

ที่คั่นคดีของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



นางสาว ลิตรา สันทรเจ้าฉาย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2530

ISBN 974-567-515-6

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

013010

ATTITUDES OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES TOWARDS THE PROVIDENT FUND

Miss Chitra Chanchaochye

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Public Administration

Department of Public Administration

Graduate School

Chulalongkorn University

1987

ISBN 974-567-515-6

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ที่ค้นคิดของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
โดย นางสาว จิตรา จันทร์เจ้าฉาย
ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....
(ศาสตราจารย์ ดร. ถาวร วีระราษฎร์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อิศระ สุวรรณผล)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกรียงไกร สิมอริยชาติ)

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ทศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ชื่อนิสิต นางสาว จิตรา จันทร์เจ้าฉาย
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี
ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2529



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาถึงสาเหตุที่นายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตลอดจนทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และปัญหาของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยตั้งสมมุติฐานใหญ่ไว้ 3 สมมุติฐาน คือ (1) นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อการจัดตั้ง ระเบียบ และการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน (2) นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการ จำนวนเงินทุน ลักษณะการลงทุน จำนวนลูกจ้าง และลักษณะของลูกจ้าง ต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้ง ระเบียบ และการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน และ (3) ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน และเงินเดือนต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้ง ระเบียบ และการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละสมมุติฐานสามารถแยกเป็นสมมุติฐานย่อยรวมทั้งสิ้น 39 สมมุติฐาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บริษัทที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและได้รับอนุมัติให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2527 - 30 มิถุนายน พ.ศ. 2528 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 194 กองทุน แยกเป็นนายจ้าง 194 ราย และลูกจ้าง 384 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนจากนายจ้างเป็นจำนวน 130 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 67.0 และจากลูกจ้างเป็นจำนวน 302 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 78.6 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สาเหตุที่นายจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ (1) การสร้างหลักประกันในการทำงานให้กับลูกจ้าง (2) การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (3) สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่ได้รับจากการจัดตั้งกองทุน (4) การเสริมสร้างภาพพจน์ของบริษัทว่าเป็นบริษัทที่เอาใจใส่ลูกจ้าง (5) เพื่อให้ลูกจ้างทำงาน

ได้ดีขึ้น (6) เพื่อลดอัตราการเข้าออกจากงานของลูกจ้าง (7) การเรียกร้องของลูกจ้าง และ (8) การชักชวนของสถาบันการเงินที่ได้รับอนุมัติให้เป็นผู้จัดการกองทุน

สำหรับสาเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยคือ (1) เป็นหลักประกันในการทำงาน (2) เป็นสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ (3) สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกกองทุน (4) การชักชวนของนายจ้าง (5) การชักชวนของสถาบันการเงินที่ได้รับอนุมัติให้เป็นผู้จัดการกองทุน และ (6) การชักชวนของเพื่อนร่วมงาน

2. ภาพรวมเกี่ยวกับทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดตั้งกองทุนและมีทัศนคติที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา กลุ่มนายจ้างแล้ว ลักษณะการลงทุนของนายจ้างแต่ละกลุ่ม มีผลให้นายจ้างมีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนแตกต่างกันออกไป และเมื่อพิจารณากลุ่มลูกจ้าง อายุการทำงานของลูกจ้าง มีผลให้ลูกจ้างมีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนแตกต่างกันออกไป

3. ภาพรวมเกี่ยวกับทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีทัศนคติแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณากลุ่มนายจ้างแล้ว ลักษณะการประกอบการ จำนวนเงินทุน ลักษณะการลงทุน จำนวนลูกจ้าง และลักษณะของลูกจ้าง ของนายจ้าง ไม่มีผลให้นายจ้างมีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณากลุ่มลูกจ้าง ลักษณะของสถานประกอบการที่ลูกจ้างทำงานอยู่ การศึกษาและเงินเดือนของลูกจ้าง มีผลให้ลูกจ้างมีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนแตกต่างกันออกไป

4. ภาพรวมเกี่ยวกับทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนอยู่ในระดับปานกลาง และมีทัศนคติที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณากลุ่มนายจ้างแล้ว ลักษณะการประกอบการ จำนวนเงินทุน และจำนวนลูกจ้างของนายจ้าง มีผลให้นายจ้างมีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนแตกต่างกันออกไป และเมื่อพิจารณากลุ่มลูกจ้าง อายุการทำงานของลูกจ้าง มีผลให้ลูกจ้างมีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนแตกต่างกันออกไป

5. ปัญหาของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้แก่ (1) ลูกจ้างยังขาดความเข้าใจในกฎระเบียบของกองทุน (2) กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการกองทุนค่อนข้างละเอียดเป็นอุปสรรคต่อการบริหาร (3) นายจ้างและลูกจ้างไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการ

จัดการเงินกองทุน (4) ลูกจ้างไม่สามารถถอนเงินจากกองทุนได้ในระหว่างที่เป็นสมาชิกอยู่ (5) การได้รับเงินคืนจากกองทุนต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร (6) การจ่ายเงินล้มทบของนายจ้าง โดยใช้อายุการทำงานเป็นเกณฑ์ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ (7) การบริหารกองทุน ได้แก่ การขาดความมั่นใจในเสถียรภาพของผู้จัดการกองทุน และอัตราส่วนการลงทุนเป็นอุปสรรคต่อกองทุนขนาดเล็ก (8) การขาดความมั่นใจในฐานะทางกฎหมายของกองทุน และ (9) การยกเลิกกองทุน

6. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ระยะ คือ ระยะสั้น ได้แก่ (1) รัฐควรเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้นายจ้างและลูกจ้างได้รับทราบมากขึ้น (2) ผู้จัดการกองทุนควรแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (3) กฎเกณฑ์เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรกำหนดระยะเวลาที่ลูกจ้างจะได้รับเงินคืนเมื่อออกจากกองทุนไปแล้ว และ (4) รัฐควรเร่งให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนี้เพื่อรับรองฐานะทางกฎหมายของกองทุน

ระยะยาว ได้แก่ (1) การจัดทำบัญชีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรแยกเป็น 2 บัญชี โดยบัญชีหนึ่งลูกจ้างจะถอนได้ต่อเมื่อออกจากกองทุน และอีกบัญชีหนึ่ง ลูกจ้างสามารถกู้ยืมได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ซึ่งบัญชีดังกล่าวอาจประกอบด้วยเงินสะสมและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสะสม และ (2) รัฐควรเก็บภาษีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ลูกจ้างได้รับเมื่อออกจากงานด้วยสำเนาของการเกษียณอายุในอัตราพิเศษ

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการประเมินกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารกองทุน นอกจากนั้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลควรกำหนดขอบเขตด้วยว่า ถ้าตัวอย่างในแต่ละกลุ่มที่ทำการวิเคราะห์มีจำนวนน้อยเกินไป จะไม่วิเคราะห์ หรือแบ่งกลุ่มใหม่ เพื่อให้ตัวอย่างมีจำนวนเพียงพอที่จะวิเคราะห์ได้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการวิจัยมีความเชื่อถือได้

Thesis Title Attitudes of Employers and Employees
Towards the Provident Fund

By Miss Chitra Chanchaochye

Thesis Advisor Assistant Professor Phiphat Thaiarry

Department Public Administration

Academic Year 1986



ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate the reasons why the provident fund had been established by employers and employees; to measure the attitudes of employers and employees towards the provident fund, and to identify the problems which employers and employees had to deal with concerning the provident fund. The main hypothesises were (1) there was no difference on attitudes between employers and employees towards the establishment, rules and administration of the provident fund; (2) employers whose types of industry, value of capital, types of investment, number of employees and employee organization were different, were indifferent on attitudes towards the establishment, rules and administration of the provident fund and (3) employees whose types of industry, sex, age, education, marital status, duration employment, and salary were different, were indifferent on attitudes towards the establishment, rules and administration of the provident fund. Each main hypothesis could be separated into sub-hypothesis, totalling 39 aspects. The sample was the companies whose provident funds were approved from January 1, 1984 - June 30, 1985 and situated in Bangkok, and the number was 194 establishments which consisted of

194 employers and 384 employees. Questionnaire was used as an instrument in collecting data, and 130 or 67.0% had been returned from employers, and 302 or 78.6% had been returned from employees. The results could be summarized as follow:

1. The reasons why employers had established the provident fund were (1) assurance of financial provision for employee's retirement (2) creation of good relationships between employers and employees (3) tax incentives (4) creation of good corporate image (5) increase employee's work efficiency (6) reduction of rate of return (7) employee's demand and (8) persuasion of approved financial institutions as fund manager.

The reasons why employees being member of the provident fund were (1) assurance of financial provision at retirement (2) welfare scheme (3) tax incentives (4) persuasion of employers (5) persuasion of approved financial institutions as fund manager and (6) persuasion of peers.

2. In macro view, the attitudes between employers and employees towards the establishment of the provident fund were at good level and indifferent. With regard to employers, their types of investment made their attitudes towards the establishment of the provident fund different. For employees, the duration of employment made their attitudes towards the establishment of the provident fund different.

3. In macro view, the attitudes between employers and employees towards the rules of the provident fund were at moderate level, but different. With regard to employers, their types of industry, value of capital, types of investment, number of employees and employee organization did not make their attitudes towards the rules of the

provident fund different. For employees, their types of industry, education, and salary made their attitudes towards the rules of the provident fund different.

4. In macro view, the attitudes between employers and employees towards the administration of the provident fund were at moderate level and indifferent. With regard to employers, their types of industry, value of capital and number of employees made their attitudes towards the administration of the provident fund different. For employees, their duration of employment made their attitudes towards the administration of the provident fund different.

5. Problems of the provident fund were (1) lack of employee's knowledge of regulation of the provident fund (2) complication of fund management's regulation (3) unavailability of data of fund management (4) unavailability of the provident fund as loan for employees (5) receiving time is too long (6) disadvantage of employee in case of employer contribution based on duration of employment (7) fund administration concerning uncertainty of fund manager's stability and proportion of fund investment as obstacle to small provident fund (8) uncertainty of the state of the provident fund and (9) termination of the fund.

6. Some recommendations for improvement of the provident fund which might be act into 2 steps. For short term, they were (1) employers and employees should be given more information about the provident fund (2) employers and employees should be reported on fund management (3) fund receiving time should be fixed and (4) the Provident Fund Act should be quickly enacted in order to insure the state of the fund.

For long term, they were (1) the provident fund should be separated into 2 accounts; one could be withdrawn at retirement, another consisting of employee contribution and its interest, might be withdrawn for certain conditions and (2) the provident fund received at retirement should be taxed at special rate.

For other researches, they might be focused on evaluation of Ministerial Regulation No. 162 (B.E. 2526) or problems of fund administration. Moreover, the scope of analysis should be determined. If number of samples was too small, the analysis should not be conducted or regrouping of the data should be done in order to enable the analysis to be carried out effectively.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจนตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เครือวัลย์ สีมอริชาติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภชัย ยาวะประภาช และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อิศระ สุวรรณกุล ซึ่งให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างมาก

ขอขอบพระคุณ คุณเพียงใจ เกียรติศักดิ์ขจร คุณสุรณี ศรีอรุณจันทร์ คุณดารินท์ หุตะสิงห์ คุณสุรีย์ พังเจริญจิตต์ เจ้าหน้าที่กองนโยบายการเงินและสถาบันการเงิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง บริษัท คอนติเนนทัล โอเวอร์ซีส์ จำกัด บริษัท เครื่อง-สูญภัณฑ์อเมริกันส์แตนดาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท แจนเซ่น ฟาร์มาซูติกา จำกัด บริษัท ซี พี ซี ประเทศไทย จำกัด บริษัท ดรายส์ลเลอร์ ไทยแลนด์ จำกัด บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด บริษัท นิวซีดี (กรุงเทพฯ) จำกัด บริษัท น้ำตาลตะวันออก จำกัด บริษัท น้ำมันบริโภคไทย จำกัด บริษัท บอร์เนียว (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ทอเลียมซีบีบี (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท สยามเรซินและเคมีภัณฑ์ จำกัด บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล คอสเมติกส์ จำกัด บริษัท อินเตอร์ ฟาร์อีสท์ วิศวกรรม จำกัด บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเม้นต์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด บริษัท อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย จำกัด บริษัท ฮัลลายดี นิวส์เปเปอร์ จำกัด บริษัท เอวอน คอสเมติกส์ จำกัด บริษัท แอลแคนไทย จำกัด และบริษัท ไอเวย์ จำกัด รวมทั้งผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน และท่านอื่น ๆ ซึ่งให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บัณฑิตวิทยาลัยซึ่งให้ทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์

และขอกราบขอบพระคุณ บิดา-มารดา ซึ่งให้กำลังใจและให้การสนับสนุนตลอดระยะเวลาการศึกษา

สารบัญ



	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ท
สารบัญแผนภูมิ.....	ธ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวความคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	10
ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อนที่จะมีการประกาศใช้	
กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526).....	16
กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526).....	22
ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎกระทรวงฉบับที่ 162	
(พ.ศ. 2526).....	26
ความแตกต่างระหว่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อนและหลังการ	
ประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526).....	28
ผลดีของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	28
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปัจจุบัน.....	31
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31

	หน้า
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	35
รูปแบบการวิจัย.....	35
สัมมุติฐานในการวิจัย.....	35
เครื่องมือการวิจัย.....	39
ประชากรและตัวอย่าง.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	122
บรรณานุกรม.....	134
ภาคผนวก.....	139
ประวัติผู้เขียน.....	117

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนผู้ใช้แรงงาน.....	3
2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมาตรการเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคม.....	12
3. ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อนการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526).....	18
4. ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากการสำรวจเมื่อปี พ.ศ. 2518	18
5. ความแตกต่างระหว่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อนและหลังการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526).....	29
6. ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2528	32
7. การเคลื่อนไหวของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	33
8. จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน.....	42
9. ลักษณะทั่วไปของนายจ้าง.....	51
10. ลักษณะทั่วไปของลูกจ้าง.....	52
11. ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อนที่จะมีการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526).....	54
12. ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปัจจุบัน.....	56
13. สาเหตุที่นายจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	57
14. สาเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	60
15. ความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎระเบียบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	67
16. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้จ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	65
17. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	65
18. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยกเว้นภาษีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	66
19. ความแตกต่างระหว่างทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	67

ตารางที่

หน้า

20.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการประกอบการ.....	68
21.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน	69
22.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามจำนวนเงินทุน.....	70
23.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกัน.....	70
24.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการลงทุน.....	71
25.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน.....	72
26.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน.....	72
27.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามจำนวนลูกจ้าง.....	73
28.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน.....	73
29.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน.....	74
30.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการประกอบการของสถานประกอบการ.....	75
31.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน.....	76

ตารางที่

หน้า

32.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน.....	76
33.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ จำแนกตามอายุ.....	77
34.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน.....	78
35.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ จำแนกตามการศึกษา.....	79
36.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน.....	79
37.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน.....	80
38.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ จำแนกตามอายุการทำงาน.....	81
39.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน.....	81
40.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน.....	82
41.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ จำแนกตามเงินเดือน.....	83
42.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน.....	83
43.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อระเบียบ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	84
44.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการประกอบการ.....	85

ตารางที่

หน้า

45.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการ ต่างกัน.....	85
46.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ จำแนกตามจำนวนเงินทุน.....	86
47.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกัน.....	87
48.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการลงทุน.....	88
49.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน.....	88
50.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ จำแนกตามจำนวนลูกจ้าง.....	89
51.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน.....	89
52.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน.....	90
53.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการประกอบการของสถานประกอบการ	91
54.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มี ลักษณะการประกอบการต่างกัน.....	92
55.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบ การต่างกัน.....	92

ตารางที่

หน้า

56.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน.....	93
57.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ จำแนกตามอายุ.....	94
58.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน.....	94
59.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ จำแนกตามการศึกษา.....	95
60.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน.....	96
61.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน.....	96
62.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน.....	97
63.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ จำแนกตามอายุการทำงาน.....	94
64.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน.....	99
65.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ จำแนกตามเงินเดือน.....	100
66.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน.....	100
67.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน.....	101
68.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อการ บริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	102

ตารางที่

หน้า

69.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการประกอบการ	103
70.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการ ต่างกัน	103
71.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน . . .	104
72.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามจำนวนเงินทุน	105
73.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกัน	105
74.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกัน	106
75.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการลงทุน	107
76.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน	107
77.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามจำนวนลูกจ้าง	108
78.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน	109
79.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน	109
80.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ ของนายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน	110

ตารางที่

หน้า

81.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามลักษณะการประกอบการของสถานประกอบการ	111
82.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน.....	112
83.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน.....	112
84.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามอายุ.....	113
85.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน.....	114
86.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามการศึกษา.....	115
87.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน.....	115
88.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน.....	116
89.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามอายุการทำงาน.....	117
90.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน.....	117
91.	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน.....	118
92.	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามเงินเดือน.....	119
93.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน.....	119

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิแสดงขั้นตอนการจัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	23
--	----