



บทที่ 2

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะกล่าวถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะเริ่มจากแนวความคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อนที่จะมีการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ความแตกต่างระหว่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อนและหลังการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ผลดีของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปัจจุบัน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวความคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

#### 1. ที่มาของแนวความคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การปฏิวัติอุตสาหกรรมในประเทศอังกฤษในคริสต์ศตวรรษที่ 17 เป็นผลให้ประเทศต่าง ๆ เริ่มเห็นความสำคัญของอุตสาหกรรมว่าสามารถสร้างความร่ำรวยให้แก่ประเทศได้ ทำให้ประชาชนมีการกินดีอยู่ดี ประเทศต่าง ๆ จึงพยายามส่งเสริมอุตสาหกรรมให้เกิดขึ้นในประเทศ ซึ่งผลของการปฏิวัติอุตสาหกรรมสามารถสรุปได้ดังนี้คือ (รัตนา เกตุรัตนกุล 2524: 1-2)

1.1 ทำให้เกิดระบบโรงงาน (factory system) พวกนายทุนได้จัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมขึ้น รวมคนงานทั้งที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือ ซึ่งแต่เดิมทำงานอยู่ตามบ้านมาทำงานที่โรงงาน คนงานเหล่านี้จึงเปลี่ยนจากการทำงานส่วนตัวมาเป็นลูกจ้าง พวกนายทุนหรือนายจ้างจะมีอำนาจบังคับบัญชาสั่งงานลูกจ้าง เป็นผู้กำหนดค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และระเบียบกฎเกณฑ์การทำงาน

1.2 ทำให้เกิดระบบนายทุน การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้ต้องมีการใช้เครื่องมือเครื่องจักรในการผลิต ซึ่งเครื่องมือเครื่องจักรเหล่านี้ต้องใช้ทุนเป็นจำนวนมาก จึงเกิดนายทุนขึ้นมา พวกนายทุนมีความต้องการกำไรมากและเสียต้นทุนน้อย แต่พวกลูกจ้างต้องการค่าจ้างสูง

แต่ทำงานน้อย ผลประโยชน์ระหว่างบุคคลทั้ง 2 ฝ่ายจะลวนทางกัน จึงเป็นเหตุให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมักจะห่างกันไปตามการขยายตัวของธุรกิจ

1.3 ทำให้เกิดการว่างงาน เมื่อมีการนำเครื่องมือเครื่องจักรมาใช้ในการผลิต ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพของเครื่องจักรมีมากกว่าคน จึงเป็นเหตุให้คนที่ทำงานชนิดนี้ต้องหันไปทำงานอื่นแทน หรือถ้าหาไม่ได้ก็อาจกลายเป็นคนว่างงานไปในที่สุด

1.4 ทำให้พลเมืองเพิ่มขึ้น จากการปฏิบัติอุตสาหกรรมทำให้มีการผลิตอุปกรณ์สำหรับป้องกันและยารักษาโรคต่าง ๆ ตีขึ้น ทำให้ระยะเวลาการดำรงชีวิตของมนุษย์มีเวลายาวนานขึ้น

1.5 ทำให้เกิดปัญหาสังคมต่าง ๆ ขึ้น เช่น คนที่ทำงานอยู่ในโรงงานอาจเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน สภาพของโรงงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ตลอดจนสารเคมี วัตถุพิษที่ใช้ในการผลิตอาจเป็นสารพิษ ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของคนงานได้

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ พยายามหาทางแก้ไข โดยการสั้ดตั้งระบบความมั่นคงทางสังคม (Social Security System) ขึ้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานตลอดจนครอบครัวให้พ้นจากความเดือดร้อนหรือความไม่แน่นอนต่าง ๆ ของชีวิต เป็นต้นว่า ความเจ็บป่วย ชราภาพ ทูพพลภาพ ฯลฯ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคล 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ซึ่งวิธีการให้ความช่วยเหลือนี้มี 4 วิธีคือ การประกันสังคม (Social insurance) การให้ความช่วยเหลือทางสังคมหรือการสังคมสงเคราะห์ (Social assistance or Social welfare) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund) และ Employer Liability\* (รายละเอียดดูในตารางที่ 2)

---

\* การให้ความคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในลักษณะของ Employer Liability มีหลักการอยู่ว่า นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับอันตรายที่ลูกจ้างได้รับอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยไม่คำนึงว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นความผิดของนายจ้างหรือไม่ ดังนั้นผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจะมาจากเงินของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมาตรการเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคม

	การประกันสังคม	การให้ความช่วยเหลือทางสังคม	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	Employer's Liability
1. วัตถุประสงค์	เป็นการคุ้มครองเงินรายได้ของประชาชนมิให้ต้องชั่งกลางเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น เจ็บป่วย ว่างงาน ฯลฯ	เป็นการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ได้รับความเดือดร้อนหรือผู้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้	เป็นหลักประกันความมั่นคงแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน	เป็นการคุ้มครองสวัสดิภาพของลูกจ้างอันเนื่องมาจากการทำงาน
2. ที่มาของกองทุน	นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล	รัฐบาล	นายจ้าง ลูกจ้าง	นายจ้าง
3. ผู้บริหาร	รัฐ	รัฐ	- คณะกรรมการกองทุน ซึ่งมาจาก 3 ฝ่ายคือ นายจ้าง ลูกจ้างและ รัฐบาล - รัฐ - เอกชน	รัฐ/ เอกชน ในกรณีนายจ้าง ประกันตนเองมิได้ประกันไว้กับ องค์การของรัฐ
4. ผู้ได้รับประโยชน์	ผู้ประกันตนเองและครอบครัว	ผู้ได้รับความเดือดร้อน	ลูกจ้างและครอบครัว	ลูกจ้างและครอบครัว

## 2. ความหมายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนซึ่งเกิดจากการสะสมเงินของนายจ้าง และลูกจ้างในลักษณะของการออมเชิงบังคับ กล่าวคือ นายจ้างและลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินส่วนหนึ่งเข้ากองทุนอย่างสม่ำเสมอ โดยที่ลูกจ้างจะได้รับเงินส่วนนี้รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินดังกล่าวในกรณีที่ออกจากงาน ตามปกติแล้ว ประเทศที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมักเป็นประเทศกำลังพัฒนาที่ยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคมหรือมีกฎหมายแล้วแต่ไม่ครอบคลุมการประกันทุกประเภท (US. Department of Health, Education and Welfare 1970: ix)

## 3. ประเภทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทตามลักษณะของการจัดตั้ง คือ

3.1 กองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างและลูกจ้างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ต้องเข้าร่วมกองทุน ซึ่งวิธีการ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นายจ้างและลูกจ้างที่เข้าร่วมกองทุนต้องปฏิบัติตามเป็นแบบแผนเดียวกันหมด กองทุนในลักษณะนี้จะพบได้ในประเทศ สิงคโปร์ มาเลเซีย เป็นต้น

3.2 กองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยเอกชน หมายถึง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ธุรกิจ เอกชนเป็นผู้จัดตั้งขึ้นโดยอาจริเริ่มมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง หรือทั้ง 2 ฝ่ายตกลงกัน ซึ่งวิธีการและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะแตกต่างกันออกไปตามแต่ละกิจการ สำหรับการจ่ายเงินเข้ากองทุนนั้นอาจมาจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง หรือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง กองทุนในลักษณะนี้จะพบได้ในกิจการที่มีขนาดใหญ่และมีเงินทุนมาก โดยที่ในประเทศยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

## 4. วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ (จรินทร์ เทศวานิช 2517: 16 อ้างจาก กรมแรงงาน 2516: 7)

4.1 เพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับลูกจ้างในกรณีที่ออกจากงานด้วยสาเหตุของการเกษียณอายุ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต

4.2 เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนสร้างความจงรักภักดีของลูกจ้างกับบริษัท จะได้อยู่กับบริษัทนาน ๆ ทำให้เกิดความชำนาญในงานที่ทำ ซึ่งเป็นผลให้ผลผลิตของบริษัทสูงขึ้น

4.3 สร้างชื่อเสียงให้กับบริษัทว่าเป็นบริษัทชั้นนำ เพราะการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างอย่างเต็มที่

4.4 เป็นการส่งเสริมการออมทรัพย์ของลูกจ้าง และยังสามารถใช้เป็นแหล่งเงินทุนสำหรับรัฐในการพัฒนาประเทศ

## 5. ที่มาของเงินทุน

เงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสะสมเพิ่มขึ้นจากเงินที่จ่ายให้โดยฝ่ายนายจ้าง และโดยปกติจะรวมถึงเงินที่จ่ายโดยลูกจ้าง รวมทั้งรายได้ที่เกิดจากการนำเงินกองทุนไปลงทุนหาผลประโยชน์ด้วย ดังนั้นเงินกองทุนส่วนใหญ่จึงจำแนกที่มาได้ 2 ส่วนคือ (วารสารธนาคาร 2524 : 56)

5.1 เงินส่วนของพนักงาน (Employee Contribution) เป็นเงินส่วนที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุนเป็นประจำทุกเดือน โดยหักจากค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ลูกจ้างได้รับการกำหนดอัตราเงินสะสมนี้สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น (จรินทร์ เทควานิช 2517 : 17 อ้างจาก กรมประชาสัมพันธ์ 2514 : 54-58)

5.1.1 การกำหนดเป็นอัตราเสมอภาค หมายถึง การที่ลูกจ้างต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนในอัตราเดียวกันหมด โดยไม่คำนึงถึงเงินเดือนที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

5.1.2 การเก็บเงินสะสมตามกลุ่มเงินเดือน หมายถึง การเก็บเงินสะสมจากลูกจ้างตามกลุ่มของเงินเดือน โดยลูกจ้างกลุ่มที่มีรายได้มากก็จ่ายมาก กลุ่มที่มีรายได้น้อยก็จ่ายน้อย

5.1.3 การเก็บเงินสะสมเป็นอัตราร้อยละของเงินเดือน

5.2 เงินส่วนของบริษัทหรือนายจ้าง (Employer Contribution) เป็นเงินส่วนที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างแต่ละคน อัตราเงินสมทบนี้โดยทั่วไปคำนวณจากอัตราเงินเดือนของลูกจ้าง และมักเท่ากับอัตราที่ลูกจ้างจ่ายสะสม

ในกรณีที่เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดตั้งขึ้นโดยธุรกิจเอกชนและไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นายจ้างจะจ่ายสมทบให้เฉพาะลูกจ้างที่ทำงานมานานพอสมควร และจ่ายมากขึ้นตามอายุการทำงาน หรืออาจมีวิธีปฏิบัติอื่น ๆ ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละบริษัทไป ตัวอย่างเช่น บางบริษัทอาจจ่ายสมทบเท่ากับส่วนที่หักจากเงินเดือนของลูกจ้างทุก ๆ เดือน บางบริษัทก็อาจจ่ายสมทบเป็นก้อนเท่ากับส่วนที่หักจากเงินเดือนของลูกจ้างเมื่อทำงานครบ 5 ปี และจ่ายเป็น 2 เท่าของส่วนที่จ่ายโดยลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างผู้นั้นทำงานครบ 10 ปี เป็นต้น (วารสารธนาคาร 2524: 56)

## 6. การบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

6.1 การจัดการกองทุน การนำเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปหาผลประโยชน์ อาจทำได้หลายวิธี เช่น (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง 2524: 2)

- 6.1.1 นำไปฝากประจำกับธนาคารและสั่งจ่ายโดยผู้มีอำนาจ
- 6.1.2 เก็บไว้ที่องค์กรหรือหน่วยงานและเป็นผู้บริหารเงินทุนเอง
- 6.1.3 ให้ตัวแทนเป็นผู้จัดการดูแลและดำเนินการหาผลประโยชน์
- 6.1.4 ซื้อหน่วยลงทุนในหลักทรัพย์ต่าง ๆ

6.2 ผู้บริหารกองทุน สำหรับผู้บริหารกองทุน อาจทำได้โดย

6.2.1 นายจ้างและลูกจ้างที่ตกลงจัดตั้งกองทุน จ้างผู้เชี่ยวชาญในการลงทุนเพื่อนำไปหาผลประโยชน์แก่เงินทุนในรูปแบบ Trustee

6.2.2 การจัดตั้งและการบริหารกองทุน โดยมีรัฐบาลหรือคณะกรรมการไต่รภาศซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล เป็นผู้บริหาร ซึ่งจะมีข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการลงทุนหาผลประโยชน์ โดยมากแล้วจะนำเงินส่วนนี้ไปใช้ในการพัฒนาประเทศ

ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อนที่จะมีการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตในลักษณะการออมทรัพย์ โดยให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น ประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมไว้เป็นประจำทุกเดือนและเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบอีกส่วนหนึ่ง นอกจากนี้ยังรวมถึงผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินดังกล่าวด้วย เงินกองทุนนี้จะจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในรูปของเงินบำเหน็จเมื่อลูกจ้างเกษียณอายุหรือไม่อาจทำงานได้อีกต่อไป หรือจ่ายเงินให้แก่ครอบครัวหรือผู้มีสิทธิเมื่อลูกจ้างสิ้นชีวิตลง

ตามประมวลรัษฎากรนั้น สามารถแบ่งประเภทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้เป็น 2 ประเภทคือ (ฉ.ระ หงส์ลดารมภ์ 2525: 20)

1. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาด เป็นกองทุนที่ลูกจ้างสามารถถอนเงินได้ตลอดเวลาเป็นจำนวนเท่าใดก็ได้จากบัญชีเงินฝากของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งประกอบด้วยเงินสมทบของสมาชิกและเงินสมทบของบริษัท โดยไม่ต้องมีเงื่อนไขใด ๆ ในการถอนเงิน

เงินกองทุนประเภทนี้มีผลคือ บริษัทใดที่จัดตั้งกองทุนในลักษณะดังกล่าว กฎหมายถือว่าจำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้กองทุนถือเป็นค่าใช้จ่ายอย่างหนึ่งซึ่งทางบริษัทสามารถนำไปคำนวณกำไรสุทธิได้ในรอบบัญชีนั้น ซึ่งจะทำให้นายจ้างเสียภาษีน้อยลง แต่เงินที่จะนำมาคำนวณเป็นรายจ่ายได้นั้นต้องเป็นไปตามเงื่อนไขดังนี้

- เป็นค่าใช้จ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างแล้วโดยเด็ดขาด
- เงินส่วนสมทบของนายจ้างจะต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินเดือนที่ลูกจ้างได้รับ ส่วนที่เกินร้อยละ 10 จะนำไปหักเป็นค่าใช้จ่ายไม่ได้
- เงินสมทบที่บริษัทจ่ายให้ลูกจ้างนั้น จะต้องนำเงินสมทบมาคำนวณเป็นรายได้ของลูกจ้าง และนำส่งภาษีภายใน 7 วัน

2. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประเภทมีเงื่อนไขหรือเงื่อนไขบังคับไว้ หมายถึงเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทกำหนดเงื่อนไขหรือเงื่อนไขบังคับ ซึ่งหากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าว เช่น อายุงานไม่ครบ 5 ปี เมื่อออกจากงานลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับเงินกองทุนในส่วนที่บริษัทจ่ายสมทบให้ นอกจากนี้บริษัทไม่สามารถนำเงินที่จ่ายสมทบในลักษณะนี้มารวมเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิได้ จึงไม่มีผลต่อการลดภาษีของบริษัท

สำหรับลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีอยู่นั้นก็อาศัยหลักการดังกล่าวคือมีทั้งกองทุนที่เกิดจากเงินของนายจ้างและลูกจ้างเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่าย โดยที่อัตราการจ่ายเงินของลูกจ้างจะประมาณร้อยละ 5-10 ของเงินเดือน สำหรับอัตราการจ่ายเงินล้นทบกองทุนของนายจ้างก็จะยึดถือเงินเดือน หรืออายุการทำงานของลูกจ้างเป็นหลักในการคำนวณ ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วบริษัทที่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมักจะเป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่และมีเงินทุนมาก เช่น ทิสโก้ เอลล์ บริษัทอีสต์เอเชียติก ธนาคารเฮลล์แมนฮัตตัน เป็นต้น ส่วนการบริหารกองทุนก็มีทั้งที่นายจ้างเป็นผู้บริหาร และให้บุคคลที่สามซึ่งมักจะเป็นสถาบันการเงินเป็นผู้บริหาร (ดูตารางที่ 3) ทั้งนี้เพื่อขจัดข้อยุ่งยากต่าง ๆ และทางผู้ดำเนินการบริหารจะรายงานผลการบริหารกองทุนให้กับเจ้าของกองทุนทราบเป็นงวด ๆ ตามระยะเวลาที่ตกลงกัน ผลตอบแทนที่ได้รับในรูปของเงินปันผล ดอกเบี้ยเงินฝากธนาคาร ฯลฯ จากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะถูกนำไปรวมกับเงินกองทุนที่มาจากการจ่ายล้นทบ หรือบริษัทนำไปลงทุนขยายกิจการของบริษัทเอง โดยจ่ายดอกเบี้ยล้นทบเงินกองทุนเท่ากับอัตราดอกเบี้ยของธนาคาร แต่ผลตอบแทนของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของไทยมักจะเป็นอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ เพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างเข้าใจผิดว่ากองทุนนี้จัดตั้งขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของนายจ้าง

จากการสำรวจโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2518 ปรากฏว่าบริษัทที่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยให้สถาบันการเงินเป็นผู้บริหารกองทุนมี 230 ราย มูลค่าเงินกองทุนประมาณ 400 ล้านบาท และมีจำนวนลูกจ้างประมาณ 34,000 คน (ดูตารางที่ 4) ซึ่งถ้ารวมจำนวนกองทุนที่ทางบริษัทจัดการเองแล้วคาดว่าจะมี 2 เท่าของจำนวนนี้ และพบว่านอกจากบริษัทอีสต์เอเชียติกแล้ว\* กองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนใหญ่ยังตั้งขึ้นมาได้ไม่ถึง 10 ปี

แม้ว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้มีการจัดตั้งมานานพอสมควรแต่ก็ไม่ใช่ที่แพร่หลายมากนัก ทั้งนี้เพราะมีปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งคือ ปัญหาในเรื่องภาษีอากร ซึ่งมีผู้กล่าวไว้คล้ายคลึงกันดังนี้คือ

ดอกหญ้าแห่ง (2526: 61) กล่าวไว้ว่า "เหตุผลที่ทำให้กฎกระทรวงฉบับนี้เกิดขึ้นก็เนื่องจากสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่ให้อยู่ในบัลลังก์ไม่ได้ลงใจให้ธุรกิจเอกชนตั้งกองทุน

\*กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทอีสต์เอเชียติก ตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2473



ตารางที่ 3 ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อนการประกาศใช้กฎกระทรวง ฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)

ที่มาของกองทุน	บุคคลที่ล้าม		นายจ้างบริหารเอง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นายจ้างและลูกจ้าง	154	87.50	2	1.14	156	88.64
นายจ้างฝ่ายเดียว	13	7.39	7	3.47	20	11.36
รวม	167	94.89	9	5.11	176	100.00

ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

ตารางที่ 4 ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากการสำรวจเมื่อปี พ.ศ. 2518

ผู้บริหารกองทุน	จำนวน กองทุน	มูลค่าของกองทุน โดยประมาณ (บาท)	จำนวนสมาชิกกองทุน
ธนาคาร เซลล์แมนฮัตตัน	94	77,000,000	11,030
ธนาคารชาร์เตอร์	40	+150,000,000	15,800
บริษัท ไทยเบค จำกัด	16	25,000,000	3,000
บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ทีเอสโก้ จำกัด	9	30,000,000	900
บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์กรุงเทพ ธนาทร จำกัด	20	12,000,000	2,000
ธนาคารแห่งอเมริกา	7	65-70,000,000	685
บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์สินเอเชีย จำกัด	5	20,000,000	500
รวม	230	+380,000,000	33,915

ที่มา : Business in Thailand 7 (February 1976) : 27.

สารอง เลี้ยงชีพเท่าที่ควรก็เพราะ การให้ถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล ซึ่งเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบและสวัสดิการไว้เพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างในแต่ละรอบระยะเวลาบัญชีไม่สามารถถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเมื่อสิ้นปีได้ เพราะต้องรอให้ลูกจ้างออกจากราชการเสียก่อนจึงจะถือเป็นรายจ่ายได้ ทำให้เป็นภาระกับนายจ้างยิ่งนัก"

พรเพชร วิชิตชลชัย (2526: 88-89) กล่าวไว้ว่า "...ปัญหาต่อมาคือเรื่องภาษี กล่าวคือ ตามหลักการบัญชีนั้น เงินที่จ่ายให้แก่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพย่อมต้องถือเป็นรายจ่ายของบริษัทและคิดออกมาแยกตั้งไว้เป็นอีกบัญชีหนึ่งต่างหาก เช่น บริษัท ก จ่ายเงินสมทบกองทุนเลี้ยงชีพ 1 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2525 ในทางบัญชีต้องแยกเงิน 1 ล้านบาทนี้ออกมา และถือเป็นรายจ่ายของบริษัทในการทํางานบุคคลประจำปี แต่ในการเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลตามประมวลนั้น เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ถือเป็นรายจ่ายของบริษัท และรายได้ เช่น ดอกเบี้ยที่เกิดจากกองทุนก็ถือว่าเป็นรายรับของบริษัท เจ้าของกองทุนซึ่งจะต้องนำมาคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ด้วย ลุดนี้เองที่บริษัทเจ้าของกองทุนต่าง ๆ เห็นว่าไม่เป็นธรรมแก่ตน เพราะเงินดังกล่าวถือว่าตัดไปจากบัญชีของบริษัทแล้ว บริษัทมีความผูกพันที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างของตนในอนาคตอย่างแน่นอน ดังนั้นจึงควรถือว่า เงินสมทบกองทุนเป็นรายจ่ายของบริษัทเพื่อประโยชน์ในการคำนวณกำไรสุทธิขาดทุนสุทธิตามประมวล จึงได้มีการเรียกร้องให้แก้ไขประมวลรัษฎากร"

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (2527: 1) กล่าวว่า "การติดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้มีมานานแล้ว แต่ไม่เป็นที่แพร่หลายในการติดตั้งเท่าที่ควร เพราะสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร ที่ให้อยู่ไม่เป็นการรูงใจให้มีการติดตั้ง โดยเงินที่บริษัทนายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของบริษัทจะนำมาถือเป็นรายจ่ายของบริษัทในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล ไม่ได้ เว้นแต่จะจ่ายแก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาด ซึ่งจะหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น ในจำนวนที่ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินเดือนของลูกจ้างหรือพนักงานผู้รับเงินนั้น"

วารสารดอกเบี้ย (2526: 49) กล่าวไว้ว่า "สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การติดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ขยายตัวเท่าที่ควร คือ ปัญหาภาษีที่มีความขัดแย้งกันมาโดยตลอดกับสรรพากร" กล่าวคือ ฝ่ายนายจ้างมีความเห็นว่าเงินที่ตนจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นควรจะนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลในแต่ละปีได้ ทั้งนี้เพราะบริษัทจะต้องจ่ายเงินส่วนนี้ให้แก่ลูกจ้างอยู่แล้วเมื่อลูกจ้างผู้นั้นออกจากราชการ แต่ทางกรมสรรพากรกลับมีความ

เห็นว่า เงินที่บริษัทจ่ายล้มทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลไม่ได้ เว้นแต่จะมีการจ่ายให้ลูกจ้างโดยเด็ดขาดหรือมีการจ่ายจริงเกิดขึ้นในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น ๆ และให้หักได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินเดือนที่ลูกจ้างหรือพนักงานผู้รับเงินนั้น

หนังสือพิมพ์รวมประชาชาติ (2526: ก) กล่าวว่า "ประเด็นที่ถกเถียงกันมาโดยตลอดเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ เงินที่นายจ้างจ่ายล้มทบเข้ากองทุนล้มควรจะได้รับ การคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายของบริษัทในแต่ละงวดบัญชีหรือไม่"

โดยสรุปแล้ว ปัญหาในเรื่องภาษีอากรของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ การที่กฎหมาย (ในขณะนั้น) กำหนดไว้ว่า เงินที่นายจ้างจ่ายล้มทบเข้ากองทุนให้แก่ลูกจ้างไม่ถือเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ ยกเว้นในกรณีที่ได้มีการจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาดในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น ๆ เท่านั้น และนายจ้างสามารถหักได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินเดือนของลูกจ้างผู้รับเงินนั้น

นอกจากปัญหาในเรื่องภาษีอากรแล้ว ยังมีปัญหาในเรื่องการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอีก คือ (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง 2525: 2)

- การบริหาร เงินทุนสำรองเลี้ยงชีพบางแห่งมิได้แยกออกจากฝ่ายนายจ้างทำให้นายจ้างนำเงินส่วนนี้ไปหาผลประโยชน์ส่วนตน หรือใช้เป็นเครื่องมือต่อรองกับลูกจ้างได้
- เงินทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดตั้งขึ้นไม่เป็นนิติบุคคล หากฝ่ายนายจ้างล้มละลายหรือเลิกกิจการ อาจทำให้ลูกจ้างเสียผลประโยชน์ในด้านนี้
- การนำเงินทุนดังกล่าวไปหาผลประโยชน์กระทำโดยผู้ที่ไม่ได้มีประสบการณ์และไม่มีมาตรการที่แน่นหนาในการนำไปหาผลประโยชน์นั้น ทำให้เงินทุนที่จัดตั้งขึ้นปราศจากความมั่นคง นอกจากนี้การนำไปหาผลประโยชน์ยังกระทำอย่างกระจัดกระจาย ทำให้ไม่ได้ผลอย่างเต็มที่
- ลูกจ้างไม่มีส่วนร่วมในการบริหารเงินทุน ทำให้ขาดความมั่นใจในเงินทุนที่จัดตั้งขึ้น ทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุน

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นผลมาจากการที่ยังไม่มีกฎหมายที่มีข้อขัดลงไปถึงลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อีกทั้งยังไม่มีหลักในการบริหาร การลงทุนและ

ผลตอบแทน การใช้เงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ อาทิ การประลอบอุบัติเหตุและ  
 ประกันชีวิต ก็ยังไม่มีการวางแผนไว้ กฎหมายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพคือ  
 กฎหมายภาษีเงินได้ซึ่งมีข้อย่างยากมาก ทำให้กองทุนนี้ไม่อาจเป็นหลักประกันของลูกจ้างได้  
 อย่างเต็มที่ ฉะนั้นเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ประกอบกับทางรัฐบาลเองก็พยายามหาวิธี  
 ทางที่จะสร้างหลักประกันให้กับลูกจ้าง โดยที่รัฐไม่ต้องรับภาระในด้านค่าใช้จ่ายมากนัก ซึ่งทาง  
 ออกที่เป็นไปได้คือ การส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มากขึ้น อีกทั้งระยะที่  
 ผ่านมา ฐานะทางเศรษฐกิจและการเงินของประเทศอยู่ในสภาพที่ไม่ดีนัก ดังนั้น วัตถุประสงค์  
 หลักประการหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 คือ การฟื้นฟูฐานะทางเศรษฐกิจ  
 และการเงินของประเทศโดยการกำหนดมาตรการเร่งระดมเงินออมไว้ประการหนึ่งคือ "ส่งเสริม  
 ให้บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการสร้างเงิน  
 ออมในเชิงบังคับและเป็นการสร้างสวัสดิการให้แก่พนักงานด้วย โดยในระยะของแผนพัฒนาฯ  
 ฉบับที่ 5 กำหนดให้มีการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ปฏิบัติถูกต้องตามหลักเกณฑ์ เช่น นายจ้างได้ออกเงิน  
 สุ่มทบส่วนหนึ่ง โดยรวมเข้ากับเงินที่หักออกจากค่าจ้าง เงินเดือนของพนักงาน และได้กันทุนสำรอง  
 เลี้ยงชีพดังกล่าวออกจากบัญชีการเงินของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนอย่างถูกต้อง ตลอดจนจัดให้มีผู้  
 บริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเอกเทศ เพื่อลงทุนหาผลประโยชน์ให้แก่พนักงานอย่างเป็นธรรม  
 แล้วจะได้รับประโยชน์ในการคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคลและบุคคลธรรมดา" (สำนักงานคณะ  
 กรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2524: 27) ซึ่งต่อมาในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2525  
 รัฐบาลโดยกระทรวงการคลังได้เสนอร่างพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเข้าสู่การพิจารณา  
 ของคณะรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีได้มีมติรับหลักการไปแล้ว ขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณา  
 ของคณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎร (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง 2529: 118)  
 แต่การที่จะให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลเป็นกฎหมายสมบูรณ์นั้นต้องใช้เวลาพอสมควร  
 ดังนั้นเพื่อเป็นการเร่งใจให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กระทรวงการคลังจึงได้ออกกฎ  
 กระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ลงวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2526 ซึ่งออกตามความใน  
 ประมวลรัษฎากรว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีผลบังคับใช้สำหรับบริษัทที่มีรอบระยะเวลา  
 บัญชีตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2527 เป็นต้นไป

กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)

กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) นี้เป็นกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการกำหนดให้เงินที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจ่ายล้มทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิของบริษัทได้ ซึ่งมีรายละเอียดที่สำคัญ ๆ ดังนี้\*

1.1 ความหมายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนซึ่งลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น ประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมและเงินที่บริษัทซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายล้มทบ และให้หมายความรวมถึงผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินดังกล่าวเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานตามระเบียบว่าด้วยกองทุนของบริษัท

1.2 การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

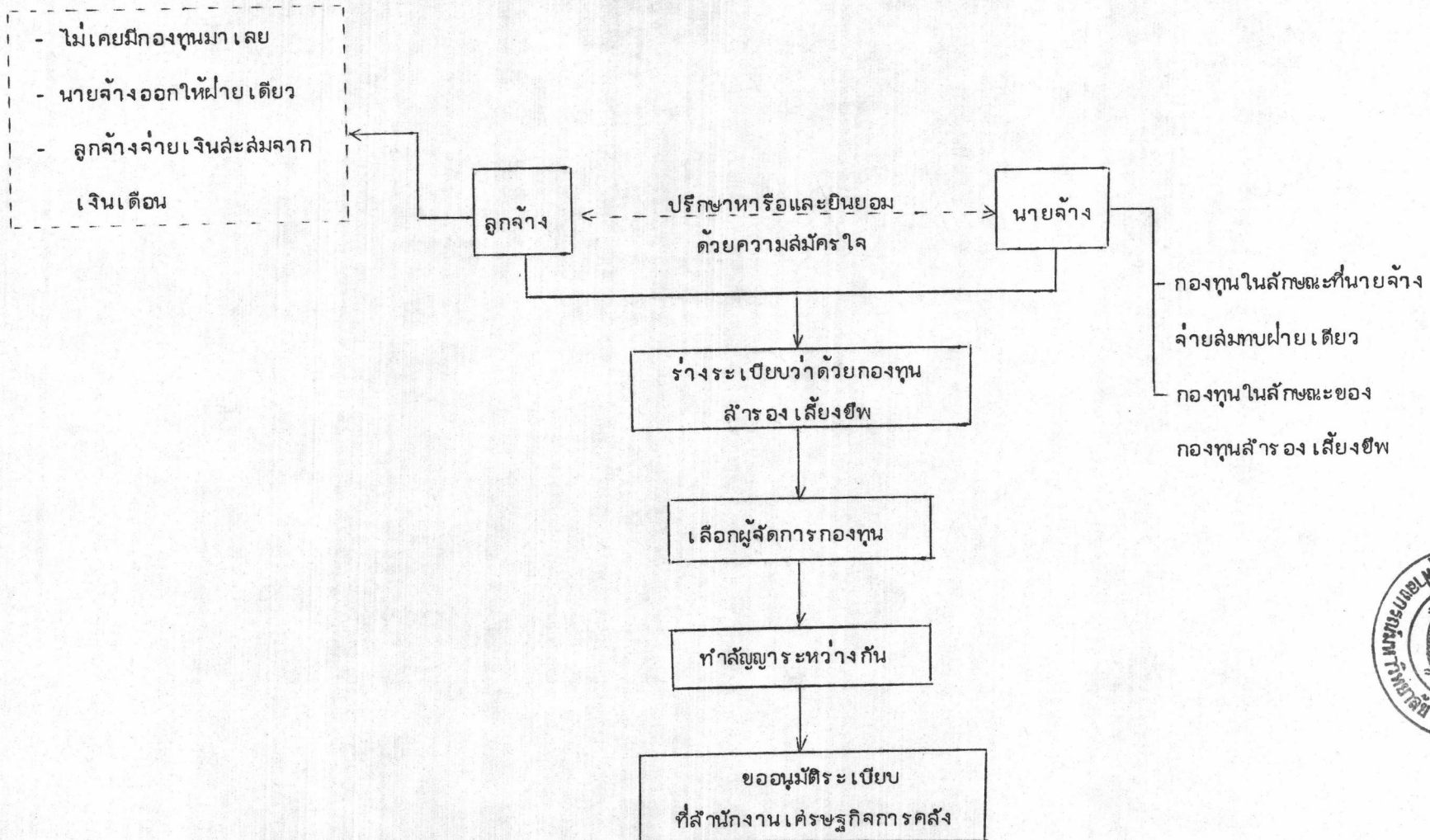
การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพถือเอาความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้างเป็นสำคัญ โดยเมื่อนายจ้างและลูกจ้างตกลงใจที่จะมีการจัดตั้งกองทุนแล้ว ให้ร่วมกันร่างระเบียบว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยเรื่องการจ่ายเงินสะสมและเงินล้มทบ การจ่ายเงินออกจากกองทุน การโอนเงินกองทุนของลูกจ้างอีกบริษัทหนึ่งไปยังอีกบริษัทหนึ่ง การกำหนดให้เงินที่ไม่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างต้องกลับมาเป็นรายได้ของบริษัท การนำเงินกองทุนไปลงทุนหาผลประโยชน์

เมื่อได้ร่วมกันร่างระเบียบแล้ว ให้เลือกผู้จัดการกองทุนซึ่งได้แก่สถาบันการเงินที่ได้รับอนุมัติให้เป็นผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเมื่อได้เลือกผู้จัดการและเซ็นสัญญาจ้างผู้จัดการแล้ว ให้มีระเบียบว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาขออนุมัติต่ออธิบดีกรมสรรพากร หรือผู้ที่อธิบดีกรมสรรพากรมอบหมาย\*\* เมื่อระเบียบดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้ว บริษัทหรือนายจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรจากการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทันที (ดูแผนภูมิประกอบ)

\*รายละเอียดอื่น ๆ ดูในภาคผนวก ก.

\*\*ในทางปฏิบัติ หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ กองนโยบายการเงินและสถาบันการเงิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง

แผนภูมิแสดง ขั้นตอนในการจัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



ที่มา : กองนโยบายการเงินและสถาบันการเงิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

### 1.3 การจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบ

ลูกจ้างต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ของค่าจ้าง และนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราไม่ต่ำกว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสม โดยนายจ้าง จะจ่ายเงินสมทบเท่าใดก็ได้ แต่เงินสมทบที่จะถือเป็นรายจ่ายได้ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของ ค่าจ้างที่บริษัทได้จ่ายให้กับลูกจ้างในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น

การจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนต้องจ่ายภายใน 3 วัน นับแต่วัน จ่ายค่าจ้าง และต้องจ่ายเข้ากองทุนในรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกับที่มีการจ่ายค่าจ้าง ถ้ามี การจ่ายเงินสะสมหรือเงินสมทบเกินกว่า 3 วัน ถือว่าผิดเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด เงินที่ นายจ้างจ่ายสมทบจะหักเป็นรายจ่ายไม่ได้ เว้นแต่จะได้ขออนุมัติต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวง การคลังให้ขยายเวลา นอกจากนี้ การจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบต้องเป็นไปตามอัตราที่ แน่นอน เป็นรายตัวลูกจ้าง และเงินดังกล่าวจะต้องไม่กลับมาอยู่ในความครอบครองของบริษัท อีกไม่ว่าด้วยวิธีใด

### 1.4 การจ่ายเงินออกจากกองทุน

เงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะประกอบด้วยเงิน 4 ส่วนคือ (1) เงินที่ ลูกจ้างจ่ายสะสม (2) เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ (3) เงินที่เป็นผลประโยชน์ที่เกิดจากเงิน สะสมและเงินสมทบ และ (4) เงินที่เป็นผลประโยชน์ซึ่งเกิดจากผลประโยชน์ในส่วนที่ 3 โดยเงินทั้งหมดที่มีอยู่นี้จะจ่ายออกจาก กองทุนได้ 2 กรณี คือ

1.4.1 จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือบุคคลอื่นตามระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งการจ่ายเงินกองทุนในส่วนที่เป็นเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบให้กระทำได้ เฉพาะกรณีจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือบุคคลอื่นตามที่ระบุไว้ในระเบียบว่าด้วยกองทุนของบริษัท หรือ ในกรณีที่ลูกจ้างโอนจากบริษัทหนึ่งไปยังอีกบริษัทหนึ่ง โดยวันทำงานติดต่อกันและได้มีการโอน เงินจากกองทุนเฉพาะส่วนของลูกจ้างผู้นั้นไปยังอีกบริษัทหนึ่งด้วย

1.4.2 การจ่ายเงินเป็นค่าจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราที่ไม่เกิน ร้อยละ 10 ของผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินกองทุน

### 1.5 การจัดการกองทุน

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีดังนี้คือ

1.5.1 ห้ามบริษัทจัดการกองทุนของตนเอง ต้องมอบให้ผู้อื่นจัดการแทน

1.5.2 ผู้ที่จะจัดการกองทุนได้ ได้แก่ ธนาคารทั้งธนาคารของรัฐ และธนาคารพาณิชย์ที่ประกอบกิจการในราชอาณาจักร บริษัทเงินทุน บริษัทประกันชีวิตที่ประกอบกิจการในราชอาณาจักร และบริษัทหลักทรัพย์ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการจัดการลงทุน หรืออาจเป็นบุคคลอื่นที่ได้รับอนุมัติให้เป็นผู้จัดการกองทุนได้

1.5.3 ห้ามไม่ให้ผู้จัดการกองทุนนำเงินกองทุนไปฝากหรือหาผลประโยชน์ในบริษัทเจ้าของกองทุน หรือบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน

1.5.4 การจัดการกองทุนต้องอยู่ภายในขอบเขตและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ผู้จัดการกองทุนจะต้องนำเงินกองทุนไปลงทุนในหลักทรัพย์ที่เป็นพันธบัตรรัฐบาล พันธบัตรขององค์การรัฐบาล ตั๋วเงินคลัง อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของเงินกองทุน ส่วนที่เหลืออาจเลือกนำไปลงทุนโดยฝากประจำในธนาคาร หรือซื้อตั๋วสัญญาใช้เงินของบริษัทเงินทุน หรือซื้อหลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้ไม่เกินอัตราที่กำหนดไว้ และเพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการลงทุนพอสมควร จึงได้ผ่อนผันให้ผู้จัดการกองทุนมีเวลาปรับปรุงอัตราส่วนการลงทุนให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ภายใน 1 เดือน นับแต่วันที่การจัดการลงทุนไม่ถูกต้อง ทั้งนี้ โดยอธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายจะแต่งตั้งพนักงานหรือเจ้าหน้าที่เข้าตรวจสอบและควบคุมการลงทุนของกองทุนให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### 1.6 ลิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร

สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่บริษัทได้รับจากการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีดังนี้

1.6.1 เงินที่บริษัทจ่ายสมทบเข้ากองทุน จะถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิได้ในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่ายเท่ากับเงินที่บริษัทได้จ่ายสมทบแต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างหรือเงินเดือนที่บริษัทได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น



1.6.2 ผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินกองทุน ทั้งจากเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสม และเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบซึ่งถือเป็นรายได้ของบริษัท ถ้าบริษัทนำเงินผลประโยชน์ดังกล่าว จ่ายเข้ากองทุน ผลประโยชน์นั้นก็จะถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิได้

1.6.3 สำหรับบริษัทที่จัดสรร หรือสำรองเงินไว้เพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณี ที่ออกจากงานอยู่ก่อนวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2527 หากประสงค์จะให้ถือเงินดังกล่าวเป็นรายจ่าย ในการคำนวณกำไรสุทธิ ให้ยื่นคำขออนุมัติต่ออธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายภายในปี พ.ศ. 2529 แต่ทั้งนี้บริษัทต้องมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายกระทรวงแล้ว โดยบริษัท สามารถนำเงินกองทุนหรือเงินที่ได้จัดสรรหรือสำรองไว้มาถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิ ได้สิบลบระยะเวลาบัญชี นับแต่ระยะเวลาบัญชีที่ได้รับอนุมัติเป็นต้นไป

นอกจากกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) แล้ว ทางการยังได้มีการแก้ไข กฎหมายบางฉบับอีก กล่าวคือ ตามกฎกระทรวงฉบับนี้เป็นการมุ่งใจให้นายจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรเป็นเครื่องจูงใจ โดยที่ไม่ได้กล่าวถึง ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ ซึ่งลูกจ้างอาจไม่ให้ความร่วมมือในการจัดตั้งได้ ดังนั้น รัฐบาลจึงได้เพิ่มมาตรการเพื่อดึงดูดให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมด้วย โดยอาศัยความในมาตรา 8 แห่งพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2526 มาเป็นแรงจูงใจ ซึ่งมีสาระสำคัญคือ ยอมให้เงินสะสมที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาหักเป็นค่าลดหย่อนได้ตามจำนวนที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 7,000 บาท และสามารถหักได้ทั้งสามีและภรรยา (วารสารดอกเบี๋ย 2527: 133)

ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) มีลักษณะดังนี้คือ

1. เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง
2. นายจ้างและลูกจ้างเป็นผู้จ่ายเงินเข้ากองทุน จะจ่ายแต่เพียงฝ่ายเดียวไม่ได้ และการจ่ายเงินของนายจ้างและลูกจ้างเข้ากองทุนนั้นจะต้องทำภายใน 3 วัน นับแต่วันที่มีการจ่ายค่าจ้าง

3. สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่ได้รับจากการจัดตั้งกองทุน จะได้รับเฉพาะบริษัทที่เสียภาษีเงินได้นิติบุคคลจากกำไรสุทธิเท่านั้น โดยทางฝ่ายบริษัทหรือนายจ้างสามารถนำเงินที่จ่ายเข้ากองทุนมาเป็นรายจ่ายได้ในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่าย แต่ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น

สำหรับลูกจ้าง เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนให้หักเป็นค่าลดหย่อนได้ตามจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 7,000 บาทและในกรณีที่ลูกจ้างได้รับเงินกองทุนนี้เมื่อออกจากงานจะได้รับการยกเว้นไม่ต้องนำมาคำนวณในส่วนที่เป็นเงินสะสม (เพราะถือว่าได้มีการเสียภาษีไปแล้ว) แต่เงินส่วนที่เหลือต้องนำมาคำนวณเพราะถือเป็นเงินที่ได้รับครั้งเดียวเมื่อออกจากงาน โดยกฎหมายให้หักค่าใช้จ่ายได้ในจำนวนเท่ากับ 5,000 x จำนวนปีที่ทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่เกินเงินได้พึงประเมิน เหลือเท่าใดให้หักค่าใช้จ่ายได้อีกร้อยละ 50 ของเงินที่เหลือ

4. เงินกองทุนนี้จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ออกจากงานตามระเบียบว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัท

5. มีการแยกบัญชีออกต่างหากจากบริษัทนายจ้าง และมีบุคคลที่สามซึ่งเป็นสถาบันการเงินที่ได้รับอนุมัติให้เป็นผู้จัดการกองทุน เป็นผู้บริหารกองทุน ในปัจจุบันนี้มีด้วยกัน 10 บริษัทคือ

- (1) บริษัทหลักทรัพย์กองทุนรวม จำกัด
- (2) บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์กรุงเทพธนสาร จำกัด
- (3) บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์กรุงศรีอยุธยา จำกัด
- (4) บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ซีดีคอร์ป จำกัด
- (5) บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ทีลโก้ จำกัด
- (6) บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ธนสยาม จำกัด
- (7) บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์บางกอกอินเวสเมนต์ จำกัด
- (8) บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ภัทรธนกิจ จำกัด
- (9) บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ลินเอเชีย จำกัด
- (10) บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ เอ็ม.ซี.ซี. จำกัด

6. การควบคุมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยห้ามมิให้ผู้จัดการกองทุนนำเงินกองทุนไปลงทุนหาผลประโยชน์ในบริษัทเจ้าของกองทุน หรือบริษัทในเครือเดียวกัน แต่จะต้องนำเงินกองทุนดังกล่าวไปลงทุนตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และผู้จัดการกองทุนจะต้องรายงานสถานะของกองทุนให้สำนักงานเศรษฐกิจการคลังทราบเป็นประจำทุกเดือน รวมทั้งการจัดทำบัญชีแสดงฐานะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิกแต่ละคนให้ทราบเป็นระยะ ๆ ด้วย นอกจากนี้ในแต่ละบริษัทจะมีคณะกรรมการกองทุน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบกองทุนอีกด้วย

ความแตกต่างระหว่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อนและหลังการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อนและหลังการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) แล้ว จะพบว่ามีความแตกต่างกันในเรื่องของการจัดตั้งกองทุน ที่มาของเงินทุน สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร ฐานะของกองทุน ผู้บริหารกองทุน การนำเงินกองทุนไปหาประโยชน์ และการควบคุมกองทุน ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ในตารางที่ 5

#### ผลดีของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีผลดีต่อนายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล และระบบเศรษฐกิจดังนี้ คือ

##### 1. นายจ้าง

- 1.1 เป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับบริษัทว่าเป็นบริษัทที่มั่นคง และห่วงใยลูกจ้าง
- 1.2 เป็นการให้แรงจูงใจแก่ลูกจ้าง ช่วยให้ลูกจ้างที่มีฝีมือทำงานอยู่กับบริษัท ช่วยลดอัตราการหมุนเวียนเข้าออกของลูกจ้าง เพราะถ้าอัตราการเข้าออกสูงบริษัทย่อมมีปัญหาในการคัดเลือกฝึกอบรมลูกจ้างใหม่ ซึ่งจะต้องเป็นต้นทุนที่สูงกว่าที่บริษัทจะได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ตารางที่ 5 ความแตกต่างระหว่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อนและหลังการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)

	ก่อนการประกาศใช้กฎกระทรวง	หลังการประกาศใช้กฎกระทรวง
1. การจัดตั้งกองทุน	บริษัท/นายจ้าง	นายจ้างและลูกจ้าง
2. ที่มาของเงินกองทุน	นายจ้างฝ่ายเดียว, นายจ้างและลูกจ้าง	นายจ้างและลูกจ้าง
3. สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร	<u>นายจ้าง</u> เงินที่จ่ายสมทบเข้ากองทุนไม่ถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล เว้นแต่จะได้มีการจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาดในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น และต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินเดือนของลูกจ้างผู้รับเงิน <u>ลูกจ้าง</u> เงินที่จ่ายเข้ากองทุนไม่ถือเป็นค่าลดหย่อนในการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา	<u>นายจ้าง</u> เงินที่จ่ายสมทบเข้ากองทุนถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ แต่ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินเดือนของลูกจ้าง <u>ลูกจ้าง</u> เงินที่จ่ายสะสมเข้ากองทุนนำมาหักเป็นค่าลดหย่อนได้ตามจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 7,000 บาท
4. ฐานะของกองทุน	เป็นนิติบุคคลเดียวกับบริษัท	เป็นนิติบุคคลเดียวกับบริษัท แต่มีการแยกบัญชีหลักฐานเอกสารต่าง ๆ ของกองทุนออกต่างหากจากบัญชีการเงินของบริษัท
5. ผู้บริหารกองทุน	นายจ้าง, บุคคลที่สาม (เลขาธิการเงิน)	บุคคลที่สาม (เลขาธิการเงินที่ทางการอนุมัติให้เป็นผู้จัดการกองทุน)
6. การนำเงินกองทุนไปหาผลประโยชน์	แล้วแต่นายจ้าง, ฝากประจำกับธนาคารพาณิชย์	เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้
7. การควบคุมกองทุน	นายจ้าง, คณะกรรมการกองทุน	คณะกรรมการกองทุน และรัฐบาล

1.3 เสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ให้ดีขึ้น การที่นายจ้างจ่ายเงิน ล่มทบบให้ส่วนหนึ่ง ทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นไปในทางที่เห็นอกเห็นใจกัน มากขึ้น และลูกจ้างเกิดความศรัทธาในบริษัทที่ทำงานอยู่ อันจะส่งเสริมให้ประสิทธิภาพของงาน ดีขึ้น

## 2. ลูกจ้าง

2.1 เป็นหลักประกันทางการเงินแก่ลูกจ้างในกรณีที่ต้องออกจากงาน ซึ่งรวมถึงครอบครัวด้วยในกรณีที่ลูกจ้าง เสียชีวิต

2.2 เพื่อเป็นสวัสดิการทางสังคมอย่างหนึ่ง เพื่อให้เกิดความสงบสุขในการ ประกอบการ และตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง

2.3 เพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจ ตลอดจนความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง

2.4 ช่วยลูกจ้างในการเก็บออม หากลูกจ้างจะออมด้วยตนเองก็อาจจะไม่มีความตั้งใจพอให้เกิดการ เก็บออมทีละ เล็กทีละน้อยได้

## 3. รัฐบาล

3.1 แม้ว่ารัฐบาลจะสูญเสียรายได้บางส่วนจากการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี อากรแก่นายจ้างและลูกจ้าง และมีต้นทุนบางอย่างเกิดขึ้นจากการดูแลควบคุมการบริหารกองทุน สාරองเลี้ยงชีพก็ตาม แต่กองทุนก็ช่วยรับภาระของรัฐบาลในการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างที่ออกจากงานเพราะเกษียณอายุ หรือเหตุอื่น ๆ

3.2 รัฐบาลย่อมไปใช้ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งถ้าหากกองทุนขยายใหญ่ขึ้น จำนวนเงินที่รัฐจะยืมไปลงทุนก็มีมากขึ้น ทำให้มีการกู้เงินจากต่างประเทศน้อยลง

## 4. เศรษฐกร

4.1 ช่วยส่งเสริมการออมและระดมเงินทุน แม้เป็นการออมทีละ เล็กทีละน้อย แต่ก็สม่ำเสมอไปเป็นระยะเวลานาน หากเป็นการออมส่วนบุคคลจำนวนเงินออมอาจแปรไปตาม ภาวะทางเศรษฐกิจ

4.2 การจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากเงินเดือนลูกจ้าง เป็นการลดจำนวนเงินที่จะส่งจ่ายให้ส่วยลง อันอาจช่วยป้องกันมิให้เกิดภาวะเงินเฟ้อได้ และถ้าหากการการบริหารกองทุนมีประสิทธิภาพจะช่วยลดความเสี่ยงอันเนื่องมาจากอำนาจซื้อที่ลดลงได้ดีกว่าการออมส่วนบุคคล

4.3 เป็นการช่วยพัฒนาสถาบันการเงิน ตลอดจนตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ให้มีความเจริญก้าวหน้าขึ้น

4.4 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีผลทำให้ระบบตลาดการเงินมีเสถียรภาพ เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของเงินทุนในกองทุนเป็นการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ อันจะทำให้การไหลเวียนของเงินทุนเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ ไม่ผันผวนมาก ทำให้ระบบตลาดการเงินมีเสถียรภาพยิ่งขึ้น

#### กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปัจจุบัน

นับตั้งแต่กระทรวงการคลังได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บริษัทต่าง ๆ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ปรากฏว่าได้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้เปิดดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2527 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2528 จำนวนทั้งสิ้น 228 กองทุน มีจำนวนสมาชิกเท่ากับ 34,535 คน ปริมาณเงินทุนในกองทุนคิดเป็น 737,979,616.35 บาท และจากจำนวนกองทุนทั้งหมดนี้สามารถแบ่งได้ตามลักษณะต่าง ๆ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 6 และ 7

#### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จรินทร์ เทศวานิช (2517: 1-2) ศึกษาเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสมของคนงานนอกสาขาเกษตรในประเทศไทยในฐานะที่เป็นแหล่งเงินทุนสำหรับการพัฒนาประเทศ โดยวิเคราะห์ไว้ว่า ถ้ารัฐบาลหักเงินสะสมจากลูกจ้างและนายจ้างจ่ายสมทบในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้างแรงงาน ในปี พ.ศ. 2517 รัฐบาลจะได้เงินรวมทุกสาขาการผลิตเป็นจำนวน 3,231.47 ล้านบาท และปริมาณเงินสะสมและเงินสมทบรวมสุทธิตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517-2526 ในทุกสาขาการผลิตเป็นเงินรวมทั้งสิ้น 80,669.22, 96,789.82 และ 112,929.30 ล้านบาท ทั้งนี้เมื่อหักเงินสะสมและเงินสมทบในอัตราร้อยละ 5, 6 และ 7 ตามลำดับ นอกจากนั้นยังพบว่า

ตารางที่ 6 ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2528

ลักษณะของกองทุน	จำนวน	ร้อยละ
รวม	228	100.00
<u>ประเภทกิจการ</u>		
การค้า	75	32.89
อุตสาหกรรม	61	26.75
บริการ	47	20.62
อื่น ๆ	45	19.74
<u>จำนวนสมาชิกกองทุน</u>		
น้อยกว่า 200 คน	185	81.14
200 - 400 คน	17	7.46
400 - 600 คน	14	6.14
มากกว่า 600 คน	12	5.26
<u>ปริมาณเงินกองทุน</u>		
น้อยกว่า 1 ล้านบาท	138	60.53
1 - 5 ล้านบาท	60	26.32
6 - 10 ล้านบาท	14	6.14
มากกว่า 10 ล้านบาท	16	7.01
<u>อัตราค่าจัดการกองทุน</u>		
น้อยกว่า 5%	35	15.35
6%	6	2.63
7%	4	1.75
8%	33	14.48
9-10%	78	34.21
อื่น ๆ (เหมาะจ่าย ขึ้นอยู่กับปริมาณเงิน)	72	31.58

ที่มา : ฝ่ายสถาบันการเงิน กองนโยบายการเงินและสถาบันการเงิน

ตารางที่ 7 การเคลื่อนไหวของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

รายการ	ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2527		ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2527		ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2528	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ปริมาณกองทุนฯ (กองทุน)	88	-	159	-	228	-
2. จำนวนสมาชิกทั้งระบบ (คน)	16,736	-	28,413	-	34,535	-
3. จำนวนเงินกองทุนทั้งระบบ						
กองทุนเก่า	61,126,673.94	63.16	432,489,225.43	76.98	449,568,634.74	60.92
กองทุนใหม่	35,652,496.25	38.64	129,289,267.48	23.02	288,410,981.65	39.08
รวม (บาท)	96,779,170.19	100.00	561,778,492.91	100.00	737,979,616.39	100.00
4. การกระจายการลงทุน (บาท)						
4.1 เงินสด/เงินฝากธนาคาร	1,048,726.44	1.08	4,743,710.13	0.86	2,905,828.04	0.41
4.2 ตั๋วแลกเงิน/เงินฝากประจำ	3,679,217.05	3.80	92,155,338.98	16.64	124,372,163.60	17.45
4.3 ตั๋วสัญญาใช้เงิน	24,500,135.03	25.32	149,853,173.93	27.07	192,682,682.37	27.04
4.4 พันธบัตร	66,467,540.92	68.68	298,346,659.62	53.89	385,589,096.91	54.11
4.5 หลักทรัพย์จดทะเบียน	1,083,550.75	1.12	6,423,348.40	1.16	4,302,847.75	0.60
4.6 หน่วยลงทุน	-	-	1,215,648.01	0.22	1,625,427.41	0.23
4.7 หลักทรัพย์อื่น	-	-	879,867.00	0.16	1,116,301.38	0.16
รวม	96,779,170.19	100.00	553,617,746.07	100.00	712,594,347.46	100.00

หมายเหตุ : จำนวนเงินกองทุนทั้งระบบมีมากกว่าจำนวนเงินในการกระจายการลงทุน เนื่องจากรวมผลประโยชน์ที่ยังไม่ได้รับเป็นตัวเงินด้วย

ที่มา : ฝ่ายสถาบันการเงิน กองนโยบายการเงินและสถาบันการเงิน



นายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่ยินดีที่จะให้รัฐบาลหักเงินสะสมจากค่าจ้างในอัตราร้อยละ 5 ซึ่งเป็นอัตราที่ลูกจ้างไม่เดือดร้อนต่อการดำรงชีพ และนายจ้างก็ยินดีจะออกสมทบให้ลูกจ้างในอัตรา ร้อยละ 5 เช่นกัน

ลาวัณย์ อรุณสิทธิ์ (2521: 2) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อ กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า ภูมิหลังของพนักงานแต่ละคน ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน มีผลต่อการที่พนักงานแสดงความรู้สึกต่อการบริหารงานภายในบริษัท

นพดล จรัสศรี (2522: 122) ศึกษาการให้และการจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการและ ผลประโยชน์แก่อกุลของบริษัทรักษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะเอกเทศที่สำคัญของแต่ละบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพทางครอบครัว มีผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับความพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์แก่อกุลของพนักงานแต่ละคน