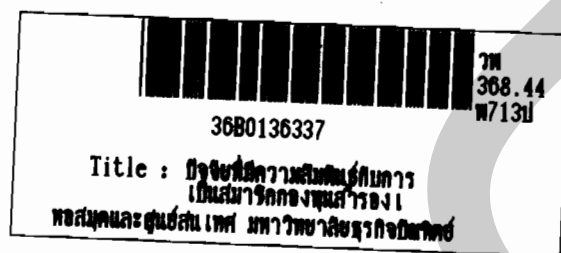


ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง



นางสาวพิภาพร เพ็งศรี



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ.2542

ISBN 974-281-356-6

**FACTORS AFFECTING PROVIDENT FUND MEMBERSHIP OF  
METROPOLITAN ELECTRICITY AUTHORITY STAFFS**



**Miss. PIPAPORN PENG SRI**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT OF THE REQUIREMENT  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION  
GRADUATE SCHOOL DHURAKIJPUNDIT UNIVERSITY**

**1999**

**ISBN 974-281-356-6**



# ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง**


โดย **น.ส.พิภาพร เพ็งศรี**


สาขาวิชา **บริหารธุรกิจ**

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ **รศ.ดร.พิชิต พัทธ์เกษมสมบัติ**

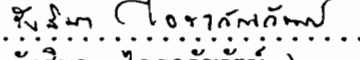
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม **รศ.ดร.สรชัย พิศาสมุทร**

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

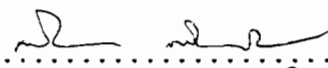
  
..... ประธานกรรมการ  
( **ดร.อติลลา พงศ์ยงสิทธิ์** )

  
..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
( **รศ.ดร.พิชิต พัทธ์เกษมสมบัติ** )

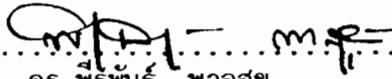
  
..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
( **รศ.ดร.สรชัย พิศาสมุทร** )

  
..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ  
( **ดร.รังสีมา ไอรานันท์** )

..... กรรมการ

  
..... กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย  
( **รศ.สมจิตร ล้วนจำเริญ** )

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

  
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
( **ดร.พรพันธุ์ พาลุสุข** )

วันที่ **15** เดือน **พฤษภาคม** พ.ศ. **2542**

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.สรชัย พิศาลบุตร มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำในการตรวจ แก้ไขข้อบกพร่องและให้ข้อเสนอแนะทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนให้ กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณและระลึกถึงพระคุณคณาจารย์บัณฑิตศึกษาที่สอนวิชาการใน ระดับปริญญาโททุกท่านและขอขอบพระคุณพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่ได้ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมดังปรารถนา เป็นเพราะได้รับความร่วมมือด้วยดีจากผู้ที่ เกี่ยวข้องข้างต้น และที่ขาดเสียมิได้ กำลังใจและการสนับสนุนจากคุณพ่อ คุณแม่ และผู้ที่อยู่เบื้อง หลังความสำเร็จครั้งนี้คือ คุณนิคม นาคทรัพย์ รองผู้อำนวยการฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ คุณไพบูลย์ แก้วเพทาย คุณสุรชัย สุวรรณแสน คุณวีรพงษ์ นิพันธุ์พงษ์ คุณวิทวัส จารุจารีต และ เพื่อนๆ น้องๆ ทุกคนที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจมาโดย ตลอด

พิภาพร เพ็งศรี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	10
สมมติฐานของการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
2. แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหาร ผู้บริหาร หน้าที่ของการบริหาร	14
แนวความคิดเกี่ยวกับกลุ่ม	18
แนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้	33
แนวความคิดเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ตอบแทน	36
แนวความคิดเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญ	39
แนวความคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	42
ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
3. ระเบียบวิธีการวิจัย	55
กรอบแนวคิดของการวิจัย	55
แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การหาความน่าเชื่อถือ	57
การตรวจวัดและการให้คะแนน	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	58

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4.	ผลการวิจัย	59
	ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	60
	การอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	63
	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน	63
	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	64
	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิก	64
5.	สรุปผลการวิจัย และ ข้อเสนอแนะ	70
	สรุปผลการวิจัย	70
	ข้อเสนอแนะในการวิจัย	72
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	73
บรรณานุกรม		74
ภาคผนวก		79
	ก. แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	80
	ข. ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว พ.ศ.2538	86
	ค. ขนาดของตัวอย่าง	101
ประวัติผู้เขียน		103

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4
2	การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของรัฐวิสาหกิจ	5
3	การสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน กปน.	8
4	การจัดการกองทุนแยกตามรายผู้จัดการกองทุน	45
5	ความคืบหน้าของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	48
6	การจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	49
7	จำนวนและร้อยละของลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	60
8	จำนวนและร้อยละของการอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	63
9	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน	63
10	จำนวนและร้อยละของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	64
11	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	65
12	ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	67
13	ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	68
14	ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	69

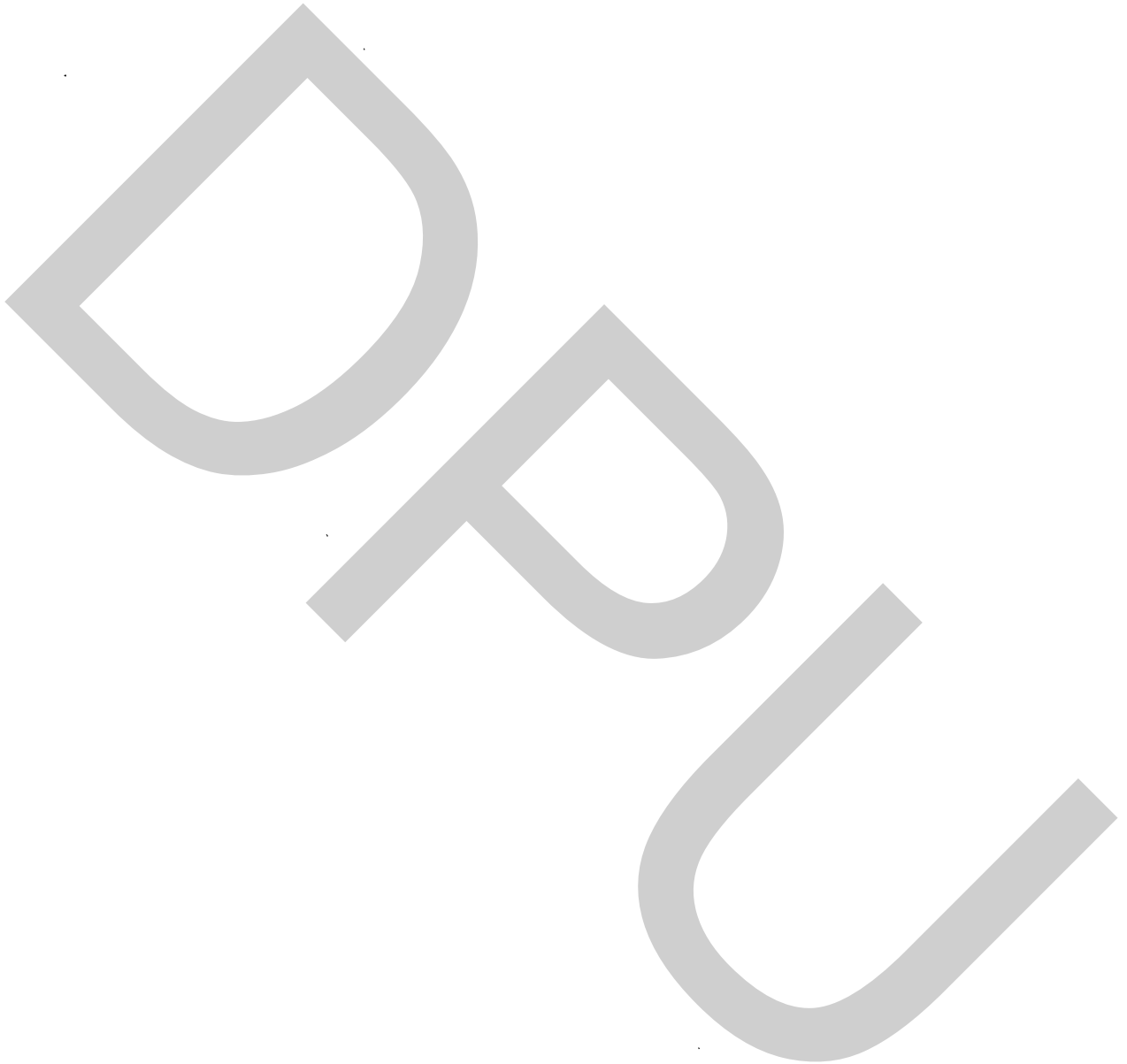
สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1. กรอบแนวคิดของการวิจัย

55





หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง
ชื่อนักศึกษา	นางสาวพิภาพร เฟ็งศรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.สรชัย พิศาลบุตร
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2541

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบบสอบถามที่ใช้ นั้น แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการใช้จ่ายเงินของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ส่วนที่ 3 สอบถามข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ส่วนที่ 4 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ในการวิเคราะห์ข้อมูล และหาความสัมพันธ์โดยใช้ ไคสแควร์ โดยมีผลการวิจัยต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี สมรสแล้ว สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำงานในสำนักงาน เป็นพนักงานระดับกลาง มีอายุการทำงานอยู่ช่วง 20 ปีขึ้นไป พนักงานการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง เมื่อเปรียบเทียบรายได้กับค่าใช้จ่าย พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายน้อยกว่ารายได้เล็กน้อย ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาทางการเงิน พนักงานการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

คุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับ (ซี) ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ยกเว้นด้าน เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

การอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้และค่าใช้จ่ายของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

Thesis Title	Factors Affecting Provident Fund Membership of Metropolitan Electricity Authority Staffs
Name	Miss. Pipaporn Pengsri
Thesis Advisor	Associate Profeseor Dr. Pichit Pitaktepsombati
Co-Thesis Advisor	Associate Profeseor Dr. Sorachai Bhisalbutra
Department	Business Administration
Academic year	1998

### ABSTRACT

The thesis entitled "Factors Affecting Provident Fund Membership of Metropolitan Electricity Authority Staffs" was aimed to study the factor effected to be the member of provident fund.

This thesis was a survey research. The employees of Metropolitan Electricity Authority in Bangkok Nonthaburi and Samutprakarn were samples of this study, which resulted as 370 samples. Data collection was performed by using a survey questionnaire which was devided into 4 part : 1) personal information; 2) the expenditure of employees; 3) the knowledge of Metropolitan Electricity Authority provident fund; 4) the suggestion about the set up of provident fund. The descriptive statistic used were percentage mean and Chi-square test.

Most of the samples were male, about 30-39 years old, to be married, bachelor's degree, work into office, in middle level, more than 20 years in experience. Most of the employees of Metropolitan Electricity Authority had never been trained about provident fund.

It was found that most of the employees of Metropolitan Electricity Authority had their expenditure quite less than revenue. Most of the employees of Metropolitan Electricity Authority had no problem in financing. Most of the employees of Metropolitan Electricity Authority had the knowledge about provident fund in middle level.

It was found from the hypothesis test that the age and C level had significant relationship with membership except sex, married status and education level.

The training about provident fund had no relationship with membership. The opinion about revenue and expenditure had no relationship. The knowledge about provident fund had relationship with membership.

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โดยปกติเวลาที่ลูกจ้างยังทำงานให้กับนายจ้างได้อยู่ นั่น นายจ้างก็จะจ่ายค่าจ้างเพื่อเป็นการตอบแทน แต่ถ้าหากเวลาใดไม่สามารถทำงานให้ได้แล้ว นายจ้างก็จะเลิกจ้าง และจะไม่จ่ายค่าจ้างอีกต่อไป ฉะนั้นชีวิตของคนที่ทำงานเป็นลูกจ้าง ช่วงเวลาที่เดือดร้อนที่สุดก็คือช่วงเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะเนื่องมาจากชราภาพ ไร้สมรรถภาพ หรือทุพพลภาพ เพราะไม่มีรายได้อุปการะตนเองและครอบครัว จากหนังสือพิมพ์วัฏจักร (ฉบับวันที่ 4 สิงหาคม 2535 หน้า 6) กล่าวว่าลูกจ้างเอกชนที่เกษียณอายุแล้ว จะไม่มีโอกาสได้รับเงินบำเหน็จหรือบำนาญเหมือนข้าราชการทั่วไป แต่มีกิจการเอกชนบางแห่งได้จัดสรรเงินบำนาญเพื่อจ่ายให้กับลูกจ้างหลังเกษียณอายุ ซึ่งวิธีการแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน และไม่มีใครรับประกันได้ว่าเมื่อถึงเวลานั้นแล้วจะได้รับเงินก้อนนี้จริงๆ เพราะบริษัทเอกชนอาจจะประสบปัญหาด้านการเงิน จากการดำเนินกิจการจนไม่สามารถที่จะจ่ายเงินบำนาญได้ ดังนั้นลูกจ้างเอกชนจึงจำเป็นต้องเก็บออมเงินไว้เพื่อเป็นทุนในการเลี้ยงชีพหรือนำไปลงทุนประกอบการหลังจากที่เกษียณแล้ว จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้กิจการทั้งภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจจำนวนมาก จึงสร้างระบบเงินออมหรือเงินสะสมให้แก่ลูกจ้างและพนักงานของตน ในรูปแบบต่างๆ เช่น ระบบกองทุนเงินสะสม ระบบกองทุนบำเหน็จเลี้ยงชีพ เป็นต้น (สยามโพสต์ ฉบับวันที่ 25 ธันวาคม 2535 หน้า 19)

ในปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายที่จะสร้างสวัสดิการให้แก่พนักงานและลูกจ้างของภาคเอกชน โดยเป็นการสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างและครอบครัว ในกรณีที่ลูกจ้างตายหรือลาออกจากงานหรือเกษียณอายุ ตลอดจนส่งเสริมการระดมเงินออมจากภาคเอกชนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในหลายๆ ด้าน จึงได้ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น โดยความสมัครใจของลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งกองทุนประกอบด้วย เงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมจากเงินเดือนและเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้ เงินกองทุนนี้จะมีผู้จัดการกองทุนคอยดูแลและนำไปลงทุนหาผลประโยชน์ตามหลักเกณฑ์ที่ทางการกำหนด เมื่อลูกจ้างออกจากงานก็จะได้รับเงินในส่วนที่ตนสะสมไว้ พร้อมทั้งเงินที่นายจ้างสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น

การไฟฟ้านครหลวงเป็นองค์การรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ.2501 มีภารกิจ และความรับผิดชอบในการให้บริการด้านกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชนในเขตพื้นที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ ให้ได้

รับบริการอย่างพอเพียงและทันความต้องการ ด้วยระบบจำหน่ายพลังไฟฟ้าที่มั่นคง ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพสูง โดยมีอัตราค่ากระแสไฟฟ้าและบริการที่ยุติธรรมที่ได้รับความเห็นชอบจากรัฐบาล นอกจากนั้นการไฟฟ้านครหลวงซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งกำลังดำเนินการตามนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาลนอกจากนี้แนวนโยบายของรัฐบาลซึ่งแนวนโยบายของรัฐบาลในเรื่องการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในการพัฒนารัฐวิสาหกิจนั้น กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับ โดยกำหนดรูปแบบการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนไว้อย่างกว้างๆ 3 รูปแบบ คือ (1) การปรับภายในองค์กรให้เป็นเชิงธุรกิจมากขึ้น (Commercialization) หมายถึงการปรับโครงสร้างของรัฐวิสาหกิจเอง เป็นการปรับปรุงการบริหาร ปรับปรุงกฎระเบียบภายในที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน โดยที่รัฐวิสาหกิจทำตัวเอง ไม่ต้องไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่องของการร่วมทุนกับภาคเอกชนหรือการจำหน่ายจ่ายโอน (2) การให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เช่น การจ้างเหมาหรือให้สัมปทานในกิจการที่เกินกำลัง ความสามารถของรัฐวิสาหกิจ หรืองานอื่นๆ ไม่ใช่งานหลักหรืองานนั้นมีต้นทุนสูง (3) การแปรสภาพการเป็นเจ้าของ โดยอาจจะแปรสภาพบางส่วนหรือทั้งหมดก็ได้ เช่นการนำหุ้นออกจำหน่าย นอกจากนี้รัฐบาลได้ให้แนวทางในการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจโดยเสนอรูปแบบตามความเหมาะสมของแต่ละรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ การติดตามและเร่งรัดให้กระจายหุ้นรัฐวิสาหกิจที่หมดความจำเป็นแล้วไปสู่ภาคเอกชนเต็มตัว หรือเลิกกิจการในกรณีที่มีความจำเป็น และสนับสนุนให้รัฐวิสาหกิจต่างๆ มีการร่วมทุนกับเอกชนมากขึ้นรวมถึงแปรสภาพรัฐวิสาหกิจไปเป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน และการระดมทุนตามแนวทางของแต่ละรัฐวิสาหกิจ นอกจากนั้นรัฐบาลยังได้มีมติคณะรัฐมนตรีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการไฟฟ้านครหลวง คือมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2539 เกี่ยวกับแนวทางการแปรรูปกิจการไฟฟ้าของประเทศ กำหนดเป้าหมายในการแยกกิจการไฟฟ้าออกเป็น 4 ส่วน คือ (1) กิจการผลิตไฟฟ้า (Generation) (2) กิจการสายส่ง (Transmission) (3) กิจการระบบจำหน่าย (Distribution System) (4) กิจการขายย่อยสู่ลูกค้า (Retail) ส่วนที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการไฟฟ้านครหลวง ได้แก่ กิจการระบบจำหน่าย และกิจการขายย่อยสู่ลูกค้า การไฟฟ้านครหลวงจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน เพื่อพัฒนาไปสู่โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน แนวทางการปฏิบัติงานและระบบงานใหม่ ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐและสถานการณ์ต่างๆ

การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น องค์กรจะต้องมีการจัดการที่ดีและมีผู้บริหารที่ดีเพื่อทำหน้าที่บริหารงานขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารทุกคนซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำขององค์กรไปในตัวด้วยนั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารขององค์กรธุรกิจใดๆ ของรัฐบาล ของสถาบันการศึกษา รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรทางศาสนาหรือสาธารณะกุศลก็ตาม จะได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหารที่แท้จริงก็ต่อเมื่อสามารถบริหารงานขององค์กรได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ได้อย่างมีประสิทธิภาพประหัตและเป็นธรรมชาติทุกฝ่าย การจำแนกหน้าที่การบริหาร (Management Function) ที่เหมาะสมที่สุดเป็นการจำแนกตามทัศนะของศาสตราจารย์ Harold Koontz และศาสตราจารย์ Cyril O'Donnell ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามกระบวนการดังนี้ (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, 2540 : 52-53) หน้าที่ของผู้บริหาร (1) การวางแผน (Planning) คือ จะทำอะไร อย่างไร ที่ไหน เมื่อไร ใครเป็นผู้ทำ (2) การจัดองค์การ (Organizing) คือ จะแบ่งงานเป็นกี่กลุ่ม อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเท่าใดและสถานะของงานเป็นอย่างไร (3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ จะบรรจุ ฝึกอบรม ให้ผลตอบแทน ให้สวัสดิการและประเมินผลงานของพนักงานอย่างไร (4) การสั่งการ (Directing) จะให้พนักงานทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจและประสานงานกันได้อย่างไร (5) การควบคุม (Controlling) จะติดตามผล ตรวจสอบและดำเนินมาตรการแก้ไขอย่างไร ซึ่งจะส่งผลต่อ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

การจัดบุคคลเข้าทำงานเป็นกระบวนการหนึ่งของหน้าที่ในการบริหาร ในการจ้างคนเข้าทำงาน การเลื่อนขั้น การโยกย้าย การสรรหา การวางแผนกำลังคนที่จะนำมาปฏิบัติงาน การพิจารณาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน เป็นงานที่จะต้องอาศัยความรู้ของผู้บริหารที่จะต้องฉลาดในอันที่จะได้มาซึ่งคนดี ๆ ไว้ใช้ การไฟฟ้านครหลวงจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องคนซึ่งมีความจำเป็นมาก เพราะไม่ใช่สักแต่ว่าเพียงการจ้างมาปฏิบัติงานเท่านั้นหากยังจะต้องมีการอบรม ฝึกฝนพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งหาวิธีที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ซึ่งการที่จะให้พนักงานในองค์กรทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ การจูงใจให้พนักงานทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำ

เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในองค์กร อาจกล่าวได้ว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเงินก้อนหนึ่ง ที่สามารถเป็นหลักประกันให้แก่พนักงานที่จะต้องออกจากงานไม่ว่ากรณีใดๆ เพราะในสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง เราไม่อาจคาดหวังได้ว่าองค์กรจะสามารถจัดสวัสดิการ ให้กับพนักงานได้ทุกกรณี การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จึงนับว่ามีประโยชน์อย่างมากทั้งกับนายจ้างและลูกจ้างอีกทั้งยังเป็นแหล่งระดมเงินออมระยะยาว ให้กับระบบเศรษฐกิจได้ เช่นเดียวกับสถาบันการเงินและกองทุนอื่นๆ ดังนั้นในภาวะที่ประเทศไทยยังขาดแคลนเงินออมอีกจำนวนมาก เพื่อรองรับการลงทุนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การสนับสนุนให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเติบโต บ่มก่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่หากเมื่อพิจารณาจากรายงานของกองทุนนโยบายการออมและการลงทุน สศค. (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ปี	จำนวน กองทุน	นายจ้าง (ราย)	ลูกจ้าง (ราย)	เงินกองทุน (ล้านบาท)
2527	159	154	28,413	561.77
2528	267	260	40,832	1,121.68
2529	448	441	74,153	2,420.77
2530	522	514	83,254	3,203.62
2531	645	637	105,240	4,048.13
2532	780	834	157,189	5,315.69
2533	623	1,349	219,637	7,109.78
2534	591	1,419	257,642	9,685.17
2535	649	1,764	344,461	16,719.60
2536	708	2,083	420,451	23,564.39
2537	768	2,495	526,817	31,770.00

ที่มา : กองนโยบายการออมและการลงทุน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง  
(ประชาชาติธุรกิจ ฉบับวันที่ 16-18 กุมภาพันธ์ 2538 หน้า 20)

จากรายงานของ กองนโยบายการออมและการลงทุน สศค. ถึงการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ณ เมื่อสิ้นปี 2537 มีจำนวนกองทุน 768 กองทุน จำนวนนายจ้าง 2,495 ราย จำนวนสมาชิก 526,817 คน เงินกองทุน 31,770 ล้านบาท จากตัวเลขและสถิติดังกล่าวเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังไม่เป็นที่แพร่หลายเท่าที่ควร ไม่เพียงเฉพาะการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในภาคเอกชนเท่านั้นที่กระทรวงการคลังเพียรพยายามกระตุ้นและส่งเสริมให้จัดตั้งกองทุนขึ้นมา ล่าสุดกระทรวงการคลังได้ให้ความสำคัญในการสร้างหลักประกันให้กับบรรดาพนักงานของรัฐวิสาหกิจ โดยได้ออกแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของรัฐวิสาหกิจ และ ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2541 มีรัฐวิสาหกิจจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว 54 แห่ง คือ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของรัฐวิสาหกิจ ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2541

	ชื่อรัฐวิสาหกิจ	วันที่จัดตั้ง	จำนวนสมาชิก (ราย)	จำนวนเงินกองทุน (ล้านบาท)
1.	บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์กรุงไทยธนกิจ จำกัด	16 พ.ค. 33	741	84.50
2.	บริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด	27 มิ.ย. 33	835	222.33
3.	บริษัทกฎหมายกรุงไทย จำกัด*	26 ก.ค. 33		
4.	ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	25 มิ.ย. 35	15,477	4,894.63
5.	บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด	26 มิ.ย. 35	2,346	897.67
6.	บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)	26 มิ.ย. 35	16,939	7,256.51
7.	การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	28 พ.ย. 38	4,239	3,298.87
8.	การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย	28 มี.ค. 37	2,476	899.91
9.	ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย	27 เม.ย. 37	407	43.85
10.	ธนาคารอาคารสงเคราะห์	19 ก.ย. 37	1,935	356.50
11.	บริษัทกรุงไทยคอมพิวเตอร์วิชั่น จำกัด	27 ธ.ค. 37	345	53.35
12.	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	1 ม.ค. 38	30,839	14,284.34
13.	การเคหะแห่งชาติ	28 ก.พ. 38	2,468	1,305.00
14.	สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง	29 มี.ค. 38	1,960	982.24
15.	บริษัทอู่กรุงเทพ จำกัด	29 มี.ค. 38	111	42.04
16.	องค์การรถไฟฟ้ามหานคร	23 ส.ค. 38	223	28.58
17.	องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย	28 ส.ค. 38	1,223	322.12
18.	โรงงานยาสูบ	29 ก.ย. 38	5,437	2,698.33
19.	สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	18 ต.ค. 38	202	80.58
20.	การไฟฟ้านครหลวง	1 พ.ย. 38	10,123	6,100.33
21.	องค์การเกษตรกรรม	1 พ.ย. 38	1,223	396.94
22.	บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)	27 พ.ย. 38	605	208.47
23.	องค์การสวนพฤกษศาสตร์	25 ม.ค. 39	88	3.84
24.	สถาบันการบินพลเรือน			
25.	บริษัทจัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำกัด (มหาชน)*			
26.	การทางพิเศษแห่งประเทศไทย	1 ต.ค. 39	2,714	374.73
27.	องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร	1 ต.ค. 39	479	167.50
28.	สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล	1 ต.ค. 39	678	343.85
29.	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	30 ต.ค. 39	29,271	10,516.97
30.	ธนาคารแห่งประเทศไทย	1 ธ.ค. 39	3,906	9,023.54



## ตารางที่ 2 (ต่อ)

	ชื่อรัฐวิสาหกิจ	วันที่จัดตั้ง	จำนวนสมาชิก (ราย)	จำนวนเงินกองทุน (ล้านบาท)
31.	การสื่อสารแห่งประเทศไทย	13 ธ.ค. 39	17,078	7,199.45
32.	สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย	28 ม.ค. 40	184	26.63
33.	การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	31 ม.ค. 40	501	115.25
34.	บริษัทไทยเดินเรือทะเล จำกัด*	4 ก.พ. 40		
35.	องค์การสุรากรมสรรพสามิต	24 ก.พ. 40	207	34.74
36.	การประปาส่วนภูมิภาค	28 ก.พ. 40	6,153	2,025.18
37.	บริษัทบัตกรุงไทย จำกัด*	14 มี.ค. 40		
38.	บริษัททำอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งใหม่ จำกัด*	25 มี.ค. 40		
39.	บริษัทไม้อัดไทย จำกัด	31 มี.ค. 40	692	236.41
40.	องค์การสวนยาง	1 เม.ย. 40	412	82.92
41.	บริษัทขนส่ง จำกัด	1 พ.ค. 40	2,431	604.61
42.	องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	19 พ.ค. 40	6,923	135.45
43.	องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย	23 พ.ค. 40	63	10.46
44.	ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	1 มิ.ย. 40	11,945	3,803.86
45.	องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	2 มิ.ย. 40	1,013	489.07
46.	การประปานครหลวง	2 มิ.ย. 40	1,486	1,127.81
47.	โรงพิมพ์ตำรวจ	16 มิ.ย. 40	67	15.87
48.	องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย	20 มิ.ย. 40	1,047	71.44
49.	องค์การจัดการน้ำเสีย*	19 ส.ค. 40		
50.	องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย	29 ก.ย. 40	15,759	6,045.50
51.	องค์การสวนสัตว์	10 ต.ค. 40	467	75.76
52.	การกีฬาแห่งประเทศไทย	1 เม.ย. 40	529	155.08
53.	องค์การคลังสินค้า	27 เม.ย. 40	128	55.72
54.	การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	1 ก.ย. 40	443	53.34
	รวม		204,818	87,252.05

หมายเหตุ : \*ไม่ได้จัดตั้งกองทุนเดี่ยว

ที่มา : กองนโยบายการออมและการลงทุน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

เผยแพร่ ณ วันที่ 2 ธันวาคม 2541

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น ถือเป็นมาตรการสำคัญที่ส่งเสริมการออมของประเทศและสร้างหลักประกันในอนาคตแก่ลูกจ้าง การส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้นจึงข้อมเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังมีไม่มากนัก และมีระจุกอยู่กับกิจการขนาดใหญ่หรือกิจการที่มีกองทุนบำเหน็จหรือกองทุนเงินสะสมอยู่แล้วเท่านั้น โดยยังไม่แพร่หลายไปยังกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งลูกจ้างยังไม่มีหลักประกันในชีวิตอนาคตของตนแต่อย่างใด จึงควรรัฐบาลควรจะทำให้ความสำคัญทางด้านนี้เพิ่มขึ้น โดยอาจจัดให้มีการรวบรวมหลายกิจการเข้ามาเป็นกองทุนเดียวกัน เพื่อส่งเสริมการเข้าร่วมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี รวมทั้งสิ่งจูงใจอย่างอื่นให้มากขึ้น เพื่อให้การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นไปอย่างกว้างขวาง เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่อไป

ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทางคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การไฟฟ้านครหลวง ได้ศึกษาความเป็นไปได้และได้มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในการไฟฟ้านครหลวงโดยได้มีการขึ้นจดทะเบียนกับสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง และได้รับอนุมัติให้ดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2538 เมื่อมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นทำให้พนักงานมีทางเลือกที่จะเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งหมายถึงการคงอยู่กับกองทุนบำเหน็จเช่นเดิม ซึ่งพนักงานต้องทำการศึกษาถึงผลที่จะได้รับจากทางเลือกดังกล่าว เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ ขณะนี้มีพนักงานที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามส่วนงานดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง

ส่วนที่เป็นรัฐวิสาหกิจ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม	จำนวน พนักงาน	เป็นสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ไม่เป็นสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
<b>1.) ศูนย์บริหารองค์กร ประกอบด้วย</b>			
ฝ่ายอำนวยการ	132	118	14
ฝ่ายนโยบายและแผนวิสาหกิจ	44	44	0
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	135	126	9
ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	102	97	5
ฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแพร่	59	59	0
ฝ่ายบัญชี	179	163	16
ฝ่ายการเงิน	90	84	6
ฝ่ายงบประมาณและการลงทุน	65	63	2
ฝ่ายจัดซื้อและพัสดุ	261	231	30
<b>รวม</b>	<b>1,067</b>	<b>985</b>	<b>82</b>
<b>2.) งานบริการลูกค้า ประกอบด้วย</b>			
ฝ่ายกิจการไฟฟ้าเขต	147	134	13
การไฟฟ้านครหลวงเขตวัดเลียบ	463	436	27
การไฟฟ้านครหลวงเขตธนบุรี	397	351	46
การไฟฟ้านครหลวงเขตยานนาวา	367	270	97
การไฟฟ้านครหลวงเขตราชบุรีบูรณะ	400	329	71
การไฟฟ้านครหลวงเขตบางขุนเทียน	367	316	51
การไฟฟ้านครหลวงเขตคลองเตย	400	312	88
การไฟฟ้านครหลวงเขตบางกะปิ	492	273	219
การไฟฟ้านครหลวงเขตสมุทรปราการ	441	298	143
การไฟฟ้านครหลวงเขตบางพลี	412	360	52
การไฟฟ้านครหลวงเขตมีนบุรี	424	310	114
การไฟฟ้านครหลวงเขตสามเสน	460	325	135
การไฟฟ้านครหลวงเขตถนนพหลโยธิน	453	405	48
การไฟฟ้านครหลวงเขตบางใหญ่	408	343	38
การไฟฟ้านครหลวงเขตบางเขน	346	308	38
<b>รวม</b>	<b>5,977</b>	<b>4,770</b>	<b>1,207</b>

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

	จำนวน พนักงาน	เป็นสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ไม่เป็นสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
<b>3.) งานระบบจำหน่าย ประกอบด้วย</b>			
ฝ่ายวางแผนและพัฒนาระบบ ไฟฟ้า	146	136	10
ฝ่ายเศรษฐกิจพลังไฟฟ้า	105	98	7
ฝ่ายควบคุมระบบ ไฟฟ้า	723	665	58
ฝ่ายบำรุงรักษาระบบ ไฟฟ้า	714	610	104
ฝ่ายแผนผังและอุปกรณ์งานจำหน่าย	318	286	32
ฝ่ายป้องกันอุบัติเหตุ	48	40	8
<b>รวม</b>	<b>2,054</b>	<b>1,835</b>	<b>219</b>
<b>4.) งานธุรกิจ ประกอบด้วย</b>			
โรงพยาบาลการไฟฟ้านครหลวง	205	190	15
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	178	158	20
ฝ่ายกฎหมาย	103	85	18
ฝ่ายผลิตและซ่อมบำรุง	429	390	39
ฝ่ายจัดการทรัพย์สินและบริการภายใน	414	353	61
ฝ่ายออกแบบด้านไฟฟ้าและงานวิศวกรรมโยธา	252	226	26
ฝ่ายก่อสร้างงานไฟฟ้า	363	486	150
ฝ่ายก่อสร้างงานโยธา	185	164	21
<b>รวม</b>	<b>2,402</b>	<b>2,052</b>	<b>350</b>
<b>ส่วนที่เป็นบริษัทในเครือ ประกอบด้วย</b>			
ฝ่ายบริการระบบ ไฟฟ้า	316	249	67
สำนักออกแบบและสร้างผลิตภัณฑ์	213	200	13
สำนักพัฒนาธุรกิจ	14	10	4
<b>รวม</b>	<b>543</b>	<b>459</b>	<b>84</b>
<b>หน่วยงานที่รายงานตรงต่อผู้ว่าการ</b>			
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	55	52	3
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>12,098</b>	<b>10,153</b>	<b>1,945</b>

ที่มา : แผนกประวัติและสถิติพนักงาน การไฟฟ้านครหลวง

จากตารางพบว่าพนักงานที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพียง 10,153 คน จากจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 12,098 คน หรือคิดเป็น 83.92% ซึ่งการที่พนักงานสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ครบ 100% มีสาเหตุมาจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานดังนี้คือ

1. ในสถานะเศรษฐกิจที่เต็มไปด้วยความผันแปร ไม่แน่นอน พนักงานที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ต่างก็มีความกังวลเกี่ยวกับเงินที่นำไปลงทุนว่ามีความมั่นคงหรือไม่ เมื่อออกจากงานเงินยังอยู่ครบหรือไม่ ส่วนพนักงานที่ไม่สมัครสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเกรงว่าถ้าหากการบริหารขาดทุน อาจทำให้ตนเองได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพน้อยกว่ากองทุนบำนาญ

2. พนักงานที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และที่ยังไม่ได้สมัครยังมีความไม่เข้าใจในเรื่องของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ตัวเองจะได้รับ

3. การประชาสัมพันธ์ในเรื่องของข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังไม่ทั่วถึง จึงทำให้พนักงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานงานไฟฟ้านครหลวง ซึ่งผลจากการศึกษาอาจพบข้อบกพร่องต่างๆ อันจะนำไปเป็นแนวทางในการให้คำแนะนำ ตลอดจนนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในองค์กรให้ถูกต้องเหมาะสมต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

#### สมมติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานเพื่อการศึกษาวิจัยดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลน่าจะมีผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. การอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพน่าจะมีผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินของพนักงานน่าจะมีผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพน่าจะมีผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล การอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษานี้ใช้ประชากรที่เป็นพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ จำนวนรวมทั้งสิ้น 11,569 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัย (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก)

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา มีดังต่อไปนี้คือ

#### 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

##### 3.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 3.1.1.1 เพศ
- 3.1.1.2 อายุ
- 3.1.1.3 สถานภาพสมรส
- 3.1.1.4 ระดับการศึกษา
- 3.1.1.5 ระดับ (ซี)
- 3.1.1.6 ประเภทของงาน
- 3.1.1.7 อายุการทำงาน

##### 3.1.2 การอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

##### 3.1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน

##### 3.1.4 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

#### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

##### 3.2.1 สมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- 3.2.1.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 3.2.1.2 การไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

### นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

**พนักงานการไฟฟ้านครหลวง** หมายถึง พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ

**คุณลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ระดับ(ซี),ประเภทของงาน, อายุการทำงาน

**การอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** หมายถึง เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือไม่เคย

**ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน** หมายถึง ความคิดเห็นโดยเปรียบเทียบรายได้และรายจ่ายของพนักงาน

**การสะสมเงินเข้ากองทุน** หมายถึง เงินที่สมาชิกจ่ายเข้ากองทุนตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

**ความรู้ความเข้าใจต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้รับจากการประชาสัมพันธ์

**สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** หมายถึง การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

**อายุ** หมายถึง จำนวนปีของอายุจริง ของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 39 ปี 40 – 49 ปี 50 – 60 ปี

**ระดับการศึกษา** หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง แบ่งออกเป็น 4 ระดับ มัธยมศึกษา/ปวช. ปวส./อนุปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

**ระดับ (ซี)** หมายถึง ตำแหน่งของพนักงานที่ปฏิบัติในการไฟฟ้านครหลวง แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ซี1 – ซี3 พนักงานระดับล่าง ซี4 – ซี6 พนักงานระดับกลาง ซี7 – ซี10 พนักงานระดับสูง

**อายุการทำงาน** หมายถึง จำนวนปีที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้านครหลวง

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางแก่รัฐวิสาหกิจอื่นๆ ที่จะตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นในองค์กร
2. ผลจากการศึกษาจะนำไปเป็นแนวทางให้การไฟฟ้านครหลวง ในการวางแผนการประชาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานการไฟฟ้านครหลวงสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งสาระสำคัญและการนำเสนอเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหาร ผู้บริหาร และหน้าที่ทางการบริหาร
2. แนวความคิดเกี่ยวกับกลุ่ม
3. แนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้
4. แนวความคิดเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ตอบแทน
5. แนวความคิดเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญ
6. แนวความคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



การบริหารมีความสำคัญต่อองค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ขึ้นอยู่กับคุณภาพของการบริหารว่าจะสามารถบริหารหรือจัดการทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงไร แม้จะมีทรัพยากรแต่หากขาดการบริหารหรือการจัดการแล้วทรัพยากรเหล่านั้นก็ไม่สามารถแปรออกมาเป็นผลผลิตหรือผลงานได้ และไม่ว่าองค์กรเหล่านั้นจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ เป็นองค์กรที่มุ่งหวังกำไรหรือไม่มุ่งหวังกำไรก็ตาม ก็จำเป็นต้องมีการบริหารทั้งสิ้น และนอกจากการบริหารจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรทุกขนาดและทุกประเภทแล้ว การบริหารก็ยังจำเป็นที่จะต้องมีการจัดทำขึ้นในทุกระดับขององค์กรด้วย ไม่ว่าจะเป็นระดับสูง ระดับกลาง หรือระดับล่างลงมา จะแตกต่างกันก็ตรงที่จะมีการปฏิบัติงานบริหารในขนาดที่มากน้อยต่างกันเท่านั้น

### แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” (Management) นั้น มีผู้อธิบายความหมายไว้ต่างๆ กัน ตามแต่ทัศนคติหรือแนวศึกษาของแต่ละคน ดังนี้

Koontz (1972 : 43) ให้ความหมายว่า การบริหารคือการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น

Hutchinson (1967 : 12) ให้ความหมายว่า การบริหารคือศิลป์ หรือความสามารถในการรวมวัตถุ และกำลังคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Sisk (1969 : 4) ให้ความหมายว่า การบริหารคือการรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจ

Dale (1973 : 4) ให้ความหมายว่า การบริหารคือกระบวนการจัดองค์กร และการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้า

Newman and Summer (1964 : 9) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยชุดของกิจกรรม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และกิจกรรมต่างๆ นั้น มักจะเกี่ยวข้องกับการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Drucker (ธงชัย สันติวงษ์, 2536 : 110) ได้กล่าวว่า “การบริหาร” คือ การทำให้งานต่างๆ ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ

สมคิด บางโม (2538 : 29) มีความคิดเห็นว่า การบริหารคือศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์จากภายในองค์กรและจากภายนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

### ความหมายของผู้บริหาร

วินารต มานะกิจ และ พรณี ประเสริฐวงษ์ (2527 : 3) ให้ความหมายของผู้บริหารว่า ผู้บริหารหมายถึง บุคคลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยผู้อื่น และทรัพยากรต่างๆ

### หน้าที่ของผู้บริหาร

มีศาสตราจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารหลายท่าน ได้จำแนกหน้าที่ของผู้บริหาร (หน้าที่ในการบริหาร) ไว้ต่างๆ กันดังนี้ Henri Fayol ได้อธิบายถึงกระบวนการบริหารว่า ประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการ (POCCC) คือ (ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์, 2540 : 29-30)

1. Planning - การวางแผน คือการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบกระเทือนต่อธุรกิจแล้ววางแผนการปฏิบัติเอาไว้เป็นการล่วงหน้า

2. Organizing - การจัดองค์การ จัดโครงสร้างของงาน และกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ

3. Commanding - Fayol วางหลักการบังคับบัญชาดังนี้

- 1.) ต้องรู้จักตนของตนเป็นอย่างดี
- 2.) ขจัดคนที่ไร้สมรรถภาพ
- 3.) มีความชำนาญในการประสานงาน และประสานกิจกรรม
- 4.) ทำตนเป็นตัวอย่าง
- 5.) มีการควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติมีประสิทธิภาพ
- 6.) ให้มีการประชุมร่วมกันในหน่วยงาน การบังคับบัญชาสั่งการจะทำได้เพียงใด ขึ้นอยู่กับตัวผู้บังคับบัญชาเองที่จะต้องกระทำตัวอย่างที่ดี มีความเข้าใจในคนงาน ติดต่อสื่อสารผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด หากโครงสร้างขององค์การไม่เหมาะสมก็ปรับปรุงแก้ไขหากผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพก็ควรไล่ออกเพื่อปรับปรุง

4. Co-ordinating - การประสานงานคือ ภาระหน้าที่ที่จะเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ โดยร่วมมือร่วมใจกันทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. Controlling - การควบคุม การกำกับกิจกรรมที่ทำให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้

Gulick ได้จำแนกหน้าที่ผู้บริหารไว้ 7 ประการ โดยนำเอาอักษรตัวแรกของแต่ละคำมารวมกันขึ้นเป็นคำใหม่ เพื่อให้ง่ายแก่การจำซึ่งได้แก่คำว่า POSDCoRB (ภิญโญ สาธร, 2516 : 50-53)

1. P = Planning หมายถึงการจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้าง และทำอะไรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. O = Organizing หมายถึงการจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่างๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

3. S = Staffing หมายถึง การจัดตัวบุคคล เป็นการบริหารงานด้านบุคลากร ซึ่งได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน การให้พนักงานพ้นจากงาน

4. D = Directing หมายถึง การอำนวยการนับตั้งแต่การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติงาน

5. Co = Coordinating หมายถึงการประสานงาน ประสานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือ เพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. R = Report หมายถึงการรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าไปเพียงใด

7. B = Budgeting หมายถึงการงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ บัญชี การใช้จ่ายเงิน การควบคุมและตรวจสอบด้านการเงิน

หน้าที่ผู้บริหารตามแนวคิดของ Gulick นี้มีผู้นิยมนำไปใช้ในด้านการบริหารของทางราชการเป็นส่วนใหญ่

Ernest Dale ได้กำหนดหน้าที่ผู้บริหารไว้ 7 ประการ เป็นแนวใหม่ที่เน้นไปในการบริหารธุรกิจ ดังนี้ (วิธินารถ มานะกิจ และ พรรณี ประเสริฐวงศ์, 2527 : 5-8)

1. การวางแผน (Planning) การดำเนินงานใดๆ ก็ตามจำเป็นต้องมีการวางแผนงานไว้ล่วงหน้าก่อน เพื่อหาเส้นทางดำเนินการให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ในการวางแผนนั้นผู้บริหารต้องมีความสามารถในการพยากรณ์เหตุการณ์ทางเศรษฐกิจ ทางสังคมและทางการเมืองด้วย

2. การจัดองค์การ (Organization) หมายถึงการจัดแบ่งงานภายในองค์การออกเป็นกลุ่มๆ พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่แต่ละกลุ่มไว้ให้แน่นอน รวมทั้งการจัดให้กิจกรรมต่างๆ ประสานสัมพันธ์กันโดยมุ่งบรรลุวัตถุประสงค์อันเดียวกันเป็นสำคัญ

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การวางแผนกำลังคน การแสวงหาบุคคลเข้ามาทำงาน การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม การโยกย้ายแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การจัดการเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น

4. การอำนวยการ (Direction) ผู้บริหารมีหน้าที่ต้องเป็นผู้อำนวยการหรือผู้นำโดยการออกคำสั่ง แนะนำชี้แจงต่อผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาในการทำงานประจำวัน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาให้ได้มีโอกาสปรับปรุงทักษะบ้าง

5. การควบคุม (Control) ผู้บริหารมีหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาว่าได้คืบหน้าไปแค่ไหน เพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้ล่วงหน้าหากคลาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามแผน ก็จะได้หาทางแก้ไขเพื่อให้งานดำเนินไปตามแผนที่กำหนดไว้โดยถูกต้องและบรรลุเป้าหมาย

6. การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation) Peter Drucker กล่าวว่า “การบริหารธุรกิจนั้น จะถือระบบปฏิบัติตามคำสั่งโดยจะถือว่าเป็นงานบริหารธรรมดา หรือเป็นแต่เพียงงานวางแผนนโยบายเท่านั้นไม่ได้ แต่จะต้องมีการเสริมสร้างแนวความคิดใหม่ๆ ของตัวเอง หรือการประสานแนวความคิดเก่าและใหม่เข้าด้วยกัน หรืออาจเลือกแนวความคิดจากสาขาวิชาอื่นๆ มาประยุกต์ใช้หรืออาจเป็นผู้คอยกระตุ้นเตือนผู้ร่วมงานทุกระดับให้คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ขึ้นเพื่อสร้างความเจริญให้แก่องค์กรและสังคม”

7. การเป็นตัวแทน (Representation) ผู้บริหารมีหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรในการติดต่อเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลภายนอกองค์กร ซึ่งจะต้องใช้ศิลปะในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อประโยชน์ขององค์กร

วัตถุประสงค์อันยิ่งใหญ่ขององค์กรทุกแห่ง ไม่ว่าจะองค์กรธุรกิจหรือรัฐบาล หรือของหัวหน้าทุกคนและทุกระดับ มีอยู่ประการหนึ่งที่นับว่าสำคัญมากก็คือ ประารถนาให้งานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุประสิทธิผล การที่จะให้ได้มาดังกล่าวนี้นี้ หัวหน้างานจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถและเทคนิคนานาประการ เพื่อจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงานมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตน ให้ทำงานมีประสิทธิภาพ และประหัตถ์พยากรณ์ที่สุด ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยปรับปรุงงาน การบำรุงขวัญ การฝึกอบรม และการใช้หลักจิตวิทยาต่างๆ เพื่อหาวิธีจูงใจให้คนในองค์กรทำงาน เพื่อบรรลุจุดประสงค์ขององค์กรดังกล่าว ซึ่งสุชา จันทรเฒ และสุรางค์ จันทรเฒ (2521 : 63) ได้กล่าวว่าสิ่งแรกที่เราควรพิจารณาในการจูงใจให้คนทำงานนั้น ได้แก่การศึกษาถึงธรรมชาติของความ ต้องการ และความปรารถนาของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนย่อมมีอยู่คล้ายๆ กัน ในเรื่องของความ ต้องการนี้ Thomas ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกมาในรูปของความปรารถนา 4 อย่างคือ (1) ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงปลอดภัย (2) ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยอมรับ (3) ความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน (4) ความปรารถนาที่จะได้มีประสบการณ์ใหม่ๆ

สำหรับ Maslow (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, 2540 : 249-250) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นขั้นๆ มีทั้งหมด 5 ขั้น จัดลำดับขั้นของความ ต้องการจากต่ำไปสูงดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความต้องการในเรื่องของ อากาศ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย
2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย

3. ความต้องการทางด้านสังคม

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีเกียรติยศชื่อเสียงและการยอมรับนับถือ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จหรือความหวังสูงสุดในชีวิต ตามความปรารถนา

จากการทดลองของ Frederic W. Taylor (สุชา จันทน์เอม และ สุรางค์ จันทน์เอม, 2521 : 66) ก็ให้เหตุผลว่า เงินหรือสิ่งของของจิตใจทางเศรษฐกิจมีส่วนต่อการจูงใจให้คนทำงานเป็นอย่างมาก และนอกเหนือจากเงินเดือนประจำแล้ว ยังมีโบนัส บำเหน็จ บำนาญ ผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ อีก ซึ่งเพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจ ให้กับพนักงานในการไฟฟ้านครหลวง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อาจเป็นเงินก้อนหนึ่ง ที่สามารถสร้างหลักประกันให้แก่พนักงานที่ต้องออกจากงานไม่ว่ากรณีใดๆ

### แนวความคิดเกี่ยวกับกลุ่ม

คำว่า "กลุ่ม" (Group) มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาฉบับราชบัณฑิตยสภา (2542 : 10) "กลุ่ม" ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ได้สร้างแบบอย่างของการกระทำระหว่างกันทางจิตขึ้น กลุ่มหรือหมู่คณะนี้เป็นที่ยอมรับว่า เป็นองค์ภาวะอย่างหนึ่งทั้งโดยสมาชิกของกลุ่มเอง และตามปกติโดยผู้อื่นด้วย ทั้งนี้เพราะกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมร่วมในแบบฉบับเฉพาะของตนเอง

George C. Homan (1950 : 236) ได้ให้ความหมายของคำว่า "กลุ่ม" การรวมกันของปัจเจกบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ความเกี่ยวข้องนั้นจะขึ้นอยู่กับหรือจะชี้ให้ทราบถึงชนิดของกลุ่มว่า จะเป็นครอบครัว ผู้ฟัง กรรมกร สหภาพแรงงาน หรือฝูงชน เป็นต้น สมาชิกของกลุ่มจะมีการพบปะกันและมีการตัดสินใจในรูปกลุ่มอย่างสม่ำเสมอในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของกลุ่ม

Mc. David, J.W. and Harari (1968 : 136) กล่าวว่า "กลุ่ม" หมายถึง ระบบขององค์การจะประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันจนกระทั่งกลายเป็นแบบแผน (Pattern) ของบทบาท (Role) และการทำหน้าที่ซึ่งพึงกระทำต่อกันเกิดขึ้นบังเกิดมาตรฐานของชุดบทบาทระหว่างสมาชิกขึ้นและเกิดบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งเป็นระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับการหน้าที่ของกลุ่ม สมาชิกต่อสมาชิก และสมาชิกต่อกลุ่มกำหนดไว้อย่างชัดเจน

Bales (1950 : 239) กล่าวว่า "กลุ่ม" หมายถึง จำนวนบุคคลจำนวนหนึ่ง ซึ่งผูกพันร่วมกันในกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และมีการพบปะพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอบุคคลที่เป็น

สมาชิกกลุ่มแต่ละคนจะได้รับรู้ และทราบถึงสถานภาพของคนที่ตั้งก่อดอยู่ในกลุ่มอย่างชัดเจน ซึ่งนั่นคือแต่ละบุคคลสามารถรู้ (Perception) และตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มดังกล่าว

เมื่อพิจารณาจากความหมายเกี่ยวกับ "กลุ่ม" อาจสรุปได้ดังนี้ คือ

1. กลุ่มต้องเกิดจากบุคคลอย่างน้อยที่สุด 2 คนมาประกอบกัน
2. กลุ่มจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (interaction) หมายความว่าทั้งกลุ่มและบุคคลจะแยกกันไม่ได้ จะต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน
3. สมาชิกแต่ละคนจะรับรู้ และตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Perception of group)
4. มีความสนใจร่วมกัน
5. มีปทัสถาน (Norms) และเป้าหมาย (goals) ร่วมกัน
6. มีแบบแผนของพฤติกรรมร่วมกัน

### ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวกับกลุ่มในองค์กร

#### ลักษณะของกลุ่ม

เสนาะ ดิยาว (2535 : 135-137) กล่าวว่า กลุ่มเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทุกแห่งมีผลต่อการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของคน กลุ่มมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. จุดประสงค์ โดยปกติคนที่มีความประสงค์อย่างเดียวกันมักจะรวมตัวกันเป็นกลุ่มเดียว เพื่อกระทำให้งานได้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่ม
2. การปฏิบัติต่อกันคือ มีการปฏิบัติระหว่างกันหรือการติดต่อสมาคมระหว่างสมาชิกด้วยกันนั่นเอง การติดต่อกันนี้อาจจะมีทั้งในรูปการสนทนา การแสดงความชื่นชม และการแสดงออกอื่นๆ ซึ่งเป็นหนทางที่ทำให้สมาชิกแต่ละคนมีความรู้จึกมักคุ้นกันจากการติดต่อกันนี้ทำให้ความรู้สึกของกลุ่มเป็นไปในแนวเดียวกัน อันเป็นลักษณะหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้กลุ่มอยู่ได้
3. แนวปฏิบัติของกลุ่ม คือ มาตรฐานที่กลุ่มกำหนดขึ้นมาเพื่อให้สมาชิกถือเป็นหลักปฏิบัติเช่น ในสังคมหนึ่งมีกฎเกณฑ์ข้อห้าม และความเชื่อถือเป็นของสังคมนั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอะไรเป็นความประพฤติผิด อะไรเป็นความประพฤติถูก ในกลุ่มก็เช่นเดียวกันจะมีแนวทางอย่างหนึ่งที่เป็นของกลุ่ม มาตรฐานของพฤติกรรมดังกล่าวนี้ไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร แต่เป็นสิ่ง

ที่ทุกคนต้องจดจำด้วยปากเปล่า สมาชิกที่เข้าใหม่จะต้องเรียนรู้การมีแนวปฏิบัตินี้อาจเกิดขึ้นจากการคัดค้านทางสังคม

4. การรวมตัวของกลุ่ม สิ่งหนึ่งที่แสดงว่าเราเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มก็คือ ความรู้สึกที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อต่อต้านหรือร่วมกันต่อต้านการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่กระทบกระเทือนต่อกลุ่ม ลักษณะนี้เป็นสัญลักษณ์แห่งความจงรักภักดี และความมั่นคงของกลุ่มหากขาดลักษณะนี้กลุ่มก็อยู่ไม่ได้ สิ่งที่กระทบกระเทือนความสามัคคีของกลุ่มนั้นมียุ่หลายอย่าง สมาชิกของกลุ่มจะมีความรู้สึกร่วมกันกับคนอื่นในกลุ่ม จะต้องได้รับความพอใจในส่วนตัวเสียก่อน หรือมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับประโยชน์บางอย่างจากกลุ่มเช่น ได้รับเกียรติภูมิ ความมั่นคง หากเขาไม่ได้รับความพอใจ ผิดหวัง หรือมีความรู้สึกเฉย ๆ ต่อกลุ่ม แสดงว่าความจงรักภักดีของเขาจะลดลงไป

5. ความเป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการภายในกลุ่ม จะมีคนหนึ่งอย่างน้อยจะทำหน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่งเป็นปัจจัยก่อให้เกิดผู้นำซึ่งไม่เป็นทางการนี้ ไม่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายบริหาร ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีอำนาจ และไม่มีอำนาจในการบังคับบัญชาในฐานะผู้บริหารแต่อย่างใด ไม่มีตำแหน่งและสิทธิที่จะจ้างหรือไล่นักงานออกจากงาน แต่เขาแนะนำและสั่งการได้โดยการชักจูงและอิทธิพลในตัวของเขาเอง ลักษณะความเป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการนี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในกลุ่มหนึ่ง และภายใต้สถานการณ์บางอย่าง คนที่เป็นหัวหน้าอาจไม่ได้เป็นผู้นำ หรือเป็นบุคคลที่ไม่อยู่ในฐานะที่จะนำบุคคลอื่นได้

6. ประเพณีของกลุ่ม ในกลุ่มต่าง ๆ จะมีประเพณีที่เป็นของตนเองบางอย่าง เช่น ความเชื่อ พิธีการภาษา และการกระทำบางสิ่งบางอย่าง สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องผูกพันรวมตัวกัน เป็นกลุ่มและเป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกแยกระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ประเพณีของกลุ่มเกิดจากพื้นทางการศึกษา ประสบการณ์ สัญชาติ ชนชั้นของสังคม ของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน บางกลุ่มอาจจะมีภาษาที่คนภายนอกไม่รู้เรื่องผู้ประกอบอาชีพบางประเภทมีความจงรักภักดีต่ออาชีพของตน และบุคคลภายนอกจะเข้ามาแทรกแซงไม่ได้ การเรียนรู้และการเข้าใจถึงประเพณีของกลุ่มช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถคาดคะเนพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

7. โครงสร้าง และลักษณะของงาน มิตรภาพ และความสนใจของกลุ่มที่จะเป็นส่วนประกอบที่ก่อให้เกิดโครงสร้างของกลุ่มขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นช่องทางการติดต่อและปฏิบัติระหว่างสมาชิก การประกอบเป็นโครงสร้างที่เป็นเครื่องมือที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม มีอิทธิพลต่อผลผลิตและคุณภาพของงาน และการผลิตลักษณะ โครงสร้าง ของกลุ่มนี้อาจเป็นแบบง่าย ๆ ไม่มีแบบพิธี หรือมีแบบพิธี แต่ก็จำเป็นที่แสดงให้เห็นถึงข่ายของการติดต่อระหว่างผู้นำของกลุ่มกับสมาชิกของกลุ่ม

### คุณลักษณะของกลุ่มภายในองค์กร

หน้าที่ของผู้บริหารส่วนที่เกี่ยวกับกลุ่ม คือ

1. การใช้กลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร
2. การบริหารกลุ่มเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มในระดับสูง
3. การเอาชนะข้อเสียต่าง ๆ ของกลุ่ม

Harold H. Kelly (1951 : 31-56) กล่าวถึง ความสำเร็จของหน้าที่ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่ม ดังต่อไปนี้คือ

1. ความเป็นผู้นำ (Leadership) สมาชิกของกลุ่มมีบทบาทที่แตกต่างกันภายในกลุ่ม บทบาทที่สำคัญมากอย่างหนึ่งภายในกลุ่ม คือผู้นำของกลุ่มบังคับบัญชา หรือกลุ่มงานที่สามารถใช้อำนาจและอิทธิพลต่าง ๆ ได้ เพราะว่าสมาชิกทุกคนของกลุ่มรู้ว่า ผู้นำของกลุ่มสามารถให้ผลตอบแทนแก่สมาชิกในกรณีปฏิบัติตามคำสั่ง หรือทำโทษในกรณีที่ไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งได้ ผู้นำกลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มมิตรภาพ ไม่มีอำนาจเหมือนกับผู้นำกลุ่มที่เป็นทางการเพราะผู้นำกลุ่มจึงกล่าวนี้เกิดจากการยอมรับของสมาชิก

ทั้งผู้นำที่เป็นทางการและผู้นำที่ไม่เป็นทางการมีบทบาทที่สำคัญ 2 อย่างคือ บทบาททางการทำงาน และบทบาททางการบำรุงรักษา ในบทบาททางการทำงาน เขาจะทำหน้าที่ริเริ่มการกระทำต่าง ๆ ในแนวทางของการกระทำ เช่น ในฐานะผู้จัดการฝ่ายขาย บทบาททางการทำงานของเขาจะรวมทั้งการว่าจ้างและการไล่นักงานขายออก การมอบหมายงานให้ตรงกับเขตการขายต่าง ๆ และการควบคุมการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ส่วนบทบาททางการบำรุง ผู้นำมีหน้าที่ตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมของกลุ่ม โดยสนับสนุนความรู้สึกความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม เช่น ผู้จัดการฝ่ายขายอาจจะต้องแก้ไขความขัดแย้งที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานบางอย่างระหว่างพนักงานขายด้วยกัน เป็นต้น

ในทางปฏิบัติแล้ว หากผู้นำกลุ่มจะแสดงบทบาททั้งสองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำคนใดคนหนึ่งอาจจะมียุทธศาสตร์ทั้งสองไม่ได้ ในกรณีดังกล่าวนี้บุคคลทั้งสองจะรับหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งที่ถูกละทิ้งไป (โดยปกติจะเป็นบทบาททางการบำรุงรักษา)

2. บรรทัดฐานและการทำตาม (Norms and Conformity) ทั้งกลุ่มที่เป็นทางการและกลุ่มที่ไม่เป็นทางการมีการกระทำอย่างหนึ่งเหมือนกันคือการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มที่เป็นทางการมีกฎและข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นมาโดยองค์กรที่เป็นทางการแต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มทั้งสองประเภทนี้มีบรรทัดฐานที่ขึ้นอยู่กับขนบธรรมเนียมประเพณี และความเชื่อ



ร่วมกัน บรรทัดฐานของกลุ่มหมายถึง ข้อตกลงร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม เป็นสิ่งที่กำหนดหรือวางแนวทางปฏิบัติให้กับสมาชิกทุกคนภายในกลุ่มปฏิบัติตาม ในหลายกรณีที่บรรทัดฐานของกลุ่มเป็นการทำงาน เช่น สมาชิกของกลุ่มไม่ควรจะผลิตสินค้าให้เกินกว่าระดับหนึ่งตามที่กำหนดไว้ หรือสมาชิกของกลุ่มควรจะให้ความช่วยเหลือกับสมาชิกคนอื่น เพื่อให้เขาผลิตสินค้าได้ตามระดับที่ยอมรับ

เมื่อบุคคลใดไม่ได้ปฏิบัติตามบรรทัดฐานของกลุ่ม สมาชิกคนอื่น ๆ ของกลุ่มจะพยายามชักชวนให้บุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามบรรทัดฐานของกลุ่ม ปฏิบัติตามบรรทัดฐานของกลุ่ม สมาชิกจะพยายามให้เหตุผลกับบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตาม หรือทำให้บุคคลที่ปฏิบัติตามกลายเป็นตัวตลกไปอยู่เสมอถ้าหากว่าวิธีการดังกล่าวนี้ประสบความสำเร็จแล้ว สมาชิกจะเพิ่มความกดดันของพวกเขามากขึ้นอีก ในกรณีที่บรรทัดฐานมีความสำคัญแล้วพวกเขาจะใช้การดำเนิน การเขี่ยหยัน และในที่สุดเป็นการคว่ำบาตรทางสังคม คนงานที่ผลิตสินค้ามากจนเกินไปอาจจะถูกคว่ำบาตรได้ คนงานที่เป็นเพื่อนร่วมงานของเขาจะไม่พูดคุยกับเขา เขาจะถูกขจัดออกจากการพบปะทางด้านสังคม หรือไม่ให้ความช่วยเหลือใด ๆ เมื่อเขามีปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง ในระยะยาวแล้วคนงานคงจะทนอยู่ต่อไปภายในกลุ่มไม่ได้ ในบางกรณีแล้วคนงานที่ทำการผลิตสูงกว่าบรรทัดฐานของกลุ่ม อาจจะถูกร้ายร่างกายได้

3. ระบบของสถานภาพ (Status System) สถานภาพที่ใช้กับผู้นำกลุ่มที่เป็นทางการ สืบเนื่องมาจากตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลภายในองค์การที่เป็นทางการ ผู้บริหารระดับสูงมีสถานภาพสูงกว่าผู้บริหารระดับกลางและในทำนองเดียวกัน ผู้บริหารระดับกลางมีสถานภาพสูงกว่าผู้บริหารระดับต้น เพราะว่าบุคคลที่อยู่ระดับสูงขององค์การที่เป็นทางการมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจมากกว่าบุคคลระดับต่ำ

กลุ่มที่เป็นทางการพัฒนาระบบของสถานภาพขึ้นมาเหมือนกัน ที่ไม่จำเป็นต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์การ สถานภาพของบุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจจะเกิดมาจากเหตุผลหลายอย่างด้วยกัน และอาจไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบสถานภาพที่เป็นทางการ ความมีอาวุโส ทักษะ อายุ ความสำเร็จ หรือคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นตัวกำหนดที่สำคัญของระบบสถานภาพในกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ

4. สายใยของการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) องค์การที่เป็นทางการกำหนดหรือออกแบบสายใยของการสื่อสาร และเรามองเห็นได้จากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาภายในแผนผังขององค์การ สายใยของการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการเป็นไปตามสายใยการบังคับบัญชา ในกรณีของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ แบบของการติดต่อสื่อสารไม่กำหนดไว้ตายตัวในขณะที่การติดต่อสื่อสารในองค์การที่เป็นทางการ ต้องผ่านจากระดับสูง

ลงมายังระดับต่ำ ในการวิจัยที่กระทำกับกลุ่มที่ไม่เป็นทางการได้ชี้ให้เห็นว่า สมาชิกของกลุ่มที่มีสถานภาพต่ำเป็นผู้ทำการติดต่อสื่อสารไปยังสมาชิกของกลุ่มที่มีสถานภาพสูงกว่า

5. ความยึดเหนี่ยวของกลุ่ม (Group Cohesiveness) คุณลักษณะประการสุดท้ายของกลุ่ม คือ แนวความคิดของความยึดเหนี่ยว แนวความคิดดังกล่าวนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับ “ความสามัคคี” ของกลุ่มในทัศนะทางด้านพฤติกรรมความยึดเหนี่ยวของกลุ่มคือ ความดึงดูดหรือความประทับใจที่สมาชิกมีต่อกัน เป็นแรงผลักดันที่ทำให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งอยู่ภายในกลุ่ม

ในการพิจารณาถึงความยึดเหนี่ยวเรามองเห็นได้ว่าคุณลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มที่ได้กล่าวมาแล้วในตอนต้น ได้อิทธิพลมาจากความยึดเหนี่ยวของกลุ่มอยู่บ้าง เช่น ความดึงดูดที่มีมากขึ้นภายในกลุ่มสมาชิกจะยึดถือบรรทัดฐานของกลุ่มมากยิ่งขึ้น

การวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับคุณสมบัติของกลุ่มทางด้านความยึดเหนี่ยวมากกว่า การวิจัยช่วยให้เราแยกปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความยึดเหนี่ยวของกลุ่มบางอย่างออกมาได้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดเหนี่ยวของกลุ่ม ได้แก่

ขนาดของกลุ่ม เงื่อนไขอย่างหนึ่งที่ยึดเหนี่ยวกลุ่มได้คือ สมาชิกต้องเกี่ยวข้องและติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นแต่ละคน กลุ่มขนาดใหญ่ การติดต่อสื่อสารและการเกี่ยวข้องมีโอกาสเกิดขึ้นน้อยมาก นักพฤติกรรมศาสตร์ได้พบถึงความสัมพันธ์ในทางกลับกันระหว่างขนาดของกลุ่มและความยึดเหนี่ยวของกลุ่ม เมื่อกลุ่มมีขนาดใหญ่ขึ้นความยึดเหนี่ยวของกลุ่มจะลดน้อยลง

Stanley E. Seashore (1954 : 136) กล่าวถึง การขึ้นอยู่กับกลุ่ม บุคคลจัดตั้งองค์การขึ้นมาเนื่องจากพวกเขาเห็นว่า กลุ่มตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจและความต้องการทางสังคม และจิตใจของพวกเขาได้ บรรทัดฐานและความเป็นสมาชิกของกลุ่มเป็นสิ่งที่ผูกมัดบุคคลให้ขึ้นอยู่กับกลุ่มซึ่งบุคคลจะต้องขึ้นอยู่กับกลุ่มมากแล้วความยึดเหนี่ยวจะมีมากขึ้น

ความสำเร็จของเป้าหมาย เป้าหมายของกลุ่มบางอย่าง (เช่น คุณภาพของงานต้องดีกว่ากลุ่มอื่น) มีผลกระทบต่อสมาชิก และเป็นที่ยอมรับค่านิยมของการเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม และในที่สุดมีผลกระทบต่อความยึดเหนี่ยวของกลุ่ม ความสำเร็จและความยึดเหนี่ยวเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมายเป็นที่ยอมรับค่านิยมความยึดเหนี่ยว และกลุ่มที่มีความยึดเหนี่ยวที่มีแนวโน้มที่เป็นจะรักษาเป้าหมายที่กำหนดไว้ และอาจจะเป็นที่เป้าหมายที่ขัดแย้งกับองค์การที่เป็นทางการก็ได้

สถานภาพของกลุ่ม กลุ่มที่ถูกจัดลำดับในลักษณะของงานการเรียงลำดับตามสถานภาพที่ไม่เป็นทางการหลายแห่ง โดยขึ้นอยู่กับลักษณะและเป้าหมายขององค์การ เช่น

1. กลุ่มหนึ่งอาจได้รับจากการจัดลำดับสูงกว่ากลุ่มอื่นทั้ง ๆ ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน (เช่น กลุ่มคนงานผลิตสองกลุ่มที่ปฏิบัติงานเหมือนกัน)

2. งานที่กระทำโดยกลุ่มมีอันตรายหรือผลตอบแทนทางการเงิน หรือมีความท้าทายมากกว่างานอื่น

3. ในอดีตสมาชิกของกลุ่มที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบ่อยครั้ง กว่าสมาชิกของกลุ่มอื่นเราอาจจะเคยได้ยินว่า “แนวทางไปสู่ระดับสูงสุดของบริษัทต้องผ่านจากแผนการผลิต”

4. กลุ่มที่ถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ

มาตรการที่มีผลกระทบต่อความเร็วลำดับของสถานภาพกลุ่มภายในองค์การที่มีอยู่หลายประเด็นสำคัญในที่นี้ คือ กลุ่มที่มีระดับสูงกว่าในการเรียงลำดับสถานภาพระหว่างกลุ่ม มีความชัดเจนน้อยกว่า

แรงกดดันและความต้องการของฝ่ายบริหาร ผลกระทบต่อความชัดเจนของข้อมูลจะมาจกฝ่ายบริหาร ภายในสถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาสร้างความกดดันมาก ๆ ความชัดเจนภายในกลุ่มจะมีมากขึ้น สมาชิกของกลุ่มจะมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อต่อต้านการคุกคามจากฝ่ายบริหาร

แนวความคิดของความชัดเจนเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำความเข้าใจภายในกลุ่มองค์กร ความมากน้อยของความชัดเจนภายในกลุ่มที่มีผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ และขึ้นอยู่กับว่าเป้าหมายของกลุ่มเข้ากันได้กับเป้าหมายขององค์การอย่างไร

#### เหตุผลของการเกิดกลุ่ม

สมยศ นาวิการ (2537 : 253) ให้เหตุผลของการรวมตัวหรือการเกิดกลุ่มภายในองค์การมีอยู่หลายอย่าง คือ

1. เหตุผลทางสถานที่ เมื่อบุคคลปฏิบัติงานภายในสถานที่ที่ใกล้เคียงกันแล้ว โอกาสของความเกี่ยวพัน และการติดต่อสื่อสารระหว่างกันจะเกิดขึ้น แต่ทำเลที่ตั้งเพียงอย่างเดียวไม่ได้ความหมายว่าจะทำให้เกิดกลุ่มขึ้นมาได้ ความเกี่ยวพันและการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเกิดกลุ่มโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ บุคคลที่มีอาชีพเดียวกันมีแนวโน้มที่จะอยู่ในภายในสถานที่ทำงานใกล้เคียงกัน ดังนั้นการรวมกลุ่มตามอาชีพจะเป็นพื้นฐานตามธรรมชาติอย่างหนึ่ง เช่น กลุ่มนักบัญชี กลุ่มนักกฎหมาย กลุ่มวิศวกร เป็นต้น

2. เหตุผลทางเศรษฐกิจ ในหลายกรณีที่กลุ่มเกิดมาจากเหตุผลที่กล่าวว่ามีบุคคลใดก็ตามเชื่อว่าพวกเขาจะได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากงานของเขาด้วยการรวมตัวเป็นกลุ่มแล้วพวกเขาจะร่วมมือกัน

3. เหตุผลทางจิตวิทยา-สังคม ความปรารถนาตอบสนองความต้องการต่าง ๆ อาจจะนับได้ว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญของการเกิดกลุ่ม ความต้องการความมั่นคง สังคมสถานภาพและความสมหวังของชีวิตของพนักงานบางคน จะตอบสนองได้ด้วยการเป็นสมาชิกของกลุ่มนั้น

3.1 ความต้องการความมั่นคง ถ้าหากว่าปราศจากกลุ่มแล้วพนักงานต้องเผชิญหน้ากับฝ่ายบริหารโดยลำพัง ความโดดเดี่ยวนำไปสู่ความไม่มั่นคงกับพนักงานการเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง พนักงานอาจจะโต้แย้งกับฝ่ายบริหารได้พร้อมกับการสนับสนุนจากสมาชิกคนอื่น ๆ ของกลุ่มสนับสนุนความเห็นของเขาความเกี่ยวพันและการติดต่อสื่อสารที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกของกลุ่มเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความต้องการของฝ่ายบริหาร พนักงานใหม่ที่จะเกิดขึ้นกับกลุ่มเป็นอย่างมาก กลุ่มจะให้ความช่วยเหลือทางด้านการแก้ไขผลปฏิบัติงานของพวกเขาให้ถูกต้อง และหลักการความมั่นคงให้กับพวกเขา

3.2 ความต้องการทางด้านสังคม บุคคลมีลักษณะชอบอยู่เป็นกลุ่ม ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มชี้ให้เห็นถึงความต้องการทางด้านสังคมของบุคคล ข้อเท็จจริงดังกล่าวนี้ไม่ได้เกิดขึ้นภายในสถานที่ทำงานเท่านั้น แต่จะถึงไปถึงสถานที่ภายนอกด้วย เช่น กลุ่มสังคม และกลุ่มนักร้องเมือง เป็นต้น

3.3 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ภายในสภาพแวดล้อมของการทำงานพนักงานอาจจะมีทัศนคติต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในฐานะที่เป็นกลุ่มที่มีสถานภาพสูงด้วยเหตุผลหลายอย่าง (เช่น ความสามารถในทางเทคนิคกิจกรรมภายนอก เป็นต้น) ดังนั้นการเป็นสมาชิกกลุ่มดังกล่าวนี้ทำให้เกิดเกียรติยศชื่อเสียงบางอย่างกับบุคคลและได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น จากการเป็นสมาชิกของกลุ่มดังกล่าวนี้ตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงได้

3.4 ความต้องการความหวังของชีวิต ความต้องการของบุคคลที่ต้องการใช้ประโยชน์จากความสามารถของเขาอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าและการพัฒนาเป็นความต้องการความสมหวังของชีวิต แต่อย่างไรก็ตามพนักงานบางคนเชื่อว่าข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์การที่เป็นทางการที่มีต่อพวกเขา อาจจะเป็นสิ่งที่ขัดขวางความพยายามของพวกเขาในการตอบสนองความต้องการทางด้านนี้ได้

### การพัฒนากลุ่มในองค์การ (Stages of Group Development)

ปนัดดา อินทร์พรหม (2530 : 237) กล่าวถึง การพัฒนากลุ่มในองค์การประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

#### 1. การยอมรับร่วมกัน (Mutual Acceptance)

ขั้นตอนแรกสุดในการก่อตั้งกลุ่มสมาชิกในกลุ่มควร ได้มีโอกาสที่ติดต่อสื่อสารระหว่างบรรดาสมาชิกด้วยกัน โดยปกติแล้ว บุคคลทั้งหลายทั่วไปจะไม่กล้าแสดงออกทางความรู้สึกนึกคิดทัศนคติและความเชื่อถือ จนกว่าจะเกิดการยอมรับและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติกันได้ตอบภายในกลุ่ม และการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจึงจะเริ่มมีขึ้น

#### 2. การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ (Communication and Decision Making)

หลังจากที่กลุ่มได้มาถึงจุดที่มีการยอมรับร่วมกันแล้วสมาชิกของกลุ่มจะเริ่มมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารนี้จะสร้างความเชื่อมั่น และปฏิบัติได้ตอบภายในกลุ่มให้มีเพิ่มมากขึ้น การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะเริ่มมุ่งเน้น โดยเฉพาะที่การแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน และการค้นหาทางเลือกสำหรับกลยุทธ์ ในการประสบความสำเร็จในงานนั้น

#### 3. การจูงใจและความสามารถในการทำงานร่วมกัน (Motivation and Productivity)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นที่กลุ่มใช้ความพยายามร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม ในการที่จะทำงานให้ประสบผลความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม กลุ่มจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในลักษณะเป็นหน่วยงานที่ประสานความร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

#### 4. การควบคุมและการจัดองค์การ (Control and Organization)

ในขั้นตอนนี้จะมีการประเมินความพึงพอใจและยอมรับในกลุ่มและสมาชิกจะกำหนดบรรทัดฐานของกลุ่มเป้าหมายของกลุ่มจะมีความสำคัญกว่าเป้าหมายของบุคคลรูปแบบอื่น ๆ ของการควบคุมอาจจะอยู่ในรูปแบบการแยกตัวออกมาจากกลุ่มอื่น ๆ ในองค์การหรือการถูกรบกวนโดยกลุ่มอื่น ๆ

### กระบวนการกลุ่มหรือการเคลื่อนไหวของกลุ่ม (Group Dynamic)

อรุณ รักรธรรม (2526 : 175-177) ได้ศึกษาเรื่องของความหมายลักษณะของกลุ่มสาเหตุที่ทำให้เกิดกลุ่มและได้จำแนกประเภทของกลุ่ม เป็นการศึกษาดังกลุ่มในลักษณะภาพนิ่งต่อไปจะ

ศึกษากลุ่มในลักษณะที่กระทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการศึกษาความไหวตัวของกลุ่ม หรือการเคลื่อนไหวของกลุ่ม ในแง่ของการเคลื่อนไหวของกลุ่มนี้ ย่อมแตกต่างกันไปมากมาย กลุ่มที่สนใจทางการเมืองก็จะเคลื่อนไหวทางการเมือง กลุ่มนักร้องก็จะเคลื่อนไหวไปในทางดูพระ แต่ปัจจัยที่กำหนดลักษณะของการเคลื่อนไหวย่อมจะเป็นปัจจัยร่วมกัน ในการศึกษาการเคลื่อนไหวของกลุ่ม จึงศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

1. โครงสร้างของกลุ่ม (Group structure) คือ การศึกษาภาพรวมของกลุ่มที่เราแน่ใจว่าเป็นกลุ่มชนิดใด แบบใด เป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีความสนใจร่วมกันหรือกลุ่มผลประโยชน์ เป็นต้น จากกลุ่มที่ไม่เป็นทางการจะไม่มีกำหนดโครงสร้างไว้แน่นอนตายตัวแต่อย่างน้อยเราก็อาจมองเห็นโครงสร้างที่เป็นที่ยอมรับกันในหมู่สมาชิกก็ได้ เช่น อาจยอมรับคน ๆ หนึ่งเป็นผู้นำ อีกคนหนึ่งเป็นผู้ชำนาญด้านกฎหมายของกลุ่ม อีกคนหนึ่งเป็นนักวิชาการของกลุ่ม เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารของกลุ่ม (Group Communication) คือ การศึกษาถึงแผนการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ จะมีแบบแผนการติดต่อสื่อสารที่เป็นของกลุ่มเอง ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องสอดคล้องกับการติดต่อสื่อสาร ตามรูปแบบขององค์การเสมอไปแต่ยังศึกษาถึงการติดต่อสื่อสารเข้า-ออกของกลุ่มว่ามีช่องทางแบบใดการใช้ช่องทางที่ถูกต้องช่วยลดเวลาในการที่จะต้องไปติดต่อกับทุกคนลงได้ เพียงใช้ช่องทางที่ถูกต้อง ทุกคนที่เป็นสมาชิกกลุ่มก็จะได้รับข่าวสารครบถ้วน

3. ภาวะของผู้นำกลุ่ม (Leadership) การศึกษาถึงสภาพของการนำกลุ่มลักษณะการนำกลุ่มว่าในกลุ่มที่มีผู้นำที่ไม่แน่นอนหรือไม่ ลักษณะการนำไปในลักษณะใด เป็นแบบเผด็จการหรือประชาธิปไตย หรือสมาชิกยอมรับเอาความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นเป็นหลักยึดถือหรือไม่ สม่่าเสมอเพียงใด

4. อำนาจต่าง ๆ ภายในกลุ่ม (Power, authority & influence) เป็นการศึกษาเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในกลุ่มว่าด้วย อำนาจในกลุ่มนั้นเป็นอำนาจแห่งอำนาจเด็ดขาด (Power) อำนาจหน้าที่ (Authority) เช่น เป็นผู้ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมนั้น ในนามกลุ่มได้ หรือเป็นอิทธิพล (Influence) โดยอาจเป็นเพราะผู้นั้นมีความรู้ความชำนาญเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับของสมาชิก นอกจากนี้ยังมีส่วนคล้ายคลึงอำนาจที่อาจเกี่ยวข้องด้วย ได้แก่ อำนาจที่เกิดจากเสน่ห์ (Attractiveness) ความเกรงใจ ลักษณะนี้มีอยู่มากในสังคมไทย อำนาจในการให้รางวัลในองค์การก็อาจเข้ามามีอิทธิพลอยู่ในการแสดงอำนาจในกลุ่มก็ได้

5. กระบวนการภายในกลุ่ม ได้แก่ การศึกษาถึงเรื่องเกี่ยวกับปทัสฐาน (Norms) ค่านิยม (Values) ความเชื่อถือของกลุ่ม และการศึกษาไปถึงการให้สมาชิกยอมรับการบีบบังคับภายในกลุ่ม กระบวนการลงโทษ เช่น Social sanction เป็นต้น

6. ความเหนียวแน่นของกลุ่ม (Group cohesiveness) ศึกษาถึงสภาพการณ์ของสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มที่มีชื่อเสียงมีการตอบสนองสมาชิกได้ดี จะมีสภาพการยึดเหนี่ยวสมาชิกได้ดีกว่า กลุ่มที่เป็นฐานผลประโยชน์และสนองความต้องการได้น้อยกว่า และสมาชิกมีความภักดีต่อกลุ่มมากกว่า (Group loyalty) จากการศึกษานี้อาจเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาถึงภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสารและอำนาจภายในกลุ่มได้

ความเหนียวแน่นของกลุ่ม หมายถึง ความแข็งแกร่ง และเหนียวแน่นในความสัมพันธ์ที่สมาชิกกลุ่มมีต่อกัน ครอบครัวยุคใหม่ที่สมาชิกกลุ่มมีความรู้สึกว่าคุณยังเป็นสิ่งที่น่าดึงดูดใจให้เข้าเป็นสมาชิก ครอบครัวยุคใหม่ยังคงมีความเหนียวแน่น สมาชิกกลุ่มจะมาร่วมกิจกรรมเป็นประจำ แต่เมื่อกลุ่มไม่สามารถดึงดูดใจสมาชิกอีกต่อไป สมาชิกกลุ่มจะไม่คำนึงถึงมิตรภาพที่มีต่อกันในกลุ่ม รวมทั้งความนับถือกันก็จะค่อยๆ จางหายไป กลุ่มก็จะหมดอำนาจหรืออิทธิพลในการควบคุมสมาชิกอีกต่อไป นักจิตวิทยาได้ทำการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีความเหนียวแน่นในกลุ่มมาก ๆ จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ค่อยมีความเหนียวแน่น ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขที่ว่ากลุ่มรับรู้ทางกลุ่มได้รับการสนับสนุนที่ดีจากฝ่ายบริหาร ถ้าพวกเขาไม่แน่ใจในความมั่นคง และความปลอดภัยของกลุ่มหรือของตนเอง พวกเขาจะปฏิบัติงานได้ผลต่ำกว่ากลุ่มที่ไม่ค่อยมีความเหนียวแน่นด้วยซ้ำไป แสดงว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มเฉพาะบางเงื่อนไขเท่านั้น มิได้ทำให้เกิดการปฏิบัติงานดีเสมอไป ดังที่เชื่อกันว่าถ้ากลุ่มมีความเหนียวแน่นแล้วจะปฏิบัติงานได้ดี

7. มาตรฐานของกลุ่ม เป้าหมายของกลุ่ม และผลสำเร็จของกลุ่ม เกี่ยวเนื่องอยู่กับความเหนียวแน่นของกลุ่ม กลุ่มที่มีมาตรฐานกลุ่มดีย่อมมีสมาชิกจากการคัดเลือกที่ดีมีคุณภาพเป้าหมายของกลุ่มจะเป็นเครื่องชักจูงให้คนเข้ามาเป็นสมาชิก และยึดเหนี่ยวสมาชิกไว้ผลสำเร็จของกลุ่มที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มสมาชิกได้ดีก็จะเป็นเครื่องเสริมแรงให้คนมีกลุ่มมากขึ้น และยึดเหนี่ยวสมาชิกได้ดี ตลอดจนชักจูงใจให้คนเข้ามาเป็นสมาชิกได้มากขึ้น

### ประเภทของกลุ่ม

สมยศ นาวิการ (2537 : 176) กล่าวว่า องค์การที่เป็นทางการต้องมีข้อกำหนดทางเทคนิคที่เกิดขึ้นจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสำเร็จของเป้าหมายขึ้นอยู่กับการทำงานบาง

อย่างและการมอบหมายงานเหล่านี้ให้กับพนักงานทุกคนจะเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ของเขาภายในองค์กร กลุ่มเหล่านี้เรียกว่ากลุ่มที่เป็นทางการ ในทางตรงกันข้าม ทุกครั้งที่บุคคลเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมด้วยบุคคลอื่นบนพื้นฐานของความไม่เป็นทางการ กิจกรรมของพวกเขาอาจจะแตกต่างไปจากกิจกรรมขององค์กรที่เป็นทางการ กลุ่มเหล่านี้เรียกว่ากลุ่มไม่เป็นทางการ ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างกลุ่มทั้งสองอยู่ที่ว่ากลุ่มที่เป็นทางการจะมีการระบุถึงพฤติกรรมของสมาชิกและทิศทางของการมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กร แต่กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ จะไม่มีการกำหนดดังกล่าวนี้ ความแตกต่างดังกล่าวนี้จะช่วยส่งเสริมความเข้าใจถึงประเภทของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร

### กลุ่มที่เป็นทางการ (Formal Groups)

ความต้องการ และกระบวนการขององค์กรจะนำไปสู่การเกิดกลุ่มประเภทต่าง ๆ ในองค์กร กลุ่มที่เป็นทางการมีอยู่ 2 ประเภท คือ

#### 1. กลุ่มบังคับบัญชาหรือกลุ่มคำสั่ง (Command Group)

Stephen P. Robbins (1989 : 226-227) กลุ่มประเภทนี้กำหนดไว้ในแผนผังขององค์กร กลุ่มบังคับบัญชาเป็นกลุ่มที่ประกอบขึ้นด้วยผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในสายงานหรือหน่วยงานเดียวกัน องค์กรที่เป็นทางการประกอบขึ้นด้วยกลุ่มบังคับบัญชาต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องระหว่างกัน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของกลุ่มหนึ่งจะเป็นผู้บังคับบัญชาของตนเองอีกกลุ่มหนึ่ง

กลุ่มคำสั่งจะถูกกำหนดไว้ในแผนภูมิขององค์กรประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา สาขาที่แสดงถึงอำนาจหน้าที่ว่าใครเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งงานและการควบคุมงาน ใครจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานโดยตรงต่อใคร

#### 2. กลุ่มงาน (Task Group)

กลุ่มประเภทนี้ประกอบขึ้นด้วยสมาชิกที่ทำงานร่วมกันในโครงการหนึ่งที่ต้องกระทำให้เสร็จ เช่น ในกรณีของโรงพยาบาลที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ในห้องฉุกเฉินของโรงพยาบาลเหล่านี้ร่วมมือกันเป็นกลุ่มงานขึ้นมาเพื่อปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายในการรักษาคนไข้ กิจกรรมดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดสถานการณ์ที่ต้องมีการติดต่อและการประสานงานระหว่างกัน

กลุ่มงานเป็นกลุ่มองค์กรกำหนดขึ้นอย่างเป็นทางการเช่นกันจะแสดงถึงงานต่าง ๆ ที่ต้องทำร่วมกันเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างไรก็ตามขอบเขตของการปฏิบัติงาน นั้นมิได้อยู่แต่ในกลุ่มหรือสาขาที่กำหนดไว้เท่านั้น อาจจะต้องมีความจำเป็นต้องติดต่อข้ามหน่วยงาน



ก็ได้ เช่น การวางแผนของฝ่ายการผลิตย่อมต้องมีการติดต่อข้อมูลจากฝ่ายการตลาด ฝ่ายการเงิน และฝ่ายพนักงาน หรือถ้านักศึกษาถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางอาชญากรรม ก็จะต้องมีการติดต่อประสานงานกันระหว่าง ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนิสิต ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายอาจารย์ที่ปรึกษา ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ฯลฯ เป็นต้น หน่วยงานหรือฝ่ายต่าง ๆ นั้นเรียกว่าเป็น “กลุ่มงาน” หรืออาจกล่าวได้ว่า “กลุ่มคำสั่ง” (Command Group) ก็เป็นกลุ่มงานด้วยเหมือนกัน แต่กลุ่มงานมีขอบเขตกว้างขวางกว่าคือ ข้ามหน่วยงานทางองค์การด้วย

### กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ (Informal Groups)

กลุ่มที่ไม่เป็นทางการเป็นการรวมกลุ่มของบุคคลที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมของสมาชิก กลุ่มที่ไม่เป็นทางการมีอยู่ 2 ประเภทคือ

#### 1. กลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มที่มีความร่วมกัน (Interest Group)

บุคคลที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มบังคับบัญชาและกลุ่มงานเดียวกันอาจมีความต้องการบรรลุถึงเป้าหมายบางอย่าง เช่น การรวมกลุ่มเพื่อผลประโยชน์บางอย่างร่วมกัน เป้าหมายของกลุ่มไม่จำเป็นต้องมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ เช่น พนักงานที่รวมกลุ่มเพื่อแสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการเผชิญหน้ากับฝ่ายบริหารเพื่อผลประโยชน์บางอย่าง กลุ่มของคนงานสูงอายุที่มีความต้องการบำนาญ กลุ่มชนกลุ่มน้อยที่ต้องการสิทธิบางอย่างของพวกเขา กลุ่มนักธุรกิจที่มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างอิทธิพลต่อการออกกฎหมายธุรกิจใหม่เป็นตัวอย่างของกลุ่มผลประโยชน์กลุ่มประเภทนี้จะอยู่ไม่นาน เมื่อเปรียบเทียบกับอื่น ๆ

บุคคลซึ่งเป็นหรือมิได้เป็นสมาชิกในกลุ่มทั้งสองชนิดที่กล่าวมาแล้ว กลุ่มคำสั่ง และกลุ่มงาน ก็อาจจะรวมกลุ่มกันอย่างไม่เป็นทางการในบางครั้งบางคราว โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน เช่น จัดรายการทัศนารในวันหยุดพักผ่อน หรือรวมกลุ่มกันเพื่อขอค่าจ้างและสวัสดิการเพิ่มขึ้น หรือเมื่อมีเพื่อนร่วมงานถูกไล่ออก หรือถูกลงโทษอย่างไม่เป็นธรรม คนงานก็รวมกลุ่มกันช่วยเหลือเพื่อนที่เขาเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือผู้ที่สนใจเรื่องธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมก็รวมตัวกันเป็นกลุ่มอนุรักษ์ธรรมชาติ ฯลฯ

#### 2. กลุ่มมิตรภาพ (Friendship Group)

องค์การมีกลุ่มสมาชิกที่มีบางสิ่งบางอย่างร่วมกันอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น อายุ ความเชื่อทางการเมือง หรือภูมิหลังอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน กลุ่มมิตรภาพเกิดขึ้นมาเพราะว่าสมาชิกต้องการอยู่

ร่วมกัน พวกเขาอาจพบภายในสถานที่ทำงานหรือสถานที่อื่น กลุ่มดังกล่าวนี้จึงไม่มีแรงจูงใจทางกิจกรรม นอกจากความสนุกสนานที่ได้อยู่ร่วมกันเท่านั้น

กลุ่มมิตรภาพจะเกิดขึ้นได้โดยมีสมาชิกแต่ละคนมีลักษณะส่วนตัว (Characteristics) อย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน ซึ่งไม่เกี่ยวกับกลุ่มทำงาน คือไม่ได้ทำงานอย่างเดียวกันเช่น ช่างเทคนิค สมาชิกผู้สูงอายุ หรือผู้ป่วยโรคเดียวกัน เช่น สมาชิกผู้ป่วยโรคเบาหวานหรือมีแนวความคิดทางการเมืองที่คล้ายคลึงกันก็เข้าร่วมกลุ่มหรือพรรคการเมืองเดียวกันหรือเคยเรียนมหาวิทยาลัยเดียวกัน ก็เข้าร่วมกลุ่มสมาคมนักเรียนเก่า

กลุ่มที่ไม่เป็นทางการในองค์กรมีความสำคัญมากคือ สนองความต้องการด้านสังคมให้แก่สมาชิก และเมื่อสมาชิกเหล่านี้คุ้นเคยสนิทสนมกัน ก็อาจอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับกันได้ เล่นกีฬา รับประทานอาหารกลางวัน หยุดพักผ่อนน้ำชากาแฟระหว่างปฏิบัติงานทัศนจรร่วมกัน ฯลฯ ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์ร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน แม้กับบุคคลในองค์กรเดียวกันแต่ต่างหน่วยงานกัน และเมื่อถึงเวลาที่เขาเหล่านั้นต้องติดต่อกันอย่างเป็นทางการอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ข้อมทำให้เกิดความเป็นกันเอง มีความคล่องตัว และลดข้อขัดแย้งลงได้มาก ดังนั้นจึงควรต้องคำนึงถึงความสำคัญของกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการนี้ด้วย

### ข้อดีของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ

กลุ่มที่ไม่เป็นทางการมีข้อดีที่สำคัญ 3 อย่าง คือ

1. กลุ่มที่ไม่เป็นทางการจัดหาสถานภาพและการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมให้กับสมาชิกของกลุ่ม ในบริษัทขนาดใหญ่พนักงานเป็นจำนวนมากอาจจะรู้สึกว่าเป็นแต่เพียงพนักงานที่ลึกลับต่อนายจ้างของเขาเท่านั้น ภายในกลุ่มที่ไม่เป็นทางการเขาได้รับการต้อนรับอย่างเพื่อนทานอาหารเล่นกีฬากับพวกเขา

2. กลุ่มที่ไม่เป็นทางการช่วยสมาชิกของกลุ่มทางด้านการติดต่อสื่อสารเพื่อรู้เรื่องราวต่าง ๆ ที่อาจจะมีผลกระทบต่ออาชีพของพวกเขา สมาชิกของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการจะสร้างช่องทางของการติดต่อสื่อสารของพวกเขาเองขึ้นมาบ้าง ๆ ช่องทางที่เป็นทางการที่กำหนดขึ้นมาโดยฝ่ายบริหาร โดยข้อเท็จจริงแล้วผู้บริหารมักจะเปลี่ยนไปใช้ระบบที่ไม่เป็นทางการในการส่งข่าวสาร “อย่างไม่เป็นทางการ” อยู่บ่อยครั้ง เช่น การระงับข่าวลือเกี่ยวกับการเข้ามาซื้อโดยอีกบริษัทหนึ่ง

3. กลุ่มที่ไม่เป็นทางการมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานด้วยการชักจูงหรือข่มขู่สมาชิกของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ทำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตามบรรทัดฐานของ

พฤติกรรมและมาตรฐานการทำงานกลุ่มได้หน้าที่ดังกล่าวนี้อาจจะทำให้เกิดความเสียหายกับองค์กร เช่น พนักงานที่กระตือรือร้นจนเกินไปจะถูกขอให้ลดความกระตือรือร้นลงจากเพื่อนร่วมงานของเขา แต่หน้าที่ดังกล่าวนี้สามารถให้ประโยชน์กับองค์กรด้วย พนักงานที่เกียจคร้าน หรือขาดความระมัดระวังจะถูกบอกให้ “ทำดีขึ้น” จากเพื่อนร่วมงานของเขา

### ข้อเสียของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ

กลุ่มที่ไม่เป็นทางการสามารถทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับฝ่ายบริหารได้หลายอย่าง คือ

1. ความขัดแย้ง การตอบสนองความต้องการทางสังคม อาจสนับสนุนสภาพแวดล้อมของการทำงาน แต่อาจขัดแย้งกับความต้องการของฝ่ายบริหารได้ด้วย เช่น บุคคลหลายคนเชื่อว่าการพักผ่อนกาแฟจะเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิต แต่ถ้าหากว่ากลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ขยายเวลาเพิ่ม 15 หรือ 20 นาทีทุก ๆ เช้าแล้ว ผลได้ในความตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมของสมาชิก อาจนำไปสู่การสูญเสียการผลิตของนายจ้างได้

2. ข่าวลือ องค์กรทุกแห่งจะต้องมีสายใยติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการระบบของการติดต่อสื่อสารของกลุ่มที่เป็นทางการจะกระจายความจริง และข่าวลือ เมื่อพนักงานไม่ได้รับการบอกกล่าวเรื่องราวที่มีผลกระทบโดยตรงต่อพวกเขาเป็นอย่างดี พวกเขาโน้มเอียงที่จะกระจายข่าวลือที่ไม่ถูกต้องทำลายกำลังใจขององค์กรได้

3. การคล้อยตาม กลุ่มที่ไม่เป็นทางการจะสนับสนุนความคล้อยตามระหว่างสมาชิกของกลุ่มบุคคลที่จะรีรอต่อการปฏิบัติที่สร้างสรรค์แตกต่างออกไปหรือก้าวร้าวเพราะว่าพวกเขาไม่ต้องการสูญเสียการยอมรับของกลุ่มพวกเขา ผลที่จะเกิดคือองค์กรจะได้รับความเสียหายเพราะว่าสมาชิกของกลุ่มจะแสดงความคิดริเริ่ม และความคิดสร้างสรรค์น้อยในการทำงานของพวกเขา

### แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

การรับรู้ (perception) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ถึงความหมายไว้ ดังนี้

ทอมพร ขงกิตติกุล และคณะ (2539 : 2-3) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่า “การรับรู้ (perception) หมายถึง กระบวนการซึ่งสมองได้รับข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมจากอวัยวะรับสัมผัส และสมองใช้วัตถุดิบนี้เพื่อทำความเข้าใจกับสิ่งแวดล้อม” รวมทั้งให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า คนเรารับรู้โดยผ่านระบบสัมผัส ซึ่งได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนัง และกล้ามเนื้อ ข่าวสารที่ระบบสัมผัสจากสิ่งแวดล้อมจะถูกส่งต่อไปยังสมองเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นการเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น การได้รส ความรู้สึกอื่น หนาว เจ็บ ปวด ฯลฯ ความรู้สึก (sensation) เป็นการตอบ

สมองชั้นแรกสุดของคนเราต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม สมองจะตีความสิ่งที่รู้สึกต่อไป อีกขั้นหนึ่งเป็นการรับรู้ (perception) ว่าสิ่งที่เห็น ได้ยิน หรือรู้สึกนั้นคืออะไร กระบวนการรับรู้จึงเป็นการตีความข่าวสารที่สมองได้รับ การตีความนี้ขึ้นอยู่กับตัวแปรหลายอย่าง เช่น ประสบการณ์เดิมหรือการเรียนรู้เดิม ความคาดหวังในขณะนั้น ทักษะคิด ค่านิยม และสิ่งแวดล้อมรอบของสิ่งเร้าที่เรารับรู้

โยฮัน คันสมนุทท และคณะ (2533 : 43) ให้ความหมายของการรับรู้ว่า “การรับรู้คือการตีความหมายการรับสัมผัส ออกเป็นสิ่งที่หนึ่งสิ่งใดที่มีความหมาย ซึ่งการตีความนั้นจะต้องอาศัยประสบการณ์หรือการเรียนรู้” นอกจากนี้ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าการรับรู้เป็นสิ่งที่เรียนรู้ (perception is learned) ถ้าปราศจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์จะไม่มีกรรับรู้มีแต่เพียงการรับสัมผัสเท่านั้น รวมทั้งการรับรู้เป็นสิ่งที่เลือกสรร (perception is selective) เนื่องจากเรายู่ท่ามกลางสิ่งเร้ามากมาย ในขณะที่ใดขณะหนึ่งเราไม่ได้รับรู้ไปหมดทุกอย่างแต่เราเลือกรับรู้สิ่งเร้าเป็นบางอย่าง

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณย์ (2527 : 224) ได้กล่าวถึง ความหมายของการรับรู้ว่า “การรับรู้หมายถึง การตีความหรือแปลความหมายจากการใช้อวัยวะรับสัมผัสส่วนใดส่วนหนึ่ง หรือทั้งห้าส่วน ได้แก่ หู ตา จมูก ลิ้น และผิวหนังสัมผัสกับสิ่งเร้าต่าง ๆ”

จำเนียร ช่วงโชติ และคณะ (2519 : 81-83) ให้ความหมายของการรับรู้อย่างกว้างขวางและน่าสนใจว่า “การรับรู้เป็นผลของความรู้เดิมบวกกับการรับสัมผัส หรือเป็นผลของการเรียนรู้บวกกับความรู้สึกจากการสัมผัส” รวมทั้งให้ความหมายของการรับรู้หลายความหมายด้วยกัน คือ การรับรู้ หมายถึง ความรู้สึกจากการสัมผัสที่มีความหมาย (sensation) ซึ่งตามความหมายนี้การรับรู้จะเป็นการแปลหรือการตีความหมายของการสัมผัส หรืออาการสัมผัสที่คนได้รับออกมาเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมาย หรือที่เราจะรู้จักเข้าใจกัน ในการแปลความหรือตีความคนจะต้องใช้ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมหรือความชัดเจนที่เคยมีมาแต่ก่อนเป็นเครื่องช่วย แต่การจะรับรู้ได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม ความต้องการในขณะนั้นและชนิดและธรรมชาติของสิ่งเร้าอีกด้วย หากพิจารณาในแง่ของพฤติกรรมแล้ว การรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดแทรกอยู่ระหว่างสิ่งเร้าและการสนองตอบต่อสิ่งเร้านั้นเองคือ stimulus - perception - response ซึ่งแยกความหมายการรับรู้ได้ คือ การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่คนเรามีประสบการณ์กับวัตถุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยอวัยวะรับสัมผัส การรับรู้หมายถึง ภาพของโลกภายนอกที่บุคคลแต่ละคนมองเห็นในจินตนาการของตนเอง และมีอิทธิพลนำไปสู่การกระทำต่าง ๆ ของบุคคล จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่าการรับรู้เกิดขึ้นตามลำดับขั้น ดังนี้คือ

1. สิ่งเร้ากระทบอวัยวะรับสัมผัสของอินทรีย์
2. กระแสประสาทสัมผัสจะวิ่งไปยังระบบประสาทส่วนกลางซึ่งมีศูนย์กลางที่สมอง
3. จะมีการแปลความหมายออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจ โดยอาศัยปัจจัย ดังนี้

3.1 ความจำ ความรู้ หรือประสบการณ์เดิม

3.2 ความต้องการ คุณค่า ทักษะ และบุคลิกภาพของบุคคล

กล่าวโดยสรุป อาจให้ความหมายของการรับรู้ได้ว่าเป็นการแปลความหมายหรือแสดงความคิดเห็นของบุคคลหรือกลุ่มคนต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง โดยประสบการณ์ ทักษะ หรือจินตนาการของตนเอง

### กระบวนการรับรู้

องค์ประกอบของการรับรู้ซึ่งได้ปรับปรุงมาจาก จำเนียร ช่วงโชติ และคณะ (2519 : 83-85) จะมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. อาการสัมผัส หมายถึง อาการที่อวัยวะรับสัมผัสรับสิ่งเร้า หรือสิ่งเร้าผ่านเข้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสต่าง ๆ เพื่อให้คนเรารับรู้ภาวะแวดล้อมรอบตัว

2. การแปลความหมายจากอาการสัมผัส ซึ่งส่วนสำคัญที่จะช่วยทำให้การแปลความคิหรือถูกต้องเพียงใดนั้นต้องอาศัย

2.1 สถิติปัญญาหรือความเฉลียวฉลาด เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เป็นสิ่งเกื้อหนุนการรับรู้สิ่งเร้าต่าง ๆ ของบุคคลได้เป็นอย่างดี เพราะช่วยให้บุคคลเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ซึ่งผู้มีสถิติปัญญาสูงย่อมได้เปรียบในเรื่องการรับรู้ดีกว่าหรือเร็วกว่าผู้ที่มีระดับสถิติปัญญาค่ำ

2.2 การสังเกตพิจารณาจะช่วยให้คนเรารับรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้แม่นยำละเอียดยิ่งขึ้น

2.3 ความสนใจและความตั้งใจหรือคุณภาพจิตใจในขณะนั้น ก็เป็นส่วนสำคัญไม่น้อยในการแปลความหมายจากอาการสัมผัส หากความตั้งใจของคนเราไม่แน่วแน่หรือขาดสมาธิคุณภาพของจิตใจไม่ดีพอ ไม่ผ่องใส การจะแปลความหมายให้ถูกต้องและละเอียดถี่ถ้วนย่อมเป็นการยากมาก

3. ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิม ซึ่งได้แก่ ความคิด ความรู้ และการกระทำที่ได้เคยปรากฏแก่ผู้นั้นมาแล้วในอดีต มีความสำคัญมากสำหรับช่วยในการตีความหรือแปลความหมายของอาการสัมผัสได้โดยแจ่มชัด ซึ่งความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมที่ได้สะสมไว้สำหรับช่วยในการแปลความหมายได้ดีจะต้องมีคุณลักษณะเป็นความรู้ที่แน่นอน ถูกต้อง ชัดเจน และมีปริมาณมากพอ

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ใหญ่ ๆ โดยมีสาระสำคัญในแต่ละประเภทดังนี้ (จำเนียร ช่วงโชติ และคณะ, 2519 : 142-155)

#### 1. กลุ่มปัจจัยอันเนื่องมาจากสิ่งเร้า ซึ่งมีปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

1.1 คุณลักษณะของสิ่งเร้าที่มีโครงร่างและแบบแผนกับสิ่งเร้าที่ไม่มีโครงร่าง และแบบแผน ซึ่งการรับรู้สิ่งเร้าที่มีโครงร่างและแบบแผนค่อนข้างจะมีความชัดเจนมากกว่าสิ่งเร้าที่ไม่มีโครงร่างและแบบแผน (Perception in structured stimulus situations V.S. Perception in unstructured stimulus situation)

1.2 ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งเร้า (change of stimulus) ซึ่งสิ่งเร้าที่กำลังเปลี่ยนแปลงย่อมดึงดูดความสนใจของคนได้ เช่น เปลี่ยนความสว่างของไฟ

1.3 ความเคลื่อนไหวของสิ่งเร้า (movement of stimulus) เป็นคุณสมบัติอีกประการหนึ่งที่มักดึงดูดความสนใจของคนได้ดี

1.4 ขนาดของสิ่งเร้า (size of stimulus) ซึ่งวัตถุที่มีขนาดใหญ่หรือเล็กมากมักดึงดูดความสนใจของคนเราได้มากกว่าวัตถุขนาดปกติธรรมดา

1.5 การเกิดซ้ำซากของสิ่งเร้า (repetition of stimulus) สิ่งเร้าที่เกิดซ้ำซากกันบ่อย ๆ ย่อมเรียกกรองคนสนใจได้มาก

1.6 ความเข้มหรือความหนักเบาของสิ่งเร้า (intensity of stimulus) สิ่งเร้าที่มีความเข้มข้นสูงกว่าปกติย่อมทำให้คนเราเกิดความใส่ใจได้

#### 2. กลุ่มปัจจัยอันเนื่องมาจากบุคคลหรือผู้รับรู้ ซึ่งมีปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

2.1 บุคลิกภาพของบุคคล (personality) ซึ่งรวมทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทัศนคติ (attitude) และการปรับตัวส่วนบุคคล (personal adjustment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคนทั้งสิ้น

2.2 แรงขับหรือความต้องการ (drive or need) ซึ่งจะทำหน้าที่เหมือนพลังไปเพิ่มให้การตอบสนองเข้มแข็งขึ้น

2.3 ความใส่ใจ (attention) ช่วยทำให้คนเราสามารถเลือกสรรสิ่งเร้าที่อยู่ในความสนใจและมีความพร้อมที่จะสนองตอบได้ดี

2.4 ความคาดหวัง (expectancy) ซึ่งถ้าเราคาดหวังสิ่งใดไว้การรับรู้ก็มักจะเป็นไปตามที่คาดหวัง

2.5 การเห็นคุณค่า (value) การเห็นคุณค่าของสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่แตกต่างกันย่อมก่อให้เกิดการรับรู้ที่ต่างกัน

### แนวความคิดเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ตอบแทน (Compensation)

การที่บุคคลสมัครเข้าไปทำงานในธุรกิจต่างๆ นั้น มิใช่ว่าเขาจะต้องการแต่เงินเป็นสิ่งตอบแทนแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากยังมีสิ่งอื่นๆ อีกมากมายที่เขาต้องการ แต่อย่างไรก็ตามก็ยังจำเป็นที่จะต้องมีการจ่ายประโยชน์ตอบแทนในรูปตัวเงินให้บุคลากรและเพียงพอเป็นการกระตุ้นพนักงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ธุรกิจควรจะกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ตอบแทนไว้ 2 ประการคือ (วินารถ มานะกิจ และ พรรณี ประเสริฐวงษ์, 2527 : 276-277)

1. เพื่อดึงดูดและเก็บรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป โดยเฉพาะการจูงใจให้เขาทำงานอย่างเต็มที่ และกระตุ้นให้เขาพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานในระดับสูงต่อไปได้
2. จัดความสัมพันธ์ระหว่างงานต่างๆ ให้ดี โดยถือหลักว่า “จ่ายค่าจ้างให้เท่ากันถ้ารับผิดชอบในงานเท่ากัน (equal pay for equal work) และจ่ายค่าจ้างให้สูงกว่าถ้ารับผิดชอบในงานมากกว่า (higher pay for more work)

### รูปแบบหรือส่วนประกอบของค่าตอบแทน

ผลประโยชน์หรือรายได้ที่ลูกจ้างจะได้รับเป็นค่าตอบแทนการทำงาน จะมีทั้งในรูปของตัวเงิน (Financial Income) กับค่าตอบแทนในรูปที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non financial Income)

### ส่วนประกอบของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ยังแบ่งออกได้เป็นหลายประเภทหลายรูปแบบเพื่อให้สนองความจำเป็นของคนงาน และวัตถุประสงค์ของบริษัท รูปแบบของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่มักจะพบเสมอในธุรกิจสมัยใหม่คือ (กรรณิการ์ นิยมศิลป์, 2530 : 50-57)

1. ค่าจ้างและเงินเดือน (Wages & Salaries)
2. เงินรางวัลโบนัส (Bonuses)
3. รายได้ระยะยาว (Longterm Income)
4. ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับเป็นตัวเงิน (Benefits)
5. กองทุนหลักทรัพย์ (Estate – Building Plans)

### ค่าจ้างและเงินเดือน (Wages & Salaries)

เป็นเงินรายได้ขั้นพื้นฐาน (ขั้นต่ำ) ที่ลูกจ้างจะได้รับประจำในช่วงระยะเวลาที่กำหนด

### เงินรางวัลโบนัส (Bonuses)

คือเงินรางวัลที่จ่ายให้กับลูกจ้างเป็นเงินก้อน โดยทั่วไปจะให้ปีละครั้ง เงินรางวัลก้อนนี้จะแสดงให้เห็นถึงรายได้พิเศษ และโอกาสที่จะมีเงินเพิ่มขึ้นเป็นเงินก้อน ซึ่งมีความหมายมากสำหรับคนงาน ที่จะมีโอกาสใช้จ่ายเพื่อซื้อทรัพย์สินหลักๆ ได้ นอกเหนือไปจากการเก็บออมจากเงินเดือนที่ได้รับกระจายเป็นรายเดือน

### รายได้ระยะยาว (Long term Income)

เป็นเงินรางวัลก้อนหนึ่ง ซึ่งสะสมไว้เป็นระยะเวลาค่อนข้างยาวนาน เพื่อจ่ายตอบแทนแก่ลูกจ้าง เช่น

- เงินก้อนที่จ่ายเพื่อคนงานที่มีอายุการทำงานครบ 5 ปี, 10 ปี ฯลฯ
- การให้สิทธิในการซื้อหุ้นของบริษัท (Stock Purchase Plan) และซื้อหุ้นได้ในราคาพิเศษ (Stock Option) ซึ่งโดยทั่วไปนิยมจ่ายให้เฉพาะพนักงานระดับสูงเท่านั้น

เงินรางวัลเหล่านี้ มักจะเป็นเงินก้อนใหญ่ ซึ่งจะช่วยเปลี่ยนวิถีทางการดำเนินชีวิตของคนงานได้ คล้ายๆ เงินโบนัสเช่นกัน

### ผลประโยชน์อื่นที่ได้รับเป็นตัวเงิน (Benefits)

เป็นรายได้ที่เป็นตัวเงินในรูปแบบอื่นๆ เช่น

- การที่บริษัทมีการประกันภัยต่างๆ ให้ โดยจ่ายค่าเบี้ยประกันให้ หรือจัดการให้เสียค่าประกันในราคาที่ต่ำกว่าราคาตลาด (Insurance Benefit) ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ลูกจ้างได้รับเงินก้อนกรณีเกิดภัย และเสียค่าเบี้ยประกันในราคาถูกกว่าปกติแล้ว ยังเป็นการแสดงว่า บริษัทมีความรับผิดชอบต่อคนงานโดยการป้องกันความเสี่ยงภัยให้กับคนงานด้วย การประกันนี้ส่วนใหญ่จะรวมถึงการตาย การขาดความสามารถ และการเจ็บป่วย

- รายได้ที่ได้รับในเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เช่น การลาป่วย ลาหยุด ลาพักร้อน โดยยังคงได้รับเงินเดือน นอกจากนั้นยังเป็นการเปิดโอกาสให้คนงานมีเวลาเป็นของตัวเอง เพื่อทำกิจกรรมส่วนตัวได้ โดยไม่ต้องเสียรายได้ที่เคยได้รับไป

### กองทุนหลักทรัพย์ (Estate-Building Plans)

เป็นเงินสะสมที่เก็บออมไว้ให้ลูกจ้าง โดยรวบรวมเป็นกองทุน เพื่อให้ลูกจ้างได้กู้ยืมในโครงการที่อยู่อาศัย โดยกองทุนนี้จะแสวงหาประโยชน์สมทบเข้ากองทุน จากดอกเบี้ยเงินกู้ จากการลงทุนในหลักทรัพย์ของกิจการต่างๆ ฯลฯ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนนี้จะนำมาจัดสรรแบ่งปันให้กับลูกจ้างคนงานที่มีส่วนในการสะสมกองทุนนี้ นับว่าเป็นวิธีที่ช่วยคนงานในการสะสม



ทรัพย์ และช่วยบริหารเงินสะสมนั้นให้ด้วย และบ่อยครั้งที่จะสามารถช่วยให้ประหยัดภาษีเงินได้อีกด้วย

### **ส่วนประกอบของค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน**

ยังมีรายได้ที่พนักงานได้รับอีกหลายรูปแบบที่ไม่เป็นตัวเงิน หรือไม่ได้เป็นต้นทุนของบริษัท รายได้ประเภทนี้มองเห็นไม่ชัดเจนและยากที่จะวัดได้ ซึ่งโดยทั่วไปจะประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมของบริษัท (Company Environments)
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environments)
3. รายได้ที่ไม่ต้องเสียภาษี (Non-taxable Income)
4. รายการอื่นๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Items of Work Support Income)
5. ค่านิยมต่างๆ ที่ช่วยยก Status ของพนักงาน (Perquisite)

### **สภาพแวดล้อมของบริษัท (Company Environments)**

หมายถึง สภาพการต่างๆ ของบริษัทที่อำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน มีหลายทางที่บริษัทสามารถสร้างสภาพแวดล้อมขึ้นได้ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากมาย ยกเว้น ค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อยสำหรับการติดต่อสื่อสารเท่านั้น

### **สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)**

ได้แก่สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ที่เป็นผลให้ลูกจ้างพนักงาน สามารถทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพของงานสูงขึ้น เช่น

- เครื่องมือและเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน
- สถานที่ทำงานที่ดี สะอาด สวยงาม โดดเด่นแห่งความเจริญใกล้ศูนย์การค้า สะดวกในการคมนาคม หรือแม้แต่มิตรเมล์ผ่านหลายสาย
- วิธีการบริหารงานของหน่วยงานก็เป็นส่วนสำคัญอีกอันหนึ่งของสภาพแวดล้อมการทำงาน
- การรู้จักแบ่งงาน หรือมอบหมายงานที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างเพลิดเพลิน สนุกสนาน มีความพอใจในการทำงาน

### **รายได้ที่ไม่ต้องเสียภาษี (Non-taxable Income)**

มีหลายวิธีที่บริษัทจ่ายค่าตอบแทน โดยที่พนักงานลูกจ้างไม่ได้รับไปในรูปแบบตัวเงิน ซึ่งผลดี

อย่างหนึ่งคือ ไม่ถือเป็นรายได้ที่ต้องนำไปเสียภาษีเงินได้ ทำให้คนงานประหยัดภาษีที่จ่ายได้ เช่น การให้คนงานมีสิทธิเบิกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ซึ่งถือเป็นค่าใช้จ่าย (Expenses) นอกจากนั้น การที่บริษัทจัดให้มีการบริการรถรับส่งพนักงาน มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่และเครื่องมือสำหรับเล่นกีฬา เหล่านี้นับเป็นรายได้ที่คนงานได้รับโดยไม่เป็นตัวเงินทั้งสิ้น

#### **รายการอื่นๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Items of Work Support Income)**

มีหลายวิธีที่บริษัทสามารถช่วยคนงานให้ทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำอย่างสบายๆ ไม่กดดัน และช่วยเสริมสร้างให้คนงานนั้นมีรายได้สูงขึ้น อันเนื่องมาจากประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น เช่น

- การ Promotion ทำให้คนงานก้าวหน้าขึ้น ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น
- การจัดฝึกอบรมในด้านต่างๆ
- การให้ทุน หรืออนุมัติให้เบิกจ่ายเงินได้เพื่อการศึกษาเพิ่มเติม

รายได้เหล่านี้ นับเป็นรายได้ที่เขาได้รับโดยไม่เป็นตัวเงิน เพราะทำให้เขามีคุณค่าสูงขึ้นในการทำงาน

#### **ค่านิยมต่างๆ ที่ช่วยยก Status ของคนงาน (Perquisite)**

เป็นวิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้คนงานรู้สึกตัวว่า มีคุณค่าสูงขึ้น ในค่านิยมของสังคม เช่น

- การมีรถประจำตำแหน่ง
- มี Office พิเศษให้เฉพาะตำแหน่ง
- หรือแม้แต่การแต่งตั้งตำแหน่งต่างๆ ขึ้นมาให้กับคนงาน
- รวมทั้งการให้รางวัลในด้านต่างๆ ที่เป็นที่ยอมรับ หรือเชิดหน้าชูตาในสังคม

สิ่งเหล่านี้จะทำให้ยกระดับสถานะในสังคม ในองค์การของลูกจ้างคนงาน นับเป็นเรื่องสำคัญ และมีความหมายสำหรับการให้ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

#### **แนวคิดเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญ (Pension)**

การให้บำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการ ถือว่าเป็นการตอบแทนคุณความดีแก่ข้าราชการซึ่งออกจากราชการภายหลังที่ได้ตั้งใจรับราชการมาด้วยดี และมีความซื่อสัตย์มาเป็นเวลานานพอสมควร ฉะนั้น บำเหน็จบำนาญจึงเป็นเงินที่ทางราชการจ่ายให้จากงบประมาณแผ่นดินทั้งสิ้นต่างกับเงินสะสมของข้าราชการซึ่งหักจากเงินเดือนของข้าราชการเอง และจ่ายคืนให้เมื่อพ้นจากความเป็นข้าราชการ (ประวีณ ฒ นคร, 2503 : 19)

### วัตถุประสงค์ที่ต้องจัดให้มีระบบบำเหน็จบำนาญ (Pension of Retirement System)

ในการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการบริหารรัฐกิจ อาจสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการ ให้ผู้ที่ตนต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต โดยไม่ต้องพะวงถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจของครอบครัว ภายหลังจากที่ตนพ้นจากการเป็นข้าราชการประจำไปแล้ว เพราะโดยทั่วไปแล้วอาชีพรับราชการไม่สามารถสร้างฐานะของครอบครัวให้ร่ำรวยได้ดังอาชีพอื่น
2. เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามายึดอาชีพรับราชการโดยไม่ลาออกจากราชการไปง่ายๆ เพราะถึงแม้จะได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่องค์กรเอกชนเสนอให้แต่ก็มีความมั่นคงในบั้นปลายของชีวิตมากกว่า
3. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างเสริมความซื่อสัตย์สุจริตและคุณธรรม ในการบริหารงานบุคคลเพราะรัฐควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีของนายจ้างที่ไม่ทิ้งลูกจ้างของตน (ข้าราชการ) ผู้ซึ่งใช้ชีวิตในวัยฉกรรจ์ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเสียสละเพื่อสังคม เพื่อเขาไม่สามารถปฏิบัติงานได้ นายจ้าง (รัฐ) ก็ควรจะต้องตอบแทนความดีในอดีต
4. การกำหนดหลักเกณฑ์การรับบำเหน็จบำนาญจะระบุถึงผู้ที่ไม่มียศหรือรับบำเหน็จบำนาญด้วย ซึ่งจะเป็นการควบคุมการปฏิบัติราชการได้อย่างหนึ่ง อาทิ ผู้ที่ถูกไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ เพราะทำความผิด ไม่มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญ ทำให้ข้าราชการระวังตัวอยู่เสมอ ไม่กล้าทำความผิด ต้องประพฤติตนอยู่ในกรอบของระเบียบวินัย แต่ความเกรงกลัวที่จะไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญนี้ก็เสียผลเสีย กล่าวคือ ทำให้ข้าราชการใกล้เกษียณอายุไม่กล้าริเริ่มดำเนินการในสิ่งใหม่ๆ

ความหมายของบำเหน็จบำนาญ (อมร รักษาศักดิ์ และ โสรัจ สุจริตกุล, 2514 : 460)

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญราชการ พ.ศ. 2494 มาตรา 4 ได้บัญญัติไว้ว่า

“บำเหน็จ” หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายให้ครั้งเดียว

“บำนาญ” หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายให้เป็นรายเดือน ผู้ที่ได้รับบำนาญจึงนิยมเรียกว่า “ข้าราชการบำนาญ” เพราะยังต้องเกี่ยวข้องกับราชการอยู่ ถึงแม้จะไม่ได้ปฏิบัติราชการแล้วก็ตาม บำเหน็จบำนาญจึงแตกต่างไปจากประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) เพราะประโยชน์เกื้อกูลเป็นรายได้หรือค่าตอบแทนนอกเหนือไปจากค่าจ้างหรือเงินเดือน ในขณะที่ปฏิบัติราชการประจำอยู่เท่านั้น

### ประเภทของบำเหน็จบำนาญ

บำเหน็จบำนาญ แยกได้ 3 ประเภท คือ

1. บำเหน็จบำนาญปกติ

## 2. บำเหน็จบำนาญพิเศษ

### 3. บำเหน็จตกทอด

#### 1. บำเหน็จบำนาญปกติ ให้แก่ ข้าราชการที่พ้นจากราชการ ด้วยสาเหตุ 4 ประการคือ

ก. เหตุทดแทน อันเนื่องจากทางราชการเลิกตำแหน่งหน้าที่ราชการนั้นโดยไม่มีงานในหน้าที่จะให้ปฏิบัติอีกต่อไป หรือยุบตำแหน่งโดยเอางานในหน้าที่นั้นไปรวมกับงานในหน้าที่ตำแหน่งอื่น อันเป็นเหตุให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ต้องพ้นจากราชการไป หรือในกรณีที่ทางราชการมีคำสั่งให้ออกโดยไม่มีควมผิด เช่น เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ อย่างสม่ำเสมอ หรือกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงถึงกับปลดออกหรือไล่ออก

ข. เหตุทุพพลภาพ คือ บำเหน็จบำนาญที่ให้แก่ข้าราชการที่เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงความเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการต่อไปได้

ค. เหตุสูงอายุ การรับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุสูงอายุนั้น ข้าราชการต้องมีอายุอย่างน้อย 50 ปีบริบูรณ์ โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุสูงอายุได้ หรือออกจากราชการเมื่ออายุครบเกษียณ 60 ปีบริบูรณ์โดยทางราชการสั่งให้ออกตามความใน มาตรา 13 วรรค 1 แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญฯ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญฯ (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2502 บัญญัติว่า “บำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุนั้น ให้แก่ข้าราชการผู้มีอายุครบห้าสิบปีบริบูรณ์แล้ว”

ง. เหตุรับราชการ ข้าราชการที่รับราชการมานานจนมีเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 25 ปีบริบูรณ์แล้วประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ แต่ถ้าทางราชการสั่งให้ออกด้วยเหตุรับราชการนานข้าราชการผู้นั้นต้องมีเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จครบ 30 ปีบริบูรณ์ ซึ่งการลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุรับราชการนานนี้ ไม่คำนึงถึงอายุของผู้เป็นข้าราชการ แต่คำนึงถึงระยะเวลาที่รับราชการมาว่าเป็นระยะเวลาเท่าใด

นอกจากเหตุที่จะได้รับบำเหน็จบำนาญตามที่กล่าวมาแล้ว ข้าราชการที่มีเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปมีสิทธิได้รับบำเหน็จ ส่วนข้าราชการผู้ซึ่งมีเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปมีสิทธิได้รับบำนาญหรือจะขึ้นของรับบำเหน็จแทนบำนาญก็ได้ (ดู พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการฯ มาตรา 15,16)

2. บำเหน็จบำนาญพิเศษ ให้แก่ข้าราชการพลเรือน หรือทหารตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่จนได้รับอันตรายถึงพิการ ทุพพลภาพหรือตาย เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่และในกรณีที่ข้าราชการถึงแก่ความตายเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ ทายาทยอมมีสิทธิได้รับทั้งบำเหน็จตกทอดและบำเหน็จพิเศษด้วย

3. บำเหน็จตกทอด หมายถึง เงินก้อนที่ทายาทของข้าราชการผู้เสียชีวิตมีสิทธิที่จะได้รับ คำว่า “ทายาท” ได้แก่ บุตร สามีหรือภรรยา บิดาหรือมารดา หรือผู้ที่อยู่ในความอุปการะของข้าราชการผู้เสียชีวิต โดยกำหนดว่าบุตรจะได้สองส่วนของบำเหน็จทั้งหมด แต่ถ้าข้าราชการผู้เสียชีวิตมีบุตรเกินกว่า 3 คนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน สามีหรือภรรยาได้รับหนึ่งส่วน บิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน และในกรณีที่ผู้ตายไม่มีทายาทผู้มีสิทธิจะได้รับบำเหน็จบำนาญตกทอดก็ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาให้ผู้อุปการะหรือผู้อยู่ในความอุปการะเป็นผู้รับไป (ดู พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการ มาตรา 14)

### แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 5 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน รัฐบาลได้ส่งเสริมให้นายจ้างที่ประกอบกิจการต่างๆ ได้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ทางการกำหนด โดยการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ร่วมกันจัดตั้งกองทุน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการจัดตั้งกองทุนมากยิ่งขึ้น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจัดได้ว่าเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่นายจ้าง ได้แก่ บริษัท ห้างร้านและองค์กรต่างๆ ให้กับพนักงาน เพื่อให้มีเงินไว้ใช้ในยามชราหรือเมื่อพ้นวัยทำงาน ถือเป็นสวัสดิการสำคัญเพื่อเป็นแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานและให้ทำงานกับนายจ้างนานยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมในประเทศเปลี่ยนแปลงไป ประชากรมีอายุยืนขึ้นแต่การพึ่งพาบุตรหลานนับวันจะลดความสำคัญลง การจัดสวัสดิการในเรื่องนี้จึงไม่ควรที่นายจ้างหรือลูกจ้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะเป็นผู้จัดทำขึ้นเอง แต่ควรเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐบาลจะต้องให้ความสนใจด้วย นอกจากนี้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะเข้ามามีบทบาทในเรื่องของการลงทุนระยะยาว เพื่อสร้างเสถียรภาพให้เกิดขึ้นในระบบ ประกอบกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นมาก็เพื่อต้องการที่จะระดมเงินฝากให้เข้าสู่ระบบการเงินที่ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลทางอ้อมในเรื่องรายได้ของรัฐจะเพิ่มขึ้นด้วย

อย่างไรก็ดีเท่าที่ผ่านมาในกรณีของประเทศไทย การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างให้มีเงินยังชีพเมื่อออกจากงานในรูปแบบที่เรียกว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ซึ่งเป็นการจัดสวัสดิการ 3 ฝ่าย คือ ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม นายจ้างจ่ายเงินสมทบ และรัฐบาลให้การจูงใจในรูปแบบอื่นได้มีมานานแล้ว แต่ไม่แพร่หลายเท่าที่ควรและยังไม่เป็นที่ยอมรับมากนัก เพราะยังไม่มีหลักเกณฑ์ วิธีการบริหารที่กำหนดไว้แน่ชัด ทำให้นายจ้าง พนักงานและลูกจ้างไม่เห็นความสำคัญของกองทุน จึงไม่สนใจที่จะจัดตั้งกองทุนเท่าที่ควร ทั้งนี้ เพราะเท่าที่ผ่านมาการบริหารกองทุนส่วนใหญ่ยังอยู่ในมือของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ในส่วนของลูกจ้างก็ยังไม่นิยมจะจ่ายเงินสมทบเข้ากอง

ทุน แต่มักพึ่งรูปแบบกองทุนบำเหน็จบำนาญเป็นสำคัญ นอกจากนั้น เงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุนยังไม่สามารถนำมาหักลดหย่อนในการคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษีได้ ส่วนเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนก็จะนำมาหักค่าใช้จ่ายได้เฉพาะในรอบระยะเวลาบัญชีที่นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามที่จ่ายจริงเมื่อลูกจ้างออกจากงานเท่านั้น และต้องอยู่ในจำนวนที่ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินเดือนทั้งหมดของลูกจ้างที่นายจ้างใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเงินสมทบด้วย ตลอดจนเงินที่ลูกจ้างได้รับครั้งเดียวเมื่อออกจากงาน จะต้องเสียภาษีเงินได้ในอัตราที่ค่อนข้างสูง (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, พ.ศ. 2530 หน้า1-2)

ปัจจุบันนอกจากภาคเอกชนจะได้ให้ความสนใจในการจัดตั้งกองทุนเป็นจำนวนมากแล้ว ยังพบว่าภาครัฐวิสาหกิจและองค์กรต่างๆ ตลอดจนสถาบันการศึกษาระดับสูงก็ได้หันมาให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้นตามลำดับ และในขณะเดียวกันก็ยังมีบุคคลอีกจำนวนไม่น้อยที่สนใจจะจัดตั้งกองทุน แต่ยังไม่เข้าใจถึงรูปแบบและวิธีการในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้น เพื่อสนับสนุนและจูงใจให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้น รัฐบาลได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 ขึ้น เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2530 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 104 ตอนที่ 254 ฉบับพิเศษ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 8 ธันวาคม 2530

#### **ความหมายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**

ความหมายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 ได้บัญญัติให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งขึ้น โดยกระทรวงการคลังตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 โดยเป็นกองทุนในลักษณะที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ

#### **วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุน**

1. เพื่อเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยเป็นการสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างและครอบครัวในกรณีที่ลูกจ้างตาย หรือลาออกจากงาน หรือเกษียณอายุ หรือลาออกจากกองทุน
2. เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งสร้างชื่อเสียงให้แก่ นายจ้างว่ามีสวัสดิการที่มั่นคง และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างอยู่กับนายจ้างนานขึ้น
3. เพื่อเป็นการส่งเสริมการระดมเงินออมจากภาคเอกชน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในหลายๆ ด้าน

### โครงสร้างการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย เงินที่ถูกจ้างจ่ายสะสมจากเงินเดือน เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ รวมทั้งเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และผลประโยชน์อันเกิดจากเงินหรือทรัพย์สินดังกล่าว

กองทุนจะต้องมีคณะกรรมการกองทุน ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้าง
2. ผู้แทนที่ได้รับการแต่งตั้งโดยนายจ้าง

คณะกรรมการกองทุนต้องทำหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน แต่งตั้งผู้จัดการกองทุนและเป็นผู้แทนของกองทุนในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก

ผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีหน้าที่ต่างๆ ดังนี้

1. ต้องจัดการกองทุนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกองทุน กฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัติดังกล่าว กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเงื่อนไข ประกาศใดๆ ที่กระทรวงการคลัง หรือธนาคารแห่งประเทศไทยได้กำหนดขึ้น

2. จะต้องจัดทำรายงานแสดงยอดเงินสะสมของสมาชิก เงินสมทบของ กฟน. พร้อมทั้งผลประโยชน์ที่สมาชิกแต่ละคนจะได้รับ และแจ้งสมาชิกทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

3. จะต้องจัดทำบัญชีแสดงฐานะการเงินของกองทุน ตามแบบที่นายทะเบียนกำหนด และต้องเก็บรักษาเอกสารประกอบบัญชีให้เห็นความถูกต้องแห่งบัญชีนั้นไว้ด้วย

4. จะต้องปิดงบบัญชีการเงินของกองทุนทุกวันที่ 31 ธันวาคม ของทุกปี เพื่อให้ผู้สอบบัญชีที่คณะกรรมการกองทุนแต่งตั้งทำการสอบบัญชีของกองทุน และจะต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ภายใน 120 วัน นับแต่วันสิ้นรอบระยะเวลาบัญชีของกองทุนเพื่อพิจารณารับรองงบดุลดังกล่าว เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ประชุมใหญ่รับรองและต้องแสดงงบดังกล่าวไว้โดยเปิดเผย ณ สำนักงานกองทุนเพื่อให้สมาชิกตรวจดูได้ด้วย

ปัจจุบันมีบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์จำนวน 25 แห่ง เป็นผู้จัดการกองทุน และเพื่อเป็นการจูงใจให้ภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจหันมาจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้น กระทรวงการคลังจึงได้อนุญาตให้สถาบันการเงินอื่นๆ ที่มีความพร้อม อาทิ ธนาคารพาณิชย์และบริษัทประกันชีวิตสามารถเป็นผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ภายใต้เงื่อนไขที่ทางการกำหนด ซึ่งอาจจะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันในธุรกิจนี้ อันจะส่งผลช่วยขยายตลาดของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กว้างขึ้นได้อีกทางหนึ่งด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2530 จะต้องบริหารโดยผู้จัดการกองทุนที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลังเท่านั้น และผู้จัดการกองทุนเหล่านี้จะมีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารกองทุนเป็นอย่างดี รายชื่อผู้

จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 25 แห่ง ที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลังให้เป็นผู้ประกอบ  
กิจการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การจัดการกองทุนแยกตามรายผู้จัดการกองทุน

	ผู้จัดการ	จำนวนเงิน กองทุน (ล้านบาท)	จำนวนเงิน กองทุน (ล้านบาท)	จำนวน นายจ้าง (ล้านบาท)	จำนวน สมาชิก (ล้านบาท)
1.	บล.เมอร์วิล ลินซ์ ภัทร จำกัด	34,197.48	91	520	181,208
2.	บง. ทีสโก้ จำกัด (มหาชน)*	29,256.96	85	952	197,608
3.	บง. ธนสยาม จำกัด (มหาชน)*	18,650.97	83	570	122,764
4.	ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)*	17,223.41	53	206	101,004
5.	ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)*	16,742.54	73	231	93,688
6.	บล. กองทุนรวม จำกัด (มหาชน)*	7,792.01	87	271	43,505
7.	บงล. กรุงเทพธนพร จำกัด (มหาชน)*	7,501.40	103	234	92,603
8.	ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*	5,768.48	25	59	115,558
9.	ธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*	5,749.34	148	386	63,943
10.	บลจ. ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*	1,630.46	1	1	11,646
11.	บงจ. เอส จี สีนเอเชีย จำกัด (มหาชน)*	1,623.96	26	75	28,737
12.	ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)	1,286.95	16	75	12,231
13.	บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนล แอสเซทส์ จำกัด (มหาชน)	1,274.33	21	93	20,506
14.	บงล. กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)	956.89	45	93	34,744
15.	ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด	793.91	48	122	11,622
16.	บงล. เอ ไอ จี ไฟแนนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	763.95	24	42	9,330
17.	บง. ธนชาติ จำกัด (มหาชน)	499.71	21	85	7,309
18.	บงล. โอเอฟซีที ไฟแนนซ์ จำกัด (มหาชน)	222.54	3	5	4,648
19.	ธนาคารนครธน จำกัด (มหาชน)	163.67	20	54	1,909
20.	บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)	156.17	9	18	7,758
21.	ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)	90.69	11	49	3,898
22.	บงล.สินธุศาสหกรรม จำกัด (มหาชน)	87.70	1	1	449
23.	บล. เอกธวัช จำกัด (มหาชน)	19.57	3	3	546
24.	ธนาคารมหานคร จำกัด (มหาชน)	15.70	4	4	194
25.	ธนาคารสหธนาคาร จำกัด (มหาชน)	9.50	1	5	167
	รวม	152,478.34	1,002	4,154	1,167,575



หมายเหตุ : \* มีจำนวนกองทุนที่จัดการร่วมกับผู้จัดการกองทุนรายอื่น จำนวน 18 กองทุน และมี นายจ้างเดียวกันแต่จัดตั้งกองทุนหลายกองทุน จำนวน 237 ราย

ที่มา : กองนโยบายการออมและการลงทุน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เผยแพร่ ณ วันที่ 9 ธันวาคม 2541

### หลักเกณฑ์ในการนำเงินกองทุนไปลงทุนของผู้จัดการกองทุน

ด้วยแบบแผนที่ได้กำหนดจากกระทรวงการคลัง ผู้บริหารกองทุนจะต้องกระจายการลงทุนในรูปแบบต่างๆ และในสถาบันการเงินหลายแห่ง เช่น การลงทุนในรูปแบบของเงินฝากธนาคาร, พันธบัตรรัฐบาล, ตั๋วสัญญาใช้เงิน ซึ่งทำให้พนักงานได้รับผลตอบแทนในอัตราที่สูงกว่า การสะสมทรัพย์สินแบบอื่นใด ข้อกำหนดแบบแผนในการลงทุน มีดังนี้

1. สินทรัพย์ซึ่งบังคับให้ลงทุนในขั้นต่ำไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของเงินกองทุน ได้แก่

- เงินสด/เงินฝากธนาคาร ฝากประจำ ฝากออมทรัพย์ ในธนาคารพาณิชย์
- พันธบัตรรัฐบาล/ตั๋วเงินคลัง/พันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย
- ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ของรัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น
- ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่กระทรวงการคลังกำกับค้ำประกันค้ำเงินและดอกเบี้ย
- ตัวแลกเปลี่ยน/ตั๋วสัญญาใช้เงินที่ธนาคารเป็นผู้รับรอง อาวัล หรือสลักหลัง
- ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่ธนาคารเป็นผู้ออกสินทรัพย์ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

2. สินทรัพย์ซึ่งให้ลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ 40 ของเงินกองทุน ได้แก่

- ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่รัฐวิสาหกิจ บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยบริษัทเงินทุน บริษัทเครดิตฟองซิเอร์ เป็นผู้ออก
- ตราสารแสดงสิทธิในหน่วยลงทุน
- สินทรัพย์อื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนดในราช

กิจจานุเบกษา

3. สินทรัพย์ซึ่งให้ลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ 25 ของเงินกองทุน ได้แก่

- หลักทรัพย์ที่ออกโดยบริษัทใดๆ (หุ้น หุ้นกู้ หุ้นกู้แปลงสภาพเป็นหุ้นสามัญ ใบ

สำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น ให้ลงทุนรวมกันทุกบริษัทได้ไม่เกินร้อยละ 25 และในแต่ละบริษัทไม่เกินร้อยละ 5)

### สิทธิประโยชน์ทางภาษี

สิทธิประโยชน์ทางภาษีที่พนักงานจะได้รับเมื่อเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- เงินสะสมที่พนักงานจ่ายเข้ากองทุน สามารถนำมาหักลดหย่อนในการคำนวณภาษีเงินได้ปลายปีตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 10,000 บาท ต่อปี

- เงินก้อนที่ได้รับครั้งเดียวเมื่อออกจากงาน (เงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินทั้งสองส่วน) ในกรณีมีอายุงานอย่างน้อย 5 ปี สามารถหักภาษีได้ดังนี้

หัก (1) ค่าใช้จ่าย = 7,000 x จำนวนปีที่ทำงาน

หัก (2) ค่าใช้จ่ายได้อีกร้อยละ 50 ของส่วนที่เหลือจาก (1)

เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2537 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้เพิ่มสิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่พนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนี้

(1) เงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ให้เงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนที่เกิน 10,000 บาท ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ แต่เงินสะสมนี้ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างตามกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และต้องไม่เกิน 290,000 บาท สำหรับเงินสะสมที่ไม่เกิน 10,000 บาท ให้สามารถหักลดหย่อนในการคำนวณภาษีเงินได้ ได้เหมือนเดิม

(2) เงินกองทุนที่ได้รับเมื่อออกจากกองทุน

ให้เงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ของเงินทั้งสองส่วนที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อเกษียณอายุ ทูพพลภาพหรือตาย ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ สำหรับค่านิยามของการเกษียณอายุ ทูพพลภาพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข และวิธีการที่อธิบดีกรมสรรพากรกำหนด (ทั้งนี้เฉพาะกรณีเกษียณอายุจะต้องมีอายุตัว 55 ปีขึ้นไป และต้องเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป)

สิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เกิดต่อบริษัทหรือนายจ้าง

- สำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ไม่ได้จดทะเบียน บริษัทไม่สามารถนำเงินที่จ่ายสมทบเข้ากับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาตัดเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณภาษีได้จนกว่าลูกจ้างผู้นั้นจะออกจากงานและได้รับเงินไปจริง แต่ถ้าเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจดทะเบียน บริษัทจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี โดยสามารถนำเงินที่จ่ายสมทบมาหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างในปีนั้นๆ หรือตามอัตราที่กำหนด โดยอนุมติรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง จึงเป็นการช่วยลดภาระภาษีในแต่ละปีของบริษัท

ตารางที่ 5 ความคืบหน้าของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2541

แจกแจงตามขนาดของกองทุน					(หน่วย : กองทุน)
ขนาดกองทุน :	น้อยกว่า	1	ล้านบาท	39	
	ตั้งแต่	1-5	ล้านบาท	155	
	มากกว่า	5-10	ล้านบาท	143	
	“	10-50	ล้านบาท	363	
	“	50-100	ล้านบาท	112	
	“	100-500	ล้านบาท	110	
	“	500	ล้านบาทขึ้นไป	62	
	รวม			984	
แจกแจงตามจำนวนสมาชิก					
จำนวนสมาชิก :		1-100	คน	282	
		101-200	คน	169	
		201-500	คน	225	
		501-1,000	คน	139	
		1,001-2,000	คน	79	
		2,001-10,000	คน	61	
	มากกว่า	10,000	คนขึ้นไป	29	
	รวม			984	

ที่มา : กองนโยบายการออมและการลงทุน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง  
เผยแพร่ ณ วันที่ 9 ธันวาคม 2541

ตารางที่ 6 การจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2541

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ปริมาณกองทุน (กองทุน)	984	
2. จำนวนสมาชิก (คน)	1,167,575	
3. จำนวนนายจ้าง (ราย)	3,917	
4. จำนวนเงินกองทุน (ล้านบาท)	152,478.34	
5. การลงทุน (ล้านบาท)		
5.1 เงินสดและเงินฝากธนาคาร	80,550.51	53.13
5.2 พันธบัตรและตั๋วเงินคลัง	3,454.17	2.28
5.3 คราสารแสดงสิทธิในหนี้ของรัฐวิสาหกิจและคราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่ กระทรวงการคลังค้ำประกัน	6,695.36	4.42
5.4 ตั๋วเงินที่ธนาคารรับรอง	12,186.74	8.04
5.5 คราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่ธนาคารเป็นผู้ออก	13,880.50	9.16
5.6 คราสารแสดงสิทธิในหนี้ของบริษัทที่ได้รับการจัดอันดับ	0.00	0.00
5.7 คราสารแสดงสิทธิในหนี้และบัตรเงินฝากที่บริษัทเงินทุนเป็นผู้ออก	15,223.59	10.04
5.8 ตั๋วเงินที่บริษัทเงินทุนหรือบริษัทเครดิตฟองซิเอร์รับรอง	772.21	0.51
5.9 คราสารแสดงสิทธิในหนี้อื่น	13,192.68	8.70
5.10 คราสารแสดงสิทธิในหน่วยลงทุนและ ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วย ลงทุน	622.02	0.41
5.11 หุ้นและ ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น	5,019.47	3.31
5.12 สินทรัพย์อื่น	0.20	0.00
รวมการลงทุน	151,597.45	100.00

ที่มา : กองนโยบายการออมและการลงทุน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

เผยแพร่ ณ วันที่ 9 ธันวาคม 2541

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เบญจพร เศษะปรีชาวงศ์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาทัศนคติที่มีต่อกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ สังกัดกรมชลประทาน ผลจากการศึกษาพบว่าทัศนคติของข้าราชการที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จะมีทัศนคติในระดับปานกลางต่อแนวคิดในเรื่อง กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการในประเด็นของการยอมรับแนวคิดของกองทุน แต่มีทัศนคติต่อกองทุนในระดับน้อย ในเรื่องของผลประโยชน์ต่อระบบราชการในประเด็นของการแก้ปัญหาสมองไหลได้ โดยในตัวแปรด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง รายได้จากการประกอบอาชีพอื่นๆ ความตั้งใจลาออกไปประกอบอาชีพอื่นๆ โอกาสในการไปประกอบอาชีพอื่นๆ ฐานะและความจำเป็นของครอบครัวนั้นไม่มีความแตกต่างกันในด้านทัศนคติต่อกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ในขณะที่ตัวแปรในด้านอายุของข้าราชการ อายุการทำงานและความเข้าใจในระบบกองทุน เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้ทัศนคติเปลี่ยนแปลงทั้งนี้เพราะประเด็นของอายุทำงาน อายุของข้าราชการ และความเข้าใจจะส่งผลกระทบต่อที่แตกต่างกันในประเด็นของผลประโยชน์ที่จะได้รับที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความแตกต่างกันในทัศนคติที่มีต่อกองทุนในเรื่องของการตัดสินใจเข้าร่วมกองทุน การยอมรับแนวคิดของกองทุน และความเชื่อถือในการบริหารกองทุนด้วย

เกศรา บุญคั้นผล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพผู้ปฏิบัติงานองค์กรโทรศัทพ์:ความคิดเห็นต่อการจัดตั้งและการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก ผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับไม่แน่ใจหรือเฉยๆ ทั้งยังพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีความสัมพันธ์กับสถานภาพสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วย สำหรับผลตอบแทนจากการเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะได้รับประโยชน์ที่สำคัญจากการประหยัดภาษี ทั้งจากเงินที่จ่ายสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในแต่ละปี และจากเงินที่จะได้รับเมื่อออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากนี้เงินส่วนที่ผู้ปฏิบัติงานได้จ่ายสะสม และส่วนที่องค์กรโทรศัทพ์ได้จ่ายสมทบไปนั้นยังได้ถูกนำไปหาผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อนำไว้จ่ายแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นหลักประกันชีวิตภายหลังออกจากงาน

ศิริลักษณ์ พงศ์สันติสุข (2537 : บทสรุปและข้อเสนอแนะ) ได้ศึกษาบทบาทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อการออมของภาคครัวเรือนไทย ซึ่งสรุปได้ดังนี้

จากการทดสอบแบบจำลองของการออม เมื่อมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเข้ามาเกี่ยวข้องพบว่าจำนวนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่มีนัยสำคัญในการกำหนดการออม ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่มีผลต่อการออมของภาคครัวเรือนแต่อย่างใด

อนึ่งแม้ว่าผลการทดสอบจำนวนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะไม่มีผลต่อเงินออมภาคครัวเรือน แต่เมื่อพิจารณาบทบาทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นับตั้งแต่เริ่มมีการจัดตั้งกองทุนในปี พ.ศ.2527 เป็นต้นมา พบว่าอัตราการขยายตัวของจำนวนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในเกณฑ์ที่สูง โดยมีอัตราการขยายตัวโดยเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 30 มาโดยตลอด นอกจากนี้สัดส่วนของเงินกองทุนต่อเงินออมในประเทศ ก็มีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นมาตลอดเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อเงินออม ที่นับวันจะมีความสำคัญมากขึ้น

ดังนั้น หากรัฐบาลมีมาตรการเพื่อเร่งส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างจริงจัง ทำให้กิจการต่างๆ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างแพร่หลายมากขึ้น ก็จะส่งผลให้เห็นถึงบทบาทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในด้านการระดมเงินออมให้ชัดเจนมากขึ้น

พรเทพ ปิยวัฒน์เมธา (2529 : บทสรุปและข้อเสนอแนะ) ได้ทำการศึกษาอุปสรรคต่อการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามนัยแห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 162 ทำให้การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่เป็นที่แพร่หลาย ผลการศึกษาสรุปได้ว่า มีอุปสรรคดังต่อไปนี้

1. การที่กองทุนยังไม่สามารถมีสภาพเป็นนิติบุคคลโดยเอกเทศได้ ทำให้เกิดความไม่สบายใจทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อคำนึงถึงประเด็นที่ว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพต้องรับการปฏิบัติอย่างไร กรณีทรัพย์สินของบริษัทผู้จัดตั้งกองทุนจะต้องถูกบังคับคดีหรือในกรณีที่ทรัพย์สินของนายจ้างต้องถูกยึดเข้ากองทรัพย์สินในคดีล้มละลาย

2. กิจการบางประเภทไม่ได้ประโยชน์จากกฎกระทรวงฉบับที่ 162 กล่าวคือกิจการที่จะได้รับประโยชน์ต้องเป็นกิจการที่เสียภาษีเงินได้นิติบุคคลจากกำไรสุทธิตามประมวลรัษฎากร ดังนั้นธุรกิจบางประเภท เช่น กิจการปิโตรเลียม และกิจการรับขนส่งระหว่างประเทศซึ่งเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลผิดแผกแตกต่างไปจากบริษัทจำกัดอื่นๆ ซึ่งเสียจากกำไรสุทธิ จึงมักไม่กระตือรือร้นที่จะจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3. ภาระการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนของลูกจ้างบางระดับที่มีค่าจ้าง หรือเงินเดือนที่แทบจะไม่พอเพียงกับการดำรงชีพ เป็นภาระที่หนักเกินกว่าลูกจ้างในระดับนั้นจะแบกรับได้ ถึงแม้ว่าการส่งเงินสะสมเข้ากองทุนจะเป็นอัตราต่ำสุดแล้วก็ตาม

4. ค่าลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลธรรมดาอยู่ในเกณฑ์ต่ำคือ 7,000 บาทต่อปี

5. การไม่อนุญาตให้มีการระบุดความยินยอมของสมาชิก ในการผูกพันสิทธิเฉพาะส่วนของตนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นประกันเงินกู้ไว้ในสัญญาแต่งตั้งผู้จัดการกองทุน

6. การเงินที่เงินสมทบและผลประโยชน์สุทธิจากเงินสมทบ ถือเป็นส่วนหนึ่งของเงินแทนหรือได้รวมเงินค่าชดเชยไม่ได้ ทำให้บริษัทข้ามชาติที่จำเป็นต้องมีระเบียบกองทุนที่คล้ายคลึงกับบริษัทแม่ของตนในต่างประเทศ ที่มีแนวปฏิบัติให้ถือเงินสมทบและกองทุนเป็นส่วนหนึ่งของ หรือแทน หรือได้รวมเงินค่าชดเชย ไม่มีทางเลือกอื่น นอกจากจะตัดสินใจไม่ตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

7. การขาดสิ่งจูงใจสำหรับนายจ้างในการเปลี่ยนจากกองทุนรูปอื่น เนื่องจากวิธีการดำเนินการจัดการกองทุนแบบเดิมที่นายจ้างได้ตั้งขึ้นแล้ว ก็สามารถหักเงินสมทบเป็นค่าใช้จ่ายได้อยู่แล้ว

8. ความยุ่งยากในการโอนเงินจากกองทุนเก่าเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามนัยแห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 162

สุเมธ ศิริคุณโชติ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษารูปแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศต่างๆ รวม 22 ประเทศ และสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประเทศสหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ และอินเดีย เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบว่า รูปแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ตามกฎหมายไทย มีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด และควรเป็นเช่นใดภายใต้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคมในประเทศไทย ซึ่งผลจากการศึกษา และวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า

1. รูปแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในประเทศต่างๆ รวมทั้งกองทุนบำนาญในประเทศสหรัฐอเมริกา ล้วนมีความมั่นคงสูงและเป็นหลักประกันความมั่นคงทางสังคมของลูกจ้างได้ในระดับหนึ่ง โดยรัฐบาลประเทศส่วนใหญ่มักให้ประโยชน์เสริมอย่างอื่นแก่สมาชิกด้วย เพื่อจูงใจและสร้างความสมัครใจ อนึ่งแหล่งเงินออมภาคเอกชนนี้ นอกจากสามารถสร้างความมั่นคงทางสังคมได้ในระดับหนึ่ง เป็นการบรรเทาภาระหน้าที่ของรัฐบาลในด้านนี้ให้ลดน้อยลงแล้ว รัฐบาลยังสามารถผันเงินก้อนนี้ไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยส่วนรวมได้อีกด้วย

2. รูปแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมาย ยังมีลักษณะไม่เหมาะสมหลายประการ คือ มีลักษณะไม่มั่นคง จำกัดผู้จัดตั้ง เปิดโอกาสให้เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง และจำนวนเงินจ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีน้อยไม่เพียงพอ จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ.2526) หลายประการ รวมทั้งควรริบออกกฎหมายพิเศษเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อรับรองความเป็นนิติบุคคลของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อรับรองความเป็นนิติบุคคลของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3. สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายมีน้อยเกินไป ไม่จูงใจเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษีเงินได้ที่เก็บจากลูกจ้างในกรณีได้รับเงินจ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นมีอัตราสูงและไม่เป็นธรรม จึงควรเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ให้มากขึ้น และที่สำคัญควรยกเว้นภาษีเงินได้ให้กับลูกจ้างในกรณีดังกล่าว

สนธยา นริศศิริกุล (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาการออมและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการออมภาคครัวเรือนไทยในการศึกษาปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมการออมของภาคครัวเรือนไทย ผลจากการสอบถาม 560 ครัวเรือน แสดงว่าเหตุผลในการออมในรูปทางสินทรัพย์ทางการเงิน ส่วนใหญ่จะคำนึงถึงความปลอดภัยและผลตอบแทนจากการออม ส่วนเหตุผลในการออมในรูปแบบเงินฝากกับสถาบันการเงิน พบว่า เกิดจากความพอใจในด้านบริการด้านต่างๆ และความเสถียรที่เกิดขึ้น

สำหรับเหตุผลในการออมนอกสถาบันการเงินนั้น มีสาเหตุมาจากผลตอบแทน ซึ่งได้รับมากกว่า การออมในสถาบันการเงิน ทางด้านจุดมุ่งหมายในการออมกับสถาบันการเงินส่วนใหญ่ต้องการ ออมไว้เพื่อเป็นทุนการศึกษา การรักษาพยาบาล ใช้จ่ายในยามชราและเพื่อซื้ออสังหาริมทรัพย์

ปาริชาติ พรหมสุวรรณ (2535 : 1-2) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือก ประกอบอาชีพของสตรีภายหลังการฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการ ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของสตรีภายหลังที่สำเร็จการฝึกอบรม ศึกษาปัญหาและความต้องการ ของสตรีฯ ต่อการประกอบอาชีพ ศึกษาความคาดหวังและแนวโน้มการปรับเปลี่ยนอาชีพของสตรีฯ

ผลการศึกษา ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการประกอบอาชีพ ได้แก่ ด้านรายได้พบว่า สตรีฯต้องการอาชีพที่มีรายได้ ถึงแม้ว่าตนเองไม่ชอบก็สามารถทำอาชีพนั้นได้ ส่วนในด้านความ มั่นคงพบว่า สตรีฯรู้สึกว่าการประกอบอาชีพปัจจุบันของคนมีความมั่นคง และได้รับการยอมรับ จากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และรู้สึกว่าอนาคตของตนเองและครอบครัวมีความมั่นคง นอกจากนี้ อาชีพปัจจุบันยังช่วยให้มีฐานะความเป็นอยู่ดีกว่าเดิม การทำงานในภูมิถิ่นอาศัยช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย และค่าเดินทาง ด้านผลประโยชน์พบว่า สตรีฯส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการ และผล ประโยชน์จากอาชีพปัจจุบันมาก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผลประโยชน์มีผลที่สุดต่อการ เลือกประกอบอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวและเป็น กำลังแรงงานสำคัญของครอบครัว จึงเป็นผลทำให้ต้องหางานทำในภูมิถิ่นอาศัย เนื่องจากเป็นห่วง ครอบครัวยุ

ประกาศ มานะปทุมชาติ (2536 : 59-60) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เป็นสมาชิกของนักเรียนในกิจกรรมสหกรณ์ร้านค้าโรงเรียนทหารอากาศบำรุง เขตบางเขน กทม. จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งออกเป็น กลุ่มไม่ได้เป็นสมาชิกสหกรณ์ในโรงเรียนจำนวน 52 คน และ กลุ่มที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ในโรงเรียน จำนวน 248 คน รวม 300 คน โดยแบ่งออกเป็นระดับชั้น คือ ม.1, ม.2, ม.3, ม.4, ม.5 และ ม.6 โดยคิดเป็นสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละระดับชั้น การ ศึกษาพบว่า

1. นักเรียนที่มีทัศนคติที่ดีต่อสหกรณ์จะมีความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์สูงกว่านักเรียนที่มี ทัศนคติทางลบต่อสหกรณ์
2. นักเรียนที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ร้านค้าจะมีทัศนคติต่อสหกรณ์ที่ดีกว่านักเรียนที่ไม่ได้ เป็นสมาชิกสหกรณ์ร้านค้า
3. นักเรียนที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ร้านค้าจะมีผู้ปกครองที่มีรายได้สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้ เป็นสมาชิกสหกรณ์ร้านค้า
4. นักเรียนที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ร้านค้าได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองต่อการเป็น สมาชิกสหกรณ์สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหกรณ์ร้านค้า



นิตยา เจียรนัยปรีเปรม (2533 : 1-2) ศึกษาเรื่อง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของ ลูกจ้างเอกชน : ศึกษาเฉพาะกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าผู้ชาย และเด็กชายในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง

ผลการศึกษาในส่วนของการวัดระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างนั้น ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงความรู้สึกที่ลูกจ้างมี ต่อปัจจัยต่างๆ ที่เป็นตัวบ่งชี้ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน จะเห็นได้ว่า โดยภาพรวมแล้วลูกจ้างมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และคิดว่าจะสามารถพึ่งตนเองได้เมื่อประสบปัญหาเรื่องการเงิน อีกทั้งยังมั่นใจว่า จะสามารถให้การเลี้ยงดู และให้การศึกษาที่ดีแก่ผู้อยู่ในอุปการะได้อย่างแน่นอน แต่ในขณะเดียวกัน ลูกจ้างก็ยังคงมีความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา นอกจากนั้น ค่าจ้าง หรือเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน ก็ยังไม่เพียงพอแก่การครองชีพ และคิดว่าเมื่อตนพ้นวัยทำงานแล้ว หรือเมื่อถึงแก่ความตาย ครอบครัวจะต้องเดือดร้อนทางเศรษฐกิจ และการดำรงชีพอย่างแน่นอน

วีรศักดิ์ ไกรสิทธิ์ (2538 : 1-2) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความคาดหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน ของพนักงานขับรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ และเพื่อศึกษาความพึงพอใจ ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ และสภาพการทำงานของพนักงานขับรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขับรถส่วนใหญ่ ไม่พอใจในระบบการจ้างพนักงานขับรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพในปัจจุบัน และไม่พอใจในเรื่องการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งประกอบด้วย เงินส่วนแบ่งเปอร์เซ็นต์ เบี้ยเลี้ยงประจำวัน เบี้ยเลี้ยงพิเศษ (OT) เบี้ยขยัน ค่าพาหนะ ในส่วนของเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานขับรถมีเวลาทำงาน 10-14 ชั่วโมงต่อวัน และส่วนใหญ่มีปัญหาสุขภาพทางร่างกาย อันเกิดจากการทำหน้าที่ขับรถ ด้านความคิดที่จะเปลี่ยนงานนั้น พนักงานขับรถส่วนใหญ่มีความคิดจะเปลี่ยนงานอันเนื่องมาจากรายได้น้อย และเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ โดยเฉพาะสาเหตุจากสภาพการจราจร

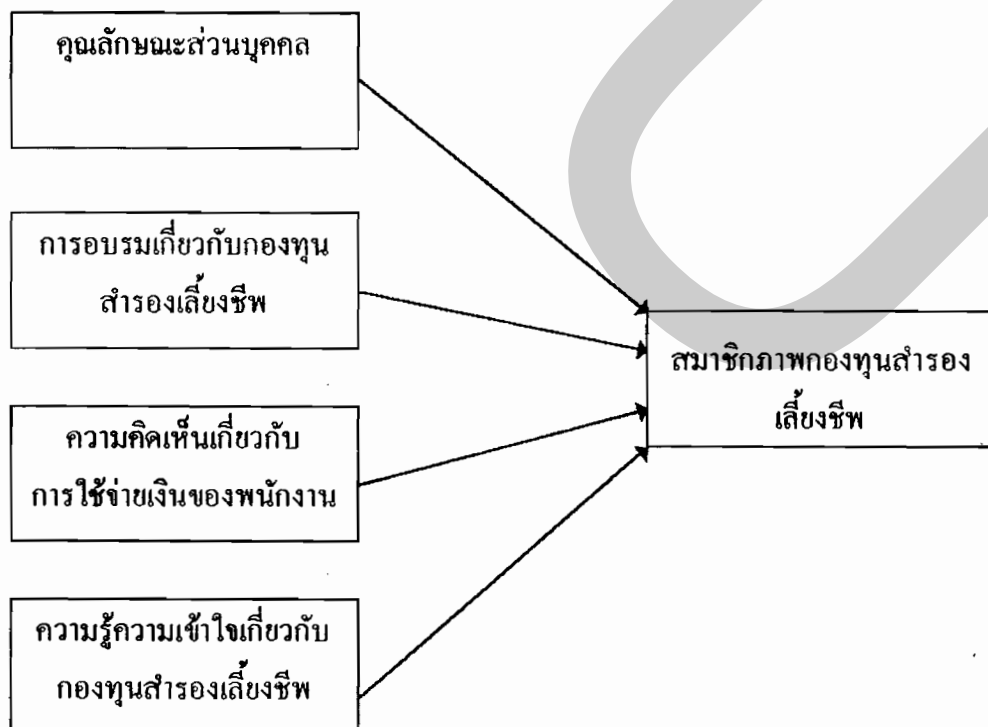
### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ดังนี้ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลน่าจะมีผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. การอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพน่าจะมีผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินของพนักงานน่าจะมีผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพน่าจะมีผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ภาพที่ 1 กรอบความคิดการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา



## แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (PRIMARY DATA) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

1.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถาม เสนอผู้ว่าการไฟฟ้านครหลวง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

1.3 นำแบบสอบถามการวิจัยไปขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามโดยส่งแบบสอบถามให้หน่วยงานต่างๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (SECONDARY DATA) การศึกษาด้วยวิธีนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำราวิชาการ วิทยานิพนธ์ เอกสาร และจากข้อมูลที่ได้จากฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นเอกสารอ้างอิง ซึ่งจะทำให้การศึกษานี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

## ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนจดทะเบียนจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2538 จำนวน 11,569 คน แบ่งเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 9,624 คน และไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 1,945 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตาราง R.V. Krejcie และ D.W. Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 39-41 ) เพื่อให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม และจากการสุ่มโดยใช้วิธี Simple Random Sampling ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผ่านความเห็นชอบจาก คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้านครหลวง แบบสอบถามที่แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

1. ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง

2. ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินของพนักงาน โดยเป็นแบบสำรวจแบบปลายปิด จำนวน 2 ข้อ

3. ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นแบบถูก - ผิด (True - False ) จำนวน 11 ข้อ และเป็นแบบสอบถามสรุปความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 1 ข้อ

4. ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และได้ทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

#### การหาความน่าเชื่อถือ (Reliability)

การหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับนำมาหาความน่าเชื่อถือ ในส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยใช้สูตร Kuder - Richardson ได้ค่าความน่าเชื่อถือ 0.8470

#### การประมวลผลข้อมูล

ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS FOR WINDOWS

#### การตรวจวัดและการให้คะแนน

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ
2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินของพนักงานนำมาแจกแจงความถี่
3. แบบสอบถามส่วนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน ผู้วิจัยได้ตรวจให้คะแนนเป็นรายชื่อ ข้อใดตอบถูกให้ 1 คะแนน ข้อใดตอบผิดหรือไม่ตอบให้ 0 คะแนน รวมคะแนนของแต่ละคน นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละและรวมคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย (  $\bar{X}$  ) โดยมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

#### ระดับความรู้

0 - 3

4 - 7

8 - 11

#### การแปลผล

มีความรู้ความเข้าใจในระดับต่ำ

มีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง

มีความรู้ความเข้าใจในระดับสูง

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ  
ดังต่อไปนี้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และหาความสัมพันธ์โดยใช้ ไคสแควร์



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้มีจุดประสงค์ที่ความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล การอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทของงาน ระดับ (ซี) อายุการทำงาน การอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 7 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทของงาน ระดับ (ซี) อายุการทำงาน

	คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	249	67.3
	หญิง	121	32.7
	รวม	370	100.0
2	อายุ		
	ต่ำกว่า 30 ปี	53	14.3
	30 - 39 ปี	143	38.6
	40 - 49 ปี	101	27.3
	50 - 60 ปี	73	19.7
รวม	370	100.0	
3	สถานภาพสมรส		
	โสด	102	27.6
	สมรส	248	67.0
	หม้าย, หย่า, แยก	20	5.4
รวม	370	100.0	
4	ระดับการศึกษา		
	มัธยมศึกษา/ปวช.	110	29.7
	ปวส./อนุปริญญาตรี	97	26.2
	ปริญญาตรี	154	41.6
	สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.2
	ไม่ระบุ	1	.3
รวม	370	100.0	

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

	คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน	ร้อยละ
5	ประเภทของงาน		
	งานสนาม	118	31.9
	งานในสำนักงาน	161	43.5
	งานการเงิน	1	.3
	งานวิชาการ	36	9.7
	งานบริหาร	40	10.8
	ไม่ระบุ	14	3.8
	รวม	370	100.0
6	ระดับ (ซี)		
	พนักงานระดับล่าง	71	19.2
	พนักงานระดับกลาง	244	65.9
	พนักงานระดับสูง	55	14.9
	รวม	370	100.0
7	อายุการทำงาน		
	ต่ำกว่า 10 ปี	118	31.9
	10 - 14 ปี	70	18.9
	15 - 19 ปี	58	15.7
	20 ปีขึ้นไป	124	33.5
	รวม	370	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะส่วนบุคคลดังนี้

1. เพศ พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7

2. อายุ พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีช่วงอายุระหว่าง 30 - 39 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมาตามลำดับคือ ช่วงอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 ช่วงอายุ 50-60 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 และช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3



3. สถานภาพสมรส พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมาตามลำดับคือ โสด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และหม้าย หย่า แยก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4

4. ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมาตามลำดับคือ มัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ปวส./อนุปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 และไม่ระบุ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .3

5. ประเภทของงาน พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในสำนักงาน จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมาตามลำดับคือ งานสนาม จำนวน 118 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.9 งานบริหาร จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 งานวิชาการ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ไม่ระบุจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และงานการเงิน จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ .3

6. ระดับ (ซี) พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับกลาง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมาคือ พนักงานระดับล่าง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และพนักงานระดับสูง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

7. อายุการทำงาน พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ช่วง 20 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาคือ ช่วงต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 ช่วง 10 - 14 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และช่วง 15 - 19 ปี น้อยที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7

**ตารางที่ 8** จำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่เคยและไม่เคยอบรมเกี่ยวกับ  
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	จำนวนพนักงาน	ร้อยละ
เคย	62	16.8
ไม่เคย	308	83.2
รวม	370	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 และเคยเข้ารับการอบรมจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8

**ตารางที่ 9** จำนวนและร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง  
เมื่อเปรียบเทียบรายได้ออกกับค่าใช้จ่าย และการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน

	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน	จำนวนพนักงาน	ร้อยละ
1	เปรียบเทียบรายได้ออกกับค่าใช้จ่าย		
	ค่าใช้จ่ายมากกว่ารายได้	112	30.3
	ค่าใช้จ่ายเท่ากับรายได้	114	30.8
	ค่าใช้จ่ายน้อยกว่ารายได้	144	38.9
	รวม	370	100.0
2	การจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน		
	มีปัญหา	82	22.2
	ไม่มีปัญหา	288	77.8
	รวม	370	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน  
ดังนี้

1. เปรียบเทียบรายได้ออกกับค่าใช้จ่าย พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ส่วนใหญ่มีค่า  
ใช้จ่ายน้อยกว่ารายได้ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 ซึ่งใกล้เคียงกับ ค่าใช้จ่ายเท่ากับรายได้

จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 หรือค่าใช้จ่ายมากกว่ารายได้ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3

2. การจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาทางการเงิน จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 และมีปัญหาทางการเงิน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2

**ตารางที่ 10** จำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงจำแนกตามระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	จำนวนพนักงาน	ร้อยละ
น้อย (0-3)	11	4.1
ปานกลาง (4-7)	196	61.4
มาก (8-11)	109	34.5
รวม	316	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาคือระดับความรู้มาก จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และระดับความรู้น้อย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไว้ดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับ(ซี) มีความสัมพันธ์กับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับ(ซี)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	สมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
	เป็นสมาชิก	ไม่เป็นสมาชิก	รวม	$\chi^2$	.df	P
<b>เพศ</b>						
ชาย (ร้อยละ)	128 (51.4)	121 (48.6)	249 (67.3)	.60175	1	0.438
หญิง (ร้อยละ)	27 (47.1)	64 (52.9)	121 (32.7)			
<b>อายุ</b>						
ต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ)	18 (34.0)	35 (66.0)	53 (14.3)	10.66197	3	0.014*
30-39 ปี (ร้อยละ)	69 (48.3)	74 (51.7)	143 (38.6)			
40-49 ปี (ร้อยละ)	52 (51.5)	49 (48.5)	101 (27.3)			
50-60 ปี (ร้อยละ)	46 (63.0)	27 (37.0)	73 (19.7)			
<b>สถานภาพสมรส</b>						
โสด (ร้อยละ)	49 (48.0)	53 (52.0)	102 (27.6)	.21656	1	0.642
สมรสแล้ว (ร้อยละ)	136 (50.7)	132 (49.3)	268 (72.4)			
<b>ระดับการศึกษา</b>						
ต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ)	94 (45.4)	113 (54.6)	207 (56.1)	3.74128	1	0.053
ปริญญาตรีและสูงกว่า (ร้อยละ)	90 (55.6)	72 (44.4)	162 (43.9)			

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	สมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
	เป็นสมาชิก	ไม่เป็นสมาชิก	รวม	$\chi^2$	.df	P
ระดับ (ซี)						
พนักงานระดับล่าง (ร้อยละ)	24 (33.8)	47 (66.2)	71 (19.2)	18.83073	2	0.001*
พนักงานระดับกลาง (ร้อยละ)	121 (49.6)	123 (50.4)	244 (65.9)			
พนักงานระดับสูง (ร้อยละ)	40 (72.7)	15 (27.3)	55 (14.9)			
รวม	185	185	370			
(ร้อยละ)	(50.0)	(50.0)	(100.0)			

\*  $P \leq 0.05$ 

จากตารางที่ 11 พบว่า อายุ และระดับ (ซี) ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง มีความสัมพันธ์กับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 นอกเหนือจากนั้นซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ไม่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

**ตารางที่ 12** ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานการไฟฟ้า  
นครหลวงกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การอบรม เกี่ยวกับกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ	สมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
	เป็น สมาชิก	ไม่เป็นสมาชิก	รวม	$\chi^2$	.df	P
เคย (ร้อยละ)	34 (54.8)	28 (45.2)	62 (16.8)	.69753	1	0.40362
ไม่เคย (ร้อยละ)	151 (49.0)	157 (51.0)	308 (83.2)			
รวม (ร้อยละ)	185 (50.0)	185 (50.0)	370 (100.0)			

\* $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 12 พบว่าการอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานการไฟฟ้า  
นครหลวง ไม่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน	สมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
	เป็นสมาชิก	ไม่เป็นสมาชิก	รวม	$\chi^2$	.df	P
เปรียบเทียบรายได้อีกกับค่าใช้จ่าย						
ค่าใช้จ่ายมากกว่ารายได้ (ร้อยละ)	53 (47.3)	59 (52.7)	112 (30.3)	3.83459	2	0.147
ค่าใช้จ่ายเท่ากับรายได้ (ร้อยละ)	51 (44.7)	63 (55.3)	114 (30.8)			
ค่าใช้จ่ายน้อยกว่ารายได้ (ร้อยละ)	81 (56.3)	63 (43.8)	144 (38.9)			
การจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน						
มีปัญหา (ร้อยละ)	19 (23.2)	63 (76.8)	82 (22.2)	30.33198	1	0.000*
ไม่มีปัญหา (ร้อยละ)	166 (57.6)	122 (42.4)	288 (77.8)			
รวม (ร้อยละ)	185 (50.0)	185 (50.0)	370 (100.0)			

\*  $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 13 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง มีความสัมพันธ์กับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้และค่าใช้จ่ายของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน  
การไฟฟ้านครหลวงกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ	สมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
	เป็นสมาชิก	ไม่เป็นสมาชิก	รวม	$\chi^2$	.df	P
ความรู้ความเข้าใจใน ระดับต่ำ (ร้อยละ)	3 (27.3)	8 (72.7)	11 (3.5)	9.73990	2	0.008*
ความรู้ความเข้าใจใน ระดับปานกลาง (ร้อยละ)	78 (39.8)	118 (60.2)	196 (62.0)			
ความรู้ความเข้าใจใน ระดับสูง (ร้อยละ)	62 (56.9)	47 (43.1)	109 (34.5)			
รวม ร้อยละ	143 (45.3)	173 (54.7)	316 (100.0)			

\*  $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 14 พบว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานการ  
ไฟฟ้านครหลวง มีความสัมพันธ์กับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ จำนวน 370 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทของงาน ระดับ (ซี) อายุการทำงาน และการอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 3 สอบถามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง เป็นแบบถูกผิด จำนวน 11 ข้อ และสอบถามสรุปความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นแบบสำรวจรายการ จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเป็นแบบปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

### สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (67.3%) มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี (38.6%) สมรสแล้ว (67.0%) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (41.6%) ทำงานในสำนักงาน (43.5%) เป็นพนักงานระดับกลาง (65.9%) และอายุการทำงานอยู่ช่วง 20 ปีขึ้นไป (33.5%)

2. การศึกษาเกี่ยวกับการอบรม ความคิดเห็นในการใช้จ่ายเงิน และความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.1 การอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการอบรม (83.2%)

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้และค่าใช้จ่าย พบว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายน้อยกว่ารายได้ (38.9%) ซึ่งใกล้เคียงกับ มีค่าใช้จ่ายเท่ากับรายได้ (30.8%) หรือมีค่าใช้จ่ายมากกว่ารายได้ (30.3%) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสะสมเงินเข้ากองทุน พบว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาทางการเงิน (77.8%)

2.3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับปานกลาง (61.4%)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน อายุ และระดับ (ซี) ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกเหนือจากนั้นซึ่ง ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้และค่าใช้จ่ายของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

## อภิปรายผล

การวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของพนักงาน การไฟฟ้านครหลวง สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการสะสมเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ พนักงานการไฟฟ้านครหลวง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การที่ผลการวิจัยเป็นดังนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสนธยา สวัสดิศิริกุล ศึกษา การออมและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการออมภาคครัวเรือนไทย ในการศึกษาปัจจัยที่กำหนด พฤติกรรมการออมของภาคครัวเรือนไทย สรุปว่า “จุดมุ่งหมายในการออมกับสถาบันการเงินส่วนใหญ่ ต้องการออมไว้เพื่อเป็นทุนการศึกษา การรักษาพยาบาล ใช้จ่ายในยามชรา และเพื่อซื้อ อสังหาริมทรัพย์” การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพถือได้ว่าจะต้องถูกบังคับให้ออมอย่างน้อย ร้อยละ 3 ของเงินเดือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันและความมั่นคงของลูกจ้างและ ครอบครัวในกรณีลูกจ้างเกษียณอายุ ลาออกจากงาน เสียชีวิต หรือลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การที่ผลการวิจัย เป็นดังนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของประภาส มานะปทุมชาติ ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การตัดสินใจเป็นสมาชิกของนักเรียนในกิจกรรมสหกรณ์ร้านค้า โรงเรียนทหารอากาศบำรุง ในข้อสรุปที่ว่า “นักเรียนที่มีทัศนคติที่ดีต่อสหกรณ์ จะมีความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์สูงกว่านักเรียนที่มี ทัศนคติทางลบต่อสหกรณ์”

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่พนักงานการไฟฟ้า นครหลวง อย่างกว้างขวางและจริงจัง เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ยังไม่ทราบว่าสิทธิผลประโยชน์ที่ตนเองและครอบครัวจะได้รับมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ จะเพิ่มขึ้นหรือจะลดลง และมีผลคืออย่างไร ในการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องชี้แจงที่หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือคณะทำงาน ทำการส่งเสริมการ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจรวมถึงการตอบข้อสงสัยด้วยสื่อต่างๆ เช่น แผ่นพับ เอกสารใบปลิว จัดนิทรรศการ ซึ่งจะทำให้พนักงานการไฟฟ้านครหลวงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน

สำรองเลี้ยงชีพ รวมทั้งมีความมั่นใจในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากยิ่งขึ้น อันเป็นการส่งเสริมให้พนักงานการไฟฟ้านครหลวง เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากยิ่งขึ้น

## 2. ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ดังนี้

2.1 พนักงานยังไม่มี ความมั่นใจในผู้จัดการกองทุน ควรจัดทำเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับบริษัทที่ได้รับการคัดเลือกให้มาเป็นผู้จัดการกองทุน เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจต่อผู้จัดการกองทุน ควรแสดงประวัติความเป็นมาของบริษัท ผลประกอบการที่ผ่านมา ผู้ถือหุ้นบริษัท รวมถึงการดำเนินงานในฐานะผู้จัดการกองทุนให้กับรัฐวิสาหกิจต่างๆ ที่ผ่านมา

2.2 ความคลางแคลงใจเกี่ยวกับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้นจึงควรมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานการไฟฟ้านครหลวงได้ทราบถึงอำนาจหน้าที่และความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะประสบการณ์ด้านการบริหาร คุณวุฒิและตำแหน่งงานในอดีตและปัจจุบันของคณะกรรมการกองทุน

2.3 แผนการลงทุนและผลตอบแทนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แม้ว่าแผนการลงทุนของผู้จัดการกองทุนจะเป็นเอกสารที่ไม่สามารถเปิดเผยได้ แต่เนื่องจากพนักงานการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่ไม่มีความมั่นใจต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เกรงว่าจะนำเงินกองทุนไปลงทุนในตราสารที่มีความเสี่ยงสูง โดยเฉพาะการลงทุนในหลักทรัพย์ ฉะนั้นการนำแผนการลงทุนมาประชาสัมพันธ์จะทำให้พนักงานการไฟฟ้านครหลวง เกิดความเข้าใจและความเชื่อมั่นในการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบกับอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนทุกเดือน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะจูงใจให้พนักงานการไฟฟ้านครหลวงสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2. ศึกษาสภาวะการณ์ของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง หลังจากเกษียณอายุและได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้ทราบถึงผลสำเร็จของเป้าหมายของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



**บรรณานุกรม**



## บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือไทย

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.
- กรรณิการ์ นิยมศิลป์. การบริหารค่าจ้างและผลตอบแทนในธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2530.
- จำเนียร ช่วงโชติ และคณะ. จิตวิทยาการรับรู้และเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2519.
- ชุมพร ขงกิตติกุล และคณะ. การรับรู้ภาพพจน์เกี่ยวกับญี่ปุ่นและไทยของนักเรียนไทยและนักเรียนญี่ปุ่นในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2536.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2535
- ปนัดดา อินทร์พรหม. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- ประวีณ ณ นคร. “คุณธรรมและจรรยาวิชาชีพสำหรับบริหารการศึกษา”. ในประสบการณ์วิชาชีพบริหารการศึกษา : หน้าที่ 11-15 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526.
- ภิญโญ สาธร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
- โยธิน ศันสนบุตธ และคณะ. จิตวิทยา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2524.
- วีรนารถ มานะกิจ และพรณี ประเสริฐวงษ์. การจัดองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2527.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เทคนิค 19, 2540.
- สมคิด บางโม. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์, 2538.

สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คอกหญ้า, 2537.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คอกหญ้า, 2537.

สุชา จันทร์เอม และสุรางค์ จันทร์เอม. จิตวิทยากับการดำรงชีวิตประจำวัน. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา, 2521.

สุพิน เกษาคุปต์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.

สุรเชษฐ์ ชีระมณี. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สงขลา, 2534.

เสนาะ ตียาวี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

อรุณ รักรธรรม. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์, 2526.

### วิทยานิพนธ์และเอกสารอื่น

“กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หลักประกันเพื่ออนาคต.” สยามโพสต์ (25 ธันวาคม 2535) : 19,22.

“กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : บำเหน็จของลูกจ้างเอกชน.” วัฏจักร (4 สิงหาคม 2535) : 6.

“กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผลประโยชน์คุ้มยิ่งกว่าคุ้ม.” ประชาชาติธุรกิจ (16-18 กุมภาพันธ์ 2538) : 19-20.

เกศรา บุญคั่นผล. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพผู้ปฏิบัติงานองค์การโทรศัพท์ : ความคิดเห็นต่อการจัดตั้งและการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ. “คู่มือสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว.” (เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม)

ทัศนีย์ กิติวินิต. ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2539.

นิตยา เจียรน้อยปรีเปรม. “ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน : ศึกษาเฉพาะกรณีกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าผู้ชาย และเด็กชายในเขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

เบญจพร เดชะปรีชาวงศ์. “การศึกษาทัศนคติต่อกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมชลประทาน”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

2538.

ปาริชาติ พรหมสุวรรณ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของสตรี ภายหลังจากฝึกอบรม  
กรณีศึกษาโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีชนบท ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”.

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.

แผนกพนักงานแรงงานสัมพันธ์. “คู่มือความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ”. (เอกสาร โรเนียวเขียน  
เล่ม)

พรเทพ ปิยวัฒน์เมธา. “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : อุปสรรคการจัดตั้งและปัญหาทางกฎหมาย”.

วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529.

วีระศักดิ์ ไกรสิทธิ์. “ความพึงพอใจและความคาดหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานของ  
พนักงานขับรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.

วัฒนา ดีขันธ์ขญา. ความแตกต่างของสถานภาพบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยสุขภาพและปัจจัยจิตใจของ  
ข้าราชการตาย ค. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต  
ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2540.

ศุภมาส อุมาริ. การพัฒนาการบริหารของการไฟฟ้านครหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

ศิริลักษณ์ พงษ์สันติสุข. “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : บทบาทในการระดมเงินออมของภาคครัวเรือน”.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,  
2541.

สุเมธ ศิริคุณโชติ. “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคเอกชนกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ตามประมวล  
รัษฎากร”. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

ภาษาอังกฤษ

## BOOKS

Bales, R.F. *Interaction Proess analysis : A Method for the Study of Small Groups*. Reading  
Mass : Addison-Wesley Publishing, 1950.

Dale, Ernets. *Management : Theory and Practice*. New York : McGraw – Hill Book company,



1973.

George, Homan C.. **The Human Group.** New York : Harcourt Brace Jovanovich, 1950.

Harold, Kelly H.. **Communication in Experimentally Created Hierarchies.** Human Relation,  
Vol.4 (February, 1951).

Hutchinson, John G.. **Organizations : Theory and Classical Concepts.** New York : Holt,  
Rinehart and Winston., 1967.

Koontz, H. and O' Donnel Cyril. **Principles of Management : An Analysis of Managerial  
Functions.** New York : McGraw – Hill Book Company, 1972.

McDavid, J.W. and Harari, M.. **Social Psychology : individuals, Group Societies.** New York.  
Harper and Row, 1968.

Newman, William H. and Summer, Charles E.. **The Process of Management.** New Jersey :  
Prentice Hall., 1964.

Sisk, Henri L.. **Principles of Management : A System Approach to the Management Process.**  
Ohio : South – Western Publishing Company, 1969.

Stephen, Robbins P.. **Organizational Behavior.** 4<sup>th</sup> edition, Prentice.hall Inc., Englewood Cliffs,  
New Jersey, 1989.

Stanley, Seashore E.. **Group Cohesiveness in the Industrial Work Group.** Ann Arbor :  
University of Michigan, 1954.

๕๒๕

ภาคผนวก

ผนวก ก

แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

แบบสอบถามหมายเลข.....

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของพนักงานการไฟฟ้านคร  
หลวง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามมี 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1. เป็นแบบสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน
- ส่วนที่ 2. เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน
- ส่วนที่ 3. เป็นแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจของพนักงาน เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
เป็นแบบถูก-ผิด
- ส่วนที่ 4. ข้อเสนอแนะ

กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อ  
ตัวท่านในการปฏิบัติงาน ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการร่วมมือของท่าน

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริงที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด  
เพียงข้อเดียว

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ.....ปี (จำนวนเต็ม)

3. สถานภาพสมรส

( ) โสด

( ) สมรส

( ) หม้าย หย่า แยก

4. วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ท่านได้รับ

( ) มัธยมศึกษา/ปวช.

( )ปริญญาตรี

( ) ปวส./อนุปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่ง.....ระดับ.....

6. อายุงาน.....ปี (นับจำนวนเต็ม)

7. การอบรมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

( ) เคย

( ) ไม่เคย

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่เป็นจริงที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด  
เพียงข้อเดียว

2.1 เมื่อเปรียบเทียบรายได้และค่าใช้จ่ายของท่านและครอบครัวในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร

- ค่าใช้จ่ายมากกว่ารายได้
- ค่าใช้จ่ายเท่ากับรายได้
- ค่าใช้จ่ายน้อยกว่ารายได้

2.2 ถ้าท่านต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน ท่านและครอบครัวจะมีปัญหาทางการเงินหรือไม่

- มีปัญหา
- ไม่มีปัญหา

ส่วนที่ 3 เป็นแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของพนักงานต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ท่านคิดว่าถูก  
 หรือทำเครื่องหมาย X ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ท่านคิดว่าผิด

	✓	X
1. พนักงานสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว จะเปลี่ยนกลับเป็นกองทุนบำเหน็จในภายหลังได้อีก		
2. ถ้าลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว จะสมัครกลับเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพอีกไม่ได้		
3. ถ้าหากสมัครสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วลาออกโดยที่อายุงานก็ยังไม่ถึง 5 ปี จะมีสิทธิได้รับเงิน คือ เงินสะสมพร้อมผลประโยชน์ของเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ของเงินสมทบเมื่อออกจากงาน		
4. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถนำมาค้ำประกันการกู้เงินได้		
5. เงินสะสมที่พนักงานจ่ายเข้ากองทุน สามารถนำมาหักลดหย่อนภาษีได้ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 10,000 บาท และส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 290,000 บาท ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้อีกด้วย		
6. เงินสมทบ กฟน. จ่ายรายเดือน เดือนละ 9% ของเงินเดือน สำหรับพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 20 ปี และเดือนละ 10% ของเงินเดือน สำหรับพนักงานที่มีอายุงานเกิน 20 ปีขึ้นไป		
7. หลักเกณฑ์การลงทุนในตราสารการเงินประเภทต่างๆ จะถูกกำหนดโดยผู้จัดการกองทุน ผู้บริหารกองทุน จะต้องกระจายการลงทุนในรูปแบบต่างๆ และในสถาบันการเงินหลายแห่ง โดยร้อยละ 40 ของกองทุน นำไปฝากธนาคาร อีกร้อยละ 60 ของกองทุนนำไปซื้อหุ้น		

8. สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถถอนเงินสะสมในส่วนที่ตนเองสะสมเข้ากองทุนพร้อมผลประโยชน์จากเงินสะสมได้หากเกิดความเดือดร้อนหรือจำเป็น
9. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อจัดตั้งตามกฎหมายแล้ว จะมีสภาพเป็นนิติบุคคลแยกออกจาก กฟน. และผู้จัดการกองทุน โดยเด็ดขาด ซึ่งหมายความว่าเจ้าหน้าที่ใดๆ ไม่สามารถฟ้องร้อง หรือเข้ามามีสิทธิในเงินกองทุนนี้ได้
10. ผู้จัดการกองทุนจะได้รับค่าตอบแทนปีละไม่เกิน 10% ของผลประโยชน์กองทุนที่ได้รับสุทธิ
11. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานสามารถทำพินัยกรรมได้ เงินบำเหน็จทำพินัยกรรมไม่ได้
12. โดยสรุปท่านคิดว่าท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากน้อยเพียงใด
- มาก                       ปานกลาง                       น้อย

✓	X

**ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**

---

---

---

---

---

---

ขอขอบคุณที่ท่านได้ตอบแบบสอบถาม

นางสาวพิภาพร เพ็งศรี

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สาขาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ผู้วิจัย



ผนวก ข

ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว พ.ศ. 2538

ผู้ว่าการไฟฟ้านครหลวง พนักงาน และสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง ได้ตกลงกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 ขึ้น และได้ร่วมกันกำหนดข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไว้ ดังมีข้อความดังต่อไปนี้

หมวด 1 บททั่วไป

ข้อ 1 การไฟฟ้านครหลวง พนักงาน และสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง ตกลงกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 โดยใช้ชื่อว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว”

ข้อ 2 กองทุนนี้จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกมีการออมทรัพย์และเป็นสวัสดิการ ตลอดจนเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัวเมื่อสมาชิกต้องออกจากงานหรือพ้นจากตำแหน่งตามข้อบังคับของ กฟน.

ข้อ 3 ข้อบังคับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่นายทะเบียนได้อนุมัติการจดทะเบียนกองทุน และออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแล้วเป็นต้นไป

ข้อ 4 สำนักงานของกองทุนนี้ตั้งอยู่ที่สำนักงานใหญ่ การไฟฟ้านครหลวง เลขที่ 30 ซอยจิดตม ถนนเพลินจิต แขวงตุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

หมวด 2 คำจำกัดความ

ข้อ 5 ในข้อบังคับนี้

- |                 |  |
|-----------------|--|
| 5.1 “ข้อบังคับ” | หมายความว่า ข้อบังคับของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน การไฟฟ้านครหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว  |
| 5.2 “กฟน.”      | หมายความว่า การไฟฟ้านครหลวง  |
| 5.3 “สมาคม”     | หมายความว่า สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง   |
| 5.4 “ผู้ว่าการ” | หมายความว่า ผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวง   |
| 5.5 “กองทุน”    | หมายความว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ประกอบด้วยเงินที่พนักงานจ่ายสะสม เงินที่ กฟน. จ่ายสมทบรวมทั้ง เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ และผลประโยชน์จากเงินหรือทรัพย์สินดังกล่าว |
| 5.6 “พนักงาน”   | หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงรวมทั้งผู้ว่าการด้วย   |
| 5.7 “สมาชิก”    | หมายความว่า พนักงานที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนและได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนแล้ว  |

กอง

- 5.8 “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน การไฟฟ้  
 ทุน” นครหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
- 5.9 “ผู้จัดการกองทุน” หมายความว่า ผู้ที่ได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังให้  
 จัดการกองทุน และได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการกองทุนแล้ว
- 5.10 “พระราชบัญญัติ” หมายความว่า พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530
- 5.11 “กฎกระทรวง” หมายความว่า กฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติกองทุน
- 5.12 “รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติกองทุน
- 5.13 “นายทะเบียน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้เป็นนายทะเบียนกองทุนสำรอง  
 เลี้ยงชีพ ตามพระราชบัญญัติกองทุน
- 5.14 “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินเดือนที่ กฟน. จ่ายให้พนักงานเพื่อเป็นค่าตอบแทน  
 การทำงานปกติ แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่า  
 ล่วงเวลาในวันหยุด หรือเงิน หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่ กฟน. ได้จ่าย  
 ให้แก่พนักงานเพื่อประโยชน์ในการทำงาน
- 5.15 “เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่ กฟน. ได้จ่ายสมทบเข้ากองทุนให้แก่สมาชิกตาม  
 เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้
- 5.16 “เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่สมาชิกจ่ายเข้ากองทุนตามเงื่อนไขที่ กฟน. ได้  
 กำหนดไว้ใน  
 ข้อบังคับนี้
- 5.17 “จำนวนปีที่  
 ทำงาน” หมายความว่า จำนวนปีที่พนักงานทำงานติดต่อกันนับตั้งแต่วันแรกที่ได้  
 รับการบรรจุเป็นพนักงาน สำหรับพนักงานที่ได้รับการบรรจุหลังจาก  
 วันที่กองทุนได้รับการจดทะเบียนแล้วให้นับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุมัติให้  
 เป็นสมาชิกกองทุน
- 5.18 “จำนวนปีที่  
 เป็น  
 สมาชิก” หมายความว่า ระยะเวลาที่พนักงานเป็นสมาชิกกองทุนโดยเริ่มนับจาก  
 วันที่คณะกรรมการกองทุนอนุมัติให้เข้าเป็นสมาชิกจนถึงวันสิ้นสุด  
 สมาชิกภาพ
- 5.19 “ปีการเงิน” หมายความว่า รอบระยะเวลาบัญชีของกองทุนสิ้นสุด ณ วันที่ 31  
 ธันวาคม ของทุกปีปฏิทิน
- 5.20 “รอบระยะ  
 เวลาบัญชี” หมายความว่า รอบระยะเวลาบัญชีของกองทุน ซึ่งอยู่ระหว่างวันที่ 1  
 มกราคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของทุกปีปฏิทิน
- 5.21 “สินทรัพย์  
 กองทุน” หมายความว่า อสังหาริมทรัพย์ เงิน หลักทรัพย์ หรือทรัพย์สินอย่างอื่นที่  
 ถือ โดยกองทุน รวมทั้งดอกเบี้ย เงินปันผล รายได้ผลเพิ่มทุน ผลคอบ  
 แทน หรือดอกเบี้ยที่ได้รับจากการลงทุน หรือจากการฝากธนาคารและ  
 รวมถึงเงินหรือ ทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้และผลประโยชน์จากเงินหรือ  
 ทรัพย์สินดังกล่าว
- 5.22 “ผลประโยชน์” หมายความว่า ผลประโยชน์ตลอดจนดอกเบี้ยทั้งหมดที่เกิดจากเงินสะสม

- ของกองทุน” และเงินสมทบ รวมทั้งเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินดังกล่าวข้างต้นทุกทอด
- 5.23 “ผลประโยชน์สุทธิ” หมายความว่า ผลประโยชน์ของกองทุนหักด้วยค่าใช้จ่ายของกองทุน
- 5.24 “ส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิ” หมายความว่า จำนวนเงินที่จัดสรรให้แก่สมาชิกเป็นระยะๆ จากผลประโยชน์สุทธิเป็นสัดส่วนกับเงินสะสมของสมาชิกนั้นๆ รวมทั้งส่วนผลประโยชน์ของเงินสะสม และเป็นสัดส่วนกับเงินสมทบของ กฟน. รวมทั้งส่วนผลประโยชน์ของเงินสมทบที่มีในขณะนั้น
- 5.25 “ผู้รับประโยชน์” หมายความว่า ผู้ที่ได้รับเงินจากกองทุนเมื่อสมาชิกถึงแก่ความตาย โดยสมาชิกจะระบุผู้รับผลประโยชน์เป็นหนังสือให้ไว้กับคณะกรรมการกองทุน

### หมวด 3 สมาชิกภาพ

ข้อ 6 พนักงานที่พ้นระยะทดลองงานและได้รับการบรรจุเป็นพนักงานทุกคน มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนนี้ได้ โดยให้ยื่นใบสมัครต่อคณะกรรมการกองทุนตามแบบที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด

\* ข้อ 7 การเป็นสมาชิกของกองทุนนี้ จะต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุน โดยให้มีผลตามวันที่ที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด

ข้อ 8 สมาชิกกองทุนมีสิทธิและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

8.1 มีสิทธิได้รับเงินสะสม เงินสมทบ ผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสะสมและเงินสมทบและผลประโยชน์อื่นตามที่ได้กำหนดไว้ตามข้อบังคับนี้

8.2 มีสิทธิเข้าประชุมใหญ่สมาชิกกองทุน ตลอดจนออกเสียงลงคะแนนใดๆ ตามความในหมวด 10

8.3 มีหน้าที่ปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

8.4 มีหน้าที่ต้องส่งเงินสะสมส่วนของตนเองตามอัตราที่กำหนดเข้ากองทุน โดยยินยอมให้ กฟน. หัก

ค่าจ้าง

ข้อ 9 สมาชิกภาพของสมาชิกกองทุนจะสิ้นสุดลง ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

9.1 ตาย

9.2 พ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน ไม่ว่าด้วยเหตุใด

9.3 ลาออกจากกองทุน

\* แก้ไขเพิ่มเติมตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกองทุน ครั้งที่ 12/2538 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2538

9.4 ศาลมีคำสั่งให้เป็นบุคคลสาบสูญ ไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ

9.5 กรณีอื่นๆ ที่คณะกรรมการกองทุนเห็นสมควรให้พ้นจากการเป็นสมาชิก

9.6 ทุพพลภาพตามที่แพทย์ของทางราชการรับรอง

9.7 กองทุนเลิก

สมาชิกที่ลาออกจากกองทุนตาม 9.3 ไม่มีสิทธิสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้อีก

ข้อ 10 สมาชิกจะระบุให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือหลายคนเป็นผู้รับประโยชน์ของคน ในกรณีที่สมาชิกถึงแก่ความตายก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการกองทุน

หากสมาชิกประสงค์ที่จะขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงผู้รับประโยชน์ไปจากที่ได้ไว้ในวรรคก่อนก็ให้กระทำได้โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการกองทุน .

หากสมาชิกมิได้ระบุผู้รับประโยชน์ไว้ หรือระบุไว้แต่ผู้นั้นตายก่อนหรือตายพร้อมกันให้ผู้จัดการกองทุนจ่ายเงินแก่ผู้มีสิทธิรับเงินตามที่กำหนดไว้ในข้อ 33

#### หมวด 4 คณะกรรมการกองทุน

ข้อ 11 ให้มีคณะกรรมการกองทุนคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “กทช.” มีจำนวนไม่เกิน 15 (สิบห้า) คน ประกอบด้วย กรรมการที่มาจาก การเลือกตั้งของสมาชิก จำนวน 5 (ห้า) คน และกรรมการที่มาจาก การแต่งตั้งของผู้ว่าราชการ รวมทั้งตำแหน่งประธานด้วยไม่เกิน 10 (สิบ) คน

กรรมการที่มาจาก การเลือกตั้งของสมาชิกจะต้องเป็นสมาชิกของกองทุน และต้องเป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 (ห้า) ปี ส่วนกรรมการที่มาจาก การแต่งตั้งของผู้ว่าราชการ จะเป็นสมาชิกของกองทุนหรือไม่ก็ได้ และในจำนวนกรรมการที่มาจาก การแต่งตั้ง นั้น ผู้ว่าราชการต้องแต่งตั้งจากสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งสมาคมเป็นผู้เสนอ จำนวน 2 (สอง) คน และผู้ว่าราชการอาจแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกได้ จำนวนไม่เกิน 2 (สอง) คน

ข้อ 12 กรรมการที่มาจาก การเลือกตั้งให้สมาชิกออกเสียงเลือกตั้งในการประชุมใหญ่ของสมาชิก หรือจากการลงคะแนนในบัตรเลือกตั้ง หรือวิธีใดวิธีหนึ่งตามที่คณะกรรมการกองทุนจะพิจารณาเห็นสมควร โดยสมาชิกคนหนึ่งจะเลือกกรรมการกองทุนได้ไม่เกินจำนวนที่ข้อบังคับนี้กำหนด ส่วนผลการเลือกตั้งให้ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์

ข้อ 13 กรรมการกองทุนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 (สอง) ปี กรรมการที่ต้องออกตามวาระสามารถเป็นกรรมการได้อีกหากได้รับการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งแล้วแต่กรณี แต่ทั้งนี้กรรมการจะอยู่ในตำแหน่งได้ไม่เกิน 2 (สอง) วาระติดต่อกัน

ข้อ 14 กรรมการกองทุนจะพ้นตำแหน่ง ในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

14.1 ตาย

14.2 ลาออกจากตำแหน่งกรรมการกองทุน

14.3 พ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน ไม่ว่าจะด้วยเหตุใด (สำหรับกรรมการกองทุนที่แต่งตั้งจากพนักงาน)

14.4 พ้นจากการเป็นสมาชิกกองทุน (สำหรับกรรมการกองทุนที่มาจาก การเลือกตั้ง)

14.5 พ้นสภาพจากการเป็นสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง (สำหรับกรรมการกองทุนที่แต่งตั้งจากผู้แทนสมาคมฯ)

14.6 ถูกถอดถอนจากการเป็นกรรมการกองทุน โดยผู้ว่าการมีอำนาจถอดถอนกรรมการกองทุนที่มาจาก การแต่งตั้ง และที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกกองทุนมีอำนาจถอดถอนกรรมการที่มาจาก การเลือกตั้ง

14.7 ครบวาระการดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการกองทุน

14.8 ศาลมีคำสั่งให้เป็นคนตาบอด ไร้ความสามารถ เสมือนไร้ความสามารถ หรือล้มละลาย

14.9 ทุพพลภาพตามที่แพทย์ของทางราชการรับรอง

14.10 กองทุนเด็ก

ข้อ 15 เมื่อใดที่ตำแหน่งกรรมการกองทุนว่างลงอันสืบเนื่องมาจากสาเหตุอื่นที่มีใช้การครบวาระตามข้อ 13 หากตำแหน่งกรรมการที่ว่างลงเป็นกรรมการที่มาจากการแต่งตั้ง ผู้ว่าการมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการใหม่แทนตำแหน่งที่ว่างนั้นได้ และหากตำแหน่งกรรมการที่ว่างลงเป็นกรรมการที่มาจากการเลือกตั้ง ให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งซึ่งมีคะแนนถัดไปจากการเลือกตั้งกรรมการครั้งหลังสุดตามลำดับ เป็นกรรมการแทนหรือหากไม่มีผู้มีคะแนนในลำดับถัดลงไปให้คณะกรรมการกองทุนจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการใหม่แทนตำแหน่งที่ว่างนั้น ภายใน 60 (หกสิบ) วัน ผู้ที่ได้เป็นกรรมการในกรณีดังกล่าว ให้อยู่ในตำแหน่งกรรมการเพียงเท่าวาระกรรมการที่เหลืออยู่ในตำแหน่งกรรมการที่ว่างลงนั้น

หากวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการแทนกรรมการที่ว่างดังกล่าวในวาระแรกมีระยะเวลาเหลือไม่ถึง 6 (หก) เดือน จะแต่งตั้งหรือเลือกตั้งกรรมการใหม่ สำหรับตำแหน่งที่ว่างนั้นหรือไม่ก็ได้

ข้อ 16 คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ต่อไปนี้

16.1 พิจารณารับสมาชิกกองทุน รับแจ้งการออกจากกองทุนและถอดถอนสมาชิกกองทุน

16.2 แต่งตั้งและถอดถอนผู้จัดการกองทุน และผู้สอบบัญชี

16.3 มอบนโยบาย กำหนดวิธีการ และแนวทางในการบริหารกองทุนให้กับผู้จัดการกองทุน เพื่อบริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และกำกับดูแลให้ผู้จัดการกองทุนดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

16.4 แก้ไข เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติม ข้อบังคับ โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย

16.5 กำหนดค่าตอบแทนพร้อมอนุมัติการจ่ายเงินจากกองทุน เช่น ค่าใช้จ่ายในการจัดการกองทุน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของกองทุน

16.6 ติดต่oprะสานงานกับผู้จัดการกองทุน และสมาชิกในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดการกองทุน การสิ้นสุดสมาชิกภาพของสมาชิก การจ่ายเงินกองทุนตามกฎหมาย หรือตามที่ระบุในข้อบังคับ

16.7 ดูแลให้มีการจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนให้ถูกต้องตรงต่อเวลา รวมทั้งติดตามให้ กฟน. จ่ายเงินเพิ่มเข้ากองทุนภายใต้บังคับแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุน

16.8 ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน

16.9 กำกับดูแลให้ผู้จัดการกองทุนแจ้งยอดเงินสะสมและเงินสมทบ พร้อมทั้งผลประโยชน์ที่สมาชิกแต่ละคนจะได้รับ ให้สมาชิกทราบอย่างน้อยปีละ 2 (สอง) ครั้ง

16.10 เมื่อมีการแต่งตั้งผู้จัดการกองทุนหรือเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการกองทุน ให้คณะกรรมการกองทุนนำไปจดทะเบียนภายใน 14 (สิบสี่) วัน นับแต่วันที่ตั้งหรือเปลี่ยนแปลงนั้น

16.11 พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งและมอบหมายให้กรรมการคนใดคนหนึ่งหรือหลายคน เป็นผู้แทนของกองทุน ในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก มีอำนาจลงนามหรือร่วมกันลงนามเพื่อดำเนินการใดๆ อันเกี่ยวกับการจัดการกองทุนทั้งหมด การแต่งตั้ง และมอบหมายดังกล่าว ต้องทำเป็นหนังสือลงนามโดยคณะกรรมการกองทุน

ทั้งหมดและต้องแจ้งให้ผู้จัดการกองทุนทราบ เป็นลายลักษณ์อักษรภายใน 7 (เจ็ด) วัน นับจากวันที่ได้มีการมอบหมายนั้น

#### 16.12 หน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อ 17 ให้คณะกรรมการกองทุนจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยทุก 3 (สาม) เดือน ตามวัน เวลา และสถานที่ที่ประธานกรรมการเป็นผู้กำหนด

กรรมการกองทุนที่มาจากการเลือกตั้งและแต่งตั้งอย่างน้อยฝ่ายละ 2 (สอง) คน อาจร้องขอให้มีการประชุมคณะกรรมการกองทุนได้ โดยแจ้งเป็นหนังสือให้กรรมการกองทุนทุกคนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 (สาม) วัน ก่อนกำหนดวันประชุม

ข้อ 18 ในการประชุมคณะกรรมการกองทุนจะต้องมีกรรมการกองทุนเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการกองทุนทั้งหมด และจะต้องประกอบด้วยกรรมการกองทุนที่มาจากการแต่งตั้งและกรรมการกองทุนที่มาจากการเลือกตั้งอย่างน้อยฝ่ายละ 2 (สอง) คน จึงจะถือว่าครบองค์ประชุม

การออกเสียงลงมติใดๆ ให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการกองทุนที่เข้าประชุมเป็นเกณฑ์หากมีเสียงเท่ากันให้ประธานที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ 19 ในกรณีที่ประธานกรรมการกองทุนไม่สามารถเข้าประชุมคณะกรรมการกองทุนได้ด้วยเหตุใดก็ตามและประธานกรรมการกองทุนมิได้มอบหมายให้กรรมการกองทุนคนอื่นดำเนินการแทนให้กรรมการกองทุนเลือกกรรมการกองทุนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

#### หมวด 5 เงินสะสมและเงินสมทบ

ข้อ 20 สมาชิกจะต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนทุกครั้งที่มีการจ่ายตั้งแต่เดือนที่ได้รับอนุมัติให้เข้าเป็นสมาชิกกองทุนจนกว่าจะพ้นจากสมาชิกภาพในอัตราร้อยละ 3, 5, 7, 9 หรือ 10 ของค่าจ้างตามที่สมาชิกจะเลือก ทั้งนี้กรณีเลือกจ่ายเงินสะสมในอัตราร้อยละ 10 สมาชิกต้องมีอายุงานเกินกว่า 20 (ยี่สิบ) ปีขึ้นไป โดยให้ กฟน. หักจากค่าจ้างของสมาชิกแล้วนำส่งเข้ากองทุน

การเปลี่ยนแปลงเงินสะสมในส่วนของสมาชิก ให้กระทำได้ปีละครั้ง โดยให้ทำเป็นหนังสือแจ้งให้คณะกรรมการกองทุนทราบภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี และให้มีผลในการจ่ายค่าจ้างเดือนมกราคมในปีถัดไป

ข้อ 21 กฟน. จะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ตามอัตราค่าจ้างและจำนวนปีที่ทำงานของสมาชิกนั้น เงินสมทบของ กฟน. นี้จะบันทึกเข้าบัญชีของสมาชิกแต่ละคนในกองทุนในอัตราค้างนี้

จำนวนปีที่ทำงาน	อัตราส่วนเงินสมทบต่อค่าจ้างต่อเดือน
ไม่เกิน 20 (ยี่สิบ) ปี	ร้อยละ 9.0 (เก้า)
เกินกว่า 20 (ยี่สิบ) ปี	ร้อยละ 10.0 (สิบ)

การนับจำนวนปีที่ทำงานเพื่อการจ่ายเงินสมทบ กรณีครบ 20 (ยี่สิบ) ปี หากไม่ครบวันสิ้นเดือน ให้เริ่มใช้อัตราใหม่ในเดือนถัดไป

\* ข้อ 22 กฟน. ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบให้แก่กองทุนตามกำหนดในข้อ 21 ในระหว่างช่วงเวลาที่ กฟน. ไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่สมาชิกผู้นั้น หรือกรณีสมาชิกไม่จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน โดยที่สมาชิกภาพของสมาชิกผู้นั้นยังคงอยู่ กฟน. ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบส่วนของสมาชิกผู้นั้น ตลอดระยะเวลาดังกล่าว

ข้อ 23 กฟน. จะโอนเงินบำเหน็จที่สมาชิกมีสิทธิที่จะได้รับจากกองทุนเงินบำเหน็จพนักงานส่งเข้ากองทุนเป็นเงินสมทบของสมาชิกแต่ละราย ณ วันที่ได้รับอนุมัติให้เข้าเป็นสมาชิกกองทุนตามสิทธิที่พึงได้รับ การคิดคำนวณเงินบำเหน็จให้ใช้เงินเดือน ณ วันก่อนที่ได้รับอนุมัติให้เข้าเป็นสมาชิกกองทุนหนึ่งวันคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานมา โดยนับตั้งแต่วันที่บรรจุเป็นพนักงานถึงวันก่อนวันที่ได้รับอนุมัติให้เข้าเป็นสมาชิกกองทุนหนึ่งวัน เศษของปีให้นับรวมเข้าด้วย โดยคำนวณให้เป็นวันและให้ถือ 1 (หนึ่ง) ปีมี 355 (สามร้อยห้าสิบห้า) วัน ทั้งนี้ไม่นับระยะเวลาระหว่างที่ไม่ได้รับค่าจ้างจาก กฟน.

หาก กฟน. ไม่สามารถโอนเงินจากกองทุนเงินบำเหน็จพนักงานเข้าสมทบกองทุนได้ครบตามวรรคแรก ให้ กฟน. ดำเนินการตามกรณี ดังนี้

23.1 กรณีเงินที่มีอยู่ในกองทุนเงินบำเหน็จพนักงานไม่เพียงพอ กฟน. จะทยอยโอนเงินส่วนที่ขาดเข้าสมทบกองทุนให้ครบภายในกำหนด 5 (ห้า) ปี นับแต่วันที่กองทุนได้รับการจดทะเบียน

23.2 กรณีสมาชิกมีภาระหนี้สินผูกพันตามสัญญาที่ทำไว้กับกองทุนเงินบำเหน็จ พนักงานก่อนที่ จะสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน กฟน. จะโอนเงินบำเหน็จหลังหักภาระหนี้สินดังกล่าวเข้าเป็นเงินสมทบของสมาชิก นั้น และจะทยอยโอนเงินที่เหลือเป็นรายเดือนตามจำนวนเงินคืนที่สมาชิกผ่อนชำระคืนให้แก่กองทุนเงินบำเหน็จ ภายในระยะเวลาที่เหลือตามสัญญาจนครบถ้วน

ข้อ 24 หากสมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพตามข้อ 9 ก่อนที่ กฟน. จะโอนเงินได้ครบตามข้อ 23.1 และสมาชิกผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนตามข้อ 34 ถ้าสมาชิกผู้นั้นได้รับเงินจากกองทุนเฉพาะเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบน้อยกว่าเงินบำเหน็จตามข้อบังคับ กฟน. ว่าด้วยกองทุนเงินบำเหน็จพนักงาน กฟน. จะจ่ายเงินส่วนที่ขาดให้จนครบ

ข้อ 25 กฟน. จะต้องนำเงินสะสมและเงินสมทบส่งเข้ากองทุนภายใน 3 (สาม) วันทำการ นับตั้งแต่วันที่จ่ายค่าจ้างตามปกติ และผู้จัดการกองทุนต้องนำเงินดังกล่าวเข้ากองทุนในรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกันกับที่มีการจ่ายค่าจ้าง

ในกรณีที่ กฟน. ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบเข้ากองทุนล่าช้ากว่า 3 (สาม) วันทำการ กฟน. จะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนในระหว่างเวลาที่ส่งล่าช้าในอัตราร้อยละ 5 (ห้า) ต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ส่งล่าช้าานั้น เงินค่าปรับนี้จะถือเสมือนเป็นรายได้ของกองทุน และจะกระจายให้แก่สมาชิกตามสัดส่วนในรูปของผลประโยชน์ของเงินสะสมหรือเงินสมทบแล้วแต่กรณี โดยจะทำการจัดสรรให้กับสมาชิกตามหลักเกณฑ์ในข้อ 28

ข้อ 26 ในกรณีที่มิผู้อุทิศเงินหรือทรัพย์สินอื่นให้แก่กองทุน ให้เงินหรือทรัพย์สินและผลประโยชน์ของเงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุน จึงให้จัดสรรให้แก่สมาชิกตามที่อยู่อาศัยที่กำหนด แต่ถ้าผู้อุทิศมิได้กำหนดให้จัดสรรแก่สมาชิกตามหลักเกณฑ์ในข้อ 28

#### หมวด 6 การคำนวณผลประโยชน์

ข้อ 27 การคำนวณผลประโยชน์ของกองทุนจะกระทำทุกสิ้นเดือน โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

27.1 การลงทุนในตราสารการลงทุนที่มีอัตราผลตอบแทนแน่นอน เช่น เงินฝากธนาคาร เงินลงทุนในตั๋วสัญญาใช้เงิน คำฝากเงินที่ธนาคารรับรอง พันธบัตรหุ้นกู้ เป็นต้น การบันทึกผลประโยชน์จะใช้เกณฑ์สิทธิ

27.2 สำหรับการลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีผลตอบแทนไม่แน่นอน เช่น หุ้นสามัญ หน่วยการลงทุนของกองทุนรวม เป็นต้น การบันทึกเงินปันผล จะกระทำเมื่อมีการประกาศปันผลในอัตราที่แน่นอนแล้ว ส่วนกำไรหรือขาดทุนจากหลักทรัพย์นั้นจะบันทึกเมื่อมีการขายหลักทรัพย์นั้นจริง

ข้อ 28 การจัดสรรผลประโยชน์ของกองทุนให้แก่สมาชิก จะกระทำดังจากการหักค่าใช้จ่ายของกองทุนออกจากผลประโยชน์ที่กองทุนพึงจะได้ ณ วันสิ้นเดือนแล้ว โดยจัดสรรให้ตามสัดส่วนกับยอดเงินที่สมาชิกผู้นั้นมีอยู่ในกองทุน

ข้อ 29 ในกรณีที่สมาชิกภาพของสมาชิกสิ้นสุดลง การจัดสรรผลประโยชน์ให้สมาชิก ให้ถือเกณฑ์ดังนี้

29.1 กรณีที่วันสิ้นสุดสมาชิกภาพตรงกับวันสิ้นเดือน สมาชิกจะได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตามสัดส่วนกับยอดเงินที่สมาชิกผู้นั้นมีอยู่ในกองทุน ณ วันสิ้นเดือนนั้น

29.2 กรณีที่วันสิ้นสุดสมาชิกภาพไม่ตรงกับวันสิ้นเดือน สมาชิกจะได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตามสัดส่วนกับยอดเงินที่สมาชิกผู้นั้นมีอยู่ในกองทุน ซึ่งได้บันทึกไว้ครั้งสุดท้ายก่อนวันสิ้นสุดสมาชิกภาพ

ข้อ 30 การกระจายผลประโยชน์ให้แก่สมาชิกราษฎรบุคคลตามข้อ 29 นั้น ผลลัพธ์ที่ได้ของสมาชิกแต่ละรายอาจมีเศษทศนิยม ค่าของทศนิยมในตำแหน่งที่สามที่มีจำนวนต่ำกว่าห้าให้ปัดทิ้ง หากมีจำนวนสูงกว่าหรือเท่ากับห้าจะปัดขึ้นมาเพิ่มจำนวนเท่ากับหนึ่งในทศนิยมตำแหน่งที่สอง การปัดเศษที่กล่าวนี้อาจทำให้ผลลัพธ์รวมของผลประโยชน์ที่กระจายให้แก่สมาชิกเป็นราษฎรบุคคลไม่เท่ากับผลประโยชน์รวมก่อนการกระจายจะตั้งพักไว้ และจะนำไปกระจายให้กับสมาชิกราษฎรบุคคลพร้อมกระจายผลประโยชน์ในงวดเดือนถัดไป

#### หมวด 7 การจ่ายเงินแก่สมาชิก

ข้อ 31 เมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ ให้คณะกรรมการกองทุนแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้จัดการกองทุนทราบภายในกำหนดดังต่อไปนี้

3.1 เมื่อสมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพระหว่างวันที่ 1 ถึง 15 ของเดือนใด ให้แจ้งภายในวันที่ 20 ของเดือนนั้น

3.2 เมื่อสมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพระหว่างวันที่ 16 ถึง สิ้นเดือน ของเดือนใด ให้แจ้งภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป

ข้อ 32 ผู้จัดการกองทุนต้องจ่ายเงินของกองทุนในส่วนของสมาชิกผู้นั้นให้แก่สมาชิก ผู้รับประโยชน์ หรือผู้มีสิทธิรับเงินตามข้อบังคับนี้ ภายในเวลาไม่เกิน 30 (สามสิบ) วัน นับแต่วันสิ้นสมาชิกภาพ โดยจ่ายรวมกันทั้งหมดครั้งเดียว ทั้งนี้ ผู้จัดการกองทุนจะจ่ายเป็นเช็คระบุชื่อผู้รับเงินชั่วคราวเข้าบัญชีเฉพาะ (A/C PAYEE ONLY) เว้นแต่สมาชิกจะร้องขอเป็นลายลักษณ์อักษรต่อคณะกรรมการกองทุนและได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนแล้ว ให้ผู้จัดการกองทุนจ่ายเช็คระบุชื่อสมาชิกผู้นั้นได้ และส่งมอบให้กับคณะกรรมการกองทุน เพื่อดำเนินการส่งมอบให้แก่สมาชิกผู้รับประโยชน์ หรือผู้มีสิทธิรับเงินตามแต่กรณีต่อไป



ข้อ 33 ในกรณีที่สิ้นสมาชิกภาพ เพราะเหตุถึงแก่ความตาย หรือศาลมีคำสั่งให้เป็นบุคคลสาบสูญ ถ้าสมาชิกได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนไว้ หรือ ได้กำหนดไว้แก่บุคคลผู้นั้นตายก่อน หรือตายพร้อมกัน ให้จ่ายเงินจากกองทุนให้แก่บุคคลดังกล่าวต่อไปนี้

33.1 บุตร ให้ได้รับสองส่วน แต่ถ้าผู้ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไป ให้ได้รับสามส่วน

33.2 สามีหรือภริยา ให้ได้รับหนึ่งส่วน

33.3 บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดา ที่มีชีวิตอยู่ ให้ได้รับหนึ่งส่วน

ถ้าสมาชิกผู้ตาย หรือสมาชิกผู้สาบสูญตามคำสั่งศาล ไม่มีบุคคลดังกล่าวใน 33.1, 33.2 หรือ 33.3 หรือมีแต่ได้ตายไปก่อน ให้แบ่งเงินที่บุคคลนั้นมีสิทธิจะได้รับ ให้แก่บุคคลที่ยังมีชีวิตอยู่ตามส่วนที่กำหนดไว้ในวรรคแรก

ถ้าสมาชิกผู้ตาย หรือสมาชิกผู้สาบสูญตามคำสั่งศาล ไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนตามวรรคแรก หรือ ไม่มีทายาทตามกฎหมาย หรือมีแต่ทายาทนั้นไม่มารับเงินจากกองทุนภายในกำหนด 10 (สิบ) ปี นับตั้งแต่วันที่สิ้นสมาชิกภาพ ให้เงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมตกเป็นของกองทุน เพื่อกระจายให้แก่สมาชิกตามสัดส่วนในรูปของผลประโยชน์ของเงินสะสมและให้ออนเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ กลับเข้าเป็นรายได้ของ กฟน. ในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น

ข้อ 34 เงินสะสม เงินสมทบ ผลประโยชน์ของเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่เกิดขึ้นตลอดจนผลประโยชน์อื่นใดที่ได้กระจายให้แก่สมาชิกตามข้อบังคับนี้ สมาชิกหรือผู้มีสิทธิตามข้อบังคับนี้มีสิทธิได้รับภายใต้เงื่อนไขดังนี้

34.1 สมาชิกจะมีสิทธิในเงินสะสมส่วนของสมาชิกผู้นั้น รวมทั้งผลประโยชน์สุทธิที่จัดสรรให้อันเป็นส่วนที่เกิดจากเงินสะสมของสมาชิกตามยอดเงินในบัญชีเต็มจำนวนเมื่อสิ้นสมาชิกภาพทุกกรณี

34.2 สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพในกรณีดังต่อไปนี้ มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบพร้อมทั้งเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดที่สมาชิกมีสิทธิได้รับตามข้อบังคับนี้เต็มจำนวน

(ก) ตาย

(ข) ลาออกจากการทำงาน ทั้งนี้ สมาชิกผู้นั้นต้องมีอายุงานนับแต่วันบรรจุ ไม่น้อยกว่า 5 (ห้า) ปีบริบูรณ์

(ค) ถูกให้ออกจากงานตามข้อบังคับ กฟน. ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง และการถอดถอนพนักงาน หรือเมื่อ กฟน. เลิกกิจการ หรือยุบเลิกตำแหน่ง

(ง) ถูกลงโทษให้ออกตามข้อบังคับ กฟน. ว่าด้วยวินัยและการลงโทษพนักงาน

(จ) พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ตามกฎหมาย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณของปีที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(ฉ) กรณีอื่นๆ ตามกำหนดใน 9, 4, 9.5 และ 9.6

34.3 สมาชิกที่สมาชิกภาพสิ้นสุดในกรณีดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบรวมทั้งผลประโยชน์ของเงินสมทบทั้งจำนวน

(ก) ลาออกจากกองทุนตาม 9.3

(ข) ลาออกจาก กฟน. อายุงานนับแต่วันบรรจุไม่ถึง 5 ปีบริบูรณ์

(ก) พันสภาพการเป็นพนักงาน เนื่องจากกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงถึงขั้นไล่ออก หรือปลดออก

(ง) กปน. มีคำสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ซึ่งสมาชิกผู้นั้นได้จงใจปกปิดข้อเท็จจริงไว้ในขณะเข้าปฏิบัติงานหรือเพราะขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอยู่ก่อนได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้จัดการกองทุน โอนเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ ซึ่งไม่ได้จ่ายให้สมาชิกกลับเข้า กปน. ทันที โดยถือเป็นรายได้ของ กปน. ในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น

ข้อ 35 ในกรณีที่ไม่มีผู้มารับเงินตามข้อ 34.1 และ 34.2 ภายในกำหนด 10 (สิบ) ปี นับจากวันที่ในşikให้ถือว่าเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมดังกล่าวเป็นเงินที่ผู้อื่นอุทิศให้กองทุน เพื่อกระจายให้แก่สมาชิกตามสัดส่วนในรูปแบบผลประโยชน์ของเงินสะสม และให้โอนเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบกลับเข้าเป็นรายได้ของ กปน. ในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น

#### หมวด 8 การจัดการกองทุน

ข้อ 36 การจัดการกองทุน จะต้องดำเนินการโดยบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ กปน. และต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง และได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรี

ข้อ 37 ผู้จัดการกองทุน ต้องจัดการกองทุนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกองทุน กฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัติดังกล่าว กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตลอดจนเงื่อนไขประกาศใดๆ ที่กระทรวงการคลัง หรือธนาคารแห่งประเทศไทยได้กำหนดขึ้น

ข้อ 38 กปน. จะต้องแยกบัญชี และเอกสารเกี่ยวกับการเงิน หรือทรัพย์สินอื่นของคนออกจากบัญชีและเอกสารเกี่ยวกับการเงิน หรือหลักทรัพย์อื่นของกองทุนโดยเด็ดขาด

ข้อ 39 ผู้จัดการกองทุน จะต้องจัดทำรายงานแสดงยอดเงินสะสมของสมาชิก เงินสมทบของ กปน. พร้อมทั้งผลประโยชน์ที่สมาชิกแต่ละคนจะได้รับ และแจ้งสมาชิกทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

ข้อ 40 ผู้จัดการกองทุน จะต้องจัดทำบัญชีแสดงฐานะการเงินของกองทุน ตามแบบที่นายทะเบียนกำหนดและต้องเก็บรักษาเอกสารประกอบบัญชีให้เห็นความถูกต้องแห่งบัญชีนั้นไว้ด้วย

ข้อ 41 ผู้จัดการกองทุน จะต้องปิดงบบัญชีการเงินของกองทุนทุกวันที่ 31 ธันวาคม ของทุกปี เพื่อให้ผู้สอบบัญชีที่คณะกรรมการกองทุนแต่งตั้งทำการสอบบัญชีของกองทุน และจะต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ภายใน 120 (หนึ่งร้อยยี่สิบ) วัน นับแต่วันสิ้นรอบระยะเวลาบัญชีของกองทุนเพื่อพิจารณารับรองงบดุลดังกล่าว เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่กนตช. ภายใน 30 (สามสิบ) วัน นับแต่วันที่ประชุมใหญ่รับรองและต้องแสดงงบดังกล่าวไว้โดยเปิดเผย ณ สำนักงานกองทุนเพื่อให้สมาชิกตรวจดูได้ด้วย

ข้อ 42 ผู้จัดการกองทุน จะพ้นจากการเป็นผู้จัดการกองทุน ในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

42.1 ครบกำหนดสัญญาจ้างการจัดการกองทุน

42.2 รัฐมนตรีสั่งถอดถอนผู้จัดการกองทุน ตามมาตรา 12 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติกองทุน

42.3 กองทุนเลิก ตามมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติกองทุน

42.4 ผู้จัดการกองทุนขาดคุณสมบัติการเป็นผู้จัดการกองทุนตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติ  
กองทุน

42.5 คณะกรรมการกองทุน หรือผู้จัดการกองทุนบอกเลิกสัญญา

ข้อ 43 ในกรณีที่ผู้จัดการกองทุนพ้นจากการเป็นผู้จัดการกองทุน ให้ผู้จัดการกองทุนส่งมอบเงินหรือ  
ทรัพย์สินอื่นของกองทุนพร้อมทั้งบัญชี และเอกสารที่เกี่ยวข้องให้แก่คณะกรรมการกองทุนภายใน 7 (เจ็ด) วัน นับ  
แต่วันพ้นจากการเป็นผู้จัดการกองทุน

ข้อ 44 ในกรณีที่ผู้จัดการกองทุนพ้นจากการเป็นผู้จัดการกองทุน เว้นแต่กรณีกองทุนเลิกให้คณะ  
กรรมการกองทุนแต่งตั้งผู้จัดการกองทุนใหม่ภายใน 30 (สามสิบ) วัน นับแต่วันที่ผู้จัดการกองทุนเดิมพ้นจากการเป็น  
ผู้จัดการกองทุน โดยให้มีผลนับแต่วันที่ผู้จัดการกองทุนเดิมพ้นจากการเป็นผู้จัดการกองทุน และให้แจ้งการแต่งตั้งผู้  
จัดการกองทุนใหม่ให้นายทะเบียนทราบภายใน 14 (สิบสี่) วัน นับแต่วันที่แต่งตั้ง

ข้อ 45 กฟน. หรือสมาชิก จะขอตรวจบัญชีและเอกสารของกองทุน ณ สำนักงานกองทุนได้ในเวลาเปิด  
ทำการ

หมวด 9 ค่าใช้จ่ายของกองทุน

ข้อ 46 ค่าใช้จ่ายในการจัดการกองทุน ค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้ เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของกอง  
ทุน อันอาจจ่ายจากทรัพย์สินของกองทุนได้

46.1 ค่าตอบแทนผู้จัดการกองทุน ให้จ่ายให้แก่ผู้จัดการกองทุนตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ใน  
สัญญาแต่งตั้งผู้จัดการกองทุน แต่ทั้งนี้ ในแต่ละรอบระยะเวลาบัญชีของกองทุนต้องไม่เกินร้อยละ 10 (สิบ) ของผล  
ประโยชน์ที่กองทุนได้รับก่อนหักค่าใช้จ่ายใดๆ

46.2 ค่าธรรมเนียม และค่าอากรแสตมป์

46.3 ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการจัดการกองทุนตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย หรือกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง  
ทั้งนี้ จะต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนก่อน

46.4 ค่าตอบแทนผู้สอบบัญชีกองทุน หรือค่าตอบแทนผู้ชำระบัญชี

46.5 ค่าใช้จ่ายในการจัดการประชุม

46.6 ค่าปรับต่างๆ ที่กองทุนจำเป็นต้องเสียดำเนินกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เว้นแต่ค่าปรับที่เกิดขึ้น  
จากความผิดของผู้จัดการกองทุน

46.7 ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของกองทุน

หมวด 10 การประชุมใหญ่

ข้อ 47 คณะกรรมการกองทุนจะต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่ของสมาชิกอย่างน้อยปีละ 1 (หนึ่ง) ครั้ง  
ภายใน 120 (หนึ่งร้อยยี่สิบ) วัน นับแต่วันสิ้นรอบระยะเวลาบัญชีของกองทุน การประชุมนี้เรียกว่า การประชุมใหญ่  
สามัญ การประชุมใหญ่คราวอื่นนอกจากนี้ก็ให้มีได้ เรียกว่า การประชุมใหญ่วิสามัญ

การประชุมใหญ่สามัญ คณะกรรมการกองทุนจะเรียกประชุมเมื่อใดก็ได้สุดแต่จะเห็นสมควรในการนี้ สมาชิกของกองทุนจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมด อาจเข้าชื่อกันร้องขอให้คณะกรรมการกองทุน เรียกประชุมใหญ่สามัญก็ได้ โดยในหนังสือร้องขอนั้นต้องระบุวัตถุประสงค์ในการประชุมด้วย

เมื่อสมาชิกได้ร้องขอให้คณะกรรมการกองทุนเรียกประชุมใหญ่สามัญ ตามความในวรรคก่อน ให้คณะกรรมการกองทุนเรียกประชุมโดยพลัน และถ้าคณะกรรมการกองทุนมิได้เรียกประชุมภายใน 30 (สามสิบ) วัน นับแต่วันร้องขอ สมาชิกกองทุนจะเรียกประชุมใหญ่สามัญเองก็ได้

ข้อ 48 การประชุมใหญ่ จะต้องมีส่วนชึ่งเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่า 100 (หนึ่งร้อย) คน และต้องมีกรรมการกองทุนทั้งฝ่ายที่มาจากกรรมการแต่งตั้ง และฝ่ายที่มาจากกรรมการเลือกตั้งเข้าร่วมประชุมอย่างน้อยฝ่ายละ 2 (สอง) คน จึงจะครบองค์ประชุม

เมื่อถึงเวลานัดประชุมใหญ่แล้ว ถ้าล่วงเลยเวลานัดแล้วหนึ่งชั่วโมงจำนวนสมาชิกและกรรมการที่เข้าประชุมยังไม่ครบองค์ประชุมตามความในวรรคก่อน หากเป็นการประชุมใหญ่ที่สมาชิกกองทุนร้องขอให้เลิกประชุมแต่หากการประชุมใหญ่นั้นมิใช่การประชุมที่สมาชิกกองทุนร้องขอให้คณะกรรมการกองทุนเรียกประชุมใหญ่ภายใน 7 (เจ็ด) วัน และการประชุมใหญ่ครั้งหลังนี้ไม่จำเป็นต้องครบองค์ประชุม

ข้อ 49 ให้คณะกรรมการกองทุนบอกกล่าวการประชุมใหญ่ให้สมาชิกทราบ โดยปิดประกาศคำบอกกล่าวนั้นไว้ ณ สำนักงานกองทุนก่อนวันนัดประชุมไม่น้อยกว่า 7 (เจ็ด) วัน โดยให้ระบุ วันเวลา สถานที่ประชุมและวาระการประชุมให้สมาชิกทราบ

ข้อ 50 ในการประชุมใหญ่ทุกครั้ง ให้ประธานกรรมการกองทุนเป็นประธานในที่ประชุมกรณีที่มีประธานกรรมการกองทุนไม่ได้เข้าร่วมประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการกองทุนคนใดคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

ข้อ 51 กรณีดังจะกล่าวต่อไปนี้ จะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากที่ประชุมใหญ่

51.1 การรับรองงบดุล

51.2 การเลิกกองทุน

51.3 การถอดถอนกรรมการกองทุนที่มาจากกรรมการเลือกตั้ง

ข้อ 52 ในการประชุมใหญ่เพื่อพิจารณารับรองงบดุลนั้น เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลแล้วให้คณะกรรมการกองทุนส่งมติการประชุมให้แก่ผู้จัดการกองทุนภายใน 14 (สิบสี่) วัน นับแต่วันที่ประชุมใหญ่ให้การรับรอง เพื่อผู้จัดการกองทุนจะได้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้ต่อไป

ข้อ 53 การลงมติใดๆ ในที่ประชุมใหญ่เว้นแต่การเลิกกองทุน ให้สมาชิกทุกคนที่เข้าประชุมสมาชิกมีสิทธิออกเสียงได้คนเดียวหนึ่งเสียง มติของที่ประชุมสมาชิกให้ถือเสียงข้างมากของสมาชิกที่อยู่ในที่ประชุมเป็นเกณฑ์ ในกรณีที่มิฉะนั้นเสียงเท่านั้น ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด 11 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

ข้อ 54 คณะกรรมการกองทุน มีอำนาจแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับนี้ได้ และเมื่อได้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับแล้วให้คณะกรรมการกองทุนนำไปจดทะเบียนภายใน 15 (สิบห้า) วัน นับแต่วันที่มติดำเนินแก้ไข ทั้งนี้ ข้อบังคับที่แก้ไขดังกล่าว จะมีผลใช้บังคับเมื่อนายทะเบียนรับจดทะเบียนแล้ว

ให้คณะกรรมการกองทุน ประกาศแจ้งการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับดังกล่าวให้สมาชิกทราบ โดยทั่วกัน ภายใน 15 (สิบห้า) วัน นับแต่วันที่นายทะเบียนรับจดทะเบียน

#### หมวด 12 การเลิกกองทุนและการชำระบัญชี

##### ข้อ 55 กองทุนย่อมเลิก เมื่อ

55.1 กฟน. ชุบ หรือเลิกกิจการ

55.2 ที่ประชุมใหญ่สามัญมีมติให้เลิก โดยมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของกองทุน

55.3 สภาพกิจการของ กฟน. ไม่สามารถจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนได้อีกต่อไป

55.4 รัฐมนตรีสั่งให้เลิก ตามพระราชบัญญัติกองทุน

ข้อ 56 เมื่อกองทุนเลิกตามความใน 55.1 , 55.2 หรือ 55.3 ให้คณะกรรมการกองทุนแจ้งให้นายทะเบียนทราบภายใน 7 (เจ็ด) วัน นับแต่กองทุนเลิก และให้คณะกรรมการกองทุนจัดให้มีการชำระบัญชีภายใน 30 (สามสิบ) วัน โดยให้แล้วเสร็จภายใน 150 (หนึ่งร้อยห้าสิบ) วัน นับแต่วันที่กองทุนเลิก

ข้อ 57 เมื่อคณะกรรมการกองทุนทราบถึงการเลิกกองทุน ให้คณะกรรมการกองทุนแจ้งให้ผู้จัดการกองทุนทราบในทันที

ข้อ 58 การชำระบัญชีกองทุนให้นายทะเบียนแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในระหว่างการชำระบัญชี ถ้าผู้ชำระบัญชีเห็นสมควรจะจ่ายเงินให้แก่สมาชิกบางส่วนก่อนก็ได้ และเมื่อได้ชำระบัญชีเรียบร้อยแล้วให้จ่ายเงินทั้งหมดที่ค้างชำระแก่สมาชิกให้เสร็จภายในเวลาไม่เกิน 30 (สามสิบ) วัน นับแต่วันเสร็จการชำระบัญชี ถ้าหากมีเงินเหลืออยู่ให้จัดการแบ่งให้สมาชิกกองทุนตามสัดส่วนของสมาชิกที่ได้รับจากกองทุน

เมื่อเสร็จการชำระบัญชีแล้ว คณะกรรมการกองทุนจะต้องยื่นรายงานการชำระบัญชีพร้อมทั้งยื่นทะเบียนและบัญชีรายชื่อสมาชิกกองทุนของเดือนล่าสุดก่อนเลิกกองทุน ให้แก่นายทะเบียนภายใน 14 (สิบสี่) วัน นับแต่วันเสร็จสิ้นการชำระบัญชี

ข้อ 59 ค่าใช้จ่าย และค่าตอบแทนในการชำระบัญชีให้จ่ายจากทรัพย์สินของกองทุน

#### หมวด 13 การโอนหรือรับโอนสมาชิก

ข้อ 60 การโอนกองทุนส่วนของพนักงานไปกองทุนอื่น ในกรณีที่สมาชิกพ้นจากการเป็นพนักงาน กฟน. เพราะเหตุได้โอนไปทำงานกับอีกนายจ้างหนึ่งโดยมีอายุงานต่อเนื่องกัน และนายจ้างใหม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนของตนเอง หากกองทุนทั้งสองมีข้อตกลงให้มีการโอนสมาชิกระหว่างกันได้ ถ้าสมาชิกประสงค์ จะโอนเงินกองทุนในส่วนตามสิทธิของสมาชิกไปยังกองทุนใหม่ สมาชิกจะต้องทำหนังสือแจ้งคณะกรรมการกองทุนทราบโดยยื่นล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันไปทำงานกับนายจ้างใหม่

คณะกรรมการกองทุนจะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้จัดการกองทุนทราบ เพื่อโอนเงินและผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนไปให้แก่กองทุนของนายจ้างใหม่ ทั้งนี้ ผู้จัดการกองทุนจะดำเนินการ โอนเงินดังกล่าวไปต่อเมื่อได้รับแจ้งเป็นหนังสือยืนยันจากคณะกรรมการกองทุนของนายจ้างใหม่ที่ได้รับ โอนสมาชิกผู้นั้นเข้าทำงาน

ข้อ 61 การรับโอนกองทุนส่วนของพนักงานจากกองทุนอื่นๆ หากคณะกรรมการกองทุนตกลงยอมรับ ลูกจ้างซึ่งสิ้นสุดสมาชิกภาพจากกองทุนอื่นซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนและเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนตามคำขอของพนักงานผู้นั้น โดยมีสมาชิกภาพตามกองทุนอื่นและกองทุนนี้ต่อเนื่องกัน ให้คณะกรรมการกองทุนแจ้งให้ผู้จัดการกองทุนทราบเป็นลายลักษณ์อักษรถึงข้อตกลงที่จะให้กองทุนรับ โอนเงินกองทุนในส่วนที่พนักงานผู้นั้นมีสิทธิจะได้รับจากกองทุนอื่นเข้ามายังกองทุนนี้ได้ และเมื่อพนักงานผู้นั้นสิ้นสุดสมาชิกภาพตามกองทุนพนักงานผู้นั้นจะได้รับเงินจำนวนที่โอนมาเต็มจำนวน

สำหรับหลักเกณฑ์การนับจำนวนปีที่ทำงาน เพื่อสิทธิในการรับเงินสมทบของ กฟน. จะถือว่าพนักงานผู้นั้นเป็นสมาชิกใหม่ของกองทุนซึ่งจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ต่างๆ ตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับทั้งนี้ไว้แล้ว กฟน. และพนักงานผู้นั้นจะตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษรให้นับจำนวนปีที่ทำงานติดต่อกันและแจ้งให้ผู้จัดการกองทุนทราบ

#### หมวด 14 เบ็ดเตล็ด

ข้อ 62 ข้อพิพาทใด ๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะระหว่าง กฟน. กับผู้จัดการกองทุน หรือ กฟน. และ / หรือ ผู้จัดการกองทุนกับสมาชิก หรือทายาท หรือผู้รับประโยชน์ของสมาชิกผู้นั้นในเรื่องเกี่ยวกับกองทุน หรือการบริหารกองทุน หรือสิทธิ หรือผลประโยชน์ อันสืบเนื่องมาจากกองทุนนี้ คณะกรรมการกองทุนจะเป็นผู้ชี้ขาดในกรณีพิพาทนั้น และให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ 63 กรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการกองทุนเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

ข้อ 64 ข้อปฏิบัติอื่นๆ ที่มีได้ระบุไว้ในข้อบังคับนี้ ให้อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติกองทุน

#### หมวด 15 บทเฉพาะกาล

ข้อ 65 ให้คณะกรรมการกองทุนซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าการ จำนวน 10 (สิบ) คน และได้รับการเลือกตั้งจากพนักงานที่ขึ้นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิก จำนวน 5 (ห้า) รวมทั้งสิ้น 15 (สิบห้า) คน เป็นคณะกรรมการกองทุนชุดจดทะเบียนและให้เป็นคณะกรรมการกองทุนตามข้อบังคับนี้ด้วย

ข้อ 66 ให้คณะกรรมการกองทุนดังกล่าวในข้อ 65 มีอำนาจหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งและตามข้อบังคับนี้

ข้อ 67 ให้คณะกรรมการกองทุนดังกล่าวในข้อ 65 พ้นจากอำนาจ หน้าที่ในวันที่ประชุมใหญ่สามัญที่จะจัดให้มีขึ้นในปี 2541

ข้อ 68 พนักงานใดที่ได้ขึ้นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนภายในวันที่ 20 ตุลาคม 2538 ให้ถือว่าการเป็นสมาชิกของกองทุนมีผลตั้งแต่วันที่นายทะเบียนได้อนุมัติการจดทะเบียนข้อบังคับนี้เป็นต้นไป

ข้อ 69 ให้ระยะเวลาบังคับตั้งแต่วันที่นายทะเบียนได้อนุมัติการจดทะเบียนข้อบังคับนี้ จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2538 เป็นรอบระยะเวลาบัญชีแรก

**หมายเหตุ** สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง นายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้รับจดทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ทะเบียนเลขที่ 95/2538 เป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2538



## ผนวก ก

## ขนาดของตัวอย่าง

กรณีที่ประชากรมีจำนวนไม่ตรงกับในตารางก็ใช้หัดักของบัญญัติไครฮางค์ คำนวณกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรมีจำนวน 11,596 คน ใช้วิธีคำนวณดังนี้

ประชากรจาก 10,000 คน เป็น 15,000 คน เพิ่มขึ้น 5,000 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น  $375 - 370 = 5$  คน

ประชากรจาก 10,000 คน เป็น 11,569 คน เพิ่มขึ้น 1,569 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น  $(5 \times 1,569) / 5,000 = 1.57$

จำนวนเต็ม = 2 คน

ดังนั้นถ้าจำนวนประชากรเป็น 11,569 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างจะเป็น  $370 + 2 = 372$  คน



แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะสุ่มจากประชากรดังกล่าว

จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวพิภพร เพ็งศรี
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 16 พฤษภาคม 2512
สถานที่เกิด	จังหวัดกำแพงเพชร
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป ราชภัฏสวนสุนันทา
สถานที่ทำงาน	ฝ่ายควบคุมระบบไฟฟ้า การไฟฟ้านครหลวง