

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่เกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในปี 2540-2541 ส่งผลให้พนักงานในบริษัทเอกชนจำนวนมากต้องออกจากงานด้วยสาเหตุการเลิกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทเอกชนต่างต้องการลดต้นทุนและลดภาระค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานเพื่อประคับประคองธุรกิจของตนให้อยู่รอด โดยเฉพาะธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ซึ่งได้รับผลกระทบมากที่สุด แม้ว่าพนักงานที่ถูกเลิกจ้างจะได้รับเงินชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้วก็ตาม แต่ด้วยสภาพการณ์ในขณะนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อจิตใจและความมั่นคงทางการเงินของพนักงาน เพราะพวกเขาต่างมีภาระค่าใช้จ่ายทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และภาระหนี้สินต่าง ๆ ที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในการผ่อนบ้าน ผ่อนรถยนต์ เงินกู้ยืม เป็นต้น เมื่อเวลาผ่านไปสักระยะหากหางานใหม่หรือเลือกที่จะประกอบอาชีพเองไม่ได้ เงินชดเชยที่ได้มามีจำนวนลดลงและหมดไปในที่สุด

หรือในกรณีที่พนักงานครบเกษียณอายุและออกจากงานแล้ว แน่ใจว่ายังมีความจำเป็นต้องใช้เงินอีกมาก ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตตามปกติ ค่ารักษาพยาบาลตนเองในวัยชรา ยิ่งหากอยู่ในสถานะภาพโสดด้วยแล้ว จะต้องดูแลตนเองอย่างดี มิฉะนั้นจะกลายเป็นภาระของสังคมหากเลี้ยงดูตนเองไม่ได้ ดังนั้นหากมีการจัดสรรการใช้เงินอย่างเป็นระบบและมีการออมอย่างต่อเนื่อง ช่วงบั้นปลายของชีวิตพวกเขาจะอยู่อย่างสบายยิ่งขึ้น

การมีการวางแผนการออมที่ดีย่อมส่งผลให้พนักงานที่ถูกเลิกจ้างรวมไปถึงพนักงานที่ยังทำงานอยู่หรือครบเกษียณอายุมีความมั่นคงทางการเงิน เมื่อพวกเขาต้องออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใดหรือเมื่อใดก็ตามจะช่วยให้ลดปัญหาต่าง ๆ ได้ เช่น ความเครียด สุขภาพ และปัญหาอาชญากรรม

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพถือเป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับการออมของพนักงานในขณะที่ยังทำงานอยู่ในบริษัทเอกชน เนื่องจากเป็นสวัสดิการที่บริษัทจัดให้โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ เป็นเงินสำรองเพื่อนำไปใช้จ่ายเมื่อต้องออกจากงาน ซึ่งหากพนักงานเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีการออมแล้วพนักงานท่านนั้นก็จะมี ความมั่นคงทางการเงินและมีความสุข

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเริ่มมีการจัดตั้งขึ้นในประเทศไทยก่อนปี 2527 และในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 ได้มีการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้น ต่อมาในปี 2530 ได้มีการออกพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นผู้รักษาการและมีอำนาจหน้าที่กำกับและดูแลทั่วไป ซึ่งการจัดการกองทุนนั้นได้แต่งตั้งให้สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง เป็นนายทะเบียนกองทุน ต่อมากระทรวงการคลังได้มีดำริที่จะโอนงานการกำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากสำนักงานเศรษฐกิจการคลังมายังสำนักงาน ก.ล.ต. เนื่องจากเล็งเห็นว่า การจัดการลงทุนในประเทศไทยในขณะนั้น ได้แก่ กองทุนรวมและกองทุนส่วนบุคคล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.ล.ต. อยู่แล้ว การรับหน้าที่กำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มอีกประเภทหนึ่งจึงมีความเหมาะสมและจะทำให้หลักเกณฑ์การประกอบธุรกิจมีมาตรฐานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เพื่อให้การจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.ล.ต. ซึ่งพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2542 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2543

บริษัท กฤษดามหานคร จำกัด (มหาชน) จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 เมื่อปี 2536 ภายใต้ชื่อ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลุ่มกฤษดานคร ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ซึ่งเป็นกองทุนเดี่ยว (Single Fund) โดยมีบริษัทนายจ้างรายเดียวคือ กลุ่มกฤษดานคร ต่อมาช่วงระหว่างปี 2540-2542 บริษัทได้ดำเนินการขอระงับการดำเนินการของกองทุนเป็นการชั่วคราวจากสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง ในฐานะนายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และได้รับอนุมัติจากนายทะเบียนให้ดำเนินการตามที่ขอได้ และถัดมาในเดือน มกราคม 2543 บริษัทก็ได้ส่งเงินเข้ากองทุนตามปกติ จนถึงต้นปี 2544 สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีจำนวนลดลง บริษัทจึงได้โอนย้ายกองทุนไปรวมกับนายจ้างรายอื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นกองทุนรวม (Pooled Fund) เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2544 ภายใต้ชื่อ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เกษียณมั่งคั่ง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยมีบริษัทนายจ้างหลายรายร่วมกันจัดตั้ง ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์จากการมีบริษัทอื่นมาร่วมเฉลี่ยค่าใช้จ่ายและทำให้เงินกองทุนมีขนาดใหญ่ขึ้น อีกทั้งมีโอกาสในการเลือกลงทุนในหลักทรัพย์ได้หลากหลายขึ้น ผลก็คือ เพิ่มโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนมากขึ้นด้วย

จำนวนพนักงานและจำนวนผู้ที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัท ตั้งแต่ปี 2546-30 มิถุนายน 2549 เปรียบเทียบได้ดังนี้

ตารางที่ 1.1
จำนวนพนักงานและจำนวนผู้ที่สมัครเป็นสมาชิก
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทตั้งแต่
ปี 2546–30 มิถุนายน 2549

ช่วงเวลา (ทุก 6 เดือน)	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนสมาชิกกองทุน (คน)	ร้อยละ
มิถุนายน 46	132	70	53.03
ธันวาคม 46	142	75	52.82
มิถุนายน 47	143	68	47.55
ธันวาคม 47	135	63	46.67
มิถุนายน 48	135	65	48.15
ธันวาคม 48	119	67	56.30
มิถุนายน 49	104	59	56.73

เมื่อเทียบเปอร์เซ็นต์การเป็นสมาชิกกองทุน ตั้งแต่ มิถุนายน 46-ธันวาคม 47 จะพบว่า มีอัตราลดลง และเริ่มเพิ่มขึ้นตั้งแต่ มิถุนายน 2547 จนถึงปัจจุบัน แต่ก็ถือได้ว่าเป็นอัตราที่ใกล้เคียงกับพนักงานผู้ที่ไม่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน จึงทำให้สนใจศึกษาถึงสาเหตุที่พนักงานเลือกจะตัดสินใจหรือไม่ตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุน และเป็นที่มาของการศึกษาในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงาน บริษัท กฤษตามหานคร จำกัด (มหาชน) ในการสมัครหรือไม่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. เพื่อศึกษาความรู้และความเชื่อมั่นของพนักงานต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมพนักงานให้สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงสาเหตุของการสมัครและไม่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนปัจจัยที่ทำให้พนักงานตัดสินใจสมัครหรือไม่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัท กฤษตามหานคร จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคล (ข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน) และความแตกต่างของปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การกับการสมัครและไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยจะทำการศึกษาพนักงานของ บริษัท กฤษตามหานคร จำกัด (มหาชน)

คำจำกัดความของการศึกษา

1. บริษัท หมายถึง บริษัท กฤษตามหานคร จำกัด (มหาชน)
2. พนักงาน หมายถึง พนักงานของบริษัทระดับพนักงานถึงผู้จัดการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. สมาชิก หมายถึง พนักงานผู้ที่ได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว
4. กองทุน หมายถึง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพบริษัท กฤษตามหานคร จำกัด (มหาชน)