



การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์



วารุณี ศรีเมฆ

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2552



ใบรับรองปัญหาพิเศษ
สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์

ชื่อเรื่อง
การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

โดย
วารุณี ศรีเมฆ

พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร กิริติการกุล)

วันที่ 13 เดือน ก.ค. พ.ศ. 52

กรรมการที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูศักดิ์ จันทนพิสิริ)

วันที่ 13 เดือน ก.ค. พ.ศ. 52

กรรมการที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรศักดิ์ โพธิ์อุโมงค์)

วันที่ 13 เดือน ก.ค. พ.ศ. 52

ประธานกรรมการประจำหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)

วันที่ 13 เดือน ก.ค. พ.ศ. 52

สำนักงานบัณฑิตศึกษารับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพ พงษ์พานิช)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

วันที่ 13 เดือน 7.0. พ.ศ. 2552

ชื่อเรื่อง	การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์
ชื่อผู้เขียน	นางสาววารุณี ศรีเมฆ
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์
ประธานกรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร กิริติการกุล

บทคัดย่อ

การศึกษากการประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และศึกษามูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากสหกรณ์ทั้งที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวนทั้งสิ้น 105 แห่ง เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 19 แห่ง และสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 86 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลจากคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ของสหกรณ์แห่งละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 420 คน ประมวลผลข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS ผลการศึกษาพบว่า

สหกรณ์สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18) และมีความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.73) สำหรับความต้องการสวัสดิการพบว่า สหกรณ์สมาชิกกองทุนมีความต้องการสวัสดิการในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.32) ส่วนสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) และมีความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประสบผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุน

สำหรับมูลเหตุที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ มูลเหตุจากบริษัทจัดการกองทุน คิดเป็นร้อยละ 83.2 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการให้เกิดผลตอบแทนที่สูงของบริษัทจัดการ รองลงมาคือ มูลเหตุจากกองทุน คิดเป็นร้อยละ 82.2 โดยเฉพาะอย่างยิ่งความชัดเจนทางด้านกฎหมาย และมูลเหตุทางด้านสหกรณ์และพนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 73.0 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกองทุนของพนักงาน/เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

จากแนวโน้มของการเข้าเป็นสมาชิกของสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกของกองทุน พบว่า สหกรณ์ร้อยละ 93.0 มีแนวโน้มที่จะเป็นสมาชิกของกองทุนในอนาคต ฉะนั้น เพื่อให้สหกรณ์สมาชิก และสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิก มีความมั่นใจยิ่งขึ้นกองทุนควรเร่งดำเนินการประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับกองทุน สิทธิประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับบริษัทจัดการกองทุน รวมไปถึงแนวทางการบริหารจัดการที่ชัดเจนในการลงทุน

สำหรับแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นั้น กองทุนควรพิจารณาลดการลงทุนในรูปของหุ้นกู้บริษัทเอกชน เพิ่มการลงทุนกับบริษัท ปตท. จำกัด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด และ บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด ให้ธนาคารแห่งประเทศไทยหรือบริษัท ปตท. จำกัด เป็นผู้รับฝากทรัพย์สิน และควรพัฒนาความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรกองทุนโดยศึกษาคุณภาพกองทุนในลักษณะเดียวกัน เช่น การบริหารงานของ กบข. ส่วนแนวทางในการจูงใจให้สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกเข้าเป็นสมาชิกกองทุน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกประเภทสามารถเข้าเป็นสมาชิกกองทุนได้ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกองทุน พร้อมทั้งสิทธิประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และกองทุนควรกำหนดระเบียบข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ โดยระดมความคิดเห็นจากสหกรณ์ทั่วประเทศ นอกจากนี้ สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย หรือชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย ในแต่ละประเภท หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในการจัดตั้งกองทุน เพื่อสร้างความมั่นใจให้สหกรณ์ทั่วประเทศ

Title	The Evaluation in Successful of Establish on Provident Fund's Membership Cooperative
Author	Miss Warunee Sremak
Degree of	Master of Science in Cooperative Economics
Advisory Committee Chairperson	Associate Professor Dr.Siriporn Kiratikarnkul

ABSTRACT

The purposes of this study were to evaluate the success in the establishment of the provident fund for cooperate staff and to investigate causes making cooperatives in Bangkok and outskirts do not apply for the fund members. A set of questionnaires was used for data collection administered with 420 committee and cooperative staff from 19 cooperatives which were members of the fund and 86 cooperatives which were not members of the fund. Obtained data were analyzed by using the statistical Package for the Social Science Program (SPSS/PC+).

Results of the study revealed that the cooperatives which were members of the fund perceived that, as a whole, the operation method of the fund had a high level of an appropriateness ($\bar{x}=4.18$) and they had a highest level of an expectation in the privilege the fund ($\bar{x}=4.73$). With regards to needs for welfare of the cooperatives which were members of the fund, it was found that they had a highest level of needs ($\bar{x}=4.32$). Non-member cooperatives found both the management of the fund and their expectation for fund benefits were high (means 3.71 and 3.96 respectively), which reflected the success of the provident fund establishment.

The most important cause of not applying for the membership was the fund management (83.2 percent). This included the knowledge of the administrators and their abilities which could make high benefits to the company. The other cause was the fund itself (82.2 percent), particularly on the clarity of the law. The cause involving the cooperative staff or employee was 73.0 percent, such as lacked of knowledge of the fund.

Considering the tendency to be the members of the cooperatives which were not members of the provident fund, 93.0 percent of the cooperatives had a tendency to be members of the fund in the future. Therefore, to make them be confident in the fund it should accelerate on public relations about the fund, direct and indirect privileges, various information related to the

fund management company, as well as clear guidelines for the managerial administrations of the fund for investment.

With regards to guidelines for the improvement of the fund operation, the fund should reduce the investment in the form of private company loan share. Also, it should increase an investment with the Petroleum Authority of Thailand (PTT), the Siam Cement Public Company Limited, and the PTT Exploration and Production Public Company Limited. The fund should allow the Bank of Thailand or PTT Company Limited to be the asset custodian. Moreover, the fund employees' knowledge and experience should be improved. They should visit other fund institutes such as Government Pension Fund, and learn their management strategies. Strategies to pursue the non-members to apply for the fund members could provide opportunities for any type of employees to apply for the fund members. In addition, benefits of the fund and the fund information should be regularly advertised. Nationwide cooperatives brainstorming is needed to establish the proper rules and regulations. Besides, cooperative league of Thailand or any kind of congregate cooperative of Thailand or concerned institutes should play important role in building confidence in establishing the fund in order to increase the confidence to cooperatives nationwide.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี โดยผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร กิตติการกุล ประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูศักดิ์ จันทนพศรี และผู้ช่วยศาสตราจารย์พรศักดิ์ โพธิ์อุโมงค์ กรรมการที่ปรึกษาปัญหาพิเศษที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งให้คำแนะนำจนทำให้ปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่ให้ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ และขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่าน และฝ่ายจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทุกท่าน ที่อนุเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ จนกระทั่งมีผลทำให้ปัญหาพิเศษสำเร็จเรียบร้อย

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ที่ได้ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยได้ทำปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

วารุณี ศรีเมฆ

กรกฎาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(12)
สารบัญตารางผนวก	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	8
บทที่ 2 การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง	10
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	10
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์	18
แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	21
แนวความคิดด้านการออม	21
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น	25
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
ภาคสรุป	34
กรอบแนวคิดในการวิจัย	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	36
สถานที่ดำเนินการวิจัย	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40

	หน้า
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การวิเคราะห์ข้อมูล	42
บทที่ 4 ผลการวิจัย	44
ส่วนที่ 1 ประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	45
ส่วนที่ 2 ศึกษาเหตุผลที่ทำให้สหกรณ์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลไม่เข้า เป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มสหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน	60
ส่วนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่สหกรณ์	87
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	93
สรุปผลการศึกษา	93
อภิปรายผล	101
ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	102
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	104
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	108
ภาคผนวก ก พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	109
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	120
ภาคผนวก ค ค่าสถิติของสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน	131
ภาคผนวก ง ค่าสถิติของสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน	148
ภาคผนวก จ แบบสอบถาม	172
ภาคผนวก ฉ ประวัติผู้วิจัย	198

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสหกรณ์ 7 ประเภทในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ประจำปี 2549 จำแนกตามขนาด	37
2	กลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทสหกรณ์ จำแนกตามจังหวัด	38
3	จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน	47
4	จำนวนและร้อยละของอัตราเงินสะสม และจำนวนเงินเงินสะสมของพนักงานสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน	51
5	จำนวนและร้อยละของความเหมาะสมในอัตราการสะสมต่าง ๆ ที่สหกรณ์จัดเก็บของสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุนจำแนกตามฝ่าย	52
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงานของกองทุน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุนจำแนกตามตำแหน่งงานในสหกรณ์	54
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการสวัสดิการ ของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน จำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์	56
8	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในแต่ละด้านจำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์ของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน	58
9	จำนวน และร้อยละของข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน	63
10	ค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงานของกองทุน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน	67
11	ร้อยละของมูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	69
12	จำนวน และร้อยละของมูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	70

ตาราง	หน้า
13 จำนวนและร้อยละของมูลเหตุอื่น ๆ ที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	72
14 จำนวนและร้อยละของการเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ จำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์	73
15 จำนวนและร้อยละของสาเหตุการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ จำแนกตามการเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	74
16 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นในการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของหากเป็นเจ้าหน้าที่ประจำของสหกรณ์ จำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์	75
17 จำนวนและร้อยละของสาเหตุการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสหกรณ์ หากเป็นเจ้าหน้าที่ประจำของสหกรณ์	76
18 จำนวนและร้อยละของความต้องการสวัสดิการของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน จำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์	79
19 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน จำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์	81
20 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นด้านเงินสะสมและเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้างของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน จำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์	83
21 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นด้านสิทธิประโยชน์จากเงินสะสม และเงินสมทบของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน จำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์	84
22 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นด้านความมั่นคงของกองทุนของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน จำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์	85
23 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นด้านแนวทางการพัฒนากองทุนด้านอื่น ๆ ของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน จำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์	86

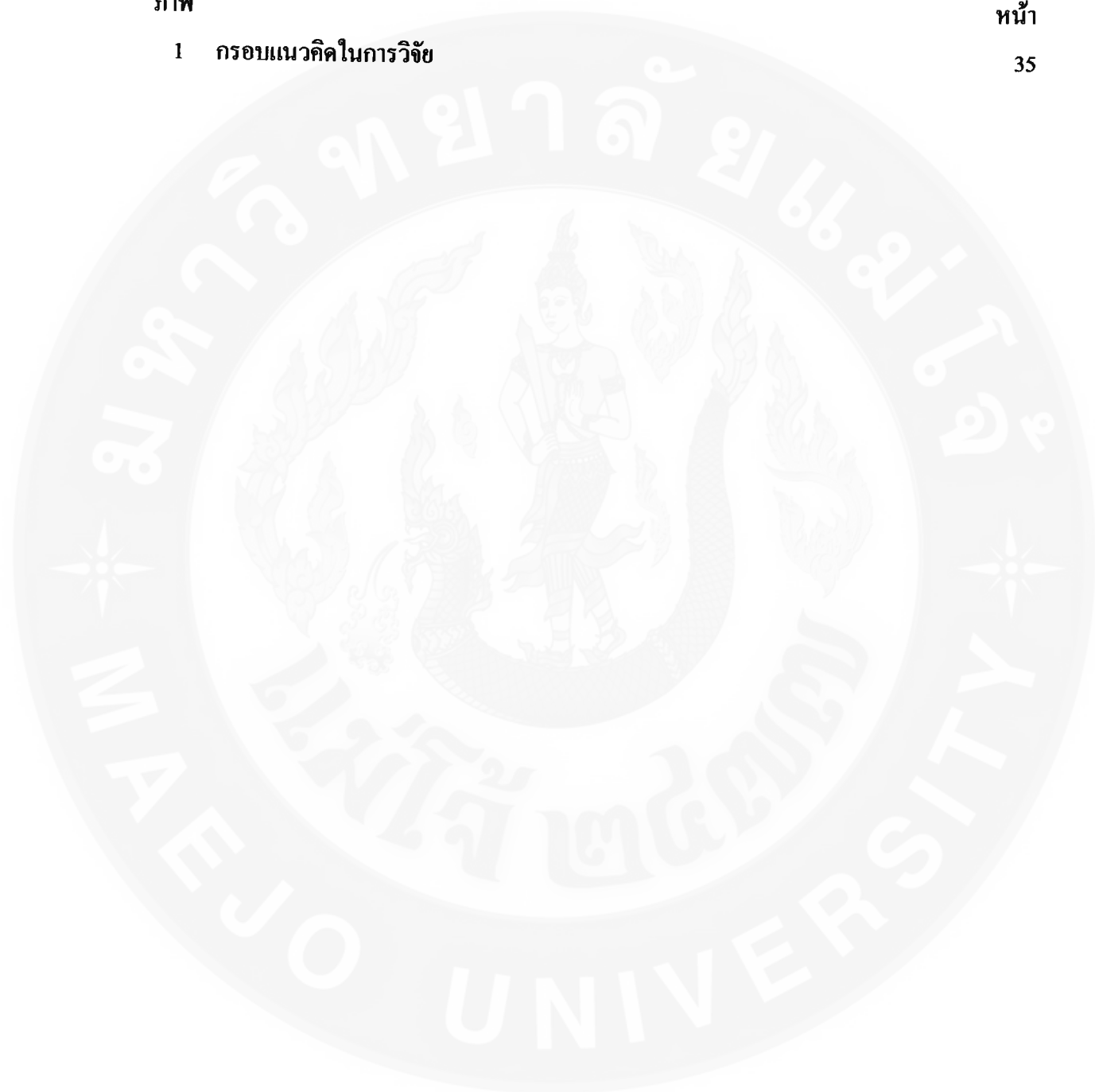
สารบัญภาพ

ภาพ

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

35



สารบัญตารางผนวก

ตารางผนวก		หน้า
1	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการดำเนินงานของกองทุนของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน	132
2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน	146
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการสวัสดิการของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน	147
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของการดำเนินงานของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่กองทุนของสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน	149
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน	165
6	จำนวนและร้อยละของความต้องการสวัสดิการของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน ที่ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการ	167
7	จำนวนและร้อยละของความต้องการสวัสดิการของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน ที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการชั่วคราว	168
8	จำนวนและร้อยละของความต้องการสวัสดิการของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน ที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการประจำ	169
9	จำนวนและร้อยละของความต้องการสวัสดิการของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน ที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการ (รวม)	170
10	จำนวนและร้อยละของความต้องการสวัสดิการของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน	171

บทที่ 1

บทนำ

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

ต่อมากระทรวงการคลังได้มีดำริที่จะโอนงานกำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง มายังสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) จึงได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และพระราชบัญญัติหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับแก้ไขทั้งสองฉบับได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2542 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2543 (กองนโยบายการเงินและสถาบันการเงิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง, 2535)

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) คือ กองทุนที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น โดยความสมัครใจ ประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกัน แก่ลูกจ้าง เมื่อยามลูกจ้างเกษียณหรือออกจากงาน ดังนั้น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงจัดได้ว่าเป็น สวัสดิการอย่างหนึ่งที่นายจ้างได้แก่ บริษัทห้างร้านและองค์กรต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นแรงจูงใจแก่ลูกจ้างให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และให้ทำงานกับนายจ้างนานยิ่งขึ้น นอกจากนี้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังถือเป็นการออมที่สำคัญอีกแหล่งหนึ่งเพื่อประโยชน์ในยามชราภาพของลูกจ้าง ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นประโยชน์ทั้งต่อนายจ้าง และลูกจ้าง โดยนายจ้างจะได้ประโยชน์ในการนำมาหักเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษี และส่งเสริมภาพพจน์ที่ดีให้แก่ นายจ้าง และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ส่งผลดีต่อบริษัทในระยะยาว ส่วนลูกจ้างนั้น เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างและครอบครัวเมื่อลาออก เกษียณอายุ ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิต และเป็นการลดภาระภาษี โดยเงินสะสมในแต่ละปี เฉพาะส่วนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 300,000 บาทจะได้รับยกเว้นและลดหย่อนไม่ต้องนำมาคำนวณภาษีเงินได้ (กองนโยบายการเงินและสถาบันการเงิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง, 2535)

เงินกองทุนประกอบด้วย 4 ส่วนหลักด้วยกัน คือ

1. เงินที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุน เรียกว่า “เงินสมทบ”
2. เงินที่พนักงานจ่ายเข้า กองทุน เรียกว่า “เงินสะสม”
3. เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้

4. “ผลประโยชน์” ที่เกิดจากการนำเงินหรือ ทรัพย์สินข้างต้นไปลงทุน ทั้งนี้

นายจ้างและพนักงานต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนทุกเดือนในอัตราฝ่ายละ 2-15% ของค่าจ้าง โดยอัตราเงินสมทบของนายจ้างจะต้องไม่น้อยกว่าอัตราเงินสะสมของพนักงาน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ นายจ้าง ลูกจ้าง คณะกรรมการกองทุน สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) บริษัทจัดการผู้สอบบัญชี (auditor) ผู้รับฝากทรัพย์สิน (custodian) และ นายทะเบียนสมาชิก (fund administrator)

การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนอกจากจะทำให้ลูกจ้างมีการออมอย่างต่อเนื่อง มีวินัย และมีนายจ้างช่วยออมแล้ว ยังมีการนำเงินไปบริหารให้เกิดดอกผลงอกเงยโดยผู้บริหาร โดยมีอาชีพที่เรียกว่า "บริษัทจัดการ" โดยดอกผลที่เกิดขึ้นจะนำมาเฉลี่ยให้กับสมาชิกกองทุนทุกคนตามสัดส่วนของเงินที่แต่ละคนมีอยู่ในกองทุน

เงินออมของสมาชิกในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะเติบโตจากเงินสะสมและเงินสมทบที่ต้องมีการนำส่งเข้ากองทุนทุกเดือน รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการลงทุนของกองทุน อย่างไรก็ดี กองทุนจะไม่มีมีการจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินปันผลให้สมาชิก เนื่องจากจะสะสมยอดเงินทั้งหมดให้เป็นก้อนใหญ่เพื่อเก็บไว้รอจ่ายคืนให้สมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพ เช่น เมื่อลาออกจากงาน นอกจากนี้ กองทุนจะไม่ให้สมาชิกถอนเงินออกบางส่วน เพราะจะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกนำเงินไปใช้ซึ่งไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการออมเงินเพื่อไว้ใช้หลังเกษียณ

สมาชิกกองทุนมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนเมื่อความเป็นสมาชิกสิ้นสุดลง โดยจะได้รับส่วนของเงินสะสมเต็มจำนวนทุกกรณี พร้อมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินสะสม สำหรับในส่วนของเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินสมทบ สมาชิกจะได้รับคามเงื่อนใจที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุน ซึ่งสมาชิกสามารถขอดูรายละเอียดของข้อบังคับกองทุนได้ที่คณะกรรมการกองทุน

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนงาน สมาชิกอาจขอคงเงินไว้ในกองทุนของนายจ้างเดิมเป็นการชั่วคราวเพื่อรอโอนเงินจากกองทุนเดิม ไปออมต่อในกองทุนนายจ้างรายใหม่ ซึ่งเป็นการออมอย่างต่อเนื่องในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนี้ เพื่อสมาชิกจะได้มีเงินออมจำนวนที่มากพอเมื่อถึงวันเกษียณอายุ และมีชีวิตในวัยเกษียณอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ การออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไว้จนเกษียณอายุ เงินที่รับออกจากกองทุนจะได้รับยกเว้นภาษีทั้งจำนวนด้วย

ในการเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการลงทุนที่สำคัญดังนี้ (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, 2550)

1. ผู้ลงทุนต้องซื้อหน่วยลงทุนในกองทุนเพื่อการเลี้ยงชีพไม่น้อยกว่าปีละครั้ง และต้องไม่ระงับการซื้อหน่วยลงทุนเป็นเวลาเกินกว่า 1 ปีติดต่อกัน ทั้งนี้การซื้อหน่วยลงทุนในกองทุนเพื่อการเลี้ยงชีพต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของเงินได้ที่ผู้ลงทุนได้รับแต่ละปี หรือมีจำนวนไม่น้อยกว่า 5,000 บาทต่อปี

2. ผู้ลงทุนต้องถือหน่วยลงทุนไว้ไม่น้อยกว่า 5 ปี นับตั้งแต่วันซื้อหน่วยลงทุนครั้งแรก และจะไถ่ถอนหน่วยลงทุนได้ต่อเมื่อตนมีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปี (ยกเว้นทุพพลภาพหรือเสียชีวิต)

3. ผู้ลงทุนต้องไม่รับเงินปันผลหรือเงินอื่นใดจากกองทุนในระหว่างการลงทุน ทั้งนี้ผู้ลงทุนจะได้รับผลประโยชน์ดังกล่าวเมื่อครบกำหนดอายุการไถ่ถอนหน่วยลงทุนเท่านั้น

4. ผู้ลงทุนต้องไม่กู้ยืมเงินหรือเบิกเงินจากกองทุนรวมทั้งผู้ลงทุนซื้อหน่วยลงทุน

5. กรณีที่ผู้ลงทุนปฏิบัติไม่เป็นไปตามเงื่อนไขการลงทุนตามข้อ 1 หรือข้อ 2 หรือไถ่ถอนหน่วยลงทุนบางส่วนก่อนกำหนดในปีใด โดยผู้ลงทุนได้ชำระคืนสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่ได้รับไปในช่วงเวลา 5 ปีย้อนหลังแล้ว และผู้ลงทุนได้ถือหน่วยลงทุนในกองทุนที่ยังคงเหลืออยู่ หากผู้ลงทุนประสงค์จะลงทุนต่อ โดยได้ลงทุนต่อเนื่องทันทีในปีที่ได้ชำระคืนสิทธิประโยชน์ทางภาษี และผู้ลงทุนได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามเงื่อนไขการลงทุนด้วยแล้ว ผู้ลงทุนสามารถนับระยะเวลาการถือหน่วยลงทุนในกองทุนใหม่นี้ต่อเนื่องกับระยะเวลาการลงทุนเดิมได้

6. กรณีที่ผู้ลงทุนมีการลงทุนในกองทุนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และผู้ลงทุนมีอายุไม่น้อยกว่า 55 ปี หรือทุพพลภาพ ผู้ลงทุนสามารถถือหน่วยลงทุนต่อไปได้ โดยจะซื้อหน่วยลงทุนเพิ่มเติมหรือไม่ก็ได้ จะซื้อเป็นจำนวนเงินเท่าไรก็ได้ และหากเงินได้ที่นำมาซื้อหน่วยลงทุนเพิ่มเติมอยู่ในประเภทเงินได้ที่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี ผู้ลงทุนก็จะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีของเงินลงทุนดังกล่าวด้วย

7. ผู้ลงทุนไม่สามารถนำหน่วยลงทุนของกองทุนไปจำหน่ายจ่ายโอน จำนำ หรือนำไปเป็นหลักประกัน การลงทุนของกองทุน กองทุนสามารถนำเงินได้ที่ได้รับจากการขายหน่วยลงทุนจากผู้ลงทุนไปลงทุนในหลักทรัพย์ เช่น ตราสารหนี้ (ทั้งระยะสั้นและระยะยาว) ตราสารกองทุน เงินฝาก ตราสารกึ่งหนี้กึ่งทุน และใบสำคัญแสดงสิทธิอนุพันธ์ เป็นต้น ทั้งนี้ ผู้ลงทุน สามารถเลือกนโยบายการลงทุนได้ตามความเหมาะสมของผู้ลงทุน โดยเลือกจากหนังสือชี้ชวนของกองทุนที่ได้จัดตั้งขึ้น ซึ่ง ณ ปัจจุบันมีผู้จัดตั้งกองทุนทั้งหมด 12 กอง โดยแบ่งเป็น ธนาคารไทยพาณิชย์ 1 กอง ธนาคารกสิกรไทย 6 กอง บริษัทหลักทรัพย์จัดการ กองทุนรวมวรวรรณ จำกัด 3 กอง บริษัททีสโก้ 1 กอง และบริษัทชนชาติ 1 กอง

ในการบริหารกองทุนและการนำเงินกองทุนไปลงทุนนั้น แต่เดิมกระทรวง การคลังกำหนดให้กองทุนฯ จะต้องเป็นผู้จัดการกองทุนซึ่งเป็นผู้มีอาชีพเข้ามาบริหารจัดการกองทุน โดยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้จัดการกองทุนในขณะนั้นว่า จะต้องเป็นนิติบุคคลที่เป็นบริษัทเงินทุน บริษัทหลักทรัพย์ที่ได้รับใบอนุญาตการให้ประกอบธุรกิจจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจาก กระทรวงการคลังเท่านั้น โดยจะต้องมีคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่กระทรวงการคลัง กำหนดด้วย จึงจะเป็นผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ ซึ่งผู้จัดการกองทุนสมัยเริ่มแรกที่ได้รับ ใบอนุญาตจากกระทรวงการคลังมีอยู่ 10 รายเท่านั้น

สำหรับการนำเงินกองทุนไปลงทุน กระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์ของ การนำเงินกองทุนไปลงทุน โดยคำนึงถึงความมั่นคงและความยั่งยืนของกองทุนเป็นสำคัญ โดย กำหนดให้ผู้จัดการกองทุนต้องนำเงินกองทุนไปลงทุนในสินทรัพย์ที่ความมั่นคงสูง เช่น พันธบัตร รัฐบาล พันธบัตรรัฐวิสาหกิจ หรือเงินฝากธนาคาร เป็นต้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของเงินกองทุน และลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความมั่นคงน้อยกว่า (หรือเสี่ยงมากกว่า) เช่น ตั๋วสัญญาใช้เงิน ธนาคาร รวมแล้ว (ไม่เกินร้อยละ 25 แต่ละหุ้นไม่เกินร้อยละ 5) หรือหน่วยลงทุน (ไม่เกินร้อยละ 5) เป็นต้น รวมแล้วต้องไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของเงินกองทุน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเครื่องมือตัวหนึ่งในการให้สวัสดิการของนายจ้าง นอกเหนือจากค่าแรงที่ได้รับประจำโบนัส หรือสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงาน ให้กับนายจ้างนานขึ้น อีกทั้งยังสร้างความมั่นคง และมั่นใจให้ลูกจ้างเมื่อพ้นจากงานเพราะเงินที่ นำเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกอบไปด้วยเงินที่ลูกจ้างยินดีจ่ายส่วนหนึ่งเรียกว่าเงินสะสม และ นายจ้างยินดีจ่ายเงินเข้าอีกส่วนหนึ่งเรียกว่าเงินสมทบ นั่นคือนอกจากลูกจ้างจะออมแล้วนายจ้างยัง ช่วยลูกจ้างออมอีกแรงหนึ่งด้วย จึงเท่ากับว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกองทุนที่สร้างขึ้นด้วยความ สมัยครใจของลูกจ้างและนายจ้างร่วมแรงร่วมใจกันออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นทางเลือกหนึ่งในการส่งเสริมการออมที่เน้นการออม แบบผูกพันระยะยาว ค่อย ๆ ออม ออมไปเรื่อย ๆ และจะเป็นหลักประกันให้ลูกจ้างอุ่นใจได้ว่าจะมี เงินก้อนไว้ใช้เมื่อเกษียณอายุ เมื่อลาออกจากงานหรือเมื่อเสียชีวิตแล้วยังตกทอด ไปยังครอบครัวได้ อีกด้วย เป็นการรณรงค์ส่งเสริมการออมเพื่อให้ประชาชนมีเงินออมและสามารถช่วยเหลือเลี้ยงดู ตัวเองได้เมื่อเกษียณอายุ หรือเมื่อไม่มีงานทำ โดยการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้น เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จึงนับได้ว่าเป็นสวัสดิการชนิดหนึ่งที่นายจ้างได้จัดหาไว้ให้แก่ ลูกจ้าง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งการที่ลูกจ้างมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมจะทำให้นายจ้าง หรือองค์กรนั้นมีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น การบริหารงานใด ๆ ให้มี ประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังประสิทธิผลทั้งทางด้านคุณภาพและปริมาณ ผู้บริหารจะต้องเป็น

ผู้รับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับหน่วยงาน ทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับจิตใจและความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้บุคคลเหล่านั้น อุทิศแรงใจให้กับงานอย่างเต็มที่ การเสริมสร้างและบำรุงรักษาขวัญของผู้ปฏิบัติงานจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

ความสำคัญของปัญหา

สหกรณ์ ถือเป็นหน่วยธุรกิจหนึ่งที่มีการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดส่วนเหลือมในการดำเนินการที่เหมาะสม เพื่อช่วยเหลือมวลสมาชิกในด้านเศรษฐกิจ และสังคมให้มีการดำรงชีพที่ดีขึ้น แม้จะไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งหวังกำไรก็ตาม สหกรณ์มีสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่สมาชิก เพื่อเป็นการช่วยเหลือสมาชิก แต่ไม่รวมถึงพนักงานสหกรณ์ ซึ่งพนักงานสหกรณ์ถือว่าเป็นกลไกสำคัญในหน่วยงานที่จะขับเคลื่อนให้สหกรณ์ดำเนินไปได้ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ดังนั้น การที่จะทำให้สหกรณ์ มีความเจริญก้าวหน้ารวมไปถึงบุคลากรภายในหน่วยงานมีความมั่นคงในชีวิตแล้ว สหกรณ์ควรมีสวัสดิการที่จะสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานในระยะยาว ซึ่งวิธีการหนึ่งที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ให้พนักงานมีความทุ่มเทในงาน จงรักภักดี และปรารถนาที่จะให้องค์กรมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น นั้นก็คือ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานสหกรณ์ เจกเช่น บริษัทเอกชนทั่วไปที่มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นสวัสดิการระยะยาวให้แก่พนักงาน

แต่การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้นั้น ทั้งหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงานจะต้องมีความพร้อมในการเข้าเป็นสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีผลการดำเนินงานที่ดี รวมทั้งหน่วยงานจะต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถในการบริหารจัดการเงินกองทุน หรือมีบริษัทจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพและมีความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการเงินกองทุนให้มีผลตอบแทนที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก ซึ่งปัจจุบันสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทยได้จัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์” เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2550 เพื่อแก้ไขปัญหาของบุคลากรสหกรณ์ ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สหกรณ์ และขาดหลักประกันอันมั่นคงในการประกอบอาชีพ เป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ สืบเนื่องจากผลงานวิจัยของสมาชิกสมาคมเศรษฐศาสตร์สหกรณ์แห่งประเทศไทย พบว่า เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ต้องการหลักประกันที่ดีเมื่อออกจากงานหรือเกษียณอายุ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และชนิดกองทุนที่มีความเหมาะสมกับระบบสหกรณ์ คือ กองทุนร่วม (pooled fund) เพราะสหกรณ์เป็นสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก อีกทั้งในระบบสหกรณ์มี 7

ประเภทอุตสาหกรรม กองทุนร่วมจึงเปิดโอกาสให้สหกรณ์ทุกประเภทสมัครเข้าเป็นสมาชิกได้ เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมเงินลงทุนให้มีขนาดใหญ่เพียงพอแก่การลงทุนและมีผลตอบแทนที่ดี ตลอดจนเพื่อประโยชน์ของการรวมตัวกันของบุคลากรสหกรณ์ทั้งระบบอย่างเป็นเอกภาพเดียวกัน อันจะก่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนพัฒนาระบบสหกรณ์ในอนาคต

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นองค์การนิติบุคคลจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเปิดโอกาสให้สหกรณ์ทุกประเภทและ หน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์ในการให้สวัสดิการและระบบการออมที่ดีให้แก่ลูกจ้างสมัครเป็นสมาชิก กองทุน เพื่อเป็นหลักประกันสำหรับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ และเป็นองค์การกลางที่ทำหน้าที่ด้านการ พัฒนาบุคลากรสหกรณ์อีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งสมาชิกกองทุนเป็นนิติบุคคล คือ “กองทุนเฉพาะ ส่วน” บริหารงานโดยคณะกรรมการกองทุน ประกอบด้วย กรรมการฝ่ายนายจ้างซึ่งมาจากการ แต่งตั้งหรืออาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิก็ได้ และกรรมการฝ่ายลูกจ้างมาจากการเลือกตั้งกองทุนเฉพาะ ส่วน สมาชิกกองทุนหรือกองทุนเฉพาะส่วน เป็นนิติบุคคลที่สังกัดในสหกรณ์หรือหน่วยงานต่าง ๆ มีโครงสร้างองค์การประกอบด้วย 3 ฝ่าย ดังนี้ 1. สมาชิกกองทุนเฉพาะส่วนเป็นบุคคลธรรมดาหรือ ลูกจ้าง 2. คณะกรรมการกองทุนเฉพาะส่วน ประกอบด้วย กรรมการฝ่ายนายจ้าง และกรรมการฝ่าย ลูกจ้าง อย่างน้อยฝ่ายละ 1 คน 3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกองทุน เนื่องจากการดำเนินการกองทุนเป็น ระบบสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง จึงเป็นภาระหน้าที่ของนายจ้างที่จะให้การสนับสนุนในการจัด เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัดช่วยปฏิบัติงานกองทุน โดยส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าหน้าที่การเงินหรือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ่ายเงินเดือนลูกจ้าง (สนับนิตาสหกรณ์แห่งประเทศไทย, 2550)

การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสนับนิตาสหกรณ์แห่งประเทศไทย เปิด โอกาสให้สหกรณ์ทุกประเภทเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนได้ แต่ปัจจุบันกลับพบว่า มีสหกรณ์เข้า ร่วมเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพียง 19 แห่ง (หรือคิดเป็นร้อยละ 0.25) และทั้งหมด เป็นสหกรณ์ประเภทออมทรัพย์ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลเท่านั้น (สนับนิตาสหกรณ์ แห่ง ประเทศไทย, 2550) ซึ่งเป็นปริมาณที่น้อยมากเมื่อเทียบกับสหกรณ์ทั่วประเทศ ซึ่ง ณ วันที่ 22 ตุลาคม 2550 มีจำนวนทั้งสิ้น 7,622 แห่ง (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2550ก) การที่มีสหกรณ์เข้าเป็น สมาชิกจำนวนน้อยทำให้เงินทุนหมุนเวียนของกองทุนมีจำนวนน้อย การลงทุนเพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อสมาชิกมีน้อย และอาจจะไม่สามารถสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ของกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพในอันที่จะเป็นหลักประกันของพนักงานสหกรณ์ในอนาคต นอกจากนี้ หากสถานการณ์ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังคงดำเนินไปในลักษณะเช่นเดิม คือ มีการสมัครเข้า เป็นสมาชิกของกองทุนน้อยมาก การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อาจจะไม่ประสบผลสำเร็จตาม

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งกองทุน ผู้วิจัยจึงต้องการประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ โดยศึกษาเฉพาะสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก และขนาดใหญ่ เนื่องจากสหกรณ์ขนาดดังกล่าวมีศักยภาพในด้านเงินทุน และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจทั้งในส่วนของสหกรณ์ และพนักงานสหกรณ์ เพื่อจะได้ศึกษาว่าสหกรณ์ที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความคิดเห็นอย่างไรต่อความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน มีความคาดหวังอย่างไร และมีความพึงพอใจในการดำเนินงานของกองทุนอย่างไร รวมทั้งศึกษาถึงมูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลแห่งอื่น ๆ ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและแนวโน้มในการที่จะเข้าเป็นสมาชิกของกองทุน ซึ่งข้อมูลที่ได้จะทำให้คณะกรรมการของกองทุนนำไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มีส่วนร่วมในกองทุนเพิ่มขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. เพื่อศึกษามูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่สหกรณ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. คณะกรรมการ และฝ่ายบริหารของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาวิธีการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้สามารถสนองตอบต่อความต้องการของสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
2. สหกรณ์ที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลตัดสินใจในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์

ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิในเรื่องของการประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ขอบเขตด้านเวลา

จะทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ในช่วงเดือนพฤศจิกายน ถึง ธันวาคม 2550

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

สหกรณ์ หมายถึง สหกรณ์ทั้ง 7 ประเภท ได้แก่ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์นิคม สหกรณ์ประมง สหกรณ์บริการ สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์ออมทรัพย์ และสหกรณ์เครดิตยูเนียนที่มีขนาดใหญ่มาก และขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทั้งที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ที่จัดตั้งขึ้นโดยสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย

สมาชิก หมายถึง สหกรณ์ที่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เจ้าหน้าที่ หมายถึง ฝ่ายจัดการหรือเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ทั้งที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และไม่เป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด การแสดงออกด้านความรู้สึกของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง ผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งแบ่งระดับผลสำเร็จ 5 ระดับ ตามค่าคะแนนเฉลี่ยรวม ได้แก่ ประสบผลสำเร็จระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ความต้องการเข้าเป็นสมาชิก หมายถึง ระดับความต้องการเข้าเป็นสมาชิกของสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยวัดจากความเหมาะสม และความคาดหวังใน

เรื่องของวิธีการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของ ความเหมาะสม และความคาดหวังในวิธีการดำเนินงานของสหกรณ์

วิธีการดำเนินงาน หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานของกองทุน ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของกองทุน รูปแบบของกองทุน การบริหารจัดการกองทุน บุคลากรในการจัดการ กองทุน สิทธิและประโยชน์ของกองทุน ความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน

ด้านการบริหารจัดการกองทุน ประกอบด้วย สิทธิประโยชน์ทางภาษีของเงิน สะสม การให้รายงานฐานะทางการเงินของกองทุน มีส่วนร่วมในการจัดตั้ง การมีส่วนร่วมของ นายจ้าง หลักเกณฑ์การจัดการเงินของกองทุน สิทธิประโยชน์ทางภาษีของรายได้กองทุน ความ มั่นใจในฐานะทางกฎหมายของกองทุน ความเหมาะสมของอัตราเงินสะสม

ด้านสิทธิประโยชน์ ประกอบด้วย ดอกเบี้ยหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน ความมั่นคงทางด้านรายได้ และการตกทอดเงินกองทุนแก่สมาชิกในครอบครัว

ความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน ประกอบด้วย ผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ต้องเป็นบริษัทเงินทุน ธนาคารพาณิชย์ บริษัทประกันชีวิต หรือบริษัทหลักทรัพย์ที่ได้รับอนุญาตให้ ประกอบกิจการจัดการกองทุน

ความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความ เหมาะสมของวิธีการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ มีต่อความคาดหวังด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความต้องการสวัสดิการเพิ่ม หมายถึง ระดับความต้องการของสมาชิก หรือ สหกรณ์ที่จะให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพบริการหรือจัดให้ผลประโยชน์หรือบริการเพิ่มเติมอื่น ๆ โดย แบ่งความต้องการเป็น 5 ระดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยรวม ได้แก่ ต้องการมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

บทที่ 2

การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในการประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด และทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาตัวแปรต่าง ๆ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่สหกรณ์
3. แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
4. แนวความคิดด้านการออม
5. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
6. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. ภาคสรุป
9. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ กองทุนที่ถูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นโดยความสมัครใจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างเมื่อเกษียณอายุหรือออกจากงาน หรือเสียชีวิต ซึ่งประกอบด้วยเงินสะสมของลูกจ้าง และเงินสมทบของนายจ้างโดยนำเงินนั้นไปให้บริษัทจัดการทำหน้าที่บริหารจัดการลงทุน ประกอบด้วย (กองทุนนโยบายการเงินและสถาบันการเงิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง, 2535)

เงินสะสม เป็นเงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนโดยหักจากค่าจ้างตามความสามารถในการออมของตน และตามวัตถุประสงค์ของการใช้เงินเมื่อเกษียณ ออกจากงาน หรือเสียชีวิต โดยกฎหมายกำหนด ให้สะสมในอัตราไม่ต่ำกว่า 2% แต่ไม่เกิน 15% ของค่าจ้าง โดยเป็นไปตามที่ตกลงกันไว้ ในข้อบังคับกองทุน

เงินสมทบ เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนเพื่อลูกจ้างซึ่งเป็นส่วนที่นายจ้างจ่ายเพิ่มให้ออกเหนือ จากเงินเดือนในอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราเงินสะสมของลูกจ้าง แต่ต้องไม่เกิน 15% ของค่าจ้าง โดย อัตราการจ่ายเงินสมทบให้แก่ลูกจ้างอาจแตกต่างกันตาม ระยะเวลาการทำงาน หรือ

การเป็นสมาชิก หรือ ตำแหน่ง ของลูกจ้างนั้น ๆ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการจูงใจหรือตอบแทนลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างเป็นเวลานาน

สิทธิประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1. ผลประโยชน์ที่บริษัท (นายจ้าง) ได้รับจากการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1.1 ด้านการจัดการ

1.1.1 เป็นการสร้างชื่อเสียงของบริษัทนายจ้างว่าเป็นบริษัทที่มั่นคงและห่วงใยลูกจ้าง

1.1.2 ทำให้ลูกจ้างมีความศรัทธาค่อกิจการ ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเข้าออกของลูกจ้าง และเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างที่มีฝีมือทำงานอยู่กับนายจ้างต่อไป

1.1.3 ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ดีขึ้นและขจัดปัญหาการพิพาทแรงงาน

1.2 ด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษี

เงินสมทบที่จ่ายเข้ากองทุน จะเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีตามจำนวนที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 15% ของค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละราย

2. ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.1 ด้านหลักประกันทางการเงิน

2.1.1 เพื่อเป็นการส่งเสริมการออมของลูกจ้าง

2.1.2 เป็นหลักประกันทางการเงินแก่ลูกจ้างและครอบครัว ในกรณีที่ออกจากงานหรือเสียชีวิต

2.2 ด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษี

2.2.1 เงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุน

2.2.1.1 หักลดหย่อนในการคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษีตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินปีละ 10,000 บาท

2.2.1.2 ส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกิน ร้อยละ 15 ของค่าจ้าง และไม่เกิน 290,000 บาท ไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี

2.2.2 เงินก้อนที่ได้รับจากกองทุน

2.2.3 เกษียณอายุ (อายุ 55 ปีขึ้นไป และเป็นสมาชิกกองทุน 5 ปีขึ้นไป) ได้รับยกเว้น ไม่ต้องนำไป รวมคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี

2.2.4 ไม่เกษียณอายุและทำงาน (5 ปี ขึ้นไป) เสียภาษีเงินได้ โดยนำส่วนเงินสมทบ + ผลประโยชน์ของเงินสะสมและสมทบมาคำนวณเพื่อเสียภาษีโดยหักค่าใช้จ่ายได้ 7,000 คูณจำนวนปีที่ทำงาน เหลือเท่าใด ให้หักค่าใช้จ่ายได้อีกครึ่งหนึ่ง

2.2.5 ทำงานไม่ถึง 5 ปี ไม่ได้รับการยกเว้น ต้องนำไปรวมกับ เงินได้เพื่อเสียภาษีเงินได้ตามปกติ

2.2.6 สำหรับในกรณีที่พ้นสมาชิกภาพจากกองทุน ด้วยเหตุที่ทุพพลภาพ หรือ เสียชีวิตเงินที่ได้รับจากกองทุนจะได้รับการยกเว้นภาษีทั้งหมด

3. ด้านผลตอบแทนจากการออม

3.1 ลูกจ้างจะได้รับผลประโยชน์มากขึ้นเพราะเงินกองทุนจะถูกนำไปหาผลประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้จัดการกองทุนที่มีประสบการณ์ในการลงทุน ซึ่งสามารถทำให้เงินลงทุนของลูกจ้างมีผลตอบแทนสูงกว่าการลงทุนด้วยตนเอง

3.2 กฎหมายที่ควบคุมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าเงินกองทุนจะไม่ถูกนำไปลงทุนในกิจการหรือวิธีการลงทุนที่มีความเสี่ยงสูงเกินไป

3.3 การนำเงินไปลงทุน ผู้จัดการกองทุนจะทำการลงทุนในนามของกองทุน ลูกจ้างจึงมั่นใจได้ว่าจะได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่และลูกจ้างจะมีส่วนร่วมรู้เห็นในการบริหารเงินกองทุนตลอดเวลา

4. สิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนรายได้ของกองทุน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับการยกเว้นภาษีในส่วนรายได้ของกองทุนตลอดอายุของการเป็นสมาชิก นอกจากนี้ ยังเป็นการช่วยเหลือภาระภาษีของพนักงานในส่วนที่เงินที่หน่วยงานจ่ายสมทบให้ออกไปในอนาคต ซึ่งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จดทะเบียนจะต้องประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุนในแต่ละเดือน และเงินที่หน่วยงานจ่ายสมทบให้อย่างน้อยต้องเท่ากับอัตราที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุน ดังนั้น เงินที่หน่วยงานสมทบให้จึงเปรียบเสมือนเงินเดือนที่พนักงานได้รับเพิ่มขึ้นอีกส่วนหนึ่ง แต่พนักงานยังไม่ต้องนำเงินก้อนนั้นมารวมเป็นรายได้ในการคำนวณภาษีในแต่ละปีจนกว่าพนักงานจะลาออกจากกองทุน

5. การกระจายการลงทุน

กองทุนจะต้องลงทุนตามแผนที่กระทรวงการคลังกำหนด ทำให้มีการกระจายการลงทุนไปในตราสารต่าง ๆ และในสถาบันการเงินหลายแห่งมากขึ้น

6. ความมั่นคงของกองทุน

เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งจดทะเบียน มีสภาพเป็นนิติบุคคลต่างหาก แยกจากหน่วยงานนายจ้าง สมาชิกของกองทุน และบริษัทผู้จัดการกองทุน ทำให้กองทุนที่จัด

ทะเบียนมีสินทรัพย์เป็นกองทุนเองไม่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่จัดตั้งกองทุนนี้ขึ้น กล่าวคือ สินทรัพย์ต่าง ๆ ของกองทุนจะอยู่ในนามของกองทุนทั้งหมด และในกรณีที่หน่วยงาน นายจ้างประสบปัญหาในการบริหารกิจการ เช่น ล้มละลาย หรือเลิกกิจการไปก็ตาม พนักงานจะได้ เงินกองทุนนี้คืนไปตามสิทธิและข้อบังคับของกองทุนทุกประการ โดยที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน นายจ้างไม่มีสิทธิเหนือเงินกองทุน คือ ไม่สามารถจะฟ้องร้องบังคับคดีในเงินกองทุนได้

7. บริหาร โดยผู้บริหารมืออาชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะต้องบริหาร โดยผู้จัดการกองทุนที่ได้รับอนุญาตจาก กระทรวงการคลังเท่านั้น และผู้จัดการกองทุนเหล่านี้จะมีประสบการณ์ในด้านการบริหารเงิน โดยเฉพาะทำให้มีการกระจายความเสี่ยงที่เหมาะสม และมีผลตอบแทนการลงทุนที่ค่อนข้างสูง

8. อัตราผลตอบแทนของกองทุนมักจะมีอัตราสูงกว่าผลตอบแทนจากเงินฝากประจำประเภท 1 ปี ของธนาคารพาณิชย์

รูปแบบการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

โดยทั่วไปรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมี 2 ประเภท ดังนี้

1. กองทุนเดี่ยว (Single Fund) หมายถึง กองทุนที่จัดตั้งโดยมีบริษัทนายจ้าง 1 บริษัท
 2. กองทุนรวม (Pooled Fund) หมายถึง กองทุนที่มีบริษัทตั้งแต่ 2 บริษัทขึ้นไป ร่วมกันจัดตั้งกองทุน โดยอาจจะเป็นบริษัทในเครือเดียวกัน หรือไม่เกี่ยวข้องกัน
 - 2.1 บริษัทที่อยู่ในกองทุนรวมเดียวกัน จะมีนโยบายการลงทุนเดียวกัน
 - 2.2 แต่ละบริษัทที่อยู่ในกองทุนรวม สามารถกำหนดอัตราการจ่ายเงินสะสมเงินสมทบ และเงื่อนไขการจ่ายเงินออกจากกองทุนได้แตกต่างกัน
 - 2.3 การรวมทุนจะทำให้เงินรวมของกองทุนมีมากขึ้น ทำให้เพิ่มโอกาสในการลงทุนที่ได้รับผลประโยชน์มากขึ้นและมีความเสี่ยงน้อยลง อัตราผลตอบแทนที่ได้รับจะสูงมากกว่าที่กองทุนในแต่ละกองทำการแยกจากกัน

ตัวอย่างบริการของบริษัทจัดการกองทุน

ลักษณะการให้บริการ

1. เป็นที่ปรึกษา ให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่บริษัทในการจัดตั้งกองทุนฯ ตลอดจนดำเนินการให้กองทุนฯ ได้รับการจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

2. บริหารกองทุนฯ โดยการจัดการนำเงินกองทุนฯ ไปลงทุนเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดกลับสู่กองทุนฯภายใต้ความเสี่ยงต่ำ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. บริการจัดทำรายงานและอื่น ๆ นอกจากให้คำปรึกษา แนะนำ ในการจัดตั้งและจัดการเงินกองทุน
4. ให้บริการในด้านอื่น ๆ ดังนี้
 - 4.1 การจัดทำรายงาน
 - 4.1.1 รายงานที่จัดส่งทุกเดือน ประกอบด้วย
 - 4.1.1.1 รายงานรายละเอียดเงินนำส่งประจำเดือน
 - 4.1.1.2 รายงานรายละเอียดเงินกองทุน
 - 4.1.1.3 รายงานแสดงการจัดการกองทุน
 - 4.1.2 รายงานที่จัดส่งทุก 6 เดือน ได้แก่ รายงานสมาชิกรายบุคคล
 - 4.1.3 รายงานที่จัดส่งให้รายปี ได้แก่ งบดุล และงบกำไรขาดทุน
 - 4.2 การให้บริการทำเช็ค และหักภาษี จะทำเช็คส่งจ่ายเงินให้แก่สมาชิกกองทุนฯ ที่ลาออกเมื่อได้รับแจ้ง จากคณะกรรมการกองทุนพร้อมทั้งให้บริการหักภาษี ณ ที่จ่ายของเงินกองทุน เพื่อชำระภาษีให้สรรพากร

โครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

1. นายจ้าง

เป็นคนที่มีส่วนสำคัญในการก่อกำเนิดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หากปราศจากนายจ้างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ดังนั้น นายจ้างจึงเป็นบุคคลที่มีความหวังดีต่อลูกจ้างในการให้สวัสดิการที่ดีเพื่อให้ลูกจ้างมีเงินก้อนไว้ใช้เมื่อเกษียณอายุ ออกจากงาน หรือออกจากกองทุน นายจ้างทำหน้าที่หลักในการนำส่งเงินสะสมและสมทบเข้ากองทุน
2. ลูกจ้าง

เป็นส่วนประกอบสำคัญอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น มีหน้าที่ขอมให้นายจ้างหักค่าจ้างเป็นเงินสะสมเข้ากองทุน และต้องยินยอมปฏิบัติตามข้อกำหนดในข้อบังคับกองทุน
3. คณะกรรมการกองทุน

คณะกรรมการกองทุนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด เป็นตัวแทนของนายจ้างและสมาชิกในการบริหารกองทุน ดูแลเงินให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการประสานงานเพื่อจัดตั้งกองทุน คัดเลือกบริษัทจัดการ

การกำหนดนโยบายการลงทุนที่สอดคล้องกับโครงสร้างของกองทุน หรือแก้ไขข้อบังคับกองทุน เป็นต้น ซึ่งจะเห็นว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญมากทีเดียว เนื่องจากอำนาจและหน้าที่บางอย่าง เช่น การแก้ไขข้อบังคับกองทุนจะมีผลผูกพันกับสมาชิกให้ต้องปฏิบัติตาม และการกำหนดนโยบายการลงทุนจะมีผลต่อความมั่นคง และผลตอบแทนของกองทุน ดังนั้น ก่อนที่จะเลือกบุคคลมาเป็นตัวแทนของนายจ้างหรือสมาชิกควรพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน เลือกคนดีที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีมีความตั้งใจจริง มีความเสียสละและสามารถอุทิศเวลาให้แก่เพื่อนๆ สมาชิกได้ในทำนองเดียวกัน คณะกรรมการกองทุนก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดด้วยความซื่อสัตย์สุจริตระมัดระวังสมกับที่ได้รับไว้วางใจจากนายจ้างและสมาชิก ทั้งนี้ คณะกรรมการกองทุนแบ่งเป็น

3.1 คณะกรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้าง นายจ้างจะเป็นคนแต่งตั้ง อาจจะไม่ได้เป็นลูกจ้างก็ได้

3.2 คณะกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้าง มาจากการเลือกตั้งของลูกจ้าง คนที่ได้รับเลือกจากลูกจ้างอาจไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนอยู่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่จะกำหนดไว้ในข้อบังคับ แต่ตามหลักแล้ว คณะกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้างก็ควรจะเป็นสมาชิกอยู่ในกองทุนเอง เพราะคงไม่มีใครเข้าใจสมาชิกได้ดีเท่ากับสมาชิกด้วยกันเอง

4. สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

หรือเรียกย่อๆ 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 ให้ผู้สอบบัญชีรับ

อนุญาตทั่วไปตรวจสอบและแสดงความเห็นในงบการเงินของกองทุนได้ แต่หากกองทุนมีสมาชิกเกิน 100 ราย ต้องให้ผู้สอบบัญชีที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ล.ต. ตรวจสอบและแสดงความเห็นในงบการเงินของกองทุน

7. ผู้รับฝากทรัพย์สิน (custodian)

ทำหน้าที่ดูแลและเก็บรักษาทรัพย์สินของกองทุน ติดตามสิทธิประโยชน์ในเรื่องเงินปันผล และสิทธิต่างๆ ที่ได้จากการถือหุ้นในบริษัทที่กองทุนลงทุน โดยผู้รับฝากทรัพย์สินต้องได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ล.ต.

8. นายทะเบียนสมาชิก (fund administrator)

ทำหน้าที่รับเงินจากนายจ้างเข้ากองทุน จ่ายเงินจากกองทุนให้สมาชิกที่ลาออก จัดทำบัญชีรายชื่อสมาชิก จำนวนเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ของสมาชิกแต่ละราย และจัดส่งรายงานรายตัวสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้สมาชิกทราบทุกงวด 6 เดือนของปีปฏิทิน โดยรายงานจะต้องแสดงจำนวนหน่วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มูลค่าต่อหน่วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มูลค่าของเงินสะสมของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสมทบของนายจ้าง พร้อมทั้งผลประโยชน์ของเงินสะสมและเงินสมทบ โดยส่วนใหญ่แล้วบริษัทจัดการมักจะทำหน้าที่นี้เอง แต่ก็อาจมอบหมายให้บริษัทอื่นที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงาน ก.ล.ต. ทำหน้าที่แทนก็ได้ โดยที่ผู้ปฏิบัติการกองทุนทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับสมาชิก คำนึง จึงมักเรียกกันโดยทั่วไปว่า "นายทะเบียนสมาชิก"

การจัดการกองทุน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพต้องบริหารโดยผู้จัดการกองทุนที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลังเท่านั้น ซึ่งได้แก่ ธนาคาร บริษัทเงินทุน บริษัทประกันชีวิต ที่ประกอบกิจการในราชอาณาจักรหรือบริษัทหลักทรัพย์ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการจัดการลงทุน

หลักเกณฑ์ในการนำเงินกองทุนไปลงทุนของผู้จัดการกองทุน

การลงทุนต้องแบ่งเงินลงทุนในสินทรัพย์เป็น 2 ส่วน

1. เงินลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยงต่ำ อย่างน้อยร้อยละ 60 ของเงินกองทุน โดยสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยงต่ำ ได้แก่

- 1.1 เงินสด เงินฝากธนาคาร บัตรเงินฝากที่ธนาคารเป็นผู้ออก
- 1.2 พันธบัตรรัฐบาล ตั๋วเงินคลัง พันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย
- 1.3 ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ของรัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น

- 1.4 ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่กระทรวงการคลังค้ำประกัน
- 1.5 ตัวแลกเปลี่ยน ตัวสัญญาใช้เงินที่ธนาคารรับรอง
- 1.6 ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่ธนาคารเป็นผู้ออก
- 1.7 ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่ธนาคารเป็นผู้ออก
- 1.8 ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ของบริษัทที่ได้รับการจัดอันดับ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจาก ก.ล.ต. (ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินกองทุน)

2. เงินลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยงสูง ไม่เกินร้อยละ 40 ของเงินกองทุน โดยสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยงสูง ได้แก่

- 2.1 ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่รัฐวิสาหกิจ (นอกเหนือจากข้อ 1) บริษัท บริษัท เงินทุน หรือเครดิตฟองซิเอร์เป็นผู้ออก
- 2.2 ตราสารแสดงสิทธิในหน่วยลงทุน
- 2.3 หลักทรัพย์ (หุ้น หุ้นกู้ หุ้นกู้แปลงสภาพ และใบสำคัญแสดงสิทธิ ลงทุนได้หุ้นละไม่เกินร้อยละ 5 รวมกันแล้วไม่เกินร้อยละ 25 ของกองทุน)
- 2.4 บัตรเงินฝากที่บริษัทเงินทุนเป็นผู้ออก
- 2.5 ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วยลงทุน
- 2.6 ตัวแลกเปลี่ยน หรือตัวสัญญาใช้เงินที่บริษัทเงินทุน หรือบริษัทเครดิตฟองซิเอร์เป็นผู้รับรอง อาวัล หรือสลักหลัง
- 2.7 ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม หรือบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อมเป็นผู้ออก

การจ่ายเงินจากกองทุน

ผู้จัดการกองทุนจัดสรรการจ่ายเงินจากกองทุนได้ คือ

กรณีลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพ เพราะเหตุอื่นซึ่งมิใช่กองทุนเลิก ผู้จัดการกองทุนจะต้องจ่ายเงินจากกองทุนให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุน โดยให้จ่ายรวมทั้งหมดครั้งเดียวภายในเวลาไม่เกิน 30 วันนับแต่วันสิ้นสมาชิกภาพ

หากลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพ เพราะถึงแก่ความตาย และมีได้กำหนดบุคคลผู้ที่จะได้รับเงินจากกองทุนไว้โดยพินัยกรรม หรือทำเป็นหนังสือมอบไว้แก่ผู้จัดการกองทุน หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลนั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนแก่บุคคลตามหลักเกณฑ์ดังนี้

1. บุตรให้ได้รับสองส่วน ถ้ามีบุตรสามคนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน
2. สามีหรือภรรยาให้ได้รับหนึ่งส่วน

3. บิดา มารดา หรือบิดา หรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

หากผู้ตายไม่มีบุคคลดังกล่าว หรือมี แต่ได้ตายไปก่อน ให้แบ่งเงินที่บุคคลนั้นมีสิทธิจะได้รับให้แก่บุคคลที่ยังมีชีวิตอยู่ตามส่วน และหากผู้ตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุน หรือไม่มีทายาทตามกฎหมาย เงินดังกล่าวก็จะตกเป็นของกองทุนเพื่อจัดการตามที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุน

จะเห็นได้ว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีประโยชน์ต่อพนักงานหรือลูกจ้างในด้านต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว นอกจากนี้กองทุนยังอยู่ในความดูแลของรัฐบาลด้วย เช่น การกำหนดให้กองทุนต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลแยกออกจากหน่วยงานนายจ้างโดยเด็ดขาด กำหนดให้ผู้จัดการกองทุนต้องมีใบอนุญาตประกอบธุรกิจการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเฉพาะกำหนดให้ผู้จัดการกองทุนทำรายการแสดงการจัดการกองทุนและรายงานฐานะการเงินของกองทุนเป็นประจำปีต่อกระทรวงการคลังตลอดจนมีบทกำหนดโทษในกรณีที่ผู้จัดการกองทุนไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ประวัติความเป็นมา

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ตั้งขึ้นเพื่อการแก้ไขปัญหของบุคลากรสหกรณ์ ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สหกรณ์และขาดหลักประกันอันมั่นคงในการประกอบอาชีพเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ สืบเนื่องจากผลงานวิจัยของสมาชิกสมาคมเศรษฐศาสตร์สหกรณ์แห่งประเทศไทย พบว่า เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ต้องการหลักประกันที่ดีเมื่อออกจากงานหรือเกษียณอายุ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และชนิดกองทุนที่มีความเหมาะสมกับระบบสหกรณ์ คือ กองทุนร่วม (pooled fund) เพราะสหกรณ์เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก อีกทั้งในระบบสหกรณ์มี 7 ประเภทอุตสาหกรรม กองทุนร่วมจึงเปิดโอกาสให้สหกรณ์ทุกประเภทสมัครเข้าเป็นสมาชิกได้ เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมเงินลงทุนให้มีขนาดใหญ่เพียงพอแก่การลงทุนและมีผลตอบแทนที่ดี ตลอดจนถึงประโยชน์ของการรวมตัวกันของบุคลากรสหกรณ์ทั้งระบบอย่างเป็นเอกภาพเดียวกัน อันจะก่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนพัฒนาระบบสหกรณ์ในอนาคต ซึ่งสมาคมเศรษฐศาสตร์สหกรณ์แห่งประเทศไทย ได้นำผลงานวิจัยออกเผยแพร่และเป็นที่สนใจของผู้นำสหกรณ์จนนำไปสู่การจัดตั้งคณะทำงานฯ และสามารถจดทะเบียนก่อตั้งกองทุน เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2550 (สัณนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย, 2550)

การบริหารงานกองทุน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

เป็นองค์การนิติบุคคลจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเปิด โอกาสให้สหกรณ์ทุกประเภทและหน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์ ในการให้สวัสดิการและระบบการออมที่ดีให้แก่ลูกจ้างสมัครเป็นสมาชิกกองทุน เพื่อเป็น หลักประกันสำหรับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ และเป็นองค์การกลางที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากร สหกรณ์อีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งสมาชิกกองทุนเป็นนิติบุคคล คือ “กองทุนเฉพาะส่วน” บริหารงาน โดย คณะกรรมการกองทุน ประกอบด้วย กรรมการฝ่ายนายจ้างซึ่งมาจากการแต่งตั้งหรืออาจแต่งตั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิก็ได้ และกรรมการฝ่ายลูกจ้างมาจากการเลือกตั้ง

กองทุนเฉพาะส่วน

สมาชิกกองทุนหรือกองทุนเฉพาะส่วน เป็นนิติบุคคลที่สังกัดในสหกรณ์หรือ หน่วยงานต่าง ๆ มีโครงสร้างองค์การประกอบด้วย 3 ฝ่าย ดังนี้

1. สมาชิกกองทุนเฉพาะส่วนเป็นบุคคลธรรมดาหรือลูกจ้าง
2. คณะกรรมการกองทุนเฉพาะส่วน ประกอบด้วย กรรมการฝ่ายนายจ้าง และ กรรมการฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยฝ่ายละ 1 คน
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกองทุน เนื่องจากการดำเนินการกองทุนเป็นระบบ สวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง จึงเป็นภาระหน้าที่ของนายจ้างที่จะให้การสนับสนุนในการจัดเจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานต้นสังกัดช่วยปฏิบัติงานกองทุน โดยส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าหน้าที่การเงินหรือเจ้าหน้าที่ฝ่าย บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ่ายเงินเดือนลูกจ้าง

ขั้นตอนการจัดตั้งกองทุนเฉพาะส่วนสหกรณ์

ขั้นตอนการขอเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ และจดทะเบียน กองทุนเฉพาะส่วนสหกรณ์

1. ศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือ เข้าร่วมประชุมซึ่งจัด โดยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ฯ
2. การประชุมทำความเข้าใจกับฝ่ายจ้าง (กรรมการสหกรณ์) และฝ่ายลูกจ้าง (เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์)
3. จัดทำเอกสารหลักฐานและข้อบังคับกองทุนเฉพาะส่วนตามแบบฟอร์มของ บริษัทจัดการ

4. ขออนุมัติเข้าร่วมกองทุน และขอจัดตั้งกองทุนเฉพาะส่วนสหกรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์

5. ทำหนังสือขอความเห็นชอบเข้าร่วมกองทุนฯ ตามแบบฟอร์มของกองทุนฯ และส่งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ไปที่กองทุนฯ ตามที่อยู่ ดังนี้ เรียน ประธานฯ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ชั้น 3 ถนนนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย เลขที่ 13 ถนนพิชัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 หรือ โทร. 02 669 3254- 60 ต่อ 1001 โทรสาร 02 6695857

รายชื่อคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

1. นายไพบุลย์ แก้วเพทาย	ประธานกรรมการ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิชัย เกษตรเกษม	รองประธานกรรมการ
3. นายชาติ ฟ้าปกาสิต	รองประธานกรรมการ
4. นายอนันต์ ชาตรุประชีวิน	รองประธานกรรมการ
5. นายเนอก ศรีสำราญรุ่งเรือง	กรรมการ
6. นายวิทย์ ประทักษ์ใจ	กรรมการ
7. นายมนชัย สุกจิตร์	กรรมการ
8. นายมาโนช ภูระชัย	กรรมการ
9. นายวีระศักดิ์ ช่วยพัฒน์	กรรมการ
10. นายเคชา ปาลวัฒน์	กรรมการ
11. นายไพรัตน์ ยิ่งยงค์	กรรมการ
12. นายเสกสรร สุภาสวัสดิ์	กรรมการ
13. นางสาววันทนา นันทศรี	กรรมการ
14. นายอุคร ภูสิงห์	กรรมการ
15. นายพูนศักดิ์ ศักดิ์ศรีการุณ	กรรมการ
16. นายบุญฤทธิ์ เผือกวัฒนะ	กรรมการ
17. นางน้ำฝน สัมดี	กรรมการ

รายชื่อที่ปรึกษา

1. ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.อาบ นกะจิด
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ
3. นางกาญจนา จิตเพิ่มสุข

4. นายบุญส่ง พานิชการ
5. นายบุญโชวี สมทรง
6. นายประดิษฐ์ หัสดี
7. คร.สมเกียรติ ฉายโชน

แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ หมายถึง ภาวะของจิตใจ หรือความรู้สึกของการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล ซึ่งสัมพันธ์กับความมั่นใจว่า ตนมีความพอใจต่อการได้รับการตอบสนองความจำเป็นและความต้องการทั้งปัจจุบันและอนาคต (George E. Regida, 1976 อ้างถึงใน จันทรา อิศวเลิศกมล, 2539)

ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับรายได้อย่างต่อเนื่องทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยรายได้ที่ได้รับนั้นต้องเพียงพอในการซื้อสินค้าและบริการมาตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของบุคคลและครอบครัว เพื่อให้บุคคลและครอบครัวเกิดความพอใจต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่

แต่อย่างไรก็ตามบุคคลจะเกิดความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจได้ เมื่อมีการสูญเสียรายได้ การมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น รายได้ไม่พอเพียง หรือรายได้ไม่แน่นอน เช่น ออกจากงาน เกิดอุบัติเหตุ และโรคภัยไข้เจ็บ การประสบสาธารณภัยต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสภาพการณ์ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นได้กับทุกคน ดังนั้น ถ้าบุคคลมีการออม หรือมีทรัพย์สินส่วนตัวอย่างเพียงพอที่จะทดแทนได้ ความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจของบุคคลจะไม่เกิดขึ้น

โดยหลักการแล้วกองทุนสำรองเลี้ยงชีพถือว่าเป็นการออมและเป็นการสร้างหลักประกันทางรายได้ให้แก่บุคคล ดังนั้น การเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงอาจเป็นการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้เกิดขึ้นแก่บุคคลทางหนึ่ง จึงถือว่าความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบุคคล

แนวความคิดด้านการออม

จุฑาทิพย์ ภัทราวท (2540) กล่าวว่า การออมคือ รายได้เมื่อหักรายจ่ายแล้วจะมีส่วนซึ่งเหลืออยู่ ส่วนของรายได้ที่เหลืออยู่ซึ่งไม่ได้ถูกใช้สอยออกไปนี้เรียกว่าเงินออม โดยทั่วไปการออมจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีรายได้มากกว่าการจ่ายของเขา ทางที่จะเพิ่มเงินออม

ให้แก่บุคคล อาจทำได้โดยการพยายามหาทางเพิ่มรายได้ให้มากขึ้นด้วยการทำงานมากขึ้น ใช้เวลาว่างในการหารายได้พิเศษ หรือการปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมีรายได้สูงขึ้น เป็นต้น นอกจากนั้นการลดรายจ่ายลงด้วยการรู้จักใช้จ่ายเท่าที่จำเป็นและเหมาะสมก็จะทำให้มีการออมเกิดขึ้นได้เหมือน

ความสำคัญของเงินออม

เงินออมเป็นปัจจัยที่จะทำให้เป้าหมายซึ่งบุคคลกำหนดไว้ในอนาคตบรรลุจุดประสงค์ เช่น กำหนดเป้าหมายไว้ว่าจะต้องมีบ้านเป็นของตนเองในอนาคตให้ได้ เงินออมจะเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดเป้าหมายที่วางไว้เป็นจริงขึ้นมาได้ นอกจากนี้เงินออมยังใช้สำหรับแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนทางการเงินที่อาจเกิดขึ้นอย่างคาดไม่ถึงของบุคคลได้ด้วย ดังนั้นบุคคลจึงควรมีการออมอย่างสม่ำเสมอในชีวิต

สิ่งจูงใจในการออม

การที่คนเรามี “เป้าหมาย” อย่างหนึ่งอย่างใดในอนาคตกำหนดไว้อย่างชัดเจนแน่นอนก็จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะเก็บออมมากขึ้น เป้าหมายของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกันแล้วแต่ความจำเป็นและความต้องการของเขาและยังขึ้นอยู่กับความหวัง และความทะเยอทะยานในชีวิตของเขาด้วย ตัวอย่างเช่นบางคนอยากมีบ้านและที่ดินเป็นของตัวเอง อยากจะมีการศึกษาสูง อยากมีชีวิตที่สุขสบายในยามปลดเกษียณ หรือหวังที่จะให้ลูกหลานมีหลักฐานมั่นคง ดังนั้นเป้าหมายในการออมแตกต่างกันนี้จะเป็นสิ่งที่กำหนดให้จำนวนเงินออมและระยะเวลาในการออมแตกต่างกันไป

การปฏิบัติเกี่ยวกับการออมที่ดี

การจัดทำรายการรับจ่ายของเงินสด และเงินสดส่วนบุคคลที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ทราบว่าแต่ละเดือนจะมีเงินคงเหลือเป็นเงินออมเท่าไร ในทางปฏิบัติเพื่อให้การออมได้ผลจริง ๆ ควรจัดทำดังนี้

1. ทางที่จะสามารถทราบล่วงหน้าได้ว่าจะมีการออมได้หรือไม่นั้นก็โดยการจัดทำงบประมาณเงิน ท่างประมาณรายได้รายจ่ายเพื่อจะรู้ว่าเงินเหลือที่จะเก็บออมเท่าไร
2. เมื่อทำงบประมาณและทราบได้ว่าจะสามารถเก็บออมได้เดือนละเท่าไรแล้วให้กันเงิน ออมส่วนนั้น (ก่อนที่จะจ่ายเป็นรายจ่ายออกไป) แล้วนำไปฝากธนาคารทันที

รายได้ที่เกิดขึ้นจากเงินออม เช่น ดอกเบี้ยที่ได้รับ ควรนำไปลงทุนต่อทันทีเพื่อให้เงินออมงอกเงยขึ้นไปอีกการเก็บรักษาเงินออมให้ปลอดภัย นั้นเงินออมการเก็บเงินไว้กับตนเองย่อมไม่ปลอดภัยและเป็นการสูญเสียรายได้ที่ควรจะได้รับ ดังควรเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัยและมีรายได้ด้วย โดยการฝากสถาบันการเงินบางแห่งไว้ เช่น ธนาคารพาณิชย์ ธนาคารออมสิน สหกรณ์ออมทรัพย์ หรืออาจจะเก็บออมในรูปของการซื้อหลักทรัพย์หรือตราสารฯ ที่มีความมั่นคงก่อให้เกิดรายได้และสามารถเปลี่ยนมาเป็นเงินสดได้ง่ายมาถือไว้ เช่น การซื้อพันธบัตรรัฐบาล สลากออมสิน พันธบัตรออมทรัพย์ต่างๆ ตัวสัญญาใช้เงินของบริษัทเงินทุนที่มั่นคง การซื้อหน่วยลงทุนกองทุนรวมหรือซื้อหุ้นของบริษัทที่มั่นคงถือไว้ ฯลฯ

ปัจจัยสำคัญในการออม

1. ผลตอบแทนที่ผู้ออมได้รับจากการออม หมายความว่าถ้ายิ่งผลตอบแทนในการออมเพิ่มมากขึ้นเท่าใด ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้บุคคลมีการออมเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น เช่น ในภาวะที่รัฐบาลกำหนดให้ธนาคารพาณิชย์ทุกแห่งลดอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำทุกประเภทลง ทั้งยังเก็บดอกเบี้ยภาษีเงินฝากอีก จึงทำให้ระดับเงินออมของธนาคารพาณิชย์มีแนวโน้มลดลงเป็นอย่างมาก
2. มูลค่าของอำนาจซื้อของเงินในปัจจุบัน ผู้ออมจะตัดสินใจทำการออมมากขึ้นภายหลังจากการพิจารณาถึงอำนาจซื้อของเงินที่มีอยู่ในปัจจุบันว่าจะมีความแตกต่างจากมูลค่าของเงินในอนาคตมีความหมายว่าจำนวนเงิน 1 บาทซื้อสินค้าและบริการได้ในจำนวนใกล้เคียงหรือเท่ากับการใช้เงิน 1 บาทซื้อสินค้าหรือบริการในอีก 2-3 ปีข้างหน้าหรือมากกว่านั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าท่านว่าการเก็บเงินออมไว้โดยไม่ยอมซื้อสินค้าขณะนี้ท่านอาจจะสูญเสียความพอใจที่ควรได้รับจากการซื้อสินค้าในปัจจุบันมากกว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการออม ทั้งยังเสียเวลาคอยที่จะซื้อสินค้าในอนาคตที่อาจมีราคาสูงมากกว่าอัตราผลตอบแทนที่ได้รับอีกด้วย ดังนั้นถ้าท่านพอใจที่จะซื้อสินค้าในวันนี้มากกว่าการหวังผลตอบแทนที่จะได้รับเพิ่มขึ้นในอนาคต ท่านก็จะมีการออมลดลง
3. รายได้ส่วนบุคคลสุทธิ ผู้ที่มีรายได้คงที่แน่นอนเป็นประจำทุกเดือนในจำนวนที่ไม่สูงมากนักเช่น ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัทเอกชนระดับต่ำ จำนวนเงินออมที่กันไว้อาจเป็นเพียงจำนวนน้อยตามอัตราส่วนของรายได้ที่มีอยู่ ซึ่งต่างจากจำนวนเงินออมของผู้บริหารระดับสูงหรือนักการเมืองที่จะมีเงินเหลือออมได้มากกว่า นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงรายได้เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายงานการถูกปลดออกจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีผลต่อระดับการออมเช่นกัน คืออาจทำให้มีการออมเพิ่มมากขึ้นหรือลดลงไปจากระดับเดิมได้ดังนั้น

ในระหว่างที่ท่านมีรายได้มากกว่าปกติหรือในขณะที่ท่านมีความสามารถหารายได้ได้อยู่จึงควรมีการออมไว้เพื่อป้องกันปัญหาทางการเงินอันอาจเกิดขึ้นได้ดังกล่าวแล้ว

4. ความแน่นอนของจำนวนรายได้ในอนาคตหลังการเกษียณอายุ ถ้าผู้มีรายได้ทุกคนทราบได้แน่นอนว่าเมื่อใดก็ตามที่ท่านไม่มีความสามารถหารายได้อีกต่อไป ท่านก็จะไม่มีปัญหาทางการเงินเกิดขึ้น หรือถ้ามีก็ไม่ใช่ว่าปัญหาที่รุนแรงมากนัก เนื่องจากหน่วยงานที่ท่านเคยทำงานอยู่มีนโยบายช่วยเหลือท่านในวัยชราหลังเกษียณอายุ หรือภายหลังออกจากงานก่อนกำหนด เช่น นโยบายการให้บำนาญ บำเหน็จ เงินชดเชย เป็นต้น ดังนั้นผู้ออมอาจมีการออมลดลงเพื่อถักเงินไว้ใช้จ่ายมากขึ้น โดยไม่ทำให้จำนวนเงินรวมในอนาคตกระทบกระเทือนแต่ประการใด

รูปแบบการออม

เงินออมส่วนใหญ่ก็ยังเป็นการฝากเงินก้อนกับธนาคารถึงร้อยละ 88 (จุฑาทิพย์ ภัทราวาท, 2540: 28) สำหรับการออมในรูปแบบกรมธรรม์ประกันชีวิตที่ลดลงค่อนข้างมากโดยลดลงในทุกภาคของประเทศนั้น ๆ สอดคล้องกับรายได้เฉลี่ยที่แท้จริง (หักลบด้วยเงินเฟ้อ) ที่ลดลงเนื่องจากผู้จะออมในรูปแบบของประกันฯ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีรายได้ค่อนข้างสูง สำหรับการออมในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การออมสหกรณ์และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ประโยชน์ของการออมต่อประเทศ

1) การออมเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นการช่วยสนับสนุนการลงทุน การผลิตของประเทศและการจ้างงาน เป็นต้น

2) สร้างเสริมความมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและลดผลกระทบจากความผันผวนจากวิกฤติการณ์ในตลาดเงินโลกโดยประเทศที่มีอัตราการออมสูง การลงทุนในประเทศก็ไม่ต้องอาศัยเงินทุนจากต่างประเทศมากนัก ตัวอย่าง เช่น สิงคโปร์ และ ไต้หวัน ล้วนเป็นประเทศที่มีการออมสูงซึ่งสามารถพึ่งตนเองในด้านเงินทุน สำหรับใช้ในการพัฒนา จึงทำให้การพัฒนาประเทศมีความต่อเนื่องและมั่นคง มีระดับการพึ่งพิงเงินทุนจากต่างประเทศต่ำ ซึ่งต่างจากประเทศไทยที่ต้องพึ่งพาเงินออมจากต่างประเทศค่อนข้างมาก ส่งผลให้เกิดการกีดกันทางด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการขาดดุลบัญชีเดินสะพัดที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นการออมจึงนับว่ามีความสำคัญค่อนข้างมากเพื่อยอมรับการลงทุน และเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและต่อผู้ออมเองเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในชีวิตในระยะยาว อย่างไรก็ตามการออมคือการใช้จ่ายอย่างฉลาดมีแบบแผนและหลีกเลี่ยงการใช้จ่ายสินค้าฟุ่มเฟือยจากต่างประเทศ

ในทางตรงกันข้ามการออมไม่ได้หมายถึงการตระหนี่ถี่เหนียวจนเกินไปโดยไม่ใช้จ่ายจนถึงระดับหนึ่ง ก็จะส่งผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจได้เช่นกัน

รูปแบบการออมของครัวเรือน

ผลการวิเคราะห์รูปแบบการออมของครัวเรือนเกษตรกรในชนบท ได้แก่ วิธีการออมครัวเรือนเกษตรกร วัตถุประสงค์ในการออม ผู้ที่ตัดสินใจในการออมของครัวเรือน ปัญหาการออมที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการออมของครัวเรือนที่คิดว่าเหมาะสม ดังมีรายละเอียดดังลำดับต่อไปนี้

เกษตรกรในชนบทที่ทำการศึกษามีวิธีการออมหลายรูปแบบด้วยกัน ได้แก่ ออมไว้เองที่บ้าน นำไปลงทุนหาผลประโยชน์ ออมผ่านสถาบันการเงินในระบบ ซึ่งโดยภาพรวมแล้วเกษตรกรจะออมผ่านสถาบันการเงินในระบบถึงร้อยละ 47.9 ของครัวเรือนเกษตรกรทั้งหมด สถาบันการเงินดังกล่าวคือ

กลุ่มแม่บ้าน/กลุ่มออมทรัพย์ ธนาคารพาณิชย์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรคิดเป็นสัดส่วนเท่ากับร้อยละ 14.9, 12.8, 11.7, และ 8.5 ตามลำดับ เมื่อจำแนกครัวเรือนเกษตรกรตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ในการออม กล่าวคือ เกษตรกรมีวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ในการออม ได้แก่ ออมไว้ใช้จ่ายในเวลาจำเป็นฉุกเฉิน ออมไว้ใช้จ่ายบริโภคภายในครัวเรือน ออมไว้สำหรับการลงทุน ออมไว้เพื่อทำบุญ และออมไว้เพื่อชำระคืนเงินกู้ เป็นต้น การตัดสินใจการออมของครัวเรือนเกษตรกรนั้นมาจาก หัวหน้าครัวเรือนและสมาชิกในครัวเรือนตัดสินใจร่วมกัน เช่นเดียวกันรูปแบบการกู้ยืม ซึ่งโดยภาพรวมแล้วปรากฏว่า การตัดสินใจในการออมของครัวเรือนเกษตรกรมาจากหัวหน้าครัวเรือนและสมาชิกครัวเรือน (จุฑาทิพย์ ภัทราวาท, 2540: 30)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมาย

Best (1971: 750 อ้างใน ไพรัช สุขสงญาติ, 2542: 6) กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ การแสดงออกทางด้านความเชื่อ และความรู้สึกรักของแต่ละบุคคลโดยการพูด

Good (1973: 338 อ้างใน ไพรัช สุขสงญาติ, 2542: 6) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การเชื่อมความคิด หรือการลงความเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งไม่อาจบอกกล่าวได้ถูกต้องหรือไม่

Shaw and Wright (1976: 320 อ้างใน ไพรัช สุขสงญาติ, 2542: 6) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออก ซึ่งการตัดสินใจจากการประมาณค่า หรือทักษะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ และความคิดเห็นโดยอาศัยความรู้ที่มีอยู่

บุญธรรม คำพอ (2520: 72) สรุปไว้ว่า ความคิดเห็นของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับ คุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคลอีกด้วย ซึ่งคุณสมบัติประจำตัวบางอย่าง เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ ที่ทำให้บุคคลและกลุ่มมีความคิดเห็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ทั้งนี้ เพราะพื้นฐานความรู้อันเป็นกระบวนการสังคมนิยมที่ได้รับการศึกษา เป็นเวลาหลายปี จะเป็นรากฐานก่อให้เกิดความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ

เรืองเวทย์ แสงรัตน (2520: 20) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม ซึ่งการแสดงความคิดเห็นนี้อาจได้รับการยอมรับหรือการปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้

สุชา จันทรเฒ และ สุรางค์ จันทรเฒ (2520: 104) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เราไม่สามารถแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้ เพราะความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายทัศนคติ แต่ความคิดเห็นนั้นแตกต่างจากทัศนคติตรงที่ทัศนคติเป็นความพร้อมทางด้านจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอาจแสดงออกมาได้ทั้งคำพูด และการกระทำ ทัศนคติไม่เหมือนกับความคิดเห็นตรงที่ไม่ใช่สิ่งเร้าที่จะแสดงออกมาได้อย่างเปิดเผย เพื่อตอบสนองอย่างตรง ๆ และลักษณะของความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนกับทัศนคติ

กฤษณี มหาวีรพ (2531: 37) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่อยู่บนความแน่นอน หรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจ บุคคลจะแสดงออกโดยมีข้ออ้างหรือการแสดงเหตุผลสนับสนุนหรือปกป้องความคิดเห็นนั้น ความคิดบางอย่างเป็นผลการแปลความหมายของข้อเท็จจริง ซึ่งเกิดขึ้นกับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม ฯลฯ และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ การแสดงความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับการยอมรับ หรือการปฏิเสธจากคนอื่นได้

จากคำจำกัดความต่าง ๆ เหล่านี้ จึงสรุปได้ว่า ความคิดเห็นคือ การแสดงออกทางด้านความเชื่อ และความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจจะเป็นการพูดหรือการเขียนก็ได้ โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ รวมถึงสภาพแวดล้อม ก็มีส่วนทำให้การแสดงความคิดเห็น สามารถแสดงออกทั้งทางบวกหรือทางลบก็ได้

ความสำคัญของความคิดเห็น

การสำรวจความคิดเห็น เป็นการศึกษาคำรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและคำรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน เพราะจะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และความพอใจของผู้เข้าร่วมงาน

วิธีวัดความคิดเห็น

การวัดความคิดเห็น โดยทั่วไป ต้องมีสิ่งประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่ถูกสิ่งเร้าและมีการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูง ต่ำ มาก น้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่ตอบคำถามเลือกตอบแบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามวัดความคิดเห็น จะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวของ Likert ซึ่งนำนักความคิดเห็นมี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นปฏิฐาน (positive) หรือนิเสธ (negative) (ไพรัช สุขสงญาติ, 2542: 10)

สิ่งที่มีอิทธิพลทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน

1. การอบรมของครอบครัว อิทธิพลของครอบครัวมีมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ เพราะครอบครัวเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่อบรมเลี้ยงดู และบ่มเพาะลักษณะนิสัยของบุคคล
2. กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง บุคคลเมื่ออยู่ในกลุ่มใด สังคมใด ก็จะมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกับกลุ่มและสังคมนั้น ๆ กลุ่มเป็นส่วนผลักดันให้บุคคลเกิดการเรียนรู้โดยตรง
3. การศึกษา ระดับการศึกษามีอิทธิพลมากต่อการแสดงความคิดเห็น เพราะเป็นสถาบันในการจัดประสบการณ์ให้กับบุคคล
4. สื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลมากต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของบุคคล เพราะว่าจะเป็นสื่อในการสร้างความคิดเห็นทั้งทางด้านบวกและด้านลบ

ในการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่าง ๆ ส่วนมากจะใช้วิธีแบบวิจัยตลาด ได้แก่ การซักถาม สอบถาม บันทึกไว้ และรวบรวมข้อมูล ซึ่ง Best (1978: 179 อ้างใน ไพรัช สุขสงญาติ, 2542: 34) สรุปได้ว่าวิธีที่ง่ายที่สุดในการที่จะบอกถึงความคิดเห็น คือ การแสดงให้เห็นถึงจำนวน

ร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไร แล้วจะได้สามารถทำตามความคิดเห็นเหล่านั้นได้ หรือในการวางแผนนโยบายใด ๆ ก็ตาม ความคิดเห็นที่วัดออกมาได้จะทำให้ผู้บริหารเห็นสมควร หรือตัดสินใจที่จะดำเนินการตามนโยบายหรือลัทธิหรือนโยบาย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง

ความคาดหวังเป็นผลจากการคิดถกกันกรองอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ ความคาดหวังนั้นอาจจะเป็นการคาดการณ์ในอนาคตทั้งทางที่ดีและไม่ดีก็ได้ มนุษย์มีความคาดหวังและความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด และไม่เท่ากันในแต่ละบุคคล แต่ละช่วงเวลา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าเรามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง โดยเมื่อความคาดหวังในความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความคาดหวัง ความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทนที่เป็นวัฏจักรที่ต่อเนื่อง (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2532)

จากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งรวบรวมแนวคิดของนักจิตวิทยายุคปัจจุบันในกลุ่มปัญญานิยม (cognitivism) โดยมีวิกเตอร์ เฮส วรูม (Victor H. Vroom) เป็นผู้นำ ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวัง บนพื้นฐานความเชื่อเรื่องสุขานิยม (hedonism) ที่เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความโน้มเอียงเข้าหาความสุขและพยายามหลีกเลี่ยงความทุกข์ทั้งมวลเท่าที่จะทำได้ ซึ่งเป็นหลักการที่ได้รับความเชื่อถือจากนักปรัชญาทั้งหลาย

ทฤษฎีการคาดหวังของวรูม บางครั้งมีผู้เรียกทฤษฎีการคาดหวังเป็นทฤษฎีย่อว่า ทฤษฎี V.I.E. หรือ V.I.E. Theory เนื่องจากทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญ คือ

1. V. มาจากคำว่า Valence
2. I. มาจากคำว่า Instrumentality ซึ่งหมายถึง สื่อ เครื่องอุปกรณ์ วิธีทางที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ

3. E. มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น ๆ บุคคลหรืออินทรีย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ทุกชีวิตพยายามดิ้นรนแสวงหาอย่างน้อยที่สุด ก็คือต้องการปัจจัย 4 เมื่อชีวิตปัจจัยได้รับการตอบสนองแล้วก็มีความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จากความต้องการหลายสิ่งหลายอย่างนี้เอง ทำให้เกิดความพยายามกระทำดำเนินการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งด้วยสื่อ หรือเครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุความพอใจ หรือเพื่อให้ได้รับผลของการดำเนินการนั้น ความคาดหวังอาจจะเป็นไปในทางบวกหรือลบก็ได้

เมื่อได้นำวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ นักจิตวิทยากลับพบว่า ไม่สามารถทดสอบและพิสูจน์หลักการสุขานิยมว่าเป็นจริงได้ ด้วยเหตุนี้ นักจิตวิทยาจึงได้

พยายาม อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น โดยเชื่อมโยงกับตัวแปรอื่นที่สำคัญได้แก่ความเชื่อ ความคาดหวังและการคาดการณ์ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เกิดขึ้น โดยการกระทำที่มีเป้าหมาย และบนพื้นฐานของความรู้สึกรู้สึกดีตลอดเวลา เนื่องจากนักจิตวิทยาคนนี้นี้เชื่อว่า มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญา ใช้ความคิดหลักการและเหตุผลในการตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยสนองความต้องการของตนเอง จึงเกิดข้อตกลงเบื้องต้นขึ้นดังนี้

1. พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้นจากแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอก
2. มนุษย์แต่ละคนนั้นมีความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายต่างกัน
3. การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ เกิดเนื่องจากผลการประเมินคุณค่าของผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นภายหลังการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ

สุรางค์ จันทรธรม (2524: 44) ให้ความหมายว่า หมายถึง ความเชื่อว่าสิ่งใดน่าจะเกิดขึ้นและสิ่งใดน่าจะไม่เกิดขึ้น การคาดหวังจะเกิดขึ้นได้ถูกต้องหรือไม่ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลหากความคาดหวังนั้นประสบผลสำเร็จหรือถูกต้องก็จะมีเจตคติดีหรือมีความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าหากความคาดหวังผิดพลาดในสิ่งใดก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2524: 148) ให้ความหมายว่า ความเชื่อของบุคคลที่ว่าการกระทำอย่างหนึ่งของเขาคงจะนำไปสู่ผลของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

ฉะนั้น ความคาดหวัง เป็นความคาดหมายหรือเป็นการคิดล่วงหน้าของบุคคล ซึ่งมีต่อบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งจะเป็นบุคคล เหตุการณ์ หรือการกระทำก็ได้ เป็นความต้องการหรือความมุ่งหวังของบุคคลซึ่งมีทางเป็นไปได้และความคาดหวังจะเป็นไปตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ พีระพงษ์ พิสิษฐวัฒน์ (2544: 14 - 16) ได้ถึงความพึงพอใจกับความคาดหวังไว้ว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึก ยินดีหรือคิดหวังของบุคคล ที่มีผลจากการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่รับรู้ กับคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่คาดหวังไว้ ซึ่ง ความพอใจของลูกค้านั้นขึ้นอยู่กับสิ่งที่ได้รับ หรือความคาดหวังของลูกค้านั้น ถ้าสิ่งที่ลูกค้านั้นได้รับมีไม่ถึงกับความคาดหวังที่ตั้งไว้ ลูกค้านั้นจะไม่พอใจ (dissatisfaction) ถ้าสิ่งที่ได้รับมีเท่ากับความคาดหวังลูกค้านั้นพอใจ (satisfaction) ถ้าสิ่งที่ได้รับมีมากกว่าความคาดหวังมาก ๆ ลูกค้านั้นพอใจอย่างมาก หรือดีใจ (highly satisfaction or delighted) หรือเรียกว่า “บริการเหนือความคาดหมาย”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัฐกร เลิศไกร (2540) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ: ศึกษากรณี บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีความมุ่งหมายที่จะทราบถึงสภาพปัจจุบันและเหตุปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในรูปแบบต่าง ๆ ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงาน บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 180 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีความสนใจที่จะออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นอย่างดี โดยที่พนักงานตัดสินใจหักเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 73.9 และหักเงินในอัตราที่เท่าเดิมร้อยละ 26.1 ซึ่งสรุปว่าสภาพปัจจุบันนี้พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีความสนใจในการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นอย่างดี

2. รูปแบบการตัดสินใจในการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มี 3 รูปแบบ คือ (1) ออมในอัตรา 3-8.5% ของเงินเดือน (2) ออมในอัตรา 8.51-10% ของเงินเดือน และ (3) ออมในอัตรา 10.1-12% ของเงินเดือน การศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ร้อยละ 82.8 ตัดสินใจออมในอัตรา 3-8.5% ของเงินเดือน (ร้อยละ 8.9 และร้อยละ 8.3) แสดงว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้ประโยชน์แก่พนักงานของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ก่อนข้างดี

3. เหตุผลที่ตัดสินใจเปลี่ยนแปลงรูปแบบการออมหรือเปลี่ยนแปลงอัตราการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 63.3 ให้เหตุผลที่ว่า ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนเพิ่มขึ้น รองลงมาเพราะมีรายได้ออกมาเพิ่มขึ้นและอายุการทำงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 35.2 และ 1.5 ตามลำดับ) และในการเปลี่ยนแปลงอัตราการออมทุกครั้ง ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.5) ตัดสินใจเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง เพียงร้อยละ 8.9 เปลี่ยนแปลงตามเงื่อนไขของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4. ผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้น พบว่า กว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 73.9) จะตัดสินใจออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้น เพียงร้อยละ 26.1 ที่ตัดสินใจเท่าเดิม เป็นเพราะคนที่เงินเดือนสูงถ้าออมในอัตราที่สูงเงินเดือนที่จะถูกหักสะสมเข้ากองทุนก็มาก ยกตัวอย่างเช่น เงินเดือน 60,000 บาท หักสะสม 10% ของเงินเดือนเท่ากับ 6,000 บาทต่อเดือน และเงินก้อนนี้ก็ไม่สามารถจะถอนออกมาใช้จ่ายได้ และในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินหักสะสมก็สามารถกระทำได้ปีละครั้งเท่านั้น จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้การตัดสินใจในการออมกับกองทุน

สำรวจเลี้ยงชีพ ของนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อยู่ในอัตราที่ต่ำกว่ารับรู้และ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กว่า 4 ใน 5 (ร้อยละ 88.9) มีความรู้อยู่ในระดับสูง ในด้านข้อมูลข่าวสารของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 62.8) ได้รับข้อมูลข่าวสาร ก่อนข้างน้อย และการตัดสินใจในการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น 2 ใน 3 (ร้อยละ 65.6) ของ ผู้ออมจะใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจออม และร้อยละ 34.4 ที่ไม่ได้ ใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจออมกับกองทุนฯ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทางกองทุนฯ ต้อง เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้มากกว่านี้

ส่วนการทดสอบทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่าปัจจัยด้าน ภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ อายุจริง จำนวนปีที่ทำงาน รายได้ครอบครัว สถานภาพสมรสและ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจาก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จันทรา อัสวเลิศกมล (2539) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นสมาชิกกองทุน สำรองเลี้ยงชีพของพนักงานการประปานครหลวง มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยต่าง ๆ ที่มี อิทธิพลต่อการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการจัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในการประปานครหลวง จำนวน 100 คน ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้แก่ ปัจจัยการบริหารกองทุน (สิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนของเงินสะสม การให้รายงานฐานะ ทางการเงินของกองทุน มีส่วนร่วมในการจัดตั้ง การมีส่วนร่วมของนายจ้าง การมีหลักเกณฑ์การจัด การเงินของกองทุน สิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนของรายได้กองทุน ความมั่นใจในฐานะทาง กฎหมายของกองทุน ความเหมาะสมของอัตราเงินสะสม) ปัจจัยการสมรส (จำนวนบุตร อาชีพของ คู่สมรส และสถานภาพสมรส) ปัจจัยสิทธิประโยชน์ (การได้รับดอกเบี้ยหรือผลประโยชน์ที่เกิดจาก กองทุน ความมั่นคงทางด้านรายได้ และการตกทอดเงินกองทุนแก่สมาชิกในครอบครัว) ปัจจัย ลักษณะส่วนบุคคล (ลักษณะการทำงาน สุขภาพ ภาระหนี้สิน และตำแหน่งหน้าที่การงาน) ปัจจัย อายุการทำงาน (อายุ และระยะเวลาการทำงาน) ปัจจัยเศรษฐกิจ (รายได้ การออมเงิน (การส่งเงิน สะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) ปัจจัยทัศนคติ (ความเข้าใจระเบียบและขั้นตอนของกองทุน ความ น่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน (ผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต้องเป็นบริษัทเงินทุน ธนาคาร พาณิชย์ บริษัทประกันชีวิต หรือบริษัทหลักทรัพย์ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการจัดการกองทุน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เรียงตามลำดับ ความสำคัญดังนี้ ปัจจัยการบริหารกองทุน ปัจจัยการสมรส ปัจจัยสิทธิประโยชน์ ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยอายุการทำงาน ปัจจัยเศรษฐกิจ และปัจจัยทัศนคติ ซึ่งปัจจัยทั้ง 7 อธิบายความผันแปรของตัวแปรได้สูงร้อยละ 64.3

เกศรา บุญคั่นผล (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพผู้ปฏิบัติงานองค์การโทรศัพท์ ความคิดเห็นต่อการจัดตั้งและการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับไม่แน่ใจ หรือเฉย ๆ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับกองทุน และสถานภาพสมาชิก ส่วนผลตอบแทนจากการเข้าร่วมกองทุน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมได้ประโยชน์จากการประหยัดภาษี ทั้งจากเงินที่จ่ายสะสมเข้ากองทุน และเงินที่ได้รับเมื่อออกจากกองทุน นอกจากนี้ ส่วนที่ผู้ปฏิบัติงานจ่ายสะสม และส่วนที่องค์การโทรศัพท์จ่ายสมทบได้ถูกนำไปหาผลประโยชน์ตอบแทนเพื่อนำไว้จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นหลักประกันชีวิตภายหลังออกจากงาน

วัฒนา สมสมัย (2542) ได้ศึกษากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้านครหลวง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่จะได้รับ และมาตรการและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผลการศึกษาพบว่า อายุ และระดับ (ซี) ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วน เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา การอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ภัทรวรรณ อ่วมสำอางค์ (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล คือ ระดับตำแหน่ง และความพอใจในด้านผลตอบแทนจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งระดับบริหารจะสมัครเป็นสมาชิกกองทุนมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และพนักงานที่ยังไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุน ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะสมัครเป็นสมาชิกกองทุน

บุรุษย์ จันทรักษ์ (2545) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่จดทะเบียนแล้ว: ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างประจำกรมเจ้าท่า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

การสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตลอดจนแนวทางส่งเสริมให้ลูกจ้างประจำกรมเจ้าท่าสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกส่วนใหญ่ตัดสินใจสมัครด้วยตนเองและมีเพื่อนร่วมงานแนะนำ ลูกจ้างที่เป็นสมาชิก กสจ. มีความรู้ความเข้าใจมากกว่าลูกจ้างที่ไม่เป็นสมาชิก ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว (เงินเดือนและจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในความอุปการะ) ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์ โดยลูกจ้างที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกเห็นว่า การจัดสรรข้อมูลข่าวสารของ กสจ. และกรมเจ้าท่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนในระดับปานกลาง นโยบายเกี่ยวกับ กสจ. ของกรมเจ้าท่า การปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในกรมเจ้าท่า และสิทธิประโยชน์ของ กสจ. ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกเห็นว่าอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ส่วนลูกจ้างที่ไม่เป็นสมาชิกเห็นว่าอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง

อมรรัตน์ รุ่งพิบูลย์ (2547) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ซึ่งจดทะเบียนแล้วของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าเป็นและไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 104 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลของการวิจัยพบว่า ความพร้อมส่วนตัวของลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่ เข้าเป็นและไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่ง จดทะเบียนแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ มีความพร้อมส่วนตัวมากกว่าลูกจ้างประจำที่ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ ความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้วของลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นและไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ มี ความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกองทุนฯ มากกว่าลูกจ้างประจำที่ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ ความเชื่อมั่นในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่ง จดทะเบียนแล้วของลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นและไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ อยู่ในระดับสูงและปานกลาง ซึ่งลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ มีความเชื่อมั่นในกองทุนฯ มากกว่าลูกจ้างประจำที่ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ

การรับทราบนโยบายส่งเสริมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้วของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ของลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นและไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นและไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ รับทราบนโยบายส่งเสริมกองทุนฯ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ ไม่แตกต่างกัน

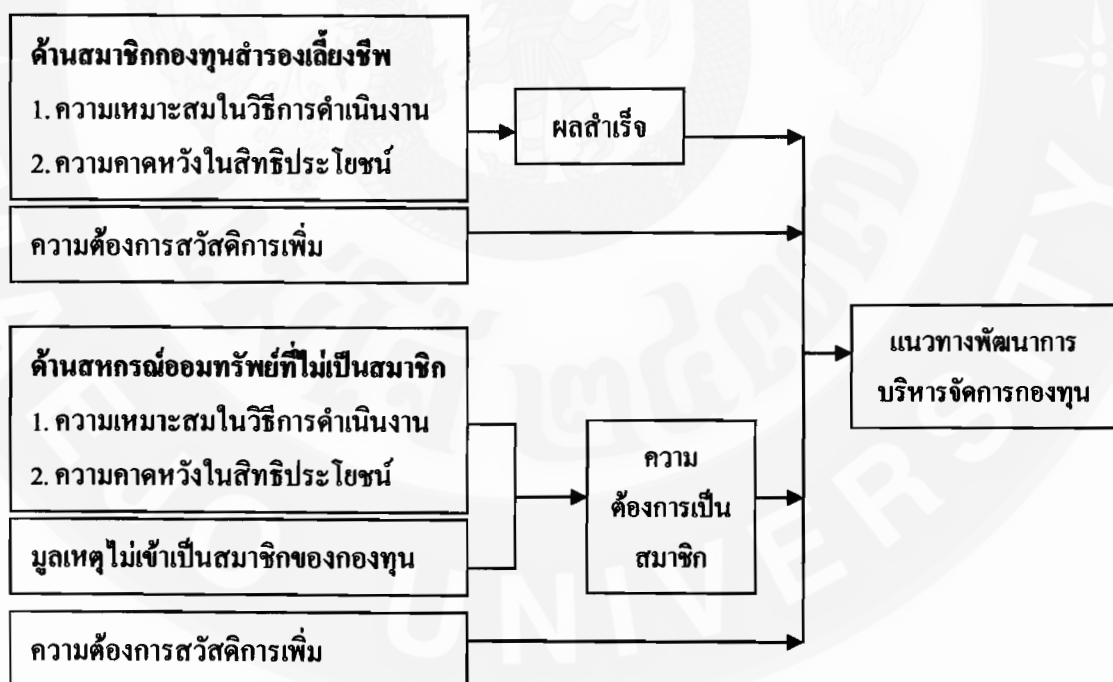
วิรินทร์ พุกนันทน์ (2549) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์การเจริญเติบโตและพฤติกรรมการออมของพนักงานที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน กรณีศึกษา: บมจ.การบินไทย ผลการศึกษาพบว่า จำนวนสมาชิกและสถานะกองทุน มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน โดยตั้งแต่พ.ศ. 2540 ถึง 2549 จำนวนสมาชิกและสถานะกองทุนฯ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สำหรับการบริหารการลงทุนของผู้จัดการกองทุนฯ พบว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาส่วนใหญ่มีการบริหารการลงทุนที่ให้อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำปีเฉลี่ยของธนาคารพาณิชย์ และมีการปรับโครงสร้างการลงทุนตามกลุ่มความเสี่ยงต่ำ กลาง สูงจากเดิมใน พ.ศ. 2546 – 2547 มี สัดส่วนการลงทุนในแต่ละกลุ่มความเสี่ยงเป็นร้อยละ 15 : 50 : 35 ต่อมาได้เปลี่ยนสัดส่วนการลงทุนเป็นร้อยละ 45 : 35 : 20 แต่ในปี 2549 ได้แบ่งกลุ่มตามระดับความเสี่ยงของการลงทุนอย่างละเอียดมากขึ้น โดยมีโครงสร้างการลงทุนเป็น 5 กลุ่ม เรียงลำดับจากกลุ่มความเสี่ยงต่ำไปกลุ่มความเสี่ยงสูง ดังนี้ กลุ่มที่ 1 เงินฝากธนาคารและตั๋วสัญญา ใช้เงินบริษัทเงินทุน ร้อยละ 15.43 กลุ่มที่ 2 พันธบัตรรัฐบาล ตั๋วเงินคลัง ตราสารหนี้ที่ กระทรวงการคลังค้ำประกัน ตราสารหนี้รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งตราสารหนี้นิติบุคคลที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น ร้อยละ 26.78 กลุ่มที่ 3 ตราสารหนี้บริษัทจำกัด ตราสารหนี้ที่ธนาคารพาณิชย์เป็นผู้ออก และหน่วยลงทุนร้อยละ 32.72 (จากเดิมอยู่กลุ่มความเสี่ยงต่ำ) กลุ่มที่ 4 หุ้นสามัญ/warrants ร้อยละ 23.47 (จากเดิมอยู่กลุ่มความเสี่ยงสูง)

ภาคสรุป

จากการตรวจสอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นสวัสดิการระยะยาวให้แก่พนักงาน ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อพนักงาน สหกรณ์ แต่ทั้งนี้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะเกิดผลประโยชน์ต่อพนักงานสูงสุด จะต้องขึ้นอยู่กับโครงสร้างการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวมทั้งการบริหารจัดการการเงินของคณะกรรมการบริหารกองทุน ที่จะสามารถทำให้พนักงานมั่นใจในความมั่นคงของกองทุน ว่าในอนาคตสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับผลตอบแทนจากเงินที่ได้สะสมไว้กับกองทุนและเงินที่สหกรณ์สมทบให้ นอกจากนี้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่ส่งเสริมให้

บุคคลมีการออมทรัพย์ เป็นเป็นหลักประกันทางรายได้แก่บุคคล เพื่อจะได้มีเงินก้อนไว้ใช้สอยเมื่อออกจากงานหรือเกษียณอายุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ก็เป็นกองทุนหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้พนักงานสหกรณ์มีหลักประกันความมั่นคงในอนาคต แต่กองทุนจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของสหกรณ์ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกของกองทุน อันจะทำให้กองทุนมีขนาดใหญ่ขึ้น สามารถดำเนินการลงทุนให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิกซึ่งเป็นพนักงานของสหกรณ์สูงสุด แต่ทั้งนี้ฝ่ายกองทุนเองจะต้องทำให้สมาชิกมีความเชื่อถือและมั่นใจในวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ของกองทุน รวมทั้งสนองตอบต่อความต้องการหรือความคาดหวังของสมาชิกได้ ซึ่งหากว่ากองทุนสามารถทำให้สมาชิกเห็นถึงความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และทำให้สมาชิกได้รับในสิ่งที่สมาชิกคาดหวังจากกองทุน ย่อมจะทำให้สมาชิกเกิดการร่วมมือร่วมใจระหว่างสหกรณ์ในการเข้าเป็นสมาชิกกองทุน ทำให้กองทุนมีความเจริญก้าวหน้าเป็นไปตามเจตนารมณ์ในการจัดตั้งกองทุนได้เป็นอย่างดี ตามกรอบแนวคิดดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้กำหนดการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

สหกรณ์ออมทรัพย์ที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในเขตกรุงเทพและปริมณฑลทั้งหมดจำนวน 19 แห่ง และสหกรณ์ทุกประเภทในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 86 แห่ง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษารั้งนี้ มี 2 กลุ่ม คือ 1) สหกรณ์ที่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 19 แห่ง ซึ่งเป็นสหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งหมด ในการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมด และ 2) สหกรณ์ทุกประเภทที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ขนาดใหญ่มาก และขนาดใหญ่ จำนวน 597 แห่ง โดยทำการสุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane รวมประชากรทั้งสิ้น 616 แห่ง

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์

กลุ่มตัวอย่าง

1. ในการสุ่มตัวอย่างสหกรณ์ทุกประเภทที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจากประชากร ซึ่งเป็นสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยใช้สูตรของ Yamane (Yamane, 1973) ดังนี้

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

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง
 N = จำนวนสหกรณ์ในเขตกรุงเทพ/ปริมณฑล
 e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (กำหนดให้เท่ากับ 0.10)
 แทนค่าตามสูตร ได้ดังนี้

$$n = \frac{597}{1 + 597(0.10)^2}$$

$$= \frac{597}{6.97} \sim 85.65 \text{ โดยทำการเก็บกลุ่มตัวอย่าง 86 แห่ง}$$

ขั้นตอนที่ 2 หาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้ (สุวรรณ ทวีโชติ, 2544)

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละขนาด} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากร}}$$

ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสหกรณ์ 7 ประเภทในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ประจำปี 2549 จำแนกตามขนาด

(หน่วย: แห่ง)

ประเภทสหกรณ์	ขนาด				รวม	
	ใหญ่มาก		ใหญ่		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		
สหกรณ์การเกษตร	31	5	16	2	47	7
สหกรณ์นิคม	3	-	4	1	7	1
สหกรณ์ประมง	1	-	3	1	4	1
สหกรณ์ร้านค้า	22	3	13	2	35	5
สหกรณ์บริการ	18	3	53	8	71	11
สหกรณ์ออมทรัพย์	236	34	162	22	398	56
สหกรณ์เครดิตยูเนียน	11	2	24	3	35	5
รวมทั้งหมด	322	47	275	39	597	86

หมายเหตุประกอบตารางภาคผนวก 2

ที่มา: กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (2550ข)

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดตามสัดส่วนทั้งหมดแล้ว ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามจังหวัด ตามขั้นที่ 2 อีกครั้ง ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาตามตาราง 2

ตาราง 2 กลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทสหกรณ์ จำแนกตามจังหวัด

ประเภทสหกรณ์	กรุงเทพ		นครปฐม		นนทบุรี		ปทุมธานี		สมุทรปราการ		สมุทรสาคร		รวม	
	N	n	N	n	N	n	N	n	N	n	N	n	N	n
สหกรณ์การเกษตร	8	-	14	2	7	1	8	1	3	1	7	2	47	7
ใหญ่มาก	4	-	7	1	6	1	7	1	3	1	4	1	31	5
ใหญ่	4	-	7	1	1	-	1	-	-	-	3	1	16	2
สหกรณ์นิคม	-	-	2	1	-	-	4	-	-	-	1	-	7	1
ใหญ่มาก	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	3	-
ใหญ่	-	-	2	1	-	-	2	-	-	-	-	-	4	1
สหกรณ์ประมง	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	4	1
ใหญ่มาก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
ใหญ่	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	3	1
สหกรณ์ร้านค้า	25	2	4	2	3	1	1	0	2	0	0	0	35	5
ใหญ่มาก	25	2	4	2	3	1	1	-	2	-	-	-	35	5
ใหญ่	15	1	3	1	3	1	-	-	1	-	-	-	22	3
สหกรณ์บริการ	51	3	3	1	2	1	3	2	7	1	5	2	71	10
ใหญ่มาก	17	2	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	18	3
ใหญ่	34	1	3	1	2	1	2	1	7	1	5	2	53	7
สหกรณ์ออมทรัพย์	240	34	16	2	21	3	45	6	61	9	15	3	398	57
ใหญ่มาก	170	24	6	1	18	3	23	3	13	2	6	1	236	34
ใหญ่	70	10	10	1	3	-	22	3	48	7	9	2	162	23

ตาราง 2 (ต่อ)

ประเภทสหกรณ์	กรุงเทพ		นครปฐม		นนทบุรี		ปทุมธานี		สมุทร ปราการ		สมุทร สาคร		รวม	
	N	n	N	n	N	n	N	n	N	n	N	n	N	n
สหกรณ์เครดิตยูเนียน	22	3	2	-	-	-	1	-	10	2	-	-	35	5
ใหญ่มาก	6	1	1	-	-	-	1	-	3	1	-	-	11	2
ใหญ่	16	2	1	-	-	-	-	-	7	1	-	-	24	3
รวมทั้งหมด	348	42	41	8	33	6	62	9	83	13	30	8	597	86

หมายเหตุ ประกอบตารางภาคผนวก 1

ไม่รวมสหกรณ์ออมทรัพย์ที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 19 แห่ง

N = จำนวนประชากร (597 แห่ง)

n = จำนวนตัวอย่างที่ต้องการเก็บ (86 แห่ง)

ที่มา: กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (2550ข)

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาด และตามจังหวัดตามสัดส่วนทั้งหมดแล้ว ทำการสุ่มอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืนตามกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

2. สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เก็บประชากรทั้งหมด จำนวน 19 แห่ง

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการเก็บข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) จากคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 19 แห่ง และสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 86 แห่ง รวมทั้งสิ้น 105 แห่งโดย

3.1 ด้านคณะกรรมการเก็บตัวอย่างเฉพาะประธานกรรมการดำเนินงานหรือกรรมการดำเนินงาน จำนวน 1 คน

3.2 ด้านเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ เก็บ ผู้จัดการหรือรองผู้จัดการ 1 ตำแหน่ง ตัวแทนหัวหน้าฝ่าย 1 ตำแหน่ง และตัวแทนพนักงานระดับปฏิบัติงาน 1 ตำแหน่ง รวม 3 คน

ดังนั้น ในการศึกษานี้เก็บข้อมูลจากประธานกรรมการ ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ ตัวแทนหัวหน้าฝ่าย และตัวแทนพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 4 คน รวมจำนวนตัวอย่างที่ทำการรวบรวมทั้งสิ้น 420 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมาจากทฤษฎีแนวความคิด เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ชุด

ชุดที่ 1 สำหรับรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ของกรรมการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ตอนที่ 2 การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย ความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์

ตอนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ชุดที่ 2 สำหรับรวบรวมข้อมูลจากสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของกรรมการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ตอนที่ 2 การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย ความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์

ตอนที่ 3 มูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ออมทรัพย์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และความต้องการเข้าเป็นสมาชิก

ตอนที่ 4 ความต้องการสวัสดิการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การทดสอบแบบสอบถาม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวัดสิ่งที่ต้องการศึกษา ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณา แนะนำ และปรับปรุงแก้ไข

2. ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย จำนวน 20 คน เพื่อความเชื่อถือได้ของความสอดคล้องภายใน โดยการนำผลการทดสอบมาหาค่าสัมประสิทธิ์ α (α Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) (ประคอง วรรณสูตร, 2531) มีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2} \right]$$

โดย n = จำนวนคำถามในแบบทดสอบ
 s_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 s_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนผู้ถูกทดสอบทั้งหมด

ซึ่งผลการทดสอบ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ α เกินกว่า 0.80 ขึ้นไปถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์เชื่อถือได้ และจากการทดสอบแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์ α ของแบบสอบถามในแต่ละตอน ดังนี้

แบบสอบถามชุดที่ 1 ตอนที่ 2 การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ $\alpha = 0.9788$ ด้านความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ $\alpha = 0.9654$ ตอนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ $\alpha = 0.8052$

แบบสอบถามชุดที่ 2 ตอนที่ 2 การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ $\alpha = 0.9677$ ด้านความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ $\alpha = 0.9400$ ตอนที่ 3 มูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ออมทรัพย์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ $\alpha = 0.8988$

จากค่าสัมประสิทธิ์ α ทั้งหมดมีค่าสูงกว่า 0.80 ซึ่งหมายความว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์เชื่อถือได้ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในครั้งนี้ได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมโดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากเอกสาร สิ่งพิมพ์ หรือหนังสือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ผู้ศึกษาได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแหล่งต่าง ๆ นำมาจัดแบ่งวิเคราะห์การประมวลผลข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) โดยดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive method) เป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ ประมวลผล และจัดระเบียบข้อมูลใหม่ให้สามารถลำดับเป็นขั้นตอนที่เข้าใจง่าย ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางและการพรรณนาประกอบ

2. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (quantitative method) โดยใช้สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์ระดับความเหมาะสม/ความคาดหวัง/การตอบสนอง โดยใช้สูตรการคำนวณค่าน้ำหนักเฉลี่ย (Weight Mean Score: WMS) อัตราร้อยส่วนประเมินค่า (rating scale) ของ Likert แบ่งตามระดับความเหมาะสม/ความคาดหวัง/การตอบสนอง โดยกำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ระดับค่าคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ 5, 4, 3, 2, 1 แทนค่าตอบระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ แล้วนำคะแนนมาคำนวณหาค่าน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (Weight Mean Score: WMS) ของระดับความเหมาะสม/ความคาดหวัง ตามแบบของ Likert (Thanupon, 1986) ดังนี้

$$WMS = \frac{5 f_1 + 4 f_2 + 3 f_3 + 2 f_4 + 1 f_5}{TNR}$$

โดยที่

WMS = ค่าระดับความคิดเห็น

f_1 = จำนวนความถี่ที่ระบุความเหมาะสม/ความคาดหวังในระดับมากที่สุด

f_2 = จำนวนความถี่ที่ระบุความเหมาะสม/ความคาดหวังในระดับมาก

f_3 = จำนวนความถี่ที่ระบุความเหมาะสม/ความคาดหวังในระดับปานกลาง

f_4 = จำนวนความถี่ที่ระบุความเหมาะสม/ความคาดหวังในระดับน้อย

f_5 = จำนวนความถี่ที่ระบุความเหมาะสม/ความคาดหวังในระดับน้อยที่สุด

TNR = จำนวนซื้อทั้งหมด

ในการแปลผลตามการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย
4.21 – 5.00	มีความเหมาะสม/ความคาดหวังในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความเหมาะสม/ความคาดหวังระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความเหมาะสม/ความคาดหวังในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความเหมาะสม/ความคาดหวังในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความเหมาะสม/ความคาดหวังในระดับน้อยมาก

การประเมินระดับผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของความเหมาะสม/ความคาดหวัง โดยมีเกณฑ์การแปลผลของกัลยา วานิชย์บัญชา (2546) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย
4.21 – 5.00	มีผลสำเร็จในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีผลสำเร็จในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีผลสำเร็จในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีผลสำเร็จในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีผลสำเร็จในระดับน้อยมาก

3. การสังเคราะห์ข้อมูลจากผลที่ได้เพื่อหาแนวทางในพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้สามารถสนองตอบต่อความต้องการของสมาชิก และสร้างแรงจูงใจให้สหกรณ์อื่นเข้าเป็นสมาชิก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาการประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของ สหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และศึกษามูลเหตุ ที่ทำให้สหกรณ์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดย ทำการศึกษา 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน แบ่งผลการศึกษาเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของคณะกรรมการ และ เจ้าหน้าที่สหกรณ์

ตอนที่ 2 การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย ความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์

ตอนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ส่วนที่ 2 ศึกษามูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลไม่เข้าเป็น สมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มสหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิก กองทุน แบ่งผลการศึกษาเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของคณะกรรมการ และ เจ้าหน้าที่สหกรณ์

ตอนที่ 2 การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย ความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์

ตอนที่ 3 มูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าเป็นสมาชิก

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ส่วนที่ 3 แนวทางในพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ สหกรณ์

ส่วนที่ 1 ประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในการประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะทำการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน ผลการศึกษามีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน

ในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบันในสหกรณ์ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง/ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์/ระยะเวลาทำงานในสหกรณ์ อาชีพ เงินเดือน และค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือน ผลการศึกษามีดังนี้

จากตาราง 3 พบว่า

- เพศ

คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 67.1 เป็นเพศชาย จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.9

- อายุ

คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.7 มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.4 และมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.8 ซึ่งเฉลี่ยแล้วคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีอายุ 43.07 ปี สูงสุด 58 ปี และต่ำสุด 29 ปี

- ระดับการศึกษา

คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.7 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.4 ต่ำกว่า ม.6/ปวช ม.6/ปวช และปวส/อนุปริญญา จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9

- สถานภาพสมรส

คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ส่วนใหญ่โสด จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ สมรสแล้ว จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.4 และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.6

- ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง/ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

คณะกรรมการ ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้วไม่ถึง 1 ปี จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.5 รองลงมาคือ 1 - 2 ปี จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.6 และดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 3 - 5 ปี จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9 ซึ่งเฉลี่ยแล้วคณะกรรมการดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 1.42 ปี สูงสุด 5 ปี และต่ำสุด 0.33 ปี

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 6 - 10 ปี จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.7 รองลงมาคือ ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 3 - 5 ปี จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.4 ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว ไม่เกิน 2 ปี จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.2 ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 11 - 15 ปี จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.8 ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 26 ปีขึ้นไป จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.9 และดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 21 - 25 ปี จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9 ซึ่งเฉลี่ยแล้วเจ้าหน้าที่สหกรณ์ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 9.64 ปี สูงสุด 26.75 ปี และต่ำสุด 1.17 ปี

- ระยะเวลาในการเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ / ระยะเวลาทำงานในสหกรณ์

คณะกรรมการเป็นสมาชิกของสหกรณ์มาแล้ว 6 - 10 ปี จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.2 รองลงมาคือ เป็นสมาชิกของสหกรณ์มาแล้ว 16 - 20 ปี จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.3 เป็นสมาชิกของสหกรณ์มาแล้ว 26 ปีขึ้นไป จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9 และเป็นสมาชิกของสหกรณ์มาแล้ว ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.6 ซึ่งเฉลี่ยแล้วคณะกรรมการเป็นสมาชิกของสหกรณ์มาแล้ว 12.90 ปี สูงสุด 30 ปี และต่ำสุด 2 ปี

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทำงานในสหกรณ์มาแล้ว 6 - 10 ปี จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.1 รองลงมาคือทำงานในสหกรณ์มาแล้ว 11 - 15 ปี จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.8 ทำงานในสหกรณ์มาแล้ว ไม่เกิน 5 ปี และ 16 - 20 ปี เท่ากันจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.2 ทำงานในสหกรณ์มาแล้ว 26 ปีขึ้นไป จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.8 และทำงานในสหกรณ์มาแล้ว 21 - 25 ปี จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9 ซึ่งเฉลี่ยแล้วเจ้าหน้าที่สหกรณ์ทำงานในสหกรณ์มาแล้ว 14.24 ปี สูงสุด 26.75 ปี และต่ำสุด 5 ปี

- รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน

คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.7 มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.4 มีรายได้ต่อเดือน 5,001 - 10,000 บาท จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.8 มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.5 มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 40,000 บาท

จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.6 และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9 ซึ่งเฉลี่ยแล้วคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 31,148.36 บาท สูงสุด 100,000 บาท และต่ำสุด 6,000 บาท

- ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 5,001 - 10,000 บาท จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.6 รองลงมาคือมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.4 มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.2 มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 35,001 - 40,000 บาท จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.8 มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.9 และมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 และ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 5 รายเท่ากัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 6.6 ซึ่งเฉลี่ยแล้วคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 22,026.32 บาท สูงสุด 60,000 บาท และต่ำสุด 5,500 บาท

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน

ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (n=76)	ร้อยละ	ค่าสถิติ
เพศ			
ชาย	25	32.9	
หญิง	51	67.1	
อายุ(ปี)			
ไม่เกิน 30	15	19.7	Mean = 43.07 ปี
31 - 40	9	11.8	S.D. = 9.003
41 - 50	38	50.0	Min = 29 ปี
51 - 60	14	18.4	Max = 58 ปี
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าม.6/ปวช.	3	3.9	
ม.6/ปวช.	3	3.9	
ปวส./อนุปริญญา	3	3.9	
ปริญญาตรี	53	69.7	
สูงกว่าปริญญาตรี	14	18.4	

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (n=76)	ร้อยละ	ค่าสถิติ
สถานภาพสมรส			
โสด	38	50.0	
สมรสแล้ว	36	47.4	
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	2	2.6	
ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง/ทำงาน(ปี)			
ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการ			
ไม่ถึง 1	11	14.5	Mean = 1.42 ปี
1 - 2	5	6.6	S.D. = 1.666
3 - 5	3	3.9	Min = 0.33 ปี
			Max = 5.00 ปี
ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของฝ่ายจัดการ(ปี)*			
1 - 2	10	13.2	Mean = 9.64 ปี
3 - 5	14	18.4	S.D. = 7.759
6 - 10	15	19.7	Min = 1.17 ปี
11 - 15	9	11.8	Max = 26.75 ปี
21 - 25	3	3.9	
26 ขึ้นไป	6	7.9	
ระยะเวลาสมาชิก/ทำงาน(ปี)			
ระยะเวลาเป็นสมาชิกของกรรมการ(ปี)			
ไม่เกิน 5	2	2.6	Mean = 12.90 ปี
6 - 10	10	13.2	S.D. = 8.981
11 - 15			Min = 2 ปี
16 - 20	4	5.3	Max = 30 ปี
21 - 25			
26 ขึ้นไป	3	3.9	

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (n=76)	ร้อยละ	ค่าสถิติ
ระยะเวลาทำงานของฝ่ายจัดการ(ปี)			
ไม่เกิน 5	10	13.2	Mean = 14.24 ปี
6 - 10	13	17.1	S.D. = 7.491
11 - 15	12	15.8	Min = 5 ปี
16 - 20	10	13.2	Max = 26.75 ปี
21 - 25	3	3.9	
26 ขึ้นไป	9	11.8	
เงินเดือนต่อเดือน(บาท)			
5,001 - 10,000	9	11.8	Mean = 31,148.36 บาท
10,001 - 15,000	18	23.7	S.D. = 22,245.216
15,001 - 20,000	3	3.9	Min = 6,000 บาท
25,001 - 30,000	8	10.5	Max = 100,000 บาท
30,001 - 35,000	19	25.0	
35,001 - 40,000	5	6.6	
40,001 ขึ้นไป	14	18.4	
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน(บาท)			
5,001 - 10,000	24	31.6	Mean = 22,026.32 บาท
10,001 - 15,000	5	6.6	S.D. = 13,902.732
15,001 - 20,000	10	13.2	Min = 5,500 บาท
20,001 - 25,000	17	22.4	Max = 60,000 บาท
25,001 - 30,000	6	7.9	
35,001 - 40,000	9	11.8	
40,001 ขึ้นไป	5	6.6	

อัตราเงินสะสม จำนวนเงินสะสม และความเหมาะสมของการสะสมของสหกรณ์ ที่เป็นสมาชิกกองทุน

จากตาราง 4 – 5 พบว่า

เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน สมทบเงินกองทุนในอัตราเงินสะสม เกินร้อยละ 4 แต่ไม่เกินร้อยละ 5 จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 75.4 รองลงมาคือเกินร้อยละ 2 แต่ไม่เกินร้อยละ 3 จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.3 และร้อยละ 5 ขึ้นไป จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.3 ซึ่งเฉลี่ยแล้วเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุนสมทบเงินกองทุนในอัตราเงินสะสมร้อยละ 4.82 สูงสุดร้อยละ 9 และต่ำสุดร้อยละ 3

เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุนส่งเงินสะสมเข้ากองทุนจำนวน 501 - 1,000 บาทต่อเดือน จำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาคือ ส่งเงินสะสมเข้ากองทุนจำนวน 2,501 บาทต่อเดือนขึ้นไป จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.8 ส่งเงินสะสมเข้ากองทุนจำนวน 1,001 - 1,500 บาทต่อเดือน จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.0 ส่งเงินสะสมเข้ากองทุนจำนวน ไม่เกิน 500 บาทต่อเดือน จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.5 และ ส่งเงินสะสมเข้ากองทุนจำนวน 1,501 - 2,000 บาทต่อเดือน จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.8 ซึ่งเฉลี่ยแล้วสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุนส่งเงินสะสมเข้ากองทุนจำนวน 1,320.61 บาทต่อเดือน สูงสุด 5,102 บาทต่อเดือน และต่ำสุด 366 บาทต่อเดือน

ฝ่ายคณะกรรมการเห็นว่าสหกรณ์มีอัตราการสะสมเหมาะสมในระดับมาก จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.5 รองลงมาคือ เหมาะสมระดับน้อย และปานกลาง จำนวน 6 และ 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.9 และ 6.6 ส่วนฝ่ายจัดการเห็นว่าสหกรณ์จัดเก็บอัตราการสะสมเหมาะสมในระดับปานกลาง จำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาคือ เหมาะสมมากที่สุด จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.4 เหมาะสมระดับมาก จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.8 และเหมาะสมน้อย จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.6 โดยเมื่อพิจารณาในตาราง 5 พบว่า

สหกรณ์ที่มีการจัดเก็บเงินสะสมในอัตราร้อยละ 2 – 3 ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อย จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.5 รองลงมาคือ เหมาะสมปานกลางถึงมาก จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9 ทั้งนี้หากพิจารณาความเห็นในแต่ละฝ่าย พบว่า ทั้งสองฝ่ายมีความเห็นสอดคล้องกัน คือ มีความเหมาะสมในระดับน้อย

สหกรณ์ที่มีการจัดเก็บเงินสะสมในอัตราร้อยละ 4 – 5 ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือ เหมาะสมมากที่สุด จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.4 เหมาะสมมาก จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.8 และ

เหมาะสมน้อย จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9 ทั้งนี้หากพิจารณาความเห็นในแต่ละฝ่าย พบว่า ทั้งสองฝ่ายมีความเห็นสอดคล้องกัน คือ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

สหกรณ์ที่มีการจัดเก็บเงินสะสมในอัตราร้อยละ 5 ขึ้นไป ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.6 ที่เหลือเหมาะสมปานกลาง จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9 ทั้งนี้หากพิจารณาความเห็นในแต่ละฝ่าย พบว่า ทั้งสองฝ่ายมีความเห็นแตกต่างกัน คือ คณะกรรมการเห็นว่าเหมาะสมในระดับมาก ในขณะที่ฝ่ายจัดการเห็นว่าเหมาะสมปานกลาง

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของอัตราร้อยละเงินสะสม และจำนวนเงินเงินสะสมของพนักงานสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน

เงินสะสม	จำนวน (n=57)	ร้อยละ	ค่าสถิติ
อัตราร้อยละเงินสะสม (%)			
2 - 3	11	19.3	Mean = 4.82%
4 - 5	43	75.4	S.D. = 1.269
5 ขึ้นไป	3	5.3	Min = 3%
			Max = 9%
จำนวนเงินสะสม (บาทต่อเดือน)			
ไม่เกิน 500	6	10.5	Mean = 1,320.61 บาทต่อเดือน
501 - 1,000	29	50.9	S.D. = 1,202.704
1,001 - 1,500	8	14.0	Min = 366 บาทต่อเดือน
1,501 - 2,000	5	8.8	Max = 5,102 บาทต่อเดือน
2,501 ขึ้นไป	9	15.8	

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของความเหมาะสมในอัตราการสะสมต่าง ๆ ที่สหกรณ์จัดเก็บของสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุนจำแนกตามฝ่าย

ความเหมาะสม	คณะกรรมการ (n=19)		ฝ่ายจัดการ (n=57)		รวม (n=76)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อัตราเงินสะสมร้อยละ 2 – 3						
น้อย	3	3.9	5	6.6	8	10.5
ปานกลาง			3	3.9	3	3.9
มาก			3	3.9	3	3.9
อัตราเงินสะสมร้อยละ 4 - 5						
น้อย	3	3.9			3	3.9
ปานกลาง	5	6.6	23	30.3	28	36.9
มาก	3	3.9	6	7.9	9	11.8
มากที่สุด			14	18.4	14	18.4
อัตราเงินสะสมร้อยละ 5 ขึ้นไป						
ปานกลาง			3	3.9	3	3.9
มาก	5	6.6			5	6.6

ตอนที่ 2 การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในการศึกษาการประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน เป็นการศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการ และฝ่ายจัดการ เกี่ยวกับความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงานของกองทุนซึ่งมีทั้งหมด 6 ด้าน (ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของกองทุน รูปแบบของกองทุน การบริหารจัดการกองทุน บุคลากรในการจัดการกองทุน สิทธิและประโยชน์ของกองทุน และความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน) และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ ซึ่งในการประเมินผลสำเร็จจะพิจารณาจากจากค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของความเหมาะสม/ความคาดหวังและแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลการศึกษามีดังนี้

การประเมินความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงานของกองทุน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์

จากตาราง 6 พบว่าโดยภาพรวมสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุนเห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18) โดยสหกรณ์ที่เป็นสมาชิก

กองทุนเห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนในด้านที่มีความเหมาะสมมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านวัตถุประสงค์ของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.64) รองลงมาคือ ด้านความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.36) ด้านบุคลากรในการจัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.24) ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือมีความเหมาะสมในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสิทธิและประโยชน์ของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.13) ด้านรูปแบบของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.09) ด้านการบริหารจัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.08) สำหรับความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ พบว่า สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุนมีความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.73)

จากค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน อาจกล่าวได้ว่า การจัดตั้งกองทุนประสบผลสำเร็จในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.46)

นอกจากนี้ หากพิจารณาความคิดเห็นของคณะกรรมการ และฝ่ายจัดการพบว่า คณะกรรมการเห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) โดยคณะกรรมการเห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนในด้านที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านวัตถุประสงค์ของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.37) ส่วนด้านอื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการบริหารจัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.03) ด้านสิทธิและประโยชน์ของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.98) ด้านรูปแบบของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านบุคลากรในการจัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.68) สำหรับความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ พบว่า คณะกรรมการมีความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.76) ซึ่งจากค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ของคณะกรรมการ อาจกล่าวได้ว่า คณะกรรมการเห็นว่าการจัดตั้งกองทุนประสบผลสำเร็จในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.32)

ฝ่ายจัดการเห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.28) โดยฝ่ายจัดการเห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนในด้านที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านวัตถุประสงค์ของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.74) รองลงมา คือ ด้านความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.58) ด้านบุคลากรในการจัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.41) ส่วนด้านอื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสิทธิและประโยชน์ของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.18) ด้านรูปแบบของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.15) และด้านการบริหารจัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.09) สำหรับความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ พบว่า ฝ่ายจัดการมีความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.28) ซึ่งจากค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของความเหมาะสมในวิธีการ

ดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ของฝ่ายจัดการอาจกล่าวได้ว่า การจัดตั้งกองทุนประสบความสำเร็จในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.50)

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงานของกองทุน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุนจำแนกตามตำแหน่งงานในสหกรณ์

วิธีการดำเนินงานของกองทุน และความ คาดหวังในสิทธิประโยชน์	ตำแหน่งงานในสหกรณ์						รวม		
	คณะกรรมการ			ฝ่ายจัดการ					
	WMS.	S.D.	แปลผล	WMS.	S.D.	แปลผล	WMS.	S.D.	แปลผล
วิธีการดำเนินงานของกองทุน									
1. วัตถุประสงค์ของกองทุน	4.37	0.574	มากที่สุด	4.74	0.424	มากที่สุด	4.64	0.489	มากที่สุด
2. รูปแบบของกองทุน	3.88	0.359	มาก	4.15	0.666	มาก	4.09	0.614	มาก
3. การบริหารจัดการกองทุน	4.03	0.319	มาก	4.09	0.540	มาก	4.08	0.493	มาก
สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินสะสม	3.98	0.407	มาก	3.89	0.898	มาก	3.92	0.802	มาก
รายงานฐานะทางการเงินของกองทุน	3.96	0.663	มาก	4.20	0.738	มาก	4.14	0.723	มาก
การประชาสัมพันธ์	4.47	0.435	มากที่สุด	3.97	0.900	มาก	4.10	0.836	มาก
การมีส่วนร่วมในกองทุน	4.01	0.452	มาก	4.23	0.644	มากที่สุด	4.18	0.607	มาก
การมีส่วนร่วมของนายจ้าง	4.18	0.533	มาก	4.60	0.664	มากที่สุด	4.49	0.656	มากที่สุด
การจัดการเงินของกองทุน	3.59	0.530	มาก	3.65	0.619	มาก	3.63	0.595	มาก
- รายได้ของกองทุน	3.39	0.563	ปานกลาง	3.35	0.534	ปานกลาง	3.36	0.538	ปานกลาง
- ผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน	3.11	0.588	ปานกลาง	3.13	0.596	ปานกลาง	3.12	0.594	ปานกลาง
- ลงทุนในหุ้นสามัญกับองค์กร	3.86	0.705	มาก	3.61	0.693	มาก	3.78	0.701	มาก
- ค่าใช้จ่ายในการจัดการกองทุน	3.79	0.631	มาก	3.94	0.826	มาก	3.90	0.781	มาก
ความมั่นใจในฐานะทางกฎหมายของ กองทุน	3.76	0.801	มาก	4.32	0.703	มากที่สุด	4.18	0.762	มาก
ความเหมาะสมของอัตราเงินสะสม	4.08	0.187	มาก	4.39	0.760	มากที่สุด	4.32	0.677	มากที่สุด
4. บุคลากรในการจัดการกองทุน	3.76	0.580	มาก	4.41	0.613	มากที่สุด	4.24	0.664	มากที่สุด
5. สิทธิและประโยชน์ของกองทุน	3.98	0.587	มาก	4.18	0.604	มาก	4.13	0.602	มาก
ดอกเบี้ย/ผลประโยชน์จากกองทุน	3.64	0.713	มาก	3.83	0.625	มาก	3.78	0.649	มาก
ความมั่นคงทางคืนรายได้	4.16	0.898	มาก	4.53	0.741	มากที่สุด	4.43	0.793	มากที่สุด
การคทอคเงินกองทุนแก่สมาชิกใน ครอบครัว	4.16	0.661	มาก	4.19	0.743	มาก	4.18	0.719	มาก
6. ความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน	3.68	0.550	มาก	4.58	0.616	มากที่สุด	4.36	0.713	มากที่สุด
ผลการดำเนินงานโดยรวมของกองทุน	3.88	0.401	มาก	4.28	0.525	มากที่สุด	4.18	0.525	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

วิธีการดำเนินงานของกองทุน และความ คาดหวังในสิทธิประโยชน์	ตำแหน่งงานในสหกรณ์						รวม			
	คณะกรรมการ			ฝ่ายจัดการ						
	WMS.	S.D.	แปลผล	WMS.	S.D.	แปลผล	WMS.	S.D.	แปลผล	
ความคาดหวังในสิทธิประโยชน์										
ความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจาก กองทุน	4.76	0.409	มากที่สุด	4.72	0.563	มากที่สุด	4.73	0.526	มากที่สุด	
ผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุน	4.32	0.349	มากที่สุด	4.50	0.519	มากที่สุด	4.46	0.487	มากที่สุด	

หมายเหตุ ประกอบตารางผนวก 1 – 2

จากความคิดเห็นของคณะกรรมการ และฝ่ายจัดการในวิธีการดำเนินงานของกองทุนในแต่ละด้าน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ อาจกล่าวได้ว่า ทั้งสองฝ่ายมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ต่างก็เห็นว่ากองทุนประสบผลสำเร็จในการจัดตั้งในระดับมากที่สุด แม้ว่า คณะกรรมการจะเห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนโดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนฝ่ายจัดการเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- ความต้องการสวัสดิการ

จากตาราง 7 พบว่าโดยรวมแล้วสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุนมีความต้องการสวัสดิการที่กองทุนควรให้แก่สมาชิกในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.32) โดยมีความต้องการสวัสดิการในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ การประกันสุขภาพให้แก่สมาชิก (อันเกิดจากอุบัติเหตุ หรือ โรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน) (ค่าเฉลี่ย 4.71) รองลงมาคือ ให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ (ค่าเฉลี่ย 4.55) การประกันชีวิต (การเสียชีวิต อันเกิดจากการทำงาน) (ค่าเฉลี่ย 4.45) และ โบนัสที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุนทุก ๆ ปี (ค่าเฉลี่ย 4.34) ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ มีความต้องการในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิกในเทศกาลสำคัญ ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.99) และสามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.88)

นอกจากนี้ หากพิจารณาความคิดเห็นของคณะกรรมการ และฝ่ายจัดการพบว่า

โดยรวมแล้วคณะกรรมการมีความต้องการสวัสดิการที่กองทุนควรให้แก่สมาชิกในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) โดยมีความต้องการสวัสดิการในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ การประกันสุขภาพจากสมาชิกแก่สมาชิก (อันเกิดจากอุบัติเหตุ หรือโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน) (ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมาคือ ให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ (ค่าเฉลี่ย 4.37) และการประกันชีวิต (การเสียชีวิต อันเกิดจากการทำงาน) (ค่าเฉลี่ย 4.21) ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ มีความต้องการในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ โบนัสที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุน ทุก ๆ ปี (ค่าเฉลี่ย 3.74) สามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.74) และการจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิก ในเทศกาลสำคัญ ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.58)

โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีความต้องการสวัสดิการที่กองทุนควรให้แก่สมาชิกในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.43) โดยมีความต้องการสวัสดิการในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ การประกันสุขภาพจากสมาชิกแก่สมาชิก (อันเกิดจากอุบัติเหตุ หรือโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน) (ค่าเฉลี่ย 4.82) รองลงมาคือให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ (ค่าเฉลี่ย 4.61) โบนัสที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุน ทุก ๆ ปี (ค่าเฉลี่ย 4.54) การประกันชีวิต (การเสียชีวิต อันเกิดจากการทำงาน) (ค่าเฉลี่ย 4.53) ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ มีความต้องการในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิกในเทศกาลสำคัญ ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.12) และการเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการสวัสดิการของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน จำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์

สวัสดิการที่กองทุนควรให้แก่สมาชิก	ตำแหน่งในสหกรณ์						รวม		
	คณะกรรมการ			ฝ่ายจัดการ					
	WMS.	S.D.	แปลผล	WMS.	S.D.	แปลผล	WMS.	S.D.	แปลผล
การประกันสุขภาพให้แก่สมาชิก (อันเกิดจากอุบัติเหตุหรือโรค)	4.37	0.684	มากที่สุด	4.82	0.384	มากที่สุด	4.71	0.512	มากที่สุด
การประกันชีวิต (การเสียชีวิต อันเกิดจากการทำงาน)	4.21	0.631	มากที่สุด	4.53	0.630	มากที่สุด	4.45	0.641	มากที่สุด
โบนัสที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุนทุก ๆ ปี	3.74	1.368	มาก	4.54	0.600	มากที่สุด	4.34	0.917	มากที่สุด
การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิก ในเทศกาลสำคัญ ๆ	3.58	0.769	มาก	4.12	0.867	มาก	3.99	0.872	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

สวัสดิการที่กองทุน ควรให้แก่สมาชิก	ตำแหน่งในสหกรณ์						รวม		
	คณะกรรมการ			ฝ่ายจัดการ					
	WMS.	S.D.	แปลผล	WMS.	S.D.	แปลผล	WMS.	S.D.	แปลผล
ให้ผู้มีเงินคอกเบี้ยต่ำ	4.37	0.684	มากที่สุด	4.61	0.491	มากที่สุด	4.55	0.551	มากที่สุด
การเลือกรับเงินเป็นรายงวด เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น	3.74	0.733	มาก	3.93	1.015	มาก	3.88	0.952	มาก
รวม	4.00	0.631	มาก	4.43	0.374	มากที่สุด	4.32	0.484	มากที่สุด

หมายเหตุ ประกอบตารางผนวก 3

- **ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน**

ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน จะศึกษาในด้านการบริหารจัดการกองทุน ด้านเงินสะสมและเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง ด้านสิทธิประโยชน์จากเงินสะสมและเงินสมทบ และด้านแนวทางการพัฒนากองทุนด้านอื่น ๆ

จากตาราง 8 พบว่า

ด้านการบริหารจัดการกองทุน

โดยรวมแล้วคณะกรรมการ และฝ่ายจัดการที่แสดงความเห็น ให้ความเห็นว่าจะต้องบริหารกองทุนด้วยความรอบคอบ และสามารถให้ผลตอบแทนสูง บริหารจัดการกองทุนอย่างโปร่งใส จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.6 จะต้องมีการตัดสินใจรวดเร็ว แต่ต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการได้รับผลตอบแทน ดังนั้นคณะกรรมการที่จัดตั้งจะต้องมีจำนวนเหมาะสมและมีความชำนาญในด้านการลงทุน จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9 และทำให้เกิดความเสี่ยงน้อย จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.6

ด้านเงินสะสมและเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง

โดยรวมแล้วคณะกรรมการ และฝ่ายจัดการที่แสดงความเห็น ให้ความเห็นว่าจะต้องการให้ฝ่ายนายจ้างเงินสมทบสูงกว่าปัจจุบัน จาก 11% -15% ซึ่งถือเป็นสวัสดิการที่ดีกับเจ้าหน้าที่ (สมาชิก) รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วย ต้องมีการอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากเงินออมและควรเพิ่มการ

ออมมากขึ้น จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.6 รองลงมาคือ นายจ้างแต่ละแห่งควรมีเกณฑ์การจ่าย ในลักษณะที่พอเหมาะและสร้างแรงจูงใจให้แก่ลูกจ้างส่วนเงินสมทบของลูกจ้างควรจะสะสมใน อัตราที่สร้างอนาคตในการออมด้วย จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9 และให้มีปริมาณมากกว่า ปัจจุบัน จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.6

ด้านสิทธิประโยชน์จากเงินสะสม และเงินสมทบ

โดยรวมแล้วคณะกรรมการ และฝ่ายจัดการที่แสดงความเห็น ให้ความคิดเห็นว่า ต้องการให้มีความเสี่ยงน้อย ปลอดภัย ผลตอบแทนสูง เพื่อบังคับให้เพิ่มเงินสะสม และต้องคำนึงถึง สิทธิประโยชน์จากเงินสะสมและเงินสะสมให้อยู่ใน ไม่น้อยกว่าเงินฝากประจำของธนาคารพาณิชย์ จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.6 และเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้มากขึ้น จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.6

ด้านแนวทางการพัฒนากองทุนด้านอื่น ๆ (ความมั่นคงของกองทุน)

โดยรวมแล้วคณะกรรมการ และฝ่ายจัดการที่แสดงความเห็น ให้ความคิดเห็นว่าควร จัดให้มีประชุมสัมมนาสมาชิกเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สมาชิกได้รับทราบผลการดำเนินงาน และ เน้นด้านสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพิ่มขึ้น จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.6

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพใน แต่ละด้านจำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์ของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน

ความคิดเห็น	ตำแหน่งในสหกรณ์					
	คณะกรรมการ (n=19)		ฝ่ายจัดการ (n=57)		รวม (n=76)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการบริหารจัดการกองทุน						
ไม่แสดงความเห็น	17	89.5	44	77.2	61	80.3
จะต้องมีการตัดสินใจรวดเร็ว แต่ต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการได้รับผลตอบแทน ดังนั้น คณะกรรมการที่จัดตั้งจะต้องมีจำนวนเหมาะสม และมีความชำนาญในด้านการลงทุน			3	5.3	3	3.9
ต้องบริหารกองทุนด้วยความรอบคอบ และสามารถให้ผลตอบแทนสูง			5	8.8	5	6.6

ตาราง 8 (ต่อ)

ความคิดเห็น	ตำแหน่งในสหกรณ์					
	คณะกรรมการ		ฝ่ายจัดการ		รวม	
	(n=19)		(n=57)		(n=76)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บริหารจัดการกองทุนอย่างโปร่งใส			5	8.8	5	6.6
ให้กิจการมีความเสี่ยงน้อย	2	10.5			2	2.6
ด้านเงินสะสมและเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง						
ไม่แสดงความเห็น	17	89.5	44	77.2	61	80.3
ด้านเงินสมทบนายจ้างแต่ละแห่งควรมีเกณฑ์การจ่าย			3	5.3	3	3.9
ในลักษณะที่พอเหมาะและสร้างแรงจูงใจให้แก่						
ลูกจ้างส่วนเงินสมทบของลูกจ้างควรจะสะสมใน						
อัตราที่สร้างอนาคตในการออมด้วย						
ต้องการให้ฝ่ายนายจ้างเงินสมทบสูงกว่าปัจจุบัน จาก			5	8.8	5	6.6
11% -15% ซึ่งถือเป็นสวัสดิการที่ดีกับเจ้าหน้าที่						
(สมาชิก) รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการ						
ทำงานด้วย						
ต้องการให้มีการอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก เพื่อส่งเสริมให้			5	8.8	5	6.6
สมาชิกได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจาก						
เงินออมและควรเพิ่มการออมมากขึ้น						
ให้มีปริมาณมากกว่าปัจจุบัน	2	10.5			2	2.6
ด้านสิทธิประโยชน์จากเงินสมทบ และเงินสมทบ						
ไม่แสดงความเห็น	17	89.5	47	82.5	64	84.2
ต้องการให้มีความเสี่ยงน้อย ปลอดภัย ผลตอบแทนสูง			5	8.8	5	6.6
เพื่อจูงใจให้เพิ่มเงินสะสม						
ต้องการคำนึงถึงสิทธิประโยชน์จากเงินสะสมและเงิน			5	8.8	5	6.6
สะสมให้อยู่ใน ไม่น้อยกว่าเงินฝากประจำของ						
ธนาคารพาณิชย์						
เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้มากขึ้น	2	10.5			2	2.6

ตาราง 8 (ต่อ)

ความคิดเห็น	ตำแหน่งในสหกรณ์					
	คณะกรรมการ		ฝ่ายจัดการ		รวม	
	(n=19)		(n=57)		(n=76)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านแนวทางการพัฒนากองทุนด้านอื่น ๆ (ความมั่นคงของกองทุน)						
ไม่แสดงความเห็น	19	100.0	47	82.5	66	86.8
ควรจัดให้มีประชุมสัมมนาสมาชิกเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สมาชิกได้รับทราบผลการดำเนินงาน เน้นด้านสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพิ่มขึ้น			5	8.8	5	6.6
			5	8.8	5	6.6

ส่วนที่ 2 ศึกษามูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในการศึกษามูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะทำการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มสหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน ผลการศึกษามีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน

ในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบันในสหกรณ์ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง/ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์/ระยะเวลาทำงานในสหกรณ์ อาชีพ เงินเดือน และค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือน ผลการศึกษามีดังนี้

จากตาราง 9 พบว่า

- เพศ

คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 206 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.9 เป็นเพศชาย จำนวน 138 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.1

- อายุ

คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 122 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 101 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.4 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 84 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.4 มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.4 และมีอายุไม่เกิน 15 ปี จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.4 ซึ่งเฉลี่ยแล้วคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีอายุ 46.93 ปี สูงสุด 65 ปี และต่ำสุด 23 ปี

- ระดับการศึกษา

คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 147 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมาคือ ม.6/ปวช. จำนวน 77 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.4 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 57 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.6 ต่ำกว่า ม.6/ปวช. จำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.6 และ ปวส./อนุปริญญา จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.7

- สถานภาพสมรส

คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 247 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.8 รองลงมาคือ โสด จำนวน 80 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.3 และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.9

- ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง/ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

คณะกรรมการ ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้วไม่ถึง 1 ปี จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.2 รองลงมาคือ 1 - 2 ปี จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.1 และดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 3 – 5 ปี จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.7 ซึ่งเฉลี่ยแล้วคณะกรรมการดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 1.78 ปี สูงสุด 5 ปี และต่ำสุด 0.17 ปี

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 3 – 5 ปี จำนวน 98 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมาคือ ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 1 - 2 ปี จำนวน 72 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.3 ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 6 - 10 ปี จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.1 ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 11 – 15 ปี และ 26 ปีขึ้นไป จำนวนเท่ากันคือ 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.8 ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 21 - 25 ปี จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.2 และดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 16 – 20 ปี จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.6 ซึ่งเฉลี่ยแล้วเจ้าหน้าที่สหกรณ์ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 8.75 ปี สูงสุด 34.50 ปี และต่ำสุด 1.00 ปี

- ระยะเวลาในการเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ / ระยะเวลาทำงานในสหกรณ์

คณะกรรมการเป็นสมาชิกของสหกรณ์มาแล้ว 6 – 10 ปี จำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.0 รองลงมาคือ เป็นสมาชิกของสหกรณ์มาแล้ว 16 – 20 ปี จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ

5.5 เป็นสมาชิกของสหกรณ์มาแล้ว ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.1 เป็นสมาชิกของสหกรณ์มาแล้ว 21 - 25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.6 และเป็นสมาชิกของสหกรณ์มาแล้ว 11 - 15 ปี จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.2 ซึ่งเฉลี่ยแล้วคณะกรรมการเป็นสมาชิกของสหกรณ์มาแล้ว 13.98 ปี สูงสุด 40 ปี และต่ำสุด 1 ปี

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทำงานในสหกรณ์มาแล้ว ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 89 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.9 รองลงมาคือทำงานในสหกรณ์มาแล้ว 6 - 10 ปี จำนวน 68 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.8 ทำงานในสหกรณ์มาแล้ว 26 ปีขึ้นไป จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.5 ทำงานในสหกรณ์มาแล้ว 21 - 25 ปี จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.6 ทำงานในสหกรณ์มาแล้ว 16 - 20 ปี จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.4 และ ทำงานในสหกรณ์มาแล้ว 11 - 15 ปี จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.7 ซึ่งเฉลี่ยแล้วเจ้าหน้าที่สหกรณ์ทำงานในสหกรณ์มาแล้ว 12.37 ปี สูงสุด 34.50 ปี และต่ำสุด 1 ปี

- เงินเดือน โดยเฉลี่ยต่อเดือน

คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 100 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.1 รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 78 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.7 มีรายได้ต่อเดือน 5,001 - 10,000 บาท จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.0 มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.8 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.9 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.6 มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 40,000 บาท จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.7 และมีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.4 ซึ่งเฉลี่ยแล้วคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 22,040.73 บาท สูงสุด 70,000 บาท และต่ำสุด 5,280 บาท

- ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 จำนวน 92 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาคือมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 59 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.2 มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 5,001 - 10,000 บาท จำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.3 มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 จำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.8 มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.5 มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.0 มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 35,001 - 40,000 บาท จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.1 และมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 ขึ้นไป จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.5 ซึ่งเฉลี่ยแล้วคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 19,054.61 บาท สูงสุด 50,000 บาท และต่ำสุด 2,500 บาท

ตาราง 9 จำนวน และร้อยละของข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน

ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (n=344)	ร้อยละ	ค่าสถิติ
เพศ			
ชาย	138	40.1	
หญิง	206	59.9	
อายุ (ปี)			
ไม่เกิน 30	15	4.4	Mean = 46.93 ปี
31 - 40	84	24.4	S.D. = 9.761
41 - 50	122	35.5	Min = 23 ปี
51 - 60	101	29.4	Max = 65 ปี
60 ขึ้นไป	22	6.4	
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่า ม.6/ปวช	40	11.6	
ม.6 / ปวช	77	22.4	
ปวส / อนุปริญญา	23	6.7	
ปริญญาตรี	147	42.7	
สูงกว่าปริญญาตรี	57	16.6	
สถานภาพสมรส			
โสด	80	23.3	
สมรสแล้ว	247	71.8	
หม้าย / หย่า/แยกกันอยู่	17	4.9	
ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง/ทำงาน (ปี)			
คณะกรรมการ			
ไม่ถึง 1	35	10.2	Mean = 1.78 ปี
1 - 2	28	8.1	S.D. = 1.691
3 - 5	23	6.7	Min = 0.17 ปี
			Max = 5.00 ปี
ฝ่ายจัดการ			
1 - 2	72	23.3	Mean = 8.75 ปี
3 - 5	98	31.7	S.D. = 9.233
6 - 10	22	7.1	Min = 1.00 ปี

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (n=344)	ร้อยละ	ค่าสถิติ
11 - 15	21	6.8	Max = 34.50 ปี
16 - 20	11	3.6	
21 - 25	13	4.2	
26 ขึ้นไป	21	6.8	
ระยะเวลาการทำงาน (ปี)			
คณะกรรมการ			
ไม่เกิน 5	14	4.1	Mean = 13.98 ปี
6 - 10	31	9.0	S.D. = 9.238
11 - 15	4	1.2	Min = 1 ปี
16 - 20	19	5.5	Max = 40 ปี
21 - 25	9	2.6	
26 ขึ้นไป	9	2.6	
ฝ่ายจัดการ			
ไม่เกิน 5	89	25.9	Mean = 12.37 ปี
6 - 10	68	19.8	S.D. = 9.654
11 - 15	16	4.7	Min = 1 ปี
16 - 20	22	6.4	Max = 34.50 ปี
21 - 25	26	7.6	
26 ขึ้นไป	36	10.5	
เงินเดือนต่อเดือน (บาท)			
5,001 - 10,000	38	11.0	Mean = 22,040.73 บาท
10,001 - 15,000	78	22.7	S.D. = 11677.691
15,001 - 20,000	34	9.9	Min = 5,280 บาท
20,001 - 25,000	100	29.1	Max = 70,000 บาท
25,001 - 30,000	37	10.8	
30,001 - 35,000	26	7.6	
35,001 - 40,000	16	4.7	
40,001 ขึ้นไป	15	4.5	

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (n=344)	ร้อยละ	ค่าสถิติ
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน (บาท)			
5,001 - 10,000	56	16.3	Mean = 19,054.61 บาท
10,001 - 15,000	59	17.2	S.D. = 10,335.029
15,001 - 20,000	92	26.7	Min = 2,500 บาท
20,001 - 25,000	44	12.8	Max = 50,000 บาท
25,001 - 30,000	36	10.5	
30,001 - 35,000	31	9.0	
35,001 - 40,000	14	4.1	
40,001 ขึ้นไป	12	3.5	

ตอนที่ 2 การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย ความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์

การประเมินความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงานของกองทุน

ในการศึกษาการประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน เป็นการศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการ และฝ่ายจัดการของสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน เกี่ยวกับความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงานของกองทุนซึ่งมีทั้งหมด 6 ด้าน (ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของกองทุน รูปแบบของกองทุน การบริหารจัดการกองทุน บุคลากรในการจัดการกองทุน สิทธิและประโยชน์ของกองทุน และความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน) และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ ผลการศึกษามีดังนี้

การประเมินความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงานของกองทุน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์

จากตาราง 10 พบว่าโดยภาพรวมสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนเห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) โดยสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนเห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนในด้านที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ วัตถุประสงค์ของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.25) ส่วนด้านที่มีความเหมาะสมในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการบริหารจัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านสิทธิและประโยชน์ของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านรูปแบบของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และด้านบุคลากรในการจัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย

3.57) ส่วนด้านที่เหลือนี้อาจมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง คือ ด้านความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.32) สำหรับความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ พบว่า สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนมีความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96)

จากค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน อาจกล่าวได้ว่า สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกเห็นว่าการจัดตั้งกองทุนประสบผลสำเร็จในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70)

นอกจากนี้ หากพิจารณาความคิดเห็นของคณะกรรมการ และฝ่ายจัดการพบว่า คณะกรรมการเห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) โดยคณะกรรมการเห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนในด้านที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านวัตถุประสงค์ของกองทุนอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24) ส่วนด้านที่มีความเหมาะสมในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการบริหารจัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านสิทธิและประโยชน์ของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.59) ด้านรูปแบบของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านบุคลากรในการจัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.48) ส่วนด้านที่เหลือนี้อาจมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง คือ ด้านความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.28) สำหรับความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ พบว่า คณะกรรมการมีความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) ซึ่งจากค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ของคณะกรรมการ อาจกล่าวได้ว่า คณะกรรมการของสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนเห็นว่าการจัดตั้งกองทุนประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ฝ่ายจัดการเห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) โดยฝ่ายจัดการเห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนในด้านที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านวัตถุประสงค์ของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านสิทธิและประโยชน์ของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านรูปแบบของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และด้านบุคลากรในการจัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.46) ส่วนด้านที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง คือ ด้านความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.24) สำหรับความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ พบว่า ฝ่ายจัดการมีความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ซึ่งจากค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ของฝ่ายจัดการอาจกล่าวได้ว่า การจัดตั้งกองทุนประสบผลสำเร็จในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงานของกองทุน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน

การดำเนินงานของกองทุน	ตำแหน่งปัจจุบัน						รวม		
	คณะกรรมการ			ฝ่ายจัดการ			WMS.	S.D.	แปลผล
	WMS.	S.D.	แปลผล	WMS.	S.D.	แปลผล			
1. วัตถุประสงค์ของกองทุน	4.24	0.643	มากที่สุด	4.20	0.650	มาก	4.25	0.680	มากที่สุด
2. รูปแบบของกองทุน	3.58	0.620	มาก	3.52	0.651	มาก	3.66	0.662	มาก
3. การบริหารจัดการกองทุน	3.66	0.658	มาก	3.65	0.636	มาก	3.76	0.644	มาก
สิทธิประโยชน์ทางภาษีของเงินสะสม	3.68	0.837	มาก	3.64	0.823	มาก	3.74	0.805	มาก
การให้รายงานฐานะทางการเงินของกองทุน	3.95	0.826	มาก	3.93	0.793	มาก	4.04	0.792	มาก
การประชาสัมพันธ์	4.04	0.853	มาก	4.02	0.834	มาก	4.09	0.855	มาก
การมีส่วนร่วมในกองทุน	3.55	0.950	มาก	3.57	0.917	มาก	3.72	0.908	มาก
การมีส่วนร่วมของนายจ้าง	3.64	1.040	มาก	3.62	1.010	มาก	3.83	1.049	มาก
การจัดการเงินของกองทุน	3.08	0.638	ปานกลาง	3.09	0.618	ปานกลาง	3.15	0.586	ปานกลาง
- รายได้ของกองทุน	2.86	0.563	ปานกลาง	2.90	0.571	ปานกลาง	2.94	0.545	ปานกลาง
- ผู้รับฝากทรัพย์สินกองทุน	2.70	0.700	ปานกลาง	2.76	0.706	ปานกลาง	2.73	0.663	ปานกลาง
- ลงทุนในหุ้นสามัญกับองค์กร	3.10	0.602	ปานกลาง	3.13	0.595	ปานกลาง	3.25	0.703	ปานกลาง
- ค่าใช้จ่ายจัดการกองทุน	3.29	0.907	ปานกลาง	3.27	0.881	ปานกลาง	3.36	0.845	ปานกลาง
ความมั่นใจในฐานะทางกฎหมายของกองทุน	3.47	0.765	มาก	3.46	0.768	มาก	3.53	0.778	มาก
ความเหมาะสมของอัตราเงินสะสม	3.50	0.926	มาก	3.47	0.900	มาก	3.58	0.889	มาก
4. บุคลากรในการจัดการกองทุน	3.48	0.852	มาก	3.46	0.826	มาก	3.57	0.821	มาก
5. สิทธิและประโยชน์ของกองทุน	3.59	0.768	มาก	3.58	0.760	มาก	3.69	0.769	มาก
ดอกเบี้ยหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน	3.39	0.805	ปานกลาง	3.39	0.801	ปานกลาง	3.46	0.773	มาก
ความมั่นคงทางด้านรายได้	3.57	0.967	มาก	3.58	0.942	มาก	3.70	0.985	มาก
การคกทอดเงินกองทุนแก่สมาชิกในครอบครัว	3.82	0.855	มาก	3.78	0.847	มาก	3.90	0.861	มาก
6. ความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน	3.28	0.889	ปานกลาง	3.24	0.877	ปานกลาง	3.32	0.862	ปานกลาง
ผลการดำเนินงานโดยรวมของกองทุน	3.64	0.535	มาก	3.61	0.537	มาก	3.71	0.543	มาก
7. ความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน	3.57	0.893	มาก	3.56	0.865	มาก	3.69	0.866	มาก
ผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุน	3.60	0.675	มาก	3.58	0.662	มาก	3.70	0.667	มาก

หมายเหตุ ประกอบตารางผนวก 4 – 5

จากความคิดเห็นของคณะกรรมการ และฝ่ายจัดการในวิธีการดำเนินงานของกองทุนในแต่ละด้าน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ อาจกล่าวได้ว่า ทั้งสองฝ่ายมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ต่างก็เห็นว่ากองทุนประสบผลสำเร็จในการจัดตั้งในระดับมาก

ตอนที่ 3 มุลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าเป็นสมาชิก

ในการศึกษามูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย มุลเหตุจากกองทุน มุลเหตุจากบริษัทจัดการกองทุน และมุลเหตุทางด้านสหกรณ์และพนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ได้ผลการศึกษา ดังนี้

มุลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากตาราง 11 พบว่ามุลเหตุต่าง ๆ ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คิดเป็นร้อยละ 79.5 โดยมีมุลเหตุสำคัญที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ มุลเหตุจากบริษัทจัดการกองทุน คิดเป็นร้อยละ 83.2 รองลงมาคือ มุลเหตุจากกองทุน คิดเป็นร้อยละ 82.2 และมุลเหตุทางด้านสหกรณ์และพนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 73.0 เมื่อพิจารณาในแต่ละฝ่ายพบว่า

คณะกรรมการ เห็นว่ามุลเหตุต่าง ๆ ทำให้ สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คิดเป็นร้อยละ 77.4 โดยคณะกรรมการเห็นว่ามุลเหตุสำคัญที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุน คือ มุลเหตุจากกองทุน คิดเป็นร้อยละ 82.4 รองลงมาคือ มุลเหตุจากบริษัทจัดการกองทุน คิดเป็นร้อยละ 78.7 และมุลเหตุทางด้านสหกรณ์และพนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 71.1

ฝ่ายจัดการ เห็นว่ามุลเหตุต่าง ๆ ทำให้ สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คิดเป็นร้อยละ 80.1 โดยที่คณะกรรมการเห็นว่ามุลเหตุสำคัญที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุน คือ มุลเหตุจากบริษัทจัดการกองทุน คิดเป็นร้อยละ 84.6 รองลงมาคือ มุลเหตุจากกองทุน คิดเป็นร้อยละ 82.1 และมุลเหตุทางด้านสหกรณ์และพนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 73.6

นอกจากนี้ หากพิจารณาในตาราง 12 จะพบว่ามุลเหตุย่อยสูงสุดในแต่ละด้านมีดังนี้ มุลเหตุจากกองทุน คณะกรรมการและฝ่ายจัดการเห็นว่าเรื่องที่สำคัญ 3 อันดับแรก คือ กองทุนควรให้ความชัดเจนทางด้านกฎหมาย เนื่องจากการลงทางการเงินในระยะยาว ร้อยละ 94.8 รองลงมาคือ กองทุนยังขาดการประชาสัมพันธ์ อย่างทั่วถึงเกี่ยวกับกองทุน สิทธิ

ประโยชน์ การดำเนินงานกองทุน ร้อยละ 89.8 และ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ยังไม่สร้างแรงจูงใจที่มากพอ (ยังต่ำเนื่องจากกองทุนยังมีขนาดเล็ก) ร้อยละ 85.2

มูลเหตุจากบริษัทจัดการกองทุน คณะกรรมการและฝ่ายจัดการเห็นว่าเรื่องที่สำคัญสูงสุดเรียงตามลำดับดังนี้ ยังไม่มั่นใจในบริษัทจัดการว่ามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสัมพันธ์ของกองทุน ให้เกิดผลตอบแทนที่สูงได้ ร้อยละ 86.0 บริษัทจัดจ้าง ยังไม่ใช่บริษัทที่อยู่ในทะเบียนที่ถูกควบคุมโดย ก.ล.ด ร้อยละ 82.0 และ บริษัทจัดจ้างเป็นเพียงบริษัทเอกชนที่ไม่มีชื่อเสียงพอ และเป็นสัญญาจ้างเพียง 2 ปี การเปลี่ยนแปลงบริษัทเป็นเสี่ยง (Risk) ที่สำคัญ ร้อยละ 81.4

มูลเหตุทางด้านสหกรณ์และพนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ คณะกรรมการและฝ่ายจัดการเห็นว่าเรื่องที่สำคัญสูงสุด 3 อันดับแรก คือพนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ไม่มั่นใจในวิธีการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุน ร้อยละ 77.6 รองลงมาคือ สหกรณ์ยังขาดระเบียบรองรับในการจ่ายเงินสมทบให้แก่พนักงานและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ร้อยละ 75.6 และ คณะกรรมการบริการงานสหกรณ์ยังไม่เข้าใจสิทธิประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่พนักงานของสหกรณ์ ร้อยละ 75.3

ตาราง 11 ร้อยละของมูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

มูลเหตุ	ตำแหน่งปัจจุบัน		รวม (n=344)
	คณะกรรมการ (n=51)	ฝ่ายจัดการ (n=293)	
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
มูลเหตุจากกองทุน	82.4	82.1	82.2
มูลเหตุจากบริษัทจัดการกองทุน	78.7	84.6	83.2
มูลเหตุทางด้านสหกรณ์และพนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์	71.1	73.6	73.0
รวม	77.4	80.1	79.5

ตาราง 12 จำนวน และร้อยละของมูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สาเหตุ	ใช่		ไม่ใช่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มูลเหตุจากกองทุน				
กองทุนยังขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงเกี่ยวกับกองทุน สิทธิประโยชน์ การดำเนินงานกองทุน	309	89.8	35	10.2
กองทุนยังขาดความมั่นคง ทางการเงินที่จะสร้างความมั่นใจแก่นายจ้างและ ลูกจ้าง	287	83.4	57	16.6
กองทุนควรให้ความชัดเจนทางด้านกฎหมาย เนื่องจากเป็นการลงทางการเงิน ในระยะยาว	326	94.8	18	5.2
ยังต้องการศึกษาผลสำเร็จของกองทุนในอนาคตจากสมาชิกกองทุนก่อน	282	82.0	62	18.0
ยังไม่มีสถาบันการเงินของภาครัฐให้การรับรองความมั่นคงของกองทุน	278	80.8	66	19.2
สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ยังไม่สร้างแรงจูงใจที่มากพอ (ยังต่ำเนื่องจากกองทุนยังมี ขนาดเล็ก)	293	85.2	51	14.8
อัตราการสมทบ / สะสมเข้ากองทุน ยังขาดความเหมาะสม	234	68.0	110	32.0
อัตราผลตอบแทนจากรายได้ในสินทรัพย์ต่าง ๆ จากรายได้ของกองทุนที่ ปรากฏในงบการเงินที่เปิดเผยต่อสาธารณะชนยังต่ำกว่า ทุนคงไว้ในตลาด หลักทรัพย์	264	76.7	80	23.3
ผลการดำเนินงานของกองทุนที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร (พัฒนาจากกำไรสุทธิของกองทุน)	279	81.1	65	18.9
ยังมีสหกรณ์สมาชิกที่เข้าร่วมกองทุนจำนวนน้อยเกินไป	253	73.5	91	26.5
สิทธิประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับสิทธิประโยชน์ในอนาคตที่ใช้เวลานาน จึง ไม่สร้างแรงจูงใจ	292	84.9	52	15.1
กองทุนไม่มีสวัสดิการอื่นนอกจากสิทธิประโยชน์ในอนาคต	270	78.5	74	21.5
มูลเหตุจากบริษัทจัดการกองทุน (บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน บิที จำกัด)				
ยังไม่มั่นใจในบริษัทจัดการว่ามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ สัมพันธ์ของกองทุน ให้เกิดผลตอบแทนที่สูงได้	296	86.0	48	14.0
บริษัทจัดจ้างเป็นเพียงบริษัทเอกชนที่ไม่มีชื่อเสียงและเป็นสัญญาจ้าง เพียง 2 ปี การเปลี่ยนแปลงบริษัทเป็นเสี่ยง (Risk) ที่สำคัญ	280	81.4	64	18.6
บริษัทจัดจ้าง ยังไม่ใช่วิษัทที่อยู่ในทะเบียนที่ถูกควบคุมโดย ก.ล.ต	282	82.0	62	18.0

ตาราง 12 (ต่อ)

สาเหตุ	ใช่		ไม่ใช่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มูลเหตุทางด้านสหกรณ์และพนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์				
สหกรณ์ยังขาดระเบียบรองรับในการจ่ายเงินสมทบให้แก่พนักงานและเจ้าหน้าที่สหกรณ์	260	75.6	84	24.4
สหกรณ์มีบ่าเหน็จให้แก่พนักงานเมื่อเกษียณอายุอยู่แล้ว และสหกรณ์ไม่ ต้องจ่ายเงินบ่าเหน็จให้แก่พนักงานในปัจจุบัน แต่ถ้าสหกรณ์เข้าเป็น สมาชิกกองทุนฯ สหกรณ์จะต้องจ่ายเงินทุกเดือน	236	68.6	108	31.4
สหกรณ์สามารถบริหารจัดการเงินที่อยู่ให้มีประสิทธิภาพ และเกิด ประสิทธิผลได้ดีกว่า	244	70.9	100	29.1
คณะกรรมการบริหารงานสหกรณ์ยังไม่เข้าใจสิทธิประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ พนักงานของสหกรณ์	259	75.3	85	24.7
คณะกรรมการส่วนหนึ่งเห็นว่าพนักงานที่ทำงานกับสหกรณ์ไม่นานนัก สวัสดิการอื่นน่าจะมิประโยชน์แก่พนักงานมากกว่า	232	67.4	112	32.6
พนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์เห็นว่าการเข้าเป็นสมาชิกกองทุน เกิด ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ซึ่งปัจจุบันมีภาระค่าใช้จ่ายไม่เพียงพออยู่แล้ว	235	68.3	109	31.7
พนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ไม่มั่นใจในวิธีการดำเนินงานของ คณะกรรมการกองทุน	267	77.6	77	22.4
พนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ไม่ทราบว่ามียกกองทุนฯ	234	68.0	110	32.0
พนักงาน/เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ รายละเอียดต่าง ๆ ของกองทุน	292	84.9	52	15.1

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ที่แสดงความเห็น เห็นว่ามูลเหตุอื่น ๆ ที่ทำให้สหกรณ์
ออมทรัพย์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้แก่ การไม่ทราบรายละเอียดต่าง ๆ
เกี่ยวกับกองทุนทั้งในเรื่องของความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกองทุน และสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับทั้งใน
ระยะสั้นและระยะยาว จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.9 รองลงมาคือ ไม่มีเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่
เป็นเจ้าหน้าที่ประจำ จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.6 มีกองทุนเลี้ยงชีพกับบริษัทอื่นแล้ว จำนวน 2
ราย คิดเป็นร้อยละ 0.6 และไม่มั่นใจหลักประกันกองทุน จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.3

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของมูลเหตุอื่น ๆ ที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ

มูลเหตุอื่น ๆ ที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุน	จำนวน (n= 344)	ร้อยละ
ไม่แสดงความเห็น	322	93.6
การไม่ทราบรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับกองทุนทั้งในเรื่องของความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกองทุน และสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	10	2.9
มีกองทุนเลี้ยงชีพกับบริษัทอื่นแล้ว	2	0.6
ไม่มั่นใจหลักประกันของกองทุน	1	0.3
ไม่มีเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำ	9	2.6

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอนาคต

จากตาราง 14 พบว่า คณะกรรมการ และฝ่ายจัดการเห็นว่าสหกรณ์อาจจะเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสหกรณ์ จำนวน 203 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาคือเข้าแน่นอน จำนวน 117 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.0 และไม่เข้าแน่นอน จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.0 โดย

คณะกรรมการเห็นว่าสหกรณ์อาจจะเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสหกรณ์ จำนวน 52 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมาคือเข้าแน่นอน จำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.0 และไม่เข้าแน่นอน จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.5

ฝ่ายจัดการ (ประจำ) เห็นว่าสหกรณ์อาจจะเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสหกรณ์ จำนวน 130 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมาคือ เข้าแน่นอน จำนวน 84 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.7 และไม่เข้าแน่นอน จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.9

ฝ่ายจัดการ (ชั่วคราว) เห็นว่าสหกรณ์อาจจะเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสหกรณ์ จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 91.3 ที่เหลือเข้าแน่นอน จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.7

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของการเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ จำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์

การเข้าเป็นสมาชิกกองทุน	ตำแหน่งในสหกรณ์						รวม	
	คณะกรรมการ		ฝ่ายจัดการประจำ		ฝ่ายจัดการชั่วคราว		จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เข้าแน่นอน	31	36.0	84	35.7	2	8.7	117	34.0
อาจจะเข้า	52	60.5	130	55.3	21	91.3	203	59.0
ไม่เข้าแน่นอน	3	3.5	21	8.9	0	0.0	24	7.0
รวม	86	100.0	235	100.0	23	100.0	344	100.0

สาเหตุการตัดสินใจเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสหกรณ์ในอนาคต

จากตาราง 15 พบว่า

คณะกรรมการ และฝ่ายจัดการที่ให้ความเห็นว่าสหกรณ์อาจจะเข้าเป็นสมาชิกกองทุน เนื่องจากต้องพิจารณาในหลายด้านเพราะเป็นการลงทุนระยะยาว จำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.1 รองลงมาคือ เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ได้มากขึ้นสมาชิกมีผลประโยชน์มากขึ้น จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.8 ถ้ากองทุนมีความน่าเชื่อถือ มีผลตอบแทนที่ดี และมีความมั่นคงสูง จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.7 เกิดภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.6 ไม่ทราบข้อมูลแน่ชัด จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.0 สมาชิกเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเพิ่มขึ้น จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.0 และต้องรอความชัดเจนของผู้บริหารกองทุนและนโยบายการลงทุนของกองทุน จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.5

คณะกรรมการ และฝ่ายจัดการที่ให้ความเห็นว่าสหกรณ์จะเข้าเป็นสมาชิกกองทุนแน่นอน เนื่องจาก ถ้ากองทุนมีความน่าเชื่อถือ มีผลตอบแทนที่ดี และมีความมั่นคงสูง จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.9 และเพื่อเป็นสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ได้มากขึ้นสมาชิกมีผลประโยชน์มากขึ้น จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.9

คณะกรรมการ และฝ่ายจัดการที่ให้ความเห็นว่าสหกรณ์จะไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนแน่นอน เนื่องจาก มีบุคลากรจำนวนน้อย ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านนี้โดยตรง จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.1 เกิดภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9 และอายุมาก จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.0

ตาราง 15 จำนวนและร้อยละของสาเหตุการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ จำแนกตามการเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สาเหตุการเข้าเป็นสมาชิกกองทุน	การเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ						รวม	
	เข้าแน่นอน		อาจจะเข้า		ไม่เข้าแน่นอน		จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่แสดงความคิดเห็น	84	83.2	131	68.2	26	51.0	241	70.1
เกิดการระคายจ่ายเพิ่มมากขึ้น			3	1.6	2	3.9	5	1.5
ต้องพิจารณาในหลายด้านเพราะเป็นการลงทุนระยะยาว			29	15.1			29	8.4
ต้องรอความชัดเจนของผู้บริหารกองทุนและนโยบายการลงทุนของกองทุน			1	0.5			1	0.3
ถ้ากองทุนมีความน่าเชื่อถือ มีผลตอบแทนที่ดี และมีความมั่นคงสูง	9	8.9	11	5.7			20	5.8
มีบุคลากรจำนวนน้อย ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านนี้โดยตรง					22	43.1	22	6.4
ไม่ทราบข้อมูลแน่ชัด			2	1.0			2	0.6
เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ได้มากขึ้นสมาชิกมีผลประโยชน์มากขึ้น	8	7.9	13	6.8			21	6.1
สมาชิกเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเพิ่มขึ้น			2	1.0			2	0.6
อายุมาก					1	2.0	1	0.3
รวม	101	100.0	192	100.0	51	100.0	344	100.0

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหากเป็นเจ้าหน้าที่ประจำของสหกรณ์

จากตาราง 16 พบว่าคณะกรรมการ และฝ่ายจัดการคิดว่าหากเป็นเจ้าหน้าที่ประจำของสหกรณ์อาจจะเข้าเป็นสมาชิกกองทุน จำนวน 203 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาคือเข้าแน่นอน จำนวน 117 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.0 และไม่เข้าแน่นอน จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.0 โดย

คณะกรรมการเห็นว่าอาจจะเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสหกรณ์ จำนวน 52 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมาคือเข้าแน่นอน จำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.0 และไม่เข้าแน่นอน จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.5

ฝ่ายจัดการ (ชั่วคราว) เห็นว่าอาจจะเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ สหกรณ์ จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 91.3 รองลงมาคือเข้าแน่นอน จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.7

ฝ่ายจัดการ (ประจำ) เห็นว่าอาจจะเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ สหกรณ์ จำนวน 130 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมาคือเข้าแน่นอน จำนวน 84 ราย คิดเป็น ร้อยละ 35.7 และไม่เข้าแน่นอน จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.9

ตาราง 16 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นในการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของหาก เป็นเจ้าหน้าที่ประจำของสหกรณ์ จำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์

การเข้าเป็นสมาชิก กองทุน	ตำแหน่งปัจจุบันในสหกรณ์						รวม	
	คณะกรรมการ		ฝ่ายจัดการประจำ		ฝ่ายจัดการชั่วคราว		จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เข้าแน่นอน	31	36.0	84	35.7	2	8.7	117	34.0
อาจจะเข้า	52	60.5	130	55.3	21	91.3	203	59.0
ไม่เข้าแน่นอน	3	3.5	21	8.9			24	7.0
รวม	86	100.0	235	100.0	23	100.0	344	100.0

สาเหตุการตัดสินใจเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสหกรณ์หากเป็นเจ้าหน้าที่ ประจำของสหกรณ์

จากตาราง 17 พบว่า

คณะกรรมการ และฝ่ายจัดการที่เห็นว่าหากเป็นเจ้าหน้าที่ประจำของสหกรณ์ อาจจะเข้าเป็นสมาชิกกองทุน เพราะต้องพิจารณารายละเอียดในด้านต่าง ๆ ให้ดีก่อน จำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.3 รองลงมาคือ ถ้ากองทุนสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าจะดูแลรักษาผลประโยชน์ และให้ผลตอบแทนที่ดี มีความมั่นคงจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.9 เป็นประโยชน์แก่พนักงาน ประจำสหกรณ์ ให้มีความมั่นคงมากขึ้น ได้มีค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.9 เกิดภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น และไม่มั่นใจในวิธีการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุน จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.5

คณะกรรมการ และฝ่ายจัดการที่เห็นว่าหากเป็นเจ้าหน้าที่ประจำของสหกรณ์จะเข้า เป็นสมาชิกกองทุนแน่นอน เนื่องจากจะมีเงินสำรองและมีความมั่นคงในชีวิตเมื่ออายุมากขึ้น และ จะมีผลดอกเบี้ยจากการบริหารของกองทุน จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.5 รองลงมาคือ เป็น

ประโยชน์แก่พนักงานประจำสหกรณ์ ให้มีความมั่นคงมากขึ้น ได้มีค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.1 และไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนอื่น จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.9

คณะกรรมการ และฝ่ายจัดการที่เห็นว่าหากเป็นเจ้าหน้าที่ประจำของสหกรณ์จะไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนแน่นอน เนื่องจาก เกิดภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น และไม่มั่นใจในวิธีการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุน จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.3

ตาราง 17 จำนวนและร้อยละของสาเหตุการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสหกรณ์ หากเป็นเจ้าหน้าที่ประจำของสหกรณ์

สาเหตุ	การเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (หากเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ)						รวม	
	เข้าแน่นอน		อาจจะเข้า		ไม่เข้าแน่นอน		จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่แสดงความคิดเห็น	86	73.5	153	75.4	22	91.7	261	75.9
เกิดภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น และไม่มั่นใจในวิธีการ ดำเนินงานของคณะกรรมการ กองทุน			1	0.5	2	8.3	3	0.9
จะมีเงินสำรองและมีความมั่นคง ในชีวิตเมื่ออายุมากขึ้น และจะมี ผลคอกเบี้ยจากการบริหารของ กองทุน	17	14.5					17	4.9
ต้องพิจารณารายละเอียดในด้าน ต่าง ๆ ให้ดีก่อน			29	14.3			29	8.4
ถ้ากองทุนสามารถสร้างความ เชื่อมั่นว่าจะดูแลรักษา ผลประโยชน์ และให้ ผลตอบแทนที่ดี มีความมั่นคง			10	4.9			10	2.9
เป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ประจำ สหกรณ์ ให้มีความมั่นคงมากขึ้น ได้มีค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น	13	11.1	10	4.9			23	6.7
ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนอื่น	1	0.9					1	0.3
รวม	117	100.0	203	100.0	24	100.0	344	100.0

ตอนที่ 4 ความต้องการสวัสดิการและความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความต้องการสวัสดิการ

การศึกษาความต้องการสวัสดิการของคณะกรรมการ และฝ่ายจัดการของสหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน เป็นการศึกษาความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมของคณะกรรมการ และฝ่ายจัดการของสหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุนที่ต้องการให้กองทุนจัดสวัสดิการเพิ่มเติม ผลการศึกษามีดังนี้

จากตาราง 18 พบว่า โดยรวมสหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุนมีความต้องการสวัสดิการเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมาคือ การมีประกันชีวิตให้ (การเสียชีวิต อันเกิดจากการทำงาน) คิดเป็นร้อยละ 64.5 โบนัส ที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุน ทุก ๆ ปี คิดเป็นร้อยละ 59.0 การประกันสุขภาพจากสมาชิกแก่สมาชิก คิดเป็นร้อยละ 57.0 การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิก ในเทศกาลสำคัญ ๆ คิดเป็นร้อยละ 43.9 สามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 38.7 และอื่น ๆ (สมาชิกมีสิทธิเลือกโรงพยาบาลได้ทุกที่ในประเทศ) คิดเป็นร้อยละ 3.2 โดย

คณะกรรมการมีความต้องการสวัสดิการเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ คิดเป็นร้อยละ 17.4 รองลงมาคือ โบนัส ที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุน ทุก ๆ ปี คิดเป็นร้อยละ 15.7 มีประกันชีวิตให้ (การเสียชีวิต อันเกิดจากการทำงาน) คิดเป็นร้อยละ 14.8 การประกันสุขภาพจากสมาชิกแก่สมาชิก คิดเป็นร้อยละ 13.4 การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิกในเทศกาลสำคัญ ๆ คิดเป็นร้อยละ 11.9 สามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 9.3 และอื่น ๆ (สมาชิกมีสิทธิเลือกโรงพยาบาลได้ทุกที่ในประเทศ) คิดเป็นร้อยละ 0.3

ฝ่ายจัดการมีความต้องการสวัสดิการเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีประกันชีวิตให้ (การเสียชีวิต อันเกิดจากการทำงาน) คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาคือ การให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ คิดเป็นร้อยละ 48.0 การประกันสุขภาพจากสมาชิกแก่สมาชิก คิดเป็นร้อยละ 43.6 โบนัส ที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุน ทุก ๆ ปี คิดเป็นร้อยละ 43.3 การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิก ในเทศกาลสำคัญ ๆ คิดเป็นร้อยละ 32.0 สามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 29.4 และอื่น ๆ (สมาชิกมีสิทธิเลือกโรงพยาบาลได้ทุกที่ในประเทศ) คิดเป็นร้อยละ 10 หากจำแนกประเภทของฝ่ายจัดการ พบว่า

ฝ่ายจัดการชั่วคราวมีความต้องการสวัสดิการเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีประกันชีวิตให้ (การเสียชีวิต อันเกิดจากการทำงาน) คิดเป็นร้อยละ 6.7 รองลงมาคือ การประกันสุขภาพจากสมาชิกแก่สมาชิก คิดเป็นร้อยละ 6.4 การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิก ในเทศกาลสำคัญ คิดเป็น

ร้อยละ 3.2 ให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ คิดเป็นร้อยละ 1.2 โบນัสน์ ที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุน ทุก ๆ ปี คิดเป็นร้อยละ 1.2 และสามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 0.6

ฝ่ายจัดการประจำมีความต้องการสวัสดิการเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาคือ การมีประกันชีวิตให้ (การเสียชีวิต อันเกิดจากการทำงาน) คิดเป็นร้อยละ 43.0 มีโบนัสน์ ที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุน ทุก ๆ ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 การประกันสุขภาพจากสมาชิกแก่สมาชิก คิดเป็นร้อยละ 37.2 สามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 28.8 การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิก ในเทศกาลสำคัญ ๆ คิดเป็นร้อยละ 28.8 และอื่น ๆ (สมาชิกมีสิทธิเลือกโรงพยาบาลได้ทุกที่ในประเทศไทย) คิดเป็นร้อยละ 2.9

หากพิจารณาในแต่ละตำแหน่งจะเห็นว่า มีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ คณะกรรมการ ต้องการสวัสดิการในเรื่องการให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ โบนัสน์ที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุนทุก ๆ ปี ส่วนฝ่ายจัดการชั่วคราว ต้องการสวัสดิการในเรื่อง มีประกันชีวิตให้ (การเสียชีวิต อันเกิดจากการทำงาน) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การประกันสุขภาพจากกองทุนแก่สมาชิก สำหรับฝ่ายจัดการประจำ ต้องการสวัสดิการในเรื่อง การให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีประกันชีวิตให้ (การเสียชีวิต อันเกิดจากการทำงาน)

ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน ร้อยละ 50.0 ขึ้นไป ต้องการให้เพิ่มสวัสดิการการให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ มีประกันชีวิตให้ (การเสียชีวิต อันเกิดจากการทำงาน) โบนัสน์ ที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุน ทุก ๆ ปี และการประกันสุขภาพจากกองทุนแก่สมาชิก ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ มีความต้องการน้อยกว่าร้อยละ 50.0

ตาราง 18 ร้อยละของความต้องการสวัสดิการของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน จำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์

ความต้องการสวัสดิการ	คณะกรรมการ ร้อยละ	ฝ่ายจัดการ			รวม ทั้งหมด ร้อยละ
		ชั่วคราว ร้อยละ	ประจำ ร้อยละ	รวม ร้อยละ	
ให้กู้ยืมเงินคอกเบี้ยต่ำ	17.4	1.2	46.8	48.0	65.4
มีประกันชีวิตให้ (การเสียชีวิต อันเกิดจากการทำงาน)	14.8	6.7	43.0	49.7	64.5
โบนัส ที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุน ทุก ๆ ปี	15.7	1.2	42.2	43.3	59.0
การประกันสุขภาพจากกองทุนแก่สมาชิก	13.4	6.4	37.2	43.6	57.0
การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิก ในเทศกาลสำคัญ ๆ	11.9	3.2	28.8	32.0	43.9
สามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น	9.3	0.6	28.8	29.4	38.7
อื่น ๆ (สมาชิกมีสิทธิเลือกโรงพยาบาลได้ทุกที่ในประเทศ)	0.3	0.0	2.9	2.9	3.2

หมายเหตุ ประกอบตารางผนวก 7 – 11

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน จะศึกษาในด้านการบริหารจัดการกองทุน ด้านเงินสะสมและเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง ด้านสิทธิประโยชน์จากเงินสะสมและเงินสมทบ และด้านแนวทางการพัฒนากองทุนด้านอื่น ๆ ผลการศึกษามีดังนี้

ด้านการบริหารจัดการกองทุน

จากตาราง 19 พบว่าสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการกองทุน ดังนี้ ควรใช้สวัสดิการกองทุนให้เป็นประโยชน์ แก่สมาชิกมากที่สุด จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.3 รองลงมาคือการหักลดหย่อนภาษีจากเงินสะสม ไม่เกิน 10,000 บาทนั้นค่าเกินไป จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.0 ต้องมีนโยบายที่ดีและให้ความชัดเจน จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.1 ผู้บริหารต้องมีความเสี่ยสละ และต้องมีความรับผิดชอบงานในองค์กรทุกด้าน และจะต้องทำงานให้มีความเรียบร้อยและละเอียดทุกด้านทุกอย่าง จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.8 เกิดจากภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น และไม่มั่นใจในวิธีการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุน จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.3 ควรลงทุนให้มีอัตราเสี่ยงน้อยสุด จำนวน 1

ราย คิดเป็นร้อยละ 0.3 มีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นเพื่อความมั่นใจของสมาชิกด้วยการจัดรายการทางทีวี จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.3 โดย

คณะกรรมการให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการกองทุน ดังนี้ ผู้บริหารต้องมีความเสียสละ และต้องมีความรับผิดชอบงานในองค์กรทุกด้าน และจะต้องทำงานให้มีความเรียบร้อยและละเอียดทุกด้านทุกอย่างมากที่สุด จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.5 รองลงมาคือควรใช้สวัสดิการกองทุนให้เป็นประโยชน์ แก่สมาชิก จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.2 และมีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นเพื่อความมั่นใจของสมาชิกด้วยการจัดรายการทางทีวี จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.2

ฝ่ายจัดการชั่วคราวให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการกองทุน คือ ควรลงทุนให้มีอัตราเสี่ยงน้อยสุด จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.3

ฝ่ายจัดการประจำให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการกองทุน ดังนี้ การหักลดหย่อนภาษีจากเงินสะสม ไม่เกิน 10,000 บาทนั้นต่ำเกินไป จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.3 ควรใช้สวัสดิการกองทุนให้เป็นประโยชน์ แก่สมาชิก จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.3 มีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นเพื่อความมั่นใจของสมาชิกด้วยการจัดรายการทางทีวี จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.8 ต้องมีนโยบายที่ดีและให้ความชัดเจน จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.0 ผู้บริหารต้องมีความเสียสละ และต้องมีความรับผิดชอบงานในองค์กรทุกด้าน และจะต้องทำงานให้มีความเรียบร้อยและละเอียดทุกด้านทุกอย่าง จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.6 เกิดจากภาวะค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น และไม่มั่นใจในวิธีการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุน จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.4

ตาราง 19 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการ
และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน จำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์

ความเห็น	ตำแหน่งในสหกรณ์						รวม	
	คณะกรรมการ		ฝ่ายจัดการ					
	จำนวน	ร้อยละ	ชั่วคราว		ประจำ		จำนวน	ร้อยละ
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่แสดงความเห็น	81	94.2	22	95.7	192	81.7	307	91.9
การหักลดหย่อนภาษีจากเงินสะสม ไม่เกิน 10,000 บาทนั้นต่ำเกินไป					10	4.3	10	3.0
เกิดจากภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น และไม่มั่นใจในวิธีการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุน					1	0.4	1	0.3
ควรใช้สวัสดิการกองทุนให้เป็นประโยชน์แก่สมาชิก	1	1.2			10	4.3	11	3.3
ควรลงทุนให้มีอัตราเสี่ยงน้อยสุด			1	4.3			1	0.3
ต้องมีนโยบายที่ดีและให้ความชัดเจน					7	3.0	7	2.1
ผู้บริหารต้องมีความเสถียร และต้องมีความรับผิดชอบงานในองค์กรทุกด้าน และจะต้องทำงานให้มีความเรียบร้อยและละเอียดทุกด้านทุกอย่าง	3	3.5			6	2.6	6	1.8
มีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นเพื่อความมั่นใจของสมาชิกด้วยการจัดรายการทางทีวี	1	1.2			9	3.8	1	0.3
รวม	86	100.0	23	100.0	235	100.0	344	100.0

ด้านเงินสะสมและเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง

จากตาราง 20 พบว่า สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านเงินสะสมและเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง ดังนี้ อัตราเงินสะสมและเงินสมทบขั้นต่ำร้อยละ 1 คิดว่าต่ำเกินไป ควรกำหนดขั้นต่ำที่ 3-5 %มากที่สุด จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.9 รองลงมาคือให้เป็นไปตามกฎระเบียบของสหกรณ์ตามกฎหมายแรงงานของรัฐบาล จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.7 ควรแยกเงินสะสมของแต่ละส่วนในการนำไปลงทุน จำนวน 1 ราย คิดเป็น

ร้อยละ 0.3 แล้วแต่ความสามารถของแต่ละสหกรณ์ จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.3 ให้มีสวัสดิการที่ดีกว่านี้ จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.3 โดย

คณะกรรมการให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านเงินสะสมและเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง ดังนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละสหกรณ์ จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.2 ให้เป็นไปตามกฎระเบียบของสหกรณ์ตามกฎหมายแรงงานของรัฐบาล จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.2

ฝ่ายจัดการชั่วคราวให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านเงินสะสมและเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง คือ ควรแยกเงินสะสมของแต่ละส่วนในการนำไปลงทุน จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.3

ฝ่ายจัดการประจำให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านเงินสะสมและเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง ดังนี้ อัตราเงินสะสมและเงินสมทบ ขั้นต่ำร้อยละ 1 คิดว่าต่ำเกินไป ควรกำหนดขั้นต่ำที่ 3-5 % มากที่สุด จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.3 รองลงมาคือให้มีสวัสดิการที่ดีกว่านี้ จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.8 ให้เป็นไปตามกฎระเบียบของสหกรณ์ตามกฎหมายแรงงานของรัฐบาล จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตาราง 20 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นด้านเงินสะสมและเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้างของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน จำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์

ความเห็น	ตำแหน่งในสหกรณ์						รวม	
	คณะ		ฝ่ายจัดการ					
	กรรมการ		ชั่วคราว		ประจำ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แสดงความคิดเห็น	84	97.7	22	95.7	210	89.4	325	94.5
ควรแยกเงินสะสมของแต่ละส่วน			1	4.3			1	0.3
ในการนำไปลงทุน								
ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละสหกรณ์	1	1.2					1	0.3
ให้เป็นไปตามกฎระเบียบของสหกรณ์ตามกฎหมายแรงงานของรัฐบาล	1	1.2			6	2.6	6	1.7
ให้มีสวัสดิการที่ดีกว่านี้					9	3.8	1	0.3
อัตราเงินสะสมและเงินสมทบ ขึ้นต่ำร้อยละ 1 คิดว่าต่ำเกินไป ควรกำหนดขั้นต่ำที่ 3-5 %					10	4.3	10	2.9
รวม	86	100.0	23	100.0	235	100.0	344	100.0

ด้านสิทธิประโยชน์จากเงินสะสม และเงินสมทบ

จากตาราง 21 พบว่าสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสิทธิประโยชน์จากเงินสะสม และเงินสมทบ ดังนี้ ให้ความคล่องตัวกับลูกจ้างมากที่สุด จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.3 รองลงมาคือ ขึ้นอยู่กับคืนสังกัดจะพิจารณาแต่จะต้องเป็นไปตามกฎระเบียบที่วางไว้ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.7 ควรขยายสิทธิประโยชน์จากเงินสะสมและเงินสำรองให้มากขึ้น จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.3 ให้ความคล่องตัวกับลูกจ้าง จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.3 โดย

ฝ่ายจัดการชั่วคราวให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสิทธิประโยชน์จากเงินสะสม และเงินสมทบ ว่า ควรขยายสิทธิประโยชน์จากเงินสะสมและเงินสำรองให้มากขึ้น จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.3

ฝ่ายจัดการประจำให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสิทธิประโยชน์จากเงินสะสม และเงินสมทบ ดังนี้ ให้ความคล่องตัวกับลูกค้ามากที่สุด จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.4 รองลงมาคือ ขึ้นอยู่กับต้นสังกัดจะพิจารณาแต่จะต้องเป็นไปตามกฎระเบียบที่วางไว้ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.6 และให้ความคล่องตัวกับลูกจ้าง จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.4

ตาราง 21 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นด้านสิทธิประโยชน์จากเงินสะสม และเงินสมทบของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน จำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์

ความเห็น	ตำแหน่งในสหกรณ์						รวม	
	คณะกรรมการ		ฝ่ายจัดการ					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แสดงความเห็น	86	100.0	22	95.7	220	93.6	328	95.3
ควรขยายสิทธิประโยชน์จากเงินสะสมและเงินสำรองให้มากขึ้น			1	4.3			1	0.3
แล้วแต่ต้นสังกัดจะพิจารณาแต่จะต้องเป็นไปตามกฎระเบียบที่วางไว้					6	2.6	6	1.7
ให้ความคล่องตัวกับลูกค้า					8	3.4	8	2.3
ให้ความคล่องตัวกับลูกจ้าง					1	0.4	1	0.3
รวม	86	100.0	23	100.0	235	100.0	344	100.0

ด้านความมั่นคงของกองทุน

จากตาราง 22 พบว่าสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านความมั่นคงของกองทุน ดังนี้ ให้สิทธิประโยชน์กับคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้มากกว่านี้ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.3 รองลงมาคือควรลงทุนในหน่วยงานที่มีความมั่นคงหรือรัฐบาลรับประกันเพื่อลดความเสี่ยงจำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.0

ฝ่ายจัดการชั่วคราวให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านความมั่นคงของกองทุน คือ ควรลงทุนในหน่วยงานที่มีความมั่นคงหรือรัฐบาลรับประกันเพื่อลดความเสี่ยง จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.3

ฝ่ายจัดการประจำให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านความมั่นคงของกองทุน ดังนี้ ให้สิทธิประโยชน์กับคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้มากกว่านี้ จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.8 รองลงมาคือควรลงทุนในหน่วยงานที่มีความมั่นคงหรือรัฐบาลรับประกันเพื่อลดความเสี่ยง จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.6

ตาราง 22 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นด้านความมั่นคงของกองทุนของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน จำแนกตามตำแหน่งในสหกรณ์

ความเห็น	ตำแหน่งปัจจุบันในสหกรณ์						รวม	
	คณะกรรมการ		ฝ่ายจัดการ					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แสดงความเห็น	86	100.0	22	95.7	220	93.6	329	95.6
ควรลงทุนในหน่วยงานที่มีความมั่นคงหรือรัฐบาลรับประกันเพื่อลดความเสี่ยง			1	4.3	6	2.6	7	2.0
ให้สิทธิประโยชน์กับพนักงานให้มากกว่านี้					9	3.8	8	2.3
รวม	86	100.0	23	100.0	235	100.0	344	100.0

แนวทางการพัฒนากองทุนด้านอื่น ๆ

จากตาราง 23 พบว่าสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านแนวทางการพัฒนากองทุนด้านอื่น ๆ ดังนี้ ช่วยกันทำให้กองทุนมีความเจริญก้าวหน้า จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.6 รองลงมาคือจะต้องมีการกำหนดแนวทางและระเบียบให้ดีกว่านี้ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.7 ควรให้สมาชิกได้รับข่าวสารจากกองทุนมากขึ้น นำเงินกองทุนให้สมาชิกได้กู้ยืม จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.3 เชิญทุก ๆ สหกรณ์เข้าร่วม จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.3 โดย

คณะกรรมการให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านแนวทางการพัฒนากองทุนด้านอื่น ๆ คือ เชิญทุก ๆ สหกรณ์เข้าร่วม จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.2

ฝ่ายจัดการชั่วคราวให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านแนวทางการพัฒนากองทุน
ด้านอื่น ๆ คือ ควรให้สมาชิกได้รับข่าวสารจากกองทุนมากขึ้น นำเงินกองทุนให้สมาชิกกู้ยืม
จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.3

ฝ่ายจัดการประจำให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านแนวทางการพัฒนากองทุน
ด้านอื่น ๆ ดังนี้ ช่วยกันทำให้กองทุนมีความเจริญก้าวหน้า จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.8
รองลงมาคือ การกำหนดแนวทางและระเบียบให้ดีขึ้น จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.6

ตาราง 23 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นด้านแนวทางการพัฒนากองทุนด้านอื่น ๆ ของ
คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน จำแนกตามตำแหน่งใน
สหกรณ์

ความเห็น	ตำแหน่งปัจจุบันในสหกรณ์						รวม	
	คณะกรรมการ		ฝ่ายจัดการ		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			จำนวน	ร้อยละ
					จำนวน	ร้อยละ		
ไม่แสดงความเห็น	85	98.8	22	95.7	220	93.6	327	95.1
ควรให้สมาชิกได้รับข่าวสารจากกองทุนมากขึ้น/นำเงินกองทุนให้สมาชิกกู้ยืม			1	4.3			1	0.3
มีการกำหนดแนวทางและระเบียบให้ดีขึ้น					6	2.6	6	1.7
ช่วยกันทำให้กองทุนมีความเจริญก้าวหน้า					9	3.8	9	2.6
เชิญทุก ๆ สหกรณ์เข้าร่วม	1	1.2					1	0.3
รวม	86	100.0	23	100.0	235	100.0	344	100.0

ส่วนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์

จากข้อมูลในส่วนที่ 1 และ 2 สามารถนำมากำหนดแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ดังนี้

1. ด้านสหกรณ์สมาชิกของกองทุน

1.1 ความเหมาะสมของอัตราเงินสะสมที่สหกรณ์ออมทรัพย์จัดเก็บจากพนักงานสหกรณ์ ควรจัดเก็บในอัตราร้อยละ 5 เพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน

1.2 จากผลการประเมินความสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่า สหกรณ์สมาชิกกองทุนเห็นว่ากองทุนประสบความสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในวิธีการดำเนินงานของกองทุน จะเห็นว่า สหกรณ์สมาชิกกองทุนบางส่วนยังเห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนต้องได้รับการปรับปรุงพิจารณาโดยเฉพาะในด้านการจัดการเงินของกองทุน เรื่องของรายได้ของกองทุน และผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน ซึ่งมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ

1.2.1 สหกรณ์สมาชิกกองทุนเห็นว่า รายได้ของกองทุนที่มาจากการลงทุนในรูปของเงินฝากธนาคารพาณิชย์ และในรูปของหุ้นกู้บริษัทเอกชน ในอัตราร้อยละ 13.71 มีความเหมาะสมปานกลาง ฉะนั้น กองทุนควรหาแหล่งสร้างรายได้แหล่งอื่นที่ให้ผลตอบแทนที่มีความเสี่ยงต่ำ ซึ่งเมื่อพิจารณาในแหล่งรายได้จะเห็นว่า สหกรณ์สมาชิกกองทุนเห็นว่า การลงทุนในรูปของพันธบัตร ตัวเงินคลัง ตราสารหนี้ที่คลังค้าประกันมีความเหมาะสมในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น กองทุนอาจจะพิจารณาการลงทุนในรูปนี้เพิ่มขึ้น และลดการลงทุนในรูปของหุ้นกู้บริษัทเอกชนลง เนื่องจากเป็นแหล่งรายได้ที่สมาชิกสหกรณ์เห็นว่ามีความเหมาะสมต่ำสุด ทั้งนี้กองทุนต้องรักษาสภาพคล่องและพิจารณาถึงความเสี่ยงเป็นหลัก

1.2.2 สหกรณ์สมาชิกกองทุนเห็นว่า ผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุนที่เป็นธนาคารแห่งประเทศไทย จำกัด และ บริษัท ปตท. จำกัด เท่านั้นที่มีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนผู้รับฝากทรัพย์สินรายอื่นมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และผู้รับฝากทรัพย์สินที่สหกรณ์สมาชิกเห็นว่าเหมาะสมปานกลาง 5 อันดับสุดท้าย คือ ธนาคารยูโอบี บริษัทแคว้นอินโฟวีซี เซอร์วิซ บริษัทน้ำตาลมิตรผล จำกัด บริษัทเงินทุนสินอุตสาหกรรม จำกัด บริษัท ฮอนด้า ลิสซิ่ง (ประเทศไทย) บริษัทเงินทุนกรุงเทพธนธร จำกัด (มหาชน) และอันดับสุดท้าย คือ บริษัทอิซี บาย จำกัด ดังนั้น กองทุนควรพิจารณาให้รอบคอบในการจัดจ้างผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน โดยพิจารณาความมั่นคง และความเสี่ยงเป็นหลัก ซึ่งผู้รับฝากทรัพย์สินที่เหมาะสมกับกองทุน คือ

ธนาคารแห่งประเทศไทย จำกัด และบริษัท ปตท. จำกัด เนื่องจากสหกรณ์สมาชิกส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก

1.2.3 สำหรับการลงทุนในหุ้นสามัญขององค์กร แม้ว่าโดยภาพรวมสหกรณ์สมาชิกเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดก็ตาม แต่มีองค์กรเดียวที่สหกรณ์สมาชิกเห็นว่าเหมาะสมปานกลาง คือ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด ส่วนองค์กรที่เหมาะสมมากโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ บริษัท ปตท. จำกัด รองลงมาคือ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด และ บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด ฉะนั้น ในการลงทุนในหุ้นสามัญขององค์กร กองทุนควรพิจารณา 3 องค์กรที่กล่าวมาเป็นหลักก่อน แล้วจึงกระจายการลงทุนไปยังองค์กรอื่น ๆ ยกเว้นธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด

1.3 จากความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ของสหกรณ์สมาชิกกองทุน จะเห็นว่า สมาชิกคาดหวังสิทธิประโยชน์ในระดับมากที่สุดในทุก ๆ เรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการเสริมสร้างวินัยในการออมให้แก่ลูกจ้าง รองลงมาคือ ความมั่นคงให้กับลูกจ้างเมื่อพ้นจากงาน จากความคาดหวัง อาจกล่าวได้ว่า สมาชิกต้องการให้กองทุนเป็นที่พึ่งให้แก่ลูกจ้าง หรือพนักงานสหกรณ์เมื่อพ้นจากงาน หรือเกษียณอายุ เพราะสหกรณ์เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรเหมือนบริษัทเอกชน ฉะนั้น ผลตอบแทนและสวัสดิการที่พนักงานสหกรณ์จะได้รับจึงแตกต่างจากหน่วยงานเอกชนหรือหน่วยงานราชการ พนักงานสหกรณ์จึงคาดหวังในเรื่องของความมั่นคง ดังนั้น กองทุนจึงต้องบริหารจัดการเงินของสหกรณ์สมาชิกให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการศึกษาคุณภาพกองทุนในลักษณะเดียวกัน เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับกองทุน เช่น การบริหารงานของ กบข. เป็นต้น นอกจากนี้ กองทุนควรให้ผลประโยชน์แก่สมาชิกสหกรณ์ไม่ต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำโดยเฉลี่ยในตลาดการเงิน

1.4 จากข้อเสนอแนะของสหกรณ์สมาชิก กองทุนควรดำเนินการดังนี้

1.4.1 กองทุนควรพิจารณาและกำหนดหลักเกณฑ์ขั้นต่ำในการสะสมของพนักงาน รวมทั้งการสมทบเงินสะสมในส่วนของนายจ้าง เพื่อให้เกิดประโยชน์ที่แท้จริงกับพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสะสมในอัตราที่สร้างอนาคตในการออม กล่าวคือ ให้การออมเกิดมูลค่าที่สูงเพียงพอที่จะยังชีพได้ในอนาคต

1.4.2 กองทุนควรมีหน่วยงานประชาสัมพันธ์ อบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุน รวมทั้งสิทธิประโยชน์ทางตรง และทางอ้อม ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ให้สหกรณ์ทุกประเภทได้เข้าใจถึงประโยชน์ที่แท้จริงของการเป็นสมาชิกกองทุนให้มากขึ้น

2. ด้านสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากแนวโน้มในการเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนของสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิก พบว่า ร้อยละ 34.0 จะเข้าเป็นสมาชิกกองทุนแน่นอน อีกร้อยละ 59.0 อาจจะเข้าเป็นสมาชิกกองทุน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน ร้อยละ 93.0 มีแนวโน้มที่จะเป็นสมาชิกกองทุน ฉะนั้น กองทุนจึงควรหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดย

2.1 จากความคิดเห็นของสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน เกี่ยวกับความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงานของกองทุน พบว่าการดำเนินงานโดยภาพรวมของกองทุนมีความเหมาะสมในระดับมาก นอกจากนี้สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนยังคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนในระดับมากด้วย ฉะนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน เห็นว่า กองทุนประสบความสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง พบว่า มีการดำเนินงานบางอย่างที่สหกรณ์เห็นว่ายังไม่เหมาะสมเพียงพอ ซึ่งควรดำเนินการปรับปรุงดังนี้

2.2 รูปแบบของกองทุน ในเรื่องของ ลูกจ้างประจำที่สหกรณ์บรรจุแล้ว เท่านั้นที่สามารถเป็นสมาชิกกองทุนได้ ซึ่งสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ฉะนั้น กองทุนควรเปิดโอกาสให้พนักงานสหกรณ์ทั้งพนักงานประจำ และพนักงานชั่วคราวสามารถเข้าเป็นสมาชิกกองทุนได้ ทั้งนี้ จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อรองรับให้สอดคล้องและเกิดประโยชน์ต่อสมาชิกทุกประเภท และหากพนักงานชั่วคราวลาออกจากสหกรณ์ และได้งานใหม่ที่มีกองทุนในลักษณะการดำเนินงานคล้ายกัน ก็สามารถโอนเงินสะสมดังกล่าวไปยังกองทุนใหม่นั้นได้ ซึ่งจะทำให้พนักงานชั่วคราวมีสิทธิต่อเนื่อง และเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างอย่างแท้จริง

2.3 สิทธิประโยชน์ทางภาษีของเงินสะสม ในเรื่องของ กรณีลูกจ้างลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนที่ทำงานและขอคงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ฉะนั้น กองทุนควรพิจารณาเงื่อนไขโดยใช้เวลาเป็นเกณฑ์ในการกำหนด และไม่ควรงคงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจาก กองทุนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือพนักงานสหกรณ์ หากพนักงานลาออกจากสหกรณ์ ก็ควรฟื้นฟูสภาพสมาชิกภาพ แต่สามารถโอนเงินดังกล่าวไปยังกองทุนแห่งใหม่ได้ หากกรณีที่หน่วยงานใหม่ไม่มีเงินกองทุน ให้กองทุนคืนเงินสะสมที่ลูกจ้างสะสมไว้พร้อมดอกเบี้ยตามที่กองทุนกำหนด

2.4 การจัดการการเงินของกองทุน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง นอกจากนี้ การจัดการกองทุนทั้งในเรื่องของแหล่งที่มาของรายได้ของกองทุน ผู้รับฝาก

ทรัพย์สินของกองทุน และการลงทุนในหุ้นสามัญกับองค์กร สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนเห็นว่าเหมาะสมในระดับปานกลาง ดังนั้น กองทุนควรดำเนินการดังนี้

2.4.1 แหล่งที่มาของรายได้ของกองทุน สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนเห็นว่า มีเพียงการลงทุนในรูปของพันธบัตร ตัวเงินคลัง ตราสารหนี้ที่คลังค้าประกัน แหล่งเดียวเท่านั้นที่มีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนการลงทุนในรูปอื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การลงทุนในรูปของหุ้นกู้บริษัทเอกชน ร้อยละ 13.71 ซึ่งมีความเหมาะสมในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ฉะนั้น กองทุนควรพิจารณาแหล่งทุนที่มีความเสี่ยงต่ำ และให้ผลตอบแทนที่ดี เช่น เพิ่มการลงทุนในรูปของพันธบัตร ตัวเงินคลัง ตราสารหนี้ที่คลังค้าประกันเพิ่มขึ้น ลดการลงทุนในรูปของหุ้นกู้บริษัทเอกชนลง เพื่อลดความเสี่ยง เนื่องจากบริษัทเอกชน มีความเสี่ยงสูง ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับสหกรณ์สมาชิกกองทุน ที่เห็นว่า การลงทุนในรูปของพันธบัตร ตัวเงินคลัง ตราสารหนี้ที่คลังค้าประกัน มีความเหมาะสมในระดับมาก และการลงทุนในรูปของหุ้นกู้บริษัทเอกชน ร้อยละ 13.71 มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4.2 ผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนเห็นว่า มีเพียงธนาคารแห่งประเทศไทย จำกัด แห่งเดียวเท่านั้นที่มีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนผู้รับฝากทรัพย์สินรายอื่น ๆ มีความเหมาะสมปานกลาง และน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสหกรณ์สมาชิกกองทุน ฉะนั้น กองทุนควรพิจารณาผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุนที่มีทั้งความชำนาญในการลงทุน มีความมั่นคง และความน่าเชื่อถือ รวมทั้งมีบุคลากรที่มีความสามารถในการวิเคราะห์เศรษฐกิจ และการลงทุนได้ดี ทั้งนี้ควรหลีกเลี่ยงหน่วยงานที่สหกรณ์ไม่ค่อยเชื่อถือ หรือเห็นว่ามีความเหมาะสมน้อย

2.4.3 ลงทุนในหุ้นสามัญกับองค์กร สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนเห็นว่า มีเพียงบริษัท ปตท. จำกัด แห่งเดียวเท่านั้นที่มีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนการลงทุนในหุ้นสามัญกับองค์กรรายอื่น ๆ มีความเหมาะสมปานกลาง ฉะนั้น กองทุนควรพิจารณาบริษัทที่มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการบริหารจัดการ และเป็นที่น่าเชื่อถือของประชาชน เพื่อให้การลงทุนเกิดผลตอบแทนที่เป็นประโยชน์ต่อกองทุนและมวลสมาชิก

2.4.4 ค่าใช้จ่ายในการจัดการกองทุน สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนเห็นว่า โดยภาพรวมการคิดค่าใช้จ่ายในการจัดการกองทุนมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ฉะนั้น กองทุนควรกำหนด หรือแจ้งรายละเอียดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น เพื่อให้สหกรณ์ที่เป็นสมาชิก และไม่เป็นสมาชิก ได้ทราบ พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการจ่ายค่าใช้จ่ายดังกล่าว เพื่อให้

การบริหารงานเป็นไปอย่างโปร่งใส น่าเชื่อถือ และสร้างศรัทธาให้แก่สมาชิก และสร้างแรงจูงใจให้ สหกรณ์ที่ยังไม่เป็นสมาชิก ได้เข้ามาเป็นสมาชิก

2.4.5 สิทธิประโยชน์ของกองทุน ในเรื่องของดอกเบี้ยหรือผลประโยชน์ ที่เกิดจากกองทุน แม้ว่าโดยภาพรวมจะมีความเหมาะสมในระดับมาก แต่มีผลประโยชน์จากการ ลงทุนบางส่วนที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง โดยเฉพาะผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งที่ บริษัท เป็นผู้ออกให้อัตราร้อยละ 3.8200-5.900 ซึ่งมีความเหมาะสมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อ พิจารณาดอกเบี้ยหรือผลประโยชน์จากแหล่งลงทุน ผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งที่บริษัทเป็นผู้ ออกให้จะมีอัตราผลประโยชน์สูงกว่าการลงทุนประเภทอื่น แต่ก็มีความเสี่ยงสูงกว่าการลงทุน ประเภทอื่นเช่นเดียวกัน ฉะนั้น กองทุนควรพิจารณาแหล่งอื่น ๆ เพื่อกระจายความเสี่ยง

2.4.6 ความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน มีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง หมายความว่า บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน บีที จำกัด ซึ่งเป็นบริษัท ที่กองทุนจัดจ้างให้ ดำเนินกิจการของกองทุน มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ดังนั้น กองทุนควรสรรหาบริษัทที่ เป็นที่ยอมรับ และน่าเชื่อถือของมวลสมาชิกสหกรณ์ โดยการให้สหกรณ์สมาชิกเสนอรายชื่อบริษัท ที่เห็นว่ามีความสามารถ น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับ เพื่อให้คณะกรรมการกองทุนพิจารณาและคัดเลือก

2.5 มูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่า ทุกฝ่ายเป็นมูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุน ซึ่งร้อยละ 80 ขึ้นไปเห็นว่า เกิดจากความไม่มั่นคงของกองทุน ทำให้สหกรณ์ไม่มั่นใจในผลการดำเนินงาน และการบริหาร จัดการกองทุน ดังนั้น กองทุนควรดำเนินการดังนี้

2.5.1 มีความชัดเจนทางกฎหมาย มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกองทุน สิทธิประโยชน์ การดำเนินงานกองทุนให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ รวมทั้งเพิ่มประเภทของ สิทธิประโยชน์ให้มากขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจทั้งนี้จะต้องเร่งขยายสมาชิกให้กว้างขึ้น เพื่อสามารถ ขยายสิทธิประโยชน์ให้สูงขึ้น

2.5.2 สรรหาบริษัทจัดการกองทุนที่เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือแก่ สหกรณ์ โดยขอความร่วมมือจากสหกรณ์ในการเสนอชื่อบริษัทจัดการกองทุนที่มีความชำนาญ หรือขอคำแนะนำจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อกองทุน เพื่อ สรรหาบริษัทที่เป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการกองทุน นอกจากนี้ ควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ของบริษัทจัดการกองทุนที่จัดจ้าง รวมทั้งเสนอผลงานที่เด่น ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจให้สหกรณ์ ทั้งที่เป็นสมาชิก และ ไม่เป็นสมาชิก

2.5.3 ควรประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของกองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อความมั่นคงในอนาคตระยะยาว มิใช่การลงทุนเพื่อเก็งกำไร แต่ต้องการให้พนักงานมีเงินออมเพียงพอในการใช้ยามเกษียณอายุ หรือลาออกจากงาน

2.5.4 กองทุนควรจัดสัมมนา อบรม พนักงาน/เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ รวมถึงคณะกรรมการบริหาร เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกองทุน และให้ทราบถึงประโยชน์ที่สหกรณ์จะได้รับ

2.5.5 สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย หรือชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย ในแต่ละประเภท หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในการจัดตั้งกองทุน เพื่อสร้างความมั่นใจให้สหกรณ์ทั่วประเทศ

2.5.6 กองทุนควรกำหนดระเบียบข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์กลางให้สหกรณ์สมาชิกกองทุนถือใช้

2.6 กองทุนควรเพิ่มเติมสวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้สหกรณ์เข้าเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้น ดังนี้ สวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ประกันชีวิต โบนัส และประกันสุขภาพ เป็นต้น

2.7 จากข้อเสนอแนะของสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิก สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาดังนี้ ควรแยกเงินสะสมของแต่ละส่วนในการนำไปลงทุน ขยายสิทธิประโยชน์จากเงินสะสมและเงินสำรองให้มากขึ้น ลงทุนในหน่วยงานที่มีความมั่นคงหรือรัฐบาลรับประกันเพื่อลดความเสี่ยง ให้สิทธิประโยชน์กับพนักงานเพิ่มขึ้น เชิญทุก ๆ สหกรณ์เข้าร่วม กำหนดแนวทางและระเบียบให้ชัดเจน เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาการประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของ สหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และศึกษามูลเหตุ ที่ทำให้สหกรณ์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สรุปผลการศึกษา

ในการศึกษานี้ กลุ่มตัวอย่างคือ คณะกรรมการและพนักงาน ของสหกรณ์ที่ เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 19 แห่ง จำนวนตัวอย่าง 76 คน และสหกรณ์ที่ไม่เป็น สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 86 แห่ง จำนวนตัวอย่าง 344 คน รวมทั้งสิ้น 105 แห่งรวม จำนวนตัวอย่างที่ทำการรวบรวมทั้งสิ้น 420 คน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในการประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะทำการศึกษาข้อมูล จากกลุ่มสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน ผลการศึกษาสรุปดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของคณะกรรมการ และ เจ้าหน้าที่สหกรณ์

คณะกรรมการและฝ่ายจัดการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.1 มีอายุ เฉลี่ย 43.07 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.7 โสศ คิดเป็นร้อยละ 50.0 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 1.42 ปี และเป็น สมาชิกของสหกรณ์มาแล้วเฉลี่ย 12.90 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นฝ่ายจัดการ มีระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 9.64 ปี และทำงานในสหกรณ์มาแล้วเฉลี่ย 14.24 ปีมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 31,148.36 บาท และมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนเฉลี่ย 22,026.32 บาท

เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน สมทบเงินกองทุนในอัตราเงินสะสม เฉลี่ยร้อยละ 4.82 และส่งเงินสะสมเข้ากองทุนเฉลี่ย 1,320.61 บาทต่อเดือน ซึ่ง สหกรณ์สมาชิกที่ สมทบเงินกองทุนในอัตราเงินสะสมร้อยละ 2 – 3 เห็นว่าเหมาะสมในระดับน้อย สหกรณ์สมาชิกที่

สมทบเงินกองทุนในอัตราเงินสะสมร้อยละ 4 – 5 เห็นว่าเหมาะสมในระดับปานกลาง ส่วนสหกรณ์สมาชิกที่สมทบเงินกองทุนในอัตราเงินสะสมร้อยละ 5 ขึ้นไป เห็นว่าเหมาะสมในระดับมาก

ตอนที่ 2 การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

โดยภาพรวมสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุนเห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18) โดยด้านที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด คือ ด้านวัตถุประสงค์ของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.64) ด้านความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.36) ด้านบุคลากรในการจัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.24) ส่วนด้านที่มีความเหมาะสมในระดับมาก คือ ด้านสิทธิและประโยชน์ของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.13) ด้านรูปแบบของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.09) ด้านการบริหารจัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.08) สำหรับความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ พบว่าสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุนมีความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.73) และจากค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ อาจกล่าวได้ว่า การจัดตั้งกองทุนประสบผลสำเร็จในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.46)

ตอนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความต้องการสวัสดิการ

โดยรวมแล้วสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุนมีความต้องการสวัสดิการในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.32) โดยมีความต้องการสวัสดิการในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ การประกันสุขภาพให้แก่สมาชิก (อันเกิดจากอุบัติเหตุ หรือ โรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน) (ค่าเฉลี่ย 4.71) รองลงมาคือ ให้อำนาจเงินคอกเบี้ยต่ำ (ค่าเฉลี่ย 4.55) การประกันชีวิต (การเสียชีวิต อันเกิดจากการทำงาน) (ค่าเฉลี่ย 4.45) และ โบนัสที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุนทุก ๆ ปี (ค่าเฉลี่ย 4.34) ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ มีความต้องการในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิกในเทศกาลสำคัญ ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.99) และสามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน

ด้านการบริหารจัดการกองทุน

พนักงานต้องการให้มีการบริหารกองทุน และสามารถให้ผลตอบแทนสูงกว่าสมาชิก มีการบริการรอบคอบ ซึ่งพนักงานที่ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการมีความเห็นว่าให้กิจการมีความเสี่ยงน้อย และพนักงานที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการมีความเห็นว่าต้องการให้มีการบริหารกองทุน และสามารถให้ผลตอบแทนสูงกว่าสมาชิก มีการบริการรอบคอบ

ด้านเงินสะสมและเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง

พนักงานต้องการให้ฝ่ายนายจ้างเงินสมทบสูงกว่าปัจจุบัน จาก 11% -15% ซึ่งถือเป็นสวัสดิการที่ดีกับเจ้าหน้าที่ (สมาชิก) รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วย ซึ่งพนักงานที่ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการมีความเห็นว่าให้มีปริมาณมากกว่าปัจจุบัน และพนักงานที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการมีความเห็นว่าต้องการให้ฝ่ายนายจ้างเงินสมทบสูงกว่าปัจจุบัน จาก 11% -15% ซึ่งถือเป็นสวัสดิการที่ดีกับเจ้าหน้าที่ (สมาชิก) รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วย

ด้านสิทธิประโยชน์จากเงินสะสม และเงินสมทบ

พนักงานมีความต้องการสิทธิประโยชน์จากเงินสะสม และเงินสมทบว่าต้องการให้มีความเสี่ยงน้อย ปลอดภัย ผลตอบแทนสูง เพื่อจูงใจให้เพิ่มเงินสะสม ซึ่งพนักงานที่ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการมีความเห็นว่าควรเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้มากขึ้น และพนักงานที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการมีความเห็นว่าต้องการให้มีความเสี่ยงน้อย ปลอดภัย ผลตอบแทนสูง เพื่อจูงใจให้เพิ่มเงินสะสม

ด้านแนวทางการพัฒนากองทุนด้านอื่น ๆ (ความมั่นคงของกองทุน)

พนักงานมีความเห็นด้านแนวทางการพัฒนากองทุนด้าน อื่นๆ(ความมั่นคงของกองทุน) ว่าควรจัดให้มีประชุมสัมมนาสมาชิกเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สมาชิกได้รับทราบผลการดำเนินงาน ซึ่งพนักงานที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการมีความเห็นว่าควรจัดให้มีประชุมสัมมนาสมาชิกเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สมาชิกได้รับทราบผลการดำเนินงาน

ส่วนที่ 2 ศึกษาสาเหตุที่ทำให้สหกรณ์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์

คณะกรรมการและฝ่ายจัดการ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.9 มีอายุเฉลี่ย 46.93 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.7 สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 71.8 คณะกรรมการดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 1.78 ปี และเป็นสมาชิกสหกรณ์เฉลี่ย 13.98 ปี ส่วนฝ่ายจัดการดำรงตำแหน่งมาแล้วเฉลี่ย 8.75 ทำงานในสหกรณ์มาแล้วเฉลี่ย 12.37 ปี มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 22,040.73 บาท และมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนเฉลี่ย 19,054.61 บาท

ตอนที่ 2 การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย ความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์

การประเมินความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงานของกองทุน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์

โดยภาพรวมสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนเห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) โดยเห็นว่าวิธีการดำเนินงานของกองทุนในด้านที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ วัตถุประสงค์ของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 4.25) ส่วนด้านที่มีความเหมาะสมในระดับมาก คือ ด้านการบริหารจัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านสิทธิและประโยชน์ของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านรูปแบบของกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และด้านบุคลากรในการจัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.57) ส่วนด้านที่เหลือมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง คือ ด้านความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน (ค่าเฉลี่ย 3.32) สำหรับความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ พบว่า สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนมีความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) ซึ่งจากค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ อาจกล่าวได้ว่า สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกเห็นว่าการจัดตั้งกองทุนประสบผลสำเร็จในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ตอนที่ 3 มูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ออมทรัพย์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าเป็นสมาชิก

มูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ออมทรัพย์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกส่วนใหญ่ตอบว่ามูลเหตุต่าง ๆ ทำให้สหกรณ์ออมทรัพย์ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คิดเป็นร้อยละ 79.5 โดยมูลเหตุที่สหกรณ์ออมทรัพย์เห็นว่าเป็นมูลเหตุสูงสุดที่ทำให้สหกรณ์ออมทรัพย์ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุน คือ มูลเหตุจากบริษัทจัดการกองทุน คิดเป็นร้อยละ 83.2 รองลงมาคือ มูลเหตุจากกองทุน คิดเป็นร้อยละ 82.2 และมูลเหตุทางด้านสหกรณ์และพนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 73.0

ส่วนมูลเหตุอื่น ๆ ได้แก่ การไม่ทราบรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับกองทุนทั้งในเรื่องของความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกองทุน และสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ไม่มีเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำ มีกองทุนเลี้ยงชีพกับบริษัทอื่นแล้ว และไม่มั่นใจหลักประกันกองทุน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าเป็นสมาชิก

คณะกรรมการ และฝ่ายจัดการเห็นว่าสหกรณ์ออมทรัพย์อาจจะเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 59.0 เข้าแน่นอน คิดเป็นร้อยละ 34.0 และไม่เข้าแน่นอน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ซึ่งทั้งคณะกรรมการ ฝ่ายจัดการชั่วคราว และฝ่ายจัดการประจำ ต่างเห็นพ้องตรงกันว่า สหกรณ์ออมทรัพย์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน อาจจะเข้าเป็นสมาชิกกองทุน โดยสาเหตุสำคัญที่ทำให้มีแนวโน้มที่จะเข้า เนื่องจากต้องพิจารณาในหลายด้านเพราะเป็นการลงทุนระยะยาว และเพื่อเป็นสวัสดิการและผลประโยชน์ในอนาคต

ตอนที่ 4 ความต้องการสวัสดิการและความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความต้องการสวัสดิการ

โดยรวมสหกรณ์ออมทรัพย์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนมีความต้องการสวัสดิการเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ จำนวน 225 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมาคือ การมีประกันชีวิตให้ (การเสียชีวิต อันเกิดจากการทำงาน) จำนวน 222 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.5 โบนัส ที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุน ทุก ๆ ปี จำนวน 203 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.0 การประกันสุขภาพจากสมาชิกแก่สมาชิก จำนวน 196 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.0 การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิกในเทศกาลสำคัญ ๆ จำนวน 151 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.9 สามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น จำนวน 133 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.7 และอื่น ๆ (สมาชิกมีสิทธิเลือกโรงพยาบาลได้ทุกที่ในประเทศไทย) จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.2

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ด้านการบริหารจัดการกองทุน

พนักงานสหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุนมีความเห็นเกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการกองทุนว่าควรใช้สวัสดิการกองทุนให้เป็นประโยชน์ แก่สมาชิก ซึ่งพนักงานที่ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการมีความเห็นว่าผู้บริหารต้องมีความเสียสละ และต้องมีความรับผิดชอบงานในองค์กรทุกด้าน และจะต้องทำงานให้มีความเรียบร้อยและละเอียดทุกด้านทุกอย่าง และพนักงานที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการชั่วคราวมีความเห็นว่าควรลงทุนให้มีอัตราเสี่ยงน้อยสุด

ด้านเงินสะสมและเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง

พนักงานสหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุนมีความเห็นเกี่ยวกับด้านเงินสะสมและเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้างว่าอัตราเงินสะสมและเงินสมทบ ขั้นต่ำร้อยละ 1 คิดว่าต่ำเกินไป ควรกำหนดขั้นต่ำที่ 3-5% ซึ่งพนักงานที่ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการมีความเห็นว่าแล้วแต่ความสามารถของแต่ละสหกรณ์ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการชั่วคราวมีความเห็นว่าควรแยกเงินสะสมของแต่ละส่วนในการนำไปลงทุน และพนักงานที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการประจำมีความเห็นว่าอัตราเงินสะสมและเงินสมทบ ขั้นต่ำร้อยละ 1 คิดว่าต่ำเกินไป ควรกำหนดขั้นต่ำที่ 3-5 %

ด้านสิทธิประโยชน์จากเงินสะสม และเงินสมทบ

พนักงานสหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุนมีความเห็นเกี่ยวกับด้านสิทธิประโยชน์จากเงินสะสม และเงินสมทบว่าให้ความคล่องตัวกับลูกค้า ซึ่งพนักงานที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการชั่วคราวมีความเห็นว่าควรขยายสิทธิประโยชน์จากเงินสะสมและเงินสำรองให้มากขึ้น และพนักงานที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการประจำมีความเห็นว่าให้ความคล่องตัวกับลูกค้ามากที่สุด

ด้านความมั่นคงของกองทุน

พนักงานสหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุนมีความเห็นเกี่ยวกับด้านความมั่นคงของกองทุนว่าให้สิทธิประโยชน์กับพนักงานให้มากกว่านี้ ซึ่งพนักงานที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการชั่วคราวมีความเห็นว่าควรลงทุนในหน่วยงานที่มีความมั่นคงหรือรัฐบาลรับประกันเพื่อลดความเสี่ยง และพนักงานที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการประจำมีความเห็นว่าให้สิทธิประโยชน์กับพนักงานให้มากกว่านี้

ด้านแนวทางการพัฒนากองทุนด้านอื่น ๆ

พนักงานสหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุนมีความเห็นเกี่ยวกับด้านแนวทางการพัฒนากองทุนด้านอื่น ๆ ว่าช่วยกันทำให้กองทุนมีความเจริญก้าวหน้าสืบต่อไป ซึ่งพนักงานที่ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการมีความเห็นว่าต้องเชิญทุกๆสหกรณ์เข้าร่วม พนักงานที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการชั่วคราวมีความเห็นว่าควรให้สมาชิกได้รับข่าวสารจากกองทุนมากขึ้น, นำกองทุนมาให้

สมาชิกได้กู้ยืมก็จะเป็นการช่วยเหลือสมาชิกของกองทุนด้วย และพนักงานที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการประจำมีความเห็นว่าช่วยกันทำให้กองทุนมีความเจริญก้าวหน้าสืบต่อไป มากที่สุด

ส่วนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์

แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ มีดังนี้

1. ด้านสหกรณ์สมาชิกของกองทุน

1.1 อัตราเงินสะสมควรจัดเก็บในอัตราร้อยละ 5

1.2 กองทุนอาจจะพิจารณาในการลงทุนในรูปแบบของพันธบัตร ตัวเงินคลัง ตราสารหนี้ที่คลังค่าประกันเพิ่มขึ้น และลดการลงทุนในรูปแบบของหุ้นกู้บริษัทเอกชนลง ทั้งนี้กองทุนต้องรักษาสภาพคล่องและพิจารณาถึงความเสี่ยงเป็นหลัก

1.3 กองทุนควรพิจารณาให้รอบคอบในการจัดจ้างผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน โดยพิจารณาความมั่นคง และความเสี่ยงเป็นหลัก ซึ่งผู้รับฝากทรัพย์สินที่เหมาะสมกับกองทุน คือ ธนาคารแห่งประเทศไทย จำกัด และบริษัท ปตท. จำกัด

1.4 ในการลงทุนในหุ้นสามัญกับองค์กร กองทุนควรพิจารณาลงทุนกับบริษัท ปตท. จำกัด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด และ บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัดเป็นหลักก่อน แล้วจึงกระจายการลงทุนไปยังองค์กรอื่น ๆ ยกเว้น ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด

1.5 กองทุนต้องบริหารจัดการการเงินของสหกรณ์สมาชิกให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการศึกษาคุณภาพกองทุนในลักษณะเดียวกัน เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับกองทุน เช่น การบริหารงานของ กบข. เป็นต้น นอกจากนี้ กองทุนควรให้ผลประโยชน์แก่สมาชิกสหกรณ์ไม่ต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำโดยเฉลี่ยในตลาดการเงิน

1.6 จากข้อเสนอแนะของสหกรณ์สมาชิก กองทุนควรดำเนินการดังนี้

1.6.1 กองทุนควรพิจารณาและกำหนดหลักเกณฑ์ขั้นต่ำในการสะสมของพนักงาน รวมทั้งการสมทบเงินสะสมในส่วนของนายจ้าง โดยต้องให้การออมเกิดมูลค่าที่สูงเพียงพอที่จะยังชีพได้ในอนาคต

1.6.2 กองทุนควรมีหน่วยงานประชาสัมพันธ์ อบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุน รวมทั้งสิทธิประโยชน์ทางตรง และทางอ้อม ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ให้สหกรณ์ทุกประเภทได้เข้าใจถึงประโยชน์ที่แท้จริงของการเป็นสมาชิกกองทุนให้มากขึ้น

2. ด้านสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.1 กองทุนควรเปิดโอกาสให้พนักงานสหกรณ์ทั้งพนักงานประจำ และพนักงานชั่วคราวสามารถเข้าเป็นสมาชิกกองทุนได้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อรองรับให้สอดคล้องและเกิดประโยชน์ต่อสมาชิกทุกประเภท

2.2 กรณีลูกจ้างลาออกและยังมีเงินในกองทุน กองทุนควรพิจารณาเงื่อนไขโดยใช้เวลาเป็นเกณฑ์ในการกำหนด และไม่ควรงงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่ให้ออนเงินดังกล่าวไปยังกองทุนแห่งใหม่ หรือคืนเงินสะสมที่ลูกจ้างสะสมไว้พร้อมดอกเบี้ยตามที่กองทุนกำหนด

2.3 กองทุนควรกำหนด หรือแจ้งรายละเอียดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น เพื่อให้สหกรณ์ที่เป็นสมาชิก และไม่เป็นสมาชิกได้ทราบ พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการจ่ายค่าใช้จ่ายดังกล่าว เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างโปร่งใส น่าเชื่อถือ และสร้างศรัทธาให้แก่สมาชิก และสร้างแรงจูงใจให้สหกรณ์ที่ยังไม่เป็นสมาชิกได้เข้ามาเป็นสมาชิก

2.4 กองทุนควรสรรหาบริษัทที่เป็นที่ยอมรับ มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการบริหารจัดการ และน่าเชื่อถือของมวลสมาชิกสหกรณ์ โดยการให้สหกรณ์สมาชิกเสนอรายชื่อบริษัทที่เห็นว่ามีความสามารถ น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับ เพื่อให้คณะกรรมการกองทุนพิจารณาและคัดเลือก

2.5 มีความชัดเจนทางกฎหมาย มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกองทุน สิทธิประโยชน์ การดำเนินงานกองทุนให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ รวมทั้งเพิ่มประเภทของสิทธิประโยชน์ให้มากขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจทั้งนี้จะต้องเร่งขยายสมาชิกให้กว้างขึ้น เพื่อสามารถขยายสิทธิประโยชน์ให้สูงขึ้น

2.6 ควรประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของกองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อความมั่นคงในอนาคตระยะยาว มิใช่การลงทุนเพื่อเก็งกำไร แต่ต้องการให้พนักงานมีเงินออมเพียงพอในการใช้ยามเกษียณอายุ หรือลาออกจากงาน หรือจัดสัมมนา อบรม พนักงาน/เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ รวมถึงคณะกรรมการบริหาร เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกองทุน และให้ทราบถึงประโยชน์ที่สหกรณ์จะได้รับ

2.7 สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย หรือชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย ในแต่ละประเภท หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในการจัดตั้งกองทุน เพื่อสร้างความมั่นใจให้สหกรณ์ทั่วประเทศ

2.8 กองทุนควรกำหนดระเบียบข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์กลางให้สหกรณ์สมาชิกกองทุนถือใช้

2.9 กองทุนควรเพิ่มเติมสวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้สหกรณ์เข้าเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้น ดังนี้ สวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ประกันชีวิต โบนัส และประกันสุขภาพ เป็นต้น

2.10 จากข้อเสนอแนะของสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิก สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาดังนี้ ควรแยกเงินสะสมของแต่ละส่วนในการนำไปลงทุน ขยายสิทธิประโยชน์จากเงินสะสมและเงินสำรองให้มากขึ้น ลงทุนในหน่วยงานที่มีความมั่นคงหรือรัฐบาล รับประกันเพื่อลดความเสี่ยง ให้สิทธิประโยชน์กับพนักงานเพิ่มขึ้น เชิญทุก ๆ สหกรณ์เข้าร่วม กำหนดแนวทางและระเบียบให้ชัดเจน เป็นต้น

การอภิปรายผล

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ กองทุนที่ถูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น โดยความสมัครใจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างเมื่อเกษียณอายุหรือออกจากงาน หรือเสียชีวิต ซึ่งประกอบด้วยเงินสะสมของลูกจ้าง และเงินสมทบของนายจ้าง โดยนำเงินนั้นไปให้บริษัทจัดการทำหน้าที่บริหารจัดการลงทุน

จากการศึกษาการประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในด้านความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน ทำให้ทราบว่าโดยภาพรวมสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกได้ประเมินความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงานของกองทุนในด้านวัตถุประสงค์ของกองทุนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านรูปแบบของกองทุนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริหารจัดการกองทุนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านบุคลากรในการจัดการกองทุนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสิทธิประโยชน์ของกองทุนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุนอยู่ในระดับมากที่สุด และได้ประเมินความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนในระดับมากที่สุด ส่วนสหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุนนั้น ได้ประเมินความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงานด้านวัตถุประสงค์ของกองทุนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านรูปแบบของกองทุนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริหารจัดการกองทุนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านบุคลากรในการจัดการกองทุนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสิทธิประโยชน์ของกองทุนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุนอยู่ในระดับปานกลาง และได้ประเมินความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนในระดับมากที่สุด

ซึ่งถ้ามองโดยภาพรวมแล้วจะเห็นว่าทั้งสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกและไม่ใช่สมาชิกได้ประเมินความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงานของกองทุนในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐกร เลิศไกร (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งพบว่าเหตุผลที่ตัดสินใจเปลี่ยนแปลงรูปแบบการออมหรือ

เปลี่ยนแปลงอัตราดอกเบี้ยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 63.3 ให้เหตุผลที่ว่า ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนเพิ่มขึ้น และจันทรา อัสวเลิศกมล (2539) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานการประปานครหลวง ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ ปัจจัยการบริหารกองทุน ปัจจัยการสมรส ปัจจัยสิทธิประโยชน์ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยอายุการทำงาน ปัจจัยเศรษฐกิจ และ ปัจจัยทัศนคติ

จากการศึกษามูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ออมทรัพย์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่าสหกรณ์ออมทรัพย์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพราะมูลเหตุจากบริษัทจัดการกองทุน (ยังไม่มั่นใจในบริษัทจัดการว่ามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสัมพันธ์กองทุน ให้เกิดผลตอบแทนที่สูงได้, บริษัทจัดจ้างเป็นเพียงบริษัทเอกชนที่ไม่มีชื่อเสียงพอ, และบริษัทจัดจ้าง ยังไม่ใช่ว่าบริษัทที่อยู่ในทะเบียนที่ถูกควบคุมโดย ก.ล.ต.) ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของบุรุษย์ จันทรักษ์ (2545) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่จดทะเบียนแล้ว ซึ่งพบว่าลูกจ้างที่เป็นสมาชิกส่วนใหญ่ตัดสินใจสมัครด้วยตนเองและมีเพื่อนร่วมงานแนะนำ และขัดแย้งกับงานวิจัยของอมรรัตน์ รุ่งพิบูลย์ (2547) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้วของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ซึ่งพบว่าความเชื่อมั่นในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้วของลูกจ้างประจำที่ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ อยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าเป็นสมาชิกของกองทุน พบว่าสหกรณ์อาจจะเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของวิริณี พุกนานนท์ (2549) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์การเจริญเติบโตและพฤติกรรมการออมของพนักงานที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานกรณีศึกษา: บมจ.การบินไทย พบว่า จำนวนสมาชิกและสถานะกองทุน มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน โดยตั้งแต่พ.ศ. 2540 ถึง 2549 จำนวนสมาชิกและสถานะกองทุนฯ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ในการศึกษารังนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ มีดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์ หรือให้การอบรม สัมมนาความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงวิธีดำเนินการ สิทธิและประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับ รวมถึง ให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทจัดการกองทุน ให้สหกรณ์ได้มีความรู้เข้าใจอย่างแท้จริง ทั้งนี้จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง

2. กำหนดการจัดเก็บอัตราเงินสะสมเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ ในอัตราร้อยละ 5 เพื่อให้การออมเกิดประโยชน์ต่อสมาชิกในอนาคตอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีพ และให้ผลประโยชน์แก่สมาชิกสหกรณ์ไม่ต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำโดยเฉลี่ยในตลาดการเงิน

3. เปิดโอกาสให้พนักงานสหกรณ์ทั้งพนักงานประจำ และพนักงานชั่วคราว สามารถเข้าเป็นสมาชิกกองทุนได้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อรองรับให้สอดคล้องและเกิดประโยชน์ต่อสมาชิกทุกประเภท

4. สรรหาบริษัทจัดการกองทุน รวมทั้ง ผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุนที่มีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับของสหกรณ์ออมทรัพย์ รวมทั้งมีความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ทักษะความชำนาญในด้านเศรษฐกิจ และการลงทุน โดยวิธีการขอความร่วมมือให้สหกรณ์ออมทรัพย์เสนอรายชื่อบริษัทจัดการกองทุน หรือการขอข้อมูลจากธนาคารแห่งประเทศไทย เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาจัดจ้างบริษัทจัดการกองทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสหกรณ์

5. แหล่งลงทุนควรมีความเสี่ยงต่ำ โดยลงทุนกับหน่วยงานที่มีความมั่นคงสูง เช่น ลงทุนในรูปของพันธบัตร ตัวเงินคลัง ตราสารหนี้ที่คลังค้ำประกันเพิ่มขึ้น และลดการลงทุนในรูปของหุ้นกู้บริษัทเอกชนลง ทั้งนี้กองทุนต้องรักษาสภาพคล่องและพิจารณาถึงความเสี่ยงเป็นหลัก รวมไปถึงการลงทุนในหุ้นสามัญกับองค์กร ซึ่งควรจะลงทุนกับ บริษัท ปตท. จำกัด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด และ บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด เป็นหลักก่อน แล้วจึงกระจายการลงทุนไปยังองค์กรอื่น ๆ ยกเว้น ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด ทั้งนี้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพต้องให้ข้อมูลแก่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในเบื้องต้นว่า แหล่งลงทุนที่มีความเสี่ยงต่ำอัตราผลตอบแทนอาจจะต่ำตามสภาพความเสี่ยงของแหล่งลงทุน เพื่อให้สมาชิกกองทุนได้เข้าใจถึงสภาพของการลงทุนด้วย

6. กองทุนควรกำหนด หรือชี้แจงรายละเอียดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น เพื่อให้สหกรณ์ที่เป็นสมาชิก และไม่เป็นสมาชิกได้ทราบ พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการจ่ายค่าใช้จ่ายดังกล่าว เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างโปร่งใส น่าเชื่อถือ และสร้างศรัทธาให้แก่สมาชิก และสร้างแรงจูงใจให้สหกรณ์ที่ยังไม่เป็นสมาชิกได้เข้ามาเป็นสมาชิก

7. มีความชัดเจนทางกฎหมาย มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกองทุน สิทธิประโยชน์ การดำเนินงานกองทุนให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ รวมทั้งเพิ่มประเภทของสิทธิ

ประโยชน์ให้มากขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจทั้งนี้จะต้องเร่งขยายสมาชิกให้กว้างขึ้น เพื่อสามารถขยายสิทธิประโยชน์ให้สูงขึ้น

8. สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย หรือชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย ในแต่ละประเภท หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในการจัดตั้งกองทุน เพื่อสร้างความมั่นใจให้สหกรณ์ทั่วประเทศ

9. กองทุนควรเพิ่มเติมสวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้สหกรณ์เข้าเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้น ดังนี้ สวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ประกันชีวิต โบนัส และประกันสุขภาพ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ และสามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานกองทุน ควรจะศึกษาวิจัยเพิ่มเติม ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุนและไม่เป็นสมาชิกกองทุน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก และสามารถนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอนาคต

2. ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองทุนกับกองทุนอื่น ๆ ที่มีขนาดเดียวกัน เพื่อหาแนวทางในการสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอนาคต

บรรณานุกรม

- กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. 2550ก. “รายงานจำนวนสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ณ วันที่ 22 ตุลาคม 2550”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://203.154.183.12/cad2005/cad_coop/index_report.php (20 กันยายน 2550).
- _____. 2550ข. **ผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของสหกรณ์ในประเทศไทย ประจำปี 2549**. กรุงเทพฯ: กรมตรวจบัญชีสหกรณ์.
- กฤษณี มหาวิรุฬห์. 2531. **สังคมวิทยา**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. 2550. “การลงทุนในกองทุนรวม”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.bcm.arip.co.th/content.php?data=410562_Opinion (19 สิงหาคม 2550).
- กระทรวงการคลัง สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กองนโยบายการเงินและสถาบันการเงิน. 2535. **กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. กรุงเทพฯ: ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- เกศรา บุญค้นผล. 2541. **กองทุนสำรองเลี้ยงชีพผู้ปฏิบัติงานองค์การโทรศัพท์: ความคิดเห็นต่อการจัดตั้งและการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก**. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จันทร์หา อัสวเลิศกมล. 2539. **ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานการประปานครหลวง**. กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑาทิพย์ ภักธราวาท. 2540. **การจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์**. กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.
- บุญธรรม คำพ้อ. 2520. **โครงการสำรวจความต้องการ ความสนใจ ปัญหาแรงบันดาลใจ และความใฝ่สูงทางการศึกษาของนักเรียนและประชาชนในตำบลนาแห้ว**. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุรุษย์ จันทร์ภักษ์. 2545. **ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่จดทะเบียนแล้ว: ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างประจำกรมเจ้าท่า**. กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประคอง กรรณสูตร. 2531. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. ปทุมธานี: หนังสือคร.ศรีสง่า.

- พิระพงษ์ พิสิษฐวัฒน์. 2544. ความพอใจของลูกค้าในการบริการของโรงพยาบาลนครมัลติเพล็กซ์ IV สาขาเดอะมอลล์งามวงศ์วาน. กรุงเทพฯ: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพรัช สุขสงญาติ. 2542. ความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่นต่อการดำเนินงานตามนโยบายเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองอำเภอเดิมบางนางบวชจังหวัดสุพรรณบุรี. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ภัทรวรรณ อ่วมสำอางค์. 2542. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัฐกร เลิศไกร. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ: ศึกษากรณี บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เรืองเวทย์ แสงรัตนา. 2520. ความคิดเห็นและความสนใจของนักเรียน เตรียมทหาร เกี่ยวกับอัตราเพิ่มประชากรของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัฒนา สมสมัย. 2542. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้านครหลวง. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิริณี พุกนานนท์. 2549. การวิเคราะห์การเจริญเติบโตและพฤติกรรมการออมของพนักงานที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน กรณีศึกษา: บมจ.การบินไทย. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันนิบาตสหกรณ์ แห่งประเทศไทย. 2550. “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ”. [ระบบออนไลน์].
แหล่งที่มา <http://www.clt.or.th/reserves%20CLT/index.html> (5 สิงหาคม 2550).
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2524. ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: พัทธกิจอักษร.
- สุชา จันท์ธอม และ สุรางค์ จันท์ธอม. 2520. หลักศึกษาจิตวิทยาการสอน. กรุงเทพฯ: แพรววิทยา.
- สุรางค์ จันท์ธอม. 2524. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: กรุงเทพอักษรบัณฑิต.
- สุวรรณ รุวโชติ. 2544. วิจัยวิจัยทางสหกรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อมรรัตน์ รุ่งพิบูลย์. 2547. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้วของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. จังหวัด: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

- Best, David. 1978. *Philosophy and human movement*. Boston: Allen & Unwin. อ้างถึงใน ไพรัช สุขสงญาติ. 2542. *ความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่นต่อการดำเนินงานตามนโยบายเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองอำเภอเดิมบางนางบวชจังหวัดสุพรรณบุรี*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพนธ์ปริญาโท, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- Good, B. 1973. *Methods of research: educational, psychological, sociological*. New York: Appleton-Century-Crofts. อ้างถึงใน ไพรัช สุขสงญาติ. 2542. *ความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่นต่อการดำเนินงานตามนโยบายเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองอำเภอเดิมบางนางบวชจังหวัดสุพรรณบุรี*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพนธ์ปริญาโท, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- Shaw, A. and K. Wright. 1976. *Methods of research : educational, psychological, sociological*. New York: Appleton-Century-Crofts. อ้างถึงใน ไพรัช สุขสงญาติ. 2542. *ความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่นต่อการดำเนินงานตามนโยบายเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองอำเภอเดิมบางนางบวชจังหวัดสุพรรณบุรี*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพนธ์ปริญาโท, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- Thanupon, Sunila. 1986. *Extension and Client Systems' Perception of Training Need of Rice Farmer in Chiangmai, Thailand*. Phillipines: Ph.D. Dissertation, Central Luzon State University.
- Yamane, Taro. 1973. *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. Tokyo: Heper Row.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

พระราชบัญญัติ
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

พ.ศ. 2530

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2530

เป็นปีที่ 42 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530”

มาตรา 2 * พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป*[รก.2530/254/23พ./7 ธันวาคม 2530]

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้ “กองทุน” หมายความว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น และได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้ ประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสม เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบรวมทั้งเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้และผลประโยชน์จากเงินหรือทรัพย์สินดังกล่าว เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตายหรือออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทน โดยวิธีใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดหรือเงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างหักไว้ หรือจ่ายเพิ่มให้แก่ลูกจ้างเพื่อประโยชน์ในการทำงาน

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้าง ไม่ว่าจะ เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลและไม่ว่าการตกลงนั้นจะมีสัญญาเป็นหนังสือหรือไม่

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าจะ มีสัญญาเป็นหนังสือหรือไม่

*“นายทะเบียน” หมายความว่า บุคคลซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นนายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

*[คำนิยามนี้ แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งนายทะเบียน และพนักงานเจ้าหน้าที่ กกับการออกกฎกระทรวงและกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวงนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและให้ใช้บังคับได้

หมวด 1 การจัดตั้ง

มาตรา 5 กองทุนจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยที่ลูกจ้างและนายจ้างตกลงกันจัดตั้งขึ้น โดยลูกจ้างจ่ายเงินสมทบและนายจ้างจ่ายเงินสมทบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของกองทุนนั้น กองทุนต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตายหรือออกจากงานหรือออกจากกองทุน

มาตรา 6 เมื่อลูกจ้างและนายจ้างตกลงกันจัดตั้งกองทุนขึ้นตามมาตรา 5 แล้ว ให้ยื่นคำขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

เงินทุนสำรองเลี้ยงชีพลูกจ้างที่ได้จัดตั้งขึ้นก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับถ้าประสงค์จะให้เป็นกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 7 กองทุนที่ได้จดทะเบียนแล้วให้เป็นนิติบุคคล

มาตรา 8 ในการขอจดทะเบียนกองทุน ถ้าได้ปฏิบัติถูกต้องครบถ้วนตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 6 และมีข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา 9 และข้อบังคับนั้นไม่ขัดต่อกฎหมายหรือวัตถุประสงค์ของกองทุน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนได้ และให้ออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนให้แก่กองทุนนั้น ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนกองทุนในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 9 ข้อบังคับของกองทุนอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(1) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” นำหน้า และมีคำว่า “ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” ต่อท้าย

(2) ที่ตั้งสำนักงาน

(3) วัตถุประสงค์

(4) วิธีรับสมาชิกและการสิ้นสุดสมาชิกภาพ

(5) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ วิธีการเลือกตั้งและแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งและการประชุมของคณะกรรมการกองทุน

(6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้างที่ต้องจ่ายเข้ากองทุน

(7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ

(8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพ หรือเมื่อกองทุนเลิกตามมาตรา 25

(9) ข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของกองทุน

(10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(11) รายการอื่น ๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของกองทุนให้คณะกรรมการกองทุนนำไปจดทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มามีมติให้แก้ไขและยังไม่มีผลใช้บังคับ จนกว่านายทะเบียนจะได้รับจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 10* ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนโดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละสองแต่ไม่เกินร้อยละสิบห้าของค่าจ้าง และให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามจำนวนลูกจ้างในอัตราไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของลูกจ้าง ลูกจ้างและนายจ้างอาจตกลงกันให้จ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราที่สูงกว่าอัตราที่กำหนดในวรรคหนึ่ง โดยอนุวัติรัฐธรรมนูญก็ได้ให้นายจ้างส่งเงินตามวรรคหนึ่งเข้ากองทุนภายในสามวันทำการนับแต่วันที่มีการจ่ายค่าจ้างในกรณีที่นายจ้างส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบเข้ากองทุน ถ้าช้ากว่าสามวันทำการ ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนในระหว่างเวลาที่ส่งช้าในอัตราร้อยละห้าต่อเดือน ของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ส่งล่าช้า

มาตรา 10 วรรคหนึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542

มาตรา 11 ให้กองทุนมีคณะกรรมการกองทุน ประกอบด้วยผู้แทนซึ่งลูกจ้างเลือกตั้งและผู้แทนซึ่งนายจ้างแต่งตั้งมีหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุนและให้มีอำนาจแต่งตั้งผู้จัดการกองทุนและเป็นผู้แทนของกองทุนในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการกองทุนจะมอบหมายเป็นหนังสือ ให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้ การแต่งตั้งผู้จัดการกองทุนหรือการเปลี่ยนกรรมการ ให้คณะกรรมการกองทุนนำไปจดทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันแต่งตั้งผู้จัดการกองทุนหรือเปลี่ยนกรรมการ

หมวด 2 การจัดการกองทุน

มาตรา 12* ให้รัฐมนตรีมีอำนาจและหน้าที่กำกับและควบคุมโดยทั่วไปเพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามวรรคหนึ่ง รัฐมนตรีอาจมอบหมายให้หน่วยงานใดในสังกัดปฏิบัติหน้าที่แทน และจะมอบหมายให้แต่งตั้งพนักงานของหน่วยงานนั้นเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

*[มาตรา 12 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 12 ตรี* ให้นายทะเบียนมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการจัดการกองทุนและมีอำนาจสั่งให้ผู้จัดการกองทุนชี้แจงข้อเท็จจริงและทำรายงานเกี่ยวกับการจัดการกองทุนได้ในกรณีที่นายทะเบียนเห็นว่าผู้จัดการกองทุนแก้ไขหรือระงับการกระทำนั้นหรือสั่งถอดถอนผู้จัดการกองทุนได้

*[มาตรา 12 ทวิ เพิ่มความ โดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 12 ตรี* ให้นายทะเบียนจัดทำรายงานเกี่ยวกับการกำกับดูแลการจัดการกองทุน เสนอต่อรัฐมนตรีอย่างน้อย ปีละสองครั้งเพื่อประโยชน์ในการ กำกับดูแล และควบคุมให้เป็นไปตามบท บัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ รัฐมนตรีอาจสั่งให้นายทะเบียนรายงานผลการดำเนินงานหรือชี้แจงข้อเท็จจริงในเรื่องหนึ่งเรื่องใดเพิ่มเติมก็ได้

*[มาตรา 12 ตรี เพิ่มความ โดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 13* การจัดการกองทุนจะต้องดำเนินการ โดยบุคคลซึ่งมิใช่ นายจ้างและได้รับใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

*[มาตรา 13 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 14* ในการจัดการกองทุน ให้ผู้จัดการกองทุนมีหน้าที่และอยู่ในบังคับ บทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดการกองทุนส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

*[มาตรา 14 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 15 ให้นายจ้างแยกบัญชีและเอกสารเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินอื่นของตนออกจากบัญชีและเอกสารเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินอื่นของกองทุน โดยเด็ดขาด

มาตรา 16* [ยกเลิก โดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 17* [ยกเลิก โดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 18* [ยกเลิก โดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 19* [ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 20* ผู้จัดการกองทุนพ้นจากการเป็นผู้จัดการกองทุนก่อนครบกำหนด

สัญญาเมื่อ

- (1) นายทะเบียนสั่งถอดถอนตามมาตรา 12 ทวิ วรรคสอง
- (2) ขาดคุณสมบัติในการเป็นผู้จัดการกองทุน
- (3) กองทุนหรือผู้จัดการกองทุนบอกเลิกสัญญา หรือ
- (4) กองทุนเลิกตามมาตรา 25

*[มาตรา 20 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 21* ในกรณีที่ผู้จัดการกองทุนพ้นจากการเป็นผู้จัดการกองทุนตามมาตรา 20 (1) (2) หรือ (3) ให้คณะกรรมการกองทุนแต่งตั้ง ผู้จัดการกองทุนใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ผู้จัดการกองทุนเดิมพ้นตำแหน่งและให้แจ้งการแต่งตั้งผู้จัดการกองทุนใหม่แก่นายทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่แต่งตั้ง

*[มาตรา 21 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 22 ลูกจ้างและนายจ้างจะขอตรวจบัญชีและเอกสารของกองทุน ณ สำนักงานกองทุนได้ในเวลาเปิดทำการ

หมวด 3

การจ่ายเงินจากกองทุนและการเลิกกองทุน

มาตรา 23 เมื่อลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพเพราะเหตุอื่นซึ่งมิใช่กองทุนเลิก ผู้จัดการกองทุน ต้องจ่ายเงินจากกองทุนให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุน โดยให้จ่ายรวมทั้งหมดครั้งเดียว ภายในเวลาไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันสิ้นสมาชิกภาพในกรณีสิ้นสมาชิกภาพเพราะถึงแก่ความตาย ถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนไว้โดยพินัยกรรมหรือทำเป็นหนังสือมอบไว้แก่ผู้จัดการกองทุนหรือ ได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อนให้จ่ายเงินกองทุนตามวรรคหนึ่งให้แก่บุคคลตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) บุตรให้ได้รับสองส่วน แต่ถ้าผู้ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน

(2) สามีหรือภริยาให้ได้รับหนึ่งส่วน

(3) บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

ถ้าผู้ตายไม่มีบุคคลดังกล่าวใน (1) (2) หรือ(3) หรือมีแต่ได้ตายไปก่อน ให้แบ่งเงินที่บุคคลนั้นมีสิทธิจะได้รับให้แก่บุคคลที่ยังมีชีวิตอยู่ตามส่วนที่กำหนดในวรรคสอง ถ้าผู้ตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนตามวรรคสองหรือไม่มีทายาทตามกฎหมายแล้วให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุนเพื่อจัดการตามที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุน

มาตรา 24 ภายใต้บังคับมาตรา 23 สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนไม่อาจโอนกันได้ และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

มาตรา 25 กองทุนย่อมเลิกเมื่อ

- (1) นายจ้างเลิกกิจการ
- (2) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก
- (3) มีกรณีข้อบังคับของกองทุนกำหนดให้เลิก หรือ
- (4) นายทะเบียนสั่งให้เลิกกองทุนตามมาตรา 27

ในกรณีที่กองทุนจัดตั้งขึ้น โดยมีนายจ้างมากกว่าหนึ่งราย การที่นายจ้างบางรายเลิกกิจการหรือถอนตัวจากกองทุนไม่เป็นเหตุให้กองทุนต้องเลิก เว้นแต่ข้อบังคับของกองทุนกำหนดให้เลิก

เมื่อมีกรณีตามวรรคสองเกิดขึ้น ให้คณะกรรมการกองทุนแจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่นายจ้างบางรายเลิกกิจการหรือถอนตัวและจัดให้มีการชำระบัญชีกองทุนเฉพาะส่วนทรัพย์สินของนายจ้างและลูกจ้างของนายจ้างนั้นตามวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุน เมื่อได้ชำระบัญชีแล้วให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันเสร็จการชำระบัญชี

*[มาตรา 25 (4) แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 26* เมื่อกองทุนเลิกตามมาตรา 25 (1) (2) หรือ(3) ให้คณะกรรมการกองทุนแจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่กองทุนเลิก และให้กรรมการกองทุนจัดให้มีการชำระบัญชีภายในสามสิบวันและให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันที่กองทุนเลิก

เว้นแต่กรณีจำเป็นนายทะเบียนจะอนุมัติให้ขยายเวลาออกไปได้ตามที่เห็นสมควร

*[มาตรา 26 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 27* นายทะเบียน โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้เลิกกองทุนได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) มีพฤติกรรมการทำให้เห็นว่าการดำเนินงานของกองทุนขัดต่อวัตถุประสงค์ หรือขัดต่อกฎหมาย

(2) มีพฤติการณ์ที่ทำให้เห็นว่ากิจการของกองทุนไม่อาจดำเนินต่อไปได้ ไม่ว่าจะเพราะเห็นใด

เมื่อนายทะเบียนสั่งให้เลิกกองทุนตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้มีการชำระบัญชีและให้นายทะเบียนแต่งตั้งผู้ชำระบัญชี

*[มาตรา 27 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 28 เมื่อกองทุนเลิกตามมาตรา 25 ให้นายทะเบียนประกาศการเลิกกองทุนในราชกิจจานุเบกษาและปิดประกาศไว้ที่สำนักงานของกองทุนหรือที่ทำการของนายทะเบียน

มาตรา 29 การชำระบัญชีกองทุนให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งพาณิชย์ ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัดมาใช้บังคับโดยอนุโลม ในระหว่างการชำระบัญชีถ้าผู้ชำระบัญชีเห็นสมควรจะจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างบางส่วนก็ได้ และเมื่อได้ชำระบัญชีแล้วให้จ่ายเงินทั้งหมดที่ค้างชำระแก่ลูกจ้างให้เสร็จภายในเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันเสร็จการชำระบัญชี ถ้ามีเงินเหลืออยู่ให้จัดการตามที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุน ค่าใช้จ่ายและค่าตอบแทนในการชำระบัญชี ให้จ่ายจากทรัพย์สินของกองทุน

หมวด 4

พนักงานเจ้าหน้าที่

มาตรา 30 เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบการจัดการกองทุนให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสำนักงานของกองทุนหรือของผู้จัดการกองทุนเพื่อตรวจสอบกิจการสินทรัพย์และหนี้สินของกองทุนในเวลาทำงานปกติ

(2) สั่งให้กรรมการ ผู้จัดการกองทุน หรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกองทุนส่งหรือแสดงบัญชีเอกสาร หรือหลักฐานอื่นของกองทุน

(3) เรียกบุคคลดังกล่าวใน(2) มาเพื่อสอบถามหรือแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจัดการกองทุน

มาตรา 31*ในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัวแก่บุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง บัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามที่นายทะเบียนประกาศกำหนด

*[มาตรา 31 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

หมวด 5 บทกำหนดโทษ

มาตรา 32 กองทุนใดไม่ใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” นำหน้า และ “ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” ต่อท้าย หรือใช้ชื่อเป็นอักษรต่างประเทศแต่ไม่ใช้คำซึ่งมีความหมายดังกล่าวในดวงตรา ป้ายชื่อ จดหมาย ใบแจ้งความ หรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับธุรกิจของกองทุน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 33 ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” นำหน้า และ “ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” ต่อท้าย หรือใช้ชื่อเป็นอักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายดังกล่าว ในดวงตราป้ายชื่อ จดหมาย ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับธุรกิจ โดยมีได้เป็นกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท และปรับอีกไม่เกินวันละห้าร้อยบาท จนกว่าจะได้เลิกใช้

มาตรา 34* คณะกรรมการกองทุนใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 11 วรรคสอง มาตรา 21 มาตรา 25 วรรคสาม หรือมาตรา 26 หรือแต่งตั้งบุคคลซึ่งไม่มีคุณสมบัติตามมาตรา 13 เป็นผู้จัดการกองทุน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

*[มาตรา 34 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 35 * ผู้จัดการกองทุนใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายทะเบียนตามมาตรา 12 ทวิ หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

*[มาตรา 35 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 36 * [แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 37 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 15 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 38* [แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 39* [แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542]

มาตรา 40 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ขัดขวางหรือไม่ให้ความสะดวกแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 30 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 41 ในกรณีที่คณะกรรมการกองทุนกระทำความผิดตามมาตรา 34 ให้ถือว่า กรรมการทุกคนเป็นผู้กระทำความผิด เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้รู้เห็นเป็นใจกับกรรมการอื่น หรือได้จัดการตามสมควรเพื่อป้องกันมิให้เกิดความผิดนั้นแล้ว

มาตรา 42 ความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ คณะกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีอำนาจเปรียบเทียบได้ตามมาตรา 38 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา คณะกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งให้มีจำนวนสามคนซึ่งคนหนึ่งต้องเป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เมื่อคณะกรรมการได้ทำการเปรียบเทียบคดีใด และผู้ต้องหาได้ชำระค่าปรับตามคำเปรียบเทียบภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนดแล้ว ให้คดีนั้นเป็นอันเลิกกัน

มาตรา 43 ความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้ามิได้ฟ้องต่อศาลหรือมิได้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการทำการเปรียบเทียบตามมาตรา 42 ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบการกระทำความผิดหรือภายในห้าปีนับแต่วันที่กระทำความผิดเป็นอันขาดอายุความผู้รับสนองพระราชโองการ

พลเอก ป. ศิวสุตานนท์

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ: เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ โดยที่เป็นการสมควรส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้างเพื่อประสงค์จะให้เป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงานตลอดจนส่งเสริมการระดมเงินออมภาคเอกชนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งในการนี้สมควรวางหลักเกณฑ์การดำเนินการและการจัดการกองทุนเพื่อให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมั่นคงและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ [ร.ก.2530/254/23พ./7 ธันวาคม 2530]

มาตรา 15 ให้ผู้จัดการกองทุนที่ได้รับแต่งตั้งให้จัดการกองทุนที่ลูกจ้างและนายจ้างตกลงกันจัดตั้งขึ้นก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับจัดการกองทุนดังกล่าวได้ต่อไปอีกไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และให้นำบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการกองทุนและการจัดการกองทุน รวมทั้งบทกำหนดโทษในเรื่องดังกล่าวที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับกับผู้จัดการกองทุนในระหว่างเวลาดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการควบคุมดูแลจัดการกองทุนของผู้จัดการกองทุนตามวรรคหนึ่งนายทะเบียนอาจประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขให้ผู้จัดการกองทุนต้องปฏิบัติเพิ่มเติมได้ ในกรณีที่ผู้จัดการกองทุนตามวรรคหนึ่งเป็นบริษัทหลักทรัพย์ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์อยู่แล้วและกองทุนประสงค์ที่จะให้ผู้จัดการกองทุนนั้นจัดการกองทุนตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับการจัดการกองทุนส่วน

บุคคลตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ให้ผู้จัดการกองทุนยื่นคำขอต่อนายทะเบียนและเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจึงจะดำเนินการตามที่ขอร้องได้

มาตรา 16 ผู้จัดการกองทุนใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่นายทะเบียนกำหนดตาม

มาตรา 15 วรรคสองต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา 17 ความผิดตามมาตรา 16 ให้คณะกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มีอำนาจเปรียบเทียบได้

มาตรา 18 บรรดากฎกระทรวงที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจัดการกองทุน ประกาศกระทรวงการคลัง ประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง คำสั่ง และหนังสือเวียนเกี่ยวกับการจัดการกองทุน ให้ยังคงใช้บังคับกับผู้จัดการกองทุนตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัตินี้ได้ต่อไปอีกไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 19 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้
 หมายเหตุ : เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ เนื่องจากกองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการประกอบธุรกิจการจัดการลงทุนประเภทหนึ่งซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับการประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนส่วนบุคคล ดังนั้นเพื่อให้การจัดการกองทุนดังกล่าวเป็นไปตามมาตรฐานและหลักการเดียวกันกับการจัดการกองทุนส่วนบุคคล รวมทั้งเพื่อบรรเทาภาระการจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างและลูกจ้างให้น้อยลงสมควรปรับปรุงอำนาจของรัฐมนตรีและนายทะเบียนในการกำกับดูแลการจัดการกองทุนให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและกำหนดให้การจัดการกองทุนดังกล่าวอยู่ภายใต้บังคับบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการจัดการกองทุนส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ [รก.2542/137ก/9/30 ธันวาคม 2542]



ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือของกลุ่มสหกรณ์สมาชิกกองทุน

ตอนที่ 2 การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย ความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์

การประเมินความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงานของกองทุน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00012	349.7105	2029.3818	.6876	.9786
VAR00013	349.7895	2031.3684	.5495	.9786
VAR00014	350.1842	2018.6323	.6468	.9785
VAR00015	350.0526	2006.1039	.7644	.9784
VAR00016	350.3289	2016.3570	.6150	.9785
VAR00017	350.6842	2008.1923	.4431	.9789
VAR00152	350.5132	2014.0398	.6119	.9785
VAR00018	350.0921	2023.7381	.4970	.9787
VAR00019	350.1842	2034.2323	.2132	.9793
VAR00020	350.2895	2019.7551	.3381	.9791
VAR00021	349.6184	2024.8791	.6153	.9786
VAR00022	350.6184	2016.6658	.3382	.9791
VAR00023	350.7763	2032.1226	.2338	.9792
VAR00024	351.7763	2043.8026	.1321	.9793
VAR00025	350.0789	2019.2737	.5473	.9786
VAR00026	350.4211	2011.0204	.5306	.9787
VAR00027	350.5000	2007.6667	.5992	.9786
VAR00028	350.0395	2018.3584	.5801	.9786
VAR00029	350.0658	2009.7956	.6803	.9785
VAR00030	350.2500	2017.9233	.5076	.9787
VAR00031	350.3684	2017.6491	.5180	.9787
VAR00032	350.2763	2020.2826	.4931	.9787
VAR00033	350.6579	2034.2814	.2752	.9790
VAR00034	349.9737	2011.9460	.6991	.9785

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00035	349.9605	2016.4651	.7517	.9785
VAR00036	350.2763	2007.2693	.5296	.9787
VAR00037	349.7105	2030.8751	.5563	.9786
VAR00038	350.0921	2030.7781	.3292	.9789
VAR00039	350.4868	2030.1998	.4448	.9787
VAR00040	351.0000	2055.6000	.0357	.9792
VAR00041	350.6974	2011.6539	.6743	.9785
VAR00153	351.0658	2021.5823	.5240	.9786
VAR00042	350.7500	2039.5233	.2996	.9789
VAR00044	350.3026	2032.4539	.3026	.9789
VAR00045	351.0658	2024.4623	.4822	.9787
VAR00046	351.2500	2021.2300	.5805	.9786
VAR00047	351.3816	2046.9858	.1924	.9790
VAR00048	351.4079	2026.4847	.6682	.9786
VAR00049	351.1711	2016.5437	.5813	.9786
VAR00050	351.1711	2024.7570	.5260	.9786
VAR00051	351.1184	2014.8791	.5687	.9786
VAR00052	351.3421	2000.9747	.7113	.9784
VAR00053	351.6316	2022.2091	.5956	.9786
VAR00054	351.5000	2008.6000	.6530	.9785
VAR00055	351.4211	2009.2337	.6796	.9785
VAR00056	351.6974	2009.0939	.6178	.9785
VAR00057	351.6184	2009.7591	.6253	.9785
VAR00058	351.4737	2000.3593	.6557	.9785
VAR00060	350.7632	2010.6098	.5526	.9786
VAR00061	351.2895	2020.1284	.5195	.9786
VAR00063	351.1974	1990.8272	.8114	.9783
VAR00064	350.7105	2011.5418	.6890	.9785
VAR00065	350.6711	2015.3970	.6408	.9785
VAR00066	350.7500	2023.9233	.5377	.9786

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00067	350.4737	2017.6660	.4929	.9787
VAR00068	350.9342	1997.8489	.8157	.9783
VAR00069	350.4342	2017.5023	.5063	.9787
VAR00070	350.7105	2007.3284	.5712	.9786
VAR00071	350.5921	2001.4447	.6599	.9785
VAR00072	350.5132	2011.6932	.6593	.9785
VAR00073	350.7368	1997.9565	.7675	.9783
VAR00074	350.3947	1983.2554	.8776	.9782
VAR00075	350.3158	1998.4856	.8181	.9783
VAR00076	350.1316	1999.6091	.8266	.9783
VAR00077	350.0658	2005.8223	.8112	.9783
VAR00078	350.4211	1980.1670	.7923	.9783
VAR00079	350.2500	2013.5233	.5746	.9786
VAR00080	349.9737	2023.7860	.5626	.9786
VAR00154	350.1842	1996.0723	.7954	.9783
VAR00081	350.2105	1996.1151	.7755	.9783
VAR00082	350.1447	1993.5921	.8020	.9783
VAR00083	350.3553	2017.7521	.6075	.9786
VAR00084	350.0263	2010.8793	.6885	.9785
VAR00085	350.0132	2010.7865	.7223	.9784
VAR00086	350.0789	2015.2204	.6854	.9785
VAR00087	350.3684	1998.0491	.6904	.9784
VAR00155	350.6184	2001.2258	.6124	.9785
VAR00088	350.3289	2006.5704	.7272	.9784
VAR00089	350.9342	2004.9689	.6659	.9785
VAR00090	350.8158	2007.3789	.7168	.9784
VAR00091	350.8553	2007.5121	.7121	.9784
VAR00092	350.7895	2010.2218	.6504	.9785
VAR00093	350.8026	2011.3072	.5985	.9786
VAR00094	350.5395	2028.3584	.5114	.9787

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00095	349.8816	2011.1725	.7069	.9784
VAR00096	350.0395	1990.8918	.8147	.9783
VAR00097	350.3421	2012.8681	.5922	.9786
VAR00098	350.2632	2006.9165	.7748	.9784
VAR00099	350.0395	2017.9851	.6154	.9785
VAR00100	350.1579	2025.7614	.4482	.9787
VAR00101	349.9342	2033.4223	.3902	.9788
VAR00102	350.0263	1995.5193	.7814	.9783

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 92

Alpha = .9788

การประเมินความคาดหวังในสิทธิประโยชน์

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00103	23.8289	6.9704	.7977	.9696
VAR00104	23.5658	6.9956	.9345	.9543
VAR00105	23.6316	6.9825	.8754	.9602
VAR00106	23.5263	7.2393	.8836	.9598
VAR00107	23.6447	6.8188	.9297	.9543
VAR00110	23.6447	6.8188	.9297	.9543

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 6

Alpha = .9654

ตอนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00108	21.2105	6.8618	.4938	.7632
VAR00109	21.4737	6.3326	.5284	.7435
VAR00158	21.5789	5.5004	.4893	.7496
VAR00159	21.9342	5.3423	.5819	.7128
VAR00160	21.3684	6.4225	.6159	.7312
VAR00161	22.0395	6.8118	.1468	.8770

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 6

Alpha = .8052

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือของกลุ่มสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน

ตอนที่ 2 การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย ความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์

ความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00012	310.7151	2027.0731	.1772	.9678
VAR00013	310.6773	2012.3300	.3739	.9675
VAR00014	311.0727	2013.5895	.3533	.9675
VAR00015	311.2820	2002.9028	.4526	.9674
VAR00016	311.3488	2013.3007	.3084	.9676
VAR00017	311.6250	2021.5878	.1466	.9682
VAR00152	311.2180	2005.0864	.3992	.9675
VAR00018	311.2064	1999.6453	.4486	.9674
VAR00019	310.9506	1999.3649	.4806	.9673
VAR00020	310.9971	2002.4694	.3952	.9675

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00021	310.7965	1993.5328	.5204	.9673
VAR00022	311.3459	1983.6672	.5119	.9673
VAR00023	311.3081	1995.5199	.4078	.9675
VAR00024	311.9186	1989.9176	.4227	.9675
VAR00025	311.1192	1978.1519	.5958	.9671
VAR00026	310.8605	1998.3653	.5745	.9672
VAR00027	310.9128	2003.0594	.4715	.9674
VAR00028	310.8953	1991.7441	.6110	.9671
VAR00029	310.9535	1982.0270	.6579	.9670
VAR00030	310.8343	2002.8092	.4757	.9673
VAR00031	310.8256	2003.2406	.4737	.9674
VAR00032	310.9186	2007.9584	.3513	.9676
VAR00033	311.3983	1994.1471	.4801	.9673
VAR00034	311.2820	1980.5587	.6426	.9670
VAR00035	311.0610	1996.9263	.4622	.9674
VAR00036	311.1570	1984.7391	.5668	.9672
VAR00037	311.0785	1978.5973	.5844	.9671
VAR00038	311.1657	1991.8005	.4773	.9674
VAR00039	311.4244	2003.5511	.4555	.9674
VAR00040	311.7355	1992.1135	.4977	.9673
VAR00041	312.0029	1989.5306	.5195	.9673
VAR00153	312.1163	1996.9369	.4419	.9674
VAR00042	311.9302	2003.1147	.4025	.9675
VAR00044	311.2326	1998.6979	.4268	.9675
VAR00045	312.2035	2013.7427	.2621	.9678
VAR00046	312.1948	2014.4255	.2410	.9679
VAR00047	312.4041	2018.4456	.2118	.9679
VAR00048	312.4128	2007.8116	.3530	.9676
VAR00049	312.3605	2015.0125	.2960	.9677
VAR00050	312.4128	2024.6046	.1743	.9679

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00051	311.8517	2021.8643	.2048	.9678
VAR00052	312.5000	2013.9942	.3159	.9676
VAR00053	312.4593	2010.4706	.3595	.9675
VAR00054	312.5174	2015.8131	.2889	.9677
VAR00055	312.3372	2020.1717	.2523	.9677
VAR00056	312.5058	2022.5714	.2172	.9678
VAR00057	312.3895	2018.5650	.2576	.9677
VAR00058	312.2965	2007.7486	.4063	.9675
VAR00060	311.6163	2004.1380	.3344	.9677
VAR00061	312.0523	2006.1372	.3187	.9677
VAR00063	311.8663	1999.9937	.4975	.9673
VAR00064	311.5640	2004.9930	.4722	.9674
VAR00065	311.6163	2008.7095	.4279	.9674
VAR00066	311.7442	2006.3250	.4358	.9674
VAR00067	311.5959	2014.8363	.3169	.9676
VAR00068	311.8983	2001.6718	.4364	.9674
VAR00069	311.4680	2009.5092	.3435	.9676
VAR00070	311.8140	1991.2364	.5015	.9673
VAR00071	311.7355	1986.5916	.5397	.9672
VAR00072	311.7529	1977.3819	.7238	.9669
VAR00073	311.6512	1977.8022	.6862	.9669
VAR00074	311.4709	1991.5793	.6122	.9671
VAR00075	311.4797	1986.8334	.6420	.9670
VAR00076	311.3140	1980.1286	.7028	.9669
VAR00077	311.2703	1983.2299	.7304	.9669
VAR00078	311.5291	1985.7834	.5801	.9671
VAR00079	311.5465	1987.2865	.5263	.9672
VAR00080	311.4390	1982.3578	.6804	.9670
VAR00154	311.2965	1977.6553	.7275	.9669
VAR00081	311.4360	1978.8764	.6620	.9670

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00082	311.4738	1970.3842	.7042	.9669
VAR00083	311.3576	1979.5190	.7388	.9669
VAR00084	311.2616	1994.0713	.6527	.9671
VAR00085	311.3605	1987.8755	.6227	.9671
VAR00086	311.2326	1985.6309	.6025	.9671
VAR00087	311.2326	1978.8729	.7106	.9669
VAR00155	311.2297	1982.4923	.7087	.9669
VAR00088	311.3459	1985.7546	.7249	.9669
VAR00089	311.5116	1990.4838	.6112	.9671
VAR00090	311.5465	1990.4293	.5780	.9672
VAR00091	311.6017	1981.1616	.7253	.9669
VAR00092	311.7064	1985.4850	.5742	.9671
VAR00093	311.7500	1996.4388	.5319	.9672
VAR00094	311.7355	1999.9735	.4569	.9674
VAR00095	311.2238	1978.3492	.6315	.9670
VAR00096	311.2791	1980.9423	.6520	.9670
VAR00097	311.0669	1978.9955	.6702	.9670
VAR00098	311.0465	1987.8754	.5746	.9672
VAR00099	311.0233	1989.6204	.6092	.9671
VAR00100	311.5988	1983.1680	.6506	.9670
VAR00101	311.6657	1993.6693	.5997	.9671
VAR00102	311.6192	1987.4960	.6335	.9671

Reliability Coefficients

N of Cases = 32.0

N of Items = 92

Alpha = .9677

ความคาดหวังในสิทธิประโยชน์

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00103	18.5436	18.8494	.8340	.9271
VAR00104	18.3924	19.3936	.8133	.9298
VAR00105	18.3605	18.5811	.7896	.9334
VAR00106	18.4797	19.3057	.8133	.9297
VAR00107	18.5901	18.3592	.8538	.9246
VAR00110	18.4331	19.4241	.8246	.9286

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 6

Alpha = .9400

ตอนที่ 3 มุขเหตุที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าเป็นสมาชิก

มุขเหตุที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00111	18.1250	26.9085	.5929	.8936
VAR00112	18.1890	26.4861	.5839	.8930
VAR00113	18.0756	27.4520	.5823	.8950
VAR00114	18.1977	26.8588	.4613	.8956
VAR00115	18.2093	26.4634	.5486	.8936
VAR00116	18.1715	26.4749	.6174	.8925
VAR00117	18.3430	26.3135	.4864	.8952
VAR00118	18.2500	26.3455	.5337	.8939
VAR00119	18.2064	25.8786	.7041	.8901
VAR00120	18.2878	25.9199	.6108	.8919
VAR00121	18.1686	26.3680	.6374	.8920
VAR00122	18.2326	26.7912	.4427	.8960
VAR00123	18.1570	26.7391	.5540	.8938

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00124	18.1802	27.5126	.2815	.8996
VAR00125	18.1744	27.5963	.2655	.8999
VAR00126	18.2616	26.7477	.4297	.8964
VAR00127	18.3372	26.5798	.4312	.8966
VAR00128	18.3140	26.7291	.4097	.8970
VAR00129	18.2587	25.8075	.6427	.8912
VAR00130	18.3372	26.5973	.4140	.8971
VAR00131	18.3285	27.1075	.3103	.8998
VAR00132	18.2355	26.7228	.4477	.8959
VAR00133	18.3314	25.8432	.5787	.8927
VAR00134	18.1628	26.7314	.5319	.8941

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 24

Alpha = .8988



ภาคผนวก ก

คำสถิติของสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน

ตารางผนวก 1 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean S.D.	ระดับ เหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
สหกรณ์ทุกแห่งที่เข้าเป็นสมาชิกจะมีนโยบายการลงทุนเดียวกัน	20	26.3	27	35.5	29	38.2	0	0.0	0	0.0	3.88	0.799	มาก
แต่ละสหกรณ์ที่เข้ามาเป็นสมาชิก สามารถกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมแตกต่างกัน	37	48.7	25	32.9	14	18.4	0	0.0	0	0.0	4.30	0.766	มากที่สุด
การจ่ายเงินสะสม													
การบริหารจัดการกองทุน											4.08	0.493	มาก
สิทธิประโยชน์ทางภาษีของเงินสะสม											3.92	0.802	มาก
เงินสะสมสามารถนำไปหักลดหย่อนในการคำนวณเงินได้	45	59.2	15	19.7	8	10.5	3	3.9	5	6.6	4.21	1.192	มากที่สุด
ส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกิน ร้อยละ 15 ของค่าจ้าง	41	53.9	17	22.4	8	10.5	5	6.6	5	6.6	4.11	1.228	มาก
เงินที่ได้จากกองทุนเมื่อเกษียณอายุ (55 ปีขึ้นไป และสมาชิกกองทุนมาแล้ว 5 ปีขึ้นไป)	66	86.8	3	3.9	7	9.2	0	0.0	0	0.0	4.78	0.602	มากที่สุด
เงินที่ได้จากกองทุนเมื่อเกษียณอายุ (55 ปีขึ้นไป แต่เป็นสมาชิกกองทุนไม่ถึง 5 ปี)	36	47.4	5	6.6	22	28.9	8	10.5	5	6.6	3.78	1.323	มาก
หากเปลี่ยนที่ทำงาน หรือลาออกงาน สามารถขอคืนเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อไปจนกว่าจะได้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพแห่งใหม่	21	27.6	23	30.3	19	25.0	8	10.5	5	6.6	3.62	1.188	มาก

ตารางผนวก 1 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับ เหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
กรณีถูกขังลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนที่ทำงานและขอ คืนเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3	3.9	14	18.4	26	34.2	17	22.4	16	21.1	2.62	1.131	ปานกลาง
เงินสมทบที่นายจ้างจ่าย สามารถนำมาหักเป็นรายจ่าย ทางภาษี	39	51.3	22	28.9	15	19.7	0	0.0	0	0.0	4.32	0.787	มากที่สุด
การให้รายละเอียดฐานะทางการเงินของกองทุน											4.14	0.723	มาก
การรายงานงบทางการเงินที่แสดงส่วนของสมาชิก นายจ้างและผลประโยชน์	32	42.1	13	17.1	28	36.8	3	3.9	0	0.0	3.97	0.979	มาก
การรายงานงบแสดงรายละเอียดสินทรัพย์สุทธิที่กองทุน ลงทุนในสินทรัพย์ต่าง ๆ	26	34.2	19	25.0	28	36.8	3	3.9	0	0.0	3.89	0.932	มาก
บริษัทจัดการต้องทำบัญชีแสดงฐานะการเงินของกองทุน ตามแบบที่นายทะเบียนกำหนด	40	52.6	23	30.3	13	17.1	0	0.0	0	0.0	4.36	0.761	มากที่สุด
บริษัทจัดการต้องจัดทำและส่งมอบรายงานให้แก่ สมาชิกและกรรมการกองทุนตามหลักเกณฑ์	40	52.6	21	27.6	15	19.7	0	0.0	0	0.0	4.33	0.790	มากที่สุด

ตารางผนวก 1 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับ เหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
การประชาสัมพันธ์											4.10	0.836	มาก
มีการอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ	30	39.5	32	42.1	9	11.8	5	6.6	0	0.0	4.14	0.875	มาก
มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้แก่สหกรณ์ทุกประเภท	24	31.6	35	46.1	12	15.8	5	6.6	0	0.0	4.03	0.864	มาก
มีการเปิดโอกาสให้สมาชิก และบุคคลทั่วไปที่สนใจได้ สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับกองทุน	27	35.5	36	47.4	8	10.5	5	6.6	0	0.0	4.12	0.848	มาก
การมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุน											4.18	0.607	มาก
คณะกรรมการกองทุนมาจาก สหกรณ์แต่ละแห่งที่เป็น สมาชิกส่งตัวแทนฝ่ายนายจ้าง 1 คนและ ลูกจ้าง 1 คน	11	14.5	44	57.9	16	21.1	0	0.0	5	6.6	3.74	0.943	มาก
คณะกรรมการกองทุน (ที่มาจากตัวแทนนายจ้าง และ ลูกจ้าง)	43	56.6	22	28.9	11	14.5	0	0.0	0	0.0	4.42	0.735	มากที่สุด
สมาชิกต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนทุกครั้งที่มีการจ่าย ค่าจ้าง	38	50.0	33	43.4	5	6.6	0	0.0	0	0.0	4.43	0.618	มากที่สุด

ตารางผนวก 1 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ระดับ Mean S.D. เหมาะสม				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
เงินสะสมต้องไม่เกิดอัตราเงินสมทบที่สหกรณ์แต่ละแห่งกำหนด	32	42.1	31	40.8	8	10.5	0	0.0	5	6.6	4.12	1.058	มาก
การมีส่วนร่วมของนายจ้าง											4.49	0.656	มากที่สุด
นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในวันเดียวกับที่สมาชิกจ่ายเงินสะสม	55	72.4	18	23.7	3	3.9	0	0.0	0	0.0	4.68	0.547	มากที่สุด
อัตราเงินสมทบของนายจ้างเป็นไปตามที่แต่ละนิติบุคคลกำหนด	41	53.9	22	28.9	8	10.5	5	6.6	0	0.0	4.30	0.910	มากที่สุด
การจัดการเงินของกองทุน											3.63	0.595	มาก
รายได้ของกองทุน											3.36	0.538	ปานกลาง
ลงทุนในรูปแบบพันธบัตร ตัวเงินคลัง ตราสารหนี้ที่คล้ายๆ กัน	15	19.7	39	51.3	22	28.9	0	0.0	0	0.0	3.91	0.696	มาก
ลงทุนในรูปแบบเงินฝากธนาคารพาณิชย์	3	3.9	33	43.4	31	40.8	9	11.8	0	0.0	3.39	0.750	ปานกลาง
ลงทุนในรูปแบบของหุ้นกู้ธนาคาร ร้อยละ 17.27	9	11.8	40	52.6	22	28.9	5	6.6	0	0.0	3.70	0.766	มาก
ลงทุนในรูปแบบของหุ้นกู้บริษัทเอกชน ร้อยละ 13.71	3	3.9	30	39.5	32	42.1	11	14.5	0	0.0	3.33	0.773	ปานกลาง
ลงทุนในรูปแบบของหุ้นสามัญ ร้อยละ 8.00	9	11.8	31	40.8	36	47.4	0	0.0	0	0.0	3.64	0.687	มาก

ตารางผนวก 1 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean S.D.	ระดับ เหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน											3.12	0.594	ปานกลาง
ธนาคารแห่งประเทศไทย จำกัด	31	40.8	26	34.2	14	18.4	5	6.6	0	0.0	4.09	0.926	มาก
ธนาคารทหารไทย จำกัด	3	3.9	30	39.5	32	42.1	11	14.5	0	0.0	3.33	0.773	ปานกลาง
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด	0	0.0	25	32.9	37	48.7	14	18.4	0	0.0	3.14	0.706	ปานกลาง
ธนาคารทีสไอ จำกัด	0	0.0	16	21.1	45	59.2	15	19.7	0	0.0	3.01	0.643	ปานกลาง
ธนาคารยูโอบี	0	0.0	10	13.2	55	72.4	11	14.5	0	0.0	2.99	0.529	ปานกลาง
ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย จำกัด	6	7.9	16	21.1	43	56.6	11	14.5	0	0.0	3.22	0.793	ปานกลาง
ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาด ย่อมแห่งประเทศไทย													
ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาด ย่อมแห่งประเทศไทย	3	3.9	20	26.3	44	57.9	9	11.8	0	0.0	3.22	0.704	ปานกลาง
ธนาคารอาคารสงเคราะห์	5	6.6	25	32.9	32	42.1	14	18.4	0	0.0	3.28	0.842	ปานกลาง
บริษัทหลักทรัพย์เพื่อธุรกิจหลักทรัพย์	6	7.9	14	18.4	34	44.7	22	28.9	0	0.0	3.05	0.893	ปานกลาง
บริษัทเงินทุนกรุงเทพธนพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)	0	0.0	10	13.2	38	50.0	28	36.8	0	0.0	2.76	0.671	ปานกลาง
บริษัทเงินทุนสินอุดมธรรม จำกัด	3	3.9	14	18.4	31	40.8	28	36.8	0	0.0	2.89	0.842	ปานกลาง
บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส	3	3.9	14	18.4	37	48.7	22	28.9	0	0.0	2.97	0.800	ปานกลาง
บริษัทอีซี บาย จำกัด	0	0.0	13	17.1	35	46.1	20	26.3	8	10.5	2.70	0.880	ปานกลาง

ตารางผนวก 1 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับ เหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด	0	0.0	13	17.1	41	53.9	14	18.4	8	10.5	2.78	0.858	ปานกลาง
บริษัท นวัตกรรมมิตรา จำกัด	3	3.9	16	21.1	37	48.7	12	15.8	8	10.5	2.92	0.977	ปานกลาง
บริษัท ปตท. จำกัด	14	18.4	31	40.8	20	26.3	11	14.5	0	0.0	3.63	0.950	มาก
บริษัท ไทยออยล์ จำกัด	2	2.6	23	30.3	32	42.1	19	25.0	0	0.0	3.11	0.810	ปานกลาง
กองทุนในหุ้นสามัญกับองค์กร											3.78	0.701	มาก
ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด	5	6.6	21	27.6	39	51.3	6	7.9	5	6.6	3.20	0.924	ปานกลาง
ธนาคารกรุงเทพ	8	10.5	41	53.9	22	28.9	5	6.6	0	0.0	3.68	0.752	มาก
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด	8	10.5	44	57.9	19	25.0	5	6.6	0	0.0	3.72	0.741	มาก
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด	5	6.6	44	57.9	22	28.9	5	6.6	0	0.0	3.64	0.706	มาก
บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด	23	30.3	29	38.2	19	25.0	5	6.6	0	0.0	3.92	0.906	มาก
บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด	11	14.5	18	23.7	42	55.3	5	6.6	0	0.0	3.46	0.824	มาก
บริษัท ปตท. จำกัด	23	30.3	32	42.1	16	21.1	5	6.6	0	0.0	3.96	0.886	มาก
บริษัท ปตท. อะโรเมติกส์และการกลั่น จำกัด	23	30.3	11	14.5	37	48.7	5	6.6	0	0.0	3.68	0.983	มาก
บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด	23	30.3	20	26.3	28	36.8	5	6.6	0	0.0	3.80	0.952	มาก

ตารางผนวก 1 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean S.D.	ระดับ เหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ค่าใช้จ่ายในการจัดการกองทุน											3.90	0.781	มาก
ค่าธรรมเนียมหรือค่าตอบแทนในการจัดการกองทุน	19	25.0	29	38.2	28	36.8	0	0.0	0	0.0	3.88	0.783	มาก
ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นโดยตรงกับกองทุน	15	19.7	25	32.9	31	40.8	5	6.6	0	0.0	3.66	0.873	มาก
ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	29	38.2	23	30.3	19	25.0	5	6.6	0	0.0	4.00	0.952	มาก
ค่าดำเนินการกองทุน เช่น ค่าใช้จ่ายหรือค่าตอบแทนใน	28	36.8	26	34.2	22	28.9	0	0.0	0	0.0	4.08	0.813	มาก
การบัญชี													
ความมั่นคงในฐานะทางกฎหมายของกองทุน											4.18	0.762	มาก
กองทุนเป็นองค์การนิติบุคคลจดทะเบียนตาม พ.ร.บ.	36	47.4	24	31.6	16	21.1	0	0.0	0	0.0	4.26	0.789	มากที่สุด
กองทุนได้รับการควบคุมดูแล โดย หน่วยงานรัฐบาล	36	47.4	29	38.2	11	14.5	0	0.0	0	0.0	4.33	0.719	มากที่สุด
สหกรณ์ที่จะเข้าเป็นสมาชิกของกองทุน จะต้องใช้รับ	33	43.4	19	25.0	13	17.1	11	14.5	0	0.0	3.97	1.095	มาก
การอนุญาตให้จดทะเบียน													
กองทุนตั้งอยู่ที่สำนักงานสหกรณ์แห่งประเทศไทย	34	44.7	19	25.0	23	30.3	0	0.0	0	0.0	4.14	0.860	มาก
กรุงเทพฯ													

ตารางผนวก 1 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean S.D.	ระดับ เหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความเหมาะสมของอัตราเงินสะสม											4.32	0.677
การกำหนดอัตราเงินสะสม	40	52.6	28	36.8	8	10.5	0	0.0	0	0.0	4.42	0.678
เงินสะสมต้องไม่น้อยกว่าร้อยละสองและไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง	33	43.4	31	40.8	7	9.2	5	6.6	0	0.0	4.21	0.869
บุคลากรในการจัดการกองทุน											4.24	0.664
บุคคลสำคัญที่ทำหน้าที่โดยตรงในการบริหารเงินกองทุน	38	50.0	14	18.4	24	31.6	0	0.0	0	0.0	4.18	0.890
การลงทุนในหลักทรัพย์ต่าง ๆ กองทุน จะมีคณะกรรมการการลงทุนมาพิจารณา	37	48.7	26	34.2	8	10.5	5	6.6	0	0.0	4.25	0.896
การลงทุนจะได้ผลตอบแทนมากหรือน้อย	22	28.9	35	46.1	19	25.0	0	0.0	0	0.0	4.04	0.738
คณะกรรมการกองทุนแต่งตั้งบริษัทจัดการที่มีคุณสมบัติ	41	53.9	22	28.9	13	17.1	0	0.0	0	0.0	4.37	0.763
มีความรู้ความสามารถ												
คณะกรรมการกองทุนเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งผู้ตอบบัญชีกองทุน	40	52.6	25	32.9	11	14.5	0	0.0	0	0.0	4.38	0.730

ตารางผนวก 1 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean S.D.	ระดับ เหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
สิทธิประโยชน์ของกองทุน									4.13	0.602 มาก	
ดอกเบี้ยหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน									3.78	0.649 มาก	
ผลประโยชน์ของกองทุนเกิดการนำเงินของกองทุนไปฝากและลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความมั่นคง เช่น พันธบัตรรัฐบาล ตัวเงินค้ำประกัน พันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย จะนำผลประโยชน์ที่กองทุนได้รับคือ อัตราดอกเบี้ย	34	44.7	32	42.1	10	13.2	0	0.0	4.32	0.697 มากที่สุด	
ผลประโยชน์ของกองทุนเกิดจากเงินส่วนเพิ่มที่ขายข้างจ่ายเข้ากองทุน	30	39.5	24	31.6	16	21.1	6	7.9	0.0	4.03	0.966 มาก
ผลประโยชน์ของกองทุนเกิดจากเงินหรือทรัพย์สินที่ผู้อุทิศให้กองทุน	27	35.5	11	14.5	32	42.1	6	7.9	0.0	3.78	1.028 มาก
ผลประโยชน์ของกองทุนได้รับจากการลงทุนในพันธบัตร ตัวเงินค้ำประกัน พันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย ในอัตราร้อยละ 3.4063-5.6250	26	34.2	29	38.2	21	27.6	0	0.0	4.07	0.789 มาก	

ตารางผนวก 1 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับ เหมาะสม		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
ดอกเบี้ยรับที่กองทุนได้รับจากฝากเงินในธนาคารพาณิชย์ หรือธนาคารอื่นที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น ในอัตราร้อยละ 0.50 - 3.250	9	11.8	28	36.8	28	36.8	11	14.5	0	0.00	3.46	0.886	มาก
ผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งที่ธนาคารพาณิชย์หรือธนาคารอื่นที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้นเป็นผู้ออก ในอัตราร้อยละ 2.2000 - 3.7500	9	11.8	31	40.8	31	40.8	5	6.6	0	0.00	3.58	0.788	มาก
ผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งบริษัทเงินทุน บริษัท ประกันสินเชื่อ อุตสาหกรรมขนาดเล็กเป็นผู้ออก/ ผู้รับรอง ในอัตราร้อยละ 3.8000	9	11.8	28	36.8	34	44.7	5	6.6	0	0.00	3.54	0.791	มาก
ผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งที่บริษัทเงินทุน หรือ บริษัทหลักทรัพย์เป็นผู้ออกในอัตราร้อยละ 3.2500-4.0000	11	14.5	29	38.2	31	40.8	5	6.6	0	0.00	3.61	0.818	มาก
ผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งที่บริษัท เป็นผู้ออกให้ อัตราร้อยละ 3.8200-5.900	14	18.4	22	28.9	35	46.1	5	6.6	0	0.00	3.59	0.867	มาก

ตารางผนวก 1 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับ เหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ผลประโยชน์จากหุ้นและใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น ในรูปเงินปันผล (ซึ่งมีทั้งได้ปันผล และไม่ได้รับผล รวมทั้งกำไร หรือขาดทุนจากมูลค่าหุ้น)	11	14.5	43	56.6	22	28.9	0	0.0	0.00	3.86	0.647 มาก
ความมั่นคงทางด้านรายได้											
เมื่อสมาชิกถือหุ้นสมาชิกภาพไม่ว่ากรณีใดกองทุนจะจ่ายเงินสะสม และผลประโยชน์ของเงินสะสมทั้งจำนวน ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันสิ้นสมาชิกภาพหรือชำระบัญชีเสร็จสิ้นกรณีเลิกกองทุน จะนั้นสมาชิกกองทุนจะมีรายได้ในอนาคต	50	65.8	15	19.7	11	14.5	0	0.0	0.0	4.43	0.793 มากที่สุด
กองทุนต้องจ่ายเงินสมทบ และผลประโยชน์ของเงินสมทบให้แก่สมาชิกที่สิ้นสมาชิกตามที่สหกรณ์แต่ละแห่งกำหนดไว้ จะนั้นสมาชิกกองทุนจะมีรายได้ในอนาคต	45	59.2	18	23.7	8	10.5	5	6.6	0.0	4.36	0.919 มากที่สุด

ตารางผนวก 1 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับ เหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
การทบทวนเงินกองทุนแก่สมาชิกในครอบครัว									4.18	0.719	มาก
บุตรที่ขอความช่วยเหลือของสมาชิกให้ได้รับสองส่วน	29	38.2	22	28.9	25	32.9	0	0.0	4.05	0.847	มาก
แต่สมาชิกผู้ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไป											
คู่สมรสที่ขอความช่วยเหลือของสมาชิกผู้ตายให้ได้รับ	26	34.2	34	44.7	16	21.1	0	0.0	4.13	0.737	มาก
หนึ่งส่วน											
บิดามารดาหรือบิด หรือมารดาที่ขอความช่วยเหลือ	38	50.0	27	35.5	11	14.5	0	0.0	4.36	0.725	มากที่สุด
ของสมาชิกผู้ตายที่ยังมีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน											
ความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน									4.36	0.713	มากที่สุด
บริษัทจัดการกองทุน คือ บริษัทหลักทรัพย์จัดการ	35	46.1	24	31.6	17	22.4	0	0.0	4.24	0.798	มากที่สุด
กองทุน บีที จำกัด											
บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน บีที จำกัดเป็นบริษัทที่	44	57.9	23	30.3	9	11.8	0	0.0	4.46	0.701	มากที่สุด
ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการจัดการกองทุน จาก											
ก.ล.ต.											

ตารางผนวก 1 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับ เหมาะสม		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
บริษัทจัดการต้องจัดการกองทุนตามข้อกำหนดใน สัญญาระหว่างกองทุนและบริษัทจัดการ โดยต้อง ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการตามที่ กำหนดไว้ในกฎหมายและข้อบังคับ	44	57.9	21	27.6	6	7.9	5	6.6	0	0.0	4.37	0.892	มากที่สุด
ผลการดำเนินงานโดยรวมของกองทุน											4.18	0.525	มาก

ตารางผนวก 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน

ความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ ที่ได้รับจากกองทุน	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย S.D.	ระดับความ คาดหวัง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
กองทุนส่งเสริมการออมของสมาชิกที่เน้นการ ออมแบบผูกพันระยะยาว	46	60.5	25	32.9	5	6.6	0	0.0	4.54	0.621	มากที่สุด
กองทุนส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงให้กับ ลูกจ้างเมื่อพ้นจากงาน	66	86.8	5	6.6	5	6.6	0	0.0	4.80	0.542	มากที่สุด
กองทุนเป็นสวัสดิการรูปแบบหนึ่งที่น่าเชื่อถือ ให้กับลูกจ้างนอกเหนือจาก ค่าแรง โบนัส	61	80.3	10	13.2	5	6.6	0	0.0	4.74	0.574	มากที่สุด
กองทุนช่วยสร้างเสริมวินัยในการออมให้แก่ลูก จ้าง	69	90.8	2	2.6	5	6.6	0	0.0	4.84	0.518	มากที่สุด
กองทุนช่วยให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์จากการ จัดการลงทุน โดยบริษัทจัดการ ซึ่งมีความรู้	60	78.9	11	14.5	5	6.6	0	0.0	4.72	0.580	มากที่สุด
ความสามารถเป็นมืออาชีพในการใช้เงินทุน อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผลตอบแทนสูงสุด	60	78.9	11	14.5	5	6.6	0	0.0	4.72	0.580	มากที่สุด
การออมในกองทุนจะทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิ ประโยชน์ทางด้านภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา	60	78.9	11	14.5	5	6.6	0	0.0	4.72	0.580	มากที่สุด
รวม									4.73	0.526	มากที่สุด

ตารางผนวก 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการสวัสดิการของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นสมาชิก
กองทุน

สวัสดิการที่กองทุนควรให้แก่สมาชิก	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับ ต้องการ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
การประกันสุขภาพจากสมาชิกแก่สมาชิก (อัน เกิดจากอุบัติเหตุหรือโรคที่เกิดจากการ ทำงาน)	56	73.7	18	23.7	2	2.6	0	0.0	0	0.0	4.71	0.512	มากที่สุด
การประกันชีวิต (การเสียชีวิตอันเกิดจากการ ทำงาน)	40	52.6	30	39.5	6	7.9	0	0.0	0	0.0	4.45	0.641	มากที่สุด
โบนัสที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุน ทุก ๆ ปี	43	56.6	22	28.9	5	6.6	6	7.9	0	0.0	4.34	0.917	มากที่สุด
การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิก ในเทศกาล สำคัญ ๆ	28	36.8	19	25.0	29	38.2	0	0.0	0	0.0	3.99	0.872	มาก
ให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ	44	57.9	30	39.5	2	2.6	0	0.0	0	0.0	4.55	0.551	มากที่สุด
สามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น	24	31.6	25	32.9	21	27.6	6	7.9	0	0.0	3.88	0.952	มาก
รวม											4.32	0.484	มากที่สุด



ภาคผนวก ง

คำสถิติของสหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน

ตารางผนวก 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของการดำเนินงานของกองทุนของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุน

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
วัตถุประสงค์ของกองทุน												
เพื่อส่งเสริมให้ลูกจ้างมีการออมทรัพย์	152.0	44.2	121.0	35.2	70.0	20.3	1.0	0.3	0.0	4.25	0.68	มากที่สุด
สร้างวินัยในการออม										4.23	0.778	มากที่สุด
เพื่อเป็นสวัสดิการและเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัวในกรณีที่สมาชิกตกหรือทุพพลภาพหรือออกจากงาน	155.0	45.1	142.0	41.3	33.0	9.6	13.0	3.8	1	4.27	0.808	มากที่สุด
รูปแบบของกองทุน												
ดำเนินการแบบกองทุนร่วม (Pooled fund)	73.0	21.2	174.0	50.6	81.0	23.5	13.0	3.8	3	3.66	0.662	มาก
การจัดตั้งกองทุนของสหกรณ์แต่ละแห่ง จัดเป็น "กองทุนเฉพาะส่วน" บริหารงานโดย คณะกรรมการกองทุน ประกอบด้วย กรรมการฝ่ายนายจ้าง และกรรมการฝ่ายลูกจ้าง	48.0	14.0	175.0	50.9	89.0	25.9	22.0	6.4	10	3.88	0.815	มาก
										3.67	0.898	มาก

ตารางผนวก 4 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
กองทุนเฉพาะส่วน เป็นนิติบุคคลที่สังกัดใน สหกรณ์	44.0	12.8	170.0	49.4	91.0	26.5	26.0	7.6	13	3.8	0.936	มาก
ดูข้างประจำที่สหกรณ์บรรจุแล้วเท่านั้นที่ สามารถเป็นสมาชิกกองทุนได้	72.0	20.9	102.0	29.7	71.0	20.6	63.0	18.3	36	10.5	1.279	ปานกลาง
สหกรณ์ทุกแห่งที่เข้าเป็นสมาชิกจะมี นโยบายการลงทุนเหมือนกัน	84.0	24.4	109.0	31.7	137.0	39.8	2.0	0.6	12	3.5	0.954	มาก
แต่ละสหกรณ์ที่เข้ามาเป็นสมาชิก สามารถ กำหนดอัตราการจ่ายเงินสะสม	77.0	22.4	143.0	41.6	96.0	27.9	14.0	4.1	14	4.1	0.984	มาก
การบริหารจัดการกองทุน												
สิทธิประโยชน์ทางภาษีของเงินสะสม												
เงินสะสมสามารถนำไปหักลดหย่อนในการ คำนวณเงินได้	105.0	30.5	168.0	48.8	43.0	12.5	21.0	6.1	7	2.0	0.927	มาก
ส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกิน ร้อยละ 15 ของค่าจ้าง	122.0	35.5	122.0	35.5	75.0	21.8	11.0	3.2	14	4.1	1.033	มาก

ตารางผนวก 4 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
เงินที่ได้จากกองทุนเมื่อเกษียณอายุ (55 ปีขึ้นไป และสมาชิกกองทุนมาแล้ว 5 ปีขึ้นไป)	147.0	42.7	138.0	40.1	35.0	10.2	12.0	3.5	12	3.5	4.15	0.981	มาก
เงินที่ได้จากกองทุนเมื่อเกษียณอายุ (55 ปีขึ้นไปแต่เป็นสมาชิกกองทุนไม่ถึง 5 ปี)	76.0	22.1	144.0	41.9	78.0	22.7	3.0	0.9	43	12.5	3.60	1.205	มาก
หากเปลี่ยนที่ทำงาน หรือลาออก สามารถขอคืนเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อไปจนกว่าจะได้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพแห่งใหม่	85.0	24.7	130.0	37.8	85.0	24.7	8.0	2.3	36	10.5	3.64	1.185	มาก
กรณีถูกจ้างลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนที่ทำงานและขอคืนเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	52.0	15.1	71.0	20.6	118.0	34.3	41.0	11.9	62	18.0	3.03	1.287	ปานกลาง
เงินสมทบที่นายจ้างจ่าย สามารถนำมาหักเป็นรายจ่ายทางภาษี	112.0	32.6	124.0	36.0	70.0	20.3	13.0	3.8	25	7.3	3.83	1.144	มาก

ตารางผนวก 4 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
การให้รายงานฐานะทางการเงินของกองทุน													
การรายงานงบทางการเงินที่แสดงส่วนของสมาชิก นายจ้างและผลประโยชน์	114.0	33.1	158.0	45.9	60.0	17.4	12.0	3.5	0	0.0	4.04	0.792	มาก
การรายงานงบแสดงรายละเอียดสินทรัพย์สุทธิที่กองทุนลงทุนในสินทรัพย์ต่างๆ	110.0	32.0	159.0	46.2	52.0	15.1	23.0	6.7	0	0.0	4.03	0.860	มาก
บริษัทจัดการต้องทำบัญชีแสดงฐานะการเงินของกองทุนตามแบบที่นายทะเบียนกำหนด	125.0	36.3	127.0	36.9	77.0	22.4	15.0	4.4	0	0.0	4.05	0.872	มาก
บริษัทจัดการต้องจัดทำและส่งมอบรายงานให้แก่สมาชิกและกรรมการกองทุนตามหลักเกณฑ์	127.0	36.9	123.0	35.8	59.0	17.2	35.0	10.2	0	0.0	3.99	0.975	มาก
การประชาสัมพันธ์													
มีการอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ	146.0	42.4	93.0	27.0	103.0	29.9	2.0	0.6	0	0.0	4.09	0.855	มาก
มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่สหกรณ์ทุกประเภท	145.0	42.2	99.0	28.8	97.0	28.2	3.0	0.9	0	0.0	4.12	0.852	มาก

ตารางผนวก 4 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกและบุคคลทั่วไปที่สนใจได้สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับกองทุน	149.0	43.3	80.0	23.3	91.0	26.5	24.0	7.0	0	0.0	4.03	0.989	มาก
การมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุน	66.0	19.2	114.0	33.1	129.0	37.5	13.0	3.8	22	6.4	3.72	0.908	มาก
คณะกรรมการกองทุนมาจาก สหกรณ์แต่ละแห่งซึ่งเป็นสมาชิกสังตั้งตัวแทนฝ่าย นายจ้าง 1 คนและ ลูกจ้าง 1 คน	83.0	24.1	109.0	31.7	118.0	34.3	22.0	6.4	12	3.5	3.67	1.022	มาก
คณะกรรมการกองทุน (ที่มาจากตัวแทน นายจ้างและลูกจ้าง)	121.0	35.2	92.0	26.7	113.0	32.8	7.0	2.0	11	3.2	3.89	1.020	มาก
สมาชิกต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง	113.0	32.8	91.0	26.5	106.0	30.8	23.0	6.7	11	3.2	3.79	1.073	มาก
เงินสะสมต้องไม่เกิดอัตราเงินสมทบที่ สหกรณ์แต่ละแห่งกำหนด													

ตารางผนวก 4 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
การมีส่วนร่วมของนายจ้าง											3.83	1.049	มาก
นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในวัน	134.0	39.0	82.0	23.8	102.0	29.7	1.0	0.3	25	7.3	3.87	1.157	มาก
เกี่ยวกับที่สมาชิกจ่ายเงินสะสม													
อัตราเงินสมทบของนายจ้างเป็นไปตามที่	111.0	32.3	101.0	29.4	93.0	27.0	24.0	7.0	15	4.4	3.78	1.105	มาก
แต่ละนิติบุคคลกำหนด													
การจัดการเงินของกองทุน											3.15	0.586	ปานกลาง
รายได้ของกองทุน											2.94	0.545	ปานกลาง
ลงทุนในรูปของพันธบัตร ตัวเงินคลัง ตรา	35.0	10.2	154.0	44.8	121.0	35.2	24.0	7.0	10	2.9	3.52	0.877	มาก
สารหนี้ที่คลังกำกับ													
ลงทุนในรูปของเงินฝากธนาคารพาณิชย์	33.0	9.6	104.0	30.2	142.0	41.3	33.0	9.6	32	9.3	3.21	1.055	ปานกลาง
ลงทุนในรูปของหุ้นกู้ธนาคาร ร้อยละ	20.0	5.8	93.0	27.0	112.0	32.6	86.0	25.0	33	9.6	2.94	1.066	ปานกลาง
17.27													
ลงทุนในรูปของหุ้นกู้บริษัทเอกชน ร้อยละ	14.0	4.1	81.0	23.5	129.0	37.5	73.0	21.2	47	13.7	2.83	1.064	ปานกลาง
13.71													
ลงทุนในรูปของหุ้นสามัญ ร้อยละ 8.00	25.0	7.3	81.0	23.5	131.0	38.1	89.0	25.9	18	5.2	3.02	0.998	ปานกลาง

ตารางผนวก 4 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน													
ธนาคารแห่งประเทศไทย จำกัด	94	27.3	108	31.4	104	30.2	26	7.6	12	3.5	2.73	0.663	ปานกลาง
ธนาคารทหารไทย จำกัด	14	4.1	63	18.3	147	42.7	61	17.7	59	17.2	3.72	1.055	มาก
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด	11	3.2	80	23.3	139	40.4	41	11.9	73	21.2	2.74	1.071	ปานกลาง
ธนาคารทีไอจี จำกัด	10	2.9	47	13.7	142	41.3	66	19.2	79	23.0	2.75	1.127	ปานกลาง
ธนาคารยูโอบี	7	2.0	45	13.1	132	38.4	101	29.4	59	17.2	2.54	1.076	น้อย
ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย จำกัด	2	0.6	44	12.8	159	46.2	88	25.6	51	14.8	2.53	0.989	น้อย
ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและ และขนาดย่อมแห่งประเทศไทย	3	0.9	35	10.2	167	48.5	77	22.4	62	18.0	2.59	0.931	น้อย
ธนาคารอาคารสงเคราะห์	28	8.1	65	18.9	184	53.5	46	13.4	21	6.1	2.53	0.941	ปานกลาง
บริษัทหลักทรัพย์เพื่อธุรกิจหลักทรัพย์	4	1.2	12	3.5	188	54.7	70	20.3	70	20.3	3.10	0.892	น้อย
บริษัทเงินทุนกรุงเทพธนสาร จำกัด (มหาชน)	1	0.3	25	7.3	181	52.6	71	20.6	66	19.2	2.45	0.894	น้อย
บริษัทเงินทุนสินธุสหกรรม จำกัด	1	0.3	24	7.0	168	48.8	80	23.3	71	20.6	2.49	0.904	น้อย
บริษัทแคว้นซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส	2	0.6	30	8.7	190	55.2	76	22.1	46	13.4	2.43	0.847	ปานกลาง

ตารางผนวก 4 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
บริษัทอีซี บาย จำกัด	2	0.6	21	6.1	161	46.8	103	29.9	57	16.6	2.44	0.859	น้อย
บริษัท สอนดี จำกัด (ประเทศไทย)	2	0.6	33	9.6	176	51.2	77	22.4	56	16.3	2.56	0.895	น้อย
บริษัท นวัตกรรมเทรด จำกัด	7	2.0	28	8.1	188	54.7	80	23.3	41	11.9	2.65	0.868	ปานกลาง
บริษัท ปตท. จำกัด	79	23.0	43	12.5	160	46.5	37	10.8	25	7.3	3.33	1.156	ปานกลาง
บริษัท ไทโด้ จำกัด	41	11.9	33	9.6	171	49.7	47	13.7	52	15.1	2.90	1.143	ปานกลาง
ลงทุนในหุ้นสามัญของกิจการ											3.25	0.703	ปานกลาง
ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด	35	10.2	39	11.3	194	56.4	71	20.6	5	1.5	3.08	0.883	ปานกลาง
ธนาคารกรุงเทพ	42	12.2	76	22.1	201	58.4	22	6.4	3	0.9	3.38	0.814	ปานกลาง
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด	36	10.5	73	21.2	209	60.8	21	6.1	5	1.5	3.33	0.801	ปานกลาง
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด	32	9.3	55	16.0	222	64.5	21	6.1	14	4.1	3.20	0.846	ปานกลาง
บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด	45	13.1	68	19.8	200	58.1	25	7.3	6	1.7	3.35	0.861	ปานกลาง
บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด	36	10.5	44	12.8	180	52.3	69	20.1	15	4.4	3.05	0.960	ปานกลาง
บริษัท ปตท. จำกัด	74	21.5	56	16.3	178	51.7	33	9.6	3	0.9	3.48	0.963	มาก
บริษัท ปตท อดีทีเอสและการค้า จำกัด	42	12.2	69	20.1	152	44.2	55	16.0	26	7.6	3.13	1.066	ปานกลาง

ตารางผนวก 4 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด	47	13.7	80	23.3	142	41.3	49	14.2	26	7.6	3.21	1.087	ปานกลาง
ค่าใช้จ่ายในการจัดการกองทุน											3.36	0.845	ปานกลาง
ค่าธรรมเนียมหรือค่าตอบแทนในการจัดการกองทุน	42	12.2	62	18.0	171	49.7	59	17.2	10	2.9	3.19	0.960	ปานกลาง
ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นโดยตรงกับกองทุน	50	14.5	78	22.7	151	43.9	54	15.7	11	3.2	3.30	1.004	ปานกลาง
ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตามจริง	46	13.4	104	30.2	172	50.0	12	3.5	10	2.9	3.48	0.874	มาก
ค่าดำเนินการกองทุน เช่น ค่าใช้จ่ายหรือค่าตอบแทนในการบัญชี	48	14.0	108	31.4	155	45.1	23	6.7	10	2.9	3.47	0.916	มาก
ความมั่นใจในฐานะทางกฎหมายของกองทุน											3.53	0.778	มาก
กองทุนเป็นองค์การนิติบุคคลจดทะเบียนตาม พ.ร.บ.	83	24.1	81	23.5	152	44.2	27	7.8	1	0.3	3.63	0.944	มาก
กองทุนได้รับการควบคุมดูแลโดยหน่วยงานรัฐบาล	78	22.7	86	25.0	174	50.6	3	0.9	3	0.9	3.68	0.863	มาก

ตารางผนวก 4 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
คณะกรรมการกองทุนเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งผู้สอบบัญชีกองทุน	54	15.7	143	41.6	100	29.1	45	13.1	2	0.6	3.59	0.925	มาก
สิทธิประโยชน์ของกองทุน											3.69	0.769	มาก
ดอกเบี้ยหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน											3.46	0.773	มาก
ผลประโยชน์ของกองทุนเกิดจากการนำเงินของกองทุนไปฝากและลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความมั่นคง เช่น พันธบัตรรัฐบาล ค้าเงินคลัง พันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย จะนับผลประโยชน์ที่กองทุนได้รับ คือ อัตราดอกเบี้ย	86	25.6	116	33.7	95	27.6	44	12.8	1	0.3	3.72	0.996	มาก
ผลประโยชน์ของกองทุนเกิดจากเงินส่วนเพิ่มที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุน	86	25.0	108	31.4	117	34.0	32	9.3	1	0.3	3.72	0.954	มาก
ผลประโยชน์ของกองทุนเกิดจากเงินหรือทรัพย์สินที่ผู้บริจาคให้กองทุน	79	23.0	113	32.8	129	37.5	22	6.4	1	0.3	3.72	0.900	มาก

ตารางผนวก 4 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
ผลประโยชน์ของกองทุนได้รับจากการลงทุนในพันธบัตร ตัวเงินค้ำประกัน หรือ พันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย ในอัตรา ร้อยละ 3.4063-5.6250	50	14.5	133	38.7	136	39.5	24	7.0	1	0.3	3.60	0.830	มาก
ดอกเบี้ยรับที่กองทุนได้รับจากฝากเงินในธนาคารพาณิชย์ หรือธนาคารอื่นที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น ในอัตราร้อยละ 0.50 - 3.250	47	13.7	103	29.9	148	43.0	45	13.1	1	0.3	3.44	0.895	มาก
ผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งที่ธนาคารพาณิชย์หรือธนาคารอื่นที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น ในอัตราร้อยละ 2.000 - 3.7500	52	15.1	92	26.7	144	41.9	54	15.7	2	0.6	3.40	0.946	มาก
ผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งที่บริษัทเงินทุน บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อมเป็นผู้ออก/ผู้รับรอง ในอัตราร้อยละ 3.8000	37	10.8	105	30.5	145	42.2	54	15.7	3	0.9	3.35	0.900	ปานกลาง

ตารางผนวก 4 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งที่บริษัท เงินทุน หรือบริษัทเครดิตฟองซิเอร์เป็น ผู้ออกในอัตราร้อยละ 3.2500-4.0000	47	13.7	84	24.4	132	38.4	67	19.5	14	4.1	3.24	1.046	ปานกลาง
ผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งที่บริษัท เป็นผู้ออกให้อัตราร้อยละ 3.8200-5.9000	29	8.4	80	23.3	178	51.7	44	12.8	13	3.8	3.20	0.901	ปานกลาง
ผลประโยชน์จากหุ้นและใบสำคัญแสดง สิทธิที่จะซื้อหุ้น ในรูปเงินปันผล (ซึ่งมี ทั้งได้เป็นผล และไม่ได้รับผล รวมทั้ง กำไร หรือขาดทุนจากมูลค่าหุ้น)	49	14.2	41	11.9	202	58.7	38	11.0	14	4.1	3.21	0.959	ปานกลาง

ตารางผนวก 4 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
ความมั่นคงทางด้านรายได้	87	25.3	141	41.0	62	18.0	42	12.2	12	3.5	3.70	0.985	มาก
เมื่อสมาชิกตื่นสมาชิกภาพไม่ว่ากรณีใด													มาก
กองทุนจะจ่ายเงินสะสม และ													
ผลประโยชน์ของเงินสะสมทั้งจำนวน													
ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่													
สมาชิกภาพหรือทำระเบียบเสร็จสิ้น													
กรณีเลิกกองทุน จะนำเงินสมาชิกกองทุน													
จะมีรายได้ในอนาคต													
กองทุนต้องจ่ายเงินสมทบ และ	89	25.9	96	27.9	116	33.7	42	12.2	1	0.3	3.67	1.002	มาก
ผลประโยชน์ของเงินสมทบให้แก่													
สมาชิกที่ตื่นสมาชิกตามที่สหกรณ์แต่ละ													
แห่งกำหนดไว้ จะนำเงินสมาชิกกองทุนจะ													
มีรายได้ในอนาคต													

ตารางผนวก 4 (ต่อ)

	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
การดำเนินงานของกองทุน											
การตกทอดเงินกองทุนแก่สมาชิกในครอบครัว									3.90	0.861	มาก
บุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของสมาชิกให้ได้รับสองส่วน แต่สมาชิกผู้ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไป	114	33.1	115	33.4	77	22.4	36	10.5	2	0.6	มาก
คู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมายของสมาชิกผู้ตายให้ได้รับหนึ่งส่วน	118	34.3	111	32.3	79	23.0	35	10.2	1	0.3	มาก
บิดามารดาหรือบิดหรือมารดาที่ชอบด้วยกฎหมายของสมาชิกผู้ตายที่ยังมีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน	108	31.4	123	35.8	94	27.3	17	4.9	2	0.6	มาก
ความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน									3.32	0.862	ปานกลาง
บริษัทจัดการกองทุน คือ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน บีที จำกัด	45	13.1	102	29.7	129	37.5	64	18.6	4	1.2	ปานกลาง
บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน บีที จำกัด เป็นบริษัทที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการจัดการกองทุน จาก ก.ล.ต.	34	9.9	82	23.8	178	51.7	47	13.7	3	0.9	ปานกลาง

ตารางผนวก 4 (ต่อ)

การดำเนินงานของกองทุน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
บริษัทจัดการต้องจัดการกองทุนตามข้อกำหนดในสัญญาระหว่างกองทุนและบริษัทจัดการ โดยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและข้อบังคับ	55	16.0	52	15.1	190	55.2	45	13.1	2	0.6	3.33	0.916	ปานกลาง
รวม											3.71	0.543	มาก

ตารางผนวก 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่มีเป็นสมาชิกกองทุน

ความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับความคาดหวัง
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
กองทุนส่งเสริมการออมของสมาชิกที่เน้นการออมแบบผูกพันระยะยาว	82	23.8	94	27.3	122	35.5	46	13.4	0	0.0	3.62	0.992	มาก
กองทุนส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงให้กับลูกจ้างเมื่อพ้นจากงาน	96	27.9	97	28.2	126	36.6	25	7.3	0	0.0	3.77	0.940	มาก
กองทุนเป็นสวัสดิการรูปแบบหนึ่งที่น่าเชื่อถือให้กับลูกจ้างนอกเหนือจากค่าแรง โบนัส	109	31.7	106	30.8	91	26.5	27	7.8	11	3.2	3.80	1.071	มาก
กองทุนช่วยส่งเสริมวินัยในการออมให้แก่ลูกจ้าง	83	24.1	103	29.9	123	35.8	35	10.2	0	0.0	3.68	0.952	มาก
กองทุนช่วยให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์จากการจัดการกองทุน โดยบริษัทจัดการ ซึ่งมี	92	26.7	61	17.7	143	41.6	47	13.7	1	0.3	3.57	1.036	มาก
ความรู้ความสามารถเป็นมืออาชีพในการใช้เงินทอนอย่างมีประสิทธิภาพ ให้													
ผลตอบแทนสูงสุด													

ตารางผนวก 5 (ต่อ)

ความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ ที่ได้รับจากกองทุน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		Mean	S.D.	ระดับ ภาคหวัง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
การออมในกองทุนจะทำให้ถูกจ้าง ได้รับสิทธิ ประโยชน์ทางด้านการเงินได้บุคคล	83	24.1	112	32.6	123	35.8	24	7.0	2	0.6	3.73	0.926	มาก	
ธรรมดา												3.69	0.866	มาก

ตารางผนวก 6 จำนวนและร้อยละของความต้องการสวัสดิการของสหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน
ที่ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการ

ความต้องการสวัสดิการ	ต้องการ		ไม่ต้องการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ให้กู้ยืมเงินคอกเบี้ยต่ำ	60	17.4	284	82.6	344	100.0
สามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น	32	9.3	312	90.7	344	100.0
มีประกันชีวิตให้ (การเสียชีวิต อันเกิด จากการทำงาน)	51	14.8	293	85.2	344	100.0
การประกันสุขภาพจากสมาชิกแก่ สมาชิก	46	13.4	298	86.6	344	100.0
โบนัส ที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุน ทุก ๆ ปี	54	15.7	290	84.3	344	100.0
การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิก ใน เทศกาลสำคัญ ๆ	41	11.9	303	88.1	344	100.0
อื่น ๆ (สมาชิกมีสิทธิเลือกโรงพยาบาล ได้ที่ทุกที่ในประเทศไทย)	1	0.3	343	99.7	344	100.0

ตารางผนวก 7 จำนวนและร้อยละของความต้องการสวัสดิการของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่
สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน ที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการชั่วคราว

ความต้องการสวัสดิการ	ต้องการ		ไม่ต้องการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ	4	1.2	340	98.8	344	100.0
สามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น	2	0.6	342	99.4	344	100.0
มีประกันชีวิตให้ (การเสียชีวิต อัน เกิดจากการทำงาน)	23	6.7	321	93.3	344	100.0
การประกันสุขภาพจากสมาชิกแก่ สมาชิก	22	6.4	322	93.6	344	100.0
โบนัส ที่จัดสรรจากรายได้ของ กองทุน ทุก ๆ ปี	4	1.2	340	98.8	344	100.0
การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิก ใน เทศกาลสำคัญ ๆ	11	3.2	333	96.8	344	100.0
อื่น ๆ (สมาชิกมีสิทธิเลือก โรงพยาบาลได้ทุกที่ในประเทศ)	0	0.0	344	100.0	344	100.0

ตารางผนวก 8 จำนวนและร้อยละของความต้องการสวัสดิการของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน ที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการประจำ

ความต้องการสวัสดิการ	ต้องการ		ไม่ต้องการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ	161	46.8	183	53.2	344	100.0
สามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น	99	28.8	245	71.2	344	100.0
มีประกันชีวิตให้ (การเสียชีวิต อัน เกิดจากการทำงาน)	148	43.0	196	57.0	344	100.0
การประกันสุขภาพจากสมาชิกแก่ สมาชิก	128	37.2	216	62.8	344	100.0
โบนัส ที่จัดสรรจากรายได้ของ กองทุน ทุก ๆ ปี	145	42.2	199	57.8	344	100.0
การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิก ใน เทศกาลสำคัญ ๆ	99	28.8	245	71.2	344	100.0
อื่น ๆ (สมาชิกมีสิทธิเลือกโรงพยาบาล ได้ทุกที่ในประเทศ)	10	2.9	334	97.1	344	100.0

ตารางผนวก 9 จำนวนและร้อยละของความต้องการสวัสดิการของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน ที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายจัดการ (รวม)

ความต้องการสวัสดิการ	ต้องการ		ไม่ต้องการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ให้กู้ยืมเงินคอกเบี้ยต่ำ	165	48.0	179	52.0	344	100.0
สามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้	101	29.4	243	70.6	344	100.0
เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น						
มีประกันชีวิตให้ (การเสียชีวิต อันเกิด	171	49.7	173	50.3	344	100.0
จากการทำงาน)						
การประกันสุขภาพจากสมาชิกแก่	150	43.6	194	56.4	344	100.0
สมาชิก						
โบนัส ที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุน	149	43.3	195	56.7	344	100.0
ทุก ๆ ปี						
การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิก ใน	110	32.0	234	68.0	344	100.0
เทศกาลสำคัญ ๆ						
อื่น ๆ (สมาชิกมีสิทธิเลือกโรงพยาบาล	10	2.9	334	97.1	344	100.0
ได้ทุกที่ในประเทศ)						

ตารางผนวก 10 จำนวนและร้อยละของความต้องการสวัสดิการของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่
สหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน

ความต้องการสวัสดิการ	ต้องการ		ไม่ต้องการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ	225	65.4	119	34.6	344	100.0
สามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น	133	38.7	211	61.3	344	100.0
มีประกันชีวิตให้ (การเสียชีวิต อันเกิด จากการทำงาน)	222	64.5	122	35.5	344	100.0
การประกันสุขภาพจากสมาชิกแก่ สมาชิก	196	57.0	148	43.0	344	100.0
โบนัส ที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุน ทุก ๆ ปี	203	59.0	141	41.0	344	100.0
การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิก ใน เทศกาลสำคัญ ๆ	151	43.9	193	56.1	344	100.0
อื่น ๆ (สมาชิกมีสิทธิเลือกโรงพยาบาล ได้ทุกที่ในประเทศ)	11	3.2	333	96.8	344	100.0



ภาคผนวก จ
แบบสอบถาม

เลขที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์
(สำหรับสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกกองทุน)

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์และประกอบการเรียน
วิชาปัญหาพิเศษ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาวิชา
เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาในการตอบ
คำถามของท่าน แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น แบบสอบถามจะ
ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ของกรรมการและพนักงานสหกรณ์

ตอนที่ 2 การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย ความ
เหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์

ตอนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ

: กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในเครื่องหมาย () ที่ท่านเลือกหรือเติมคำลงในช่องว่าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ของกรรมการและพนักงานสหกรณ์

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ..... ปี

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่า ม.6 / ปวช.

() 2. ม.6/ปวช.

() 3. ปวส./อนุปริญญา

() 4. ปริญญาตรี

() 5. สูงกว่าปริญญาตรี

() 6. อื่น ๆ (ระบุ).....

4. สถานภาพสมรส

() 1. โสด

() 2. สมรสแล้ว

() 3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

5. ตำแหน่งปัจจุบันในสหกรณ์

() 1. คณะกรรมการ

() 2. ฝ่ายจัดการ

6. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง/ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน..... ปี..... เดือน
7. ระยะเวลาในการเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์/ระยะเวลาทำงานในสหกรณ์..... ปี..... เดือน
8. อาชีพ (ระบุตำแหน่ง)
9. เงินเดือน/รายได้ของท่าน โดยเฉลี่ยต่อเดือน.....
10. ค่าใช้จ่ายของท่าน โดยเฉลี่ยต่อเดือน.....
11. อัตราเงินสะสมที่ท่านส่งเข้ากองทุน.....% ของเงินเดือนหรือคิดเป็นจำนวน..... บาทต่อเดือน
- ท่านคิดว่าอัตราการสะสมที่สหกรณ์ของท่านจัดเก็บในปัจจุบันมีความเหมาะสมในระดับใด
 มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

**ตอนที่ 2 การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย ความเหมาะสม
 ในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์**

ความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน

12. การประเมินความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงานของกองทุน

ให้กาเครื่องหมาย ช่องตามความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าการทำงานของ
 กองทุนมีความเหมาะสมในระดับใด

- คำชี้แจง คะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด หรือการดำเนินงานเหมาะสมมากที่สุด
 คะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก หรือการดำเนินงานเหมาะสมมาก
 คะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง หรือการดำเนินงานเหมาะสมปานกลาง
 คะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย หรือการดำเนินงานเหมาะสมน้อย
 คะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด หรือการดำเนินงานเหมาะสมน้อยที่สุด

การดำเนินงานของกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
1. วัตถุประสงค์ของกองทุน					
- เพื่อส่งเสริมให้ลูกจ้างมีการออมทรัพย์ สร้างวินัยในการออม					
- เพื่อเป็นสวัสดิการและเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัวในกรณีที่สมาชิกตาย หรือทุพพลภาพ หรือออกจากงาน					

การดำเนินงานของกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
2. รูปแบบของกองทุน					
- ดำเนินการแบบกองทุนร่วม (pooled fund) (เปิดโอกาสให้สหกรณ์ทุกประเภทสมัครเข้าเป็นสมาชิกได้)					
- การจัดตั้งกองทุนของสหกรณ์แต่ละแห่ง จัดเป็น “กองทุนเฉพาะส่วน” บริหารงานโดย คณะกรรมการกองทุน ประกอบด้วย กรรมการฝ่ายนายจ้าง และกรรมการฝ่ายลูกจ้าง					
- กองทุนเฉพาะส่วน เป็นนิติบุคคลที่ตั้งกีดในสหกรณ์ มีโครงสร้างองค์การประกอบด้วย 1. ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนเฉพาะส่วน 2. คณะกรรมการกองทุนเฉพาะส่วน (กรรมการฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอย่างน้อย 1 คน) 3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกองทุน					
- ลูกจ้างประจำที่สหกรณ์บรรจุแล้วเท่านั้น ที่สามารถเป็นสมาชิกกองทุนได้ (ลูกจ้างชั่วคราวไม่สามารถเข้าเป็นสมาชิกได้)					
- สหกรณ์ทุกแห่งที่เข้าเป็นสมาชิกจะมีนโยบายการลงทุนเดียวกัน					
- แต่ละสหกรณ์ที่เข้าเป็นสมาชิก สามารถกำหนดอัตราการจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ และเงื่อนไขการจ่ายเงินออกจากกองทุน ได้เอง (การบริหารจัดการเงินกองทุนดำเนินงานตามแต่ละสหกรณ์จะเห็นสมควร เช่น สหกรณ์ ก. สามารถกำหนดการจ่ายเงินสะสมได้ ร้อยละ 3 สหกรณ์ ข. สามารถกำหนดการจ่ายเงินสะสมได้ ร้อยละ 5 เป็นต้น)					
3. การบริหารจัดการกองทุน					
สิทธิประโยชน์ทางภาษีของเงินสะสม					
- เงินสะสมสามารถนำไปหักลดหย่อนในการคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษีตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินปีละ 10,000 บาท					
- ส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกิน ร้อยละ 15 ของค่าจ้าง และไม่ เกิน 290,000 บาท ไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี (ได้รับการยกเว้นภาษี)					
- เงินที่ได้รับจากกองทุนเมื่อเกษียณอายุ (55 ปีขึ้นไป และเป็นสมาชิกกองทุนมาแล้ว 5 ปีขึ้นไป) ได้รับการยกเว้นภาษีทั้งหมด					
- เงินรับจากกองทุนเมื่อเกษียณอายุ (55 ปีขึ้นไป เป็นสมาชิกกองทุนไม่ถึง 5 ปี) ต้องนำเงินที่ได้เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ยกเว้นเฉพาะเงินสะสมที่ลูกจ้างจ่าย ไม่ต้องนำไปรวมคำนวณภาษี					

การดำเนินงานของกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
- หากเปลี่ยนที่ทำงาน หรือลาออกจากงาน สามารถขอคงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อไปจนกว่าจะได้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพแห่งใหม่ แต่จะสามารถคงเงินไว้ได้ไม่เกิน 1 ปี					
- กรณีลูกจ้างลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนที่ทำงานและขอคงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินจำนวนดังกล่าวไม่สามารถนำไปลงทุนให้เกิดผลประโยชน์ได้ ฉะนั้น กองทุนจะเก็บค่าธรรมเนียมในการดำเนินการ ไม่เกิน 500 บาท					
- เงินสมทบที่นายจ้างจ่าย สามารถนำมาหักเป็นรายจ่ายทางภาษีในการคำนวณกำไรสุทธิ เพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล					
การให้รายงานฐานะทางการเงินของกองทุน					
- การรายงานงบทงการเงินที่แสดงส่วนของสมาชิก นายจ้างและผลประโยชน์ เป็นประจำ ณ วันสิ้นเดือน ซึ่งเป็นงบที่แสดงรายได้ ค่าใช้จ่าย และกำไรจากกองทุนของกองทุน					
- การรายงานงบแสดงรายละเอียดสินทรัพย์สุทธิ ที่กองทุนลงทุนในสินทรัพย์ต่างๆ เป็นประจำ ณ วันสิ้นเดือน					
- บริษัทจัดการต้องทำบัญชีแสดงฐานะการเงินของกองทุนตามแบบที่นายทะเบียนกำหนด พร้อมทั้งรายงานฐานะทางการเงินของกองทุนค่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย					
- บริษัทจัดการต้องจัดทำและส่งมอบรายงานให้แก่สมาชิกและกรรมการกองทุนตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย					
การประชาสัมพันธ์					
- มีการอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน เช่น ระเบียบข้อบังคับ สิทธิประโยชน์ การจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน เป็นต้น					
- มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่สหกรณ์ทุกประเภทให้ทราบถึงรายละเอียด สิทธิประโยชน์และหลักการของกองทุน					
- มีการเปิดโอกาสให้สมาชิก และบุคคลทั่วไปที่สนใจได้สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับกองทุน และข้อเสนอแนะในการพัฒนากองทุน					

การดำเนินงานของกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุน - คณะกรรมการกองทุนมาจาก สหกรณ์แต่ละแห่งที่เป็นสมาชิกส่งตัวแทนฝ่ายนายจ้าง 1 คน และลูกจ้าง 1 คน แล้วคัดเลือกจากตัวแทนของสหกรณ์ทั้งหมด ให้ได้ 17 คน โดยคัดเลือกจากฝ่ายนายจ้าง 10 คน และลูกจ้าง 7 คน					
- คณะกรรมการกองทุน (ที่มาจากตัวแทนนายจ้าง และลูกจ้าง) มีหน้าที่คัดเลือกบริษัทจัดการให้บริหารเงินกองทุน และดูแลปกป้องสิทธิประโยชน์ของสมาชิก					
- สมาชิกต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง		-			
- เงินสะสมต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบที่สหกรณ์แต่ละแห่งกำหนด					
การมีส่วนร่วมของนายจ้าง - นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในวันเดียวกับที่สมาชิกจ่ายเงินสะสม					
- อัตราเงินสมทบของนายจ้างเป็นไปตามที่แต่ละนิติบุคคลกำหนด (สหกรณ์แต่ละแห่งกำหนดเอง)					
การจัดการเงินของกองทุน รายได้ของกองทุน - ลงทุนในรูปของพันธบัตร ตัวเงินคลัง ตราสารหนี้ที่คลังค้าประกัน ร้อยละ 36.22					
- ลงทุนในรูปของเงินฝากธนาคารพาณิชย์ ร้อยละ 24.80					
- ลงทุนในรูปของหุ้นกู้ธนาคาร ร้อยละ 17.27					
- ลงทุนในรูปของหุ้นกู้บริษัทเอกชน ร้อยละ 13.71					
- ลงทุนในรูปของหุ้นสามัญ ร้อยละ 8.00					
- ผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน					
- ธนาคารแห่งประเทศไทย จำกัด					
- ธนาคารทหารไทย จำกัด					
- ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด					
- ธนาคารทีสโก้ จำกัด					

การดำเนินงานของกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
- ธนาคารยูโอบี (ยูไนเต็ด โอเวอร์ซีส์ (ไทย)) จำกัด					
- ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย จำกัด					
- ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย จำกัด					
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำกัด					
- บริษัทหลักทรัพย์เพื่อธุรกิจหลักทรัพย์ จำกัด					
- บริษัทเงินทุนกรุงเทพธนสาร จำกัด (มหาชน)					
- บริษัทเงินทุนสินอุดมธรรม จำกัด (มหาชน)					
- บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด					
- บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)					
- บริษัท สอนคำ ลิขิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด					
- บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด					
- บริษัท ปตท. จำกัด					
- บริษัท โดโด้ ลิขิ่ง จำกัด					
- ลงทุนในหุ้นสามัญกับองค์กร					
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด					
- ธนาคารกรุงเทพ จำกัด					
- ธนาคารกสิกรไทย จำกัด					
- ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด					
- บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด					
- บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด					
- บริษัท ปตท. จำกัด					
- บริษัท ปตท.อะโรแมติกส์และการกลั่น จำกัด					
- บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด					
ค่าใช้จ่ายในการจัดการกองทุน					
- ค่าธรรมเนียมหรือค่าตอบแทนในการจัดการกองทุนของ บริษัทจัดการกองทุนตามเงื่อนไขในสัญญา					
- ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นโดยตรงกับกองทุน					

การดำเนินงานของกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
- ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตามจริงโดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนแล้ว					
- ค่าดำเนินการกองทุน เช่น ค่าใช้จ่ายหรือค่าตอบแทนในการบัญชี หรือค่าอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการของกองทุน)					
ความมั่นใจในฐานะทางกฎหมายของกองทุน - กองทุนเป็นองค์การนิติบุคคลจดทะเบียนตาม พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม แยกออกจากสหกรณ์					
- กองทุนได้รับการควบคุมดูแล โดยหน่วยงานรัฐบาล เช่น สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)					
- สหกรณ์ที่จะเข้าเป็นสมาชิกของกองทุน จะต้องได้รับการอนุญาตให้จดทะเบียนสมาชิกกับ ก.ล.ต.					
- กองทุนตั้งอยู่ที่สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย กรุงเทพฯ					
ความเหมาะสมของอัตราเงินสะสม - การกำหนดอัตราเงินสะสม ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของลูกจ้างและนายจ้างแต่ละสหกรณ์ (สหกรณ์แต่ละแห่งไม่จำเป็นต้องมีการสะสมเงินในอัตราที่เท่ากันก็ได้)					
- เงินสะสมต้องไม่น้อยกว่าร้อยละสองและไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง					
4. บุคลากรในการจัดการกองทุน - บุคคลสำคัญที่ทำหน้าที่โดยตรงในการบริหารเงินกองทุน คือ ผู้จัดการกองทุน ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับความเห็นชอบจาก ก.ล.ต.					
- การลงทุนในหลักทรัพย์ต่าง ๆ กองทุน จะมีคณะกรรมการลงทุนมาพิจารณาหลักทรัพย์ที่เหมาะสมกับกองทุนก่อน แล้วจึงให้ผู้จัดการกองทุนดำเนินการลงทุนต่อ					
- การลงทุนจะได้ผลตอบแทนมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้จัดการกองทุนภายใต้นโยบายการลงทุนของคณะกรรมการลงทุน					

การดำเนินงานของกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
คณะกรรมการกองทุนแต่งตั้งบริษัทจัดการที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ ความสามารถ และได้รับอนุญาตตามกฎหมายให้ทำหน้าที่จัดการและ บริหารทรัพย์สินของกองทุน โดยทำสัญญาแต่งตั้งคราวละไม่เกินสองปี					
คณะกรรมการกองทุนเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งผู้สอบบัญชีกองทุนตาม ประกาศที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.ล.ต.					
5. สิทธิและประโยชน์ของกองทุน					
ดอกเบี้ยหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน					
- ผลประโยชน์ของกองทุนเกิดจากการนำเงินของกองทุนไปฝาก และลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความมั่นคง เช่น พันธบัตรรัฐบาล ตั๋วเงินคลัง พันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย ฉะนั้นผลประโยชน์ที่กองทุนได้รับ คือ อัตราดอกเบี้ย					
- ผลประโยชน์ของกองทุนเกิดจากเงินส่วนเพิ่มที่นายจ้างจ่ายเข้า กองทุน					
- ผลประโยชน์ของกองทุนเกิดจากเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้ทูลให้ กองทุน					
- ผลประโยชน์ที่กองทุนได้รับจากการลงทุนในพันธบัตร ตั๋วเงิน คลัง หรือพันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย ในอัตราร้อยละ 3.4063 – 5.6250					
- ดอกเบี้ยรับที่กองทุนได้รับจากฝากเงินในธนาคารพาณิชย์ หรือ ธนาคารอื่นที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น ในอัตราร้อยละ 0.50 – 3.250					
- ผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งที่ธนาคารพาณิชย์หรือธนาคาร อื่นที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้นเป็นผู้ออก ในอัตราร้อยละ 2.2000 – 3.7500					
- ผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งที่บริษัทเงินทุน / บริษัทประกัน สินเชื่อ อุตสาหกรรมขนาดย่อมฯ เป็นผู้ออก/ผู้รับรอง ในอัตราร้อยละ 3.8000					
- ผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งที่บริษัทเงินทุน หรือบริษัท เครดิทฟองซิเออร์ เป็นผู้ออกในอัตราร้อยละ 3.2500 – 4.0000					
- ผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งที่บริษัท เป็นผู้ออกในอัตราร้อย ละ 3.8200 – 5.9000					

การดำเนินงานของกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
- ผลประโยชน์จากหุ้นและใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น ในรูปของเงินปันผล (ซึ่งมีทั้งได้ปันผล และ ไม่ได้ปันผล รวมทั้งกำไร หรือขาดทุนจากมูลค่าหุ้น)					
ความมั่นคงทางด้านรายได้ - เมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพไม่ว่ากรณีใดกองทุนจะจ่ายเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมทั้งจำนวน ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่สิ้นสมาชิกภาพหรือวันชำระบัญชีเสร็จสิ้นกรณีเลิกกองทุน ฉะนั้นสมาชิกกองทุนจะมีรายได้ในอนาคต					
- กองทุนต้องจ่ายเงินสมทบ และผลประโยชน์ของเงินสมทบให้แก่สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพตามที่สหกรณ์แต่ละแห่งกำหนดไว้ ฉะนั้นสมาชิกกองทุนจะมีรายได้ในอนาคต					
การตกทอดเงินกองทุนแก่สมาชิกในครอบครัว - บุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของสมาชิกให้ได้รับสองส่วน แต่สมาชิกผู้ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน					
- คู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมายของสมาชิกผู้ตายให้ได้รับหนึ่งส่วน					
- บิดา มารดา หรือบิดา หรือมารดาที่ชอบด้วยกฎหมายของสมาชิกผู้ตายที่ยังมีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน					
6. ความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน					
- บริษัทจัดการกองทุน คือ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน บีที จำกัด					
- บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน บีที จำกัดเป็นบริษัทที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการจัดการกองทุน จาก ก.ล.ต.					
- บริษัทจัดการต้องจัดการกองทุนตามข้อกำหนดในสัญญาระหว่างกองทุนและบริษัทจัดการ โดยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและข้อบังคับ					

13. การประเมินความคาดหวังในสิทธิประโยชน์

ท่านคาดหวังว่ากองทุนจะให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ต่อไปนี้แก่ท่านในระดับใด

ความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
1. กองทุนส่งเสริมการออมของสมาชิกที่เน้นการออมแบบผูกพันระยะยาว					
2. กองทุนสร้างเสริมให้เกิดความมั่นคงให้กับลูกจ้างเมื่อพ้นจากงาน					
3. กองทุนเป็นสวัสดิการรูปแบบหนึ่งที่นายจ้างให้กับลูกจ้างนอกเหนือจากค่าแรง โบนัส					
4. กองทุนช่วยสร้างเสริมวินัยในการออมให้แก่ลูกจ้าง					
5. กองทุนช่วยให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์จากการจัดการลงทุนโดยบริษัทจัดการ ซึ่งมีความรู้ความสามารถ เป็นมืออาชีพในการใช้เงินทุนอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผลตอบแทนสูงสุด					
6. การออมในกองทุนจะทำให้ลูกจ้าง ได้รับสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา					

ตอนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.1 ความต้องการสวัสดิการ

สวัสดิการที่กองทุนควรให้แก่สมาชิก	ลำดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
1. การประกันสุขภาพจากสมาชิกแก่สมาชิก (อันเกิดจากอุบัติเหตุ หรือโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน)					
2. การประกันชีวิต (การเสียชีวิต อันเกิดจากการทำงาน)					
3. โบนัส ที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุน ทุกๆ ปี					
4. การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิก ในเทศกาลสำคัญๆ					
5. ให้อัฒเงินดอกเบี้ยต่ำ					
6. สามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น					
7. สวัสดิการอื่นๆ ระบุ					
.....					
.....					

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1. ด้านการบริหารจัดการกองทุน

2. ด้านเงินสะสมและเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง

3. ด้านสิทธิประโยชน์จากเงินสะสม และเงินสมทบ

4. ด้านแนวทางการพัฒนากองทุนด้านอื่นๆ

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เลขที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์
(สำหรับสหกรณ์ที่ไม่ใช่สมาชิกกองทุน)

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์และประกอบการเรียนวิชาปัญหาพิเศษ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาในการตอบคำถามของท่าน แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น แบบสอบถามจะประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ของกรรมการและพนักงานสหกรณ์

ตอนที่ 2 การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย ความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์

ตอนที่ 3 มูลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และความต้องการเข้าเป็นสมาชิก

ตอนที่ 4 ความต้องการสวัสดิการและความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

: กรุณาใส่เครื่องหมาย \surd ลงในเครื่องหมาย () ที่ท่านเลือกหรือเติมคำลงในช่องว่าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ของกรรมการและพนักงานสหกรณ์

1. เพศ

() 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ..... ปี

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่า ม.6 / ปวช. () 2. ม.6/ปวช.
() 3. ปวส./อนุปริญญา () 4. ปริญญาตรี
() 5. สูงกว่าปริญญาตรี () 6. อื่น ๆ (ระบุ).....

4. สถานภาพสมรส

() 1. โสด () 2. สมรสแล้ว
() 3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

5. ตำแหน่งปัจจุบันในสหกรณ์

() 1. คณะกรรมการ () 2. ฝ่ายจัดการ ประเภท () ชั่วคราว () ประจำ

6. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง/ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน..... ปี..... เดือน

7. ระยะเวลาในการเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์/ระยะเวลาทำงานในสหกรณ์..... ปี..... เดือน

8. อาชีพ (ระบุตำแหน่ง)

9. เงินเดือน/รายได้ของท่านโดยเฉลี่ยต่อเดือน.....

10. ค่าใช้จ่ายของท่านโดยเฉลี่ยต่อเดือน.....

ตอนที่ 2 การประเมินผลสำเร็จในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย ความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน และความคาดหวังในสิทธิประโยชน์**ความเหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน**

คำชี้แจง คะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด หรือการดำเนินงานเหมาะสมมากที่สุด

คะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก หรือการดำเนินงานเหมาะสมมาก

คะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง หรือการดำเนินงานเหมาะสมปานกลาง

คะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย หรือการดำเนินงานเหมาะสมน้อย

คะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด หรือการดำเนินงานเหมาะสมน้อยที่สุด

ตามความคิดเห็นของท่าน ท่านเห็นด้วยกับการดำเนินงานของกองทุนว่ามีความ

เหมาะสมในระดับใด

การดำเนินงานของกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
1. วัตถุประสงค์ของกองทุน					
- เพื่อส่งเสริมให้ลูกจ้างมีการออมทรัพย์ สร้างวินัยในการออม					
- เพื่อเป็นสวัสดิการและเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัวในกรณีที่สมาชิกตาย หรือทุพพลภาพ หรือออกจากงาน					
2. รูปแบบของกองทุน					
- ดำเนินการแบบกองทุนร่วม (pooled fund) (เปิดโอกาสให้สหกรณ์ทุกประเภทสมัครเข้าเป็นสมาชิกได้)					
- การจัดตั้งกองทุนของสหกรณ์แต่ละแห่ง จัดเป็น “กองทุนเฉพาะส่วน” บริหารงานโดย คณะกรรมการกองทุน ประกอบด้วย กรรมการฝ่ายนายจ้าง และกรรมการฝ่ายลูกจ้าง					

การดำเนินงานของกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
- กองทุนเฉพาะส่วน เป็นนิติบุคคลที่สังกัดในสหกรณ์ มีโครงสร้างองค์การประกอบด้วย 1. ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนเฉพาะส่วน 2. คณะกรรมการกองทุนเฉพาะส่วน (กรรมการฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอย่างน้อย 1 คน) 3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกองทุน					
- ลูกจ้างประจำที่สหกรณ์บรรจุแล้วเท่านั้น ที่สามารถเป็นสมาชิกกองทุนได้ (ลูกจ้างชั่วคราวไม่สามารถเข้าเป็นสมาชิกได้)					
- สหกรณ์ทุกแห่งที่เข้าเป็นสมาชิกจะมีนโยบายการลงทุนเดียวกัน					
- แต่ละสหกรณ์ที่เข้าเป็นสมาชิก สามารถกำหนดอัตราการจ่ายเงินสะสมเงินสมทบ และเงื่อนไขการจ่ายเงินออกจากกองทุนได้เอง (การบริหารจัดการเงินกองทุนดำเนินงานตามแต่ละสหกรณ์จะเห็นสมควร เช่น สหกรณ์ ก. สามารถกำหนดการจ่ายเงินสะสมได้ ร้อยละ 3 สหกรณ์ ข. สามารถกำหนดการจ่ายเงินสะสมได้ ร้อยละ 5 เป็นต้น)					
3. การบริหารจัดการกองทุน					
สิทธิประโยชน์ทางภาษีของเงินสะสม					
- เงินสะสมสามารถนำไปหักลดหย่อนในการคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษีตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินปีละ 10,000 บาท					
- ส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกิน ร้อยละ 15 ของค่าจ้าง และไม่เกิน 290,000 บาท ไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี (ได้รับการยกเว้นภาษี)					
- เงินที่ได้รับจากกองทุนเมื่อเกษียณอายุ (55 ปีขึ้นไป และเป็นสมาชิกกองทุนมาแล้ว 5 ปีขึ้นไป) ได้รับการยกเว้นภาษีทั้งหมด					
- เงินที่ได้รับจากกองทุนเมื่อเกษียณอายุ (55 ปีขึ้นไป แต่เป็นสมาชิกกองทุนไม่ถึง 5 ปี) ต้องนำเงินที่ได้รับไปเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ยกเว้นเฉพาะเงินสะสมที่ลูกจ้างจ่าย ไม่ต้องนำไปรวมคำนวณภาษี					
- หากเปลี่ยนที่ทำงาน หรือลาออกจางาน สามารถขอคงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อไปจนกว่าจะได้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพแห่งใหม่ แต่จะสามารถคงเงินไว้ได้ไม่เกิน 1 ปี					

การดำเนินงานของกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
- กรณีลูกจ้างลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนที่ทำงานและขอคงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินจำนวนดังกล่าวไม่สามารถนำไปลงทุนให้เกิดผลประโยชน์ได้ ฉะนั้น กองทุนจะเก็บค่าธรรมเนียมในการดำเนินการ ไม่เกิน 500 บาท					
- เงินสมทบที่นายจ้างจ่าย สามารถนำมาหักเป็นรายจ่ายทางภาษี ในการคำนวณกำไรสุทธิ เพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล					
การให้รายงานฐานะทางการเงินของกองทุน - การรายงานงบทางการเงินที่แสดงส่วนของสมาชิก นายจ้างและผลประโยชน์ เป็นประจำ ณ วันสิ้นเดือน ซึ่งเป็นงบที่แสดงรายได้ ค่าใช้จ่าย และกำไรจากกองทุนของกองทุน					
- การรายงานงบแสดงรายละเอียดสินทรัพย์สุทธิ ที่กองทุนลงทุนในสินทรัพย์ต่างๆ เป็นประจำ ณ วันสิ้นเดือน					
- บริษัทจัดการต้องทำบัญชีแสดงฐานะการเงินของกองทุนตามแบบที่นายทะเบียนกำหนด พร้อมทั้งรายงานฐานะทางการเงินของกองทุนต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย					
- บริษัทจัดการต้องจัดทำและส่งมอบรายงานให้แก่สมาชิกและกรรมการกองทุนตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย					
การประชาสัมพันธ์ - มีการอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน เช่น ระเบียบข้อบังคับ สิทธิประโยชน์ การจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน เป็นต้น					
- มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่สหกรณ์ทุกประเภทให้ทราบถึงรายละเอียด สิทธิประโยชน์และหลักการของกองทุน					
- มีการเปิดโอกาสให้สมาชิก และบุคคลทั่วไปที่สนใจได้สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับกองทุน และข้อเสนอแนะในการพัฒนากองทุน					

การดำเนินงานของกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
มีส่วนร่วมในการจัดตั้ง - คณะกรรมการกองทุนมาจาก สหกรณ์แต่ละแห่งที่เป็นสมาชิก ส่งตัวแทนฝ่ายนายจ้าง 1 คน และลูกจ้าง 1 คน แล้วคัดเลือกจากตัวแทนของสหกรณ์ทั้งหมด ให้ได้ 17 คน โดยคัดเลือกจากฝ่ายนายจ้าง 10 คน และลูกจ้าง 7 คน					
- คณะกรรมการกองทุน (ที่มาจากตัวแทนนายจ้าง และลูกจ้าง) มีหน้าที่คัดเลือกบริษัทจัดการให้บริหารเงินกองทุน และดูแลปกป้องสิทธิประโยชน์ของสมาชิก					
- สมาชิกต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง		-			
- เงินสะสมต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบที่สหกรณ์แต่ละแห่งกำหนด					
การมีส่วนร่วมของนายจ้าง - นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในวันเดียวกับที่สมาชิกจ่ายเงินสะสม					
- อัตราเงินสมทบของนายจ้างเป็นไปตามที่แต่ละนิติบุคคลกำหนด (สหกรณ์แต่ละแห่งกำหนดเอง)					
หลักเกณฑ์การจัดการเงินของกองทุน รายได้ของกองทุน - ลงทุนในรูปของพันธบัตร ตั๋วเงินคลัง ตราสารหนี้ที่คลังกำกับประกัน ร้อยละ 36.22					
- ลงทุนในรูปของเงินฝากธนาคารพาณิชย์ ร้อยละ 24.80					
- ลงทุนในรูปของหุ้นกู้ธนาคาร ร้อยละ 17.27					
- ลงทุนในรูปของหุ้นกู้บริษัทเอกชน ร้อยละ 13.71					
- ลงทุนในรูปของหุ้นสามัญ ร้อยละ 8.00					
- ผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน					
- ธนาคารแห่งประเทศไทย จำกัด					
- ธนาคารทหารไทย จำกัด					
- ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด					
- ธนาคารทีเอสไอ จำกัด					

การดำเนินงานของกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
- ธนาคารยูโอบี (ยูไนเต็ด โอเวอร์ซีส์ (ไทย)) จำกัด					
- ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย จำกัด					
- ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย จำกัด					
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำกัด					
- บริษัทหลักทรัพย์เพื่อธุรกิจหลักทรัพย์ จำกัด					
- บริษัทเงินทุนกรุงเทพธนสาร จำกัด (มหาชน)					
- บริษัทเงินทุนสินอุดมธรรม จำกัด (มหาชน)					
- บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด					
- บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)					
- บริษัท สอนค้า ลิสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด					
- บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด					
- บริษัท ปตท. จำกัด					
- บริษัท โตโยต้า ลิสซิ่ง จำกัด					
- ลงทุนในหุ้นสามัญกับองค์กร					
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด					
- ธนาคารกรุงเทพ จำกัด					
- ธนาคารกสิกรไทย จำกัด					
- ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด					
- บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด					
- บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด					
- บริษัท ปตท. จำกัด					
- บริษัท ปตท.อะโรแมติกส์และการกลั่น จำกัด					
- บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด					
ค่าใช้จ่ายในการจัดการกองทุน					
- ค่าธรรมเนียมหรือค่าตอบแทนในการจัดการกองทุนของบริษัทจัดการกองทุนตามเงื่อนไขในสัญญา					
- ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นโดยตรงกับกองทุน					

การดำเนินงานของกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
- ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตามจริงโดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนแล้ว					
- ค่าดำเนินการกองทุน เช่น ค่าใช้จ่ายหรือค่าตอบแทนในการบัญชี หรือค่าอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการของกองทุน)					
ความมั่นใจในฐานะทางกฎหมายของกองทุน					
- กองทุนเป็นองค์การนิติบุคคลจดทะเบียนตาม พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม แยกออกจากสหกรณ์					
- กองทุนได้รับการควบคุมดูแล โดย หน่วยงานรัฐบาล เช่น สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)					
- สหกรณ์ที่จะเข้าเป็นสมาชิกของกองทุน จะต้องได้รับการอนุญาตให้จดทะเบียนสมาชิกกับ ก.ล.ต.					
- กองทุนตั้งอยู่ที่สำนักงานสหกรณ์แห่งประเทศไทย กรุงเทพฯ					
ความเหมาะสมของอัตราเงินสะสม					
- การกำหนดอัตราเงินสะสม ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของลูกจ้างและนายจ้างแต่ละสหกรณ์ (สหกรณ์แต่ละแห่งไม่จำเป็นต้องมีการสะสมเงินในอัตราที่เท่ากันก็ได้)					
- เงินสะสมต้องไม่น้อยกว่าร้อยละสองและไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง					
4. บุคลากรในการจัดการกองทุน					
- บุคคลสำคัญที่ทำหน้าที่โดยตรงในการบริหารเงินกองทุน คือ ผู้จัดการกองทุน ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับความเห็นชอบจาก ก.ล.ต.					
- การลงทุนในหลักทรัพย์ต่าง ๆ กองทุน จะมีคณะกรรมการลงทุนมาพิจารณาหลักทรัพย์ที่เหมาะสมกับกองทุนก่อน แล้วจึงให้ผู้จัดการกองทุนดำเนินการลงทุนต่อ					
- การลงทุนจะได้ผลตอบแทนมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้จัดการกองทุนภายใต้นโยบายการลงทุนของคณะกรรมการลงทุน					

การดำเนินงานของกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
- คณะกรรมการกองทุนแต่งตั้งบริษัทจัดการที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ความสามารถ และได้รับอนุญาตตามกฎหมายให้ทำหน้าที่จัดการและบริหารทรัพย์สินของกองทุน โดยทำสัญญาแต่งตั้งคราวละไม่เกินสองปี					
- คณะกรรมการกองทุนเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งผู้สอบบัญชีกองทุนตามประกาศที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.ล.ต.					
5. สิทธิและประโยชน์ของกองทุน					
ดอกเบี้ยหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน					
- ผลประโยชน์ของกองทุนเกิดจากการนำเงินของกองทุนไปฝากและลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความมั่นคง เช่น พันธบัตรรัฐบาล ตั๋วเงินคลัง พันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย ฉะนั้นผลประโยชน์ที่กองทุนได้รับคือ อัตราดอกเบี้ย					
- ผลประโยชน์ของกองทุนเกิดจากเงินส่วนเพิ่มที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุน					
- ผลประโยชน์ของกองทุนเกิดจากเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้กองทุน					
- ผลประโยชน์ที่กองทุนได้รับจากการลงทุนในพันธบัตร ตั๋วเงินคลัง หรือพันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย ในอัตราร้อยละ 3.4063 – 5.6250					
- ดอกเบี้ยรับที่กองทุนได้รับจากฝากเงินในธนาคารพาณิชย์ หรือธนาคารอื่นที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น ในอัตราร้อยละ 0.50 – 3.250					
- ผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งที่ธนาคารพาณิชย์หรือธนาคารอื่นที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้นเป็นผู้ออก ในอัตราร้อยละ 2.2000 – 3.7500					
- ผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งที่บริษัทเงินทุน / บริษัทประกันสินเชื่อ อุตสาหกรรมขนาดย่อมฯ เป็นผู้ออก/ผู้รับรอง ในอัตราร้อยละ 3.8000					
- ผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งที่บริษัทเงินทุน หรือบริษัทเครดิตฟองซิเอร์ เป็นผู้ออกในอัตราร้อยละ 3.2500 – 4.0000					

การดำเนินงานของกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
- ผลประโยชน์จากตราสารแห่งหนึ่งที่บริษัท เป็นผู้ออกในอัตรา ร้อยละ 3.8200 – 5.9000					
- ผลประโยชน์จากหุ้นและใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น ในรูปของเงินปันผล (ซึ่งมีทั้งได้ปันผล และไม่ได้ปันผล รวมทั้งกำไร หรือขาดทุนจากมูลค่าหุ้น)					
ความมั่นคงทางด้านรายได้ - เมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพไม่ว่ากรณีใดกองทุนจะจ่ายเงิน สะสม และผลประโยชน์ของเงินสะสมทั้งจำนวน ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันสิ้นสมาชิกภาพหรือวันชำระบัญชีเสร็จสิ้นกรณีเลิกกองทุน ฉะนั้น สมาชิกกองทุนจะมีรายได้ในอนาคต					
- กองทุนต้องจ่ายเงินสมทบ และผลประโยชน์ของเงินสมทบ ให้แก่สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพตามที่สหกรณ์แต่ละแห่งกำหนดไว้ ฉะนั้น สมาชิกกองทุนจะมีรายได้ในอนาคต					
การตกทอดเงินกองทุนแก่สมาชิกในครอบครัว - บุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของสมาชิกให้ได้รับสองส่วน แต่สมาชิกผู้ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน					
- คู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมายของสมาชิกผู้ตายให้ได้รับหนึ่งส่วน					
- บิดา มารดา หรือบิดา หรือมารดาที่ชอบด้วยกฎหมายของสมาชิกผู้ตายที่ยังมีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน					
6. ความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุน - บริษัทจัดการกองทุน คือ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน บีที จำกัด					
- บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน บีที จำกัดเป็นบริษัทที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการจัดการกองทุน จาก ก.ล.ต.					
- บริษัทจัดการต้องจัดการกองทุนตามข้อกำหนดในสัญญาระหว่างกองทุนและบริษัทจัดการ โดยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและข้อบังคับ					

7. ความคาดหวังในสิทธิประโยชน์

ท่านคาดหวังว่ากองทุนจะให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ต่อไปนี้แก่ท่านในระดับใด

ความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน	ค่าคะแนน				
	5	4	3	2	1
1. กองทุนส่งเสริมการออมของสมาชิกที่เน้นการออมแบบผูกพันระยะยาว					
2. กองทุนสร้างเสริมให้เกิดความมั่นคงให้กับลูกจ้างเมื่อพ้นจากงาน					
3. กองทุนเป็นสวัสดิการรูปแบบหนึ่งที่นายจ้างให้กับลูกจ้างนอกเหนือจากค่าแรง โบนัส					
4. กองทุนช่วยสร้างเสริมวินัยในการออมให้แก่ลูกจ้าง					
5. กองทุนช่วยให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์จากการจัดการลงทุนโดยบริษัทจัดการ ซึ่งมีความรู้ความสามารถ เป็นมืออาชีพในการใช้เงินทุนอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผลตอบแทนสูงสุด					
6. การออมในกองทุนจะทำให้ลูกจ้าง ได้รับสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา					

ตอนที่ 3 มุลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าเป็นสมาชิก

3.1 มุลเหตุที่ทำให้สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ท่านคิดว่าการที่สหกรณ์ไม่เข้าเป็นสมาชิกของกองทุนฯ เกิดจากมุลเหตุ หรือสาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้หรือไม่

สาเหตุ	ใช่	ไม่ใช่
3.1.1 มุลเหตุจากกองทุน กองทุนยังขาดการประชาสัมพันธ์ อย่างทั่วถึงเกี่ยวกับกองทุน สิทธิประโยชน์ การดำเนินงานกองทุน		
กองทุนยังขาดความมั่นคง ทางการเงินที่จะสร้างความมั่นใจแก่นายจ้างและลูกจ้าง		
กองทุนควรให้ความชัดเจนทางด้านกฎหมาย เนื่องจากเป็นการลงทุนทางการเงินในระยะยาว		
ยังต้องการศึกษาผลสำเร็จของกองทุนในอนาคตจากสมาชิกกองทุนก่อน		
ยังไม่มีสถาบันการเงินของภาครัฐให้การรับรองความมั่นคงของกองทุน		

สาเหตุ	ใช่	ไม่ใช่
สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ยังไม่สร้างแรงจูงใจที่มากพอ (ยังต่ำเนื่องจากกองทุนยังมีขนาดเล็ก)		
อัตราการสมทบ / สะสมเข้ากองทุน ยังขาดความเหมาะสม		
อัตราผลตอบแทนจากรายได้ในสินทรัพย์ต่าง ๆ จากรายได้ของกองทุนที่ปรากฏในงบการเงินที่เปิดเผยต่อสาธารณะชนยังต่ำกว่า ทุนต่างไปในตลาดหลักทรัพย์		
ผลการดำเนินงานของกองทุนที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร (พัฒนาจากกำไรสุทธิของกองทุน)		
ยังมีสหกรณ์สมาชิกที่เข้าร่วมกองทุนจำนวนน้อยเกินไป		
สิทธิประโยชน์ ที่สมาชิกจะได้รับเป็นสิทธิประโยชน์ในอนาคตที่ใช้เวลานาน จึงไม่สร้างแรงจูงใจ		
กองทุนไม่มีสวัสดิการอื่นนอกจากสิทธิประโยชน์ในอนาคต		
3.1.2 มูลเหตุจากบริษัทจัดการกองทุน (บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน บีที จำกัด)		
1) ยังไม่มั่นใจในบริษัทจัดการว่ามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสัมพันธ์ของกองทุน ให้เกิดผลตอบแทนที่สูงได้		
2) บริษัทจัดจ้างเป็นเพียงบริษัทเอกชนที่ไม่มีชื่อเสียงและเป็นสัญญาจ้างเพียง 2 ปี การเปลี่ยนแปลงบริษัทเป็นความเสี่ยง (Risk) ที่สำคัญ		
3) บริษัทจัดจ้าง ยังไม่ใช่บริษัทที่อยู่ในทะเบียนที่ถูกควบคุมโดย ก.ล.ด.		
3.1.3 มูลเหตุทางด้านสหกรณ์และพนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์		
1) สหกรณ์ยังขาดระเบียบรองรับในการจ่ายเงินสมทบให้แก่พนักงานและเจ้าหน้าที่สหกรณ์		
2) สหกรณ์มีบำเหน็จให้แก่พนักงานเมื่อเกษียณอายุอยู่แล้ว และสหกรณ์ไม่ต้องจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่พนักงานในปัจจุบัน แต่ถ้าสหกรณ์เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ สหกรณ์จะต้องจ่ายเงินทุกเดือน		
3) สหกรณ์สามารถบริหารจัดการเงินที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้ดีกว่า		
4) คณะกรรมการบริการงานสหกรณ์ยังไม่เข้าใจสิทธิประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่พนักงานของสหกรณ์		
5) คณะกรรมการส่วนหนึ่งเห็นว่าพนักงานที่ทำงานกับสหกรณ์ไม่นานนัก สวัสดิการอื่นน่าจะมีประโยชน์แก่พนักงานมากกว่า		
6) พนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์เห็นว่า การเข้าเป็นสมาชิกกองทุน เกิดภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ซึ่งปัจจุบันมีภาระค่าใช้จ่ายไม่เพียงพออยู่แล้ว		

สาเหตุ	ใช่	ไม่ใช่
7) พนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ไม่มั่นใจในวิธีการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุน		
8) พนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ไม่ทราบว่ามีการลงทุน		
9) พนักงาน / เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกองทุน		

3.1.4 มุมเหตุอื่น ๆ (ระบุ)

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าเป็นสมาชิกกองทุน และความต้องการสวัสดิการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าเป็นสมาชิกกองทุน

1. ท่านคิดว่าสหกรณ์ของท่านจะเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่ เพราะเหตุใด

- () 1. เข้าแน่นอน
 () 2. อาจจะเข้า
 () 3. ไม่เข้าแน่นอน

เพราะอะไร (ระบุ).....

2. ท่านคิดว่าหากท่านเป็นพนักงานประจำของสหกรณ์ ท่านจะเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่ เพราะเหตุใด

- () 1. เข้าแน่นอน
 () 2. อาจจะเข้า
 () 3. ไม่เข้าแน่นอน

เพราะอะไร (ระบุ).....

ความต้องการสวัสดิการ

ปัจจุบันนี้ผลประโยชน์ที่สมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ คือ เงินที่ได้รับเมื่อพ้นสมาชิกภาพจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ทั้งเสียชีวิต ลาออก หรือกองทุนเลิกกิจการ) ซึ่งเกิดจากการนำเงินของกองทุนไปฝากและลงทุน รวมทั้งเงินส่วนเพิ่มที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุน และเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ โดยกระจายให้แก่สมาชิกกองทุนทุกรายตามสัดส่วนยอดเงินของสมาชิกแต่ละคนต่อยอดรวมของเงินทั้งหมดของกองทุน (เงินก้อนที่ลูกจ้างได้รับ คือ เงินสะสมของลูกจ้าง + เงินสมทบของนายจ้าง + กำไร (ขาดทุน) จากการลงทุน) แต่ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ท่านคิดว่า กองทุนควรมีสวัสดิการให้กับสมาชิกกองทุนอะไรเพิ่มเติมบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () ให้อัฒิเงินคอกเบื้ยต่ำ
- () สามารถเลือกรับเงินเป็นรายงวดได้ เช่น ทุก ๆ 10 ปี เป็นต้น
- () มีประกันชีวิตให้ (การเสียชีวิต อันเกิดจากการทำงาน)
- () การประกันสุขภาพจากสมาชิกแก่สมาชิก (อันเกิดจากอุบัติเหตุ หรือ โรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน)
- () โบนัส ที่จัดสรรจากรายได้ของกองทุน ทุกๆ ปี
- () การจับสลากให้รางวัลแก่สมาชิก ในเทศกาลสำคัญๆ
- () อื่น ๆ (ระบุ)
 1.
 2.
 3.
 4.

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4.1 ด้านการบริหารจัดการกองทุน

1.
2.
3.
4.
5.

4.2 เงินสะสมและเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง

1.
2.
3.
4.
5.

4.3 สิทธิประโยชน์จากเงินสะสม และเงินสมทบ

1.
2.
3.
4.
5.

4.4 ความมั่นคงของกองทุน

1.
2.
3.
4.
5.

4.5 แนวทางการพัฒนากองทุนด้านอื่นๆ

1.
2.
3.
4.
5.

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาอนุเคราะห์ข้อมูล



ภาคผนวก ฉ
ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววารุณี ศรีเมฆ	
เกิดเมื่อ	1 ตุลาคม 2516	
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศ จังหวัดเพชรบุรี
	พ.ศ. 2541	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม จังหวัดกรุงเทพฯ
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2548 – 2551	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์หนี้ โยบายและแผน 3 กรมส่งเสริม สหกรณ์ จังหวัดกรุงเทพฯ
	พ.ศ. 2551 - ปัจจุบัน	นักวิเคราะห์หนี้ โยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ กรม ส่งเสริมสหกรณ์ จังหวัดกรุงเทพฯ