

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาถึงการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน บริษัท กฤษตามหานคร จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยได้ดังนี้

1. แนวคิดเรื่องการออมเงิน
2. ทฤษฎีเสาหลักของธนาคารโลก
3. แนวคิดเรื่องค่าตอบแทน
4. ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ
5. ทฤษฎี ERG
6. ทฤษฎีการตัดสินใจแบบพฤติกรรมศาสตร์
7. แนวคิดเรื่องการตัดสินใจ
8. แนวคิดเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
9. ข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัท กฤษตามหานคร จำกัด (มหาชน)

1. แนวคิดเรื่องการออมเงิน

การออม คือ รายได้เมื่อหักรายจ่ายแล้วจะมีส่วนซึ่งเหลืออยู่ ส่วนของรายได้ที่เหลืออยู่ซึ่งไม่ได้ถูกใช้สอยออกไปเรียกว่าเงินออม $Incomes - Expenses = Savings$ (“การออม,” ออนไลน์, 2549)

โดยทั่วไปการออมจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีรายได้มากกว่าการจ่ายของเขา ทางที่จะเพิ่มเงินออมให้แก่บุคคล อาจทำได้โดยการพยายามหาทางเพิ่มรายได้ให้มากขึ้นด้วยการทำงานมากขึ้น ใช้เวลาว่างในการหารายได้พิเศษ หรือปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมีรายได้สูงขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้การลดรายจ่ายลงด้วยการรู้จักใช้จ่ายเท่าที่จำเป็นและเหมาะสมก็จะทำให้มีการออมเกิดขึ้นได้เหมือนกัน เงินออมเป็นปัจจัยที่จะทำให้เป้าหมายซึ่งบุคคลกำหนดไว้ในอนาคตบรรลุจุดประสงค์ นอกจากนี้เงินออมยังใช้สำหรับแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนทางการเงิน

ที่อาจเกิดขึ้นอย่างคาดไม่ถึงของบุคคลด้วย ดังนั้นบุคคลจึงควรมีการออมอย่างสม่ำเสมอในชีวิต ซึ่งปัจจัยสำคัญในการออม คือ

1. ผลตอบแทนที่ผู้ออมได้รับจากการออม ยิ่งผลตอบแทนในการออมเพิ่มมากขึ้นเท่าใด ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมีการออมเพิ่มขึ้นมากเช่นกัน
2. รายได้ส่วนบุคคลสุทธิ ผู้ที่มีรายได้คงที่แน่นอนเป็นประจำทุกเดือนในจำนวนที่ไม่สูงมากนัก จำนวนเงินออมที่กันไว้อาจเป็นเพียงจำนวนน้อยตามอัตราส่วนของรายได้ที่มีอยู่
3. ความแน่นอนของจำนวนรายได้ในอนาคตหลังการเกษียณอายุ

2. ทฤษฎีเสาหลักของธนาคารโลก

ระบบการออมเพื่อเกษียณอายุหรือระบบบำนาญที่ธนาคารโลกนำมาเป็นแนวคิดและเสนอเป็นการทั่วไป สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ที่เรียกกันว่าทฤษฎีเสาหลัก 3 ต้น (Three Pillars) ("กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ," ออนไลน์, 2549)

1. 1st Pillar: Public mandated, Publicly managed, Defined benefit system เป็นระบบแบบบังคับโดยประชาชนจ่ายส่วนหนึ่งและรัฐจะจ่ายเงินอุดหนุนอีกส่วนหนึ่ง บริหารโดยหน่วยงานของรัฐกำหนดผลประโยชน์เป็นอัตราขั้นต่ำที่สมาชิกจะได้รับ ในประเทศไทย ได้แก่ กองทุนชราภาพของระบบประกันสังคม

2. 2nd Pillar: Public mandated, Privately managed, Defined contribution system เป็นระบบแบบบังคับ โดยรัฐบังคับให้ประชาชนออมเพื่อเพิ่มหลักประกันในยามชราโดยอาศัยผลแห่งการทำงานของตนเอง รูปแบบการออมเป็นบัญชีรายบุคคล เอกชนเป็นผู้บริหาร ในประเทศไทยมีกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ซึ่งน่าจะจัดได้ว่าเป็นเสาหลักต้นที่ 2 แต่จำกัดขอบเขตบังคับใช้กับราชการเท่านั้น นอกจากนี้กระทรวงการคลังอยู่ระหว่างการเสนอหลักการเพื่อออกกฎหมายจัดตั้งกองทุนภาคบังคับสำหรับแรงงานภาคเอกชนเพื่อให้มีหลักประกันในการดำรงชีพเช่นเดียวกับข้าราชการ

3. 3rd Pillar: Privately managed, Voluntary savings, Defined contribution system เป็นระบบการออมแบบสมัครใจ รูปแบบการออมเป็นบัญชีรายบุคคล เอกชนเป็นผู้บริหาร รัฐให้การสนับสนุนด้วยการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี ในประเทศไทย ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ

ทฤษฎีเสาหลัก 3 ต้นเปรียบเสมือนตาค่ายที่จะรองรับผู้ที่ออมเงินให้สามารถใช้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างไม่ลำบาก การออมเงินผ่านเสาหลักต้นที่ 1 อาจมีเงินออมน้อยไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่นับวันจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ และในอนาคตรัฐบาลมีภาระมากขึ้นสวัสดิการจากกองทุนประกันสังคมอาจลดลงหรือมีจำกัดไม่เพียงพอ จึงควรต้องมีเสาหลักต้นที่ 3 ที่ใช้หลักการพึ่งตนเองรองรับไว้เพื่อความอุ่นใจได้ว่าผู้ที่จะออมจะมีเงินก้อนไว้ใช้เพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น

3. แนวคิดเรื่องค่าตอบแทน

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, น. 42-45) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญคือ

1. การจ่ายค่าตอบแทนขั้นมูลฐาน (Base Pay) เมื่อเริ่มงานที่กำหนดให้ปฏิบัติเป็นปกติ ด้วยการแบ่งงานที่ปฏิบัติออกเป็นหมวดหมู่ต่าง ๆ

2. การจ่ายประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ (Fringe Benefits) ที่นอกเหนือจากค่าจ้าง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นการประกันประเภทต่าง ๆ (Insurance) การจ่ายเงินประเภทพิเศษ (Premium Payment) การจ่ายเงินในกรณีไม่ได้ทำงาน (Pay for Time not Worked) เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันลาป่วย วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น และบริการต่าง ๆ (Services) สำหรับพนักงาน

3. การจ่ายเพื่อการจูงใจ (Incentive Pay) ได้แก่ การจ่ายเงินพิเศษที่นอกเหนือจากการจ่ายขั้นมูลฐาน เป็นการจ่ายให้กับพนักงานแต่ละคนที่มีความสามารถและความพยายามเพิ่มผลผลิต ส่วนมากกำหนดขึ้นโดยพิจารณาจากความสามารถของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างสอดคล้องกับแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กร

อย่างไรก็ตาม อาจจำแนกผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้เป็น 5 ประเภทด้วยกันคือ

1. ค่าจ้าง/เงินเดือน ซึ่งตามปกติคือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นสูงสุดในการบริหารงานเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนอื่น ๆ เพราะเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรได้นานเนื่องจากเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด

2. แรงจูงใจประจำปีหรือที่รู้จักกันดีว่าโบนัส มาตรฐานการจ่ายที่นิยมใช้กันตามปกติคือ การจ่ายให้ปีละหนึ่งครั้ง หรือปัจจุบันมีการปรับเป็นปีละ 2-3 ครั้ง อัตราการจ่ายอาจจะให้สูงสุดปีละ 1-8 เดือน ถือเป็นเรื่องที่จ่ายให้ตามประเพณี และเนื่องในโอกาสต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับแต่ละ

ประเทศว่าจะเลือกจ่ายให้ในวันใด เช่น วันตรุษจีน วันคริสต์มาส ปีใหม่ เป็นต้น การจ่ายประเภทนี้มีหลักสำคัญคือจ่ายโดยมีแนวโน้มที่จะผูกพันกับผลงานที่จะทำได้

3. แรงจูงใจระยะยาว เป็นการจ่ายให้พนักงานที่มีอายุการทำงานนานกว่า 1 ปี ซึ่งตามปกติแล้วจะกำหนดขั้นต่ำไว้ระหว่าง 3-5 ปี จ่ายให้ในรูปของรางวัลการทำงานเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ดียิ่ง ๆ ขึ้นและอยู่กับองค์กรได้นานยิ่งขึ้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมี ความแตกต่างกับแรงจูงใจที่จัดให้สำหรับผู้บริหารระดับสูง

4. ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ได้แก่ บำนาญ การมีส่วนแบ่งในผลกำไร การประกันชีวิต การจ่ายกรณีพิพาท เสียชีวิต การรักษาพยาบาลและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เมื่อออกจากงาน เกษียณอายุ การจัดบริการต่าง ๆ นี่เป็นการจ่ายรายได้เสริม มีความแตกต่างจากการมีส่วนร่วมใน โปรแกรมต่าง ๆ ของรัฐ เช่น กองทุนประกันสังคม การประชาสงเคราะห์

5. ประโยชน์ตอบแทนสำหรับผู้บริหารระดับสูง การจัดประโยชน์ตอบแทนให้แก่ผู้บริหารระดับสูงนั้น ส่วนหนึ่งก็ด้วยเหตุผลที่ต้องการชดเชยเรื่องภาษี เป็นเรื่องการแข่งขันระหว่าง ประเภทกิจการและอุตสาหกรรมบริการที่ให้ เช่น พนักงานขับรถประจำตำแหน่ง รถประจำตำแหน่ง ค่าสมาชิกสโมสรชั้นสูง ค่าเลี้ยงรับรอง การเดินทางชั้นพิเศษ การตรวจสุขภาพอย่างละเอียดด้วยอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย เป็นต้น

หลักในการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อให้เป็นที่พอใจทั้งฝ่ายนายจ้างและพนักงาน และสร้างระบบความเป็นธรรมขึ้น มีหลักการดังนี้

1. การจ่ายอย่างเป็นธรรม โดยเปรียบเทียบกับความตั้งใจ การอุทิศตนเองให้องค์กร ตลอดจนความรู้ความสามารถของพนักงาน

2. การจ่ายอย่างพอเพียง เป็นการจ่ายตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานเพื่อให้พอเพียงกับการดำรงชีวิตตามอัตภาพ

3. การจ่ายอย่างสมมูล เป็นการจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และรางวัลอื่นอย่างมีเหตุผล

4. การจ่ายที่เป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องไม่มากเกินไปเกินความสามารถขององค์กรที่จะจ่ายได้

5. การจ่ายต้องมีความมั่นคง เป็นการจ่ายอย่างสม่ำเสมอที่จะทำให้พนักงานมีความมั่นคงในรายได้

6. การจ่ายต้องจูงใจได้ เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. การจ่ายต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย กล่าวคือ บริษัทยินดีจ่ายให้พนักงาน และพนักงานก็มีความเข้าใจในระบบการจ่ายนั้นด้วย

4. ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ

วันชัย มีชาติ (2548, น. 75-77) กล่าวว่า แนวความคิดลำดับขั้นของความต้องการของ Abraham H. Maslow มุ่งอธิบายความต้องการของคน โดยเชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการของคนจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ โดยความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับต่อเนื่องกันในลักษณะที่จะพยายามสนองตอบความต้องการในลำดับต้น ๆ ก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจึงเกิดความต้องการในลำดับต่อไป ทั้งนี้ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นคือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกายเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ (Survival) ถือเป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ที่กระตุ้นให้ผู้คนแสดงพฤติกรรม ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศหายใจ การพักผ่อน ความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต รวมถึงความต้องการทางเพศ สำหรับในองค์กรความต้องการขั้นต้นนี้ก็ เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน (ความร้อน, อากาศ) เงินเดือนพื้นฐาน ร้านอาหารในที่ทำงาน เป็นต้น มนุษย์จะดิ้นรนแสวงหาการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้เกิดความพอใจก่อนจึงจะเกิดความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น การกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการด้านอื่นที่อยู่เหนือกว่าความต้องการขั้นนี้ จะไม่ได้ผลเลยถ้าบุคคลยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายภาพเหล่านี้

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองทางด้านกายภาพเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะทำให้เกิดความต้องการความปลอดภัยและเสถียรภาพในความเป็นอยู่และความมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งความต้องการประเภทนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

2.1 ความปลอดภัยในชีวิต เช่น ปลอดภัยจากการคุกคามให้เกิดความทุกข์กายทุกข์ใจ รวมถึงความปลอดภัยในทรัพย์สิน และได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย

2.2 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น มีที่พักอาศัย การมีรายได้ที่มั่นคง มีอาชีพการงานที่ก้าวหน้า และได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์กร เช่น สิทธิประโยชน์ตอบแทนจากการ

ทำงาน การเพิ่มเงินเดือน และความมั่นคงในการทำงานซึ่งนับเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อพนักงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs: Belongingness, and Love Needs) เมื่อความต้องการสองลำดับแรกได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะเริ่มแสวงหาความรัก ไม่ว่าจะเป็นการรักผู้อื่นหรือเป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการเป็นเจ้าของผู้อื่นและอยากให้ผู้อื่นแสดงความเป็นเจ้าของต่อตน ต้องการที่จะผูกพันและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการมีครอบครัว ต้องการมีความรักและความพอใจในความสัมพันธ์กับคนอื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่และนิยมชมชอบ ต้องการความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้างโดยปราศจากการเกลียดชัง ซึ่งความต้องการทางด้านนี้ในองค์กร ได้แก่ คุณภาพของการจัดการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และกลุ่มอาชีพ เป็นต้น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Self-esteem Needs) จัดเป็นความต้องการลำดับสูงของมนุษย์ ทั้งนี้เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมแล้ว ก็จะมุ่งหาทางสนองตอบความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปอีก ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความต้องการมีสถานภาพหรือสถานะที่เด่น (Prestige) เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ ต้องการการยอมรับนับถือ (Recognition) ต้องการให้เห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Esteem) ซึ่งแยกเป็น 2 ส่วนคือ

4.1 ต้องการนับถือตนเองว่ามีคุณค่า (Self-esteem) มีความนับถือตนเอง (Self-respect) เชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถ มีความสำเร็จ เป็นอิสระโดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาผู้อื่น

4.2 ต้องการการยอมรับจากผู้อื่นในคุณค่าของตน (Self-esteem from others) ให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าตนมีคุณค่า มีความสามารถและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติว่าเป็นคนเก่ง คนดีและมีคุณประโยชน์

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตด้วยการบรรลุในศักยภาพของตน (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดซึ่งเกิดเมื่อความต้องการอื่น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการที่จะบรรลุศักยภาพของตนและใช้ศักยภาพที่ตนมีอย่างเต็มความสามารถ ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่จะประจักษ์ว่าตนมีความสามารถด้านใดและทำสิ่งใดได้ดีที่สุดในแนวทางที่ตนเองถนัดสนใจและปรารถนาที่จะได้รับในชีวิต ซึ่งได้แก่ ความเจริญเติบโต ความต้องการความก้าวหน้า และความต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้บุคคลที่ก้าวถึงความต้องการลำดับนี้มักจะมีความเป็นอิสระที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ตามมโนธรรมตามหลักการที่ตนเองยึดถือ และมักจะเป็นผู้ที่ทำงานเพื่อผู้อื่นในสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ

5. ทฤษฎี ERG

แนวคิดนี้เสนอโดย Clayton Alderfer ซึ่งพูดถึงความต้องการของมนุษย์ในองค์กร โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิตหรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence : E) เป็นความต้องการที่จะให้มีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการในลำดับที่ 1 และ 2 ของแนวความคิดลำดับขั้นความต้องการของ Maslow คือ ความต้องการปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness : R) คือ ความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวก ได้รับการยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน ความต้องการขั้นนี้จะตรงกับความต้องการทางสังคมของ Maslow

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth : G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการที่คนสามารถทุ่มเทความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย ในขั้นนี้คนจะทุ่มความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ ความต้องการขั้นนี้จะตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ของทฤษฎีลำดับขั้นของความ ต้องการ

แนวความคิดนี้เชื่อว่า ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้นจาก E ไปสู่ R และ G ตามลำดับ เมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองหรือยังไม่ได้รับความพอใจเท่า นั้นจึงจะเป็นแรงจูงใจ แนวความคิด ERG เชื่อว่า ความต้องการของคนไม่ได้เป็นลำดับขั้นในทิศทางเดียวกัน แต่จะมีความต้องการที่ถดถอยได้ด้วย ซึ่งเกิดจากความต้องการที่ถูกสกัดกั้น กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความต้องการในลำดับที่สูงกว่าแต่ความต้องการดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนอง ไม่ได้รับความพึงพอใจหรือถูกสกัดกั้น คนก็จะเกิดความคับข้องใจและจะหันไปมีความต้องการในลำดับต่ำ

6. ทฤษฎีการตัดสินใจแบบพฤติกรรมศาสตร์

ทฤษฎีนี้ยอมรับความคิดความเข้าใจในการมีเหตุผลแบบจำกัด และเสนอว่าบุคคลจะกระทำเพียงแค่นั้นคราวที่พวกเขาที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการณ์ที่ถูกให้เท่านั้น เพราะบ่อยครั้งที่การรับรู้สิ่งเหล่านั้นเป็นแบบที่ไม่สมบูรณ์ การทำการตัดสินใจทั้งหมดภายในองค์กรนั้นไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในโลกของความแน่นอน ผู้ทำการตัดสินใจแบบพฤติกรรมศาสตร์ถูกมองว่า การกระทำทั้งหมดอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ไม่แน่นอนและข้อมูลที่มีอยู่อย่างจำกัด ผู้ทำการตัดสินใจภายในองค์กรนั้นจะเผชิญปัญหาแบบคลุมเครือบ่อย ๆ และพวกเขามีความรู้แค่เพียงบางส่วนเท่านั้นเกี่ยวกับทางเลือกปฏิบัติที่มีอยู่และผลลัพธ์ของมัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ปรากฏการณ์ที่อธิบายโดย เฮร์เบิร์ต ไชมอน (Herbert Simon) อธิบายถึงความพึงพอใจไว้ว่า เกี่ยวกับทางเลือกปฏิบัติที่มีอยู่ ผู้ทำการตัดสินใจจะเลือกทางเลือกแรกที่แสดงให้เห็นว่าเป็นวิธีการแก้ปัญหาที่สามารถยอมรับได้หรือเป็นวิธีที่น่าพอใจ ซึ่งการตัดสินใจของมนุษย์ส่วนใหญ่แต่ละคนหรือองค์กรเกี่ยวข้องกับ การค้นพบและการคัดเลือกของทางเลือกอันเป็นที่พึงพอใจและเป็นทางเลือกที่มีเหตุผล เว้นแต่เป็นกรณีพิเศษซึ่งเกี่ยวข้องกับ การค้นพบและการคัดเลือกวิธีการตัดสินใจที่ให้ผลดีที่สุด

7. แนวคิดเรื่องการตัดสินใจ

วิเชียร วิทยอุดม (2547, น. 276-307) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่ประกอบไปด้วยหลัก 3 ประการ คือ การหาโอกาสที่จะตัดสินใจ การหาหนทางเลือกที่พอเป็นไปได้ และการเลือกทางเลือกจากทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่

ลักษณะของการตัดสินใจมี 4 แบบ คือ

1. แบบการวิเคราะห์ (Analytic) บุคคลที่มีลักษณะแบบวิเคราะห์เป็นผู้ที่ยอมรับได้มากถึงความไม่ชัดเจนของข้อมูลเพิ่มขึ้น และพิจารณาทางเลือกอื่น ๆ มาจากผู้ที่ใช้วิธีการสั่งการ ผู้บริหารแบบการวิเคราะห์จะเป็นผู้ตัดสินใจที่มีอุปนิสัยในการพิจารณาและปรับตัวหรือเข้าได้กับสถานการณ์ใหม่ ๆ

2. แบบแนวความคิด (Conceptual) บุคคลที่มีลักษณะแบบนี้ มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้มองภาพกว้างมากและพิจารณาทางเลือกหลายทาง โดยเขาจะมุ่งความสนใจไปที่ภาพระยะยาว และมีความสามารถในการค้นหาวิธีแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์

3. แบบวิธีสั่งการ (Directive) บุคคลที่มีลักษณะแบบนี้ เป็นผู้ที่ยอมรับความไม่ชัดเจนได้น้อยและพยายามค้นหาเหตุผล เขาเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีเหตุผล แต่ประสิทธิภาพของเขาเกี่ยวพันกับผลการตัดสินใจด้วยข้อมูลที่น้อยและมีทางเลือกที่น้อย การสั่งการมักทำการตัดสินใจอย่างมีแบบแผนและใช้ระยะเวลาสั้น

4. แบบพฤติกรรม (Behavioral) บุคคลที่มีลักษณะแบบนี้ เป็นผู้ตัดสินใจที่สามารถร่วมกับผู้อื่นได้ดี และห่วงใยกับผลสำเร็จของเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง และรับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่น เน้นหนักเรื่องการประชุมเพื่อสื่อสารและรับฟัง ผู้บริหารแบบนี้พยายามที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและค้นหาวิธีการยอมรับ

การตัดสินใจเป็นการเลือกเอาทางเลือกเพียงทางเลือกเดียวที่มีอยู่ทั้งหมด กระบวนการตัดสินใจประกอบด้วยขั้นตอนที่ผู้ทำการตัดสินใจจะต้องทำเพื่อให้ได้ทางเลือกนั้นมา ซึ่งต้องทำอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ต้องทำความเข้าใจปัญหา
2. การวางจุดมุ่งหมายและการกำหนดวัตถุประสงค์
3. การสร้างทางเลือก
4. การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร
5. การประเมินหาทางเลือก
6. เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด
7. การตัดสินใจปฏิบัติ
8. การประเมินถึงประสิทธิผลของการตัดสินใจ

8. แนวคิดเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

แนวคิดการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เริ่มจากปี พ.ศ. 2497 รัฐบาลไทยมีความต้องการที่จะให้ลูกจ้างภาคเอกชนมีหลักประกันในการทำงาน โดยให้ลูกจ้างได้มีเงินสำรองเพื่อใช้จ่ายติดตัวเวลาออกจากงาน มีหลักประกันในยามเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต เช่นเดียวกับข้าราชการ จึงพยายามที่จะให้มีการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคมขึ้น รวมทั้งได้รับการเรียกร้องจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานสาขาต่าง ๆ ทุกสาขาอาชีพ เพื่อให้มีหลักประกันความมั่นคงในเรื่องเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สวัสดิการ การปรับอัตราเงินเดือน จึงเป็นแรงผลักดันเพื่อให้เกิดกฎหมายประกันสังคมขึ้น แต่สุดท้ายก็ล้มเลิกโครงการนี้ไปก่อนเพราะเงินที่จะนำเข้ากองทุนประกันสังคม

นั้น จะต้องเรียกเก็บจาก 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ซึ่งการเรียกเก็บจากรัฐบาล เมื่อศึกษาแล้วพบว่า จะก่อให้เกิดภาระทางด้านงบประมาณที่สูงมากจึงตัดสินใจไม่ดำเนินการ ในที่สุดทางแก้ของรัฐบาลซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าจะเป็นการประนีประนอมต่อทุกฝ่าย โดยที่รัฐบาลไม่ต้องรับภาระในด้านงบประมาณที่ต้องจ่ายให้กับกองทุน ฝ่ายลูกจ้างก็สามารถที่จะได้รับหลักประกันที่มั่นคง รวมทั้งฝ่ายนายจ้างก็จะได้รับสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีอากรเพิ่มขึ้น จึงเป็นที่มาของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในปี 2525 รัฐบาลให้ความสนใจในการสร้างเครื่องมือการระดมเงินออมในประเทศขึ้น ทั้งในภาครัฐบาลและเอกชน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) โดยกำหนดเป้าหมายอัตราการออมในประเทศต่อผลผลิตมวลรวมประชาชาติให้อยู่ในระดับร้อยละ 26 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายรัฐบาลจึงเร่งระดมเงินออมในภาคเอกชน ด้วยการส่งเสริมให้ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล บริษัทจำกัด จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่พนักงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดเงินออมในเชิงบังคับขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างด้วย ในที่สุดรัฐบาลจึงได้กำหนดร่างพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 5

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งขึ้น มีกระทรวงการคลัง เป็นหลักเริ่มแรก ซึ่งกระทรวงการคลังได้ออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 162 (2526) ตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น ใช้บังคับตั้งแต่วันเวลาที่เริ่มวันที่ 1 มกราคม 2527 จากนั้นกระทรวงการคลังจึงได้เสนอให้มีการใช้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ขึ้น ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 ธันวาคม 2530

จุดประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระยะแรก คือ เพื่อส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนตามความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างเมื่อต้องออกจากงาน เพื่อส่งเสริมการระดมเงินออมภาคเอกชนในการนำไปใช้พัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อพัฒนาสถาบันการเงินให้มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงเป็นกองทุนเงินสะสม ซึ่งก็คือส่วนหนึ่งของระบบความมั่นคงทางสังคมเช่นเดียวกับการประกันสังคม มีสาระสำคัญดังนี้

1. การจัดตั้งจะเกิดขึ้นต่อเมื่อได้รับความสมัครใจของบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง โดยเงินที่ประกอบเป็นกองทุน ได้แก่ เงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสม เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ รวมทั้งเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้และรวมถึงผลประโยชน์จากเงินหรือทรัพย์สินดังกล่าว

2. นายจ้างที่ขอจัดตั้งกองทุนจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ ได้แก่ บริษัท ห้างหุ้นส่วน นิติบุคคล มูลนิธิ สมาคม บริษัทน้ำมัน บริษัทสายการบิน บริษัทเดินเรือ โดยให้นายจ้างและลูกจ้างที่ตกลงร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่งตั้งและเลือกตั้งคณะกรรมการกองทุน และกำหนดข้อบังคับกองทุน

3. ข้อบังคับกองทุนจะต้องไม่ขัดกับกฎหมายและวัตถุประสงค์ของกองทุน ในข้อบังคับจะประกอบด้วย รายการเกี่ยวกับชื่อ ที่ตั้งสำนักงาน วัตถุประสงค์ วิธีรับสมาชิกและการสิ้นสุดสมาชิกภาพ ข้อกำหนดเกี่ยวกับกรรมการ ข้อกำหนดเกี่ยวกับเงินสะสมและเงินสมทบ หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณผลประโยชน์ หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินคืนแก่ลูกจ้าง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของกองทุน ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่ เป็นต้น

4. จำนวนคณะกรรมการกองทุน ซึ่งประกอบด้วยฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั้น ประกอบด้วยผู้แทนที่ฝ่ายนายจ้างแต่งตั้งขึ้นและลูกจ้างเลือกตั้งขึ้นในฝ่ายของลูกจ้าง ตามจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของกองทุน คณะกรรมการนี้จะมีหน้าที่ดูแลกิจการทั่วไปของกองทุนและมีอำนาจแต่งตั้งผู้จัดการกองทุน

5. อัตราการจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามกฎหมายกำหนดไว้ว่า ให้ลูกจ้างและนายจ้างต้องจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับกองทุน แต่ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 และไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง โดยนายจ้างจะต้องส่งเงินดังกล่าวเข้ากองทุนภายใน 3 วันทำการ นับแต่มีการจ่ายค่าจ้าง หากจ่ายล่าช้าต้องเสียเงินเพิ่มร้อยละ 5 ต่อเดือนของเงินที่ส่งล่าช้า

6. การจัดการและบริหารงานต่าง ๆ เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตั้งแต่เริ่มจัดการกองทุนจะต้องมีผู้จัดการกองทุน ซึ่งมีหน้าที่จ่ายเงินจากกองทุนเมื่อลูกจ้างสิ้นสุดสมาชิกภาพ และนำเงินกองทุนไปบริหาร

9. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัท กฤษดามหานคร จำกัด (มหาชน)

บริษัท กฤษดามหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 97/4 ถนนสุขุขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจด้านที่อยู่อาศัย ทำการซื้อขายจัดสรรที่ดิน รวมทั้งทรัพย์สินที่เป็นสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งมีประวัติการดำเนินงานด้านธุรกิจและประวัติการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนี้

ปี 2534 จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยเริ่มซื้อขายหุ้นสามัญของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2535

ปี 2536 บริษัทได้แปรสภาพบริษัทจำกัดเป็นบริษัทมหาชนตามพระราชบัญญัติมหาชน จำกัด และเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท กฤษดามหานคร จำกัด (มหาชน) ในปีนี้เองบริษัทได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลุ่มกฤดานคร ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ซึ่งเป็นกองทุนเดี่ยว (single fund) ขึ้น โดยมีคณะกรรมการกองทุนที่เป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายพนักงานจำนวน 9 คน ผู้ที่จะสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนจะต้องเป็นพนักงานประจำของบริษัทในกลุ่มกฤษดานครที่ผ่านการทดลองงานแล้ว โดยยื่นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกจากนั้นคณะกรรมการกองทุนก็จะอนุมัติให้เข้าเป็นสมาชิกกองทุน

ปี 2537-2539 ด้วยจุดเด่นของที่ตั้งโครงการและการออกแบบสินค้าให้ดูโดดเด่นสวยงาม คุณภาพสินค้า รวมถึงการบริการหลังการขายอย่างต่อเนื่อง ทำให้โครงการของกฤษดา นครประสบความสำเร็จทั้งในด้านยอดขาย ซึ่งสนองตอบต่อความต้องการของลูกค้าจนเป็นผู้ประกอบการระดับแถวหน้าของกลุ่มอสังหาริมทรัพย์อย่างต่อเนื่อง

ปี 2540-2543 ช่วงวิกฤติเศรษฐกิจเอเชีย ภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศได้รับผลกระทบโดยตรงและมีผลกระทบต่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เป็นอย่างมาก บริษัทได้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และการวางแผนการดำเนินงานตามภาวะเศรษฐกิจ โดยเน้นการวิเคราะห์ความเสี่ยงและมุ่งพัฒนาและวิจัยสินค้าอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งได้ชะลอการลงทุนเพื่อรอดูความชัดเจนทางเศรษฐกิจ และเร่งปรับปรุงการปรับโครงสร้างหนี้ ทั้งเจ้าหน้าที่ประเภทสถาบันการเงิน เจ้าหน้าที่การค้า และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในช่วงระยะเวลา 2 ปี คือ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2540-31 ธันวาคม 2542 บริษัทได้ดำเนินการขอระงับการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการชั่วคราวจากสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลังในฐานะนายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และได้รับอนุมัติจากนายทะเบียนให้ดำเนินการตามที่ขอได้ ในเดือน มกราคม 2543 บริษัทได้ดำเนินการส่งเงินเข้ากองทุนตามปกติ

ปี 2544-2545 เริ่มมีการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ โดยภาครัฐได้ให้การสนับสนุนธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ทั้งมาตรการด้านภาษี มาตรการกระตุ้นการบริโภคภายในประเทศ และอัตราดอกเบี้ยที่อยู่อาศัย เป็นต้น รวมถึงบริษัทได้เร่งดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพ การจัดการภายใน ส่งผลให้ยอดขายของธุรกิจเติบโตอย่างต่อเนื่อง ช่วงปีนี้สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีจำนวนลดลง บริษัทจึงโอนย้ายกองทุนไปรวมกับนายจ้างอื่น ๆ ซึ่งเป็นกองทุนร่วม (pooled fund)

เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร การจัดการ ภายใต้ชื่อ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เกษียณ มั่งคั่ง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2544

ปี 2546-ปัจจุบัน ระดับความเชื่อมั่นทางเศรษฐกิจเริ่มมีทิศทางในทางบวก และความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจรวมถึงการสนับสนุนของพันธมิตรสถาบันการเงินที่สนับสนุน โครงการใหม่ ๆ ให้บริษัท ทำให้ทีมผู้บริหารและพนักงานบริษัทมีความมั่นใจและมุ่งก้าวสู่ผู้นำ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์อีกครั้ง

ปัจจุบันกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับสมาชิก ดังนี้

1. คุณสมบัติและการเข้าเป็นสมาชิกกองทุน

1.1 เป็นพนักงานประจำที่ผ่านการทดลองงานตามระเบียบของนายจ้าง

1.2 ยื่นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน

1.3 คณะกรรมการกองทุนอนุมัติให้เข้าเป็นสมาชิกกองทุน

1.4 เมื่อผ่านการอนุมัติให้เข้าเป็นสมาชิกกองทุนแล้วสมาชิกไม่มีสิทธิยกเลิก หรือ ลาออกจากกองทุนในระหว่างที่ยังเป็นลูกจ้างของนายจ้าง

1.5 คณะกรรมการกองทุนต้องจัดให้มีข้อบังคับกองทุนให้พนักงานดูได้ในกรณีที่ พนักงานร้องขอ

1.6 กรณีสมาชิกใหม่ที่จะสมัครเป็นสมาชิกกองทุน คณะกรรมการกองทุนต้องให้ สมาชิกดังกล่าวลงนามรับทราบข้อมูลในข้อบังคับของกองทุนด้วย

1.7 กรณีมีการแก้ไขข้อบังคับของกองทุน คณะกรรมการกองทุนต้องเปิดเผยให้ สมาชิกกองทุนทราบด้วย

2. การสิ้นสุดสมาชิกภาพ สถานะการเป็นสมาชิกกองทุนย่อมสิ้นสุดลง เมื่อมีกรณีใด กรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

2.1 ตาย

2.2 พ้นสภาพการเป็นพนักงานไม่ว่าด้วยเหตุใด

2.3 กองทุนเลิกตามข้อบังคับกองทุน

2.4 นายจ้างเลิกกิจการ

2.5 คณะกรรมการกองทุนมีมติโดยความเห็นชอบที่ประชุมสมาชิกของกลุ่มบริษัท กฤษดานคร ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ให้เลิกกองทุน

2.6 กรณีการสิ้นสุดสมาชิกภาพของสมาชิกเกิดขึ้นระหว่างเดือน ให้ถือเอาวันที่ นำส่งเงินเข้ากองทุนครั้งสุดท้ายเป็นวันสิ้นสุดสมาชิกภาพ

3. เงินสะสม เงินสมทบ

3.1 เงินสะสมของสมาชิก สมาชิกยินยอมจ่ายเงินสะสมในอัตราดังต่อไปนี้

- สมาชิกที่ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป และหรือตำแหน่งที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น ซึ่งคณะกรรมการกองทุนพิจารณาเห็นว่าเหมาะสมเป็นกรณีพิเศษ ยินยอมจ่ายเงินสะสมจำนวนร้อยละ 10 ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับในแต่ละเดือน ในวันที่มีการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างทุกเดือนก่อนหักภาษีเงินได้เข้าสะสมไว้ในกองทุน

- สมาชิกที่ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้จัดการลงมา ยินยอมจ่ายเงินสะสมจำนวนร้อยละ 5 ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับในแต่ละเดือน ในวันที่มีการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างทุกเดือนก่อนหักภาษีเงินได้เข้าสะสมไว้ในกองทุน

3.2 นายจ้างจะจ่ายเงินสมทบเข้าเป็นเงินกองทุนให้แก่พนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนนี้ทุกเดือนในอัตราดังนี้

- สมาชิกที่ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป และหรือตำแหน่งที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น ซึ่งคณะกรรมการกองทุนพิจารณาเห็นว่าเหมาะสมเป็นกรณีพิเศษ ยินยอมจ่ายเงินสมทบจำนวนร้อยละ 10 ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับในแต่ละเดือน ในวันที่มีการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างทุกเดือนก่อนหักภาษีเงินได้เข้าสะสมไว้ในกองทุน

- สมาชิกที่ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้จัดการลงมา ยินยอมจ่ายเงินสมทบจำนวนร้อยละ 5 ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับในแต่ละเดือน ในวันที่มีการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างทุกเดือนก่อนหักภาษีเงินได้เข้าสะสมไว้ในกองทุน

3.3 ในกรณีที่สมาชิกลาพัก ลาดลอด หรือการลาอื่นใดที่สมาชิกมีสิทธิลาได้ตามกฎหมายหรือระเบียบของนายจ้าง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว สมาชิกผู้นั้นไม่ต้องส่งเงินสะสมส่วนของตนเข้ากองทุน และนายจ้างไม่ต้องส่งเงินสมทบส่วนของสมาชิกผู้นั้นเข้ากองทุนเช่นกัน

4. เงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์เงินสมทบ

4.1 นายจ้างสงวนสิทธิที่จะไม่จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์เงินสมทบให้แก่สมาชิกผู้ใดผู้หนึ่ง หากสมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพ ด้วยสาเหตุดังต่อไปนี้

- ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

- ฝ่ายเงินข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน
- ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เกิดจากความประมาทหรือความผิดลหุโทษ

4.2 นายจ้างจะจ่ายเงินสมทบรวมผลประโยชน์เงินสมทบคืนให้แก่สมาชิกเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพตามระยะเวลาการทำงาน ดังนี้

ระยะเวลาการทำงาน	จ่ายเงินสมทบรวมผลประโยชน์สมทบ (ร้อยละ)
ต่ำกว่า 3 ปี	ไม่จ่าย
ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปถึงปีที่ 5	50
เกิน 5 ปีขึ้นไป	100

4.3 นายจ้างสงวนสิทธิที่จะไม่จ่ายเงินสมทบ และผลประโยชน์เงินสมทบให้แก่สมาชิกผู้ที่ไม่ลาออกจางานโดยไม่แจ้งต่อนายจ้าง หรือลาออกจากการเป็นสมาชิกกองทุน โดยไม่แจ้งต่อคณะกรรมการเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้า 30 วัน หรือในกรณีที่สมาชิกผู้นั้นถูกเลิกจ้างโดยนายจ้าง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสงค์ วินัยแพทย์ (2547, น. 7) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการออมเพื่อการเกษียณอายุผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อเงินที่สมาชิกได้รับจากกองทุนเมื่อออกจากกองทุนหรือเกษียณ คือ ค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นฐานในการคำนวณเงินสะสมเงินสมทบ อัตราเงินสะสมของลูกจ้าง อัตราเงินสมทบของนายจ้าง ระยะเวลาในการเป็นสมาชิก อัตราผลตอบแทนที่ได้รับจากกองทุน ซึ่งปัจจัยเรื่องอัตราเงินสะสมของลูกจ้างและระยะเวลาในการเป็นสมาชิกถือว่าเป็นปัจจัยที่ขึ้นกับสมาชิกโดยตรงว่าจะเลือกใส่เงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราอย่างน้อยเพียงใด และจะเริ่มออมช้าเร็วแค่ไหน ในปัจจุบันข้อบังคับกองทุนจะเป็นตัวกำหนดอัตราเงินสมทบของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราที่มากกว่าอัตราเงินสมทบที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุนได้ จึงเป็นเหตุที่ทำให้เงินที่สมาชิกจะได้รับเมื่อออกจากกองทุนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตหลังเกษียณ

พรเทพ ปิยวัฒน์เมธา (2529, น. 121-122) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ: อุปสรรคการจัดตั้งและปัญหาทางกฎหมาย” พบว่าภาระในการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างบางระดับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ โดยเฉพาะลูกจ้างที่มีค่าจ้างอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำซึ่งก็ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในเดือน ๆ หนึ่งอยู่แล้ว การที่จะต้องส่งเงินสะสมเข้ากองทุนจากเงินได้สุทธิของตน แม้จะเป็นอัตราที่ต่ำสุดของค่าจ้างก็เป็นภาระที่หนักเกินกว่าลูกจ้างระดับนั้นจะรับภาระได้ ในขณะที่เดียวกันการที่จะกีดกันลูกจ้างระดับนี้ไม่ให้เข้าร่วมกองทุนก็จะกลายเป็นการเลือกปฏิบัติอันอาจจะก่อให้เกิดปัญหาแรงงานได้ ทางออกก็คือ การที่จะเพิ่มเติมข้อยกเว้นในเรื่องกฎหมาย ภาษี และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับเงินสะสมนี้เพื่อให้บริษัทนายจ้างสามารถส่งเงินสมทบข้างเดียวสำหรับลูกจ้างสมาชิกผู้มีรายได้ต่ำเหล่านั้น โดยบริษัทนายจ้างสามารถคงประโยชน์ในด้านภาษีเงินได้นิติบุคคลจากกองทุนดังกล่าวได้

นพพร เรื่องสกุล (2543, น. 102) กล่าวว่า ปัญหาสำหรับผู้เป็นคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั่ว ๆ ไป คือ ไม่มีความถนัดในเรื่องการบริหารกองทุน ไม่มีความรอบรู้เรื่องการเงินและการลงทุน เนื่องจากตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างล้วนอยู่ธุรกิจหลักของกิจการนั้น ๆ ซึ่งไม่ใช่เรื่องเงิน และหากว่าเป็นกิจการที่เกี่ยวกับการเงินบ้าง ภาระส่วนใหญ่เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็ยังมักตกอยู่กับฝ่ายบริหารงานบุคคล ซึ่งไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการเงินและการลงทุน แม้บางรายจะมีความรู้อยู่บ้าง แต่ส่วนมากมักไม่ค่อยสบายใจที่จะต้องเป็นผู้ดูแลเงินของเพื่อนร่วมงานเกรงว่าจะทำให้เสียหาย ดังนั้นจึงแทบไม่มีการกำหนดนโยบายการลงทุนที่จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ มักจะปล่อยให้มีการบริหารไปเรื่อย ๆ ตามแต่ผู้จัดการกองทุนจะเห็นสมควร

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (2546, บทนำ) กล่าวถึงคณะกรรมการกองทุนเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการบริหารกองทุน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลเงินของสมาชิกให้เกิดประโยชน์ที่ดีที่สุดภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (fiduciary duty) โดยหลักการบริหารกองทุนเลี้ยงชีพที่ดี 5 ประการ ประกอบด้วย

1. หลักความมั่นคงของกองทุน
2. หลักความคงค่าเงินกองทุน
3. หลักการให้ผลตอบแทนที่ดีที่สุด
4. หลักการรักษาสภาพคล่อง
5. หลักความโปร่งใส

บุรุษย์ จันทรักษ์ (2545, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (กสจ.) ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างประจำกรมเจ้าท่า” ผลการศึกษา พบว่า ลูกจ้างกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีสถานะภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน การศึกษาระดับมัธยมปลาย ได้รับเงินเดือน 4,000–6,000 บาท มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีสถานะในครอบครัวเป็นหัวหน้าครอบครัว มีผู้อุปการะมากกว่า 3 คน รายได้ส่วนใหญ่ของครอบครัวมาจากลูกจ้าง และครัวเรือนลูกจ้างประสบปัญหาหนี้สินมากที่สุด การสมัครเป็นสมาชิก กสจ. ลูกจ้างส่วนใหญ่เคยถูกชักชวนให้สมัครเข้าเป็นสมาชิก กสจ. โดยเพื่อนร่วมงานที่เป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกส่วนใหญ่จะตัดสินใจสมัครด้วยตนเองและมีเพื่อนร่วมงานแนะนำ ลูกจ้างที่เป็นสมาชิก กสจ. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กสจ. มากกว่าลูกจ้างที่ไม่เป็นสมาชิก ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว (เงินเดือนและจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในความอุปการะ) ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์ โดยลูกจ้างที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกเห็นว่าการจัดสรรข้อมูลข่าวสารของ กสจ. และกรมเจ้าท่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนในระดับปานกลาง นโยบายเกี่ยวกับ กสจ. ของกรมเจ้าท่า การปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในกรมเจ้าท่า และสิทธิประโยชน์ของ กสจ. ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกเห็นว่าอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ส่วนลูกจ้างที่ไม่เป็นสมาชิกเห็นว่าอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง

วิระวรรณ ฉันทะกุล (2539) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ของนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของกองทุนฯ จากบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการออมในกองทุน คือ อัตราเงินสมทบจากบริษัท และอัตราเงินสะสม อัตราเงินเดือนของลูกจ้าง และสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่ลูกจ้างและนายจ้างได้รับจากการเป็นสมาชิกของกองทุนฯ ระดับทัศนคติของลูกจ้างต่อปัจจัยในการตัดสินใจในการออมในกองทุน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออมของลูกจ้างที่สำคัญจะคล้ายคลึงกันสำหรับลูกจ้างในบริษัทขนาดใหญ่และเล็ก โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ การเป็นหลักประกันความมั่นคง, อัตราเงินสมทบที่บริษัทจ่ายให้ และอัตราเงินสะสมเข้ากองทุน แต่ปัจจัยด้านความมั่นคงของสถานที่ทำงานที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมนั้น ลูกจ้างในบริษัทขนาดใหญ่จะให้ความสำคัญต่อยุทธปัจจัยนี้มากกว่า ส่วนปัจจัยที่ลูกจ้างทั้งสองกลุ่มให้ความสำคัญน้อยคือการให้ผลตอบแทนสูงจากกองทุน เงื่อนไขที่จะได้รับเงินสมทบจากบริษัท และการได้สิทธิในการกู้เงินจากกองทุน

ภัทรวรรณ อ่วมสำอางค์ (2542) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ระดับตำแหน่ง และความพอใจในด้านผลตอบแทน กล่าวคือ พนักงานในระดับบริหารเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีความพอใจด้านผลตอบแทนในระดับที่สูงกว่า เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีความพอใจในระดับต่ำกว่า

ดารณี สว่างรุ่งรัศมี (2545, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนด้วยการส่งเสริมพนักงานให้เพิ่มอัตราการออมกับกองทุนให้มากขึ้น ในส่วนของปัจจัยที่กำหนดอัตราการออมพบว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ สิทธิประโยชน์ที่ได้จากกองทุน และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ อายุ จำนวนปีที่ทำงาน ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน มีผลต่ออัตราการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน โดยผลการศึกษาพบว่า ระดับรายได้ อายุ และอายุงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในทางบวก กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้มากมีแนวโน้มที่จะสะสมเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย เนื่องจากเมื่อระดับรายได้เพิ่มมากขึ้นการออมจะเพิ่มขึ้นมากตามด้วย ส่วนปัจจัยอายุผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีการออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างระดับอายุอื่น ๆ และปัจจัยสถานภาพสมรสผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีการออมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด

กรอบแนวคิดในการศึกษา

