การวิเคราะห์การเจริญเติบโตและพฤติกรรมการออมของพนักงานที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

โดย

วิรินีย์ พุกนานนท์

งานวิจัยเฉพาะเรื่องนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2549

การวิเคราะห์การเจริญเติบโตและพฤติกรรมการออมของพนักงานที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

โดย

วิรินีย์ พุกนานนท์

งานวิจัยเฉพาะเรื่องนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2549

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะเศรษฐศาสตร์

งานวิจัยเฉพาะเรื่อง

ของ

นางสาววิรินีย์ พุกนานนท์

เรื่อง

การวิเคราะห์การเจริญเติบโตและพฤติกรรมการออมของพนักงานที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)

เมื่อ วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2549

อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเฉพาะเรื่อง _____

(รองศาสตราจารย์ หงษ์ฟ้า ทรัพย์บุญเรือง)

กรรมการงานวิจัยเฉพาะเรื่อง _____

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชื่นฤทัย พรภัทรกุล)

คณบดี _____

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิพนธ์ พัวพงศกร)

บทคัดย่อ

งานวิจัยเฉพาะเรื่องนี้ได้ศึกษาถึงความสำคัญของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน โดยได้ทำกรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) นับตั้งแต่มีการก่อตั้งจวบจนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการเจริญเติบโต การบริหารการลงทุนของกองทุน และเพื่อทราบพฤติกรรมการออมของพนักงานผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน ทั้งนี้เพื่อจูงใจให้สมาชิกกองทุนเห็นถึงความสำคัญของการออมไว้ใช้หลังเกษียณอายุ และเป็นแนวทางในการตัดสินใจออมด้วยการเลือกอัตราร้อยละจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนเพิ่มขึ้นจากความมั่นใจในผลการดำเนินงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ เนื่องด้วยรัฐบาลได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่งจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น เพื่อเป็นการตกลงกันระหว่างรัฐวิสาหกิจกับพนักงาน ซึ่งถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่รัฐวิสาหกิจมอบให้กับพนักงานทุกคนเมื่อออกจากงาน

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความเป็นมาและภาพรวมของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว รวมถึงศึกษาถึงการบริหารจัดการ และการลงทุนในภาพรวมทั้งหมดของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว และเพื่อทราบถึงพฤติกรรมการออมของพนักงานที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

วิธีการวิจัยนั้นใช้ข้อมูลทั้ง 2 ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน แบบสุ่ม (Sampling Survey) ซึ่งข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequencies Statistics) และค่าร้อยละ (Percentages) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการออม ในส่วนการวิเคราะห์ถึงการเจริญเติบโตและผลการดำเนินงาน ใช้ข้อมูลทุติยภูมิในช่วงพ.ศ.2538 – 2549 โดยการรวบรวมข้อมูลตัวเลขและสถิติต่างๆ เพื่อพิจารณาอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนของกองทุนฯ เทียบกับอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำของธนาคารพาณิชย์

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ถูกจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ.2535 โดยความร่วมมือของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)และพนักงาน โดยในพ.ศ.2545 มีบริษัทเข้าร่วมอีก 1 แห่ง คือ บริษัท ไทย-อะมาดิอุส เซาท์อิสต์เอเชีย จำกัดและพนักงาน และในพ.ศ.2548 มีสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เข้าร่วมกองทุนฯอีก 1 แห่ง

ในส่วนการเจริญเติบโต และผลการดำเนินงานของกองทุนฯ พบว่า ทั้งจำนวนสมาชิกและสถานะกองทุน มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องตลอดมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน โดยตั้งแต่พ.ศ.2540 ถึง 2549 จำนวนสมาชิกและสถานะกองทุนฯเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยจำนวนสมาชิก ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2549 มีจำนวนทั้งหมด 20,800 คน ในส่วนของสถานะกองทุนฯ ซึ่งประกอบด้วยส่วนของสมาชิก(เงินสะสม) รวมกับส่วนของบริษัท(เงินสมทบ) และผลประโยชน์รอการจัดสรร มีมูลค่ารวมกันทั้งสิ้นเป็น 17,440 ล้านบาท

สำหรับการบริหารการลงทุนของผู้จัดการกองทุนฯ พบว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาโดยส่วนใหญ่มีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำปีเฉลี่ยของธนาคารพาณิชย์ และมีการปรับโครงสร้างการลงทุนตามกลุ่มความเสี่ยงต่ำ กลาง สูงจากเดิมในพ.ศ. 2546 – 2547 มีสัดส่วนการลงทุนในแต่ละกลุ่มความเสี่ยงเป็นร้อยละ 15 : 50 : 35 ต่อมาใน พ.ศ. 2548 โครงสร้างการลงทุนได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยลดการลงทุนในกลุ่มที่ 2 ความเสี่ยงกลาง แล้วหันมาลงทุนในกลุ่มความเสี่ยงต่ำมากขึ้น ซึ่งจะพบว่า ได้เปลี่ยนสัดส่วนการลงทุนเป็นร้อยละ 45 : 35 : 20 แต่เมื่อ วันที่ 30 มิถุนายน 2549 ได้แบ่งกลุ่มตามระดับความเสี่ยงของการลงทุนอย่างละเอียดมากขึ้น โดยมีโครงสร้างการลงทุนเป็น 5 กลุ่ม เรียงลำดับจากกลุ่มความเสี่ยงต่ำไปกลุ่มความเสี่ยงสูง ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เงินฝากธนาคารและตั๋วสัญญาใช้เงินบริษัทเงินทุน ร้อยละ 15.43

กลุ่มที่ 2 พันธบัตรรัฐบาล ตั๋วเงินคลัง ตราสารหนี้ที่กระทรวงการคลังค้ำประกัน ตราสารหนี้รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งตราสารหนี้ไม่ด้อนสิทธิธนาคาร และตราสารหนี้นิติบุคคลที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น ร้อยละ 26.78

กลุ่มที่ 3 ตราสารหนี้บริษัทจำกัด ตราสารหนี้ที่ธนาคารพาณิชย์เป็นผู้ออก และหน่วยลงทุน ร้อยละ 32.72 (จากเดิมอยู่กลุ่มความเสี่ยงต่ำ)

กลุ่มที่ 4 หุ้นสามัญ / warrants ร้อยละ 23.47 (จากเดิมอยู่กลุ่มความเสี่ยงสูง)

กลุ่มที่ 5 กองทุนรวมที่ลงทุนในต่างประเทศ (FIF) ร้อยละ 0.53 (จากเดิมอยู่กลุ่มความเสี่ยงสูง)

ด้านพฤติกรรมการออม ผลการวิจัยพบว่า การออมพนักงานขึ้นอยู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจต่างๆ เป็นหลัก โดยปัจจัยที่มีผลในการเลือกอัตราร้อยละเงินที่จ่ายสะสมเข้ากองทุนฯ ได้แก่ รายได้สุทธิ นอกจากนั้นเป็นปัจจัยทางสังคม ได้แก่ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีวงจรชีวิต (Life Cycle) ที่ว่าเมื่อคนเริ่มทำงานใหม่ย่อมมีความสามารถในการ

ออมน้อย จวบจนเมื่อมีระยะเวลาการทำงานมากขึ้น ความสามารถในการออมก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งมี "อัตราเงินเดือน" เป็นปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากเมื่อเงินเดือนสูงขึ้น จะทำให้มีรายได้หลังหักภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย จึงมีเงินเหลือเพื่อที่จะเก็บออมมากขึ้นตามไปด้วย

ข้อจำกัดทางการศึกษาของงานวิจัยนี้ เนื่องมาจากเงื่อนไขของเวลา ประกอบกับ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีสำนักงานสาขากระจายอยู่หลายแห่ง จึงทำให้การสำรวจข้อมูลค่อนข้างมีอุปสรรค และ ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างน้อย ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้อาจมีความคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงอยู่บ้าง

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะ ว่าควรที่จะให้มีนโยบายการรับประกันรายได้ในอนาคตของกองทุนฯ รวมถึงกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำที่พนักงานควรได้รับ และอาจให้มีบทลงโทษหรือกำหนดเป็นอัตราร้อยละของจำนวนเงินที่ลงทุนที่ผู้บริหารกองทุนฯ จะต้องชดใช้ค่าเสียหายที่เกิดจากการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่ผิดพลาดไว้อย่างชัดเจน จากการนำเงินกองทุนฯไปบริหารจัดการลงทุนในธุรกิจที่มีความเสี่ยง ค่อนข้างสูง เช่น หน่วยลงทุน ตราสารหนี้ธนาคารพาณิชย์ หรือกองทุนรวมที่ลงทุนในต่างประเทศ (FIF) ซึ่งอาจจะส่งผลทำให้รายได้จากการออมในอนาคตของกองทุนฯ ได้รับความเสียหายได้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเฉพาะเรื่องนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเมตตาและเสียสละของผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณท่านผู้มีส่วนในความสำเร็จครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.หงษ์ฟ้า ทรัพย์บุญเรือง ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่งมารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา อีกทั้งยังคอยให้ความรู้และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับงานวิจัยเฉพาะเรื่องฉบับนี้ รวมถึง ผศ.ชื่นฤทัย พรภัทรกุล ที่ได้กรุณารับเป็นกรรมการงานวิจัยและให้ข้อคิดเห็น คำแนะนำต่างๆ เพื่อช่วยให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและสำเร็จได้ด้วยดี และคุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้ชีวิตที่ดี คอยสนับสนุนและให้กำลังใจในทุกเรื่องอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คุณฝน Y5 พี่ติ๋ม รวมถึงเจ้าหน้าที่หน่วยงานเลขานุการ/EE กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ช่วยให้ความร่วมมือและเอื้อเฟื้อข้อมูลกองทุนฯที่เป็นประโยชน์ต่อวิจัยเฉพาะเรื่องฉบับนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ คุณลุงวิลาส-คุณป้าติ๋ม พี่น้อย EU พี่ๆบัญชี/EA การบินไทย ตลอดทั้งเพื่อนสตรีวิทย์ บัญชีจุฬาฯ และเพื่อนๆ MBE 8 ที่คอยห่วงใย ให้คำปรึกษาและกำลังใจซึ่งกันและกันเสมอมา รวมถึงพี่แหม่ม เจ้าหน้าที่โครงการเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือให้ความสะดวกอย่างต่อเนื่องด้วยดี

วิรินีย์ พุกนานนท์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2549

สารบาญ

หน้า

บทคัดย่อ ..... (1)

กิตติกรรมประกาศ ..... (2)

สารบาญตาราง ..... (7)

สารบาญภาพประกอบ ..... (8)

บทที่

1. บทนำ 1

    1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของการศึกษา 1
    1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา 1
    1.3 ขอบเขตของการศึกษาและแหล่งข้อมูล 6
    1.4 วิธีการศึกษา 7
    1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8
    1.6 องค์ประกอบของงานวิจัย 9

2. หลักทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และวรรณกรรมปริทัศน์ 11

    2.1 ทฤษฎีและหลักเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง 11
    2.2 วรรณกรรมปริทัศน์ 19

3. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 23

3.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ..... 23
3.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว 36
3.3 ผลการดำเนินงาน การบริหารกองทุน 41

4. วิธีการศึกษา และผลการศึกษา..... 46

4.1 วิธีการศึกษา 46
4.2 ผลการศึกษา..... 47

5. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ..... 61

5.1 สรุปผลการศึกษา 61
5.2 ข้อจำกัดในการศึกษา..... 64
5.3 ข้อเสนอแนะ 64

ภาคผนวก

ก. นิยามศัพท์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ..... 66
ข. ผลลัพธ์จากโปรแกรม SPSS 73
ค. แบบสอบถาม..... 80

บรรณานุกรม 85

สารบาญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	ข้อมูลทางการเงินแสดงผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว	5
3.1	ความเป็นมาของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในประเทศไทย	28
3.2	ความเป็นมาของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการบินไทย	37
3.3	สถานะกองทุนและจำนวนสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว	38
3.4	อัตราผลตอบแทนสุทธิของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว และอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ ตั้งแต่พ.ศ. 2538 - 2549	40
3.5	เปรียบเทียบผลการดำเนินงานแยกตามบริษัทจัดการกองทุนของกองทุน สำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)ซึ่งจดทะเบียนแล้ว กับอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำเฉลี่ย	42
3.6	โครงสร้างการลงทุน	44
4.1	อัตราร้อยละเงินสะสมที่พนักงานเลือกจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	43
4.2	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพฤติกรรมการออมของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง	46
4.3	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกจ่ายอัตราร้อยละสะสมที่ระดับต่างๆ แยกตาม การออมและเงินเดือนสุทธิ	48
4.4	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกจ่ายอัตราร้อยละสะสมที่ระดับต่างๆ แยกตาม ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน	50
4.5	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกจ่ายอัตราร้อยละสะสมที่ระดับต่างๆ แยกตาม ช่วงอายุและอัตราเงินเดือนสุทธิ	51
4.6	ผลการสำรวจทัศนคติกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	54

สารบาญภาพประกอบ

ภาพที่		หน้า
2.1	เส้นการออมของครัวเรือน ตามแนวทฤษฎีของเคนส์.....	12
2.2	ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราดอกเบี้ยและการออม ตามทฤษฎีคลาสสิค.....	13
2.3	รายได้ การบริโภค และการออมของบุคคลในแบบวงจรชีวิต.....	14
3.1	ความตื่นตัวในการปฏิรูประบบการออม เพื่อวัยเกษียณในประเทศต่างๆ ตั้งแต่ทศวรรษ 1990s ..... ……..	25
3.2	โครงสร้างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	28
3.3	แผนภาพของประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	31
3.4	การเจริญเติบโตเปรียบเทียบจำนวนสมาชิกและสถานะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) ตั้งแต่ พ.ศ.2540-2549	34
3.5	การเปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนสุทธิของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานกับอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ ตั้งแต่ พ.ศ. 2538 -2549	38

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

ภาวการณ์ที่โลกกำลังเผชิญกับแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ อันเป็นผลจากความก้าวหน้าทางด้านการแพทย์ ทำให้ประชากรมีอายุเฉลี่ยสูงขึ้น อีกทั้งผลจากการวางแผนครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้อัตราการเกิดลดลง จากข้อมูลสถิติ โดย Population Division of the Department of Economics and Social Affairs พบว่า ในพ.ศ.2549 ประเทศในแถบเอเชียมีสัดส่วนผู้สูงอายุ (ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 9 ของจำนวนประชากรทั้งหมด และในอีก 20 ปีข้างหน้าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 15 ซึ่งตัวอย่างประเทศที่มีอัตราส่วนดังกล่าวเห็นได้ชัดเจน คือ ประเทศญี่ปุ่น

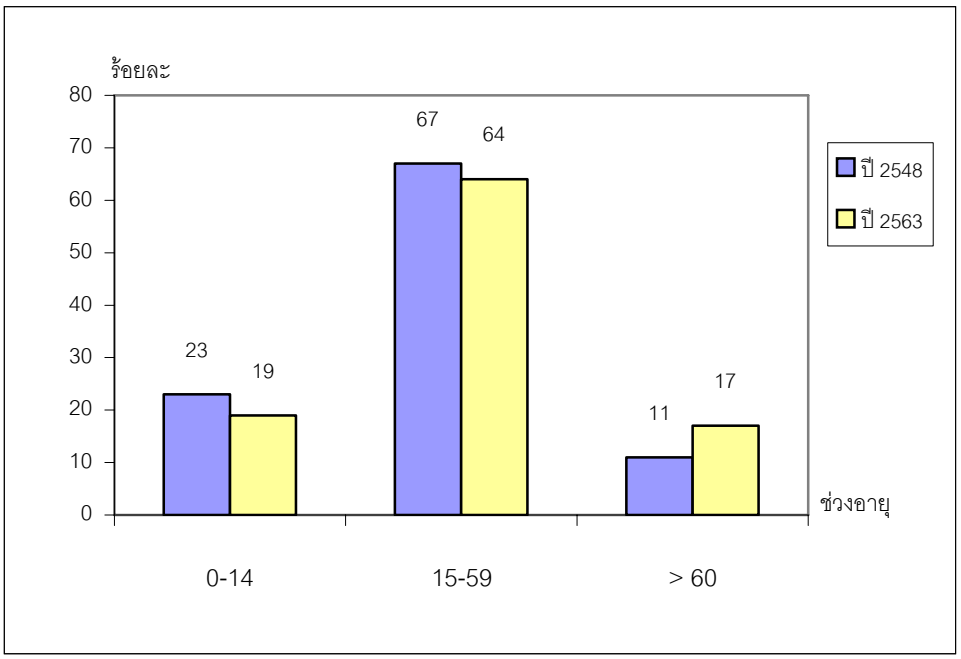
ในประเทศไทยโครงสร้างประชากรก็มีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมที่มีผู้สูงอายุมากขึ้นด้วยเช่นกัน โดยข้อมูลจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย (www.thaipvd.com) และสหประชาชาติ กล่าวว่าปัจจุบันสัดส่วนวัยทำงานต่อผู้สูงอายุเป็น 6 : 1 และคาดว่าในอีก 20 ปีข้างหน้านั้นผู้ที่อยู่ในวัยทำงานปัจจุบันจะแปรเปลี่ยนไปเป็นผู้สูงอายุ ในขณะที่วัยเด็กปัจจุบันก็จะแปรเปลี่ยนไปเป็นวัยทำงานโดยมีสัดส่วนวัยทำงานต่อผู้สูงอายุเปลี่ยนเป็น 3 : 1 ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาระที่คนวัยทำงานต้องเลี้ยงดูผู้สูงอายุมีอัตราเพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัว สอดคล้องกับการคาดการณ์จำนวนประชากรในอนาคต[1] ที่สัดส่วนของผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 11 ในปัจจุบันเป็นร้อยละ 17 ในอีก 15 ปีข้างหน้า ในขณะที่ประชากรที่มีอายุน้อยกว่า 59 ปีจะมีสัดส่วนลดลงจากอัตราการเจริญพันธุ์ที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ในบรรดาผู้สูงอายุนั้นพบว่าผู้ที่สูงอายุมากๆ จะมีจำนวนเพิ่มขึ้นเร็วมาก โดยผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 75 ปีขึ้นไป มีอัตราเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 4 ต่อปี ในทางตรงข้ามประชากรที่มีอายุต่ำกว่า 60 ปี มีอัตราเติบโตเฉลี่ยเพียงร้อยละ 0.5 ต่อปีเท่านั้น ทั้งนี้ ได้มีการคาดการณ์ว่าใน พ.ศ.2563 ผู้สูงอายุจะมีสัดส่วนถึงร้อยละ 17 เพิ่มจากร้อยละ 11

[1] เกื้อ วงศ์บุญสิน และ สุวาณี สุรเสียงสังข์ (2547), ทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์" , สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย.

ในปัจจุบัน แต่สัดส่วนของคนวัยทำงานจะลดลงจากร้อยละ 67 เหลือร้อยละ 64 และมีแนวโน้มว่าจะลดลงเรื่อยๆดังภาพที่ 1.1

ภาพที่ 1.1

สัดส่วนประชากร จำแนกตามอายุ ณ พ.ศ. 2548 และ 2563



ที่มา : โปรแกรมคาดประมาณประชากร, สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย

จากแนวโน้มข้างต้น คาดว่าคนจะมีอายุยืนยาวมากขึ้นกว่าในอดีต อันหมายความถึงระยะเวลาในการดำรงชีพหลังเกษียณของแต่ละคนก็จะมีความยาวนานกว่าเดิม ดังนั้นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ จะทำอย่างไรให้ทุกคนมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ปกติสุขในช่วงระยะเวลาดังกล่าวที่ไม่มีรายได้จากการทำงานเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของภาครัฐและคนวัยทำงานในอนาคตในการเลี้ยงดูผู้ที่สูงอายุหรือผู้ที่ไม่มีมีงานทำ จึงมีความจำเป็นที่ต้องตระหนักถึงปัญหานี้พร้อมกับรณรงค์ส่งเสริมเรื่องการออมเพื่อให้ประชาชนมีเงินออมและสามารถช่วยเหลือเลี้ยงดูตัวเองได้เมื่อเกษียณอายุหรือเมื่อไม่มีงานทำ

ทั้งนี้ เมื่อเกษียณอายุแล้วก็ยังคงมีค่าใช้จ่ายเพื่อการยังชีพอยู่กอปรกับในสภาพสังคมปัจจุบันที่ต้องมีการพึ่งพาตนเองอย่างสูง ไม่มีผู้ใดต้องการมีและเป็นภาระ จึงได้มีการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่ควรมีไว้หลังเกษียณหรือ Replacement Ratio ซึ่งเป็นตัวเลขประมาณ

การโดยทั่วไปที่นิยมใช้ในต่างประเทศ [2] โดยมีแนวคิดที่ว่าเงินที่จะต้องมีไว้เพื่อใช้จ่ายหลังเกษียณตามสมควรแก่ฐานะและความเป็นอยู่ ควรจะต้องมีอย่างน้อยร้อยละ 50 ของเงินเดือนในเดือนสุดท้ายก่อนเกษียณเช่น หากเงินเดือนสุดท้ายเป็น 30,000 บาท เมื่อเกษียณอายุแล้วก็ควรมีเงิน 15,000 บาทต่อเดือน สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการจับจ่ายใช้สอยเพื่อการดำรงชีวิต เป็นต้น ดังนั้น การออมเพื่อชีวิตหลังเกษียณอายุ จึงเป็นเรื่องที่ต้องเตรียมการและวางแผนอย่างเป็นระบบในขณะที่ยังมีความสามารถในการทำงานหารายได้ และเตรียมความพร้อมทางการเงิน เพราะการออมนั้นไม่ใช่การสะสมเงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังจะต้องคำนึงถึงผลตอบแทนที่จะได้รับในอนาคตด้วย ซึ่งภาครัฐได้ดำเนินนโยบายที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการออม เพื่อเป็นการลดภาระทางสังคมที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ดังที่ได้มีการจัดตั้งระบบประกันสังคมและระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการ รวมถึงการออมผ่านระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้ประชาชนในหลากหลายอาชีพได้มีส่วนร่วมในการออมเงินด้วยตนเอง อีกทั้งยังเป็นการจูงใจให้ประชาชนในวัยทำงานเลือกที่จะเกษียณอายุทำงานช้าลง เพื่อที่จะได้สะสมเงินต่อไปได้อีก

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) คือ กองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งขึ้นโดยกระทรวงการคลัง ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 โดยเป็นกองทุนที่ลูกจ้างและนายจ้างได้ร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ ซึ่งการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นเกิดขึ้นตามแนวนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการจะสร้างสวัสดิการให้กับพนักงานและลูกจ้างเมื่อออกจากงาน(พ้นสภาพการการว่าจ้างทำงาน) โดยถือเป็นรูปแบบการออมเพื่อเกษียณอายุ (Retirement Saving) ประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อภาคเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

จากการที่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถูกจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจของ 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ดังนั้น “เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” จึงประกอบด้วย 2 ส่วนเช่นกัน ได้แก่ เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนโดยหักจากเงินเดือน เรียกว่า “เงินสะสม” และอีกส่วนหนึ่งได้จากเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เรียกว่า “เงินสมทบ” โดยที่นายจ้างจะต้องจ่ายเป็นจำนวนเงินในอัตราที่มากกว่าหรือเท่ากับอัตราที่ลูกจ้างจ่าย รวมทั้งเงินและทรัพย์สินใดๆที่มีผู้บริจาคให้ ซึ่งทั้งเงินสะสมและเงินสมทบ ตลอดจนผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินหรือสินทรัพย์นั้นทั้งหมดรวมกันเป็น “เงินกองทุน” โดยถือเป็นการออมแบบผูกพันระยะยาว (Long Term Contractual Saving) เนื่องจากไม่สามารถเบิกถอนเงินมาใช้ได้ ตามหลักเกณฑ์แสดงสิทธิลูกจ้างจะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์จากเงินสมทบจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็ต่อเมื่อ

---

[2] ข้อมูลจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย www.thaipvd.com

ลูกจ้างเกษียณอายุหรือออกจากงาน ซึ่งเงื่อนไขนี้จะกำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุน เมื่อเป็นเช่นนั้นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะนำ "เงินกองทุน"ดังที่กล่าวในข้างต้นไปหาผลประโยชน์โดยผู้จัดการกองทุน เพื่อให้เกิดประโยชน์และผลตอบแทนสูงสุด อันจะเป็นการสร้างความอุ่นใจและให้หลักประกันความมั่นคงแก่พนักงานที่เป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อพนักงานผู้นั้นมีเหตุต้องพ้นสภาพพนักงานไม่ว่าในกรณีใดๆ ทั้งการเสียชีวิต เกษียณอายุ หรือลาออก จากการเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากนั้น ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถอีกทางหนึ่งด้วย

ในปัจจุบันนี้ รัฐบาลได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่งจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นเพื่อเป็นการตกลงกันระหว่างรัฐวิสาหกิจกับพนักงาน ซึ่งถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่รัฐวิสาหกิจมอบให้กับพนักงานทุกคนเมื่อออกจากงาน เมื่อมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว และเพื่อไม่ให้เงินสะสมของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพถูกเก็บไว้เฉยๆมิได้เกิดผลประโยชน์งอกเงยขึ้นมา จึงได้เกิดการนำเงินกองทุนดังกล่าวไปหาประโยชน์เพิ่มเติมด้วยการบริหารการลงทุน โดยผู้จัดการกองทุน ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นบริษัทจัดการลงทุนที่เป็นมืออาชีพที่จะเข้ามาทำการบริหารเงินและจัดการการลงทุน ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อผลตอบแทนจากการลงทุน เพื่อเป็นแนวนโยบายในการลงทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารกองทุน อีกทั้งยังช่วยลดความเสี่ยงลง อันจะก่อให้เกิดผลกำไรเพิ่มขึ้นในท้ายที่สุด ซึ่งถือเป็นการจัดสรรเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริหารจัดการเงินที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ก่อเกิดประโยชน์อันสูงสุดต่อสมาชิก และเป็นหลักประกันให้กับพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอนาคต

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นรัฐวิสาหกิจหนึ่งที่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานขึ้นตามกำหนดของกระทรวงการคลัง โดยในปัจจุบันกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มีจำนวนสมาชิก 20,800 ราย มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ ซึ่งได้แก่ เงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์รวมกันทั้งสิ้นจำนวน 17,551.64 ล้านบาท (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2549) [3] นอกจากนี้ ในงวดบัญชีสิ้นสุด ณ วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2548 บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้จ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯในฐานะนายจ้าง สำหรับสมาชิกที่มีอายุทำงานไม่เกิน 20 ปี ในอัตราร้อยละ 9 ของเงินเดือน และสมาชิกที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ในอัตราร้อยละ 10 ซึ่งทั้งสองส่วนรวมเป็น

---

[3] วารสารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ฉบับที่ 32 รายไตรมาส เดือน กรกฎาคม - สิงหาคม 2549, หน้า 7

จำนวนเงินทั้งสิ้นประมาณ 385.85 ล้านบาทต่อปี อ้างอิงมาจากหมายเหตุประกอบงบการเงิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยพนักงานทุกคนจะถูกบังคับให้เป็นสมาชิกกองทุนฯ แต่สามารถเลือกสัดส่วนจำนวนการออม (เงินสะสม) ได้ต่างกัน ตั้งแต่ร้อยละ 3 ถึง 10

จากตารางที่ 1.1 พบว่ามูลค่าสินทรัพย์สุทธิปลายปีเพิ่มขึ้นตลอดในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา อีกทั้งรายได้สุทธิจากการลงทุนในระหว่างงวดในปี 2548 สูงขึ้นกว่าปี 2547 แสดงให้เห็นถึงการบริหารการลงทุนของกองทุนฯ มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่หากพิจารณาในปี 2546 จะพบว่ามีรายได้สุทธิจากการลงทุนในระหว่างงวดสูงเกินปกติ ทั้งนี้เนื่องมาจากในปี 2546 ตลาดหุ้นไทยมีความเติบโตสูงมาก ทำให้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนมีมูลค่าสูงตามไปด้วย

ตารางที่ 1.1
ผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

หน่วย : บาท

ปี พ.ศ. / รายการ	2546	2547	2548
สินทรัพย์สุทธิต้นงวด	12,017,865,155.80	14,697,145,626.89	15,671,732,597.14
(1) รายได้จากเงินลงทุนในระหว่างงวด	529,535,538.26	478,266,875.36	572,178,264.03
(2) กำไร (ขาดทุน)ที่เกิดขึ้นจากเงินลงทุนในระหว่างงวด	242,268,081.90	497,427,478.35	341,286,725.35
(3) กำไร (ขาดทุน)ที่ยังไม่เกิดขึ้นจากเงินลงทุนในระหว่างงวด	1,200,649,491.07	(746,910,796.00)	(475,302,775.69)
(4) ค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นในระหว่างงวด	(14,870,529.77)	(16,843,648.64)	(16,774,236.83)
รายได้สุทธิจากเงินลงทุนในระหว่างงวด (1)+(2)+(3)+(4)	**1,957,582,581.46**	**211,939,909.07**	**421,387,976.86**
รายได้อื่นๆ	112,983.67	1,194.00	27,043.75
การเพิ่มขึ้น(ลดลง)ของส่วนสมาชิกและนายจ้างในระหว่างงวด	721,584,905.96	762,645,867.18	252,813,694.43
สินทรัพย์สุทธิปลายงวด	**14,697,145,626.89**	**15,671,732,597.14**	**16,345,961,312.18**

ที่มา : รายงานประจำปี พ.ศ.2548 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

ดังนั้น จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่ากองทุนมีการบริหารการลงทุนอย่างไร มีความเสี่ยงมาก/น้อยและผลตอบแทนสูงหรือไม่ อันจะเป็นปัจจัยที่กำหนดให้พนักงานพิจารณาว่าจะเลือกการออมกับกองทุนฯเป็นจำนวนร้อยละเท่าใดของเงินเดือน และมีปัจจัยใดบ้างที่มีส่วนในการกำหนดรูปแบบการเลือกการออมกับกองทุนฯ นอกจากนี้พนักงานจะนำเงินส่วนที่เหลือจากการหักเงินสะสมแล้วไปลงทุนทางการเงินอื่นๆ (Portfolio) เอง เช่น ซื้อพันธบัตรรัฐบาล หุ้น หรือเลือกลงทุนในกองทุนรวมต่างๆ

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาความเป็นมาและภาพรวมของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงการบริหารจัดการ และการลงทุนในภาพรวมทั้งหมดของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

1.2.3 เพื่อทราบถึงพฤติกรรมการออมของพนักงานที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

1.3 ขอบเขตของการศึกษาและแหล่งข้อมูล

รายงานวิจัยฉบับนี้ ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์การเจริญเติบโตและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยพิจารณาถึงภาพรวมทั้งหมดทั้งการดำเนินงานและการบริหารเงินลงทุน รวมถึงสภาพแวดล้อมของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังกล่าว โดยใช้ข้อมูลทั้ง 2 ประเภท ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว จำนวน 100 คน โดยทำการสำรวจด้วยวิธีการแบบสุ่ม (Sampling Survey) ในช่วงระหว่างเดือนกรกฎาคม – กันยายน พ.ศ. 2549

1.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

รวบรวมข้อมูลตัวเลขและสถิติต่างๆ ทั้งแบบรายไตรมาสและรายปี ตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ.2538 – 2549 ซึ่งมีแหล่งที่มาข้อมูล คือ เอกสารจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว และหน่วยงานราชการต่างๆ รวมถึงเอกสาร วารสาร งานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1) รายงานประจำตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 – 2548 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

2) ประกาศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 – 2548

3) คู่มือสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

4) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยกองนโยบายการออมและการลงทุน กระทรวงการคลัง

5) สำรองเลี้ยงชีพเพื่ออนาคต สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

6) รายงานเศรษฐกิจรายไตรมาสและรายเดือน ของธนาคารแห่งประเทศไทย ประจำปี พ.ศ. 2538– 2548

7) ข้อมูลจากเว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.4 วิธีการศึกษา

ในการศึกษาวิจัย “การวิเคราะห์การเจริญเติบโตและพฤติกรรมการออมของพนักงานที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานซึ่งจดทะเบียนแล้ว กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” นี้ ได้แยกศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1.4.1 ภาพรวมและการเจริญเติบโตของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยมีวิธีการศึกษาใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ทำการศึกษาและวิเคราะห์ถึงโครงสร้าง สิทธิประโยชน์ การบริหาร และผลการดำเนินงาน รวมถึงอัตราการเติบโตของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน ซึ่งอาศัยข้อมูลทุติยภูมิที่รวบรวมได้จากเอกสารต่างๆดังที่ได้กล่าวไว้แล้วในข้างต้น

1.4.2 การบริหารจัดการ และการลงทุนของกองทุนฯ ใช้วิธีการศึกษาด้วยข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Data) พิจารณาในด้านการบริหารเงินทุน และโครงสร้างเงินลงทุน

1.4.3 การศึกษาพฤติกรรมการออมของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) ผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มีวิธีการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่าง (Randomization) จำนวน 100 คน แล้วทำการประเมินผลลัพธ์จากแบบสอบถามโดยวิธีทางสถิติ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มๆละ 50 คน ได้แก่

1) พนักงานที่จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนฯ ร้อยละ 3 – 9 (อายุการทำงาน <20 ปี)
2) พนักงานที่จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนฯ ร้อยละ10 (อายุการทำงาน ตั้งแต่20 ปีขึ้นไป)

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงการเจริญเติบโต ทั้งในด้านจำนวนสมาชิก ผลตอบแทนจากการลงทุนและปัจจัยเศรษฐกิจต่างๆที่มีผลกระทบต่อผลตอบแทนการลงทุน ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว อันจะสามารถนำไปพิจารณาถึงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานใกล้เคียงกัน เพื่อที่พนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนดังกล่าว จะนำผลที่ได้จากการศึกษามาพิจารณาและใช้ประกอบการตัดสินใจ โดยใช้เป็นแนวทางในการเลือกร้อยละที่ต้องการสะสมเงินลงในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้อย่างเหมาะสมในอนาคต อันจะก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการเลือกใช้ทรัพยากร (เงิน) ที่มีอยู่จำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.5.2 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจสำหรับพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในการเลือกสะสมเงินผ่านกองทุนดังกล่าวเป็นจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลง โดยใช้ผลกำไรสุทธิเป็นแนวทางในการพิจารณา

1.5.3 เพื่อใช้ตรวจสอบการบริหารเงิน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน ซึ่งจดทะเบียนแล้ว กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และตรงตามความต้องการของสมาชิกกองทุนดังกล่าวหรือไม่

1.5.4 เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการวางแผนและบริหารทางการเงินของกองทุนฯให้เกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มขึ้นของปริมาณการออมภายในประเทศ

(Domestic Saving) และช่วยลดภาวะเงินเฟ้อที่มีแนวโน้มว่าจะสูงขึ้นเรื่อยๆ ส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อเศรษฐกิจของประเทศในระดับมหภาคอีกทางหนึ่ง

1.5.5 เพื่อทราบพฤติกรรมการออมของพนักงานผู้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว รวมถึงความคิดเห็นและเชื่อมั่นต่อกองทุนในด้านการดำเนินงานและการบริหารการลงทุน

1.6 องค์ประกอบของงานวิจัย

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการศึกษาขอบเขตการศึกษา วิธีการศึกษา แหล่งที่มาของข้อมูล และ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

บทที่ 2 หลักทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และวรรณกรรมปริทัศน์ ประกอบด้วย ทฤษฎีการออมตามแนวคิดของเคนส์ และคลาสสิค ทฤษฎีการบริโภคแบบวงจรชีวิต ทฤษฎีพอร์ตการลงทุน (Portfolio Theory) และงานศึกษาวิจัยในอดีตที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้อง

บทที่ 3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานในประเทศไทย รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว และข้อมูลที่ใช้พิจารณาการบริหารจัดการ และการลงทุนของกองทุนฯ ในภาพรวมทั้งหมด

บทที่ 4 วิธีการศึกษาและผลการศึกษา ประกอบด้วย ผลการสำรวจกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม เรื่องพฤติกรรมการออมของพนักงานผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย ข้อสรุปรวมทั้งหมดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การลงทุน และพฤติกรรมการออมของพนักงาน ที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว รวมถึงข้อเสนอแนะ

บทที่ 2

หลักทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และวรรณกรรมปริทัศน์

2.1 หลักและทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

2.1.1. ทฤษฎีการออม (The Theory of Saving)

1) ทฤษฎีของ John Maynard Keynes [1]

John Maynard Keynes นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริโภคของบุคคลที่ระดับรายได้ต่างๆ และสร้างฟังก์ชั่นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายในการบริโภคและรายได้ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อระดับการใช้จ่ายในการบริโภค คือ ระดับรายได้ที่อยู่ในมือบุคคล (Disposable Income : DPI) ซึ่งคือ รายได้สุทธิหลังหักภาษี โดยบุคคลหรือครัวเรือนจะมีการวางแผนเกี่ยวกับการใช้จ่ายจากรายได้ที่ได้มา อาจแบ่งส่วนหนึ่งไว้เพื่อใช้สำหรับการบริโภค ส่วนที่เหลืออาจเก็บออมไว้หรือนำไปลงทุน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า " รายได้ที่แท้จริงกำหนดการออมที่แท้จริง" ดังนั้น การบริโภค (Consumption : C) และการออม (Saving : S) จึงมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างมากเพราะเงินออม ก็คือ รายได้ที่มิได้ใช้จ่ายไปในการบริโภคในงวดเวลาที่พิจารณานั่นเอง

$$Y_d = C + S \qquad (1)$$

โดย Y_d = รายได้ที่ใช้จ่ายได้ (Disposable Income)

C = การบริโภคของครัวเรือน

S = การออมของครัวเรือน

ดังที่ได้กล่าวแล้วในข้างต้นว่า เงินออมจะมากหรือน้อย นอกจากจะขึ้นอยู่กับระดับรายได้ที่อยู่ในมือของบุคคลแล้วยังขึ้นกับระดับการใช้จ่ายเพื่อการบริโภค ซึ่งครัวเรือนที่มีระดับรายได้เท่ากันอาจมีระดับการออมแตกต่างกัน ในทำนองเดียวกัน ครัวเรือนที่มีระดับการใช้จ่ายเพื่อ

[1] รัตนา สายคณิต, มหเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น หน้า 52-54.

การบริโภคเท่ากันอาจมีเงินออมแตกต่างกันได้เช่นกัน เนื่องจากว่า **การออม** โดยคำจำกัดความ คือ ส่วนของรายได้ที่มีอยู่ในมือบุคคลที่เหลือจากการใช้จ่ายเพื่อการบริโภค
ดังนั้น จากสมการ (1) เขียนได้ในอีกรูปหนึ่งเป็น

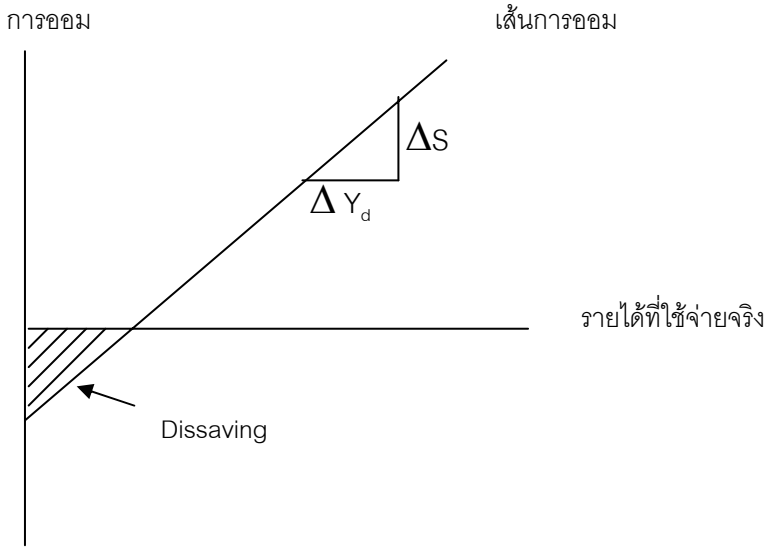
$$S = Y_d - C \quad (2)$$

และ $$C = a + b Y_d \quad (3)$$

ดังนั้น $$S = Y_d - a - b Y_d$$

$$= -a + (1-b) Y_d \quad (4)$$

ภาพที่ 2.1
เส้นการออมของครัวเรือน ตามแนวทฤษฎีของเคนส์



โดยแนวคิดพื้นฐานของ **Keynes** (รัตนา สายคณิต, มหเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น หน้า 52-54) อธิบายโดยภาพที่ 2.1 ซึ่งแกนนอน แสดงรายได้ที่อยู่ในมือบุคคล (รายได้ที่ใช้จ่ายจริง) และแกนตั้งแสดงการออมของครัวเรือน โดยในส่วนที่เส้นการออม อยู่ต่ำกว่าแกนนอน (แกน X) สามารถให้คำอธิบายได้ว่า ในขณะที่รายได้อยู่ในระดับต่ำ บุคคลจะใช้จ่ายเกินรายได้ที่ใช้จ่ายได้จริง คือ C มากกว่า Y_d ดังนั้น การออมจะมีค่าติดลบ (Dissaving) หมายความว่า ณ ระดับ

รายได้ที่ต่ำนั้น นอกจากจะไม่มีการออมเกิดขึ้นแล้ว ยังต้องมีการเอาเงินออมที่เกิดขึ้นในงวดก่อนๆ หรือเอาเงินในอนาคตออกมาใช้ก่อน (เกิดการกู้ยืม) อีกด้วย

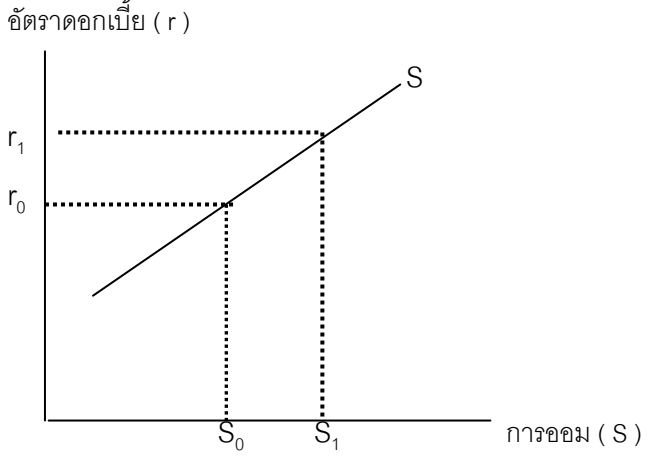
2) ทฤษฎีของสำนักคลาสสิค [2]

ตามแนวคิดของสำนักคลาสสิค กล่าวไว้ว่า อัตราดอกเบี้ยและการออม มีความสัมพันธ์กันโดยตรง คือ เมื่ออัตราดอกเบี้ยสูงขึ้น จะส่งผลให้การออมเพิ่มขึ้นด้วย ในทางตรงกันข้าม หากอัตราดอกเบี้ยลดลง อุปทานเงินออมก็จะลดลง

จากทฤษฎีของสำนักคลาสสิค บุคคลหรือครัวเรือนโดยส่วนรวมจะนำรายได้ส่วนเหลือจากการบริโภค ซึ่งก็คือ การออม ไปหาประโยชน์โดยการให้กู้ยืม ก่อให้เกิดอุปทานของเงินให้กู้ (Loanable Funds) และอัตราดอกเบี้ย ก็เป็นผลตอบแทนจากการให้กู้ยืม ถือเป็นรางวัลในการรอคอยและละเว้นการบริโภค ดังนั้นหากอัตราดอกเบี้ยแท้จริง (r = อัตราดอกเบี้ยที่เป็นตัวเงิน หักด้วยอัตราเงินเฟ้อ) ยิ่งสูงขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้มีปริมาณการออม (Saving : S) เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น ดังแสดงในสมการ

$$S = S(r) \qquad (7)$$

ภาพที่ 2.2
ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราดอกเบี้ยและการออม ตามทฤษฎีคลาสสิค



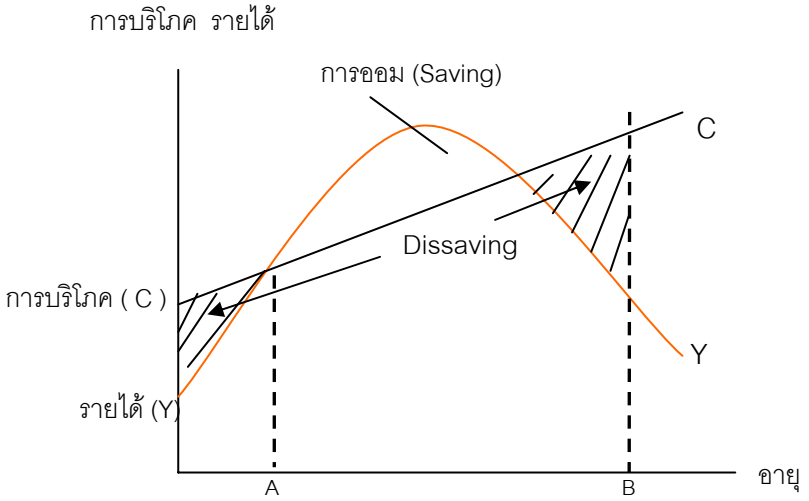
[2] Richard T.Froyen ,Macroeconomics, Eighth Edition, Chapter 4

พิจารณาภาพที่ 2.2 จะเห็นว่า เมื่ออัตราดอกเบี้ย (r_0) สูงขึ้น จะทำให้การออม (S_0) เพิ่มขึ้นด้วย โดยเมื่ออัตราดอกเบี้ยเพิ่มสูงขึ้นจาก r_0 เป็น r_1 จะส่งผลให้การออมเพิ่มขึ้นจาก S_0 เป็น S_1 โดยเส้นการออม (S) ลาดจากซ้ายไปขวาและมีความชัน (Slope) เป็นบวก

3) ทฤษฎีการบริโภคแบบวงจรชีวิต (The Life Cycle Theory of Consumption) [3]

พัฒนาโดยนักเศรษฐศาสตร์ 3 คน คือ Franco Modigliani, Albert Ando และ Richard Brumberg ได้เสนอว่า การตัดสินใจของบุคคลหรือครัวเรือนระหว่างการบริโภคและการออมในขณะใดขณะหนึ่ง สะท้อนถึงการบรรลุเป้าหมายของการกระจายการบริโภคตลอดวงจรชีวิตภายใต้ข้อจำกัดของรายได้ที่คาดว่าจะได้รับตลอดช่วงอายุขัย นั่นคือ ระดับการบริโภคของบุคคลหรือครัวเรือนนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับรายได้ในปัจจุบัน (Current Income) เพียงอย่างเดียว แต่ที่สำคัญยังขึ้นกับรายได้ที่คาดคะเนในอนาคต (Life Time Income) โดยบุคคลจะมีการวางแผนการใช้จ่ายในการบริโภคตลอดชีวิต บนพื้นฐานของรายได้ที่คาดคะเนตลอดชีวิต

ภาพที่ 2.3
รายได้ การบริโภค และการออมของบุคคลในแบบวงจรชีวิต



[3] บัญชา ศิริทิพยัณ , พฤติกรรมการฝากเงินของประชาชนกับธนาคารพาณิชย์ ในประเทศไทย พ.ศ.2540-2547,งานวิจัยเฉพาะเรื่อง เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

การบริโภคจะมีค่าเพิ่มขึ้นทีละน้อยตลอดช่วงวงจรชีวิต โดยรายได้จะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดช่วงปีที่ทำงานในระยะแรก แล้วค่อยๆเพิ่มสูงขึ้นจนถึงจุดสูงสุด หลังจากนั้นจะลดลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเลิกทำงาน ทั้งนี้ รูป แบบการมีรายได้และการบริโภคดังกล่าว จะเกิดขึ้นเมื่อการออมเป็นลบ (Dissaving) ดังแสดงในภาพที่ 2.3 ซึ่งเป็นช่วงแรกของการทำงานและช่วงปลายของวงจรชีวิต ส่วนการออมที่มีค่าเป็นบวก (Saving) จะเกิดขึ้นในช่วงกลางวงจรชีวิตซึ่งเป็นช่วงที่มีรายได้สูง เช่น อายุในช่วง AB (ช่วงวัยทำงาน) ซึ่งเป็นช่วงที่มีรายได้ (Y) สูงกว่าการบริโภค (C) และยิ่งมีอายุเพิ่มมากขึ้น ก็จะยิ่งมีรายได้สูงขึ้น โดยรายได้จะลดลงเมื่ออยู่ในช่วงสูงอายุ ซึ่งคือ ช่วงวัยหลังเกษียณอายุนั่นเอง ดังนั้น การกระจายรายได้ตลอดช่วงอายุ จึงมีลักษณะคล้ายเส้นโค้งระฆังคว่ำ YY ขณะที่ เส้นการบริโภค CC เป็นเส้นตรงที่ลาดจากซ้ายไปขวา จากรูปแสดงให้เห็นว่า ปริมาณการออมว่าในช่วงอายุน้อย บุคคลจะมีการบริโภคมากกว่ารายได้ ($C > Y$) ซึ่งส่งผลให้การออมเป็นลบหรือมีหนี้สินเกิดขึ้น แต่เมื่ออยู่ในช่วงกลางคน (วัยทำงาน) บุคคลจะมีรายได้สูงกว่าการบริโภค ($Y > C$) ทำให้สามารถออมได้ ส่วนในช่วงสูงอายุรายได้จะลดลงแต่การบริโภคยังคงสูงอยู่ ($C > Y$) ทำให้การออมเป็นลบอีกครั้ง ดังแสดงในสมการ

$$C_t = \beta_0 Y_t + \beta_1 Y_t^e + \beta_2 A_t \qquad (8)$$

โดย

C_t = การบริโภค ณ อายุ t

Y_t = รายได้ ณ อายุ t

Y_t^e = รายได้ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในช่วงอายุที่เหลืออยู่

A_t = มูลค่าสินทรัพย์สุทธิที่ถือครองอยู่ ณ อายุ t

β_i = สัมประสิทธิ์ของตัวแปรตัวที่ i โดย i = 0,1,2

ตามแนวความคิดนี้ แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการออม ระดับรายได้ และช่วงอายุชองบุคคลในคาบเวลาใดๆ ทั้งนี้ จะพบว่าบุคคลที่มีระดับรายได้สูง ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในวัยกลางคน จะมีค่าเฉลี่ยเงินออมต่อรายได้ (APS) ค่อนข้างสูง ในขณะที่บุคคลที่มีรายได้ต่ำ ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่มีอายุน้อยจะมีค่าเฉลี่ยเงินออมต่อรายได้ (APS) ค่อนข้างต่ำ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า เมื่อ

ระดับรายได้สูง ค่าเฉลี่ยเงินออมต่อรายได้ (APS) จะสูง แต่ถ้าระดับรายได้ต่ำ ค่าเฉลี่ยเงินออมต่อรายได้ (APS) จะต่ำด้วย

นั่นคือ ช่วงวัยทำงานคนออมเงินจะออมเงินเพื่อไว้ใช้จ่ายในช่วงเกษียณอายุ (บั้นปลายสุดท้ายของชีวิต) และบางส่วนก็ถูกนำไปใช้จ่ายเลี้ยงดูครอบครัว

2.1.2 **ทฤษฎีกลุ่มหลักทรัพย์การลงทุน** [4] (Portfolio Theory)

สินทรัพย์ลงทุน กับหลักทรัพย์ลงทุน มีความแตกต่างกันดังนี้

“สินทรัพย์ลงทุน” เป็นการลงทุนที่กว้างกว่าการลงทุนในหลักทรัพย์ ซึ่งรวมเอาเงินฝากธนาคาร การซื้ออสังหาริมทรัพย์ และลงทุนในสินค้าเข้าไว้ด้วย

“หลักทรัพย์ลงทุน” เป็นการลงทุนในตราสารต่างๆ เช่น ลงทุนในหุ้นกู้ หุ้นสามัญ หุ้นบุริมสิทธิ์ หน่วยลงทุน ฯลฯ

ความเสี่ยงของสินทรัพย์แต่ละประเภท ถ้ารวมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสินทรัพย์แล้ว จะทำให้ความเสี่ยงของกลุ่มสินทรัพย์ (Portfolios) ลดลง โดยนักลงทุนมักจะลงทุนในสินทรัพย์ทางการเงินเป็นกลุ่ม แทนที่จะถือเพียงประเภทเดียวโดดๆ สิ่งที่สำคัญในมุมมองของนักลงทุน คือ ผลตอบแทนและความเสี่ยงของกลุ่มสินทรัพย์ลงทุนนั้น ทั้งอัตราผลตอบแทนและความเสี่ยงของหลักทรัพย์แต่ละประเภท ควรจะต้องวิเคราะห์เพื่อให้ทราบว่าหลักทรัพย์แต่ละประเภทนั้น มีผลกระทบต่อความเสี่ยงและอัตราผลตอบแทนของกลุ่มสินทรัพย์ลงทุนที่เราถืออยู่อย่างไร

1) ความเสี่ยงจากการลงทุนในหลักทรัพย์ หมายถึง ความไม่แน่นอนของผลตอบแทนที่จะได้รับจากการลงทุน ยิ่งความไม่แน่นอนนี้มีสูงเท่าใด ความเสี่ยงจากการลงทุนนั้นก็ยิ่งสูงเท่านั้น ในทางตรงข้าม หากความไม่แน่นอนนี้มีค่าต่ำ ความเสี่ยงจากการลงทุนนั้นก็จะต่ำไปด้วย ดังที่กล่าวกันว่า “ High Risk High Return ”

(1) ประเภทของความเสี่ยง

ตามแนวคิดของ Markowitz ได้จำแนกประเภทของความเสี่ยงเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ก. ความเสี่ยงที่เป็นระบบ (Systematic Risk) เป็นความเสี่ยงที่ผู้ลงทุนจะได้รับจากปัจจัยต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อหลักทรัพย์โดยส่วนรวมพร้อมๆกัน หรือเรียกอีกอย่างว่าเป็น

---

[4] Eugene F.Brigham and Joel F.Houston, Fundamentals of Financial Management, Chapter 5 ,P.54

ความเสี่ยงทางการตลาด (Marketing Risk) เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง นโยบายการเงินการคลัง และการบริหารประเทศ เป็นต้น มีส่วนทำให้ผลตอบแทนหลักทรัพย์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มหลักทรัพย์โดยรวม ซึ่งความเสี่ยงที่เป็นระบบในแต่ละหลักทรัพย์นั้นจะมีขนาดและระดับที่ไม่เท่ากัน ผู้ลงทุนไม่อาจขจัดความเสี่ยงเหล่านี้ให้หมดไปได้แม้จะกระจายการลงทุนแล้วก็ตาม ความเสี่ยงที่เป็นระบบนี้ เรียกว่า Under Diversifiable Risk หรือความเสี่ยงที่มิอาจขจัดได้จากการกระจายการลงทุน

ข. ความเสี่ยงที่ไม่เป็นระบบ (Unsystematic Risk) เป็นความเสี่ยงเฉพาะประเภทของหลักทรัพย์โดยไม่เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันกับธุรกิจอื่น ความเสี่ยงประเภทนี้สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของบริษัทที่ออกหลักทรัพย์นั้น ซึ่งอาจเกิดจากการบริหารงาน การผลิต การวางแผนของบริษัทนั้นๆ ซึ่งส่งผลต่อกำไรของบริษัทโดยตรง ความเสี่ยงที่ไม่เป็นระบบนี้ เรียกว่า Diversifiable Risk หรือความเสี่ยงที่สามารถขจัดได้จากการกระจายการลงทุน

(2) การวัดความเสี่ยง ทฤษฎี Portfolio ได้กล่าวไว้ว่า การกระจายการลงทุน (Diversification) สามารถลดความเสี่ยงลงได้ เพื่อขจัดความเสี่ยงที่ไม่เป็นระบบ ซึ่งเป็นความเสี่ยงเฉพาะตัวของหลักทรัพย์แต่ละชนิดออกไป ซึ่งมีการวัดได้ 2 วิธี ดังนี้

ก. วัดจากความแปรปรวนของผลตอบแทน

$$\sigma^2 = \sum \left(R_i - E(R_i) \right)^2 pr_i$$

โดย σ^2 = ค่าความแปรปรวน หรือ ความเสี่ยง

R_i = ผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากการลงทุน

$E(R_i)$ = ผลตอบแทนที่คาดหวังจากการลงทุน

pr_i = ความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์ที่ให้ผลตอบแทน R_i

ข. วัดจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$\sigma = \sigma^{1/2} \text{ หรือ } \left(\sum \left(R_i - E(R_i)^2 \right) pr_i \right)^{1/2}$$

อย่างไรก็ดี ความเสี่ยงที่วัดจากความแปรปรวน หรือส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานนั้นเป็นความเสี่ยงรวมของหลักทรัพย์ ซึ่งประกอบด้วยความเสี่ยงที่เป็นระบบและความเสี่ยงที่ไม่เป็นระบบ แต่เนื่องจากผู้ลงทุนที่หลีกเลี่ยงความเสี่ยง ต้องการความเสี่ยงจากการลงทุนน้อยที่สุด จึงพยายามลดความเสี่ยง โดยการลงทุนในหลักทรัพย์หลากหลายชนิด ทั้งนี้เพื่อขจัดความเสี่ยงที่ไม่เป็นระบบหรือความเสี่ยงทางการตลาดนั่นเอง

2) ความเสี่ยงและผลตอบแทนของกลุ่มสินทรัพย์

(1) ความเสี่ยงของกลุ่มสินทรัพย์ลงทุน (Portfolio Risk)

เราไม่สามารถนำค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มาเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักเพื่อหาค่าความเสี่ยงดังเช่นวิธีการหาผลตอบแทน เนื่องมาจากผลตอบแทนของหลักทรัพย์แต่ละตัวจะมีความสัมพันธ์(Correlation) กัน โดยปกติแล้วค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มสินทรัพย์ลงทุน (σ_p) จะต่ำกว่าค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยของหลักทรัพย์แต่ละตัว (σ_i)

(2) ผลตอบแทนของกลุ่มสินทรัพย์(ลงทุน)[5] (Portfolio Returns : $\hat{k}_p$)

การหาอัตราผลตอบแทนจากกลุ่มสินทรัพย์ลงทุน เป็นการหาผลตอบแทนแบบถ่วงน้ำหนักของผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับของสินทรัพย์แต่ละตัว

$$\hat{k}_p = w_1 \hat{k}_1 + w_2 \hat{k}_2 + \ldots\ldots\ldots + w_n \hat{k}_n$$

$$= \sum_{i=1}^{n} w_1 \hat{k}_1$$

โดย $\hat{k}_p$ = ผลตอบแทนของกลุ่มสินทรัพย์(ลงทุน)

k_i = ผลตอบแทนของหลักทรัพย์แต่ละประเภท

---

[5] เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541, การวิจัยทางสังคมศาสตร์ , โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

w_i = น้ำหนักของหลักทรัพย์แต่ละประเภท

i = หลักทรัพย์แต่ละประเภท โดย i = 1,2,...,n

2.2 วรรณกรรมปริทัศน์

2.2.1 การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการออมและปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอัตราเงินจ่ายสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ธมลวรรณ จันทร์อุไร [6] (2546) ศึกษาถึงความเป็นมาของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ตั้งแต่มีการจัดตั้งจนถึง พ.ศ.2546 โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อทราบถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังกล่าว และศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอัตราเงินสะสมเข้า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ใช้วิธีการวิจัยด้วยข้อมูลปฐมภูมิ จากการส่งแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 200 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequencies Statistics) และค่าร้อยละ (Percentage) ในส่วนของการวิจัยเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ใช้ข้อมูลทุติยภูมิในช่วงปี 2544 - 2545 มาวัดผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ซึ่งวัดจากอัตราผลตอบแทนของกองทุน เปรียบเทียบกับอัตราผลตอบแทนของตลาดอ้างอิง ที่ปรับด้วยค่าความเสี่ยงภายใต้แบบจำลองของ Sharpe

ผลการวิจัยศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอัตราเงินสะสมเข้า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน คือ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ อันได้แก่ รายได้สุทธิ และความพอใจในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนทั้งในส่วนของผลตอบแทนและปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนฯ สำหรับในด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุน พบว่า ในพ.ศ.2544 มีประสิทธิภาพดีกว่าตลาดอ้างอิง ในขณะที่ พ.ศ. 2545

---

[6] ธมลวรรณ จันทร์อุไร, พฤติกรรมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ; งานวิจัยเฉพาะเรื่อง เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

แม้ว่าอัตราผลตอบแทนของกองทุนจะมากกว่าอัตราผลตอบแทนตลาดอ้างอิง แต่ผลการดำเนินงาน กลับมีประสิทธิภาพด้อยกว่าตลาดอ้างอิง

ทน จตุพรจรัส[7] (2546) ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเปอร์เซ็นต์การสะสมเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสภาพเศรษฐกิจและสังคม ระดับและรูปแบบการออม และเปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนและมูลค่าปัจจุบันสุทธิที่พนักงานจะได้รับสำหรับการเลือกเปอร์เซ็นต์การสะสมเงินเข้ากองทุนฯพนักงาน ในอัตราต่างๆ ซึ่งใช้วิธีการศึกษาโดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานในบริษัทฯ จำนวน 350 คน ในการศึกษากำหนดตัวแปรตาม คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเปอร์เซ็นต์การสะสมเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ต่อตัวแปรอิสระ ได้แก่ รายได้ อายุ อายุงาน เพศ สถานภาพสมรส อัตราการพึ่งพิงและการออมในรูปแบบอื่นๆ โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในรูปของสถิติเบื้องต้นและสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างเลือกเปอร์เซ็นต์การสะสมเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราต่างๆกัน คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้และการออมในรูปของเงินฝากไว้กับสถาบันการเงินและพันธบัตรรัฐบาล ในส่วนของผลการคำนวณมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV : Net Present Value) พบว่ามูลค่าปัจจุบันสุทธิที่พนักงานจะได้รับสูงสุด ต่อเมื่อเลือกอัตราสะสมร้อยละ 15 และมูลค่าปัจจุบันสุทธิที่พนักงานได้รับจะลดลงเมื่อเลือกเปอร์เซ็นต์การสะสมเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพลดลง

---

[7] ทน จตุพรจรัส , ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเปอร์เซ็นต์การสะสมเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ; งานวิจัยเฉพาะเรื่องเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2546.

2.2.2 การศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน และประสิทธิภาพในการลงทุนของกองทุน

ตรีนุช ชัยสนิท [8] (2547) ศึกษาถึงพัฒนาการ และโครงสร้างตลาดของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งลักษณะการลงทุน ภาวะการแข่งขัน โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิรายไตรมาสตั้งแต่เริ่มจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในประเทศไทย รวมถึงศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานและประสิทธิภาพในการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 พ.ศ.2546 ถึงไตรมาสที่ 2 พ.ศ.2547 เพื่อทำการศึกษาถึงอัตราผลตอบแทนที่กองทุนฯได้รับและศึกษาลักษณะรูปแบบที่เหมาะสมในการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยพิจารณาจากผลตอบแทนและความเสี่ยงของหลักทรัพย์กลุ่มหลักๆ ที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนำไปลงทุน ได้แก่ เงินฝากธนาคาร พันธบัตรรัฐบาล และหุ้นสามัญ

ผลการศึกษา พบว่า การออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีแนวโน้มในการขยายตัวเพิ่มขึ้นตั้งแต่เริ่มจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในพ.ศ.2527 ถึง 2547 ทั้งในด้านของปริมาณเงินออม จำนวนนายจ้าง และจำนวนลูกจ้าง ทั้งนี้เมื่อศึกษาถึงประเภทธุรกิจของนายจ้าง พบว่า นายจ้างที่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนใหญ่อยู่ในภาคการผลิต อาจจะเนื่องมาจากเป็นภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และต้องอาศัยแรงงานเป็นจำนวนมาก จึงมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่พนักงานมากกว่าภาคเศรษฐกิจอื่นๆ สำหรับในด้านการลงทุน จากแนวโน้มการลงทุนในอดีตที่ผ่านมา ในช่วงแรกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะลงทุนในพันธบัตรรัฐบาลและตั๋วเงินคลังในสัดส่วนที่สูงมาก จนกระทั่งในช่วงพ.ศ.2543 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ.2549) เป็นช่วงที่มีการโอนย้ายการกำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ในเรื่องการลงทุนที่เปิดโอกาสให้มีความเป็นอิสระมากขึ้น แต่จากการศึกษานี้พบว่า หลักทรัพย์ส่วน

---

[8] ตรีนุช ชัยสนิท , การศึกษาโครงสร้างและการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในประเทศไทย ; งานวิจัยเฉพาะเรื่อง เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2547.

ใหญ่ที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเลือกลงทุนยังเป็นหลักทรัพย์ที่มีความมั่นคงสูง (ความเสี่ยงต่ำ) อันได้แก่ เงินฝากธนาคาร บัตรเงินฝาก ตั๋วสัญญาใช้เงิน เป็นต้น

นัยนา ไพสินชัยอารี [9] (2543) ศึกษาเพื่อประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนรวม ประเภทกองทุนรวมตราสารหนี้ (Fixed Income Fund) ในประเทศไทย ในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ.2543 จนถึง ธันวาคม 2545 ซึ่งเป็นช่วงที่ดอกเบี้ยมีแนวโน้มลดลง โดยศึกษาเฉพาะกองทุนที่จดทะเบียนเป็นหลักทรัพย์ประเภทหน่วยลงทุนและระดมทุนภายในประเทศ

ผลการศึกษาอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยของแต่ละกองทุนรวม พบว่ากองทุนเปิดโดยส่วนใหญ่ มีอัตราผลตอบแทนสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากสะสมทรัพย์ แต่ไม่มีกองทุนใดมีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยสูงกว่าอัตราผลตอบแทนจากดัชนีตราสารหนี้พันธบัตรรัฐบาล แต่กองทุนเปิดส่วนใหญ่ให้อันดับผลการดำเนินงานมีความใกล้เคียงกันน้อย สำหรับในช่วงปีที่ติดกัน ดังนั้น ผู้ลงทุนจึงไม่สามารถนำผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาสำหรับบางกองทุนมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประกอบการตัดสินใจเลือกลงทุนในกองทุนรวมตราสารหนี้ในปีถัดไปได้

รัตติกาล สินหนัง [10] (2543) ศึกษาการจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เปรียบเทียบกับระบบบำเหน็จบำนาญเดิม เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพในการบริหารงาน ผลประโยชน์ข้าราชการและภาระทางการคลัง โดยการวัดถึงประสิทธิภาพได้อาศัยแนวคิดในการเปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนการลงทุนของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกับอัตราผลตอบแทนของตลาดอ้างอิงและอาศัยแบบจำลองของ TREYNOR, SHARPE, JENSEN และ อัตราส่วน IR (Information Ratio) ซึ่งทำการศึกษาอัตราผลตอบแทนการลงทุน และประสิทธิภาพการบริหารงานในเดือน กรกฎาคม พ.ศ

6

บทที่ 3

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.1.1 ความหมาย

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ กองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งขึ้นโดยกระทรวงการคลัง ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 เป็นกองทุนในลักษณะที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ โดยลูกจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุนเรียกว่า เงินสะสม และนายจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุนเรียกว่า เงินสมทบ เงินสะสมและเงินสมทบรวมกันเป็นเงินกองทุน แล้วนำเงินกองทุนไปหาผลประโยชน์โดยผู้จัดการกองทุน

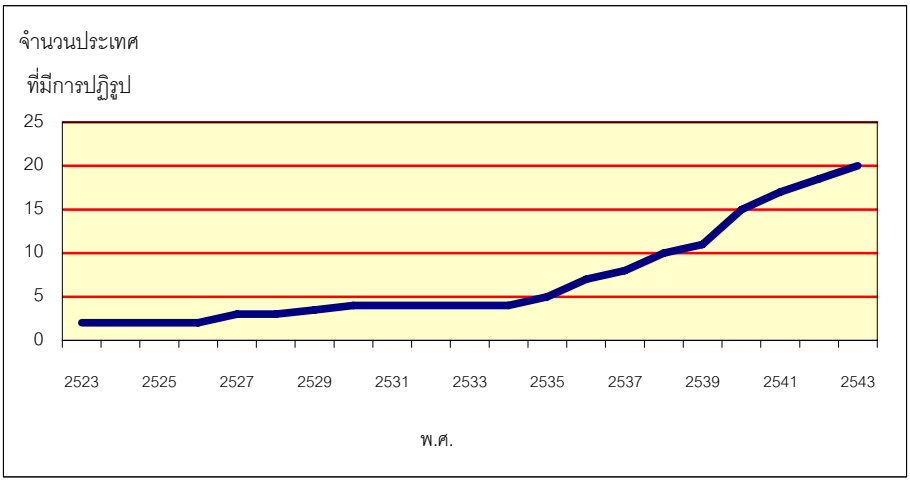
3.1.2 ความเป็นมา และความสำคัญของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1) ความเป็นมาของกองทุนฯ

ระบบการออมเพื่อวัยเกษียณ (Old Age Income Securities) มีการพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นระบบสนับสนุนด้านการเงินแก่ประชาชนที่อยู่ในวัยเกษียณอายุ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบ Social Security เนื่องจากการที่สังคมมีการพัฒนาจากระบบเกษตรกรรมมาสู่สังคมอุตสาหกรรม จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการพึ่งพิงการเงินจากระบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal System) ที่อาศัยเงินจากลูกหลาน มาสู่ระบบที่เป็นทางการ (Formal System) เพื่อให้การประกันทางการเงินแก่ประชาชนหลังจากเกษียณอายุ ทั้งนี้กระแสการปฏิรูประบบ Social Security นี้เกิดขึ้นในหลายๆประเทศ โดยเฉพาะประเทศในแถบละตินอเมริกาและประเทศสมาชิก OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) และได้เคลื่อนเข้าสู่ประเทศทางยุโรปตะวันออกด้วย ซึ่งสาเหตุหลักมาจากการประมาณการถึงจำนวนผู้สูงอายุที่จะเพิ่มสูงขึ้นในช่วงเวลา 2-3 ทศวรรษข้างหน้า จนอาจก่อให้เกิดสภาวะที่เรียกว่า “ วิกฤตการณ์ผู้สูงอายุ (Old Age Crisis) ” อันเป็นความเสี่ยงต่อระบบเศรษฐกิจและการคลังของประเทศ ทำให้เกิดกระแส

แห่งความตื่นตัวในการออมเพื่อชีวิตในวัยหลังเกษียณอายุตลอด 20 ปีที่ผ่านมา (ค.ศ.1980-2000) ดังแสดงในภาพที่ 3.1 ซึ่งจะพบว่าจำนวนประเทศที่มีการปฏิรูประบบการออมมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ภาพที่ 3.1
ความตื่นตัวในการปฏิรูประบบการออม
เพื่อวัยเกษียณในประเทศต่าง ๆ ตั้งแต่ทศวรรษ 1990s



ที่มา : World Bank ,2000.

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) เกิดขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับเงินออมระยะยาว ซึ่งเน้นว่า เงินออมระยะยาวของคนที่ทำงานในวันนี้ ก็คือส่วนหนึ่งของแผนหลักของประเทศที่จะสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้น โดยโครงการสวัสดิการสังคมหรือความคุ้มครองให้กับประชาชนแต่ละคนนั้น เป็นเรื่องสำคัญสำหรับความมั่นคงทางสังคมที่จำเป็นต้องทำควบคู่ไปกับการสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจ อีกทั้งเป็นการสร้างความกินดีอยู่ดีให้กับประชาชนให้ครบถ้วน สำหรับคนที่ทำงานได้และทำงานไม่ได้ หรือ ไม่ได้ทำงานแล้ว

กล่าวโดยสรุป *กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ* จัดตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนให้รัฐวิสาหกิจและภาคธุรกิจเอกชน มอบเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง/พนักงาน ซึ่งต้องอาศัย "เงินสะสม" จากลูกจ้างและ"เงินสมทบ" ของนายจ้าง ร่วมแรงร่วมใจกันออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยถือเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการส่งเสริมการออมเพื่อเป็นหลักประกันให้อุ่นใจได้ว่าจะมีเงินก้อนไว้ใช้เมื่อ

เกษียณอายุ ลาออกจากงาน หรือเสียชีวิต แล้วยังสามารถตกทอดถึงครอบครัวได้อีกด้วย ทั้งนี้เพราะเมื่อเราออมเงินลงในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว เราไม่สามารถเบิกถอนเงินมาใช้ได้ ซึ่งเงินที่สะสมไว้ในกองทุนนี้จะถูกนำไปบริหารโดยนักลงทุนมืออาชีพที่เรียกว่า "บริษัทจัดการ" เพื่อให้เงินออมนั้นงอกเงยออกดอกผลเพิ่มพูนขึ้น โดยเป็นการออมผ่านการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะการออมแบบผูกพันระยะยาว (Long Term Contractual Saving) เพราะสมาชิกจะได้รับเงินที่ออมไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้ก็ต่อเมื่อพ้นสมาชิกภาพกองทุนแล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อออมเงินไว้ใช้หลังจากเกษียณหรือวันที่ไม่สามารถทำงานได้แล้ว โดยไม่ต้องพึ่งพิงหรือเป็นภาระของลูกหลาน สังคม หรือรัฐบาล ตรงข้ามกับประเทศชิลี ที่พัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปี ค.ศ.1981 โดยมีการปรับรูปแบบจากการรวมศูนย์สู่การกระจายการบริหารและให้สิทธิในการเลือกกองทุนแก่แรงงาน ซึ่งส่งผลให้ตลาดทุนของชิลี มีการพัฒนาขึ้นอย่างมาก ทั้งนี้ก่อนการปฏิรูปนั้น ธุรกิจประกันภัยและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังคงมีขนาดเล็ก แต่หลังจากนั้นเพียง 20 ปี ก็เกิดมี Retirement Products ขึ้นอย่างมากมาย และให้ผลตอบแทนสูง อีกทั้งสินทรัพย์ภายใต้การบริหารของกิจการประกันภัยเพิ่มขึ้นจาก 5 % มาเป็น 20% ของ GDP ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีของการพัฒนาผู้ลงทุนสถาบันในตลาดทุน

2) ความเป็นมาของกองทุนฯ ในประเทศไทย

ในประเทศไทย แนวคิดเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเกิดขึ้นครั้งแรก จากจุดเริ่มต้นที่บริษัทข้ามชาติ (Multi-National Corporation) ที่มาเปิดสาขาในประเทศไทย โดยให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างเหมือนกับที่ให้พนักงานของตนในต่างประเทศ ในช่วงเริ่มต้นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จึงเป็นที่แพร่หลายเฉพาะในกลุ่มบริษัทข้ามชาติเท่านั้น จวบจนกระทั่ง พ.ศ.2516 สถานการณ์ทางการเมืองในช่วงเวลานั้นก่อให้เกิดการเรียกร้องในเรื่องสิทธิเสรีภาพและความคุ้มครองประชาชนอย่างมาก รวมถึงสิทธิอันพึงได้ของผู้ใช้แรงงาน ส่งผลให้ผู้ประกอบการให้ความสนใจในการเพิ่มสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างของตนในรูปกองทุน เพื่อเป็นมาตรการหนึ่งในการยุติข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงาน กองทุนจึงเริ่มแพร่หลายนับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา กอปรกับในช่วงเวลาต่อมารัฐบาลโดยกรมแรงงานและกระทรวงการคลัง ได้เริ่มสนใจในเรื่องดังกล่าว จึงได้ประกาศว่าจะให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ

ที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลังเพียง 10 ราย แต่ในปัจจุบันมีบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ บริษัทเงินทุน บริษัทหลักทรัพย์ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม บริษัทประกันชีวิต และธนาคารพาณิชย์ ที่ดำเนินการยื่นขอจดทะเบียนเพื่อเป็นผู้จัดการกองทุนเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีความแตกต่างกับอีกหลายประเทศ อาทิ ประเทศสิงคโปร์ ที่มี Central Provident Fund (CPF) โดยมีรัฐบาลเป็นผู้บริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเอง และไม่สามารถบังคับใช้ Contribute Rate ที่เหมาะสมได้ อีกทั้งเงินจำนวนมากได้ถูกลงทุนไปใน Nonmarketable Government Securites ส่งผลทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนของ CPF ตั้งแต่ปี ค.ศ.1987 – 2002 มีค่าเพียง 1.3% ต่อปี

ตารางที่ 3.1
ความเป็นมาของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในประเทศไทย

วัน เดือน ปี	เหตุการณ์
พ.ศ. 2516	ผู้ประกอบการให้ความสนใจในการเพิ่มสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างของตนในรูปกองทุน
พ.ศ. 2525	รัฐบาลประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 โดยให้ความสำคัญกับการออมเป็นพิเศษ
พ.ศ. 2527	องค์กรธุรกิจเอกชนและหน่วยงานราชการเห็นความสำคัญเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รัฐบาลจึงเร่งร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดตั้งกองทุนฯ ขึ้น
พ.ศ. 2530	มีการออกพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นผู้รักษาการและมีอำนาจหน้าที่กำกับและดูแลทั่วไปซึ่งการจัดการกองทุน และได้แต่งตั้งให้สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง เป็นนายทะเบียนกองทุน
วันที่ 30 ธันวาคม 2542	แก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ.2535 เพื่อให้การจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเปลี่ยนมาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ ก.ล.ต.
วันที่ 30 มีนาคม 2543	มีผลใช้บังคับพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ.2535

ที่มา : สรุปโดยผู้วิจัย

3.1.3 หลักการในการจัดตั้งกองทุน

1) โครงสร้างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เริ่มต้นโดย นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งมีการบริหารเงินกองทุนโดยผู้จัดการบริหารกองทุน ซึ่งได้แก่ บริษัทจัดการกองทุน, ผู้รับฝากทรัพย์สิน นำเงินไปลงทุนในประเภทกลุ่มความเสี่ยงต่างๆ เช่น เงินฝาก พันธบัตร หุ้น โดยทั้งหมดอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ดังภาพที่ 3.2

ภาพที่ 3.2

โครงสร้างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

2) วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุน

(1) เพื่อเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยเป็นการสร้างหลักประกันแก่ ลูกจ้าง และครอบครัว ในกรณีที่ลูกจ้างตาย หรือลาออกจากงาน หรือเกษียณอายุ หรือลาออกจากกองทุน

(2) เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งสร้างชื่อเสียงให้แก่นายจ้างว่า มีสวัสดิการที่มั่นคง และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างอยู่กับนายจ้างนานขึ้น

(3) เพื่อเป็นการส่งเสริมการระดมเงินออมจากภาคเอกชน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหลาย ๆ ด้าน

3) หลักเกณฑ์ในการนำเงินกองทุนไปลงทุนของผู้จัดการกองทุน

กระทรวงการคลังได้กำหนดแบบแผนการลงทุนใหม่ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2538 ซึ่งได้บัญญัติให้ผู้จัดการกองทุนการเงินกองทุนให้เป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(1) ผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะนำเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปซื้อหุ้น หุ้นกู้ หุ้นกู้แปลงสภาพเป็นหุ้นสามัญ หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นของผู้จัดการกองทุนนั้นมิได้

(2) สินทรัพย์ซึ่งบังคับให้ลงทุนในขั้นต่ำไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของเงินกองทุนซึ่งประกอบด้วย

(ก) เงินสด/เงินฝากธนาคารหรือบัตรเงินฝากที่ธนาคารเป็นผู้ออก

(ข) พันธบัตรรัฐบาล/ ตั๋วเงินคลัง/ พันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย

(ก) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ของรัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น

(ข) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่กระทรวงการคลังค้ำประกันเงินต้น/ดอกเบี้ย

(ค) ตั๋วแลกเงิน/ ตั๋วสัญญาใช้เงินที่ธนาคารเป็นผู้รับรอง อาวัล หรือสลักหลังโดยไม่มีกองทุนนั้นเองเป็นผู้สลักหลังในลำดับก่อนมาแล้ว

(ง) ตราสารแสดงสิทธิในหน้าที่ธนาคารเป็นผู้ออก

(จ) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ของบริษัท ที่ได้รับการจัดอันดับโดยสถาบันจัดอันดับความน่าเชื่อถือ ในระดับตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศ กำหนดในราชกิจจานุเบกษา ทั้งนี้ต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินกองทุน

(3) สินทรัพย์ซึ่งให้ลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ 40 ของเงินทุน ประกอบด้วย

(ก) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่รัฐวิสาหกิจ บริษัทเงินทุน บรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บริษัทเครดิตฟองซิเอร์ เป็นผู้ออก

(ข) ตราสารแสดงสิทธิในหน่วยลงทุน หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วยลงทุน

(ค) บัตรเงินฝากที่บริษัทเงินทุนเป็นผู้ออก

(ง) ตั๋วแลกเงินหรือตั๋วสัญญาใช้เงินที่บริษัทเงินทุนหรือบริษัทเครดิตฟองซิเอร์เป็นผู้รับรอง รับอาวัล หรือสลักหลังโดยไม่มีกองทุนนั้นเองเป็นผู้สลักหลังในลำดับก่อนมาแล้ว

(จ) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ ที่บรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม หรือบรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อมเป็นผู้ออก

(ฉ) หุ้น หุ้นกู้ หุ้นแปลงสภาพเป็นหุ้นสามัญ ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นให้ลงทุนรวมกันทุกบริษัท ได้ไม่เกินร้อยละ 25 ของเงินกองทุนและ ในแต่ละบริษัทไม่เกินร้อยละ 5

4) กำหนดเวลาในการได้รับเงินกองทุน

ผู้จัดการกองทุนจะต้องทำเช็คสั่งจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยต้องจ่ายรวมทั้งหมดครั้งเดียวภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างสิ้นสุดสมาชิกภาพ โดยการเกษียณอายุ ลาออก หรือตายเป็นต้น (โดยจะคำนวณภาษีหัก ณ ที่จ่ายไว้ด้วย) สำหรับในกรณีที่ลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพ เพราะเหตุถึงแก่ความตาย ต้องจ่ายให้ผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิก ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุนและ ถ้าผู้จัดการกองทุน ไม่สามารถจ่ายได้ภายในเวลาดังกล่าว ผู้จัดการกองทุนจะต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 50,000.- บาท

5) การเลิกกองทุน

กองทุนย่อมเลิกเมื่อ

(1) นายจ้างเลิกกิจการ

(2) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

(3) กรณีที่ข้อบังคับกองทุนกำหนดให้เลิก หรือ

(4) รัฐมนตรีให้เลิกตามมาตรา 27 ของพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยง

ชีพ พ.ศ. 2530

หมายเหตุ ในกรณีที่กองทุนจัดตั้งขึ้นเป็นกองทุนรวม (1 กองทุน ประกอบด้วยนายจ้างหลายราย) การเลิกกองทุนของนายจ้างบางราย (ถอนตัว ออกจากกองทุน) ไม่เป็นเหตุให้กองทุนเลิก เว้นแต่ข้อบังคับของกองทุนกำหนดให้เลิก

3.1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ประกอบด้วย 3 ส่วน โดยสามารถพิจารณาได้จากแผนภาพ (Flow Chart) ซึ่งแสดงไว้ดังภาพที่ 3.3

ภาพที่ 3.3
แผนภาพของประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี
- ให้สวัสดิการแก่พนักงาน
- การหมุนเวียนเงินสดของกิจการ
- หลักประกันของชีวิตและส่งเสริมการออมทรัพย์
- นำเงินที่จ่ายสะสม มาหักลดหย่อนในการจ่ายภาษี

- การหมุนเวียนเงินสดของกิจการ
ในการจ่ายภาษี

(4) ลดภาระทางด้านการบริหารงานของบริษัท

เนื่องจากเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้จัดการกองทุนในการบริหารกองทุน ทั้งการเก็บข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับการลงทุน ตลอดจนการจัดทำรายงานต่างๆให้กับสมาชิกของกองทุน นอกจากนั้น เมื่อสมาชิกลาออกจากกองทุน ผู้จัดการกองทุนมีหน้าที่คำนวณภาษีหัก ณ ที่จ่าย ให้แก่สมาชิกผู้นั้นด้วย

(5) ถือเป็นการช่วยเหลือสังคม

เงินที่บริษัทหรือนายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งถือเป็นการออมทรัพย์ประเภทหนึ่งและเงินก้อนนี้จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ทั้งในภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และบริการ ตลอดจนถือเป็นการระดมเงินเพื่อลงทุนในโครงการต่างๆของรัฐบาล เช่น โครงการสาธารณูปโภคที่จำเป็นในการพัฒนาประเทศ

2) ประโยชน์ต่อลูกจ้าง (ผู้ออม)

(1) เป็นหลักประกันของชีวิตและส่งเสริมการออมทรัพย์

การสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถือเป็นหลักประกันอย่างหนึ่งให้แก่พนักงาน เพื่อที่จะได้มีเงินก้อนไว้ใช้สอยเมื่อออกจากงานหรือเกษียณอายุ นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมการออมทรัพย์ของพนักงาน และก่อให้เกิดดอกผลจากเงินออมที่นำไปลงทุน

(2) ลูกจ้างสามารถนำเงินที่จ่ายสะสม มาหักลดหย่อนในการคิดคำนวณเงินได้ในการจ่ายภาษี

<u>เงินสะสมที่พนักงานหรือลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</u>

สามารถนำมาหักลดหย่อนในการคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษีตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินปีละ 10,000 บาท และสำหรับส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกินปีละ 290,000 บาท ได้รับการยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี

<u>เงินก้อนที่สมาชิกได้รับจากกองทุนฯ</u>

เงินก้อนที่สมาชิกได้รับจากกองทุน ซึ่งประกอบด้วยเงินสมทบ ผลประโยชน์ของเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสะสม (ไม่รวมเงินสะสม เนื่องจากเงินสะสมถือเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนและเสียภาษีไปแล้ว) กรณีที่สมาชิกลาออกจากงาน เพราะเกษียณอายุ ทุพพลภาพหรือตาย จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี

(3) ช่วยเลื่อนภาระภาษีของพนักงานในส่วนของเงินที่บริษัทได้จ่ายสมทบให้ออกไปในอนาคต

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จดทะเบียนจะต้องประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุนในแต่ละเดือน และเงินที่บริษัทนายจ้างจ่ายสมทบให้อย่างน้อยต้องเท่ากับอัตราที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุน ดังนั้น เงินที่บริษัทสมทบให้จึงเปรียบเสมือนเงินเดือนที่พนักงานได้รับเพิ่มขึ้นอีกส่วนหนึ่งแต่พนักงาน ยังไม่ต้องนำเงินก้อนนั้นมารวมเป็นรายได้ในการคำนวณภาษีในแต่ละปี จนกว่าพนักงานจะลาออกจากกองทุน

(4) ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนรายได้ของกองทุน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยทั่วไปที่จัดตั้งกันเองโดยที่ไม่ได้จดทะเบียน เช่น เงินกองทุนบำเหน็จนั้น มักจะเก็บเงินกองทุนเอาไว้ในรูปของเงินฝากธนาคารพาณิชย์ ซึ่งดอกเบี้ยที่ได้รับจะต้องถูกหักภาษี ณ ที่จ่ายร้อยละ 15 แต่ถ้าเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจดทะเบียนจะได้รับการยกเว้นภาษีส่วนรายได้ของกองทุนตลอดอายุของการเป็นสมาชิก

(5) สิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนของเงินที่โอนเข้ากองทุนใหม่

ในกรณีที่ลูกจ้างโอนเงินกองทุนจากบริษัทหนึ่งไปยังอีกบริษัทหนึ่งที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจดทะเบียน โดยที่มีระยะเวลาการทำงานต่อเนื่องกัน ลูกจ้างผู้นั้นไม่ต้องเสียภาษีของเงินที่โอนเข้ากองทุนใหม่ จนกว่าสมาชิกภาพในกองทุนใหม่ที่โอนเข้าไปนั้นสิ้นสุดลง และไม่มีการโอนเงินไปยังกองทุนจดทะเบียนอื่นอีก

(6) การกระจายการลงทุน

ปกติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ไม่ได้จดทะเบียน เงินกองทุนจะอยู่ในรูปเงินฝากธนาคารพาณิชย์แห่งใดแห่งหนึ่งเพียงแห่งเดียว แต่กองทุนที่จดทะเบียน จะต้องลงทุนตามแบบแผนที่กระทรวงการคลังกำหนด ทำให้มีการกระจายการลงทุน ไปในตราสารต่าง ๆ และในสถาบันการเงินหลายแห่งมากขึ้น

(7) ความมั่นคงของกองทุน

เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งจดทะเบียน มีสภาพเป็นนิติบุคคลต่างหากแยกจากบริษัทนายจ้าง สมาชิกของกองทุน และบริษัทผู้จัดการกองทุน ทำให้กองทุนที่จดทะเบียนมีสินทรัพย์เป็นของกองทุนเอง ไม่เกี่ยวข้องกับเจ้าหนี้ของบริษัทที่จัดตั้งกองทุนนี้ขึ้น นั่นคือเงินที่จะได้รับเมื่อสมาชิกของกองทุนลาออก ย่อมจะแน่นอนกว่าการที่กองทุนไม่จดทะเบียน ซึ่งเงินกองทุนอยู่ในนามบริษัทที่จัดตั้ง แต่สำหรับกองทุนจดทะเบียน สินทรัพย์ต่าง ๆ ของกองทุน จะอยู่ในนามของกองทุนทั้งหมด และในกรณีที่บริษัทนายจ้างประสบปัญหาในการบริหารกิจการ เช่น

ล้มละลาย หรือเลิกกิจการไปก็ตาม พนักงานจะได้เงินกองทุนนี้คืนไปตามสิทธิ และข้อบังคับของกองทุนทุกประการ โดยที่เจ้าหนี้ของบริษัทนายจ้างไม่มีสิทธิเหนือเงินกองทุน คือ ไม่สามารถจะฟ้องร้องบังคับคดีในเงินจากกองทุนได้

(8) การกู้ยืมเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสม

สมาชิกกองทุนอาจจะกู้ยืมเงินสะสม และผลประโยชน์ของเงินสะสม เพื่อใช้ในการจัดหาที่อยู่อาศัยของตนเอง หรือใช้ในการศึกษาอบรมของตนเองและครอบครัว ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธี

ชีพพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว นอกจากนั้นยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดการออม โดยเฉพาะการออมประเภทเพื่อการเกษียณอายุ (Retirement Saving) ให้เพิ่มมากขึ้น

การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 ซึ่งการเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนเป็นไปด้วยความสมัครใจของพนักงาน โดยมีข้อกำหนดว่า สมาชิกจะต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน ในอัตรา**ไม่ต่ำกว่า**ร้อยละ 2 (ใน พ.ศ.2543 เปลี่ยนแปลงการกำหนดขั้นต่ำไว้ที่ร้อยละ 3) แต่ไม่เกินอัตราสมทบที่บริษัทจ่าย**ไม่**เกินอัตราสมทบที่บริษัทจ่าย**ไม่**

ที่มา : สรุปโดยผู้วิจัย

3.2.2 การเจริญเติบโต

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มมีการก่อตั้งขึ้นจนถึงปัจจุบันทั้งในด้านจำนวนสมาชิกและสถานะกองทุนฯ ดังแสดงในตารางที่ 3.3 พบว่าตั้งแต่พ.ศ.2540 ถึง 2549 จำนวนสมาชิกและสถานะกองทุนฯเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยจำนวนสมาชิก ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2549 มีจำนวนทั้งหมด 20,800 คน ซึ่งเพิ่มขึ้น 785 คน จากปี 2548 ในส่วนของสถานะกองทุนฯ ซึ่งประกอบด้วยส่วนของสมาชิก(เงินสะสม) รวมกับส่วนของบริษัท(เงินสมทบ) และผลประโยชน์รอการจัดสรร มีมูลค่ารวมกันทั้งสิ้นเป็น 17,440 ล้านบาท

ตารางที่ 3.3
สถานะกองทุนและจำนวนสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

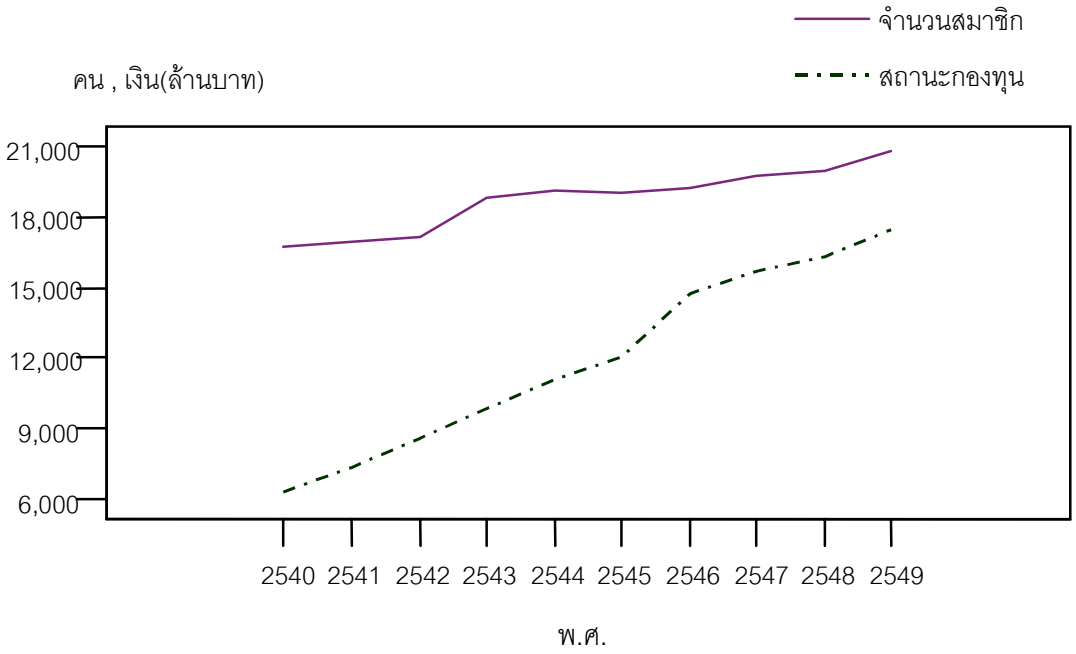
หน่วย : ล้านบาท

ปี พ.ศ.	2540	2541	2542	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549
สถานะกองทุน	6,261.26	7,403.96	8,623.18	9,799.64	11,136.57	12,017.87	14,697.30	15,671.74	16,345.95	17,551.64
- เงินสะสม	803.05	1,119.75	1,470.95	1,845.07	2,282.95	2,686.68	3,501.47	3,958.79	4,420.86	4,637.62
- เงินสมทบ	5,457.80	6,284.21	7,152.23	7,954.57	8,853.62	9,331.19	11,195.67	11,712.95	11,925.09	12,802.37
- ผลประโยชน์รอการจัดสรร	0.41	-	-	-	-	-	0.16	-	-	-
จำนวนสมาชิก (คน)	16,708	16,915	17,090	18,809	19,074	19,005	19,248	19,702	19,946	20,800

ที่มา : รายงานประจำปี 2540 - 2548 และประกาศของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ข้อมูล ปี 2549 นับถึงวันที่ 31 พฤษภาคม

การเจริญเติบโตของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว เป็นไปอย่างต่อเนื่องตลอดตั้งแต่ พ.ศ.2540-2549 ทั้งในด้านจำนวนสมาชิกและสถานะกองทุน (เงินสะสม) พิจารณาจากภาพที่ 3.2

ภาพที่ 3.2
การเจริญเติบโตเปรียบเทียบจำนวนสมาชิกและสถานะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) ตั้งแต่ พ.ศ.2540 - 2549



ที่มา : ข้อมูลจากรายงานประจำปี 2540 - 2548 และประกาศของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

3.2.3 อัตราผลตอบแทน

ตลาดหุ้นไทยได้ปรับตัวขึ้นอย่างแข็งแกร่งกว่าที่คาดการณ์ไว้ โดยเฉพาะในช่วงครึ่งปีหลัง พ.ศ.2548 การปรับตัวขึ้นของดัชนีตลาดหลักทรัพย์ (SET) ส่งผลให้ตลาดหุ้นมีผลตอบแทนที่ดี โดยมีปัจจัยหนุนจากปัจจัยหลักๆ ได้แก่ สภาวะเศรษฐกิจที่ฟื้นตัว การเข้าซื้อสุทธิของนักลงทุนจากต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง และการส่งออกที่ขยายตัวขึ้น ทำให้ดุลการค้าของไทยอยู่ในภาวะเกินดุล ในส่วนของราคาน้ำมันได้มีการปรับตัวลดลงหลังจากที่สหรัฐอเมริกาเรการีปรับตัวลดลงหลังจากที่สหรัฐอ

ที่มา : บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ทิสโก้ จำกัด (TISCO)

หมายเหตุ : * ข้อมูล ปี 2549 นับรวมถึง ณ วันที่ 31 มีนาคม เท่านั้น

เมื่อพิจารณาในพ.ศ.2546 จะเห็นว่าอัตราผลตอบแทนสุทธิของกองทุนฯมีค่าสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยถึง 11 เท่า สาเหตุเนื่องจากเป็นช่วงที่เศรษฐกิจขยายตัวอย่างแข็งแกร่ง หลักทรัพย์ตลาดทุนฟื้นจากภาวะเศรษฐกิจหดตัวโดยมีอัตราการขยายตัวสูงถึง 6.2% ประกอบกับอัตราเงินเฟ้ออยู่ในระดับต่ำ และดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจต่างๆอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก ทำให้มีกระแสเงินลงทุนไหลเข้ามาในประเทศเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เพราะนักลงทุนมีความเชื่อมั่นต่อภาวะเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สถานการณ์หลักทรัพย์และตลาดหุ้นไทยอยู่ในสภาวะขยายตัวอย่างมาก

3.3. ผลการดำเนินงาน บริหารการลงทุน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 แก้ไขโดยกฎหมาย ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2538) กำหนดให้กองทุนต้องบริหารโดยผู้จัดการกองทุนที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลัง ซึ่งผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นจะต้องเป็นบริษัทเงินทุนบริษัทหลักทรัพย์ ธนาคาร หรือบริษัทประกันชีวิตเท่านั้น สำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยในช่วงแรกมีบริษัทหลักทรัพย์เมอร์ริล ลินช์ ภัทร จำกัด บริษัทหลักทรัพย์ ทิสโก้ จำกัด และธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ร่วมกันเป็นผู้จัดการกองทุน โดยมีระยะเวลาบริหารกองทุน 3 ปีตามสัญญา ซึ่งเป็นไปตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนดแบบแผนการลงทุนใหม่ไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพ.ศ.2530 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2538 ซึ่งได้บัญญัติให้ผู้จัดการการเงินกองทุนให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่ว่า

"ผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะนำเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปซื้อหุ้น หุ้นกู้ หุ้นกู้แปลงสภาพเป็นหุ้นสามัญ หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นของผู้จัดการกองทุนนั้นมิได้"

ปัจจุบันกองทุนฯ ได้ทำสัญญาแต่งตั้งบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กรุงไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ทิสโก้ จำกัด เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2547 ให้เป็นผู้จัดการร่วมกัน มีกำหนดระยะเวลา 2 ปี นับตั้งแต่ 1 มกราคม 2548 – 31 ธันวาคม 2549 เมื่อ

ครบอายุสัญญาแล้วให้ถือว่า สัญญามีผลใช้บังคับต่อไปอีกครั้งละ 2 ปี โดยมีสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบในหารบริหารกองทุนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ข้อบังคับกองทุนโดยเคร่งครัด ทั้งนี้ เงินสะสมของสมาชิกและเงินสมทบจากบริษัทจะถูกแบ่งเป็น 2 ส่วนเท่าๆกัน ให้กับผู้จัดการกองทุนนำไปบริหาร โดยจ่ายชำระค่าธรรมเนียมการจัดการให้แต่ละรายในอัตราร้อยละ 0.10 ต่อปี (ไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม) ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุน

ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ภายใต้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนโดยมอบการดำเนินงานบริหารจัดการผ่าน 2 บริษัทจัดการกองทุน ได้แก่ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนกรุงไทย จำกัด (KTAM) และบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทิสโก้ (TISCO) พบว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาส่วนใหญ่มีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำเฉลี่ยของธนาคารพาณิชย์ ดังแสดงในตารางที่ 3.5 และภาพที่ 3.3

ตารางที่ 3.5
เปรียบเทียบผลการดำเนินงานแยกตามบริษัทจัดการกองทุน
ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
ซึ่งจดทะเบียนแล้ว กับอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำเฉลี่ย

หน่วย : ร้อยละ

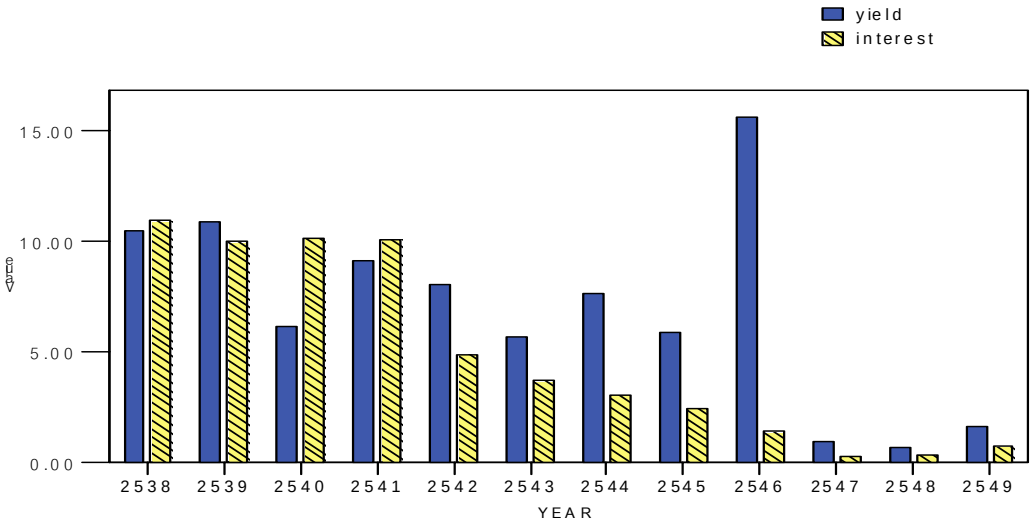
ปี พ.ศ.	อัตราผลตอบแทนสุทธิ		อัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำเฉลี่ย
	บลจ.กรุงไทย (KTAM)	บลจ.ทิสโก้ฯ (TISCO)	
2546	15.67	15.60	0.56
2547	0.84	1.73	0.91
2548	1.56	3.48	1.41
2549*	1.63	0.95	2.47

ที่มา : รายงานประจำปี 2546 -2549 และประกาศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

หมายเหตุ : * ข้อมูลปี 2549 นับถึง ณ วันที่ 30 มิถุนายน

ภาพที่ 3.3

การเปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนสุทธิของกองทุนสำรอง
เลี้ยงชีพพนักงานกับอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ ตั้งแต่พ.ศ.2538 -2549



ที่มา : บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ทิสโก้ จำกัด (TISCO) และ รายงานประจำปี2538 - 2549 ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

กองทุนฯ บริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการลงทุน โดยการกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง เช่น การกระจายประเภทเงินลงทุนและการวิเคราะห์ฐานะของกิจการที่จะลงทุน ซึ่งในรอบ 4 ปีที่ผ่านมานี้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ภายใต้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารและผู้จัดการกองทุนดังที่กล่าวไว้ในข้างต้น ได้มีการกระจายการลงทุนไปตามกลุ่มต่างๆด้วยโครงสร้างการลงทุนที่แบ่งกลุ่มตามความเสี่ยงของการลงทุน ดังแสดงในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6

โครงสร้างการลงทุนของกองทุนฯ พนักงานการบินไทย

หน่วย : ร้อยละ

รายการ	2546	2547	2548	2549 *
กลุ่มที่ 1 ความเสี่ยงต่ำ				
พันธบัตรรัฐบาล ตั๋วเงินคลัง	2.16	10.00	24.76	15.80
ตราสารหนี้ที่กระทรวงการคลังค้ำประกัน	2.28	1.15	0.99	0.58
ตั๋วสัญญาใช้เงินบริษัทเงินทุน	-	-	4.01	0.73
ตราสารหนี้รัฐวิสาหกิจ	1.01	-	5.30	4.31
เงินฝากและบัตรเงินฝากธนาคาร	5.39	4.75	10.44	14.70
ตราสารหนี้ไม่ด้อนสิทธิธนาคารที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น	0.81	1.81	1.55	6.09
รวม	11.65	17.71	47.05	42.21
กลุ่มที่ 2 ความเสี่ยงกลาง				
ตราสารหนี้บริษัทจำกัด	8.84	5.82	14.62	15.21
ตราสารหนี้ที่ธนาคารพาณิชย์เป็นผู้ออก/รับรอง	14.92	15.93	17.84	16.01
ตราสารหนี้บรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรม / บริษัทหลักทรัพย์ฯ	12.28	9.93	0.73	-
หุ้นกู้บริษัทเงินทุน	22.18	22.35	0.14	-
หน่วยลงทุน ,หุ้นกู้ด้อยสิทธิธนาคาร	4.31	1.01	2.29	1.50
รวม	40.35	54.03	35.62	32.72
กลุ่มที่ 3 ความเสี่ยงสูง				
หุ้นสามัญ / warrants	47.32	27.05	17.66	23.47
กองทุนรวมที่ลงทุนในต่างประเทศ (FIF)	-	-	-	0.53
สินทรัพย์อื่นๆ	0.58	-	-	-
รวม	47.90	27.05	17.66	23.47
รวมเงินลงทุนทั้งหมด	99.90	99.80	100.33	98.93
บวก รายได้ค้างรับ	0.21	1.16	0.73	1.82
หัก ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย	-0.11	-0.96	-0.91	-0.75
เงินสะสม สมทบรอการจัดสรร	-	-	-0.15	-
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00
รวมมูลค่าสินทรัพย์สุทธิ (ล้านบาท)	14,697.15	15,671.73	16,345.96	17,725.73

ที่มา : รายงานประจำปี 2546-2549 และประกาศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท

การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

หทายเหตุ : ข้อมูลปี 2549 นับถึง วันที่ 30 มิถุนายน และมีการปรับโครงสร้างจากเดิม 3 กลุ่มเป็น 5 กลุ่ม

จากตารางที่ 3.6 อธิบายได้ว่าในช่วงปี2546 – 2547 ผู้จัดการกองทุนฯมีสัดส่วนการลงทุนในแต่ละกลุ่มความเสี่ยง เป็นดังนี้

กลุ่มที่ 1 ความเสี่ยงต่ำ ลงทุนประมาณ 15 %

กลุ่มที่ 2 ความเสี่ยงกลาง ลงทุนประมาณ 50 %

กลุ่มที่ 3 ความเสี่ยงสูง ลงทุนประมาณ 35 %

ต่อมาในปี 2548 โครงสร้างการลงทุนได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยลดการลงทุนในกลุ่มที่ 2 ความเสี่ยงกลาง แล้วหันมาลงทุนในกลุ่มความเสี่ยงต่ำมากขึ้น ซึ่งจะพบว่า ได้เปลี่ยนสัดส่วนการลงทุนเป็น 4.5 : 3.5 : 2 นั่นคือ

กลุ่มที่ 1 ความเสี่ยงต่ำ ลงทุนประมาณ 45 %

กลุ่มที่ 2 ความเสี่ยงกลาง ลงทุนประมาณ 35 %

กลุ่มที่ 3 ความเสี่ยงสูง ลงทุนประมาณ 20 %

ขณะที่ผลการดำเนินงานจากโครงสร้างการลงทุนเป็น 5 กลุ่ม ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2549 โดยแบ่งกลุ่มตามระดับความเสี่ยงของการลงทุนอย่างละเอียดมากขึ้น เป็นดังนี้

กลุ่มที่ 1 เงินฝากธนาคารและตั๋วสัญญาใช้เงินบริษัทเงินทุน ร้อยละ 15.43

กลุ่มที่ 2 พันธบัตรรัฐบาล ตั๋วเงินคลัง ตราสารหนี้ที่กระทรวงการคลังค้ำประกัน ตราสารหนี้รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งตราสารหนี้ไม่ด้อนสิทธิธนาคาร และตราสารหนี้นิติบุคคลที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น ร้อยละ 26.78

กลุ่มที่ 3 ตราสารหนี้บริษัทจำกัด ตราสารหนี้ที่ธนาคารพาณิชย์เป็นผู้ออก และหน่วยลงทุน ร้อยละ 32.72

กลุ่มที่ 4 หุ้นสามัญ / warrants ร้อยละ 23.47

กลุ่มที่ 5 กองทุนรวมที่ลงทุนในต่างประเทศ (FIF) ร้อยละ 0.53

กล่าวโดยสรุป รายได้จากการลงทุนของกองทุนฯ เป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจไทยโดยตรง เช่น ราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้กระทบต่อตลาดหุ้นอย่างต่อเนื่องหลายเดือนติดต่อกัน รวมถึงปัญหาทางการเมือง ความไม่สงบทางภาคใต้ ซึ่งส่งผลต่อ

ความเชื่อมั่นของนักลงทุนเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ดี แนวโน้มปัจจัยลบต่างๆที่กดดันตลาดหุ้นมานานจะเริ่มคลายตัวลงและส่งสัญญาณไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งเรื่องอัตราดอกเบี้ย ราคาน้ำมัน และสถานการณ์การเมืองภายในประเทศ อันจะช่วยผลักดันให้ดัชนีตลาดหุ้นไทยปรับตัวเดินหน้าต่อไปได้ ซึ่งก็จะทำให้ผลการดำเนินงานของกองทุนฯ มีกำไรมากขึ้นและสถานะกองทุนดีขึ้นด้วย

บทที่ 4

วิธีการศึกษา และผลการศึกษา

4.1 วิธีการศึกษา

ศึกษาพฤติกรรมการออมของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อทราบถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกอัตราร้อยละที่จ่ายเงินสะสม (ที่หักเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) ในแต่ละเดือน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้ คือ

4.1.1 แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

ก. พนักงานที่เลือกอัตราเงินสะสม 3 – 5%

ข. พนักงานที่เลือกอัตราเงินสะสม 6 – 9%

ค. พนักงานที่เลือกอัตราเงินสะสม 10%

เนื่องจากเป็นการเลือกอัตราร้อยละเงินสะสมตามอายุการทำงาน โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานไม่ถึง 20 ปี จะสามารถเลือกจ่ายได้ไม่เกิน 9% แต่หากมีอายุการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ก็จะสามารถเลือกจ่ายได้ถึง 10%

4.1.2 สุ่มตัวอย่างแบบวิจารณญาณ (Judgment Sampling) คือ การเลือกสถานที่ในการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 100 ชุด ซึ่งพิจารณาเลือกจากอาคารหน่วยงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ทั้งหมดที่มีสถานที่ตั้งต่างๆกัน โดยเลือกมา 3 แห่ง คือ

ก. อาคารสำนักงานหลานหลวง ถ.หลานหลวง 40 ชุด

ข. อาคารสำนักงานใหญ่ ถ.วิภาวดีรังสิต 30 ชุด

ค. อาคารฝ่ายโภชนาการการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง 30 ชุด

4.1.3 สุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) คือ การเลือกส่งแบบสอบถามตามความสะดวกของผู้เก็บข้อมูล ซึ่งใช้จำนวนชุดแบบสอบถามตามขั้นตอนที่ 4.1.2

4.2 ผลการศึกษา

4.2.1 อัตราเงินสะสมที่พนักงานเลือกจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การศึกษาถึงพฤติกรรมการออมของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง เรื่องการเลือกอัตราร้อยละของเงินสะสมที่พนักงานเลือกจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) แสดงไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

อัตราเงินสะสมที่พนักงานเลือกจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

อัตราเงินสะสมที่พนักงาน จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ร้อยละ)	จำนวน (คน)
3	33
4	1
5	24
6	7
7	3
9	19
10	13
รวม	**100**
ค่าเฉลี่ยร้อยละอัตราเงินสะสม	**5.87**

ที่มา : จากการสำรวจ และประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS

หมายเหตุ : คำถามข้อที่ 12 ของแบบสอบถาม

จากตารางที่ 4.1 สรุปได้ว่า อัตราร้อยละของเงินสะสมที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างเลือกจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน ส่วนใหญ่เลือกสะสมที่อัตรา 3% คิดเป็นร้อยละ 33 รองลงมา คือ 5% คิดเป็นร้อยละ 24 และอัตรา 9% คิดเป็นร้อยละ 19.0 ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่เลือกสะสมที่อัตรา 3 – 5% มีเกินกว่าครึ่ง คิดเป็นร้อยละ 58 โดยเปอร์เซนต์เงินสะสมที่พนักงาน

กลุ่มตัวอย่างไม่ได้เลือกจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ 8% ทั้งนี้ เมื่อคิดค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก พบว่า เปอร์เซนต์เงินสะสมเฉลี่ยที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเลือกจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ อัตรา 5.87 %

4.2.2 ข้อมูลทั่วไป

จากตารางที่ 4.2 เป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ซึ่งสรุปได้ดังนี้ (ดูรายละเอียดการประมวลผลจากโปรแกรม SPSS ในภาคผนวก ข)

1. **เพศ** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69

2. **อายุ** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31-45 ปี ร้อยละ 59 และ อายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 8

3. **ระดับการศึกษา** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 52 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 28 ทั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาเอกเลย

4. **จำนวนสมาชิกในครอบครัว รวมถึงบุคคลที่ต้องดูแล** พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีจำนวนสมาชิกตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ร้อยละ 58 รองลงมา คือ มีจำนวนสมาชิก 2 คน คิดเป็นร้อยละ 27

การมีภาระค่าใช้จ่ายมาก จะทำให้ความสามารถในการออมลดน้อยลง จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิกต้องดูแลตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ส่วนใหญ่เลือกที่จะจ่ายเงินสะสมที่ช่วงร้อยละ 3 - 5 เป็นจำนวนถึง 32 คน คิดเป็น 55.17%

5. **อายุการทำงาน** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุงาน 10 –20 ปี ซึ่งมีจำนวน 46 คน รองลงมา มีอายุงานเกินกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 28 คน

จากทฤษฎีวงจรชีวิต (Life Cycle) ที่ว่าเมื่อเริ่มทำงานใหม่ย่อมมีความสามารถในการออมน้อย เมื่อมีระยะเวลาการทำงานมากขึ้น ความสามารถในการออมก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ตาม

ปัจจัยที่สำคัญ คือ เงินเดือน จึงพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน อยู่ในช่วง 1-9 ปี และ 10 - 20 ปี ส่วนใหญ่จะเลือกออมที่อัตราเงินสะสมอยู่ที่ร้อยละ 3 – 5 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปนั้น โดยส่วนใหญ่จะเลือกออมที่อัตราเงินสะสมร้อยละ 10 ทั้งนี้เนื่องมาจากมีรายได้หลังหักภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น จึงมีเงินที่จะออมมากขึ้นตามไปด้วย

6. **ระดับตำแหน่ง** พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่ง Supervisor , Senior Supervisor หรือเทียบเท่า โดยมีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41 รองลงมาเป็นระดับตำแหน่ง Clerk Senior Clerk หรือเทียบเท่า มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32 และระดับ Department Manager Director ขึ้นไป มีจำนวน 1 คน

ทั้งเมื่อเริ่มทำงานใหม่ อยู่ในตำแหน่งระดับล่างก็ย่อมมีความสามารถในการออมน้อย ต่อมาเมื่อมีระดับตำแหน่งสูงขึ้น ความสามารถในการออมก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ตามปัจจัยที่สำคัญ คือ เงินเดือน จึงพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่ง Clerk Senior Clerk หรือ Supervisor Senior Supervisor หรือ Assisitant Division Manager ส่วนใหญ่จะเลือกออมที่อัตราเงินสะสมอยู่ที่ร้อยละ 3 – 5 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับ Department Manager Director ขึ้นไปนั้น จะเลือกออมที่อัตราร้อยละเงินสะสม ในระดับที่สูงขึ้น เพราะมีรายได้หลังหักภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น จึงมีเงินที่จะออมมากขึ้นตามไปด้วย

7. **อัตราเงินเดือนสุทธิหลังหักค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน** พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนสุทธิหลังหักค่าใช้จ่ายเฉลี่ยอยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 29 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ช่วงอัตราเงินเดือนสุทธิหลังหักค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 12 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เมื่อเริ่มทำงานใหม่ อัตราเงินเดือนที่ได้รับน้อย ทำให้มีความสามารถในการออมน้อย จนเมื่อระยะการทำงานนานขึ้น เงินเดือนที่ได้รับก็สูงขึ้น ความสามารถในการออมก็จะเพิ่มขึ้นด้วย จึงพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนสุทธิหลังหักค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน, ช่วง 10,001-20,000 บาทต่อเดือน และช่วง 20,001-30,000 บาท ส่วนใหญ่จะเลือกออมที่อัตราเงินสะสมอยู่ที่ร้อยละ 3 – 5 ซึ่งมีจำนวนมากกว่า 50% ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอัตราเงินเดือนสุทธิหลังหักค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 30,001-40,000 บาทและอัตราเงินเดือน 40,001 ขึ้นไปนั้น

จะเริ่มมีการเลือกออมที่อัตราเงินสะสมร้อยละ 10 ทั้งนี้เนื่องมาจากมีรายได้หลังหักภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น จึงมีเงินที่จะออมมากขึ้นตามไปด้วย

8. **รายได้อื่น ๆนอกเหนือจากเงินเดือน** พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีรายได้อื่นๆ เลยนอกเหนือจากเงินเดือน โดยคิดเป็นร้อยละ 59 ซึ่งช่วงรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีสัดส่วนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 9

9. **ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในแต่ละเดือน** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ ในช่วงระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48 และกลุ่มที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีสัดส่วนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 24

10. **ภาระการผ่อนชำระหนี้ระยะยาวต่อเดือน** พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาระหนี้ประมาณน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 74 และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สินประมาณ 20,001-40,000 บาท มีน้อยที่สุด คือ คิดเป็นร้อยละ 6 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ผลจากการสำรวจ พบว่าเป็นไปตามทฤษฎีวงจรชีวิต (Life Cycle) ที่ว่าเมื่อคนเริ่มทำงานใหม่ย่อมมีความสามารถในการออมน้อย จวบจนเมื่อมีระยะเวลาการทำงานมากขึ้น ความสามารถในการออมก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งมี "อัตราเงินเดือน" เป็นปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากเมื่อเงินเดือนสูงขึ้น จะทำให้มีรายได้หลังหักภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย จึงมีเงินเหลือเพื่อที่จะเก็บออมมากขึ้นตามไปด้วย

ตารางที่ 4.2
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพฤติกรรมการออมของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง

หน่วย : ร้อยละ

ข้อมูล	รวม	อัตราที่เลือกจ่ายสะสมเข้ากองทุนฯ		
		3 - 5 %	6 - 9%	10%
1. เพศ				
ชาย	31	18	14	-
หญิง	69	40	15	13
2. อายุ (ปี)				
ต่ำกว่า 30	11	8	3	-
31 – 45 ปี	62	40	22	-
46 – 60 ปี	27	10	4	13
3. ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	14	10	4
ปริญญาตรี	52	31	12	9
ปริญญาโท	20	13	7	-
ปริญญาเอก	0	0	0	-
4. จำนวนสมาชิกในครอบครัว รวมถึงบุคคลที่ต้องดูแล(ภาระ)				
ไม่มี	5	4	1	-
1 คน	10	6	4	-
2 คน	27	16	5	6
ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป	58	32	19	7
5. อายุการทำงาน				
1 - 9 ปี	26	17	9	-
10 - 20 ปี	46	29	17	-
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	28	12	3	13
6. ระดับตำแหน่ง				
Clerk , Senior Clerk	32	22	10	-
Supervisor, Senior Supervisor	41	23	14	4
Assisitant , Division Manager	26	13	4	9
Department Manager,Director ขึ้นไป	1	-	1	-

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพฤติกรรมการออมของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง

หน่วย : ร้อยละ

ข้อมูล	รวมทั้งหมด	อัตราที่เลือกจ่ายสะสมเข้ากองทุนฯ		
		3 - 5 %	6 - 9%	10%
7.เงินเดือนสุทธิที่ได้รับจากบริษัท[1](บาท)				
ต่ำกว่า 10,000	12	9	3	-
10,001- 20,000	29	20	9	-
20,001- 30,000	20	11	9	-
30,001- 40,000	18	12	4	2
มากกว่า 40,000	21	6	4	11
8.รายได้อื่นๆ เฉลี่ยต่อเดือน[2] (บาท)				
ไม่มี	59	32	21	6
1 - 10,000	20	17	3	-
10,001 – 30,000	12	5	3	4
มากกว่า 30,000	9	4	2	3
9.ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เฉลี่ยต่อเดือน[3](บาท)				
ต่ำกว่า 10,000	28	18	7	3
10,000 - 20,000	48	30	15	3
มากกว่า 20,000	24	10	7	7
10. ภาระการผ่อนชำระหนี้สินระยะยาวต่อเดือน [4](บาท)				
1 – 10,000	74	41	24	9
10,001 – 20,000	20	13	3	4
20,001 – 40,000	6	4	2	-

ที่มา : จากการสำรวจ และประมวลผลข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 100 ชุด

หมายเหตุ : 1. เงินเดือนสุทธิ หมายถึง เงินเดือนหักเงินสะสมจ่ายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและภาษีเงินได้

2. รายได้อื่นๆ หมายถึง รายได้ที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน

3. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ หมายถึง ค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภคและดำรงชีพ (Consumption)

4. หนี้สินระยะยาว หมายถึง หนี้สินที่เกิดจากการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์

4.2.3 พฤติกรรมการออม

จากการสำรวจเกี่ยวกับพฤติกรรมการออมของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีรูปแบบในการออมอื่นๆเลย นอกจากการสะสมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 51 ในขณะที่ผู้ที่มีรูปแบบทางเลือกในการออมอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 49 ซึ่งเป็นสัดส่วนถึงครึ่งต่อครึ่ง โดยพิจารณาได้จากตารางที่ 4.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มที่มีการออมจะมีแนวโน้มในการเลือกร้อยละที่จ่ายเงินสะสมแปรตามเงินเดือนสุทธิที่ได้รับ โดยเมื่อเงินเดือนสุทธิสูงขึ้นก็จะเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเพิ่มขึ้นตามไปด้วย พิจารณาตัวอย่างสำหรับผู้ที่มีการออม ดังเช่นที่ระดับเงินเดือนสุทธิมากกว่า 40,000 ขึ้นไป มีผู้ที่เลือกจ่ายเงินสะสมร้อยละ 10 เป็นจำนวนถึง 11 คน ในขณะที่เงินเดือนสุทธิที่ระดับต่ำกว่า ไม่มีผู้เลือกจ่ายเงินสะสมที่ร้อยละ 10 เลย หากแยกกลุ่มตัวอย่างตามอัตราร้อยละที่จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพและอัตราเงินเดือนหลังหักค่าใช้จ่าย เพื่อเปรียบเทียบทั้ง 2 กลุ่มแล้ว พบว่า กลุ่มที่ไม่มีการออมรูปแบบอื่นๆ จะมีเงินเดือนสุทธิอยู่ในระดับต่ำ แตกต่างจากกลุ่มที่มีการออมอื่นๆ ที่ส่วนใหญ่มีเงินเดือนสุทธิสูง โดยกลุ่มที่มีเงินเดือนสุทธิมากกว่า 40,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18

ตารางที่ 4.3
ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกจ่ายอัตราร้อยละสะสม
ที่ระดับต่าง ๆ แยกตามการออมและเงินเดือนสุทธิ

หน่วย : ร้อยละ

เงินเดือน (บาท)	มีการออมอื่น				ไม่มีการออมอื่น			
	3-5%	6-9%	10%	รวม	3-5%	6-9%	10%	รวม
ต่ำกว่า 10,000	1	0	0	1	8	3	0	11
10,000 - 20,000	9	6	0	15	11	3	0	14
20,001 - 30,000	5	4	0	9	6	5	0	11
30,001 - 40,000	4	2	0	6	8	2	2	12
มากกว่า 40,000	5	2	11	18	1	2	0	3
รวมสุทธิ	*24*	*14*	*11*	49	*34*	*15*	*2*	51

ที่มา : จากการสำรวจ และประมวลผลข้อมูล

หมายเหตุ : กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 100 คน

1) การออมผ่านกองทุนฯ

ปัจจัยเรื่องระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน มีผลต่อกลุ่มตัวอย่างในการเลือกอัตราการจ่ายสะสมที่ระดับต่างๆ แสดงไว้ดังตารางที่ 4.4 อธิบายได้ว่า ทั้งระดับตำแหน่ง และเงินเดือนสุทธิ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอัตราร้อยละที่จ่ายสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งสิ้น โดยจากการสำรวจพบว่า เมื่อมีระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนสุทธิสูงขึ้น กลุ่มตัวอย่างจะมีการเลือกอัตราร้อยละที่สะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้น พิจารณาจากร้อยละของเงินสะสมที่เลือกจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ระดับ 10% และระดับอัตราเงินเดือนสุทธิที่เท่ากัน คือ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ซึ่งจะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นระดับตำแหน่ง Assistant Division Manger หรือเทียบเท่า มีจำนวน 9 คน ซึ่งมากกว่าระดับตำแหน่ง Supervisor Senior Supervisor หรือเทียบเท่า ที่มีจำนวนเพียง 2 คน

ตารางที่ 4.4
จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกอัตราร้อยละสะสมที่ระดับต่าง ๆ
แยกตามระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

หน่วย : ร้อยละ

เงินเดือน (บาท)	ระดับตำแหน่ง	อัตราร้อยละที่เลือกจ่ายสะสม			รวม
		3-5%	6-9%	10%	
ต่ำกว่า 10,000	Clerk , Senior Clerk หรือเทียบเท่า	5	3	0	8
	Supervisor , Senior Supervisor หรือเทียบเท่า	3	0	0	3
	Assisitant , Division Manager หรือเทียบเท่า	1	0	0	1
รวม		**9**	**3**	**0**	**12**
10,000 - 20,000	Clerk , Senior Clerk หรือเทียบเท่า	14	5	0	19
	Supervisor , Senior Supervisor หรือเทียบเท่า	6	3	0	9
	Assisitant , Division Manager หรือเทียบเท่า	1	0	0	1
รวม		**21**	**8**	**0**	**29**
20,001 - 30,000	Clerk , Senior Clerk หรือเทียบเท่า	2	2	0	4
	Supervisor , Senior Supervisor หรือเทียบเท่า	8	7	0	15
	Assisitant , Division Manager หรือเทียบเท่า	1	0	0	1
รวม		**11**	**9**	**0**	**20**
30,001 - 40,000	Clerk , Senior Clerk หรือเทียบเท่า	1	0	0	1
	Supervisor , Senior Supervisor หรือเทียบเท่า	5	4	2	11
	Assisitant , Division Manager หรือเทียบเท่า	6	0	0	6
รวม		**12**	**4**	**2**	**18**
มากกว่า 40,000	Supervisor , Senior Supervisor หรือเทียบเท่า	1	0	2	3
	Assisitant , Division Manager หรือเทียบเท่า	5	3	9	17
	Department Manager , Director ขึ้นไป	0	1	0	1
รวม		**6**	**4**	**11**	**21**
รวมสุทธิ		**59**	**28**	**13**	**100**

ที่มา : จากการสำรวจ และประมวลผลข้อมูล

หมายเหตุ : กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 100 คน

เมื่อคนมีอายุเพิ่มขึ้นจะมีเงินเดือนและรายได้สูงขึ้น ก็จะทำให้มีความสามารถในการออมเพิ่มขึ้น เพราะมีรายได้หลังหักภาระค่าใช้จ่ายสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับวัยที่เริ่มทำงานใหม่ในช่วงอายุน้อย ซึ่งมีรายได้หลังหักภาระค่าใช้จ่ายน้อยกว่า ทำให้ต้องเลือกหักเงินสะสมในอัตราที่ต่ำกว่า อีกทั้งเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้นคนก็จะยิ่งตระหนักถึงชีวิตหลังเกษียณอายุที่ไม่มีรายได้แต่ยังจำเป็นต้องใช้จ่ายเหมือนเดิม จึงให้ความสำคัญกับการออมเพื่อเลี้ยงชีพในอนาคตมากยิ่งกว่าตอนเข้าทำงานใหม่ นอกจากนี้ในขณะที่ตนเองยังมีความสามารถในการออมอยู่ จึงเลือกจ่ายเงินสะสมสูงกว่าช่วงที่อายุยังน้อยและมีอัตราเงินเดือนสุทธิน้อย ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5
จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกอัตราร้อยละสะสม
ที่ระดับต่าง ๆ แยกตามช่วงอายุและอัตราเงินเดือนสุทธิ

หน่วย : ร้อยละ

เงินเดือนสุทธิ (บาท)	**ช่วงอายุ**	อัตราร้อยละที่เลือกจ่ายสะสม			**รวม**
		3 – 5 %	6 – 9 %	10%	
น้อยกว่า10,000	<30	2	2	0	4
	31-45	7	1	0	8
รวม		**9**	**3**	**0**	**12**
10,000-20,000	<30	4	0	0	4
	31-45	16	9	0	25
รวม		**20**	**9**	**0**	**29**
20,001-30,000	<30	2	1	0	3
	31-45	9	8	0	17
รวม		**11**	**9**	**0**	**20**
30,001-40,000	31-45	6	4	0	10
	46-60	6	0	2	8
รวม		**12**	**4**	**2**	**18**
มากกว่า 40,000	31-45	2	0	0	2
	46-60	4	4	11	19
รวม		**6**	**4**	**11**	**21**
รวมทั้งหมด		**58**	**29**	**13**	**100**

ที่มา : จากการสำรวจ และประมวลผลข้อมูล

โดยจากตารางที่ 4.5 จะพบว่าที่ระดับอัตราเงินเดือนสุทธิเท่ากัน แต่เมื่ออายุมากขึ้นกลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มจะเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมสูงกว่าช่วงที่อายุน้อย เนื่องมาจากภาระหนี้สินเริ่มลดลงจึงมีเงินเหลือเก็บออมมากขึ้น ประกอบกับเริ่มเข้าใกล้ช่วงวัยเกษียณอายุ จึงเห็นความสำคัญของการมีเงินไว้ใช้หลังเกษียณอายุมากขึ้นด้วย ตัวอย่างดังเช่นในช่วงเงินเดือนสุทธิมากกว่า 40,000 บาท พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุในช่วง 46-60 ปี จะเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-45 ปี โดยเลือกจ่ายเงินสะสมที่ร้อยละ 10 เป็นจำนวนถึง 11 คน และหากเปรียบเทียบในช่วงอายุเดียวกันแต่ระดับเงินเดือนสุทธิต่างกัน จะพบว่าเมื่อเงินเดือนสุทธิมากขึ้น กลุ่มตัวอย่างจะเลือกออมเพิ่มขึ้น ดังเช่นที่ช่วงอายุ 46 – 60 ปี เปรียบเทียบระหว่างช่วงเงินเดือนสุทธิ 30,001-40,000 บาท และที่มากกว่า 40,000 บาท พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท และเลือกจ่ายเงินสะสมที่อัตราร้อยละ 10 มีจำนวน 11 คน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงเงินเดือนสุทธิ 30,001-40,000 บาท และเลือกจ่ายเงินสะสมที่อัตราร้อยละ 10 มีจำนวนเพียง 2 คนเท่านั้น

2) การออมในทางเลือกรูปแบบอื่น

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบในการออมอื่นๆ นอกเหนือจากการออมผ่านกองทุนฯ ร้อยละ 49 ซึ่งเป็นสัดส่วนครึ่งต่อครึ่ง มีการออมในรูปแบบอื่นที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เรียงตามลำดับได้ดังนี้

(1) ฝากธนาคาร สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการบินไทย	72 %
(2) ลงทุนในหุ้น กองทุนรวม	18 %
(3) ซื้อพันธบัตรรัฐบาล สลากออมสิน	10 %

จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีการออมรูปแบบอื่นๆนั้น ต้องการหาความมั่นคงในการลงทุน เพราะส่วนใหญ่เลือกที่จะออมโดยลงทุนในสินทรัพย์ประเภทที่มีความเสี่ยงต่ำ อันได้แก่ ฝากเงินในธนาคาร สหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งจะให้ผลตอบแทนต่ำตามไปด้วย

4.2.4 ทัศนคติเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไดแสดงไว้ในตารางที่ 4.6 โดยให้กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบตามระดับความรู้สึก ซึ่งกำหนดความเห็นไว้ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด
4 = เห็นด้วยมาก
3 = เห็นด้วยปานกลาง
2 = ไม่เห็นด้วย
1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยผลการสำรวจพฤติกรรมการออมและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ว่า การออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สะท้อนพฤติกรรมการออมของกลุ่มตัวอย่างได้ว่า มีความจำเป็นที่จะต้องออมเงินไว้เพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายหลังเกษียณอายุ อีกทั้งยังเป็นการออมที่สะดวกสบาย เนื่องจากเงินสะสมสามารถหักจากเงินเดือนโดยตรง และเป็นการออมที่ได้รับผลตอบแทน ไม่ได้มีความแตกต่างจากการออมโดยวิธีอื่น แต่มีข้อดีตรงที่ได้รับสิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีเงินได้จากเงินที่จ่ายสะสมเข้ากองทุนฯ แม้ว่าจะมีข้อบังคับกองทุนฯ ที่ไม่สามารถเบิกถอนเงินในส่วนที่สะสมนี้มาใช้จ่ายยามจำเป็นได้ โดยอัตราของเงินสมทบที่บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จ่ายให้พนักงานในอัตราร้อยละ 9 หรือ 10 นั้นค่อนข้างมีความเหมาะสมดีแล้ว ในขณะเดียวกันอัตราร้อยละที่บริษัทฯได้กำหนดให้พนักงานจ่ายเงินสะสมไม่เกินร้อยละ 9 หรือ 10 ตามอายุการทำงานนั้นก็มีความเหมาะสมดีแล้วเช่นเดียวกันทั้งนี้ปัจจัยที่มีส่วนในการเลือกอัตราที่หักเงินสะสมเข้ากองทุนฯในแต่ละเดือน ได้แก่ ภาระการผ่อนชำระหนี้ เช่น เงินกู้สหกรณ์,บัตรเครดิต แต่พนักงานไม่ค่อยได้รับทราบผลการดำเนินงานและข้อมูลทางการเงินของกองทุนฯ

ตารางที่ 4.6
ผลการสำรวจทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1.การออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความสะดวก เนื่องจากสามารถจ่ายเงินสะสม โดยหักจากซองเงินเดือนได้โดยตรง	4.39	0.665
2. พนักงานมีความจำเป็นในการที่จะต้องออมเงินสะสมเก็บไว้กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.13	0.720
3. การออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นการออมที่ได้รับผลตอบแทนมากกว่าการออมโดยวิธีอื่น	3.56	0.795
4. พนักงานได้รับสิทธิในการลดหย่อนภาษีเงินได้จากเงินที่สะสมเข้ากองทุนฯ	4.15	0.672
5.ภาระการผ่อนชำระหนี้ เช่น บัตรเครดิต ,เงินกู้สหกรณ์ มีส่วนสำคัญในการเลือกร้อยละที่หักเงินสะสมเข้ากองทุนฯ แต่ละเดือน	3.58	1.017
6.ข้อบังคับกองทุนฯ ที่ว่าไม่สามารถเบิกถอนมาใช้ยามจำเป็นได้นั้นเหมาะสมดีอยู่แล้ว	3.53	1.029
7.การต้องออมเงินไว้เพื่อใช้หลังเกษียณอายุ นั้นไม่มีความจำเป็น	2.20	1.310
8.อัตราร้อยละที่กองทุนฯ กำหนดให้จ่ายเงินสะสมได้ไม่เกิน อัตราร้อยละ 9 หรือ 10 นั้นมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว	3.74	0.719
9.อัตราร้อยละของเงินสมทบที่บริษัทจ่ายเข้ากองทุนฯ ให้ ในอัตราร้อยละ 9 หรือ 10 มีความเหมาะสมดีแล้ว	3.55	0.783
10.ผลการดำเนินงานและข้อมูลทางการเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน ได้เผยแพร่ให้สมาชิกทราบโดยทั่วกันตลอดมา	3.37	0.837

ที่มา : จากการสำรวจ และประมวลผลข้อมูล

หมายเหตุ : 1. คำถามข้อที่ 13 จากแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย คือ ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความคิดเห็น

จากข้อมูลข้างต้นทั้งหมด สามารถที่จะกล่าวโดยสรุปได้ว่า พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน เนื่องจากเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องออมเงินไว้ใช้หลังจากเกษียณอายุ นอกจากนั้นยังทราบสิทธิประโยชน์ด้านภาษีจากการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและเห็นว่าเป็นวิธีการออมที่สะดวกมาก เนื่องจากสามารถเลือกหักจากบัญชีเงินเดือนได้เลย อีกทั้งการติดตามการบริหารจัดการกองทุนฯ ก็ทำได้ค่อนจ้างมีประสิทธิภาพมาก เนื่องจากมีสหภาพแรงงานคอยดูแลกำกับ จึงเป็นการดีกว่าที่จะนำเงินไปลงทุนเองในตลาดทุน ซึ่งยากแก่การตรวจสอบ

ทั้งนี้ อัตราที่เลือกจ่ายเงินสะสมขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญ ซึ่งได้แก่ อัตราเงินเดือนสุทธิ รายได้เสริมอื่นๆ และค่าใช้จ่าย อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง รวมถึง หนี้สินและภาระพึ่งพิงของครอบครัว โดยปัจจัยดังกล่าว สอดคล้องกับทฤษฎีวงจรชีวิต (Life Cycle) ที่กล่าวไว้ว่า เมื่อเริ่มทำงานได้เงินเดือนน้อย ทำให้รายได้หลังหักค่าใช้จ่ายเหลือน้อย ทำให้มีการออมน้อย แต่เมื่อมีอายุมากขึ้น เงินเดือนสูงขึ้น แม้ภาระค่าใช้จ่ายจะไม่ลดลง แต่รายได้หลังหักค่าใช้จ่ายมีเหลือมากขึ้น ทำให้มีความสามารถที่จะออมมากขึ้นด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมาก เงินเดือนสูง จะเลือกอัตราร้อยละที่จ่ายเงินสะสมสูงกว่า

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 สรุปความเป็นมาและภาพรวมของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

จากสภาวะการณ์ปัจจุบันที่ประเทศในแถบเอเชียรวมถึงประเทศไทยมีโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ สืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางด้านการแพทย์ที่ทำให้ประชากรมีอายุเฉลี่ยสูงขึ้นและมีแนวโน้มว่าจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆในอีก 20 ปีข้างหน้า โดยผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 75 ปีขึ้นไปมีอัตราเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 4 ต่อปี ในขณะที่ประชากรที่มีอายุน้อยกว่า 59 ปีกลับมีสัดส่วนลดลงจากอัตราการเจริญพันธุ์ที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง แนวโน้มดังกล่าว หมายความถึง คนจะมีอายุยืนยาวมากขึ้น ซึ่งก็เท่ากับว่าระยะเวลาในการดำรงชีพหลังเกษียณของแต่ละคนก็จะมีความยาวนานขึ้นกว่าเดิม

แนวคิดเกี่ยวกับเงินออมระยะยาว เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิด *กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ* (Provident Fund) ขึ้น เพราะโครงการสวัสดิการสังคมหรือความคุ้มครองให้กับประชาชนแต่ละคนนั้นถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับความมั่นคงทางสังคมที่จำเป็นต้องทำควบคู่ไปกับการสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจ อีกทั้งเป็นการสร้างความกินดีอยู่ดีให้กับประชาชนให้ครบถ้วนสำหรับคนที่ทำงานได้และทำงานไม่ได้หรือไม่ได้ทำงานแล้ว รัฐบาลจึงได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่งจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น เพื่อเป็นการตกลงกันระหว่างรัฐวิสาหกิจกับพนักงานซึ่งถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่มอบให้กับพนักงานทุกคนเมื่อออกจากงาน ขณะที่หน่วยงานราชการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับข้าราชการเช่นกัน โดยจัดตั้งเป็น “กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)” ซึ่งเป็นการระดมเงินออมแบบผูกพันระยะยาวสม่ำเสมอตลอดระยะเวลาการทำงานเช่นเดียวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในส่วนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ผลการดำเนินงานในภาพรวมภายใต้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนโดยมอบการบริหารจัดการลงทุนสินทรัพย์ผ่าน 2 บริษัทจัดการกองทุน ได้แก่ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนกรุงไทย จำกัด (KTAM) และบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทิสโก้ (TISCO) สรุปได้

ว่า ที่ผ่านมาโดยส่วนใหญ่มีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำปีเฉลี่ยของธนาคารพาณิชย์

นอกจากนั้นยังมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่เริ่มมีการก่อตั้งขึ้นจวบจนถึงปัจจุบันทั้งในด้านของจำนวนสมาชิกและสถานะกองทุนฯ โดย ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2549 มีจำนวนสมาชิกทั้งหมด 20,800 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2548 ถึง 854 คน ในส่วนของสถานะกองทุนฯ ซึ่งประกอบด้วยส่วนของสมาชิก(เงินสะสม) รวมกับส่วนของบริษัท(เงินสมทบ) และผลประโยชน์รอการจัดสรร มีมูลค่ารวมกันทั้งสิ้นเป็น 17,551.64 ล้านบาท

5.1.2 พฤติกรรมการออมของพนักงานผ่านกองทุนฯ

ทำการศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่าง แล้วทำการประเมินผลลัพธ์จากแบบสอบถามโดยวิธีการทางสถิติ แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มๆละ 50 คน ได้แก่

1) พนักงานที่จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนฯ ร้อยละ 3 – 9 (อายุการทำงาน <20 ปี)
2) พนักงานที่จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนฯ ร้อยละ10 (อายุการทำงาน ตั้งแต่20 ปีขึ้นไป)

เมื่อทำการวิเคราะห์และประมวลผล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการเลือกอัตราร้อยละเงินสะสมค่อนข้างเกาะกลุ่ม จึงได้จัดแบ่งกลุ่มใหม่ออกเป็น 3 กลุ่มเพื่อสะดวกในการสรุปผล ได้แก่

(1) พนักงานที่เลือกอัตราเงินสะสม 3 – 5%
(2) พนักงานที่เลือกอัตราเงินสะสม 6 – 9%
(3) พนักงานที่เลือกอัตราเงินสะสม 10%

สรุปได้ว่า พนักงานการบินไทยมีพฤติกรรมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นไปตามทฤษฎีวงจรชีวิต (Life Cycle Theory) กล่าวคือ ผู้ที่เลือกจ่ายเงินสะสมที่อัตรา 3 - 5% มีจำนวนถึงร้อยละ 58 และโดยส่วนใหญ่เลือกสะสมที่อัตรา 3% รองลงมาคือ อัตรา 5% และอัตราร้อยละเงินสะสมเปอร์เซนต์เงินสะสมเฉลี่ยที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเลือกจ่ายเข้า

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ อัตรา 5.87 % สาเหตุเพราะพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุไม่มาก เป็นช่วงเริ่มวัยทำงาน ทำให้มียังมีรายได้น้อย เงินส่วนที่เหลือจากการใช้จ่ายเพื่อบริโภคแล้วนำมาเก็บออมจึงมีจำนวนน้อยตามไปด้วย

ในขณะที่อัตราที่จ่ายสะสมร้อยละ10 นั้นไม่มีกลุ่มตัวอย่างส่วนมากถึงร้อยละ 59 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31-45 ปี และมีเงินเดือนสุทธิสูง คือ ช่วงที่มากกว่า 40,000 บาท สอดคล้องกับทฤษฎีวงจรชีวิต (Life Cycle) ที่กล่าวว่า เมื่อเริ่มทำงานเงินออมจะยังน้อยแต่เมื่อมีอายุมากขึ้น ก็จะมีความสามารถในการออมเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เนื่องมาจากมีรายได้หลังหักภาระค่าใช้จ่ายสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับวัยที่เริ่มต้นทำงานใหม่ๆ ในช่วงที่อายุยังน้อยที่มีรายได้หลังหักภาระค่าใช้จ่ายน้อยกว่า ทำให้ต้องเลือกหักเงินสะสมในอัตราที่ต่ำกว่า รายได้(เงินเดือน)เพิ่มสูงขึ้น ก็จะมีเงินออมเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบในการออมอื่นๆ นอกเหนือจากการออมผ่านกองทุนฯ มีจำนวนร้อยละ 49 ซึ่งมีความต้องการที่จะหาความมั่นคงในการลงทุนส่วนนี้ เพราะส่วนมากจะเลือกนำเงินออมไปลงทุนในประเภทที่มีความเสี่ยงต่ำ ได้แก่ ฝากเงินในธนาคาร สหกรณ์ออมทรัพย์ รองลงมา คือ การลงทุนในหุ้น กองทุนรวม ที่มีผลตอบแทนและความเสี่ยงสูงขึ้น

5.1.3 **ทัศนคติของพนักงาน ที่มีต่อกองทุนฯ**

การออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สะท้อนทัศนคติของพนักงานกลุ่มตัวอย่างได้โดยสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องออมเงินไว้เพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายหลังเกษียณอายุ อีกทั้งยังเป็นการออมที่สะดวกสบาย เนื่องจากเงินสะสมสามารถหักจากซองเงินเดือนโดยตรง และเป็นการออมที่ได้รับผลตอบแทนไม่ได้มีความแตกต่างจากการออมโดยวิธีอื่น แต่มีข้อดีตรงที่ได้รับสิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีเงินได้จากเงินที่จ่ายสะสมเข้ากองทุนฯ แม้ว่าจะทราบข้อเท็จจริงที่ว่า มีข้อบังคับกองทุนฯ ที่ว่าไม่สามารถเบิกถอนเงินในส่วนที่สะสมนี้มาใช้จ่ายยามจำเป็นได้ โดยอัตราร้อยละของเงินสมทบที่บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จ่ายให้พนักงานในอัตราร้อยละ 9 หรือ 10 ค่อนข้างมีความเหมาะสม ในขณะเดียวกัน อัตราร้อยละที่บริษัทฯได้กำหนดให้พนักงานจ่ายเงินสะสมไม่เกินร้อยละ 9 หรือ 10 ตามอายุการทำงานนั้นก็มีความเหมาะสมดีแล้ว ทั้งนี้ปัจจัยที่มีส่วนในการเลือกร้อยละที่หักเงินสะสมเข้ากองทุนฯ ในแต่ละเดือนได้แก่ ภาระการผ่อนชำระหนี้ เช่น เงินกู้จากสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงาน,บัตรเครดิต แต่พนักงานไม่ค่อยได้รับทราบผลการดำเนินงานและข้อมูลทางการเงินของกองทุนฯ

5,2 ข้อจำกัดในการศึกษา

เนื่องมาจากบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีสำนักงานสาขากระจายอยู่หลายแห่ง จึงทำให้การสำรวจข้อมูลค่อนข้างมีอุปสรรค และด้วยเงื่อนไขของเวลา ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างน้อย ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้อาจมีความคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงอยู่บ้าง ซึ่งถือเป็นข้อจำกัดทางการศึกษาของงานวิจัยนี้

5.3 ข้อเสนอแนะ

เมื่อสถานะกองทุนฯ ในส่วนของการบริหารกองทุนฯเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดไว้ ผู้จัดการกองทุนฯ ควรมีการพิจารณาการนำเงินไปลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยงกลางและความเสี่ยงสูง เพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดผลตอบแทนที่สูงขึ้น ทั้งนี้จะต้องมีเพดานอัตราส่วนการลงทุนของแต่ละกลุ่มความเสี่ยงกำหนดไว้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการบริหารจัดการไว้อย่างชัดเจน เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น จากความเสี่ยงในการลงทุน อีกทั้งรัฐบาลควรมีมาตรการรับประกันความเสี่ยงและกำหนดบทลงโทษจากการลงทุนที่ผิดพลาดของผู้จัดการกองทุนฯไว้ด้วย เพื่อให้กองทุนฯ มีความมั่นคง และทำให้ผู้ออมเกิดความเชื่อมั่นในการออม/ลงทุนผ่านกองทุนฯ

อย่างไรก็ตาม การนำเงินกองทุนฯไปบริหารจัดการลงทุนในธุรกิจที่ค่อนข้างเสี่ยง เช่น หน่วยลงทุน ตราสารหนี้ธนาคารพาณิชย์ หรือกองทุนรวมที่ลงทุนในต่างประเทศ (FIF) อาจจะทำให้รายได้จากการออมในอนาคตของกองทุนฯ ได้รับความเสียหาย โดยที่ผ่านมานั้น รัฐบาลมีนโยบายที่จะให้เกิดการออมในรูปกองทุน แต่ไม่เคยมีนโยบายในเรื่องการดูแลรายได้จากการบริหารกองทุนเลย จึงเห็นควรที่จะให้มีนโยบายการรับประกันรายได้ในอนาคตของกองทุนฯ ซึ่งอาจให้มีบทลงโทษ หรือกำหนดเป็นอัตราร้อยละของจำนวนเงินที่ลงทุนที่ผู้บริหารกองทุนฯ จะต้องชดใช้ค่าเสียหายที่เกิดจากการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่ผิดพลาดไว้อย่างชัดเจน

ภาคผนวก

ผนวก ก

นิยามคำศัพท์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนซึ่งลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่ตายหรือออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน โดยลูกจ้างจะจ่ายเงินสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 2-15 ของค่าจ้าง ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายสมทบไม่น้อยกว่าอัตรา ที่ลูกจ้างสะสม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้จะมีสถานะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากทรัพย์สินของนายจ้าง การดำเนินการทั่วไปจะอยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการกองทุนซึ่งเป็นตัวแทนจากนายจ้างและลูกจ้าง และมีบริษัทจัดการที่ได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนส่วนบุคคลทำหน้าที่ในการจัดการลงทุนให้แก่กองทุน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีนโยบายการลงทุนความเสี่ยงต่ำ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เน้นการลงทุนในตราสารที่ให้รายได้ประจำ เช่น ดอกเบี้ย และให้ความสำคัญกับความมั่นคงของเงินต้น ตราสารทางการเงินที่จะนำบัตรเงินฝากธนาคาร ตราสารหนี้ที่กระทรวงการคลังค้ำประกันหรือได้รับการจัดอันดับความน่าเชื่อถือตามที่สำนักงาน ก. ล. ต. กำหนด

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีนโยบายการลงทุนเฉพาะเจาะจง

กองทุนที่มีนโยบายการลงทุนนอกเหนือไปจากนโยบายมาตรฐาน และไม่อยู่ภายใต้ข้อกำหนด เกี่ยวกับการกระจายการลงทุนตามที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด

การคำนวณจำนวนหน่วย (Unitization)

การจัดทำข้อมูลทะเบียนสมาชิก เป็นจำนวนหน่วยและมูลค่าต่อหน่วยแทนการจัดเก็บข้อมูลสมาชิกเป็นจำนวนเงินอย่างเดียวประโยชน์ของ Unitization ทำให้สมาชิกทราบถึงการดำเนินงานของกองทุนได้ชัดเจน โดยสามารถเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของกองทุนแต่ละกองได้ สามารถเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของแต่ละบริษัทจัดการได้ และที่สำคัญสมาชิกจะได้รับความเป็นธรรมอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าสมาชิกที่อยู่ในกองทุน สมาชิกที่ลาออก ตลอดจนสมาชิก

ใหม่ เนื่องจากสินทรัพย์ของกองทุนจะตีราคาตลาดและคำนวณจำนวนหน่วยให้แก่สมาชิกถี่ขึ้นมากกว่าเดิม ซึ่งตามหลักเกณฑ์ปัจจุบันกำหนดให้บริษัทจัดการต้องกำหนดวันคำนวณจำนวนหน่วยให้แก่สมาชิก อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง

ข้อบังคับกองทุน

ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยข้อบังคับกองทุนต้องมีรายการอย่างน้อย ดังนี้

1. ชื่อกองทุนต้องมีคำว่า "กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ" นำหน้า และมีคำว่า "ซึ่งจดทะเบียนแล้ว"ต่อท้าย เพื่อจะได้รู้ว่าเป็นกองทุนที่ถูกต้องตามกฎหมาย
2. ที่ตั้งสำนักงานของกองทุน
3. วัตถุประสงค์ของกองทุน
4. วิธีรับสมาชิกกองทุนสามารถกำหนดคุณสมบัติของการเป็นสมาชิกกองทุนได้ เช่น ต้องได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ หรือในช่วงทดลองงานก็สามารถสมัครเป็นสมาชิกกองทุนได้ รวมทั้งกรณีที่กองทุนยอมรับการโอนย้ายสมาชิกที่มาจากกองทุนอื่นก็ต้องกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติของสมาชิกโอนย้ายให้สอดคล้องกันด้วย
5. เงื่อนไขการสิ้นสมาชิกภาพและหลักเกณฑ์การได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของ เงินสมทบเมื่อสิ้นสมาชิกภาพ โดยที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น นายจ้างและลูกจ้างอาจร่วมกันตกลงว่า เมื่อสิ้นสมาชิกภาพ สามารถมีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ด้วยเงื่อนไขที่แตกต่างกันได้ เช่น อายุงานแตกต่างกัน เป็นต้น

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะมีคณะกรรมการกองทุนทำหน้าที่ดูแลกิจการทั่วไปของกองทุนรวมทั้งสรรหาบริษัทจัดการที่จะมาทำหน้าที่จัดการลงทุนให้แก่กองทุน คณะกรรมการกองทุนนี้จะประกอบด้วยตัวแทนที่นายจ้างแต่งตั้งและตัวแทนที่ลูกจ้างเลือกตั้ง ส่วนจำนวนของคณะกรรมการกองทุนนั้นไม่ได้กำหนดตายตัวว่าจะต้องมีจำนวนเท่าใด แต่เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส คณะกรรมการกองทุนควรประกอบไปด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้างในสัดส่วนที่เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน

ค่าธรรมเนียมการจัดการ

ค่าธรรมเนียมที่บริษัทจัดการคิดจากกองทุนรวมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในการทำหน้าที่บริหารกองทุน โดยค่าธรรมเนียมนี้จะระบุไว้ในหนังสือชี้ชวน (กรณีกองทุนรวม) หรือระบุไว้ในสัญญาแต่งตั้งบริษัทจัดการ (กรณีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ)

ความเสี่ยงเรื่องความสามารถในการชำระหนี้ (credit risk **หรือ** default risk)

ความเสี่ยงที่เกิดจากการที่ผู้ออกตราสารหนี้ไม่สามารถจ่ายคืนเงินต้นและดอกเบี้ย เงินต้นคืนแก่ผู้ถือตราสารหรือผู้ลงทุนเมื่อครบกำหนดเวลาไถ่ถอน ถ้าเป็นพันธบัตรของรัฐบาลจะไม่มีความเสี่ยงประเภทนี้

ความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราดอกเบี้ย (interest rate risk)

ความเสี่ยงจากการที่อัตราดอกเบี้ยในตลาดมีการปรับตัวผันผวนอันเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีผลให้ราคาตราสารหนี้ปรับตัวผันผวนด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอัตราดอกเบี้ย ถ้าอัตราดอกเบี้ยสูงขึ้น หมายถึง การขาดทุนจากการลงทุนในตราสารการเงิน เนื่องจากอัตราดอกเบี้ยที่สูงขึ้น มีผลทำให้ราคาของตราสารนั้น ๆ ต่ำลง

ความเสี่ยงจากการขาดสภาพคล่อง (liquidity risk)

ความเสี่ยงที่เกิดจากการที่นักลงทุนต้องการขายตราสาร แต่ขายไม่ได้ หรือ ขายได้แต่ไม่ได้ราคาตามที่กำหนดไว้

เงินรอจัดสรร

เงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินสะสมและเงินสมทบ ที่ยังไม่สามารถจัดสรรให้แก่สมาชิกได้ โดยอาจมีสาเหตุจากยังไม่ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสมาชิก หรือ ความไม่ครบถ้วนของทะเบียนสมาชิกจึงเก็บรวบรวมไว้เป็นสินทรัพย์ของกองทุนเพื่อรอการดำเนินการต่อไป

เงินสะสม

เงินส่วนที่ลูกจ้างสมัครใจจ่ายเข้ากองทุนเพื่อตนเอง ตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับกองทุน โดยกฎหมายกำหนดไว้อัตราร้อยละ 2-15 ของค่าจ้าง ซึ่งนายจ้างจะหักจากค่าจ้างเข้ากองทุน ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง

เงินสมทบ

เงินส่วนที่นายจ้างสมัครใจจ่ายเข้ากองทุนเพื่อลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับกองทุน โดยกฎหมายกำหนดในอัตราร้อยละ2-15 ของค่าจ้างซึ่งต้องไม่น้อยกว่าอัตราเงินสะสมของสมาชิก

บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม

บริษัทหลักทรัพย์ที่ได้ใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ ประเภทจัดการกองทุนรวม (บลจ.) ซึ่งจัดตั้งกองทุนและออกหน่วยลงทุนเสนอขายแก่ผู้ลงทุนทั่วไป ซึ่งเรียกกว่าผู้ถือหน่วยลงทุน เงินทุนที่ระดมได้จากการขายหน่วยลงทุน บลจ. จะนำไปลงทุนเพื่อหาผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ถือหน่วยลงทุน

บริษัทจัดการ

ธนาคารพาณิชย์ บริษัทจัดการ บริษัทเงินทุน บริษัทประกัน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน หรือบริษัทตั้งใหม่ ที่ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทจัดการกองทุนส่วนบุคคล และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารจัดการเงินของกองทุน โดยนำไปลงทุนเพื่อให้ออกดอกออกผล เพื่อประโยชน์แก่สมาชิกกองทุน

มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (NAV)

มูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนรวมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะสะท้อนถึงมูลค่าการลงทุนของกองทุนตามราคาตลาด หักด้วยค่าใช้จ่ายค้างจ่ายทั้งสิ้นของกองทุน โดย NAV จะเปลี่ยนแปลงไปขึ้นอยู่กับราคาตลาดของตราสารที่ลงทุนในแต่ละขณะ

มูลค่าตามราคาตลาด (Mark to Market)

การตีราคาทรัพย์สินตามราคาตลาด เช่น หุ้นที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ จะตีราคาโดยใช้ราคาปิด ณ สิ้นวันคำนวณมูลค่า เป็นต้น ซึ่งการตีราคาตลาดดังกล่าว ถือว่าเป็นเพียงการวัดค่าหรือประมาณค่าของเงินลงทุนของกองทุนตามมูลค่ายุติธรรม เพื่อใช้ในการคำนวณมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุน และเพื่อกำหนดเป็นมูลค่าต่อหน่วยของกองทุนในการคำนวณเพิ่มจำนวนหน่วยเมื่อรับเงินเข้ากองทุนหรือการคำนวณลดจำนวนหน่วยเมื่อจ่ายเงินออกจากกองทุน

วันคำนวณจำนวนหน่วย (Trade Date)

วันที่คณะกรรมกองทุนและบริษัทจัดการตกลงกันในสัญญาว่า จะใช้มูลค่าต่อหน่วย ณ วันใด ในการคำนวณจำนวนหน่วยให้แก่สมาชิกในกรณีมีการนำส่งเงินเข้ากองทุนและกรณีการจ่าย เงินออกจากกองทุนให้แก่สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพ โดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กำหนดให้บริษัทจัดการต้องจัดให้มีวัน trade date อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อให้บริษัทจัดการใช้ข้อมูลค่าต่อหน่วยที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุดทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและประโยชน์ของบุคคลที่ยังเป็นสมาชิกอยู่และสิ้นสมาชิกภาพจากกองทุนไปแล้ว

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ส.ก.ส) เรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า Association of Provident Fund (A.O.P.) จัดตั้งขึ้นในปี 2543 เป็นการรวมตัวกันของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่าง ๆ โดยเริ่มแรกจากการรวมตัวของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ ต่อมาจึงขยายการรับสมาชิกในภาคเอกชน มีวิสัยทัศน์เป็นศูนย์รวมพลังและความคิด ที่มุ่งสู่การพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนและเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารระหว่างสมาชิก

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์จากเงินสมทบ (Vesting)

หลักเกณฑ์ที่แสดงสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์จากเงินสมทบจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อลูกจ้างเกษียณอายุ หรือออกจากงาน เงื่อนไขนี้จะกำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุน ซึ่งโดยทั่วไปมักจะอิงกับอายุงานกำหนดในลักษณะเป็นขั้นบันได เช่น ถ้าทำงานไม่เกิน 3 ปีจะไม่มีสิทธิได้ รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ ทำงาน 3-5 ปี ได้ 50% ทำงานเกิน 5 ปีได้ 100% เป็นต้น

หุ้น

หลักทรัพย์ที่บริษัทออกจำหน่ายเพื่อระดมเงินทุนมาดำเนินกิจการ ผู้ถือหุ้นสามัญมีสิทธิร่วมเป็นเจ้าของบริษัท มีสิทธิออกเสียงลงมติในที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อเลือกตั้งกรรมการบริษัท ร่วมตัดสินใจในนโยบายการดำเนินงานของบริษัทและร่วมตัดสินใจในปัญหาสำคัญของบริษัท ผู้ถือหุ้นสามัญจะได้รับผลตอบแทนในรูปเงินปันผล (Dividend) เมื่อราคาหุ้นเพิ่มสูงขึ้นตามศักยภาพของบริษัท และมีโอกาสได้รับสิทธิจองซื้อหุ้นออกใหม่ (Right) เมื่อบริษัทเพิ่มทุนขยายกิจการ หากบริษัทเลิกกิจการ ก็จะได้รับส่วนแบ่งในสินทรัพย์ของบริษัทจากยอดสุทธิหลังจากชำระคืนเจ้าหนี้และพันธะต่าง ๆ หมดแล้ว หุ้นสามัญมีอีกชื่อหนึ่งว่า Ordinary Share

อัตราเงินทดแทน (Replacement Ratio)

อัตราส่วนเงินที่ควรจะมีไว้ใช้ในวัยเกษียณเมื่อเทียบกับจำนวนเงินที่ตัวเอง(ลูกจ้าง)ใช้จ่ายในปัจจุบัน ส่วนใหญ่จะพูดกันว่าถ้าเราเกษียณเราควรมีเงินทองไว้ใช้จ่ายรายเดือนหรือรายปีได้เท่ากับร้อยละ 60 - 70 ของเงินค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน

ผนวก ข

การประมวลผลลัพธ์จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรม SPSS

ตารางที่ 1

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกอัตราร้อยละที่สะสมระดับต่างๆ แยกตามเพศ

	PERCENT							Total
SEX	3	4	5	6	7	9	10	
male	11	1	6	3	1	10	0	32
female	22	0	18	4	2	9	13	68
Total	33	1	24	7	3	19	13	100

ตารางที่ 2

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกอัตราร้อยละที่สะสมระดับต่างๆ แยกตามช่วงอายุ

		PERCENT							Total
		3	4	5	6	7	9	10	
age	<30	5	0	3	1	0	2	0	11
	31-45	25	1	14	5	2	15	0	62
	46-60	3	0	7	1	1	2	13	27
Total		33	1	24	7	3	19	13	100

ตารางที่ 3

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกอัตราร้อยละที่สะสมระดับต่างๆ

แยกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล

	PERCENT							Total
family	3	4	5	6	7	9	10	
NONE	3	0	1	0	0	1	0	5
1	2	0	4	0	1	3	0	10
2	8	0	8	2	0	3	6	27
>= 3	20	1	11	5	2	12	7	58
Total	33	1	24	7	3	19	13	100

ตารางที่ 4

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกอัตราร้อยละที่สะสมระดับต่างๆ แยกตามตำแหน่งงาน

	PERCENT							Total
position	3	4	5	6	7	9	10	
1	14	0	8	2	0	8	0	32
2	14	1	8	4	2	8	4	41
3	5	0	8	0	1	3	9	26
4	0	0	0	1	0	0	0	1
Total	33	1	24	7	3	19	13	100

ตารางที่ 5

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกอัตราร้อยละที่สะสมระดับต่างๆ แยกตามระดับรายได้

		PERCENT							Total
		3	4	5	6	7	9	10	
salary	< 10,000	6	1	2	0	0	3	0	12
	10,001-20,000	12	0	8	2	0	7	0	29
	20,001-30,000	7	0	4	2	2	5	0	20
	30,001-40,000	5	0	7	2	0	2	2	18
	> 40,001	3	0	3	1	1	2	11	21
Total		33	1	24	7	3	19	13	100

ตารางที่ 6

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกอัตราร้อยละที่สะสมระดับต่างๆ แยกตามระดับการศึกษา

		PERCENT							Total
		3	4	5	6	7	9	10	
edu	1	8	0	6	3	0	7	4	28
	2	15	1	15	0	2	10	9	52
	3	10	0	3	4	1	2	0	20
Total		33	1	24	7	3	19	13	100

ตารางที่ 7

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกอัตราร้อยละที่สะสมระดับต่างๆ แยกตามอายุการทำงาน (ปี)

	PERCENT							Total
work	3	4	5	6	7	9	10	
1	4	0	1	0	0	3	0	8
2	1	0	1	0	0	0	0	2
5	1	0	0	0	0	0	0	1
6	0	0	2	0	0	0	0	2
7	4	0	0	2	0	1	0	7
9	0	1	2	0	0	3	0	6
10	8	0	4	2	1	3	0	18
11	0	0	0	0	0	1	0	1
12	5	0	2	0	1	1	0	9
13	0	0	0	0	0	1	0	1
15	0	0	1	2	0	1	0	4
16	2	0	1	0	0	2	0	5
17	1	0	0	0	0	0	0	1
18	0	0	0	0	0	1	0	1
20	3	0	2	0	1	0	0	6
21	0	0	3	0	0	0	0	3
23	2	0	0	0	0	0	0	2
24	0	0	4	0	0	2	0	6
25	1	0	1	0	0	0	4	6
28	0	0	0	0	0	0	2	2
29	1	0	0	0	0	0	0	1
30	0	0	0	1	0	0	5	6
33	0	0	0	0	0	0	2	2
Total	33	1	24	7	3	19	13	100

ตารางที่ 8

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกอัตราร้อยละที่สะสมระดับต่างๆ แยกตามค่าใช้จ่าย

	PERCENT							Total
expense	3	4	5	6	7	9	10	
0	6	0	3	2	0	0	3	14
3,000	1	0	0	0	0	0	0	1
4,500	1	0	0	0	0	0	0	1
5,000	2	0	1	0	0	0	0	3
6,000	0	0	0	0	0	1	0	1
7,000	2	0	0	0	0	1	0	3
7,500	0	0	0	0	0	1	0	1
8,000	0	0	0	0	0	2	0	2
9,500	0	0	2	0	0	0	0	2
10,000	9	1	2	0	0	1	1	14
12,000	2	0	0	1	1	0	0	4
13,000	0	0	0	0	0	1	2	3
14,000	0	0	3	0	0	0	0	3
15,000	2	0	3	1	0	2	0	8
17,000	0	0	0	0	1	1	0	2
18,000	2	0	0	0	0	0	0	2
20,000	3	0	3	2	1	3	0	12
21,000	0	0	1	0	0	0	0	1
25,000	2	0	2	0	0	0	1	5
26,000	0	0	0	0	0	1	0	1
30,000	0	0	2	0	0	3	1	6
35,000	0	0	0	0	0	1	2	3
37,000	0	0	0	0	0	1	0	1
40,000	1	0	0	0	0	0	3	4
100,000	0	0	2	1	0	0	0	3
Total	33	1	24	7	3	19	13	100

ตารางที่ 9

จำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับรายได้ต่างๆ แยกตามจำนวนปีที่ทำงาน

ช่วงเงินเดือน	จำนวนปีที่ทำงาน (อายุงาน)																							Total
	1	2	5	6	7	9	10	11	12	13	15	16	17	18	20	21	23	24	25	28	29	30	33	
< 10,000	6	0	0	0	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	12
10,001-20,000	2	2	1	2	6	1	7	0	2	1	2	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	29
20,001-30,000	0	0	0	0	0	2	9	1	5	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20
30,001-40,000	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2	1	0	0	3	2	4	0	0	0	2	0	18
> 40,001	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	3	0	0	2	6	2	0	4	2	21
Total	**8**	**2**	**1**	**2**	**7**	**6**	**18**	**1**	**9**	**1**	**4**	**5**	**1**	**1**	**6**	**3**	**2**	**6**	**6**	**2**	**1**	**6**	**2**	**100**

ตารางที่ 10

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกอัตราร้อยละที่สะสมระดับต่างๆ แยกตามรายได้อื่น

	PERCENT							Total
income	3	4	5	6	7	9	10	
0	22	1	9	5	2	14	6	59
1,200	0	0	1	0	0	0	0	1
2,000	1	0	2	0	0	0	0	3
2,900	0	0	1	0	0	0	0	1
3,000	2	0	1	0	0	1	0	4
4,000	1	0	1	0	0	0	0	2
5,000	1	0	0	0	0	0	0	1
10,000	3	0	3	1	1	0	0	8
12,000	0	0	1	0	0	1	0	2
15,000	0	0	1	0	0	0	0	1
17,000	0	0	0	1	0	0	0	1
20,000	2	0	0	0	0	1	0	3
25,000	0	0	0	0	0	0	4	4
30,000	1	0	0	0	0	0	0	1
40,000	0	0	0	0	0	0	3	3
50,000	0	0	4	0	0	2	0	6
Total	33	1	24	7	3	19	13	100

ตารางที่ 11

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกอัตราร้อยละที่สะสมระดับต่างๆ แยกตามการออม

	PERCENT							Total
saving	3	4	5	6	7	9	10	
1	15	1	18	3	1	11	2	51
2	18	0	6	4	2	8	11	49
Total	33	1	24	7	3	19	13	100

หมายเหตุ : ตัวแปร saving ในตาราง กำหนดให้

1 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างไม่มีการออมในรูปแบบอื่นๆเลย

2 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีการออมในรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 12

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกอัตราร้อยละที่สะสมระดับต่างๆ แยกตามระดับตำแหน่ง

position			PERCENT							Total
			3	4	5	6	7	9	10	
1	salary	< 10,000	4		1	0		3		8
		10,001-20,000	8		6	2		3		19
		20,001-30,000	1		1	0		2		4
		30,001-40,000	1		0	0		0		1
	Total		14		8	2		8		32
2	salary	< 10,000	1	1	1	0	0	0	0	3
		10,001-20,000	4	0	2	0	0	3	0	9
		20,001-30,000	6	0	2	2	2	3	0	15
		30,001-40,000	2	0	3	2	0	2	2	11
		> 40,001	1	0	0	0	0	0	2	3
	Total		14	1	8	4	2	8	4	41
3	salary	< 10,000	1		0		0	0	0	1
		10,001-20,000	0		0		0	1	0	1
		20,001-30,000	0		1		0	0	0	1
		30,001-40,000	2		4		0	0	0	6
		> 40,001	2		3		1	2	9	17
	Total		5		8		1	3	9	26
4	salary	> 40,001				1				1
	Total					1				1

ผนวก ค

แบบสอบถามเรื่อง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

พนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

แบบสอบถามนี้ สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยของนักศึกษาโครงการเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จึงขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงอย่างครบถ้วน ทั้งนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้ถือเป็นความลับและจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น และขอขอบพระคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

โปรดตอบแบบสอบถาม โดยใส่เครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

---

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 31 – 45 ปี ☐ 46 – 60 ปี
3. ระดับการศึกษา
   - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
   - ☐ ปริญญาโท หรือเทียบเท่า
   - ☐ ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า
4. จำนวนสมาชิกในครอบครัวรวมถึงบุคคลที่ท่านต้องดูแล
   - ☐ ไม่มี
   - ☐ 1 คน
   - ☐ 2 คน
   - ☐ ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป
5. อายุการทำงานที่บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ..... ปี
   อายุการทำงาน ที่เหลือ (นับจนถึงอายุ 60 ปี) ..... ปี
6. ระดับตำแหน่ง
   - ☐ Clerk , Senior Clerk หรือเทียบเท่า
   - ☐ Supervisor , Senior Supervisor หรือเทียบเท่า
   - ☐ Assisitant , Division Manager หรือเทียบเท่า
   - ☐ Department Manager , Director ขึ้นไป

7. อัตราเงินเดือนสุทธิ หลังหักค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 10,001 - 20,000 บาท

☐ 20,001- 30,000 บาท ☐ 30,001 – 40,000 บาท

☐ 40,001 ขึ้นไป

8. รายได้อื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ..... บาท

แยกเป็น ก) รายได้จากบริษัท ..... บาท

ข) รายได้ส่วนตัว ..... บาท

9. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในแต่ละเดือน ..... บาท

10. ภาระการผ่อนชำระหนี้ระยะยาว ต่อเดือน (เช่น บ้าน รถ ฯลฯ) .....บาท

11. ท่านมีแบบแผนในการออม นอกเหนือจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือไม่

ก. ไม่มี

ข. มี โดยมีรูปแบบในการออม (เช่น หุ้น พันธบัตร กองทุนรวม ฯลฯ) คือ

1) ..... จำนวนเงิน .....บาท

2) ..... จำนวนเงิน .....บาท

3) ..... จำนวนเงิน .....บาท

12. ปัจจุบันท่านเลือกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ..... % ของเงินเดือน

เพราะ .....

13. โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่กำหนดให้ โดยเลือกระดับที่ตรงกับความรู้สึกท่านมากที่สุด ในการเลือกอัตราเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน

ปัจจัย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.ท่านคิดว่าเป็นการออมที่สะดวก เนื่องจากเงินสะสมหักจากซองเงินเดือนโดยตรง					
2.ท่านคิดว่ามีความจำเป็นที่จะต้องออมเงินไว้กับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน					
3.ท่านคิดว่าเป็นการออมที่ได้รับผลตอบแทนมากกว่าการออมโดยวิธีอื่น					
4.ท่านทราบว่าได้รับสิทธิในการลดหย่อนภาษีเงินได้จากเงินที่สะสมเข้ากองทุนฯ					
5.ท่านคิดว่าภาระการผ่อนชำระหนี้ เช่น เงินกู้สหกรณ์ ,บัตรเครดิต มีส่วนสำคัญในการเลือกร้อยละการหักเงินสะสมเข้ากองทุนฯ					
6.ท่านเห็นด้วยกับข้อบังคับกองทุนฯ ที่ว่าไม่สามารถเบิกถอนมาใช้ยามจำเป็นได้					
7.ท่านไม่เห็นความจำเป็นในการต้องออมเงินไว้เพื่อใช้หลังเกษียณอายุ					
8.ท่านคิดว่าอัตราร้อยละที่กำหนดให้หักเงินสะสมไม่เกิน ร้อยละ 9 หรือ 10 เหมาะสมดี					
9.ท่านคิดว่าอัตราร้อยละของเงินสมทบที่บริษัทจ่ายให้ ในอัตราร้อยละ 9 หรือ 10 มีความเหมาะสมดีแล้ว					
10.ท่านทราบผลการดำเนินงานและข้อมูลทางการเงินของกองทุนฯ โดยตลอด					

บรรณานุกรม

หนังสือและบทความในหนังสือ

กองนโยบายการออมและการลงทุน สำนักงานเศรษฐกิจ กระทรวงการคลัง. 2540. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ .กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โรงงานไพ่กรมสรรพสามิต.

กัลยา วานิชบัญชา. การวิเคราะห์สถิติด้วยโปรแกรม SPSS Version 7-10 . พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คู่มือสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว .2542

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2548 . การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS Version 10-13 . พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.อินเตอร์ พริ้นท์.

เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มัลลิกา บุนนาค. สถิติเพื่อการตัดสินใจ . พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนา สายคณิต. 2542. มหเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น .พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

<u>เอกสารอื่น ๆ</u>

รายงานเศรษฐกิจรายไตรมาสและรายเดือนของธนาคารแห่งประเทศไทย ประจำปี 2538– 2548.

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) 2545. รายงานประจำปี 2544 ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียน. กรุงเทพมหานคร.

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) 2546. รายงานประจำปี 2545 ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียน. กรุงเทพมหานคร.

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) 2547. รายงานประจำปี 2546 ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียน. กรุงเทพมหานคร.

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) 2548. รายงานประจำปี 2547 ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียน. กรุงเทพมหานคร.

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).2549. รายงานรายไตรมาส และประกาศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียน. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.). <u>สำรองเลี้ยงชีพเพื่ออนาคต</u> .กรุงเทพมหานคร.

ธมลวรรณ จันทร์อุไร, พฤติกรรมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน ซึ่งจดทะเบียนแล้ว กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ; งานวิจัยเฉพาะเรื่อง เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

ทน จตุพรจรัสจรัส , ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเปอร์เซ็นต์การสะสมเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ; งานวิจัยเฉพาะเรื่อง เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2546.

ตรีนุช ชัยสนิท,การศึกษาโครงสร้างและการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในประเทศไทย; งานวิจัยเฉพาะเรื่อง เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547.

นัยนา ไพสินชัยอารี, การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนรวมในประเทศไทย กรณีศึกษา : กองทุนรวมตราสารหนี้ ช่วงปี พ.ศ.2543-2545 ;งานวิจัยเฉพาะเรื่อง เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

รัตติกาล สินหนัง , กบข....ประสิทธิภาพในการบริหารงาน ผลประโยชน์ข้าราชการและภาระทางการคลัง ; งานวิจัยเฉพาะเรื่อง เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

Books

Eugene F. Brigham and Joel F. Houston. Fundamentals of Financial Management . Chapter 5 .Page 54

John Maynar Keynes. 1936. The General Theory of Employment Interest and Money. London : Mcmillan and Co.

Website

www.thaisphere.com/tgprovident

www.settrade.com