



บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "ทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่นายจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สาเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมทั้งปัญหาของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยตั้งสมมุติฐานหลักไว้ 3 สมมุติฐาน คือ (1) นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อการจัดตั้ง ระเบียบ และการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน (2) นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการ จำนวนเงินทุน ลักษณะการลงทุน จำนวนลูกจ้าง และลักษณะของลูกจ้าง ต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้ง ระเบียบ และการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน (3) ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน และเงินเดือน ต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้ง ระเบียบ และการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละสมมุติฐานสามารถแยกเป็นสมมุติฐานย่อยรวมทั้งสิ้น 39 สมมุติฐาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.55 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บริษัทที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและได้รับอนุมัติให้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2527 - 30 มิถุนายน พ.ศ. 2528 ซึ่งมีจำนวน 194 กองทุน แยกเป็นฝ่ายนายจ้าง 194 ราย และฝ่ายลูกจ้าง 302 ราย และได้รับแบบสอบถามคืนจากนายจ้างเป็นจำนวน 130 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 67.0 และจากลูกจ้างเป็นจำนวน 302 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 78.6

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) วิธีการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ใช้เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2) วิธีการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางแบบตัวกลาง เลขคณิต (arithematic mean หรือ  $\bar{X}$ )

และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) ใช้เพื่ออธิบายทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และ (3) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 1 ตัวประกอบ (one-way analysis of variance หรือ F-test) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method) ใช้เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเท่ากับเป็นการทดสอบสมมติฐาน

#### ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. นายจ้างที่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนใหญ่มีลักษณะการประกอบการประเภทการค้า มีเงินทุนระหว่าง 10-100 ล้านบาท ลักษณะการลงทุนเป็นการลงทุนร่วมกันระหว่างคนไทยกับคนต่างประเทศ นายจ้างเหล่านี้มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 1-100 คน และลูกจ้างไม่มีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน สำหรับฝ่ายลูกจ้าง ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกิจการประเภทอุตสาหกรรม เป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปวช. ยังเป็นโสด ทำงานได้ไม่เกิน 3 ปี และมีเงินเดือนระหว่าง 3,001-5,000 บาท นอกจากนี้ นายจ้างและลูกจ้างเหล่านี้ยังได้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาก่อนที่จะมีการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) โดยกองทุนดังกล่าวจัดตั้งมาแล้ว 6-10 ปี และผู้บริหารกองทุนส่วนใหญ่ คือ บริษัทเงินทุน หรือบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ สำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปัจจุบันนั้น ส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกระหว่าง 1-100 คน มีปริมาณเงินกองทุนน้อยกว่า 1 ล้านบาท และค่าจัดการกองทุนเท่ากับร้อยละ 10 ของผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินกองทุน

2. สาเหตุที่นายจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ (1) การสร้างหลักประกันในการทำงานให้กับลูกจ้าง (2) การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (3) สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่ได้รับจากการจัดตั้งกองทุน (4) การเสริมสร้างภาพพจน์ของบริษัทว่าเป็นบริษัทที่เอาใจใส่ลูกจ้าง (5) เพื่อให้ลูกจ้างทำงานได้ดีขึ้น (6) เพื่อลดอัตราการเข้าออกจากงานของลูกจ้าง (7) การเรียกร้องของลูกจ้าง และ (8) การชักชวนของสถาบันการเงินที่ได้รับอนุมัติให้เป็นผู้จัดการกองทุน

สำหรับฝ่ายลูกจ้าง ล่า เหตุที่ลูกจ้าง เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ (1) เป็นหลักประกันในการทำงาน (2) เป็นสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ (3) สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่ได้รับจากการ เป็นสมาชิกกองทุน (4) การช้ช่วนของนายจ้าง (5) การช้ช่วนของสถาบันการเงินที่ได้รับอนุมัติให้เป็นผู้จัดการกองทุน และ (6) การช้ช่วนของเพื่อนร่วมงาน

3. นายจ้างและลูกจ้างมีความเห็นว่า กฎระเบียบเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งได้แก่ อัตราขั้นต่ำที่ลูกจ้างจะต้องจ่ายเข้ากองทุน สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร และค่าจัดการกองทุน เหมาะสมแล้ว นอกจากนั้นยังมีความเห็นอีกว่า ผู้ที่ควรจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากที่สุดคือ นายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน สำหรับผู้จัดการกองทุนควรเป็นสถาบันการเงิน และรัฐควรยกเว้นภาษีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมด

4. นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน (สมมุติฐานที่ 1.1) นอกจากนี้ นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการ จำนวนเงินทุน จำนวนลูกจ้าง และลักษณะของลูกจ้าง ต่างกัน รวมทั้งลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส และเงินเดือน ต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ว่า นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีจำนวนเงินทุนต่างกัน มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน และมีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน (สมมุติฐานที่ 2.1, 2.4, 2.10 และ 2.13 ตามลำดับ) และลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีเพศต่างกัน มีอายุต่างกัน มีการศึกษาต่างกัน มีสถานภาพการสมรสต่างกัน และมีเงินเดือนต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน (สมมุติฐานที่ 3.1, 3.4, 3.7, 3.10, 3.13 และ 3.19 ตามลำดับ) สำหรับนายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน และลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% คือ (1) นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนโดยคนไทยทั้งหมด กับ นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนร่วมกันระหว่างคนไทยกับคนต่างประเทศ (2) ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี กับลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี (3) ลูกจ้างที่มี



อายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี กับ ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ว่า นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน และลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน (สมมุติฐานที่ 2.7 และ 3.16 ตามลำดับ)

5. นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีทัศนคติแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ว่านายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน (สมมุติฐานที่ 1.2) นอกจากนี้ นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการ จำนวนเงินทุน ลักษณะการลงทุน จำนวนลูกจ้าง และลักษณะของลูกจ้าง ต่างกัน รวมทั้งลูกจ้างที่มีอายุ สถานภาพการสมรส และอายุการทำงาน ต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ว่า นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีจำนวนเงินทุนต่างกัน มีลักษณะการลงทุนต่างกัน มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน และมีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน (สมมุติฐานที่ 2.2, 2.5, 2.8, 2.11 และ 2.14 ตามลำดับ) และยอมรับสมมุติฐานที่ว่า ลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน มีสถานภาพการสมรสต่างกัน และมีอายุการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน (สมมุติฐานที่ 3.8, 3.14 และ 3.18 ตามลำดับ)

สำหรับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีเพศ การศึกษา และเงินเดือน ต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% คือ (1) ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการประเภทอุตสาหกรรม กับ ประเภทอื่น ๆ (2) ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับปวช. กับ ลูกจ้างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (3) ลูกจ้างที่มีเงินเดือนระหว่าง 3,001-5,000 บาท กับ ลูกจ้างที่มีเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาท (4) ลูกจ้างที่มีเงินเดือนระหว่าง 5,001-7,000 บาท กับ ลูกจ้างที่มีเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาท และ (5) ลูกจ้างที่มีเงินเดือนระหว่าง 7,001 - 10,000 บาท กับลูกจ้างที่มีเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาท ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ว่า ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีเพศต่างกัน มีการศึกษาต่างกัน และมีเงินเดือนต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน (สมมุติฐานที่ 3.2, 3.5, 3.11 และ 3.20 ตามลำดับ)



6. นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในระดับปานกลาง และมีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน (สมมุติฐานที่ 1.3) นอกจากนี้ นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุน และลักษณะของลูกจ้าง ต่างกัน รวมทั้งลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และเงินเดือน ต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ว่า นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน (สมมุติฐานที่ 2.9 และ 2.15 ตามลำดับ) และยอมรับสมมุติฐานที่ว่า ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีเพศต่างกัน มีอายุต่างกัน มีสถานภาพการสมรสต่างกัน และมีเงินเดือนต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน (สมมุติฐานที่ 3.3, 3.6, 3.9, 3.15 และ 3.21 ตามลำดับ)

สำหรับนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการ จำนวนเงินทุน และจำนวนลูกจ้างต่างกัน รวมทั้งลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% คือ (1) นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการประเภทอุตสาหกรรม กับ นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการประเภทบริการ (2) นายจ้างที่มีเงินทุนน้อยกว่า 10 ล้านบาท กับ นายจ้างที่มีเงินทุนระหว่าง 10-100 ล้านบาท (3) นายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 1-100 คน กับ นายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 101-500 คน (4) ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี กับ ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี และ (5) ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี กับ ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ว่า นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีจำนวนเงินทุนต่างกัน และมีจำนวนลูกจ้างต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน (สมมุติฐานที่ 2.3, 2.6 และ 2.12 ตามลำดับ) และปฏิเสธสมมุติฐานที่ว่า ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน (สมมุติฐานที่ 3.18)

7. ปัญหาของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในด้านต่าง ๆ คือ (1) กฎระเบียบของกองทุน ได้แก่ ลูกจ้างยังขาดความเข้าใจในกฎระเบียบของกองทุน

ต้องมีการชี้แจงให้ทราบ กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการกองทุนค่อนข้างละเอียด ต้องคอยศึกษาจากผู้จัดการกองทุน ลูกจ้างไม่สามารถถอนเงินจากกองทุนได้ในระหว่างที่ยังเป็นสมาชิกอยู่ทำให้ต้องไปกู้จากผู้จัดการกองทุน (2) การจ่ายเงินลំทบบของนายจ้างโดยใช้อำนาจการทำงานเป็นเกณฑ์ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ถ้าทำงานไม่ครบตามที่กำหนดไว้ (3) สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่ได้รับจากการจัดตั้งกองทุนยังไม่จูงใจให้มีการจัดตั้งเท่าที่ควร (4) การบริหารกองทุน ได้แก่ การได้รับเงินคืนจากกองทุนภายหลังที่ลูกจ้างลาออกจากกองทุนไปแล้ว ต้องใช้ระยะเวลาเวลานานพอสมควร นายจ้างและลูกจ้างไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการเงินกองทุน อัตราส่วนของการลงทุนเป็นอุปสรรคต่อการจัดการกองทุนขนาดเล็ก การขาดความมั่นใจในเสถียรภาพของผู้จัดการกองทุน และการขาดความมั่นใจในฐานะทางกฎหมายของกองทุน และ (5) การยกเลิกกองทุนทั้งที่เพิ่งจัดตั้งได้ไม่นาน เนื่องจากสาเหตุหลายประการ อาทิเช่น ภาวะทางเศรษฐกิจ

8. ข้อเสนอแนะของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในด้านต่าง ๆ คือ (1) กฎระเบียบของกองทุน ได้แก่ ลูกจ้างควรกู้เงินจากกองทุนได้ในส่วนที่เป็นเงินสะสม นอกจากนั้น ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของกองทุนควรหักจากผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินกองทุนได้ (2) การจ่ายเงินลំทบบของนายจ้างในกรณีใช้อำนาจการทำงานเป็นเกณฑ์ ควรกำหนดตามอัตราส่วนของอายุการทำงาน (3) สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่ได้รับจากการจัดตั้งกองทุนควรเป็นไปตามที่จ่ายจริง และควรยกเว้นหรือเก็บภาษีในอัตราพิเศษสำหรับเงินกองทุนที่ลูกจ้างได้รับเมื่อออกจากงานด้วยสาเหตุของการเกษียณอายุ

#### การอภิปรายผล

1. การที่นายจ้างส่วนใหญ่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันในการทำงานให้กับลูกจ้าง หมายความว่า เมื่อลูกจ้างลาออกจากงานไปแล้วยังมีเงินจำนวนหนึ่งไว้ใช้จ่ายต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยทั่วไป และการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนอกจากจะเป็นประโยชน์กับลูกจ้างโดยตรงแล้ว นายจ้างยังได้รับประโยชน์อีกด้วย คือ การจัดตั้งกองทุนในลักษณะดังกล่าวทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกมั่นคงและผูกพันกับบริษัท ดังนั้น โอกาสที่ลูกจ้างจะทุ่มเทความสามารถและทำงานให้กับบริษัท

ตลอดไปก็มีมากขึ้น เป็นการช่วยลดอัตราการเข้าออกจางานของลูกจ้างได้วิธีหนึ่งและ เป็นผลต่อค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่

สำหรับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเนื่องจากเป็นหลักประกันในการทำงานอาจแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เป็นลูกจ้างตระหนักดีว่า เมื่อตนออกจางานไปแล้ว รายได้ที่เคยได้รับเป็นประจำต้องขาดหายไป ดังนั้นจึงหาวิธีลดหย่อนการสูญเสียรายได้ส่วนนี้ด้วยการ เป็นสมาชิกกองทุน เพราะเท่ากับเป็นการสร้างความมั่นใจได้ว่า เมื่อตนออกจางานไปแล้วยังมีเงินจำนวนหนึ่งอยู่ ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีของมาส์โลว์ (Maslow) ที่ว่า ความต้องการประการหนึ่งของมนุษย์คือ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่า สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่นายจ้างและลูกจ้างได้รับจากการจัดตั้งกองทุน ไม่ใช่เป็นเหตุผลสำคัญที่สุดที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งกองทุน แต่กลับเป็นเรื่องการสร้างหลักประกันในการทำงานของลูกจ้าง ทั้ง ๆ ที่ก่อนที่จะมีการออกกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) นั้น ภาษีอากรเป็นปัญหาสำคัญของกองทุน และทำให้การจัดตั้งกองทุนไม่แพร่หลาย ซึ่งรัฐได้แก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวโดยการออกกฎกระทรวงเพื่อให้เงินที่นายจ้างและลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสามารถนำมาหักภาษีได้และหวังว่าสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรดังกล่าวจะจูงใจให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งกองทุน แต่ปรากฏว่า นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งกองทุนเพื่อเป็นหลักประกันในการทำงานของลูกจ้าง โดยมีเรื่องสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรเป็นเหตุผลรองลงไป ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างมีความเห็นตรงกันว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับลูกจ้าง จึงทำให้นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดตั้งกองทุน และมีทัศนคติที่ไม่แตกต่างกันอีกด้วย

2. การที่นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการ จำนวนเงินทุน จำนวนลูกจ้าง และลักษณะของลูกจ้าง ต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน รวมทั้งลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส และเงินเดือน ต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะนายจ้างและลูกจ้างเหล่านี้ต่างทราบถึงวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนว่า เป็นหลักประกันในการทำงานของลูกจ้างดังที่กล่าวไว้ในข้อที่ 1 สำหรับนายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน ได้แก่ บริษัทที่มีการลงทุนโดยคนไทยทั้งหมด กับ บริษัทที่เป็นการลงทุนร่วมกันระหว่างคนไทยกับคนต่างประเทศ มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะมีรูปแบบหรือระบบ



การบริหารงานที่ต่างกัน โดยบริษัทที่เป็นการลงทุนร่วมกันระหว่างคนไทยกับคนต่างประเทศให้ความสำคัญในการจัดตั้งกองทุนมากกว่า เพราะได้แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนจากผู้บริหารที่เป็นชาวต่างประเทศ จึงส่งผลให้มีทัศนคติที่แตกต่างกัน

สำหรับลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนต่างกัน อาจเป็นเพราะลูกจ้างที่ทำงานมานาน มีประสบการณ์และสังเกตเห็นถึงความสำคัญของการจัดตั้งกองทุนมากกว่าลูกจ้างที่เพิ่งทำงาน

3. การที่นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะระเบียบของกองทุนมีรายละเอียดมาก ต้องใช้เวลาในการศึกษาและทำความเข้าใจพอสมควร ประกอบกับการที่ลูกจ้างยังไม่เข้าใจระเบียบกองทุนดีพอ เมื่อเปรียบเทียบกับนายจ้างซึ่งมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบกองทุนอยู่ตลอดเวลา ทำให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวของกองทุนรวมทั้งการที่ระเบียบบางอย่างของกองทุนซึ่งกฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเอง เช่น อัตราเงินสะสมและเงินสมทบ ซึ่งทั้ง 2 ฝ่ายอาจมีความเห็นขัดแย้งกัน จึงส่งผลให้มีทัศนคติที่ต่างกันได้

นอกจากนั้น นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการ จำนวนเงินทุน ลักษณะการลงทุน จำนวนลูกจ้าง และลักษณะของลูกจ้าง ต่างกัน รวมทั้งลูกจ้างที่มีอายุ สถานภาพการสมรส และอายุการทำงาน ต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะนายจ้างและลูกจ้างเหล่านี้ได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาพอสมควร จึงทำให้เข้าใจกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ส่วนลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนต่างกัน อาจเป็นเพราะลูกจ้างที่มีการศึกษาลึกกว่าทราบและเข้าใจระเบียบของกองทุนมากกว่า สำหรับลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนต่างกัน อาจเป็นเพราะระเบียบบางอย่างของกองทุน เช่น การหักเงินสะสม ซึ่งหักจากเงินเดือนของลูกจ้าง สำหรับลูกจ้างที่มีรายได้น้อยอาจได้รับความเดือดร้อนได้ เพราะมีเงินเหลือไว้สำหรับใช้จ่ายน้อยลง ในขณะที่ลูกจ้างที่มีรายได้มากไม่กระทบกระเทือนเท่าใดนัก

4. การที่นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะทั้งนายจ้างและลูกจ้างไม่ได้เป็นผู้บริหารกองทุนเอง แต่ให้บุคคลที่สามซึ่งได้แก่ บริษัทเงินทุน หรือบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ เป็นผู้บริหาร และการบริหารกองทุนต้องอยู่ภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างและลูกจ้างไม่ได้เป็นผู้กำหนด เพียงแต่ให้

แนวทางอย่างกว้าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารกองทุนมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งหมายถึงว่า ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์ตอบแทนมากขึ้นด้วย จึงเป็นสาเหตุให้นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้น การที่นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุน และลักษณะของลูกจ้างต่างกัน รวมทั้งลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และเงินเดือน ต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเหตุผลดังที่กล่าวไว้ข้างต้น

สำหรับนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการ จำนวนเงินทุน และจำนวนลูกจ้างต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนต่างกัน เป็นเพราะลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ อาจเป็นปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารกองทุนได้ เป็นต้นว่า ในเรื่องของจำนวนเงินทุน นายจ้างที่มีเงินทุนมากสามารถจ่ายสมทบให้ลูกจ้างได้มาก ทำให้ปริมาณเงินกองทุนมีมาก และทางเลือกในการนำเงินกองทุนไปลงทุนในหลักทรัพย์ต่าง ๆ จึงมีมากกว่า มีผลให้นายจ้างเหล่านี้มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนต่างกันได้

สำหรับกรณีของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนต่างกัน อาจเป็นเพราะลูกจ้างที่มีอายุการทำงานมากกว่า เคยมีประสบการณ์ในการบริหารกองทุน จึงทำให้มีทัศนคติแตกต่างกับลูกจ้างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า ซึ่งยังไม่มีประสบการณ์ในเรื่องการบริหารกองทุน

5. จากการศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้ลูกจ้างมีทัศนคติต่อการจัดตั้ง ระเบียบ และการบริหารกองทุนแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ภูมิหลังของลูกจ้างอันได้แก่ อายุ ไม่ได้ทำให้ลูกจ้างมีทัศนคติต่อการจัดตั้ง ระเบียบ และการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ ลาวธัญย์ อรุณสิทธิ์ และ นพตล จรัสศรี ที่พบว่า อายุ มีผลต่อการที่ลูกจ้างแสดงความรู้สึกระหว่างการบริหารงานของบริษัท และมีผลต่อความพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ก่อกองของพนักงานแต่ละคน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะศึกษาในเรื่องที่ต่างกัน จึงทำให้ผลการศึกษาดังกล่าวต่างกัน



### ข้อเสนอแนะ

การจัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) มีอัตราการเจริญเติบโตพอสมควร สืบเกิดได้จากจำนวนของกองทุนที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ นับตั้งแต่ที่มีการออกกฎหมายฉบับนี้เป็นต้นมา แต่เนื่องจากระยะเวลาของการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังไม่ยาวนานนัก จึงทำให้พบกับปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง ซึ่งจากการที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความเห็นว่าควรจะมีการปรับปรุงกฎเกณฑ์เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพบางประการ ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวอาจใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และอาจเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ โดยในการปรับปรุงนั้น สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระยะ คือ

### ระยะสั้น

1. รัฐควรเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งในแง่ของการจัดตั้งระเบียบ และการบริหาร ให้นายจ้างและลูกจ้างได้รับทราบมากขึ้น รวมทั้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนให้มากขึ้น และเพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจในกองทุนมากขึ้น ซึ่งทำได้โดย ในชั้นแรกรัฐอาจให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพผ่านองค์กรซึ่ง เป็นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อที่องค์กรดังกล่าวจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาไปเผยแพร่อีกต่อหนึ่ง หรือแบ่งกลุ่มผู้รับฟังตามลักษณะของนายจ้างและลูกจ้าง
2. กฎเกณฑ์เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรกำหนดระยะเวลาที่สมาชิกกองทุนจะได้รับเงินคืนหลังจากที่ลาออกจากกองทุนไปแล้ว เป็นต้นว่า สมาชิกกองทุนจะได้รับเงินคืนจากกองทุนภายในระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันที่ลาออกจากกองทุน
3. ผู้จัดการกองทุนควรแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการเงินกองทุนว่า มีการนำเงินกองทุนไปลงทุนในด้านใดบ้าง และได้รับผลตอบแทนในอัตราเท่าใด โดยอาจจะส่งรายงานให้ทราบเป็นระยะ เช่น เป็นรายเดือน หรือแล้วแต่จะตกลงกัน ทั้งนี้เพื่อที่เจ้าของกองทุนจะได้ทราบว่าได้นำเงินของตนไปใช้ในด้านใดบ้าง และก่อให้เกิดประโยชน์มากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างความเชื่อถือในตัวผู้จัดการกองทุนอีกด้วย เพราะทำให้นายจ้างและลูกจ้างเกิดความมั่นใจได้ว่า เงินกองทุนได้นำไปลงทุนอย่างถูกต้องและเหมาะสม เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้จัดการกองทุน



4. รัฐควรออกกฎหมายเพื่อรับรองฐานะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้เป็นนิติบุคคล แยกต่างหากจากบริษัทเจ้าของกองทุน เพราะแม้ว่าในขณะนี้ จะมีการแยกบัญชีและหลักฐานต่าง ๆ ของกองทุนออกจากการบริหารงานของบริษัท แต่ลูกจ้างก็ยังไม่แน่ใจว่าถ้าบริษัทเกิดล้มละลายขึ้นมา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะถือเป็นทรัพย์สินของบริษัทหรือไม่ และตนยังจะได้รับเงินจากกองทุนคืนหรือไม่ ซึ่งความไม่แน่นอนดังกล่าวอาจเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างไม่สมัคร เป็นสมาชิกกองทุนได้ อันที่จริงแล้ว กฎหมายในลักษณะดังกล่าวรัฐได้เตรียมไว้เรียบร้อยแล้ว คือร่างพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้นจึงควรเร่งให้มีการประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัตินี้โดยเร็ว

#### ระยะยาว

1. การจัดทำบัญชีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรแยกเป็น 2 บัญชี โดยที่บัญชีหนึ่งสมาชิกกองทุนจะถอนได้ต่อเมื่อลาออกจากกองทุน ส่วนอีกบัญชีหนึ่ง สมาชิกสามารถกู้ยืมได้ ซึ่งอาจเป็นบัญชีที่ประกอบด้วยเงินสะสมและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสะสม ซึ่งมาจากการหักเงินเดือนของสมาชิกเอง ทั้งนี้ในการถอนหรือกู้จากบัญชีดังกล่าว อาจจะกำหนดเงื่อนไขไว้ เช่น อายุการเป็นสมาชิกกองทุน ขอบเขตของการใช้เงินกองทุน

2. แม้ว่าเหตุผลสำคัญของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ เพื่อเป็นหลักประกันในการทำงานของลูกจ้าง โดยที่สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรเป็นเหตุผลรองลงมา และได้ใช้เป็นสิ่งจูงใจให้มีการจัดตั้งกองทุน แต่ยังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เพราะปรากฏว่ามีบางบริษัทที่มีกองทุนอยู่ก่อนจะมีการออกกฎกระทรวงมีได้มากองทุนดังกล่าวมาขออนุมัติกับกองนโยบายการเงินและสถาบันการเงิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร เพราะมีความเห็นว่า ถ้าบริษัทเป็นผู้จัดการกองทุนเอง หรือใช้วิธีการบริหารแบบเดิม ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์มากกว่า นอกจากนั้น บริษัทที่จัดตั้งกองทุนตามกฎหมายฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ก็ยังมีปัญหาเกี่ยวกับภาษีอากรอีก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ลูกจ้างได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเมื่อออกจากงาน จะต้องนำเงินส่วนนี้มาเสียภาษีอีกเพราะกฎหมายถือว่าเป็นเงินได้ที่ได้รับครั้งเดียวเมื่อออกจากงาน แต่ลูกจ้างกลับมีความเห็นว่า ควรยกเว้นภาษีเงินดังกล่าว ซึ่งคงเป็นไปได้ยาก ดังนั้นรัฐควรกำหนดอัตราภาษีพิเศษสำหรับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยอาจตั้งเงื่อนไขว่า อัตราดังกล่าวจะใช้เฉพาะเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้รับเมื่อออกจากงานด้วยสาเหตุของการเกษียณอายุเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการสนับสนุนหลักการที่ว่า

การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นเพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง และอาจดึงดูดให้ลูกจ้างสะสมเงินเป็นระยะเวลาอันยาวนานจนกว่าจะเกษียณอายุจึงจะถอนเงินส่วนนี้ออกมาใช้ ซึ่งรัฐจะได้รับประโยชน์อีกด้วยเพราะ อายุหรือระยะเวลาของการกู้ยืมเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยผ่านทางพันธบัตรรัฐบาลก็จะยาวนานออกไป พร้อมกับที่จำนวนเงินของกองทุนก็จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และอย่างสม่ำเสมอด้วย

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการประเมินกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ว่ามีข้อดี ข้อเสีย อะไรบ้าง ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากนั้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลควรกำหนดขอบเขตในการวิเคราะห์ด้วยว่า ถ้าจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มที่จะทำการวิเคราะห์นั้นมีน้อยเกินไป จะไม่ทำการวิเคราะห์ หรือแก้ไขโดยการแบ่งกลุ่มใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนเพียงพอที่จะวิเคราะห์ได้ และได้ผลที่น่าเชื่อถือได้มากยิ่งขึ้น