายุงานเกิน 10 ถึง 20 ปี ในระหว่างเดือนใดให้ กฟภ. จ่ายสมทบเข้ากองทุนในเดือนถัดไป

(3) พนักงานที่มีอายุงานเกิน 20 ปี จ่ายสมทบในอัตราร้อยละ 11 ของเงินเดือน เมื่อพนักงานมีอายุงานเกิน 20 ปี ในระหว่างเดือนใดให้ กฟภ. จ่ายสมทบเข้ากองทุนในเดือนถัดไป

3.2) การแก้ไขข้อบังคับให้สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพเพราะเกษียณอายุหรือเพราะเหตุออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ และได้แสดงเจตนาขอรับเงินจากกองทุนเป็นงวดหรือขอใช้สิทธิคงเงินไว้ในกองทุนเป็นสมาชิกของกองทุนต่อไปได้ ซึ่งต่อไปในข้อบังคับเรียกว่า สมาชิกสมทบ

3.3) การแก้ไขข้อบังคับโดยกำหนดให้สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพเพราะเกษียณอายุมีสิทธิขอรับเงินจากกองทุนเป็นงวด และสมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพเพราะออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ มีสิทธิขอคงเงินไว้ในกองทุนได้

(1) กรณีสมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพเพราะเกษียณอายุ สมาชิกสามารถกำหนดการขอรับเงินเป็นงวดได้ในระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี โดยกำหนดขอรับเงินเป็นงวดได้ดังนี้ ขอรับเงินทุก 1 เดือน/ขอรับเงินทุก 3 เดือน/ขอรับเงินทุก 6 เดือนและขอรับเงินทุก 12 เดือน ทั้งนี้จำนวนเงินที่สมาชิกขอรับเป็นงวดขั้นต่ำ 10,000 บาท และสามารถเปลี่ยนแปลงงวดการขอรับเงินได้ปีละ 1 ครั้ง

(2) กรณีสมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพเพราะออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ สมาชิกสามารถคงเงินทั้งหมดที่สมาชิกมีสิทธิได้รับไว้ในกองทุนได้ไม่เกิน 5 ปี

4) การแก้ไขข้อบังคับโดยกำหนดให้สมาชิกสมทบที่ขอรับเงินเป็นงวดและสมาชิกที่ขอคงเงินไว้ในกองทุนมีสิทธิเช่นเดียวกับสมาชิกทั่วไปแต่ไม่รวมถึง

4.1) สิทธิที่จะได้เงินเพิ่มที่นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุน

4.2) สิทธิที่จะได้เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่สมาชิกซึ่งสิ้นสมาชิกภาพ ไม่มีสิทธิได้รับ

4.3) สิทธิที่จะได้เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 23 วรรคสี่

5) มีการกำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทน (Target Return) ของ กสช.กฟภ. แต่ละปีไว้ เพื่อแสดงการคาดการณ์ผลประโยชน์สูงสุดภายใต้สัดส่วนการลงทุนที่สมาชิกสามารถยอมรับความเสี่ยงได้ และผลตอบแทนในระดับความพึงพอใจของสมาชิก โดยนำการประเมินสถานการณ์การลงทุนในปีนั้นและแนวโน้มเศรษฐกิจในปีต่อไปมาเทียบเคียง ตลอดจนนำสิ่งที่ได้รับจากที่ปรึกษา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยการนำกลยุทธ์ SAA และกลยุทธ์ TAA ที่เหมาะสมมาใช้เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบอย่างรุนแรงกับพอร์ตการลงทุน และใช้กำหนดเป้าหมายหลักร่วมกันระหว่าง กสช.กฟภ. กับบริษัทจัดการทั้ง 2 แห่งในการบริหารการลงทุนให้แก่ กสช.กฟภ.

6) การเลือกตั้งคณะกรรมการ กสช.กฟภ. ในส่วนภูมิภาคนั้น ทางคณะกรรมการกองทุน กำลังพิจารณาถึงเหตุผล ข้อดี ข้อเสีย ซึ่งทางคณะกรรมการกำลังคิดหาวิธีการที่ดีและเหมาะสมที่สุด เพื่อนำมาใช้กับองค์กร เพื่อให้สมาชิกสามารถเลือกตัวแทนจากหลายๆ หน่วยงานเข้ามากำกับดูแล การบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปตามความต้องการของสมาชิกให้มากที่สุด

7) การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช. นั้น ในแต่ละครั้งสมาชิกให้ความสนใจในการเข้าอบรมน้อย กสช.กฟภ. ก็ได้พัฒนาคิดวิธีสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิก กสช. ในการจัดอบรม โดยการจัดอบรมให้ความรู้กับสมาชิกในแต่ละครั้งนั้นจะมีการแจกของให้กับผู้เข้าร่วมอบรม เช่น แจกเสื้อยืด เสื้อแจ็กเก็ต รวมทั้งผู้ที่เกษียณอายุประจำปีทาง กสช.กฟภ. ก็จะมีของที่ระลึกมอบให้กับผู้ที่เกษียณอายุ และการจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปีนั้นทาง กสช.กฟภ. ก็จะได้รับของสนับสนุนจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน โดยทาง กสช.กฟภ. จะนำสิ่งของที่ได้รับการสนับสนุนนั้นแจกให้กับสมาชิกกองทุนต่อไป ถือได้ว่าเป็นวิธีทางหนึ่งที่จะทำให้สมาชิกมีแรงจูงใจในการเข้ารับการอบรมมากขึ้น

5. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

5.1 ด้านการเงิน

ในเรื่องของอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. พบว่าในบางปีการบริหารจัดการของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไม่สามารถทำอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนได้ตรงตามเป้าหมายที่ กสช.กฟภ. กำหนดไว้ เช่น การลงทุนในปี 2551 กสช.กฟภ. กำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนไว้ที่อัตราร้อยละ 8 โดยการกำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเป้าหมายหลักร่วมกันระหว่าง กสช.กฟภ. กับ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทั้ง 2 แห่ง โดยกำหนดเกณฑ์อ้างอิงผลการดำเนินงาน (Benchmark) ภายใต้หลักเกณฑ์ของ

ก.ล.ต. และเทียบวัดผลการดำเนินงานของ บลจ. กับเกณฑ์อ้างอิงเป็นรายไตรมาส แต่ทั้งนี้ บลจ. ทั้ง 2 แห่งทำอัตราผลตอบแทนได้ที่ร้อยละ 4 ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ กสช.กฟภ. กำหนดไว้ เนื่องมาจากปัจจัยหลายๆ ด้านที่ส่งผลกระทบต่อในการลงทุน ภาพรวมเศรษฐกิจไทยมีความเสี่ยงอย่างมาก ผลกระทบของวิกฤตการเงินและเศรษฐกิจโลก ตลอดจนความไม่แน่นอนของการเมืองภายในประเทศทำให้เกิดความผันผวนในตลาดการลงทุน ส่งผลให้กองทุนได้รับผลตอบแทนที่ลดลงอย่างมาก และมีผลเป็นลบในบางช่วงระยะเวลา

5.2 ด้านสมาชิกผู้รับบริการ

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สีกษากรณ์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง และนำผลมาคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ย ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

5.2.1 การให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนฯ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.7 พบว่าด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนฯ นั้นส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาคิดเป็นร้อยละ 59.26 และรองลงมาพบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องความล่าช้า คิดเป็นร้อยละ 33.07

ตารางที่ 4.7 การให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนฯ

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	คิดเป็น (ร้อยละ)
มีความล่าช้า	125	33.07
พนักงานให้บริการไม่สุภาพ	16	4.23
ไม่ตรงต่อเวลา	13	3.44
ไม่มีปัญหา	224	59.26
อื่นๆ	0	0.00
รวม	378	100.00

5.2.2 การเข้าเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ. (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.8 พบว่าในการเข้าเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ. ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาคิดเป็นร้อยละ 31.62 รองลงมาเห็นว่าข้อมูลทางหน้าจอของเว็บไซต์มีความเข้าใจยาก คิดเป็นร้อยละ 25.76

ตารางที่ 4.8 ปัญหาที่มักพบบ่อยในการเข้าเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ.

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	คิดเป็น (ร้อยละ)
ข้อมูลทางเว็บไซต์ล่าช้า ไม่อัปเดตให้ทันสถานการณ์ปัจจุบัน	91	21.31
ข้อมูลทางหน้าจอของเว็บไซต์มีความเข้าใจยาก	110	25.76
การให้ข้อมูลแก่สมาชิกไม่ครบถ้วน	91	21.31
ไม่มีปัญหา	135	31.62
อื่นๆ	0	0.00
รวม	427	100.00

5.2.3 การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ ผ่านทางจุดสารและวารสาร กสช.กฟภ. (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.9 พบว่าด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ ผ่านทางจุดสารและวารสาร กสช.กฟภ. ส่วนใหญ่เอกสารมีน้อยแจกจ่ายไม่ทั่วถึงคิดเป็นร้อยละ 40.91 รองลงมาเกี่ยวกับเรื่องเนื้อหาข้อมูลข่าวสารไม่น่าสนใจ คิดเป็นร้อยละ 27.27

ตารางที่ 4.9 การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ ผ่านทางจุดสารและวารสาร กสช.กฟภ.

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	คิดเป็น (ร้อยละ)
เนื้อหาข้อมูลข่าวสารไม่น่าสนใจ	120	27.27
การจัดส่งเอกสารมีความล่าช้า	69	15.68
เอกสารมีน้อยแจกจ่ายไม่ทั่วถึง	180	40.91
ไม่มีปัญหา	71	16.14
อื่นๆ	0	0.00
รวม	440	100.00

5.2.4 การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. ในส่วนกลาง (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.10 พบว่าด้านการจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. ในส่วนกลาง

ส่วนใหญ่คิดว่าขาดแรงจูงใจในการเข้าอบรม คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมาเกี่ยวกับการจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกมีน้อยครั้ง คิดเป็นร้อยละ 29.91

ตารางที่ 4.10 การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กศช.กฟภ. ในส่วนกลาง

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ	คิดเป็น
การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกมีน้อยครั้ง	140	29.91
เนื้อหาข้อมูลการจัดอบรมไม่มีประโยชน์แก่สมาชิก	74	15.81
ขาดแรงจูงใจในการเข้าอบรม	212	45.30
ไม่มีปัญหา	42	8.97
อื่นๆ	0	0.00
รวม	468	100.00

5.2.5 ผลตอบแทนจากการลงทุนของ กศช.กฟภ. ในแต่ละปี (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กศช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างสมาชิก กศช.กฟภ. ในส่วนภูมิภาคเห็นว่าผลตอบแทนจากการลงทุนของ กศช.กฟภ. ในแต่ละปีส่วนใหญ่คิดว่าผลตอบแทนไม่เป็นที่น่าพอใจ คิดเป็นร้อยละ 53.55 รองลงมาไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 18.58

ตารางที่ 4.11 ผลตอบแทนจากการลงทุนของ กศช.กฟภ. ในแต่ละปีมีปัญหาในด้านใดบ้าง

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ	คิดเป็น
	แบบสอบถาม	(ร้อยละ)
ผลตอบแทนไม่ถูกต้อง	46	11.25
ข้อมูลของผลตอบแทนไม่มีความชัดเจน	76	18.58
ผลตอบแทนไม่เป็นที่น่าพอใจ	219	53.55
ไม่มีปัญหา	67	16.38
อื่นๆ	1	0.24
รวม	409	100.00

5.2.6 ท่านคิดว่า กสช.กฟภ. มีปัญหาในด้านใดบ้าง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 คน พบว่า

1) สมาชิกกลัวว่าถ้าสะสมเงินไปมาก กสช.กฟภ. นำไปลงทุนแล้วเกิดขาดทุน ทำให้พนักงานแยะ เพราะเงินที่สะสมมาหวังจะใช้ในตอนเกษียณอายุงาน ก็จะได้รับผลตอบแทนที่ขาดทุน

2) การบริหารงาน ไม่เกิดผลกำไรเมื่อเทียบกับภาวะตลาด และไม่มี การปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน

3) ทางด้านการให้ข้อมูลด้านการเงิน การลงทุนในด้านตราสารหนี้ ตราสารทุน การให้บริการของเจ้าหน้าที่ กทช. ขาดการประชาสัมพันธ์ด้านรายละเอียดข้อมูลของกองทุนที่ชัดเจนมากกว่านี้

4) ในการลงทุนควรพิจารณาและบริหารงานให้ได้ผลตอบแทนมากกว่านี้

5) ขาดผู้ที่มีความรู้ในด้านการดูแลควบคุมการทำงานของ กสช.กฟภ. และขาดความเป็นมืออาชีพ ระบบระเบียบมากไป

6) สมาชิกกองทุนไม่ค่อยให้ความสนใจเกี่ยวกับ กสช. เท่าที่ควรพอบพบปัญหา ก็จะตอบว่าไม่เคยรู้เรื่อง ทาง กทช. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลในด้านนี้ต้องสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกสนใจมากขึ้น

7) การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกกองทุนยังมีน้อยเกินไป

5.3 ด้านกระบวนการภายใน แบ่งตามโครงสร้างของ กทช. ออกเป็น 5 แผนก ดังนี้

5.3.1 **แผนก ผบส.** ปัญหาที่พบในเรื่องการรับ-ส่งเอกสารของพนักงานด้านสารบรรณที่เกี่ยวกับเอกสารต่างๆ เกิดความล่าช้า เอกสารที่ต้องส่งต่อไปยังแผนกอื่นๆ ไม่ครบถ้วน บุคลากรด้านสารบรรณมีไม่เพียงพอและยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการส่งมอบงานไปให้แผนกอื่นๆ ดำเนินการต่อ ทำให้เกิดข้อผิดพลาดบ่อยครั้ง และการกำหนดวันประชุมคณะกรรมการ กสช. ประจำเดือนมีความล่าช้าทำให้เรื่องบางเรื่องที่ต้องการขออนุมัติจากที่ประชุมเกิดความล่าช้าตามไปด้วย เนื่องจากมีเงื่อนไขด้านเวลามาเป็นข้อจำกัด

5.3.2 **แผนก ผทก.** ปัญหาที่พบในเรื่องของการทำฐานข้อมูลทะเบียนสมาชิก กสช. ให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน ในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงข้อมูลของผู้รับประโยชน์ การเปลี่ยนแปลงประวัติสมาชิก/ครอบครัว การเปลี่ยนอัตราเงินสะสม สมาชิกอาจไม่ได้ทำการปรับปรุงฐานข้อมูลของตนเองให้เป็นปัจจุบัน เช่น สมาชิกต้องทำเอกสารแจ้งเปลี่ยนแปลงข้อมูลของตนเองมายังกองทุนฯ แต่ส่วนใหญ่พบว่าสมาชิกไม่ได้แจ้งเปลี่ยนแปลงข้อมูลของตนเองมาให้กองทุน หรือเอกสารที่ส่งมาไม่ถึง ทำให้ฐานข้อมูลของสมาชิกไม่ได้มีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน ประกอบกับ

ฐานข้อมูลของสมาชิกที่เปลี่ยนแปลงแล้วไม่ได้ update ฐานข้อมูลลงยังเว็บไซต์ของกองทุน ทำให้สมาชิกไม่สามารถดูข้อมูลของตนเองได้

5.3.3 แผนก ผบก. ปัญหาที่พบในเรื่องของการจ่ายเช็คให้สมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพ (เช็คค้างจ่าย) เช่น ในกรณีปลดออก ไล่ออก ซึ่งสมาชิกไม่มาติดต่อขอรับเช็คของตนเอง ซึ่งทำให้เกิดกรณีเช็คค้างจ่ายและทำให้เช็คหมดอายุ และต้องจัดส่งเช็คให้ทางบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนแก้ไขเปลี่ยนเช็คฉบับใหม่ และรองานกว่าสมาชิกรายนั้นจะมาติดต่อขอรับเช็คดังกล่าว และในเรื่องของการคิดค่าตอบแทน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนกับผู้ตรวจสอบบัญชี นับวันในปีปฏิทิน ไม่ตรงกัน ทำให้การคิดอัตราดอกเบี้ยเกิดความต่าง ค่าตอบแทนไม่ตรงกัน

5.3.4 แผนก ผตป. ปัญหาที่พบในเรื่องของอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน ตลาดเคลื่อนไม่เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่ กสช.กฟภ. กำหนดไว้ และในด้านของข้อมูลและกลยุทธ์ที่สำคัญใช้ในการวางแผนการลงทุนที่นำมาใช้วิเคราะห์มีไม่เพียงพอ เครื่องมือด้านสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์มีประสิทธิภาพไม่เพียงพอต่อการนำมารันข้อมูล

5.3.5 แผนก ผกส. ปัญหาที่พบในเรื่องของบุคลากรในแผนกมีไม่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และขาดบุคลากรในด้านของกฎหมายและการประชาสัมพันธ์ โดยตรง เนื่องจากแผนกนี้ต้องออกไปพบปะชี้แจงให้ความรู้เรื่องกองทุนฯ แก่สมาชิกในส่วนภูมิภาค เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุน ชี้แจงเรื่องนโยบายการลงทุนต่างๆ แต่ด้วยเวลาและงบประมาณที่จำกัดทำให้ไม่สามารถไปพบปะสมาชิกได้ทุกการไฟฟ้า ทำให้สมาชิกหลายๆ แห่งไม่ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารของกองทุน

5.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

5.4.1 การส่งคณะกรรมการกองทุนฯ เข้าอบรมตามหน่วยงานภายนอกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ นั้นขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากคณะกรรมการกองทุนที่มาจากการเลือกตั้งมีวาระการทำงานคราวละ 2 ปี พอหมดวาระการทำงานมีการเลือกตั้งคณะกรรมการกองทุนฯ ใหม่ ซึ่งทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ก็ต้องจัดส่งคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้งชุดนี้เข้าอบรมให้ความรู้ใหม่ ซึ่งบางครั้งหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการใหม่ที่ขาดความรู้เกี่ยวกับกองทุนก็ไม่เปิดให้อบรม และเวลาในการอบรมแต่ละครั้งก็มีน้อย ค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง

5.4.2 การทบทวน และเสียดเวลาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ กสช.กฟภ. มีน้อย เนื่องจากคณะกรรมการกองทุนมีงานประจำที่ทำอยู่แล้ว ทำให้ในบางครั้งอาจติดงานประจำไม่สามารถมาปฏิบัติงานของกองทุนได้เต็มเวลา

5.4.3 เกิดปัญหาด้านระบบโปรแกรม เช่น ระบบทะเบียนสมาชิกกองทุน บางครั้งเกิดระบบล่ม ไม่สามารถดูข้อมูลให้แก่สมาชิกได้ และข้อมูลที่นำขึ้นเว็บไซต์ไม่ update

5.4.4 การให้สมาชิกเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง (Employee's choice) สมาชิกส่วนมากไม่เข้าใจในเรื่องของการลงทุน เห็นว่าเป็นเรื่องที่น่าไขว่คว้า จึงไม่ให้ความสนใจในเรื่องของกองทุน

6. ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

6.1 ด้านการเงิน

คณะกรรมการ กสช.กฟภ. ได้มีมติที่ประชุมเห็นชอบร่วมกันโดยให้บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทั้ง 2 แห่ง มีโอกาสเข้าพบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันกับคณะกรรมการกองทุนบ่อยครั้งมากขึ้น และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทหลักทรัพย์ฯ ทั้ง 2 แห่ง อย่างใกล้ชิด และใช้กลยุทธ์จากที่ปรึกษากองทุนฯ มาวิเคราะห์การลงทุนทั้งตราสารหนี้และตราสารทุนอีกทั้งให้ผู้บริหารของทั้ง 2 บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน วิเคราะห์และรายงานความเคลื่อนไหวของการลงทุนอย่างต่อเนื่อง และร่วมประชุมหารือกันเพื่อหา นโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากสภาพการตลาดในปัจจุบันมีความผันผวนสูง มีปัจจัยหลายๆ ด้านส่งผลกระทบต่อการลงทุน คณะกรรมการ กสช.กฟภ. เจ้าหน้าที่กองทุนฯ และ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ต้องมีการติดตามการบริหารจัดการลงทุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.2 ด้านสมาชิกผู้รับบริการ

6.2.1 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (เลือกตอบ ได้มากกว่า 1 ข้อ) จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.12 พบว่าการให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิก กสช.กฟภ. ควรมีการปรับปรุงในด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 36.15 รองลงมาด้านการจัดอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพในการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 35.28

ตารางที่ 4.12 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	คิดเป็น (ร้อยละ)
เพิ่มจำนวนพนักงานผู้ให้บริการ	86	18.61
จัดอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพในการให้บริการ	163	35.28
ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการ	167	36.15
ไม่ต้องปรับปรุง	38	8.23
อื่นๆ	8	1.73
รวม	462	100.00

หมายเหตุ * อื่นๆ ได้แก่ - ใช้ระบบบริหารจัดการที่สามารถตรวจสอบข้อมูลพนักงานจาก Intranet เพื่อลดการ print ใบแจ้งสภาพทางข้อมูลการเงิน
- มีการทดสอบสมรรถภาพพนักงาน หมุนเวียนการทำงาน

6.2.2 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาให้บริการทางเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ.

(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.13 พบว่าการให้บริการทางเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ. ควรมีการปรับปรุงในด้านการเพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นแก่สมาชิกเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 49.31 รองลงมาด้านการจัดทำเว็บไซต์ให้มีความเข้าใจง่ายขึ้น คิดเป็นร้อยละ 47.92

ตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการให้บริการทางเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ.

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	คิดเป็น (ร้อยละ)
ปรับปรุงข้อมูลอัปเดตให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	143	26.63
จัดทำเว็บไซต์ให้มีความเข้าใจง่ายขึ้น	173	32.22
เพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นแก่สมาชิก	178	33.15
ไม่ต้องปรับปรุง	35	6.52
อื่นๆ	8	1.49
รวม	537	100.00

หมายเหตุ * อื่นๆ ได้แก่ - ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการเข้าชมเว็บไซต์

- ข้อมูลแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับทางเลือกนโยบายการลงทุนในตลาดต่างๆ

6.2.3 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนผ่านทางจตุรสารและวารสาร กสช.กฟภ. (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ.สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.14 พบว่าการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนผ่านทางจตุรสารและวารสาร กสช.กฟภ. ควรมีการปรับปรุงในด้านการปรับปรุงเนื้อหาของข้อมูลข่าวสารให้น่าสนใจมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 53.74 รองลงมาด้านการเพิ่มจำนวนเอกสารที่แจกให้มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 41.00

ตารางที่ 4.14 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนผ่านทางจตุรสารและวารสาร กสช.กฟภ.

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	คิดเป็น (ร้อยละ)
ปรับปรุงเนื้อหาของข้อมูลข่าวสารให้น่าสนใจมากขึ้น	194	38.96
จัดหาแนวทางการจัดส่งเอกสารให้รวดเร็วขึ้น	124	24.90
เพิ่มจำนวนเอกสารที่แจกให้มากขึ้น	148	29.72
ไม่ต้องปรับปรุง	24	4.82
อื่นๆ	8	1.61
รวม	498	100.00

หมายเหตุ * อื่นๆ ได้แก่ - การประชาสัมพันธ์แก่พนักงานอย่างทั่วถึง
 - ควรเลิกการพิมพ์เอกสารที่สิ้นเปลืองกระดาษ ทำลายโลกร้อน ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์แทนให้มากขึ้น
 - เพิ่มรายละเอียดที่คนทั่วไปอ่านแล้วเข้าใจได้ง่าย
 - ข้อมูลเสนอแนะเรื่องการลงทุนสำหรับพนักงานที่ต้องการลงทุนเองในภายนอก

6.2.4 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.15 พบว่าการจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. ในส่วนกลาง ควรมีการปรับปรุงในด้านสิ่งจูงใจสมาชิกการเข้าอบรม คิดเป็นร้อยละ 61.77 รองลงมาด้านเนื้อหาข้อมูลในการจัดอบรม คิดเป็นร้อยละ 39.89

ตารางที่ 4.15 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ.

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	คิดเป็น (ร้อยละ)
เพิ่มจำนวนครั้งในการจัดอบรมสมาชิก	71	15.04
เนื้อหาข้อมูลในการจัดอบรม	144	30.51
สิ่งจูงใจสมาชิกการเข้าอบรม	223	47.25
ไม่ต้องปรับปรุง	28	5.93
อื่นๆ*	6	1.27
รวม	472	100.00

หมายเหตุ * อื่นๆ ได้แก่ – ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์

6.2.5 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน ตามตารางที่ 4.16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. เห็นควรให้มีการปรับปรุงในเรื่องผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. ด้านไหนบ้างนั้น ส่วนใหญ่ต้องการให้เพิ่มรูปแบบการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 39.02 รองลงมาเห็นควรให้เพิ่มข้อมูลด้านผลตอบแทนแก่สมาชิกให้มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 29.92

ตารางที่ 4.16 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ.

ประเด็นชี้วัด	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	คิดเป็น (ร้อยละ)
ควรเพิ่มข้อมูลด้านผลตอบแทนแก่สมาชิกให้มากขึ้น	158	29.92
ปรับปรุงการให้ข้อมูลด้านผลตอบแทนที่เป็นอยู่	135	25.57
เพิ่มรูปแบบการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการ ของสมาชิก	206	39.02
ไม่ต้องปรับปรุง	25	4.73
อื่นๆ*	4	0.76
รวม	528	100.00

หมายเหตุ * อื่นๆ ได้แก่ - มีการกระจายความเสี่ยงหรือมีทางเลือกอื่นๆ เมื่อขาดสภาพคล่อง

6.2.6 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางให้การพัฒนาในด้านอื่นๆ จากสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสมาชิก กสช.กฟภ. สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน พบว่านอกเหนือจากข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา กสช.กฟภ.ข้างต้นแล้ว ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างยังเห็นว่า

- 1) กสช. ควรวางแผนการลงทุนให้รัดกุมมากกว่านี้ ปัจจุบันเศรษฐกิจมีความเสี่ยงสูงมากๆ ควรพิจารณาลงทุนที่มีความเสี่ยงน้อยแม้ผลตอบแทนน้อย แต่ก็จะไม่ขาดทุน
- 2) การบริหารด้านการลงทุนพยายามอย่าให้ขาดทุน สมาชิกจะได้ภูมิใจ
- 3) การเผยแพร่ข้อมูลควรให้เข้าใจง่าย ไม่ใช่ข้อมูลทางบัญชีมากเกินไป สมาชิกเห็นเป็นเรื่องยากแก่การเข้าใจ จึงไม่ค่อยให้ความสนใจ
- 4) ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ กสช. ออกมาพบกับสมาชิก กสช.กฟภ. เพื่อแนะนำปัญหาและข้อดีในการเข้าเป็นสมาชิก
- 5) ควรหาวิธีการลงทุนที่มีความเสี่ยงน้อย แต่ให้ผลตอบแทนที่ดีเพราะเงินที่ได้หลังเกษียณเป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่พนักงานในอนาคต
- 6) ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีใจรักงานด้านบริการ และการสื่อสารกับสมาชิก
- 7) ควรจะเริ่มจากการประชาสัมพันธ์หน่วยงานและผลตอบแทนก่อน เพราะสมาชิกอยาการู้อัตราผลตอบแทนมากที่สุด
- 8) ในการประชาสัมพันธ์ควรเน้นเรื่องพื้นฐานก่อน เช่น การเปลี่ยนแปลงอัตราสะสม การเปลี่ยนแปลงผู้รับประโยชน์ / จัดอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ทุกคน เพื่อจะได้ตอบคำถามสมาชิกได้อย่างถูกต้อง
- 9) ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสนใจและสนับสนุน กสช.กฟภ. ด้วย
- 10) ควรรับฟังความคิดเห็นสมาชิกในที่ประชุมใหญ่และปฏิบัติตาม อย่าเอาเงินไปลงทุนกับตลาดหลักทรัพย์มากนัก หรือเสียให้นักการเมืองควรรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกให้เหมือนกับตัวท่านเอง
- 11) หลังจากที่มีการสอบถามความคิดเห็นเรื่องอัตราส่วนในการลงทุนของพนักงาน ไม่มีผลสะท้อนกลับในด้านความชัดเจนที่จะลงทุนในอนาคตหรือจะปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารผลตอบแทนอย่างไรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 12) ควรหาหมออาชีพมาบริหาร สร้างหลักประกันที่ดีแก่สมาชิก
- 13) หาวิธีการลงทุนที่มีความเสี่ยงน้อยแต่ให้ผลตอบแทนที่ดี เพราะเงินหลังเกษียณเป็นการสร้างความมั่นคงแก่พนักงาน

6.3 ด้านกระบวนการภายใน

6.3.1 แผนก ผบส. ควรแบ่งภาระหน้าที่งานในแผนกให้มีความชัดเจน และเป็นระบบระเบียบแบบแผน เป็นไปตามขั้นตอนของงานที่ทำ และควรให้บุคลากรทุกคนในแผนกเข้าใจในเรื่องของระบบงานเอกสารทุกชนิด พนักงานทุกคนในแผนกสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้เพื่อลดข้อผิดพลาดของความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และเอกสารต่างๆ ต้องเก็บสำเนาของเรื่องทุกครั้งเพื่อเป็นใช้เป็นหลักฐาน ทำให้สะดวกในการติดตามงานต่อไป

6.3.2 แผนก ผทก. ต้องทำเอกสารหรือบันทึกแจ้งเวียนให้สมาชิกทุกหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทำการแจ้งปรับปรุงฐานข้อมูลของตนเองให้เป็นไปตามสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด และ ทาง กทช. ต้องทำฐานข้อมูลของสมาชิกที่ลงในเว็บไซต์ของกองทุนให้ข้อมูลเป็นปัจจุบันเพื่อให้สมาชิกสามารถเข้าไปดูข้อมูลของตนเองว่าถูกต้องหรือไม่

6.3.3 แผนก ผบค. ในเรื่องของการจ่ายเช็คค้างจ่ายนั้น ต้องดำเนินการส่งเรื่องให้ทางต้นสังกัดของสมาชิกรายนั้นมาติดต่อขอรับเช็คภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยต้องแก้ปัญหาเป็นรายกรณี และในเรื่องของการคิดค่าตอบแทนไม่ตรงกันนั้น การแก้ปัญหาโดยการ โทรสอบถามทั้งทาง บลจ. และผู้ตรวจสอบบัญชี เพื่อหาข้อสรุปในการนับวันให้ตรงกันในการคิดอัตราดอกเบี้ย

6.3.4 แผนก ผตป. ทางคณะทำงานฯ มีการหารือกับทาง บลจ. เพื่อประชุมวางกลยุทธ์การลงทุนร่วมกับผู้จัดการกองทุน โดยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพตลาดการลงทุน เพื่อหาแนวทางกำหนดเป็นนโยบายการลงทุน และในเรื่องของข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์การลงทุนนั้น ทางคณะทำงานฯ ก็จะประสานงานขอข้อมูลกับทาง บลจ. เพื่อให้การสนับสนุนข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์การลงทุนได้

6.3.5 แผนก ผกส. จัดหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของงานโดยตรง เพื่อแบ่งภาระหน้าที่ของงาน เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนให้กับสมาชิกทราบนั้นมีความสำคัญมาก หากอัตรากำลังมีไม่เพียงพอแล้วก็จะส่งผลกระทบได้ ควรเพิ่มงบประมาณด้านการประชาสัมพันธ์มากกว่านี้ และต้องวางแผนจัดสรรด้านเวลาในการไปพบปะสมาชิกตามการไฟฟ้าต่างๆ หน่วยงานให้มีความเหมาะสม

6.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

6.4.1 ควรจัดอบรมให้แก่ผู้สนใจด้านกองทุนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนเบื้องต้น และเป็นพื้นฐานให้สมาชิกทุกคนได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกองทุน และควรจัดหลักสูตรสำหรับผู้สนใจเป็นคณะกรรมการกองทุน เพื่อจะได้คณะกรรมการกองทุนที่มาจาก การเลือกตั้งที่มีความรู้ความสามารถ และทุ่มเท เสียสละให้กับกองทุนอย่างจริงจัง

6.4.2 ควรพัฒนาระบบด้านโปรแกรมทะเบียนสมาชิกกองทุน ให้สามารถเข้าดูระบบได้ตลอดเวลา และจัดหา Software ด้านการลงทุนที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อให้การคำนวณและการวางแผนนโยบายการลงทุนมีความแม่นยำมากขึ้น

6.4.3 ควรจัดการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในเรื่องการเลือกนโยบายการลงทุนให้กับสมาชิกให้บ่อยครั้ง โดยอาจจัดบูธภายในหน่วยงานเพื่อให้คำปรึกษาเรื่องการลงทุนแก่สมาชิก โดยเฉพาะ เพื่อให้สมาชิกเข้าใจในการลงทุนมากขึ้น

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (กสช.กฟภ.) เป็นกองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งโดยกระทรวงการคลัง ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 เป็นกองทุนในลักษณะที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งด้วยความสมัครใจ เพื่อเป็นสวัสดิการเป็นการสร้างหลักประกันที่มั่นคงให้แก่ลูกจ้างและครอบครัวในอนาคต และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง อีกทั้งเป็นการส่งเสริมการระดมเงินออมจากภาคเอกชน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศหลายๆ ด้าน

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง 4 ด้าน ตามแบบประเมินผลดุลยภาพ (Balanced Scorecard) คือ ด้านการเงิน ด้านสมาชิกผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา 2) เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้มีความมั่นคงและเจริญเติบโตต่อไป

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นทำการวิเคราะห์ 3 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร รายงาน ระเบียบ ข้อบังคับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วิเคราะห์เนื้อหาโดยวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปเนื้อหาจากเอกสาร และใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้แทนกองทุนและเจ้าหน้าที่กองทุน ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยตรง

การวิจัยเชิงปริมาณนั้น วิเคราะห์ด้านสมาชิกผู้รับบริการ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 365 คน โดยใช้แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแจกให้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. ตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 2 – 10 การวิเคราะห์ประมวลผลเชิงปริมาณ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล SPSS โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศึกษากรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานส่วนกลาง ซึ่งได้นำเสนอไปแล้วในบทที่ 4 สามารถสรุปในแต่ละด้านได้ดังนี้

1.3.1 สรุปการประเมินผลการดำเนินงาน 4 ด้าน ดังนี้

ด้านการเงิน ผลการดำเนินงานของกองทุนในแต่ละปีที่ผ่านมา กองทุนได้รับผลกำไรจากการลงทุนทุกปีเมื่อเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่นที่มีขนาดกองทุนเท่ากัน ซึ่งถือได้ว่า กสช.กฟภ. มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับแนวหน้าของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ถึงแม้ว่าผลการดำเนินงานในบางปีจะไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น ในปี 2551 กสช.กฟภ. กำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนไว้ที่ร้อยละ 8 แต่บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทำอัตราผลตอบแทนได้ที่ร้อยละ 4 ส่งผลให้อัตราผลตอบแทนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กองทุนกำหนดไว้ เพราะเนื่องมาจากปัจจัยหลายๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ การเมืองของประเทศก็ตาม แต่คณะกรรมการ กสช.กฟภ. ก็ได้หาวิธีแก้ไขปัญหาคือดีที่สุด โดยการร่วมประชุมหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หานโยบายการลงทุนที่เหมาะสมมาใช้ในการบริหารจัดการลงทุน สรุปผลตอบแทนจากการบริหารกองทุนตั้งแต่จัดตั้งกองทุน ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2539 ถึง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551 หลังจากหักค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของกองทุนแล้ว พบว่าอัตราผลตอบแทนของ กสช.กฟภ. คิดเป็นอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ 7.38 ต่อปี มีมูลค่าทรัพย์สินสุทธิจำนวนทั้งสิ้น 22,414.18 ล้านบาท เป็นอัตราที่สูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากของสถาบันการเงิน ซึ่งให้อัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.48 ต่อปี ซึ่งสรุปได้ว่าด้านการเงินของ กสช.กฟภ. นั้นมีผลการดำเนินงานที่อยู่ในเกณฑ์ดี ให้ผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจแก่สมาชิก แต่ก็ยังมีสมาชิกบางส่วนที่เห็นว่าผลตอบแทนของกองทุนยังไม่น่าพอใจเท่าที่ควร ต้องการให้มีผลตอบแทนมากกว่านี้หรือเท่ากับสหกรณ์ออมทรัพย์ กฟภ.

ด้านสมาชิกผู้รับบริการ จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 ราย พบว่ามีหลายประเด็นที่สมาชิกผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นและความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พอใจในการรับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนผ่านสื่อต่างๆ อยู่เป็นประจำโดยมีค่าเฉลี่ย 3.30 กองทุนมีการ

จัดประชุมชี้แจงหรือเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25 การให้ข้อมูลข่าวสารและการตอบข้อซักถามทางโทรศัพท์ของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. มีค่าเฉลี่ย 3.13 เจ้าหน้าที่กองทุนให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.14 ส่วนประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยน้อย ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถสร้างหลักประกันแก่ครอบครัวในภาพรวม กรณีตาย ลาออก หรือเกษียณอายุตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของกองทุน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.44 ความเหมาะสมของอัตราเงินสมทบที่ กฟภ. จ่ายให้แก่สมาชิกร้อยละ 10 ของเงินเดือน (กรณีอายุงานเกิน 20 ปี) ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.53 และอัตราเงินสมทบที่ กฟภ. จ่ายให้แก่สมาชิกร้อยละ 9 ของเงินเดือน (กรณีอายุงานไม่เกิน 20 ปี) ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.58 ภาพรวมการดำเนินงานของ กสช.กฟภ. ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.86

ด้านกระบวนการภายใน ตามโครงสร้างของ กทช. แบ่งออกเป็น 5 แผนกนั้น การดำเนินงานเป็นไปตามขอบเขตของงานที่กำหนดไว้ งานแต่ละชิ้นเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่ก็พบปัญหาในการดำเนินงานโดยส่วนใหญ่มักเป็นปัญหาในเรื่องของบุคลากรที่ไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ฐานข้อมูลทางเว็บไซต์ไม่ update ระบบ network ล่มในบางช่วงเวลาทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานต่อเนื่องได้

ในด้านของการจัดประชุมคณะกรรมการ กสช.กฟภ. จะต้องมีการประชุมประจำเดือนอย่างน้อย 1 ครั้ง และมีการจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปีละ 1 ครั้ง เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานและนำเสนอให้สมาชิกได้รับทราบ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นไปตามข้อบังคับของกองทุน มีการจัดประชุมคณะทำงาน คณะกรรมการทุกเดือนเป็นไปตามข้อบังคับกองทุน และมีการจัดประชุมครั้งพิเศษในกรณีที่มีเรื่องสำคัญ และจัดการประชุมใหญ่สามัญประจำปีละ 1 ครั้ง โดยการจัดประชุมทุกปีที่ผ่านมาสมาชิกมาประชุมไม่น้อยกว่า 200 คนตามข้อบังคับกองทุน เพื่อให้สมาชิกได้รับทราบผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา การจัดทำวารสารการประชุม คณะกรรมการประจำเดือน/รายงานการประชุมประจำเดือน/หนังสือเชิญประชุม/การขออนุมัติกรรมการและเจ้าหน้าที่เข้าอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ผลการดำเนินงานของ กสช.กฟภ. ที่ผ่านมานั้น ดำเนินงานเป็นไปตามขอบเขตและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดำเนินการได้ทันตามกำหนดเวลาทุกครั้ง และเป็นไปตามข้อบังคับกองทุน

ในด้านการจัดประชุมพบปะสมาชิกในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคนั้น เมื่อเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละปี พบว่าในส่วนกลางจะมีผู้เข้ารับการอบรมน้อยกว่าส่วนภูมิภาค เนื่องจากสมาชิกในส่วนกลางให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับกองทุนน้อย เพราะเห็นว่าสามารถติดต่อกับกองทุนเมื่อไหร่ก็ได้ แต่ในส่วนภูมิภาคการติดต่อกับกองทุนและการรับข้อมูล

ข่าวสารมีความล่าช้ากว่า ดังนั้นการจัดประชุมพบปะสมาชิกหรือการจัดอบรมในแต่ละครั้ง สมาชิกในส่วนภูมิภาคจะให้ความสนใจรับรู้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าส่วนกลาง

ในด้านการจัดทำจุลสารรายเดือน และวารสารรายไตรมาสของ กสช.กฟภ. ผลการดำเนินงานพบว่า กสช.กฟภ. สามารถออกจุลสารรายเดือนและวารสารรายไตรมาสได้ตรงตามเวลาที่กำหนดและถ้าเดือนไหนที่มีการออกวารสารรายไตรมาสในเดือนนั้นก็จะไม่มีการจัดทำจุลสารรายเดือนให้แก่สมาชิก แต่ปัญหาที่พบในการจัดทำจุลสารและวารสารคือ เอกสารที่กองทุนแจกนั้นมีน้อย แจกจ่ายไม่ทั่วถึงทำให้สมาชิกบางคนไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากกองทุน กสช.กฟภ. ก็ได้หาวิธีแก้ปัญหาโดยแจกจ่ายเอกสารไปทุกๆ หน่วยงานให้ทันตามกำหนดเวลา มีการติดเอกสารตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน ออกเสียงตามสาย และประชาสัมพันธ์ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของกองทุน

ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

ด้านการเรียนรู้ของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามขอบเขตข้อบังคับของกองทุนที่คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ต้องได้รับการอบรมเกี่ยวกับเรื่องของกองทุน โดยตั้งแต่จัดตั้งกองทุนปี 2546 ถึงปี 2551 ที่ผ่านมาในทุกๆ ปี ได้จัดให้คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่กองทุนเข้ารับการอบรมและสัมมนา ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มีค่าใช้จ่ายและไม่มีการอบรมทางกองทุนได้พิจารณาคัดเลือกหลักสูตรที่มีประโยชน์แก่กรรมการและเจ้าหน้าที่กองทุนเป็นอย่างมาก เพราะต้องการให้คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่กองทุนที่เข้ารับการอบรมได้รับประโยชน์จากการเข้าอบรมมากที่สุดและสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนได้จริง แต่ก็พบปัญหา คือ คณะกรรมการกองทุนฯ มีมาจากการเลือกตั้งพอมีความรู้ในเรื่องของกองทุนแล้ว ก็ต้องอยู่ดำรงตำแหน่งได้แค่ราวละ 2 ปี เมื่อหมดวาระการทำงานก็ต้องมีการเลือกตั้งใหม่ หากไม่ได้รับการรับเลือกตั้งก็จะหมดหน้าที่ในด้านนี้ ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมก็ไม่ได้นำไปเผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ได้เท่าที่ควร ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเวลาของคณะกรรมการกองทุนที่จะทุ่มเทให้กับงาน กสช.กฟภ. นั้นมีน้อยเนื่องมาจากคณะกรรมการกองทุนมีภารกิจและงานประจำที่ทำอยู่แล้ว

โครงการวิเคราะห์หลักทรัพย์สินการบริหารการลงทุนและความเสี่ยงเป็นเวลา 12 เดือน โครงการนี้มีคณะกรรมการ กสช.กฟภ. เจ้าหน้าที่ กทช. และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนได้เข้ารับการอบรมกับศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ชันชวิทย์ จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นที่ปรึกษาของกองทุน ผลจากการเข้ารับการอบรม พบว่า โครงการนี้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามขอบเขตการว่าจ้างที่ปรึกษากองทุน โดยคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าอบรมมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลการบริหารจัดการ

ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมการลงทุน การกระจายการลงทุน และการกำกับความเสี่ยงให้เป็นอย่างดีเหมาะสม อีกทั้งทีมงานเลขานุการยังได้นำความรู้ที่ได้จากโครงการนี้ไปบรรยายให้กับรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ที่มีความสนใจอีกด้วย

ด้านการพัฒนากองทุน

1) มีการแก้ไขข้อบังคับ กสช.กฟภ. เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในเรื่องของการปรับเพิ่มอัตราการจ่ายเงินสมทบร้อยละ 1 ให้สมาชิก โดยสมาชิกที่มีอายุงานเกิน 10 ปี ถึง 20 ปี กสช.กฟภ. จ่ายสมทบให้อัตราร้อยละ 10 และสมาชิกที่มีอายุงานเกิน 20 ปี กสช.กฟภ. จ่ายสมทบในอัตราร้อยละ 11 แต่ทั้งนี้สมาชิกต้องสะสมเงินเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 1 ด้วยเช่นเดียวกัน และการให้สมาชิกสามารถแจ้งเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมได้จากเดิมปีละ 1 ครั้ง เป็นปีละ 2 ครั้ง ในแต่ละปีที่ผ่านมาสมาชิกได้แจ้งขอเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมเพิ่มขึ้นมากกว่าแจ้งลดอัตราลง

2) กสช.กฟภ. ได้เริ่มดำเนินการจัดทำเรื่องงานทะเบียนสมาชิกในรูปแบบ Fund Admin ผลการดำเนินงานพบว่าในปี 2551 อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำคู่ขนานไปกับบริษัทจัดการ ซึ่งคาดว่ารูปแบบ Fund admin นี้จะเสร็จสมบูรณ์ในปี 2553 หากระบบนี้เสร็จสมบูรณ์และนำมาใช้ในกองทุน ก็จะทำให้ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของกองทุนทำให้ส่งผลดีกับกองทุนเป็นอย่างมาก

3) การดำเนินการจัดทำนโยบายการเลือกลงทุนด้วยตนเอง Employee's choice นั้น ผลการดำเนินงานพบว่า พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนำนโยบาย Employee's choice มาดำเนินการใช้ได้แล้วโดยสมาชิกกองทุนสามารถเลือกการลงทุนได้ด้วยตนเอง กสช.กฟภ. กำลังดำเนินการจัดเตรียมความพร้อมในเรื่องของการให้ความรู้ความเข้าใจแก่สมาชิกให้สามารถเลือกลงทุนได้ด้วยตนเอง ซึ่งก็ถือว่าโครงการนี้ กสช.กฟภ. ยังดำเนินการให้แก่มชิกไม่ได้สมบูรณ์เหมือนรัฐวิสาหกิจอื่น แต่คาดว่าในปี 2552 กสช.กฟภ. สามารถนำนโยบาย Employee's choice มาดำเนินการได้

1.3.2 ปัญหาการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ด้านการเงิน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไม่สามารถทำอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนได้ตรงตามเป้าหมายที่ กสช.กฟภ. กำหนดไว้ เช่น การลงทุนในปี 2551 กสช.กฟภ. กำหนดเป้าหมายอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนไว้อัตราร้อยละ 8 โดยกำหนดเกณฑ์อ้างอิงผลการดำเนินงาน (Benchmark) ภายใต้อัตราผลตอบแทนของ ก.ล.ต. และเทียบวัดผลการดำเนินงานของ บลจ. กับเกณฑ์อ้างอิงเป็นรายไตรมาส แต่ทั้งนี้ บลจ. ทั้ง 2 แห่งทำอัตราผลตอบแทนได้ที่ร้อยละ 4 ซึ่งไม่เป็นที่พอใจตามที่ กสช.กฟภ. กำหนดไว้ ส่งผลให้กองทุนได้รับผลตอบแทนที่ลดลงอย่างมาก และมีผลเป็นลบในบางช่วงระยะเวลา

ด้านสมาชิกผู้รับบริการ จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย พบ ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่

- 1) ผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. ในแต่ละปี พบว่าส่วนใหญ่ สมาชิกคิดว่าผลตอบแทนไม่เป็นที่น่าพอใจ คิดเป็นร้อยละ 53.55
- 2) การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกในส่วนกลาง พบว่าส่วนใหญ่ขาดแรงจูงใจ ในการอบรมแก่สมาชิก คิดเป็นร้อยละ 45.30
- 3) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนผ่านทางจุลสารและวารสาร กสช.กฟภ. มีปัญหาในเรื่องของเอกสาร ซึ่งมีน้อยแจกจ่ายไม่ทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 40.91
- 4) การให้บริการของเจ้าหน้าที่ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนนั้นมีปัญหาเรื่อง ความล่าช้าในการให้บริการของเจ้าหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 34.25
- 5) ปัญหาด้านข้อมูลข่าวสารในเว็บไซต์ของกองทุนสมาชิกมีความเข้าใจยาก คิดเป็นร้อยละ 25.76

ด้านกระบวนการภายใน

- 1) แผนก ผบส. ปัญหาที่พบในเรื่องบุคลากรด้านสารบรรณมีไม่เพียงพอและยัง ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องงาน ความล่าช้าของการรับ-ส่งเอกสารที่ต้องดำเนินการส่งต่อไปยัง แผนกอื่นๆ ทำให้เกิดข้อผิดพลาดและเอกสารสูญหายบ่อยครั้ง
- 2) แผนก ผทก. ปัญหาที่พบในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงข้อมูลของสมาชิก กสช. ให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน และฐานข้อมูลของสมาชิกที่เปลี่ยนแปลงแล้วไม่ได้ update ลงเว็บไซต์ ของกองทุน ทำให้สมาชิกไม่สามารถดูข้อมูลของตนเองได้
- 3) แผนก ผบก. ปัญหาที่พบในเรื่องสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพ ไม่มาติดต่อขอรับ เช็คของตนเอง ซึ่งทำให้เกิดกรณีเช็คค้างจ่ายและทำให้เช็คหมดอายุ และต้องจัดส่งเช็คให้ทางบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนแก้ไขเปลี่ยนเช็คฉบับใหม่
- 4) แผนก ผตป. ปัญหาที่พบในเรื่องของอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน คลาดเคลื่อน ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ กสช.กฟภ. กำหนดไว้ และข้อมูลที่ใช้ในวิเคราะห์การวางแผนการลงทุนมีไม่เพียงพอ
- 5) แผนก ผกส. ปัญหาที่พบในเรื่องของบุคลากรในแผนกมีไม่เพียงพอ ส่งผล ให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน การจัดโครงการพบปะชี้แจงสมาชิกตามส่วนภูมิภาคเนื่องด้วย เวลาและงบประมาณที่จำกัดทำให้ไม่สามารถไปพบปะสมาชิกได้ทุกการไฟฟ้า

ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

1) การส่งคณะกรรมการกองทุนฯ เข้าอบรมตามหน่วยงานภายนอกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ นั้นขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เนื่องจากคณะกรรมการกองทุนที่มาจากการเลือกตั้งมีวาระการทำงานคราวละ 2 ปี พอหมดวาระการทำงานมีการเลือกตั้งคณะกรรมการกองทุนฯ ใหม่ ต้องจัดส่งคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้งชุดนี้เข้าอบรมให้ความรู้ใหม่ ซึ่งบางครั้งหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการใหม่ที่ขาดความรู้เกี่ยวกับกองทุนก็ไม่เปิดให้อบรม และเวลาในการอบรมแต่ละครั้งก็มีน้อย ค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง

2) การท่อมท่ และเสียสละเวลาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ กสช.กฟภ. มีน้อย เนื่องจากคณะกรรมการกองทุนมีงานประจำที่ทำอยู่แล้ว ทำให้ในบางครั้งอาจติดงานประจำไม่สามารถมาปฏิบัติงานของกองทุนได้เต็มเวลา

3) เกิดปัญหาด้านระบบโปรแกรม เช่น ระบบทะเบียนสมาชิกกองทุน บางครั้งเกิดระบบล่ม ไม่สามารถดูข้อมูลให้แก่สมาชิกได้ และข้อมูลที่น่าขึ้นเว็บไซต์ไม่ update

4) การให้สมาชิกเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง (Employee's choice) สมาชิกส่วนมากไม่เข้าใจในเรื่องของการลงทุน เห็นว่าเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก จึงไม่ให้ความสนใจในเรื่องของกองทุน

1.3.3 แนวทางการพัฒนากองทุน

ด้านการเงิน คณะกรรมการ กสช.กฟภ. และบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทั้ง 2 แห่ง ร่วมประชุมหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ และติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด นำกลยุทธ์จากที่ปรึกษากองทุนฯ มาวิเคราะห์เพื่อหานโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อให้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้านสมาชิกผู้รับบริการ จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย สรุปแนวทางการพัฒนากองทุนได้ดังนี้

1) ควรพัฒนาการจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. โดยปรับปรุงสิ่งจูงใจให้แก่สมาชิกในการเข้าอบรม คิดเป็นร้อยละ 61.77

2) ควรพัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนผ่านทางจุลสารและวารสาร กสช.กฟภ. โดยปรับปรุงด้านเนื้อหาของข้อมูลข่าวสารให้มีความน่าสนใจและมีเนื้อหาสาระที่สมาชิกอ่านแล้วเข้าใจง่ายขึ้น คิดเป็นร้อยละ 53.74

3) ควรมีการพัฒนาด้านข้อมูลข่าวสารที่ให้บริการผ่านทางเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ. โดยจัดทำข้อมูลที่จำเป็นและมีความสำคัญแก่สมาชิกและต้อง update ข้อมูลข่าวสารให้เป็นปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 49.31

4) ควรพัฒนาด้านผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. สมาชิกส่วนใหญ่ ต้องการให้เพิ่มรูปแบบการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก เช่น การมีนโยบายให้สมาชิกเลือกลงทุนด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 39.02

5) ควรมีการปรับปรุงด้านประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้านงานทะเบียนสมาชิกและอื่นๆ ด้านที่กองทุนเป็นผู้ให้บริการแก่สมาชิกให้มีความรวดเร็วและถูกต้อง และให้บริการที่ดีแก่สมาชิก คิดเป็นร้อยละ 36.15

ด้านกระบวนการภายใน

1) แผนก ผบส. ควรแบ่งงานในแผนกให้มีความชัดเจน และเป็นไปตามขั้นตอนของขอบเขตงาน รวมถึงบุคลากรทุกคนในแผนกสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้เพื่อลดข้อผิดพลาดของความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และต้องเก็บสำเนาของเรื่องทุกครั้งเพื่อเป็นใช้เป็นหลักฐาน ทำให้สะดวกในการติดตามงานต่อไป

2) แผนก ผทก. ควรทำเอกสารหรือบันทึกแจ้งเวียนให้สมาชิกทุกหน่วยงานทำการแจ้งปรับปรุงฐานข้อมูลของตนเองให้เป็นไปตามสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด

3) แผนก ผบก. การจ่ายเช็คให้กับสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพนั้นต้องดำเนินการส่งเรื่องให้ทางต้นสังกัดของสมาชิกรายนั้นมาติดต่อขอรับเช็คภายในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อไม่ให้เกิดกรณีเช็คค้างจ่าย

4) แผนก ผตป. ทางคณะทำงานฯ ควรมีการหารือกับทาง บลจ. อย่างสม่ำเสมอ เพื่อวางกลยุทธ์การลงทุนร่วมกับผู้จัดการ และควรขอความสนับสนุนด้านข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์การลงทุนกับทาง บลจ. เพื่อนำมากำหนดนโยบายการลงทุนที่เหมาะสม

5) แผนก ผกส. ควรจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ตรงกับความต้องการของงานโดยตรง เพื่อแบ่งภาระหน้าที่ของงานได้อย่างชัดเจน และควรเพิ่มงบประมาณด้านการประชาสัมพันธ์มากกว่านี้ และต้องวางแผนจัดสรรด้านเวลาในการไปพบปะสมาชิกตามการไฟฟ้าต่างๆ หน่วยงานให้มีความเหมาะสม

ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

1) ควรจัดอบรมให้แก่ผู้สนใจด้านกองทุนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนเบื้องต้น และควรจัดหลักสูตรสำหรับผู้สนใจเป็นคณะกรรมการกองทุน เพื่อจะได้คณะกรรมการกองทุนที่มีความรู้ความสามารถ และทุ่มเท เสียสละให้กับกองทุนอย่างจริงจัง

2) ควรพัฒนาระบบด้านโปรแกรมทะเบียนสมาชิกกองทุน สามารถเข้าดูระบบได้ตลอดเวลา และจัดหา Software ด้านการลงทุนที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อให้การคำนวณและการวางแผนนโยบายการลงทุนมีความแม่นยำมากขึ้น

3) ควรจัดบุตรเพื่อประชาสัมพันธ์และให้คำปรึกษาด้านการลงทุนภายใน
หน่วยงานแก่สมาชิกกองทุน

2. การอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้มีประเด็นที่ควรอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านการเงิน ผลการดำเนินงานตั้งแต่จัดตั้งกองทุนในปี 2539 ถึงปี 2551 หลังจากหัก
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่าอัตราผลตอบแทนของ กสช.กฟภ. คิดเป็นอัตราผลตอบแทนเฉลี่ย
ร้อยละ 7.38 ต่อปี มีมูลค่าทรัพย์สินสุทธิจำนวนทั้งสิ้น 22,414.18 ล้านบาท เป็นอัตราที่สูงกว่าอัตรา
ดอกเบี้ยเงินฝากของสถาบันการเงิน ซึ่งให้อัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.48 ต่อปี กองทุนได้รับผลกำไรจาก
การลงทุนทุกปีเมื่อเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่นที่มีขนาดกองทุนเท่ากัน ซึ่งถือได้ว่ากองทุนมีผลการ
ดำเนินงานอยู่ในระดับแนวหน้าจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ถึงแม้ว่าจะได้รับ
ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศก็ตาม ซึ่งสรุปได้ว่าด้านการเงินของ
กสช.กฟภ. นั้นมีผลการดำเนินงานที่อยู่ในเกณฑ์ดี ให้ผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจแก่สมาชิก ซึ่ง
สอดคล้องกับการศึกษาของบุญโฮม พรราวกลาง เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานกองทุน
หมู่บ้านและชุมชนเมือง ของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดเลย” ที่พบว่าผลการดำเนินงานด้านการเงินของ
กองทุนหมู่บ้านประสบผลสำเร็จมีกำไรจากการดำเนินงาน แต่ก็ยังมีสมาชิกบางส่วนที่เห็นว่า
ผลตอบแทนของกองทุนยังไม่เป็นที่น่าพอใจเท่าที่ควร ต้องการให้ได้รับอัตราผลตอบแทนมากกว่า
นี้ ซึ่งสมาชิกบางคนจะมองว่าทำไมสหกรณ์ออมทรัพย์ถึงให้อัตราผลตอบแทนที่มากกว่า ก็
เนื่องมาจากการบริหารงานที่แตกต่างกัน สหกรณ์ฯ สามารถนำเงินให้สมาชิกกู้ได้ซึ่งสหกรณ์จะ
ได้รับผลประโยชน์เป็นดอกเบี้ยจากสมาชิกที่กู้เงิน ซึ่งวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ ต้องการให้สมาชิก
ออมเงินไว้ใช้ในยามเกษียณหรือออกจากงาน อีกทั้งตามพระราชบัญญัติและข้อบังคับของกองทุน
สำรองเลี้ยงชีพไม่สามารถให้สมาชิกกู้ยืมเงินได้ จึงทำให้อัตราผลตอบแทนของกองทุนสำรองเลี้ยง
ชีพที่ได้ต่ำกว่าสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ แต่ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกได้มีการออมเงินไว้ใช้
ในอนาคต

2.2 ด้านสมาชิกผู้รับบริการ ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 ราย ในด้านปัจจัย
ส่วนบุคคลพบว่าส่วนใหญ่ในช่วงอายุ 30 - 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.81 ส่วน
ใหญ่มีอายุงาน 11 - 20 ปี ร้อยละ 37.26 ระยะเวลาการเป็นสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่
ในช่วง 10 - 13 ปี ร้อยละ 52.60 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิ 10,000 - 20,000 บาทต่อเดือน
ร้อยละ 37.26 การหักเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพพบว่าส่วนใหญ่อยู่ที่อัตราร้อยละ 9 คิดเป็นร้อยละ

ละ 35.61 รองลงมาอัตราร้อยละ 5 คิดเป็นร้อยละ 19.45 ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของอายุปัจจุบัน และอายุงานมีผลต่อการตัดสินใจในการออมเงินมากกว่ารายได้สุทธิต่อเดือน ในการวิเคราะห์ผล โดยการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลกับการประเมินผลการดำเนินงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานในเรื่องของอัตราการออมในกองทุนของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่ อายุปัจจุบัน และอายุงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา สุจริตพานิชกุล เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเข้า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” และดารณี สว่างรุ่งรัมย์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการออมกับกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ” กรณีศึกษาบริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน) ที่พบว่า อายุและอายุการทำงานเป็นปัจจัย ทางสังคมมีความสัมพันธ์กับอัตราการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และความคิดเห็นและความพึง พอใจในอัตราเงินสมทบที่ กฟภ. จ่ายให้แก่สมาชิกอัตราร้อยละ 9 (กรณีอายุงานไม่เกิน 20 ปี) ค่า คะแนนเฉลี่ย 2.58 และอัตราร้อยละ 10 (อายุงานเกิน 20 ปี) ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.53 วิเคราะห์ได้ว่า สมาชิกส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าอัตราเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายให้นั้น สมาชิกยังได้รับประโยชน์ และความพึงพอใจจากนายจ้างค่อนข้างน้อย ทำให้ขาดแรงจูงใจในการตัดสินใจออมเงินในกองทุน ที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิระวรรณ ฉันทกุล ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการออมใน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยอีกส่วนหนึ่งที่มีผลต่อการออมคือ อัตราเงิน สมทบจากนายจ้าง อัตราเงินสะสม อัตราเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ทางภาษี หากนายจ้างให้ ประโยชน์กับสมาชิกในปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ก็จะสามารถจูงใจให้สมาชิกเข้ามาออมเงินในกองทุน เพิ่มขึ้น

2.3 ด้านกระบวนการภายใน คือ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนให้กับ สมาชิก ไม่ว่าจะเป็นการจัดประชุมพบปะสมาชิก การจัดอบรมให้ความรู้ การจัดทำวารสารและจุล สารแจกสมาชิก การจัดทำเว็บไซต์และการออกเสียงตามสายงานนั้น พบว่า การดำเนินงานของ กองทุนยังด้อยประสิทธิภาพ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของกองทุนด้านการประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอกับ ปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบูรณ์ แสงแก้ว เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็น สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้ว พบว่าปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกนั้น ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน ความคิดเห็นด้าน การบริหารกองทุน ความคิดเห็นด้านสิ่งจูงใจ ความพึงพอใจด้านสวัสดิการและการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับกองทุน จึงต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้มีเจ้าหน้าที่เพียงพอกับความต้องการ และ ต้องจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกเป็นประจำโดยอาจจะหาสิ่งจูงใจเพื่อให้สมาชิกเข้ารับการอบรม เช่น มีการแจกของที่ระลึกหรือของรางวัลให้แก่ผู้เข้าอบรม ด้านเนื้อหาสาระในการจัดอบรมต้อง เป็นเรื่องที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์แก่สมาชิก สมาชิกรับฟังแล้วไม่รู้สึกรบกวนใจ ใช้เวลาในการ

จัดอบรมไม่นานเกินไป และควรจัดอบรมบ่อยๆ เพราะบางครั้งสมาชิกที่อยากเข้ารับฟังอาจจะไม่
ว่างในช่วงเวลานั้นก็สามารถเลือกเข้าอบรมในช่วงเวลาอื่นได้

2.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนา กศช.กฟภ. ได้จัดโครงการวิเคราะห์หลักทรัพย์การ
บริหารการลงทุนและความเสี่ยง โดยว่าจ้างที่ปรึกษากองทุนเป็นระยะเวลา 12 เดือน โดยให้
คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนได้เข้าอบรมเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการ
บริหารจัดการและพัฒนากองทุนให้มีความมั่นคงเจริญเติบโต และนำโครงการนี้ไปเผยแพร่ให้กับ
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลกองทุนให้มีความเหมาะสม
สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ และมีการจัดให้คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่เข้า
อบรมสัมมนายังหน่วยงานภายนอกตามข้อบังคับของกองทุน เพื่อนำสิ่งที่ได้รับจากการอบรมมา
แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและเผยแพร่ให้ความรู้แก่สมาชิกกองทุน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา
ของ บุญโฮม พราวกลาง เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ใน
อำเภอหาดวัง จังหวัดเลย ที่พบว่า ผลการดำเนินงานด้านการเรียนรู้และเติบโต ประสบผลสำเร็จอยู่
ในระดับเข้มแข็ง คือ การจัดเวทีชาวบ้านเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการได้รับการ
สนับสนุนด้านวิชาการ อีกทั้ง กศช.กฟภ. ได้พัฒนาให้กองทุนเป็นผู้ดำเนินการจัดทำระบบทะเบียน
สมาชิกเองทั้งหมด ซึ่งคาดว่าโปรแกรมนี้จะเสร็จสมบูรณ์นำมาใช้ได้ในปี 2553 ในปัจจุบันอยู่
ระหว่างดำเนินการทดลองระบบเพื่อความพร้อมในการทำงาน เมื่อนำระบบนี้มาใช้ก็จะทำให้ลด
ภาระค่าใช้จ่ายของกองทุนลงได้ ลดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดกับระบบฐานข้อมูลได้
เป็นอย่างดี

3. ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีการวิเคราะห์เนื้อหาที่สำคัญหลายประการ ที่ได้จากการวิเคราะห์
ข้อมูลจากเอกสาร รายงาน ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง และจากแบบสอบถาม และ
จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
สำนักงานส่วนกลาง ได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ด้านการเงิน จากปัญหาที่เกิดจากการลงทุนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
ไว้นั้น คณะกรรมการ กศช.กฟภ. และ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทั้ง 2 แห่ง ต้องมีการประชุม
ติดตามความเคลื่อนไหวของการลงทุนสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน และหา

นโยบายการลงทุนที่มีความเหมาะสมมากที่สุดมาบริหารจัดการกองทุน เพื่อให้กองทุนได้รับอัตราผลตอบแทนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 ด้านสมาชิกผู้รับบริการ

1) การให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนนั้น พบปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควรให้มีการปรับปรุงด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการ และจัดอบรมเพิ่มคุณภาพการให้บริการแก่สมาชิกกองทุน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อทางโทรศัพท์ หรือมาติดต่อด้วยตนเองก็ตาม

2) การให้บริการข้อมูลข่าวสารผ่านทางเว็บไซต์ของกองทุนพบปัญหาเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารบนหน้าจowebsiteมีความเข้าใจยาก ข้อมูลไม่ update ควรปรับปรุงข้อมูลให้มีการ update เป็นปัจจุบัน ข้อมูลที่จัดทำลงเว็บไซต์ควรมีความน่าสนใจและมีประโยชน์แก่สมาชิกกองทุน การจัดวางรูปแบบของข้อมูลควรให้มีความเข้าใจง่าย เพื่อให้สมาชิกสามารถค้นหาข้อมูลได้ตามต้องการ

3) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านทางจุลสารและวารสาร กสช.กฟภ. พบปัญหาในเรื่องของเนื้อหาของข่าวสารมีความเข้าใจยาก ข้อมูลที่จัดทำขาดสาระที่น่าสนใจ เอกสารมีแจกจ่ายไม่ทั่วถึง ควรปรับปรุงด้านภาษาของข้อมูลข่าวสารที่สมาชิกอ่านแล้วเข้าใจง่าย จัดทำข้อมูลที่มีประโยชน์และมีความน่าสนใจมากขึ้น และควรแจกจ่ายเอกสารไปตามทุกหน่วยงาน รวมทั้งติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ ออกเสียงตามสายในหน่วยงานให้สมาชิกได้รับทราบอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

4) การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. พบปัญหาเกี่ยวกับสิ่งจูงใจสมาชิกในการเข้าอบรม และเนื้อหาข้อมูลในเรื่องที่จัดอบรม ในการจัดอบรมแต่ละครั้งนั้นสมาชิกให้ความสนใจน้อย จึงควรหาสิ่งจูงใจให้แก่สมาชิก เช่น การแจกของรางวัลให้กับสมาชิกที่เข้ารับการอบรม ให้สมาชิกร่วมตอบคำถามเพื่อแจกของรางวัล เป็นต้น และเนื้อหาสาระของข้อมูลที่จัดอบรมนั้น ควรใช้วิธีการที่บรรยายแล้วให้สมาชิกสามารถเข้าใจได้ง่าย เพราะจะทำให้สมาชิกไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการรับฟัง

5) ผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. พบปัญหาคือ สมาชิกคิดว่าผลตอบแทนของแต่ละปีสมาชิกคิดว่าไม่เป็นที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับสหกรณ์ออมทรัพย์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสนใจเกี่ยวกับกองทุนมากเท่าที่ควร แต่กลับให้ความสนใจเกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์มากกว่า เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการออมเงินไว้เพื่อใช้ในยามเกษียณออกจากงานและไม่มีการให้สมาชิกกู้ยืมเงินจากกองทุนฯ แต่สหกรณ์ออมทรัพย์สามารถให้สมาชิกกู้ยืมเงินได้ ซึ่งวัตถุประสงค์ของกองทุนต้องการให้สมาชิกออมเงินไว้เพื่อ

ใช้ในอนาคตยามที่ออกจากงานไปแล้ว การนำเงินของสมาชิกไปลงทุนเพื่อให้สมาชิกได้รับผลประโยชน์นั้นน่าจะได้รับอัตราผลตอบแทนน้อยกว่าสหกรณ์ออมทรัพย์ แต่การดำเนินงานของ กสช.กฟภ. ตั้งแต่จัดตั้งกองทุนมานั้นก็ได้รับผลกำไรในทุกๆ ปี และมากกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากทั่วไป อีกทั้ง กสช.กฟภ. ได้เพิ่มรูปแบบการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก โดยพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2550 ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 27 มกราคม 2551 นั้น เปิดให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถกำหนดรูปแบบนโยบายการลงทุนให้รองรับกับความต้องการของสมาชิกที่แตกต่างกัน (นโยบายการเลือกลงทุนด้วยตนเอง Employee's choice)

3.1.3 ด้านกระบวนการภายใน

- 1) แผนก คบส. ควรจัดระบบงานในแผนกให้มีความชัดเจน เป็นไปตามขั้นตอนของงานที่ทำเพื่อลดข้อผิดพลาดจากความล่าช้า
- 2) แผนก ผทก. ต้องแจ้งให้ทุกๆ หน่วยงานให้สมาชิกทำการปรับปรุงข้อมูลของตนเองให้เป็นปัจจุบันให้มากที่สุด
- 3) แผนก ผบก. ติดตามเช็คค้างจ่ายเป็นรายกรณีเพื่อไม่ให้เกิดกรณีเช็คค้างจ่าย
- 4) แผนก ผตป. ประสานงานกับทาง บลจ. เพื่อขอข้อมูลสนับสนุนในการวิเคราะห์
- 5) แผนก ผกส. เพิ่มงบประมาณในด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้มากขึ้น

3.1.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

จัดอบรมให้แก่ผู้สนใจด้านกองทุนอย่างสม่ำเสมอ และจัดหลักสูตรสำหรับผู้สนใจเป็นคณะกรรมการกองทุนฯ และควรพัฒนาระบบด้าน โปรแกรมที่ใช้ในกองทุน และ update ข้อมูลในเว็บไซต์ของกองทุน และจัดหา software ที่เหมาะสมเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในสำนักงานส่วนกลางเท่านั้น ผู้ตอบแบบสอบถามจะมีเฉพาะแค่สมาชิกกองทุนในสำนักงานส่วนกลาง แต่ยังมีสมาชิกในส่วนภูมิภาคอีกมากที่เป็นสมาชิกกองทุน ซึ่งอาจจะมีข้อมูลและให้ความสนใจเกี่ยวกับกองทุนอีกมาก และผู้ตอบแบบสอบถามในสำนักงานส่วนกลางนั้นอาจมีความเกรงใจผู้วิจัย เนื่องจากผู้วิจัยเป็นเจ้าหน้าที่ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อาจมีผลต่อการตอบแบบสอบถาม จึงควรให้มีการวิจัยโดยบุคคลภายนอก และควรทำการวิจัยสมาชิก

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าในส่วนภูมิภาคด้วย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบ และให้ข้อมูลมากกว่านี้

3.2.2 จึงควรให้มีการวิจัยประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยตัวแบบการประเมินคุณภาพ (Balanced Scorecard) ที่ผู้วิจัยสร้างไว้แล้วขยายไปในทุกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มีความมั่นคงและเติบโตตลอดไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (2456 – 2551) “หนังสือ
รายงานประจำปี กสช.กฟภ”. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์เฟิสท์ ออฟเซท
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2540) “คู่มือสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” กรุงเทพมหานคร กองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฝ่ายสวัสดิการ
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โรงพิมพ์เฟิสท์ ออฟเซท
- กองนโยบายการออมและการลงทุน สำนักงานเศรษฐกิจ กระทรวงการคลัง (2540) กองทุนสำรอง
เลี้ยงชีพ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์โรงงานไฟกรมสรรพสามิต
- กาญจนา สุจริตพาณิชย์กุล ; ศิริชัย โฆษิตวาท ; แก้วสรรค์ อมตชีวิน (2539) “ปัจจัยที่ผลต่อการ
เลือกอัตราการจ่ายสะสมของลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กฤษณี มหาวิทยาลัย (2546) “แนวคิดการบริหารแบบ Balanced Scorecard” บทความวารสารจดหมาย
ข่าว สป.มท. 6,155 (พฤศจิกายน 2546) : 28 – 33
- เกศินี จุฑาวิจิตร (2542) “การประเมินผลโครงการ” การสื่อสารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น นครปฐม
พิมพ์ครั้งที่ 2 สถาบันราชภัฏนครปฐม
- ชาญ สวัสดิ์สาลี (2540) “คู่มือประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม” กรุงเทพมหานคร นำถึง
การพิมพ์
- ณรงค์ศักดิ์ บุญยามากิ “Balanced Scorecard คืออะไร” เว็บไซต์เข้าถึงได้ที่
<http://www.waddeeja.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=389991&Ntype=3>
- ดารณี สว่างรุ่งรัมย์ (2545) “ปัจจัยที่มีผลต่อการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน
รัฐวิสาหกิจ” กรณีศึกษา บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน) สารนิพนธ์ วท.ม
(เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- บุญโฮม พรากกลาง (2548) “การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองใน
อำเภอนาดัว จังหวัดเลย” วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- บุรินทร์ อรุณโรจน์ และสุทธิศักดิ์ ฌัญญกุล “รู้จักตัวเองให้ครบ 4 ด้านกับ Balanced Scorecard”
เว็บไซต์เข้าถึงได้ที่ www.dss.go.th/dssweb/st-articles/files/pep_9_2548_bsc.pdf.

- พรเทพ ปิยวัฒน์เมธา (2529) “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : อุปสรรคการจัดตั้งและปัญหาทางกฎหมาย”
วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พลภิกข ไชยรบ (2534) “ปัจจัยที่มีผลต่อการออมของประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พสุ เดชะรินทร์ (2544) “เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard และ Key
Performance Indicators” หน้า 18 – 49 คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์
_____. (2544) “การนำหลักการ Balanced Scorecard มาประยุกต์ใช้กับกองทัพอากาศ”
เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ เว็บไซต์เข้าถึงได้ที่
http://www.rtaf.mi.th/swot/BSC_RTAF_doc.pdf
- ภัทรวรรณ อ่วมสำอางค์(2542) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ
พนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร” ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- มาลินี เต็งอำนาจ (2524) “พฤติกรรมกรรมการออมของครัวเรือนในประเทศไทย” กรุงเทพมหานคร
วิทยานิพนธ์ ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เยาวดี ราชชัยกุล (2542) “การประเมินโครงการ:แนวคิดและแนวปฏิบัติ” กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัฐกร เลิศไกร (2540) “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ:บริษัท
วิสาหกิจแห่งประเทศไทย จำกัด” ภาคนิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิระวรรณ ฉันทกุล (2538) “ปัจจัยที่มีผลต่อการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ภาคนิพนธ์ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ศิริลักษณ์ พงษ์สันติสุข (2537) “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บทบาทในการระดมเงินออมของภาค
ครัวเรือน” ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สนธยา นริศศิริกุล (2535) “การวิเคราะห์การออมภาคครัวเรือนไทย ปี พ.ศ.2517-2533” ปริญญา
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(เศรษฐศาสตร์) สาขาเศรษฐศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมบูรณ์ แสงแก้ว (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับ
ลูกจ้างประจำส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้ว:ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างประจำสังกัดกรม
ช่างโยธาทหารอากาศ” ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544) “รวมบทความทางการประเมินโครงการ” พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- สุนทร บุญสาย (2534) “แนวทางการพัฒนาธุรกิจประกันชีวิต เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม” วิทยานิพนธ์ ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุนิสา ศิวโรรสกุล: ประพันธ์พร กำจรกิตติกุล: วรณีย์ ชัยเฉลิมพงษ์ และ นภาศิริ บุญประกอบ (2536) “พฤติกรรมกรรมการของผู้บริหาร” ข้อเสนอโครงการวิจัยนักศึกษาปริญญาโท คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุรพร เสียนสลาย (2547) “การประเมินโครงการ” ประมวลสาระชุดวิชา หน่วยที่ 9-15 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- สุเมธ ศิริคุณโชติ (2530) “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคเอกชน กับสิทธิประโยชน์กับภาษีเงินได้ตามประมวลรัษฎากร” ปริญญานิเทศศาสตรมหาบัณฑิต ภาคนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เว็บไซต์ Balanced Scorecard <http://www.thaijobcenter.com/hrcorner/balance.html>
- Central Provident Fund Board. (2000) “For Member” Central Provident Fund Board. Available :http://www.cpf.gov.sg/cpf_info/member.as, August 7 2006.
- Employee Provident Fund (EPF) and Bermama. (2000) “Employee Provident Fund” Employee Provident Fund. Available :<http://www.yellowpages.com.my/financial /epf.htm>, August 10 2006.
- Hong Kong Trade Development Council (2000) “Mandatory Provident Fund” Guide to Mandatory Provident Fund. Available :<http://www.tdctrade.com/sme/gmpf.htm>, August 15 2006.
- Ministry of Labour : Government of India (2000) “The Employee’s Provident Fund & Miscellaneous Provision” :<http://www.labour.nic.in>, August 20 2006.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ศึกษากรณี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถาม สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคซึ่งจดทะเบียนแล้ว (สำนักงานใหญ่) เพื่อประกอบการศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบ รวมทั้งคำตอบจะไม่มีเปิดเผยในที่ใดๆ ให้เกิดความเสียหาย

2. ผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามและจัดเก็บด้วยตัวเอง

3. ลักษณะแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ส่วนที่ 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ส่วนที่ 4. ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ในที่นี้จะใช้คำย่อว่า กสช.กฟภ.

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งขึ้นโดยกระทรวงการคลัง ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 เป็นกองทุนในลักษณะที่ถูกจ้างและนายจ้างร่วมกันตั้งด้วยความสมัครใจ โดยลูกจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุน เรียกว่า เงินสะสม และนายจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุน เรียกว่า เงินสมทบ เงินสะสมและเงินสมทบรวมกันเป็นเงินกองทุนแล้วนำเงินกองทุนไปหาผลประโยชน์โดยผู้จัดการกองทุน

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

น.ส.มนันท์ ปัญญาสุภารัตน์

นักศึกษาปริญญาโท

แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์

ตอนที่ 1

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงหรือเติมข้อความในช่องว่างที่กำหนด

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 18 - 20 ปี 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี 51 - 60 ปี

3. ท่านสำเร็จการศึกษาระดับ

- มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส.
 ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

- 0 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 20 ปี
 21 - 30 ปี มากกว่า 30 ปี

5. ระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- น้อยกว่า 1 ปี 1 - 3 ปี 4 - 6 ปี
 7 - 9 ปี 10 - 13 ปี

6. ระดับตำแหน่งงาน

- ระดับ 2 ระดับ 3 ระดับ 4
 ระดับ 5 ระดับ 6 ระดับ 7
 ระดับ 8 ระดับ 9 ระดับ 10

7. เงินเดือน

- ไม่เกิน 10,000 บาท 10,001- 20,000 บาท 20,001- 30,000 บาท
 30,001- 40,000 บาท 40,001- 50,000 บาท 50,001- 70,000 บาท
 มากกว่า 70,000 บาท

8. ในปัจจุบันอัตราเงินสะสมของท่านที่หักเข้ากองทุน (อัตราร้อยละของเงินเดือน)

- ร้อยละ 3 ร้อยละ 4 ร้อยละ 5
 ร้อยละ 6 ร้อยละ 7 ร้อยละ 8
 ร้อยละ 9 ร้อยละ 10

ตอนที่ 2

การวิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านสมาชิกผู้รับบริการ

ข้อ	คำถาม	ระดับของความคิดเห็น/ความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนฯ ผ่านสื่อต่างๆ อยู่เป็นประจำ					
2	ท่านได้รับบริการที่ดีในการมาติดต่องานจากเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ.					
3	การให้ข้อมูลข่าวสารและการตอบข้อซักถามทางโทรศัพท์ของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ.					
4	เจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนฯ ที่เป็นประโยชน์แก่ท่าน					
5	การให้คำตอบของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ตรงกับข้อสงสัยในปัญหาของท่าน					
6	ความเหมาะสมของอัตราเงินสมทบที่ กฟภ. จ่ายให้แก่สมาชิกร้อยละ 9 ของเงินเดือน (กรณีอายุงานไม่เกิน 20 ปี)					
7	ความเหมาะสมของอัตราเงินสมทบที่ กฟภ. จ่ายให้แก่สมาชิกร้อยละ 10 ของเงินเดือน (กรณีอายุงานเกิน 20 ปี)					
8	การมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านอยากปฏิบัติงานใน กฟภ.					
9	ท่านคิดว่าข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนฯ มีความล่าช้า ไม่ทันสมัย					

ข้อ	คำถาม	ระดับของความคิดเห็น/ความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	กสช.กฟภ. มีการจัดประชุมชี้แจงหรือเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ อยู่เสมอ					
11	สิ่งพิมพ์โดยเฉพาะวารสาร กสช.กฟภ. ทำให้ท่านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนฯ มากขึ้น					
12	สิ่งพิมพ์โดยเฉพาะจุลสาร กสช.กฟภ. ทำให้ท่านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนฯ มากขึ้น					
13	คู่มือ วารสาร เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนฯ มีน้อยเกินไปและแจกจ่ายไม่ทั่วถึง					
14	ความพึงพอใจในการจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปีแก่สมาชิก เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานของ กสช.กฟภ.					
15	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนฯ ผ่านทางเว็บไซต์ กสช.กฟภ.					
16	ความเหมาะสมในการแจ้งยอดเงินสะสมและเงินสมทบ กสช.กฟภ. ของสมาชิกปีละ 2 ครั้ง					
17	ผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. ที่จ่ายให้แก่สมาชิก					
18	กองทุนฯ ให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในการนำไปหักลดหย่อนเงินได้					
19	กองทุนฯ สามารถสร้างหลักประกันแก่ท่านและครอบครัวในภาพรวมกรณีตาย ลาออก หรือเกษียณ อายุตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์กองทุนฯ					
20	ภาพรวมการดำเนินงานของ กสช.กฟภ.					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ตามความคิดเห็นที่ท่านเห็นว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1. การให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนฯ

(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- มีความล่าช้า
- พนักงานให้บริการไม่สุภาพ
- ไม่ตรงต่อเวลา
- ไม่มีปัญหา
- อื่นๆ ระบุ.....

2. ปัญหาที่มักพบบ่อยในการเข้าเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ. (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ข้อมูลทางเว็บไซต์ล่าช้า ไม่อัปเดตให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน
- ข้อมูลทางหน้าจอของเว็บไซต์มีความเข้าใจยาก
- การให้ข้อมูลแก่สมาชิกไม่ครบถ้วน
- ไม่มีปัญหา
- อื่นๆ ระบุ.....

3. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ ผ่านทางจุลสารและวารสาร กสช.กฟภ.

(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เนื้อหาข้อมูลข่าวสารไม่น่าสนใจ
- การจัดส่งเอกสารมีความล่าช้า
- เอกสารมีน้อยแจกจ่ายไม่ทั่วถึง
- ไม่มีปัญหา
- อื่นๆ ระบุ.....

4. การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. ในส่วนกลาง (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกมีน้อยครั้ง
- เนื้อหาข้อมูลการจัดอบรมไม่มีประโยชน์แก่สมาชิก
- ขาดแรงจูงใจในการเข้าอบรม
- ไม่มีปัญหา
- อื่นๆ ระบุ.....

5. ท่านเห็นว่าผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. ในแต่ละปีมีปัญหาในด้านใดบ้าง (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ผลตอบแทนไม่ถูกต้อง
- ข้อมูลของผลตอบแทนไม่มีความชัดเจน
- ผลตอบแทนไม่เป็นที่น่าพอใจ
- ไม่มีปัญหา
- อื่นๆ ระบุ.....

6. ท่านคิดว่า กสช.กฟภ. มีปัญหาในด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

ตอนที่ 4

ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความคิดเห็นที่ท่านเห็นว่าเป็นข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1. ท่านคิดว่าการให้บริการของเจ้าหน้าที่ กสช.กฟภ. ด้านงานทะเบียนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ควรมีการปรับปรุงในด้านใด (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เพิ่มจำนวนพนักงานผู้ให้บริการ
- จัดอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพในการให้บริการ
- ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการ
- ไม่ต้องปรับปรุง
- อื่นๆ ระบุ.....

2. ท่านคิดว่า การให้บริการทางเว็บไซต์ของ กสช.กฟภ. ควรมีการปรับปรุงในด้านใด (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ปรับปรุงข้อมูลอัปเดตให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน
 - จัดทำเว็บไซต์ให้มีความเข้าใจง่ายขึ้น
 - เพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นแก่สมาชิกให้ครบถ้วน
 - ไม่ต้องปรับปรุง
 - อื่นๆระบุ.....
3. ท่านคิดว่า การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนผ่านทางจุดสารและวารสาร กสช.กฟภ. ควรมีการปรับปรุงในด้านใด (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ปรับปรุงเนื้อหาของข้อมูลข่าวสารให้น่าสนใจมากขึ้น
 - จัดหาแนวทางการจัดส่งเอกสารให้รวดเร็วขึ้น
 - เพิ่มจำนวนเอกสารที่แจกให้มากขึ้น
 - ไม่ต้องปรับปรุง
 - อื่นๆระบุ.....
4. ท่านคิดว่า การจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กสช.กฟภ. ในส่วนกลาง ควรมีการปรับปรุงในด้านใด (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- เพิ่มจำนวนครั้งในการจัดอบรมสมาชิก
 - เนื้อหาข้อมูลในการจัดอบรม
 - สิ่งจูงใจสมาชิกในการเข้าอบรม
 - ไม่ต้องปรับปรุง
 - อื่นๆระบุ.....
5. ท่านคิดว่า ควรมีการปรับปรุงในเรื่องผลตอบแทนจากการลงทุนของ กสช.กฟภ. ด้านไหนบ้าง (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ควรเพิ่มข้อมูลด้านผลตอบแทนแก่สมาชิกให้มากขึ้น
 - ปรับปรุงการให้ข้อมูลด้านผลตอบแทนที่เป็นอยู่
 - เพิ่มรูปแบบการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก
 - ไม่ต้องปรับปรุง
 - อื่นๆระบุ.....

6. ท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการพัฒนา กสช.กฟภ. ในด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวมนัสนันท์ ปัญญาสุภารัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	29 กันยายน 2524
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ปี พ.ศ. 2546
สถานที่ทำงาน	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักบริหารงานทั่วไประดับ 5