

กรณีศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์
ออมทรัพย์ กรณีศึกษา สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด
(สอ. ธ.ก.ส.)

วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย คือ ความเป็นไปได้ในการดำเนินการให้ สอ. ธ.ก.ส. และ
เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตร แต่ระหว่างการศึกษ ขบวนการสหกรณ์กับสมาคมเศรษฐศาสตร์สหกรณ์แห่งประเทศไทย
ได้ร่วมมือกันส่งเสริมเผยแพร่ประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะเกิดมีแก่สหกรณ์ในฐานะนายจ้าง และ
เจ้าหน้าที่สหกรณ์ในฐานะลูกจ้าง ตามมติปรัชญาของกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีการ
ประชุมเชิงปฏิบัติการ ในที่สุดสหกรณ์ประเภทต่าง ๆ รวม 6 สหกรณ์ ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยง
ชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ และจดทะเบียนเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2550 สอ. ธ.ก.ส. จึงได้เข้าร่วมใน
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์นี้แทน ในระหว่างดำเนินการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยง
ชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์นั้น มีปัญหาและอุปสรรค กล่าวคือ ขาดการส่งเสริมเผยแพร่เรื่องกองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ อย่างมีเป้าหมาย คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ ไม่รู้ไม่
เข้าใจประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ กรรมการดำเนินการสหกรณ์จำนวน
มากเห็นว่า สหกรณ์ได้จัดเงินสะสมเป็นกองทุนบำเหน็จและจัดให้มีการประ กันสังคมแก่เจ้าหน้าที่
สหกรณ์แล้ว น่าจะเป็นการเพียงพอ และเห็นว่าเงินกองทุนบำเหน็จเจ้าหน้าที่ เป็นทุนดำเนินงาน
ส่วนหนึ่งของสหกรณ์ หากโอนไปให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ก็จะทำให้ขาด
ผลประโยชน์ อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่กับ
กองทุนบำเหน็จเจ้าหน้าที่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่และสหกรณ์ซึ่งเป็น
นายจ้างมากกว่า เช่น เมื่อเจ้าหน้าที่เกษียณได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ เจ้าหน้าที่สามารถ

ออมเงินเพิ่มได้ในส่วนของเงินสะสม เมื่อเจ้าหน้าที่ออกจากงาน สหกรณ์ไม่ต้องจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่อีก เพราะได้จ่ายเป็นเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่แล้ว

นับตั้งแต่มี พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 จนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 20 ปีแล้ว แต่มีสหกรณ์เพียงบางแห่งเท่านั้น ที่ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ตามกฎหมายนี้

ได้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2550 และต่อมาอีก 8 เดือนมีสหกรณ์อีก 15 สหกรณ์ ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกรวมเป็น 21 สหกรณ์และมีสมาชิกกองทุนรวม 215 คน นับว่าน้อยมากคิดเป็นร้อยละ 0.28 ของจำนวนสหกรณ์ทั่วประเทศ

การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ดังกล่าวเป็นการพัฒนาสหกรณ์ทุกประเภทที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ในด้านทุนที่เป็นทรัพยากรมนุษย์(Human Capital) ที่เป็นพื้นฐานหลักของการพัฒนาแบบยั่งยืน ร่วมกับทุนที่เป็นทรัพยากรด้านวัตถุอุปกรณ์ (Physical Capital) และทุนที่เป็นทรัพยากรด้านการเงิน (Financial Capital) แต่มีสิ่งที่ทำให้การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้ช้ามากมีหลายประการ โดยเฉพาะคือหน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องยังมีความรู้ความเข้าใจเรื่องนี้ไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จะทำให้ออมเงินสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ เติบโตโดยเร็วได้ขนาดที่เหมาะสมที่สุด ให้ประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกของกองทุน ได้ระบุและอธิบายไว้แล้วในตอนท้ายของบทที่ 5

The purposes of this study was to investigate on the possibility of the Saving Cooperatives of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC) and the cooperative staff to participate in the provident fund for BAAC staff. During the investigation, however, the cooperative process and the Association of Cooperative Economics of Thailand mutually promoted various benefits that might happen to the cooperative as the employer and its staff as the employers. Based on an action meeting among them, 6 cooperatives of various types had established the provident fund and was registered on 25 January 2007. Thus, the Saving Cooperatives of the BAAC participated in the fund. However, problems encountered were lacking of promotion and extension on the fund. Most of the cooperative staff had no knowledge and understanding on the benefits of the fund. They stated that the cooperatives had already provided adequate reward fund and social welfare assurance for its staff, it would lose benefits if the cooperative transferred this to the fund. However, they agreed that the fund was beneficial to the cooperative and its staff such as the staff would be exempted from tax payment when they retire from their job. They could also do supplementary savings in the part of accumulation savings. Besides, the cooperative needed not to pay them extra money when its staff resigned from their job because the cooperatives had already paid money as an accumulation one through the fund.

Dated on the legislation of the provident fund in 1987, only one cooperative could establish the provident fund for the cooperative staff. In fact, the fund had been established on 25 January 2007 and 8 months later on another 15 cooperatives participated in the fund with 215 members (only 0.28 percent of the number of cooperatives throughout the country).

Such establishment of the provident fund for cooperative staff is a development of all types of cooperatives that joined the provident fund in terms of human capital which is mainstay based of sustainable development, coupled with physical and financial capital. Here there were several factors that hinder and delay the establishment of the provident fund for the cooperative staff, especially the fact that the concerned agencies or institutions concerned still had insufficient knowledge in this matter.

Recommendations which will enable the provident fund for cooperative staff to grow fast and to be at optimal size, rendering highest benefits to the fund members have been mentioned and explained at the end of Chapter 5.