

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท
ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ผู้ศึกษา นางสาวสุรีย์ คงบุชาเกียรติ **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ **ปีการศึกษา** 2550

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และ 3) เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ดียิ่งขึ้น

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) รวม 19,271 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 392 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที แบบเอฟ และการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่แบบเซฟเฟ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 2) สมาชิกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ต่างต่างกันในด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน และสมาชิกที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ต่างต่างกันในด้านข้อบังคับ ส่วนสมาชิกที่มีเพศ สถานภาพการสมรส อายุ ระดับตำแหน่ง และเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน และ 3) ส่วนบริหารกองทุนควรปรับปรุงการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ให้มีความถี่มากขึ้นและเข้าถึงสมาชิกทุกคน

คำสำคัญ ความคิดเห็น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาต้องขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งกรุณาสละเวลาให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำ จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงด้วยความสมบูรณ์ และอาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่าน ที่กรุณาให้การอบรม และถ่ายทอดความรู้ให้มีความสามารถในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ คุณกิตติพงศ์ เตมียะประดิษฐ์ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ คุณพรทิพย์ เชนจตุรงค์ ผู้จัดการส่วนบริหารกองทุน ดร.ธีรวัฒน์ ไพบูลย์กุลกร และเพื่อนพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด(มหาชน) ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการศึกษาครั้งนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ มารดา และพี่สาว ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาและเป็นกำลังใจอย่างคิดตลอดมา พร้อมกันนี้ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ประโยชน์และความสำเร็จที่เกิดจากการศึกษานี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณประโยชน์ให้แก่ทุกท่านที่กล่าวมา

สุรีย์ กงบุชาเกียรติ

ตุลาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	7
แนวคิดเกี่ยวกับคำตอบแทนทางอ้อม	9
แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	12
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	26
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ..	49
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล.....	53
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	58
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
สรุปการศึกษา	60
อภิปรายผล	63
ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	71
ก รายนามผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	74
ข แบบสอบถาม.....	76
ประวัติผู้ศึกษา	79

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	แสดงหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูล 22
ตารางที่ 2.2	แสดงเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงาน 24
ตารางที่ 2.3	แสดงอัตราเงินสะสม 31
ตารางที่ 2.4	แสดงนโยบายการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในหลักทรัพย์ 33
ตารางที่ 2.5	แสดงโครงสร้างการลงทุน ประจำปี 2549 35
ตารางที่ 2.6	แสดงรายงานการลงทุนในหุ้นและใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น 35
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 47
ตารางที่ 4.2	แสดงระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในภาพรวม จำแนกรายด้าน 49
ตารางที่ 4.3	แสดงระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้านข้อบังคับ 50
ตารางที่ 4.4	แสดงระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้าน สิทธิประโยชน์ของสมาชิก 51
ตารางที่ 4.5	แสดงระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านการ ให้บริการของส่วนบริหารกองทุน 52
ตารางที่ 4.6	แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามเพศ 53
ตารางที่ 4.7	แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของสถานภาพสมรส 54
ตารางที่ 4.8	แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของอายุ 54
ตารางที่ 4.9	แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของระดับการศึกษา 55
ตารางที่ 4.10	แสดงการเปรียบเทียบระดับการศึกษารายคู่ ด้านการให้บริการของ ส่วนบริหารกองทุน 55
ตารางที่ 4.11	แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของระดับตำแหน่ง 56
ตารางที่ 4.12	แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของเงินเดือนต่อเดือน 56
ตารางที่ 4.13	แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของอายุงาน 57
ตารางที่ 4.14	แสดงการเปรียบเทียบอายุงานรายคู่ ด้านข้อบังคับ 58
ตารางที่ 4.15	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม 59

ฉ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	4

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากปัญหาการระดมเงินทุนในระบบเศรษฐกิจไม่เพียงพอกับการลงทุนภายในประเทศ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาเงินทุนจากต่างประเทศจำนวนมากๆ ทำให้เกิดปัญหาการขาดดุลการชำระเงิน และระบบเศรษฐกิจหยุดชะงักเมื่อนักลงทุนต่างประเทศได้ถอนเงินลงทุนกลับไป ดังนั้น การพัฒนาเศรษฐกิจไทยให้มีเสถียรภาพในระยะยาว เพื่อป้องกันการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจซ้ำสอง และเพื่อตอบรับการแข่งขันในตลาดโลกที่ทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่รัฐบาลจะต้องส่งเสริมการออมในทุกรูปแบบอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเฉพาะการออมของภาคครัวเรือนที่มีผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมากกว่าการออมในภาคอื่นๆ ซึ่งธนาคารโลกเคยกล่าวไว้ว่า ประเทศกำลังพัฒนาควรใช้นโยบายที่จะทำให้อัตราการออมเพิ่มขึ้น เพื่อกระตุ้นให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

ปัจจุบันรัฐบาลได้รณรงค์ให้ทุกภาคส่วนมีการออมเพื่อเกษียณอายุในรูปกองทุนภายใต้เครือข่ายความปลอดภัยทางสังคม (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย 2549) โดยแบ่งกองทุนดังกล่าวเป็น 3 ระดับชั้น คือ

1. กองทุนชั้นที่ 1 (Pillar 1) เป็นการออมเพื่อการเกษียณอายุภาคบังคับ (Compulsory Saving) ที่มุ่งให้สวัสดิการพื้นฐานแก่ผู้เกษียณอายุ กำหนดอัตราผลตอบแทนผลประโยชน์แน่นอน (Defined Benefit) ประกอบด้วย ระบบบำนาญบำนาญข้าราชการ (แบบเดิม) และกองทุนประกันสังคมเพื่อความชราภาพ

2. กองทุนชั้นที่ 2 (Pillar 2) เป็นการออมเพื่อการเกษียณอายุภาคบังคับ กำหนดการจ่ายอัตราเงินสะสมและอัตราเงินสมทบที่แน่นอน (Defined Contribution) ได้แก่ กองทุนบำนาญบำนาญข้าราชการ (กบข.)

3. กองทุนชั้นที่ 3 (Pillar 3) เป็นการออมเพื่อการเกษียณอายุภาคสมัครใจ กำหนดการจ่ายอัตราเงินสะสมและอัตราเงินสมทบที่แน่นอน (Defined Contribution) เป็นการเสริมคุณภาพ

ชีวิตเพิ่มจากกองทุนชั้นที่ 1 และกองทุนชั้นที่ 2 ประกอบด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) และกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (Retirement Mutual Fund: RMF)

กองทุนภายใต้เครือข่ายความปลอดภัยทางสังคม 3 ระดับชั้น เปรียบเสมือนตาข่ายที่รองรับให้สามารถใช้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างไม่ลำบาก การออมผ่านกองทุนชั้นที่ 1 อาจมีเงินออมไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่นับวันจะมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ และในอนาคตภาระของรัฐบาลมีมากขึ้น สวัสดิการจากเงินกองทุนประกันสังคมอาจลดลงหรือมีจำกัดไม่เพียงพอ จึงควรต้องมีกองทุนชั้นที่ 3 ที่ใช้หลักการพึ่งตนเองรองรับไว้ เพื่อเพิ่มความมั่นใจจากกองทุนชั้นที่ 1

การออมระยะยาวนอกจากจะเป็นเงินทุนให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศแล้ว ยังเป็นหลักประกันให้ตนเองและครอบครัวในอนาคตอีกด้วย เนื่องจากสังคมไทยในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนและไม่แน่นอนมากกว่าในอดีต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย 2549) ขณะนี้ทั่วโลกกำลังเผชิญกับแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าด้านการแพทย์ ซึ่งทำให้ประชากรมีอายุเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างมาก และผลจากการวางแผนครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งทำให้อัตราการเกิดลดลง จากข้อมูลสถิติพบว่าในปี 2548 ประเทศในแถบเอเชียมีสัดส่วนผู้สูงอายุ (อายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 9 ของจำนวนประชากรทั้งหมด และในอีก 20 ปีข้างหน้าจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 15 แนวโน้มดังกล่าวเห็นได้ชัดเจน เช่นเดียวกันในประเทศญี่ปุ่นและประเทศในแถบยุโรป ซึ่งมีสัดส่วนผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 26 และ 21 ตามลำดับ และจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 35 และ 28 ตามลำดับ ในอีก 20 ปีข้างหน้า ประเทศไทยก็มีลักษณะเดียวกัน ในปี 2548 ประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 10 ของจำนวนประชากรทั้งหมด และจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 ในอีก 20 ปีข้างหน้า กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ประเทศไทยจะมีอัตราประชากรวัยทำงาน (อายุ 15 - 59 ปี) ต่อผู้สูงอายุที่จะต้องดูแลคิดเป็น 6 : 1 และจะเปลี่ยนเป็น 3 : 1 ในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของภาครัฐและประชากรวัยทำงานในอนาคตในการเลี้ยงดูผู้สูงอายุหรือผู้ที่ไม่มียานพาหนะ จึงต้องตระหนักถึงปัญหานี้พร้อมกับการรณรงค์ส่งเสริมให้มีการออมเงินไว้ใช้ในยามเกษียณ รวมทั้งค่าครองชีพที่สูงขึ้นในอนาคต และสุขภาพร่างกายที่ถดถอยลง ซึ่งการมีวินัยทางการเงิน ควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างเหมาะสม และวางแผนการออมให้เหมาะสมกับระดับความเสี่ยงของตัวเอง จะทำให้สามารถรับมือกับภาวะฉุกเฉินทางการเงินหรือความเปลี่ยนแปลงทางการเงินได้ และทำให้มีเงินออมเพียงพอเพื่อเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวได้เมื่อเกษียณอายุหรือเมื่อไม่มีงานทำ

บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการออมตามนโยบายรัฐบาล จึงจัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2540 โดยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ภายใต้บังคับ

พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และมีการแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 137 ก ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2542 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2543 และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการออมทรัพย์ของพนักงาน และเพื่อเป็นสวัสดิการแก่พนักงาน ตลอดจนเป็นหลักประกันให้แก่พนักงานและครอบครัว เมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงาน ด้วยการเกษียณอายุ หรือลาออก หรือเสียชีวิต สวัสดิการดังกล่าวประกอบด้วยเงินที่พนักงานจ่ายสะสม บริษัทจ่ายสมทบ และผลประโยชน์ที่ได้จากการบริหารกองทุนของบริษัทจัดการ นอกจากนี้ ยังเป็นสวัสดิการหรือผลตอบแทนทางอ้อมที่บริษัทใช้เป็นแรงจูงใจให้พนักงานจงรักภักดีต่อบริษัท และส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจถึงประโยชน์และความสำคัญของการออม เช่น การมีวินัยในการออม จะทำให้ชีวิตหลังเกษียณอายุไม่ลำบาก ไม่เป็นภาระกับครอบครัวและสังคมในอนาคต การได้รับประโยชน์ทางภาษี และการช่วยให้สามารถเกษียณอายุได้เร็วกว่าปกติ รวมทั้ง เงินออมดังกล่าวยังช่วยรักษาดุลการชำระเงิน เป็นเงินทุนให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยด้วย นอกจากนี้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรสร้างความเชื่อมั่น เพื่อจูงใจให้พนักงานที่มีศักยภาพทางการเงิน เพิ่มเงินสะสมเข้ากองทุน ซึ่งจะทำให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีเงินลงทุนสูงขึ้น เป็นผลให้มีอำนาจต่อรองในการคัดเลือกบริษัทจัดการกองทุน และการเลือกลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีผลตอบแทนสูงแต่มีความเสี่ยงต่ำได้มากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานได้รับผลประโยชน์สุทธิสูงขึ้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว เพื่อศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แล้วนำมาใช้เป็นข้อมูลในการเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานของกองทุนให้เข้าถึงพนักงานมากขึ้น เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อมั่นต่อพนักงาน รวมทั้งการรู้จักวางแผนการออม และการสร้างวินัยในการออม ทั้งนี้เพื่อให้อนาคตของพนักงานมีความมั่นคง ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

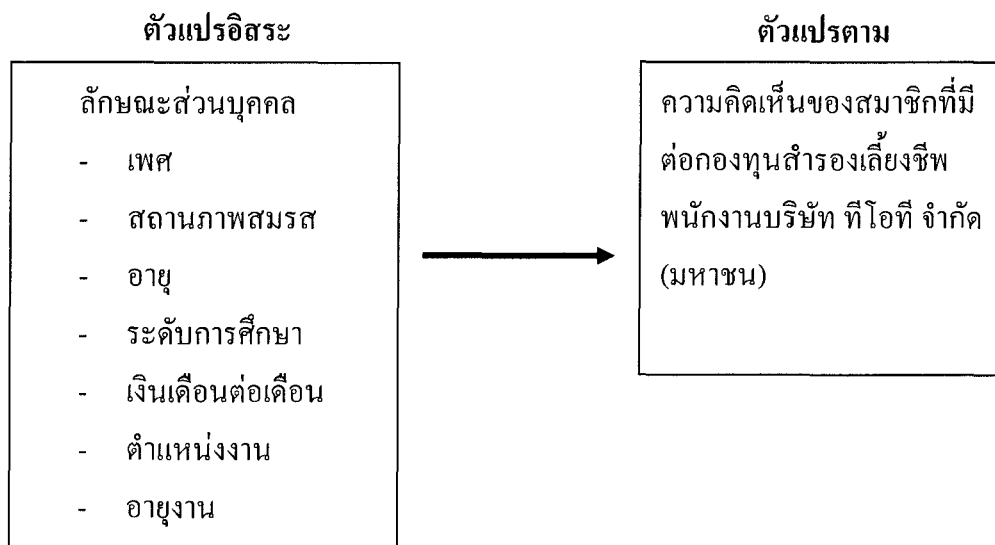
2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท
ที่โอที จำกัด(มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ดีขึ้น

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท
ที่โอที จำกัด (มหาชน) มีกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 สมาชิกมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ที่โอที จำกัด
(มหาชน) อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

4.2 สมาชิกที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยง
ชีพพนักงานบริษัท ที่โอที จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากร คือ สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำนวน 19,271 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้จะศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) โดยมีตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือนต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุน ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านข้อบังคับ ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก และด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ใช้ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม – ตุลาคม 2550

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

6.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

6.2 สมาชิก หมายถึง พนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

6.3 ความคิดเห็น หมายถึง ทศนะ หรือความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในด้านต่างๆ ได้แก่

- ด้านข้อบังคับ หมายถึง ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว พ.ศ. 2545
- ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก หมายถึง ผลประโยชน์ที่จะได้รับ เมื่อเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)
- ด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน หมายถึง การบริการที่ได้รับจากการเป็นสมาชิก โดยมีส่วนบริหารกองทุน ภายใต้สังกัดฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินการจัดการกองทุน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นข้อมูลในการเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานของกองทุนให้เข้าถึงพนักงานมากขึ้น

7.2 เป็นข้อมูลในการสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมทรัพย์ และการสร้างวินัยในการออมให้แก่พนักงาน

7.3 เป็นข้อมูลเพื่อการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับคำตอบแทนทางอ้อม
3. แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
5. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุน ดังนั้น ควรจะศึกษาความหมาย ประเภท ปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็น และวิธีการวัดความคิดเห็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความหมายของความคิดเห็น

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524 : 246-247) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญา ความคิด ประกอบ แม้ว่าจะไม่มีหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้ และทัศนะหรือประมาณการเกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 231) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ข้อวินิจฉัย ความเชื่อที่แสดงออกตามที่รู้หรือคิด

Maier (1995 : 52) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของทัศนคติส่วนหนึ่ง และเป็นการแปลความหมายของข้อเท็จจริงอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับอิทธิพลปัจจัยแวดล้อมและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น

อนงค์ โตโพธิ์ไทย (2540 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึก และความเชื่อ ซึ่งอาจจะเป็นการพูดหรือการเขียนก็ได้ โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม เป็นส่วนช่วยในการแสดงความคิดเห็น

ปิยฉัตร แก่นจันทร์ (2548 : 33) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น คือ การแสดงออกซึ่งความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความเชื่อ ทศนคติ เจตคติ หรือความเชื่อ ความคิดเห็นอาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งนั้นก็ได้อาจถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง และอาจเปลี่ยนไปได้ตามกาลเวลา

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ทศนะ ความรู้สึกนึกคิด และการลงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามประสบการณ์และความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น และตามความคิดเห็นของกลุ่ม รวมถึงการรับรู้จากสื่อต่างๆ ด้วย

1.2 ประเภทของความคิดเห็น

Remmers and Rumme (อ้างถึงใน พงษ์เชียร พันธุ์พิพัฒน์ 2546 : 12) ได้กล่าวไว้ว่าความคิดเห็นมี 2 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลงบูชา ทิศทางลบสุด ได้แก่ รังเกียจมาก ความคิดเห็นเหล่านี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงได้ยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ การมีความคิดต่อสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่นความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ ความรู้ความเข้าใจในทางไม่ดี ไม่ชอบ รังเกียจ ไม่เห็นด้วย การวัดระดับความคิดเห็นสามารถวัดได้โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า

1.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็น

Oskamp (อ้างถึงใน อนงค์ โตโพธิ์ไทย 2540 : 16) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความคิดเห็นมาจากปัจจัยหลายประการ ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ คือ อวัยวะต่างๆ ของบุคคลที่ใช้รับรู้ ความผิดปกติของอวัยวะ ความบกพร่องของอวัยวะสัมผัส ซึ่งมีผลต่อความคิดเห็นไม่ดีต่อบุคคลภายนอก
2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล คือ บุคคลได้ประสบกับเหตุการณ์ด้วยตนเอง การกระทำด้วยตนเอง หรือ ได้พบเห็น การให้บุคคลมีความพึงใจ และเกิดความคิดต่อประสบการณ์เหล่านั้นต่างกัน

3. อิทธิพลของผู้ปกครอง คือ เมื่อบุคคลเป็นเด็ก ผู้ปกครองจะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและให้ข้อมูลแก่เด็กได้มาก ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมและความคิดเห็นของเด็กด้วย

4. ทักษะและความคิดเห็นของกลุ่ม คือ เมื่อบุคคลเจริญเติบโตย่อมต้องมีกลุ่มและสังคม ดังนั้นความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิง หรือการอบรมสั่งสอนของโรงเรียน หน่วยงานที่มีความคิดเหมือนหรือแตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลด้วย

5. สื่อมวลชน คือ สื่อต่างๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของเรามากขึ้น ดังนั้นสื่อเหล่านี้ ซึ่งได้แก่ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคล

1.4 วิธีการวัดความคิดเห็น

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ อ้างถึงใน ปิยฉัตร แก่นจันทร์ (2548 : 33) ได้สรุปวิธีการวัดความคิดเห็นไว้ว่า มีอยู่หลายวิธี ที่แพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone's Method) เป็นการสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาตร แล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็น หรือทัศนคติไปในทางเดียวกัน และเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างเท่ากัน

2. วิธีกัตต์แมน (Guttman's Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกันและสามารถจัดอันดับของทัศนคติสูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้จากต่ำสุดถึงสูงสุด และแสดงถึงการสะสมของข้อคิดเห็น

3. วิธีจำแนกแบบ S-D Scale (Semantic Differential Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคุณสมบัติที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี-เลว ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น

4. วิธีวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติที่นิยมแพร่หลาย เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงทัศนคติในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ โดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน 5 4 3 2 1 หรือ +2 +1 0 -1 -2 เป็นต้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับคำตอบแทนทางอ้อม

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นคำตอบแทนทางอ้อมลักษณะหนึ่ง ดังนั้น จึงขอเสนอความหมาย ความสำคัญ และขั้นตอนการบริหารคำตอบแทนทางอ้อมที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการศึกษา ดังนี้

2.1 ความหมายของค่าตอบแทนทางอ้อม

กึ่งทอง ทองใบ (2549 : 393) กล่าวว่า ค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง เงิน สิ่งของ หรือสิทธิต่างๆ ที่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการดำเนินการจ่ายหรือจัดให้แก่พนักงาน นอกเหนือจาก ค่าจ้างหรือเงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนทางตรง ค่าตอบแทนทางอ้อมเป็นการให้ที่ไม่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่เกี่ยวข้องกับผลงานเป็นการให้ที่มุ่งหวังผลในการ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การออกจากงาน ลดการขัดแย้งระหว่าง ฝ่ายพนักงานและฝ่ายจัดการ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ตลอดจนก่อให้เกิด ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทกับพนักงาน

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2544 : 240) กล่าวว่า ค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง ประโยชน์และบริการหรือเป็นเงินหรือสิ่งของที่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการจัดให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนตามปกติอยู่แล้ว

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง เงินหรือสิ่งของ หรือบริการที่บริษัทให้แก่พนักงาน นอกเหนือจากค่าตอบแทนตามปกติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงานและรักษาพนักงาน

2.2 ความสำคัญของค่าตอบแทนทางอ้อม

กึ่งทอง ทองใบ (2549 : 394-396) กล่าวว่า ค่าตอบแทนทางอ้อมมีความสำคัญต่อ บริษัท และพนักงาน ดังนี้

1. ความสำคัญของค่าตอบแทนทางอ้อมต่อบริษัท
 - 1.1 ช่วยเพิ่มผลผลิตของบริษัทให้สูงขึ้น
 - 1.2 ช่วยเพิ่มความเชื่อถือและจงรักภักดีของพนักงานต่อบริษัท
 - 1.3 เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
 - 1.4 เป็นการช่วยประชาสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์ให้กับบริษัท
 - 1.5 ช่วยลดอิทธิพลทางสหภาพแรงงานและการแทรกแซงจากรัฐบาล
 - 1.6 ช่วยเหลือในการแสวงหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
 - 1.7 ลดการร้องทุกข์
 - 1.8 ป้องกันการแย่งชิงพนักงานของบริษัทคู่แข่ง
 - 1.9 ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัทมากขึ้น

2. ความสำคัญของค่าตอบแทนทางอ้อมต่อพนักงาน

- 2.1 ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น
- 2.2 ทำให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 2.3 ช่วยทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับบริษัทดีขึ้น
- 2.4 ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน การลางาน และการขาดงาน
- 2.5 ช่วยขจัดความเครียดในการปฏิบัติงาน
- 2.6 ช่วยสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ
- 2.7 ช่วยส่งเสริมมาตรฐานการครองชีพของพนักงานให้สูงขึ้น
- 2.8 ช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน

2.3 การบริหารค่าตอบแทนทางอ้อม

กึ่งทอง ทองใบ (2549 : 400-401) กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทนทางอ้อมที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ควรมีการดำเนินเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะในการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม
เพื่อให้มีความชัดเจนในจุดมุ่งหมาย ซึ่งเป็นการง่ายต่อการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป มักมีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้
 - 1.1 เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน
 - 1.2 เพื่อธำรงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงาน และจงรักภักดีต่อองค์กรจะได้ทำงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ
 - 1.3 เพื่อช่วยเหลือหรือให้ความอนุเคราะห์แก่พนักงาน
 - 1.4 เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายพนักงาน
เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการในการช่วยเหลือพนักงาน จึงลดความขัดแย้งในสภาพการจ้างงานได้
 - 1.5 เพื่อช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของพนักงาน ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทนที่กิจการพึงได้รับจากการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตที่คุ้มกับต้นทุนค่าตอบแทนทางอ้อม
3. การขยายประโยชน์แก่พนักงาน ควรมุ่งให้เกิดประโยชน์แก่พนักงานส่วนใหญ่ และการเข้าร่วมโครงการควรเป็นไปอย่างสะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติ
4. การดำเนินการควรมีความยืดหยุ่น ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเลือกค่าตอบแทนที่ต้องการได้ หรือการให้พนักงานสามารถเลือกรับค่าตอบแทนทางอ้อมได้

5. การติดต่อประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้ทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงการค่าตอบแทนทางอ้อม ควรมีการสื่อสารให้พนักงานได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมโครงการอย่างทั่วถึง และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ในการจ่ายที่ตั้งไว้

3. แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นค่าตอบแทนทางอ้อมที่บริษัทใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดการออกจากงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทกับพนักงาน โดยมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

3.1 ความหมายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้ให้ความหมายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนี้

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนซึ่งลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่ตายหรือออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน โดยลูกจ้างจะจ่ายเงินสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 2-15 ของค่าจ้าง ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายสมทบไม่น้อยกว่าอัตราที่ลูกจ้างสะสม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้จะมีสถานะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากทรัพย์สินของนายจ้าง การดำเนินการทั่วไปจะอยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการกองทุนซึ่งเป็นตัวแทนจากนายจ้างและลูกจ้าง และมีบริษัทจัดการที่ได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนส่วนบุคคลทำหน้าที่ในการจัดการลงทุนให้แก่กองทุน

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ กองทุนที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น โดยความสมัครใจ ประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกัน แก่ลูกจ้าง เมื่อยามลูกจ้างเกษียณหรือออกจากงาน ดังนั้น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงจัดได้ว่าเป็น สวัสดิการอย่างหนึ่งที่นายจ้างให้แก่ บริษัทห้างร้านและองค์กรต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นแรงจูงใจแก่ลูกจ้างให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และให้ทำงานกับนายจ้างนานยิ่งขึ้น นอกจากนี้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังถือเป็นการออมที่สำคัญอีกแหล่งหนึ่ง เพื่อประโยชน์ในยามชราภาพของลูกจ้าง

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเครื่องมือหนึ่งในการให้สวัสดิการของนายจ้าง นอกเหนือจากค่าแรงที่ได้รับประจำ โบนัส หรือสวัสดิการอื่นๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างนานขึ้น อีกทั้งยังสร้างความมั่นคงและมั่นใจให้ลูกจ้างเมื่อพ้นจากงาน เพราะเงินที่นำเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกอบไปด้วยเงินที่ลูกจ้างยินดีจ่ายส่วนหนึ่งเรียกว่า "เงินสะสม" และนายจ้างยินดีจ่ายเงินเข้าอีกส่วนหนึ่งเรียกว่า "เงินสมทบ" นั่นคือ นอกจากลูกจ้างจะออมแล้วนายจ้างยังช่วยลูกจ้างออมอีกแรงหนึ่งด้วย จึงเท่ากับว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกองทุนที่สร้างขึ้นด้วยความสมัครใจของลูกจ้างและนายจ้างที่จะร่วมแรงร่วมใจกันออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นทางเลือกหนึ่งในการส่งเสริมการออมที่เน้นการออมแบบผูกพันระยะยาว คือ ค่อยๆ ออม ออมไปเรื่อยๆ และจะเป็นหลักประกันได้ว่าจะมีเงินก้อนไว้ใช้เมื่อเกษียณอายุ เมื่อลาออกจากงานหรือเมื่อเสียชีวิตแล้วยังตกทอดไปยังครอบครัวได้อีกด้วย เพราะเมื่อใดก็ตามที่คุณตัดสินใจที่จะออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว คุณไม่สามารถเบิก-ถอนได้ตามใจชอบ เงินของคุณจะถูกนำไปบริหาร โดยนักลงทุนมืออาชีพที่เรียกว่า "บริษัทจัดการ" เพื่อให้เงินนั้นออกดอกออกผลเพิ่มพูนขึ้นเป็นผลประโยชน์ให้กับกองทุนและคุณจะได้รับเงินที่ออมไว้ในกองทุนนี้ก็ต่อเมื่อพ้นสมาชิกภาพออกไปจากกองทุนแล้ว

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ กองทุนที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น โดยความสมัครใจ ประกอบด้วย เงินที่ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม เงินที่นายจ้างจ่ายเงินสมทบ เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และผลประโยชน์อันเกิดจากเงินหรือทรัพย์สินดังกล่าว ซึ่งบริหารโดยผู้จัดการกองทุนภาคเอกชน

3.2 วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง (2540 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง คือ

1. เพื่อเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยเป็นการสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างและครอบครัว เมื่อยามลูกจ้างเกษียณอายุ หรือออกจากงาน หรือเสียชีวิต
2. เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นสวัสดิการที่มั่นคงอย่างหนึ่งที่นายจ้าง ได้แก่ บริษัทห้างร้านและองค์กรต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นแรงจูงใจแก่ลูกจ้างให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และให้ทำงานกับนายจ้างนานยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นการส่งเสริมการระดมเงินออมจากภาคเอกชน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

3.3 โครงสร้างการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ว่า ในการตั้งชื่อกองทุน ต้องมีคำว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” นำหน้าชื่อ เมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้ว จะต้องมีคำต่อท้ายว่า “ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” ด้วย และที่สำคัญจะต้องมีคณะกรรมการกองทุน เพื่อเป็นตัวแทนของกองทุนในการบริหารกองทุนและดูแลเงินให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยคณะกรรมการกองทุนแบ่งออกเป็น

1. คณะกรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้าง มาจากการแต่งตั้งของนายจ้าง ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งอาจจะไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนก็ได้

2. คณะกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้าง มาจากการเลือกตั้งของลูกจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ แต่ตามหลักแล้วคณะกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้าง ก็ควรจะเป็นสมาชิกอยู่ในกองทุนเอง เพราะคงไม่มีใครเข้าใจสมาชิกได้ดีเท่ากับสมาชิกด้วยกันเอง

ในการบริหารกองทุน คณะกรรมการควรยึดถือแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนทำหน้าที่ที่สำคัญของคณะกรรมการกองทุน เช่น การกำหนดนโยบายการลงทุนของกองทุนที่เหมาะสมกับลักษณะของสมาชิก และการติดตามผลการดำเนินงานของกองทุน ซึ่ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ได้กล่าวไว้ว่า คณะกรรมการกองทุนมีหน้าที่ และความรับผิดชอบต่างๆ ดังนี้

1. หน้าที่ทั่วไปของคณะกรรมการกองทุน
 - 1.1 รับสมัครสมาชิกและแจ้งการสิ้นสมาชิกภาพ
 - 1.2 จัดให้สมาชิกรับทราบข้อบังคับ
 - 1.3 ดูแลการนำส่งเงินสะสม/เงินสมทบ
 - 1.4 แก้ไขข้อบังคับกองทุน
 - 1.5 ฟ้องร้องต่อบุคคลภายนอกเพื่อประโยชน์ของกองทุน
 - 1.6 ดำเนินการเกี่ยวกับการชำระบัญชีกองทุน
2. หน้าที่เกี่ยวกับการจัดการลงทุนของคณะกรรมการกองทุน
 - 2.1 กำหนดวัตถุประสงค์/นโยบายการลงทุนของกองทุน
 - 2.2 คัดเลือกบริษัทจัดการ
 - 2.3 ติดตามให้บริษัทจัดการลงทุนให้เป็นไปตามนโยบายการลงทุน
 - 2.4 ให้ความเห็นหรือทักท้วงการกำหนดมูลค่ายุติธรรม
 - 2.5 พิจารณารับทรัพย์สินอุทิศ
 - 2.6 พิจารณารับชำระหนี้ด้วยทรัพย์สินอื่น

2.7 ให้ความยินยอมเกี่ยวกับการกระทำใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

2.8 การตรวจสอบการแก้ไขกรณีการคำนวณมูลค่าหน่วยไม่ถูกต้อง

3. หน้าที่ในการเปิดเผยข้อมูลของคณะกรรมการกองทุน

3.1 เปิดเผยข้อมูลให้สมาชิกทราบ เช่น การแก้ไขข้อบังคับกองทุน ผลการดำเนินงานของกองทุน การแต่งตั้งผู้ให้บริการ เป็นต้น

3.2 จัดประชุมใหญ่สมาชิก

4. แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Code of Best Practice)

กฎหมายปัจจุบันกำหนดให้คณะกรรมการกองทุนมีหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน และให้มีอำนาจแต่งตั้งผู้จัดการกองทุน และเป็นผู้แทนของกองทุนในกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก ซึ่งเป็นการกำหนดหน้าที่อย่างกว้างๆ ไม่ได้ระบุชัดเจนไปว่าคณะกรรมการกองทุนต้องมีหน้าที่บริหารกองทุน โดยดูแลเงินของสมาชิกให้เกิดประโยชน์ที่ดีที่สุดภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ซึ่งในต่างประเทศจะเรียกหน้าที่แบบนี้ว่า "Fiduciary Duty" พื้นฐานของการมี Fiduciary Duty จะแบ่งได้เป็น 3 เรื่องหลัก คือ เรื่องแรกจะคล้ายๆ กับการทำหน้าที่พลเมืองดีที่ต้องยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต มีจรรยาบรรณ (Duty of Loyalty) เช่น ต้องไม่ตัดสินใจกระทำการใดๆ ที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับกองทุนหรือประโยชน์กับสมาชิก ต้องให้ความช่วยเหลือสมาชิกทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น เรื่องที่สองคือ ต้องปฏิบัติหน้าที่เยี่ยงผู้มีความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยยึดหลักความระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของสมาชิก (Duty of Care) เป็นสำคัญ เช่น ต้องกำหนดนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับสมาชิกกองทุน เพื่อสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกเมื่อออกจากงาน และเรื่องสุดท้ายคือ หลักการติดตามดูแล (Duty to Monitor) โดยติดตามผลการดำเนินงานของกองทุนและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกองทุน ว่าได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตกลงกันไว้หรือไม่

5. การกำหนดนโยบายการลงทุนของคณะกรรมการกองทุน

คณะกรรมการกองทุนมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับสมาชิก ดังนั้นควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่สะท้อนให้เห็นว่าคณะกรรมการกองทุนได้มีความระมัดระวังและรักษาผลประโยชน์ของสมาชิก โดยคู่มือปฏิบัติงานควรครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

5.1 การคัดเลือกบริษัทจัดการ เนื่องจากการลงทุนเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้น ในการคัดเลือกบริษัทจัดการรายใหม่หรือการต่อสัญญา กับบริษัทจัดการรายเดิม คณะกรรมการกองทุน ควรตระหนักถึงความสำคัญของการคัดเลือกบริษัท

จัดการที่มีระบบงานรองรับการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย และเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก โดยกำหนดหลักปฏิบัติที่ชัดเจนในเรื่องดังกล่าว

5.1.1 กำหนดเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา ซึ่งประกอบด้วยหลักเกณฑ์ 2 ด้าน คือ

1) ระบบงานของบริษัทจัดการ ประกอบด้วย

(1) ระบบจัดการลงทุน : คณะกรรมการกองทุนควรพิจารณาถึง

▪ ขั้นตอนการตัดสินใจลงทุน : การเลือกหลักทรัพย์ที่จะ

ลงทุนจนถึง การตัดสินใจของผู้จัดการกองทุน มีคณะกรรมการพิจารณาการลงทุนหรือไม่ ประกอบด้วยใครบ้าง และมีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไร ผู้จัดการกองทุนมีการตัดสินใจลงทุนอย่างไร รวมทั้งมีการบันทึกเหตุผล ประกอบการตัดสินใจลงทุนหรือไม่

▪ ข้อมูลที่ผู้จัดการกองทุนใช้ประกอบการตัดสินใจลงทุน เช่น บทวิเคราะห์จากฝ่ายวิจัยของบริษัทจัดการหรือบริษัทหลักทรัพย์ งบการเงิน ข้อมูลจากการเยี่ยมชม บริษัทจดทะเบียน เป็นต้น

▪ การจัดสรรหลักทรัพย์ : กรณีที่มีหลายกองทุนสั่งซื้อหลักทรัพย์ ตัวเดียวกัน แต่ได้หลักทรัพย์ไม่ครบตามที่สั่งซื้อ ผู้จัดการกองทุนจะจัดสรรหลักทรัพย์ ให้แต่ละกองทุนอย่างไร

▪ วิธีปฏิบัติของการลงทุนในหลักทรัพย์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ : มีวิธีปฏิบัติอย่างไร มีการขอความยินยอมจากคณะกรรมการกองทุนหรือไม่

(2) ระบบทะเบียนสมาชิกและการรับ-จ่ายเงินให้สมาชิก

- ช่องทางที่จะอำนวยความสะดวกในการรับ-จ่ายเงิน
- ความรวดเร็วในการจ่ายเงินให้แก่สมาชิกที่สิ้นสภาพ
- มีระบบฐานข้อมูลและทะเบียนสมาชิกที่ถูกต้อง

นำเชื่อถือ

(3) ระบบการเปิดเผยข้อมูล

▪ ช่องทางในการเปิดเผยข้อมูล เช่น ส่งทางไปรษณีย์ e-mail หรือเผยแพร่ทางเว็บไซต์ เป็นต้น

▪ ข้อมูลที่เปิดเผย ได้แก่ ผลการดำเนินงานของกองทุน รายงานการ ลงทุนให้คณะกรรมการกองทุนทราบทุกเดือน รายงานสถานะสมาชิกอย่างน้อยทุก 6 เดือน

(4) ระบบการควบคุมการปฏิบัติงาน : พิจารณาว่าบริษัทจัดการ มีหน่วยงาน ควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและ ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น มีมาตรการป้องกันการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ มีการป้องกันการจู่โจมของพนักงาน เป็นต้น

(5) ระบบการรับเรื่องร้องเรียน : พิจารณาว่าหน่วยงานใดของ บริษัทจัดการ ที่เป็นผู้รับเรื่องร้องเรียนและใช้เวลาในการดำเนินการนานเพียงไร' บริการอื่น ๆ เช่น การให้ความรู้แก่สมาชิก หรือให้คำแนะนำที่เป็น ประโยชน์แก่คณะกรรมการกองทุนอย่าง สม่าเสมอ

2) ความมั่นคงของบริษัทจัดการ เพื่อให้แน่ใจว่าบริษัทจัดการจะ สามารถบริหารกองทุนได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด พิจารณาจาก

(1) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : พิจารณาจากงบการเงินหรือ รายงาน ประจำปีของบริษัทจัดการ

(2) ผู้บริหารของบริษัทจัดการ : พิจารณาจากประสบการณ์ นโยบาย การดำเนินงาน โดยเฉพาะในด้านการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงประวัติการ กระทำผิดกฎหมาย

(3) ผู้จัดการกองทุน : เคยบริหารกองทุนประเภทใดบ้างและมีความชำนาญด้านใด

(4) การประกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้น : บริษัทจัดการมีการ ทำประกัน เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นหรือมีวิธีป้องกันอื่น ๆ หรือไม่

5.1.2 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและน้ำหนักในแต่ละปัจจัย การให้ คะแนนและน้ำหนักในแต่ละปัจจัยอาจแตกต่างกันในแต่ละกองทุน ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของ คณะกรรมการกองทุนว่าต้องการให้ความสำคัญในเรื่องใดบ้าง ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่าคณะกรรมการ กองทุนอาจให้น้ำหนักในเรื่องความมั่นคงของบริษัทจัดการไม่มากนัก เนื่องจากทรัพย์สินของ กองทุนถูกแยกจากทรัพย์สินของบริษัทจัดการอยู่แล้ว โดยมีผู้รับฝากทรัพย์สินเป็นผู้ดูแลความ ปลอดภัยให้ ทั้งนี้ ในกรณีที่คณะกรรมการกองทุนมีความประสงค์จะคัดเลือกบริษัทจัดการรายใหม่ คณะกรรมการกองทุนควรจัดทำขอบเขตการว่าจ้างงานบริษัทจัดการ (Terms of Reference : TOR) ด้วย โดยระบุระยะเวลาในการว่าจ้างและเงื่อนไขในการยื่นข้อเสนอเป็นบริษัทจัดการ ซึ่งเงื่อนไข ดังกล่าวต้องสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยที่คณะกรรมการกองทุนใช้พิจารณาตามข้อ 5.1.1 และ 5.1.2 ข้างต้น รวมถึงให้บริษัทจัดการประเมินค่าธรรมเนียมต่างๆ ด้วย แล้วจึงพิจารณาจัดส่งขอบเขตการ ว่าจ้างงานให้บริษัทจัดการที่สนใจ โดยตรวจสอบรายชื่อและข้อมูลบริษัทจัดการที่รับจัดการกองทุน

สำรองเลี้ยงชีพได้จากเว็บไซต์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (www.thaipvd.com) หรือเว็บไซต์สมาคมบริษัทจัดการลงทุน (www.aimc.or.th) หลังจากนั้นคณะกรรมการกองทุนจึงดำเนินการพิจารณาให้คะแนนบริษัทจัดการ

5.1.3 พิจารณาให้คะแนนบริษัทจัดการ ในขั้นตอนนี้คณะกรรมการกองทุนอาจเรียกบริษัทจัดการเข้ามาสัมภาษณ์หรือจะเข้าเยี่ยมชมการทำงานของบริษัทจัดการ รวมถึงอาจสอบถามข้อมูลการใช้บริการจากคณะกรรมการกองทุนรายอื่นประกอบการให้คะแนนด้วยก็ได้ เพื่อตัดสินใจว่าจะต่อสัญญา กับบริษัทจัดการรายนั้นต่อไปหรือไม่ หรือควรเลือกบริษัทจัดการรายใหม่รายใด

5.1.4 ดำเนินการต่อสัญญากับบริษัทจัดการรายเดิม จัดทำสัญญาว่าจ้างบริษัทจัดการรายใหม่ คณะกรรมการกองทุนควรให้ความสำคัญในเรื่องบทบาทหน้าที่ของบริษัทจัดการ เงื่อนไขการลงทุน การเปิดเผยข้อมูล และเงื่อนไขการเลิกสัญญา

5.2 การกำหนดนโยบายการลงทุน เนื่องจากสมาชิกกองทุนมีความหลากหลาย ทั้งทางด้านอายุ ผลตอบแทนที่ต้องการ และการยอมรับความเสี่ยง คณะกรรมการกองทุนจึงควรเลือกนโยบายการลงทุนจากที่บริษัทจัดการเสนอให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของสมาชิก โดยคณะกรรมการกองทุนควรกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ดังนี้

5.2.1 จัดทำข้อมูลรายละเอียดของกองทุนเป็นลายลักษณ์อักษร (Fund's Profile) โดยมีรายละเอียดหลักๆ ดังนี้

- 1) ประเภทของกองทุน เช่น กองทุนเดี่ยว (ประกอบด้วยนายจ้างรายเดียว) หรือกองทุนร่วมทุน
- 2) ข้อมูลสมาชิก โดยแบ่งตามช่วงอายุ อัตราการเข้า-ออก ประเภทของการจ้างงาน (ประจำ/รายวัน/ชั่วคราว)

5.2.2 มอบหมายให้บริษัทจัดการเป็นผู้เสนอ นโยบายการลงทุนที่เหมาะสม โดยอยู่ในขอบเขตที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด ดังนี้

- 1) นโยบายการลงทุนที่กำหนดขึ้นควรเหมาะสมกับข้อมูลกองทุนที่ได้ เช่น หากสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรมีช่วงอายุ 30 – 40 ปี แสดงว่าสมาชิกเหล่านั้นมีระยะเวลาอีกมากกว่า 20 ปี ที่จะเกษียณอายุ ดังนั้น นโยบายการลงทุนของกองทุนที่บริษัทจัดการเสนอ อาจมีสัดส่วนการลงทุนในตราสารทุนสูงกว่าตราสารหนี้ได้ ในทางตรงกันข้าม หากสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรมีช่วงอายุ 50 – 60 ปี นโยบายการลงทุนที่เหมาะสมอาจจะเน้นการลงทุนในตราสารหนี้ระยะสั้นและมีความเสี่ยงต่ำ เช่น เงินฝาก พันธบัตรรัฐบาล พันธบัตรรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เนื่องจากสมาชิกส่วนใหญ่อาจจะคำนึงเรื่องของการรักษาเงินต้นมากกว่าอัตราผลตอบแทน

2) ควรมีการกระจายความเสี่ยง (Diversification) คณะกรรมการกองทุนควรกำหนดให้บริษัทจัดการเสนอนโยบายการลงทุนซึ่งมีการจัดสรรเงินลงทุน (Asset Allocation) ในประเภทของหลักทรัพย์อย่างเหมาะสม ให้น้ำหนักการลงทุนในหลักทรัพย์ประเภทใดมากเกินไป เพื่อลดความเสี่ยงโดยรวมของบัญชีเงินลงทุนทั้งหมด (Portfolio) รวมถึงต้องดูแลให้บริษัทจัดการมีการประเมินภาระที่กองทุนจะต้องจ่ายให้กับสมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพในแต่ละช่วงเวลาที่จะจัดสรรเงินลงทุนด้วย เพื่อให้กองทุนมีสภาพคล่องเพียงพอที่จะจ่ายเงินให้กับสมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพได้ทันภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ ทั้งนี้ คณะกรรมการกองทุนควรกำหนดให้บริษัทจัดการระบุงการจัดสรรเงินลงทุนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแนบท้ายสัญญาการจัดการ เพื่อให้บริษัทจัดการลงทุนภายในขอบเขตที่กำหนดและยังใช้เป็นแนวทางติดตามการลงทุนของบริษัทจัดการด้วย

3) อัตราส่วนการลงทุนต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น สัดส่วนการลงทุนในทรัพย์สินของนายจ้าง สัดส่วนการลงทุนในทรัพย์สินของบริษัทใดบริษัทหนึ่ง เป็นต้น

5.2.3 เมื่อได้รับนโยบายการลงทุนจากบริษัทจัดการแล้ว คณะกรรมการกองทุนควร ตรวจสอบนโยบายการลงทุนที่กำหนดขึ้นให้อยู่ภายในขอบเขตที่กำหนด

5.2.4 กำหนดตัวชี้วัดผลตอบแทนจากการลงทุนของกองทุน (Benchmark) คณะกรรมการกองทุนควรหารือร่วมกับบริษัทจัดการ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลตอบแทนจากการลงทุนของกองทุนที่เหมาะสม สำหรับเป็นเครื่องมือเปรียบเทียบและวัดผลการดำเนินงานของกองทุน โดยเกณฑ์มาตรฐานของ Benchmark ที่กำหนดขึ้นต้องสอดคล้องกับนโยบายการลงทุน

5.3. การคัดเลือกผู้สอบบัญชี โดยที่คณะกรรมการกองทุนมีหน้าที่ในการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้สอบบัญชีกองทุน เพื่อตรวจสอบและแสดงความเห็นในงบการเงินของกองทุน โดยผู้สอบบัญชีกองทุนต้องมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น คณะกรรมการกองทุนควรกำหนดขั้นตอนในการคัดเลือกผู้สอบบัญชี ดังนี้

5.3.1 ตรวจสอบว่าผู้สอบบัญชีที่จะแต่งตั้งมีคุณสมบัติตามที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนดหรือไม่ โดยดูได้จากรายชื่อผู้สอบบัญชี ซึ่งคณะกรรมการกองทุนจะต้องพิจารณาในประเด็นดังนี้

1) หากกองทุนมีจำนวนสมาชิกไม่เกิน 100 ราย สามารถแต่งตั้งผู้สอบบัญชีที่รับอนุญาตทั่วไปได้

2) หากกองทุนมีจำนวนสมาชิกมากกว่า 100 ราย ต้องเป็นผู้สอบบัญชีที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ทั้งนี้ ให้ถือจำนวนสมาชิก ณ วันสิ้นเดือนก่อนวันที่แต่งตั้งผู้สอบบัญชีกองทุน

5.3.2 จัดเก็บเอกสารหลักฐานในการแต่งตั้งผู้สอบบัญชี โดยระบุจำนวนสมาชิก ณ วันสิ้นเดือนก่อนวันที่แต่งตั้งผู้สอบบัญชีกองทุนด้วย เพื่อเป็นการแสดงว่าคณะกรรมการกองทุนได้แต่งตั้งผู้สอบบัญชีถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

5.4 การไปใช้สิทธิออกเสียงในในฐานะผู้ถือหลักทรัพย์ (Proxy Voting) ภารกิจที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของคณะกรรมการกองทุนที่ควรกระทำเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของสมาชิก คือ คณะกรรมการกองทุนควรทำหน้าที่ในการไปใช้สิทธิออกเสียงในบริษัทที่กองทุนไปลงทุนในฐานะตัวแทนกองทุน เพื่อเข้าไปกำกับดูแลการดำเนินงานของกิจการที่ลงทุน เพื่อให้กิจการนั้นดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อมูลค่าเงินลงทุนและประโยชน์ของกองทุนในฐานะที่เป็นผู้ลงทุน โดยคณะกรรมการกองทุนต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติในการใช้สิทธิออกเสียง ดังนี้

5.4.1 การกำหนดเรื่องที่ต้องไปใช้สิทธิออกเสียง คณะกรรมการกองทุนจะต้องไปใช้สิทธิออกเสียงอย่างน้อยในเรื่องที่มีความสำคัญต่อผลประโยชน์ของสมาชิก อันได้แก่ เรื่องดังต่อไปนี้

- 1) ฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน และการจ่ายเงินปันผล
- 2) การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์สำคัญ การซื้อขายให้เข้ากิจการ การควบหรือรวมกิจการ การจ้างบริหาร การครอบงำกิจการ
- 3) การแต่งตั้งและถอดถอนกรรมการ
- 4) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเงินทุนกิจการ เช่น การเพิ่มทุน ลดทุน การปรับโครงสร้างหนี้ การออกหุ้นกู้ เป็นต้น
- 5) การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่กรรมการ การเสนอขายหลักทรัพย์แก่กรรมการและพนักงาน
- 6) การทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับผู้ถือหุ้น และบุคคลที่เกี่ยวข้องที่ต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น

นอกจากนี้ คณะกรรมการกองทุนควรพิจารณาใช้สิทธิออกเสียงในเรื่องอื่นๆ ที่เห็นว่าสำคัญอันจะเป็นการเสริมสร้างให้กิจการที่กองทุนไปลงทุนมีบรรษัทภิบาลที่ดีด้วย

5.4.2 การกำหนดนโยบายและขั้นตอนในการใช้สิทธิออกเสียง

คณะกรรมการกองทุนควรกำหนดแนวปฏิบัติในการใช้สิทธิออกเสียงเป็นลายลักษณ์อักษรในเรื่องดังต่อไปนี้

- 1) ขั้นตอนการใช้สิทธิออกเสียง
- 2) กำหนดตัวผู้ใช้สิทธิ หรือการมอบอำนาจ
- 3) กำหนดระบบในการสอบทานการปฏิบัติตามนโยบาย
- 4) กำหนดวิธีการเก็บรักษาเอกสารรายงานการใช้สิทธิออกเสียง
- 5) กำหนดแนวทางป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของ

คณะกรรมการกองทุนที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการกองทุนที่รับมอบหมายจะต้องมีความเป็นอิสระจากผู้บริหารของกิจการที่ลงทุน หรือไม่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจระหว่างกัน เป็นต้น

5.4.3 การจัดเก็บเอกสารและการเปิดเผยข้อมูล คณะกรรมการกองทุนควร

จัดเก็บเอกสารที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ ผลการใช้สิทธิ พร้อมทั้งเหตุผล เพื่อให้สมาชิกสามารถตรวจสอบข้อมูลในเรื่อง

- 1) นโยบายการใช้สิทธิออกเสียง
- 2) รายงานสรุปเกี่ยวกับการใช้สิทธิออกเสียงในรอบปี รวมทั้ง

รายละเอียดสำหรับการใช้สิทธิออกเสียง

อนึ่ง ทางการกำหนดหน้าที่ให้บริษัทจัดการต้องเสนอความเห็นของบริษัทจัดการในการใช้สิทธิออกเสียงให้แก่คณะกรรมการกองทุนเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาใช้สิทธิออกเสียง หรือขอรับมอบหมายจากคณะกรรมการกองทุนเพื่อไปใช้สิทธิออกเสียงแทน ซึ่งบริษัทจัดการจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนข้างต้นด้วย

5.5 การเปิดเผยข้อมูลให้สมาชิก คณะกรรมการกองทุนต้องให้ความมั่นใจกับ

สมาชิกโดยการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกกองทุนอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ รวมถึงมีการเปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกอย่างเพียงพอสำหรับการตัดสินใจในเรื่องที่สมาชิกต้องเกี่ยวข้อง โดยตรง ซึ่งคณะกรรมการกองทุนควรระบุหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลให้สมาชิกทราบ โดยมีแนวทางในการดำเนินการ ดังตารางที่ 2.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูล

ข้อมูลที่ต้องเปิดเผย	ความถี่ในการเปิดเผย	ช่องทางในการเปิดเผย
1. ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุน ข้อบังคับกองทุนและส่วนที่ แก้ไข เพิ่มเติม	<ul style="list-style-type: none"> เมื่อรับสมัครสมาชิกใหม่ ควรให้สมาชิกดูข้อบังคับกองทุน ทุกครั้งที่มีการแก้ไขข้อบังคับ 	<ul style="list-style-type: none"> บอร์ดประชาสัมพันธ์ ระบบสื่อสารภายในของ บริษัท (intranet) จดหมายข่าว ฯลฯ
2. ข้อมูลการลงทุนของกองทุน 2.1 วัตถุประสงค์และ นโยบายการลงทุน 2.2 สถานะการลงทุนของ กองทุน 2.3 ผลการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none"> อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และ แจ้งเมื่อมีการแก้ไข ทุกเดือน ทุกปี 	<ul style="list-style-type: none"> บอร์ดประชาสัมพันธ์ ระบบสื่อสารภายในของ บริษัท (intranet) จดหมายข่าว ฯลฯ
3. ข้อมูลรายสมาชิก ข้อมูลสัดส่วนยอดเงิน/ จำนวนหน่วยของสมาชิกใน กองทุน	<ul style="list-style-type: none"> ทุก 6 เดือน 	<ul style="list-style-type: none"> ให้สมาชิกโดยตรง เนื่องจาก เป็นข้อมูลลับรายสมาชิก
4. ข้อมูลอื่น ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับ ค่าธรรมเนียม ความเสี่ยง และผล การดำเนินงานของแต่ละนโยบาย การลงทุน	<ul style="list-style-type: none"> ทุกครั้งที่ให้สมาชิกเลือก นโยบายการลงทุน 	<ul style="list-style-type: none"> บอร์ดประชาสัมพันธ์ ระบบสื่อสารภายในของ บริษัท (intranet) จดหมายข่าว ฯลฯ

5.6 การจัดเก็บเอกสาร คณะกรรมการกองทุนควรจัดเก็บเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน เพื่อให้สมาชิกสามารถเรียกดูข้อมูล หรือใช้ตรวจสอบการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการกองทุนว่าเป็นไปอย่างโปร่งใส และเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดสำหรับสมาชิกหรือไม่ นอกจากนี้ เอกสารที่คณะกรรมการกองทุนจัดเก็บไว้ยังสามารถใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงการปฏิบัติหน้าที่ในกรณีที่เกิดปัญหากับสมาชิกได้ เช่น ในกรณีที่สมาชิกร้องเรียนหรือฟ้องร้องคณะกรรมการ กองทุนว่าไม่จ่ายเงินให้แก่สมาชิกภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด คณะกรรมการกองทุน สามารถนำเอกสารการจ่ายเงินซึ่งได้จัดเก็บไว้แสดงต่อสมาชิกหรือใช้ประกอบการพิจารณาคดี เป็นต้น โดยคณะกรรมการกองทุนควรจัดเก็บเอกสารอย่างน้อยในเรื่องต่อไปนี้

5.6.1 รายงานการประชุม คณะกรรมการกองทุนควรจัดเก็บรายงานการประชุมของคณะกรรมการกองทุนและรายงานการประชุมใหญ่สมาชิกทุกครั้ง ทั้งนี้ รายงานการประชุมควรมีรายละเอียดเพียงพอที่จะแสดงให้เห็นถึงการพิจารณาเหตุผลประกอบการพิจารณาตลอดจนมติของที่ประชุม

5.6.2 เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงิน คณะกรรมการกองทุนควรจัดทำทะเบียนคุมการรับเอกสารการจ่ายเงินจากบริษัทจัดการ เพื่อนำส่งให้แก่สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพ โดยทะเบียนคุมดังกล่าวควรระบุวันที่รับเอกสารการจ่ายเงินจากบริษัทจัดการ บุคคลที่รับเอกสาร จำนวนเงินที่นำส่งวันที่จ่ายเงินให้แก่สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพ การลงนามรับทราบของสมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพ เป็นต้น

5.6.3 เอกสารเกี่ยวกับสมาชิก เช่น ใบสมัครสมาชิกภาพ และเอกสารกำหนดผู้รับผลประโยชน์กรณีสมาชิกเสียชีวิต ซึ่งเป็นเอกสารที่ช่วยให้คณะกรรมการกองทุนจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบให้แก่สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพได้อย่างถูกต้อง เป็นต้น

5.6.4 เอกสารเกี่ยวกับการลงทุนของกองทุน เช่น รายงานสถานะการลงทุน บันทึกเหตุผลการลงทุนของบริษัทจัดการกรณีการลงทุนที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เป็นต้น

5.6.5 เอกสารเกี่ยวกับการแก้ไขข้อบังคับกองทุน เช่น ข้อบังคับกองทุนใน ส่วนที่แก้ไข มติที่ประชุมคณะกรรมการกองทุนหรือสมาชิกในเรื่องที่แก้ไข เป็นต้น

อนึ่ง ในส่วนของระยะเวลาการจัดเก็บเอกสารนั้น โดยหลักตามกฎหมายแล้ว เมื่อเกิดปัญหาฟ้องร้องคดีความทางแพ่ง คดีความจะมีอายุความฟ้องร้องได้ 10 ปี ซึ่งคณะกรรมการกองทุนควรใช้ดุลยพินิจโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของระยะเวลาในการจัดเก็บโอกาสของการเกิดคดีความทางแพ่ง และภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้น

3.4 การวัดผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย (2550) ได้กล่าวว่า สำนักงาน ก.ล.ต. ให้ความสำคัญเห็นชอบประกาศสมาคมบริษัทจัดการลงทุนเกี่ยวกับมาตรฐานการวัดผลการดำเนินงาน (Benchmark) ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้สอดคล้องกับนโยบายการลงทุนและสะท้อนความสามารถในการบริหารกองทุนที่แท้จริงของผู้จัดการกองทุน ซึ่งจะทำให้คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถติดตามผลการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างถูกต้อง โดยให้เริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 ซึ่งมีการวัดผลการดำเนินงานของกองทุน 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การกำหนดเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงาน

Benchmark จะกำหนดแยกตามประเภททรัพย์สินที่กองทุนลงทุน ในกรณีที่กองทุนมีการลงทุนในทรัพย์สินหลายประเภท Benchmark ของกองทุนที่เหมาะสมจะต้องเป็นตัวชี้วัดผสม (Composite Benchmark) ซึ่งถ่วงเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของ Benchmark ที่สอดคล้องกับสัดส่วนการลงทุนของกองทุนในทรัพย์สินแต่ละประเภท (Asset Allocation Policy) ดังตารางที่ 2.2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงาน

ประเภทตราสาร	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Benchmark)
1. ตราสารทุน	<ul style="list-style-type: none"> • อัตราผลตอบแทนของดัชนีราคาหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET Index Return) หรือ • อัตราผลตอบแทนของดัชนีราคาหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่ม 50 หลักทรัพย์ (SET 50 Index Return)
2. ตราสารแห่งหนี้ 2.1 ตราสารหนี้ภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none"> • อัตราผลตอบแทนของดัชนีพันธบัตรรัฐบาลที่มีอายุคงที่ของสมาคมตลาดตราสารหนี้ไทย (ThaiBMA Zero Rate Return “ZRR” Government Bond Index) ที่มีอายุเท่ากับ Target Duration ของกองทุน หรือ • อัตราผลตอบแทนของดัชนีพันธบัตรรัฐบาล (Total Return of ThaiBMA Government Bond Index) ในกรณีที่ไม่มีกำหนด Target Duration ของกองทุน
2.2 ตราสารหนี้ทั่วไป (ภาครัฐและภาคเอกชน)	<ul style="list-style-type: none"> • อัตราผลตอบแทนของดัชนีพันธบัตรรัฐบาลที่มีอายุคงที่ของสมาคมตลาดตราสารหนี้ไทย (ThaiBMA Zero Rate Return “ZRR” Government Bond Index) ที่มีอายุเท่ากับ Target Duration ของกองทุน หรือ • อัตราผลตอบแทนของดัชนีตราสารหนี้ (Total Return of ThaiBMA Composite Bond Index) ในกรณีที่ไม่มีกำหนด Target Duration ของกองทุน
3. เงินฝากประจำ	<ul style="list-style-type: none"> • อัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 1 ปีที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพึงได้รับวงเงิน 1 ล้านบาท เฉลี่ยของธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ และธนาคารกรุงไทย

ในกรณีที่ เป็นกองทุนผสม Benchmark ในส่วนของตราสารทุน จะต้องถ่วงเฉลี่ยด้วยน้ำหนักการลงทุนในหุ้นไม่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของสัดส่วนการลงทุนต่ำสุดและสูงสุด (Minimum Limit + Maximum Limit)/2) ซึ่งกำหนดไว้ในนโยบายการลงทุน

2. การเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน

กรณีเปรียบเทียบระหว่างกองทุน ต้องเปรียบเทียบเฉพาะกองทุน ที่จัดอยู่ในประเภทเดียวกัน และในช่วงเวลาเดียวกัน และกรณีเปรียบเทียบกับ Benchmark ต้องใช้ Benchmark ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายการลงทุนของกองทุนฯ นั้นๆ และในช่วงเวลาเดียวกัน สำหรับการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานรวมของทุกกองทุนภายใต้บริษัทจัดการใดบริษัทหนึ่งกับค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรม ต้องเปรียบเทียบเฉพาะกองทุนฯ ที่จัดอยู่ในประเภทเดียวกัน และในช่วงเวลาเดียวกัน โดยผลการดำเนินการรวมคำนวณได้จากใช้อัตราผลตอบแทนของแต่ละกองทุน ถ่วงน้ำหนักด้วย มูลค่าสินทรัพย์สุทธิ (Net asset value : NAV) ทั้งนี้ หากระยะเวลาของผลการดำเนินงานของกองทุนยังไม่ครบ 12 เดือน ให้แสดงข้อมูลตามระยะเวลาที่เกิดขึ้นจริง (Year-To-Date หรือ Since Inception-To-Date) ห้ามทำเป็นอัตราผลตอบแทนต่อปี (Annualized)

3. อัตราผลตอบแทนอ้างอิงตามดัชนี

อัตราผลตอบแทนอ้างอิงตามดัชนี (Reference benchmark) คือ อัตราผลตอบแทนของพอร์ตการลงทุนที่มีนโยบายการลงทุนมาตรฐาน อาทิ กองทุนตราสารหนี้ กองทุนตราสารทุน และกองทุนผสม ซึ่งอัตราผลตอบแทนดังกล่าวคำนวณจากดัชนีอ้างอิงต่างๆ อาทิ ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ และดัชนีตราสารหนี้ โดยถ่วงเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักตามนโยบายการลงทุน

สมาคมบริษัทจัดการลงทุนได้จัดทำ Reference Benchmark เพื่อให้คณะกรรมการกองทุนและสมาชิกมีเครื่องมือที่ใช้เปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานของกองทุนตนอย่างคร่าวๆ เพื่อประเมินความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนภายใต้บริษัทจัดการ และจะนำไปสู่การเลือกผู้จัดการกองทุนที่มีความสามารถมากกว่าที่จะเลือกจากการลดอัตราค่าธรรมเนียมบริหารจัดการกองทุน นอกจากนี้ นายจ้างที่ยังไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถใช้ Reference Benchmark เป็นแนวทางในการพิจารณาเลือกนโยบายลงทุนที่เหมาะสมกับความต้องการได้

3.5 สิทธิประโยชน์ทางภาษี

รัฐบาลได้ส่งเสริมให้มีการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้น โดยการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่ฝ่ายต่างๆ ดังนี้

1. ลูกจ้าง เงินสะสมที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุน สามารถนำมาหักลดหย่อนในการคำนวณเงินได้เพื่อ เสียภาษีตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินปีละ 10,000 บาท สำหรับส่วนที่เกิน 10,000

บาท แต่ไม่เกินปีละ 290,000 บาท ได้รับยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี ส่วนเงินก่อนที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนเมื่อเกษียณอายุหรือด้วยเหตุอื่นตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดได้แก่ ทุพพลภาพ ตาย ซึ่งประกอบด้วยเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสะสม และเงินสมทบที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี เงินก่อนที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนในกรณีอื่นๆ นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้วจะต้องเสียภาษี โดยนำเงินดังกล่าวมาแยกหรือรวมกับเงินได้อื่น เพื่อเสียภาษีก็ได้ ซึ่งกรณีทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ให้นำเงินดังกล่าวมาหักค่าใช้จ่ายได้เท่ากับ 7,000 บาท คูณจำนวนปีที่ทำงาน เหลือเท่าใดให้หักค่าใช้จ่ายได้อีกครั้งหนึ่ง

2. นายจ้าง เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุน จะถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อ เสียภาษีตามจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างของลูกจ้าง

3. กองทุน ได้รับยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ โดยผลประโยชน์จากการนำเงินกองทุนไปลงทุน ทั้งในรูปของดอกเบี้ย เงินปันผล กำไรและส่วนเกินทุน ไม่ต้องคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี ทั้งนี้ เงินก่อนที่ลูกจ้างได้รับกรณีออกจากงานเพราะเกษียณอายุ ทุพพลภาพหรือตาย จะได้รับยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี ตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 52) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการสำหรับกรณีลูกจ้างออกจากงาน เพราะ เกษียณอายุ ทุพพลภาพ หรือตาย

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ เพื่อเป็นสวัสดิการและหลักประกันให้พนักงานและครอบครัวหลังเกษียณอายุ ทั้งนี้เพื่อเป็นการจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องพะวงกับชีวิตหลังเกษียณอายุ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จึง ได้แก่ ทฤษฎีจูงใจต่างๆ ที่สำคัญ คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีอิอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierachy of Needs Theory)

ราณี อิศัยกุล (2547 : 283-284) กล่าวว่า นักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้กำหนดทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับขั้น ซึ่งจัดตามลำดับความสำคัญจากต้องการระดับต่ำ (ความต้องการของร่างกาย) จนถึงระดับสูง (ความต้องการด้านจิตวิทยา) โดยเสนอว่าบุคคลจะแสดงความต้องการระดับต่ำก่อน เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจึงแสวงหาความต้องการในระดับสูงต่อไป ถ้าความต้องการในระดับต่ำยัง

ไม่ได้รับการตอบสนอง สิ่งจูงใจในความต้องการนั้นก็จะยังคงมีอยู่ โดยลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ทั้งหมดนี้เป็นความต้องการทางร่างกาย ถ้าความต้องการอาหารได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้ว บุคคลจะมีความต้องการในระดับสูงต่อไป
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ได้แก่ ต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนความปลอดภัยจากความไม่มั่นคงหรือความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้น ได้จากการทำงาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมความต้องการความปลอดภัยทางกาย เช่น การประกันชีวิต การศึกษา การออม
3. ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการสังคม หรือความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งความต้องการความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ประกอบด้วย ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียงเกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดั่งที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการพิเศษที่มนุษย์คาดหวัง และอาจเป็นไปได้ยากและหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

สรุปได้ว่า การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เป็นการตอบสนองความต้องการพนักงานในระดับขั้นที่ 2 เนื่องจากเป็นความต้องการมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ทำให้พนักงานเกิดความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตหลังเกษียณอายุ

4.2 ทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

ราณี อิติชัยกุล (2547 : 286-287) กล่าวว่า นักจิตวิทยาเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้พัฒนาทฤษฎีอีอาร์จี มาจากแนวคิดทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและวัตถุ เช่น อาหาร น้ำ รวมทั้งเงินเดือน ประโยชน์บริการ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น

2. ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs) ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ เป็นต้น

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง

สรุปได้ว่า การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เป็นตอบสนองความต้องการมั่นคงปลอดภัย ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และตอบสนองความต้องการมีชีวิต ตามทฤษฎีอีอาร์จี เพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด และเกิดความจงรักภักดี ผูกพันกับบริษัท

5. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

องค์การโทรศัพท์ฯ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการให้ค่าตอบแทนทางอ้อมแก่พนักงาน จึงได้จัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพผู้ปฏิบัติงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” ขึ้นเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2540 ด้วยความร่วมมือระหว่างองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ผู้ปฏิบัติงาน และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” ให้สอดคล้องกับการแปลงสภาพองค์กร เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2545 และเปลี่ยนชื่อเป็น “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2548 โดยมี ส่วนบริหารกองทุน ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สายงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดการกองทุน

5.1 สรุปสาระสำคัญของข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การดำเนินงานของกองทุนต้องเป็นไปตามข้อบังคับ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เพื่อเป็นสวัสดิการแก่พนักงาน โดยการส่งเสริมการออมทรัพย์ของพนักงาน ตลอดจนเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัว เมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงาน

2. โครงสร้างการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนประกอบด้วยคณะกรรมการกองทุนที่อยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี ปัจจุบันมี 21 คน ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 กรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เป็นประธาน
- 2.2 พนักงานที่เป็นผู้บริหารของบริษัท จำนวน 10 คน
- 2.3 ผู้แทนจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท โดยความเห็นชอบของมติที่ประชุมกรรมการสหภาพ จำนวน 5 คน

2.4 สมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่สามัญ จำนวน 5 คน ทั้งนี้ กรรมการต้องเป็นสมาชิกของกองทุน ยกเว้นประธานกรรมการ และกรรมการที่ออกจากตำแหน่งตามวาระสามารถได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการได้อีก

3. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุน

3.1 แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับกองทุน โดยต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ประกาศอื่นใดของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

3.2 กำหนดหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลง ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และ/หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับกองทุน โดยไม่ขัดกับข้อบังคับกองทุน

3.3 กำหนดนโยบายการลงทุนของกองทุน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

3.4 กำกับดูแลการจัดการกองทุน และบริษัทจัดการ

3.5 กำหนดค่าใช้จ่ายในการจัดการกองทุน ค่าธรรมเนียม และ/หรือค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับกองทุน

3.6 ทำสัญญา แต่งตั้งและถอดถอนบริษัทจัดการ และผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน รวมถึงอำนาจในการพิจารณาคำตอบแทนให้แก่บุคคลดังกล่าว ทั้งนี้ คณะกรรมการกองทุนจะต้องแต่งตั้งผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุนที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

3.7 แต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมาย

3.8 จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยทุก 3 เดือน โดยให้ประธานกรรมการกองทุนเป็นผู้กำหนดวัน เวลา และสถานที่ประชุม โดยแจ้งเป็นหนังสือให้กรรมการกองทุนทั้งหมดทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 5 วันทำการก่อนมีการประชุม

3.9 ทำการในฐานะผู้แทนของกองทุนในกิจการที่เกี่ยวกับกองทุนและบุคคลภายนอก ตลอดจนมีอำนาจทำนิติกรรมและลงนามในนิติกรรมสัญญาอันเกี่ยวเนื่องกับกองทุน

3.10 มอบหมายให้เป็นหนังสือให้กรรมการคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนคณะกรรมการกองทุน โดยมติคณะกรรมการกองทุน

3.11. หน้าทีอื่นๆ เกี่ยวข้องกับกองทุน ตามกฎหมายที่ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกำหนด

3.12 แต่งตั้ง ถอดถอนผู้สอบบัญชีของกองทุน และผู้ชำระบัญชีของกองทุน รวมทั้งอำนาจในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้แก่บุคคลดังกล่าว โดยคณะกรรมการกองทุนจะต้องแต่งตั้งผู้สอบบัญชีที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ห้ามคณะกรรมการกองทุนแต่งตั้งกรรมการกองทุน หรือบุคคลที่เป็นกรรมการพนักงานหรือลูกจ้างของบริษัทจัดการเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน

3.13 พิจารณาและให้ความยินยอมเกี่ยวกับการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การก่อภาระผูกพันใด ๆ แก่ทรัพย์สินของกองทุน รวมถึงพิจารณาให้ความยินยอมในเรื่องอื่นใดที่กฎหมาย หรือนายทะเบียนกำหนดให้ต้องได้รับความยินยอมจากกองทุน

3.14 พิจารณารับนายจ้างใหม่เข้าร่วมกองทุนและดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มหรือถอนตัวของนายจ้าง

4. การสมัครเป็นสมาชิกและการสิ้นสุดสมาชิกภาพ

ผู้สมัครต้องยื่นใบสมัครตามแบบพิมพ์ที่คณะกรรมการกองทุน กำหนดและส่งให้ส่วนกองทุนพนักงาน โดยสมาชิกภาพจะสมบูรณ์เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานก่อนวันที่ 29 กันยายน 2540 เป็นสมาชิกตามความสมัครใจ โดย บมจ. ทีโอที จะโอนบำเหน็จ (เงินประเดิม) ที่สมาชิกมีสิทธิได้รับตามระเบียบกองทุนสวัสดิการสงเคราะห์พนักงานเข้าเป็นเงินสมทบในกองทุนสำรองฯ ณ วันที่ ได้รับอนุมัติให้เข้าเป็นสมาชิก ส่วนพนักงานที่เข้าปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 29 กันยายน 2540 ต้องเป็นสมาชิกทุกคน

สำหรับการพ้นสมาชิกภาพ ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

4.1 พ้นจากการเป็นพนักงานกรณี ตาย ลาออก ไล่ออก ปลดออก เกษียณอายุ โดยมีเงื่อนไขการพ้นสมาชิกภาพ ดังนี้

4.1.1 ในวันที่ บมจ. ทีโอที นำเงินสะสมและเงินสมทบ สำหรับค่าจ้างงวดสุดท้ายที่สมาชิกมีสิทธิได้รับเข้ากองทุน

4.1.2 กรณีการฟื้นฟูสภาพมีผลย้อนหลัง ให้ถือวันที่บริษัทจัดการได้รับแจ้งจาก บมจ. ทีโอที

4.2 กองทุนขนาดเล็ก เช่น บมจ. ทีโอที เล็กกิจการ ที่ประชุมใหญ่ไม่มีมติยกเลิกหรือกฎหมายกำหนดให้ยกเลิก

5. สิทธิและหน้าที่ของสมาชิก คือ

5.1 จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนทุกเดือน โดยยินยอมให้นำหักจากค่าจ้าง

5.2 รับสิทธิประโยชน์อันพึงได้จากกองทุน

5.3 เข้าร่วมการประชุมใหญ่สามัญ ขอเปิดประชุมใหญ่วิสามัญ ตลอดจนออกเสียงลงคะแนนเพื่อมติใดๆ

5.4 ขอตรวจบัญชีและเอกสารของกองทุน ณ สำนักงานของกองทุน

5.5 ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับของกองทุนและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

5.6 มีสิทธิได้รับทราบและ/หรือขอคู่มือข้อกำหนดในข้อบังคับกองทุน รวมถึงได้รับการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดในข้อบังคับกองทุน

6. การจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบ ตามข้อบังคับเป็นดังนี้

6.1 บมจ. ทีโอที ต้องนำเงินสะสมและเงินสมทบ ส่งเข้ากองทุนภายใน 3 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่มีการจ่ายค่าจ้าง

6.2 สมาชิกอาจระบุให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือหลายบุคคลเป็นผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิก ในกรณีที่สมาชิกเสียชีวิต และอาจแก้ไขเปลี่ยนแปลงผู้รับผลประโยชน์ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการกองทุน และจะมีผลเมื่อคณะกรรมการกองทุนได้รับเอกสารดังกล่าว

6.3 สมาชิกจะเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมได้ปีละครั้ง โดยทำหนังสือแจ้งคณะกรรมการกองทุนให้ทราบภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี (เปลี่ยนให้ในเดือนมกราคมปีถัดไป) ทั้งนี้ อัตราเงินสะสมที่ขอเปลี่ยนต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบที่ บมจ. ทีโอที จ่าย ดังตารางที่ 2.3 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3 แสดงอัตราเงินสะสม

ผู้จ่ายเงิน	อายุการทำงานไม่เกิน 20 ปี	อายุการทำงานเกิน 20 ปี
พนักงานเลือกจ่ายเงินสะสม	2% หรือ 3% หรือ 6% หรือ 9% หรือ 10% หรือ 12%	2% หรือ 3% หรือ 6% หรือ 9% หรือ 10% หรือ 12% หรือ 13%
บมจ. ทีโอที จ่ายเงินสมทบ	12%	13%

7. การจ่ายเงินให้แก่สมาชิก มีข้อบังคับดังนี้

7.1 เมื่อสมาชิกภาพสิ้นสุดลง บริษัทจัดการต้องจ่ายเงินกองทุนตามสิทธิของสมาชิกภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่สิ้นสุดสมาชิกภาพ โดยจ่ายเป็นเช็คขีดคร่อมเฉพาะ หรือ โอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของสมาชิก

7.2 สิทธิในการรับเงินกองทุนเมื่อพ้นสมาชิกภาพ

7.2.1 สมาชิกมีสิทธิได้รับเงินสะสมและผลประโยชน์เงินสะสมทุกกรณี

7.2.2 สมาชิกมีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์เงินสมทบ ดังนี้

- 1) ลาออก ต้องมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 2) ให้ออก หรือเลิกจ้างต้องมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี
- 3) เกษียณอายุ
- 4) ตาย
- 5) ถูกลงโทษวินัย ไล่ออก ปลดออก หรือเลิกจ้างโดยมุลความผิด

ต้องไม่เกิดขึ้นในระหว่างเป็นผู้ปฏิบัติงานองค์การโทรศัพท์ฯ ดังนี้

(1) กรณีเป็นสมาชิกที่โอนมาจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทศท. (ก่อนแปลงสภาพ) ให้ได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่โอนมาจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพผู้ปฏิบัติงานองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

(2) กรณีเป็นสมาชิกที่โอนมาจากกองทุนสวัสดิการ สงเคราะห์พนักงานตั้งแต่วันที่แปลงสภาพและมีอายุสมาชิกไม่ต่ำกว่า 5 ปี ให้ได้รับเงินสมทบที่โอนมาจากกองทุนสวัสดิการสงเคราะห์พนักงาน

7.3 กรณีสมาชิกถึงแก่ความตาย บริษัทจัดการจะจ่ายเงินกองทุน ดังนี้

7.3.1 ผู้รับผลประโยชน์ตามหนังสือแสดงเจตจำนง

7.3.2 กรณีมิได้กำหนดผู้รับผลประโยชน์จะจ่ายให้บุคคล ดังนี้

- 1) บุตรได้รับ 2 ส่วน หากมีบุตรตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปให้ได้รับ 3 ส่วน
- 2) สามีหรือภรรยา 1 ส่วน
- 3) บิดามารดา หรือ บิดา หรือมารดา ได้รับ 1 ส่วน

7.3.3 กรณีที่ไม่มีผู้รับผลประโยชน์ตามเงื่อนไขข้างต้น จะจ่ายให้ทายาทตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

7.4 การคำนวณผลประโยชน์ของสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพ บริษัทจัดการจะคำนวณจากมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนตามจำนวนหน่วยที่สมาชิกมีอยู่ในกองทุน โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่สมาชิกนั้นพ้นสมาชิกภาพ หรือ ณ วันที่มีการนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบของสมาชิกที่

สิ้นสุดสมาชิกภาพ สำหรับค่าจ้างงวดสุดท้ายที่สมาชิกนั้นมีสิทธิได้รับ

8. ผลประโยชน์ที่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับ

8.1 เป็นหลักประกันที่มั่นคงเมื่อเกษียณอายุ และอยู่นอกเหนือการฟ้องร้อง

บังคับคดี

8.2 สิทธิประโยชน์ทางภาษี

8.2.1 เงินสะสมที่สมาชิกจ่ายเข้ากองทุนสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ตามที่จ่ายจริงโดยหักลดหย่อนได้ 10,000 บาท ส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 290,000 บาท ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ โดยนำไปหักเงินได้ก่อนหักค่าใช้จ่าย

8.2.2 ผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินกองทุนได้รับการยกเว้นภาษี

8.2.3 เงินกองทุน (เงินสมทบ ผลประโยชน์ของเงินสมทบ ผลประโยชน์ของเงินสะสม) ที่ได้รับเมื่อออกจากงานกรณี ตาย ทูพพลภาพ หรือเกษียณอายุ โดยมีอายุตัวไม่น้อยกว่า 55 ปี และเป็นสมาชิกกองทุนไม่น้อยกว่า 5 ปี ไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ทั้งจำนวน

9. นโยบายการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในหลักทรัพย์ต่างๆ เป็นดังตารางที่ 2.4 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2.4 แสดงนโยบายการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในหลักทรัพย์

หลักทรัพย์ที่ต้องมีไม่ต่ำกว่า 60%	หลักทรัพย์ที่มีไม่เกิน 40%
1. เงินสด เงินฝากธนาคาร หรือบัตรเงินฝาก ที่ธนาคารเป็นผู้ออก	1. ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิซิงประมาณ บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม บริษัทเงินทุน หรือบริษัทเครดิตฟองซิเอร์ เป็นผู้ออก
2. พันธบัตรของรัฐบาล ตั๋วเงินคลัง หรือพันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย	2. หน่วยลงทุนหรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วยลงทุน
3. ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่รัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น เป็นผู้ออก	3. หุ้น ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น หุ้นกู้ หรือหุ้นกู้แปลงสภาพเป็นหุ้นสามัญ นอกจากตราสารแสดงสิทธิในหนี้ตามที่ได้กำหนดไว้ในข้ออื่น ลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของเงินกองทุนย่อยต่อบริษัท และเมื่อรวมกันทุกบริษัทต้องไม่เกินร้อยละ 25 ของเงินกองทุน

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

หลักทรัพย์ที่ต้องมีไม่ต่ำกว่า 60%	หลักทรัพย์ที่มีไม่เกิน 40%
4. ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่กระทรวงการคลังกำกับเงินต้นและดอกเบี้ย	4. บัตรเงินฝากที่บริษัทเงินทุนเป็นผู้ออกแบบ
5. ตัวแลกเปลี่ยนที่ธนาคารเป็นผู้รับรองสลักหลัง หรือรับรองอาวัล หรือตัวสัญญาใช้เงินที่ธนาคารเป็นผู้สลักหลังหรือรับอาวัล โดยไม่มีข้อจำกัดความรับผิด	5. ตัวแลกเปลี่ยน หรือตัวสัญญาใช้เงินที่บริษัทเงินทุนหรือบริษัทเครดิตฟองซิเอร์เป็นผู้รับรองสลักหลังหรือรับอาวัล โดยไม่มีข้อจำกัดความรับผิด
6. ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่ธนาคารเป็นผู้ออก	6. ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อมหรือบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อมเป็นผู้ออก
7. ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ของบริษัทที่ได้รับการจัดอันดับความเชื่อถืออันดับแรกของบริษัทไทย เรทติ้งแอนคိုင်ฟอร์มเมชันเซอร์วิส (TRIS) โดยลงทุนได้ไม่เกินร้อยละสิบของกองทุนย่อย	7. ทรัพย์สินตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

คณะกรรมการกองทุน ได้กำหนดกรอบนโยบายการลงทุนและติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทจัดการ โดยกรอบการลงทุนยังคงนโยบายความปลอดภัยของต้นเงิน ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของตลาดบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ รวมทั้งความถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของกฎหมาย โดยกำหนดให้บริษัทจัดการลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความเสี่ยงต่ำไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความเสี่ยงไม่เกินร้อยละ 40

5.2 ผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประจำปี 2549

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด(มหาชน) (2550 : 58-62)

สรุปผลการดำเนินงานและกิจกรรมที่สำคัญ ในปี 2549 ไว้ดังนี้

1. สถานะกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประจำปี 2549

ในปี 2549 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีการลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความเสี่ยงต่ำร้อยละ 87.59 และลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความเสี่ยงร้อยละ 12.41 ซึ่งมีโครงสร้างการลงทุน ดังตารางที่ 2.5 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2.5 แสดงโครงสร้างการลงทุน ประจำปี 2549

รายละเอียดการลงทุน	มูลค่าลงทุน (ล้านบาท)	ร้อยละ
1. ตราสารแห่งหนึ่งที่ธนาคารพาณิชย์เป็นผู้ออก	5,449.31	36.68
2. พันธบัตรรัฐบาล/พันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย/พันธบัตรที่กระทรวงการคลังค้ำประกัน	2,777.03	18.69
3. ตราสารแห่งหนึ่งที่บริษัทจำกัดเป็นผู้ออก	2,585.23	17.4
4. เงินฝากในธนาคารพาณิชย์	2,040.21	13.73
5. หุ้น/ใบสำคัญแสดงสิทธิซื้อหุ้น	1,781.47	11.99
6. ตราสารหนี้ที่รัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น	80.53	0.54
7. ตราสารแห่งหนึ่งที่บริษัทประกันสินเชื่อบุคคลออก	50.01	0.33
8. ตราสารแห่งหนึ่งที่ บง./บ. เครดิตฟองซิเอร์เป็นผู้ออก	40	0.27
9. บัตรเงินฝากที่ธนาคารพาณิชย์เป็นผู้ออก	29.42	0.20
10. ตราสารแสดงสิทธิในหน่วยลงทุน/ใบสำคัญแสดงสิทธิ	22.13	0.15
11. ตัวแลกเปลี่ยน/ตัวสัญญาใช้เงินที่ธนาคารพาณิชย์เป็นผู้รับรองรับอาวัลหรือสลักหลัง	2.28	0.02
รวมมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ	14,857.62	100

โดย มีการลงทุนในหุ้นและใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น จำนวนร้อยละ 11.99 ซึ่งเป็นหลักทรัพย์ที่มีความเสี่ยง แต่ให้ผลตอบแทนสูง และมีรายการการลงทุนในกลุ่มต่างๆ ดังตารางที่ 2.6 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2.6 แสดงรายงานการลงทุนในหุ้นและใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น

รายการการลงทุน	มูลค่าลงทุน (ล้านบาท)
กลุ่มธุรกิจพลังงาน	797.86
กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์	434.98
กลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์	210.19
กลุ่มอื่นๆ	209.62
กลุ่มวัสดุก่อสร้าง	128.82
รวม	1,781.47

การบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในรอบปี 2549 สามารถทำผลตอบแทนได้เท่ากับร้อยละ 4.3983 สูงกว่าผลตอบแทนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งระบบที่เฉลี่ยประมาณร้อยละ 3.70 และสูงกว่าอัตราเงินฝากประเภทประจำ 12 เดือนถัวเฉลี่ยร้อยละ 0.1627 (อัตราเงินฝากประเภทประจำ 12 เดือนในรอบปี 2549 ของ 4 ธนาคารใหญ่ เฉลี่ยประมาณร้อยละ 4.2356) โดยกองทุนฯ มีรายได้สุทธิ 674.23 ล้านบาท มูลค่าทรัพย์สินสุทธิต่อหน่วยเท่ากับ 13.3969 และมูลค่าทรัพย์สินสุทธิรวม 15,727.41 ล้านบาท

2. กิจกรรมการให้ความรู้แก่สมาชิก ในปี 2549 มีดังนี้

2.1 ในการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2548 คณะกรรมการกองทุน ได้จัดเสวนาพิเศษ เรื่อง รู้จริงเรื่องการอ่านใบแจ้งยอดเงินกองทุน โดย บมจ. หลักทรัพย์จัดการกองทุน กรุงเทพ

2.2 จัดเสวนาความรู้เกี่ยวกับการลงทุนเพื่อลดหย่อนภาษี ในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (Retirement Mutual Fund: RMF) และกองทุนรวมหุ้นระยะยาว (Long term Equity Fund: LTF) ให้แก่ผู้เกษียณอายุประจำปี 2549 พนักงานที่เข้าร่วม โครงการเกษียณก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และสมาชิกกองทุน

2.3 จัดบรรยายพิเศษ รายการ HR@TOT เกี่ยวกับการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2 ครั้ง

2.4 บรรยายความรู้เกี่ยวกับการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามโครงการบริหารงานที่โปร่งใส และการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้สมาชิกในส่วนงานต่างๆ ทั้งในนครหลวงและส่วนภูมิภาค รวม 12 ครั้ง

5.3 กลยุทธ์การลงทุน ปี 2550

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) (2550 : 65-69) กล่าวไว้ว่าคณะกรรมการกองทุนได้แต่งตั้ง บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ไทยพาณิชย์ จำกัด เป็นบริษัทจัดการ และธนาคารกสิกรไทย เป็นผู้รับฝากทรัพย์สิน ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2548 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2550

บริษัทจัดการกองทุน ได้ศึกษาแนวโน้มเศรษฐกิจในปี 2550 และกำหนดกลยุทธ์การลงทุนในตราสารหนี้ และตราสารทุน เป็นดังนี้

1. บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กรุงเทพ จำกัด

1.1 กลยุทธ์การลงทุนในตราสารหนี้

1.1.1 จัด Portfolio ให้มี Duration อยู่ในระดับประมาณ 2.5 – 3.0 เนื่องจากคาดว่าอัตราดอกเบี้ยมีแนวโน้มปรับลดลง

1.1.2 เพิ่มสัดส่วนการลงทุนในพันธบัตรระยะยาวอายุ 7 – 10 ปี หรือรุ่นที่ยาวกว่า ตามสภาพตลาด โดยจัด Portfolio แบบ Barbell หรือ Bullet ซึ่งขึ้นอยู่กับความชันของ Yield Curve แต่ละขณะ

1.1.3 ลดสัดส่วนการลงทุนในเงินฝากธนาคาร โดยเฉพาะธนาคารขนาดเล็กเพื่อลดความเสี่ยงจากการเกิดสถาบันประกันเงินฝาก

1.1.4 เน้นลงทุนในตราสารหนี้ภาคเอกชน ที่มีอันดับความน่าเชื่อถือตั้งแต่ A ขึ้นไป เพื่อสร้างผลตอบแทนส่วนเพิ่มจาก Spread ของตราสารหนี้ภาคเอกชน

1.2 กลยุทธ์การลงทุนในตราสารทุน

1.2.1 เน้นการลงทุนในหุ้น ที่มีกระแสเงินสดดี มีการจ่ายเงินปันผลสูง และสม่ำเสมอ

1.2.2 เน้นการลงทุนในหุ้นที่ขายตัวตามเศรษฐกิจโดยรวม และหุ้นที่ได้รับผลดีจากการลดอัตราดอกเบี้ย เช่น กลุ่มธนาคารพาณิชย์ กลุ่มวัสดุก่อสร้าง กลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น

1.2.3 หาจังหวะ Trading ในช่วงตลาดผันผวน

2. บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ไทยพาณิชย์ จำกัด

2.1 กลยุทธ์การลงทุนในตราสารหนี้

2.1.1 พิจารณาลงทุนในเงินฝากธนาคารและตัวสัญญาใช้เงินที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่าโดยเปรียบเทียบ เพื่อให้กองทุนมีรายได้ที่สม่ำเสมอ

2.1.2 พิจารณาลงทุนในหุ้นกู้บริษัทเอกชน ที่มีฐานะทางการเงินแข็งแกร่ง ได้รับการจัดอันดับความน่าเชื่อถือที่ระดับ BBB+ ขึ้นไป และให้ผลตอบแทนการลงทุนในระดับที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับความเสี่ยง เพื่อเพิ่มผลตอบแทนให้แก่กองทุน รวมทั้งแสวงหาผลิตภัณฑ์ทางการเงินใหม่ๆ ที่ สามารถเพิ่มผลตอบแทนให้แก่กองทุน

2.1.3 เนื่องจากเส้นอัตราดอกเบี้ยพันธบัตรมีแนวโน้มชันขึ้น ดังนั้นจึงจะขยายระยะเวลาการลงทุนในตราสารหนี้ที่มีอายุ 2 – 3 ปี เป็นหลัก และลงทุนเพื่อเก็งกำไรจากการลงทุนในพันธบัตรอายุ 7 – 10 ปีบางส่วน ซึ่งเมื่ออัตราดอกเบี้ยระยะสั้นปรับตัวลดลงกองทุน จะได้กำไรจากมูลค่าพันธบัตรที่เพิ่มขึ้น โดยกำหนดให้มีอายุคงเหลือเฉลี่ยของตราสาร (Portfolio Duration) ไม่เกิน 2 ปี

2.2 กลยุทธ์การลงทุนในตราสารทุน

2.2.1 ตลาดยังมีความน่าสนใจลงทุนสำหรับการลงทุนระยะยาว

เนื่องจากความผันผวนดังกล่าวสามารถสร้างโอกาสที่จะซื้อสินค้าในระดับราคาที่ต่ำ เพื่อการลงทุนระยะยาวได้ โดยเลือกลงทุนในบริษัทขนาดใหญ่ที่ยังมีฐานะทางการเงินแข็งแกร่ง มีปัจจัยพื้นฐานดี และมีการจ่ายเงินปันผลในระดับที่เท่ากับหรือสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝาก

2.2.2 ให้นำหนักการลงทุนในตราสารทุนเฉลี่ยทั้งปีประมาณ 10% - 15% ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ

2.2.3 เน้นการลงทุนในกลุ่มธนาคาร กลุ่มพลังงานเน้นที่เป็นโรงไฟฟ้า และถ่านหิน และหุ้น Defensive กลุ่มอื่นๆ เช่น โรงพยาบาล เป็นต้น

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) มีดังนี้

อดิพล หมวตมณี (2544 : 36-37) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรศึกษารณีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัท ชุมิโต โม อีเล็คตริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้อภิปรายผลไว้ว่า พนักงาน บริษัท ชุมิโต โม อีเล็คตริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนมาก มีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนน้อย อาจเนื่องจากพนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนมาก เข้าใจถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุน และรู้ถึงเงินสมทบที่จะได้รับจากบริษัท ยิ่งทำงานกับบริษัทนานเท่าไรยังมีเงินสะสมของตนเองบวกกับเงินสมทบของบริษัทเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยากคงสภาพเป็นสมาชิกของหน่วยงาน และพนักงานที่มีระดับทัศนคติต่อกองทุนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพนักงานที่เห็นด้วยมาก มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่เห็นด้วยน้อย ทั้งนี้อาจเกิดจากพนักงานที่เห็นด้วยมีความเห็นว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีประโยชน์ต่อตนเอง และเป็นสวัสดิการที่บริษัทเพิ่มให้โดยที่พนักงานไม่ได้เรียกร้องให้มีมาก่อน นอกจากนั้นมีข้อเสนอแนะที่น่าสนใจว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากแม้ในระดับหัวหน้างานเองก็ยังมีความรู้ความเข้าใจปานกลาง การที่หัวหน้างานผู้ซึ่งต้องทำหน้าที่อธิบายให้พนักงานเข้าใจถึงระบบหรือประโยชน์ของกองทุนฯ ไม่สามารถสื่อสารให้พนักงานเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น จึงควรปรับปรุงเรื่องการสื่อสารให้ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจจริงเป็นผู้อธิบายนโยบาย หรือวัตถุประสงค์

ต่างๆ ของบริษัท และควรระบุผู้รับผิดชอบในการสอบถามข้อมูล หากพนักงานมีข้อสงสัย ส่วนคณะกรรมการบริหารกองทุนฝ่ายลูกจ้างควรแต่งตั้งจากพนักงานทุกระดับจะได้รับความคิดเห็นหลากหลายมากขึ้น รวมทั้งการรายงานเงินสะสมและเงินสมทบควรแจ้งให้พนักงานรับทราบอย่างต่อเนื่องทุกเดือน

วัฒนา สพสมัย (2542 : 76-78) วิจัยเรื่อง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าานครหลวง ได้มีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้า นครหลวง ดังนี้

1. ควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่พนักงานการไฟฟ้า นครหลวงอย่างกว้างขวางและจริงจัง เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าพนักงานการไฟฟ้า นครหลวง ยังไม่ทราบว่าสิทธิประโยชน์ที่ตนเองและครอบครัวจะได้รับมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ จะเพิ่มขึ้น หรือจะลดลง และมีผลคืออย่างไรในการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2. ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจ รวมถึงการตอบข้อสงสัยด้วยสื่อต่างๆ เช่น เอกสาร จัดนิทรรศการ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมทั้งมีความมั่นใจในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากยิ่งขึ้น

พิรยุทธ พลอยแหวน (2544 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวไว้ว่า เหตุที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังไม่สามารถพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับในกลุ่มผู้ใช้แรงงานได้อย่างทั่วถึง มีสาเหตุอยู่หลายประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจสังคมของประเทศ ปัญหาจากทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างส่วนมากยังเห็นว่าการมีกองทุนเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่าย ที่เจ้าของกิจการต้องจ่ายเพิ่ม ในขณะที่ฝ่ายลูกจ้างที่มีเงินค่าจ้างแรงงานน้อยอยู่แล้ว ก็ไม่อยากจะหักเงินสะสมส่วนนี้ เพื่อเห็นว่าเป็นเรื่องไกลตัว รวมทั้งขาดความเชื่อมั่นในการดำเนินกิจการกองทุนด้วย

สมชาย สุวรรณ โปดก (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ระบุถึงประโยชน์สำคัญที่ผู้ลงทุนได้รับจากการลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ และ (2) ศึกษาถึงมูลเหตุที่ผู้ลงทุนนำเงินมาลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าผู้ลงทุนเลือกสิทธิประโยชน์ในทางภาษีเป็นมูลเหตุจูงใจเป็นอันดับแรกในการเลือกลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ เลือกอัตราผลตอบแทนที่สูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากธนาคารและเลือกกว่าเป็นการออมเพื่อการเกษียณอายุเท่ากันเป็นอันดับที่สอง เลือกความเสี่ยงในการลงทุนน้อยกว่าการลงทุนเองเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนผลการวิเคราะห์ผลตอบแทนจากการลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพที่ลงทุนในตราสารประเภทต่างๆ นั้น พบว่ากองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพที่ลงทุนในตราสารทุนจะได้รับผลตอบแทนมากที่สุด ลงทุนแบบผสมแบบยืดหยุ่นจะได้รับผลตอบแทนเป็นอันดับสอง ลงทุนตราสารหนี้จะได้รับผลตอบแทนเป็นอันดับสาม และสุดท้ายการ

เลือกลงทุนในดอกเบี้ยเงินฝากธนาคารจะได้รับผลตอบแทนที่น้อยที่สุด แต่เนื่องจากการลงทุนทุกชนิดล้วนมีความเสี่ยง ดังนั้นก่อนที่จะลงทุนผู้ลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพต้องใช้ความระมัดระวังและศึกษารายละเอียดในการลงทุนอย่างรอบคอบ

อรพิน อมรโยธิน (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่อง กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง ได้แนะนำให้มีการรณรงค์เผยแพร่และส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับ กบข. และรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อมให้ประชาสัมพันธุ์อย่างต่อเนื่องและขยายขอบเขตออกไปให้กว้างขวาง เพื่อให้สมาชิกได้รับรู้ข่าวสารและติดต่อกับกองทุน กบข. ใกล้เคียงขึ้น โดยการจัดโครงการ กบข. สัญจร การแจกคู่มือสมาชิก การออกเอกสารรายเดือน สื่อทางโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ต่างๆ และการเปิดเว็บไซต์ในอินเทอร์เน็ต ตลอดจนบริการ โทรศัพท์สายด่วน กบข. ด้วย ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย 1. ควรจัดอบรมให้แก่สมาชิกเป็นครั้งคราว อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สมาชิกได้ทราบความเคลื่อนไหวในการบริหารกองทุน กบข. 2. ควรแจกคู่มือสมาชิก กบข. ในการปฏิบัติงานหรือติดต่อกับกองทุน

นันท์ธีรา ธารณวัฒน์ (2546 : 6) ได้กล่าวไว้ว่า นับได้ว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นแหล่งที่มาของเงินที่ไหลเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจของประเทศอย่างต่อเนื่อง และเป็นแหล่งที่จะนำเงินออมไปลงทุนในระยะยาวเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้กับตลาดทุน และตลาดเงิน จึงถือได้ว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างยิ่ง แม้ในยามที่ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรงในช่วง ปี พ.ศ.2541 ถึง ปี พ.ศ.2544 จำนวนเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังคงไหลเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจจำนวนสูงขึ้นถึง 158,387 182,736 201,303 และ 222,901 ล้านบาท ตามลำดับ

ศุภชัยฉัยกสิกรไทย (2548) ได้ศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การออมของไทย ไว้ว่า จากการที่มองว่าการลงทุนของภาคเอกชนไทย นำที่ที่ยังมีแนวโน้มขยายตัวได้อย่างต่อเนื่องในอนาคตข้างหน้า อันเป็นผลจากการปรับเพิ่มของอัตราการใช้กำลังการผลิต (Capacity Utilization) ในภาคอุตสาหกรรม ในขณะที่ภาครัฐเองก็มีแผนการลงทุนในโครงการสาธารณูปโภคขนาดใหญ่ หรือ Mega Projects โดยมูลค่าการลงทุนเฉลี่ยของโครงการต่างๆ ดังกล่าวระหว่างปี 2548-2551 อาจะสูงถึงปีละ 3.77 แสนล้านบาทนั้น ทำให้เกิดประเด็นคำถามตามมาในเรื่องของแหล่งที่มาของเงินลงทุน ตลอดจนความเพียงพอของเงินออมในระบบเศรษฐกิจไทย โดยศุภชัยฉัยกสิกรไทย ประเมินว่า สัดส่วนการลงทุนรวมต่อ GDP อาจเพิ่มสูงขึ้นสู่ระดับ 28.3% ในปี 2548 และอาจขึ้นแต่ละระดับ 30.4% ต่อ GDP ในปี 2549 ในขณะที่สัดส่วนการออมต่อ GDP น่าจะค่อนข้างทรงตัวใกล้เคียงระดับ 31% ทั้งนี้ หากการขยายตัวอย่างต่อเนื่องของการลงทุนทั้งของภาครัฐและเอกชนเป็นไปอย่างที่คาด

ในข้างต้น ก็อาจจะส่งผลให้สัดส่วนการลงทุนอยู่สูงกว่าการออมในอีก 2-3 ปีข้างหน้า (นั่นคือในปี 2550 หรือ 2551) และดุลบัญชีเดินสะพัดของไทย ก็อาจจะกลับมาขาดดุลอีกครั้ง ซึ่งเมื่อถึงเวลานั้น เศรษฐกิจไทยอาจจำเป็นต้องหันกลับไปพึ่งพิงเงินทุนจากต่างประเทศ เพื่อที่จะชดเชยการลงทุนที่สูงกว่าเงินออมในระบบ เหมือนกับที่ได้เคยเกิดขึ้นมาแล้วในช่วงก่อนวิกฤติเศรษฐกิจ จากแนวโน้มดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่า การเพิ่มอัตราการลงทุนของระบบเศรษฐกิจไทยนั้นเป็นปัญหาเร่งด่วนในช่วง 1-2 ปีข้างหน้า เพราะหากปล่อยไว้เนิ่นนานแล้วก็จะสะสมจนกลายเป็นปัญหาเสถียรภาพอย่างที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วในอดีต โดย ศูนย์วิจัยกสิกรไทย มองว่า อัตราดอกเบี้ยในระบบ ที่นำโดยอัตราดอกเบี้ยตลาดซื้อคืนพันธบัตรของ ธปท. นั้น อาจยังควรที่จะต้องปรับตัวสูงขึ้นไปอีก เพื่อที่จะช่วยชะลอการขยายตัวของค่าใช้จ่ายในระบบเศรษฐกิจและกระตุ้นการออม ในขณะเดียวกัน ค่าเงินบาทก็ยังน่าที่จะมีแนวโน้มแข็งค่าขึ้น เพื่อช่วยลดความร้อนแรงของการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ ในขณะที่ภาครัฐเองก็อาจจะต้องเพิ่มความเข้มงวดในการรักษาวินัยทางการคลัง ซึ่งอาจรวมไปถึงการพิจารณาทบทวนแผนการลงทุนขนาดใหญ่ต่างๆ ว่าจะมีผลกระทบอย่างไรต่อเสถียรภาพของเศรษฐกิจไทยในระยะยาว นอกเหนือไปจากการพิจารณาออกมาตรการส่งเสริมการออมต่างๆ ซึ่งล้วนแต่เป็นมาตรการที่มีความจำเป็นทั้งสิ้น

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2547) จากผลการศึกษาประเด็นปัญหาหนี้สินภาคครัวเรือนไทยที่ได้แผ่กระจายเป็นวงกว้างขึ้น พบว่า การปรับเพิ่มอัตราดอกเบี้ย ส่งผลให้ครัวเรือนควรที่จะต้องลดสัดส่วนการก่อหนี้และเพิ่มสัดส่วนการออม เพื่อจะสามารถสะสมเงินไว้รองรับการใช้จ่ายหลังเกษียณอายุ ในขณะเดียวกัน ก็พบว่า ครัวเรือนที่มีรายได้ต่ำจะต้องเร่งทำการออมมากขึ้น หรือควรที่จะลดการก่อหนี้ลง จึงจะสามารถสะสมเงินได้ตามเกณฑ์สำหรับการใช้จ่ายหลังเกษียณอายุ อย่างไรก็ตาม ปัญหาในทางปฏิบัติก็คือ ครัวเรือนที่ยากจนนั้น มักจะมีภาระหนี้สินที่สูงกว่าสัดส่วนที่ควรจะเป็นจากการคำนวณ ในขณะที่มีสัดส่วนค่าใช้จ่าย/รายได้/เดือนสูงกว่าที่ตั้งไว้ในศึกษามาก ซึ่งหากปล่อยให้ปัญหาดำเนินเช่นนี้ต่อไปแล้ว ครัวเรือนที่ยากจนดังกล่าวก็อาจมีแนวโน้มที่จะประสบกับปัญหาไม่มีเงินพอประทังชีพหลังเกษียณอายุ จนอาจกลายเป็นปัญหาสังคมหรือปัญหาแก่ภาครัฐได้ในที่สุด ดังนั้น ศูนย์วิจัยกสิกรไทย จึงเห็นด้วยกับท่าทีของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่ได้แสดงความวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหาหนี้ภาคครัวเรือนที่ขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังเห็นด้วยกับรัฐบาลที่ได้ตระหนักถึงปัญหาของคนยากจนและหนี้นอกระบบ ทั้งนี้ โครงการต่างๆ ของรัฐบาลที่ให้โอกาสคนยากจนในการประกอบอาชีพและสร้างรายได้ นำที่จะเป็นช่องทางให้ประชากรในกลุ่มยากจนดังกล่าว มีโอกาสที่จะหลุดพ้นจากห้วงโศกปัญหาได้ ซึ่งเท่ากับจะเป็นการลดภาระของรัฐบาลและสังคมในระยะยาว หากประชากรเหล่านี้สามารถออกจากปัญหาภาระหนี้สิน และหันมาเริ่มสะสมเงินออมไว้สำหรับรองรับการใช้จ่ายของตนได้อย่างที่ควรจะเป็น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาโดยการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) จำนวน 19,271 คน (ข้อมูล ณ มกราคม 2550)

กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) และใช้การเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

วิธีการสุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) เพราะเป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ทราบจำนวนที่แน่นอนอน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

$$\begin{array}{l} \text{สูตร} \\ \text{เมื่อ} \\ \text{แทนค่า} \end{array} \quad \begin{array}{l} n \\ n \\ n \end{array} = \frac{N}{1+Ne^2}$$

แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทน ขนาดของประชากร

แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5

$$\begin{aligned} &= \frac{19,271}{1+19,271 (0.05)^2} \\ &= 391.87 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่ใช้ เท่ากับ 392 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดการศึกษา

2.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหา และทดสอบความเที่ยงตรงเชิงวิชาการ (Construct Validity) จากการทบทวนวรรณกรรม ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา โดยอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังแสดงรายนามในภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ได้ มีทั้งคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เงินเดือนต่อเดือน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีลักษณะคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านข้อบังคับ ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก และด้านการให้บริการส่วนบริหารกองทุน

สำหรับมาตราประมาณค่าได้กำหนดน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด เท่ากับ 5

เห็นด้วยมาก เท่ากับ 4

เห็นด้วยปานกลาง เท่ากับ 3

เห็นด้วยน้อย เท่ากับ 2

เห็นด้วยน้อยที่สุด เท่ากับ 1

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.4 ทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้สูตร Cronbach's Alpha พบว่าการทดสอบคำถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.816

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาจากบทความทางวิชาการ การวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลจากสื่อต่างๆ

3.2 การศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 15- 30 กันยายน 2550 โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น แจกจ่ายให้สมาชิกทั้งในกรุงเทพฯ และภูมิภาค โดยการจัดส่งทางไปรษณีย์ และได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 392 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำเสนอและอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมมาจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการอธิบายลักษณะโดยทั่วไปของข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยเมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายความคิดเห็นเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น ช่วงอันตรภาคชั้นมีคะแนนเฉลี่ยและความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.20 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.40 – 4.19 หมายถึง มีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.60 – 3.39 หมายถึง มีความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 1.80 – 2.59 หมายถึง มีความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 1.00 – 1.79 หมายถึง มีความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต้น คือ ลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test หรือ One Way Anova) และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe's

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 392 คน ซึ่งผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เพื่อความสะดวกผู้ศึกษาได้ใช้อักษรย่อ และสัญลักษณ์ทางสถิติแทนความหมาย ดังนี้

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t หมายถึง สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test)

F หมายถึง อัตราส่วนความแปรปรวนของ Fisher (Fisher's Variance Ratio)

Df หมายถึง ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

SS หมายถึง ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)

MS หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสองเฉลี่ย (Mean of Squares)

prob หมายถึง ความน่าจะเป็น (Probability) ที่แสดงระดับความมีนัยสำคัญ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ สถานภาพ สมรส อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือนต่อเดือน และอายุงาน ปรากฏข้อมูลดังตาราง 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	131	33.4
หญิง	261	66.6
รวม	392	100
2. สถานภาพสมรส		
โสด	143	36.5
สมรส	233	59.4
หย่า / หม้าย	16	4.1
รวม	392	100
3. อายุ		
20 - 30 ปี	23	5.9
31 - 40 ปี	155	39.5
41 - 50 ปี	173	44.1
51 - 60 ปี	41	10.5
รวม	392	100
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	17	4.3
ปวส./อนุปริญญา	22	5.6
ปริญญาตรี	236	60.2
สูงกว่าปริญญาตรี	117	29.9
รวม	392	100
5. ระดับตำแหน่ง		
ซี 1 - 3	25	6.4
ซี 4 - 6	215	54.8
ซี 7 - 9	148	37.8
ซี 10 - 12	4	1.0
รวม	392	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. เงินเดือนต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	1.5
10,001 – 30,000 บาท	209	53.3
30,001 – 50,000 บาท	117	29.9
มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	60	15.3
รวม	392	100
7. อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	29	7.4
5 ปีขึ้นไป – 10 ปี	50	12.7
10 ปีขึ้นไป – 15 ปี	123	31.4
15 ปีขึ้นไป – 20 ปี	100	25.5
20 ปีขึ้นไป	90	23.0
รวม	392	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เป็นดังนี้
เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 66.6 และเพศชาย จำนวน
131 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4

สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 รองลงมา
สถานภาพโสด จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และสถานภาพหย่าหรือหม้าย จำนวน 16 คน
คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

อายุ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมา
คือ อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 อายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 41
คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 และน้อยที่สุดอยู่ระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ
60.2 รองลงมา คือ การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 การศึกษา
ระดับ ปวส. และอนุปริญญา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และน้อยที่สุดการศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่ตำแหน่งระดับ 4 – 6 จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมา คือ ตำแหน่งระดับ 7 – 9 จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ตำแหน่งระดับ 1 – 3 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และน้อยที่สุดตำแหน่งระดับ 10 – 12 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

เงินเดือนต่อเดือน ส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา คือ เงินเดือนต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 เงินเดือนต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และน้อยที่สุดเงินเดือนต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

อายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป – 15 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมา คือ อายุงานระหว่าง 15 ปีขึ้นไป – 20 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 อายุงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 อายุงานระหว่าง 5 ปีขึ้นไป – 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และน้อยที่สุดอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผู้ศึกษาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในภาพรวม และแยกเป็นรายด้าน คือ ด้านข้อบังคับ ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก และด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 “สมาชิกมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง” ปรากฏข้อมูลตามตารางที่ 4.2 – 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในภาพรวม จำแนกรายด้าน

ความคิดเห็นที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านข้อบังคับ	3.65	0.908	เห็นด้วยมาก
2. ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก	3.60	0.886	เห็นด้วยมาก
3. ด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน	3.16	0.838	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.47	0.877	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ในด้านข้อบังคับ ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมา คือ ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน ($\bar{X} = 3.16$)

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านข้อบังคับ

ด้านข้อบังคับ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. อัตราเงินสะสมของสมาชิกที่มีอายุงานไม่เกิน 20 ปี ซึ่งกำหนดไว้ที่ 2% หรือ 3% หรือ 6% หรือ 9% หรือ 10% หรือ 12% ของเงินเดือน	3.80	0.841	เห็นด้วยมาก
2. อัตราเงินสะสมของสมาชิกที่มีอายุงานเกิน 20 ปี ซึ่งกำหนดไว้ที่ 2% หรือ 3% หรือ 6% หรือ 9% หรือ 10% หรือ 12% หรือ 13% ของเงินเดือน	3.83	0.900	เห็นด้วยมาก
3. การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมของสมาชิกสามารถทำได้ปีละ 1 ครั้ง	3.43	1.012	เห็นด้วยมาก
4. นโยบายการลงทุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในหลักทรัพย์ต่างๆ อยู่ในความเสี่ยงที่เหมาะสม	3.34	0.827	เห็นด้วยปานกลาง
5. การกำหนดให้อัตราผลตอบแทนจากการบริหารของผู้จัดการลงทุนต้องสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำของธนาคารพาณิชย์	3.85	0.943	เห็นด้วยมาก
6. การคัดเลือกบริษัทจัดการกองทุนมีความน่าเชื่อถือ	3.68	0.923	เห็นด้วยมาก
7. กลยุทธ์การลงทุนของบริษัทจัดการกองทุนสร้างความเชื่อมั่นในผลตอบแทน	3.59	0.912	เห็นด้วยมาก
รวม	3.65	0.908	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้านข้อบังคับภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ในข้อ การกำหนดให้อัตราผลตอบแทนจากการบริหารของผู้จัดการลงทุนต้องสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำของธนาคารพาณิชย์ ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ อัตราเงินสะสมของสมาชิกที่มีอายุงานเกิน 20 ปี ซึ่งกำหนดไว้ที่ 2% หรือ 3% หรือ 6% หรือ 9% หรือ 10%

หรือ 12% หรือ 13% ของเงินเดือน ($\bar{X} = 3.83$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ นโยบายการลงทุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในหลักทรัพย์ต่างๆ อยู่ในความเสี่ยงที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.34$)

ตารางที่ 4.4 แสดงระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก

ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
8. การออมทรัพย์กับกองทุน มีความเสี่ยงต่ำ แต่ให้ผลตอบแทนสูง	3.55	0.854	เห็นด้วยมาก
9. สิทธิประโยชน์ทางภาษีทำให้ท่านสนใจที่จะเพิ่มอัตราเงินสะสมมากขึ้น	3.86	0.824	เห็นด้วยมาก
10. ผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนทำให้ท่านเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อ ทีโอที	3.46	0.926	เห็นด้วยมาก
11. ผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนทำให้ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.35	0.942	เห็นด้วยปานกลาง
12. การออมทรัพย์กับกองทุน ทำให้ชีวิตหลังเกษียณอายุมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต	3.77	0.886	เห็นด้วยมาก
รวม	3.60	0.886	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิกภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสมาชิกมีความคิดเห็นสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ในข้อ สิทธิประโยชน์ทางภาษีทำให้ท่านสนใจที่จะเพิ่มอัตราเงินสะสมมากขึ้น ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ การออมทรัพย์กับกองทุนทำให้ชีวิตหลังเกษียณอายุมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.77$) การออมทรัพย์กับกองทุนมีความเสี่ยงต่ำแต่ให้ผลตอบแทนสูง ($\bar{X} = 3.55$) ผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนทำให้ท่านเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อ ทีโอที ($\bar{X} = 3.46$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทำให้ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{X} = 3.35$)

ตารางที่ 4.5 แสดงระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน

ด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
13. พนักงานมีความรู้และข้อมูลในเรื่องของกองทุน	3.02	0.837	เห็นด้วยปานกลาง
14. พนักงานสามารถให้ข้อมูลได้ชัดเจน เข้าใจง่าย	3.02	0.818	เห็นด้วยปานกลาง
15. พนักงานให้ความสะดวกรวดเร็ว ในการให้บริการ	3.08	0.794	เห็นด้วยปานกลาง
16. พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ในการให้บริการ	3.10	0.780	เห็นด้วยปานกลาง
17. การเผยแพร่ข้อมูลและ ข่าวสารทาง Homepage ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล เข้าถึงง่าย และสะดวกต่อการค้นหา	3.07	0.785	เห็นด้วยปานกลาง
18. ข้อมูล และข่าวสารกองทุนใน Homepage ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีความทันสมัย	3.07	0.819	เห็นด้วยปานกลาง
19. ข้อมูลและข่าวสารกองทุนใน Homepage ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล สื่อสารให้เข้าใจได้ง่าย	3.08	0.766	เห็นด้วยปานกลาง
20. ข้อมูลและข่าวสารกองทุนใน Homepage ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก	3.16	0.767	เห็นด้วยปานกลาง
21. การประชาสัมพันธ์ของกองทุนควรดำเนินการ “ผ่านเสียง ตามสาย” เป็นประจำ	3.34	0.966	เห็นด้วยปานกลาง
22. การตรวจสอบยอดเงินสมาชิกฯ ใน Homepage ฝ่าย บริหารทรัพยากรบุคคลมีความสะดวก	3.14	0.851	เห็นด้วยปานกลาง
23. การตรวจสอบยอดเงินสมาชิกฯ ผ่าน www.tsd.co.th/funds/th/TSDLogin.aspx มีความสะดวก	3.14	0.890	เห็นด้วยปานกลาง
24. การตรวจสอบยอดเงินสมาชิกฯ ผ่าน Call Center 0 2229 2888 มีความสะดวก	3.10	0.909	เห็นด้วยปานกลาง
25. การแจกรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ให้แต่ละส่วน งานปีละหนึ่งครั้ง	3.38	0.859	เห็นด้วยปานกลาง
26. การจัดให้ความรู้ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่สมาชิกมี ความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก	3.49	0.888	เห็นด้วยมาก
รวม	3.16	0.838	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าสมาชิกมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ในข้อการจัดให้ความรู้ของกองทุน

สำรวจเลี้ยงให้แก่สมาชิกมีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ การแจกจ่ายงานผลการดำเนินงานประจำปี ให้แต่ละส่วนงานปีละหนึ่งครั้ง ($\bar{X} = 3.38$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ พนักงานมีความรู้และข้อมูลในเรื่องของกองทุน ($\bar{X} = 3.02$) และพนักงานสามารถให้ข้อมูลได้ชัดเจน เข้าใจง่าย ($\bar{X} = 3.02$)

สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 “สมาชิกมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรวจเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง” เนื่องจากสมาชิกมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรวจเลี้ยงชีพในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.47$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนสำรวจเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนสำรวจเลี้ยงชีพจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 “สมาชิกที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรวจเลี้ยงชีพพนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน” ปรากฏข้อมูลตามตารางที่ 4.6 -4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อกองทุนสำรวจเลี้ยงชีพ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นที่มีต่อกองทุนสำรวจเลี้ยงชีพ	เพศ				Df	t	t-prob
	ชาย		หญิง				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1. ด้านข้อบังคับ	3.725	0.643	3.607	0.616	390	1.766	0.399
2. ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก	3.665	0.655	3.567	0.698	390	1.346	0.729
3. ด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน	3.249	0.618	3.110	0.618	390	2.105	0.551

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สมาชิกที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรวจเลี้ยงชีพทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของสถานภาพสมรส

ความคิดเห็นที่มีต่อ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F-ratio	F-prob
1. ด้านข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.397	0.199	0.505	0.604
	ภายในกลุ่ม	389	153.23	0.394		
	รวม	391	153.627			
2. ด้านสิทธิประโยชน์ของ สมาชิก	ระหว่างกลุ่ม	2	0.069	0.034	0.073	0.929
	ภายในกลุ่ม	389	183.371			
	รวม	391	183.440			
3. ด้านการให้บริการของส่วน บริหารกองทุน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.159	0.080	0.206	0.814
	ภายในกลุ่ม	389	1150.758			
	รวม	391	150.918			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สมาชิกที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของอายุ

ความคิดเห็นที่มีต่อ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F-ratio	F-prob
1. ด้านข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.273	0.424	1.081	0.357
	ภายในกลุ่ม	388	152.355	0.393		
	รวม	391	153.627			
2. ด้านสิทธิประโยชน์ของ สมาชิก	ระหว่างกลุ่ม	3	0.781	0.260	0.553	0.647
	ภายในกลุ่ม	388	182.659	0.471		
	รวม	391	183.440			
3. ด้านการให้บริการของส่วน บริหารกองทุน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.521	0.840	2.197	0.088
	ภายในกลุ่ม	388	148.397	0.382		
	รวม	391	150.918			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สมาชิกที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของระดับการศึกษา

ความคิดเห็นที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F-ratio	F-prob
1. ด้านข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.269	0.090	0.227	0.877
	ภายในกลุ่ม	388	153.358	0.395		
	รวม	391	153.627			
2. ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก	ระหว่างกลุ่ม	3	2.339	0.780	1.671	0.173
	ภายในกลุ่ม	388	181.101	0.467		
	รวม	391	183.440			
3. ด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.030	1.677	4.459*	0.004
	ภายในกลุ่ม	388	145.888	0.376		
	รวม	391	150.918			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สมาชิกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกันใน 2 ด้าน คือ ด้านข้อบังคับ และด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก ส่วนด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบระดับการศึกษารายคู่ ด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	ปวส. / อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
\bar{X}	3.47	3.24	3.20	3.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.47	-	0.708	0.388
ปวส. / อนุปริญญา	3.24	-	0.996	0.447
ปริญญาตรี	3.20	-	-	0.044*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.00	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน สมาชิกที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีความคิดเห็นแตกต่างจากสมาชิกที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และสมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างจากสมาชิกที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของระดับตำแหน่ง

ความคิดเห็นที่มีต่อ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F-ratio	F-prob
1. ด้านข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.501	0.500	1.276	0.282
	ภายในกลุ่ม	388	152.127	0.392		
	รวม	391	153.627			
2. ด้านสิทธิประโยชน์ของ สมาชิก	ระหว่างกลุ่ม	3	0.428	0.143	0.302	0.824
	ภายในกลุ่ม	388	183.012	0.472		
	รวม	391	183.440			
3. ด้านการให้บริการของส่วน บริหารกองทุน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.201	0.067	0.173	0.915
	ภายในกลุ่ม	388	150.717			
	รวม	391	150.918			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สมาชิกที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของเงินเดือนต่อเดือน

ความคิดเห็นที่มีต่อ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F-ratio	F-prob
1. ด้านข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.224	0.741	1.900	0.129
	ภายในกลุ่ม	388	151.403	0.390		
	รวม	391	153.627			
2. ด้านสิทธิประโยชน์ของ สมาชิก	ระหว่างกลุ่ม	3	3.685	1.228	2.651	0.052
	ภายในกลุ่ม	388	179.755	0.463		
	รวม	391	183.440			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F-ratio	F-prob
3. ด้านการให้บริการของส่วน บริหารกองทุน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.909	0.303	0.784	0.503
	ภายในกลุ่ม	388	150.008	0.387		
	รวม	391	150.918			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สมาชิกที่มีเงินเดือนต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของอายุงาน

ความคิดเห็นที่มีต่อ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F-ratio	F-prob
1. ด้านข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	4	4.581	1.145	2.974*	0.019
	ภายในกลุ่ม	387	149.046	0.385		
	รวม	391	153.627			
2. ด้านสิทธิประโยชน์ของ สมาชิก	ระหว่างกลุ่ม	4	1.572	0.393	0.836	0.503
	ภายในกลุ่ม	387	181.868	0.470		
	รวม	391	183.440			
3. ด้านการให้บริการของส่วน บริหารกองทุน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.948	0.737	1.928	0.105
	ภายในกลุ่ม	387	147.969	0.382		
	รวม	391	150.918			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สมาชิกที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกันใน 2 ด้าน คือ ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก และด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน ส่วนด้านข้อบังคับ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบอายุงานรายคู่ ด้านข้อบังคับ

อายุงาน	\bar{X}	น้อยกว่า	5 ปีขึ้นไป	10 ปีขึ้นไป	15 ปีขึ้นไป	20 ปี
		5 ปี	- 10 ปี	- 15 ปี	- 20 ปี	ขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	3.33	-	0.031*	0.260	0.090	0.287
5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	3.81		-	0.555	0.922	0.616
10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	3.62			-	0.928	1.000
15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	3.70				-	0.950
20 ปีขึ้นไป	3.63					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ด้านข้อบังคับ สมาชิกที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี มีความคิดเห็นเห็นแตกต่างจากสมาชิกที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า สมาชิกที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ เงินเดือนต่อเดือน และระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ 2 ส่วนสมาชิกที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และอายุงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้ศึกษารวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้รับเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม และวิเคราะห์สรุปผลได้ตามตารางที่ 4.15 ดังนี้

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ความคิดเห็นที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	จำนวน (n = 47)	ร้อยละ (100.0)
1. ด้านข้อบังคับ		
1.1 ควรเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมได้มากกว่าปีละ 1 ครั้ง	4	8.51
1.2 เพิ่มอัตราเงินสะสมได้ตามความต้องการของสมาชิก และสามารถหักได้ถึง 15%	9	19.15
1.3 ควรลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความเสี่ยงต่ำ แต่ให้ผลตอบแทนสูง	4	8.51
2. ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก		
2.1 ควรเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกัน	6	12.77
2.2 ควรเพิ่มรูปแบบการรับผลประโยชน์ของสมาชิก	2	4.26
2.3 การให้เป็นสมาชิกต่อ หลังจากเกษียณอายุแล้ว	1	2.13
3. ด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน		
3.1 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารน้อยและไม่ทั่วถึง	19	40.43
3.2 สมาชิกไม่ทราบถึงช่องทางการให้บริการข่าวสารกองทุน	9	19.15
3.3 การติดต่อขอข้อมูลจากพนักงานไม่ได้รับความสะดวก เนื่องจากพนักงานน้อย และไม่คอยเต็มใจจะให้ข้อมูล	4	8.51
3.4 ควรตรวจสอบ/ปรับปรุงช่องทางการให้บริการต่างๆ ให้เข้าไปใช้งานสะดวก และมีข้อมูลทันสมัยเสมอ	2	4.26
4. ด้านอื่นๆ		
4.1 ควรเพิ่มวงเงินกู้ และปรับดอกเบี้ยต่ำให้แก่สมาชิก	10	21.28

จากตารางที่ 4.15 พบว่า สมาชิกให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 47 คน เรื่องที่มีจำนวนสูงที่สุด คือ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารน้อยและไม่ทั่วถึง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 40.43 รองลงมา คือ ควรเพิ่มวงเงินกู้ และปรับดอกเบี้ยต่ำให้แก่สมาชิก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 21.28 และน้อยที่สุด คือ การให้เป็นสมาชิกต่อ หลังจากเกษียณอายุแล้ว จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ดียิ่งขึ้น

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) จำนวน 19,271 คน และสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น และใช้การเลือกตัวอย่างตามความสะดวก ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 392 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน และใช้วิธีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความชัดเจนของภาษา โดยการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ส่วนการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.816

การทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 15- 30 กันยายน 2550

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe's

1.3 ผลการศึกษา

ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ ดังนี้

1.3.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 66.6 สถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 59.4 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 44.1 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 236 คน ร้อยละ 60.2 อยู่ในตำแหน่งระดับ 2 – 6 ร้อยละ 54.8 มีเงินเดือนต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 53.3 และมีอายุงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป – 15 ปี ร้อยละ 31.4

1.3.2 ผลทดสอบสมมติฐานที่ 1 “สมาชิกมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง” พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.47$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

1) ด้านข้อบังคับ สมาชิกมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้านข้อบังคับ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยข้อที่สมาชิกมีความคิดเห็นสูงที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ การกำหนดให้อัตราผลตอบแทนจากการบริหารของผู้จัดการลงทุนต้องสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำของธนาคารพาณิชย์ ($\bar{X} = 3.85$) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ นโยบายการลงทุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในหลักทรัพย์ต่างๆ อยู่ในความเสี่ยงที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.34$)

2) ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก สมาชิกมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60$) โดยข้อที่สมาชิกมีความคิดเห็นสูงที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ สิทธิประโยชน์ทางภาษีที่ท่านสนใจที่จะเพิ่มอัตราเงินสะสมมากขึ้น ($\bar{X} = 3.86$) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนทำให้ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{X} = 3.35$)

3) ด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน สมาชิกมีความคิดเห็นต่อกองทุนด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) โดยข้อที่สมาชิกมีความคิดเห็นสูงที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ การจัดให้ความรู้ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่สมาชิกมีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก ($\bar{X} = 3.49$) และข้อที่สมาชิกมีความคิดเห็น

น้อยที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ พนักงานมีความรู้และข้อมูลในเรื่องของกองทุน ($\bar{X} = 3.02$) และพนักงานสามารถให้ข้อมูลได้ชัดเจน เข้าใจง่าย ($\bar{X} = 3.02$)

1.3.3 ผลทดสอบสมมุติฐานที่ 2 “สมาชิกที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน” เมื่อพิจารณาเป็นรายลักษณะส่วนบุคคล ปรากฏผล ดังนี้

1) สมาชิกที่มี เพศ สถานภาพการสมรส อายุ ระดับตำแหน่ง และเงินเดือน ต่อเดือน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2) สมาชิกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านข้อบังคับ และด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสมาชิกที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีความคิดเห็นแตกต่างจากสมาชิกที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และสมาชิกที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างจากสมาชิกที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

3) สมาชิกที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก และด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านข้อบังคับ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสมาชิกที่มีอายุงาน 5 ปี ขึ้นไป – 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากสมาชิกที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

ซึ่งสรุปได้ว่า สมาชิกที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ เงินเดือน ต่อเดือน และระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ 2 ส่วนสมาชิกที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และอายุงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 2

1.3.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ปรากฏผลว่า

สมาชิกให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมสูงที่สุดในด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน เรื่อง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารน้อยและไม่ทั่วถึง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 40.43 รองลงมาในด้านอื่นๆ เรื่อง ควรเพิ่มวงเงินกู้ และปรับดอกเบี้ยต่ำให้แก่สมาชิก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 21.28 และน้อยที่สุดในด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก เรื่อง การให้เป็นสมาชิกต่อหลังจากเกษียณอายุแล้ว จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ในภาพรวมสมาชิกมีความคิดเห็นต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านข้อบังคับ ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก และด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน ในระดับเห็นด้วยมาก เพราะสมาชิกส่วนใหญ่ทราบว่า เป็นสวัสดิการที่บริษัทให้แก่พนักงาน ในรูปแบบการออมทรัพย์ และประกอบด้วย เงินที่สมาชิกต้องจ่ายเป็นเงินสะสม เงินที่บริษัทจ่ายสมทบตามข้อบังคับ และผลประโยชน์อื่นเกิดจากเงินหรือทรัพย์สินเหล่านั้น รวมทั้งยังได้รับประโยชน์ทางภาษีจากเงินสะสมด้วย ซึ่งพิจารณาได้จากคำถามที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านข้อบังคับ ข้อที่ 5 “การกำหนดให้อัตราผลตอบแทนจากการบริหารของผู้จัดการลงทุนต้องสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำของธนาคารพาณิชย์” ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก ข้อที่ 9 “สิทธิประโยชน์ทางภาษีทำให้ท่านสนใจที่จะเพิ่มอัตราเงินสะสมมากขึ้น” และด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน ข้อที่ 26 “การจัดให้ความรู้ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่สมาชิกมีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก” สรุปได้ว่าสมาชิกส่วนใหญ่เอาใจใส่กับผลประโยชน์ที่ได้จากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และต้องการได้รับข้อมูลต่างๆ ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วย

2.2 ด้านข้อบังคับ สมาชิกมีความคิดเห็นต่อด้านข้อบังคับในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เนื่องจากสมาชิกส่วนใหญ่เห็นด้วยกับข้อบังคับ หลักเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และพอใจกับอัตราเงินสมทบที่บริษัทจ่ายให้ แต่ยังไม่เชื่อมั่นในนโยบายการลงทุนในหลักทรัพย์ต่างๆ อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกไม่ทราบผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปีที่ผ่านมา และกลยุทธ์การลงทุนของบริษัทจัดการกองทุน ส่วนความคิดเห็นของสมาชิกที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป – 10 ปี มีความแตกต่างจากสมาชิกที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี เพราะสมาชิกที่มีอายุงานน้อย จะมีเงินเดือนต่อเดือนน้อยด้วย แต่มีภาระค่าใช้จ่ายปริมาณใกล้เคียงกัน จึงเห็นว่าข้อบังคับของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเอื้อประโยชน์ให้แก่สมาชิกที่มีอายุงานมากกว่า นอกจากนั้น ส่วนใหญ่สมาชิกที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีอายุน้อย ยังไม่ค่อยมีการวางแผนเกี่ยวกับอนาคตหลังเกษียณอายุ ซึ่งจะใกล้เคียงกับข้อคิดเห็นของ พิรยุทธ พลอยแหวน (2544) ที่กล่าวไว้ว่า เหตุที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังไม่สามารถพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับในกลุ่มผู้ใช้แรงงานได้อย่างทั่วถึง มีสาเหตุอยู่หลายประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจสังคมของประเทศ ปัญหาจากทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างที่มีเงินค่าจ้างแรงงานน้อยอยู่แล้ว ก็ไม่อยากจะหักเงินสะสมส่วนนี้ เห็นว่าเป็นเรื่องไกลตัว

2.3. ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก สมาชิกมีความคิดเห็นต่อด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาจากข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมา และต่ำที่สุด สรุปได้ว่า การที่สมาชิกเห็นด้วยมากกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากการออมทรัพย์ในรูปแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทำให้ชีวิตหลังเกษียณอายุของสมาชิกมีความมั่นคงปลอดภัย และได้ประโยชน์ทางภาษี ซึ่งสอดคล้องกับผลสรุปการศึกษาของ สมชาย สุวรรณ โปดก (2546) ที่กล่าวไว้ว่าผู้ลงทุนเลือกสิทธิประโยชน์ในทางภาษีเป็นมูลเหตุจูงใจเป็นอันดับแรกในการเลือกลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ เลือกอัตราผลตอบแทนที่สูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากธนาคารและเลือกกว่าเป็นการออมเพื่อการเกษียณอายุ เท่ากันเป็นอันดับที่สอง เลือกความเสี่ยงในการลงทุนน้อยกว่าการลงทุนเองเป็นอันดับสุดท้าย แต่ผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ได้ทำให้พนักงานทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเกิดความผูกพันกับบริษัท อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกยังมีความเข้าใจในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อติพล หมวดมณี (2544) ที่ได้อภิปรายผลไว้ว่า พนักงาน บริษัท ชูมิโต โม อีเล็คตริก ไวริ่ง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนมาก มีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนน้อย อาจเนื่องจากพนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนมากเข้าใจถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุน และรู้ถึงเงินสมทบที่จะได้รับจากบริษัท ยิ่งทำงานกับบริษัทเป็นเวลานานก็ยังมีเงินสะสมของตนเองบวกกับเงินสมทบของบริษัทเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จูงใจให้พนักงานอยากคงสภาพเป็นสมาชิกของหน่วยงาน นอกจากนั้นสมาชิกส่วนใหญ่ไม่ทราบว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความสำคัญกับระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยมาก ซึ่งสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของ นันทธีรา ธารณวัฒน์ (2546 : 6) ที่ได้กล่าวไว้ว่า นับได้ว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นแหล่งที่มาของเงินที่ไหลเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจของประเทศอย่างต่อเนื่อง และเป็นแหล่งที่จะนำเงินออมไปลงทุนในระยะยาวเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้กับตลาดทุน และตลาดเงิน จึงถือได้ว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างยิ่ง แม้ในยามที่ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรงในช่วง ปี พ.ศ.2541 ถึง ปี พ.ศ.2544 จำนวนเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังคงไหลเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจจำนวนสูงขึ้นไปถึง 158,387 182,736 201,303 และ 222,901 ล้านบาท ตามลำดับ

2.4 ด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน สมาชิกมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เนื่องจากสมาชิกส่วนใหญ่เห็นว่าการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน ยังไม่สามารถให้บริการได้ตามที่สมาชิกต้องการ ในเรื่องการให้ความรู้ความเข้าใจในข้อมูล จำนวนความถี่ของการให้ข้อมูล และความสะดวกของช่องทางในการให้บริการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

รวมทั้งจำนวนพนักงานที่ให้บริการอาจไม่สอดคล้องกับจำนวนสมาชิก ส่วนสมาชิกที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุนแตกต่างจากสมาชิกที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากเป็นสมาชิกที่มีความรู้ ความเข้าใจในระบบของการออมทรัพย์ มีการวางแผนการออมสำหรับอนาคตของตนเอง และครอบครัว จึงมีความต้องการข่าวสารของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาก และมีประสบการณ์ในการใช้บริการต่างๆ มากกว่าสมาชิกคนอื่น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 ควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่สมาชิกอย่างกว้างขวางและจริงจัง เนื่องจากสมาชิกส่วนใหญ่ยังมีความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับ ข้อบังคับ นโยบายการลงทุน หน้าทีความรับผิดชอบของส่วนบริหารกองทุน นโยบายการบริหารจัดการกองทุนให้ได้ผลประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกทุกท่าน และอย่างปลอดภัยที่สุดด้วย โดยไม่มีนโยบายหรือการดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวกับการให้สมาชิกกู้ยืมแต่อย่างใด และผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิก ซึ่งจะทำให้สมาชิกเพิ่มอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้น ทำให้มีเงินลงทุนในหลักทรัพย์ต่างๆ มากขึ้น และมีอำนาจต่อรองในการลงทุน ทำให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถบริหารจัดการให้ได้ผลตอบแทนสูง แต่ความเสี่ยงต่ำได้ รวมทั้งควรประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงความจำเป็นของการออมเพื่อชีวิตหลังเกษียณอายุ เพื่อลดภาระให้กับรัฐบาลและสังคม เพื่อสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับบริษัท ลดการลาออกของพนักงานลง เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นเงินหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจประเทศไทยมีเสถียรภาพยิ่งขึ้น

3.1.2 ควรปรับปรุงช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้มีความสะดวก แจ่มแจ้งให้สมาชิกทราบข่าวสารอย่างถึงทั่วถึง สม่ำเสมอ และแจ้งหลายๆ ช่องทาง เพื่อให้สมาชิกในส่วนภูมิภาคได้ทราบด้วย และควรปรับปรุงข้อมูลของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อจะได้ลดภาระการทำงานของพนักงานส่วนบริหารกองทุน ช่วยลดต้นทุนในการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีความมั่นใจในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาโดยส่วนบริหารกองทุน ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ภายหลังจากที่ได้ดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้วระยะหนึ่ง เพื่อประเมินความคิดเห็นของสมาชิกภายหลังจากรับทราบข่าวสารของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความเข้าใจข้อบังคับ และหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนบริหารกองทุน มากขึ้นแล้ว

3.2.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นในแต่ละภูมิภาค เพื่อศึกษาความต้องการของสมาชิกในแต่ละภูมิภาคที่อาจแตกต่างกัน และการเผยแพร่ข้อมูลให้เข้าถึงสมาชิกในแต่ละพื้นที่ อย่างรวดเร็ว และต้นทุนต่ำ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- 120 ปี กระทรวงการคลัง (2540) “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” กองนโยบายการออมและการลงทุน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (2549) รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2548 กรุงเทพมหานคร
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (2550) รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2549 กรุงเทพมหานคร
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย (2549) “การกำกับดูแล” ค้นคืนวันที่ 10 กันยายน 2550 จาก http://www.thaipvd.com/thaipvd_v3/committ/code.shtml#คณะกรรมการกองทุน
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย (2549) “การออมเพื่อเกษียณ” ค้นคืนวันที่ 10 กันยายน 2550 จาก http://www.thaipvd.com/thaipvd_v3/knowhow/another.shtml
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย (2550) “การวัดผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Benchmark)” ค้นคืนวันที่ 10 กันยายน 2550 จาก http://www.thaipvd.com/thaipvd_v3/investmt/benchmark.shtml
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (2545) “ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พ.ศ. 2545” ประกาศ ณ วันที่ 29 ตุลาคม 2545
- กองนโยบายการออมและการลงทุน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง (2550) “พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” กรุงเทพมหานคร
- กัลยา วานิชย์บัญชา (2546) การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร บริษัท ธรรมสาร จำกัด
- กิ่งพร ทองใบ (2549) “การบริหารค่าตอบแทน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน้าที่ 13 หน้า 392-400 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- เจริญ เริงธรรม (2548) “การรับรู้และความเข้าใจ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ของข้าราชการสังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 2” ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2544) “ค่าตอบแทนทางอ้อม” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 6 หน้า 240 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- นันท์ธีรา ธารณวัฒน์ (2546) "การวิเคราะห์โครงสร้างตลาด และพฤติกรรมการแข่งขันของธุรกิจบริษัทจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ" วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ปิยฉัตร แก่นจันทร์ (2548) “ความคิดเห็นเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติในการผลิตปลาสวยงามตามมาตรฐานการจัดการฟาร์มเพาะเลี้ยงปลาสวยงามเพื่อการส่งออกของเกษตรกร” วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พงษ์เชียร พันธุ์พิพัฒน์ไพบูลย์ (2546) “ความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดชุมพรเกี่ยวกับงบประมาณหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ปีงบประมาณ 2546” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พิรุฑฑ พลอยแหวน (2544) "ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนากองทุนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530" วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ราชบัณฑิตยสถาน (2524) *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา* กรุงเทพมหานคร
- ราชบัณฑิตยสถาน (2542) *พจนานุกรม* กรุงเทพมหานคร
- ราณี อธิชัยกุล (2547) “การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 5 หน้า 274-288 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วัฒนา สพสมัย (2542) "กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้านครหลวง" วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2547) “การออมของครัวเรือนไทย ... ควรจะมีสัดส่วนเท่าใดจึงจะเพียงพอ” คืบคืบวันที่ 15 กันยายน 2550 จาก
http://www.kasikomresearch.com/kr/latest_research_all_list.jsp
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2548) “การออมของไทย ... อาจไม่เพียงพอที่จะรองรับการลงทุนในอนาคต” คืบคืบวันที่ 15 กันยายน 2550 จาก
http://www.kasikomresearch.com/ki/latest_research_all_list.jsp

สมชาย สุวรรณโปดก (2546) "การลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ" การศึกษาค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2549) คำนับวันที่ 9 กันยายน 2550 จาก <http://www.aop.or.th>
สรันไชย ผลากุล (2549) "การรักษาสิทธิประโยชน์ตนเองของสมาชิก กบข.: ศึกษากรณีข้าราชการ
สังกัดกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด" ปัญหาพิเศษปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) (2550) "กฎหมาย และ
ประกาศ" คำนับวันที่ 20 กันยายน 2550 จาก
http://www.sec.or.th/laws_notification/Content_0000000165.jsp?categoryID=CAT000015&lang=th

อดิพล หมวมณี (2545) "ปัจจัยที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการจัดตั้งกองทุน
สำรองเลี้ยงชีพของบริษัท ชูมิโตโม อิเล็กทรอนิกส์ไชร้ง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด"
ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

อนงค์ โตโพธิ์ไทย (2540) "ความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาลในเขตปริมณฑลต่อการให้เอกชน
เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการขยะ" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

อรพิน อมรโยธิน (2544) "ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
(กบข.) ของสมาชิกข้าราชการศาลากลางจังหวัดประจวบคีรีขันธ์" งานนิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

Maier Norman R.F. (1995). *Psychology Industry*. Boston: Houghton Mifflin Company.

Milkovich, George T. and Newman, Jerry M. (1993). *Compensation*. Fourth Edition Illinois:
Richard D. Irwin.

Mondy, R Wayne and Noe, Robert M. (1996) *Human Resource Management*. Sixth Edition
New Jersey: Prentice Hall Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

รายนามผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. นางพรทิพย์ เจนจตุรงค์ ผู้จัดการส่วนบริหารกองทุน
บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)
2. นางเรื่อนใจ ทิมสุวรรณ นักวิเคราะห์แผน 8
บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)
3. ดร. ชีรวัฒน์ ไพบูลย์กุลกร วิศวกร 6
บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระในหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อประโยชน์ในการศึกษา
เท่านั้น ผู้ศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนี้ด้วยเป็นความจริง และครบทุกข้อ
ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / หน้าข้อมูลที่ตรงกับสถานภาพของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

หย่า / หม้าย

3. อายุ

20 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 60 ปี

4. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

ปวส. /อนุปริญญา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่ง

ชั้น 1 - 3

ชั้น 4 - 6

ชั้น 7 - 9

ชั้น 10 - 12

6. เงินเดือนต่อเดือน

ต่ำกว่า 10,000 บาท

10,001 – 30,000 บาท

30,001 – 50,000 บาท

มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป

7. อายุงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 ปีขึ้นไป - 10 ปี

10 ปีขึ้นไป - 15 ปี

15 ปีขึ้นไป - 20 ปี

20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ข้อมูลที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
	ด้านข้อบังคับ					
1	อัตราเงินสะสมของสมาชิกที่มีอายุงานไม่เกิน 20 ปี ซึ่งกำหนดไว้ที่ 2% หรือ 3% หรือ 6% หรือ 9% หรือ 10% หรือ 12% ของเงินเดือน					
2	อัตราเงินสะสมของสมาชิกที่มีอายุงานเกิน 20 ปี ซึ่งกำหนดไว้ที่ 2% หรือ 3% หรือ 6% หรือ 9% หรือ 10% หรือ 12% หรือ 13% ของเงินเดือน					
3	การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมของสมาชิกสามารถทำได้ปีละ 1 ครั้ง					
4	นโยบายการลงทุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในหลักทรัพย์ต่างๆ อยู่ในความเสี่ยงที่เหมาะสม					
5	การกำหนดให้อัตราผลตอบแทนจากการบริหารของผู้จัดการลงทุนต้องสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำของธนาคารพาณิชย์					
6	การคัดเลือกบริษัทจัดการกองทุนมีความน่าเชื่อถือ					
7	กลยุทธ์การลงทุนของบริษัทจัดการกองทุนสร้างความเชื่อมั่นในผลตอบแทน					
	ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก					
8	การออมทรัพย์กับกองทุน มีความเสี่ยงต่ำ แต่ให้ผลตอบแทนสูง					
9	สิทธิประโยชน์ทางภาษีทำให้ท่านสนใจที่จะเพิ่มอัตราเงินสะสมมากขึ้น					
10	ผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนทำให้ท่านเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อ ทีโอที					
11	ผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนทำให้ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น					

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
12	การออมทรัพย์กับกองทุน ทำให้ชีวิตหลังเกษียณอายุมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต					
13	ด้านการให้บริการส่วนบริหารกองทุน พนักงานมีความรู้และข้อมูลในเรื่องของกองทุน					
14	พนักงานสามารถให้ข้อมูลได้ชัดเจน เข้าใจง่าย					
15	พนักงานให้ความสะดวก รวดเร็ว ในการให้บริการ					
16	พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ในการให้บริการ					
17	การเผยแพร่ข้อมูลและข่าวสารทาง Homepage ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล เข้าถึงง่าย และสะดวกต่อการค้นหา					
18	ข้อมูล และข่าวสารกองทุนใน Homepage ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีความทันสมัย					
19	ข้อมูลและข่าวสารกองทุนใน Homepage ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล สื่อสารให้เข้าใจได้ง่าย					
20	ข้อมูลและข่าวสารกองทุนใน Homepage ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก					
21	การประชาสัมพันธ์ของกองทุนควรดำเนินการ “ผ่านเสียงตาม สาย” เป็นประจำ					
22	การตรวจสอบยอดเงินสมาชิกฯ ใน Homepage ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความสะดวก					
23	การตรวจสอบยอดเงินสมาชิกฯ ผ่าน www.tsd.co.th/funds/th/TSDLogin.aspx มีความสะดวก					
24	การตรวจสอบยอดเงินสมาชิกฯ ผ่าน Call Center 0 2229 2888 มีความสะดวก					
25	การแจกรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ให้แต่ละส่วนงาน ปีละหนึ่งครั้ง					
26	การจัดให้ความรู้ของกองทุนสำรองเลี้ยงให้แก่สมาชิกมีความ น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก					

.ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ด้านข้อบังคับ

.....
.....
.....
.....

2. ด้านสิทธิประโยชน์ของสมาชิก

.....
.....
.....
.....

3. ด้านการให้บริการของส่วนบริหารกองทุน

.....
.....
.....
.....

4. ด้านอื่นๆ

.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวสุรีย์ คงบุชาเกียรติ
วัน เดือน ปี	30 มกราคม 2512
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2535
สถานที่ทำงาน	บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ
ตำแหน่ง	นักบริหารทั่วไป 7