

ห้องสมุดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สจล.

การพัฒนาาระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
Information System Development for Provident Fund



วัน เดือน ปี.....02 พ.ค. 2550
เลขทะเบียน.....02859
เลขเรียกหนังสือ.....ดท. 0242ก 2544
"ห้องสมุดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สจล."

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาโครงการศึกษากรณีพิเศษ
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2544
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

โครงการศึกษาระณีพิเศษฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเนื่องจากได้รับคำแนะนำและได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะ ผศ. ดร.ประจวบ วาณิชชัชวาล อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ ที่ให้คำปรึกษาและคำแนะนำอันมีประโยชน์ ในการจัดทำโครงการนี้

ในส่วนข้อมูลสนับสนุน เพื่อการวิเคราะห์ การพัฒนาโปรแกรม และการทดสอบระบบ ขอขอบคุณ คุณสุกษชัย พงษ์พานิช รวมทั้งพี่ๆ เพื่อนๆ สำนักงานจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองพัฒนาระบบ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

ท้ายสุดนี้ผู้เขียนขอขอบคุณ สถาบัน คณาจารย์ ที่ได้ประสาทวิชาและให้ความเป็นกันเองในการศึกษาเป็นอย่างดีตลอดมา ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกๆ ท่านในคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่คอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกตลอดเวลาที่ศึกษา

วรรณมา สุริวัลย์

ชื่อหัวข้อ	การพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
นักศึกษา	นางสาววรรณนา สุริวัลย์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผศ. ดร. ประจวบ วานิชชัชวาล
ระดับการศึกษา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
แขนงวิชา	การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
ปีการศึกษา	2544

บทคัดย่อ

การจัดสวัสดิการแก่นักงานและลูกจ้าง เพื่อให้มีเงินไว้ใช้ยามชราหรือเมื่อพ้นวัยทำงาน ถือเป็นสวัสดิการสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อสภาพเศรษฐกิจ และสังคมในประเทศเปลี่ยนแปลงไป กฟผ. ได้จัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” ตาม พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ขึ้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2538 ซึ่งปัจจุบันมีสมาชิก จำนวน 28,477 คน การบริหารข้อมูลสมาชิกถือเป็นกลไกที่สำคัญในการบริหารงานของส่วนจัดการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การพัฒนาระบบสารสนเทศของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทำให้ผู้บริหาร สามารถทราบถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน อย่างไรก็ตามข้อมูลที่ได้ จะเป็น ประโยชน์หรือไม่ ขึ้นอยู่กับความถูกต้อง รวดเร็วและสามารถแสดงผลของข้อมูลในรูปแบบตามที่ ผู้ใช้หรือผู้บริหารต้องการ

Title	Information System Development for Provident Fund
Student	Miss Wanna Suriwan
Advisor	Asst. Prof. Prachuab Vanitchatchavan Ph.D.
Level of Study	Master of Science in Information Technology
Major	Information Technology Management
Academic Year	2001

ABSTRACT

To provide welfare for staff and employee for affording in the old age or after working retirement was treated as important welfare especially during the status of economic and society changing EGAT has established 'Provident Fund of Electricity Generating Authority of Thailand and has registered on January 1, 1995 according to the act of Provident Fund 2530 BE. With 28,477 memberships. Memberships information management is the important tool of Provident Fund Management Office. Information System Development for Provident Fund can provide knowledge to executive level to know the efficiency of performance. However the data will be useful or not, it is depend on accuracy, time and ability to report in pattern of the requirement of executive levels.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
สารบัญรูป	VII
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของโครงการ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ.....	1
1.3 ขอบเขตของโครงการ	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
2. เหตุผลและแนวคิด.....	4
2.1 แนวคิดในการพัฒนาระบบลักษณะไคลเอ็นท์/เซิร์ฟเวอร์.....	4
2.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากระบบงานในลักษณะไคลเอ็นท์/เซิร์ฟเวอร์.....	5
2.3 แนวคิดในเรื่องฐานข้อมูล	6
2.4 การออกแบบโครงสร้างของฐานข้อมูล โดยผ่านขบวนการ Normalization.....	8
2.5 โปรแกรม MS ACCESS 97 และ MS VISUAL BASIC 6.0.....	10
2.6 ASP (Active Server Pages)	11
3. การวิเคราะห์ระบบงานปัจจุบัน.....	13
3.1 ความเป็นมา.....	13
3.2 ระบบงานปัจจุบัน	15
3.3 ปัญหาของระบบงานปัจจุบัน	15
3.4 แนวทางแก้ไขปัญหา.....	15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4. การพัฒนาระบบงานใหม่.....	17
4.1 การออกแบบระบบงาน.....	17
4.2 การออกแบบฐานข้อมูล	25
5. การใช้งานโปรแกรม.....	35
5.1 โปรแกรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ.	35
5.2 การทำงานของโปรแกรม.....	35
5.3 การใช้งานโปรแกรม.....	36
6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	57
6.1 สรุปผลการศึกษา.....	57
6.2 ข้อดีของระบบ	57
6.3 ข้อจำกัดของระบบ.....	58
6.4 ข้อเสนอแนะ	58
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก	61
ภาคผนวก ก	62
ภาคผนวก ข	72
ภาคผนวก ค.....	77
ประวัติผู้เขียน	93

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

4.2.1	ลักษณะของแอททริบิวท์ในตารางพนักงาน	30
4.2.2	ลักษณะของแอททริบิวท์ในตารางสมาชิก.....	31
4.2.3	ลักษณะของแอททริบิวท์ในตารางผู้รับผลประโยชน์	31
4.2.4	ลักษณะของแอททริบิวท์ในตารางเงินสะสมและเงินสมทบ.....	32
4.2.5	ลักษณะของแอททริบิวท์ในตารางผลประโยชน์.....	32
4.2.6	ลักษณะของแอททริบิวท์ในตารางรหัสสังกัด.....	33
4.2.7	ลักษณะของแอททริบิวท์ในตารางสถานะการจ่ายเงินสมาชิก	33
4.2.8	ลักษณะของแอททริบิวท์ในตารางสถานภาพสมาชิก	34
4.2.9	ลักษณะของแอททริบิวท์ในตารางรหัสกองทุน	34

สารบัญรูป

หน้า

รูปที่

3.1.1	ผังการจัดองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	14
4.1.1	Context Diagram ของระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ.....	20
4.1.2	DataFlow Diagram Level 1 ของระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. ..	21
4.1.3	Data Flow Diagram ของระบบการสร้างและบันทึกข้อมูลพนักงาน.....	22
4.1.4	Data Flow Diagram ของระบบการรับสมัครสมาชิกและปรับปรุงเพิ่มข้อมูล....	23
4.1.5	Data Flow Diagram ของระบบการบันทึกข้อมูลการสิ้นสมาชิกภาพ.....	24
4.1.6	Data Flow Diagram ของระบบคำนวณเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.	25
4.2.1	E-R Diagram ของระบบฐานข้อมูล.....	29
4.2.2	Relational Schema.....	34
5.3.1	หน้าจอการ Login.....	36
5.3.2	หน้าจอหลักของโปรแกรม.....	37
5.3.3	หน้าจอรายละเอียดรหัสสังกัด.....	38
5.3.4	หน้าจอค้นหารหัสสังกัด.....	38
5.3.5	หน้าจอสถานะการออกจากกองทุน.....	39
5.3.6	หน้าจอโอนข้อมูลพนักงานเข้าสู่ระบบ	40
5.3.7	หน้าจอการรับสมัครสมาชิก.....	41
5.3.8	หน้าจอค้นหาสมาชิกจากรหัส.....	42
5.3.9	หน้าจอผู้รับผลประโยชน์.....	43
5.3.10	หน้าจอค้นหาข้อมูลผู้รับผลประโยชน์จากรายชื่อ.....	44
5.3.11	หน้าจอค้นหาการสิ้นสุดสภาพสมาชิกกองทุน	45
5.3.12	หน้าจอรหัสสมาชิกที่ยกเลิก.....	46
5.3.13	หน้าจอค้นหาคำนวณเงินสะสมและเงินสมทบ	47
5.3.14	หน้าจอคำนวณเงินผลประโยชน์.....	48

สารบัญรูป (ต่อ)

รูปที่	หน้า
5.3.15	หน้าจอรายงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 49
5.3.16	รายงานสรุปยอดเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน 50
5.3.17	รายงานยอดเงินส่วนของสมาชิกในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 50
5.3.18	รายงานการสิ้นสมาชิกภาพของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 51
5.3.19	รายงานผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ..... 51
5.3.20	หน้าจอหลักของ Web 52
5.3.21	หน้าจอเปลี่ยนรหัสผ่าน..... 53
5.3.22	หน้าจอเปลี่ยนรหัสผ่านแล้ว 53
5.3.23	หน้าจอรหัสผ่านเดิมไม่ถูกต้อง..... 54
5.3.24	หน้าจอรหัสผ่านใหม่และยืนยันรหัสผ่านใหม่ไม่ตรงกัน 54
5.3.25	หน้าจอยังไม่ได้รับอนุมัติเป็นสมาชิกกองทุน..... 55
5.3.26	หน้าจอสอบถามข้อมูลสมาชิก 55
5.3.27	หน้าจอข้อมูลสมาชิกและผู้รับผลประโยชน์..... 56
5.3.28	หน้าจอยอดเงินสมาชิกและมูลค่าต่อหน่วยลงทุน..... 56

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของโครงการ

ตามที่คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2537 ได้มีมติอนุมัติให้ กฟผ. เป็นรัฐวิสาหกิจที่ดี และกำหนดให้ กฟผ. ต้องเปลี่ยนระบบกองทุนบำเหน็จเป็น ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทันทีนั้น กฟผ. จึงได้จัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ขึ้นเมื่อ 1 มกราคม 2538 ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สวัสดิการที่ดีกับพนักงาน และยังมีส่วนช่วยในการระดมเงินออมเพื่อใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งในปัจจุบันรัฐบาลได้มีการสนับสนุนให้รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้น โดยให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ได้ร่วมกันจัดตั้งกองทุนฯ ในเดือน มกราคม 2538 ปัจจุบันกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีจำนวนสมาชิก 28,477 คน คิดเป็นร้อยละ 99.7 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ซึ่งนับได้ว่าพนักงาน กฟผ. ได้เห็นถึงคุณประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จึงให้ความสนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกจำนวนมาก

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

โครงการระบบสารสนเทศ สำหรับระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยนี้ ได้พัฒนาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศ โดยออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศ สำหรับระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานนี้ ให้สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และความต้องการของหน่วยงานมากที่สุด โดยนำคอมพิวเตอร์มาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เพื่อวัดผลการดำเนินงานได้ถูกต้องและรวดเร็ว รวมทั้งประหยัดค่าใช้จ่ายในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และศึกษาความต้องการด้านสารสนเทศ สำหรับระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน
3. เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูล ให้สามารถออกแบบระบบฐานข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพการทำงานของรัฐกิจได้อย่างเหมาะสมที่สุด ซึ่งมีข้อมูลอยู่ในปริมาณที่มากและมีความหลากหลาย

4. เพื่อให้ข้อมูลในการตัดสินใจแก่ผู้บริหาร จากระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพจะให้ข้อมูลที่จำเป็นถูกต้อง และทันเวลาต่อการนำไปใช้ตัดสินใจในการวางแผน ควบคุม รวมทั้งประกอบการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ
5. เพื่อรองรับการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต เนื่องจากลักษณะโปรแกรมประยุกต์เป็นลักษณะที่ผู้ใช้สามารถกำหนดข้อกำหนดต่าง ๆ ได้ เพื่อให้โปรแกรมมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้สามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรและการขยายตัวของธุรกิจในอนาคต ซึ่งมีแนวโน้มการเจริญเติบโตที่สูงมาก และสามารถปรับปรุงโปรแกรมให้ใช้กับกลุ่มธุรกิจอื่นได้อีกด้วย
6. เพื่อออกแบบระบบงานและจัดทำโปรแกรมประยุกต์ ที่เกี่ยวข้องกับระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานให้ง่ายต่อการใช้งาน เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและผู้บริหาร
7. เพื่อปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ระบบงานต่าง ๆ ที่มีการใช้งานอยู่เดิมมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งมีการควบคุมภายในที่ดี และสามารถจัดสรรบุคลากรให้ทำงานอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
8. เพื่อลดเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากระบบฐานข้อมูลที่ดีจะช่วยลดความซ้ำซ้อนในการจัดทำข้อมูล จัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูล และการนำเสนอรายงาน และลดปริมาณเอกสาร มีผลให้ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ประหยัดเวลาในการทำงาน ลดเวลาในการรอคอยงาน และประหยัดสถานที่จัดเก็บเอกสาร

1.3 ขอบเขตของโครงการ

1. ในการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะออกแบบและพัฒนาโปรแกรมเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกของกองทุนเท่านั้น
2. จัดทำระบบฐานข้อมูลสมาชิก ข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิก เมื่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรับสมัครสมาชิกใหม่เพิ่มเข้ามา
3. จัดการปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับสมาชิกผู้รับผลประโยชน์ และอัตราการจ่ายเงินสะสมจากสมาชิก
4. จัดทำระบบบันทึกข้อมูลการสิ้นสมาชิกภาพ เมื่อสมาชิกลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
5. จัดทำระบบคำนวณเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่ต้องนำส่งผู้จัดการกองทุนในแต่ละเดือน รวมทั้งปรับปรุงข้อมูลเงินสะสม ผลประโยชน์ของเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ ที่สมาชิกได้รับในแต่ละเดือน

6. จัดทำรายงาน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการกองทุน
7. จัดทำระบบสอบถามข้อมูลของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพผ่านทาง Web Site

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ช่วยลดภาระการประมวลผลบนเครื่องเมนเฟรม (Mainframe) ในแง่การใช้ CPU Time และพื้นที่ของ Hard Disk
2. ระบบงานที่พัฒนาขึ้นมานี้จะใช้ทดแทนระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเดิม ซึ่งระบบใหม่นี้สามารถรองรับการแปรรูปองค์กรเป็นหน่วยธุรกิจต่าง ๆ ในอนาคต และเพิ่มประสิทธิภาพของระบบงาน
3. ระบบที่พัฒนาขึ้นมาี้ จะสามารถรองรับกับระเบียบคำสั่งของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ความต้องการของผู้ใช้งานและผู้บริหารในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. สามารถนำระบบฐานข้อมูลสมาชิกที่ได้รับจากพัฒนาระบบงานไปขยายผลต่อเกี่ยวกับระบบการจ่ายเงินให้แก่สมาชิกของกองทุน
5. สามารถนำแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาจากวิชาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาระบบงานจริง

บทที่ 2

เหตุผลและแนวคิด

ในการพัฒนาระบบสารสนเทศ สำหรับระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้มีการนำเหตุผลและแนวความคิดมาใช้ในการพัฒนาระบบซึ่งประกอบไปด้วยแนวคิดต่างๆ ดังนี้

2.1 แนวคิดในการพัฒนาระบบลักษณะไคลเอ็นท์/เซิร์ฟเวอร์ (Client/Server)

ไคลเอ็นท์/เซิร์ฟเวอร์ เป็นสถาปัตยกรรมทางด้านซอฟต์แวร์ระบบงานที่กระจายการใช้ทรัพยากรทางด้านคอมพิวเตอร์บนระบบเครือข่าย ส่วนแรกเรียกว่าส่วนไคลเอ็นท์ และอีกส่วนเรียกว่าส่วนเซิร์ฟเวอร์ โดยที่ส่วนไคลเอ็นท์จะขอใช้ข้อมูลจากส่วนเซิร์ฟเวอร์ ส่วนเซิร์ฟเวอร์จะตอบสนองโดยการดึงข้อมูลจากฐานข้อมูล แล้วส่งไปยังส่วนไคลเอ็นท์ เพื่อการประมวลผลต่อไป องค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ สำหรับการพัฒนาแบบไคลเอ็นท์/เซิร์ฟเวอร์ ได้แก่

1. เครื่องเวิร์กสเตชันที่มีศักยภาพสูง ณ จุดที่ติดต่อกับผู้ใช้
2. ทรัพยากรทางด้านคอมพิวเตอร์บนเครื่องเซิร์ฟเวอร์ สามารถรองรับงานที่ส่งมาจากเครื่องลูกข่าย
3. ระบบเครือข่ายที่ดูแลการเชื่อมต่อระหว่างเครื่องเซิร์ฟเวอร์กับเครื่องลูกข่าย
4. ซอฟต์แวร์ระบบงาน (Software Application) สามารถเชื่อมโยงองค์ประกอบต่างๆ ที่กระจายอยู่ให้ทำงานเสมือนเป็นระบบงานเดียวกัน

การใช้คำสั่งที่เรียกว่าเอสคิวแอล หรือ Structured Query Language (SQL) เพื่อส่งคำสั่งจากเครื่องลูกข่ายผ่านระบบการจัดการฐานข้อมูล หรือ Database Management System (DBMS) ไปยังเครื่องเซิร์ฟเวอร์ เพื่อทำงานตามคำสั่งที่ส่งมาก่อนจะส่งผลกลับไป ซึ่งเป็นตัวอย่างลักษณะการทำงานทั่ว ๆ ไปที่เป็นลักษณะไคลเอ็นท์/เซิร์ฟเวอร์

สถาปัตยกรรมทางด้านไคลเอ็นท์/เซิร์ฟเวอร์ เป็นกระแสที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการใช้งานคอมพิวเตอร์ในองค์กรนับตั้งแต่ทศวรรษที่ 80 เป็นต้นมา จากผลของเทคโนโลยีความก้าวหน้าทางด้านระบบเครือข่ายและความเร็วของเครื่องคอมพิวเตอร์พีซีที่เพิ่มขึ้น เป็นการเพิ่มความสามารถและความเร็วในการประมวลผล กระตุ้นให้เกิดความต้องการระบบการประมวลผลในลักษณะกระจายศูนย์ (Decentralized Computing) ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะระบบงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบเดิมบนเครื่องเมนเฟรม (Mainframe) ที่เป็นลักษณะรวมศูนย์ (Centralized) ทำงานบนแพลตฟอร์มเดียว (Single Platform) และเป็นระบบปิด (Proprietary) ระบบงานแบบไคลเอ็นท์/เซิร์ฟเวอร์ จะมีลักษณะตรงกันข้าม คือ เป็นการกระจายศูนย์ ทำงานบนอุปกรณ์หรือแพลตฟอร์มที่มาจากผู้จำหน่ายหลายแห่ง (Multi-Vendor) และใช้วิธีการเชื่อมต่อในหลายลักษณะ (Multi-protocol) นอกจากนี้ ระบบงานแบบไคลเอ็นท์/เซิร์ฟเวอร์จะแบ่งฟังก์ชันการทำงานไปตามส่วนต่างๆ (มากกว่า 1 เครื่อง) เพื่อทำงานในลักษณะเฉพาะนั้นๆ เช่น ฟังก์ชันการแสดงผลฟังก์ชันการดูแลระบบฐานข้อมูล และฟังก์ชันประมวลผลในระบบงาน สำหรับผู้ใช้ เป็นต้น โดยที่วัตถุประสงค์สำคัญของการกระจายการประมวลผลไปยังเครื่องลูกข่ายต่างๆ คือ เพื่อกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันก็ยังคงลักษณะที่ดีของระบบการประมวลผลแบบรวมศูนย์ไว้

2.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากระบบงานในลักษณะไคลเอ็นท์/เซิร์ฟเวอร์

2.2.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability)

ระบบมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนไป ตามความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและความต้องการทางธุรกิจสามารถลด หรือเพิ่มขนาด (Upsizing or Downsizing) การใช้ทรัพยากรทางด้านคอมพิวเตอร์ให้เหมาะสมกับความต้องการทางด้านธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

2.2.2 ต้นทุนการจัดการลดลง (Reduced Operating costs)

ต้นทุนที่ลดลงจากผลของการลดขนาดของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมถึงกระจายการใช้ระบบ (เครือข่ายย่อยซึ่งมีราคาที่ถูกกว่า

2.2.3 กระจายความเสี่ยงจากการใช้หลายแพลตฟอร์ม (Platform Independence)

ในปัจจุบัน มีอุปกรณ์ที่ได้มาตรฐาน และเป็นระบบเปิด (Open System) เป็นจำนวนมาก ระบบงานไม่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับผู้จำหน่ายฮาร์ดแวร์หรือซอฟต์แวร์รายใดรายหนึ่ง แต่มีอิสระที่จะเลือกใช้อุปกรณ์ต่างๆ โดยสามารถพิจารณาจากผู้จำหน่ายหลายแห่งเพื่อมาเปรียบเทียบกันได้

2.2.4 การลงทุนในระบบคอมพิวเตอร์ให้ผลตอบแทนที่ดีขึ้น (Better Return on Computing Investment)

เมื่อผู้ซื้อ มีอิสระในการเลือกใช้อุปกรณ์ต่างๆ ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ การลงทุนจะมีความคุ้มค่ามากขึ้น อันเป็นผลจากการต่อรองและบริการหลังการขายที่ผู้จำหน่ายนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ เพื่อแข่งขันกัน ในสภาวะที่ผลิตภัณฑ์ต่างๆ มีคุณสมบัติและความสามารถที่ไม่แตกต่างกัน

2.2.5 ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น (Improved Performance)

ผลของการประมวลผลแบบกระจายศูนย์ทำให้เกิดการทำงานตอบสนองที่เร็วขึ้น ไม่ทำให้เกิดการรอคิวที่มักจะพบในการทำงานบนเครื่องเมนเฟรม นอกจากนี้ การใช้ระบบเครือข่ายกระจาย ผู้ดูแลระบบสามารถค้นหาและแก้ไขปัญหาคอขวด (Bottlenecks) ในการประมวลผลได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

2.2.6 การทำงานที่สะดวกและง่ายขึ้น (Easier Data Access and Processing)

เครื่องเวิร์กสเตชันมีความสามารถในการติดต่อกับผู้ใช้เพิ่มขึ้น จากผลของเทคโนโลยีในส่วนของ Graphic User Interfaces (GUIs) ซึ่งทำให้ผู้ใช้สามารถเข้าใจการทำงานได้ง่ายขึ้น เนื่องจากหน้าจอมีลักษณะการใช้งานเป็นกราฟฟิก และยังเป็นการทำให้งานที่ซับซ้อนการฝึกอบรมการใช้งานลดลงและใช้เวลาน้อยลง

2.2.7 กระจายหน้าที่การทำงาน ทำให้เข้าถึงผู้ใช้ได้มากขึ้น (Decentralized Operations)

ระบบงานในลักษณะไคลเอ็นท์/เซิร์ฟเวอร์ทำให้เกิดการกระจายหน้าที่การทำงานไปยังส่วนต่างๆ และเข้าถึงผู้ใช้ ผู้พัฒนาระบบจะสามารถทราบความต้องการของผู้ใช้ ทำให้ผู้ใช้ในระดับต่างๆ ได้ข้อมูลหรือสารสนเทศที่ตรงความต้องการ

2.3 แนวคิดในเรื่องฐานข้อมูล

ฐานข้อมูล หมายถึง ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้ถูกจัดเก็บ รวบรวม และจัดหมวดหมู่ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของโปรแกรมประยุกต์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยข้อมูลต่างๆ เหล่านี้จะถูกจัดเก็บรวมไว้เป็นศูนย์กลาง และพยายามลดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนกันให้เหลือน้อยที่สุด แนวความคิดเกี่ยวกับระบบฐานข้อมูลได้ถูกพัฒนาขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับระบบแฟ้มข้อมูลแบบดั้งเดิม นอกจากนี้ระบบฐานข้อมูลยังช่วยลดข้อจำกัดของการจัดการข้อมูลในระบบ ไม่ว่าจะเป็นการบันทึก ข้อมูล การแก้ไขข้อมูล หรือการลบข้อมูล เนื่องจากข้อมูลถูกจัดเก็บในที่เดียวกัน ทำให้สามารถแก้ไขได้สะดวก นอกจากนี้ยังอำนวยความสะดวกในด้านการจัดทำรายงานพิเศษต่างๆ หรือให้สารสนเทศอื่น นอกเหนือจากรายงานหรือเอกสารการปฏิบัติงานปกติตามเวลาที่ต้องการ

2.3.1 ลักษณะการออกแบบฐานข้อมูลมี 3 ลักษณะ ได้แก่

- ฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ (Relational Database) เป็นการจัดเก็บข้อมูลของเอนทิตีในรูปแบบตาราง ที่มีลักษณะเป็น 2 มิติ คือเป็น แถว และคอลัมน์ การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างตาราง จะเชื่อมโยงโดยใช้แอททริบิวต์ที่มีอยู่ในทั้งสองตารางเป็นตัวเชื่อมโยงข้อมูลกัน ฐานข้อมูลแบบสัมพันธ์นี้เป็นฐานข้อมูลที่เป็นที่นิยมใช้ในปัจจุบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- **ฐานข้อมูลแบบลำดับขั้น (Hierarchical Database)** เป็นการจัดเก็บข้อมูลในลักษณะความสัมพันธ์แบบพ่อ-ลูก
- **ฐานข้อมูลแบบข่ายงาน (Network Database)** เป็นการจัดเก็บข้อมูลในลักษณะของโครงสร้างของข่ายงาน ซึ่งโครงสร้างของข่ายงานจะประกอบด้วยประเภทของเรคคอร์ด และกลุ่มข้อมูลของเรคคอร์ดนั้นๆ โดยความสัมพันธ์ระหว่างประเภทเรคคอร์ดจะเรียกว่า Set Type

2.3.2 การออกแบบฐานข้อมูลในลักษณะฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์

เนื่องจากฐานข้อมูลในลักษณะฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ เป็นลักษณะฐานข้อมูลที่เหมาะสมในการช่วยพัฒนาระบบสารสนเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบสารสนเทศที่มีจุดประสงค์ในการสนับสนุนการจัดการและการนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้เพื่อการบริหาร ดังนั้นการออกแบบฐานข้อมูลรวมสำหรับองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะฐานข้อมูลที่ได้จะเป็นโครงสร้างข้อมูลหลักสำหรับรองรับระบบสารสนเทศดังกล่าว

ระบบฐานข้อมูลที่ถูกออกแบบมา เพื่อรองรับงานในระดับบริหารต้องมีองค์ประกอบหลายอย่าง เนื่องจากผู้บริหารใช้ข้อสนเทศในการบริหาร ทั้งแบบที่เป็นรายงานประจำที่ควรรับทราบ และข้อมูลที่ต้องการในขณะใด ขณะหนึ่ง โดยไม่ได้จัดเตรียมรายงานไว้ก่อน เพื่อใช้ในการตัดสินใจได้ทันเหตุการณ์ การจะตอบสนองความต้องการด้านข้อมูลแก่ผู้บริหารได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องระบบฐานข้อมูลดังกล่าวจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.3.3 ข้อมูลมีความซ้ำซ้อนน้อยที่สุด

กล่าวคือ ข้อมูลจะต้องไม่มีการเก็บซ้ำซ้อน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งของข้อมูล อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงข้อมูลเฉพาะที่ ระบบฐานข้อมูลจะมีการรวบรวมข้อมูลที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน ทำให้ข้อมูลมีความถูกต้อง ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล และโปรแกรมต่างๆ สามารถเรียกใช้ข้อมูลร่วมกัน

2.3.4 มีการจัดการฐานข้อมูล

ผู้รับผิดชอบฐานข้อมูลจะต้องทราบว่าข้อมูลใดถูกจัดเก็บไว้ในตารางชื่ออะไร เพื่อที่ว่าเมื่อมีคำถามจากผู้บริหารจะได้หาข้อมูลเพื่อตอบคำถามได้ในทันทีด้วยภาษาฐานข้อมูล เมื่อคำนึงถึงวัตถุประสงค์นี้ร่วมกับเรื่องของการลดความซ้ำซ้อน ตารางข้อมูลที่ถูกสร้างขึ้นจะต้องได้รับการออกแบบเป็นอย่างดี และการสร้างตารางจะทำได้โดยกลุ่มผู้รับผิดชอบฐานข้อมูลเท่านั้น ผู้ใช้ในระบบปฏิบัติการไม่ควรมีสิทธิในการสร้างตารางข้อมูลเอง และเนื่องจากข้อมูลที่เข้ามาในระบบฐานข้อมูลจะถูกนำเข้าโดยระบบงานระดับปฏิบัติการตามหน่วยงานย่อยขององค์กร ซึ่งในแต่ละหน่วยงานจะมีสิทธิในการจัดการข้อมูลไม่เท่ากัน ผู้รับผิดชอบฐานข้อมูลจะต้องทราบว่าหน่วย

งานใดใช้ระบบงานใดจัดการข้อมูลในระดับใดบ้าง ใครเป็นผู้นำข้อมูลเข้า ใครมีสิทธิแก้ไขข้อมูล และใครมีสิทธิเพียงเรียกใช้ข้อมูล เพื่อที่จะได้ให้สิทธิที่ถูกต้องบนตารางหรือส่วนของตารางที่สมควรให้ใช้ หลักการนี้เรียกว่า หลักการระบบคลังข้อมูล

2.3.5 สามารถตอบคำถามเฉพาะกิจ (Ad-Hoc Query)

ในปัจจุบันระบบจัดการฐานข้อมูลจะใช้ภาษาฐานข้อมูลในการจัดการข้อมูลในฐานข้อมูล ภาษาฐานข้อมูลดังกล่าวมีหลายภาษา เช่น SQL ซึ่งเป็นภาษาที่สามารถเข้าใจได้โดยง่าย ใช้เขียนโปรแกรมในการเรียกดูข้อมูลในตารางหนึ่งหรือหลายตารางได้โดยสะดวกรวดเร็ว ผู้ใช้ที่เชี่ยวชาญสามารถใช้ภาษาฐานข้อมูลตอบคำถามที่เกิดขึ้นในขณะใดขณะหนึ่ง อันเกี่ยวข้องกับข้อมูลในฐานข้อมูลได้อย่างทันที โดยไม่จำเป็นต้องเขียนโปรแกรมในภาษาอื่น เช่น โคบอล ซีหรือปาสคาล ซึ่งเสียเวลานานกว่ามากจนอาจไม่ทันต่อความต้องการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังช่วยประหยัดงบประมาณ และเวลาในการจัดทำโปรแกรมในภาษาดังกล่าว เพื่อรองรับคำถามที่เป็นไปได้สำหรับทุกคำถามไว้ล่วงหน้า

2.3.6 ความปลอดภัยของข้อมูลสูง

ข้อนี้มีความสำคัญมาก เพราะหากทุกคนสามารถเรียกดู และเปลี่ยนแปลงข้อมูลในฐานข้อมูลได้ทั้งหมด อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูล อันเป็นผลให้ข้อมูลที่มีเป็นข้อมูลที่ผิดพลาด ไม่มีประโยชน์ต่อการดำเนินงานใดๆ ข้อมูลบางส่วนอาจเป็นข้อมูลที่ไม่อาจเปิดเผยได้ หรือเป็นข้อมูลเฉพาะของผู้บริหาร หากไม่มีการจัดการด้านความปลอดภัยข้อมูล ฐานข้อมูลก็จะไม่สามารถใช้เก็บข้อมูลบางส่วน

2.3.7 สามารถจัดการการใช้ข้อมูลในเวลาเดียวกัน (Concurrency control)

ระบบจัดการฐานข้อมูลของระบบงานขนาดใหญ่ มักจะเป็นระบบแบบ Multi-User ซึ่งบางหน่วยงานที่มีการใช้ข้อมูลร่วมกัน บางครั้งอาจมีความต้องการเข้าถึงข้อมูลในตารางเดียวกัน หรือข้อมูลเดียวกันพร้อม ๆ กัน

2.4 การออกแบบโครงสร้างของฐานข้อมูล โดยผ่านขบวนการ Normalization

Normalization เป็นมาตรฐานการออกแบบโครงสร้างของฐานข้อมูลให้อยู่ในรูปของตารางที่มีความสัมพันธ์กัน (Set of Relations) โดยการจัดทำ Normalization มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ความสม่ำเสมอของระบบ (Internal Consistency)
2. ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล (Minimal Redundancy)
3. เพิ่มความคงที่ของข้อมูล (Maximum Stability)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดทำ Normalization ที่เต็มรูปแบบอาจเรียกว่าเป็น Optimal Logical Data Model ซึ่งจะช่วยให้การออกแบบระบบฐานข้อมูลบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของ

1. ความถูกต้อง (Correctness)
2. ความสม่ำเสมอ (Consistency)
3. ความง่าย (Simplicity)
4. ลดความซ้ำซ้อน (Non Redundancy)
5. เพิ่มความคงที่ (Stability)

การจัดทำ Normalization มีข้อดีดังนี้

1. ลดขนาดเนื้อที่ในการเก็บข้อมูล
2. ลดความเสี่ยงในด้านความไม่สม่ำเสมอของข้อมูลในระบบ
3. ลดความผิดพลาดในด้านการปรับปรุงแก้ไข และการลบข้อมูล เพราะการเก็บข้อมูลไว้หลายชุด อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการแก้ไข หรือลบข้อมูล
4. เพิ่มความคงที่ของโครงสร้างข้อมูล การทำ Normalization ออกแบบขึ้นตามลักษณะของข้อมูลเป็นหลักมากกว่าตามระบบงาน ดังนั้นการพัฒนาระบบงานใหม่จึงสามารถใช้ฐานข้อมูลเดิมได้โดยแก้ไขเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย

เนื่องจากการจัดทำ Normalization ถือตามหลักข้อมูลมากกว่าระบบงาน ดังนั้น Fully Normalization จึงมิใช่การออกแบบฐานข้อมูลที่ให้ผลดีที่สุด จึงอาจต้องมีการปรับแต่งให้เหมาะสมกับระบบงาน แต่ไม่ควรมีการปรับแต่งอีกหลังจากจัดทำขบวนการ Normalization สมบูรณ์แล้ว

Normalization สามารถตรวจสอบได้เฉพาะ ความถูกต้อง และความสม่ำเสมอของโครงสร้างของข้อมูล แต่ไม่สามารถตรวจสอบความถูกต้องในแง่ความหมายได้ ดังนั้นวิธีการดังกล่าวอาจถูกต้องในด้านโครงสร้างของข้อมูลแต่ไม่สมบูรณ์ในด้านความหมายที่ต้องการ

ขั้นตอนการทำ Normalization มีอยู่ 6 Normal Forms ดังนี้ คือ First Second Third Boyce/Codd Forth และ Fifth Normal Forms

First Normal Forms (1NF)

อยู่ในรูปของโครงสร้างเดียว ไม่มีกลุ่มของข้อมูลที่ซ้ำกัน ทุก Entity จะไม่มี Attribute ที่ซ้ำกัน และทุก Attribute มีชื่อ และความหมายของตนเองไม่ซ้ำกัน

Second Normal Forms (2NF)

เป็นการแบ่งโครงสร้างออกจาก 1NF จะต้องใช้ Primary key เป็นหลักในการระบุความสัมพันธ์ของข้อมูล โดยจะมองว่าข้อมูลทุกตัวที่ไม่ใช่ Primary key จะต้องมีความสัมพันธ์กับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่นับญาติให้มาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Primary key ในแต่ละ Entity

Third Normal Forms (3NF)

เป็นการแบ่งโครงสร้างลงอีก 1 ระดับ โดยข้อมูลที่ไม่ใช่ Primary key ทุกตัวจะต้องไม่ขึ้นต่อกันเอง ทุกตัวต้องขึ้นกับ Primary key เท่านั้น

Boyce/Codd Normal Forms (BCNF)

ยังคงอยู่ในขั้นตอนของ 3NF โดยพิจารณาว่าทุก Attribute จะถูกกำหนดโดย Candidate Key และจะต้องมีใช่เป็น subset ของ Candidate Key อื่น (Candidate Key หมายถึง Primary key หรือ Alternate Key)

Forth Normal Forms (4NF)

เป็นการกำจัดหรือลดความซ้ำซ้อนที่เกิดขึ้นใน BCNF

Fifth Normal Forms (5NF)

เป็นการแบ่งโครงสร้าง โดยการแบ่ง Entity ออกเป็นกลุ่มย่อย (Decomposition) ซึ่งจะช่วยลดความซ้ำซ้อน 5NF ต่างจาก Normal Forms ชั้นแรก ๆ ตรงที่แบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ ตามความเหมือนหรือความคล้ายคลึงของกลุ่ม (Simultaneous) มีใช่แบ่งตามการซ้ำกัน (Repeated) แต่กฎเกณฑ์ใน 5NF ค่อนข้างมองเป็นไม่ชัดเจน

2.5 โปรแกรม MS ACCESS 97 และ MS VISUAL BASIC 6.0

ในการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้ จะใช้ MS Access 97 ในการสร้าง Table เท่านั้น ส่วนงานที่เกี่ยวกับ Application ของระบบจะใช้ MS Visual Basic 6.0

MS Visual Basic 6.0 มีความสามารถในการเชื่อมต่อกับระบบฐานข้อมูล รวมทั้งได้ปรับปรุงเครื่องมือและการเขียนโปรแกรมเชิงวัตถุ (Object Oriented Programming) ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น Object หรือ วัตถุใน Visual Basic จะหมายถึง ส่วนประกอบย่อยต่างๆ ของโปรแกรมในวินโดว์ เช่น Form Command Button Option Button Text Box และปุ่มควบคุมต่างๆ

Property หมายถึง คุณสมบัติหรือลักษณะเฉพาะของ Object นั้น

Visual Basic สามารถติดต่อกับระบบฐานข้อมูลได้หลายทาง ได้แก่

- DAO (Data Access Object) เป็นเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นมา เพื่อการติดต่อฐานข้อมูลของ MS Access โดย DAO เป็นออปเจกต์ที่ใช้ติดต่อกับ Jet Database Engine ซึ่งเป็นเสมือนหัวใจของ Access สำหรับข้อเสียของ DAO คือ จะติดต่อเฉพาะกับ Access เท่านั้น ทำให้ขาดความคล่องตัว

- ODBC (Open DataBase Connectivity) เป็นการขยายความสามารถของ DAO เพื่อลดข้อจำกัดที่ติดต่อกับเฉพาะ Access เท่านั้น โดย ODBC ถูกพัฒนาเพื่อการใช้งานในรูปแบบไคลเอ็นท์-เซิร์ฟเวอร์ สามารถติดต่อกับข้อมูลได้หลายรูปแบบ ซึ่ง ODBC เป็นเสมือนตัวกลางที่เชื่อมโยงระหว่างโปรแกรมที่ใช้งานอยู่กับฐานข้อมูลที่อยู่เบื้องหลัง และในปัจจุบัน ODBC เป็นเสมือนมาตรฐานกลางที่ใช้ในการติดต่อกับฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์
- RDO (Remote Data Object) เป็นเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นมา เพื่อการติดต่อกับฐานข้อมูลในรูปแบบไคลเอ็นท์-เซิร์ฟเวอร์ เช่นเดียวกับ ODBC แต่ใช้งานได้ง่ายกว่าและสะดวกกว่าการติดต่อ ODBC โดยตรง นอกจากนี้ RDO ยังเหมาะสมกับฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ (Relational Database) ที่มีขนาดใหญ่ แต่ใช้ทรัพยากรน้อยกว่า
- ADO (ActiveX Data Object) เป็นเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นมา เพื่อการติดต่อกับฐานข้อมูลที่ทำให้ผู้พัฒนาสามารถเขียนโปรแกรม เพื่อติดต่อกับระบบฐานข้อมูลและระบบข้อมูลต่างๆ เช่น E-mail รูปภาพ หรืออื่นๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วกว่า DAO ODBC หรือ RDO นอกจากนี้ยังมีความยืดหยุ่นสำหรับนักพัฒนา กล่าวคือ เป็นเครื่องมือที่ไม่ขึ้นกับภาษา (Language Independence)
- OLE DB เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยให้การติดต่อกับฐานข้อมูลทุกประเภททำได้ง่าย โดยใช้อินเทอร์เฟซเพียงรูปแบบเดียว

2.6 ASP (Active Server Pages)

สำหรับการเรียกดูข้อมูลของระบบจะกระทำการผ่าน Web Site ภายในหน่วยงาน ซึ่งจะใช้ ASP ในการออกแบบและพัฒนาระบบ

2.6.1 หลักการทำงานของ ASP

ASP จะทำงานโดยมีตัวแปลและเอ็กซีคิวต์ที่ฝั่งเซิร์ฟเวอร์ (Server Side) ส่วนการทำงานของบราวเซอร์ของผู้ใช้ เรียกว่า ไคลเอ็นท์ไซด์ (Client Side) โดยการทำงานจะเริ่มต้นที่ผู้ใช้ส่งความต้องการผ่านเว็บเบราว์เซอร์ทาง HTTP (HTTP Request) ซึ่งอาจจะเป็นการกรอกแบบฟอร์มหรือใส่ข้อมูลที่ต้องการ ข้อมูลเหล่านั้นจะเป็นเอกสาร ASP เมื่อเข้ามาถึงเว็บเซิร์ฟเวอร์จะถูกส่งไปให้ ASP เพื่อทำหน้าที่แปลคำสั่งแล้วเอ็กซีคิวต์คำสั่งนั้น ซึ่ง ASP อาจจะใช้ชื่อโปรแกรมคอมไพเลอร์ หรือ ADO หลังจากนั้น ASP จะสร้างผลลัพธ์ในรูปแบบเอกสาร HTML ส่งกลับไปยังเว็บเซิร์ฟเวอร์ เพื่อส่งต่อไปให้บราวเซอร์แสดงผลทางฝั่งผู้ใช้ต่อไป ซึ่งลักษณะการทำงานแบบนี้จะคล้ายกับการทำงานของ CGI (Common Gateway Interface)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6.2 ลักษณะเด่นของ ASP

- ไดนามิกเว็บเพจ (Dinamic webpage) สนับสนุนสคริปต์ในหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็น VBScript JavaScript และ Jscript ซึ่งเมื่อสคริปต์เหล่านี้ประมวลผลทางเซิร์ฟเวอร์แล้ว จะส่งผลลัพธ์ไปที่ไคลเอนต์ผ่านทางเว็บเบราว์เซอร์ ทำให้มีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระดับหนึ่ง ทั้งความเป็นไดนามิกของเอกสาร ทำให้เอกสารไม่น่าเบื่อ เนื่องจากเปลี่ยนตลอดเวลา
- บิวต์อินออบเจกต์ (Built-in objects) สามารถเรียกใช้ออบเจกต์ที่ผนวกมากับ ASP ได้ทันที โดยในแต่ละออบเจกต์ จะประกอบด้วย Collection Property และ Method ที่จำเป็นในการติดต่อระหว่างเซิร์ฟเวอร์และไคลเอนต์
- บิวต์อินคอมโพเนนต์ (Built-in Component) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสวยงามให้กับเอกสาร
- ติดต่อฐานข้อมูล (Database Access) เนื่องจากปัจจุบันการใช้งานฐานข้อมูลบนเว็บที่เรียกว่า Web Database เป็นที่นิยมมาก เป็นการขยายฐานข้อมูลแบบไคลเอนต์เซิร์ฟเวอร์ที่จำกัดเฉพาะในบริเวณ ให้สามารถดึงข้อมูลจากฐานข้อมูลที่อยู่ห่างไกลผ่านเว็บได้
- แหล่งบริการข้อมูล ทั้งที่เป็นบทเรียนและโค้ดที่จำเป็นต้องใช้ หรือตัวอย่างโค้ดแปลกๆ สามารถค้นหาได้จากเว็บไซต์ต่างๆ เช่น www.refsnedata.no www.aspfree.com เป็นต้น
- สามารถดาวน์โหลดมาใช้งานได้ทันที เริ่มตั้งแต่เว็บเซิร์ฟเวอร์ โปรแกรมคอมไพล์ ASP เอดิเตอร์ สำหรับเขียนโค้ด และเว็บเบราว์เซอร์
- สนับสนุนเว็บเซิร์ฟเวอร์หลายรูปแบบ สามารถใช้ ASP ได้ทั้งบนระบบปฏิบัติการและเซิร์ฟเวอร์ของไมโครซอฟท์ ระบบยูนิกซ์ หรือลีนุกซ์ได้

บทที่ 3

การวิเคราะห์ระบบงานปัจจุบัน

3.1 ความเป็นมา

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เรียกชื่อโดยย่อว่า กฟผ. ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2511 โดยการรวมการไฟฟ้าอันฮี การลิกไนต์และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ หน่วยงานทั้งสามแห่งนี้ แต่ละแห่งเป็นองค์การอิสระ มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจมีความรับผิดชอบในการผลิตพลังงานไฟฟ้าในเขตของตนตามพระราชบัญญัติคือ การไฟฟ้าอันฮีรับผิดชอบในภาคเหนือและภาคกลาง การลิกไนต์รับผิดชอบในส่วนหนึ่งของภาคเหนือและภาคใต้ และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือรับผิดชอบในการผลิตไฟฟ้าแตกต่างกันตามภูมิศาสตร์ แต่ก็มีหน้าที่และลักษณะงานเหมือนกัน รัฐบาลจึงเห็นควรรวมกันเป็นหน่วยงานเดียวกันเสีย เพื่อจะดำเนินการผลิตไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการปฏิบัติงานประสานงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายโดยยึดหลักประหยัด ดังนั้น รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยขึ้น และได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2511 โดยกำหนดให้รวมเอากิจการของการไฟฟ้าทั้งสามแห่งดังกล่าวข้างต้น เข้ามาเป็นกิจการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ 1 พฤษภาคม 2512

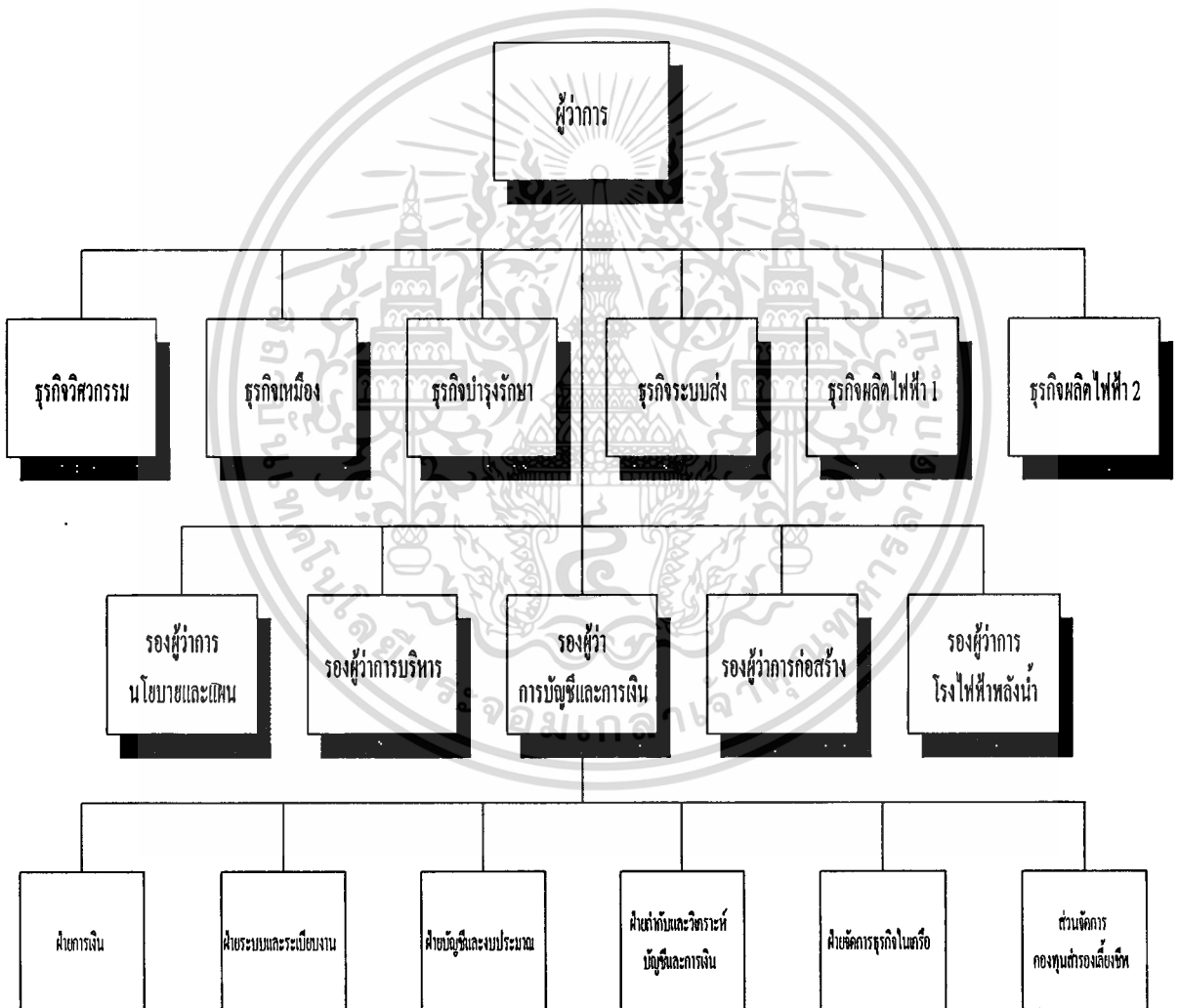
3.1.1 อำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1. ผลิต จัดให้ได้มา จัดส่ง หรือจำหน่าย ซึ่งพลังงานไฟฟ้า ให้แก่
 - 1.1 การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือการไฟฟ้าอื่นตามกฎหมาย
 - 1.2 ผู้ใช้พลังงานไฟฟ้าตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา
 - 1.3 ประเทศใกล้เคียง
2. ดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้า แหล่งพลังงานอันได้จากธรรมชาติ เช่น น้ำ ลม ความร้อนธรรมชาติ แสงแดด แร่ธาตุ หรือเชื้อเพลิง เป็นต้นว่า น้ำมัน ถ่านหิน หรือ ก๊าซ รวมทั้งพลังงานปรมาณู เพื่อการผลิตพลังงานไฟฟ้าและงานอื่นที่ส่งเสริมกิจการของ กฟผ.
3. ผลิตและขายลิกไนต์ หรือวัตถุเคมีจากลิกไนต์ หรือโดยอาศัยถ่านลิกไนต์ หรือร่วมทุนกับบุคคลอื่น เพื่อดำเนินงานดังกล่าว

3.1.2 ผังการจัดองค์กร

โครงสร้างของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีการจัดการและควบคุมสายงานโดยมีผู้ว่าการเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และแบ่งออกเป็น BU/OU 12 ด้านหลัก ๆ คือ ธุรกิจวิศวกรรม ธุรกิจเหมือง ธุรกิจบำรุงรักษา ธุรกิจระบบส่ง ธุรกิจผลิตไฟฟ้า 1 ธุรกิจผลิตไฟฟ้า 2 รองผู้ว่าการนโยบายและแผน รองผู้ว่าการบริหาร รองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน รองผู้ว่าการก่อสร้าง รองผู้ว่าการผลิตน้ำ

3.1.1



รูปที่ 3.1.1 ผังการจัดองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 ระบบงานปัจจุบัน

ระบบงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในปัจจุบัน ดำเนินการประมวลผลอยู่บนเครื่องเมนเฟรม โดยมอบหมายให้กองพัฒนาระบบเป็นผู้ดำเนินการตามกำหนดการทำงานในแต่ละเดือน

3.3 ปัญหาของระบบงานปัจจุบัน

จากการดำเนินการประมวลผลข้อมูลบนเมนเฟรมที่ผ่านมา พบว่าระบบยังไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ ซึ่งสามารถวิเคราะห์เป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

1. ระบบงานแบบเดิมยังไม่แบ่งตามหน่วยธุรกิจ (Business Unit) และหน่วยปฏิบัติการ (Operation Unit) เพื่อรองรับการแปรรูปองค์กรในอนาคต
2. ในระบบงานแบบเก่าการจัดทำรายงาน เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ในการวางแผนควบคุม และตัดสินใจ ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร
3. ระบบงาน In-house Development นี้ ยังไม่ยืดหยุ่น (Flexibility) เพียงพอ
4. การประมวลผลข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพบนเครื่องเมนเฟรม ในลักษณะออนไลน์ (On-Line) ยังทำไม่ได้
5. พื้นที่ของ Hard Disk บนเครื่องเมนเฟรม ไม่เพียงพอในการประมวลผลบ่อยครั้งที่การประมวลผลมีข้อผิดพลาด
6. การพัฒนาแบบเก่าช้าไม่ทันต่อความต้องการ
7. ระบบงานแบบเดิม สมาชิกของกองทุนฯ ไม่สามารถเรียกดูข้อมูลของสมาชิกแต่ละคนผ่านทาง Web Site ได้

3.4 แนวทางแก้ไขปัญหา

จากการศึกษาระบบการดำเนินงานของระบบงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และวิเคราะห์ถึงปัญหาต่าง ๆ ทำให้เกิดแนวความคิดที่จะพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นบน PC-LAN ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดภาระการประมวลผลบนเครื่องเมนเฟรม และสามารถแก้ปัญหาในส่วนของคุณภาพของการปรับปรุงฐานข้อมูลสมาชิก การออกรายงานเพื่อนำเสนอผู้บริหาร ผลที่ได้รับตามมา คือ สามารถลดค่าใช้จ่ายทั้งในส่วนที่กองพัฒนาระบบงานคิดค่าบริการในแต่ละเดือนและลดค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บเอกสาร นำฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ส่วนงานที่เกี่ยวกับการสอบถามข้อมูลสมาชิกจะดำเนิน

การจัดทำ Web เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิกกองทุนฯ สามารถเรียกดูข้อมูลของตนเองผ่านระบบ Intranet ของหน่วยงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

การพัฒนาระบบงานใหม่

4.1 การออกแบบระบบงาน

จากการที่ได้ศึกษาปัญหาของระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเดิม และพิจารณาถึงแนวทางในการแก้ปัญหา โดยทำการออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนระบบงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกของกองทุนฯ ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการพัฒนาระบบงานใหม่ ได้ศึกษาตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1.1 วิเคราะห์ระบบงาน (System Analysis)

ศึกษาการทำงานปัจจุบันและระเบียบปฏิบัติของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เรื่อง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและระบบงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อรวบรวมข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสารสนเทศที่ใช้ และวิเคราะห์ถึงความต้องการของผู้ใช้ทั้งในระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร รวมทั้งรวบรวมเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

4.1.2 ออกแบบระบบงาน (System Design)

จากข้อมูลที่ได้ในข้อ 1 จะทำการออกแบบระบบงาน เพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลที่รวบรวมได้ โดยจะทำการออกแบบในส่วนของ

- ระบบฐานข้อมูล รวมทั้งจัดทำ Data Dictionary เพื่ออธิบายลักษณะของฐานข้อมูลนี้
- User Interface เพื่อให้ผู้ใช้สามารถใช้งานระบบได้อย่างสะดวกที่สุด โดยทั้งในส่วน ของInput และ Output
- รายงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่นำเสนอผู้บริหารและใช้ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้ง In-house System และ Walker Software และแบบฟอร์มต่างๆ ที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยใช้อยู่

4.1.3 จัดทำโปรแกรม (Programming)

ทำการพัฒนาโครงการสร้าง ฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ของระบบงาน โดยใช้ Microsoft Access ในการ Create DBMS และใช้ Microsoft Visual Basic 6.0 เป็น Tools ในการจัดทำโปรแกรม

4.1.4 ทดสอบระบบงาน (Testing)

ทำการทดสอบระบบงานที่ได้พัฒนาขึ้น โดยใช้วิธี Unit Test และ System Test

สำหรับระบบงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำเป็นต้องกำหนดคุณสมบัติของระบบงาน และแนวทางในการที่จะนำเครื่องมือต่างๆ มาใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับวิธีการออกแบบ และแนวความคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบ เพื่อที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาระบบงาน จะกล่าวถึงคุณสมบัติของระบบ และรายละเอียดของระบบงาน ดังนี้

4.1.5 คุณสมบัติของระบบ

คุณสมบัติของระบบสารสนเทศ สำหรับระบบสารสนเทศสำหรับระบบงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการพัฒนา โดยใช้ Microsoft Access 97 ในการสร้างฐานข้อมูลแบบสัมพันธ์ (RDBMS) และใช้ Microsoft Visual Basic 6.0 ในการพัฒนาโปรแกรมการทำงาน โดยระบบมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- ระบบการติดต่อผู้ใช้ (User Interface)

มีระบบการทำงานในรูปแบบของ Graphic มี Help Key ต่างๆ รวมทั้งมี Warning และ Error Message ต่างๆเมื่อผู้ใช้งานไม่ถูกต้อง เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้งานได้ง่ายขึ้นและง่ายต่อความเข้าใจของผู้ใช้

- ความยืดหยุ่นของระบบงาน (Flexibility)

ผู้ใช้งานสามารถเลือกรูปแบบของรายงานได้ว่าจะให้มีการแสดงผลทางหน้าจอหรือในรูปของรายงาน และผู้ใช้งานสามารถสอบถามข้อมูลที่จำเป็นต่อการใช้งานได้ทั้งในแบบ Interactive และ ในแบบ Ad Hoc Query มีระบบการสืบค้นข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ได้ตามต้องการ เพื่อสนองตอบผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการข้อมูล เร่งด่วน นอกเหนือจากรายงานประจำ

- ความเป็นหน่วยเดียวกันของข้อมูลและระบบงาน (Integrated System)

มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ภายในระบบไว้ได้ฐานข้อมูลเดียวกัน โดยมีระบบจัดการฐานข้อมูลเป็นเครื่องมือในการจัดการงานต่างๆ ซึ่ง Integrated System เป็นการเชื่อมโยง ข้อมูลของระบบต่างๆเข้าด้วยกันอย่างสมบูรณ์ ทำให้ผู้ใช้งานสามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้ โดยข้อมูลส่วนที่ใช้งานร่วมกันถูกนำเข้าระบบเพียงครั้งเดียว จึงทำให้ข้อมูลตรงกันตลอดเวลา

- ระบบสนับสนุนผู้ใช้หลายคน (Multi User)

ผู้ใช้งานสามารถเรียกใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลเดียวกันได้ในเวลาเดียวกันมากกว่า 1 คน ในแบบ Shared Data และผู้ใช้งานสามารถทำงานได้พร้อมๆ กันในเวลาเดียวกัน

- ระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Security)

มีระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล โดยการกำหนด User Identification และ Password ให้กับผู้ใช้แต่ละคนก่อนการเข้าสู่ระบบงาน ซึ่งจะกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ใช้ โดยมีการให้สิทธิการทำงานและการเข้าสู่ระบบงานที่ต่างกัน เพื่อให้เฉพาะผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ที่จะสามารถเรียกใช้ข้อมูลได้

- ระบบการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Validation)

มีระบบที่สามารถตรวจสอบการนำข้อมูลเข้าและเตือนให้ผู้ใช้ทราบถึงความผิดพลาดของการนำข้อมูลเข้า โดยไม่ยินยอมให้ข้อมูลที่ผิดพลาดผ่านเข้ามาสู่ระบบ เพื่อให้การนำข้อมูลเข้ามีประสิทธิภาพมากขึ้นและลดความผิดพลาดของข้อมูล

- การคำนวณโดยอัตโนมัติ (Auto Calculation)

ในกรณีที่ต้องคำนวณข้อมูล เมื่อนำข้อมูลเข้าครบถ้วนแล้ว ระบบจะทำการคำนวณให้โดยอัตโนมัติ รวมทั้งการปรับปรุงยอดคงเหลือในแฟ้มข้อมูลต่างๆ

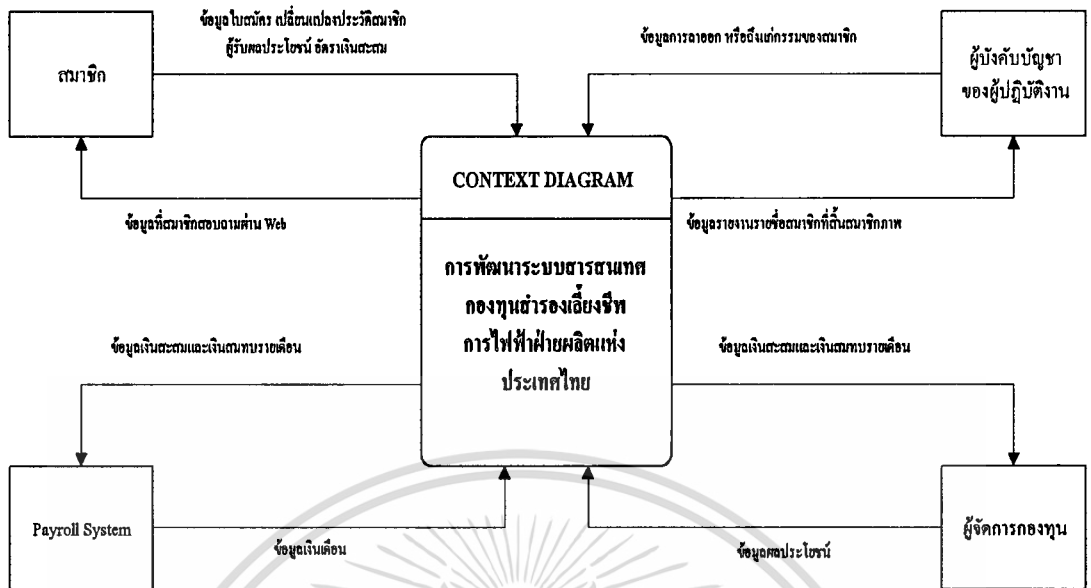
- มีระบบบำรุงรักษาไฟล์ข้อมูล (File Maintenance)

ระบบงานจะมีการควบคุมดูแลข้อมูลโดยการบำรุงรักษา และปรับปรุงแฟ้มข้อมูลจะต้องดำเนินการโดยผู้ที่มีอำนาจที่จัดการกับข้อมูลที่ปรับปรุงใหม่ และจะต้องดำเนินการได้ข้อมูลที่ถูกต้อง

4.1.6 ระบบงานและผังการไหลของข้อมูล

ระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่ทำการพัฒนาขึ้นเป็นระบบงานที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานต่างๆภายในองค์กรและพนักงาน ดังรูปที่ 4.1.1

ในส่วนการทำงานของระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถอธิบายได้ด้วยแผนภาพการไหลของข้อมูล ดังรูปที่ 4.1.2 แสดงให้เห็นถึงการทำงานของระบบ ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย รวมทั้งหมด 5 ระบบ ได้แก่

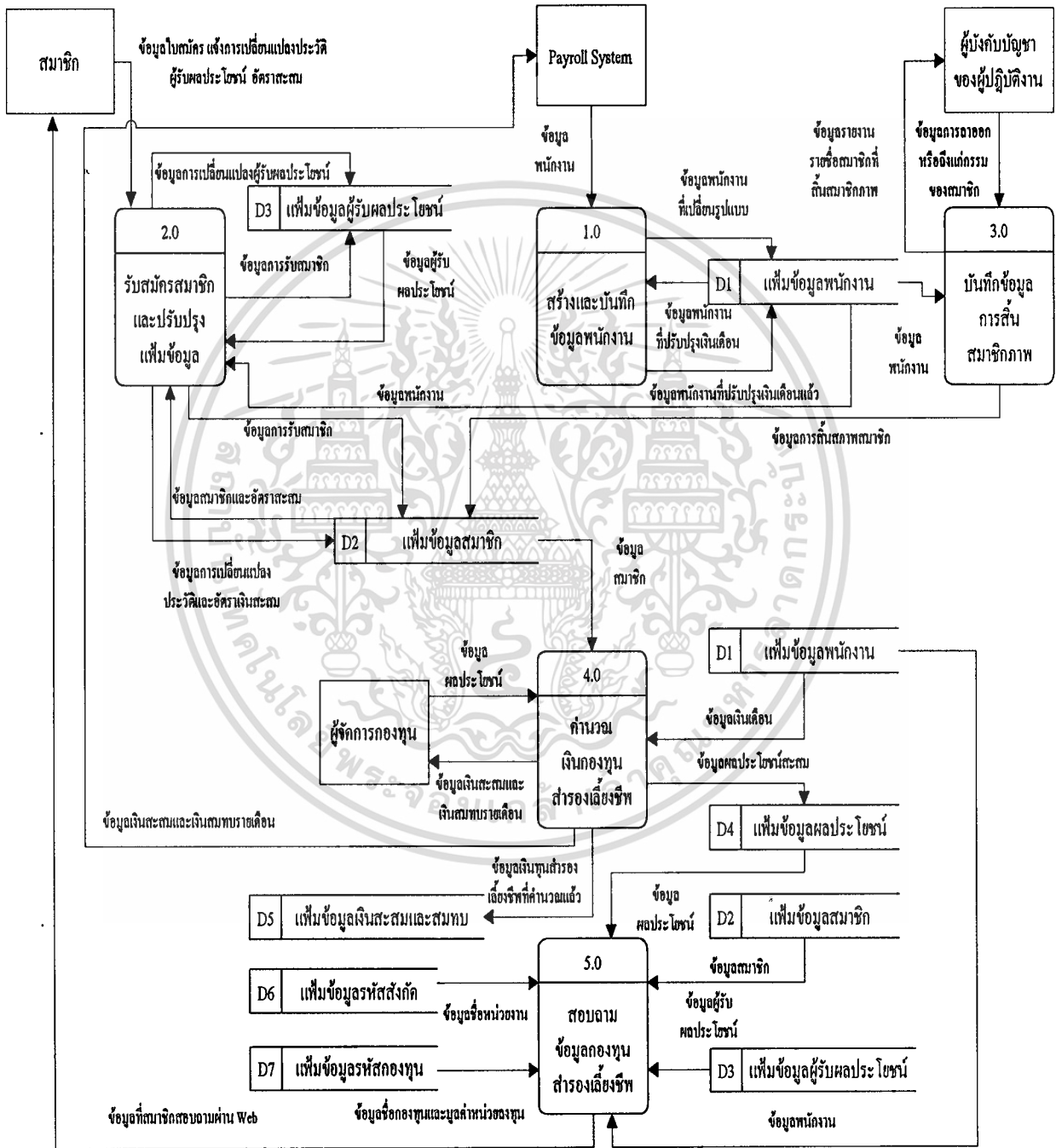


รูปที่ 4.1.1 Context Diagram ของระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ.

1. ระบบการสร้างและบันทึกข้อมูลพนักงาน เป็นการสร้างตารางข้อมูลพนักงานโดยการแปลงข้อมูลพนักงานที่อยู่ในรูปแบบ Text File จากระบบเมนเฟรมให้อยู่ในรูปแบบ .mdb ใน Access 97 และทำการปรับปรุงข้อมูลเงินเดือนพนักงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง
2. ระบบรับสมัครสมาชิกและปรับปรุงเพิ่มข้อมูล เป็นการจัดทำระบบฐานข้อมูลสมาชิก ข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิก เมื่อมีการรับสมัครใหม่ และทำการปรับปรุงเพิ่มข้อมูล เมื่อได้รับแบบฟอร์มขอเปลี่ยนแปลงประวัติสมาชิก ผู้รับผลประโยชน์ หรืออัตราการจ่ายเงินสะสมจากสมาชิก
3. ระบบบันทึกข้อมูลการสิ้นสมาชิกภาพ เป็นการปรับปรุงเพิ่มข้อมูลสมาชิกให้ถูกต้องเมื่อสมาชิกลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. ระบบคำนวณเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นระบบที่คำนวณเงินสะสมที่หักจากเงินเดือนสมาชิกและคำนวณเงินสมทบที่ กฟผ.จ่ายให้ในแต่ละเดือน พร้อมทั้งส่งข้อมูลจำนวนเงินสะสมของสมาชิกให้แก่ กองบัญชีรายได้ เพื่อหักเงินจากเงินเดือนพนักงานที่เป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พร้อมทั้งนำส่งข้อมูลเงินสะสมและเงินสมทบรายเดือนให้แก่ผู้จัดการกองทุน และในแต่ละเดือนจะทำการปรับปรุงข้อมูลผลประโยชน์ของสมาชิกแต่ละคน โดยนำข้อมูลผลประโยชน์ที่ได้รับแจ้งจากผู้จัดการกองทุนมาปรับปรุงในเพิ่มข้อมูลในระบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ระบบสอบถามข้อมูลสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นระบบที่อำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิก สามารถสอบถามข้อมูลของสมาชิก ผ่านทาง Web Site ภายในหน่วยงาน

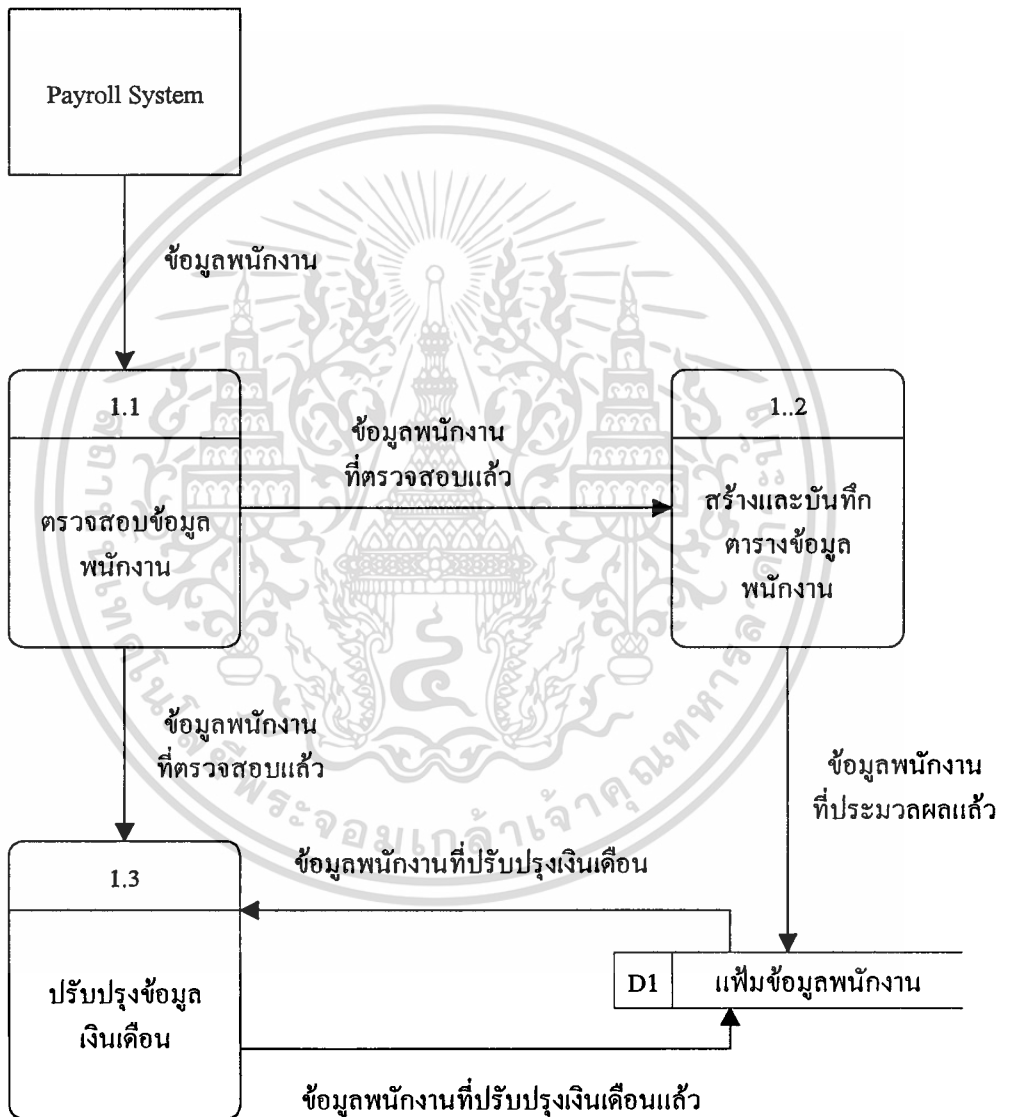


รูปที่ 4.1.2 Data Flow Diagram Level 1 ของระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อให้สามารถเข้าใจการทำงานของระบบได้ดียิ่งขึ้น จะแสดงแผนภาพการไหลของข้อมูลในระดับที่ 2 ของระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังต่อไปนี้

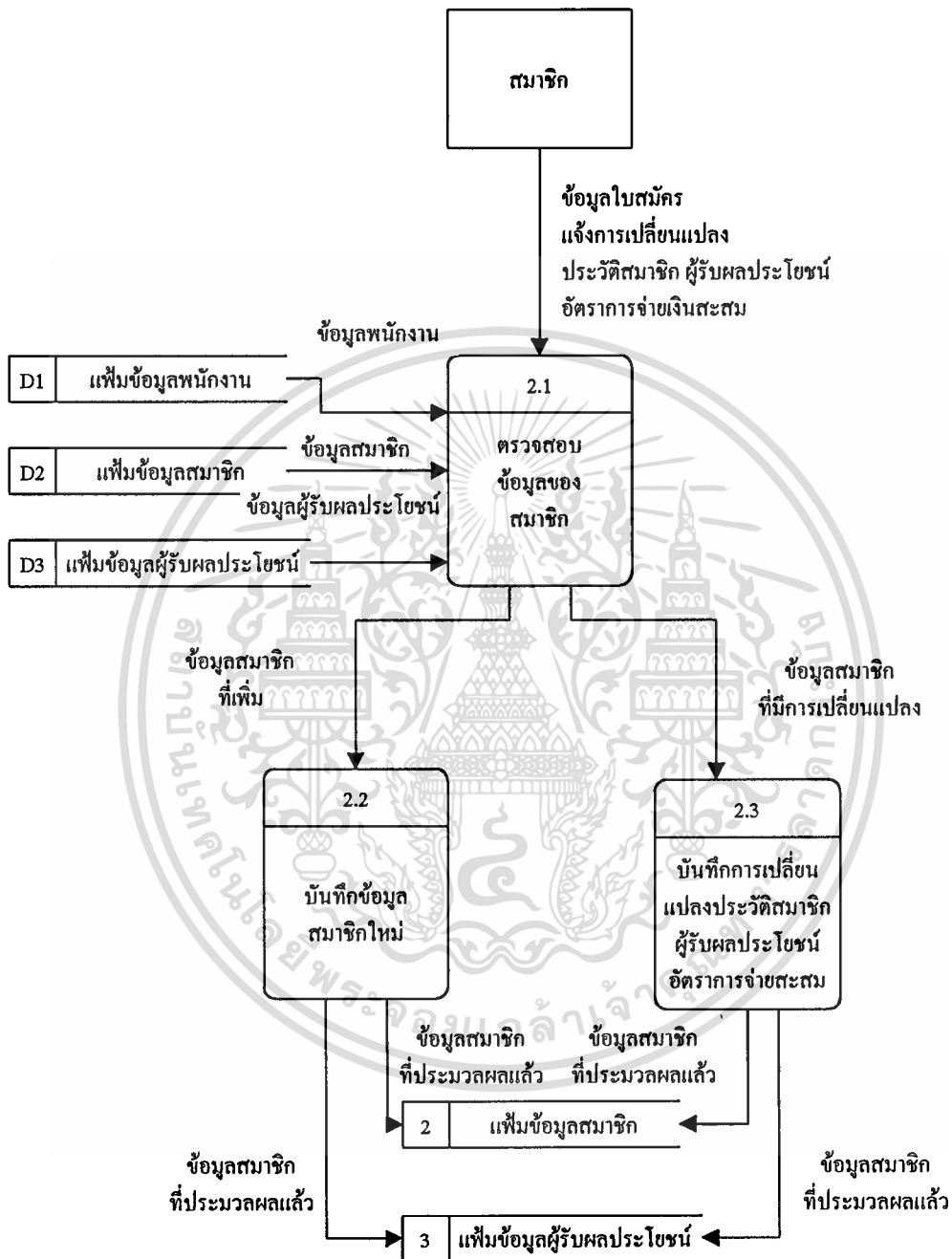
4.1.7 การสร้างและบันทึกข้อมูลพนักงาน



รูปที่ 4.1.3 Data Flow Diagram ของระบบการสร้างและบันทึกข้อมูลพนักงาน

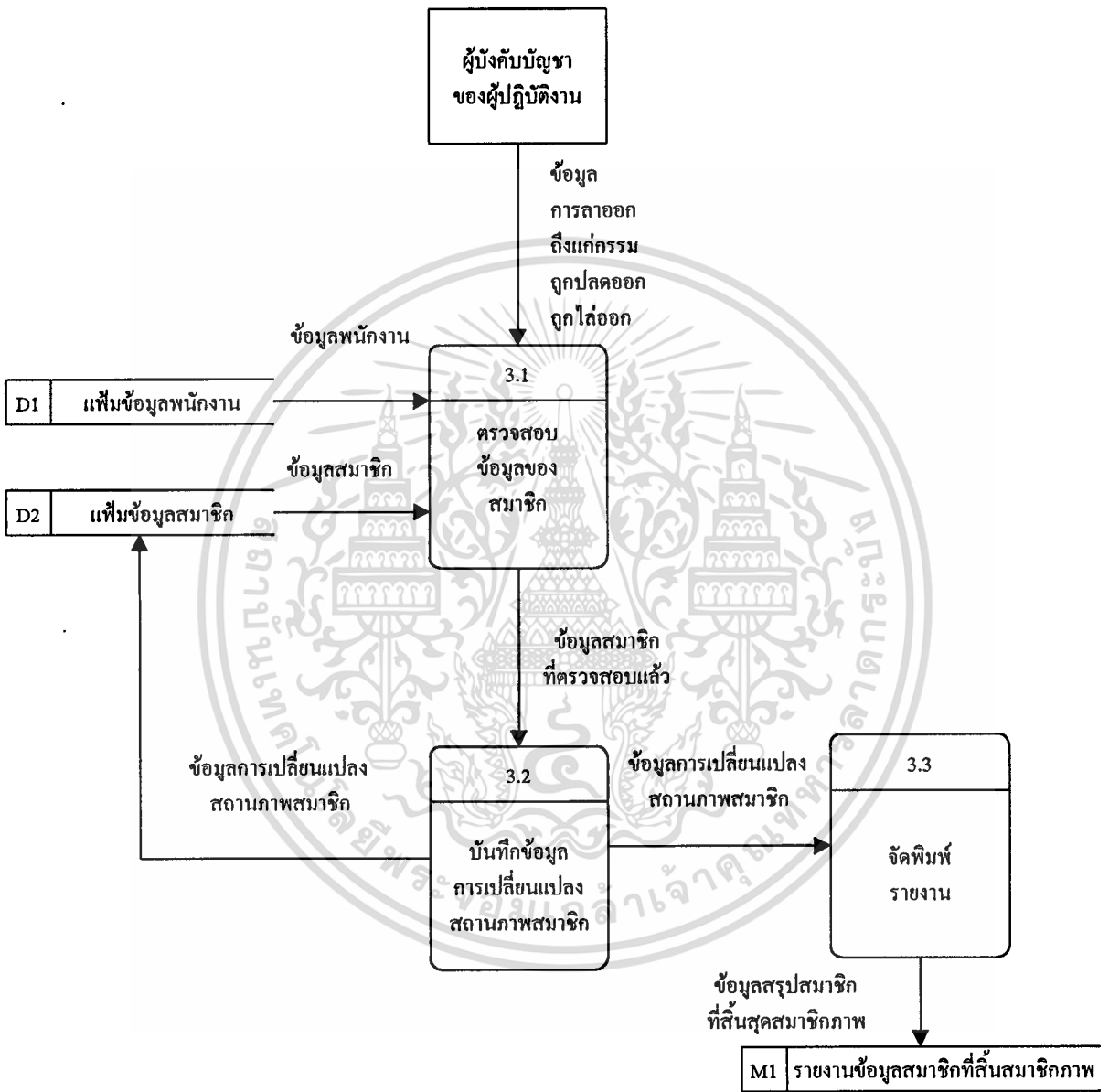
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.8 การรับสมัครสมาชิกและปรับปรุงเพิ่มข้อมูลสมาชิก



รูปที่ 4.1.4 Data Flow Diagram ของระบบการรับสมัครสมาชิกและปรับปรุงเพิ่มข้อมูล

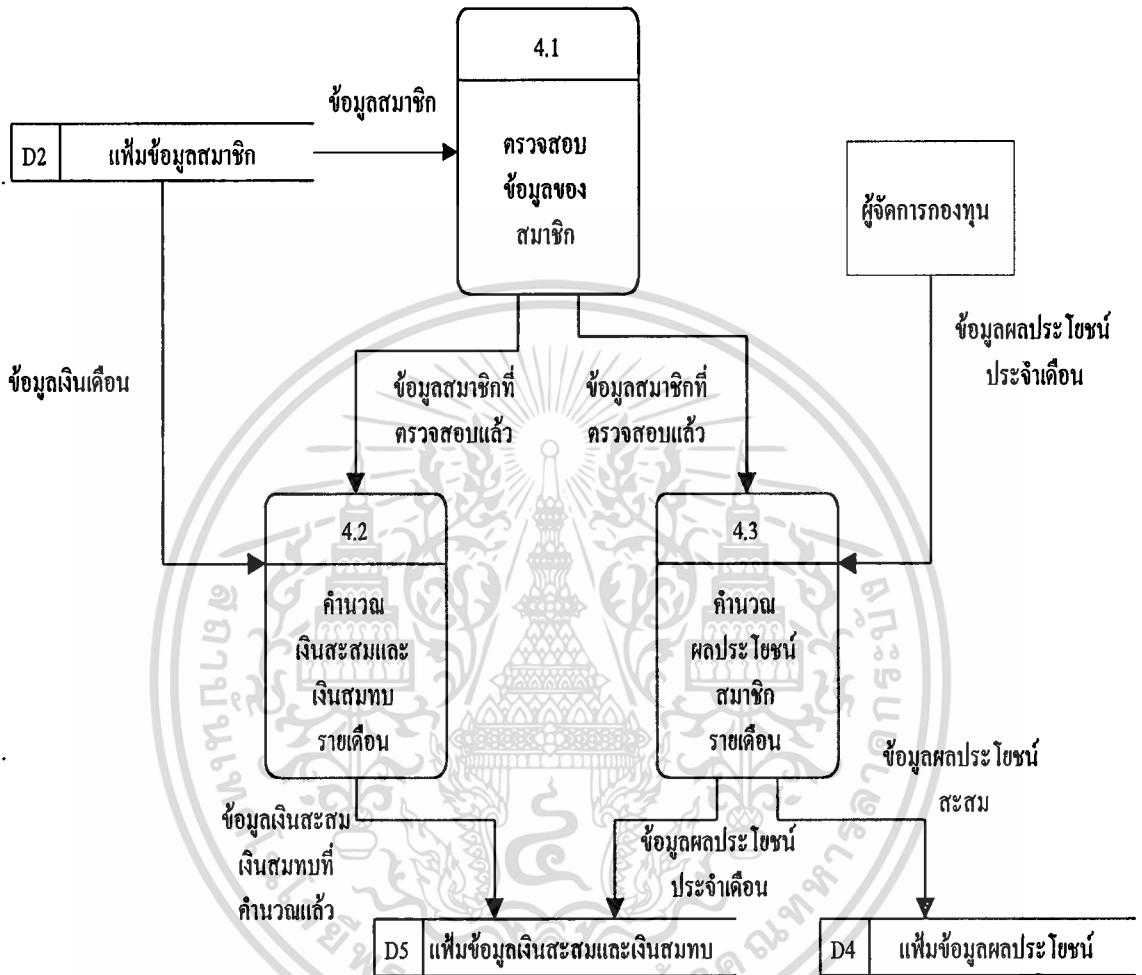
4.1.9 การบันทึกข้อมูลการสิ้นสมาชิกภาพ



รูปที่ 4.1.5 Data Flow Diagram ของระบบการบันทึกข้อมูลการสิ้นสมาชิกภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.10 การคำนวณเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



รูปที่ 4.1.6 Data Flow Diagram ของระบบการคำนวณเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4.2 การออกแบบฐานข้อมูล

จากการออกแบบระบบแสดงให้เห็นถึงความต้องการของระบบใหม่ กระแสการไหลของข้อมูล และการทำงานของระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยจัดการฐานข้อมูลผ่านโปรแกรม Database Management System (DBMS) ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการติดต่อระหว่างผู้ใช้กับฐานข้อมูล ในลักษณะฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ (Relational Database) ดังนี้

4.2.1 ข้อมูลที่จัดเก็บในระบบ

จากการพัฒนาระบบใหม่ สามารถกำหนดข้อมูลที่จะจัดเก็บในฐานข้อมูล ได้ดังนี้

- พนักงาน เก็บข้อมูลและรายละเอียดของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด
- สมาชิก เก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกกองทุน
- ผู้รับผลประโยชน์ เก็บข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- เงินสะสมและเงินสมทบ เก็บข้อมูลเงินสะสม เงินสมทบที่นำส่งผู้จัดการกองทุน และผลประโยชน์ของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในแต่ละเดือน
- ผลประโยชน์ เป็นเพิ่มข้อมูลที่ได้รับจากผู้จัดการกองทุนในแต่ละเดือน เก็บข้อมูลยอดยกมาของเงินโอนจากเงินสงเคราะห์ เงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ และยอดนำชำระระหว่างปีของเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ ที่สะสมถึงปัจจุบัน
- รหัสสังกัด เก็บชื่อย่อและชื่อเต็มของหน่วยงานภายใน กฟผ. ทั้งหมด
- สถานภาพสมาชิก เก็บข้อมูลสถานภาพสมาชิกว่าเป็นสมาชิกกองทุนหรือไม่และหากไม่เป็นมีสถานะการลาออกจากการเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างไร
- สถานะการจ่ายเงินสมาชิก เก็บข้อมูลเงื่อนไขการจ่ายเงินให้แก่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- รหัสกองทุน เก็บรหัสกองทุน ชื่อกองทุน เลขทะเบียนกองทุน และมูลค่าต่อหน่วยลงทุน

4.2.2 Business Rules

เพื่อให้ระบบงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงกำหนด Business Rules ขององค์กร ดังนี้

1.

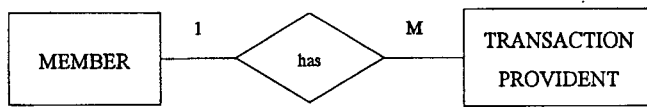


ความสัมพันธ์ : One-to-One

ความหมาย : ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกกองทุนฯก็ได้ ในขณะที่สมาชิกกองทุนฯจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.



ความสัมพันธ์ : One-to-Many

ความหมาย : สมาชิกกองทุนฯแต่ละคนมีเงินสะสมและเงินสมทบรายเดือน ขณะที่เงินสะสมและเงินสมทบรายเดือนเป็นของสมาชิกคนใดคนหนึ่ง

3.



ความสัมพันธ์ : One-to-Many

ความหมาย : สมาชิกกองทุนฯ แต่ละคนจะได้รับผลประโยชน์สะสมในแต่ละปี ขณะที่ผลประโยชน์สะสมเป็นของสมาชิกคนใดคนหนึ่ง

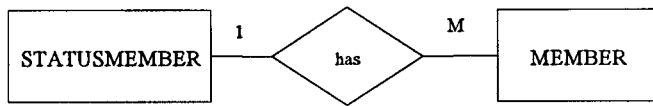
4.



ความสัมพันธ์ : One-to-Many

ความหมาย : สมาชิกกองทุนฯแต่ละคนสามารถมีผู้รับผลประโยชน์ได้หลายคน ขณะที่ผู้รับผลประโยชน์แต่ละคนเป็นผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิกกองทุนฯ คนใดคนหนึ่ง

5.



ความสัมพันธ์ : One-to-Many

ความหมาย : สมาชิกกองทุนที่มีสถานภาพการเป็นสมาชิกเพียงสถานภาพเดียว ขณะที่แต่ละสถานภาพการเป็นสมาชิกมีสมาชิกกองทุนได้หลายคน

6.



ความสัมพันธ์ : One-to-Many

ความหมาย : สถานภาพการเป็นสมาชิกอาจมีหรือไม่มีสถานะการจ่ายเงินก็ได้ แต่ละเงื่อนไขการจ่ายเงินขึ้นอยู่กับสถานภาพการเป็นสมาชิก

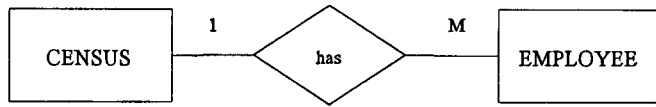
7.



ความสัมพันธ์ : One-to-Many

ความหมาย : ผลประโยชน์ของสมาชิกคือผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารจัดการของกองทุน

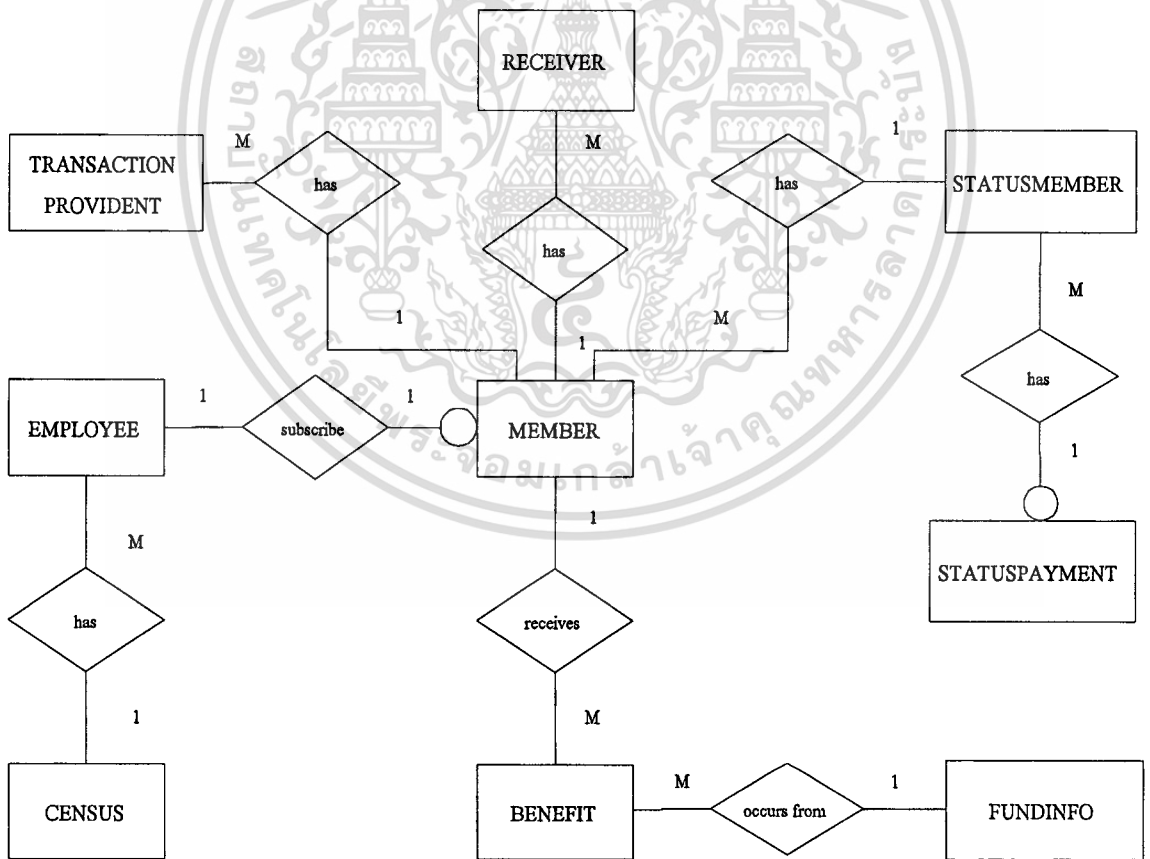
8.



ความสัมพันธ์ : One-to-Many

ความหมาย : ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีสังกัดเพียงสังกัดเดียว ขณะที่แต่ละสังกัดสามารถมีผู้ปฏิบัติงานได้หลายคน

จากการกำหนด Business Rules ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของ Entities ทั้งหมดของฐานข้อมูลของระบบแล้ว สามารถนำมาแสดงเป็นความสัมพันธ์ในภาพรวมได้ดังนี้



รูปที่ 4.2.1 E-R Diagram ของระบบฐานข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.3 โครงสร้างทางกายภาพของฐานข้อมูล

รายละเอียดของฐานข้อมูลที่ได้ออกแบบโครงสร้าง เพื่อจะนำไปใช้กับโปรแกรม DBMS มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.2.1 Employee (พนักงาน)

Attribute Name	Key	Null?	Type	Description
Emp_Code	PK	not null	Text(6)	รหัสพนักงาน
Emp_Title			Text(10)	ตำแหน่งหน้าที่
Emp_Fname			Text(30)	ชื่อ
Emp_Lname			Text(30)	นามสกุล
Emp_Type			Text(1)	ประเภทพนักงาน
Cen_Div			Text(3)	รหัสฝ่าย
Cen_Dep			Text(2)	รหัสกอง
Cen_Sec			Text(2)	รหัสแผนก
Emp_Salary			Number (Single)	เงินเดือนปัจจุบัน
Emp_Loc			Text(3)	ส่วนรับเงิน
Emp_Tel			Text(15)	โทรศัพท์ภายใน
Emp_Birth			Date/Time	วันเกิด
Emp_IDcard			Text(13)	เลขที่บัตรประชาชน
Emp_IDtax			Text(10)	เลขประจำตัวผู้เสียภาษี
Emp_HomeNo			Text(20)	บ้านเลขที่
Emp_Road			Text(30)	ถนน
Emp_Zone1			Text(50)	แขวง
Emp_Zone2			Text(50)	เขต
Emp_Province			Text(30)	จังหวัด
Emp_Zip			Text(5)	รหัสไปรษณีย์
Emp_HomeTel			Text(20)	เบอร์โทรศัพท์บ้าน
Emp_Hire			Date/Time	วันเริ่มงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2.1 (ต่อ) Employee (พนักงาน)

Attribute Name	Key	Null?	Type	Description
Emp_Startwork			Date/Time	วันบรรจุ
Emp_Endwork			Date/Time	วันสิ้นสุดภาพ
Emp_Status			Boolean	สถานะการเป็นพนักงาน

ตารางที่ 4.2.2 Member (สมาชิก)

Attribute Name	Key	Null?	Type	Description
Emp_Code	PK	not null	Text(10)	รหัสพนักงาน
Mem_Code			Number(Integer)	รหัสสมาชิกกองทุน
Mem_StartDate			Date/Time(8)	วันเข้าเป็นสมาชิกกองทุน
Mem_EgatRate			Number (Single)	อัตราเงินสมทบ
Mem_EmpRate			Number (Single)	อัตราเงินสะสม
StaM_Status			Text(2)	สถานะการออกจากกองทุน
Mem_IssueDate			Date/Time(8)	วันที่ออกจากกองทุน
Mem_Password			Text(6)	รหัสผ่าน

ตารางที่ 4.2.3 Receiver (ผู้รับผลประโยชน์)

Attribute Name	Key	Null?	Type	Description
Emp_Code	PK	not null	Text(10)	รหัสพนักงาน
Rec_LineNo	PK	not null	Text(2)	ลำดับที่
Rec_Title			Text(10)	คำนำหน้า
Rec_Name			Text(50)	ชื่อ-นามสกุล
Rec_HomeNo			Text(20)	บ้านเลขที่
Rec_Road			Text(30)	ถนน
Rec_Zone1			Text(30)	แขวง
Rec_Zone2			Text(30)	เขต
Rec_Province			Text(30)	จังหวัด
Rec_Zip			Text(6)	รหัสไปรษณีย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2.3 (ต่อ) Receiver (ผู้รับผลประโยชน์)

Attribute Name	Key	Null?	Type	Description
Rec_HomeTel			Text(30)	เบอร์โทรศัพท์
Rec_Rate			Number (Single)	อัตราผลประโยชน์

ตารางที่ 4.2.4 TransactionProvident (เงินสะสมและเงินสมทบ)

Attribute Name	Key	Null?	Type	Description
Tra_Date	PK	not null	Date/time	วัน เดือน ปี
Emp_Code	PK	not null	Text(6)	รหัสพนักงาน
Tra_Salary			Number (Single)	เงินเดือน
Tra_EgatRate			Number (Single)	อัตราเงินสมทบ
Tra_EmpRate			Number (Single)	อัตราเงินสะสม
Tra_EgatAmount			Number (Single)	เงินสมทบรายเดือน
Tra_EmpAmount			Number (Single)	เงินสะสมรายเดือน
Tra_EgatErnYear			Number (Double)	ผลประโยชน์เงินสมทบรายเดือน
Tra_EmpErnYear			Number (Double)	ผลประโยชน์เงินสะสมรายเดือน

ตารางที่ 4.2.5 Benefit (ผลประโยชน์)

Attribute Name	Key	Null?	Type	Description
Ben_Year			Text(4)	ปี
Emp_Code	PK	not null	Text(6)	รหัสพนักงาน
Fund_Code	PK	not null	Number(Integer)	รหัสกองทุน
Ben_CompanyCode	PK	not null	Number(Integer)	รหัสบริษัท
Ben_EmpCon1Jan			Number(Double)	เงินสะสมยกมา 1 ม.ค.
Ben_EmpErn1Jan			Number(Double)	ผลประโยชน์เงินสะสมยกมา 1 ม.ค.
Ben_EgatCon1Jan			Number(Double)	เงินสมทบยกมา 1 ม.ค.
Ben_EgatErn1Jan			Number(Double)	ผลประโยชน์เงินสมทบยกมา 1 ม.ค.
Ben_EmpConYear			Number(Double)	เงินสะสมระหว่างปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2.5 (ต่อ) Benefit (ผลประโยชน์)

Attribute Name	Key	Null?	Type	Description
Ben_EmpErnYear			Number(Double)	ผลประโยชน์เงินสะสมระหว่างปี
Ben_EgatConYear			Number(Double)	เงินสมทบระหว่างปี
Ben_EgatErnYear			Number(Double)	ผลประโยชน์เงินสมทบระหว่างปี
Ben_TrnCon1Jan			Number(Double)	เงินโอนจากกองทุนเก่ายกมา 1 ม.ค.
Ben_TrnErn1Jan			Number(Double)	ผลประโยชน์ของเงินโอนจากกองทุนเก่ายกมา 1 ม.ค.
Ben_TrnErnYear			Number(Double)	ผลประโยชน์ของเงินโอนจากกองทุนเก่าระหว่างปี
Ben_SumEmpCon			Number(Double)	รวมเงินสะสม
Ben_SumEmpErn			Number(Double)	รวมผลประโยชน์เงินสะสม
Ben_SumEgatCon			Number(Double)	รวมเงินสมทบ
Ben_SumEgatErn			Number(Double)	รวมผลประโยชน์เงินสมทบ

ตารางที่ 4.2.6 Census (รหัสสังกัด)

Attribute Name	Key	Null?	Type	Description
Cen_Div	PK	not null	Text(3)	รหัสฝ่าย
Cen_Dep	PK	not null	Text(2)	รหัสกอง
Cen_Sec	PK	not null	Text(2)	รหัสแผนก
Cen_FullName			Text(102)	ชื่อเต็มของหน่วยงาน
Cen_ShortName			Text(8)	ชื่อย่อของหน่วยงาน

ตารางที่ 4.2.7 StatusMember (สถานภาพสมาชิก)

Attribute Name	Key	Null?	Type	Description
StaM_Status	PK	not null	Text(2)	รหัสสถานภาพสมาชิก
StaM_Desc			Text(40)	สถานะการออกจากกองทุน
StaP_Status			Text(1)	รหัสสถานะการจ่ายเงินแก่สมาชิก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

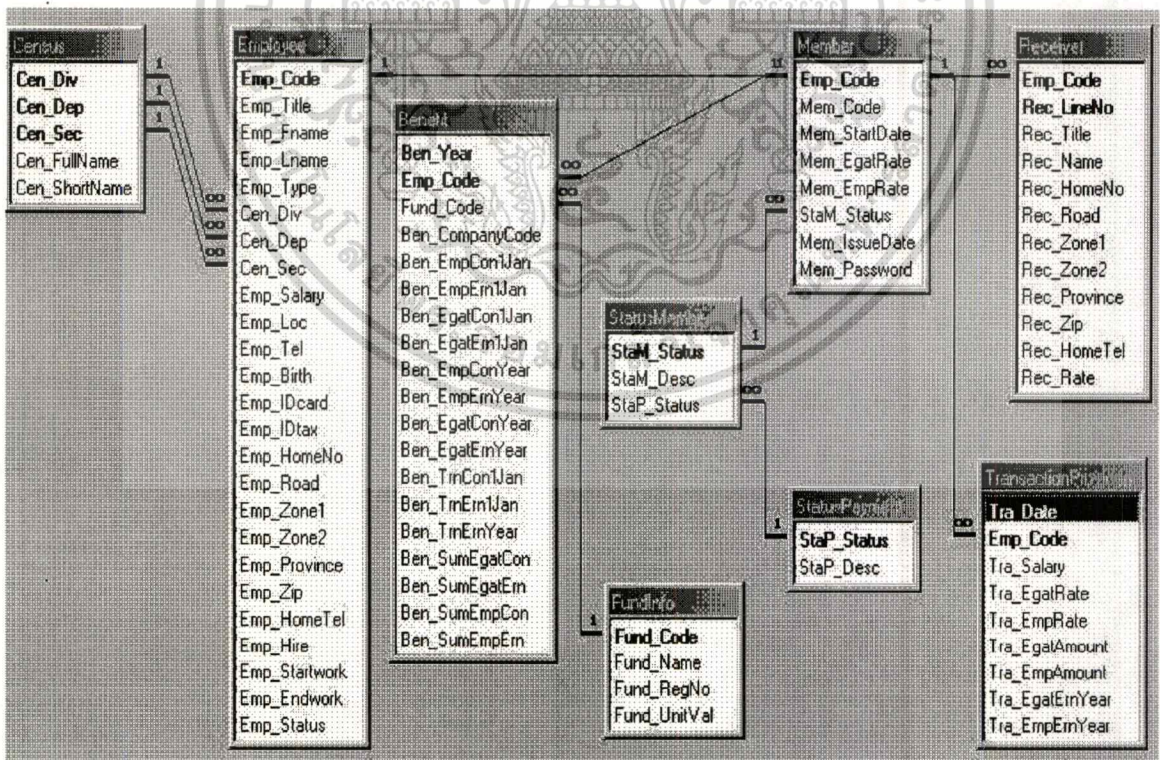
ตารางที่ 4.2.8 StatusPayment (สถานะการจ่ายเงินสมาชิก)

Attribute Name	Key	Null?	Type	Description
StaP_Status	PK	not null	Text(1)	รหัสสถานะการจ่ายเงินแก่สมาชิก
StaP_Desc			Text(70)	เงื่อนไขการจ่ายเงิน

ตารางที่ 4.2.9 Fund_Inf (รหัสกองทุน)

Attribute Name	Key	Null?	Type	Description
Fund_Code	PK	not null	Number(Integer)	รหัสกองทุน
Fund_Name			Text(80)	ชื่อกองทุน
Fund_RegNo			Text(10)	วันจดทะเบียนกองทุน
Fund_UnitVal			Number(Single)	มูลค่าหน่วยลงทุนต่อหน่วย

4.2.4 Relational Schema



รูปที่ 4.2.2 Relational Schema

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

การใช้งานโปรแกรม

5.1 โปรแกรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ.

โปรแกรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. เป็นโปรแกรมซึ่งถูกออกแบบ และพัฒนา เพื่อวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาลดภาระการประมวลผลบนเครื่องเมนเฟรม และจัดทำระบบให้สามารถประมวลผลในลักษณะออนไลน์ได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนการเพิ่มการสืบค้น การปรับปรุงข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การใช้โปรแกรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. จะช่วยให้สามารถบริหารข้อมูลของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารใช้ในการวางแผน ควบคุม และตัดสินใจในการบริหารกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากความสารถในการทำงานของโปรแกรม ดังนี้

1. จัดเก็บฐานข้อมูลของสมาชิกกองทุน ทั้งในส่วนของสมาชิก ผู้รับผลประโยชน์ เงินสะสม เงินสมทบ ผลประโยชน์ และผู้รับผลประโยชน์ ทำให้ข้อมูลในระบบมีความถูกต้อง และสอดคล้องกัน
2. โปรแกรมสามารถที่จะตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับสมาชิกกองทุนได้ตลอดเวลา ทั้งในส่วนข้อมูลสถานภาพสมาชิก และข้อมูลเกี่ยวกับยอดเงินของสมาชิกในกองทุน
3. โปรแกรมสามารถสร้างรายงานที่มีประโยชน์ ในการบริหารจัดการข้อมูลของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

5.2 การทำงานของโปรแกรม

โปรแกรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. มีการทำงานแบ่งเป็น 6 ส่วนหลัก คือ

1. การปรับปรุงข้อมูลในตารางรหัสสังกัด (Census) และตารางสถานะการออกจากกองทุน (Member_Status) ซึ่งผู้ใช้สามารถเรียกดูข้อมูล พร้อมทั้งทำการแก้ไขปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง
2. การโอนข้อมูลพนักงาน (Employee) ที่มีรูปแบบเป็น Text file ใส้ในตารางพนักงาน (Employee) ที่มีรูปแบบเป็น .mdb file โดยสามารถเพิ่มข้อมูลพนักงานที่เข้าใหม่ หรือปรับปรุงเงินเดือนพนักงานเดิม

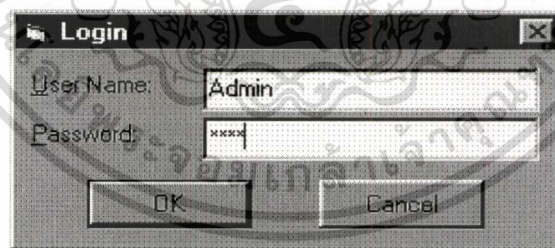
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การเพิ่มหรือลบข้อมูลในตารางสมาชิก และผู้รับผลประโยชน์ ในกรณีที่พนักงานสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน หรือสมาชิกกองทุนลาออก หรือได้รับแจ้งการเปลี่ยนแปลงผู้รับผลประโยชน์จากสมาชิก
4. การคำนวณเงินสะสม และเงินสมทบที่นำส่งผู้จัดการกองทุนในแต่ละเดือน และการคำนวณผลประโยชน์ที่สมาชิกได้รับในแต่ละเดือน
5. การจัดทำรายงาน เพื่อแสดงรายละเอียดต่างๆของสมาชิก ได้แก่ รายงานสรุยอดเงินประจำเดือนตามสังกัดหน่วยงาน รายงานสรุยอดเงินของสมาชิก รายงานการสิ้นสมาชิกภาพ รายงานผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิก
6. การสอบถามข้อมูลสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพผ่าน Web ของหน่วยงาน โดยสมาชิกสามารถสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลสมาชิก และผู้รับผลประโยชน์รายงานยอดเงิน และข้อมูลเปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนที่สมาชิกได้รับ

5.3 การใช้งานโปรแกรม

จากวัตถุประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมที่สามารถใช้งานได้ง่าย จึงได้ออกแบบเมนูของโปรแกรมตามลักษณะของการใช้และขั้นตอนการทำงาน ดังนี้

5.3.1 Login



รูปที่ 5.3.1 หน้าจอการ Login

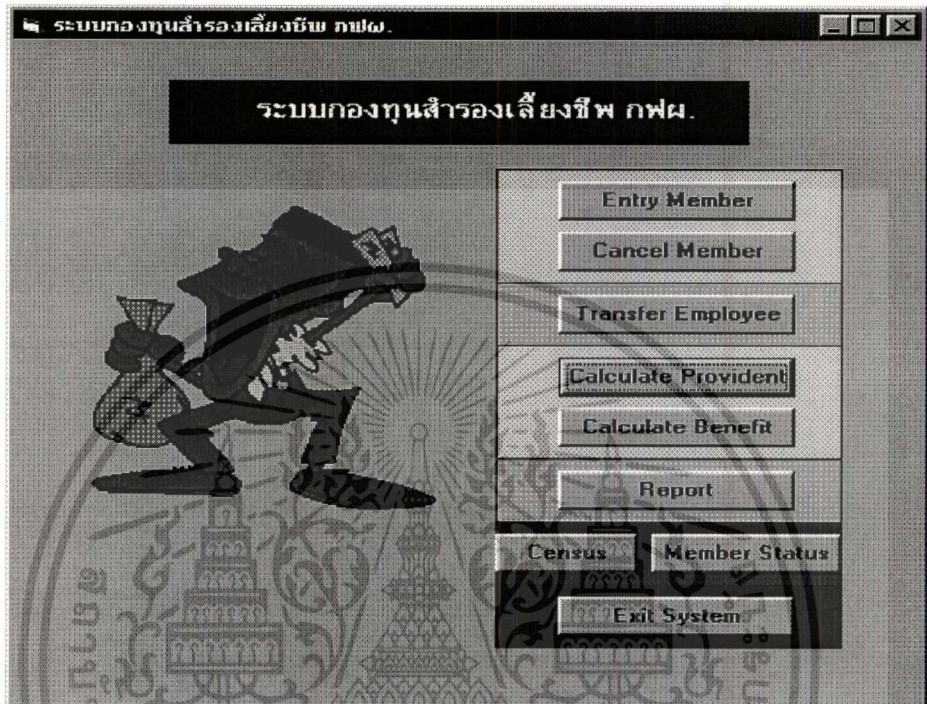
ขั้นตอนการเข้าสู่การใช้งานโปรแกรม เข้าสู่ระบบครั้งแรก จะพบกับหน้าจอดังรูป 5.3.1

1. ผู้ใช้งานจะต้องใส่ User Name และ Password แล้วกดคีย์ปุ่ม “OK” เพื่อเข้าสู่การใช้งานระบบ ในกรณีที่ User Name หรือ Password ไม่ถูกต้อง จะไม่สามารถเข้าใช้งานระบบได้
2. ในกรณีที่ไม่ต้องการเข้าสู่ระบบการใช้งานโปรแกรม ผู้ใช้สามารถที่จะกดปุ่ม “Cancel” เพื่อออกจากระบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.2 หน้าจอหลัก

เมื่อผู้ใช้ใส่ข้อมูลในการ Login ถูกต้องแล้ว จะเข้าสู่หน้าจอหลัก ดังรูป 5.3.2



รูปที่ 5.3.2 หน้าจอหลักของโปรแกรม

5.3.3 รหัสสังกัด (Census)

หน้าจอรายละเอียดรหัสสังกัด เป็นการแสดงข้อมูลของรหัสสังกัดของหน่วยงานต่างๆ ภายใน กฟผ. โดยจะแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับ รหัสสังกัดฝ่าย รหัสสังกัดกอง รหัสสังกัดแผนก ชื่อเต็มและชื่อย่อหน่วยงาน

ขั้นตอนการใช้งาน

1. กดปุ่ม **Census** ในหน้าจอหลัก โปรแกรมจะแสดงหน้าจอ ดังรูป 5.3.3
2. การค้นหาข้อมูล ผู้ใช้งานสามารถค้นหาโดยกดแถบเครื่องมือ Search ด้านล่าง โปรแกรมจะแสดงหน้าจอค้นหารหัสสังกัด ดังรูป 5.3.4 โดยผู้ใช้งานสามารถใส่หรือเลือกชื่อย่อสังกัดที่ต้องการค้นหา และเมื่อกดปุ่ม “Search” โปรแกรมจะแสดงรายละเอียดรหัสสังกัดตามชื่อย่อรหัสสังกัดนั้น

รูปที่ 5.3.3 หน้าจอรายละเอียดสรหัสสังัก

รูปที่ 5.3.4 หน้าจอค้นหาสรหัสสังัก

3. เมื่อผู้ใช้งานค้นหาสรหัสสังักที่ต้องการแล้ว ต้องการแก้ไขข้อมูลนั้น โดยการกดปุ่ม “Edit” ซึ่งจะเป็นการแก้ไขข้อมูลเดิม ในกรณีที่ไม่มีปุ่ม “Edit” โปรแกรมจะไม่ยอมให้มีการแก้ไขข้อมูล
4. การเพิ่มข้อมูล ผู้ใช้งานสามารถเพิ่มข้อมูลสรหัสสังักได้ โดยการกดปุ่ม “Add” ซึ่งจะ

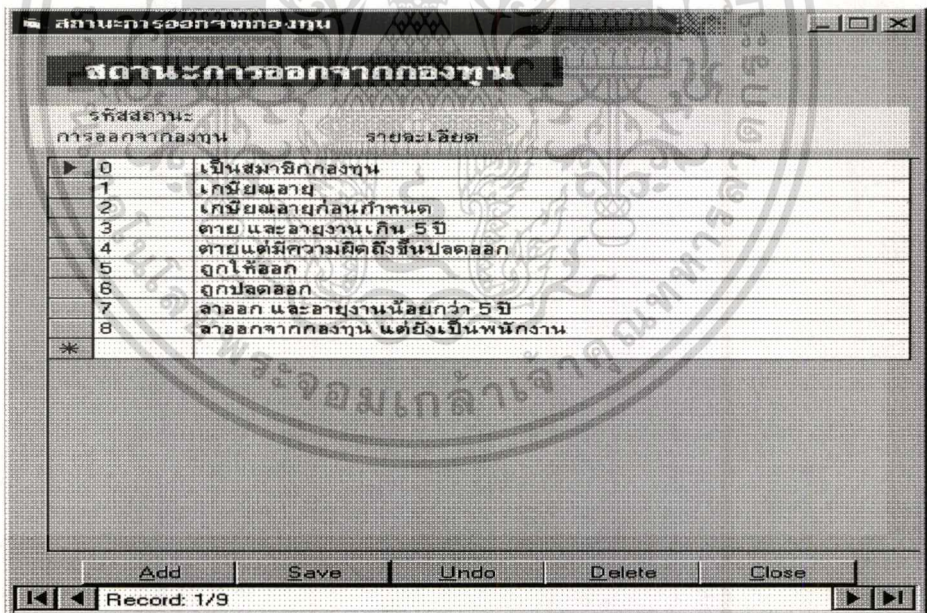
เป็นการสร้างข้อมูลใหม่เข้าสู่ฐานข้อมูลของระบบ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การลบข้อมูล ผู้ใช้งานสามารถลบข้อมูลรหัสสังกัดได้ โดยการกดปุ่ม “Delete” ซึ่งจะเป็นการลบข้อมูลออกจากฐานข้อมูลของระบบ โดยโปรแกรมจะแสดง Message Box เพื่อขอคำยืนยันความต้องการจากผู้ใช้งานก่อนที่จะทำการลบข้อมูล
6. การเพิ่มข้อมูล ผู้ใช้งานจะต้องกดปุ่ม “Save” เพื่อปรับปรุงข้อมูล หรือกดปุ่ม “Undo” ในกรณีที่ต้องการยกเลิกการปรับปรุงข้อมูล
7. การออกจากหน้าจอ สามารถทำได้โดยการกดปุ่ม “Close” โปรแกรมจะออกจากหน้าจอ เพื่อเข้าสู่หน้าจอหลักของโปรแกรม

5.3.4 สถานะการออกจากกองทุน (StatusMember)

หน้าจอสถานะการออกจากกองทุน แสดงข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการออกจากกองทุนของสมาชิก โดยแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับรหัสสถานะการออกจากกองทุน และคำอธิบายรายละเอียดของแต่ละรหัส



รูปที่ 5.3.5 หน้าจอสถานะการออกจากกองทุน

ขั้นตอนการใช้งาน

1. กดปุ่ม **Member Status** ในหน้าจอหลัก โปรแกรมจะแสดงหน้าจอ ดังรูป 5.3.5
2. การเพิ่มข้อมูล ผู้ใช้งานสามารถเพิ่มข้อมูลรหัสสังกัดได้ โดยการกดปุ่ม “Add”

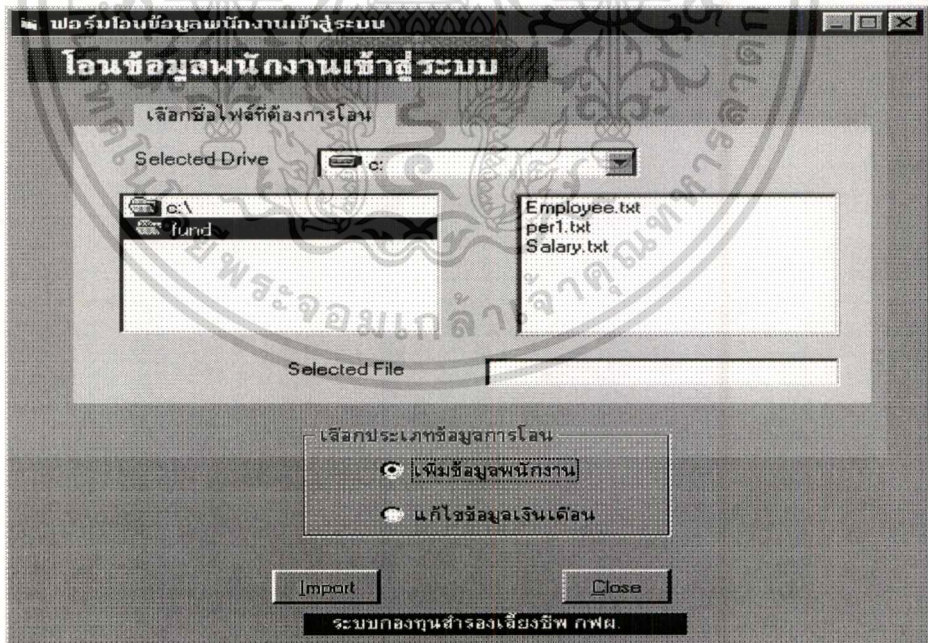
ซึ่งจะเป็นการสร้างข้อมูลใหม่เข้าสู่ฐานข้อมูลของระบบ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การลบข้อมูล ผู้ใช้งานสามารถลบข้อมูลรหัสสังกัดได้ โดยการกดปุ่ม “Delete” ซึ่งจะเป็นการลบข้อมูลออกจากฐานข้อมูลของระบบ โดยโปรแกรมจะแสดง Message Box เพื่อขอคำยืนยันความต้องการจากผู้ใช้งานก่อนที่จะทำการลบข้อมูล
4. การเพิ่มหรือลบข้อมูล ผู้ใช้จะต้องกดปุ่ม “Save” เพื่อปรับปรุงข้อมูล หรือกดปุ่ม “Undo” ในกรณีที่ต้องการยกเลิกการปรับปรุงข้อมูล
5. การออกจากหน้าจอ สามารถทำได้โดยการกดปุ่ม “Close” โปรแกรมจะออกจากหน้าจอ เพื่อเข้าสู่หน้าจอหลักของโปรแกรม

5.3.5 พนักงาน (Employee)

หน้าจอโอนข้อมูล Text file เข้าเพิ่มข้อมูลพนักงาน แสดงการโอนข้อมูลพนักงานที่อยู่ในรูปแบบ Text file ให้อยู่ในรูปแบบ .mdb โดยผู้ใช้สามารถระบุ Drive ที่เก็บ File.txt และเลือกประเภทข้อมูลที่ต้องการโอน ได้แก่ เพิ่มข้อมูลพนักงานกรณีที่มีพนักงานเข้าใหม่ หรือการแก้ไขข้อมูลเงินเดือน ในกรณีที่เงินเดือนของพนักงานมีการเปลี่ยนแปลง



รูปที่ 5.3.6 หน้าจอโอนข้อมูลพนักงานเข้าสู่ระบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนการใช้งาน

1. กดปุ่ม **Transfer Employee** ในหน้าจอหลัก โปรแกรมจะแสดงหน้าจอ ดังรูป 5.3.6
2. การโอนข้อมูลพนักงานที่อยู่ในรูปแบบ Text file ให้อยู่ในรูปแบบ .mdb โดยผู้ใช้งานสามารถระบุ Drive ที่เก็บ File.txt และเลือกประเภทข้อมูลที่ต้องการโอนว่าเป็นการเพิ่มข้อมูลพนักงาน หรือแก้ไขข้อมูลเงินเดือน แล้วกดปุ่ม Import เพื่อโอนข้อมูลไปยังตารางพนักงาน
3. การออกจากหน้าจอ สามารถทำได้โดยการกดปุ่ม “Close” โปรแกรมจะออกจากหน้าจอ เพื่อเข้าสู่หน้าหลักของโปรแกรม

5.3.6 รับสมัครสมาชิก (Member)

หน้าจอรับสมัครสมาชิกกองทุน แสดงข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลสมาชิกและผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิก สามารถเปลี่ยนแปลงข้อมูลของสมาชิกในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ อัตราเงินสะสม ผู้รับผลประโยชน์ หรือเพิ่มข้อมูลสมาชิกเมื่อพนักงานสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน

ฟอร์มสมาชิกกองทุน

สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กนผ.

รหัสพนักงาน: 508780 ชื่อ-นามสกุล: น.ส. วรวิภา สุวิรัตน์

สังกัด: ต.พหล., กทม., แขวง-ว. รหัสสมาชิก: 10

วันเริ่มงาน: 10 Jan 90 อัตราเงินสมทบ กนผ.: 0.09

วันบรรจุงาน: 01 Jan 91 อัตราเงินสะสมพนักงาน: 0.09

วันเข้าเป็นสมาชิก: 01 Jan 95

ผู้รับผลประโยชน์ Add Edit Save Undo Delete Search Close

Record: 8/8

ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กนผ.

รูปที่ 5.3.7 หน้าจอรับสมัครสมาชิก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนการใช้งาน

1. กดปุ่ม **Entry Member** ในหน้าจอหลัก โปรแกรมจะแสดงหน้าจอ ดังรูป 5.3.7
2. การค้นหาข้อมูล ผู้ใช้งานสามารถค้นหาโดยกดแถบเครื่องมือ Search ด้านล่าง โปรแกรมจะแสดงหน้าจอค้นหารหัสสังกัด ดังรูป 5.3.8 โดยผู้ใช้งานสามารถใส่หรือเลือกรหัสพนักงานที่ต้องการค้นหา และเมื่อกดปุ่ม “Search” โปรแกรมจะแสดงรายละเอียดข้อมูลสมาชิกตามรหัสพนักงานที่ต้องการค้นหา



รูปที่ 5.3.8 หน้าจอค้นหาสมาชิกจากรหัส

3. เมื่อผู้ใช้งานค้นหารายละเอียดข้อมูลของสมาชิกที่ต้องการแล้ว ต้องการแก้ไขข้อมูลนั้น โดยการกดปุ่ม “Edit” ซึ่งจะเป็นการแก้ไขข้อมูลเดิม ในกรณีที่ไม่มีกดปุ่ม “Edit” โปรแกรมจะไม่ยอมให้มีการแก้ไขข้อมูล
4. การเพิ่มข้อมูล ผู้ใช้งานสามารถเพิ่มข้อมูลสมาชิกใหม่ โดยการกดปุ่ม “Add” เมื่อใส่รหัสพนักงาน โปรแกรมจะแสดงข้อมูลของสมาชิก ในส่วนชื่อ-นามสกุล สังกัดวันเริ่มงาน วันบรรจุ ผู้ใช้งานไม่สามารถแก้ไขข้อมูลในส่วนนี้ได้และกำหนดรหัสสมาชิกกองทุนโดยอัตโนมัติ ซึ่งจะเป็นการสร้างข้อมูลใหม่เข้าสู่ฐานข้อมูลของระบบ
5. การลบข้อมูล ผู้ใช้งานสามารถลบข้อมูลสมาชิกได้ โดยการกดปุ่ม “Delete” ซึ่งจะเป็นการลบข้อมูลออกจากฐานข้อมูลของระบบ โดยโปรแกรมจะแสดง Message Box เพื่อขอคำยืนยันความต้องการจากผู้ใช้งานก่อนที่จะทำการลบข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. การเพิ่มข้อมูล ผู้ใช้จะต้องกดปุ่ม “Save” เพื่อทำการเพิ่มข้อมูล หรือกดปุ่ม “Undo” ในกรณีที่ต้องการยกเลิกการเพิ่มข้อมูล
7. การออกจากหน้าจอ สามารถทำได้โดยการกดปุ่ม “Close” โปรแกรมจะออกจากหน้าจอ เพื่อเข้าสู่หน้าหลักของโปรแกรม

5.3.7 ผู้รับผลประโยชน์ (Receiver)

หน้าจอผู้รับผลประโยชน์ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิก สามารถเปลี่ยนแปลงชื่อ ที่อยู่ของผู้รับผลประโยชน์ อัตราผลประโยชน์ หรือเพิ่มหรือลดจำนวนผู้รับผลประโยชน์

รูปที่ 5.3.9 หน้าจอผู้รับผลประโยชน์

ขั้นตอนการใช้งาน

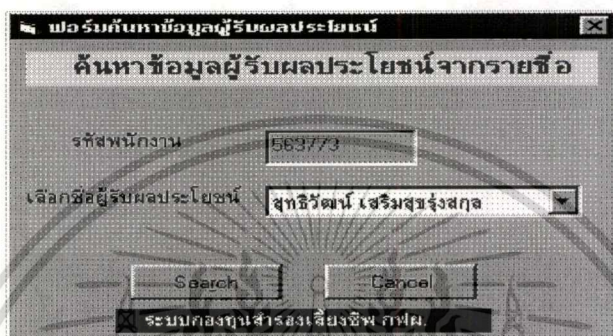
1. การเพิ่มหรือแก้ไขข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ ผู้ใช้งานสามารถเพิ่มหรือแก้ไขข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ โดยการกดปุ่ม “ผู้รับผลประโยชน์” บนหน้าจอรับสมัครสมาชิกรูปที่ 5.3.7 โปรแกรมจะแสดงหน้าจอ ดังรูป 5.3.9
2. การค้นหาข้อมูล ผู้ใช้งานสามารถค้นหาโดยกดแถบเครื่องมือ Search ด้านล่าง

โปรแกรมจะแสดงหน้าจอค้นหารายชื่อผู้รับผลประโยชน์ ดังรูป 5.3.10 โดยผู้ใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถเลือกรหัสพนักงานที่ต้องการค้นหา และเมื่อกดปุ่ม “Search” โปรแกรมจะแสดงรายละเอียดข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ที่ต้องการค้นหา

- เมื่อผู้ใช้งานค้นหารายละเอียดข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิก แล้วต้องการแก้ไขข้อมูลนั้น โดยการกดปุ่ม “Edit” ซึ่งจะเป็นการแก้ไขข้อมูลเดิม ในกรณีที่ไมกดปุ่ม “Edit” โปรแกรมจะไม่ยอมให้มีการแก้ไขข้อมูล



รูปที่ 5.3.10 หน้าจอค้นหาข้อมูลผู้รับผลประโยชน์จากรายชื่อ

- การเพิ่มข้อมูล ผู้ใช้งานสามารถเพิ่มข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ โดยการกดปุ่ม “Add” โปรแกรมจะแสดงรหัสสมาชิกที่ต้องการเพิ่มผู้รับผลประโยชน์โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะเป็นการสร้างข้อมูลใหม่เข้าสู่ฐานข้อมูลของระบบ
- การลบข้อมูล ผู้ใช้งานสามารถลบข้อมูลสมาชิกได้ โดยการกดปุ่ม “Delete” ซึ่งจะเป็นการลบข้อมูลออกจากฐานข้อมูลของระบบ โดยโปรแกรมจะแสดง Message Box เพื่อขอคำยืนยันข้อความต้องการจากผู้ใช้งานก่อนที่จะทำการลบข้อมูล
- การเพิ่ม หรือการปรับปรุงข้อมูล ผู้ใช้จะต้องกดปุ่ม “Save” เพื่อปรับปรุงข้อมูล หรือกดปุ่ม “Undo” ในกรณีที่ต้องการยกเลิกการปรับปรุงข้อมูล
- การออกจากหน้าจอ สามารถทำได้โดยการกดปุ่ม “Close” โปรแกรมจะออกจากหน้าจอ เพื่อกลับไปยังหน้าจอรับสมัครสมาชิก

5.3.8 บันทึกการสิ้นสมาชิกภาพ

หน้าจอการสิ้นสภาพสมาชิกกองทุน แสดงข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลสมาชิก ผู้รับผลประโยชน์ วันที่ออกจากสมาชิกกองทุน สถานะการจ่ายเงิน และสถานะการออกจากกองทุนของสมาชิก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนการใช้งาน

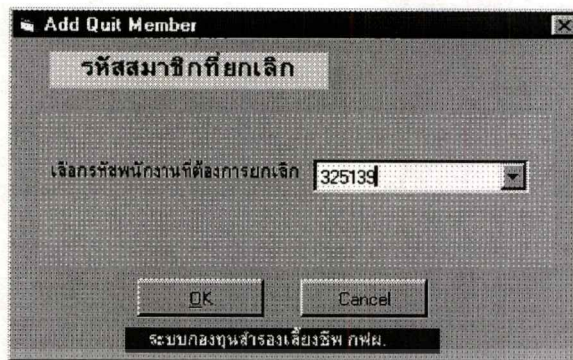
1. กดปุ่ม **Cancel Member** ในหน้าจอหลัก โปรแกรมจะแสดงหน้าจอ ดังรูป 5.3.11 ซึ่งแสดงข้อมูลของสมาชิกกองทุนทั้งหมด ทั้งสมาชิกที่ยังคงเป็นสมาชิก หรือสิ้นสมาชิกภาพของการเป็นสมาชิกกองทุนแล้ว

รหัสพนักงาน	ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	อัตราผลประโยชน์
325252	01	มณี ทองแก้ว	40%
325252	02	รักชาติ ใจกล้า	60%

รูปที่ 5.3.11 หน้าจอการสิ้นสภาพสมาชิกกองทุน

2. การค้นหาข้อมูล ผู้ใช้งานสามารถค้นหาโดยกดแถบเครื่องมือ “Select” ด้านล่าง โปรแกรมจะแสดงหน้าจอรหัสสมาชิกที่ต้องการยกเลิก ดังรูป 5.3.12 โดยผู้ใช้สามารถใส่หรือเลือกรหัสพนักงานที่ต้องการยกเลิก และเมื่อกดปุ่ม “OK” โปรแกรมจะแสดงรายละเอียดข้อมูลสมาชิกกองทุนที่ต้องการยกเลิกความเป็นสมาชิกกองทุน
3. เมื่อผู้ใช้งานค้นหารายละเอียดข้อมูลของสมาชิกที่ต้องการยกเลิกแล้ว ต้องการแก้ไขข้อมูลสถานภาพของสมาชิก โดยการกดปุ่ม “Edit” ซึ่งจะเป็นการแก้ไขข้อมูลเดิม ในกรณีที่ไม่วัดปุ่ม “Edit” โปรแกรมจะไม่ยอมให้มีการแก้ไขข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รูปที่ 5.3.12 หน้าจอรหัสสมาชิกที่ยกเลิก

4. เมื่อผู้ใช้งานค้นหารายละเอียดข้อมูลของสมาชิกที่ต้องการยกเลิกแล้ว ต้องการแก้ไขข้อมูลสถานภาพของสมาชิก โดยการกดปุ่ม “Edit” ซึ่งจะเป็นการแก้ไขข้อมูลเดิมในกรณีที่ไม่กดปุ่ม “Edit” โปรแกรมจะไม่ยอมให้มีการแก้ไขข้อมูล
5. การลบข้อมูล ผู้ใช้งานสามารถลบข้อมูลสมาชิกได้ โดยการกดปุ่ม “Delete” ซึ่งจะเป็นการลบข้อมูลออกจากฐานข้อมูลของระบบ โดยโปรแกรมจะแสดง Message Box เพื่อขอคำยืนยันความต้องการจากผู้ใช้งานก่อนที่จะทำการลบข้อมูล
6. การปรับปรุงข้อมูล ผู้ใช้จะต้องกดปุ่ม “Save” เพื่อปรับปรุงข้อมูล หรือกดปุ่ม “Undo” ในกรณีที่ต้องการยกเลิกการปรับปรุงข้อมูล
7. การออกจากหน้าจอ สามารถทำได้โดยการกดปุ่ม “Close” โปรแกรมจะออกจากหน้าจอ เพื่อเข้าสู่หน้าหลักของโปรแกรม

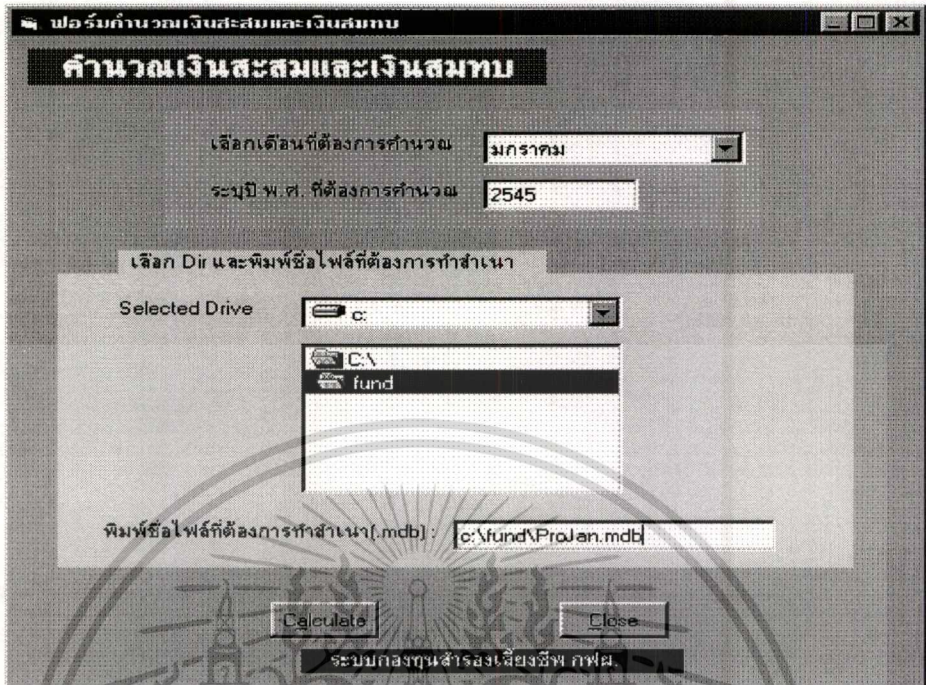
5.3.9 คำนวณเงินสะสมและเงินสมทบรายเดือน

หน้าจอคำนวณเงินสะสมและเงินสมทบ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการคำนวณเงินสะสมและเงินสมทบรายเดือน และสำเนาแฟ้มข้อมูล .mdb ที่นำส่งให้แก่ผู้จัดการกองทุน ขั้นตอนการใช้งาน

1. กดปุ่ม **Calculate Provident** ในหน้าจอหลัก โปรแกรมจะแสดงหน้าจอ ดังรูป 5.3.13
2. เลือกเดือน และระบปี ที่ต้องการคำนวณเงินสะสมและเงินสมทบ ผู้ใช้งานสามารถระบุ Directory สำหรับเก็บ File.mdb หลังจากการคำนวณ เมื่อกำหนดเงื่อนไขต่างๆ แล้ว กดปุ่ม “Calculate” โปรแกรมจะทำการคำนวณเงินสะสมและเงิน สมทบ พร้อมทั้งทำสำเนาแฟ้มข้อมูลที่ได้จากการคำนวณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาดให้มาเป็ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รูปที่ 5.3.13 หน้าจอคำนวณเงินสะสมและเงินสมทบ

3. การออกจากหน้าจอ สามารถทำได้โดยการกดปุ่ม “Close” โปรแกรมจะออกจากหน้าจอ เพื่อเข้าสู่หน้าหลักของโปรแกรม

5.3.10 คำนวณเงินผลประโยชน์รายเดือน

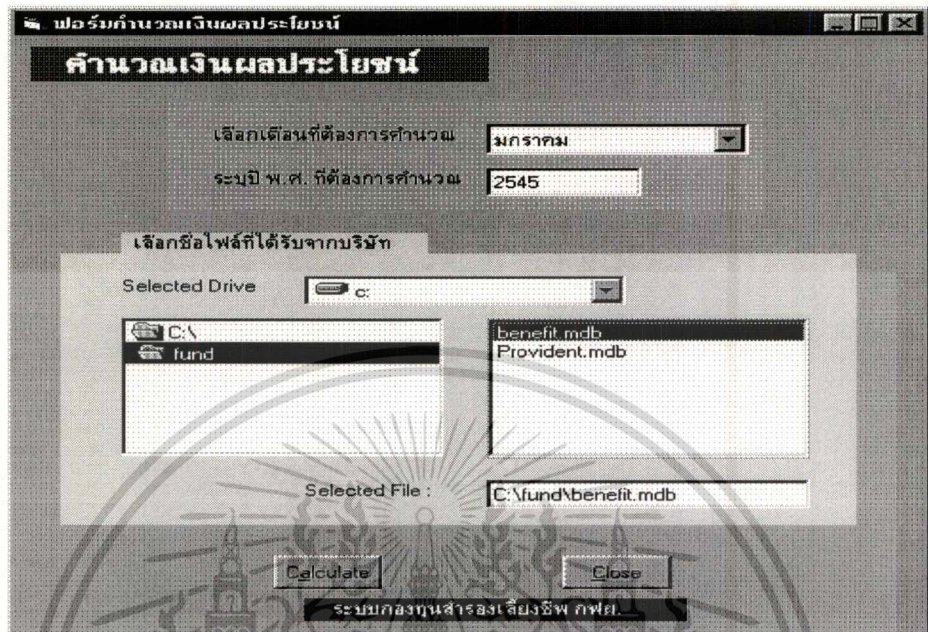
หน้าจอคำนวณเงินสะสมและเงินสมทบ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการคำนวณเงินผลประโยชน์ โดยนำข้อมูลผลประโยชน์ที่ได้รับแจ้งจากผู้จัดการกองทุนมาทำการปรับปรุงเพิ่มข้อมูลเงินสะสมและเงินสมทบ

ขั้นตอนการใช้งาน

1. กดปุ่ม **Calculate Benefit** ในหน้าจอหลัก โปรแกรมจะแสดงหน้าจอ ดังรูป 5.3.14
2. เลือกเดือน และระบปี ที่ต้องการคำนวณเงินผลประโยชน์ และระบุชื่อเพิ่มข้อมูลผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้จัดการกองทุน เมื่อกำหนดเงื่อนไขต่างๆ แล้ว กดปุ่ม “Calculate” โปรแกรมจะทำการคำนวณเงินผลประโยชน์ประจำเดือนนั้น พร้อมทั้งนำข้อมูลผลประโยชน์จากเงินสะสมและเงินสมทบ ที่ได้จากการคำนวณไปปรับปรุงเพิ่มข้อมูลเงินสะสมและเงินสมทบในระบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาดูงาน เปรียบเทียบให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รูปที่ 5.3.14 หน้าจอคำนวณเงินผลประโยชน์

- การออกจากหน้าจอ สามารถทำได้โดยการกดปุ่ม “Close” โปรแกรมจะออกจากหน้าจอ เพื่อเข้าสู่หน้าต่างหลักของโปรแกรม

5.3.11 รายงาน

หน้าจอรายงานเป็นหน้าจอที่แสดงถึงรายงานประเภทต่างๆเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ ผู้ใช้งานสามารถเลือกให้แสดงผลทางหน้าจอก่อนสั่งพิมพ์ โดยรายงานที่ออกจากระบบงานมี 4 ประเภท ดังนี้

- รายงานสรุปรายยอดเงินประจำเดือน
- รายงานสรุปรายยอดเงินของสมาชิก
- รายงานการสิ้นสมาชิกภาพ
- รายงานผู้รับผลประโยชน์

ขั้นตอนการใช้งาน

1. กดปุ่ม **Report** ในหน้าจอหลัก โปรแกรมจะแสดงหน้าจอ ดังรูป

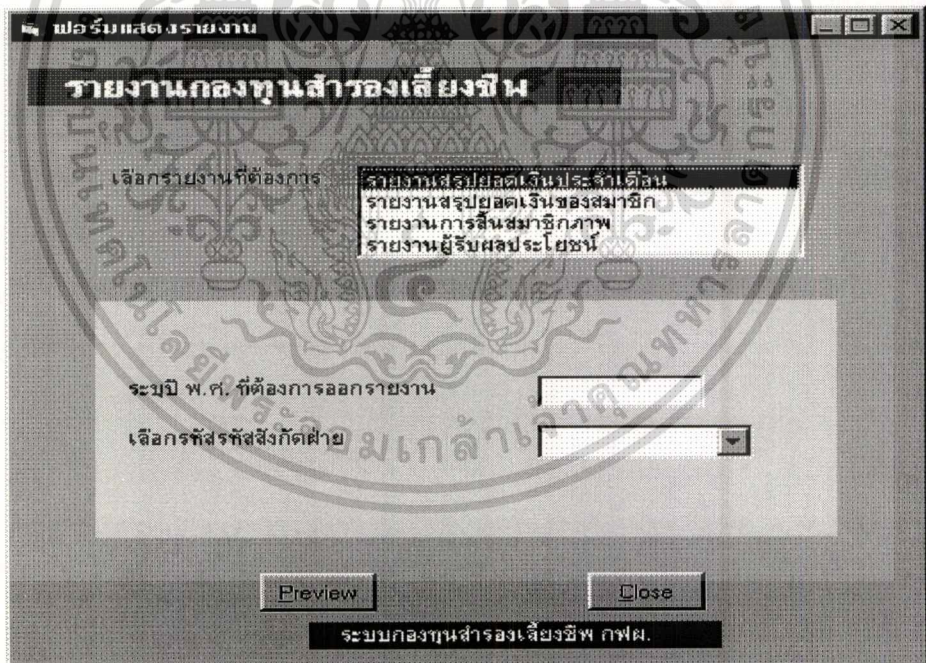
5.3.15

2. ระบุเงื่อนไขในการออกรายงานแต่ละประเภทดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- รายงานสรุปรายงานประจำปี ระเบียบ พ.ศ. และเลือกหน่วยงานที่ต้องการออกรายงาน
 - รายงานสรุปรายงานของสมาชิก ระบุรหัสพนักงานของสมาชิกที่ต้องการออกรายงาน
 - รายงานการสิ้นสมาชิกภาพ ระบุเดือน ปี พ.ศ. ที่ต้องการออกรายงาน
 - รายงานผู้รับผลประโยชน์ ระบุรหัสพนักงานของสมาชิกที่ต้องการออกรายงาน
3. การแสดงผลรายงานก่อนสั่งพิมพ์ โดยการกดปุ่ม “Preview” โปรแกรมจะแสดงผลของรายงานตามเงื่อนไขที่ระบุทางหน้าจอ
 4. การออกจากหน้าจอ สามารถทำได้โดยการกดปุ่ม “Close” โปรแกรมจะออกจากหน้าจอ เพื่อเข้าสู่หน้าหลักของโปรแกรม



รูปที่ 5.3.15 หน้าจอรายงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

รายงานสรุปรายงานประจำปี

แสดงข้อมูลสรุปรายงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานแยกตามหน่วยงานต่างๆ ว่าพนักงานแต่ละคนมีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ณ ปีที่ระบุในเงื่อนไขเป็นจำนวนเท่าใด มีอัตราเงิน

สะสมที่เปอร์เซ็นต์ ดังรูป 5.3.16

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย					
รายงาน สรุปยอดเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน					
รหัสพนักงาน	508780	ชื่อ-นามสกุล	น.ส. วรรณมา สุริวัลย์	สังกัด	ทวผ.ว.
%เงินสะสม	9%	%เงินสมทบ	9%		
เงินสะสม	73,318.50	เงินสมทบ	164,044.53		
เงินปันผลเงินสะสม	68,606.27	เงินปันผลเงินสมทบ	18,148.32	รวมเงิน	324,117.62

รหัสพนักงาน	483850	ชื่อ-นามสกุล	นาง ไทระตัก พิจิตพลาภาค	สังกัด	ทตร.ว.
%เงินสะสม	9%	%เงินสมทบ	9%		
เงินสะสม	59,180.10	เงินสมทบ	171,950.53		
เงินปันผลเงินสะสม	76,129.11	เงินปันผลเงินสมทบ	13,296.70	รวมเงิน	320,556.44

รูปที่ 5.3.16 รายงานสรุปยอดเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน

รายงานสรุปยอดเงินของสมาชิก

แสดงรายละเอียดยอดเงินของสมาชิก ว่าสมาชิกแต่ละคนมีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมดเท่าใด พร้อมทั้งแจ้งรายละเอียดว่าเป็นยอดยกมา เป็นเงินสะสมส่วนหนึ่งของสมาชิก และเป็นเงินสมทบของนายจ้าง และผลประโยชน์ที่ได้รับว่ามีจำนวนเท่าใด ดังรูป 5.3.17

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย					
รายงาน ยอดเงินส่วนของสมาชิกในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
รหัสพนักงาน	508780	ชื่อ-นามสกุล	น.ส. วรรณมา สุริวัลย์	รหัสสมาชิก	187- 945- 13
เป็นสมาชิกเมื่อ	02/มกราคม/2538			เลขประจำตัวผู้เสียภาษี	1023383385

		ส่วนของสมาชิก		ส่วนของนายจ้าง	
		เงินสะสม	เงินสมทบ	เงินสะสม	เงินสมทบ
ยอดยกมา ณ วันที่ 1 มกราคม		55,611.90	13,303.14	146,337.93	55,018.64
เกิดขึ้น ระหว่างปี		17,706.60	4,845.18	17,706.60	13,587.63
รวม		73,318.50	68,606.27	164,044.53	18,148.32
		รวมมูลค่า	141,924.77		182,192.95
				รวมมูลค่าทั้งหมด	324,117.62

รับโอนกองทุนเก่า		37,746.63	ผลประโยชน์		31,806.07

เอกสารนี้เป็นเอกสารรูปที่ 5.3.17 รายงานยอดเงินส่วนของสมาชิกในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายงานการคืนสมาชิกภาพ

แสดงรายละเอียดรายชื่อบุคคลที่ออกจากกองทุนฯ ในแต่ละเดือน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับสาเหตุที่ออกจากกองทุน วันที่ออกจากกองทุน และเงื่อนไขการจ่ายเงิน เมื่อสมาชิกคืนสมาชิกภาพ ดังรูป 5.3.18

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย					
รายงาน การคืนสมาชิกภาพของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
รหัสพนักงาน	262986	ชื่อ-นามสกุล	นาย อองอาจ เกียงสุภา	สังกัด	ทปจ-บ.
การจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อสมาชิกคืนสมาชิกภาพ : จ่ายเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์					
ออกเมื่อ	31/มกราคม/2545	สาเหตุของการคืนสมาชิกภาพ :			เกษียณอายุก่อนกำหนด
รหัสพนักงาน	563773	ชื่อ-นามสกุล	นาย สุรินทร์ เสริมสุขรุ่งสกุล	สังกัด	ทว-ร.
การจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อสมาชิกคืนสมาชิกภาพ : จ่ายเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์					
ออกเมื่อ	02/มกราคม/2545	สาเหตุของการคืนสมาชิกภาพ :			เกษียณอายุก่อนกำหนด

รูปที่ 5.3.18 รายงานการคืนสมาชิกภาพของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

รายงานผู้รับผลประโยชน์

แสดงรายละเอียดรายชื่อบุคคลที่รับผลประโยชน์ของสมาชิก โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ และอัตราผลประโยชน์ที่ได้รับ เมื่อสมาชิกกองทุนถึงแก่กรรม ดังรูป 5.3.19

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย				
รายงาน ผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ				
รหัสพนักงาน	508780	ชื่อ-นามสกุล	น.ส.วรสมา สุวีริย์	Page 1 of 1
ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุลผู้รับผลประโยชน์	อัตราผลประโยชน์(%)	ที่อยู่ผู้รับผลประโยชน์	โทรศัพท์
01	นายวีรศักดิ์ สุวีริย์	60%	458 ด.พิบูลสงคราม ต.บางเขน อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000	0-2986-7455
02	นายอลิศร สุวีริย์	40%	98 ด.พิบูลสงคราม ต.บางเขน อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000	0-2588-7465

รูปที่ 5.3.19 รายงานผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.12 สอบถามข้อมูลสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพผ่าน Web

สมาชิกของกองทุนสามารถเรียกดูข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานะภาพ และยอดเงินกองทุนของสมาชิกได้ โดยผ่าน Intranet หน่วยงานเข้าไปยัง Homepage ของสำนักงานจัดการกองทุน โดยเลือกที่หัวข้อ สอบถามข้อมูลสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ขั้นตอนการใช้งาน


1. เมื่อเข้ามายังหน้าจอสอบถามข้อมูลสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังรูป 5.3.20 สมาชิกต้องใส่รหัสพนักงาน และรหัสผ่าน



รูปที่ 5.3.20 หน้าหลักของ Web

2. กรณีที่สมาชิกต้องการเปลี่ยนรหัสผ่านสามารถทำได้โดยกดปุ่ม “เปลี่ยนแปลงรหัสผ่าน” จะไปสู่หน้าจอเปลี่ยนแปลงรหัสผ่าน ดังรูปที่ 5.3.21 สมาชิกต้องใส่รหัสพนักงาน รหัสผ่านเดิม รหัสผ่านใหม่ และยืนยันรหัสผ่านใหม่ พร้อมทั้งกดปุ่ม “ตกลง” โปรแกรมจะทำการเปลี่ยนรหัสผ่านของสมาชิกในระบบฐานข้อมูล และแสดงหน้าจอเปลี่ยนรหัสผ่านเรียบร้อยแล้ว ดังรูปที่ 5.3.22 หากไม่ต้องการเปลี่ยนรหัสผ่านให้กดปุ่ม “ยกเลิก”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้


เปลี่ยนรหัสผ่าน 

รหัสพนักงาน

รหัสผ่านเดิม

รหัสผ่านใหม่

ยืนยันรหัสผ่านใหม่



รูปที่ 5.3.21 หน้าจอเปลี่ยนรหัสผ่าน



รูปที่ 5.3.22 หน้าจอเปลี่ยนรหัสผ่านแล้ว

หากสมาชิกใส่รหัสผ่านไม่ถูกต้อง จะแสดงหน้าจอตามสาเหตุความผิดพลาดต่างๆดังนี้

- ใส่รหัสผ่านไม่ถูกต้อง จะแสดงหน้าจอ ดังรูปที่ 5.3.23
- ใส่รหัสผ่านใหม่ และยืนยันรหัสผ่านใหม่ไม่ตรงกัน จะแสดงหน้าจอ ดังรูปที่ 5.3.24

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ยังไม่ได้รับอนุมัติรับเป็นสมาชิกกองทุน จึงยังไม่มีรหัสผ่าน จะแสดงหน้าจอ ดังรูปที่ 5.3.25



รูปที่ 5.3.23 หน้าจอรหัสผ่านเดิมไม่ถูกต้อง



รูปที่ 5.3.24 หน้าจอรหัสผ่านใหม่และยืนยันรหัสผ่านใหม่ไม่ตรงกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รูปที่ 5.3.25 หน้าจอยังไม่ได้รับอนุมัติเป็นสมาชิกกองทุน

3. เมื่อสมาชิกใส่รหัสพนักงาน และรหัสผ่านถูกต้อง พร้อมกดปุ่ม “ตกลง” จะแสดงหน้าจอดังรูปที่ 5.3.26 ซึ่งมีหัวข้อให้เลือก 2 รายการ ได้แก่
- ตรวจสอบข้อมูลสมาชิก เป็นการแสดงรายละเอียดข้อมูลสถานภาพทั่วไปของสมาชิก และข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิก ดังรูปที่ 5.3.27
 - รายงานยอดเงินและมูลค่าต่อหน่วยลงทุน เป็นการแสดงรายละเอียดยอดเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสมาชิก และมูลค่าต่อหน่วยลงทุน ดังรูปที่ 5.3.28



รูปที่ 5.3.26 หน้าจอสอบถามข้อมูลสมาชิก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลสมาชิก และผู้รับผลประโยชน์				
ข้อมูลสมาชิก				
รหัสพนักงาน :	508780	พนักงาน	ชื่อ - สกุล :	น.ส. พรรณา สุทธิวัลย์
เลขประจำตัวผู้เสียภาษี :	1023383385		วัน เดือน ปีเกิด :	22/9/2509
สังกัด แผนก/กอง/ฝ่าย :	ทพว. กมจ.ว. ฟพม.		วันบรรจุ :	1/1/2534
วันเข้ากองทุน :	21/2538		% อัตราเงินสะสมปัจจุบัน :	9
ที่อยู่ บ้านเลขที่ :	458		ถนน :	ถ.สุขสวัสดิ์
ตำบล :	ต.ในคลองบางปลากด		อำเภอ :	อ.เมือง
จังหวัด :	จ.สมุทรปราการ		รหัสไปรษณีย์ :	10200
โทรศัพท์ :	0-2248-7144			
ข้อมูลผู้รับผลประโยชน์				
ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่	โทรศัพท์	% อัตราผลประโยชน์
01	นาย วีรศักดิ์ สุทธิวัลย์	468 ถ.พิบูลสงคราม ต.บางเขน อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000	0-2986-7455	60
02	นาย อติศร สุทธิวัลย์	98 ถ.พิบูลสงคราม ต.บางเขน อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000	0-2588-7485	40

กลับหน้าหลัก

รูปที่ 5.3.27 หน้าจอข้อมูลสมาชิกและผู้รับผลประโยชน์

แสดงข้อมูลยอดเงินสมาชิกและมูลค่าต่อหน่วยลงทุน				
ชื่อกองทุน :	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานภาคไฟฟ้าส่วนผลิตแห่งประเทศไทย	ทะเบียนเลขที่ :	1/2538	
หน่วยงาน :	ภาคไฟฟ้าส่วนผลิตแห่งประเทศไทย	สิ้นสุด ณ วันที่ :	12/3/2545	
รหัสสมาชิก :	13	เลขประจำตัวผู้เสียภาษี :	1023383385	
ชื่อสมาชิก :	น.ส. พรรณา สุทธิวัลย์	รหัสพนักงาน :	508780	

ดูข้อมูลหน่วยลงทุน

รายงานข้อมูลยอดเงินสมาชิก

เงินสะสมเงินสมทบ	ส่วนของสมาชิก		ส่วนของนายจ้าง	
	เงินสะสม	ผลประโยชน์	เงินสมทบ	ผลประโยชน์
ยอดยกมา ณ 1 มกราคม	55,811.90	13,303.14	108,591.30	27,519.36
นำหักระหว่างปี	17,706.60	4,845.18	17,706.60	9,280.84
รับโอนเงินจากกองทุนเก่า				
ยอดยกมา ณ 1 มกราคม	.00	0.00	37,746.63	0.00
ผลประโยชน์จากเงินกองทุนเก่า				
ยอดยกมา ณ 1 มกราคม	0.00	0.00	0.00	27,499.28
นำหักระหว่างปี	0.00	0.00	0.00	4,306.79
รวม	73,318.60	68,606.27	164,044.53	18,148.32
รวมมูลค่า		141,924.77		182,192.85
รวมมูลค่าทั้งหมด				324,117.62

กลับหน้าหลัก

รูปที่ 5.3.28 หน้าจอยอดเงินสมาชิกและมูลค่าต่อหน่วยลงทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาถึงแนวทางการนำระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. ที่ได้พัฒนาขึ้น เพื่อใช้ในงานบริหารข้อมูลของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น ทำให้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการในการปรับปรุงและพัฒนาระบบงาน นอกจากนี้จะสร้างข้อดีให้กับการปฏิบัติงานจริงแล้วยังมีข้อจำกัดอีกบางประการต่อการนำระบบงานดังกล่าวเข้ามาใช้ ซึ่งทั้งข้อดี และข้อจำกัดของระบบ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

6.2 ข้อดีของระบบ

ระบบสารสนเทศสำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน กฟผ. ที่ได้พัฒนาขึ้นนับได้ว่ามีประโยชน์อย่างมากต่อการนำเข้ามาใช้งานจริงในธุรกิจ เนื่องจากผู้ใช้ระบบงานดังกล่าวจะได้รับประโยชน์ต่างๆ มากมายเช่น

1. ช่วยลดเวลาในการทำงาน เนื่องจากมีการนำคอมพิวเตอร์ เข้ามาใช้ในการประมวลผลรายการต่างๆ ในการดำเนินงาน ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผลมีความรวดเร็วกว่าการทำงานด้วยมือ

2. ช่วยลดความผิดพลาดในการทำงาน เนื่องจากคอมพิวเตอร์มีความสามารถในการประมวลผลที่เที่ยงตรง แม่นยำกว่า อีกทั้งมีการออกแบบระบบ โดยคำนึงถึงการควบคุมภายในที่ดี อันส่งผลให้ช่วยลดการทุจริต หรือการผิดพลาดโดยไม่ตั้งใจของพนักงาน

3. สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร การนำเอาระบบดังกล่าวเข้ามาใช้แทนระบบเดิม นอกจากจะทำให้ ได้ผลงานที่ผู้ใช้ต้องการตามปกติแล้ว ระบบยังสามารถให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์อื่นๆ ได้เพิ่มเติม ยกตัวอย่าง เช่น รายงานการสรุป และรายงานการวิเคราะห์ต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อผู้บริหารที่จะใช้ในการตัดสินใจ ระบบมีความเป็นมาตรฐาน โดยในแต่ละระบบย่อยถูกออกแบบมาให้มีลักษณะและมีรูปแบบที่เหมือนกัน จึงทำให้ง่ายต่อการใช้งาน และมีการติดต่อผู้ใช้ในรูปแบบกราฟฟิก ทำให้การเรียนรู้การใช้งานเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว

4. ระบบมีความยืดหยุ่นเพียงพอต่อการขยายระบบงานใหม่ๆ พร้อมทั้งเอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นต่อไปในอนาคต เนื่องจากการพัฒนาระบบได้ใช้ซอฟต์แวร์ ที่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ทำให้ง่ายต่อการเชื่อมต่อเข้ากับระบบอื่นๆ ซึ่งจะต้องรองรับกับซอฟต์แวร์

6.3 ข้อจำกัดของระบบ

ระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน กฟผ. ที่ได้พัฒนาขึ้นนั้น อาจมีข้อจำกัดต่อการนำมาใช้งานจริง ดังต่อไปนี้

1. บุคลากรที่ใช้ระบบ จะต้องศึกษาคู่มือการใช้งานให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ ทั้งนี้เนื่องจากการใช้งานในระบบอย่างผิดๆ จะทำให้ระบบงานดังกล่าวเกิดความผิดพลาดได้และไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ก่อนที่จะมีการใช้ระบบงาน ที่พัฒนาขึ้นนี้ ควรมีการอบรมให้กับผู้ใช้ เพื่อให้กลไกการทำงานและหน้าที่งานต่างๆ ที่มีในระบบ เพื่อให้ผู้ใช้เกิดความคุ้นเคย

2. การนำระบบคอมพิวเตอร์ เข้ามาใช้ในการพัฒนาระบบงาน เป็นสิ่งเอื้ออำนวยให้กับผู้ทุจริตเป็นอย่างมากในการเข้าไปแก้ไขข้อมูลหรือโปรแกรม โดยที่ไม่ได้รับอนุญาต ดังนั้นจึงควรมีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่ดี เพื่อทำให้ความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นกับระบบมีน้อยที่สุด นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ในด้านการรักษาความปลอดภัยของระบบ และเน้นให้ทุกคนตระหนักถึงความปลอดภัยที่จะเกิดขึ้นกับระบบ ตัวอย่างเช่น เน้นให้พนักงานทราบถึงความสำคัญของการรหัสผู้ใช้ และรหัสผ่าน โดยเน้นให้เห็นถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นหากทำให้ผู้อื่นทราบรหัสผู้ใช้ และรหัสผ่านของตน เป็นต้น

3. การใช้ระบบสารสนเทศ จากระบบที่พัฒนาขึ้น อาจจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรระบบค่อนข้างสูงดังนั้น ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมต่อการนำระบบดังกล่าวไปใช้จริง

4. ระบบสารสนเทศที่ได้พัฒนาขึ้นมา ยังมีข้อจำกัดต่างๆ ที่อาจจะมีความสามารถได้ไม่สมบูรณ์เพียงพอ ทั้งนี้เนื่องด้วยระยะเวลาการพัฒนาระบบที่จำกัด อย่างไรก็ตามผู้ที่นำไปใช้สามารถที่จะพัฒนาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไปได้โดยไม่ยากนัก

6.4 ข้อเสนอแนะ

การนำระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นไปใช้ ในทางปฏิบัติอาจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากการทำงานแบบเดิม เพื่อให้ระบบเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ตามการปรับเปลี่ยนระเบียบและวิธีปฏิบัติต่างๆ อาจทำให้ผู้ใช้ไม่เข้าใจเหตุผลการปรับเปลี่ยนดังกล่าว ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องดำเนินการในสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ เพื่อให้ผู้ใช้เกิดการยอมรับในระบบงานใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สร้างความเข้าใจให้กับผู้ใช้ถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการนำระบบงานใหม่เข้ามาใช้ โดยชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ต่างๆในการนำระบบใหม่มาใช้ เช่น ทำให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น รวดเร็ว และมีความถูกต้องมากขึ้น เป็นต้น
2. ให้การอบรม ฝึกฝนทักษะการใช้งานในระบบใหม่ในเบื้องต้น เพื่อให้ผู้ใช้เข้าใจและสามารถใช้ระบบงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้นเคย
3. ส่งเสริมการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการใช้ระบบงานใหม่ โดยปลูกฝังให้ผู้ใช้มีความรู้สึกว่าคุณได้รับประโยชน์จากการใช้ระบบใหม่ และมีทัศนคติที่ดีต่อการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มการยอมรับในเทคโนโลยีให้กับผู้ใช้

นอกจากผู้บริหารจะต้องดำเนินการควบคุมการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหารควรจะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทั้งในด้านการบริหาร และการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้กับระบบงาน ตลอดจนเป็นผู้นำที่ดีขององค์กรและเป็นผู้ริเริ่มและปลูกฝังค่านิยมที่ดี ที่จะเป็นประโยชน์กับบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างความมั่นคงแข็งแรงแก่ธุรกิจ

นอกจากนี้ระบบงานที่ได้พัฒนาขึ้น จะมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จถ้าหากทุกคนในองค์กรร่วมมือกันปฏิบัติตามระเบียบวิธีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รวมทั้งผู้ใช้งานระบบควรรายงานข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากการใช้ระบบงานดังกล่าว เพื่อให้ผู้บริหารทราบและดำเนินการปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งอาจดำเนินการได้โดยการจัดทำแบบสอบถาม เพื่อรับทราบข้อคิดเห็นที่สมควรปรับปรุง และความพึงพอใจในระบบงานดังกล่าว แล้วนำมาวิเคราะห์หาข้อสรุปเป็นแต่ละประเด็น เพื่อทำให้การปรับปรุงระบบให้ดีขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- กิตติ ภัคดีวัฒนกุล และจำลอง ครุอุตสาหะ. 2542. **คัมภีร์ระบบฐานข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ไทยเจริญการพิมพ์.
- กิตติ ภัคดีวัฒนกุล และจำลอง ครุอุตสาหะ. 2542. **Visual Basic 6 ฉบับโปรแกรมเมอร์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยเจริญการพิมพ์.
- กิตติ ภัคดีวัฒนกุล และไชยรัตน์ ปานปิ่น. 2543. **ASP ฉบับฐานข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ไทยเจริญการพิมพ์.
- ฉันทวิท กุลไพศาล. 2539. **การวิเคราะห์และพัฒนาระบบงาน**. กรุงเทพฯ : ด้านสุชาการพิมพ์
- เชลมิ โจ. 2538. **นำทางสู่ระบบฐานข้อมูลแบบไคลเอนท์/เซิร์ฟเวอร์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น
- ไพศาล โมติสสกุลมงคล. 2543. **การพัฒนา Web Database ด้วย ASP**. กรุงเทพฯ : ไทยเจริญการพิมพ์
- สังกะ จรัสรุ่งรวีร และสมพร จิวรสกุล. 2543. **แอคทีฟเซิร์ฟเวอร์เพจ และแอปพลิเคชันฐานข้อมูลสำหรับอินเทอร์เน็ต**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ด้านสุชาการพิมพ์
- อำไพ พรประเสริฐสกุล. 2543. **การวิเคราะห์และออกแบบระบบ**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 4. ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก

หลักการทั่วไปของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หลักการทั่วไปของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

1. ความหมายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพคือ กองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งขึ้นโดยกระทรวงการคลัง ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 เป็นกองทุนในลักษณะที่ถูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ โดยถูกจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุนเรียกว่า เงินสะสม และนายจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุนเรียกว่า เงินสมทบ เงินสะสมและเงินสมทบรวมกันเป็นเงินกองทุน แล้วนำเงินกองทุนไปหาผลประโยชน์โดยผู้จัดการกองทุน

2. วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุน

1. เพื่อเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยเป็นการสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้าง และครอบครัว ในกรณีที่ลูกจ้างตาย หรือลาออกจากราชการ หรือเกษียณอายุ หรือลาออกจากราชการ
2. เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งสร้างชื่อเสียงให้แก่ นายจ้างว่ามีสวัสดิการที่มั่นคง และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างอยู่กับนายจ้างนานขึ้น
3. เพื่อเป็นการส่งเสริมการระดมเงินออมจากภาคเอกชน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในหลาย ๆ ด้าน

3. องค์ประกอบของกองทุน

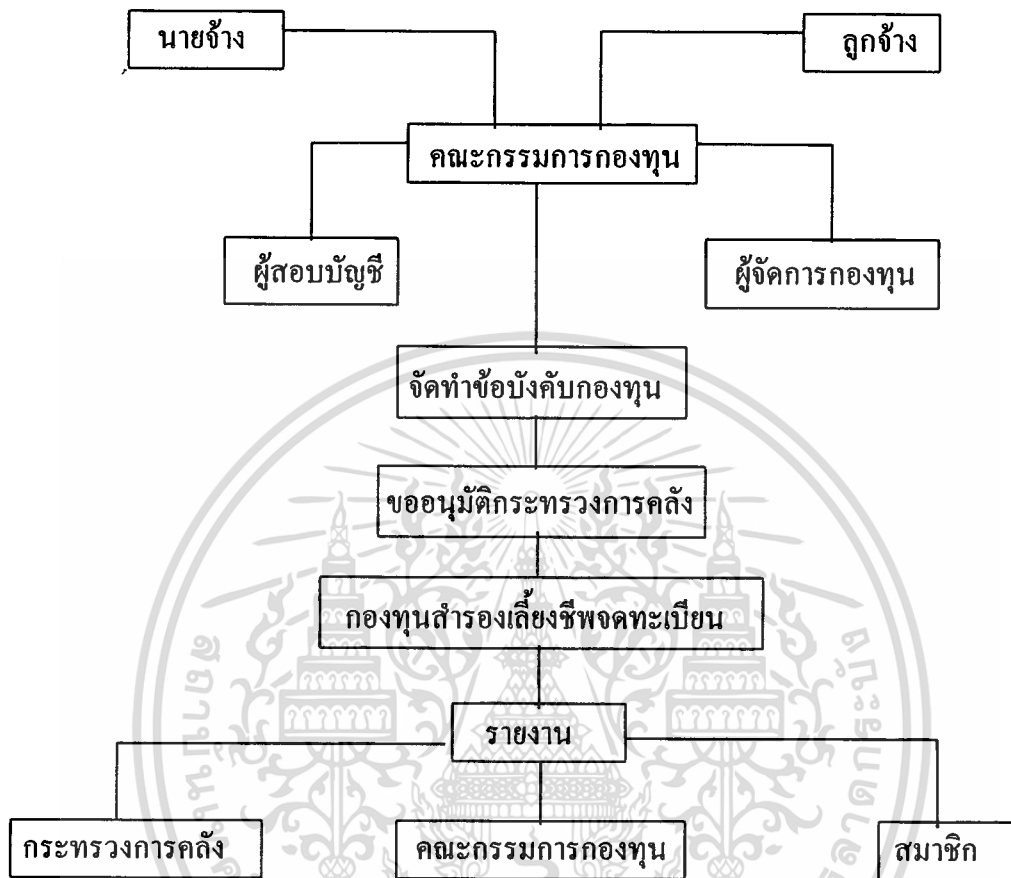
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกอบด้วย เงินที่ถูกจ้างจ่ายสะสมจากเงินเดือน เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ รวมทั้งเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และผลประโยชน์อันเกิดจากเงินหรือทรัพย์สินดังกล่าว

4. คณะกรรมการกองทุน

กองทุนจะต้องมีกรรมการกองทุน ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้าง
2. ผู้แทนที่ได้รับการแต่งตั้งโดยนายจ้าง

5. โครงสร้างการจัดตั้งกองทุน



6. หน้าที่ของคณะกรรมการกองทุน

1. ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน
2. แต่งตั้งผู้จัดการกองทุน
3. เป็นผู้แทนของกองทุนในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก

7. ผู้สอบบัญชี

พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 กำหนดให้กองทุนแต่ละกองทุนจะต้องมีผู้ตรวจสอบบัญชี เพื่อตรวจสอบบัญชีซึ่งบดุลของกองทุน ซึ่งรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีจะต้องนำมาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ภายใน 120 วัน นับแต่วันสิ้นรอบระยะเวลาบัญชีของกองทุน

8. หลักเกณฑ์การจ่ายเงินเข้ากองทุน

1. ลูกจ้างสามารถจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนได้ตั้งแต่ร้อยละ 3 ถึงร้อยละ 15 ของค่าจ้าง
2. นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารของลูกจ้าง แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างเช่นกัน เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ลูกจ้างและนายจ้างอาจตกลงกันให้จ่ายเงินสะสม และเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราที่สูงกว่าร้อยละ 15 ของค่าจ้าง โดยขออนุมัติต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง
4. นายจ้างจะต้องส่งเงินสะสม เงินสมทบเข้ากองทุนภายใน 3 วันทำการนับแต่วันที่มีการจ่ายค่าจ้าง ถ้าหากนายจ้างส่งเงินล่าช้า นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนในระหว่างเวลาที่ส่งล่าช้าในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ส่งล่าช้านั้น

9. กลไกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เมื่อนายจ้างซึ่งอาจจะเป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคล อันได้แก่บริษัท ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล มูลนิธิ สมาคม บริษัทน้ำมัน บริษัทสายการบิน หรือบริษัทเดินเรือ และลูกจ้างตกลงที่จะจัดตั้งกองทุนจะให้ร่วมกันเลือกคณะกรรมการกองทุนชุดก่อตั้ง เพื่อทำหน้าที่แทนสมาชิกกองทุนทั้งหมดในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. เลือกผู้จัดการกองทุน
2. ร่างข้อบังคับของกองทุน โดยข้อบังคับดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย และวัตถุประสงค์ของกองทุน
3. ดำเนินการขอจดทะเบียนกองทุนต่อกระทรวงการคลัง โดยการยื่นคำขอจดทะเบียนต่อผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังซึ่งเป็นนายทะเบียน ทั้งนี้ ผู้จัดการกองทุนที่ได้รับเลือกจะเป็นผู้ที่ให้บริการ และให้คำแนะนำในการดำเนินการขอจดทะเบียนตามที่ต้องการ

10. องค์ประกอบของข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1. ชื่อกองทุนต้องมีคำว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” นำหน้า และมีคำว่า “ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” ต่อท้าย
2. ที่ตั้งสำนักงาน
3. วัตถุประสงค์
4. วิธีรับสมาชิก และการสิ้นสุดสมาชิกภาพ
5. ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการกองทุน วิธีการเลือกตั้งและแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และการประชุม
6. ข้อกำหนดเกี่ยวกับเงินสะสมและเงินสมทบที่จะต้องจ่ายเข้ากองทุน
7. ข้อกำหนดเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ
8. ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างสิ้นสุดสมาชิกภาพ หรือเมื่อกองทุนเลิก
9. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. ข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของกองทุน

11. สถานภาพของกองทุน

กองทุนที่จดทะเบียนแล้วจะมีสถานะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกิจการของนายจ้าง สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนไม่อาจโอนกันได้ และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี ทั้งนี้เพื่อให้เงินกองทุนยังประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างแท้จริง

12. สิทธิประโยชน์ที่เกิดต่อบริษัทหรือนายจ้าง

1. ถือเป็นกรให้สวัสดิการพนักงานอย่างหนึ่ง

ในปัจจุบัน การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงานเป็นที่นิยมกันมากขึ้น เพราะถือเป็นสวัสดิการของบริษัทที่ให้กับพนักงานอีกแบบหนึ่ง ในกรณีที่บริษัทไม่เคยมีสวัสดิการด้านนี้อยู่เลย เมื่อเพิ่มสวัสดิการส่วนนี้ขึ้นมารวมกับสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่บริษัทนั้นมีให้กับพนักงาน จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน มีความรู้สึกที่ดีและผูกพันต่อนายจ้าง ทำให้พนักงานอยู่กับบริษัทนานขึ้น

2. ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจดทะเบียน บริษัทจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี โดยสามารถนำเงินที่บริษัทจ่ายสมทบเข้ากองทุนมาหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างในปีนั้น ๆ หรือตามอัตราที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังอนุมัติจะเป็นการช่วยลดภาระภาษีในแต่ละปีของบริษัท

แต่สำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ไม่ได้จดทะเบียน บริษัทไม่สามารถนำเงินที่จ่ายสมทบเข้ากับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาตัดเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณภาษีได้จนกว่าลูกจ้างผู้นั้นจะออกจากงานและได้รับเงินไปจริง

3. ช่วยลดภาระด้านการบริหารงาน

เนื่องจากผู้จัดการกองทุนมีหน้าที่โดยตรงในการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การเก็บข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับการลงทุน ตลอดจนการจัดทำรายละเอียดรายตัวให้กับสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อสมาชิกของกองทุนลาออก ผู้จัดการกองทุนมีหน้าที่ในการคำนวณภาษีหัก ณ ที่จ่ายให้กับสมาชิกผู้นั้น และนำส่งแบบ ภงด. 1 ให้กับกรมสรรพากรด้วย

4. ทำให้การหมุนเวียนเงินสดของบริษัทดีขึ้น

ถ้าบริษัทมีกองทุนเงินบำเหน็จ บริษัทอาจประสบปัญหาในการจัดหาเงินก้อนให้กับพนักงาน เมื่อพนักงานลาออก หรือเกษียณอายุ ซึ่งมักจะเป็นเงินจำนวนมาก อาจทำเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้กระทบกับเงินสดหมุนเวียนของบริษัท แต่สำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพบริษัทจะกันเงินสมทบในส่วนของบริษัททุกเดือน ทำให้บริษัททราบจำนวนเงินที่จะต้องจ่ายแน่นอน และจำนวนเงินมักจะไม่สูงมากนักเมื่อเปรียบเทียบกับ การจ่ายเงินบำเหน็จ เมื่อพนักงานลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานจะได้รับเงินโดยตรงจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งจะไม่เกี่ยวข้องกับบริษัท ดังนั้น จึงไม่กระทบกระเทือนต่อทุนหมุนเวียนของบริษัท

5. ถือเป็นความช่วยเหลือสังคม

เงินที่บริษัทหรือนายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพถือเป็นการออมทรัพย์ประเภทหนึ่ง และเงินก้อนนี้จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ทั้งในภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และบริการ ตลอดจนถือเป็นการระดมเงินเพื่อลงทุนในโครงการต่างๆ ของรัฐบาล เช่น โครงการสาธารณูปโภคที่จำเป็นในการพัฒนาประเทศ

13. สิทธิประโยชน์ที่เกิดต่อพนักงานหรือลูกจ้าง

1. เป็นหลักประกันของชีวิตและส่งเสริมการออมทรัพย์

การสมัครเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถือเป็นหลักประกันอย่างหนึ่งให้แก่พนักงาน เพื่อที่จะได้มีเงินก้อนไว้ใช้สอย เมื่อออกจากงาน หรือเกษียณอายุ นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมการออมทรัพย์ของพนักงาน และก่อให้เกิดดอกผลจากเงินออมที่นำไปลงทุนนั้น

2. ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนของเงินสะสม

เงินที่สมาชิกหรือพนักงานจ่ายสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถนำมาหักลดหย่อนได้ตามที่จำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 10,000 บาทต่อปี นอกจากนั้น ส่วนที่เกิน 10,000 บาทแต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างทั้งปี และไม่เกิน 290,000 บาท ยังสามารถนำไปลดหย่อนจากเงินได้พึงประเมินได้อีก ซึ่งทำให้การภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาลดลง

3. ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนของเงินก้อนที่ได้รับจากกองทุน

เงินที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน เพราะเกษียณอายุ ทูพพลภาพ หรือตาย ได้รับยกเว้นภาษีทั้งจำนวน (การได้รับสิทธิประโยชน์ในส่วนของ การเกษียณอายุต้องประกอบด้วยเงื่อนไข คือ จำนวนปีที่ เป็นสมาชิกกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต้องไม่ต่ำกว่า 5 ปี และต้องมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์)

4. ช่วยเลื่อนภาระภาษีของพนักงาน ในส่วนของเงินที่บริษัทจ่ายสมทบให้ออกไป

อนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จดทะเบียน จะต้องประกอบด้วยเงินที่ถูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุนในแต่ละเดือน และเงินที่บริษัทนายจ้างจ่ายสมทบให้อย่างน้อยต้องเท่ากับอัตราที่ถูกจ้างจ่ายเข้ากองทุน ดังนั้น เงินที่บริษัทสมทบให้จึงเปรียบเสมือนเงินเดือนที่พนักงานได้รับเพิ่มขึ้นอีกส่วนหนึ่ง แต่พนักงานยังไม่ต้องนำเงินก้อนนั้นมารวมเป็นรายได้ในการคำนวณภาษีในแต่ละปีจนกว่าพนักงานจะสิ้นสุดสมาชิกภาพจากกองทุน

5. ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนรายได้ของกองทุน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยทั่วไปที่จัดตั้งกันเอง โดยที่ไม่ได้จดทะเบียน เช่น เงินกองทุนบำเหน็จนั้น มักจะเก็บเงินกองทุนเอาไว้ในรูปของเงินฝากธนาคารพาณิชย์ ซึ่งดอกเบี้ยที่ได้รับจะต้องถูกหักภาษี ณ ที่จ่ายร้อยละ 1 และต้องนำรายได้ดอกเบี้ยมาเป็นรายได้ของบริษัท ซึ่งต้องนำไปเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลอีกร้อยละ 30 และสำหรับพนักงาน ซึ่งเป็นบุคคลธรรมดา นั้น ดอกเบี้ยที่ได้รับจากเงินฝากจะต้องถูกหักภาษี ณ ที่จ่ายร้อยละ 15% แต่ถ้าเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจดทะเบียน จะได้รับการยกเว้นภาษีในส่วนรายได้ของกองทุนตลอดอายุของการเป็นสมาชิก

6. ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนของเงินที่โอนเข้ากองทุนใหม่

ในกรณีที่ลูกจ้างลาออกจากงาน และขอโอนเงินกองทุนจากบริษัทเดิมไปยังบริษัทใหม่ที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจดทะเบียน โดยที่มีระยะเวลาการทำงานต่อเนื่องกัน ลูกจ้างผู้นั้นยังไม่ต้องเสียภาษีของเงินที่โอนเข้าไปกองทุนใหม่ จนกว่าสมาชิกภาพในกองทุนใหม่ที่โอนเข้าไปนั้นสิ้นสุดลง และไม่มีกรณีโอนเงินไปยังกองทุนจดทะเบียนอื่นอีก

7. การกระจายการลงทุน

ปกติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ไม่ได้จดทะเบียน เงินกองทุนจะอยู่ในรูปเงินฝากธนาคารพาณิชย์แห่งใดแห่งหนึ่งเพียงแห่งเดียว แต่กองทุนที่จดทะเบียนจะต้องลงทุนตามแบบแผนที่กระทรวงการคลังกำหนด มีการกระจายการลงทุนไปในตราสารต่างๆ และในสถาบันการเงินหลายแห่งมากขึ้น จึงเป็นการลดภาวะความเสี่ยงไปด้วย

8. ความมั่นคงของกองทุน

เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งจดทะเบียนมีสภาพเป็นนิติบุคคลแตกต่างหากจากบริษัทนายจ้าง สมาชิกของกองทุน และบริษัทผู้จัดการกองทุนทำให้กองทุนที่จดทะเบียนมีสินทรัพย์เป็นของกองทุนเอง ไม่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ของบริษัทที่จัดตั้งกองทุนนี้ขึ้น นั่นคือ เงินที่สมาชิกจะได้รับเมื่อลาออกจากกองทุนย่อมจะได้รับแน่นอนกว่ากรณีที่สมาชิกอยู่กับกองทุนที่ไม่จดทะเบียน เพราะเงินกองทุนจะฝากอยู่ในนามบริษัทที่จัดตั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. บริหารโดยผู้บริหารมืออาชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจดทะเบียน จะต้องบริหารโดยผู้จัดการกองทุนที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลังเท่านั้น และผู้จัดการกองทุนเหล่านี้จะมีประสบการณ์ในด้านการบริหารเงินโดยเฉพาะ ทำให้มีการกระจายความเสี่ยงที่เหมาะสมและมีผลตอบแทนการลงทุนที่ค่อนข้างสูง

14. นโยบายการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนของกระทรวงการคลัง

1. โดยการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่ลูกจ้างและนายจ้างผู้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังที่ได้กล่าวมาแล้ว
2. โดยการให้ลูกจ้างนำเงินที่ได้รับจากกองทุนฯ เมื่อกออกจากงานมาแยกเสียภาษีโดยไม่ต้องรวมกับรายได้อื่น

15. การจัดการกองทุน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2530 กำหนดให้กองทุนต้องบริหารโดยผู้จัดการกองทุนที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลังเท่านั้น ซึ่งปัจจุบันมีสถาบันการเงิน 17 แห่ง ที่ได้รับอนุญาตให้เป็นผู้จัดการกองทุน

16. มาตรการในการควบคุมดูแลผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1. กำหนดให้กองทุนทุกกองทุนต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลแยกออกจากบริษัทโดยเด็ดขาด
2. กำหนดให้ผู้จัดการกองทุนจะต้องมีใบอนุญาตประกอบธุรกิจการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยเฉพาะ
3. กำหนดให้ผู้จัดการกองทุนต้องทำรายการแสดงการจัดการกองทุนและรายงานแสดงรายละเอียดประกอบรายการแสดงการจัดการกองทุนทุกเดือน รวมทั้งแบบรายงานทางบัญชีแสดงผลการดำเนินงานประจำปีและรายงานแสดงฐานะการเงินของกองทุนเป็นประจำทุกปีต่อกระทรวงการคลัง
4. กำหนดประเภท และอัตราส่วนของหลักทรัพย์ที่ผู้จัดการกองทุนจะลงทุนได้ ซึ่งเมื่อลงทุนในหลักทรัพย์ใดให้เป็นชื่อของกองทุนที่ลงทุนนั้น
5. กำหนดให้ผู้สอบบัญชีเข้าทำการตรวจสอบบัญชีกองทุนทุกๆ ปี
6. ส่งเจ้าหน้าที่ของกระทรวงการคลังออกตรวจสอบการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ณ บริษัทผู้จัดการกองทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ในกรณีที่ผู้จัดการกองทุนไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด จะถูกลงโทษตามบทกำหนดโทษในพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

17. ค่าใช้จ่ายในการจัดการกองทุน

1. ค่าตอบแทนผู้จัดการกองทุนปีละไม่เกินร้อยละ 10 ของผลประโยชน์ที่กองทุนได้รับจากการลงทุนก่อนหักค่าใช้จ่ายใดๆ
2. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น ค่าธรรมเนียม และค่าอากรแสตมป์
3. ค่าใช้จ่ายในการจัดการทรัพย์สิน ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของกองทุน

18. หลักเกณฑ์ในการนำเงินกองทุนไปลงทุนของผู้จัดการกองทุน

กระทรวงการคลังได้กำหนดแบบแผนการลงทุนใหม่ในกฎกระทรวงฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2538) ซึ่งได้บัญญัติ ให้ผู้จัดการกองทุนจัดการเงินกองทุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

1. สินทรัพย์ซึ่งบังคับให้ลงทุนในขั้นต่ำไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
 - 1.1 เงินสด/เงินฝากธนาคาร/บัตรเงินฝากที่ธนาคารเป็นผู้ออก
 - 1.2 พันธบัตรรัฐบาล/ตั๋วเงินคลัง/พันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย
 - 1.3 ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ของรัฐวิสาหกิจ ที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้นเป็นผู้ออก
 - 1.4 ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่กระทรวงการคลังกำกับต้นเงินและดอกเบี้ย
 - 1.5 ตั๋วแลกเงิน/ตั๋วสัญญาใช้เงินที่ธนาคารเป็นผู้รับรอง อาวัด หรือสตั๊กคลัง
 - 1.6 ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่ธนาคารเป็นผู้ออก
 - 1.7 ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ของบริษัทที่ได้รับการจัดอันดับโดยสถาบันจัดอันดับความน่าเชื่อถือ ซึ่งได้รับความเห็นจากคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
 - 1.8 สินทรัพย์อื่น ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนด ในราชกิจจานุเบกษา
2. สินทรัพย์ซึ่งให้ลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ 40
 - 2.1 ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บริษัทเงินทุน หรือบริษัทเครดิตฟอง-ซิเอร์ เป็นผู้ออก
 - 2.2 ตราสารแสดงสิทธิในหน่วยลงทุน หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วยลงทุน
 - 2.3 หลักทรัพย์ที่ออกโดยบริษัทใดๆ *

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2.4 บัตรเงินฝากที่บริษัทเงินทุนเป็นผู้ออก
- 2.5 ตัวแลกเงินหรือตัวสัญญาใช้เงิน ที่บริษัทเงินทุน หรือบริษัทเครดิตฟองซิเอร์เป็นผู้ รับรอง อาวัล หรือสลักหลัง
- 2.6 ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่บริษัทประกันสินเชื่อบุคคลสาขานายออมและบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อมเป็นผู้ออก
- 2.7 สิทธิประโยชน์ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศ กำหนดในราชกิจจานุเบกษา

* หุ้น หุ้นกู้ หุ้นกู้แปลงสภาพเป็นหุ้นสามัญ ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นให้ลงทุนรวมกันทุกบริษัทได้ไม่เกินร้อยละ 25 และไม่เกินร้อยละ 5 ในแต่ละบริษัท

19. กำหนดเวลาในการได้รับเงินกองทุนฯ

ผู้จัดการกองทุนจะต้องทำเช็คส่งจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยต้องจ่ายรวมทั้งหมดครั้งเดียวภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างสิ้นสุดสมาชิกภาพ โดยการเกษียณอายุ ลาออก หรือตาย เป็นต้น โดยจะคำนวณภาษีหัก ณ ที่จ่ายไว้ด้วย (ถ้ามี) (สำหรับการลาออก และการเกษียณอายุที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขที่กรมสรรพากรกำหนด) สำหรับในกรณีที่ลูกจ้างสิ้นสุดสมาชิกภาพเพราะเหตุถึงแก่ความตายต้องจ่ายเงินให้ผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิกตามที่แจ้งไว้ หรือตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในพระราชบัญญัติ และถ้าผู้จัดการกองทุนไม่สามารถจ่ายได้ภายในเวลาดังกล่าว ผู้จัดการกองทุนจะต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 50,000.- บาท

20. การเลิกกองทุน

กองทุนย่อมเลิกเมื่อ :-

1. นายจ้างเลิกกิจการ
2. ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก
3. กรณีที่ข้อบังคับกองทุนกำหนดให้เลิก หรือ
4. รัฐมนตรีสั่งให้เลิกตามมาตรา 27 ของพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

หมายเหตุ ในกรณีที่กองทุนจัดตั้งขึ้นเป็นกองทุนรวม (หนึ่งกองทุนประกอบด้วยนายจ้างหลายราย) การเลิกกองทุนของนายจ้างบางราย (ถอนตัวออกจากกองทุน) ไม่เป็นเหตุให้กองทุนเลิก เว้นแต่ข้อบังคับของกองทุนกำหนดให้เลิก

21. รายงานที่ผู้จัดการกองทุนต้องจัดทำ

- 1. รายงานแสดงยอดเงินสะสมของลูกจ้าง เงินสมทบของนายจ้างผลประโยชน์ที่ลูกจ้างแต่ละคนจะได้รับ ซึ่งผู้จัดการกองทุนต้องแจ้งให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
- 2. รายงานแสดงการจัดการกองทุน รายงานยอดเงินสะสมเงินสมทบ และผลประโยชน์ทั้งหมดของสมาชิก ซึ่งต้องยื่นต่อคณะกรรมการกองทุนและนายทะเบียนเป็นประจำทุกเดือน
- 3. รายงานแสดงฐานะการเงินของกองทุนซึ่งต้องยื่นต่อคณะกรรมการกองทุน และนายทะเบียน ภายในวันที่ 20 มกราคมของปีถัดจากปีที่ต้องรายงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ข

สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

1. การสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการสิ้นสุดสมาชิกภาพ

1.1 การเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้เป็นไปโดยความสมัครใจของพนักงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1.1 พนักงานที่อยู่ในส่วนกลาง

พนักงานที่สนใจจะสมัครต้องยื่นใบสมัครตามแบบที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด โดยขอใบสมัครและยื่นใบสมัครได้ที่กองประสานงานฝ่ายการพนักงานหรือที่กองบัญชีและรายได้สวัสดิการฝ่ายบัญชีและงบประมาณ

1.1.2 พนักงานที่อยู่ในส่วนภูมิภาค

พนักงานที่สนใจจะสมัครต้องยื่นใบสมัครตามแบบที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด โดยขอใบสมัครและยื่นใบสมัครได้ที่หน่วยงานด้านการพนักงานในแต่ละแห่งที่ท่านสังกัดอยู่ ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวจะจัดส่งให้กับกองบัญชีรายได้และสวัสดิการฝ่ายบัญชีและงบประมาณต่อไป

การสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน พนักงานจะสมัครเมื่อใดก็ได้ แต่สมาชิกภาพของผู้สมัครจะสมบูรณ์เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุน และ กฟผ. ได้ส่งเงินเข้ากองทุนแล้ว โดย กฟผ. จะโอนเงินบำเหน็จของผู้สมัครเข้าเป็นเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยใช้เงินเดือน ณ วันที่ 30 กันยายน 2537 คุณด้วยอายุงานนับแต่วันที่ได้รับบรรจุเป็นพนักงานหรือวันที่ได้รับบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ จนถึงวันที่ 30 กันยายน 2537 บวกด้วยเงินเดือน ณ วันที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุน คุณด้วยอายุงานที่เหลือหลังจากวันที่ 30 กันยายน 2537 จนถึงวันที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1.2 การสิ้นสุดสมาชิกภาพ

สมาชิกกองทุนจะสิ้นสุดสมาชิกภาพด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

1.2.1 พ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน

1.2.2 กองทุนเป็นอันต้องเลิก

1.2.3 ลาออกจากกองทุน สมาชิกที่ลาออกจากกองทุน ไม่สามารถกลับเข้ากองทุนได้อีก

2. สิทธิและหน้าที่ของสมาชิก มีดังนี้

- 2.1 มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน
- 2.2 มีสิทธิได้รับเงินจากเงินกองทุน ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับนี้
- 2.3 มีสิทธิขอตรวจบัญชีและเอกสารของกองทุน ณ สำนักงานของกองทุน โดยต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุน
- 2.4 มีสิทธิและหน้าที่อื่น ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

3. คณะกรรมการกองทุน

คณะกรรมการกองทุนมีจำนวน 17 คน ประกอบด้วย

3.1 พนักงานระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไปที่ กฟผ. แต่งตั้งจำนวน 9 คน และ

3.2 สมาชิกที่ได้รับเลือกตั้งจากสมาชิก จำนวน 8 คน

กรรมการกองทุนจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง กรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้างจะเป็นสมาชิกกองทุนหรือไม่ก็ได้ แต่กรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้างจะต้องเป็นสมาชิกกองทุนด้วย

หน้าที่ของคณะกรรมการกองทุน

1. ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน
2. พิจารณาแต่งตั้ง ถอดถอน และเปลี่ยนแปลงผู้จัดการกองทุน ผู้สอบบัญชีกองทุน ผู้ชำระบัญชีกองทุน ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่บุคคลดังกล่าว

การแต่งตั้งผู้สอบบัญชีตามวรรคหนึ่ง ให้เลือกสรรจากบุคคลผู้มีคุณสมบัติเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตตามกฎหมาย ห้ามมิให้ตั้งกรรมการกองทุนสมาชิก หรือผู้จัดการกองทุนเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน

3. มอบนโยบาย กำหนดวิธีการ และแนวทางในการบริหารกองทุนให้กับผู้จัดการกองทุน เพื่อบริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และกำกับ ดูแล ให้ผู้จัดการกองทุนดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
4. ดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุน

4. การจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบ

4.1 สมาชิกต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ของเงินเดือน แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบที่ กฟผ. จ่ายตามข้อ 4.2 โดยยินยอมให้ กฟผ. หักเงินจำนวนดังกล่าวจากเงินเดือนส่งเข้ากองทุนทุกเดือน (สมาชิกจะต้องแจ้งอัตราเงินสะสมในใบสมัครเข้าเป็นสมาชิก) ในกรณีที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมาชิกประสงค์จะเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมให้กระทำได้ปีละครั้ง ทั้งนี้อัตราเงินสะสมที่ขอเปลี่ยนแปลงต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบที่ กฟผ. จ่ายตามข้อ 4.2 โดยให้ทำเป็นหนังสือแจ้งให้คณะกรรมการทราบภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี และการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมจะมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่เริ่มต้นของรอบระยะเวลาบัญชีถัดไป

4.2 กฟผ. ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน

4.2.1 พนักงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 20 ปี จ่ายสมทบให้ในอัตราร้อยละ 9 ของเงินเดือน

4.2.2 พนักงานที่มีอายุการทำงานเกิน 20 ปี จ่ายสมทบให้ในอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือน

4.2.3 พนักงานที่เป็นลูกจ้าง จ่ายสมทบให้ในอัตราร้อยละ 9 ของเงินเดือน

สำหรับพนักงานที่มีอายุการทำงานครบตามข้อ 2 ในระหว่างเดือนใด ให้ กฟผ. จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 10 เข้ากองทุนในเดือนถัดไป

กฟผ. ต้องนำเงินตามข้อ 4.1 และ 4.2 ส่งเข้ากองทุนภายใน 3 วันทำการนับแต่วันสิ้นเดือน ในกรณีที่ กฟผ. นำส่งเงินดังกล่าวล่าช้า กฟผ. ต้องจ่ายเงินเพิ่มเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบ ตามระยะเวลาและจำนวนเงินที่จ่ายล่าช้า นั้น เงินเพิ่มนี้จะถือเป็นรายได้ของกองทุน โดยจะนำมาจัดสรรให้แก่สมาชิกที่คงสภาพอยู่ในกองทุนขณะนั้น

5. การจ่ายเงินให้แก่สมาชิก

เมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ คณะกรรมการกองทุนต้องมีหนังสือแจ้งให้ผู้จัดการกองทุนทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบว่าสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ และผู้จัดการกองทุนต้องจ่ายเงินของกองทุนในส่วนตามสิทธิของสมาชิกให้แก่สมาชิกหรือผู้รับประโยชน์รวมทั้งหมดครั้งเดียวภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจาก กฟผ. โดยจ่ายเป็นเช็คขีดคร่อมเข้าบัญชี และระบุชื่อสมาชิกหรือผู้รับประโยชน์ ส่งมอบให้คณะกรรมการกองทุนเพื่อดำเนินการส่งมอบต่อให้กับสมาชิก หรือผู้รับประโยชน์ (ในกรณีไม่มีผู้มารับเช็คตามวรรคสามภายในกำหนด 1 ปี ให้ถือว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินที่มีผู้อื่นอุทิศให้กองทุนเพื่อกระจายให้แก่สมาชิกตามสัดส่วนในรูปของผลประโยชน์ของเงินสะสม และผลประโยชน์ของเงินสมทบ)

6. ค่าใช้จ่ายของกองทุน

ค่าใช้จ่ายของกองทุนมีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.1 ค่าตอบแทนผู้จัดการกองทุน ให้จ่ายให้แก่ผู้จัดการกองทุนตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ใน สัญญาแต่งตั้งผู้จัดการกองทุน แต่ทั้งนี้ ในแต่ละรอบระยะเวลาบัญชีของกองทุนต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของผลประโยชน์ที่กองทุนได้รับก่อนหักค่าใช้จ่ายใดๆ

6.2 ค่าธรรมเนียม และค่าอากรแสตมป์

6.3 ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการจัดการกองทุนตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย หรือกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้จะต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนก่อน

6.4 ค่าตอบแทนผู้สอบบัญชี หรือค่าตอบแทนผู้ชำระบัญชี

6.5 ค่าใช้จ่ายในการประชุมใหญ่สมาชิกกองทุน

6.6 ค่าปรับต่างๆ ที่กองทุนจำเป็นต้องเสียตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เว้นแต่ค่าปรับที่เกิดขึ้นจากความผิดของผู้จัดการกองทุน

6.7 ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของกองทุน

7. การประชุมใหญ่สมาชิกกองทุน

7.1 การประชุมใหญ่ของสมาชิกกองทุน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

7.1.1 การประชุมสามัญ

7.1.2 การประชุมวิสามัญ

7.2 ให้คณะกรรมการกองทุน จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญสมาชิกอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งภายในระยะเวลา 120 วัน นับแต่วันสิ้นรอบระยะเวลาบัญชีของกองทุน เพื่อวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

7.2.1 ให้สมาชิกได้รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของกองทุนในรอบระยะเวลาบัญชีที่ผ่านมา

7.2.2 พิจารณารับรองงบการเงินของกองทุนในรอบระยะเวลาบัญชีที่ผ่านมา ซึ่งผ่านการตรวจสอบและรับรองจากผู้ตรวจสอบบัญชีชอบกองทุนแล้ว

7.2.3 พิจารณาขกเลิกกองทุน

7.2.4 อื่นๆ

7.3 คณะกรรมการกองทุนจะจัดประชุมวิสามัญได้ ต่อเมื่อมีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

7.3.1 คณะกรรมการกองทุนเห็นสมควรจะต้องจัด

7.3.2 สมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่า 200 คน ลงลายมือชื่อในหนังสือร้องขอต่อคณะกรรมการกองทุน ให้คณะกรรมการกองทุนเรียกประชุมวิสามัญภายใน 30 วัน ทั้งนี้เพื่อพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) ขกเลิกกองทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(ข) ถอดถอนกรรมการที่มาจาก การเลือกตั้งที่ได้กระทำการใดๆ อันฝ่าฝืนต่อข้อ บัญชีของกองทุน หรือฝ่าฝืนกฎหมายอันเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(ค) อื่นๆ

7.4 องค์ประชุมและมติที่ประชุม

การประชุมใหญ่สมาชิกจะเป็นองค์ประชุมได้ จะต้อง มีทั้งกรรมการที่มาจาก การแต่งตั้งและ จาก การเลือกตั้ง โดยต้องมีสมาชิมาประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมด หรือไม่ น้อยกว่า 200 คน

ในการประชุมสมาชิกคราวใด ถ้าสมาชิมาประชุมไม่ครบองค์ประชุมตามวรรคหนึ่ง ให้ คณะกรรมการกองทุนเรียกประชุมสมาชิกอีกครั้งหนึ่ง ภายใน 15 วัน นับแต่วัน ที่นัดประชุมครั้งแรก ในการประชุมครั้งหลังนี้ ถ้ามิใช่เป็นการประชุมวิสามัญที่สมาชิกร้องขอให้เรียกประชุมแล้ว เมื่อมี สมาชิมาประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของสมาชิกจำนวนทั้งหมด หรือไม่น้อยกว่า 100 คน ก็ให้ถือ เป็นองค์ประชุม แต่ถ้าเป็นการประชุมวิสามัญที่สมาชิกร้องขอให้เรียกประชุม เมื่อสมาชิมาประชุมมี จำนวนไม่ถึงที่จะเป็นองค์ประชุมตามที่กล่าวในวรรคหนึ่ง ให้แจ้งการประชุมให้ประธาน คณะ กรรมการกองทุนเป็นประธานในการประชุมสมาชิก หากประธานคณะกรรมการกองทุนไม่สามารถ เข้าประชุมได้ ให้รองประธานคณะกรรมการกองทุนเป็นประธานในการประชุม หากประธาน คณะ กรรมการกองทุนและรองประธานคณะกรรมการกองทุนไม่สามารถเข้าประชุมได้ ให้คณะกรรมการ กองทุนเลือกกรรมการกองทุนคนใดคนหนึ่งเป็นประธานในการประชุม สำหรับการประชุมคราวนั้น ให้สมาชิกทุกคนที่เข้าประชุมสมาชิกมีสิทธิออกเสียงได้คนหนึ่งเสียง มติของที่ประชุมสมาชิกให้ ถือเสียงข้างมากของสมาชิกที่อยู่ในที่ประชุม ในกรณีที่คะแนนเสียงตามวรรคหนึ่งเท่ากัน ให้ประธาน ในการประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ภาคผนวก ก

ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยซึ่งจดทะเบียนแล้ว

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยและพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้ร่วมกันจัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” ขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 เพื่อเป็นการให้สวัสดิการแก่พนักงาน ส่งเสริมการออมทรัพย์ของพนักงาน และเป็นหลักประกันแก่พนักงานและครอบครัว เมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงาน ทั้งนี้ ภายใต้หลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

เพื่อให้การดำเนินงานของ “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” เป็นไปอย่างมีระเบียบเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

หมวด 1

บททั่วไป

- ข้อ 1. ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งจดทะเบียนแล้ว”
- ข้อ 2. ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่นายทะเบียนได้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว เป็นต้นไป
- ข้อ 3. สำนักงานของกองทุนตั้งอยู่ที่สำนักงานใหญ่ กฟผ. เลขที่ 53 หมู่ที่ 2 ถ.จรัญสนิทวงศ์ ตำบลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

หมวด 2

คำจำกัดความ

ข้อ 4. ในข้อบังคับนี้

- (1) “พระราชบัญญัติ” หมายความว่า พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

- (2) “รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติ

- (3) “กฎกระทรวง” หมายความว่า กฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัติ
- (4) “นายทะเบียน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้เป็นนายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามพระราชบัญญัติ
- (5) “กองทุน” หมายความว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
- (6) “กฟผ.” หมายความว่า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- (7) “พนักงาน” หมายความว่า พนักงาน กฟผ. และหมายรวมถึงลูกจ้างด้วย ยกเว้นลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน
- (8) “สมาชิก” หมายความว่า พนักงานที่คณะกรรมการกองทุนให้อนุมัติให้เป็นสมาชิกของกองทุนแล้ว
- (9) “เงินเดือน” หมายความว่า เงินที่ กฟผ. จ่ายให้แก่พนักงานเป็นรายเดือนเพื่อตอบแทนการทำงานรวมทั้งเงินพิเศษสำหรับการสู้รบ (เงิน พสร.) แต่ไม่รวมเงินเพิ่มหรือผลประโยชน์อื่นใด
- (10) “คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า พนักงานที่มาจากการแต่งตั้งของ กฟผ. และสมาชิกที่ได้รับเลือกตั้งจากสมาชิก ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อบังคับนี้
- (11) “ผู้จัดการกองทุน” หมายความว่า ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังให้จัดการกองทุน
- (12) “เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่สมาชิกจ่ายสะสมเข้ากองทุน
- (13) “เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่ กฟผ. จ่ายสมทบเข้ากองทุน
- (14) “ผลประโยชน์” หมายความว่า รายได้อันเกิดจากการลงทุนของกองทุนรวมทั้งเงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- (15) “ผลประโยชน์สุทธิ” หมายความว่า รายได้อันเกิดจากการลงทุนของกองทุนรวมทั้งเงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้หักด้วยรายจ่ายอันเกิดจากการจ่ายเงินตามข้อบังคับนี้
- (16) “เงินกองทุน” หมายความว่า เงินสะสม เงินสมทบ รวมทั้งเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และผลประโยชน์จากเงินและทรัพย์สินดังกล่าว
- (17) “รอบระยะเวลาบัญชี” หมายความว่า รอบระยะเวลาบัญชีของกองทุน โดยเริ่มต้น ณ วันที่ 1 มกราคม และสิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม ของแต่ละปี
- (18) “วันทำการ” หมายความว่า วันซึ่งเป็นวันทำการตามปกติทั้งของ กฟผ. และของผู้จัดการกองทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(19) “ผู้รับประโยชน์” หมายความว่า บุคคลผู้ที่จะได้รับเงินจากกองทุนในกรณีที่สมาชิกถึงแก่ความตาย ตามหลักเกณฑ์ในข้อ 35

(20) “วันสิ้นเดือน” หมายความว่า วันสุดท้ายของแต่ละเดือน

(21) “อายุการทำงาน” หมายความว่า ระยะเวลา นับตั้งแต่วันบรรจุเป็นพนักงานหรือถูกจ้างประจำตามบทำการ จนถึงวันทำงานสุดท้าย โดยคำนวณตามเกณฑ์ตามข้อบังคับ กฟผ. ว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์โดยอนุโลม

กรณีพนักงานที่เป็นลูกจ้าง “อายุการทำงาน” หมายความว่า ระยะเวลา นับตั้งแต่วันที่เริ่มเป็นสมาชิกกองทุน จนถึงวันทำงานสุดท้าย

กรณีพนักงานที่เป็นลูกจ้างได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน “อายุการทำงาน” หมายความว่า ระยะเวลา นับตั้งแต่วันที่เริ่มเป็นสมาชิกกองทุนจนถึงวันทำงานสุดท้าย บวกด้วยอายุการทำงานที่คำนวณตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับ กฟผ. ว่าด้วย กองทุนสงเคราะห์

หมวด 3

สมาชิกภาพ สิทธิ และหน้าที่

ข้อ 5. สมาชิกกองทุนต้องเป็นพนักงาน และเป็นไปโดยความสมัครใจ โดยผู้สมัครต้องยื่นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกตามแบบที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด ความเป็นสมาชิกภาพจะสมบูรณ์เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุน เป็นต้นไป

ข้อ 6. สิทธิและหน้าที่ของสมาชิก มีดังต่อไปนี้

- (1) มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน
- (2) มีสิทธิได้รับเงินจากเงินกองทุนตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับนี้
- (3) มีสิทธิขอตรวจบัญชีและเอกสารของกองทุน ณ สำนักงานของกองทุน
- (4) มีสิทธิและหน้าที่อื่น ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ข้อ 7. สมาชิกภาพของสมาชิกจะสิ้นสุดลงด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) พ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน
- (2) กองทุนเป็นอันต้องเลิก
- (3) ลาออกจากกองทุน

สมาชิกที่ลาออกจากกองทุน ไม่สามารถกลับเข้ากองทุนได้อีก

หมวด 4

เงินสะสม เงินสมทบ และเงิน หรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้

ข้อ 8. สมาชิกต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ของเงินเดือน แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบที่ กฟผ. จ่ายตามข้อ 9 โดยยินยอมให้ กฟผ. หักเงินจำนวนดังกล่าวจากเงินเดือนส่งเข้ากองทุนทุกเดือน

สมาชิกจะต้องแจ้งอัตราเงินสะสมในใบสมัครเข้าเป็นสมาชิก ในกรณีที่สมาชิกประสงค์จะเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสม ให้กระทำได้ปีละครั้ง ทั้งนี้อัตราเงินสะสมที่ขอเปลี่ยนแปลงต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบที่ กฟผ. จ่ายตามข้อ 9 โดยให้ทำเป็นหนังสือแจ้งให้คณะกรรมการกองทุนทราบภายในเดือน พฤศจิกายนของทุกปี และการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมจะเริ่มตั้งแต่วันเริ่มต้นของรอบระยะเวลาบัญชีถัดไป

ข้อ 9. กฟผ. ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน

(1) พนักงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 20 ปี จ่ายสมทบให้ในอัตราร้อยละ 9 ของเงินเดือน

(2) พนักงานที่มีอายุการทำงานเกิน 20 ปี จ่ายสมทบให้ในอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือน

(3) พนักงานที่เป็นลูกจ้าง จ่ายสมทบให้ในอัตราร้อยละ 9 ของเงินเดือน สำหรับพนักงานที่มีอายุการทำงานครบตาม (2) ในระหว่างเดือนใด ให้ กฟผ. จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 10 เข้ากองทุนในเดือนถัดไป

ข้อ 10. กฟผ. ต้องนำเงินตามข้อ 8 และข้อ 9 ส่งเข้ากองทุนภายใน 3 วันทำการนับแต่วันสิ้นเดือน

ในกรณีที่ กฟผ. นำส่งเงินตามวรรคหนึ่งล่าช้า กฟผ. ต้องจ่ายเงินเพิ่มเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบตามระยะเวลาและจำนวนเงินที่จ่ายล่าช้านั้น เงินเพิ่มนี้จะถือเป็นรายได้ของกองทุนและจะทำการจัดสรรให้แก่สมาชิกตามหลักเกณฑ์ในข้อ 33

ข้อ 11. กฟผ. ต้องโอนเงินกองทุนสงเคราะห์ของสมาชิกเข้ากองทุน โดยเงินกองทุนสงเคราะห์ดังกล่าวถือเป็นเงินสมทบ

ข้อ 12. ในกรณีที่ผู้อุทิศเงินหรือทรัพย์สินอื่นให้กองทุน ให้จัดสรรให้แก่สมาชิกตามที่ผู้อุทิศได้กำหนด แต่ถ้าผู้อุทิศไม่ได้กำหนด ให้จัดสรรแก่สมาชิกตามหลักเกณฑ์ในข้อ 33

หมวด 5

คณะกรรมการกองทุน อำนวยการ และหน้าที่

ข้อ 13. ให้มีคณะกรรมการกองทุน จำนวน 17 คน ประกอบด้วย

(1) พนักงานระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป กฟผ. แต่งตั้งจำนวน 9 คน
ทั้งนี้ พนักงานดังกล่าวจะเป็นสมาชิกหรือไม่ก็ได้

(2) สมาชิกที่ได้รับเลือกตั้งจากสมาชิก จำนวน 8 คน

ข้อ 14. การเลือกตั้งกรรมการกองทุนตามข้อ 13 (2) ให้ดำเนินการโดยสมาชิกเป็นผู้เลือกตั้งตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด

ข้อ 15. ให้คณะกรรมการกองทุนประชุมเลือกกรรมการกองทุนคนใดคนหนึ่งเป็นประธานคณะกรรมการกองทุน

ข้อ 16. ให้กรรมการกองทุนอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี กรรมการที่ออกจากตำแหน่งตามวาระสามารถได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งเป็นกรรมการได้อีก

ข้อ 17. กรรมการกองทุนจะพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) พ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน

(2) ลาออกจากความเป็นกรรมการกองทุน

(3) ถูกถอดถอนจากการเป็นกรรมการกองทุน โดย

(ก) กฟผ. เป็นผู้ถอดถอน สำหรับกรรมการกองทุนที่มาจากแต่งตั้ง

(ข) เสียงข้างมาของสมาชิกในที่ประชุมใหญ่สมาชิกให้ถอดถอน สำหรับ

กรรมการกองทุนที่มาจากเลือกตั้ง อันเนื่องมาจากฝ่าฝืนต่อวัตถุประสงค์และข้อบังคับกองทุนหรือฝ่าฝืนกฎหมายอันเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(4) กองทุนเป็นอันต้องเลิก

ข้อ 18. ในกรณีที่กรรมการกองทุนว่างลงตามข้อ 17 เป็นกรรมการกองทุนที่มาจากแต่งตั้งให้ กฟผ. แต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมเป็นแทน แต่ถ้าเป็นกรรมการกองทุนที่มาจากเลือกตั้ง ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงถัดไปจากการเลือกตั้งครั้งล่าสุดเป็นกรรมการแทน ในกรณีที่ไม่มีผู้ที่มีคะแนนถัดไปและวาระการอยู่ในตำแหน่งเหลือไม่น้อยกว่า 180 วัน ให้คณะกรรมการกองทุนจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการใหม่สำหรับตำแหน่งที่ว่างลงนั้นภายใน 60 วัน

ให้กรรมการกองทุนตามวรรคหนึ่งเป็นกรรมการกองทุนได้เพียงเท่าที่กำหนดเวลาที่กรรมการกองทุนคนเดิมมีสิทธิอยู่ในตำแหน่ง

ข้อ 19. คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(1) ความคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน

(ก) พิจารณารับสมัครสมาชิก

(ข) ความคุมให้มีการจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนให้ถูกต้องตรงต่อ

เวลา

(ค) กำกับ ดูแล ให้ผู้จัดการกองทุนแจ้งยอดเงินสะสมและเงินสมทบ พร้อมทั้งผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับให้สมาชิกทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

(ง) อนุมัติการจ่ายเงินจากกองทุน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายตามข้อบังคับของกองทุนโดยให้ประธานคณะกรรมการกองทุน และกรรมการที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมายลงนามร่วมกันในการจ่ายเงิน

(จ) พิจารณาแก้ไขเพิ่มเติม หรือปรับปรุงข้อบังคับนี้

(ฉ) การลงนามในเรื่องทั่ว ๆ ไป ให้ประธานคณะกรรมการกองทุน หรือกรรมการที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมายเป็นผู้ลงนาม

(2) พิจารณาแต่งตั้ง ถอดถอน และเปลี่ยนแปลงผู้จัดการกองทุน ผู้สอบบัญชีกองทุน ผู้ชำระบัญชีกองทุน ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่บุคคลดังกล่าว

การแต่งตั้งผู้ตรวจสอบบัญชีตามวรรคหนึ่ง ให้เลือกสรรจากบุคคลผู้มีคุณสมบัติเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีรับอนุญาตตามกฎหมาย ห้ามมิให้ตั้งกรรมการกองทุน สมาชิก หรือผู้จัดการกองทุนเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน

(3) มอบนโยบาย กำหนดวิธีการ และแนวทางในการบริหารกองทุนให้กับการจัดการกองทุน เพื่อบริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และกำกับ ดูแล ให้ผู้จัดการกองทุนดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(4) ดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุน

ข้อ 20. คณะกรรมการกองทุนจะต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานของกองทุน ปัญหาในการดำเนินกิจการทั่วไปของกองทุน และอื่นๆ ตามอำนาจและหน้าที่

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของกองทุน กรรมการกองทุนจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของกรรมการกองทุนทั้งหมดสามารถเข้าชื่อกับส่งให้ประธานคณะกรรมการเรียกประชุมได้

ให้ประธานคณะกรรมการกองทุนเป็นผู้กำหนดวัน เวลา และ สถานที่ประชุมโดยแจ้งเป็นหนังสือให้กรรมการกองทุนทั้งหมดทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ ก่อนมีการประชุม

องค์ประชุมของคณะกรรมการกองทุนจะต้องประกอบด้วยกรรมการทั้งที่มาจาก การแต่งตั้งและที่มาจาก การเลือกตั้ง และต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด โดยให้ ประธานคณะกรรมการกองทุนเป็นประธานในการประชุม ถ้าประธานคณะกรรมการกองทุน ไม่สามารถเข้าประชุมได้ ให้รองประธานคณะกรรมการกองทุนเป็นประธานในการประชุม หากประธาน กรรมการกองทุน และรองประธานคณะกรรมการกองทุนไม่สามารถเข้าประชุมได้ ให้คณะกรรมการกองทุนเลือกกรรมการกองทุนคนใดคนหนึ่งเป็นประธานในการประชุมสำหรับการประชุม คราวนั้น

มติของที่ประชุมคณะกรรมการกองทุนให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการกองทุนที่ เข้าประชุมและอยู่ในที่ประชุม ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในการประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีก หนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด 6

การจัดการกองทุน และการสอบบัญชีกองทุน

ข้อ 21. ให้คณะกรรมการกองทุน เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งผู้จัดการกองทุน โดยเลือกสรรจากผู้มี คุณสมบัติตามที่กำหนดในกฎกระทรวงก่อนสัญญาครบกำหนดไม่น้อยกว่า 3 เดือน และให้ทำสัญญา ว่าจ้างผู้จัดการกองทุนคราวละไม่เกิน 2 ปี

ข้อ 22. การจัดการกองทุนและการนำเงินของกองทุนไปลงทุน ผู้จัดการกองทุนจะต้อง ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติและกฎกระทรวง หรือกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 23. คณะกรรมการกองทุนอาจอนุญาตให้ผู้จัดการกองทุนจัดการเงินกองทุน และทรัพย์สินของกองทุนในกรณีดังต่อไปนี้ได้

(1) ขาย แลกเปลี่ยน ขายฝาก จำนอง ปลดจำนอง ให้แก่ผู้จำนอง หรือโอนสิทธิ จำนองอสังหาริมทรัพย์ หรือสังหาริมทรัพย์ที่อาจจำนองได้

(2) ก่อตั้งหรือระงับทั้งหมด หรือบางส่วนซึ่งทรัพย์สินอันเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือกฎหมายอื่นๆ

(3) จำหน่ายหรือทำข้อผูกพันที่จะให้จำหน่ายไปซึ่งสิทธิเรียกร้องที่มุ่งจะก่อตั้งหรือ โอนไปซึ่งทรัพย์สินในที่ดิน หรือที่จะทำให้ที่ดินปลอดจากสิทธิดังกล่าว

(4) ให้เช่าอสังหาริมทรัพย์เกินสามปีหรือให้เช่าซื้ออสังหาริมทรัพย์

(5) ขายหรือแลกเปลี่ยนสังหาริมทรัพย์ที่มีทะเบียนแสดงกรรมสิทธิ์ หรือเอกสารแสดงกรรมสิทธิ์

ข้อ 24. ผู้จัดการกองทุนต้องจัดทำบัญชีแสดงฐานะการเงินของกองทุน ตามแบบที่นายทะเบียนกำหนด และต้องเก็บรักษาเอกสารประกอบบัญชีแสดงให้เห็นความถูกต้องแห่งบัญชีนั้นไว้ด้วย

ให้ผู้จัดการกองทุนรายงานฐานะการเงินของกองทุนต่อรัฐมนตรีตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ข้อ 25. ผู้จัดการกองทุน จะต้องจัดทำรายงานแสดงยอดเงินสะสมของสมาชิก เงินสมทบของ กฟผ. พร้อมทั้งผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับและแจ้งให้สมาชิกแต่ละรายทราบ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ภายใน 60 วัน นับแต่วันสิ้นรอบครั้งปีและสิ้นรอบระยะเวลาบัญชี

ข้อ 26. คำตอบแทนผู้จัดการกองทุนในการจัดการกองทุนที่เกิดขึ้นในรอบระยะเวลาบัญชีใด ให้จ่ายจากกองทุนในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น

ข้อ 27. ผู้จัดการกองทุนต้องจัดให้มีการสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบการเงินพร้อมรายงานการสอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ ภายใน 120 วัน นับแต่วันสิ้นรอบระยะเวลาบัญชีของกองทุน

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบการเงินของกองทุนแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่ นายทะเบียนภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง และต้องแสดงไว้ที่สำนักงานกองทุนเพื่อให้สมาชิกตรวจดูได้ด้วย

ข้อ 28. กฟผ. จะต้องแยกบัญชีและเอกสารเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินอื่นของตนออกจากบัญชีและเอกสารเกี่ยวกับการเงิน หรือทรัพย์สินอื่นของกองทุนโดยเด็ดขาด

ข้อ 29. ผู้จัดการกองทุนพ้นจากการเป็นผู้จัดการกองทุนก่อนครบกำหนดสัญญาเมื่อ

- (1) รัฐมนตรีสั่งถอดถอนตามมาตรา 12 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ
- (2) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติ
- (3) คณะกรรมการกองทุนหรือผู้จัดการกองทุนบอกเลิกสัญญา
- (4) กองทุนเลิกตามหมวด 11 ของข้อบังคับฉบับนี้

ข้อ 30. ในกรณีที่ผู้จัดการกองทุนพ้นจากการเป็นผู้จัดการกองทุน ให้ผู้จัดการกองทุนส่งมอบเงิน หรือทรัพย์สินอื่นของกองทุน พร้อมทั้งบัญชีและเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่คณะกรรมการกองทุนภายใน 7 วัน นับแต่วันพ้นจากการเป็นผู้จัดการกองทุน

ให้คณะกรรมการกองทุนแต่งตั้งผู้จัดการกองทุนใหม่ภายในเวลา 30 วัน นับแต่วันที่ผู้จัดการกองทุนเดิมพ้นจากการเป็นผู้จัดการกองทุน และให้แจ้งการแต่งตั้งผู้จัดการกองทุนใหม่แก่นายทะเบียนภายใน 14 วัน นับแต่วันแต่งตั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ 31. สมาชิกและ กฟผ. จะขอตรวจดูบัญชี และเอกสารของกองทุน ณ สำนักงานกองทุน
ได้ในเวลาเปิดทำการ

หมวด 7

การคำนวณผลประโยชน์ การบันทึกผลประโยชน์ และการจัดสรรผลประโยชน์

ข้อ 32. การคำนวณผลประโยชน์ และการบันทึกผลประโยชน์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการ ดังต่อไปนี้

(1) การลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีอัตราผลตอบแทนแน่นอน เช่น เงินฝากธนาคาร ตั๋ว
สัญญาใช้เงิน ตั๋วแลกเงินที่ธนาคารรับรอง พันธบัตร หุ้นกู้ ให้คำนวณและบันทึกผลประโยชน์ทุกสิ้น
เดือน โดยใช้ระบบเกณฑ์คงค้าง (Accrual Basis)

(2) การลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีอัตราผลตอบแทนไม่แน่นอน เช่น หุ้นสามัญและ
หน่วยลงทุนในกองทุนรวม ให้คำนวณและบันทึกผลประโยชน์เมื่อมีการประกาศจ่ายเงินปันผลใน
อัตราที่แน่นอน ส่วนกำไรหรือขาดทุนจากการขายหลักทรัพย์ ให้บันทึกเมื่อมีการขายหลักทรัพย์นั้น
จริง

(3) การตีราคาหลักทรัพย์ของกองทุน ให้ถือเอาค่านายหน้า และหรือค่าใช้จ่าย และ
หรือค่าธรรมเนียม ที่จ่ายไปเพื่อให้ได้หลักทรัพย์นั้นมา และหรือเพื่อรักษาหลักทรัพย์ และหรือเพื่อ
โอนหลักทรัพย์ รวมเป็นราคาทุนด้วย

ข้อ 33. การจัดสรรผลประโยชน์ของกองทุนให้แก่สมาชิก กองทุนจะจัดสรรให้ทุกสิ้นเดือน
โดยจัดสรรตามสัดส่วนของยอดเงินที่สมาชิกผู้นั้นมีอยู่ในกองทุน

ในกรณีที่สมาชิกภาพสิ้นสุดลงตาม ข้อ 7 สมาชิกผู้นั้นจะได้รับการจัดสรรผล
ประโยชน์ตามสัดส่วนของยอดเงินที่สมาชิกผู้นั้นมีอยู่ในกองทุน ณ วันสิ้นเดือนนั้น

หมวด 8

การจ่ายเงินให้แก่สมาชิก

ข้อ 34. เมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพตามข้อ 7 คณะกรรมการกองทุนต้องมีหนังสือแจ้งให้ผู้จัด
การกองทุนทราบ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่สมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ

ข้อ 35. เมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ ผู้จัดการกองทุนต้องจ่ายเงินของกองทุนในส่วนตามสิทธิ
ของสมาชิกให้แก่สมาชิก หรือผู้รับประโยชน์รวมทั้งหมดครั้งเดียวภายใน 30 วัน นับแต่วันสิ้นสมาชิก
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพ เว้นแต่กรณีสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพเพราะเลิกกองทุน ให้จ่ายภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ชำระบัญชีเสร็จ

ในกรณีสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพเพราะถึงแก่ความตาย ถ้าสมาชิกมิได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนไว้โดยพินัยกรรมหรือทำเป็นหนังสือมอบไว้แก่ผู้จัดการกองทุน หรือได้กำหนดบุคคลไว้แล้ว แต่บุคคลดังกล่าวตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนให้แก่บุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

การจ่ายเงินของกองทุนตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ผู้จัดการกองทุนต้องจ่ายเงินเป็นเช็คขีดคร่อมเข้าบัญชี และระบุชื่อสมาชิกหรือผู้รับประโยชน์ส่งมอบให้คณะกรรมการกองทุนเพื่อดำเนินการส่งมอบต่อให้กับสมาชิกหรือผู้รับประโยชน์

หมวด 9

การได้รับเงินจากกองทุนฯ

ข้อ 36. เงินสะสม

เมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ สมาชิกจะได้รับเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมเต็มจำนวน

ในกรณีที่ไม่มีผู้มารับเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมภายในกำหนด 10 ปี ให้ถือว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินที่ผู้อื่นอุทิศให้กองทุน เพื่อกระจายให้แก่สมาชิกตามสัดส่วนในรูปของผลประโยชน์ของเงินสะสม

ข้อ 37. เงินสมทบ

เมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบตามสิทธิ เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(1) กรณีสมาชิกตาย แต่สมาชิกดังกล่าวถูกกล่าวหาว่า หรือมีกรณีจะถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และ กฟผ. เห็นว่าถ้าไม่ตายเสียก่อนก็จะได้รับโทษ ถึงปลดออกจาก กฟผ.

(2) ถูก กฟผ. ให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติ โดยสมาชิกจงใจปกปิดข้อเท็จจริงไว้ในขณะเข้าปฏิบัติงาน และกรณี กฟผ. ให้ออกเพราะขาดความรู้ก่อนได้รับการบรรจุเป็นพนักงานหรือถูกจ้าง

(3) ถูก กฟผ. ให้ออกเพราะเหตุอื่นนอกจาก (2) และสมาชิกมีอายุการทำงานใน กฟผ. น้อยกว่า 1 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (4) ถูก กฟผ. ปลดออก
- (5) ลาออกจาก กฟผ. และมีอายุการทำงาน กฟผ. น้อยกว่า 5 ปี
- (6) กรณีสมาชิกลาออกจากกองทุน แต่ไม่ลาออกจากงาน

ให้ผู้จัดการกองทุน จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่ไม่ได้จ่ายให้แก่สมาชิกคืนให้แก่ กฟผ. ทั้งนี้ นับแต่วันสิ้นสมาชิกภาพ โดยถือเป็นรายได้ของ กฟผ. ในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น

ข้อ 37. ทวิ เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่ไม่ได้จ่าย เนื่องจากสมาชิกกองทุนถึงแก่ความตายหรือศาลมีคำสั่งให้เป็นบุคคลสาบสูญ และไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์หรือไม่มีทายาทตามกฎหมาย และเวลาได้ล่วงพ้นไป 10 ปี นับแต่วันสิ้นสมาชิกภาพของสมาชิกผู้นั้น ให้โอนเงินดังกล่าวเข้าเป็นรายได้ของ กฟผ. ในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น

หมวด 10

ค่าใช้จ่ายของกองทุน

ข้อ 38. ค่าใช้จ่ายในการจัดการกองทุน

ค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้ เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของกองทุนอันอาจจ่ายจากทรัพย์สินของกองทุนได้

(1) ค่าตอบแทนผู้จัดการกองทุน ให้จ่ายให้แก่ผู้จัดการกองทุนตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาแต่งตั้งผู้จัดการกองทุน แต่ทั้งนี้ ในแต่ละรอบระยะเวลาบัญชีของกองทุนต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของผลประโยชน์ที่กองทุนได้รับก่อนหักค่าใช้จ่ายใดๆ

(2) ค่าธรรมเนียม และค่าอากรแสตมป์

(3) ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการจัดการกองทุนตามที่ระบุไว้ในกฎหมายหรือกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ จะต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนก่อน

(4) ค่าตอบแทนผู้สอบบัญชี หรือค่าตอบแทนผู้ชำระบัญชี

(5) ค่าใช้จ่ายในการประชุมสมาชิก

(6) ค่าปรับต่างๆ ที่กองทุนจำเป็นต้องเสียตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เว้นแต่ค่าปรับที่เกิดขึ้นจากความผิดของผู้จัดการกองทุน

(7) ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของกองทุน

ข้อ 39. ให้คณะกรรมการกองทุนทำข้อตกลงกับผู้จัดการกองทุน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และขั้นตอนในการจ่ายค่าใช้จ่ายของกองทุนตามข้อ 38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประชุมสมาชิก

ข้อ 40. การประชุมสมาชิก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- (1) การประชุมใหญ่สามัญ
- (2) การประชุมใหญ่วิสามัญ

ข้อ 41. ให้คณะกรรมการกองทุนจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญปีละ 1 ครั้ง ภายในระยะเวลา 120 วัน นับแต่วันสิ้นรอบระยะเวลาบัญชี เพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

(1) ให้สมาชิกได้รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของกองทุน ในรอบระยะเวลาบัญชีที่ผ่านมา

(2) พิจารณารับรองงบการเงินของกองทุน ในรอบระยะเวลาบัญชีที่ผ่านมา ซึ่งผ่านการตรวจสอบและรับรองจากผู้ตรวจสอบบัญชีของกองทุนแล้ว

(3) พิจารณายกเลิกกองทุน

(4) อื่นๆ

ข้อ 42. คณะกรรมการกองทุนจะจัดประชุมใหญ่วิสามัญได้ต่อเมื่อมีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) คณะกรรมการกองทุนเห็นสมควรจะต้องจัด

(2) สมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่า 200 คน ลงลายมือชื่อในหนังสือร้องขอต่อคณะกรรมการกองทุน ให้คณะกรรมการกองทุนเรียกประชุมใหญ่วิสามัญภายใน 30 วัน ทั้งนี้ เพื่อพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) ยกเลิกกองทุน

(ข) ถอดถอนกรรมการที่มาจากการเลือกตั้ง ที่ได้กระทำการใดๆ อันฝ่าฝืนต่อข้อบังคับของกองทุน หรือฝ่าฝืนกฎหมายอันเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(ค) อื่นๆ

ข้อ 43. การประชุมใหญ่สมาชิกจะเป็นองค์ประชุมได้ จะต้องมีการกรรมการที่มาจากการแต่งตั้งและจากการเลือกตั้ง โดยต้องมีสมาชิกมาประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมด หรือไม่น้อยกว่า 200 คน

ในการประชุมใหญ่สมาชิกคราวใด ถ้าสมาชิกมาประชุมไม่ครบองค์ประชุมตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการกองทุนเรียกประชุมสมาชิกอีกครั้งหนึ่งภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก ในการประชุมครั้งหลังนี้ ถ้ามิใช่เป็นการประชุมใหญ่วิสามัญที่สมาชิกร้องขอให้เรียก

ประชุมแล้ว เมื่อมีสมาชิกมาประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมด หรือไม่น้อยกว่า 100 คน ให้ถือเป็นองค์ประชุม เมื่อสมาชิกมาประชุมมีจำนวนไม่ถึงที่จะเป็นองค์ประชุมตามที่กล่าวในวรรคหนึ่ง ให้งดการประชุม

ข้อ 44. ให้ประธานคณะกรรมการกองทุนเป็นประธานในการประชุมใหญ่สมาชิก หากประธานคณะกรรมการกองทุนไม่สามารถเข้าประชุมได้ ให้รองประธานคณะกรรมการกองทุนเป็นประธานในการประชุม หากประธานคณะกรรมการกองทุน และรองประธานคณะกรรมการกองทุนไม่สามารถเข้าประชุมได้ ให้คณะกรรมการกองทุนเลือกกรรมการกองทุนคนใดคนหนึ่งเป็นประธานในการประชุมสำหรับการประชุมคราวนั้น

ข้อ 45. ให้สมาชิกทุกคนที่เข้าประชุมใหญ่สมาชิกมีสิทธิออกเสียงได้คนละหนึ่งเสียง มติของที่ประชุมใหญ่สมาชิกให้ถือเสียงข้างมากของสมาชิกที่อยู่ในที่ประชุม

ในกรณีที่คะแนนเสียงตามวรรคหนึ่งเท่ากัน ให้ประธานในการประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด 12

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ และการเลิกกองทุน

ข้อ 46. การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับกองทุนจะกระทำได้ โดยมติของที่ประชุมคณะกรรมการกองทุน และคณะกรรมการกองทุนต้องนำไปจดทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ที่ประชุมคณะกรรมการกองทุนมีมติให้แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ ข้อบังคับกองทุนที่แก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าว จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว และคณะกรรมการกองทุนจะต้องประกาศให้สมาชิกทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายทะเบียน

ข้อ 47. การเลิกกองทุนให้กระทำได้เมื่อ

(1) กฟผ. เลิกกิจการ ในกรณีนี้ กฟผ. จะต้องแจ้งให้คณะกรรมการกองทุนทราบล่วงหน้าเป็นเวลา 60 วัน ก่อนเลิกกิจการ

(2) ที่ประชุมใหญ่สามัญสมาชิกมีมติให้เลิกกองทุน ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมด

(3) รัฐมนตรีมีคำสั่งให้เลิกกองทุน ตามพระราชบัญญัติ

(4) มีกฎหมายอันเกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีบทบัญญัติให้เลิกกองทุน

ข้อ 48. เมื่อเลิกกองทุนตามข้อ 47. ให้คณะกรรมการกองทุนแจ้งให้ผู้จัดการกองทุน สมาชิก และนายทะเบียน ทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันที่เลิกกองทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแจ้งผู้จัดการกองทุนตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำเป็นลายลักษณ์อักษร และให้แจ้งด้วยว่าให้ผู้จัดการกองทุนจัดเตรียมเอกสาร หลักฐาน บัญชีข้อมูล พร้อมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานและการจัดการกองทุนเท่าที่จำเป็นและสมควรแก่การชำระบัญชี แล้วนำส่งให้คณะกรรมการกองทุนภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

ข้อ 49. ให้คณะกรรมการกองทุนแต่งตั้งผู้ชำระบัญชีภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เลิกกองทุน โดยให้ชำระบัญชีให้เสร็จภายใน 150 วัน นับแต่วันที่เลิกกองทุน เว้นแต่กรณีเลิกกองทุนเนื่องมาจากรัฐมนตรีมีคำสั่งให้เลิก รัฐมนตรีจะเป็นผู้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชี

ข้อ 50. ในระหว่างการชำระบัญชี ถ้าผู้ชำระบัญชีเห็นสมควรจ่ายเงินให้แก่สมาชิกบางส่วนก่อน ให้ผู้ชำระบัญชีจัดทำเรื่องชี้แจงเหตุผลเสนอคณะกรรมการกองทุนพิจารณา หากคณะกรรมการกองทุนพิจารณาอนุมัติแล้ว ให้แจ้งการอนุมัติให้ผู้ชำระบัญชีเพื่อดำเนินการจ่ายเงินดังกล่าวจากกองทุนให้แก่สมาชิก

ข้อ 51. เมื่อการชำระบัญชีเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้คณะกรรมการกองทุนดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) ปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สำนักงานของกองทุน เพื่อให้สมาชิกทราบ
- (2) แจ้งให้ผู้ชำระบัญชีดำเนินการจ่ายเงินจากกองทุน ให้แก่สมาชิกตามส่วนที่สมาชิกมีสิทธิได้รับทั้งหมดภายใน 30 วัน นับแต่วันที่การชำระบัญชีเสร็จเรียบร้อยแล้ว
- (3) อนุมัติให้ผู้ชำระบัญชีเงินฝากเบิกเงินค่าใช้จ่าย และค่าตอบแทนในการชำระบัญชีจากกองทุน
- (4) ยื่นรายงานการชำระบัญชี พร้อมทั้งยื่นทะเบียนและบัญชีรายตัวของสมาชิกเดือนสุดท้ายก่อนเลิกกองทุน โดยยื่นต่อนายทะเบียนภายใน 14 วัน นับแต่วันที่ทำการชำระบัญชีเสร็จเรียบร้อยแล้ว

ข้อ 52. การชำระบัญชีกองทุนให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับโดยอนุโลม และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ภายในกำหนดระยะเวลาตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายใดๆ อันเกี่ยวข้องกับการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หมวด 13

การโอนสมาชิก

ข้อ 53. ในกรณีสมาชิกพ้นจากการเป็นพนักงาน กฟผ. เพราะเหตุได้โอนไปทำงานกับอีกนายจ้างหนึ่ง โดยมีอายุงานต่อเนื่องกัน และนายจ้างใหม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของตนเอง หากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กองทุนทั้งสองมีข้อตกลงให้มีการโอนสมาชิกระหว่างกันได้ ถ้าสมาชิกประสงค์จะโอนเงินกองทุนในส่วนตามสิทธิของสมาชิกไปยังกองทุนใหม่ สมาชิกจะต้องทำหนังสือแจ้งคณะกรรมการกองทุนทราบ โดยยื่นล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนวันไปทำงานกับนายจ้างใหม่

ข้อ 54. กรณีตามข้อ 53 คณะกรรมการกองทุนจะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้จัดการกองทุนทราบ เพื่อโอนเงินและผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนไปให้แก่กองทุนแห่งนายจ้างใหม่ ทั้งนี้ ผู้จัดการกองทุนจะดำเนินการโอนเงินดังกล่าวไปต่อเมื่อได้รับแจ้งเป็นหนังสือยืนยันจากคณะกรรมการกองทุนของนายจ้างใหม่ที่ได้รับโอนสมาชิกผู้นั้นเข้าทำงาน

หมวด 14

เบ็ดเตล็ด

ข้อ 55. ในกรณีที่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่างๆ เกิดขึ้น และข้อบังคับนี้ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการแก้ไขปัญหา หรือข้อขัดแย้งนั้นไว้ ให้นำพระราชบัญญัติ กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง หรือกฎหมายอื่นใดซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติ หรือกฎกระทรวงดังกล่าวมาใช้บังคับแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ไม่มีพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง หรือกฎหมายตามวรรคหนึ่งให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจทำความตกลงในการแก้ไขปัญหา และหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นดังกล่าวแล้วแต่กรณี

หมวด 15

บทเฉพาะกาล

ข้อ 56. ให้คณะกรรมการกองทุนซึ่ง กฟผ. ได้แต่งตั้งอันประกอบด้วยพนักงานที่ กฟผ. แต่งตั้ง จำนวน 9 คน และพนักงานซึ่งได้รับเลือกตั้งจากตัวแทนพนักงานจำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 17 คน เป็นคณะกรรมการกองทุนตามข้อบังคับนี้

ข้อ 57. ให้คณะกรรมการกองทุนดังกล่าวในข้อ 56 มีอำนาจหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งและตามข้อบังคับนี้

ข้อ 58. ให้ระยะเวลา นับตั้งแต่วันที่นายทะเบียนได้รับจดทะเบียนข้อบังคับนี้ จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2538 เป็นรอบระยะเวลาบัญชีแรก

ข้อ 59. ให้คณะกรรมการกองทุนดังกล่าวในข้อ 56 พ้นจากอำนาจหน้าที่ ในวันที่ประชุม
สามัญครั้งแรกได้เสร็จสิ้นลง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

- ชื่อผู้เขียน : นางสาววรรณฯ สุริวิทย์
- วัน เดือน ปีเกิด : 22 กันยายน 2509
- การศึกษา : ปีการศึกษา 2530 บริหารธุรกิจบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
- ประสบการณ์ : ปี 2531 – 2533 โปรแกรมเมอร์ กองจัดการระบบ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
- ปัจจุบัน : นักบัญชีระดับ 7 กองบัญชีการเงินวิศวกรรม ฝ่ายพัฒนาและแผนงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้