

การศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ กรณีศึกษา: สหกรณ์ออมทรัพย์
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด

เสกสรร สุภาสวัสดิ์

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์
สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2550

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองปัญหาพิเศษ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์

ชื่อเรื่อง

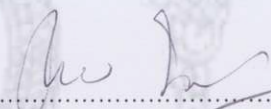
การศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ กรณีศึกษา: สหกรณ์ออมทรัพย์
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด

โดย

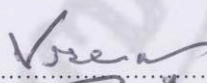
เสกสรร สุภาสวัสดิ์

พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา


(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.อาบ นคะจัด)
วันที่ 25 เดือน 6 พ.ศ. 50

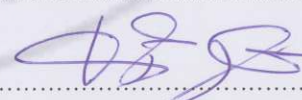
กรรมการที่ปรึกษา


(รองศาสตราจารย์ประยงค์ สายประเสริฐ)
วันที่ 25 เดือน 6 พ.ศ. 50

กรรมการที่ปรึกษา


(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)
วันที่ 25 เดือน 6 พ.ศ. 50

ประธานกรรมการประจำหลักสูตร


(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)
วันที่ 25 เดือน 6 พ.ศ. 50

สำนักงานบัณฑิตศึกษารับรองแล้ว


(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพ พงษ์พานิช)
ประธานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
วันที่ 26 เดือน 6 พ.ศ. 50

ชื่อเรื่อง	การศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ กรณีศึกษา: สหกรณ์ออมทรัพย์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด
ชื่อผู้เขียน	นายเสกสรร สุภาสวัสดิ์
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์
ประธานกรรมการที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.อาบ นกะจัด

บทคัดย่อ

กรณีศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์
ออมทรัพย์ กรณีศึกษา สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด
(สอ. ธ.ก.ส.)

วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย คือ ความเป็นไปได้ในการดำเนินการให้ สอ. ธ.ก.ส. และ
เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตร แต่ระหว่างการศึกษา ขบวนการสหกรณ์กับสมาคมเศรษฐศาสตร์สหกรณ์แห่งประเทศไทย
ได้ร่วมมือกันส่งเสริมเผยแพร่ประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะเกิดมีแก่สหกรณ์ในฐานะนายจ้าง และ
เจ้าหน้าที่สหกรณ์ในฐานะลูกจ้าง ตามมติปรัชญาของกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีการ
ประชุมเชิงปฏิบัติการ ในที่สุดสหกรณ์ประเภทต่าง ๆ รวม 6 สหกรณ์ ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยง
ชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ และจดทะเบียนเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2550 สอ. ธ.ก.ส. จึงได้เข้าร่วมใน
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์นี้แทน ในระหว่างดำเนินการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยง
ชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์นั้น มีปัญหาและอุปสรรค กล่าวคือ ขาดการส่งเสริมเผยแพร่เรื่องกองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ อย่างมีเป้าหมาย คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ ไม่รู้ไม่
เข้าใจประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ กรรมการดำเนินการสหกรณ์จำนวน
มากเห็นว่า สหกรณ์ได้จัดเงินสะสมเป็นกองทุนบำเหน็จและจัดให้มีการประ กันสังคมแก่เจ้าหน้าที่
สหกรณ์แล้ว น่าจะเป็นการเพียงพอ และเห็นว่าเงินกองทุนบำเหน็จเจ้าหน้าที่ เป็นทุนดำเนินงาน
ส่วนหนึ่งของสหกรณ์ หากโอนไปให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ก็จะทำให้ขาด
ผลประโยชน์ อย่างไรก็ดี เมื่อเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่กับ
กองทุนบำเหน็จเจ้าหน้าที่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่และสหกรณ์ซึ่งเป็น
นายจ้างมากกว่า เช่น เมื่อเจ้าหน้าที่เกษียณได้รับการยกเว้น ไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ เจ้าหน้าที่สามารถ

ออมเงินเพิ่มได้ในส่วนของเงินสะสม เมื่อเจ้าหน้าที่ออกจากงาน สหกรณ์ไม่ต้องจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่อีก เพราะได้จ่ายเป็นเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่แล้ว

นับตั้งแต่มี พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 จนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 20 ปีแล้ว แต่มีสหกรณ์เพียงบางแห่งเท่านั้น ที่ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ตามกฎหมายนี้

ได้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2550 และต่อมาอีก 8 เดือนมีสหกรณ์อีก 15 สหกรณ์ ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกรวมเป็น 21 สหกรณ์และมีสมาชิกกองทุนรวม 215 คน นับว่าน้อยมากคิดเป็นร้อยละ 0.28 ของจำนวนสหกรณ์ทั่วประเทศ

การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ดังกล่าวเป็นการพัฒนาสหกรณ์ทุกประเภทที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ในด้านทุนที่เป็นทรัพยากรมนุษย์(Human Capital) ที่เป็นพื้นฐานหลักของการพัฒนาแบบยั่งยืน ร่วมกับทุนที่เป็นทรัพยากรด้านวัตถุอุปกรณ์ (Physical Capital) และทุนที่เป็นทรัพยากรด้านการเงิน (Financial Capital) แต่มีสิ่งที่ทำให้การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้ช้ามากมีหลายประการ โดยเฉพาะคือหน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องยังมีความรู้ความเข้าใจเรื่องนี้ไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จะทำให้ออมเงินสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ เติบโตโดยเร็วได้ขนาดที่เหมาะสมที่สุด ให้ประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกของกองทุน ได้ระบุและอธิบายไว้แล้วในตอนท้ายของบทที่ 5

Title	A Feasibility Study of Establishing the Provident Fund for Employees of the Savings and Credit Cooperatives: A Case Study of the Bank for the Savings and Credit Cooperative of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Limited
Author	Mr. Seksan Suphasawad
Degree of	Master of Science in Cooperative Economics
Advisory Committee Chairperson	Emeritus Professor Dr. Arb Nakajud

ABSTRACT

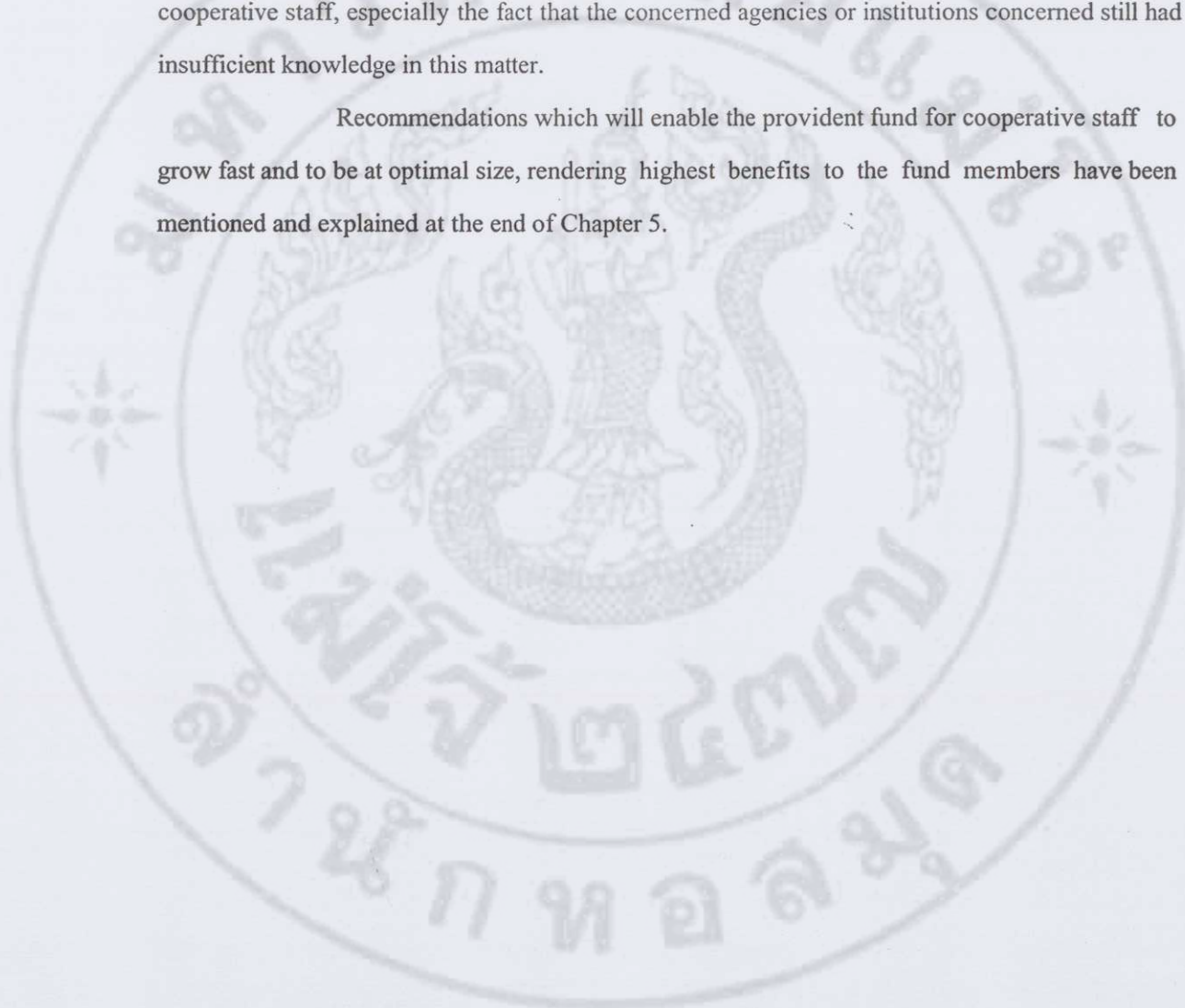
The purposes of this study was to investigate on the possibility of the Saving Cooperatives of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC) and the cooperative staff to participate in the provident fund for BAAC staff. During the investigation, however, the cooperative process and the Association of Cooperative Economics of Thailand mutually promoted various benefits that might happen to the cooperative as the employer and its staff as the employers. Based on an action meeting among them, 6 cooperatives of various types had established the provident fund and was registered on 25 January 2007. Thus, the Saving Cooperatives of the BAAC participated in the fund. However, problems encountered were lacking of promotion and extension on the fund. Most of the cooperative staff had no knowledge and understanding on the benefits of the fund. They stated that the cooperatives had already provided adequate reward fund and social welfare assurance for its staff, it would lose benefits if the cooperative transferred this to the fund. However, they agreed that the fund was beneficial to the cooperative and its staff such as the staff would be exempted from tax payment when they retire from their job. They could also do supplementary savings in the part of accumulation savings. Besides, the cooperative needed not to pay them extra money when its staff resigned from their job because the cooperatives had already paid money as an accumulation one through the fund.

Dated on the legislation of the provident fund in 1987, only one cooperative could establish the provident fund for the cooperative staff. In fact, the fund had been established

on 25 January 2007 and 8 months later on another 15 cooperatives participated in the fund with 215 members (only 0.28 percent of the number of cooperatives throughout the country).

Such establishment of the provident fund for cooperative staff is a development of all types of cooperatives that joined the provident fund in terms of human capital which is mainstay based of sustainable development, coupled with physical and financial capital. Home there were several factors that hinder and delay the establishment of the provident fund for the cooperative staff, especially the fact that the concerned agencies or institutions concerned still had insufficient knowledge in this matter.

Recommendations which will enable the provident fund for cooperative staff to grow fast and to be at optimal size, rendering highest benefits to the fund members have been mentioned and explained at the end of Chapter 5.



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงไปได้ด้วยดี ได้รับความกรุณาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วย ประธานกรรมการที่ปรึกษา ท่านอาจารย์อาวโส และนักสหกรณ์แห่งชาติ ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.อาบ นกะจัด รองศาสตราจารย์ประยงค์ สายประเสริฐ และประธานกรรมการประจำหลักสูตร นักสหกรณ์แห่งชาติ รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ ได้เมตตาให้คำแนะนำตลอดการศึกษาวิจัย พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ทุกท่าน ที่ได้ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย และผู้วิจัยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้อ้างอิงและใช้เป็นแนวทางมาสู่งานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้เลยหากไม่ได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด และสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด ที่กรุณาให้ข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับสหกรณ์และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคุณน้ำฝน สัมดี ที่เอาใจใส่คอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ แม่โจ้รุ่น 4 พี่รุ่น 2 และรุ่น 3 ที่เป็นกำลังใจและให้การชี้แนะเสมอมา ขอขอบคุณตราอรุษา สุภาสวัสดิ์ ที่ช่วยจัดรูปแบบทำตารางและภาพประกอบงานวิจัย

เสกสรร สุภาสวัสดิ์

ธันวาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(12)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมา	1
ความสำคัญของปัญหา	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย	5
นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานและค่าจ้าง	7
สมการการผลิต	10
สหกรณ์ออมทรัพย์และพนักงานเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์	11
สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด และพนักงานเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์	12
สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัดและพนักงานเจ้าหน้าที่ ของสหกรณ์	13
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และ สอ.มก.	15
ความเป็นมาของ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศไทย	16
โครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	17
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	21
ระบบการออมเพื่อเกษียณอายุ	22
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน	23
กฎหมายประกันสังคม	24

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
สถานที่ดำเนินการวิจัย	40
ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	40
ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	42
บทที่ 4 ผลการวิจัย	43
ส่วนที่ 1 ผลการการวิจัยที่ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ	43
ส่วนที่ 2 ผลการการวิจัยที่ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ	45
ผลการวิจัยเกี่ยวกับกรรมการดำเนินการสหกรณ์	45
ผลการวิจัยเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์	59
ความเป็นไปได้ในการเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน ธ.ก.ส. ของ สอ.ธ.ก.ส.	78
โครงสร้างคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์	78
ขบวนการสหกรณ์ที่เข้าร่วมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ ของสหกรณ์	79
ขั้นตอนในการเข้าร่วมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์	80
ข้อแตกต่างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกับเงินบำนาญเจ้าหน้าที่	81
ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกและกับสินทรัพย์ของ สหกรณ์ออมทรัพย์	82
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	86
สรุป	86
ข้อเสนอแนะ	90
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	92
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	95
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	96

ภาคผนวก ข	ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว และเอกสารแนบท้ายข้อบังคับ	102
ภาคผนวก ค	ระเบียบเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตรจำกัด ส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	123
ภาคผนวก ง	ประวัติผู้วิจัย	126



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 รายการสถานะสหกรณ์ประเภทออมทรัพย์ทั้งประเทศไทย	1
2 แสดงสรุปผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร ซึ่งจดทะเบียนแล้ว	21
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสหกรณ์ออมทรัพย์	41
4 จำนวนและร้อยละของเพศ อายุ และจำนวนปีที่ เป็นสมาชิกสหกรณ์	47
5 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์การเป็นกรรมการ	50
6 จำนวนและร้อยละของกรรมการในการร่วมพิจารณาหรือร่วมอนุมัติ ในการประชุมจัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ”	53
7 เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีส่วนทำให้สหกรณ์ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ในความเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์	55
8 จำนวนและร้อยละของความเห็นปัญหาทางการเงินสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์	58
9 จำนวนและร้อยละของเพศ อายุของเจ้าหน้าที่สหกรณ์	60
10 จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษา และสาขาที่สำเร็จการศึกษา	62
11 จำนวนและร้อยละของสถานภาพสมรส การมีบุตร รายได้ของกลุ่มสมรส และตำแหน่งหน้าที่ในสหกรณ์	64
12 จำนวนและร้อยละของการเป็นสมาชิกสหกรณ์	68
13 จำนวนและร้อยละของพฤติกรรมกรรมการออมเงินสำหรับการเกษียณอายุในปัจจุบัน	73
14 จำนวนและร้อยละความเห็นในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสหกรณ์ ความเป็นปัญหาทางการเงินสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในการส่งเงินสะสม อัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	77
15 เปรียบเทียบเงินบำเหน็จกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	81
16 เปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างสมาชิกต่อเจ้าหน้าที่ 1 คนและระหว่างสินทรัพย์ต่อ เจ้าหน้าที่ 1 คนของสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด	83
17 เปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างสมาชิกต่อเจ้าหน้าที่ 1 คนและระหว่างสินทรัพย์ต่อ เจ้าหน้าที่ 1 คนของสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด	85

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	โครงสร้างสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด	13
2	โครงสร้างสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด	14
3	โครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	20
4	โครงสร้างคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์	79



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้รายงานไว้ในเอกสารชื่อ สารสนเทศน่ารู้ทางการเงินสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรรายจังหวัด ฉบับนำสัญญาณ ประจำปี 2548 ว่า สหกรณ์ประเภทออมทรัพย์ทั้งประเทศไทย ประกอบด้วยรายการดังตาราง 1 ต่อไปนี้

ตาราง 1 รายการสถานะสหกรณ์ประเภทออมทรัพย์ทั้งประเทศไทย

รายการ	เฉลี่ยต่อสหกรณ์ ⁽¹⁾	
จำนวน ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2548	1,242	100.00
จำนวนสมาชิกที่รวบรวมข้อมูลได้	1,136	91.46
จำนวนสมาชิก (คน)	2,128,309	1,873.00
ทุนดำเนินงาน (ล้านบาท)	618,456.62	544.42
ทุนของสหกรณ์ (ล้านบาท)	330,485.07	290.92
ปริมาณธุรกิจ (ล้านบาท) ⁽²⁾	662,729.40	583.39
ผลการดำเนินงาน (ล้านบาท)	22,285.52	19.62
กำไรสุทธิ (ล้านบาท)	22,292.96	19.62
ขาดทุนสุทธิ (ล้านบาท)	(7.44)	(0.00) ⁽³⁾

ที่มา: (1) ตัวเลขคำนวณ โดยผู้ศึกษา

(2) ปริมาณธุรกิจ หมายถึง การดำเนินการตามวัตถุประสงค์หลัก ประกอบด้วย การรับฝากเงิน และการให้เงินกู้

(3) เฉลี่ยต่อสหกรณ์เพียง 6,549.30 บาท

เนื่องจากสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นตลาดมีรูปแบบพิเศษ (Formal market) ส่วนบุคคลที่ จินตะเขยเป็นเจ้าของ และเป็นลูกค้าของสหกรณ์ไปพร้อมกัน ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ และ สิ้นค้าที่ซื้อขายกันในตลาดสหกรณ์ออมทรัพย์แต่ละสหกรณ์คือเงินและเงินทุน ดังนั้นสหกรณ์ออม

ทรัพย์แต่ละแห่งจึงเป็นสถาบันการเงินประเภทหนึ่ง ในตลาดเงินและตลาดทุนในประเทศไทย ต้องดำเนินธุรกิจแข่งขันกับสถาบันการเงินอื่นทั่วประเทศ เช่น ธนาคารพาณิชย์ไทยต่าง ๆ บริษัทหลักทรัพย์ต่าง ๆ รวมทั้งสหกรณ์ออมทรัพย์อื่น ๆ ทั่วประเทศ

สหกรณ์ออมทรัพย์แต่ละสหกรณ์ อาจแบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ด้าน คือ โครงสร้างด้านองค์กร และโครงสร้างด้านธุรกิจ

โครงสร้างด้านองค์กร ประกอบด้วย (1) บุคคลในองค์กร (2) สินทรัพย์หรือทุนดำเนินงานขององค์กร (3) กฎหมายเฉพาะที่เป็นกรอบการดำเนินงาน บุคคลในองค์กรประกอบด้วย (ก) สมาชิก (ข) คณะกรรมการดำเนินการ (ค) ผู้ตรวจสอบกิจการ และ (ง) เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ สินทรัพย์หรือทุนดำเนินงานประกอบด้วย หีสินและทุนของสหกรณ์ ส่วนกฎหมายเฉพาะที่เป็นกรอบการดำเนินงานของสหกรณ์ คือ พระราชบัญญัติสหกรณ์ กฎ และข้อบังคับที่ออกใช้โดยผู้มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ ข้อบังคับของสหกรณ์และระเบียบของสหกรณ์

โครงสร้างด้านธุรกิจของสหกรณ์ ประกอบด้วย (ก) ธุรกิจการออมทรัพย์ในรูปแบบค่าหุ้น และในรูปเงินฝากประเภทต่าง ๆ (ข) ธุรกิจการให้สินเชื่อเพื่อเพิ่มทรัพย์สินและสวัสดิการประเภทต่าง ๆ แก่สมาชิก (ค) ธุรกิจการเงินต่าง ๆ ที่ระบุในตาราง 1⁽²⁾ (ง) ธุรกิจการบริหารกำไรหรือขาดทุนสุทธิประจำปี

สหกรณ์ออมทรัพย์ทั่วประเทศ ซึ่งเป็นสถาบันการเงินรูปแบบพิเศษประเภทหนึ่ง แต่ก้ทำธุรกิจซื้อหรือขายเงินและเงินทุนแข่งขันกับสถาบันการเงินอื่น ๆ ในตลาดเงิน และตลาดทุนทั่วประเทศ ดังนั้นพนักงานเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งเป็นฝ่ายปฏิบัติการประจำวันจะต้องมีความรู้และความสามารถไม่ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ของสถาบันการเงินอื่น ๆ ในวงการตลาดเงินและตลาดทุน

ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย (ชสอ.) ซึ่งสหกรณ์ออมทรัพย์ทั่วประเทศส่วนใหญ่เป็นสมาชิก แจ้งว่าสหกรณ์ออมทรัพย์สมาชิกของชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย มีพนักงานเจ้าหน้าที่ (ลูกจ้างประจำ) โดยเฉลี่ย 5 คนต่อสหกรณ์ และแต่ละสหกรณ์ออมทรัพย์ก็มีปริมาณธุรกิจโดยเฉลี่ย 583.39 ล้านบาท (หรือรวมกัน 662,729.40 ล้านบาท ในปีการบัญชี 2548) ดังนั้นเจ้าหน้าที่คนหนึ่ง ๆ จะต้องกำกับดูแลทุนดำเนินงานและปริมาณธุรกิจประจำปี เป็นเงินโดยเฉลี่ย 110 ล้านบาท และ 117 ล้านบาทตามลำดับ

จำนวนเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมและคุณภาพมีอาชีพของเจ้าหน้าที่ จึงมีความสำคัญมาก สำหรับสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งเป็นสถาบันการเงินประเภทหนึ่ง ดำเนินธุรกิจการเงินและเงินทุนแบบแข่งขันในตลาดเงินและตลาดทุน

บุคลากรคุณภาพมีอาชีพที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั่วไปโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีเงินทุนดำเนินการ โดยเฉลี่ย 544.42 ล้านบาทขึ้นไป (ตาราง 1) จะต้องจัดจ้างมาเป็น

เจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนจำกัดในคาบเวลาหนึ่ง ๆ ในตลาดแรงงาน ดังนั้นต้องแข่งขันโดยเสนอเงินเดือน และสวัสดิการอื่นที่ดีเท่าหรือดีกว่า

นอกจากสหกรณ์ออมทรัพย์จะต้องจ่ายเงินเดือนเจ้าหน้าที่มืออาชีพในอัตราที่ดีเท่าหรือดีกว่าสถาบันการเงินอื่นแล้ว สหกรณ์ออมทรัพย์จะต้องจ่ายเงินสะสมบำเหน็จให้แก่เจ้าหน้าที่ตามเกณฑ์คาบเวลาทำงานตามที่สหกรณ์กำหนด และต้องจ่ายเงินสมทบจำนวนหนึ่งตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 รวมทั้งจ่ายค่าชดเชยตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย

อนึ่ง การจ่ายเงินสะสมบำเหน็จ เมื่อเจ้าหน้าที่ออกจากงานตามคาบเวลาในปัจจุบันนี้ นายจ้างคือสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นผู้สะสมเงินบำเหน็จเจ้าหน้าที่แต่ฝ่ายเดียว ฝ่ายเจ้าหน้าที่ไม่ต้องจ่ายสะสมแต่ประการใด ทั้งนี้ภายใต้ข้อบังคับและระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์นั้น

ความสำคัญของปัญหา

งานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนานุเคราะห์ในรูปแบบกองทุนบริหารและพัฒนานุเคราะห์สหกรณ์ โดย น้ำฝน สัมดี (2548) พบว่า สหกรณ์ออมทรัพย์ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.8 ส่วนสหกรณ์ที่ยังไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 310 ราย คิดเป็นร้อยละ 94.2 และงานวิจัยเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการออมเพื่อการเกษียณอายุผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดย ประสงค์ วินัยแพทย์ (2547) พบว่า จำนวนนายจ้างในระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังมีน้อย โดย ณ 30 มีนาคม 2547 มีจำนวนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งสิ้น 564 กองทุน จำนวนนายจ้าง 5,925 ราย หรือร้อยละ 1.8 ของจำนวนสถานประกอบการในระบบประกันสังคมซึ่งมีจำนวน 329,130 แห่ง จำนวนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 1,439,847 ราย มูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังมีอัตราน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนของกองทุนประกันสังคม ซึ่งมีประมาณ 7.5 ล้านคนหรือคิดเป็นร้อยละ 19 ของจำนวนผู้ประกันตน

มีปัญหาที่ควรนำมาศึกษาวิจัย คือ เพราะเหตุใดสหกรณ์ออมทรัพย์ทั่วไปจึงไม่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของเจ้าหน้าที่ที่สหกรณ์ออมทรัพย์ ตามบทบัญญัติของ พ.ร.บ. กองทุนเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542) ซึ่งมีการกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างออกเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้ง 2 ฝ่าย คือนายจ้างออกส่วนหนึ่ง เรียกว่าเงินสมทบ ซึ่งปกติจะมากกว่าส่วนที่ลูกจ้างจะต้องออกส่วนหนึ่ง เรียกว่าเงินสะสมเพื่อเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งที่หน่วยงานซึ่งสหกรณ์ออมทรัพย์ขนาดใหญ่บางแห่งสังกัดอยู่ได้จัดตั้งกองทุนดังกล่าวมาหลายปีแล้ว และทั้งที่ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก็ได้ประกาศใช้มา 19 ปีที่แล้ว เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็น

เครื่องมือตัวหนึ่งในการให้สวัสดิการของนายจ้างนอกเหนือจากค่าจ้างและสวัสดิการอื่นแล้ว เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างนานขึ้น เป็นขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้าง อีกทั้งยังสร้างความมั่นคงและมั่นใจให้ลูกจ้างเมื่อพ้นจากงาน จึงควรให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์

โดยอาศัยปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัย เรื่อง ความเป็นไปได้หรือแนวทางในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์: กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด ในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง ความเป็นไปได้หรือแนวทางในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ กรณีศึกษา สหกรณ์ออมทรัพย์ ธ.ก.ส. จำกัด มีดังนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด (สอ.มก.) ในฐานะนายจ้าง และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในฐานะลูกจ้าง ร่วมกันจัดตั้งขึ้นเรียบร้อยแล้วตั้งแต่วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2546 โดยร่วมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งจดทะเบียนจัดตั้งแล้ว ตั้งแต่วันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2544
2. ศึกษารวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ซึ่งจดทะเบียนจัดตั้งแล้ว ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2540 ว่ามีความเป็นไปได้เพียงใดหรือไม่ที่จะให้สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด (สอ. ธ.ก.ส.) ในฐานะนายจ้าง และเจ้าหน้าที่ สอ. ธ.ก.ส. จะเข้าร่วมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
3. ศึกษารวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับความเป็นไปได้และแนวทางดำเนินการเป็นขั้นตอนที่สหกรณ์ออมทรัพย์ ธ.ก.ส. ในฐานะนายจ้าง และเจ้าหน้าที่ สอ. ธ.ก.ส. จะเข้าร่วมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
4. ผู้ศึกษาวิจัยปัญหาพิเศษเรื่องนี้ ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) และในฐานะเป็นกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด จะช่วยดำเนินการให้ สอ. ธ.ก.ส. และเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เพราะว่าสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์ ล้วนเป็นบุคลากรของ

ร.ก.ส. ทั้งนี้ เหมือนกับที่สมาชิก สอ.มก. ล้วนเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทั้งสิ้น เหมือนกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาวิจัยปัญหาพิเศษเรื่องนี้ และผลการศึกษาวิจัย จะได้รับประโยชน์ดังนี้

1. ได้แนวทางการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับสหกรณ์ออมทรัพย์ทั่วไป ซึ่งมีลักษณะไม่แตกต่างจากลักษณะของสหกรณ์ออมทรัพย์ ร.ก.ส. ในเรื่องที่มาจากสมาชิกและคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ ซึ่งล้วนเป็นบุคลากรของ ร.ก.ส. ทั้งนี้
2. เมื่อสหกรณ์ออมทรัพย์ที่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์แล้ว สหกรณ์ในฐานะนายจ้างจะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนแทนการจ่ายเงินสะสมสำหรับบำเหน็จเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ตามที่เคยปฏิบัติมาเป็นประจำทุกปีการบัญชี และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ก็จะต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดด้วย ซึ่งแต่เดิมเจ้าหน้าที่สหกรณ์ไม่ต้องจ่ายเงินสะสมสำหรับบำเหน็จของตน
3. สหกรณ์ออมทรัพย์ที่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตาม พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542) จะทำให้สามารถจัดจ้างเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในระดับมืออาชีพมาทำงานได้ เหมือนกับที่ธนาคารและสถาบันการเงินทั่วไปสามารถทำได้ ผลที่ตามมาก็คือ ความมั่นคงก้าวหน้าและบริการที่ดีขึ้นของสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งก็เป็นสถาบันการเงินประเภทหนึ่ง

ขอบเขตและข้อจำกัดในการศึกษา

ขอบเขตและข้อจำกัดในการศึกษาวิจัยปัญหาพิเศษเรื่องนี้ มีดังนี้

1. จะดำเนินการภายในขอบเขตของวัตถุประสงค์ของการศึกษา 4 ประการ ดังกล่าวในเรื่องวัตถุประสงค์
2. จะจำกัดภายในเรื่องการศึกษาความเป็นไปได้และแนวทางจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสหกรณ์ออมทรัพย์ ร.ก.ส. จำกัด ซึ่งยังไม่ได้จัดตั้งเป็นกรณีศึกษาเฉพาะเรื่อง และเฉพาะสหกรณ์ออมทรัพย์ที่กำหนดไว้เท่านั้น

นิยามศัพท์

ความเป็นไปได้ หมายถึง

1. ความเป็นไปได้ทางกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ที่ผู้มีอำนาจประกาศออกใช้ตามกฎหมาย ภายใต้ พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542) และระเบียบข้อบังคับที่มีอำนาจตาม พ.ร.บ.ดังกล่าวประกาศออกใช้ รวมทั้ง พ.ร.บ.สหกรณ์ พ.ศ. 2542 ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ออมทรัพย์ ธ.ก.ส.

2. ความเป็นไปได้ที่คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ธ.ก.ส. จะพิจารณาให้สหกรณ์ออมทรัพย์ ธ.ก.ส. และพนักงานเจ้าหน้าที่สหกรณ์เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ธ.ก.ส. หรือไม่ โดยมีแนวทางให้ปฏิบัติอย่างไร

3. ความเป็นไปได้ที่สหกรณ์ออมทรัพย์ ธ.ก.ส. จำกัด (คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์) และพนักงานเจ้าหน้าที่สหกรณ์จะเห็นชอบในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ โดยเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ธ.ก.ส. ซึ่งมีอยู่แล้วหรือไม่ และเมื่อเห็นชอบแล้วจะมีแนวทางให้ปฏิบัติอย่างไรจึงจะเข้าร่วมได้โดยสมบูรณ์

ธ.ก.ส. หมายถึง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

สอ. มก. หมายถึง สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด

สอ. ธ.ก.ส. หมายถึง สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด

พ.ร.บ. หมายถึง พระราชบัญญัติ

สำนักงาน ก.ล.ต. หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

บริษัทจัดการกองทุน หมายถึง บริษัทที่ได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนส่วนบุคคล

กองทุนเดี่ยว หมายถึง กองทุนที่มีการจัดตั้งโดยนายจ้างรายเดียว หรือเฉพาะกลุ่มหรือเครือเดียวกัน สามารถกำหนดและเปลี่ยนแปลงรายละเอียดของกองทุน เช่น ชื่อกองทุน ข้อบังคับ และนโยบายการลงทุน รับผิดชอบค่าใช้จ่ายของกองทุนทั้งหมด

กองทุนร่วม หมายถึง กองทุนที่จัดตั้งโดยนายจ้างหลายราย (หรือเป็นกองทุนที่จัดตั้งโดยบริษัทจัดการ) ชื่อกองทุน นโยบายการลงทุน และข้อบังคับกองทุนฉบับกลางกำหนดโดยบริษัทจัดการ ค่าใช้จ่ายกองทุนกระจายตามสัดส่วนของเงินกองทุนของแต่ละนายจ้าง

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาความเป็นไปได้และแนวทางในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ออมทรัพย์ มุ่งจะศึกษาเฉพาะกรณีความเป็นไปได้และแนวทางในการจัดตั้งกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด ในการเข้า ไปร่วมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่ง จดทะเบียนแล้ว ทั้งนี้จะศึกษาการที่สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด ได้เข้าไป ร่วมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งจดทะเบียนแล้วเป็นแนวทางดำเนินการ เอกสารที่เห็นว่าเกี่ยวข้องที่จะนำมาศึกษาทบทวนประกอบการศึกษานี้ มีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานและค่าจ้าง
2. สมการการผลิต
3. สหกรณ์ออมทรัพย์และพนักงานเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์
4. สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด และ พนักงานเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์
5. สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัดและพนักงานเจ้าหน้าที่ของ สหกรณ์
6. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และ สอ.มก.
7. ความเป็นมาของ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศไทย
8. โครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
9. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
10. ระบบการออมเพื่อเกษียณอายุ
11. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
12. กฎหมายประกันสังคม
13. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานและค่าจ้าง

ค่าตอบแทนแรงงาน (Labors) ที่สถานประกอบการนำมาใช้เป็นปัจจัยการผลิตอย่าง หนึ่งในหลายอย่าง (factors of production) ในการดำเนินธุรกิจของตน เรียกว่า “ค่าจ้าง”

โดยในระบบเศรษฐกิจการตลาดแบบทุนนิยม กรณีประเทศไทยที่ใช้อยู่ในเวลานี้นั้น ผู้ประกอบการธุรกิจตามระบบกฎหมายไทย จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ ผู้ประกอบการประเภทเป็นนิติบุคคล เช่น สหกรณ์ บริษัท และห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล เป็นต้น และผู้ประกอบการประเภทไม่เป็นนิติบุคคล เช่น เกษตรกรและคนในครอบครัว ซึ่งประกอบการผลิตผลการเกษตรต่าง ๆ ออกจำหน่าย เป็นต้น

ความต้องการแรงงาน เป็นความต้องการสืบเนื่อง (Derived demand) ซึ่งเกิดมาจากความต้องการแท้เบื้องต้น (Original demand) ก็คือความต้องการสินค้า (goods) หรือบริการ (Services) ซึ่งแรงงานนั้น ๆ เป็นผู้ผลิตและผู้ประกอบการนำออกจำหน่ายสนองความต้องการของ ผู้บริโภค สินค้า หรือของผู้ใช้บริการซึ่งเป็นลูกค้าเพื่อแสวงหากำไรสูงสุด ดังนั้นผู้ประกอบการจึงจะต้องจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น เฉพาะเมื่อผลผลิตเพิ่มมีมูลค่ามากกว่าค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นจากแรงงาน

สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นสถานประกอบการประเภทนิติบุคคล ทำธุรกิจหลัก คือ ซื้อเงินออมจากสมาชิก และขายเงินออมแก่สมาชิก ภายในวงการตลาดเงินและตลาดทุนของประเทศไทยเหมือนกับธนาคารและสถาบันการเงินอื่นทั่วไป

ดังนั้น แรงงานหรือลูกจ้างที่สหกรณ์ออมทรัพย์ต้องการจัดจ้างมาเป็นเจ้าหน้าที่ของตน ก็จะเป็นแรงงานที่มีความรู้ความสามารถประเภทมืออาชีพ อยู่ในกลุ่มเดียวกันกับที่ธนาคารและสถาบันการเงินอื่นก็ต้องการด้วยเช่นเดียวกัน เหตุนี้จึงต้องมีการแข่งขันในการตั้งอัตราค่าจ้าง (Wage) หรือเงินเดือนและสวัสดิการ (Fringe benefits) นอกเหนือจากเงินเดือนปกติของลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ โดยผู้ประกอบการธุรกิจประเภทเดียวกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้างพอสรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (Subsistence Theory of Wage หรือ Iron Law of Wage) เริ่มต้นจากแนวคิดของ เดวิด ริคาร์โด ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดเกี่ยวกับประชาชนของ มัลทัส (Malthus) ซึ่งกล่าวว่า ค่าจ้างจะอยู่ในระดับแค่พอประทังชีวิตเท่านั้น เมื่อใดแรงงานได้รับค่าจ้างสูงกว่าระดับพอประทังชีวิต และมีมาตรฐานการครองชีพสูงกว่าระดับพอประทังชีวิต จะมีการแต่งงานและมีบุตรรอดตายในอัตราสูงขึ้น จำนวนประชากรจะเพิ่มขึ้นมากกว่างานที่จะมีให้ทำ เป็นผลให้อัตราค่าจ้างกลับลดต่ำลงไปเรื่อย ๆ จนต่ำกว่าพอประทังชีวิต

2. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage - Fund Theory) เป็นแนวคิดของ จอห์น สจ๊วต มิลล์ ที่กล่าวว่า ค่าจ้างจะเท่ากับจำนวนเงินกองทุนค่าจ้างที่ตั้งไว้หารด้วยจำนวนคนงานที่จ้างไว้ กองทุนค่าจ้าง เป็นจำนวนเงินที่ประเทศมีไว้เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่แรงงาน ในกรณีที่แรงงานมีจำนวนมากขึ้นแต่กองทุนค่าจ้างมีจำนวนเท่าเดิม อัตราค่าจ้างจะลดลง แต่ถ้าจำนวนแรงงานลดลง ส่วนกองทุนค่าจ้างมีจำนวนเท่าเดิมอัตราค่าจ้างจะเพิ่มสูงขึ้น

3. ทฤษฎีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living Theory) มีแนวความคิดว่า ค่าจ้างควรกำหนดขึ้นในระดับเดียวกับค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามมาตรฐานการครองชีพ แนวความคิดนี้เป็นที่ยอมรับและนำมาใช้ในระยะหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 แต่ก็ยังมีข้อยุ่งยากในการกำหนดมาตรฐานการครองชีพซึ่งมักจะแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มแต่ละสังคม ไม่สามารถจะระบุให้ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกันได้

4. ทฤษฎีการกำหนดอัตราค่าจ้างโดยการต่อรอง (Bargaining Power) ตามแนวความคิดนี้ค่าจ้างจะกำหนดขึ้นโดยการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กลุ่มใดมีอำนาจต่อรองสูงกว่า กลุ่มนั้นก็จะได้เปรียบในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

5. ทฤษฎีค่าจ้างเป็นส่วนที่เหลือจากค่าปัจจัย (Residual Theory) แนวความคิดนี้เห็นว่าค่าจ้างควรจะเป็นส่วนที่เหลือจากการจ่ายให้แก่ปัจจัยการผลิตอื่นแล้ว กล่าวคือ เมื่อผู้ประกอบการจ่ายเป็นค่าเช่า ค่าดอกเบี้ย และผลกำไรของผู้ประกอบการแล้ว ที่เหลือก็ควรจะเป็น “ค่าจ้าง”

6. ทฤษฎีการกำหนดค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory) ตามแนวความคิดนี้เห็นว่าค่าจ้างควรกำหนดตามผลผลิตที่คนงานผลิตได้ คนงานคนใดผลิตได้มากก็ควรได้ค่าจ้างมาก คนใดผลิตได้น้อยก็ควรได้ค่าจ้างน้อยตามส่วน ซึ่งมาจากแนวความคิดของ อדם สมิท (Adam Smith) เดวิด ริคาร์โด (David Ricardo) และ คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) ที่ว่า ราคาสินค้าควรคิดจากค่าแรงงานที่ใช้ในการผลิตสินค้า เพราะในสมัยนั้นการผลิตใช้แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญ ทฤษฎีจึงไม่เหมาะที่จะนำมาใช้กับการผลิตปัจจุบัน ซึ่งมีการใช้ปัจจัยการผลิตต่าง ๆ มากขึ้น

7. การกำหนดค่าจ้างในปัจจุบัน การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างควรใช้กฎอุปสงค์และอุปทานจะให้ผลดีกว่าการใช้ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งดังกล่าวข้างต้น แต่เนื่องจากแรงงานในปัจจุบันมีการขายสินค้าอย่างรวดเร็วและมีแรงงานที่ไม่ได้มาตรฐาน รวมทั้งมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ทำให้การกำหนดอัตราค่าจ้างมักไม่เป็นไปตามกฎอุปสงค์และอุปทาน แต่อยู่ในลักษณะ การจ่ายตามปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพและมูลค่าสินค้าและบริการในท้องตลาด หากปัจจัยทั้งสองมีค่าสูงขึ้น การกำหนดอัตราค่าจ้างจะสูงตามไปด้วย การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้ ปกติรัฐบาลจะร่วมกับนายจ้างและลูกจ้างรวม 3 ฝ่าย เรียกว่า ไตรภาคี กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น (ปริดา นาคเนา ทิม, 2541: 336 - 338)

สมการการผลิต

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาคได้ชี้ให้เห็นว่าการผลิตและต้นทุนการผลิตมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โครงสร้างการผลิตอย่างหนึ่งจะมีโครงสร้างของต้นทุนอย่างหนึ่งที่แน่นอนตายตัว ในทำนองกลับกัน หากมีโครงสร้างของต้นทุนก็ย่อมมีโครงสร้างการผลิตของต้นทุน ดังนั้นเราจึงควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับการผลิตและต้นทุนการผลิต(อารี วิบูลย์พงศ์, 2532: 56 - 58)

สมการการผลิต

สมการการผลิต คือ เส้นที่แสดงปริมาณของผลผลิตสูงสุดที่สามารถจะผลิตได้จากการใช้ปัจจัยการผลิตชุดหนึ่ง ๆ ที่กำหนดให้ ณ ระดับของเทคนิคการผลิตที่มีอยู่ ในรูปของคณิตศาสตร์ สมการการผลิตจะแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณของปัจจัยการผลิตที่ใช้กับปริมาณของผลผลิตที่ได้ สมการการผลิตเส้นหนึ่ง ๆ อาจอยู่ในรูปของระบบสมการ (มีหลายสมการ) สมการเดียวที่เป็นเส้นต่อเนื่องหรือเส้นที่ไม่ต่อเนื่องก็ได้ สมการการผลิตจะมีรูปแบบได้มากมายหลายรูปแบบ ยกตัวอย่างเช่น สมการที่เรียกว่า Cobb-Douglas function สมการกำลังสอง และ Constant Elasticity of Substitution เป็นต้น โดยทั่วไปเราอาจเขียนสมการการผลิตในรูปเอกซ์พลีซิท (explicit) ได้ว่า

$$Q = f(x_1, x_2, x_3, \dots, x_n)$$

$$\text{เมื่อ } Q = \text{ปริมาณของผลผลิต}$$

$$x_1, x_2, x_3, \dots, x_n = \text{ปริมาณของปัจจัยการผลิต } 1 \dots \dots \dots n$$

รูปร่างของสมการการผลิตโดยทั่วไปจะมีลักษณะโค้งคว่ำ ซึ่งลักษณะเช่นนี้แสดงว่าต้นทุนการผลิตจะมีลักษณะโค้งหงาย

การที่เส้นสมการการผลิตมีลักษณะเป็นเส้นโค้งนั้นได้บอกถึงคุณสมบัติเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการใช้ปัจจัยการผลิต นั่นคือ ระยะที่เส้นการผลิตสูงขึ้นมี slope เป็นบวกนั้น แสดงว่าเมื่อเพิ่มปัจจัยการผลิตเข้าไปเป็น t เท่าในทุก ๆ ปัจจัยแล้ว ผลผลิตที่ได้รับเพิ่มขึ้นอาจเพิ่มขึ้นเป็นมากกว่า หรือน้อยกว่า หรือเท่ากับ t เท่าก็ได้ ซึ่งแสดงให้เห็นได้ดังสมการว่า

$$f(tx_1, tx_2, tx_3, \dots, tx_n) = t^k f(x_1, x_2, x_3, \dots, x_n)$$

เมื่อ k เป็นค่าคงที่ และ t เป็นตัวเลขบวกใด ๆ เราจะกล่าวว่า การผลิตเป็น

1. increasing return to scale เมื่อ $k > 1$ และในกรณีอื่น คือ
2. decreasing return to scale เมื่อ $0 < k < 1$ และ
3. constant return to scale เมื่อ $k = 1$

สหกรณ์ออมทรัพย์และพนักงานเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

สหกรณ์ออมทรัพย์ โดยกฎหมายสหกรณ์ สหกรณ์เป็นสถาบันประกอบการทางเศรษฐกิจประเภทหนึ่งซึ่งต้องใช้ทุนที่เป็นมนุษย์(Human Capital) คือเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ประกอบกับทุนที่เป็นวัตถุอุปกรณ์(Physical Capital) และทุนที่เป็นเงินทุนดำเนินงาน(Financial Capital) และสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นตลาดแบบพิเศษ(Formal Market) ส่วนบุคคลที่ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิก กำหนดเขตแดนชุมชนและอาชีพของผู้เป็นสมาชิกของสหกรณ์ สหกรณ์ต้องเป็นตัวแทนทำหน้าที่การตลาดทุกอย่าง(Marketing Functions) แทนมวลสมาชิก และสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นสถาบันการเงินแบบหนึ่งที่มีสมาชิกเป็นบุคคล ซึ่งประกอบอาชีพอย่างเดียวกันหรือที่อาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักการออมทรัพย์ และให้กู้ยืมเมื่อเกิดความจำเป็นหรือเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์นอกเขตและได้รับการ จัดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ สมาชิกสามารถกู้ยืมเงินได้เมื่อเกิดความจำเป็น ตามหลักการช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2549: 13)

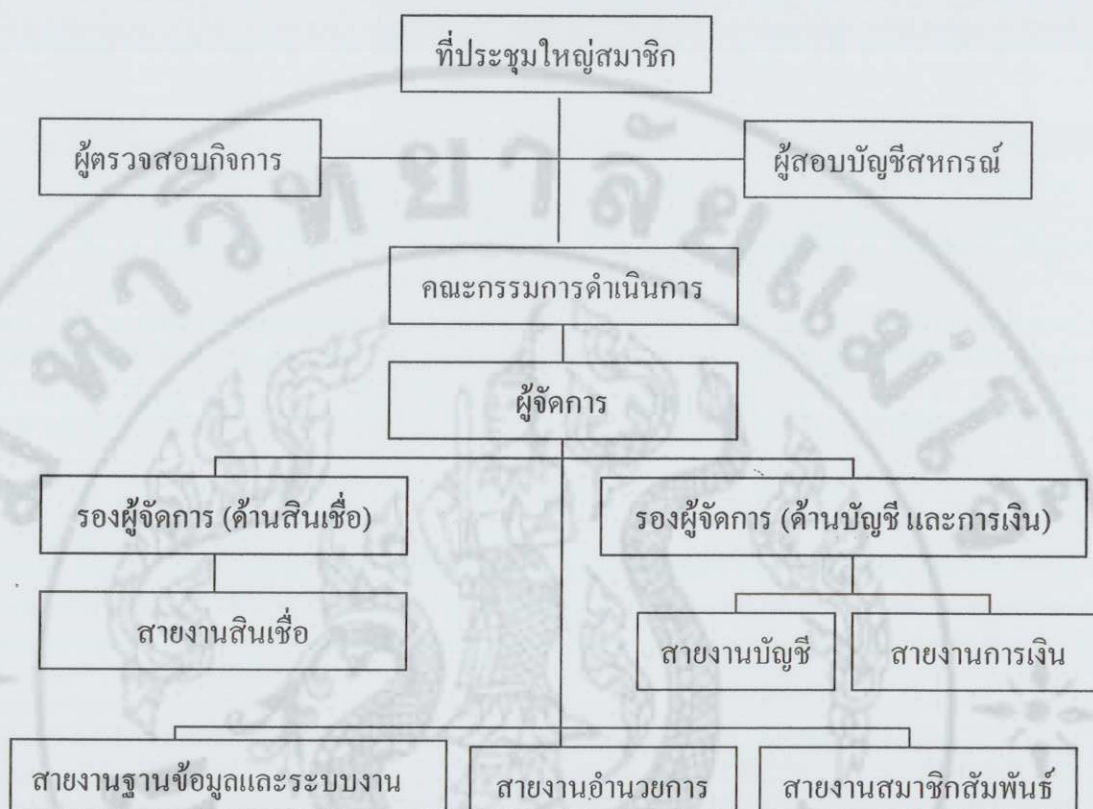
สหกรณ์ออมทรัพย์แห่งแรกในประเทศไทยจัดตั้งขึ้น ในหมู่ข้าราชการสหกรณ์และพนักงานธนาคารเพื่อการสหกรณ์ จัดทะเบียนเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2492 คือ สหกรณ์ข้าราชการ สหกรณ์จำกัดสินใช้ และได้แพร่หลายไปในหน่วยงานของรัฐและเอกชนทั่วประเทศ ส่วนสหกรณ์ออมทรัพย์ในชุมชนแห่งแรก คือสหกรณ์เครดิตยูเนียนแม่มูล จำกัด จัดทะเบียนเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2522

วัตถุประสงค์ของสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อส่งเสริมการออมทรัพย์ โดยการรับฝากเงิน และให้ผลตอบแทนในรูปของ ดอกเบี้ยอัตราเดียวกับธนาคารพาณิชย์ และโดยการถือหุ้นหัก ณ ที่จ่าย เป็นรายเดือน แต่ไม่เกิน 1 ใน 5 ของหุ้นทั้งหมด เมื่อสิ้นปีทางบัญชีต้องจ่ายเงินปันผลค่าหุ้นให้แก่สมาชิกในอัตราที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งให้บริการด้านเงินกู้แก่สมาชิกตามความจำเป็น

ประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับ คือเป็นแหล่งเงินฝากและเงินกู้ของสมาชิก ทำให้สมาชิก รู้จักเก็บออมเงิน และไม่ต้องไปกู้เงินนอกระบบ ทำให้สถาบันครอบครัวมีความมั่นคงขึ้น (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2549: 5)

สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด และพนักงานเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด เกิดขึ้นจากการจัดตั้ง สหกรณ์ออมทรัพย์แห่งแรกในหมู่ข้าราชการและพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2492 คือ สหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัดสินใช้ ปัจจุบันได้เปลี่ยนชื่อเป็น สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2549: 8) ในส่วนของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร แยกมาจัดตั้งสหกรณ์ในหน่วยงานของตนเอง ใช้ชื่อว่า สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด ได้รับการจดทะเบียนเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2514 นับจนถึงปัจจุบันสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด ดำเนินงานมาเป็นเวลา 35 ปีแล้ว ณ วันที่ 16 พฤษภาคม 2548 มีจำนวนเจ้าหน้าที่รวม 24 คน และลูกจ้าง 1 คน จากรายงานกิจการประจำปี 2548 สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548 มีจำนวนสมาชิก (สามัญ) 13,304 ราย สมาชิกสมทบ 1,171 ราย มีสินทรัพย์จำนวน 6,892.47 ล้านบาท ทุนเรือนหุ้น 3,272.95 ล้านบาท เงินรับฝากจำนวน 2,394.34 ล้านบาท มีรายได้ทั้งสิ้น 323.04 ล้านบาท รายจ่ายทั้งสิ้น 109.53 ล้านบาท มีกำไรสุทธิประจำปีทั้งสิ้น 213.53 ล้านบาท (สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด, 2548: 21 - 23)

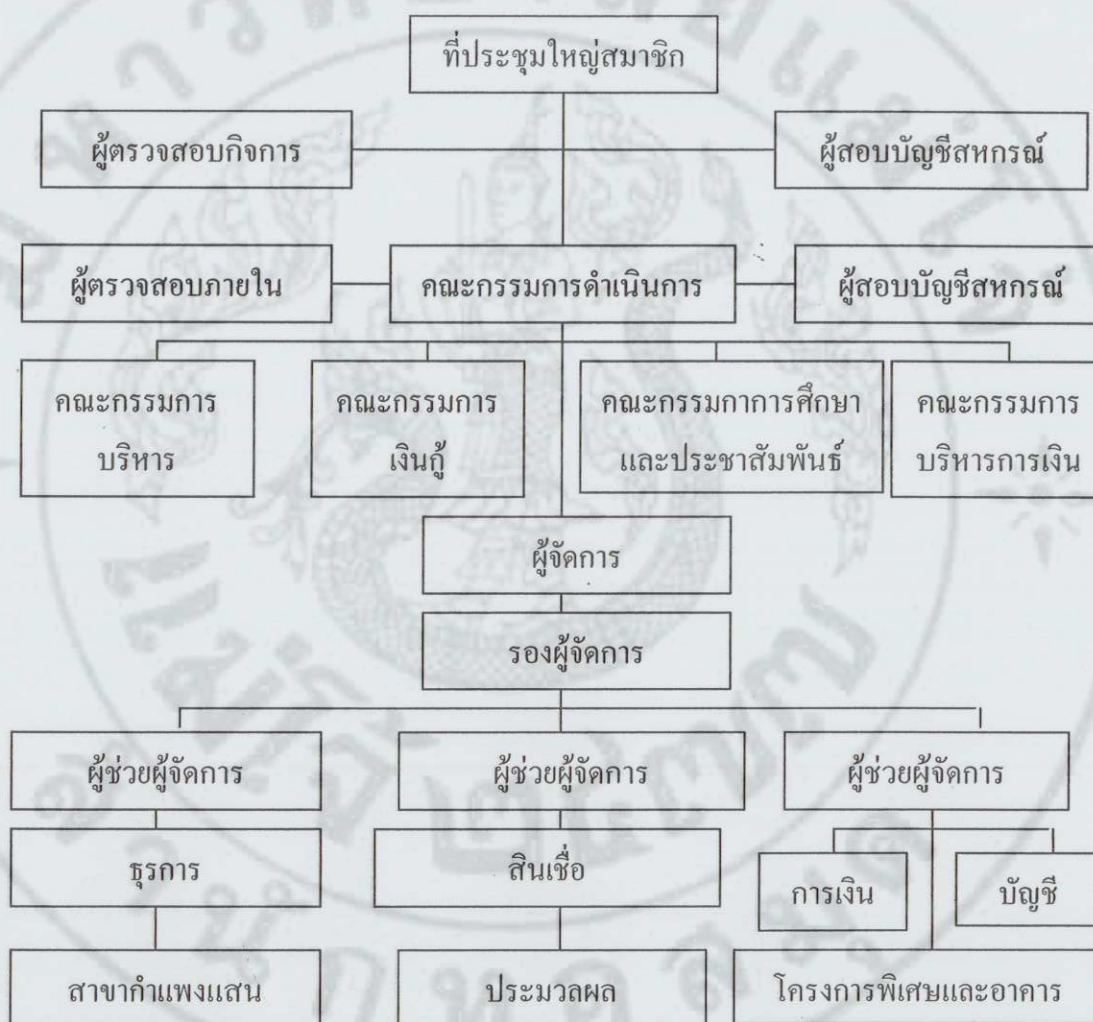


ภาพ 1 โครงสร้างสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด

สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด
และพนักงานเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด เกิดจากบุคลากรสังกัดกรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ร่วมกันเป็นคณะบุคคล เมื่อวันที่ 6 มกราคม 2502 นายทะเบียนสหกรณ์ได้อนุญาตจดทะเบียนตั้งสหกรณ์ชื่อ สหกรณ์ข้าราชการกรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัดสินไช้ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2471 โดยมีสมาชิกเริ่มแรก 110 คน เริ่มประกอบธุรกิจตั้งแต่วันที่ 30 มกราคม 2502 เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2503 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น สหกรณ์ข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัดสินไช้ และเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2512 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด จนปัจจุบัน สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด ดำเนินงานมา 47 ปีแล้ว ณ วันที่ 26 มกราคม 2548 มีจำนวนเจ้าหน้าที่ 24 คน จากรายงาน

กิจการประจำปี 2548 สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548 มีจำนวนสมาชิกสามัญ 5,793 ราย สมาชิกสมทบ 1,512 ราย ทุนเรือนหุ้น 2,166.04 ล้านบาท ทุนสำรอง 318.64 ล้านบาท ทุนสะสมตามข้อบังคับ 68.69 ล้านบาท เงินรับฝาก 6,989.34 ล้านบาท ข้าราชการเงินกู้ระหว่างปี 1,140.84 ล้านบาท ทุนดำเนินงาน 9,880.84 ล้านบาท กำไรสุทธิประจำปี 236.80 ล้านบาท (สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด, 2548: 39)



ภาพ 2 โครงสร้างสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และ สอ.มก.

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ประกอบด้วย 3 นิติบุคคล คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด และ ร้านสหกรณ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว เกิดขึ้นเนื่องจาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด ได้ร่วมกัน จดทะเบียนจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 สำหรับลูกจ้างชั่วคราวที่มีสัญญาจ้างต่อเนื่อง และพนักงานหรือข้าราชการมหาวิทยาลัยซึ่งไม่มีสิทธิ ได้รับบำเหน็จบำนาญ รวมทั้งพนักงานและลูกจ้างของหน่วยงานภายใต้สังกัด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และนิติบุคคลอื่นภายใต้ความเห็นชอบของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด และร้านสหกรณ์ มก. เป็นต้น เพื่อเป็นการ ส่งเสริมการออมทรัพย์และเป็นสวัสดิการ ตลอดจนเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัว เมื่อสมาชิกต้องพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน ตลอดจนเป็นหลักประกันสินเชื่อกับสหกรณ์ออม ทรัพย์มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ จำกัด ต่อไป โดยได้จดทะเบียนกองทุนเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2544

ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2546 กองทุน มีนายจ้าง 3 ราย คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด (สอ.มก.) และร้านสหกรณ์ มก. มีจำนวน สมาชิก 393 คน

อัตราเงินสะสม สมาชิกจะจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้าง

อัตราเงินสมทบ นายจ้าง (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และร้านสหกรณ์ มก.) จะ จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้าง

อัตราเงินสมทบ นายจ้าง (สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด) จะ จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 8.5 ของค่าจ้าง

นโยบายการลงทุน เป็นนโยบายแบบผสมความเสี่ยงปานกลาง ตราสารที่ลงทุนได้ ได้แก่ เงินฝาก ตราสารแห่งหนี้ ตราสารกึ่งหนี้กึ่งทุน (ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว. 2546)

ความเป็นมาของ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศไทย

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเริ่มมีการจัดตั้งขึ้นในประเทศไทยก่อนปี 2527 และในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 ได้มีการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2530 ได้มีการออกพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นผู้รักษาการและมีอำนาจหน้าที่กำกับและดูแลทั่วไปซึ่งการจัดการกองทุน และได้แต่งตั้งให้สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง เป็นนายทะเบียนกองทุน

ต่อมากระทรวงการคลังได้มีดำริที่จะโอนงานการกำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากสำนักงานเศรษฐกิจการคลังมายังสำนักงาน ก.ล.ต. เนื่องจากเล็งเห็นว่าการจัดการลงทุนในประเทศไทยในขณะนั้นได้แก่ กองทุนรวมและกองทุนส่วนบุคคล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.ล.ต. อยู่แล้ว การรับหน้าที่กำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มอีกประเภทหนึ่ง จึงน่าจะมีความเหมาะสมและทำให้หลักเกณฑ์ในการประกอบธุรกิจ และมาตรฐานในการกำกับดูแลเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนั้น จึงได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เพื่อให้การจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.ล.ต. ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับแก้ไขทั้งสองฉบับได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2542 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2543

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเครื่องมือตัวหนึ่งในการให้สวัสดิการของนายจ้าง นอกเหนือจากค่าแรงที่ได้รับประจำ โบนัส หรือสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้กับ นายจ้างนานขึ้น อีกทั้งยังสร้างความมั่นคงและมั่นใจให้ลูกจ้างเมื่อพ้นจากงาน เพราะเงินที่นำเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกอบไปด้วยเงินที่ลูกจ้างยินดีจ่ายส่วนหนึ่งเรียกว่า เงินสะสม และนายจ้างยินดีจ่ายเงินเข้าอีกส่วนหนึ่งเรียกว่า เงินสมทบ นั่นคือ นอกจากลูกจ้างจะออมแล้วนายจ้างยังช่วยลูกจ้างออมอีกแรงหนึ่งด้วย จึงเท่ากับว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกองทุนที่ตั้งขึ้น ด้วยความสมัครใจของลูกจ้างและนายจ้างที่จะร่วมแรงร่วมใจกันออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ลูกจ้าง

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นทางเลือกหนึ่งในการส่งเสริมการออมที่เน้นการออมแบบผูกพันระยะยาวคือ ค่อย ๆ ออม ๆ ไปเรื่อย ๆ และจะเป็นหลักประกันให้คุณอุ่นใจได้ว่าจะมีเงินก้อนไว้ใช้เมื่อเกษียณอายุ เมื่อลาออกจากงานหรือเมื่อเสียชีวิตแล้วยังตกทอดไปยังครอบครัวได้อีกด้วย เพราะเมื่อใดก็ตามที่คุณตัดสินใจที่จะออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว คุณไม่สามารถเบิก-

เพราะเมื่อใดก็ตามที่คุณตัดสินใจที่จะออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว คุณไม่สามารถเบิกถอนได้ตามใจชอบ เงินของคุณจะถูกนำไปบริหารโดยนักลงทุนมืออาชีพที่เรียกว่า บริษัทจัดการ เพื่อให้เงินนั้นออกดอกออกผลเพิ่มพูนขึ้นเป็นผลประโยชน์ให้กับกองทุนและคุณจะได้รับเงินที่ออมไว้ในกองทุนนี้ก็ต่อเมื่อพ้นสมาชิกภาพออกไปจากกองทุนแล้ว เมื่อเกษียณอายุ เมื่อลาออกจากงาน หรือเมื่อเสียชีวิต

โครงสร้างประชากรในประเทศไทยมีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นสังคมที่มีผู้สูงอายุมากขึ้น ปัจจุบันสัดส่วนวัยทำงานต่อผู้สูงอายุเป็น 6 : 1 ซึ่งอีก 20 ปีข้างหน้า ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานปัจจุบันจะแปรเปลี่ยนไปเป็นผู้สูงอายุ ในขณะที่วัยเด็กปัจจุบันจะแปรเปลี่ยนไปเป็นวัยทำงาน โดยมีสัดส่วนวัยทำงานต่อผู้สูงอายุเป็น 3 : 1 ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาระที่คนวัยทำงานต้องเลี้ยงดูผู้สูงอายุมีอัตราเพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัว ทั้งนี้ เหตุผลหนึ่งที่สำคัญเป็นผลมาจากความสำเร็จของนโยบายการคุมกำเนิดในประเทศไทยช่วงระยะเวลาหนึ่งในอดีต รวมทั้งแพทย์ทำให้คนมีอายุยืนยาวขึ้น ในขณะที่คนวัยทำงานมีจำนวนลดลง ดังนั้น เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของภาครัฐและคนวัยทำงานในอนาคตในการเลี้ยงดูผู้สูงอายุหรือผู้ที่ไม่มียานทำ เราจึงต้องตระหนักถึงปัญหานี้พร้อมกับการรณรงค์ส่งเสริมการออมเพื่อให้ประชาชนมีเงินออมและสามารถช่วยเหลือเลี้ยงดูตัวเองได้เมื่อเกษียณอายุหรือเมื่อไม่มีงานทำ โดยการสมัครเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย, 2549: ระบบออนไลน์)

โครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

โครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย

1. นายจ้าง
2. ลูกจ้าง
3. คณะกรรมการกองทุน
4. สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
5. บริษัทจัดการ
6. ผู้สอบบัญชี (auditor)
7. ผู้รับฝากทรัพย์สิน (custodian)
8. นายทะเบียนสมาชิก (fund administrator)

1. นายจ้าง เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการก่อการตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หากปราศจากนายจ้างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ดังนั้น นายจ้างจึงเป็นบุคคลที่มีความหวังดีต่อ

ลูกจ้างในการให้สวัสดิการที่ดีเพื่อให้ลูกจ้างมีเงินก้อนไว้ใช้เมื่อเกษียณอายุ ออกจากงาน หรือออกจากกองทุน นายจ้างทำหน้าที่หลักในการนำส่งเงินสะสมและสมทบเข้ากองทุน เพื่อให้ระบบสวัสดิการขององค์กรขึ้นอยู่กับเงื่อนไขสภาพความจริงของนายจ้าง เราต้องเริ่มต้นทำความเข้าใจ รวมทั้งสำรวจความพร้อมของนายจ้างว่าสามารถรองรับระบบงานที่จะเกิดขึ้นหรือไม่

1.1 ขนาดขององค์กรมีขนาดเท่าใด ขนาดธุรกิจของบริษัทในกลุ่มที่เป็นยักษ์ใหญ่ ปานกลาง หรือว่าขนาดย่อม โดยอาจดูจากขนาดของสินทรัพย์ หรือรายได้ของบริษัทเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันก็ได้

1.2 การเติบโตขององค์กรเป็นอย่างไร ดูได้จากการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของยอดขาย รายได้ หรือผลกำไร แล้วมาประเมินภาพขององค์กร ว่าในอนาคตจะเจริญเติบโตเท่าไร

1.3 ความสามารถในการจ่ายเงินเพิ่มเติมเข้ากองทุนมีมากน้อยเพียงไร หมายถึง อัตราการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนของฝ่ายของนายจ้าง

1.4 มีพนักงานรับผิดชอบในเรื่องนี้หรือไม่อย่างไร นายจ้างควรมีบุคลากรที่สามารถติดต่อเรื่องการนำส่งเงินเข้ากองทุนและการจัดทำรายชื่อบุคลากรกองทุน รวมทั้งรับผิดชอบงานธุรการอื่น ๆ ได้ โดยอาจเป็นบุคลากรจากฝ่ายการพนักงานหรือฝ่ายการเงินก็ได้

2. ลูกจ้างเป็นส่วนประกอบสำคัญอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีหน้าที่ยอมให้นายจ้างหักค่าจ้างเป็นเงินสะสมเข้ากองทุน และต้องยินยอมปฏิบัติตามข้อกำหนดในข้อบังคับกองทุน

ต้องตรวจสอบว่าผู้ที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกในกองทุน มีองค์ประกอบหรือลักษณะเด่นหรือด้อยอย่างไร ซึ่งมีส่วนทำให้กองทุนมีลักษณะเป็นอย่างไร

2.1 ลูกจ้างมีกี่คน จำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด

2.2 ลักษณะโครงสร้างของลูกจ้างเป็นเช่นไร ไม่ว่าจะเป็นสัดส่วนของลูกจ้างประจำต่อลูกจ้างชั่วคราว อัตราการเข้าออกของลูกจ้าง โครงสร้างอายุของลูกจ้าง เป็นต้น เพื่อจะได้รู้ว่าในองค์กรมีภาวะลูกจ้างเข้าออกบ่อยเพียงไร เป็นภาระสำหรับงานเอกสารหรืองานด้านธุรการมากน้อยเพียงไร

2.3 ความสามารถในการออมของลูกจ้างอยู่ในระดับไหน โดยอาจพิจารณาจากอายุของลูกจ้างหรือรายได้ต่อเดือนของลูกจ้าง และประมาณการจำนวนเงินที่สามารถออมได้

2.4 การศึกษาและความรู้มากน้อยเพียงไร เฉพาะเจาะจงถึงความเข้าใจของลูกจ้างเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและความสำคัญของการออมเพื่อเกษียณอายุ สำรวจดูด้วยว่าลูกจ้างมีความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากน้อยเพียงไร เพื่อสามารถวางแผนสำหรับการให้ความรู้ในเรื่องดังกล่าวแก่ลูกจ้างได้อย่างเหมาะสม

3. คณะกรรมการกองทุน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุด เป็นตัวแทนของนายจ้างและสมาชิกในการบริหารกองทุน ดูแลเงินให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการประสานงานเพื่อจัดตั้งกองทุน คัดเลือกบริษัทจัดการ การกำหนดนโยบายการลงทุนที่สอดคล้องกับโครงสร้างของกองทุน หรือแก้ไขข้อบังคับกองทุน เป็นต้น ซึ่งจะเห็นว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญมากทีเดียว เนื่องจากอำนาจและหน้าที่บางอย่าง เช่น การแก้ไขข้อบังคับกองทุนจะมีผลผูกพันกับสมาชิกให้ต้องปฏิบัติตาม และการกำหนดนโยบายการลงทุนจะมีผลต่อความมั่นคง และผลตอบแทนของกองทุน ดังนั้น ก่อนที่จะเลือกบุคคลมาเป็นตัวแทนของนายจ้างหรือสมาชิกควรพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน เลือกคนดีที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดี มีความตั้งใจจริง มีความเสียสละและสามารถอุทิศเวลาให้แก่เพื่อนสมาชิกได้ ในทำนองเดียวกัน คณะกรรมการกองทุนก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ระมัดระวังสมกับที่ได้รับไว้วางใจจากนายจ้างและสมาชิก ทั้งนี้ คณะกรรมการกองทุน แบ่งเป็น คณะกรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้าง นายจ้างจะเป็นคนแต่งตั้ง อาจจะได้ไม่ได้เป็นลูกจ้างก็ได้ คณะกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้างมาจากการเลือกตั้งของลูกจ้าง คนที่ได้รับเลือกจากลูกจ้างอาจไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนอยู่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่จะกำหนดไว้ในข้อบังคับ แต่ตามหลักแล้ว คณะกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้างก็ควรจะเป็นสมาชิกอยู่ในกองทุนเอง เพราะคงไม่มีใครเข้าใจสมาชิกได้ดีเท่ากับสมาชิกด้วยกันเอง

4. สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือเรียกย่อ ๆ ว่า สำนักงาน ก.ล.ต. ทำหน้าที่ควบคุมดูแลบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นบริษัทจัดการ ผู้รับฝากทรัพย์สิน และผู้สอบบัญชี เป็นต้น และอีกบทบาทหน้าที่หนึ่งคือ ทำหน้าที่ในฐานะนายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในการรับจดทะเบียนจัดตั้งกองทุน การแก้ไขข้อบังคับกองทุน รวมทั้งควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนด้วย

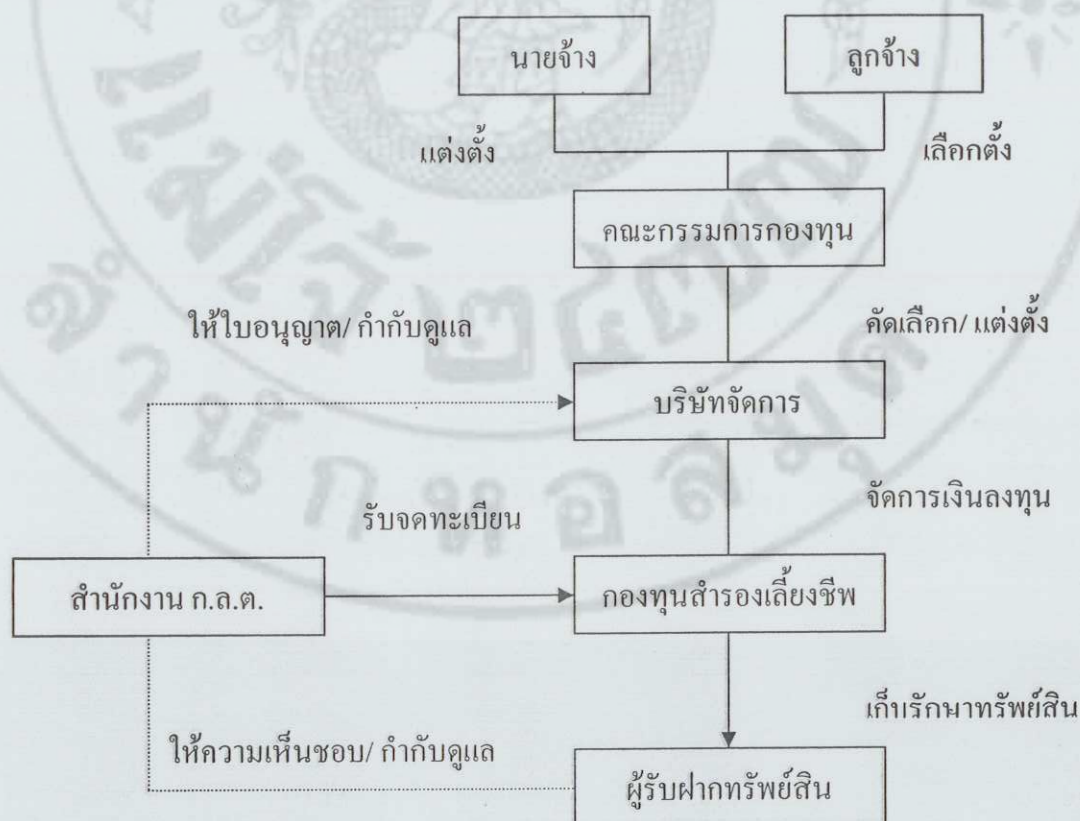
5. บริษัทจัดการ ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการเงินของกองทุน โดยนำไปลงทุนเพื่อให้ออกดอกออกผลเพื่อเป็นประโยชน์แก่สมาชิกกองทุน ดังนั้น คณะกรรมการกองทุนต้องร่วมกันเลือกบริษัทจัดการที่เหมาะสมเข้ามาบริหารจัดการกองทุน โดยบริษัทจัดการจะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนส่วนบุคคลด้วย

6. ผู้สอบบัญชี (Auditor) ทำหน้าที่ตรวจสอบรายงานทางการเงิน รับรองความถูกต้องของข้อมูลตามรายงานทางการเงินของกองทุน ก่อนที่จะทำการเลือกผู้สอบบัญชีของกองทุน จะต้องทราบว่าสมาชิกในกองทุนมีจำนวนเท่าใด หากกองทุนที่มีจำนวนสมาชิกไม่เกิน 100 ราย ให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตทั่วไปตรวจสอบและแสดงความเห็นในงบการเงินของกองทุนได้ แต่หาก

กองทุนมีสมาชิกเกิน 100 ราย ต้องให้ผู้สอบบัญชีที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ล.ต. ตรวจสอบและแสดงความเห็นในงบการเงินของกองทุน

7. ผู้รับฝากทรัพย์สิน (Custodian) ทำหน้าที่ดูแลและเก็บรักษาทรัพย์สินของกองทุน ติดตามสิทธิประโยชน์ในเรื่องเงินปันผล และสิทธิต่าง ๆ ที่ได้จากการถือหุ้นในบริษัทที่กองทุนลงทุน โดยผู้รับฝากทรัพย์สินต้องได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ล.ต.

8. นายทะเบียนสมาชิก (fund administrator) ทำหน้าที่รับเงินจากนายจ้างเข้ากองทุน จ่ายเงินจากกองทุนให้สมาชิกที่ลาออก จัดทำบัญชีรายชื่อสมาชิก จำนวนเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ของสมาชิกแต่ละราย และจัดส่งรายงานรายตัวสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้สมาชิกทราบทุกงวด 6 เดือนของปีปฏิทิน โดยรายงานจะต้องแสดงจำนวนหน่วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มูลค่าต่อหน่วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มูลค่าของเงินสะสมของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสมทบของนายจ้าง พร้อมทั้งผลประโยชน์ของเงินสะสมและเงินสมทบ โดยส่วนใหญ่แล้วบริษัทจัดการมักจะทำหน้าที่นี้เอง แต่ก็อาจมอบหมายให้บริษัทอื่นที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงาน ก.ล.ต. ทำหน้าที่แทนก็ได้ โดยที่ผู้ปฏิบัติการกองทุนทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับสมาชิก ดังนั้น จึงมักเรียกกันโดยทั่วไปว่า นายทะเบียนสมาชิก (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย, 2549: ระบบออนไลน์)



ภาพ 3 โครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่งจัดทะเบียนแล้ว ประกอบด้วย หนึ่งนิติบุคคล คือ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จัดตั้งเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2540 โดยมีขนาดกองทุน 2,597 ล้านบาท ปัจจุบันขนาดกองทุนเพิ่มขึ้นเป็น 7,896.72 ล้านบาท เงินกองทุนได้มาจากการหักเงินเดือนของพนักงานที่เป็นสมาชิกโดยสมาชิกสามารถเลือกจ่ายเงินสะสมได้ตั้งแต่ร้อยละ 3 จนถึงร้อยละ 9 (กรณีมีอายุงานไม่ถึง 20 ปี) หรือร้อยละ 10 (กรณีมีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป) และธนาคาร(นายจ้าง)จ่ายสมทบให้ในอัตราร้อยละ 9 หรือร้อยละ 10 แล้วแต่กรณี กองทุนมีนโยบายการลงทุนแบบผสม คือ ลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความมั่นคงสูงไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของเงินลงทุน เช่น เงินฝาก พันธบัตร ตราสารหนี้ (ตราสารหนี้จะกำหนดอัตราผลตอบแทนไว้ล่วงหน้าในรูปดอกเบี้ย) และลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความมั่นคงน้อยกว่าไม่เกินร้อยละ 50 ของเงินลงทุน เช่น ตราสารทุน หุ้นกู้ หุ้นสามัญ หุ้นบุริมสิทธิ (ซึ่งให้ผลตอบแทนในรูปเงินปันผล และกำไรส่วนเกินทุน) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) โดยมีบริษัทจัดการเป็นผู้บริหารจัดการกองทุน 2 แห่งคือ บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน บีที จำกัด มีธนาคารชาติแบงก์ เป็นผู้รับฝากทรัพย์สิน ผลการดำเนินงานของกองทุน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงสรุปผลการดำเนินงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่งจัดทะเบียนแล้ว

	หน่วย : ล้านบาท	
รายการ	2548	2547
เงินกองทุน	7,896.72	7,363.58
เงินลงทุนตามมูลค่ายุติธรรม	7,886.54	7,352.71
รายได้จากการลงทุน	246.70	127.00
ค่าใช้จ่ายจากการลงทุน	9.60	5.54
รายได้สุทธิ	237.10	121.46
อัตราผลตอบแทนสุทธิ	3.14%	1.65%
จำนวนสมาชิก	12,777 ราย	12,704 ราย

ที่มา: รายงานผลการดำเนินงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่งจัดทะเบียนแล้ว (2548: 33)

ระบบการออมเพื่อเกษียณอายุ

ธนาคารโลก (World Bank) ได้นำระบบการออมเพื่อเกษียณอายุหรือระบบบำนาญ มาเป็นแนวคิดและเสนอเป็นการทั่วไป สามารถจำแนกเป็น 3 ประเภท เรียกว่า ทฤษฎีเสาหลัก 3 ต้น (Three Pillars) ดังนี้

1st Pillar: Public mandated, publicly managed, defined benefit system เป็นระบบ แบบบังคับ โดยประชาชนจ่ายส่วนหนึ่งและรัฐจะจ่ายเงินอุดหนุนอีกส่วนหนึ่ง บริหาร โดยหน่วยงาน ของรัฐกำหนดผลประโยชน์เป็นอัตราขั้นต่ำที่สมาชิกจะได้รับ ในประเทศไทยได้แก่กองทุนชราภาพ ของระบบประกันสังคม

2nd Pillar : Public mandated, Privately managed, Defined contribution system เป็น ระบบแบบบังคับ โดยรัฐบังคับให้ประชาชนออมเพื่อเพิ่มหลักประกันในยามชราโดยอาศัยผลแห่ง การทำงานของตนเอง รูปแบบการออมเป็นบัญชีรายบุคคล เอกชนเป็นผู้บริหาร ในประเทศไทยมี กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ซึ่งน่าจะจัดได้ว่าเป็นเสาหลักต้นที่ 2 แต่จำกัดขอบเขต บังคับใช้กับข้าราชการเท่านั้น นอกจากนี้ กระทรวงการคลังอยู่ระหว่างการเสนอหลักการเพื่อออก กฎหมายจัดตั้งกองทุนภาคบังคับสำหรับแรงงานภาคเอกชน เพื่อให้มีหลักประกันในการดำรงชีพ เช่นเดียวกับข้าราชการ

3rd Pillar: Privately managed, voluntary savings, Defined contribution system เป็น ระบบการออมแบบสมัครใจ รูปแบบการออมเป็นบัญชีรายบุคคล เอกชนเป็นผู้บริหาร รัฐให้การ สนับสนุนด้วยการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี ในประเทศไทยได้แก่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและ กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ

ทฤษฎีเสาหลัก 3 ต้นเปรียบเสมือนตาข่ายที่จะรองรับลูกจ้างไว้ให้สามารถใช้ชีวิต หลังเกษียณได้อย่างไม่ลำบาก การออมเงินผ่านเฉพาะเสาหลักต้นที่ 1 อาจมีเงินออมเพียงน้อยนิด ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่นับวันจะมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ และในอนาคตภาระของรัฐบาลมี มาก ขึ้น สวัสดิการจากเงินกองทุนประกันสังคมอาจลดลงหรือมีจำกัดไม่เพียงพอ จึงควรต้องมี เสา หลักต้นที่ 3 ที่ใช้หลักการพึ่งตนเองรองรับไว้เพื่อความอุ่นใจได้ว่าลูกจ้างจะมีเงินก้อนไว้ใช้เพิ่มเติม จากเสาหลักต้นที่ 1 (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย, 2549: ระบบออนไลน์)

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2544: 110 - 111) ได้อธิบายในหนังสือ กฎหมายแรงงานว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างการใช้แรงงานและการจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยอันดี มีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย และได้รับค่าตอบแทนตามสมควร นายจ้างมีแรงงานในการผลิตหรือบริการที่คงสภาพในระยะยาว ประเทศมีความเจริญทางเศรษฐกิจและมีความสงบมั่นคงทางสังคม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
2. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
3. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
4. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
5. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างความหมายตามมาตรา 117 หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

ค่าชดเชย หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ถ้านายจ้างมิได้เลิกจ้างลูกจ้าง แต่ลูกจ้างลาออกจากงานไป ทิ้งงานไปหรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวาระอื่นและมีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน โดยมีได้มีวัตถุประสงค์ที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง เงินจำนวนนั้นก็มีใช้ค่าชดเชย เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างออกจากงานอาจจะมีหลายชื่อเรียกด้วยกัน เช่น เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินเลี้ยงชีพ เงินสะสม เงินกองทุนสงเคราะห์ เป็นต้น ซึ่งเงินเหล่านี้เมื่อนายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ออกจากงานเพราะเลิกจ้างด้วยก็ตาม แต่โดยเจตนามิได้มีลักษณะที่จะจ่ายในทำนองเดียวกันกับการจ่ายค่าชดเชย เงินจำนวนดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าชดเชย แม้จะมีจำนวนมากกว่า ค่าชดเชยก็ตาม โดยต้องถือหลักไว้ว่า ถ้าเงินจำนวนใดมีลักษณะในการจ่าย หลักเกณฑ์การจ่ายและเงื่อนไขการจ่ายเช่นเดียวกับค่าชดเชยแล้วก็ถือว่าเป็นค่าชดเชยได้ แต่ถ้าเงินจำนวนนั้นมีลักษณะการจ่าย มีวัตถุประสงค์ในการจ่ายแตกต่างไปจากค่าชดเชย เช่น นายจ้างจ่ายเงินนั้นให้แก่ลูกจ้างที่ออกจากงานไม่ว่าเกษียณอายุ ลาออกหรือตาย มิได้จ่ายให้เฉพาะกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง เงินจำนวนนั้น ก็มีใช้ค่าชดเชย

กฎหมายประกันสังคม

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2544: 343 - 354) ได้อธิบายในหนังสือกฎหมายแรงงานว่า กฎหมายประกันสังคม เป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น โดยให้ลูกจ้างหรือผู้สมัครเข้าประกันตน นายจ้าง และรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเพื่อใช้กองทุนดังกล่าวเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและผู้สมัครเข้าประกันตนได้รับการสงเคราะห์ เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ และว่างงาน รวมทั้งการสงเคราะห์บุตร ซึ่งจะทำให้ชีวิตของลูกจ้างและสังคมมีความมั่นคงขึ้น

กฎหมายประกันสังคมที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยลูกจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทนดังต่อไปนี้

1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

- ก. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
- หลักเกณฑ์ที่จะทำให้มีสิทธิคือ

1. ต้องอยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการลดส่วนเงินสมทบในกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย

2. จ่ายเงินสมทบในส่วนของกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ โดยแยกหลักเกณฑ์การขอใช้สิทธิไว้ดังนี้

สิทธิที่จะได้รับ

1. บริการทางการแพทย์ รวมถึงค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรคตามประกาศสำนักงานเรื่องหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

2. เงินทดแทนการขาดรายได้

3. การบำบัดทดแทนไต

4. การปลูกถ่ายไขกระดูก

5. ค่าบริการทางการแพทย์กรณีทันตกรรม (ถอนฟัน อุดฟัน และขูดหินปูน) ระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์

ข. กรณีเจ็บป่วยทั่ว ๆ ไป

ผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ที่สถานพยาบาลที่ระบุไว้ในบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล หรือเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้น สถานพยาบาลดังกล่าวจะให้การรักษาโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ เว้นแต่มีความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องผู้ป่วยพิเศษ หรือเวชภัณฑ์พิเศษนอกเหนือจากที่แพทย์สั่ง ผู้เข้ารับการรักษาจะต้องจ่ายเงินเพิ่มเอง

บัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล

เป็นบัตรที่สำนักงานประกันสังคมออกให้ผู้ประกันตน เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการรักษาตัว ณ โรงพยาบาลที่ท่านเลือก โดยผู้ประกันตนจะได้รับบัตรนี้เมื่อจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมครบ 3 เดือน บัตรนี้ผู้ประกันตนสามารถแจ้งเปลี่ยนแปลงสถานพยาบาลได้ทุกสิ้นปี หรือในกรณีที่ผู้ประกันตนย้ายสถานที่ทำงาน

ค่าพาหนะ

กรณีผู้ประกันตนเข้ารับการรักษา ณ สถานพยาบาลอื่นและสถานพยาบาลนั้นมีความจำเป็นต้องส่งตัวผู้ป่วยไปตรวจวินิจฉัยหรือรักษาต่อ ณ สถานพยาบาลอีกแห่งหนึ่งภายในระยะเวลา 72 ชั่วโมงแรก สามารถเบิกค่าพาหนะได้ตามอัตรา ดังนี้

- ค่ารถพยาบาลหรือเรือพยาบาลไม่เกินครั้งละ 500 บาท

ครั้ง

- ค่าพาหนะรับจ้าง หรือพาหนะส่วนบุคคล หรือพาหนะอื่น ๆ เหน่าจ่าย 300 บาท/

- หากข้ามจังหวัดจ่ายเพิ่มอีกตามระยะทางกิโลเมตรละ 6 บาท

กรณีขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้

สิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ จะได้รับในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง โดยได้รับตามที่หยุดงานจริงตามคำสั่งแพทย์ ไม่เกิน 90 วัน/ ครั้ง และรวมกันไม่เกิน 180 วัน/ปี เว้นแต่ป่วยด้วยโรคเรื้อรังจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ไม่เกิน 365 วัน

หมายเหตุ: กองทุนประกันสังคมจะจ่ายให้หลังจากที่ลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแล้ว

โรคและบริการที่ไม่มีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ (กลุ่ม 15 โรคยกเว้น)

1. โรคจิต ยกเว้นกรณีเฉียบพลัน ซึ่งต้องทำการรักษาในทันทีและระยะเวลาไม่เกิน 15 วัน

2. โรคหรือประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการใช้สารเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด

3. โรคเดียวกันที่ต้องใช้ระยะเวลารักษาตัวในโรงพยาบาลประเภทคนไข้ในเกิน 180 วัน ในหนึ่งปี

4. การบำบัดไตกรณีไตวายเรื้อรัง (Hem dialysis) ยกเว้น

4.1 กรณีไตวายเฉียบพลันที่มีระยะเวลาการรักษาไม่เกินหกสิบวัน ให้มีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์

4.2 กรณีเจ็บป่วยด้วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย ให้มีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์โดยการบำบัดทดแทนไตด้วยวิธีการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม ด้วยวิธีการล้างช่องท้องด้วยน้ำยาถาวร และด้วยวิธีการปลูกถ่ายไต ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขและอัตราที่กำหนดในประกาศสำนักงานประกันสังคม

5. การกระทำใด ๆ เพื่อความสวยงาม โดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์

6. การรักษาที่ยังอยู่ในระหว่างการค้นคว้าทดลอง

7. การรักษาภาวะมีบุตรยาก

8. การตรวจเนื้อเยื่อเพื่อการผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ ยกเว้นการปลูกถ่ายไขกระดูก

9. การตรวจใด ๆ ที่เกินความจำเป็นในการรักษาโรคนั้น

10. การผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ ยกเว้น การปลูกถ่ายไขกระดูกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

11. การเปลี่ยนเพศ

12. การผสมเทียม

13. การบริการระหว่างการรักษาตัวแบบพักฟื้น

14. ทันตกรรม ยกเว้น กรณีถอนฟัน อุดฟัน และขูดหินปูน

15. แว่นตา

การบริการที่จะได้รับจากสถานพยาบาล

สถานพยาบาลต่าง ๆ จะให้การตรวจวินิจฉัยและรักษาแก่ผู้ประกันตนตามมาตรฐานทางการแพทย์ รวมถึงรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในกรณีที่ทางโรงพยาบาลไม่สามารถให้บริการได้ และต้องมีการส่งตัวไปรับการรักษายังสถานพยาบาลอื่น

2. กรณีทุพพลภาพ

หลักเกณฑ์ที่จะทำให้มีสิทธิ คือ จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันที่คณะกรรมการแพทย์กำหนดให้เป็นทุพพลภาพ

สิทธิที่จะได้รับ

1. ค่ารักษาพยาบาล

- จ่ายเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท

2. เงินทดแทนการขาดรายได้

- ได้รับในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นรายเดือนตลอดชีวิต ค่าอวัยวะเทียม/

อุปกรณ์/ อุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค

3. ค่าทำศพ

- กรณีผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ

30,000 บาทเงินสงเคราะห์

- กรณีผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตายผู้มีสิทธิได้รับดังนี้ ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง และผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยห้าเดือน

3. กรณีเสียชีวิต

หลักเกณฑ์ที่จะทำให้มีสิทธิ คือ

1. จ่ายเงินสมทบในส่วน of กรณีตายมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือนภายในระยะเวลา 6

เดือน

2. ผู้มีสิทธิมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์กรณีตาย ดังนี้

- ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง

- ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยห้าเดือน

ใครคือผู้จัดการศพ

- บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

- คู่สมรส บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

- บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

4. กรณีสงเคราะห์บุตร

หลักเกณฑ์ที่จะทำให้มีสิทธิ คือ จ่ายเงินสมทบในส่วนของกรณีสงเคราะห์บุตรมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 36 เดือนก่อนเดือน ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนและเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 หรือ มาตรา 39

สิทธิที่จะได้รับ

เงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายเดือนละ 350 บาทต่อบุตรหนึ่งคน

เงื่อนไขบุตรที่ได้รับการสงเคราะห์

1. เงินสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกิน 2 คน (บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายดังกล่าวไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น)

2. ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ผู้ประกันตนเป็นผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตาย ในขณะที่บุตรมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อจนอายุ 6 ปีบริบูรณ์

3. ในกรณีที่ผู้ประกันตนชายไม่ได้จดทะเบียนสมรส บุตรจึงมิใช่บุตรชอบด้วยกฎหมายของผู้ประกันตนชายสามารถดำเนินการให้บุตรเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมายได้ 3 วิธีคือ

- จดทะเบียนสมรสกับมารดาของบุตร
- จดทะเบียนรับรองบุตร
- ยื่นคำร้องต่อศาลให้ศาลมีคำพิพากษาว่าเป็นบุตร

5. กรณีชราภาพ

เงื่อนไขการเกิดสิทธิกรณีบำนาญชราภาพ

1. จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน ไม่ว่าระยะเวลา 180 เดือน จะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม

2. มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์

3. ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

เงื่อนไขการเกิดสิทธิกรณีบำนาญชราภาพ

1. จ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน

2. ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

3. มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ หรือเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย
ประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญชราภาพ

1. กรณีจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 180 เดือน มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพเป็นรายเดือนใน อัตราร้อยละ 15 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

2. กรณีที่มีการจ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือน ให้ปรับเพิ่มอัตราบำนาญชราภาพตามข้อ 1 ขึ้นอีกในอัตราร้อยละ 1 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน สำหรับระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือน

ประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญชราภาพ

1. กรณีที่มีการจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน ให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพ มีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ

2. กรณีที่มีการจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพ มีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายเงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ พร้อมผลประโยชน์ตอบแทน ตามที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด

3. กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน นับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

กำหนดเวลาการยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทน

ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิจะต้องยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน 1 ปี นับแต่วันที่มีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทน

6. กรณีว่างงาน

หลักเกณฑ์ที่จะทำให้มีสิทธิ คือ จ่ายเงินสมทบในส่วนของกรณีว่างงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน

เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

1. ต้องขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานที่สำนักงานจัดหางานของรัฐ
2. มีความสามารถในการทำงาน และพร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้
3. ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน
4. ต้องรายงานต่อเจ้าหน้าที่สำนักจัดหางาน ไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง
5. ผู้ที่ว่างงานต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกรณี
 - ทุจริตต่อหน้าที่
 - กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
 - จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
 - ฝ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วย

กฎหมายในกรณีร้ายแรง

- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันควร
- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษา

6. ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

7. มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนเริ่มตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับ

นายจ้างรายสุดท้าย

8. ไม่เป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39

สิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทน

กรณีถูกเลิกจ้าง

- ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 180 วัน ในอัตราร้อยละ 50

ของค่าจ้างกรณีลาออกจากงาน

กรณีสมัครใจลาออก

- ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 90 วัน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างหากใน 1 ปีปฏิทินมีการยื่นขอรับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานเกินกว่า 1 ครั้ง ให้นับระยะเวลาการรับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานรวมกันไม่เกิน 180 วัน เงินทดแทนการขาดรายได้จะจ่ายเป็นงวดเดือน โดยโอนเงินผ่านบัญชีธนาคารตามที่ผู้ประกันตนแจ้ง

7. กรณีคลอดบุตร

หลักเกณฑ์ที่จะทำให้มีสิทธิ คือ

1. จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร

2. อยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการลดส่วนเงินสมทบกรณีคลอดบุตร

3. เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 หรือมาตรา 39 หรือสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตนไม่เกิน 6 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ โดยแยกหลักเกณฑ์การใช้สิทธิไว้ดังนี้

ผู้ประกันตนหญิง

1. ให้ผู้ประกันตนหญิงไปรับบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร ตั้งแต่การ ฝากครรภ์จนถึงการคลอดบุตร ณ สถานพยาบาล ตามบัตรรับรองสิทธิฯ ของตนเองหรือของสามี (ที่เป็นผู้ประกันตน) หรือสถานพยาบาลเครือข่ายของสถานพยาบาลตามบัตรฯ ของตนเองหรือของสามี โดยไม่ต้องจ่ายเงินค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ ยกเว้น ค่าใช้จ่ายในด้านบริการพิเศษอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร

2. เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน

ผู้ประกันตนชาย

สำหรับคู่สมรสของผู้ประกันตนชายให้ไปรับบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร ตั้งแต่การฝากครรภ์จนถึงการคลอดบุตร ณ สถานพยาบาล ตามบัตรรับรองสิทธิฯ ของผู้ประกันตนชายหรือสถานพยาบาลเครือข่ายของสถานพยาบาลตามบัตรฯ โดยไม่ต้องจ่ายเงินค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายฯ ยกเว้น ค่าใช้จ่ายในด้านบริการพิเศษอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร

การรับบริการทางแพทย์กรณีคลอดบุตร

ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนจะต้องขึ้นทะเบียนการใช้สิทธิการรับบริการทางการแพทย์ กรณีคลอดบุตรตามแบบที่กำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิวัฒน์ กำลังเอก (2531) ศึกษาการวิเคราะห์ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้จัดการในสหกรณ์การเกษตร ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรขวัญด้านรายได้จากการปฏิบัติงานความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการมีระดับขวัญค่อนข้างต่ำ ผู้วิจัยได้เสนอแนะ เพื่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นไปของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ตลอดจนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่พร้อมไปด้วยกำลังคนและทรัพยากรด้านอื่น อันเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาของ สหกรณ์การเกษตร ดังนี้

1. จากสภาพภูมิหลังบางประการ เกี่ยวกับสาเหตุของการเข้าทำงานตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์ ในส่วนของผู้จัดการที่ให้เหตุผลว่า ยังหางานอื่นทำไม่ได้ แสดงให้เห็นว่า ตามความเป็นจริงแล้ว เขาไม่ได้มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรสหกรณ์ เป็นเพียงทำงานเพื่อรอโอกาสที่จะเปลี่ยนงานใหม่ จึงควรพิจารณาผลเสียที่เกิดขึ้น นอกจากนั้น เมื่อศึกษาอายุของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรประกอบด้วย ยังพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จึงเป็นเหตุผลสนับสนุนประเด็นข้างต้น ทำให้สหกรณ์ต้องรับสมัครผู้จัดการเข้ามาใหม่อยู่เรื่อย ๆ ซึ่งทำให้การดำเนินงานสหกรณ์ไม่ต่อเนื่อง ต้องมีการเรียนรู้งานกันใหม่อยู่ตลอดไป จากรายละเอียดดังกล่าว จึงเห็นควรให้ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสหกรณ์หาทางแก้ไขในจุดนี้ เพื่อให้ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรปฏิบัติงานอยู่ในสหกรณ์เป็นระยะเวลานาน เช่น การสร้างภาพพจน์ที่ดีสำหรับการทำงาน การตั้งเกณฑ์ระยะเวลาทำงานเป็นข้อตกลงเบื้องต้น การสอบประวัติ เป็นต้น

2. จากผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรซึ่งเป็นองค์ประกอบของขวัญอันได้แก่ โอกาสก้าวหน้า ความพอใจในงาน สภาพการปฏิบัติงาน ปริมาณงานในหน้าที่ ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด และความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการและคณะกรรมการมีระดับค่อนข้างสูงนั้นมีได้หมายความว่า จะไม่ต้องเอาใจใส่ แต่กลับต้องคอยบำรุงรักษาระดับขวัญไว้ให้ดีเสมอ และคอยเสริมสร้างให้อยู่ในระดับที่ดียิ่งขึ้นไปอีก

3. ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เช่น ระดับขวัญ ด้านรายได้ ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการซึ่งมีระดับต่ำ ตลอดจนปัญหาเรื่องระเบียบข้อบังคับบางประการที่ไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานนั้น ควรจะได้รับการแก้ไขจากหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง นอกจากนั้น ในส่วนที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของบุคคลในหน่วยงานสหกรณ์การเกษตร ควรให้มีการอบรมโดยเน้นถึงอำนาจหน้าที่ที่มีต่อสหกรณ์ให้ชัดเจน

วิวัฒน์ โชติเลอศักดิ์ (2532) ศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานธุรกิจของสหกรณ์ การเกษตร ผลการศึกษาพบว่า ประการแรก การพัฒนากำลังคนล่าช้า เนื่องจากขาดการประสานงาน ในด้านการอบรม และระบบการจูงใจด้านค่าตอบแทนและ โอกาสความก้าวหน้าไม่ดีพอ ประการที่สอง การบริหารงานของสหกรณ์ไม่มีประสิทธิภาพ สืบเนื่องจากความล่าช้าของการพัฒนากำลังคน และการขาดระบบการรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ประการที่สาม การเชื่อมโยงธุรกิจของ สหกรณ์การเกษตรมีอุปสรรคมาก พื้นฐานที่สำคัญของการเชื่อมโยง คือ การวางแผนการผลิตของ เกษตรกรซึ่งยังไม่แพร่หลาย นอกจากนั้นระบบสินเชื่อ ระบบตลาด ระบบการแปรรูป และการ บริหารงานบุคคล ยังไม่อำนวยให้ ทำให้การเชื่อมโยงธุรกิจแบบครบวงจรต้องขัดข้อง แนวทาง ปรับปรุงเพื่อการพัฒนา สหกรณ์การเกษตร คือ (ก) จัดตั้งสภาพัฒนาสหกรณ์การเกษตร โดยมีหน้าที่ กำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสหกรณ์รวมทั้งการพัฒนากำลังคน (ข) จัดตั้งสภาการศึกษา สหกรณ์ ทำหน้าที่วางแผนและประสานงานการศึกษาอบรมสหกรณ์ให้เป็นเอกเทศ (ค) จัดทำ คลังข้อมูลให้เป็นศูนย์กลางข่าวสารของระบบสหกรณ์

จุฑาทิพย์ ภัทราวาท (2533) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน สหกรณ์การเกษตร ผลการศึกษาพบว่า สภาพทั่วไปของพนักงานสหกรณ์ ตัวอย่างที่ทำงานอยู่ใน สำนักงานสหกรณ์การเกษตร ส่วนใหญ่มีพนักงานชายหญิงในสัดส่วนที่พอ ๆ กัน อายุอยู่ระหว่าง 25 ปี ถึง 29 ปี จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สมรสแล้ว และทำงานในตำแหน่ง พนักงานสหกรณ์การเกษตรระหว่าง 4 ถึง 10 ปี

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ การเกษตร ประกอบด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สำหรับปัจจัยภายในซึ่งเรียงตามลำดับ ความสำคัญ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน และลักษณะของงานที่ทำ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สถานภาพของตำแหน่งงาน การนิเทศงาน และความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อเปรียบเทียบความสำคัญระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เหล่านี้ ปรากฏว่า ปัจจัยภายในมีผลกระทบต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ มากกว่าปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น มีผลกระทบต่อระดับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิงเหมือนกัน แต่ระดับความพึงพอใจที่ ได้รับจะแตกต่างกัน ตามสถานภาพการสมรสของพนักงานสหกรณ์เป็นสำคัญ

ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ความ รับผิดชอบในปริมาณงานที่ทำมากเกินไป การขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก การขาดขวัญและ

กำลังใจในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ควรมีการปรับปรุงแก้ไขโดยการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการให้กับพนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน การจัดจ้างพนักงานใหม่เพิ่มขึ้น การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และการส่งเสริมการศึกษาอบรมให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ

สาวาท ทศนีย์สุวรรณ (2538) ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในภาคใต้ส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในสหกรณ์ระดับชั้น 2 มีอายุโดยเฉลี่ย 36.7 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศชายและสมรสแล้ว สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 48.2 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 1-4 ปี โดยมีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 7,001-9,000 บาท สำหรับการเข้ารับการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 96.4 เฉลี่ย 1.15 ครั้งต่อปี ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาคเดิมของตน ร้อยละ 65.5

สภาพปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทและหน้าที่ของผู้จัดการสหกรณ์ที่สำคัญ คือ 1) การบริหารธุรกิจสหกรณ์ขาดแคลนเงินทุนดอกเบี้ยต่ำ ขาดการสนับสนุนปัจจัยพื้นฐาน เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ในการผลิต การตลาด มาใช้ในการจัดการธุรกิจ 2) การให้การศึกษาอบรมทางสหกรณ์ ผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและดูงานน้อยมาก 3) เงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนที่ได้รับมีน้อยไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ 4) คณะกรรมการดำเนินการยังขาดความรู้ ความสามารถในการบริหารธุรกิจ มีวิสัยทัศน์แคบ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น 5) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ยังขาดความคิดริเริ่ม ความพร้อม และความมั่นใจ ในการให้คำแนะนำแก่สหกรณ์โดยเฉพาะในเชิงธุรกิจ 6) กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบสหกรณ์ไม่ทันสมัยมีข้อจำกัดมากเกินไป ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการธุรกิจสหกรณ์ และ 7) ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้ตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้เฉลี่ยร้อยละ 96.3

สุดากรณ์ พรหมอินทร์ (2538) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับน้อย ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ที่มีวุฒิการศึกษาพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่มีวุฒิ

ตั้งแต่ปริญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้จัดการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญาตรี เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานสหกรณ์การเกษตรกับขนาดของสหกรณ์ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้จัดการสหกรณ์ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้จัดการสหกรณ์ขนาดเล็ก ส่วนผู้จัดการสหกรณ์ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านเงินเดือน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปฏิบัติงานในสหกรณ์ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจมากกว่า ผู้จัดการสหกรณ์ขนาดเล็ก สำหรับด้านนโยบาย และการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย และการบริหารสูงกว่าผู้จัดการ สหกรณ์ขนาดเล็กและขนาดกลาง

กมลทิพย์ คติการ (2540) ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ในด้านกระบวนการปรับเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า ให้เป็นผลการดำเนินงาน สหกรณ์ในกลุ่มที่ประสบความสำเร็จทางธุรกิจมาก มีผู้จัดการที่มีศักยภาพสูงกว่า ผู้จัดการของสหกรณ์ในกลุ่ม ที่ประสบความสำเร็จทางธุรกิจปานกลางเพียงเล็กน้อย และผู้จัดการทั้งสองกลุ่มมีศักยภาพดีกว่า ผู้จัดการในกลุ่มที่ประสบความสำเร็จทางธุรกิจน้อย

ด้านขนาดขององค์กรและการจัดแผนงาน สหกรณ์การเกษตรในกลุ่มที่ประสบความสำเร็จทางธุรกิจมาก มีขนาดขององค์กรใหญ่กว่า และมีการจัดแผนงานมากกว่าสหกรณ์การเกษตรในกลุ่มที่ประสบความสำเร็จทางธุรกิจปานกลาง และสหกรณ์ในกลุ่มที่ประสบความสำเร็จทางธุรกิจน้อย ตามลำดับ

ด้านการจัดการงานบุคคล สหกรณ์การเกษตรในกลุ่มที่ประสบความสำเร็จทางธุรกิจมาก มีแนวโน้มที่มีสวัสดิการให้แก่พนักงานมากกว่ากลุ่มสหกรณ์ที่ประสบผลสำเร็จทางธุรกิจปานกลาง และกลุ่มสหกรณ์ประสบความสำเร็จทางธุรกิจน้อย

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสหกรณ์ที่เป็นปัญหาร่วมกัน คือ ปัญหาการมีทุนไม่เพียงพอ ปัญหาด้านบุคลากร และประสพภัยธรรมชาติ ซึ่งส่งผลต่อการชำระหนี้ของสมาชิก

ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2540) ศึกษาบทบาทโครงสร้างของสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย ตั้งแต่ อดีต - ปัจจุบัน - อนาคต โดยสอบถามสมาชิกสหกรณ์ 272 ราย ผลการศึกษาพบว่า คำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสันนิบาตสหกรณ์ สมาชิกสหกรณ์รู้จักสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย ในระดับปาน

กลางเพียงร้อยละ 54 รู้จักดีมีร้อยละ 29 และไม่ทราบร้อยละ 16.2 สมาชิกสหกรณ์มีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และแผนงานหลักของสันนิบาตสหกรณ์ฯ ในระดับปานกลางร้อยละ 51.1 ทราบดีมีร้อยละ 26.8 และไม่ทราบร้อยละ 22.1 สมาชิกสหกรณ์ร้อยละ 46.7 มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของสันนิบาตสหกรณ์ฯ เข้าใจดีร้อยละ 32.3 และไม่ทราบวัตถุประสงค์ของสันนิบาตสหกรณ์ฯ ร้อยละ 21 ในด้านภาพลักษณ์ของสันนิบาตสหกรณ์ฯ สมาชิกสหกรณ์ร้อยละ 51 ตอบว่าพอทราบร้อยละ 25 ทราบดี ไม่ทราบร้อยละ 24

สุรศักดิ์ นาคสวัสดิ์ (2542) ศึกษาการดำเนินการทางกฎหมาย กรณีสหกรณ์ได้รับความเสียหาย อันเนื่องมาจากการกระทำความผิดทางอาญา ผลการศึกษาพบว่า ในความบกพร่องที่เกิดขึ้นกับสหกรณ์ กรณีเงินสดขาดบัญชีเกิดจากการกระทำความผิดทางอาญาทั้งหมดร้อยละ 100 ส่วนสินค้ายาขาดบัญชีเป็นการกระทำความผิดทางอาญาร้อยละ 77.5 ฐานความผิดทางอาญา ได้แก่ การยักยอกทรัพย์ การปลอมแปลงเอกสาร นื้อ โกงทรัพย์ และลักทรัพย์ ตามลำดับ ผู้กระทำความผิดมากที่สุด คือ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ อันดับรองลงมาเป็นกรรมการสหกรณ์

ดารณี แก้วตะพาน (2548) ศึกษาการพัฒนาการออมของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด (สอ. ธ.ก.ส.) ผลการศึกษาพบว่า สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด จัดตั้งและดำเนินงานมา 34 ปีแล้ว (พ.ศ. 2514 - 2548) ควรวิเคราะห์หาจำนวนที่เหมาะสมของพนักงานและลูกจ้าง โดยจำนวนพนักงานและลูกจ้างของ สอ. ธ.ก.ส. ในเวลานี้นี้อยู่ 26 คน ให้บริการแก่สมาชิก 13,156 คน ซึ่งเฉลี่ยแล้วเท่ากับ 506 คนต่อพนักงานหนึ่งคน พนักงานหนึ่งคนร่วมบริหารจัดการสินทรัพย์เฉลี่ย 189.53 ล้านบาท ส่วน อัตราเงินเดือนต่อคนค่อนข้างต่ำ รวมเป็นเงินค่าใช้จ่ายเงินเดือนพนักงานในงบกำไรขาดทุนของ สอ. ธ.ก.ส. ในปี 2546 เพียงร้อยละ 2.41 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด ในภาวะมีพนักงานจำนวนดังกล่าว หาก สอ. ธ.ก.ส. พิจารณาและดำเนินโครงการจัดหาที่อยู่อาศัยรูปแบบต่าง ๆ ให้แก่สมาชิก และเพิ่มเงินออมในรูปหุ้นมากขึ้น ตามข้อเสนอแนะในข้างต้น สอ. ธ.ก.ส. น่าจะพบปัญหาเจ้าหน้าที่ที่มีไม่พอกับการพัฒนาการออมของสมาชิก

สอ. ธ.ก.ส. มีพนักงานลูกจ้าง จำนวน 26 คนทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้ซึ่งบริการต่าง ๆ แก่สมาชิก 506 คน ต่อพนักงานหนึ่งคน ส่วนการบริหารจัดการสินทรัพย์ของ สอ. ธ.ก.ส. เฉลี่ยคนละ 189.53 ล้านบาท มีเงินเดือนเฉลี่ยต่อปี คนละ 215,457 บาท หรือเดือนละ 17,955 บาท จำนวนเงินเดือนของพนักงานคิดเป็นค่าใช้จ่ายในงบกำไรขาดทุนของ สอ. ธ.ก.ส. ปี 2546 เพียงร้อยละ 2.41 เท่านั้น (เงิน 5,601,883.26 บาท) ในการดำเนินธุรกิจขององค์การใดก็ตาม พนักงานลูกจ้างเป็นฝ่าย

จัดการธุรกิจขององค์กร เป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรและธุรกิจขององค์กรที่สำคัญมากไม่น้อยกว่า องค์ประกอบโครงสร้างขององค์กรอย่างอื่น

หากปล่อยให้ระบบงานทำให้พนักงานทำงานมากเกินไปที่ควรจะเป็น และองค์กรก็จ่ายเงินเดือนให้น้อยกว่าความเหมาะสม ประสิทธิภาพการจัดการองค์กรและธุรกิจของ สอ. ร.ก.ส. ให้บริการร้อยละ 53.33 ของสมาชิกและเกิดจากการจัดให้มีบริการหลายอย่างของ สอ. ร.ก.ส. ร้อยละ 40.00 ของสมาชิก การอำนวยความสะดวกและการจัดให้มีบริการหลากหลายได้ ต้องอาศัยพนักงานเจ้าหน้าที่จำนวน 26 คน ดังกล่าวด้วยเป็นส่วนใหญ่

เงินค่าใช้จ่ายเป็นเงินเดือน 5.60 ล้านบาท และ 6.44 ล้านบาทในงบดุลปี 2545 และ 2546 ตามลำดับนั้นหาก สอ. ร.ก.ส. นำสินทรัพย์หรือทุนดำเนินงานเฉลี่ย 189.53 ล้านบาทต่อพนักงานหนึ่งคนนั้น ออกให้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยที่กำหนดไว้ 4.50-6.00 % ในปี 2546 ก็จะได้รายรับเป็นดอกเบี้ยจำนวน 8.52-11.37 ล้านบาทตามลำดับ หรือเฉลี่ยรวมปีละ 9.94 ล้านบาท แม้จะหักค่าใช้จ่ายออกตามในปี อัตราค่าใช้จ่ายที่ปรากฏในงบกำไรขาดทุนทางบัญชีปี 2546 ร้อยละ 29.00 จากรายรับดอกเบี้ยที่คำนวณไว้ข้างต้น ก็จะเป็นรายรับสุทธิจากดอกเบี้ยรับดังกล่าวเป็นเงิน 6.05 ล้านบาท ตามลำดับ ก็ยังเป็นจำนวนเงินมากกว่าค่าใช้จ่ายเงินเดือนพนักงานที่ปรากฏในงบกำไรขาดทุนของ สอ. ร.ก.ส. ปี 2546

น้ำฝน สัมดี (2548) ศึกษาการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบกองทุนบริหารและพัฒนาบุคลากรสหกรณ์ พบว่า สหกรณ์ที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่สหกรณ์ระหว่าง 1 - 10 คน ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่มาก คิดเป็นร้อยละ 57.6 49.2 และ 34.7 ตามลำดับ ระหว่าง 11 - 20 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 38.6 และ 28.6 ตามลำดับ ระหว่าง 21 - 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 7.6 และ 21.4 ตามลำดับ ระหว่าง 31 - 40 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 3.8 และ 8.2 ตามลำดับ ระหว่าง 41 - 50 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 0.8 และ 6.1 ตามลำดับ และมากกว่า 50 คน มีเฉพาะสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก คิดเป็นร้อยละ 1.0 บุคลากรสหกรณ์มีความต้องการด้านสวัสดิการ ระบบบำนาญกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อจะมีเงินเพียงพอใช้จ่ายในบั้นปลายของชีวิตเมื่อเกษียณอายุ และเป็นหลักประกันที่มั่นคง สำหรับผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานเป็นบุคลากรสหกรณ์ ผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์มีเงินออมและเงินบำเหน็จไม่เพียงพอในการดำรงชีพเมื่อว่างงานและเกษียณอายุ ร้อยละ 78.1 สหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว คิดเป็นร้อยละ 5.8 และผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ต้องการให้มีการจัดระบบการออมแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 93.6 ดังนั้น ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคลากรสหกรณ์ ควรจัดให้มีระบบการออมแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การพัฒนาบุคลากรสหกรณ์ควรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรนำพระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มาใช้เป็นกองทุนเดียวกันทั้งขบวนการสหกรณ์ คณะกรรมการพัฒนาการ สหกรณ์แห่งชาติ ควรเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์ กรมส่งเสริมสหกรณ์ควร ส่งเสริมจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีกองทุนใน ระยะแรกตั้ง

สหกรณ์ออมทรัพย์ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.8 ส่วนสหกรณ์ที่ยังไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 310 ราย คิดเป็นร้อยละ 94.2 สหกรณ์ออมทรัพย์ ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่มาก ที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว คิดเป็นร้อยละ 2.0 7.6 และ 7.1 ตามลำดับ สหกรณ์ที่ยังไม่มี คิดเป็นร้อยละ 98.0 92.4 และ 92.9 ตามลำดับ

สหกรณ์ต้องการให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 286 ราย คิด เป็นร้อยละ 86.9 และมีจำนวนเจ้าหน้าที่ระหว่าง 1-10 คน จำนวน 156 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.4

ผลการศึกษาโครงสร้างกองทุนที่เกี่ยวข้องกับกรรมการกองทุนฯ พบว่า การแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการกองทุนฯ สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย ควรเป็นผู้ปฏิบัติการกองทุนฯ สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย เป็นผู้จัดเจ้าหน้าที่และงบประมาณในการรณรงค์จัดตั้งกองทุน และควรมีความร่วมมือระหว่างสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทยกับสหกรณ์สมาชิก นอกจากนี้ ควรมีการแบ่งส่วนงานในสำนักงานกองทุน กล่าวได้ว่า มีความเป็นไปได้ในการจัดตั้งรูปแบบ กองทุนบริหารและพัฒนาบุคลากรสหกรณ์ โดยอาศัยกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันในการจัดตั้ง คือ พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

ผลการศึกษาและการประชุมหารือกับคณะกรรมการที่ปรึกษา สามารถกำหนดรูปแบบ จำลองของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริหารและพัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร่วมทุน ซึ่ง จดทะเบียนแล้ว เพื่อดำเนินบทบาทด้านการบริหารเงินกองทุนในการจัดสวัสดิการกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจ สร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิต เพื่อบุคลากรสหกรณ์ทุ่มเท กำลังกายกำลังใจที่มีอยู่ทั้งหมดในการปฏิบัติงานให้สหกรณ์ ส่งผลให้การพัฒนาสหกรณ์มีความ เจริญก้าวหน้า

ประสงค์ วินัยแพทย์ (2547) ศึกษาแนวทางส่งเสริมการออมเพื่อการเกษียณอายุ ผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่า จำนวนนายจ้างในระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังมีน้อย โดย ณ 30 มีนาคม 2547 มีจำนวนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งสิ้น 564 กองทุน จำนวนนายจ้าง 5,925 ราย หรือ ร้อยละ 1.8 ของจำนวนสถานประกอบการในระบบประกันสังคมซึ่งมีจำนวน 329,130 แห่ง จำนวน สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 1,439,847 ราย มูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังมี

อัตราน้อยกว่าเมื่อเทียบกับจำนวนลูกจ้างที่ เป็นผู้ประกันตนของกองทุนประกันสังคม ซึ่งมีประมาณ 7.5 ล้านคนหรือคิดเป็นร้อยละ 19 ของจำนวนผู้ประกันตน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการแรงงาน (Demand for labor) หรือเจ้าหน้าที่ จำนวนเท่าใดในคาบเวลาหนึ่งของสหกรณ์ออมทรัพย์แต่ละแห่ง ซึ่งเป็นตัวแปรตาม (Dependent Variables) ที่กำหนดให้เป็น Y จะเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกหรือทางลบนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของจำนวนตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ (1) จำนวนสมาชิกหรือ X_1 ; (2) จำนวนสินทรัพย์ ซึ่งประกอบด้วยหนี้สินและทุน หรือ X_2 ; (3) จำนวนเครื่องมืออุปกรณ์ทุนแรง หรือ X_3 ของสหกรณ์ออมทรัพย์นั้น ๆ ซึ่งอาจเขียนแบบสมการ (Equation) ได้ดังนี้

$$Y = f(X_1, X_2, \dots, X_n)$$

$$Y = \text{จำนวนเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์นั้น}$$

$$X_1 = \text{จำนวนสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์นั้น}$$

$$X_2 = \text{จำนวนสินทรัพย์ของสหกรณ์ออมทรัพย์นั้น}$$

โดยให้ปัจจัยอื่น ๆ คงที่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง ความเป็นไปได้หรือแนวทางในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ กรณีศึกษา สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร จำกัด เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ ในการหาความสัมพันธ์ระหว่าง ความ ต้องการแรงงานโดยใช้สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด และสหกรณ์ออมทรัพย์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด มาหาค่าเฉลี่ยของจำนวนเจ้าหน้าที่ต่อจำนวน สมาชิก ค่าเฉลี่ยของจำนวนเจ้าหน้าที่ต่อจำนวนจำนวนสินทรัพย์ เป็นต้น หากมีการจัดตั้งกองทุน สำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นแล้ว การเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ตามความสัมพันธ์ ระหว่างความต้องการแรงงานนี้ อาจไม่จำเป็นต้องเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ตามทฤษฎีนี้เต็มจำนวนก็ได้ เนื่องจากการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ ทำให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ออมทรัพย์มีขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับสหกรณ์เพิ่มขึ้น สร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ทำงาน ให้กับสหกรณ์นานขึ้น สร้างความมั่นคงและมั่นใจให้เจ้าหน้าที่เมื่อพ้นจากงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ออมทรัพย์กรณีสึกษา : สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

สถานที่ดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีอยู่ 2 แห่ง คือ สถานที่ทำการของ สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด (สอ.มก.) และ สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด (สอ. ธ.ก.ส.)

ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรและตัวอย่างในการวิจัยนี้ ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว

ประชากร คือ นิติบุคคลซึ่งเป็นนายจ้างที่จัดตั้งแล้ว และซึ่งเป็นนายจ้างที่จะจัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว คือ สอ. มก. และ สอ. ธ.ก.ส.

ส่วนประชากรที่ถือเป็นตัวแทนนายจ้าง ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว คือ คณะกรรมการดำเนินการของ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. และประชากรที่ถือเป็นตัวแทนลูกจ้าง ก็ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว คือ เจ้าหน้าที่ของ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. ดังที่จะได้อธิบายไว้ในเรื่องข้อมูลปฐมภูมิ

การศึกษาประชากรได้จากการใช้แบบสอบถามบุคลากรในองค์กรดังกล่าว ในฐานะเป็นตัวแทนนายจ้างและตัวแทนลูกจ้างของสหกรณ์ทั้งสองแห่ง มีจำนวนประชากรตาม รายงานกิจการประจำปี 2548 ของสหกรณ์ทั้งสองแห่ง ดังนี้ คณะกรรมการดำเนินการของ สอ. มก. และ สอ. ธ.ก.ส. จำนวนแห่งละ 15 คน เจ้าหน้าที่ของ สอ. มก. และ สอ. ธ.ก.ส. จำนวนแห่งละ 24 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 78 คน (ตาราง 3)

เพื่อการคัดเลือกหน่วยที่จะทำการศึกษา ให้ได้ตัวแทนประชากรหรือการสุ่มตัวอย่าง โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ต้องการ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.10 โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Taro Yamane (สุวรรณา ชูโชติ, 2544: 90-91) ดังนี้

ขั้นที่ 1 สูตร
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.10)

คณะกรรมการดำเนินการของ สอ. มก. และ สอ. ช.ก.ส. มีจำนวนแห่งละ 15 คน

เท่ากัน

แทนค่า $n = \frac{15}{1 + 15(0.10)^2} = 13.04$

ดังนั้นกำหนดการสุ่มตัวอย่างกรรมการการของ สอ. มก. และ สอ. ช.ก.ส. ไม่น้อยกว่าแห่งละ 13 คน

เจ้าหน้าที่ของ สอ. มก. และเจ้าหน้าที่ของ สอ. ช.ก.ส. มีจำนวนแห่งละ 24 คน

เท่ากัน

แทนค่า $n = \frac{24}{1 + 24(0.10)^2} = 19.35$

ดังนั้น กำหนดการสุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ของ สอ. มก. และ สอ. ช.ก.ส. ไม่น้อยกว่าแห่งละ 19 คน

ขั้นที่ 2 นำจำนวนกรรมการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ที่ได้ทั้งสองแห่งตามขั้นที่ 1 มาทำการสุ่มตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมาย (Purposive sampling) โดยใช้เหตุผลในการเลือกกรรมการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งที่พบได้ง่าย จากการสุ่มตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมาย ได้จำนวนประชากรตัวอย่างรวมไม่น้อยกว่า 64 ตัวอย่าง (ตาราง 3)

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสหกรณ์ออมทรัพย์

สหกรณ์	ประชากร	จำนวนตัวอย่าง
กรรมการ สอ.มก.	15	13
กรรมการ สอ.ชกส.	15	13
เจ้าหน้าที่ สอ.มก.	24	19
เจ้าหน้าที่ สอ.ชกส.	24	19
รวม	78	64

ที่มา: จากการคำนวณ

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีดำเนินการวิจัยปัญหาพิเศษเรื่องนี้ จะเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือ ข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลปฐมภูมิ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จะได้จากหนังสือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ผู้มีอำนาจออกใช้ตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนิติบุคคล คือ สอ.มก. และ สอ. ร.ก.ส. และที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างของ สอ.มก. และ สอ.ร.ก.ส. ในเรื่องการจัดตั้ง หรือเรื่อง การจะจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้าง ของนิติบุคคลนั้น ๆ
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จะได้จากการใช้แบบสอบถามบุคลากรในองค์กร คือ (1) คณะกรรมการดำเนินการของ (ก) สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด (สอ.มก.) และ (ข) สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด (สอ.ร.ก.ส.) ซึ่งถือเป็นตัวแทนนายจ้าง ที่จะต้องจ่ายเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และ (2) เจ้าหน้าที่ของ สอ.มก. และของ สอ.ร.ก.ส. ซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนลูกจ้าง ที่จะต้องจ่ายเงินสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยสอบถามคณะกรรมการดำเนินการและเจ้าหน้าที่ของ สหกรณ์ทั้งสองแห่งเกี่ยวกับ (1) คุณลักษณะ (2) พฤติกรรม (3) ทักษะคติ ตามวิธีการสุ่มตัวอย่างดังกล่าว

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อจัดเก็บข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยอธิบายเชิงพรรณนาประกอบด้วย ข้อมูลตัวเลขที่จัดทำเป็นตาราง ตัวเลขดิบ หรือเป็นตัวเลขคำนวณ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เป็นฐานอ้างอิงในการอธิบายแบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การสรุปความ (Conclusion) ในประเด็นของเรื่องที่วิจัยซึ่งจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ กรณีศึกษา สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความเป็นไปได้ แนวทางดำเนินการ และช่วยดำเนินการให้สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด และเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตลอดจนศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยทำการเก็บข้อมูลประชากร ตัวอย่างจากกรรมการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์ 2 แห่งจำนวนรวม 78 ตัวอย่าง ผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยที่ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ และส่วนที่ 2 ผลการวิจัยที่ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ

ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยที่ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ

การวิจัยที่ใช้ข้อมูลทุติยภูมิในการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ กรณีศึกษา สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด ประมวลผลได้ดังต่อไปนี้

(1) ได้มีการตรา พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง เป็นผู้รักษาการตามกฎหมาย และให้สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง เป็นนายทะเบียนกองทุน

ต่อมา ได้มีการแก้ไข พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และ พ.ร.บ. หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เพื่อให้การจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.ล.ต. โดยโอนงานการกำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

พ.ร.บ. ฉบับแก้ไขทั้งสองฉบับได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2542 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2543

เป็นที่น่าสังเกตว่าต้องใช้เวลา 20 ปีตั้งแต่มี พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ก่อนที่ขบวนการสหกรณ์กับสมาคมเศรษฐศาสตร์สหกรณ์แห่งประเทศไทย จะได้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์เป็นประเภทกองทุนร่วมขึ้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2550

จากประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้เข้าร่วมกับสมาคมเศรษฐศาสตร์สหกรณ์แห่งประเทศไทย โดยการนำของเลขาธิการสมาคม (รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ) และที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ของสมาคม (ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.อาบ นกะจิต) จัดประชุมผู้นำสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์ประเภทอื่น รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องในขบวนการสหกรณ์ เพื่อชี้แจงเรื่อง พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542) และชี้ชวนให้ร่วมกันระหว่างสหกรณ์ทุกประเภท จัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์” หลายครั้งกินเวลาหลายเดือน ก่อนที่สหกรณ์ผู้นำจำนวน 6 สหกรณ์ จะรวมกันจดทะเบียนจัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์” ประเภทกองทุนร่วม (Pooled Fund) ขึ้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2550 ดังกล่าวแล้ว พบว่าสิ่งที่ทำให้การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ต้องใช้เวลา 20 ปีก่อนที่ขบวนการสหกรณ์จะจัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ประเภทกองทุนร่วมได้ มีสาเหตุหลายประการพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

(1) ขาดการส่งเสริมเผยแพร่เรื่อง พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542) และแนวทางการจัดตั้ง กองทุน ประเภทกองทุนเดี่ยว (Single Fund) และกองทุนร่วม (Pooled Fund) ให้สหกรณ์ทุกประเภทได้รู้และเข้าใจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสหกรณ์ออมทรัพย์ ที่มีสมาชิกและสินทรัพย์รวมทั้งทุนดำเนินงานขนาดใหญ่มีเจ้าหน้าที่สหกรณ์จำนวนมาก

(2) คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ส่วนใหญ่ที่ไม่เข้าใจประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ มักเห็นว่า เมื่อสหกรณ์จัดให้มีกองทุนบำเหน็จและจัดให้มีการประกันสังคมแก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งสองเรื่องแล้ว ก็เป็นการเพียงพอ

(3) กรรมการดำเนินการสหกรณ์ จำนวนไม่น้อยเห็นว่า เงินสะสมเป็น กองทุนบำเหน็จเจ้าหน้าที่สหกรณ์นั้น เป็นส่วนหนึ่งของ “ทุนดำเนินงาน” ของสหกรณ์ หากโอนไปให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่จะจัดตั้งขึ้นนั้นแล้วก็จะทำให้สหกรณ์ขาดผลประโยชน์ไปส่วนหนึ่ง

(4) การที่คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ จะชี้แจงให้ที่ประชุมใหญ่สมาชิกเห็นชอบ เรื่องที่สหกรณ์ของตนจะเข้าร่วมจัดตั้งหรือเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นแล้ว ก็เป็นเรื่องยาก รวมทั้งการชี้แจงให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ของตนเข้าใจและเห็นชอบ ก็เป็นเรื่องยาก เพราะกรรมการดำเนินการสหกรณ์นั้น ๆ เอง ก็ไม่รู้และเข้าใจอย่างแท้จริงในเรื่องประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยที่ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับกรรมการดำเนินการสหกรณ์

การเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกรรมการดำเนินการซึ่งถือเป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้างของสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด (สอ.มก.) จำนวน 13 ตัวอย่าง และกรรมการดำเนินการซึ่งถือเป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้างของสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด (สอ. ธ.ก.ส.) จำนวน 14 ตัวอย่าง ผลการวิจัยที่ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ มีดังต่อไปนี้

(1) คุณลักษณะ ของกรรมการดำเนินการ

ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด (สอ.มก.) และกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด (สอ. ธ.ก.ส.) ได้แก่ เพศ อายุ จำนวนปีที่เป็นสมาชิก ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

เพศ

กรรมการสหกรณ์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 25 คนคิดเป็นร้อยละ 92.6 และเป็นเพศหญิงเพียง 2 คนคิดเป็นร้อยละ 7.4 โดยกรรมการ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 92.3 และ 92.9 ตามลำดับ และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 7.7 และ 7.1 ตามลำดับ (ตาราง 4)

อายุ

กรรมการสหกรณ์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปีจำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 55.6 และมีอายุระหว่าง 35-40 ปีจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 3.7 อายุระหว่าง 41-50 ปีจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 40.7 โดยกรรมการ สอ.มก. ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปีจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 69.2 กรรมการ สอ. ธ.ก.ส. ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2

กรรมการ สอ.มก. มีอายุระหว่าง 35-40 ปีคิดเป็นร้อยละ 7.7 ส่วนสอ. ธ.ก.ส. ไม่มีกรรมการที่มีอายุระหว่าง 35-40 ปี กรรมการ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. มีอายุระหว่าง 41-50 ปีคิดเป็นร้อยละ 23.1 และ 57.2 ตามลำดับ อายุระหว่าง 51-60 ปีคิดเป็นร้อยละ 69.2 และ 42.8 ตามลำดับ (ตาราง 4)

จำนวนปีที่สมาชิกสหกรณ์

กรรมการสหกรณ์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่เป็นสมาชิก 21-30 ปีจำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 55.6 เป็นสมาชิก 11-20 ปีจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 33.3 และเป็นสมาชิก 31 ปีขึ้นไปจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 โดยกรรมการ สอ.มก. ส่วนใหญ่เป็นสมาชิก 21-30 ปีจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 84.6 กรรมการ สอ. ธ.ก.ส. ส่วนใหญ่เป็นสมาชิก 11-20 ปีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1

สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. มีกรรมการเป็นสมาชิก 10-20 ปีคิดเป็นร้อยละ 7.7 และ 57.1 ตามลำดับ เป็นสมาชิก 21-30 ปีจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 84.6 และ 28.6 ตามลำดับ เป็นสมาชิก 31 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 7.7 และ 14.3 ตามลำดับ (ตาราง 4)

กล่าวโดยสรุป กรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเกิดจากมีผู้หญิงที่สนใจเข้ามาเป็นกรรมการน้อยกว่าผู้ชาย ซึ่งควรมีการส่งเสริมให้เพศหญิงสมัครเข้ามาเป็นกรรมการมากขึ้น กรรมการ สอ.มก. ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปีจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 69.2 ส่วนกรรมการ สอ. ธ.ก.ส. ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีจำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 57.2 อาจเพราะกรรมการของทั้งสองสหกรณ์เป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจมานานเป็นที่รู้จักของสมาชิกจึงได้รับเลือกเข้ามาเป็นกรรมการ กรรมการ สอ.มก. ส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสหกรณ์ 21-30 ปี จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 84.6 ส่วนกรรมการ สอ. ธ.ก.ส. เป็นสมาชิกสหกรณ์ 11-20 ปี จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 57.1 กรรมการทั้งสองแห่งเป็นสมาชิกสหกรณ์มานาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสหกรณ์เนื่องจากมีประสบการณ์ การณ์ด้านสหกรณ์ มีความเข้าใจและสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของเพศ อายุ และจำนวนปีที่เป็นสมาชิกสหกรณ์

รายการ	สอ.มก.		สอ. ธ.ก.ส.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	12	92.3	13	92.9	25	92.6
หญิง	1	7.7	1	7.1	2	7.4
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0
อายุ						
35-40 ปี	1	7.7	-	-	1	3.7
41-50 ปี	3	23.1	8	57.2	11	40.7
51-60 ปี	9	69.2	6	42.8	15	55.6
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0
เป็นสมาชิกสหกรณ์						
11-20 ปี	1	7.7	8	57.1	9	33.3
21-30 ปี	11	84.6	4	28.6	15	55.6
31 ปีขึ้นไป	1	7.7	2	14.3	3	11.1
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

(2) พฤติกรรม ของกรรมการดำเนินการ

ศึกษาพฤติกรรมของกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด (สอ.มก.) และกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด (สอ. ธ.ก.ส.) ได้แก่ จำนวนครั้งและจำนวนปีที่เข้ามาเป็นกรรมการ เป็นบุคลากรของหน่วยงานใด ในหน่วยงานที่สังกัดมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วหรือไม่ หากมีได้เข้าเป็นสมาชิกหรือไม่ เคยอ่าน พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542) หรือไม่ มีการจัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” สำหรับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์แล้วหรือไม่ กรณีกำลังดำเนินการจัดตั้งได้มีส่วนร่วมพิจารณาหรือร่วมอนุมัติหรือไม่ ประเภทของกองทุนที่กำลังดำเนินการจัดตั้งเป็นกองทุนเดี่ยวหรือกองทุนร่วม สหกรณ์นี้ได้ตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ร่วมกับหน่วยงานที่สังกัดหรือไม่ ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

ประสบการณ์การเป็นกรรมการ

กรรมการสหกรณ์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่เป็นกรรมการมาแล้ว 1-5 ครั้งจำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 81.5 เป็นกรรมการมาแล้ว 6-10 ครั้งจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 3.7 และเป็นกรรมการมาแล้ว 11 ครั้งขึ้นไปจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 14.8

กรรมการ สอ.มก. และสอ. ช.ก.ส. เป็นกรรมการมาแล้ว 1-5 ครั้งคิดเป็นร้อยละ 69.2 และ 92.9 ตามลำดับ กรรมการ สอ. ช.ก.ส. เป็นกรรมการมาแล้ว 6-10 ครั้งคิดเป็นร้อยละ 7.1 ส่วนกรรมการ สอ.มก. เป็นกรรมการมาแล้ว 6-10 ครั้งไม่มี กรรมการ สอ.มก. เป็นกรรมการมาแล้ว 11 ครั้งขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 30.8 ส่วนกรรมการ สอ. ช.ก.ส. เป็นกรรมการมาแล้ว 11 ครั้งขึ้นไปไม่มี (ตาราง 5)

กรรมการสหกรณ์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่เป็นกรรมการมาแล้ว 1-5 ปีจำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 55.6 เป็นกรรมการมาแล้ว 6-10 ปีจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 25.9 เป็นกรรมการมาแล้ว 11 ปีขึ้นไปจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 18.5

กรรมการ สอ.มก. และสอ. ช.ก.ส. เป็นกรรมการมาแล้ว 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.8 และ 78.6 ตามลำดับ เป็นกรรมการมาแล้ว 6-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 38.4 และ 14.3 ตามลำดับ เป็นกรรมการมาแล้ว 11 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 30.8 และ 7.1 ตามลำดับ (ตาราง 5)

เป็นบุคลากรหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ

กรรมการ สอ.มก. และ สอ. ช.ก.ส. ทั้งหมดเป็นบุคลากรของ รัฐ และ รัฐวิสาหกิจ คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 100 และ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 100 ตามลำดับ (ตาราง 5)

การจัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” สำหรับบุคลากรในหน่วยงานที่กรรมการสังกัดอยู่

หน่วยงานที่กรรมการทั้งสองแห่งสังกัดอยู่ได้จัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับบุคลากรแล้วทั้งสองหน่วยงาน คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 100 และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่งจดทะเบียนแล้ว จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 100 (ตาราง 5)

กรรมการเป็นสมาชิก “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ของหน่วยงาน

กรรมการ สอ.มก. ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนกรรมการ สอ. ธ.ก.ส. เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของหน่วยงาน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 85.7 ส่วนอีก 2 คน ไม่เป็นสมาชิกคิดเป็นร้อยละ 14.3 (ตาราง 5)

การอ่าน พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542) ของ กรรมการ

กรรมการสหกรณ์ทั้งสองแห่ง เคยอ่าน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 48.2 ไม่เคยอ่าน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ทราบว่ามี พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 7 คนคิดเป็นร้อยละ 25.9

กรรมการ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. เคยอ่านคิดเป็นร้อยละ 7.8 และ 85.8 ตามลำดับ ไม่เคยอ่านคิดเป็นร้อยละ 46.1 และ 7.1 ตามลำดับ ทราบว่ามี พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพคิดเป็นร้อยละ 46.1 และ 7.1 ตามลำดับ (ตาราง 5)

การจัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” สำหรับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด ได้จัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์แล้ว เมื่อปี พ.ศ. 2546 จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนสหกรณ์ ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด ได้จัดตั้งจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ตั้งแต่ปี 2550 จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 100 (ตาราง 5)

กล่าวโดยสรุป กรรมการ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. ส่วนใหญ่เป็นกรรมการมาแล้ว 1-5 ครั้ง และ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 81.5 กรรมการ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. ทั้งหมดเป็นบุคลากรของรัฐ และ รัฐวิสาหกิจ ตามลำดับ หน่วยงานที่กรรมการสังกัดอยู่ได้จัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” สำหรับบุคลากรแล้ว กรรมการ สอ.มก. ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของหน่วยงาน เนื่องจากเป็นข้าราชการมีกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการอยู่แล้วคิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนกรรมการ สอ. ธ.ก.ส. เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของหน่วยงาน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 85.7 ส่วนอีก 2 คน ไม่ได้เป็นสมาชิกเนื่องจากเกษียณอายุคิดเป็นร้อยละ 14.3 กรรมการ สอ.มก. ส่วนใหญ่ไม่เคยอ่าน พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542) เนื่องจากไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนกรรมการ สอ. ธ.ก.ส. ส่วนใหญ่เคยอ่าน พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 คิดเป็นร้อยละ 85.8 เป็นเพราะว่ากรรมการ สอ. ธ.ก.ส. เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จึงมี โอกาสได้อ่านหรือศึกษาถึง พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย

ลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด ได้ร่วมกับ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์แล้ว เมื่อปี พ.ศ. 2546 ส่วนสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด ได้จัดตั้งจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ โดยร่วมกับขบวน การสหกรณ์ ต้นปี 2550

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์การเป็นกรรมการ

รายการ	สอ.มก.		สอ. ธ.ก.ส.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การเป็นกรรมการ						
1-5 ครั้ง	9	69.2	13	92.9	22	81.5
6-10 ครั้ง	-	-	1	7.1	1	3.7
11 ครั้งขึ้นไป	4	30.8	-	-	4	14.8
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0
1-5 ปี	4	30.8	11	78.6	15	55.6
6-10 ปี	5	38.4	2	14.3	7	25.9
11 ปีขึ้นไป	4	30.8	1	7.1	5	18.5
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0
เป็นบุคลากรของหน่วยงาน						
ของรัฐ	13	100.0	-	-	13	48.1
รัฐวิสาหกิจ	-	-	14	100.0	14	51.9
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0
หน่วยงานในสังกัดจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับบุคลากร						
จัดตั้งแล้ว	13	100.0	14	100.0	27	100.0
ยังไม่จัดตั้ง	-	-	-	-	-	-
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0
เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของหน่วยงาน						
เป็น	-	-	12	85.7	12	44.4
ไม่เป็น	13	100.0	2	14.3	15	56.6
รวม	13	100.	14	100.0	27	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	สอ.มก.		สอ. ฐ.ก.ศ.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การอ่าน พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกรรมการ						
เคยอ่าน	1	7.8	12	85.8	13	48.2
ไม่เคยอ่าน	6	46.1	1	7.1	7	25.9
ทราบว่ามี	6	46.1	1	7.1	7	25.9
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0
สหกรณ์ได้จัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” สำหรับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์						
จัดตั้งแล้ว	13	100.0	14	100	27	100
ยังไม่จัดตั้ง	-	-	-	-	-	-
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

การร่วมพิจารณาหรือร่วมอนุมัติเมื่อการประชุมของคณะกรรมการเพื่อพิจารณาและอนุมัติจัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” สำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์

กรรมการสหกรณ์ทั้งสองแห่งร่วมพิจารณาจำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 51.8 ไม่ได้ร่วมพิจารณาจำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 48.2 ร่วมอนุมัติจำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 44.4 และไม่ได้ร่วมอนุมัติจำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 55.6

กรรมการ สอ.มก. และ สอ. ฐ.ก.ศ. ร่วมพิจารณาคิดเป็นร้อยละ 15.4 และ 85.7 ตามลำดับ ไม่ได้ร่วมพิจารณาคิดเป็นร้อยละ 84.6 และ 14.3 ตามลำดับ โดยกรรมการ สอ.มก. ไม่ได้ร่วมอนุมัติคิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนกรรมการ สอ. ฐ.ก.ศ. ร่วมอนุมัติคิดเป็นร้อยละ 85.7 ไม่ได้ร่วมอนุมัติคิดเป็นร้อยละ 14.3 (ตาราง 6)

สหกรณ์ได้ร่วมกับหน่วยงานอื่นจัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ประเภทกองทุนเดี่ยวหรือกองทุนร่วม

สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเภทกองทุนเดี่ยว จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับ

เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ โดยร่วมกับขบวนการสหกรณ์ ประเภทกองทุนร่วม จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 100 (ตาราง 6)

สหกรณ์ร่วมกับหน่วยงานที่กรรมการสังกัดในการจัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ”

สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด ได้ร่วมกับหน่วยงานที่สังกัด คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด ไม่ได้ร่วมจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกับหน่วยงานที่สังกัดคือ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 100 (ตาราง 6)

กล่าวโดยสรุป เมื่อประชุมพิจารณาและอนุมัติจัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” สำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ กรรมการ สอ.มก. ส่วนใหญ่ไม่ได้ร่วมพิจารณาคิดเป็นร้อยละ 84.6 ส่วนกรรมการ สอ. ธ.ก.ส. ส่วนใหญ่ร่วมพิจารณาและร่วมอนุมัติคิดเป็นร้อยละ 85.7 สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด ได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประเภทกองทุนเดี่ยว ส่วนสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด ไม่ได้ร่วมกับหน่วยงานที่สังกัดคือ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ โดยร่วมกับขบวนการสหกรณ์ ประเภทกองทุนร่วม

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของกรรมการในการร่วมพิจารณาหรือร่วมอนุมัติในการประชุมจัดตั้ง
“กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ”

รายการ	สอ.มก.		สอ. ธ.ก.ส.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กรรมการได้ร่วมพิจารณาหรือร่วมอนุมัติเมื่อประชุมจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่						
ร่วมพิจารณา	2	15.4	12	85.7	14	51.8
ไม่ร่วมพิจารณา	11	84.6	2	14.3	13	48.2
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0
ร่วมอนุมัติ						
ร่วมอนุมัติ	-	-	12	85.7	12	44.4
ไม่ร่วมอนุมัติ	13	100.0	2	14.3	15	55.6
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0
สหกรณ์จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่ประเภท						
กองทุนเดี่ยว	13	100.0	-	-	13	48.2
กองทุนร่วม	-	-	14	100.0	14	51.8
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0
สหกรณ์ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพร่วมกับหน่วยงานที่สังกัด						
รวม	13	100.0	-	-	13	48.2
ไม่ได้ร่วม	-	-	14	100.0	14	51.8
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

(3) ทศนคติ ของกรรมการดำเนินการ

ศึกษาทัศนคติของกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด (สอ.มก.) และกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด (สอ. ธ.ก.ส.) ได้แก่ ความเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีส่วนทำให้สหกรณ์นี้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอัตรา ส่วนคิดเป็นร้อยละ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ (1) ด้านการให้บริการแก่สมาชิก (2) ด้านความเติบโตของธุรกิจ (3) ด้านความมั่นคงของสหกรณ์ ปัญหาทางการเงินสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในการจ่ายเงินสะสม ปัญหาทางการเงินสำหรับสหกรณ์ในการจ่ายเงินสมทบ และ ความเห็นในการเข้าร่วมกับกองทุนร่วมของขบวนการสหกรณ์ หากสหกรณ์ทุกประเภททั่วประเทศ

ร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เป็นกองทุนร่วม ผลการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

กรรมการทั้งสองแห่ง ได้มีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีส่วนทำให้สหกรณ์ ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการให้บริการแก่สมาชิก

กรรมการ สอ. มก. และ สอ. ธ.ก.ส. ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีส่วน ร้อยละ 70 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมามีความเห็นว่ามีส่วนร้อยละ 90 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 มีส่วนร้อยละ 100 จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 18.5 มีส่วนร้อยละ 30 จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 18.5 มีส่วนร้อยละ 80 จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 11.1 และมีส่วนร้อยละ 50 , 60 จำนวนละ 1 คนคิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ (ตาราง 7)

2. ด้านความเติบโตของธุรกิจ

กรรมการ สอ. มก. และ สอ. ธ.ก.ส. ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีส่วน ร้อยละ 70 จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมามีความเห็นว่ามีส่วนร้อยละ 80 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 มีส่วนร้อยละ 30 จำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 22.2 มีส่วนร้อยละ 50 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 มีส่วนร้อยละ 100 จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 11.1 และมีส่วนร้อยละ 90 จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 3.7 (ตาราง 7)

3. ด้านความมั่นคงของสหกรณ์

กรรมการ สอ. มก. และ สอ. ธ.ก.ส. ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีส่วน ร้อยละ 70 จำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมามีความเห็นว่ามีส่วนร้อยละ 30 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 มีส่วนร้อยละ 100 จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 14.8 มีส่วนร้อยละ 50 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 มีส่วนร้อยละ 80 จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 11.1 และมีส่วนร้อยละ 90 จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 3.7 (ตาราง 7)

กล่าวโดยสรุป กรรมการ สอ. มก. และ สอ. ธ.ก.ส. มีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์มี ส่วนทำให้สหกรณ์ ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานแต่ละด้าน ดังนี้ (1) ด้านการให้บริการแก่ สมาชิกร้อยละ 70 จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 26.0 (2) ด้านความเติบโตของธุรกิจร้อยละ 70 จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 26.0 และ (3) ด้านความมั่นคงของสหกรณ์ร้อยละ 70 จำนวน 10 คน คิดเป็น

ร้อยละ 37.1 กรรมการทั้งสองสหกรณ์ มีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีส่วนสำคัญทำให้สหกรณ์ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ทั้ง 3 ด้านเป็นอย่างมาก

ตาราง 7 เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีส่วนทำให้สหกรณ์ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในความเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์

รายการ	สอ.มก.		สอ. ธ.ก.ส.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 ด้านการให้บริการแก่สมาชิก						
ร้อยละ 30	4	30.8	1	7.1	5	18.5
ร้อยละ 50	1	7.7	-	-	1	3.7
ร้อยละ 60	-	-	1	7.1	1	3.7
ร้อยละ 70	5	38.4	2	14.3	7	26.0
ร้อยละ 80	1	7.7	2	14.3	3	11.1
ร้อยละ 90	-	-	5	35.9	5	18.5
ร้อยละ 100	2	15.4	3	21.3	5	18.5
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0
2 ด้านความเติบโตของธุรกิจ						
ร้อยละ 30	4	30.8	2	14.3	6	22.2
ร้อยละ 50	1	7.7	3	21.3	4	14.8
ร้อยละ 60	-	-	-	-	-	-
ร้อยละ 70	5	38.4	2	14.3	7	26.0
ร้อยละ 80	1	7.7	5	35.9	6	22.2
ร้อยละ 90	-	-	1	7.1	1	3.7
ร้อยละ 100	2	15.4	1	7.1	3	11.1
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการ	สอ.มก.		สอ. ธ.ก.ส.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3 ด้านความมั่นคงของสหกรณ์						
ร้อยละ 30	4	30.8	2	14.3	6	22.2
ร้อยละ 50	1	7.7	2	14.3	3	11.1
ร้อยละ 70	5	38.4	5	35.7	10	37.1
ร้อยละ 80	1	7.7	2	14.3	3	11.1
ร้อยละ 90	-	-	1	7.1	1	3.7
ร้อยละ 100	2	15.4	2	14.3	4	14.8
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

หมายเหตุ: เนื่องจากคำถามในประเด็นนี้เป็นคำถามปลายเปิด รายการร้อยละในแต่ละด้านจึงมีช่วงไม่เท่ากัน ในด้านความมั่นคงของสหกรณ์ ไม่มีผู้ตอบในส่วนของร้อยละ 60

การตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์จะต้องจ่ายเงินสะสมในอัตราระหว่างร้อยละ 2-15 ของค่าจ้างและสหกรณ์จะต้องจ่ายเงินสมทบไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของลูกจ้าง ความเห็นของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ในปัญหาทางการเงินสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ และปัญหาทางการเงินสำหรับสหกรณ์

กรรมการสหกรณ์ทั้งสองแห่งทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่า ไม่น่าจะเป็นปัญหาทางการเงินสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เพราะเจ้าหน้าที่สหกรณ์สามารถเลือกอัตราเงินสะสมที่เหมาะสมกับตนเองได้ และไม่น่าจะเป็นปัญหาทางการเงินสำหรับสหกรณ์ เพราะสหกรณ์สามารถกำหนดอัตราเงินสมทบที่เหมาะสมตามสถานะของสหกรณ์ได้ จำนวน 27 คนคิดเป็นร้อยละ 100 (ตาราง 8)

หากสหกรณ์ทุกประเภททั่วประเทศร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เป็นกองทุนร่วม ความเห็นในการเข้าร่วมกับกองทุนร่วมของขบวนการสหกรณ์ดังกล่าว

กรรมการสหกรณ์ทั้งสองแห่งมีความเห็นว่าจะเข้าร่วมจำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 74.1 ไม่น่าจะเข้าร่วมจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 7.4 ยังไม่มีความเห็นจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 18.5

กรรมการ สอ. มก. และกรรมการ สอ. ธ.ก.ส. มีความเห็นว่าจะเข้าร่วมคิดเป็นร้อยละ 61.6 และ 85.7 ตามลำดับ ยังไม่มีความเห็น(เฉพาะกรรมการ สอ.มก.)คิดเป็นร้อยละ 38.4 กรรมการ สอ. มก. เห็นว่าไม่น่าจะเข้าร่วมไม่มี ส่วนกรรมการ สอ. ธ.ก.ส. เห็นว่าไม่น่าจะเข้าร่วมคิดเป็นร้อยละ 14.3 (ตาราง 8)

กรรมการ สอ. มก. เห็นว่าจะเข้าร่วม เหตุผลเพราะ

1. จะได้คำตอบแทนที่ดีกว่า
2. ผลตอบแทนจะได้มากขึ้น
3. กองทุนมีขนาดใหญ่ จะได้มีเงินลงทุนได้ดีขึ้น
4. ผลตอบแทนจากการลงทุนย่อมสูงขึ้น

กรรมการ สอ. ธ.ก.ส. เห็นว่าจะเข้าร่วม เหตุผลเพราะ

1. เพื่อส่งเสริมเจ้าหน้าที่ให้เข้มแข็ง
2. กองทุนมีขนาดใหญ่ มีเม็ดเงินในกองทุนสูง
3. มีอำนาจในการต่อรองสูง
4. กองทุนมีความมั่นคง
5. จะเป็นประโยชน์กับสหกรณ์ในระยะยาว
6. ผลตอบแทนน่าจะดี (เงินกองทุนมาก) ได้รับผลตอบแทนจากเงินสะสมเพิ่ม

กรรมการ สอ. ธ.ก.ส. เห็นว่าไม่น่าจะเข้าร่วม เหตุผลเพราะ

1. กองทุนมีขนาดเล็ก
2. แต่ละสหกรณ์มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการไม่เหมือนกัน

กรรมการ สอ. มก. ยังไม่มีความเห็น เหตุผลเพราะ

1. ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนร่วม
2. ต้องประชุมร่วมกันเพื่อการตัดสินใจ
3. ไม่ทราบว่าจะดีหรือไม่
4. ยังไม่ได้ศึกษาขบวนการสหกรณ์

กล่าวโดยสรุป กรรมการ สอ.มก. และกรรมการ สอ. ธ.ก.ส. มีความเห็นตรงกันว่า ไม่น่าจะเป็นปัญหาที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพราะเจ้าหน้าที่

สหกรณ์สามารถเลือกอัตราเงินสะสมที่เหมาะสมกับตนเองได้ และสหกรณ์ไม่น่าจะเป็นปัญหาที่ต้องจ่ายเงินสมทบ เพราะสหกรณ์สามารถกำหนดอัตราเงินสมทบที่เหมาะสมตามสถานะของสหกรณ์ได้ ไม่ส่งผลกระทบต่อด้านการเงินของสหกรณ์ หากสหกรณ์ทุกประเภททั่วประเทศร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เป็นกองทุนร่วม กรรมการ สอ.มก. และกรรมการ สอ. ธ.ก.ส. ส่วนใหญ่เห็นว่า น่าจะเข้าร่วมกับกองทุนร่วมของขบวนการสหกรณ์ดังกล่าว แต่ยังมีกรรมการของ สอ. ธ.ก.ส. เห็นว่าไม่น่าจะเข้าร่วมกับกองทุนร่วมของขบวนการสหกรณ์ โดยให้เหตุผลว่ากองทุนมีขนาดเล็ก กรรมการทั้งสองแห่งเห็นด้วยกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ แสดงว่ากรรมการทั้งสองแห่งเห็นว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่และสหกรณ์ เป็นหลักประกันอนาคตให้แก่เจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดความมั่นคงและเป็นขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่มากขึ้น ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของความเห็นปัญหาทางการเงินสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์

รายการ	สอ.มก.		สอ. ธ.ก.ส.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความเป็นปัญหาทางการเงินสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในการส่งเงินสะสม						
เป็นปัญหา	-	-	-	-	-	-
ไม่เป็นปัญหา	13	100.0	14	100.0	27	100.0
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0
ความเป็นปัญหาทางการเงินสำหรับสหกรณ์ในการส่งเงินสมทบ						
เป็นปัญหา	-	-	-	-	-	-
ไม่เป็นปัญหา	13	100.0	14	100.0	27	100.0
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0
หากสหกรณ์ทุกประเภทร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์						
ความเห็นในการเข้าร่วมกับกองทุนร่วมของขบวนการ สหกรณ์ดังกล่าว						
น่าจะเข้าร่วม	8	61.6	12	85.7	20	74.1
ไม่น่าจะเข้าร่วม	-	-	2	14.3	2	7.4
ยังไม่มีความเห็น	5	38.4	-	-	5	18.5
รวม	13	100.0	14	100.0	27	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

การเก็บข้อมูลจาก เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นฝ่ายลูกจ้างสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด (สอ.มก.) จำนวน 28 ตัวอย่าง และจากเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นฝ่ายลูกจ้างสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด (สอ. ธ.ก.ส.) จำนวน 23 ตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์แต่ละส่วน ดังนี้

(1) คุณลักษณะ ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด (สอ.มก.) และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด (สอ. ธ.ก.ส.) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาที่ศึกษา สถานภาพ การมีบุตร รายได้ของกลุ่มสมรส ตำแหน่งหน้าที่ในสหกรณ์ ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

เพศ

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 41 คนคิดเป็นร้อยละ 80.4 และเป็นเพศชาย 10 คนคิดเป็นร้อยละ 19.6

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 75.0 และ 87.0 ตามลำดับ เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 25.0 และ 13.0 ตามลำดับ (ตาราง 9)

อายุ

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีจำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปีจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 21.6 อายุระหว่าง 51-60 ปีจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 21.6 และอายุระหว่าง 21-30 ปีจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 17.6

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. อายุระหว่าง 21-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 7.1 และ 30.4 ตามลำดับ อายุระหว่าง 31-40 ปีคิดเป็นร้อยละ 46.4 และ 30.4 ตามลำดับ อายุระหว่าง 41-50 ปีคิดเป็นร้อยละ 28.6 และ 13.1 ตามลำดับ และอายุระหว่าง 51-60 ปีคิดเป็นร้อยละ 17.9 และ 26.1 ตามลำดับ (ตาราง 9)

กล่าวโดยสรุป เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีซึ่งอยู่ในวัยทำงาน ยังไม่มีเจ้าหน้าที่เกษียณอายุ

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของเพศ และอายุของเจ้าหน้าที่สหกรณ์

รายการ	สอ.มก.		สอ. ธ.ก.ส.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	7	25.0	3	13.0	10	19.6
หญิง	21	75.0	20	87.0	41	80.4
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0
อายุ						
21-30 ปี	2	7.1	7	30.4	9	17.6
31-40 ปี	13	46.4	7	30.4	20	39.2
41-50 ปี	8	28.6	3	13.1	11	21.6
51-60 ปี	5	17.9	6	26.1	11	21.6
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

ระดับการศึกษา

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 37 คนคิดเป็นร้อยละ 72.6 จบการศึกษาดำรงว่าปริญญาตรีจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 13.7 และจบการศึกษาปริญญาโทจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 13.7

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. จบการศึกษาดำรงว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.7 และ 17.4 ตามลำดับ จบการศึกษาดำรงว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.6 และ 65.2 ตามลำดับ และจบการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 10.7 และ 17.4 ตามลำดับ (ตาราง 10)

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. ที่จบการศึกษาปริญญาตรีส่วนใหญ่จบสาขาวิชาบริหารธุรกิจมากที่สุดจำนวน 24 คนคิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมาจบสาขาวิชาบัญชี/การเงินจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 10.8 สาขาวิชารัฐศาสตร์จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 8.1 จบสาขาวิชาการตลาดจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 5.4 และจบสาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สื่อสารมวลชน การสหกรณ์ นิติศาสตร์ สาขาละ 1 คนคิดเป็นร้อยละ 2.7

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. ที่จบการศึกษาปริญญาตรี จบสาขาวิชาบริหารธุรกิจมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 68.3 และ 60.0 ตามลำดับ จบสาขาวิชาการตลาดคิดเป็นร้อยละ

4.5 และ 6.7 ตามลำดับ จบสาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สื่อสารมวลชน การสหกรณ์ (เฉพาะ
เจ้าหน้าที่ สอ.มก.) สาขาละ 1 คนคิดเป็นร้อยละ 4.5 จบสาขาวิชาบัญชี/การเงินและนิติศาสตร์ (เฉพาะ
เจ้าหน้าที่ สอ. ธ.ก.ส.) คิดเป็นร้อยละ 26.6 และ 6.7 ตามลำดับ (ตาราง 10)

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. จบการศึกษาปริญญาโท โดยจบสาขาวิชาการจัดการ (MBA.)
สาขาวิชาบัญชี สาขาวิชาการตลาดสาขาละ 1 คนคิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนเจ้าหน้าที่ สอ. ธ.ก.ส. ที่จบ
การศึกษาด้านปริญญาโท จบสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ทั้ง 4 คนคิดเป็นร้อยละ 100 (ตาราง 10)

กล่าวโดยสรุป เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรีจำนวน
37 คนคิดเป็นร้อยละ 72.6 และจบการศึกษาด้านปริญญาโทจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 13.7 มีผู้จบ
การศึกษาด้านปริญญาโทจากสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ถึง 4 คนซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำงาน
ให้แก่สหกรณ์ได้มาก ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะจบการศึกษาระดับปริญญาตรีแต่มีเจ้าหน้าที่
ของสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัดเพียงคนเดียวที่จบสาขาการสหกรณ์ ดังนั้น
ในการรับเจ้าหน้าที่เข้ามาทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์ จึงจำเป็นต้องฝึกอบรมให้มีความรู้ด้านการ
บริหารจัดการสหกรณ์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษา และสาขาที่สำเร็จการศึกษา

รายการ	สอ.มก.		สอ. ฐ.ก.ส.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	10.7	4	17.4	7	13.7
ปริญญาตรี	22	78.6	15	65.2	37	72.6
ปริญญาโท	3	10.7	4	17.4	7	13.7
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0
ระดับการศึกษาปริญญาตรี แยกเป็นสาขาดังนี้						
บริหารธุรกิจ	15	68.3	9	60.0	24	64.9
วิทยาการคอมพิวเตอร์	1	4.55	-	-	1	2.7
สื่อสารมวลชน	1	4.55	-	-	1	2.7
การสหกรณ์	1	4.55	-	-	1	2.7
รัฐศาสตร์	3	13.64	-	-	3	8.1
การตลาด	1	4.55	1	6.67	2	5.4
บัญชี/การเงิน	-	-	4	26.67	4	10.8
นิติศาสตร์	-	-	1	6.67	1	2.7
รวม	22	100.0	15	100.0	37	100.0
ระดับการศึกษาปริญญาโท แยกเป็นสาขาดังนี้						
เศรษฐศาสตร์สหกรณ์	-	-	4	100	4	57.1
การจัดการ (MBA.)	1	33.4	-	-	1	14.3
บัญชี	1	33.3	-	-	1	14.3
การตลาด	1	33.3	-	-	1	14.3
รวม	3	100.0	4	100.0	7	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

สถานภาพ

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่สมรสแล้วจำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 49.0 เป็นโสดจำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 39.2 และอื่น ๆ (ม่าย, หย่าร้าง) จำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 11.8

เจ้าหน้าที่ สอ.มก.และ สอ. ธ.ก.ส. เป็นโสดคิดเป็นร้อยละ 32.1 และ 47.8ตามลำดับ สมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 57.2 และ 39.2 ตามลำดับ อื่น ๆ (ม่าย, หย่าร้าง) คิดเป็นร้อยละ 10.7 และ 13.0 ตามลำดับ (ตาราง 11)

การมีบุตร

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่มีบุตร 2 คนจำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 55.6 มีบุตรคนเดียวจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 40.7 และมีบุตร 3 คนจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 3.7

เจ้าหน้าที่ สอ.มก.และ สอ. ธ.ก.ส. มีบุตรคนเดียวคิดเป็นร้อยละ 55.6 และ 11.1 ตามลำดับ มีบุตร 2 คนคิดเป็นร้อยละ 44.4 และ 77.8 ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ สอ. ธ.ก.ส. มีบุตร 3 คนจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 11.1 ส่วนเจ้าหน้าที่ สอ.มก. มีบุตร 3 คนไม่มี (ตาราง 11)

รายได้ของกลุ่มสมรส

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งกลุ่มสมรสมีรายได้จำนวน 23 คนคิดเป็นร้อยละ 92.0 และไม่มีรายได้จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 8.0

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. กลุ่มสมรสมีรายได้คิดเป็นร้อยละ 100 และ 77.8 ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ สอ. ธ.ก.ส. กลุ่มสมรสไม่มีรายได้คิดเป็นร้อยละ 22.2 ส่วนเจ้าหน้าที่ สอ.มก. กลุ่มสมรสมีรายได้ทุกคน (ตาราง 11)

ตำแหน่งหน้าที่ในสหกรณ์

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ แบ่งเป็น 3 ระดับคือ ฝ่ายจัดการ หัวหน้างาน และระดับผู้ปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 เป็นฝ่ายจัดการจำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 15.7 หัวหน้างานจำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 23.5

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. เป็นฝ่ายจัดการคิดเป็นร้อยละ 17.9 และ 13.0 ตามลำดับ หัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 21.4 และ 26.1 ตามลำดับ ผู้ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 60.7 และ 60.8 ตามลำดับ (ตาราง 11)

กล่าวโดยสรุป เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่สมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 49.0 จำเป็นต้องสร้างความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน จึงมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานได้ดี และเป็นโสดคิดเป็นร้อยละ 39.2 โดยส่วนใหญ่มีบุตร 2 คนคิดเป็นร้อยละ 55.6 คู่สมรสมีรายได้คิดเป็นร้อยละ 92.0 จึงไม่เป็นภาระแก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 60.8 ซึ่งเป็นปกติในสหกรณ์ทั่วไป

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของสถานภาพ การมีบุตร รายได้ของคู่สมรส และตำแหน่งหน้าที่ในสหกรณ์

รายการ	สอ.มก.		สอ. ธ.ก.ส.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ						
โสด	9	32.1	11	47.8	20	39.2
สมรส	16	57.2	9	39.2	25	49.0
อื่น ๆ (ม่าย,หย่าร้าง)	3	10.7	3	13.0	6	11.8
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0
การมีบุตร						
1 คน	10	55.6	1	11.1	11	40.7
2 คน	8	44.4	7	77.8	15	55.6
3 คน	-	-	1	11.1	1	3.7
รวม	18	100.0	9	100.0	27	100.0
รายได้ของคู่สมรส						
มีรายได้	16	100.0	7	77.8	23	92.0
ไม่มีรายได้	-	-	2	22.2	2	8.0
	16	100.0	9	100.0	25	100.0
ตำแหน่งหน้าที่ในสหกรณ์						
ฝ่ายจัดการ	5	17.9	3	13.0	8	15.7
หัวหน้างาน	6	21.4	6	26.1	12	23.5
ผู้ปฏิบัติงาน	17	60.7	14	60.9	31	60.8
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

(2) พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ศึกษาพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด (สอ.มก.) และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด (สอ. ธ.ก.ส.) ได้แก่ การเป็นสมาชิกสหกรณ์ การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประสิทธิภาพการทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์ เงินเดือนที่ได้รับ ประสิทธิภาพการทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์อื่น ประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานอื่น พฤติกรรมการออมเงินสำหรับการเกษียณอายุในปัจจุบัน ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

การเป็นสมาชิกสหกรณ์

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งเป็นสมาชิกสหกรณ์ทุกคนจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 100

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. เป็นสมาชิกสหกรณ์จำนวน 28 คนและ จำนวน 23 คนตามลำดับคิดเป็นร้อยละ 100 (ตาราง 12)

การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกองทุนจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 88.2 ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 11.8

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. เป็นสมาชิกกองทุนคิดเป็นร้อยละ 100 และ 73.9 ตามลำดับ ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุน(เฉพาะเจ้าหน้าที่ สอ. ธ.ก.ส.) คิดเป็นร้อยละ 26.1 (ตาราง 12)

ประสิทธิภาพการทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่ ทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์ 1-10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมาทำงาน 11-20 ปีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ทำงาน 21-30 ปีจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 13.7 ทำงาน 31-40 ปีจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 11.8

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. ทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์ 1 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.2 และ 56.6 ตามลำดับ ทำงาน 11 - 20 ปีคิดเป็นร้อยละ 21.4 และ 13.0 ตามลำดับ ทำงาน 21 - 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 10.7 และ 17.4 ตามลำดับ ทำงาน 31 - 40 ปีคิดเป็นร้อยละ 10.7 และ 13.0 ตามลำดับ (ตาราง 12)

เงินเดือนที่ได้รับ

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 10,001–20,000 บาทจำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาได้รับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 17.6 ได้รับเงินเดือน 20,001–30,000 บาทจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 13.7 ได้รับเงินเดือน 30,001–40,000 บาทจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 9.8 ได้รับเงินเดือน 40,001–50,000 บาทจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 9.8 และได้รับเงินเดือน 50,001–60,000 บาทจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 11.8

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 10.7 และ 26.1 ตามลำดับ ได้รับเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 42.9 และ 30.4 ตามลำดับ ได้รับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 21.5 และ 4.4 ตามลำดับ ได้รับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 10.7 และ 8.7 ตามลำดับ ได้รับเงินเดือน 40,001 – 50,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 7.1 และ 13.0 ตามลำดับ ได้รับเงินเดือน 50,001 – 60,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 7.1 และ 17.4 ตามลำดับ (ตาราง 12)

ประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์อื่น

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่ไม่เคยทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์อื่นจำนวน 50 คนคิดเป็นร้อยละ 98.1 และเคยทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์อื่นจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 1.9 (ตาราง 12)

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. ไม่เคยทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์อื่นเลยคิดเป็นร้อยละ 100.0 มีเพียงเจ้าหน้าที่ สอ. ธ.ก.ส. คนเดียวที่เคยทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์อื่น(เป็นเวลา 22 ปี) คิดเป็นร้อยละ 4.3

ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานอื่น

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่เคยทำงานในหน่วยงานอื่น 1-5 ปีจำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 49.0 ทำงาน 6-10 ปีจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 9.8 และทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ไม่เคยทำงานในหน่วยงานอื่นจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. เคยทำงานในหน่วยงานอื่น 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.6 และ 43.5 ตามลำดับ ทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.3 และ 4.3 ตามลำดับ และทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.4 โดย สอ. ธ.ก.ส. ไม่มีเจ้าหน้าที่ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปเลย และ

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งที่ไม่เคยทำงานในหน่วยงานอื่นคิดเป็นร้อยละ 10.7 และ 52.2 ตามลำดับ (ตาราง 12)

กล่าวโดยสรุป เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทั้งสองแห่งเป็นสมาชิกสหกรณ์ร้อยละ 100 แสดงให้เห็นว่าสหกรณ์เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ได้ สหกรณ์ดูแลเจ้าหน้าที่ให้มีช่องทางในการออมเงินและได้กู้เงินในยามจำเป็น เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพคิดเป็นร้อยละ 88.2 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์เห็นความสำคัญของการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อเป็นเงินก้อนสุดท้ายไว้ใช้จ่ายในวัยเกษียณอายุ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่ทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์ 1-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 56.9 โดยได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 37.3 เห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ทั้งสองแห่งได้รับเงินเดือนไม่สูง เจ้าหน้าที่ สอ. มก. ไม่เคยทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์อื่นคิดเป็นร้อยละ 10 ส่วนเจ้าหน้าที่ สอ. ธ.ก.ส. เคยทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์อื่นเพียงคนเดียวคิดเป็นร้อยละ 4.3 เจ้าหน้าที่ทั้งสองแห่งเคยทำงานในหน่วยงานอื่นคิดเป็นร้อยละ 70.6 และไม่เคยทำงานในหน่วยงานอื่นคิดเป็นร้อยละ 29.4

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของการเป็นสมาชิกสหกรณ์

รายการ	สอ.มก.		สอ. ธ.ก.ส.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การเป็นสมาชิกสหกรณ์						
เป็นสมาชิกสหกรณ์	28	100.0	23	100.0	51	100.0
ไม่เป็นสมาชิกสหกรณ์	-	-	-	-	-	-
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0
การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ						
เป็นสมาชิกกองทุน	28	100.0	-	-	28	54.9
ไม่เป็นสมาชิกกองทุน	-	-	23	100.0	23	45.1
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0
เวลาที่ทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์						
1-10 ปี	16	57.2	13	56.6	29	56.9
11-20 ปี	6	21.4	3	13.0	9	17.6
21-30 ปี	3	10.7	4	17.4	7	13.7
31-40 ปี	3	10.7	3	13.0	6	11.8
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0
เงินเดือนที่ได้รับ						
ไม่เกิน 10,000 บาท	3	10.7	6	26.1	9	17.6
10,001-20,000 บาท	12	42.9	7	30.4	19	37.3
20,001-30,000 บาท	6	21.5	1	4.4	7	13.7
30,001-40,000 บาท	3	10.7	2	8.7	5	9.8
40,001-50,000 บาท	2	7.1	3	13.0	5	9.8
50,001-60,000 บาท	2	7.1	4	17.4	6	11.8
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0

ตาราง 12 (ต่อ)

รายการ	สอ.มก.		สอ. ธ.ก.ส.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์อื่น						
เคยทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์อื่น	-	-	1	4.3	1	1.9
ไม่เคยทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์อื่น	28	100.0	22	95.7	50	98.1
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0
ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานอื่น						
1 - 5 ปี	15	53.6	10	43.5	25	49.0
6 - 10 ปี	4	14.3	1	4.3	5	9.8
11 ปีขึ้นไป	6	21.4	-	-	6	11.8
ไม่เคยทำงานที่อื่น	3	10.7	12	52.2	15	29.4
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

พฤติกรรมการออมเงินสำหรับการเกษียณอายุในปัจจุบัน

ประกันสังคม

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งมีเงินออมในระบบประกันสังคมทุกคน
จำนวน 51 คนคิดเป็นร้อยละ 100

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. มีเงินออมในระบบประกันสังคมจำนวน 28 คน
และจำนวน 23 คนตามลำดับคิดเป็นร้อยละ 100 (ตาราง 13)

ฝากธนาคาร

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่ไม่มีเงินฝากธนาคารจำนวน 41 คน
คิดเป็นร้อยละ 80.5 มีเงินฝากธนาคารปีละ 5,000 - 36,000 บาทจำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 15.7 มี
เงินฝากปีละ 100,000 บาทจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 1.9 มีเงินฝากปีละ 200,000 บาทจำนวน 1 คน
คิดเป็นร้อยละ 1.9

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. มีเงินฝากธนาคารปีละ 5,000-36,000 บาทคิดเป็น
ร้อยละ 14.3 และ 17.4 ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ สอ.มก. มีเงินฝากธนาคารปีละ 200,000 บาทเพียง 1 คน

คิดเป็นร้อยละ 4.6 ส่วนเจ้าหน้าที่ สอ. ช.ก.ส. มีเงินฝากธนาคารปีละ 100,000 บาทเพียง 1 คนคิดเป็นร้อยละ 3.6 เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ช.ก.ส. ไม่มีเงินฝากธนาคารคิดเป็นร้อยละ 82.1 และ 78.3 ตามลำดับ (ตาราง 13)

ประกันชีวิต

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่ไม่มีเงินออมในระบบประกันชีวิตจำนวนถึง 37 คนคิดเป็นร้อยละ 72.6 โดยมีเงินออมในระบบประกันชีวิตปีละ 8,700–50,000 บาทจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 21.6 และมีเงินออมในระบบประกันชีวิตปีละ 50,001–70,000 บาทจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 5.8

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ช.ก.ส. มีเงินออมในระบบประกันชีวิตปีละ 8,700–50,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 17.9 และ 26.1 ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ สอ.มก. มีเงินออมในระบบประกันชีวิตปีละ 50,001–70,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 10.7 ส่วนเจ้าหน้าที่ สอ. ช.ก.ส. ที่มีเงินออมในระบบประกันชีวิตปีละ 50,001–70,000 บาทไม่มี เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ช.ก.ส. ไม่มีเงินออมในระบบประกันชีวิตคิดเป็นร้อยละ 71.4 และ 73.9 ตามลำดับ (ตาราง 13)

ฝากสหกรณ์ออมทรัพย์

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่ไม่มีเงินฝากกับสหกรณ์ออมทรัพย์จำนวนถึง 30 คนคิดเป็นร้อยละ 58.9 และมีเงินฝากกับสหกรณ์ออมทรัพย์ปีละ 2,000–10,000 บาทจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 7.9 มีเงินฝากปีละ 10,001–20,000 บาทจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 5.9 มีเงินฝากปีละ 20,001–30,000 บาทจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 5.9 มีเงินฝากปีละ 30,001–40,000 บาทจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 5.9 มีเงินฝากปีละ 40,001–50,000 บาทจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 3.9 มีเงินฝากปีละ 60,000 บาทจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 1.9 มีเงินฝากปีละ 100,000 บาทจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 5.9 มีเงินฝากปีละ 150,000 บาทจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 1.9 มีเงินฝากปีละ 200,000 บาทจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 1.9

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ช.ก.ส. ส่วนใหญ่ไม่มีเงินฝากกับสหกรณ์ออมทรัพย์คิดเป็นร้อยละ 57.1 และ 61.0 ตามลำดับ และมีเงินฝากกับสหกรณ์ออมทรัพย์ปีละ 2,000–10,000 บาทเฉพาะเจ้าหน้าที่ สอ.มก. คิดเป็นร้อยละ 14.3 มีเงินฝากปีละ 10,001–20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 7.1 และ 4.3 ตามลำดับ มีเงินฝากปีละ 20,001–30,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 3.6 และ 8.7 ตามลำดับ มีเงินฝากปีละ 30,001–40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 3.6 และ 8.7 ตามลำดับ มีเงินฝากปีละ 40,001–50,000 บาท เฉพาะเจ้าหน้าที่ สอ.มก. คิดเป็นร้อยละ 7.1 มีเงินฝากปีละ 60,000 บาท เฉพาะเจ้าหน้าที่ สอ.

ธ.ก.ส. จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 4.3 มีเงินฝากปีละ 100,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 3.6 และ 8.7 ตามลำดับ มีเงินฝากปีละ 150,000 บาทเฉพาะเจ้าหน้าที่ สอ. ธ.ก.ส. จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 4.3 มีเงินฝากปีละ 200,000 บาทเฉพาะเจ้าหน้าที่ สอ.มก. จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 3.6 (ตาราง 13)

หุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งมีเงินออมในหุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์ทุกคน จำนวน 51 คนคิดเป็นร้อยละ 100 โดยส่วนใหญ่มีเงินออมในหุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์ปีละ 4,800–10,000 บาทจำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 35.3 มีเงินออมในหุ้นปีละ 10,001 – 20,000 บาทจำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 27.5 มีเงินออมในหุ้นปีละ 20,001–30,000 บาทจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 13.7 มีเงินออมในหุ้นปีละ 30,001–40,000 บาทจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 9.8 มีเงินออมในหุ้นปีละ 50,000 บาทเฉพาะเจ้าหน้าที่ สอ. ธ.ก.ส. จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 1.9 มีเงินออมในหุ้นปีละ 60,000 บาทเฉพาะเจ้าหน้าที่ สอ. ธ.ก.ส. จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 3.9 และมีเงินออมในหุ้นปีละ 120,000 บาทจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 7.9

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. มีเงินออมในหุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์ปีละ 4,800 – 10,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 39.3 และ 30.4 ตามลำดับ มีเงินออมในหุ้นปีละ 10,001–20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 25.0 และ 30.4 ตามลำดับ มีเงินออมในหุ้นปีละ 20,001–30,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 10.7 และ 17.5 ตามลำดับ มีเงินออมในหุ้นปีละ 30,001–40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 14.3 และ 4.3 ตามลำดับ มีเงินออมในหุ้นปีละ 50,000 บาทเฉพาะเจ้าหน้าที่ สอ. ธ.ก.ส. จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 4.3 มีเงินออมในหุ้นปีละ 60,000 บาทเฉพาะเจ้าหน้าที่ สอ. ธ.ก.ส. จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 8.7 และมีเงินออมในหุ้นปีละ 120,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 10.7 และ 4.3 ตามลำดับ (ตาราง 13)

ออมในรูปแบบอื่นๆ

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งมีเงินออมในรูปแบบอื่นจำนวนเพียง 3 คนคิดเป็นร้อยละ 5.9 นอกนั้นไม่มีเงินออมในรูปแบบอื่นจำนวน 48 คนคิดเป็นร้อยละ 94.1

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. มีการออมในรูปแบบอื่นคิดเป็นร้อยละ 7.1 และ 4.3 ตามลำดับ คืออยู่ในสลากออมสิน สลากออมทรัพย์ ธ.ก.ส. และหุ้น ทั้งนี้ไม่ได้ระบุจำนวนเงินออม และไม่มีเงินออมในรูปแบบอื่นคิดเป็นร้อยละ 92.9 และ 95.7 ตามลำดับ (ตาราง 13)

การออมเงินทั้งหมดคิดเป็นอัตราร้อยละของค่าจ้างรายปี

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งมีเงินออมคิดเป็นอัตราร้อยละของค่าจ้างรายปีดังนี้ ในอัตราร้อยละ 3 – 5 จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 29.5 ในอัตราร้อยละ 6-10 จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 9.8 ในอัตราร้อยละ 11-20 จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 27.5 ในอัตราร้อยละ 21-30 จำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 19.6 ในอัตราร้อยละ 31-40 จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 9.8 ในอัตราร้อยละ 41-50 จำนวน 1 คนเฉพาะเจ้าหน้าที่ สอ.มก. คิดเป็นร้อยละ 1.9 ในอัตราร้อยละ 80 จำนวน 1 คนเฉพาะเจ้าหน้าที่ สอ.มก. คิดเป็นร้อยละ 1.9

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. มีเงินออมคิดเป็นอัตราร้อยละของค่าจ้างรายปีดังนี้ ในอัตราร้อยละ 3 – 5 คิดเป็นร้อยละ 32.1 และ 26.1 ตามลำดับ ในอัตราร้อยละ 6-10 คิดเป็นร้อยละ 10.7 และ 8.7 ตามลำดับ ในอัตราร้อยละ 11-20 คิดเป็นร้อยละ 28.6 และ 26.1 ตามลำดับ ในอัตราร้อยละ 21-30 คิดเป็นร้อยละ 14.3 และ 26.1 ตามลำดับ ในอัตราร้อยละ 31-40 คิดเป็นร้อยละ 7.1 และ 13.0 ตามลำดับ ในอัตราร้อยละ 41-50 เฉพาะเจ้าหน้าที่ สอ.มก. คิดเป็นร้อยละ 3.6 ในอัตราร้อยละ 80 เฉพาะเจ้าหน้าที่ สอ.มก. คิดเป็นร้อยละ 3.6 (ตาราง 13)

กล่าวโดยสรุป เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทั้งสองแห่งมีประกันสังคมทุกคนคิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่ไม่มีเงินฝากธนาคารคิดเป็นร้อยละ 80.5 มีเงินฝากธนาคารเพียง 10 คนคิดเป็นร้อยละ 19.5 ส่วนใหญ่ไม่มีเงินออมในระบบประกันชีวิตจำนวนถึง 37 คนคิดเป็นร้อยละ 72.6 มีการประกันชีวิตเพียง 14 คนคิดเป็นร้อยละ 27.4 ส่วนใหญ่ไม่มีเงินฝากกับสหกรณ์ออมทรัพย์จำนวนถึง 30 คนคิดเป็นร้อยละ 58.9 และมีเงินฝากกับสหกรณ์ออมทรัพย์ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างปีละ 2,000 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.6 มีเงินออมในหุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์ระหว่างปีละ 4,800 – 10,000 บาทจำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 35.3 มีการออมในรูปแบบอื่นจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 5.9 เห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ทั้งสองแห่งมีการออมไม่มาก ดังนั้น ควรมีการจัดให้มีระบบสวัสดิการเป็นหลักประกันการเกษียณอายุ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีการออมเงินในรูปแบบต่าง ๆ ให้มากขึ้น และส่งเสริมให้มีการออมในระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของพฤติกรรมการออมเงินสำหรับการเกษียณอายุในปัจจุบัน

รายการ	สอ.มก.		สอ. ธ.ก.ส.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประกันสังคม						
มีประกันสังคม	28	100.0	23	100	51	100
ไม่มีประกันสังคม	-	-	-	-	-	-
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0
ฝากธนาคาร						
ฝากปีละ 5,000 - 36,000 บาท	4	14.3	4	17.4	8	15.7
ฝากปีละ 100,000 บาท	-	-	1	4.3	1	1.9
ฝากปีละ 200,000 บาท	1	3.6	-	-	1	1.9
ไม่ฝาก	23	82.1	18	78.3	41	80.5
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0
ประกันชีวิต						
ทำประกันปีละ 8,700 - 50,000 บาท	5	17.9	6	26.1	11	21.6
ทำประกันปีละ 50,001 - 70,000 บาท	3	10.7	-	-	3	5.8
ไม่ทำประกัน	20	71.4	17	73.9	37	72.6
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0
ฝากสหกรณ์ออมทรัพย์						
ฝากปีละ 2,000 - 10000 บาท	4	14.3	-	-	4	7.9
ฝากปีละ 10,001 -20,000 บาท	2	7.1	1	4.3	3	5.9
ฝากปีละ 20,001 - 30,000 บาท	1	3.6	2	8.7	3	5.9
ฝากปีละ 30,001 - 40,000 บาท	1	3.6	2	8.7	3	5.9
ฝากปีละ 40,001 - 50,000 บาท	2	7.1	-	-	2	3.9
ฝากปีละ 60,000 บาท	-	-	1	4.3	1	1.9
ปีละ 100,000 บาท	1	3.6	2	8.7	3	5.9
ปีละ 150,000 บาท	-	-	1	4.3	1	1.9
ปีละ 200,000 บาท	1	3.6	-	-	1	1.9
ไม่ฝาก	16	57.1	14	61.0	30	58.9
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการ	สอ.มก.		สอ. ช.ก.ส.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
หุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์						
ถือหุ้นปีละ 4800 – 10,000 บาท	11	39.3	7	30.4	18	35.3
ถือหุ้นปีละ 10,001 – 20,000 บาท	7	25.0	7	30.4	14	27.5
ถือหุ้นปีละ 20,001 – 30,000 บาท	3	10.7	4	17.5	7	13.7
ถือหุ้นปีละ 30,001 – 40,000 บาท	4	14.3	1	4.3	5	9.8
ถือหุ้นปีละ 50,000 บาท	-	-	1	4.3	1	1.9
ถือหุ้นปีละ 60,000 บาท	-	-	2	8.8	2	3.9
ถือหุ้นปีละ 120,000 บาท	3	10.7	1	4.3	4	7.9
ไม่มี	-	-	-	-	-	-
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0
ออมในรูปแบบอื่น ๆ						
มี (สลากออมสิน, สลาก ช.ก.ส. และ หุ้น)	2	7.1	1	4.3	3	5.9
ไม่มี	26	92.9	22	95.7	48	94.1
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0
การออมเงินทั้งหมดคิดเป็นอัตราร้อยละของค่าจ้างรายปี						
ร้อยละ 3 - 5	9	32.1	6	26.1	15	29.5
ร้อยละ 6-10	3	10.7	2	8.7	5	9.8
ร้อยละ 11-20	8	28.6	6	26.1	14	27.5
ร้อยละ 21-30	4	14.3	6	26.1	10	19.6
ร้อยละ 31-40	2	7.1	3	13.0	5	9.8
ร้อยละ 41-50	1	3.6	-	-	1	1.9
ร้อยละ 80	1	3.6	-	-	1	1.9
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

(3) ทศนคติของเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด (สอ.มก.) และเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด (สอ. ธ.ก.ส.) ได้แก่ ความเห็นในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสหกรณ์ ปัญหาทางการเงิน สำหรับเจ้าหน้าที่ในการจ่ายเงินสะสม การจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

ความเห็นในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสหกรณ์

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่ง ส่วนใหญ่เห็นด้วยในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสหกรณ์จำนวน 46 คนคิดเป็นร้อยละ 90.2 และไม่เห็นด้วยในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสหกรณ์จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 9.8

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. เห็นด้วยในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสหกรณ์คิดเป็นร้อยละ 92.9 และ 87.0 ตามลำดับ และไม่เห็นด้วยในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสหกรณ์คิดเป็นร้อยละ 7.1 และ 13.0 ตามลำดับ (ตาราง 14)

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. ที่ไม่เห็นด้วยได้ให้เหตุผลว่า

1. กองทุนมีความเสี่ยง
2. มีเงินบำเหน็จอยู่แล้ว

เจ้าหน้าที่ สอ. ธ.ก.ส. ที่ไม่เห็นด้วยได้ให้เหตุผลว่า

1. อายุมากไม่ได้รับประโยชน์ทางภาษี
2. กองทุนมีความเสี่ยง อาจเกิดการขาดทุน

การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ จะต้องจ่ายเงินสะสม ในอัตราระหว่างร้อยละ 2-15 ของค่าจ้างและสหกรณ์จะต้องจ่ายเงินสมทบไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของลูกจ้าง ความเป็นปัญหาทางการเงินสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งเห็นว่าไม่เป็นปัญหาทางการเงินสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพราะเจ้าหน้าที่สหกรณ์สามารถเลือกอัตราเงินสะสมที่เหมาะสมกับตนเองได้จำนวน 51 คนคิดเป็นร้อยละ 100 (ตาราง 14)

อัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่ จ่ายเงินสะสมในอัตราร้อยละ 3 จำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 66.8

เจ้าหน้าที่ สอ.มก. ได้จ่ายเงินสะสมในสองอัตราคือในอัตราร้อยละ 3 จำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 92.9 และในอัตราร้อยละ 5 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ส่วนเจ้าหน้าที่ สอ.ร.ก.ส. ส่วนใหญ่จะจ่ายเงินสะสมในอัตราร้อยละ 3 และในอัตราร้อยละ 9 จำนวนละ 8 คนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 34.8 และ 34.8 ตามลำดับ รองลงมาในอัตราร้อยละ 2 จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 17.4 ในอัตราร้อยละ 5 จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 8.7 และในอัตราร้อยละ 6 จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 4.3 (ตาราง 14)

ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เจ้าหน้าที่ สอ.มก. ได้ให้ความเห็นว่า

1. ดีสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ แต่ไม่ดีสำหรับเจ้าหน้าที่เก่าที่มีบำเหน็จซึ่งเห็นว่าเป็นอยู่แล้ว
2. ดีอยู่แล้ว
3. เป็นการสะสมเงิน มีผลตอบแทน
4. เห็นด้วย น่าจะได้กองทุนโตได้รวดเร็ว ผลตอบแทนเห็นชัดเจน
5. มันคง ฟังได้
6. ได้มีวินัยทางการเงิน(ภาคบังคับ)

เจ้าหน้าที่ สอ. ร.ก.ส. ได้ให้ความเห็นว่า

1. เจ้าหน้าที่ได้รับประโยชน์จากการออมเงิน
2. ได้รับดอกเบี้ยหรือดอกผลจากการออม
3. เงินที่ได้รับไม่ต้องเสียภาษี ไม่เหมือนกับบำเหน็จที่ต้องเสียภาษี
4. การลงทุนมีความเสี่ยงไม่แน่นอน ไม่เหมือนกับบำเหน็จที่ไม่มีความเสี่ยง
5. สหกรณ์น่าจะสมทบมากกว่าร้อยละ 9
6. การบริหารกองทุนต้องมีผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด
7. ให้ชี้แจงผลดีผลเสียของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่บรรดาสหกรณ์ทราบ จะได้มีสมาชิกจำนวนมาก ทำให้ได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

กล่าวโดยสรุป เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่ เห็นด้วยในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสหกรณ์จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 90.2 และเห็นว่าไม่เป็นปัญหา

ทางการเงินสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพราะเจ้าหน้าที่สหกรณ์ สามารถเลือกอัตราเงินสะสมที่เหมาะสมกับตนเองได้จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราร้อยละ 3 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ทั้งสองแห่งเห็นถึงความสำคัญในการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสหกรณ์ เพื่อมีเงินไว้ใช้ในยามเกษียณเป็นหลักประกันความมั่นคงในอนาคตของเจ้าหน้าที่ แต่อย่างไรก็ตามการสะสมเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของเจ้าหน้าที่ยังไม่เต็มเพดานที่จะสะสมได้ จึงควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สะสมให้ได้สูงสุดเท่ากับที่สหกรณ์แต่ละแห่งได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละความเห็นในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสหกรณ์ ความเป็นปัญหาทางการเงินสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในการส่งเงินสะสม และอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

รายการ	สอ.มก.		สอ. ธ.ก.ส.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความเห็นในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสหกรณ์						
เห็นด้วย	26	92.9	20	87.0	46	90.2
ไม่เห็นด้วย	2	7.1	3	13.0	5	9.8
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0
ความเป็นปัญหาทางการเงินสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในการส่งเงินสะสม						
เป็นปัญหา	-	-	-	-	-	-
ไม่เป็นปัญหา	28	100.0	23	100.0	51	100.0
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0
อัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ						
ร้อยละ 2 ของค่าจ้าง	-	-	4	17.4	4	7.8
ร้อยละ 3 ของค่าจ้าง	26	92.9	8	34.8	34	66.7
ร้อยละ 5 ของค่าจ้าง	2	7.1	2	8.7	4	7.8
ร้อยละ 6 ของค่าจ้าง	-	-	1	4.3	1	2.0
ร้อยละ 9 ของค่าจ้าง	-	-	8	34.8	8	15.7
รวม	28	100.0	23	100.0	51	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

กล่าวโดยสรุป จากการที่สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด ได้มี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยเจ้าหน้าที่ สอ.มก. ได้เข้าเป็นสมาชิกกองทุน โดยจ่ายเงินเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 3-5 เจ้าหน้าที่รวมทั้งกรรมการของสหกรณ์ทั้งสองแห่ง เห็น ด้วยการการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเห็นว่าไม่เป็นปัญหาทางการเงินสำหรับเจ้าหน้าที่ใน การจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน เจ้าหน้าที่ สอ. ร.ก.ส. ยังมีการออมเงินไม่มาก ควรมีการจัดให้มีระบบสวัสดิการสำหรับการเกษียณอายุของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมให้มีการออมเพิ่มมากขึ้น และจัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ขึ้นใน สอ. ร.ก.ส.

ความเป็นไปได้ในการเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน ร.ก.ส. ของ สอ. ร.ก.ส.

เมื่อผู้วิจัยเริ่มศึกษาความเป็นไปได้หรือแนวทางดำเนินการที่จะให้ สอ. ร.ก.ส. และ เจ้าหน้าที่ สอ. ร.ก.ส. เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน ร.ก.ส. นั้น ยัง ไม่มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ขึ้นแต่อย่างใด ต่อมาขบวนการสหกรณ์ได้ร่วมกับสมาคม เศรษฐศาสตร์สหกรณ์แห่งประเทศไทย ดำเนินการจัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่ ของสหกรณ์ เป็นประเภทกองทุนร่วม ชื่อว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” โดยได้จดทะเบียนจัดตั้งเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2550 ซึ่งผู้วิจัยก็ได้มีส่วนร่วมในการ ดำเนินการจัดตั้งครั้งนี้ด้วย คณะกรรมการดำเนินการ สอ. ร.ก.ส. เห็นประโยชน์และความสำคัญของการเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ดังกล่าว จึงได้มีมติอนุมัติให้ สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด เข้าร่วมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ ของสหกรณ์ โดยสหกรณ์จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 9 ของค่าจ้างรายเดือน

โครงสร้างคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

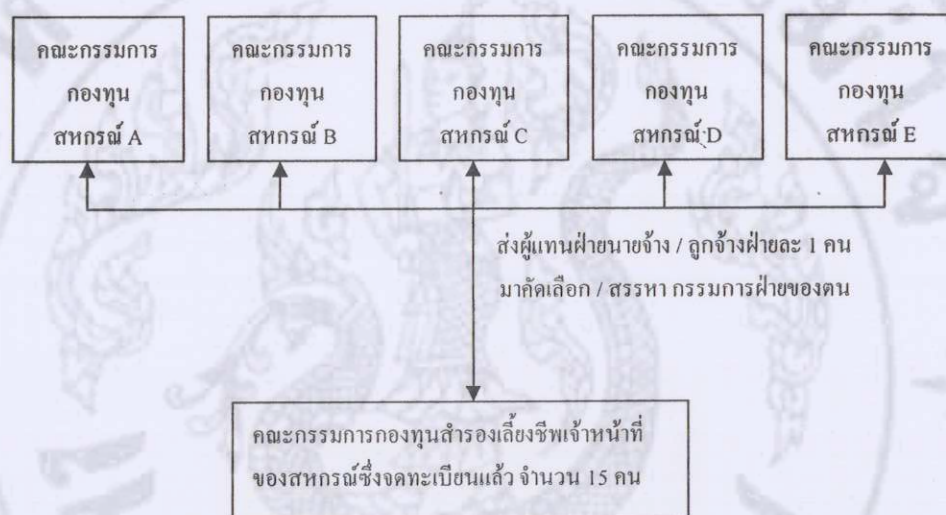
ขบวนการสหกรณ์ได้ร่วมกับสมาคมเศรษฐศาสตร์สหกรณ์แห่งประเทศไทย ดำเนินการจัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ เป็นประเภทกองทุนร่วม ชื่อ ว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” โดยได้จดทะเบียนจัดตั้งเมื่อ วันที่ 25 มกราคม 2550 ซึ่งสหกรณ์ประเภทต่างๆ สามารถเข้าร่วมในกองทุนนี้ได้ทั้งสิ้น ได้กล่าวถึง โครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยทั่วไปแล้วในบทที่ 2 ในที่นี้จึงขอเสนอเฉพาะ โครงสร้าง คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้วตามที่กำหนดไว้ใน ข้อบังคับกองทุน ดังนี้

คณะกรรมการกองทุนมีจำนวน 15 คน ประกอบด้วยกรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้าง จำนวน 8 คนซึ่งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายนายจ้างจำนวน 3 คน และกรรมการกองทุนฝ่ายลูก

จ้างจำนวน 7 คนซึ่งเป็น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายลูกจ้างจำนวน 2 คน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี โดยให้เลือกตั้งหรือสรรหา ดังนี้

ให้นายจ้างมีสิทธิส่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างนิติบุคคลละ 1 คนมาเลือกตั้งหรือสรรหาผู้สมัครซึ่งมาจากผู้แทนฝ่ายนายจ้างเป็นกรรมการฝ่ายนายจ้างตามจำนวนที่กำหนด

ให้ลูกจ้างในสังกัดหน่วยงานของนายจ้างมีสิทธิส่งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างนิติบุคคลละ 1 คน มาเลือกตั้งหรือสรรหา ผู้สมัครซึ่งมาจากผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นกรรมการฝ่าย ลูกจ้างตามจำนวนที่กำหนด



ภาพ 4 โครงสร้างคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

ขบวนการสหกรณ์ที่เข้าร่วมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

ณ วันที่ 31 มีนาคม 2550 สหกรณ์ทุกประเภทมีจำนวนทั้งสิ้น 7,629 สหกรณ์ แต่มีสหกรณ์ที่เข้าร่วมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2550 ต่อมาอีก 8 เดือนคือ ณ วันที่ 30 กันยายน 2550 มีสหกรณ์เพียง 21 สหกรณ์เข้าร่วมและมีสมาชิกกองทุนรวม 215 คนคิดเป็นร้อยละ 0.28 ของจำนวนสหกรณ์ทั่วประเทศ ซึ่งน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนสหกรณ์ทั้งหมด ดังนั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินการรณรงค์ให้ขบวนการสหกรณ์ เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ในการออมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเข้าร่วมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

ขั้นตอนในการเข้าร่วมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

สหกรณ์ที่ประสงค์จะขอเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ต้องดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. ประชุมทำความเข้าใจ และหารือกันระหว่างเจ้าหน้าที่กับคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ เพื่อหาข้อยุติในเบื้องต้นว่าจะขอเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
3. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ เพื่อขออนุมัติเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ตั้งกองทุนเฉพาะส่วนสหกรณ์ กำหนดอัตราการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน เงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบจากกองทุนแก่เจ้าหน้าที่ ที่เมื่อออกจากงาน และเรื่องบำเหน็จเจ้าหน้าที่ เพื่อโอนเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
4. ให้มีคณะกรรมการกองทุนเฉพาะส่วนสหกรณ์ ประกอบด้วย กรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละอย่างน้อย 1 คน กำหนดอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนเฉพาะส่วนสหกรณ์
5. จัดทำเอกสารหลักฐานตามแบบที่กำหนด และขอบังคับกองทุนเฉพาะส่วน
6. ทำหนังสือถึงประธานกรรมการกองทุนตามแบบของกองทุน เพื่อขอเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

นอกจากนี้ในส่วนของสหกรณ์ต้องดำเนินการแก้ไขระเบียบเจ้าหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเงินสมทบ เช่น กำหนดว่าเจ้าหน้าที่ที่บรรจุเป็นลูกจ้างหลังจากเข้ากองทุนแล้วต้องสมัครเข้ากองทุนและไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ เป็นต้น

ข้อแตกต่างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกับเงินบำนาญเจ้าหน้าที่

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเมื่อได้รับการจดทะเบียนตามกฎหมายแล้ว เป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากนายจ้าง ส่วนเงินบำนาญยังถือเป็นเงินของนายจ้าง ขอเปรียบเทียบข้อแตกต่างของเงินบำนาญกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนี้

ตาราง 15 เปรียบเทียบเงินบำนาญกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

รายการ	เงินบำนาญ	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
1. หากสหกรณ์เกิดการขาดทุนหรือเสียหาย	สหกรณ์อาจไม่มีเงินบำนาญจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่	ไม่มีผลกระทบต่อเงินของเจ้าหน้าที่และเงินของสหกรณ์ที่อยู่ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. การบังคับคดีของเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่สามารถบังคับให้ชำระหนี้จากเงินของสหกรณ์รวมถึงเงินบำนาญได้ด้วย	เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่อยู่ในข่ายบังคับคดีเจ้าหน้าที่จึงไม่สามารถบังคับชำระหนี้
3. เรื่องภาษีเงินได้เมื่อเจ้าหน้าที่เกษียณ	เจ้าหน้าที่ต้องเสียภาษีเงินได้ตามปกติ	เจ้าหน้าที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีเงินได้
4. ผลประโยชน์ตอบแทนจากการนำเงินไปลงทุน	ไม่มีผลประโยชน์ตอบแทนเนื่องจากยังคงเป็นเงินของสหกรณ์	มีผลประโยชน์ตอบแทน
5. การออมเงินของเจ้าหน้าที่	ไม่สามารถออมเงินเพิ่มได้	สามารถออมเงินเพิ่มได้ในส่วนของเงินสะสม
6. การมีส่วนร่วมในการบริหารเงินของเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ไม่มีส่วนร่วมในการบริหารเงิน	เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการบริหารเงินโดยเข้าเป็นกรรมการกองทุน
7. ภาระของสหกรณ์เมื่อเจ้าหน้าที่ออกจากงาน	สหกรณ์ต้องจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่จากเงินของสหกรณ์เป็นก้อน	สหกรณ์ไม่ต้องจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่อีกเพราะได้จ่ายเป็นเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นรายเดือนแล้ว

ที่มา: กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย. 2549. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.thaipvd.com>.
(15 พฤษภาคม 2549).

ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกและกับสินทรัพย์ของสหกรณ์ออมทรัพย์

เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีหน้าที่ในการให้บริการแก่สมาชิกสหกรณ์ เมื่อมีจำนวนสมาชิกเพิ่มมากขึ้น สหกรณ์ก็มีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอที่จะให้บริการแก่สมาชิกตามไปด้วย ในขณะที่สินทรัพย์ของสหกรณ์ที่เจ้าหน้าที่จะต้องดูแลรับผิดชอบก็เพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้นจำนวนเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมในการให้บริการแก่สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์จึงขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิกของแต่ละสหกรณ์และปริมาณสินทรัพย์ของสหกรณ์ นอกจากนั้นอาจจะขึ้นกับทุนเรือนหุ้นของสมาชิก ปริมาณสัญญาที่สมาชิกทำธุรกิจกับสหกรณ์และปริมาณบัญชีเงินฝากที่สมาชิกมีอยู่กับสหกรณ์ รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานในการอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานเช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ในที่นี้จะพิจารณาเฉพาะจำนวนเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมในการให้บริการแก่สมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์ จากจำนวนสมาชิกและจำนวนสินทรัพย์ของสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด เปรียบเทียบกับสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด โดยวิธีการหาอัตราส่วนระหว่างจำนวนสมาชิกต่อเจ้าหน้าที่หนึ่งคน และอัตราส่วนระหว่างจำนวนสินทรัพย์ต่อเจ้าหน้าที่หนึ่งคน(ในการบริหารจัดการสินทรัพย์) ของทั้งสองสหกรณ์ โดยกำหนดให้

$$Y = f(X_1, X_2, \dots, X_n)$$

Y = จำนวนเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์นั้น

X_1 = จำนวนสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์นั้น

X_2 = จำนวนสินทรัพย์ของสหกรณ์ออมทรัพย์นั้น

โดยให้ปัจจัยอื่น ๆ คงที่

แสดงผลการศึกษาตามตาราง 16 และ ตาราง 17 ดังต่อไปนี้

ตาราง 16 เปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างสมาชิกต่อเจ้าหน้าที่ 1 คน และระหว่างสินทรัพย์ต่อเจ้าหน้าที่ 1 คนของสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด

(หน่วย : ล้านบาท)

รายการ	ปีพ.ศ.	2502	2503	2504	2505	2506	2507
จำนวนสมาชิก (X_1)		195	297	375	403	453	484 ⁽¹⁾
จำนวนสินทรัพย์ (X_2)		0.21	0.30	0.55	0.74	0.84	1.11 ⁽¹⁾
จำนวนเจ้าหน้าที่ (Y)		-	1	1	1	1	1 ⁽¹⁾
อัตราส่วน X_1 / Y		-	297.00	375.00	403.00	453.00	484.00 ⁽²⁾
อัตราส่วน X_2 / Y		-	0.30	0.55	0.74	0.84	1.11 ⁽²⁾
รายการ	ปีพ.ศ.	2508	2509	2510	2511	2512	2513
จำนวนสมาชิก (X_1)		522	595	707	791	950	1,059
จำนวนสินทรัพย์ (X_2)		1.39	1.94	2.23	2.49	3.19	4.66
จำนวนเจ้าหน้าที่ (Y)		1	1	2	2	2	2
อัตราส่วน X_1 / Y		522.00	595.00	353.50	395.50	475.00	529.50
อัตราส่วน X_2 / Y		1.39	1.94	1.12	1.25	1.60	2.33
รายการ	ปีพ.ศ.	2514	2515	2516	2517	2518	2519
จำนวนสมาชิก (X_1)		1,230	1,421	1,582	1,775	1,917	2,037
จำนวนสินทรัพย์ (X_2)		6.10	9.52	12.12	15.82	25.74	34.88
จำนวนเจ้าหน้าที่ (Y)		3	5	5	5	7	8
อัตราส่วน X_1 / Y		410.00	284.20	316.40	355.00	273.86	254.63
อัตราส่วน X_2 / Y		2.03	1.90	2.42	3.16	3.68	4.36
รายการ	ปีพ.ศ.	2520	2521	2522	2523	2524	2525
จำนวนสมาชิก (X_1)		2,252	2,440	2,683	2,890	3,216	3,522
จำนวนสินทรัพย์ (X_2)		43.63	53.48	65.63	80.79	102.27	134.42
จำนวนเจ้าหน้าที่ (Y)		9	11	11	11	12	13
อัตราส่วน X_1 / Y		250.22	221.82	243.91	262.73	268.00	270.92
อัตราส่วน X_2 / Y		4.85	4.86	5.97	7.34	8.52	10.34
รายการ	ปีพ.ศ.	2526	2527	2528	2529	2530	2531
จำนวนสมาชิก (X_1)		3,964	3,774	3,836	3,899	3,943	4,068
จำนวนสินทรัพย์ (X_2)		159.33	173.53	199.50	243.63	276.04	298.28
จำนวนเจ้าหน้าที่ (Y)		13	13	15	17	17	17
อัตราส่วน X_1 / Y		304.92	290.31	255.73	229.35	231.94	239.29
อัตราส่วน X_2 / Y		12.26	13.35	13.30	14.33	16.24	17.55

ตาราง 16 (ต่อ)

(หน่วย : ล้านบาท)

รายการ \ ปีพ.ศ.	2532	2533	2534	2535	2536	2537
จำนวนสมาชิก (X_1)	4,147	4,232	4,358	4,517	4,674	4,811
จำนวนสินทรัพย์ (X_2)	344.53	407.53	538.38	741.57	1,187.07	1,541.01
จำนวนเจ้าหน้าที่ (Y)	18	18	18	18	18	19
อัตราส่วน X_1/Y	230.39	235.11	242.11	250.94	259.67	253.21
อัตราส่วน X_2/Y	19.14	22.64	29.91	41.20	65.95	81.11
รายการ \ ปีพ.ศ.	2538	2539	2540	2541	2542	2543
จำนวนสมาชิก (X_1)	4,911	5,093	5,244	5,309	5,329	5,369
จำนวนสินทรัพย์ (X_2)	1,906.29	2,766.01	3,508.96	4,961.27	5,746.28	6,688.23
จำนวนเจ้าหน้าที่ (Y)	19	19	21	24	24	23
อัตราส่วน X_1/Y	258.47	268.05	249.71	221.21	222.04	233.43
อัตราส่วน X_2/Y	100.33	145.58	167.09	206.72	239.43	290.79
รายการ \ ปีพ.ศ.	2544	2545	2546	2547	2548	
จำนวนสมาชิก (X_1)	5,425	5,488	5,607	5,711	5,793	
จำนวนสินทรัพย์ (X_2)	7,133.26	7,340.28	8,092.67	8,895.54	9,880.94	
จำนวนเจ้าหน้าที่ (Y)	22	23	24	23	24	
อัตราส่วน X_1/Y	246.59	238.61	233.63	248.30	241.38	
อัตราส่วน X_2/Y	324.24	319.14	337.19	386.76	411.71	

ที่มา : (1) ตัวเลขดิบจากรายงานกิจการของสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด ประจำปี 2548

(2) ตัวเลขคำนวณโดยผู้วิจัย

ในระหว่างปี พ.ศ. 2543-2548 สอ. ช.ก.ส. มีจำนวนสมาชิก 12,703 คน 12,843 คน 12,970 คน 13,156 คน 14,335 คน และ 14,475 คน ตามลำดับ และมีจำนวนสินทรัพย์ 3,673.69 ล้านบาท 3,995.80 ล้านบาท 4,255.22 ล้านบาท 4,927.84 ล้านบาท 5,535.48 ล้านบาท และ 6,092.47 ล้านบาท ตามลำดับ มีอัตราส่วนระหว่างจำนวนสมาชิกต่อเจ้าหน้าที่หนึ่งคนดังนี้ 577.41, 642.15, 589.55, 572.00, 597.29 และ 603.31 ตามลำดับ มีอัตราส่วนระหว่างจำนวนสินทรัพย์ต่อเจ้าหน้าที่หนึ่งคนดังนี้ 166.99, 199.79, 193.42, 214.25, 230.65 และ 253.85 ตามลำดับ ในขณะที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่ 22 คน 20 คน 22 คน 23 คน 24 คน และ 24 คนตามลำดับ เห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นตามอัตราส่วนของจำนวนสมาชิกและสินทรัพย์ของ สอ. ช.ก.ส. ที่เพิ่มขึ้นด้วย(ยกเว้นในปี พ.ศ. 2544 ที่ลดลง) (ตาราง 17) ซึ่งแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นเป็นไปตามอัตราส่วนของจำนวนสมาชิกและสินทรัพย์เช่นเดียวกับของ สอ.มก. ดังได้กล่าวมาแล้ว

กล่าวโดยสรุปเมื่อเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างจำนวนสมาชิกต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ 1 คน และระหว่างจำนวนสินทรัพย์ต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ 1 คน ของ สอ.มก. และ สอ. ร.ก.ส. ตามกรอบแนวความคิดดังกล่าวนี้เมื่อวิเคราะห์แล้ว พบว่า มีความสัมพันธ์กันจริง กล่าวคือ ตัวแปรอิสระหรือ $X_{1,2}$ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามหรือ Y จริง ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนเจ้าหน้าที่กับจำนวนสมาชิกและกับจำนวนสินทรัพย์ของสหกรณ์ออมทรัพย์ มีแนวโน้มความสัมพันธ์กันคือ เมื่อสหกรณ์มีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้นสหกรณ์ก็มีแนวโน้มที่จะต้องเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ด้วย และในขณะเดียวกันเมื่อสหกรณ์มีจำนวนสินทรัพย์ที่เพิ่มขึ้น สหกรณ์ก็มีแนวโน้มที่จะต้องเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ด้วยเช่นกัน เพื่อให้บริการแก่สมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นแล้ว ย่อมจะทำให้เจ้าหน้าที่มีขวัญกำลังใจเพิ่มขึ้นส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ตามความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการแรงงานนี้ อาจไม่จำเป็นต้องเพิ่มจำนวนตามแนวโน้มนี้เต็มจำนวนก็ได้

ตาราง 17 เปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างสมาชิกต่อเจ้าหน้าที่ 1 คน และระหว่างสินทรัพย์ต่อเจ้าหน้าที่ 1 คนของสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด

(หน่วย : ล้านบาท)

รายการ \ ปีพ.ศ.	2537	2538	2539	2540	2541	2542
จำนวนสมาชิก (X_1)	9,894	11,145	12,172	12,763	12,798	12,716 ⁽¹⁾
จำนวนสินทรัพย์ (X_2)	1,419.73	1,669.22	2,068.59	2,352.67	3,112.81	3,366.52 ⁽¹⁾
จำนวนเจ้าหน้าที่ (Y)	14	12	12	18	19	20 ⁽¹⁾
อัตราส่วน X_1/Y	706.71	928.75	1,014.33	709.06	673.58	635.80 ⁽²⁾
อัตราส่วน X_2/Y	101.41	139.10	172.38	130.70	163.83	168.33 ⁽²⁾

รายการ \ ปีพ.ศ.	2543	2544	2545	2546	2547	2548
จำนวนสมาชิก (X_1)	12,703	12,843	12,970	13,156	14,335	14,475
จำนวนสินทรัพย์ (X_2)	3,673.69	3,995.80	4,255.22	4,927.84	5,535.48	6,092.47
จำนวนเจ้าหน้าที่ (Y)	22	20	22	23	24	24
อัตราส่วน X_1/Y	577.41	642.15	589.55	572.00	597.29	603.31
อัตราส่วน X_2/Y	166.99	199.79	193.42	214.25	230.65	253.85

ที่มา : (1) ตัวเลขดิบจากรายงานกิจการของสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด ประจำปี 2537-2548

(2) ตัวเลขคำนวณโดยผู้วิจัย

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ วิทยาลัย สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด ทั้งที่ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลปฐมภูมิ เป็นพื้นฐานในการศึกษาและวิเคราะห์ พอประมวลผลและสรุปได้เป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

สรุป

ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยที่ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ

การศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ วัตถุประสงค์ คือ ความเป็นไปได้ในการดำเนินการให้ สอ. ช.ก.ส. และเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร แต่ระหว่างการศึกษาวิจัยนั้น ขบวนการสหกรณ์กับสมาคมเศรษฐศาสตร์สหกรณ์แห่งประเทศไทย ได้ร่วมกันดำเนินการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ เป็นประเภทกองทุนร่วมขึ้น เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2550 ซึ่ง สอ. ช.ก.ส. ก็ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดตั้งครั้งนี้ด้วย สอ. ช.ก.ส. จึงได้เข้าร่วมใน “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์” นี้ แทนการเข้าร่วมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในระหว่างดำเนินการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์นั้น มีปัญหาและอุปสรรค กล่าวคือ ขาดการส่งเสริมเผยแพร่เรื่อง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อย่างมีเป้าหมาย คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ส่วนใหญ่ ไม่รู้ไม่เข้าใจประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์เอง ก็ไม่รู้ไม่เข้าใจประโยชน์ดังกล่าว กรรมการดำเนินการสหกรณ์จำนวนมากเห็นว่า สหกรณ์ได้จัดเงินสะสมเป็นกองทุนบำเหน็จเจ้าหน้าที่สหกรณ์ไว้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และจัดให้มีการประกันสังคมแก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ตามกฎหมายประกันสังคมแล้ว น่าจะเป็นการเพียงพอ และเห็นว่า เงินกองทุนบำเหน็จเจ้าหน้าที่ ซึ่งสหกรณ์จัดไว้นั้น เป็น “ทุนดำเนินงาน” ส่วนหนึ่งของสหกรณ์หากโอนไปให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ก็จะทำให้ “ทุนดำเนินงาน” ส่วนหนึ่งที่สหกรณ์เคยมีอยู่ขาดไป ทำให้สหกรณ์ขาดผลประโยชน์ไปส่วนหนึ่ง

อย่างไรก็ดี เมื่อเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียที่ต่างกันของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่กับกองทุนบำเหน็จเจ้าหน้าที่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่และสหกรณ์ซึ่งเป็น

นายจ้างมากกว่า กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่เกษียณได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ เจ้าหน้าที่ที่สามารถออมเงินเพิ่มได้ในส่วนของเงินสะสม เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการบริหารเงินโดยเข้าเป็นกรรมการกองทุน หากสหกรณ์เกิดการขาดทุนหรือเสียหายไม่มีผลกระทบต่อเงินของเจ้าหน้าที่และเงินของสหกรณ์ที่อยู่ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเนื่องจากเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากสหกรณ์ นายจ้าง ภาระของสหกรณ์ซึ่งเป็นนายจ้าง เมื่อเจ้าหน้าที่ออกจากงาน สหกรณ์ไม่ต้องจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่อีก เพราะได้จ่ายเป็นเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ เป็นรายบุคคลและเป็นรายเดือนไว้แล้ว

ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ พอสรุปได้ดังนี้

(1) โครงสร้างของกองทุน ประกอบด้วยคณะกรรมการกองทุนจำนวน 15 คน เป็นกรรมการฝ่ายนายจ้างจำนวน 8 คน (โดยมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน) และกรรมการฝ่ายลูกจ้างจำนวน 7 คน (โดยมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 คน) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี โดยให้เลือกตั้งหรือสรรหาจากผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน มาเลือกตั้งหรือสรรหาให้ได้จำนวนที่กำหนด

(2) เป็นประเภทกองทุนร่วม กล่าวคือเป็นการจัดตั้งโดยนายจ้างหลายราย คณะกรรมการกองทุนเป็นผู้กำหนดนโยบายการลงทุน มีข้อบังคับกองทุนฉบับกลาง ค่าใช้จ่ายกองทุนกระจายตามสัดส่วนของเงินกองทุนของแต่ละสหกรณ์

(3) การจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสามารถเลือกจ่ายในอัตราตั้งแต่ร้อยละ 2-15 ของค่าจ้างตามอัตราที่แสดงเจตนาไว้เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการกองทุน แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบที่สหกรณ์นายจ้างจ่าย ส่งเข้ากองทุนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างพร้อมกับการนำส่งเงินสมทบของสหกรณ์นายจ้าง ส่วนสหกรณ์ผู้เป็นสมาชิกกองทุนสามารถกำหนดอัตราการจ่ายเงินสมทบได้ในอัตราตั้งแต่ร้อยละ 2-15 ของค่าจ้าง ตามมติของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ของแต่ละสหกรณ์ ในวันเดียวกับที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์สมาชิกแต่ละรายจ่ายเงินสะสมส่งเข้ากองทุน

กรอบแนวความคิดในการวิจัยเรื่องนี้ มีว่าความต้องการจ้างแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ (Demand for Labor) ของสหกรณ์ออมทรัพย์แต่ละแห่ง ในคาบเวลาหนึ่ง จะมีจำนวนเท่าใด ที่กำหนดให้เป็น Y ซึ่งเป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) จะเปลี่ยนแปลงไปทางบวกหรือทางลบ นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ (1) จำนวนสมาชิกหรือ X_1 และ (2) จำนวนสินทรัพย์ซึ่งประกอบด้วยหนี้สินและทุนหรือ X_2 ในการวิเคราะห์ได้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidential data) ของสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ จำกัด และสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด ระหว่างปี 2502-2548

(46 ปี) และระหว่างปี 2537-2548 (11 ปี) ตามลำดับ โดยยกตัวอย่างให้เห็น ในช่วงปี พ.ศ. 2544-2548 สำหรับ สอ.มก และในช่วงปี พ.ศ. 2543-2548 สำหรับ สอ. ช.ก.ศ. กรอบแนวความคิดดังกล่าวนี้เมื่อวิเคราะห์แล้ว พบว่า มีแนวโน้มความสัมพันธ์กันจริง กล่าวคือตัวแปรอิสระหรือ X_{1-2} มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม หรือ Y จริง

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยที่ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ

ผลการวิจัยที่ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ แยกเป็น 2 กรณี คือ ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ และผลการวิจัยที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ก. กรณีผลการวิจัยที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ การดำเนินการสหกรณ์

การเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามกรรม การดำเนินการสหกรณ์ ซึ่งถือเป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้าง คือ สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด (สอ.มก.) จำนวน 13 ตัวอย่าง และสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด (สอ. ช.ก.ศ.) จำนวน 14 ตัวอย่าง รวม 27 ตัวอย่าง

ผลการวิจัย ประกอบด้วยข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ คือ (1) คุณลักษณะของกรรมการดำเนินการ (2) พฤติกรรมของกรรมการดำเนินการ และ (3) ทักษะของกรรมการดำเนินการ

ทัศนคติหรือความเห็นของคณะกรรมการดำเนินการ สอ.มก. และ สอ. ช.ก.ศ. ที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์และนำวิเคราะห์ในการส่งเสริมเผยแพร่ให้สหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์ประเภทอื่น เข้ามาร่วม “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์” ที่ขบวนสหกรณ์ได้จัดตั้งขึ้น เป็นประเภทกองทุนร่วม (Pooled Fund) แล้ว ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2550 ความเห็นใน 2 เรื่อง คือ เรื่องบทบาทและความสำคัญเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในการช่วยทำให้สหกรณ์ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน และเรื่องปัญหาและประโยชน์ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์

เรื่อง บทบาทและความสำคัญของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในการช่วยทำให้สหกรณ์ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน 3 ด้าน สรุปได้ดังนี้

(1) ด้านการให้บริการแก่สมาชิก กรรมการ 20 คนในจำนวน 27 คนที่เลือกเป็นตัวอย่าง หรือร้อยละ 74.0 เห็นว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ช่วยทำให้สหกรณ์ประสบความสำเร็จในการให้บริการแก่สมาชิกสหกรณ์เกินกว่าร้อยละ 70.0

(2) ด้านความเติบโตของธุรกิจ กรรมการ 17 คนในจำนวน 27 คนหรือร้อยละ 63.0 เห็นว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ช่วยทำให้สหกรณ์ประสบความสำเร็จในการให้สหกรณ์เกิดความเติบโตของธุรกิจเกินกว่าร้อยละ 70.0

(3) ด้านความมั่นคงของสหกรณ์ กรรมการ 18 คนในจำนวน 27 คนหรือร้อยละ 67.0 เห็นว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ช่วยทำให้สหกรณ์ประสบความสำเร็จในการให้สหกรณ์เกิดความมั่นคงของสหกรณ์เกินกว่าร้อยละ 70.0

เรื่องปัญหาและประโยชน์ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ สรุปได้ดังนี้

(1) การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ โดยร่วมกับสหกรณ์อื่นๆ หลายสหกรณ์นั้น กรรมการดำเนินการ สอ.มก. และ สอ. ธ.ก.ส. ทุกคนเห็นว่า ไม่น่าเป็นปัญหาทางการเงินสำหรับสหกรณ์ เพราะสหกรณ์สามารถกำหนดอัตราเงินสมทบที่เหมาะสมตามฐานะของสหกรณ์ได้

(2) เมื่อสหกรณ์ทุกประเภท ร่วมจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์เป็นกองทุนร่วม (Pooled Fund) แล้ว กรรมการสหกรณ์ทั้งสองแห่ง 27 คน ซึ่งเป็นตัวอย่าง เห็นว่า น่าจะเข้าร่วมจำนวน 20 คนหรือร้อยละ 74.1 ไม่มีความเห็น 5 คนหรือร้อยละ 18.5 ไม่น่า จะเข้าร่วม 2 คนหรือร้อยละ 7.4 กรรมการสหกรณ์จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วม หรือยัง ไม่มีความเห็นล้วนชี้แจงเหตุผลประกอบความคิดเห็นของตน

ข. กรณีผลการวิจัยเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

การเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม จากเจ้าหน้าที่ของ สอ.มก. จำนวน 28 ตัวอย่าง และของ สอ. ธ.ก.ส. จำนวน 23 ตัวอย่าง รวม 51 ตัวอย่าง ถือเป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง ผลการวิจัยมีข้อมูลนำมาวิเคราะห์ 3 ประการเหมือนกับกรณีตัวแทนฝ่ายนายจ้าง คือ กรรมการของสหกรณ์ คือ

(1) คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส การมีบุตร รายได้ของกลุ่มสมรส และตำแหน่งหน้าที่ในสหกรณ์

(2) พฤติกรรม คือ การเป็นสมาชิกสหกรณ์ การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เวลาที่ทำงานในสหกรณ์ เงินเดือนที่ได้รับ ประสบการณ์ทำงานในสหกรณ์อื่น ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานอื่น พฤติกรรมการออมทรัพย์สำหรับการเกษียณอายุ เช่น ประกันสังคม ประกันชีวิต ฝากเงินธนาคาร ฝากเงินสหกรณ์ออมทรัพย์ในรูปแบบหุ้นและเงินลงทุน

(3) ความคิดเห็นหรือทัศนคติ เกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ อาทิ

- เห็นด้วยในการจัดตั้งกองทุน 46 ในจำนวน 51 คนหรือร้อยละ 90.2 ไม่เห็นด้วย 5 คน หรือร้อยละ 9.8

- เมื่อจัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพแล้ว เจ้าหน้าที่สหกรณ์จะต้องจ่ายเงินสะสมร้อยละ 2 - 15 ของค่าจ้าง เห็นว่าไม่เป็นปัญหาทางการเงินของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ทั้ง 51 คนหรือร้อยละ 100.0

- อัตราเงินสะสมเข้ากองทุนของเจ้าหน้าที่ เห็นว่าอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้าง เจ้าหน้าที่ 34 ในจำนวน 51 คนหรือร้อยละ 66.7 ว่าเหมาะสม

ผลการศึกษาดังกล่าว มีความสอดคล้อง และเกี่ยวข้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่วิจัยเกี่ยวกับบุคลากรสหกรณ์ โดย น้ำฝน สัมดี (2548) ทำการวิจัยแนวทางการพัฒนาบุคลากร ในรูปแบบกองทุนบริหารและพัฒนาบุคลากรสหกรณ์ พบว่า บุคลากรสหกรณ์มีความต้องการด้านสวัสดิการ ระบบบำนาญกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อจะมีเงินเพียงพอใช้จ่ายในบั้นปลายของชีวิตเมื่อเกษียณอายุ และเป็นหลักประกันที่มั่นคง สหกรณ์ออมทรัพย์ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.8 ส่วนสหกรณ์ที่ยังไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 310 ราย คิดเป็นร้อยละ 94.2 กรรมการฝ่ายนายจ้างที่มาจากตัวแทนของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ผู้เชี่ยวชาญ กรรมการฝ่ายลูกจ้างที่มาจากตัวแทนของบุคลากรสหกรณ์ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากสาขาต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบคณะกรรมการกองทุน และการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการออมเพื่อการเกษียณอายุ โดย ประสงค์ วินัยแพทย์ (2547) ศึกษาแนวทางส่งเสริมการออมเพื่อการเกษียณอายุ ผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่า จำนวนนายจ้างในระบบ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังมีน้อย โดย ณ 30 มีนาคม 2547 มีจำนวนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งสิ้น 564 กองทุน จำนวนนายจ้าง 5,925 ราย หรือร้อยละ 1.8 ของจำนวนสถานประกอบการในระบบประกันสังคมซึ่งมีจำนวน 329,130 แห่ง จำนวนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 1,439,847 ราย เมื่อเทียบกับจำนวนลูกจ้างที่ประกันตนของกองทุนประกันสังคม

ข้อเสนอแนะ

เมื่อมีสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด (สอ. ช.ก.ส.) ได้ร่วมริเริ่มกับสหกรณ์ประเภทออมทรัพย์และประเภทอื่นๆ จัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์” และจดทะเบียนแล้วเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2550 เป็นประเภทกองทุนร่วม โดยมีสหกรณ์หลายประเภทจำนวน 6 สหกรณ์ เข้าร่วมจดทะเบียน และต่อมาอีก 8 เดือน คือ เดือนกันยายน 2550 ได้มีสหกรณ์เข้าร่วมกองทุนอีก 15 สหกรณ์ รวมเป็น 21 สหกรณ์จากจำนวนสหกรณ์ทุกประเภททั่วประเทศ ซึ่งมีอยู่ ณ วันที่ 31 มีนาคม 2550 จำนวน 7,629 สหกรณ์หรือเพียง

ร้อยละ 0.28 เท่านั้นเข้าร่วมกองทุน ทั้งที่สมาคมเศรษฐศาสตร์สหกรณ์แห่งประเทศไทย และผู้นำ ขบวนการสหกรณ์ไม่น้อยได้ส่งเสริมเผยแพร่ประโยชน์แก่สหกรณ์และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในการจัดตั้ง กองทุนโดยใช้เวลาเกือบ 2 ปี

ดังนั้น เพื่อให้มีการพัฒนาสหกรณ์ทุกประเภทของประเทศ ในด้านทุนที่เป็นทรัพยากร มนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นทรัพยากรพื้นฐาน พร้อมกันไปกับการพัฒนาทุนที่เป็นทรัพยากร ทางวัตถุอุปกรณ์ (Physical Capital) และทุนที่เป็นทรัพยากรทางการเงิน (Financial Capital) ของ สหกรณ์ จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

(1) คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่จดทะเบียนตาม กฎหมายแล้ว ต้องจัดให้มีโครงการส่งเสริมเผยแพร่ประโยชน์ที่จะเกิดแก่สหกรณ์และเจ้าหน้าที่ของ สหกรณ์ ตามมติปรัชญาของ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542) โดยมีเป้าหมายว่า ภายใน 4 – 5 ปีข้างหน้า จะให้มีสหกรณ์และเจ้าหน้าที่สหกรณ์จำนวนเท่าใด เข้า เป็นสมาชิกกองทุนเพื่อให้ได้สมาชิกและเงินกองทุน ที่มีขนาดเหมาะสมที่สุด (Optimum Size) และ จะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกของกองทุน ทั้งนี้โดยมีแผน มีวัตถุประสงค์ มียุทธศาสตร์หรือ กุศโลบาย มีการปฏิบัติดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และมีการประเมินผลของแผนทุกปี เพื่อ ปรับเปลี่ยนและพัฒนายุทธศาสตร์ และการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

(2) คณะกรรมการกองทุน ต้องแสดงและได้รับความร่วมมือกับขบวนการสหกรณ์ทุก ประเภท และกับสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย ซึ่งมีอำนาจหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการนี้ ในการ ส่งเสริมเผยแพร่ประโยชน์ต่างๆ ของสหกรณ์ ซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งเป็น ฝ่ายลูกจ้างในการเข้าร่วมกองทุน

(3) คณะกรรมการกองทุน ต้องขอความร่วมมือจากกรมส่งเสริมสหกรณ์ และกรม ตรวจบัญชีสหกรณ์ รวมทั้งสหกรณ์จังหวัด และสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัดทั่วประเทศ พร้อมแนบเอกสารเผยแพร่ แนะนำขั้นตอนการสมัครเข้าเป็นสมาชิกของกองทุน

(4) คณะกรรมการกองทุน ต้องขอความช่วยเหลือและร่วมมือในการส่งเสริม เผยแพร่ผลดีแก่สหกรณ์และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในการเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนจากบริษัทจัดการ กองทุน ซึ่งคณะกรรมการกองทุนได้มอบหมายให้จัดการกองทุน เช่น การจัดฝึกอบรมหรือสัมมนา คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ณ สถานที่ต่างๆ ที่เหมาะสม ในภูมิภาคทั่ว ประเทศ ตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ตามโครงการหรือแผนดังกล่าวข้างต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นจะดำเนินการไปได้ด้วยดี คณะกรรมการกองทุนต้องร่วมมือกับชุมชนสหกรณ์ทุกประเภท กับสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย บริษัทจัดการและส่วนงานราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเผยแพร่ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสม จัดให้มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบที่ให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยทำหน้าที่ในการให้ความรู้ แจ่มข่าว ใช้สื่อสิ่งพิมพ์หรือการจัดสัมมนา รวมทั้งตอบคำถามข้อข้องใจเกี่ยวกับปัญหา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ทั้งแก่สมาชิกและผู้สนใจที่จะเข้ามาเป็นสมาชิก เพื่อให้ได้สมาชิกและเงินกองทุน ที่มีขนาดเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกของกองทุน ดังนั้น ควรศึกษาหาแนวทางการรณรงค์ส่งเสริมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ว่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสหกรณ์และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้เป็นสมาชิกกองทุนอย่างไรบ้าง เช่น เป็นการสร้างความมั่นคงและมั่นใจให้เจ้าหน้าที่เมื่อพ้นจากงาน สร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ทำงานให้กับสหกรณ์นานขึ้น สิทธิประโยชน์ในเรื่องภาษี เพื่อสร้างการยอมรับในระบบการออมเงินเพื่ออนาคตแก่เจ้าหน้าที่

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ คติการ. 2540. การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตร
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ปริญญาโทศึกษาศาสตร์,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. 2548. สารานุกรมความรู้ทางการเงินสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรรายจังหวัด
ฉบับนำร่อง ประจำปี 2548. กรุงเทพฯ: กรมตรวจบัญชีสหกรณ์.
- กรมส่งเสริมสหกรณ์. 2549. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสหกรณ์. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมสหกรณ์.
- เกษมสันต์ วัฒวรรณ. 2544. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
เดียนตุลา.
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย. 2549. “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ”.
[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.thaipvd.com>. (15 พฤษภาคม 2549).
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. 2548. รายงาน
ผลการดำเนินงานประจำปี 2548. กรุงเทพฯ: กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2546. ขอบข่ายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว. กรุงเทพฯ: กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑาทิพย์ ภัทราวาท. 2533. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตร.
กรุงเทพฯ: สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- คาร์ณี แก้วตะพาน. 2548. การพัฒนาการออมของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด. เชียงใหม่: ปัญหาพิเศษปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- น้ำฝน สัมดี. 2548. แนวทางการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์ในรูปแบบกองทุนบริหารและพัฒนา
บุคลากรสหกรณ์. เชียงใหม่: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ประสงค์ วินัยแพทย์. 2547. แนวทางส่งเสริมการออมเพื่อการเกษียณอายุ ฝ่ายกองทุนสำรอง
เลี้ยงชีพ. กรุงเทพฯ: เอกสารการวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ปรีดา นาคเนาทิม. 2541. เศรษฐศาสตร์จุลภาค 1. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์. 2540. บทบาทโครงสร้างสันนิบาต

สหกรณ์แห่งประเทศไทยตั้งแต่อดีต – ปัจจุบัน - อนาคต. กรุงเทพฯ:

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิวัฒน์ โชติเลอศักดิ์. 2532. แนวทางพัฒนาการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์การเกษตร. กรุงเทพฯ:

สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย.

สวาท ทศนีย์สุวรรณ. 2538. ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับอุปสรรคในการปฏิบัติงานตาม
บทบาทและหน้าที่ของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในภาคใต้. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด. 2545. ระเบียบสหกรณ์
ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด ว่าด้วยพนักงาน
สหกรณ์ พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและ
สหกรณ์การเกษตร จำกัด.

_____. 2548. รายงานกิจการประจำปี 2537 - 2548. กรุงเทพฯ: สหกรณ์ออมทรัพย์
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด.

สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด. 2548. รายงานกิจการประจำปี 2548.

กรุงเทพฯ: สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด.

_____. 2549. “กองทุนประกันสังคม”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา

<http://www.sso.go.th/>. (17 พฤษภาคม 2549).

สุดากรณ์ พรหมอินทร์. 2538. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์
การเกษตรในจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย. สงขลา: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้.

สุวรรณ ฐวโชติ. 2544. วิธีวิจัยทางสหกรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรศักดิ์ นาคสวัสดิ์. 2542. การดำเนินการทางกฎหมายกรณีสหกรณ์ได้รับความเสียหายอัน
เนื่องมาจากการกระทำความผิดอาญา. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมสหกรณ์.

อภิวัฒน์ กำลังเอก. 2531. การวิเคราะห์ข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของผู้จัดการในสหกรณ์การเกษตร.
กรุงเทพฯ: สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย.

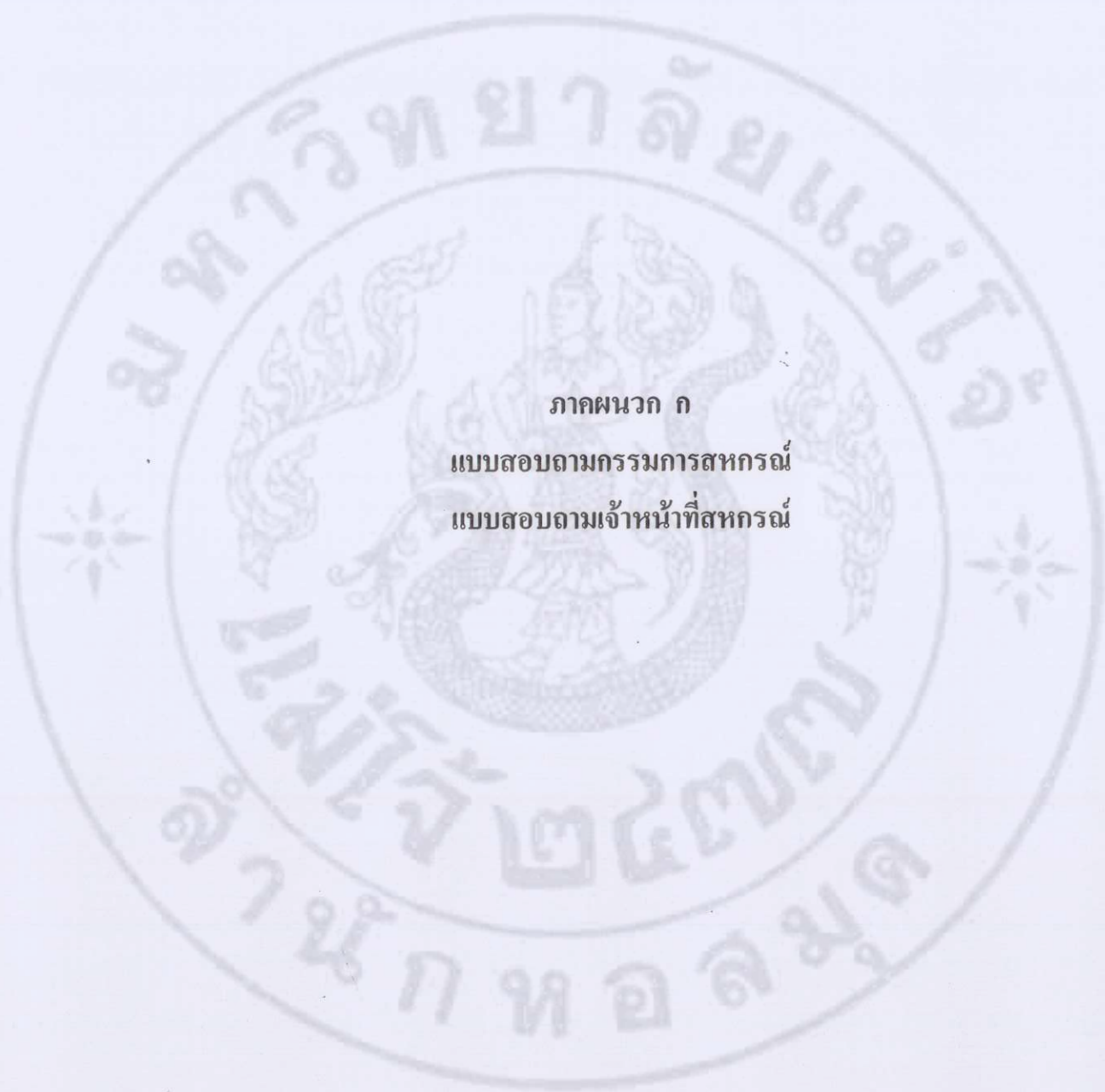
อาบ นกะจิต. 2546. เศรษฐศาสตร์สหกรณ์ว่าด้วยการตลาดสหกรณ์ขั้นสูง. เชียงใหม่:

มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

อารีย์ วิบูลย์พงศ์. 2532. การวิเคราะห์การตลาดเกษตร. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามกรรมการสหกรณ์

แบบสอบถามเจ้าหน้าที่สหกรณ์

แบบสอบถาม

(สำหรับกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์)

การวิจัย เรื่อง แนวทางในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ ภูมิศึกษา

สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด

คำชี้แจง 1. เป็นโครงการบัณฑิตวิทยาลัย สำหรับนักบริหารสหกรณ์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่

2. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์แก่การศึกษา และเก็บรวบรวมการสหกรณ์ในด้านการพัฒนาเจ้าหน้าที่สหกรณ์

3. จะไม่นำข้อมูลนี้ไปใช้ในทางเสียหายแก่ท่าน

วิธีตอบ 1. ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐

2. ใส่ตัวเลข หรือข้อความในช่องที่ระบุไว้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของผู้ตอบ (Attribute)

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ปี

3. เป็นสมาชิกสหกรณ์นี้มาแล้ว ปี

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมของผู้ตอบ (Behavioral Variable)

4. เป็นกรรมการมาแล้ว ครั้ง รวม ปี

5. ท่านเป็นบุคลากรของหน่วยงานของ ☐ รัฐ ☐ รัฐวิสาหกิจ

ชื่อ

6. หน่วยงานของท่าน ได้จัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” สำหรับบุคลากรหรือไม่

☐ จัดตั้งแล้ว

☐ ยังไม่ได้จัดตั้ง

☐ กำลังดำเนินการจัดตั้ง

7. ท่านเป็นสมาชิก “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ของหน่วยงานของท่านหรือไม่

☐ เป็น

☐ ไม่เป็น

8. ท่านเคยอ่าน พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542)

☐ เคยอ่าน

☐ ไม่เคยอ่าน

☐ ทราบว่ามีพ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

9. สหกรณ์นี้ตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” สำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ แล้วหรือไม่
☐ ตั้งแล้ว เมื่อปี ☐ ยังไม่ตั้ง
☐ กำลังดำเนินการจัดตั้ง
10. เมื่อประชุมพิจารณาและอนุมัติจัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” สำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์นี้ ท่านได้ (หากยังไม่มีผลการดำเนินการจัดตั้งให้ข้ามไปส่วนที่ 3)
☐ ร่วมพิจารณา ☐ ไม่ได้ร่วมพิจารณา
☐ ร่วมอนุมัติ ☐ ไม่ได้ร่วมอนุมัติ
11. สหกรณ์นี้ ได้ตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ประเภท กองทุนเดี่ยว (นายจ้างรายเดียว) (Single fund) หรือกองทุนร่วม (นายจ้างหลายราย)(Pooled fund) ร่วมกับหน่วยงานอื่น
☐ กองทุนเดี่ยว ☐ กองทุนร่วม
12. สหกรณ์นี้ ได้ตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ร่วมกับหน่วยงานที่ท่านสังกัดหรือไม่
☐ ไม่ได้ร่วมจัดตั้ง
☐ ร่วมจัดตั้ง (ชื่อหน่วยงาน) คือ

ส่วนที่ 3 ทศนคติของผู้ตอบ (Attitude)

13. ท่านเห็นว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีส่วนทำให้สหกรณ์นี้ ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานกี่ส่วนใน 100 ส่วน โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ
 (1) ด้านการให้บริการแก่สมาชิก ส่วนใน 100 ส่วน
 (2) ด้านความเติบโตของธุรกิจ ส่วนใน 100 ส่วน
 (3) ด้านความมั่นคงของสหกรณ์ ส่วนใน 100 ส่วน
14. การตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์จะต้องจ่ายเงินสะสมในอัตราระหว่างร้อยละ 2-15 ของค่าจ้างและสหกรณ์จะต้องจ่ายเงินสมทบไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของลูกจ้าง
 ท่านเห็นว่าเป็นปัญหาทางการเงินสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์หรือไม่
☐ ไม่น่าจะเป็นปัญหาเพราะเจ้าหน้าที่สหกรณ์สามารถเลือกอัตราเงินสะสมที่เหมาะสมกับตนเองได้
☐ น่าจะเป็นปัญหาเพราะ

ท่านเห็นว่าเป็นปัญหาทางการเงินสำหรับสหกรณ์นี้หรือไม่

☐ ไม่น่าจะเป็นปัญหาเพราะสหกรณ์สามารถกำหนดอัตราเงินสมทบที่เหมาะสมตามสถานะขอสหกรณ์ได้

☐ น่าจะเป็นปัญหาทางการเงินกับสหกรณ์นี้ เพราะ

15. หากสหกรณ์ทุกประเภททั่วประเทศร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เป็นกองทุนร่วม (Pooled fund) ท่านเห็นว่าสหกรณ์นี้น่าจะเข้าร่วมกับกองทุนร่วม(Pooled fund) ของขบวนการสหกรณ์ดังกล่าวหรือไม่

☐ น่าจะเข้าร่วม เพราะ

☐ ไม่น่าจะเข้าร่วม เพราะ

☐ ยังไม่มีความเห็น เพราะ

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายเสกสรร สุภาสวัสดิ์

แบบสอบถาม

(สำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์)

การวิจัย เรื่อง แนวทางในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ กรณีศึกษา
สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด

- คำชี้แจง 1. เป็นโครงการบัณฑิตวิทยาลัย สำหรับนักบริหารสหกรณ์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่
2. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์แก่การศึกษา และเก็บขบวนการสหกรณ์ในด้านการ
พัฒนาเจ้าหน้าที่สหกรณ์
3. จะไม่นำข้อมูลนี้ไปใช้ในทางเสียหายแก่ท่าน

- วิธีตอบ 1. ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐
2. ใส่ตัวเลข หรือข้อความในช่องที่ระบุไว้

ส่วนที่ 1 ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของผู้ตอบ (Attribute)

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษา
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี สาขาวิชา.....
☐ ปริญญาโท สาขาวิชา.....
4. สถานภาพสมรส
☐ โสด ☐ สมรส ☐ อื่น ๆ (ม่าย,หย่าร้าง)
5. มีบุตร..... คน
6. คู่สมรสมีรายได้หรือไม่
☐ มีรายได้ ☐ ไม่มีรายได้
7. ท่านมีตำแหน่งใดในสหกรณ์นี้

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมของผู้ตอบ (Behavioral Variable)

8. เป็นสมาชิกสหกรณ์นี้หรือไม่
☐ เป็น ☐ ไม่เป็น
9. เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้หรือไม่
☐ เป็น ☐ ไม่เป็น
10. ท่านทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์นี้เป็นเวลา.....ปี
11. ได้รับเงินเดือน บาท

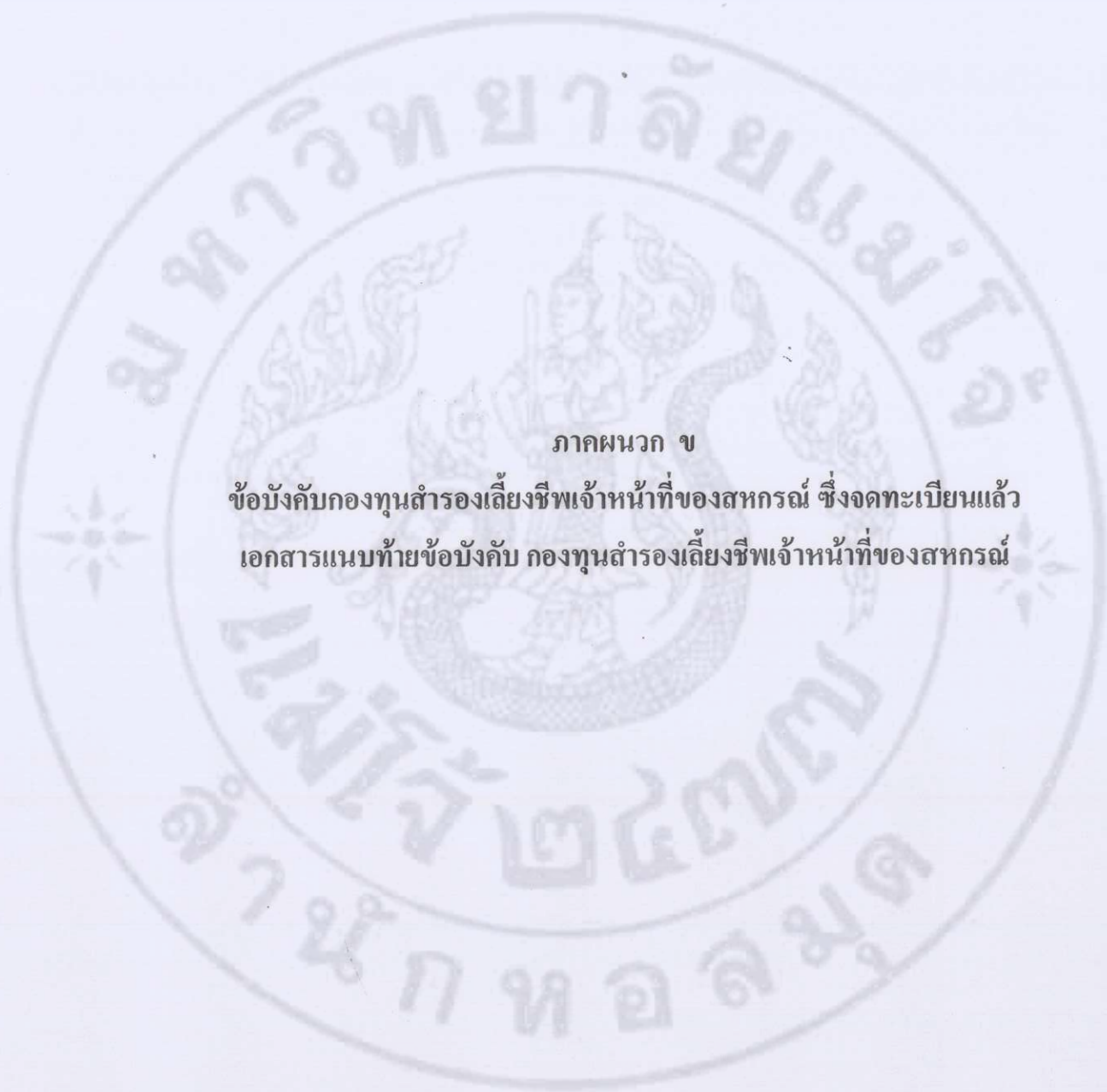
12. ท่านเคยทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์อื่นเป็นเวลา.....ปี
13. ก่อนทำงานที่สหกรณ์ออมทรัพย์ ท่านเคยทำงานในหน่วยงานอื่น ปี
14. การออมเงินสำหรับการเกษียณอายุในปัจจุบันของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ☐ ประกันสังคม (ร้อยละ 5 ของค่าจ้าง)
- ☐ ฝากธนาคาร ปีละ..... บาท
- ☐ ประกันชีวิต ปีละ..... บาท
- ☐ ฝากสหกรณ์ออมทรัพย์ ปีละ บาท
- ☐ ค่าหุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์ ปีละ บาท
- ☐ อื่น ๆ ระบุ.....
15. การออมเงินในข้อ 14. คิดเป็นจำนวนเท่าไรของค่าจ้างรายปีของท่าน
- คิดเป็นร้อยละ ของค่าจ้าง

ส่วนที่ 3 ทศนคติของผู้ตอบ (Attitude)

16. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสหกรณ์นี้
- ☐ เห็นด้วย
- ☐ ไม่เห็นด้วยเพราะ.....
-
17. การตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์จะต้องจ่ายเงินสะสมในอัตราระหว่างร้อยละ 2-15 ของค่าจ้างและสหกรณ์จะต้องจ่ายเงินสมทบไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของลูกจ้าง
- ท่านเห็นว่าเป็นปัญหาทางการเงินสำหรับท่านหรือไม่
- ☐ ไม่เป็นปัญหาเพราะสามารถเลือกอัตราเงินสะสมที่เหมาะสมกับตนเองได้
- ☐ เป็นปัญหาเพราะ
-
18. ท่านจะจ่าย/หรือได้จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราเท่าไรของค่าจ้าง
- ร้อยละ
19. ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์
-
-

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายเสกสรร สุภาสวัสดิ์



ภาคผนวก ข

ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
เอกสารแนบท้ายข้อบังคับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์



ข้อบังคับ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

ข้อบังคับ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑. การจัดตั้ง

ด้วยนิติบุคคลดังมีรายชื่อตามเอกสารแนบท้ายซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับนี้ ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “นายจ้าง” และลูกจ้าง ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “สมาชิก” ได้ร่วมกันจัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “กองทุน”

ข้อ ๒. วัตถุประสงค์

กองทุนนี้จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ลูกจ้างมีการออมทรัพย์เป็นสวัสดิการและเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัวในกรณีที่สมาชิกตาย หรือทุพพลภาพ หรือออกจากงาน

ข้อ ๓. ที่ตั้งสำนักงาน

สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ ๔ ถนนนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย ถนนพิษณุ แขวงนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

ข้อ ๔. วันที่มีผลบังคับใช้

ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับนับแต่วันที่นายทะเบียนรับจดทะเบียนเป็นต้นไป

ข้อ ๕. รอบระยะเวลาบัญชี

รอบระยะเวลาบัญชีเริ่มต้นตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ของทุก ๆ ปี

หมวด ๒

คำนิยาม

ข้อ ๖. ในข้อบังคับนี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

“ข้อบังคับ” หมายความว่า ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

“นายจ้าง” หมายความว่า นิติบุคคลตามเอกสารแนบท้าย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างและได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้าง หรือพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ประจำของนายจ้าง

“อายุงาน” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ลูกจ้างได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างหรือพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ประจำของนายจ้าง

“สมาชิก” หมายความว่า ลูกจ้างที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนและได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนแล้ว

“ผู้แทนสมาชิก” หมายความว่า ผู้แทนของฝ่ายนายจ้างและหรือฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๑ คน ในแต่ละนิติบุคคล

“อายุสมาชิก” หมายความว่า ระยะเวลา นับตั้งแต่วันที่เริ่มเป็นสมาชิกกองทุนถึงวันที่พ้นสมาชิกภาพ และในกรณีที่สมาชิกเปลี่ยนย้ายไปทำงานให้กับนายจ้างตามเอกสารแนบทำด้วยกัน และยังคงเป็นสมาชิกกองทุนอยู่ โดยการโอนย้ายอยู่ภายในกองทุน การนับอายุสมาชิกให้นับระยะเวลาการเป็นสมาชิกต่อเนื่องถึงวันสิ้นสมาชิกภาพ

“ผู้รับประโยชน์” หมายความว่า ผู้ที่สมาชิกระบุให้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนเมื่อสมาชิกถึงแก่กรรม โดยแสดงเจตนาเป็นหนังสือมอบไว้ที่กองทุน หรือ บุคคลที่สมาชิกได้ทำพินัยกรรมให้เป็นผู้รับเงินกองทุน

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานสำหรับการทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณหรือชำระค่าตอบแทนโดยวิธีใด หรือเรียกชื่ออย่างใด ทั้งนี้ไม่รวมถึงค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ค่าตำแหน่ง ค่าครองชีพ ค่าพาหนะ เบี้ยเลี้ยง โบนัส เบี้ยขยัน ค่าวิชาชีพ หรือเงินได้อื่นใดในทำนองเดียวกัน

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่สมาชิกจ่ายเข้ากองทุน โดยหักจากค่าจ้างตามอัตราและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนให้แก่สมาชิกในอัตราและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

“ทรัพย์สินของกองทุน” หมายความว่า อสังหาริมทรัพย์ เงินทอง หลักทรัพย์ หรือทรัพย์สินอย่างอื่นที่ถือโดยกองทุน รายได้รวมทั้งดอกเบี้ย เงินปันผล ผลตอบแทนหรือดอกผลที่ได้จากการลงทุน เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และเงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนโดยผลแห่งกฎหมายหรือ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

“นายทะเบียน” หมายความว่า บุคคลซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นนายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

“บริษัทจัดการ” หมายความว่า บริษัทหลักทรัพย์ที่ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจ หลักทรัพย์ประเภทจัดการกองทุนส่วนบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายให้จัดการกองทุน

“สำนักงาน ก.ล.ต.” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาด หลักทรัพย์

“ผู้รับฝากทรัพย์สิน” หมายความว่า ผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุนที่ได้รับความเห็นชอบ จากสำนักงาน ก.ล.ต. ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการกองทุน

“ผู้สอบบัญชี” หมายความว่า ผู้สอบบัญชีตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์

“ผู้ชำระบัญชี” หมายความว่า ผู้ชำระบัญชีที่ได้รับมอบหมายจากกองทุน

“ผลประโยชน์” หมายความว่า รายได้ใดๆ อันเกิดจากทรัพย์สินของกองทุน

“ผลประโยชน์สุทธิ” หมายความว่า ผลลัพธ์ของผลประโยชน์หักด้วยค่าใช้จ่ายของกองทุน

“การคำนวณจำนวนหน่วย” หมายความว่า วันคำนวณจำนวนหน่วยเพื่อเพิ่มหรือลด จำนวนหน่วยให้แก่สมาชิก ซึ่งเป็นวันที่บริษัทจัดการและกองทุนกำหนดไว้ในสัญญาแต่งตั้งบริษัท จัดการ

“จำนวนหน่วย” หมายความว่า จำนวนหน่วยกองทุน

“มูลค่าทรัพย์สิน” หมายความว่า มูลค่าทรัพย์สินของกองทุน

“มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ” หมายความว่า ผลลัพธ์ของมูลค่าทรัพย์สินของกองทุนหักด้วยมูลค่า หนี้สินของกองทุน

“มูลค่าต่อหน่วย” หมายความว่า มูลค่าต่อหน่วยกองทุน ซึ่งคำนวณโดยนำมูลค่าทรัพย์สิน สุทธิหารด้วยจำนวนหน่วยทั้งหมด ณ วันที่คำนวณมูลค่าต่อหน่วยนั้น

“การชดเชยมูลค่า” หมายความว่า การเพิ่มหรือลดจำนวนหน่วยให้แก่สมาชิกในกรณีที่มี มูลค่าต่อหน่วยไม่ถูกต้องหรือการจ่ายเงินซึ่งมีมูลค่าเท่ากับส่วนต่างของมูลค่าต่อหน่วยที่ไม่ ถูกต้องกับมูลค่าที่ถูกต้องแทนการเพิ่มหรือลดจำนวนหน่วย

หมวด ๓

สมาชิก

ข้อ ๗. คุณสมบัติของสมาชิก

สมาชิกกองทุนต้องเป็นลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างหรือพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ ประจำของนายจ้างแล้ว

ข้อ ๘. การเข้าเป็นสมาชิก

การเข้าเป็นสมาชิกให้เป็นไปโดยความสมัครใจของลูกจ้าง โดยยื่นใบสมัครตามแบบที่กองทุนกำหนด และจะมีผลนับแต่วันที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนแล้ว เว้นแต่ลูกจ้างที่เข้าทำงานหลังจากที่นายทะเบียนรับจดทะเบียนกองทุนแล้วสามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนได้ กรณีที่ลูกจ้างพ้นจากสมาชิกภาพเนื่องจากลาออกหรือถูกให้ออกจากกองทุนไม่สามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกได้อีก ทั้งนี้ไม่นับรวมในกรณีการโอนย้ายเปลี่ยนนายจ้างตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๙. สิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

๙.๑ มีสิทธิได้รับเงินสะสมและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสะสมเมื่อสิ้นสมาชิกภาพไม่ว่าด้วยกรณีใดๆ

๙.๒ มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

๙.๓ มีสิทธิเข้าร่วมประชุมใหญ่ของกองทุน ขอเข้าชื่อเปิดประชุมใหญ่วิสามัญ ตลอดจนออกเสียงลงคะแนนใดๆ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

๙.๔ มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการกองทุนตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

๙.๕ มีสิทธิขอตรวจดูข้อบังคับ บัญชีและเอกสารของกองทุน ณ ที่ตั้งสำนักงานได้ในเวลาเปิดทำการ

๙.๖ มีสิทธิระบุหรือเปลี่ยนแปลงผู้รับประโยชน์โดยยื่นความจำนงเป็นหนังสือไว้กับบริษัทจัดการ

๙.๗ มีหน้าที่ปฏิบัติตามข้อบังคับนี้และไม่กระทำการใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่กองทุน

๙.๘ ต้องยินยอมให้นายจ้างหักเงินสะสมส่วนของตนจากค่าจ้างส่งเข้ากองทุนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่สมาชิกแสดงเจตนาไว้เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการกองทุน

๙.๙ มีสิทธิและหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

ข้อ ๑๐. การสิ้นสุดสมาชิกภาพ

สมาชิกภาพสิ้นสุดลงเมื่อสมาชิก

๑๐.๑ ตาย

๑๐.๒ เกษียณอายุตามระเบียบของนายจ้าง

๑๐.๓ ลาออกจากงาน

๑๐.๔ ถูกให้ออกจากงาน

๑๐.๕ นายจ้างเลิกกิจการหรือถอนตัวจากการเป็นนายจ้างในกองทุนตามเอกสารแนบท้าย

๑๐.๖ กองทุนเล็ก

หมวด ๔

คณะกรรมการกองทุน

ข้อ ๑๑. จำนวนคณะกรรมการกองทุน

คณะกรรมการกองทุนมีจำนวน ๑๗ คน ประกอบด้วยกรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้างจำนวน ๑๐ คน และกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้างจำนวน ๗ คน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี หากเมื่อครบวาระให้กรรมการกองทุนดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะมีการเลือกตั้ง/แต่งตั้งใหม่โดยให้เลือกตั้งหรือสรรหา ดังนี้

ให้นายจ้างมีสิทธิส่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างนิติบุคคลละ ๑ คน มาเลือกตั้ง หรือสรรหาผู้สมัครซึ่งมาจากผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และแต่งตั้งเป็นกรรมการฝ่ายนายจ้างตามจำนวนที่กำหนดตามวรรคแรก ให้ลูกจ้างในสังกัดหน่วยงานของนายจ้างมีสิทธิส่งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างนิติบุคคลละ ๑ คน มาเลือกตั้ง หรือสรรหาผู้สมัครซึ่งมาจากผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นกรรมการฝ่ายลูกจ้างตามจำนวนที่กำหนดตามวรรคแรก

ให้คณะกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นกรรมการเป็นผู้คัดเลือกกรรมการในส่วนผู้ทรงคุณวุฒิของแต่ละฝ่ายตามจำนวนที่กำหนดตามวรรคแรก

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของแต่ละฝ่ายต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นบุคคลธรรมดา สัญชาติไทย บรรลุนิติภาวะ มีการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการเงิน และการลงทุนหรือเป็นหรือเคยเป็นกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กรรมการกองทุนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการเลือกตั้งหรือสรรหาอีกได้

ข้อ ๑๒. คุณสมบัติของคณะกรรมการกองทุน

๑๒.๑ เป็นบุคคลธรรมดา สัญชาติไทย

๑๒.๒ บรรลุนิติภาวะ

๑๒.๓ ไม่เคยถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดหรือเคยตกเป็นบุคคลล้มละลาย

๑๒.๔ ไม่เคยถูกที่ประชุมใหญ่ถอดถอนจากการเป็นกรรมการกองทุนเนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่เกี่ยวกับทรัพย์สิน

๑๒.๕ ไม่เคยต้องโทษจำคุกอันเนื่องมาจากทุจริตต่อหน้าที่เกี่ยวกับทรัพย์สิน

ข้อ ๑๓. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุน

๑๓.๑ ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุนและเป็นผู้แทนของกองทุนในกิจการอันเกี่ยวกับบุคคลภายนอก

๑๓.๒ พิจารณาแต่งตั้ง เปลี่ยนแปลง ยกเลิก บริษัทจัดการ ผู้รับฝากทรัพย์สิน ผู้สอบบัญชี ผู้ชำระบัญชี พร้อมทั้งกำหนดค่าธรรมเนียมหรือค่าตอบแทนด้วย

๑๓.๓ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของกองทุนจะกระทำได้โดยมติไม่น้อยกว่าสองในสามของคณะกรรมการกองทุน แล้วนำไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียนภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่คณะกรรมการกองทุนหรือที่ประชุมใหญ่สมาชิกลงมติ

ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติมแล้วจะมีผลต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว คณะกรรมการกองทุนต้องประกาศให้สมาชิกทราบภายใน ๑๕๐ วัน นับจากที่ได้รับแจ้งจากนายทะเบียนโดยแสดงไว้ ณ สำนักงานกองทุน

๑๓.๔ ควบคุมและติดตามให้มีการจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุน

๑๓.๕ แต่งตั้งหรือมอบหมายให้กรรมการกองทุนคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้แทนของกองทุนในกิจการอันเกี่ยวกับบุคคลภายนอก

๑๓.๖ ติดต่อประสานงานกับบริษัทจัดการและสมาชิกในการจัดการกองทุน การลงทุน การสิ้นสุดสมาชิกภาพของสมาชิก การจ่ายเงินกองทุน ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายและกำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

๑๓.๗ พิจารณาการลงทุนในหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือ ในเรื่องอื่นๆ ตามที่สำนักงาน ก.ล.ด. ประกาศกำหนด ทั้งนี้หากคณะกรรมการกองทุนพิจารณาให้ความยินยอมต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร

๑๓.๘ ร่วมกับบริษัทจัดการกำหนดวันคำนวณหน่วยกองทุน โดยระบุไว้ในสัญญาแต่งตั้งบริษัทจัดการ

๑๓.๙ ให้ความเห็นหรือทักท้วงเกี่ยวกับการกำหนดมูลค่ายุติธรรมของเงินลงทุนที่บริษัทจัดการประมาณการใหม่เพื่อใช้ในการคำนวณทรัพย์สินสุทธิของกองทุนไม่ถูกต้อง

๑๓.๑๐ ทักท้วงบริษัทจัดการในกรณีที่พบความไม่ถูกต้องของรายงานการแก้ไขข้อมูลย้อนหลังและรายงานการชดเชยมูลค่าที่บริษัทจัดการส่งให้

๑๓.๑๑ เปิดเผยการแก้ไขมูลค่าต่อหน่วยและการชดเชยมูลค่าให้แก่สมาชิกที่ได้รับผลกระทบจากการคำนวณมูลค่าต่อหน่วยที่ไม่ถูกต้องที่มีนัยสำคัญตามที่สำนักงาน ก.ล.ด. ประกาศกำหนด

๑๓.๑๒ พิจารณารับสมาชิกกองทุน

๑๓.๑๓ พิจารณาคำขอความยินยอมให้บริษัทจัดการรับชำระหนี้ด้วยทรัพย์สินอื่นที่มีใช้หลัก-ประกันเพื่อกองทุน ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ด. ประกาศกำหนด

๑๓.๑๔ ให้หรือนำส่งข้อมูลแก่บริษัทจัดการ

๑๓.๑๕ พิจารณารับนายจ้างและลูกจ้างใหม่เข้าร่วมกองทุน

๑๓.๑๖ เรียกประชุมใหญ่สามัญและวิสามัญ

๑๓.๑๗ ดำเนินการอื่นใดเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

ข้อ ๑๔. การประชุมของคณะกรรมการกองทุน

ให้คณะกรรมการกองทุนประชุมกันอย่างน้อยสามเดือนครั้ง โดยประธานกรรมการเป็นผู้เรียกประชุมและ เป็นประธานในที่ประชุม

กรณีประธานไม่อยู่หรือไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ ให้คณะกรรมการเลือกกรรมการคนหนึ่งคนใดที่เข้าประชุมในคราวนั้นๆ ประธานในที่ประชุมแทน

องค์ประชุมของคณะกรรมการกองทุน ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการกองทุนทั้งหมด

การออกเสียงลงมติในที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการที่เข้าร่วมประชุม ในกรณีที่มีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานกรรมการออกเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๕. การพ้นจากตำแหน่งกรรมการกองทุน

๑๕.๑ ตาย

๑๕.๒ ออกตามวาระ

๑๕.๓ ลาออกเป็นหนังสือ

๑๕.๔ ถูกที่ประชุมใหญ่ลงมติถอดถอน

๑๕.๕ กองทุนเลิกและการชำระบัญชีเสร็จสิ้น

๑๕.๖ นายจ้างตามเอกสารแนบท้ายบางรายถอนตัวจากกองทุนหรือเลิกกิจการโดยกรรมการผู้นั้นเป็นลูกจ้างของนายจ้างดังกล่าว

๑๕.๗ พ้นจากการเป็นผู้แทนของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง

หมวด ๕

การประชุมใหญ่

ข้อ ๑๖. ประเภทของการประชุมใหญ่

การประชุมใหญ่ ประกอบด้วยผู้แทนสมาชิก

การประชุมใหญ่ของกองทุนมีสองประเภท คือ

๑๖.๑ การประชุมใหญ่สามัญประจำปี คณะกรรมการกองทุนต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญปีละครั้งภายใน ๑๒๐ วัน นับแต่วันสิ้นปีบัญชี เพื่อพิจารณาอนุมัติงบดุล รับทราบผลการดำเนินงานของกองทุน และพิจารณาเรื่องอื่นๆ

๑๖.๒ การประชุมใหญ่วิสามัญ

๑๖.๒.๑ เมื่อมีเหตุอันควร คณะกรรมการกองทุนอาจเรียกประชุมใหญ่ของกองทุนเพื่อการใด การหนึ่งได้

๑๖.๒.๒ ผู้แทนสมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดหรือจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยคนลงลายมือชื่อร่วมกัน ขอให้คณะกรรมการกองทุนเรียกประชุมใหญ่ได้

คณะกรรมการกองทุนต้องแจ้งการประชุมใหญ่ให้ผู้แทนสมาชิกทราบ วัน เวลา สถานที่ พร้อมระเบียบวาระให้สมาชิกทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน ก่อนวันประชุม

ข้อ ๑๗. องค์ประชุมและการออกเสียงในที่ประชุม

การประชุมใหญ่ต้องมีผู้แทนสมาชิกเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบของจำนวนสมาชิกทั้งหมดหรือไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน ทั้งนี้ต้องมีกรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสอง คนเข้าร่วมประชุมด้วยจึงจะเป็นองค์ประชุม

ผู้แทนสมาชิก ๑ คนมีสิทธิออกเสียงได้หนึ่งเสียง มติที่ประชุมใหญ่กองทุนให้ถือเสียงข้างมาก เว้นแต่ การถอดถอนกรรมการบางคนหรือทั้งคณะ ต้องได้เสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของสมาชิกที่เข้าประชุม

หมวด ๖

เงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์

ข้อ ๑๘. เงินสะสม

สมาชิกต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง โดยยินยอมให้นายจ้างหักจากค่าจ้างตามอัตราที่สมาชิกแสดงเจตนาไว้เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการกองทุน แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบที่ นายจ้างแต่ละนิติบุคคลกำหนดไว้ตามเอกสารแนบท้าย ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละสองและไม่เกินร้อยละสิบห้าของค่าจ้าง

การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมในส่วนของสมาชิกให้กระทำได้ปีละครั้ง โดยทำเป็นหนังสือแจ้งให้คณะกรรมการกองทุนทราบ ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี และให้มีผลในการจ่ายค่าจ้างเดือนมกราคมในปีถัดไป

ข้อ ๑๙. เงินสมทบ

นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในวันเดียวกับที่สมาชิกจ่ายเงินสะสม ตามอัตราที่นายจ้างแต่ละนิติบุคคลกำหนดไว้ตามเอกสารแนบท้าย

ข้อ ๒๐. การส่งเงินเข้ากองทุน

นายจ้างต้องนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนภายใน ๓ วันทำการนับจากวันที่มีการจ่ายค่าจ้าง หากจ่ายเงินล่าช้ากว่าที่กำหนด นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มตามจำนวนวันที่ล่าช้าในอัตราร้อยละห้าต่อเดือนของเงินสะสมและหรือเงินสมทบนั้น

กรณีที่สมาชิกลาออก หรือลาเพื่อเหตุใดที่สมาชิกมีสิทธิได้ตามระเบียบข้อบังคับการทำงานของนายจ้างโดยไม่ได้รับค่าจ้าง สมาชิกผู้นั้นไม่ต้องส่งเงินสะสมเข้ากองทุน และนายจ้างก็ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน

เดือนใดที่มีการจ่ายค่าจ้างและเงินตกเบิกที่สมาชิกได้รับ ให้สมาชิกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและเงินตกเบิกของสมาชิก รวมทั้งให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่นายจ้างแต่ละนิติบุคคลกำหนดไว้ตามเอกสารแนบท้าย

ข้อ ๒๑. ผลประโยชน์

ผลประโยชน์ของกองทุนเกิดจากการนำเงินของกองทุนไปฝากและลงทุน รวมทั้งเงินส่วนเพิ่มที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนตามข้อ ๒๐ และเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ โดยกระจายให้แก่สมาชิกกองทุนทุกรายตามสัดส่วนยอดเงินของสมาชิกแต่ละคนต่อยอดรวมของเงินทั้งหมดของกองทุน

ข้อ ๒๒. การคำนวณและจัดสรรผลประโยชน์

การคำนวณและจัดสรรผลประโยชน์ของกองทุน ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการที่มีธุรกิจเฉพาะด้านการลงทุนที่กำหนดโดยสภาวิชาชีพบัญชี หรือตามเกณฑ์ที่ สำนักงาน ก.ล.ต. ประกาศกำหนด

ข้อ ๒๓. การคำนวณมูลค่าทรัพย์สินของกองทุน

การคำนวณมูลค่าทรัพย์สินของกองทุน ให้บริษัทจัดการคำนวณตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนด สมาชิกจะมีสิทธิในส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนเมื่อได้มีการจัดสรรจำนวนหน่วยให้แก่สมาชิกครั้งแรกในวันถัดจากวันคำนวณจำนวนหน่วย จนถึงวันคำนวณจำนวนหน่วยเพื่อจ่ายเงินให้แก่สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพ

หมวด ๓

การจ่ายเงินจากกองทุน

ข้อ ๒๔. การจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ ผลประโยชน์ของเงินสะสม และผลประโยชน์ของเงินสมทบให้แก่สมาชิก เป็นดังนี้

๒๔.๑ เมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพไม่ว่ากรณีใด กองทุนจะจ่ายเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมทั้งจำนวนภายในสามสิบวันนับแต่วันสิ้นสมาชิกภาพหรือวันชำระบัญชีเสร็จสิ้นกรณีเลิกกองทุน

๒๔.๒ กองทุนต้องจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบให้แก่สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพ ตามที่นายจ้างแต่ละนิติบุคคลกำหนดไว้ตามเอกสารแนบท้าย

ข้อ ๒๕. เงื่อนไขการจ่ายเงิน

๒๕.๑ ให้บริษัทจัดการจ่ายเงินหรือผลประโยชน์ในส่วนที่สมาชิกนั้นมีสิทธิได้รับให้แก่สมาชิก หรือผู้รับผลประโยชน์หรือบุคคลผู้มีสิทธิรับเงินแล้วแต่กรณี ภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่สมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพ

เมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพเพราะเหตุอื่นที่มีใช้เพราะกองทุนเล็ก ให้คณะกรรมการกองทุนแจ้งการสิ้นสุดสมาชิกภาพของสมาชิกเป็นหนังสือต่อบริษัทจัดการโดยไม่ชักช้าพร้อมกับระบุเงื่อนไขการจ่ายเงินจากกองทุนให้แก่สมาชิกดังกล่าว และในกรณีที่สมาชิกนั้นสิ้นสุดสมาชิกภาพเพราะถึงแก่ความตาย การแจ้งสิ้นสุดสมาชิกภาพต้องแจ้งชื่อสมาชิกนั้นพร้อมทั้งระบุชื่อผู้รับประโยชน์หรือบุคคลผู้มีสิทธิรับเงินจากกองทุนแทนสมาชิก เงื่อนไขการจ่ายเงินแก่บุคคลดังกล่าวให้ชัดเจน เมื่อคณะกรรมการกองทุนได้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในวรรคก่อนครบถ้วนแล้ว และได้มีการนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบของสมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพสำหรับเงินเดือนค่าจ้างงวดสุดท้ายที่สมาชิกนั้นมีสิทธิได้รับเข้ากองทุนเรียบร้อยแล้ว อีกทั้งได้มีการนำส่งข้อมูลที่ครบถ้วนเกี่ยวกับเงินสะสม และเงินสมทบสำหรับเงินเดือนค่าจ้างในงวดดังกล่าว ให้แก่บริษัทจัดการ

๒๕.๒ ในกรณีที่สมาชิกสิ้นสภาพเพราะเหตุถึงแก่ความตาย ถ้าสมาชิกผู้นั้นมิได้กำหนดบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนในส่วนของสมาชิกนั้น หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อนสมาชิก ให้จ่ายเงินในส่วนของสมาชิกให้แก่บุคคลดังต่อไปนี้

๒๕.๒.๑ บุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของสมาชิกให้ได้รับสองส่วน แต่ถ้าสมาชิกผู้ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไป ให้ได้รับสามส่วน

๒๕.๒.๒ คู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมายของสมาชิกผู้ตาย ให้ได้รับหนึ่งส่วน

๒๕.๒.๓ บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่ชอบด้วยกฎหมายของสมาชิกผู้ตาย ที่ยังมีชีวิตอยู่ ให้ได้รับหนึ่งส่วน

กรณีสมาชิกผู้ตายไม่มีบุคคลดังกล่าวตามข้อ ๒๕.๒.๑ ข้อ ๒๕.๒.๒ และข้อ ๒๕.๒.๓ หรือมีแต่บุคคลดังกล่าวได้ตายไปก่อนสมาชิก ให้แบ่งเงินที่บุคคลนั้นสิทธิได้รับให้แก่บุคคลที่ยังมีชีวิตอยู่ตามส่วนที่กำหนดไว้ในวรรคแรก แต่ถ้าบุคคลดังกล่าวได้เสียชีวิตลงก่อนได้รับเงินในส่วน

ของตนแต่การเสียชีวิตดังกล่าวเกิดหลังจากการเสียชีวิตของสมาชิก ให้จ่ายเงินในส่วนของบุคคลดังกล่าวแก่ทายาทของบุคคลนั้น

ถ้าสมาชิกผู้ตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนตามวรรคหนึ่ง และวรรคสอง ให้จ่ายเงินที่สมาชิกผู้ตายมีสิทธิได้รับให้แก่ทายาทตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยมรดก

ถ้าสมาชิกผู้ตาย ไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว หรือไม่มีทายาทตามกฎหมาย ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุน และให้คณะกรรมการกองทุนแจ้งให้บริษัทจัดการทราบเพื่อกระจายเงินดังกล่าวให้แก่สมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างของนายจ้างรายเดียวกันกับสมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพ ตามสัดส่วนในลักษณะผลประโยชน์ของเงินสะสม

ข้อ ๒๖. การจ่ายเงิน

บริษัทจัดการจะจ่ายเงินเป็นเช็คระบุชื่อสมาชิกหรือผู้รับประโยชน์โดยจะขีดคร่อมหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามเจตนาของสมาชิกที่ยื่นต่อบริษัทจัดการเป็นหนังสือโดยผ่านคณะกรรมการกองทุน

๒๖.๑ กรณีสมาชิกหรือผู้รับประโยชน์หรือบุคคลผู้มีสิทธิรับเงิน ไม่มารับเงินภายใน ๖ เดือน นับจากวันที่มีสิทธิได้รับเงิน หรือวันที่ระบุไว้ในเช็คหรือคราฟท์ บริษัทจัดการจะโอนเงินดังกล่าวกลับเข้ากองทุนเพื่อนำไปฝากหรือลงทุน ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นให้ตกเป็นของกองทุน และนำไปเฉลี่ยแก่สมาชิกทุกคนที่ยังคงเป็นสมาชิกอยู่ตามข้อ ๒๑ และให้ทำการจ่ายเงินที่รอจ่ายคืนให้แก่ผู้มีสิทธิด้วยวิธีเดียวกันเมื่อได้รับการทวงถาม ตามจำนวนเงินที่มีสิทธิได้รับ ณ วันสิ้นสุดสมาชิกภาพ

๒๖.๒ กรณีสมาชิกหรือผู้รับประโยชน์หรือบุคคลผู้มีสิทธิรับเงิน ไม่มารับเงินหรือรับเช็คไปแล้วแต่มิได้นำไปขึ้นเงิน ให้ตั้งเป็นบัญชีเจ้าหนี้ของกองทุน

๒๖.๓ สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

หมวด ๘

การจัดการกองทุน

ข้อ ๒๗. การจัดการกองทุนโดยบริษัทจัดการ

การจัดการทรัพย์สินของกองทุนจะดำเนินการโดยนายจ้างมิได้ ให้คณะกรรมการกองทุนแต่งตั้งบริษัทจัดการที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ความสามารถ และได้รับอนุญาตตามกฎหมายให้ทำ

หน้าที่จัดการและบริหาร ทรัพย์สินของกองทุนมาแล้วไม่น้อยกว่า หก เดือน และทำสัญญาแต่งตั้งได้คราวละไม่เกินสองปี

ข้อ ๒๘. การบริหารจัดการกองทุน

๒๘.๑ ในการจัดการกองทุน บริษัทจัดการต้องจัดการกองทุนตามข้อกำหนดในสัญญาระหว่างกองทุนกับบริษัทจัดการ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและข้อบังคับ

๒๘.๒ บริษัทจัดการต้องทำบัญชีแสดงฐานะการเงินของกองทุนตามแบบที่นายทะเบียนกำหนด และต้องเก็บรักษาเอกสารประกอบบัญชีแสดงให้เห็นความถูกต้องแห่งบัญชีนั้นไว้ด้วย ให้บริษัทจัดการรายงานฐานะการเงินของกองทุนต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

๒๘.๓ บริษัทจัดการต้องจัดทำและส่งมอบรายงานให้แก่สมาชิก หรือกองทุน หรือคณะกรรมการกองทุนตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

๒๘.๔ คณะกรรมการกองทุนเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งผู้สอบบัญชีกองทุน ตามประกาศที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.ล.ด.

๒๘.๕ บริษัทจัดการต้องปิดงบบัญชีการเงินของกองทุน ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ของทุกปี เพื่อให้ผู้สอบบัญชีทำการตรวจสอบบัญชีการเงินของกองทุน ในการจัดทำงบการเงินของกองทุน ให้บริษัทจัดการปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการที่มีธุรกิจเฉพาะด้านการลงทุนที่กำหนดโดยสมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีแห่งประเทศไทย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.ล.ด. ประกาศกำหนด

๒๘.๖ บริษัทจัดการต้องแยกบัญชีและเอกสารการเงินหรือทรัพย์สินอื่นของตนออกจากบัญชีและเอกสารเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินอื่นของกองทุน โดยเด็ดขาด

๒๘.๗ บริษัทจัดการพ้นจากการเป็นบริษัทจัดการก่อนครบกำหนดสัญญาในกรณีดังต่อไปนี้

๒๘.๗.๑ นายทะเบียนสั่งถอดถอน

๒๘.๗.๒ กองทุนหรือบริษัทจัดการบอกเลิกสัญญา

๒๘.๗.๓ กองทุนเล็ก

๒๘.๘ กรณีที่บริษัทจัดการพ้นจากการเป็นบริษัทจัดการให้บริษัทจัดการส่งมอบหลักทรัพย์และทรัพย์สินของกองทุนให้แก่ผู้รับฝากทรัพย์สินที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการกองทุนภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา แต่งตั้งบริษัทจัดการ

๒๘.๕ กรณีที่บริษัทจัดการพ้นจากการเป็นบริษัทจัดการตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๘.๓ ยกเว้นตามข้อ ๒๘.๗.๓ ให้คณะกรรมการกองทุนแต่งตั้งบริษัทจัดการรายใหม่ภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่บริษัทจัดการเดิมพ้นหน้าที่ และให้คณะกรรมการกองทุนแจ้งการแต่งตั้งบริษัทจัดการรายใหม่ต่อนายทะเบียนภายใน ๑๔ วัน นับจากวันที่มีการแต่งตั้ง

๒๘.๑๐ สมาชิกและนายจ้างจะขอตรวจบัญชีและเอกสารของกองทุนได้ ณ สำนักงานกองทุนในเวลาเปิดทำการ

๒๘.๑๑ ให้บริษัทจัดการเป็นผู้เก็บรักษา และควบคุม บรรดาเอกสารประกอบบัญชีที่เป็นของกองทุนหรือเกี่ยวกับการจัดการและบริหารกองทุน สำหรับทรัพย์สินอื่นๆของกองทุนให้บริษัทจัดการนำไปฝากไว้กับผู้รับฝากทรัพย์สินที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ล.ต.

หมวด ๕

การโอนและการรับโอนสมาชิกกองทุน

ข้อ ๒๙ การโอนสมาชิก

เมื่อสมาชิกคนใดได้โอนไปเป็นลูกจ้างของอีกนายจ้างหนึ่ง โดยมีวันทำงานต่อเนื่องกันให้มีการโอนสมาชิกระหว่างกันได้ ทั้งนี้คณะกรรมการกองทุนจะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้บริษัทจัดการทราบเพื่อ

ยังคงเป็นสมาชิกกองทุนต่อไป และแจ้งนายจ้างใหม่ให้หักเงินสะสมและเงินสมทบให้แก่กองทุน

ข้อ ๓๐ การรับโอนสมาชิก

การรับโอนสมาชิกกองทุนในระหว่างนายจ้าง หรือจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอื่น ให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการกองทุน การรับโอนสมาชิกให้นับอายุการเป็นสมาชิกต่อเนื่องกัน ทั้งนี้ให้คณะกรรมการกองทุนแจ้งให้บริษัทจัดการทราบ เพื่อคงไว้หรือรับโอนซึ่งเงินสะสมผลประโยชน์ของเงินสะสม เงินสมทบ ผลประโยชน์ของเงินสมทบ ของสมาชิกต่อไป

หมวด ๑๐

รายได้และค่าใช้จ่ายกองทุน

ข้อ ๓๑ รายได้ของกองทุน

นอกจากรายได้ที่เกิดจากการบริหารจัดการกองทุนหรือรายได้อื่นใดที่กองทุนได้รับมา ให้กองทุนสามารถเรียกเก็บเงินจากนายจ้างเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการสำนักงานในอัตราตามที่ที่ประชุมใหญ่กำหนด

ข้อ ๓๒ ค่าใช้จ่ายในการจัดการกองทุน

๓๒.๑ ค่าธรรมเนียมหรือค่าตอบแทนในการจัดการกองทุนให้จ่ายแก่บริษัทจัดการตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาแต่งตั้งบริษัทจัดการ โดยให้บันทึกบัญชีตามที่เกิดขึ้นจริงในปีบัญชีนั้น

๓๒.๒ ค่าธรรมเนียมและค่าอากรแสตมป์ที่เกิดขึ้น โดยตรงกับกองทุน

๓๒.๓ ค่าใช้จ่ายอื่นใดตามที่จ่ายจริง โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนแล้ว

ข้อ ๓๓ ค่าดำเนินการของกองทุน

๓๓.๑ ค่าใช้จ่ายและค่าตอบแทนในการตรวจสอบบัญชีหรือชำระบัญชี

๓๓.๒ ค่าธรรมเนียมผู้รับฝากทรัพย์สินในการจัดเก็บและรักษาทรัพย์สินของกองทุน

๓๓.๓ ค่าใช้จ่ายในการจัดการประชุม

๓๓.๔ ค่าปรับต่างๆ ที่กองทุนจำเป็นต้องเสียไปตามกฎหมาย เว้นแต่ค่าปรับที่เกิดขึ้นจากบริษัทจัดการกองทุน

๓๓.๕ ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของกองทุน เช่น ค่าจัดทำดวงตราป้ายชื่อ จดหมายใบแจ้งความ หนังสือหรือเอกสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๓๓.๖ ค่าใช้จ่ายอื่นใดตามที่ระบุไว้ในสัญญาแต่งตั้งบริษัทจัดการตามที่จ่ายจริง หรือตามที่กำหนดไว้ในสัญญากับคู่สัญญาแต่ละราย

ผู้แทนสมาชิกที่เข้าร่วมประชุมใหญ่และคณะกรรมการกองทุนทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง (ยกเว้นกรรมการที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิ) ที่ร่วมประชุมคณะกรรมการกองทุนให้เบิกค่าใช้จ่ายในการประชุมจากหน่วยงานต้นสังกัดของตน

หมวด ๑๑

การเลิกกองทุนและการชำระบัญชี

ข้อ ๓๔ การเลิกกองทุน ในกรณีดังต่อไปนี้

๓๔.๑ เมื่อนายจ้างทุกรายตามเอกสารแนบท้าย เลิกกิจการหรือขออนุญาตออกจากกองทุน นายจ้างจะต้องแจ้งให้คณะกรรมการกองทุนทราบล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน ก่อนเลิกกิจการหรือถอนตัวออกจากกองทุน

๓๔.๒ ที่ประชุมใหญ่สมาชิกมีมติด้วยเสียงสองในสามขึ้นไป ให้เลิกกองทุน

๓๔.๓ นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก

ข้อ ๓๕ เมื่อกองทุนเลิกตามข้อ ๓๔ ให้คณะกรรมการกองทุนแจ้งให้บริษัทจัดการสมาชิก และนายทะเบียนทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันที่กองทุนเลิก และจัดให้มีการชำระบัญชีภายใน ๓๐ วัน ทั้งนี้ต้องชำระบัญชีให้เสร็จสิ้นภายใน ๑๕๐ วัน นับแต่วันที่กองทุนเลิก เว้นแต่กรณีจำเป็น หรือเหตุสุด-วิสัยนายทะเบียนจะอนุมัติให้ขยายเวลาออกไปได้ตามที่เห็นสมควร คณะกรรมการกองทุนเป็นผู้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีของกองทุนจากผู้ที่คุณสมบัติตามที่เห็นสมควร คณะกรรมการกองทุนต้องแจ้งเป็นหนังสือให้บริษัทจัดการจัดเตรียมเอกสารหลักฐาน บัญชีข้อมูล พร้อมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงาน และการจัดการกองทุนเท่าที่จำเป็นตามสมควรแก่การชำระบัญชี ให้บริษัทจัดการจัดส่งเอกสารต่างๆ ดังกล่าวให้คณะกรรมการกองทุนภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งการเลิกกองทุนยอมไม่กระทบต่อธุรกรรม หรือภาระผูกพันใด ๆ ของกองทุนที่เกิดขึ้นก่อนวันที่บริษัทจัดการได้รับแจ้งการเลิกกองทุนดังกล่าว

ข้อ ๓๖ การชำระบัญชีกองทุนให้นำวิธีการตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด มาบังคับใช้โดยอนุโลมตลอดจนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการภายในกำหนดระยะเวลาตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

ข้อ ๓๗ ในระหว่างการดำเนินการชำระบัญชีกองทุน ถ้าผู้ชำระบัญชีเห็นสมควรจะจ่ายเงินจากกองทุนให้แก่สมาชิกในส่วนที่สมาชิกมีสิทธิได้รับบางส่วนก่อนก็ได้ โดยแจ้งให้คณะกรรมการกองทุนทราบ เมื่อคณะกรรมการกองทุนเห็นควรจ่ายเงินเช่นนั้นก็ให้แจ้งผู้ชำระบัญชีทราบเป็นหนังสือ เพื่อดำเนินการจ่ายดังกล่าวจากกองทุนให้แก่สมาชิก คณะกรรมการกองทุนมีหน้าที่ยื่นรายงานการชำระบัญชีพร้อมทั้งทะเบียนและบัญชีรายตัวของสมาชิกกองทุนเดือนสุดท้ายก่อนเลิกกองทุนต่อนายทะเบียนภายใน

๗ วัน นับแต่วันเสร็จสิ้นการชำระบัญชี

ข้อ ๓๘ เมื่อการชำระบัญชีเสร็จสิ้นคณะกรรมการกองทุนจะประกาศให้สมาชิกทั้งหลายทราบด้วยการปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สำนักงานของกองทุน และต้องแจ้งให้ผู้ชำระบัญชีทราบเพื่อจ่ายเงินจากกองทุนทั้งหมดที่ค้างชำระให้แก่สมาชิกตามสัดส่วนที่สมาชิกควรได้รับ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเดียวกันกับการจ่ายเงินให้แก่สมาชิกตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ชำระบัญชีเสร็จสิ้นการจ่ายเงินจากกองทุนดังกล่าวถ้ายังมีเงินเหลืออยู่ให้จัดสรรจ่ายแก่สมาชิกกระจายตามสัดส่วนและอัตราที่สมาชิกแต่ละคนควรจะได้รับต่อไปจนหมดสิ้นภายในเวลา ๓๐ วันนับแต่วันที่ชำระบัญชีเสร็จสิ้น

หมวด ๑๒

เบ็ดเตล็ด

ข้อ ๓๕ เพื่อประโยชน์ในการจัดการกองทุน บรรดาปัญหาและหรือข้อขัดแย้งต่างๆ อันเกี่ยวกับวิธีการจัดการกองทุน ซึ่งมีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้และไม่มีบัญญัติไว้ในกฎหมาย ให้คณะกรรมการกองทุน แก้ปัญหาและหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ต้องไม่ขัดต่อความสงบและศีลธรรมอันดีของประชาชน

หมวด ๑๓

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๐ ให้คณะผู้ก่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้วประกอบด้วยคณะกรรมการกองทุนมีจำนวน ๑๗ คน ประกอบด้วยกรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้าง ๑๐ คน และกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้างจำนวน ๗ คน โดยให้คณะกรรมการกองทุนชุดดังกล่าวมีอำนาจในการลงนามกระทำการแทนทุกนายจ้าง ในช่วงจัดตั้งกองทุน

เป็นคณะกรรมการกองทุนตามข้อบังคับนี้ จนกว่าจะมีการประชุมใหญ่เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการกองทุนต่อไป

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

.....
 () ()
 กรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้าง กรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้าง



เอกสารแนบท้ายข้อบังคับ
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสภกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

เอกสารแนบท้ายข้อบังคับ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด

ด้วย สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด เป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “นายจ้าง”) และลูกจ้างของนายจ้าง ดังกล่าว (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “สมาชิก”) ได้ตกลงกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตาม พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และตกลงที่จะเข้าร่วมกับ “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “กองทุน”) นายจ้างและสมาชิกได้ตกลงกันกำหนดเงื่อนไขดังต่อไปนี้

๑. เงินสะสมและเงินสมทบ

๑.๑ สมาชิกต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒ ของค่าจ้างตามอัตรา ที่สมาชิกแสดงเจตนาไว้เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการกองทุน แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบที่ นายจ้างจ่าย โดยยินยอมให้นายจ้างหักเงินจำนวนดังกล่าวจากค่าจ้าง ส่งเข้ากองทุนทุกครั้งที่มีการ จ่ายค่าจ้างพร้อมกับการนำส่งเงินสมทบของนายจ้าง

การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมในส่วนของสมาชิกให้กระทำได้ปีละครั้ง โดยทำเป็น หนังสือแจ้งให้คณะกรรมการกองทุนทราบ ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี และให้มีผลในการ จ่ายค่าจ้างเดือนมกราคมในปีถัดไป

๑.๒ นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ ๙ ของค่าจ้าง ในวันเดียวกับที่ สมาชิกแต่ละรายจ่ายเงินสะสม และนำส่งเงินเข้ากองทุนภายในกำหนดเวลา ๓ วันทำการ นับแต่วัน ที่มีการจ่ายค่าจ้าง ถ้านายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนเกินกว่า ๓ วันทำการ นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มตาม จำนวนวันที่ล่าช้าในอัตราร้อยละห้าต่อเดือนของเงินสะสมและหรือเงินสมทบนั้น

๒. ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

๒.๑ ให้นายจ้างมีสิทธิแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง จำนวน ๑ คน เป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

๒.๒ ให้สมาชิกเลือกตั้งหรือสรรหาผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง จำนวน ๑ คน เป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

๒.๒.๑ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (ก) ไม่เป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากนายจ้าง ให้เป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
- (ข) เป็นสมาชิกตามข้อบังคับกองทุน
- (ค) อายุงานไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

๓. อำนาจและหน้าที่ของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

๓.๑ การลงนามในเรื่องซึ่งเป็นการเฉพาะของแต่ละนิติบุคคล ให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ๑ ใน ๒ คนและหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ๑ ใน ๒ คน (ตามที่ให้ตัวอย่างลายมือชื่อไว้) เป็นผู้มีอำนาจลงนาม

๓.๒ ให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๒ ปี

เมื่อครบวาระแล้วให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งหรือสรรหาใหม่

๔. การจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ

กองทุนต้องจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบเต็มจำนวนให้แก่สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพ เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ

๔.๑ เนื่องจากประพฤติดวินัยอย่างร้ายแรงถึงขั้นถูกพ้นสภาพจากลูกจ้าง

๔.๒ กรณีมีอายุงานไม่ถึง ๕ ปีบริบูรณ์

เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่ไม่ต้องจ่ายให้แก่สมาชิกให้กองทุนส่งคืนนายจ้างแต่ละนิติบุคคลซึ่งสมาชิกผู้นั้นสังกัดภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันสิ้นสมาชิกภาพ โดยนายจ้างจะต้องนำกลับเป็นรายได้ของนายจ้างในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น

ทั้งนี้นายจ้างและสมาชิกตกลงปฏิบัติตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว และกฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกประการ

ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

(นายมโนชัย สุกจิตร์)

ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

(นางสาววันทนา นันทศรี)

ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง



ภาคผนวก ก

ระเบียบเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด ส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุน

ระเบียบ

สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด
ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ. 2550

หมวด

การจ่ายเงินโบนัส เงินบำเหน็จ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเล่าเรียนบุตร
ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยค่าทำศพและเงินประกันชีวิต

ข้อ
.....

ข้อ
.....

ข้อเจ้าหน้าที่สหกรณ์คนใดทำงานในสหกรณ์ด้วยความเรียบร้อย เป็นเวลาติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากงานตามข้อ

ในกรณีเจ้าหน้าที่สหกรณ์ถูกให้ออกจากงานตามข้อ และข้อ สหกรณ์อาจงดจ่ายเงินบำเหน็จ หรือจ่ายเงินบำเหน็จให้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินบำเหน็จที่ควรจะได้รับในกรณีปกติก็ได้

เงินบำเหน็จให้ได้รับคราวเดียวมีจำนวนเท่ากับเงินเดือนเต็มครั้งสุดท้ายคูณจำนวนปีเต็มแห่งเวลาทำงาน เศษของปีถ้าถึงครึ่งหนึ่งให้นับเป็นหนึ่งปีเต็ม

ข้อ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งออกจากงานเพราะตาย สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิได้รับมรดกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ข้อ เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายเงินบำเหน็จแก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้สหกรณ์ตั้ง “เงินสำรองจ่ายเงินบำเหน็จ” ไว้ โดยตัดจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายประจำปีตามจำนวนที่คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเห็นสมควร

ข้อ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหลังการใช้ระเบียบฉบับนี้จะต้องเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยสหกรณ์จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินเดือนแต่ละเดือน และไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนการใช้ระเบียบอาจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยสหกรณ์จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินเดือนแต่ละเดือนและมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามช่วงระยะเวลาก่อนเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว ไม่สามารถลาออกจากกองทุนได้จนกว่าจะสิ้นสภาพจากการเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์

เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบเต็มจำนวนเมื่อสิ้นสภาพจากการเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ

- (1) เนื่องจากประพฤติผิดวินัยอย่างร้ายแรงถึงขั้นถูกพ้นสภาพจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์
- (2) มีอายุงานไม่ถึง 5 ปีบริบูรณ์

เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่ไม่ต้องจ่ายให้แก่สมาชิกให้กองทุนส่งคืนสหกรณ์



ภาคผนวก ง

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายเสกสรร สุภาสวัสดิ์
เกิดเมื่อ	4 ตุลาคม 2498
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2522 ปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2537 อบรม กฎหมายภาษีอากรสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ กฎหมายและบัญชี รุ่นที่ 1 ศาลภาษีอากรกลางและสถาบัน พัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. 2542 ประกาศนียบัตร กฎหมายปกครอง รุ่นที่ 1 สำนักอบรมศึกษา กฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา พ.ศ. 2544 วุฒิบัตรหลักสูตรฝึกอบรมตัวแทนสิทธิบัตร กรมทรัพย์สิน ทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. 2545 ประกาศนียบัตร บัณฑิตทางกฎหมายมหาชน มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2545 วุฒิบัตรหลักสูตร เคล็ดลับการเป็นคณะกรรมการกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2549 วุฒิบัตรหลักสูตร กรรมการกองทุนกับการบริหารความเสี่ยง เชิงปฏิบัติการ รุ่นที่ 5 สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2550 การฝึกอบรมหลักสูตร พัฒนานักบริหาร 10 รุ่นที่ 2 ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2523 หนายความประจำสำนักงานถนนอมสัคดิ์ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2524 พนักงานสินเชื่อประจำสาขาร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) พ.ศ. 2528 หนายความประจำสาขาเทิง จังหวัดเชียงราย ธ.ก.ส. พ.ศ. 2528 หนายความประจำสาขาบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ธ.ก.ส. พ.ศ. 2531 นิติกรประจำกองกฎหมาย ธ.ก.ส. สำนักงานใหญ่ พ.ศ. 2539 นิติกรประจำกองนิติการ ธ.ก.ส. สำนักงานใหญ่ พ.ศ. 2545 หัวหน้าแผนกกฎหมาย กองนิติการ ธ.ก.ส. สำนักงานใหญ่ พ.ศ. 2549 ผู้บริหารทีม สำนักกฎหมาย ธ.ก.ส. สำนักงานใหญ่ - ปัจจุบัน