

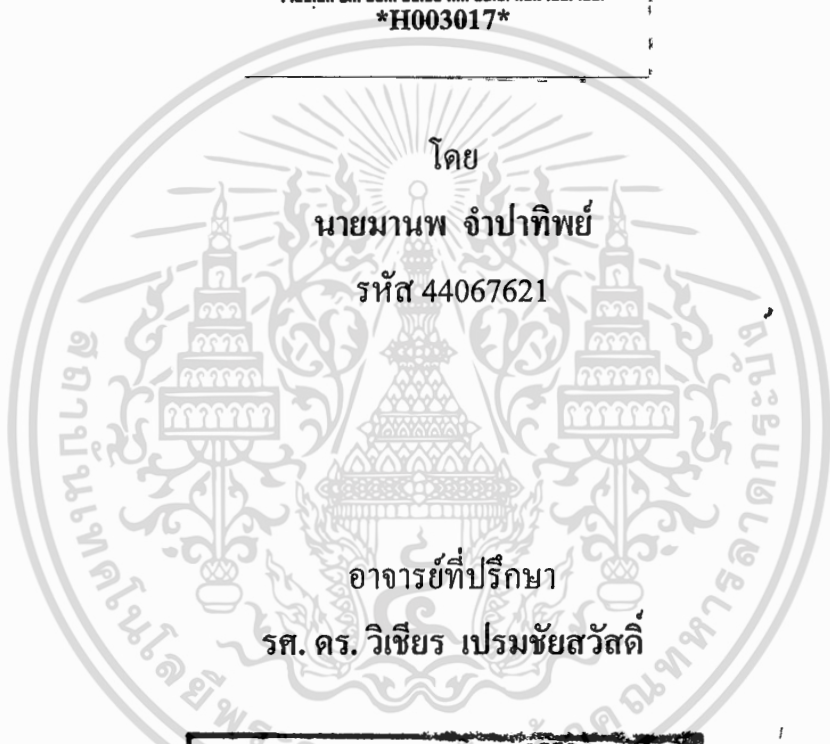
ห้องสมุดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สจส.

การศึกษารูปแบบการบริหารและระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
เพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กร

Study in Managing Model and Information System of  
Provident Fund for Privatization



\*H003017\*



โดย  
นายมานพ จำปาทิพย์  
รหัส 44067621

อาจารย์ที่ปรึกษา  
รศ. ดร. วิเชียร เปรมชัยสวัสดิ์

วัน เดือน ปี..... 09 พ.ค. 2550  
เลขทะเบียน..... 03017  
เลขเรียกหนังสือ..... อท. ๒14๒๓ ๒๕46  
"ห้องสมุดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สจส."

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาโครงการศึกษาระดับพิเศษ  
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ  
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546  
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อหัวข้อ	การศึกษารูปแบบการบริหารและระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กร
นักศึกษา	นายมานพ จำปาทิพย์
อาจารย์ที่ปรึกษา	รศ. ดร. วิเชียร เปรมชัยสวัสดิ์
ระดับการศึกษา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
แขนงวิชา	การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
ปีการศึกษา	2546

### บทคัดย่อ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นสวัสดิการทางการเงินที่พนักงาน/ลูกจ้าง ขององค์กรเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ที่จัดตั้งตาม พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงาน/ลูกจ้างออมเงิน โดยลูกจ้างจ่ายเงินสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเพิ่มเติมให้ ซึ่งรัฐบาลจะให้ผลประโยชน์ทางภาษี เพื่อไว้ค่าใช้จ่ายเมื่อพ้นวัยทำงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่สำคัญหน่วยงานหนึ่งของประเทศในด้านพลังงานจะต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์กรตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมีผลทำให้รูปแบบการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน กฟผ.เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เพื่อให้พนักงานมีทางเลือกในการออมเงินในรูปแบบของการเลือกลงทุนตามนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับตนเอง ดังนั้นการศึกษารูปแบบการบริหารกองทุนในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งระบบสารสนเทศที่จะต้องปรับเปลี่ยนไป เพื่อให้การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัท กฟผ. จำกัด หรือบริษัทในเครือเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะเป็นแรงจูงใจที่ดีต่อพนักงาน

<b>Title</b>	Study in Managing Model and Information System of Provident Fund for Privatization
<b>Student</b>	Mr. Manop Jumpatip
<b>Advisor</b>	Assoc. Prof. Wichian Premchaiswadi , Ph.D.
<b>Level of Study</b>	Master of Science in Information Technology
<b>Major</b>	Information Technology Management
<b>Academic Year</b>	2003

## ABSTRACT

Provident Fund is a financial welfare for employees of private business or state enterprise and is found under the provisions of Provident Fund Act. B.E.2530. For encouraging the employees' saving, employers make contribution that government gives benefit with tax privilege for expenditure after retirement. Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) is one of the important energy state enterprises of Thailand. In order to comply with government's policy of electricity supply industry reform, EGAT has currently restructuring its organization to further improve efficiency and the new organization structure also has effect on changing the EGAT's provident fund management form and alternative investment policy for individual. Therefore, studies in provident fund management forms including information system for provident fund establishment as a business enterprise or a most efficient subsidy will well motivate its employees.

## กิตติกรรมประกาศ

โครงการศึกษาระดับปริญญาโทพิเศษฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเนื่องจากได้รับคำแนะนำและได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะคุณกมล ศรีศาสตร์ ผู้อำนวยการสำนักงานจัดการกองทุน ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานจัดการกองทุน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) และ รศ. ดร. วิเชียร เปรมชัยสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ ที่ให้คำปรึกษา และคำแนะนำอันมีประโยชน์ในการจัดทำโครงการนี้

สำหรับข้อมูลเพื่อการศึกษาแบบการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กร ได้รับการสนับสนุนจากพี่ๆ เพื่อนๆ สำนักงานจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) และเจ้าหน้าที่ของสำนักคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

ในส่วนข้อมูลสนับสนุน เพื่อการศึกษาและวิเคราะห์ การพัฒนาโปรแกรม ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายระบบและระบบงานและฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

ท้ายสุดนี้ผู้เขียนขอขอบคุณ สถาบัน คณาจารย์ ที่ได้ประสาทวิชาและให้ความเป็นกันเองในการศึกษาเป็นอย่างดีตลอดมา ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกๆ ท่านในคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่คอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกตลอดเวลาที่ศึกษา

มานพ จำปาทิพย์

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญรูป.....	VIII
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา.....	2
1.4 ขั้นตอนในการศึกษา.....	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	3
2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	5
2.1 ความหมาย.....	5
2.2 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	6
2.3 วิวัฒนาการและหลักการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	7
3. สิทธิประโยชน์ที่เกิดขึ้นของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	10
3.1 สิทธิประโยชน์ที่เกิดต่อบริษัทหรือนายจ้างที่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	10
3.2 สิทธิประโยชน์ที่เกิดต่อพนักงานหรือลูกจ้างที่อยู่ในระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	10
4. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกับการลงทุน.....	12
4.1 ประเภทของการลงทุน.....	12
4.2 จุดมุ่งหมายของการลงทุน.....	12
4.3 ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมายของผู้ลงทุน.....	13
4.4 การลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.5	การลงทุนก่อนที่พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(ฉบับแรก)..... พ.ศ. 2530 ประกาศใช้.....	15
4.6	การลงทุนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(ฉบับแรก) พ.ศ. 2530.....	17
4.7	การลงทุนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542.....	18
5.	ทางเลือกการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	21
5.1	ระบบลูกจ้างสามารถเลือกลงทุน (Employee's Choice).....	21
5.2	หลักการบริหารกองทุน.....	21
5.3	ขั้นตอนการดำเนินงาน.....	21
5.4	รูปแบบต่างๆ ของทางเลือกของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	23
6.	กองทุนอื่นนอกเหนือจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	30
6.1	กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (Retirement Mutual Fund).....	30
6.2	ประเภทของกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ.....	31
7.	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	36
7.1	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยซึ่งจด ทะเบียนแล้ว.....	36
7.2	ข้อกำหนดตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงาน กฟผ. ....	37
7.3	สถานภาพของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ.....	42
8.	การปรับเปลี่ยนรูปแบบของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	46
8.1	นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization).....	46
8.2	แนวทางการจัดรูปแบบองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยตามมติ..... คณะรัฐมนตรี.....	46
8.3	ความก้าวหน้าการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและโครงสร้างองค์กร กฟผ.....	47
9.	รูปแบบการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	51
9.1	รูปแบบการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในกรณีที่ กฟผ.ปรับเปลี่ยนองค์กร..... เป็น บริษัท กฟผ. จำกัด หรือ บริษัท กฟผ.จำกัด(มหาชน) เพียงบริษัทเดียว.....	51

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
9.2 รูปแบบการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในกรณีที่ กฟผ.ปรับเปลี่ยนองค์กร..... โดยแบ่งเป็นบริษัทหลายบริษัท ซึ่งอยู่ในรูปของบริษัทในเครือ .....	52
9.3 การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทในเครือ .....	64
9.4 หลักเกณฑ์การโอนสมาชิก.....	67
10. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรูปแบบสมาชิกเลือกลงทุน..	75
10.1 ระบบงานปัจจุบัน .....	75
10.2 การออกแบบระบบงานใหม่.....	77
10.3 การออกแบบฐานข้อมูล .....	89
11. การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรูปแบบสมาชิก เลือกลงทุน .....	100
11.1 โปรแกรมระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัท กฟผ. โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน).....	100
11.2 การทำงานของโปรแกรม.....	101
11.3 การใช้งานโปรแกรม .....	101
12. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	120
12.1 สรุปผลการศึกษา.....	120
12.2 ข้อเสนอแนะ.....	121
บรรณานุกรม.....	122
ประวัติผู้เขียน .....	124

## สารบัญตาราง

หน้า

### ตารางที่

7.1	สถานะภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. สิ้นสุด ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2546 .....	42
7.2	สถานะภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. ตั้งแต่เริ่มกองทุนจนถึงปัจจุบัน.....	43
7.3	จำนวนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. ตั้งแต่เริ่มกองทุนจนถึงปัจจุบัน .....	44
7.4	เปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนกองทุนกับดอกเบี้ยเงินฝากประจำและพันธบัตร .	44
7.5	โครงสร้างการลงทุน .....	45
9.1	การโอนเงินจากกองทุน.....	73
10.1	ลักษณะของแอมทริบิวท์ในตารางพนักงาน .....	92
10.2	ลักษณะของแอมทริบิวท์ในตารางสมาชิกกองทุน .....	93
10.3	ลักษณะของแอมทริบิวท์ในตารางรหัสสังกัด .....	93
10.4	ลักษณะของแอมทริบิวท์ในตารางผู้รับผลประโยชน์ .....	94
10.5	ลักษณะของแอมทริบิวท์ในตารางนโยบายลงทุน .....	94
10.6	ลักษณะของแอมทริบิวท์ในตารางสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพ .....	95
10.7	ลักษณะของแอมทริบิวท์ในตารางเงินสะสมเงินสมทบรายเดือน .....	96
10.8	ลักษณะของแอมทริบิวท์ในตารางเงินสะสมเงินสมทบสะสม .....	96
10.9	ลักษณะของแอมทริบิวท์ในตารางผลประโยชน์รายเดือน .....	97
10.10	ลักษณะของแอมทริบิวท์ในตารางผลประโยชน์สะสม .....	97
10.11	ลักษณะของแอมทริบิวท์ในตารางเงินสะสมเงินสมทบผลประโยชน์รวม .....	98
10.12	ลักษณะของแอมทริบิวท์ในตารางบริษัทจัดการกองทุน .....	98
10.13	ลักษณะของแอมทริบิวท์ในตารางผู้รับผลประโยชน์กรณีสมาชิกเสียชีวิต.....	99
10.14	ลักษณะของแอมทริบิวท์ในตารางการพ้นสมาชิกภาพ.....	99

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญรูป

รูปที่	หน้า
9.1	โครงสร้างการจัดตั้งกองทุนเดี่ยว..... 56
9.2	โครงสร้างการจัดตั้งกองทุนกลุ่ม..... 59
10.1	Context Diagram ของระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ .. บริษัท กฟผ. โสคดิ่ง จำกัด (มหาชน)..... 80
10.2	Data Flow Diagram Level 1 ของระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ .. บริษัท กฟผ. โสคดิ่ง จำกัด (มหาชน)..... 82
10.3	Data Flow Diagram ของระบบการสร้างและบันทึกข้อมูลพนักงานและสังกัด. .. 83
10.4	Data Flow Diagram ของระบบการบันทึกข้อมูลและปรับปรุงเพิ่มข้อมูลสมาชิก. 84
10.5	Data Flow Diagram ของระบบการบันทึกข้อมูลและปรับปรุงเพิ่มข้อมูล..... สมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ..... 85
10.6	Data Flow Diagram ของระบบสร้างเพิ่มข้อมูลอัตราเงินสะสมเงินสมทบ. .... เพื่อหักเงินเดือนและเพิ่มข้อมูลจัดสรรเงินตามนโยบายลงทุน..... 86
10.7	Data Flow Diagram ของระบบนำข้อมูลผลประ โยชน์จากการลงทุนเข้าระบบ. .. และคำนวณเงินสะสมเงินสมทบผลประ โยชน์..... 87
10.8	Data Flow Diagram ของระบบสอบถามและจัดทำรายงานระบบสารสนเทศ. .... กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ..... 88
10.9	E-R Diagram ของระบบฐานข้อมูลระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ. .... 89
11.1	หน้าจอการ Login ..... 102
11.2	หน้าจอหลักของโปรแกรม..... 102
11.3	หน้าจอการนำข้อมูลพนักงานเข้าระบบ ..... 103
11.4	หน้าจอการนำข้อมูลรหัสสังกัดเข้าระบบ..... 104
11.5	หน้าจอการกรอกข้อมูลสมาชิก..... 105
11.6	หน้าจอการกรอกข้อมูลผู้รับผลประ โยชน์..... 106
11.7	หน้าจอการกรอกข้อมูลการเลือกนโยบายลงทุน ..... 107

## สารบัญรูป (ต่อ)

รูปที่	หน้า
11.8	หน้าจอสรางเพิ่มข้อมูลอัตราหักเงินสะสมเงินสมทบ ..... 108
11.9	หน้าจอสรางเพิ่มข้อมูลจัดสรรเงินสะสมเงินสมทบตามนโยบายลงทุน..... 109
11.10	หน้าจอ นำข้อมูลเงินสะสมเงินสมทบที่จัดสรรผลประโยชน์แล้วเข้าระบบ..... 110
11.11	หน้าจอสอบถามข้อมูลพนักงาน ..... 111
11.12	หน้าจอสอบถามข้อมูลสมาชิก..... 112
11.13	หน้าจอสอบถามข้อมูลผู้รับผลประโยชน์..... 113
11.14	หน้าจอเลือกรายงานสถานะภาพสมาชิก..... 114
11.15	รายงานสถานะภาพสมาชิก..... 115
11.16	รายงานสถานะภาพเงินกองทุนสมาชิก..... 116
11.17	รายงานผู้รับผลประโยชน์..... 117
11.18	หน้าจอเพื่อรายงานสถานะภาพกองทุน..... 118
11.19	รายงานสถานะภาพเงินกองทุน..... 119

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การก่อตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในรัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ได้รับความนิยมนิยมและมีความแพร่หลายมากในปัจจุบัน เหตุเนื่องจากการก่อตั้งนั้นเกิดขึ้นโดยสมัครใจร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต่างฝ่ายต่างก็มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ

- 1.1.1 เพื่อเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยเป็นการสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างและครอบครัว ในกรณีที่ลูกจ้างตายหรือลาออกจากงาน หรือเกษียณอายุหรือลาออกจากกองทุน
- 1.1.2 เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างรวมทั้งสร้างชื่อเสียงที่ดีให้แก่ฝ่ายจ้างด้วยว่ามีสวัสดิการที่มั่นคงและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีความสุข และทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและเติบโตอย่างมั่นคง
- 1.1.3 เพื่อเป็นการส่งเสริมการระดมเงินออมจากภาคเอกชนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

การที่รัฐบาลได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาในเรื่องการพัฒนาธุรกิจ โดยจะพัฒนาธุรกิจให้เป็นองค์กรหลักในการกอบกู้เศรษฐกิจและหารายได้ให้กับประเทศ โดยการลงทุนของรัฐวิสาหกิจจะต้องไม่เป็นภาระรัฐบาล ในการกู้เงินหรือค้ำประกันเงินกู้ที่นำมาลงทุนเพิ่ม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดภาระหนี้สาธารณะของรัฐบาล โดยที่รัฐบาลมีนโยบายที่แปรรูป (Privatization) รัฐวิสาหกิจที่มีศักยภาพและมีความพร้อมในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้ประชาชนคนไทยมีโอกาสลงทุนในกิจการของรัฐวิสาหกิจและสนับสนุนให้รัฐวิสาหกิจที่มีความพร้อมเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่สำคัญหน่วยงานหนึ่งของประเทศในด้านพลังงานไฟฟ้า จึงจำเป็นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์กรตามนโยบายของรัฐบาล จำเป็นต้องศึกษาและวางแผนเพื่อรองรับการปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้

## 1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การศึกษารูปแบบการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษารูปแบบการบริหารกองทุนในรูปแบบต่างๆ เพื่อในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ บริษัท กฟผ. จำกัด หรือบริษัทในเครือ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพนักงานและบริษัทในเครือ ทั้งรูปแบบของการจัดการและการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานที่จะต้องย้ายไปอยู่ในบริษัท กฟผ. จำกัด หรือบริษัทในเครือ รวมทั้งการศึกษาระบบสารสนเทศของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในรูปแบบใหม่ ในหลักของธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อสร้างความไว้วางใจในการบริหารและจัดการกองทุนฯ อันจะเป็นแรงจูงใจและทุ่มเทอุทิศตนแก่องค์กร

## 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

ในการจัดทำโครงการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1.3.1 เพื่อศึกษาความหมาย วิวัฒนาการและหลักการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 1.3.2 สิทธิประโยชน์ที่เกิดต่อบริษัทหรือนายจ้าง/พนักงานหรือลูกจ้าง ที่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 1.3.3 ระบบการบริหารงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 1.3.4 ระบบลูกจ้างสามารถเลือกลงทุน (Employee's Choice) ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 1.3.5 กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (Retirement Mutual Fund) รูปแบบใหม่ของสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 1.3.6 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
- 1.3.7 แนวทางการปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
- 1.3.8 รูปแบบการจัดตั้งกองทุนในกรณี กฟผ. เปลี่ยนเป็นบริษัทจำกัด
- 1.3.9 ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในรูปแบบสมาชิกสามารถเลือกลงทุน (Employee's Choice)

## 1.4 ขั้นตอนในการศึกษา

การศึกษานี้จะเน้นถึงรูปแบบการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในรูปแบบต่างๆ เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนองค์กร ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ปัจจุบันเป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งจะดำเนินปรับเปลี่ยนเป็นบริษัทจำกัด(มหาชน) เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพนักงานและบริษัท โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

- 1.4.1 รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งในส่วนของข้อมูลเอกสารและข้อมูลจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมาไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น เมื่อภาคให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าเนื้อได้แก่ สำนักแผนวิสาหกิจ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จัดการกองทุน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) พระราชบัญญัติกองทุน  
สำรองเลี้ยงชีพ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) กระทรวงการคลัง คณะกรรมการ  
กำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ  
บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน

- 1.4.2 วิธีการดำเนินการศึกษา โดยศึกษารูปแบบต่างๆ ในการปรับเปลี่ยนองค์กรของการไฟฟ้า  
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ตามนโยบายของรัฐบาล โดยจะแปรรูปเป็นบริษัท  
กฟผ. จำกัด เพียงบริษัทเดียวเพื่อเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์หรืออาจจัดตั้งเป็น  
หลายบริษัท ตามลักษณะกลุ่มงานเดิมของ กฟผ. เดิม เช่น กลุ่มผลิตไฟฟ้า กลุ่มระบบส่ง  
กระแสไฟฟ้า กลุ่มระบบบำรุงรักษาไฟฟ้า กลุ่มงานเหมืองถลันถ่านหิน กลุ่มงานวิศวกรรม  
และก่อสร้าง โดยมีบริษัท กฟผ. โฮลดิ้ง จำกัด(มหาชน) เป็นผู้ถือ 100% แล้วนำบริษัท  
กฟผ. โฮลดิ้ง จำกัด(มหาชน) เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และในอนาคต เมื่อ  
บริษัทในเครือใดมีความพร้อมก็จะทยอยดำเนินการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เพื่อ  
การบริหารงานเป็นอิสระต่อไป
- 1.4.3 วิธีการดำเนินการศึกษา โดยศึกษารูปแบบต่างๆ ของการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่  
มีอยู่ในประเทศไทยทั้งในอดีตและปัจจุบัน โดยศึกษาจาก ประกาศและคำสั่ง ของสำนัก  
งานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) กระทรวงการคลัง คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และ  
ตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมทั้งรูปแบบที่บริษัทหลัก  
ทรัพย์จัดการกองทุนในประเทศไทยรับจ้างบริหารอยู่ในปัจจุบัน
- 1.4.4 ศึกษาปัญหา อุปสรรคที่พบ และเสนอแนวทางเลือกรูปแบบที่เหมาะสมตามความ  
ต้องการของพนักงานและคณะกรรมการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟ  
ฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
- 1.4.5 ศึกษาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในปัจจุบันและรูปแบบที่  
เหมาะสมเมื่อลักษณะขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป
- 1.4.6 ศึกษาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในระบบลูกจ้างสามารถ  
เลือกลงทุนได้ (Employee's Choice)

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

- 1.5.1 เพื่อทราบถึงความเป็นมา ความสำคัญของการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 1.5.2 เพื่อทราบถึงลักษณะและแนวทางของการปรับเปลี่ยนแปลงองค์กร จากรัฐวิสาหกิจไป  
เป็นบริษัทจำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.5.3 เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้เหมาะสมกับรูปแบบองค์กรในอนาคต
- 1.5.4 เพื่อเป็นสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ในการให้สวัสดิการในทางเลือกที่ดีที่สุด รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีและผูกพันต่อนายจ้าง
- 1.5.5 เพื่อทราบถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งจะ ทำให้การบริหารกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว สร้างความพึงพอใจแก่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 1.5.6 เพื่อศึกษาแนวทางและออกแบบระบบสารสนเทศของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในระบบ ลูกจ้างสามารถเลือกลงทุนได้ (Employee's Choice)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

#### 2.1 ความหมาย

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความหมายชัดเจนในตัวของมันเอง กล่าวคือ เป็นกองทุนที่สำรองไว้เพื่อเลี้ยงชีพของตัวสมาชิกกองทุนฯ เอง เมื่อออกจากงานเนื่องจากความสมัครใจ เกษียณอายุ หรือเมื่อตกเป็นคนที่ไร้ความสามารถก่อนเกษียณอายุ หรือในกรณีที่ตนเอง ไม่มีชีวิตอยู่แล้ว ก็เพื่อเป็นการยังชีพของบุคคลผู้รับประโยชน์อื่นๆ ที่ยังอยู่ เช่น พ่อ แม่ ภรรยา บุตร หรือ ผู้ที่อยู่ในความอุปการะ เป็นต้น

คำว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Provident Fund” ตามจำกัดความของ Oxford Dictionary “Provident” หมายถึง

- ตำนานถึงวันข้างหน้า (Having or showing foresight)
- ประหยัด (Thrift)

และคำว่า “Fund” หมายถึง กองทุน “Fund means a sum of money or other liquid assets established for a specific purpose”

ดังนั้นเมื่อผนวกคำจำกัดความทั้งสองคำเข้าด้วยกัน “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” จึงน่าจะมีความหมายลึกซึ้งกว่าการเป็นเพียงกองทุนหนึ่งที่ตั้งขึ้นเพื่อการยังชีพของตนเอง หรือเพื่อผู้อยู่ในความอุปการะในภายหน้า แต่จะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายประการสำคัญของการก่อตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นั่นคือการปลูกฝังความประหยัดในตัวสมาชิกกองทุนฯ เพื่ออนาคตของตัวสมาชิกหรือบุคคลที่ตนอุปการะ

เป้าหมายดังกล่าวข้างต้นบรรลุได้ด้วยการกำหนดให้สมาชิกของกองทุนฯ จะต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนฯ ทุกครั้งที่ได้รับเงินเดือน/ค่าจ้างทุกเดือน โดยนายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ร่วมกับลูกจ้างทุกราวไป เช่นกัน

สำหรับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) ได้ให้คำจำกัดความของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพว่า เป็นมาตรการบังคับให้ออมทรัพย์โดยลูกจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนกลางอย่างสม่ำเสมอ เงินสมทบนี้รวมกับดอกเบี้ยที่เกิดขึ้นจะแยกบันทึกของลูกจ้างแต่ละคน และจำนวนเงินที่สะสมไว้ทั้งหมดนี้ จะจ่ายแก่ลูกจ้างหรือทายาทของลูกจ้าง เมื่อมีเหตุการณ์พิเศษเกิดขึ้น เช่น ชราภาพ ทูพพลภาพ หรือตาย กองทุนบางแห่งอนุญาตให้สมาชิกกองทุนถอนเงินบางส่วนได้ ในเหตุการณ์บางอย่าง เช่น ความเจ็บป่วย การว่างงาน หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่น เช่น เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่ความหมาย “กองทุน” ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 หมายความว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นและได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้ ประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสม เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ รวมทั้งเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และผลประโยชน์จากเงิน หรือทรัพย์สินดังกล่าวเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีลูกจ้างตายหรือลาออกจางาน หรือลาออกจากรองทุน”

## 2.2 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนอกจากจะมีเป้าหมายที่จะปลูกฝังความประหยัดในตัวของสมาชิกกองทุนฯ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักของกองทุนแล้ว วัตถุประสงค์สำคัญอีกประการหนึ่งของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้แก่ความต้องการของนายจ้างในอันที่จะตอบแทนลูกจ้างในการอยู่ร่วมกันกับนายจ้างเป็นเวลานานพอสมควรด้วยเหตุผลว่า การทำงานให้กับกิจการนั้นเป็นเวลานานๆ ย่อมก่อให้เกิดการสะสมประสบการณ์ และความชำนาญเกี่ยวข้องกับการงานเฉพาะอย่างนั้นๆ อันจะเป็นประโยชน์สำหรับกิจการโดยตรงในแง่ของประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็เป็นการลดค่าใช้จ่ายอันอาจเกิดขึ้นได้จากการต้องฝึกฝนพนักงานใหม่ซึ่งอาจเลี้ยวไม่พ้นหากเกิดการว่าจ้างพนักงานใหม่เข้ามาทดแทนพนักงานเก่าผู้มีประสบการณ์นับปีผู้ซึ่งได้ลาออกไป

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะมีขึ้นได้ก็แต่โดยที่ลูกจ้าง และนายจ้าง ตกลงกันจัดตั้งขึ้น โดยลูกจ้างจ่ายเงินสะสม และนายจ้างจ่ายเงินสมทบ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของแต่ละกองทุนนั้น

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตายหรือออกจากงาน หรือลาออกจากรองทุนฯ เป้าหมายในการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีดังนี้

ประการแรก ต้องบริหารให้มีเงินพอจ่ายเป็นค่าดอกผลแก่สมาชิก

ประการที่สอง จัดหารายได้ต้นทุนต่ำๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เช่น บ้านพักอาศัยราคาถูกลง

เนื่องจากดอกผลที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพต้องจ่ายแก่สมาชิก ไม่ต้องแข่งขันกับสถาบันการเงินอื่นๆ ดังนั้นเป้าหมายสองประการนี้จึงอยู่ด้วยกันได้ และทำให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพทุกแห่งยังคงมีนโยบายสำคัญในการลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความมั่นคงมาก แต่ดอกผลต่ำของรัฐบาล หรือองค์กรของรัฐบาล อย่างไรก็ตามแนวคิดเช่นนี้กำลังจะหมดไป เนื่องจากทุกกองทุนฯ พยายามหาทางป้องกันมิให้สมาชิกได้รับผลกระทบกระเทือนจากภาวะของเงินเฟ้อ (Inflation) จึงจำเป็นจะต้องหลักทรัพย์ที่มีผลตอบแทนซึ่งมากกว่าอัตราเงินเฟ้อ และมีความเสี่ยงในการลงทุนที่ต่ำสุด อันที่จะรักษาค่าของเงินในอนาคตไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.3 วิวัฒนาการและหลักการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การจัดสวัสดิการแก่พนักงานและลูกจ้างเพื่อให้มีเงินไว้ใช้ในยามชราหรือเมื่อพ้นวัยทำงาน ถือเป็นสวัสดิการสำคัญโดยเฉพาะเมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมในประเทศเปลี่ยนแปลงไป ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้นเนื่องจากการสาธารณสุข และเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าขึ้น การพึ่งพาบุตรหลานเป็นไปได้น้อยลงเนื่องจากสังคมมีการแข่งขันและรับอารยธรรมตะวันตกเข้ามาใช้ในชีวิตประจำวันมากขึ้น การจัดสวัสดิการในเรื่องนี้จึงไม่ควรที่นายจ้างหรือลูกจ้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะเป็นผู้จัดทำขึ้นเอง แต่ควรเป็นเรื่องที่ทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐบาลจะต้องให้ความสำคัญด้วย

เท่าที่ผ่านมาการบริหารกองทุนส่วนใหญ่ยังอยู่ในมือของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ก่อนปี พ.ศ. 2527 การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงานยังไม่เป็นที่นิยมหรือได้รับความสนใจมากนัก ส่วนใหญ่จะจัดทำในรูปของกองทุนบำเหน็จ คือ กองทุนที่นายจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุนเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งมีทั้งแบบที่นายจ้างกันเงินสำรองไว้ต่างหาก และแบบที่นายจ้างตั้งตัวเลขทางบัญชีไว้เลย ๆ ส่วนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นยังมีอยู่ค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่จึงเป็นการจัดตั้งกองทุนบำเหน็จของบริษัทใหญ่ ๆ โดยเฉพาะของสาขาของบริษัทต่างประเทศ ซึ่งมีเพียงไม่กี่ราย ด้านการบริหารเงินกองทุนก็มีทั้งที่บริษัทนายจ้างบริหารเงินเองหรือให้บุคคลที่สาม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสาขาของธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศที่ตั้งสำนักงานในประเทศไทยเป็นผู้จัดการให้

ในช่วงปี พ.ศ. 2527 ถึง 2530 เป็นช่วงที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 มีผลใช้บังคับ ดังนั้นภาครัฐเห็นว่าแผนพัฒนาฉบับดังกล่าวต้องการส่งเสริมให้ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท จำกัดกันทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างเงินออมในเชิงบังคับ และเป็นการสร้าง สวัสดิการให้แก่พนักงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์สำคัญ ๆ เช่น ต้องมีการจ่ายเงินสะสมของพนักงานและเงินสมทบของนายจ้าง มีการกันเงินกองทุนนี้ออกจากบัญชีการเงินของบริษัทนายจ้างอย่างถูกต้อง และมีผู้บริหารกองทุนเป็นเอกเทศเพื่อนำเงินในกองทุนไปหาผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นธรรม ซึ่งถ้าปฏิบัติได้ตามแนวนี้อแล้วก็จะได้รับประโยชน์ในการคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษีทั้งนิติบุคคลและบุคคลธรรมดา ซึ่งกระทรวงการคลังได้เตรียมยกเว้นกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น ในระหว่างนั้นกระทรวงการคลังได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ออกตามความในประมวลรัษฎากร มาใช้บังคับเพื่อกำกับควบคุมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปพลางก่อน กฎกระทรวงฉบับนี้มีสาระสำคัญที่กำหนดให้บริษัทนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งกองทุนด้วยความสมัครใจโดยมีบุคคลที่สามเป็นบริษัทจัดการ ซึ่งต้องนำเงินในกองทุนไปลงทุนตามหลักเกณฑ์ที่ทางการกำหนด แต่กองทุนนี้ยังเป็นทรัพย์สินส่วนหนึ่งของบริษัทนายจ้างที่จัดตั้งกองทุน ในกรณีนี้ทางการได้มุ่งใจในการเข้ากองทุนโดยให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี ลูกจ้างที่สะสมเงินเข้ากองทุนสามารถนำไปหักลดหย่อนภาษีเงินได้ และเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนถือเป็นรายจ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่ายเท่ากับเงินที่บริษัทได้จ่ายสมทบแต่ไม่เกินอัตราร้อยละ 15 ของค่าจ้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการให้ข้อมูลเท่านั้น ไม่ควรนำเข้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในปี พ.ศ. 2530 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 8 ธันวาคม 2530 โดยกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายนี้นอกจากมีคุณสมบัติตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ออกตามความในประมวลรัษฎากรแล้ว พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ยังได้ยอมรับสภาพการเป็นนิติบุคคลของกองทุนแยกต่างหากจากกิจการของนายจ้าง เพื่อให้การบริหารกองทุนเป็นไปโดยอิสระและลูกจ้างจะได้รับเงินเป็นจำนวนที่แน่นอนซึ่งสิทธิในเงินกองทุนนี้ไม่อาจโอนกันได้เพื่อให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างแท้จริง ตลอดจนมีการกำหนดบทลงโทษสำหรับนายจ้างและบริษัทจัดการที่ทำให้ลูกจ้างหรือกองทุนต้องเสียสิทธิไป

ดังนั้นเพื่อสนับสนุนและจูงใจให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้น ทางกรจึงกำหนดให้มีกฎหมายเฉพาะที่จะควบคุมดูแลและส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุน ดังนี้

1. เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยเป็นการสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างและครอบครัวว่าเมื่อออกจากงานยังมีเงินได้เพื่อยังชีพ
2. เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างรวมทั้งสร้างชื่อเสียงให้นายจ้างว่ามีสวัสดิการที่มั่นคงและเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง
3. เพื่อเป็นการส่งเสริมการระดมเงินออมจากภาคเอกชนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อรัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ขึ้น โดยมีหลักการสำคัญ คือ

1. กำหนดลักษณะและองค์ประกอบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยเน้นให้เป็นการจัดตั้งด้วยความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยความสมัครใจ
2. กำหนดกลไกการจัดตั้งกองทุนและการขอยกทะเบียนกองทุน
3. กำหนดขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุน
4. กำหนดกฎเกณฑ์การจัดหาบริษัทจัดการและการนำเงินในกองทุนไปหาประโยชน์
5. กำหนดสถานภาพของกองทุนให้เป็นนิติบุคคล
6. กำหนดบทลงโทษต่อนายจ้างและบริษัทจัดการที่ทำให้สมาชิกกองทุนเสียประโยชน์

ดังนั้นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 จึงเป็นกองทุนซึ่งลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่ตายหรือลาออกจากงานหรือลาออกจากกองทุน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมจากค่าจ้างเข้ากองทุนตั้งแต่วันที่ 2 ถึงร้อยละ 15 ของค่าจ้าง เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของลูกจ้างแต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง เงินสะสมและเงินสมทบรวมกันเป็นเงินกองทุน แล้วนำเงินกองทุนไปหาผลประโยชน์โดยบริษัทจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กองทุนที่จดทะเบียนแล้วจะมีสถานะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกิจการของนายจ้าง สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนไม่อาจโอนกันได้ และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี ทั้งนี้เพื่อให้เงินกองทุนยังประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างแท้จริง

พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นผู้รักษาการและมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลทั่วไปซึ่งการจัดการกองทุนและได้แต่งตั้งให้สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) กระทรวงการคลัง เป็นนายทะเบียนกองทุน ต่อมากระทรวงการคลังมีดำริที่จะโอนงานการกำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จากสำนักงานเศรษฐกิจการคลังไปยังสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ทางกรจึงได้ตราพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 และตราพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ.2535 เพื่อให้การจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปอยู่ภายใต้บทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดการกองทุนส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ลดอัตราการจ่ายเงินสะสม เงินสมทบขั้นต่ำจากเดิมร้อยละ 3 เหลือร้อยละ 2 ของค่าจ้าง กำหนดให้มีผู้รับฝากทรัพย์สิน (Custodian) ในฐานะบุคคลที่ 3 แยกออกมาจากบริษัทจัดการซึ่งแต่เดิมบริษัทจัดการเป็นผู้รับฝากทรัพย์สินเองด้วย กำหนดหลักปฏิบัติในการลงทุนว่าด้วยการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict Of Interest) เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การคิดค่าธรรมเนียมกองทุน จากเดิมคิดเป็นอัตราร้อยละของผลตอบแทนที่หาได้ มาเป็นอัตราร้อยละของทรัพย์สินสุทธิ (Net Asset Value) ของกองทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### สิทธิประโยชน์ที่เกิดขึ้นของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากจะมีเป้าหมายที่จะปลูกฝังความประหยัดในตัวของผู้สมาชิกกองทุนฯ แล้วยังจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รวมทั้งสิทธิประโยชน์อื่นต่อนายจ้างและลูกจ้างดังนี้

#### 3.1 สิทธิประโยชน์ที่เกิดต่อบริษัทหรือนายจ้างที่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- 3.1.1 เป็นการให้สวัสดิการกับสมาชิกกองทุนอย่างหนึ่ง เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจรวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน มีความรู้สึกที่ดีและผูกพันต่อนายจ้าง
- 3.1.2 ได้รับประโยชน์ทางภาษี โดยสามารถนำเงินที่บริษัทจ่ายสมทบเข้ากองทุนมาหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างในปีนั้น ๆ
- 3.1.3 ช่วยลดภาระด้านการบริหารงาน ตามพระราชบัญญัติกำหนดให้บริษัทจัดการมีหน้าที่โดยตรงในการบริหารกองทุน
- 3.1.4 ทำให้การบริหารเงินสดของบริษัทดีขึ้น เพราะถ้าบริษัทใช้ระบบกองทุนเงินบำเหน็จบริษัทอาจประสบปัญหาในการจัดหาเงินก้อนให้กับพนักงานซึ่งมักจะเป็นเงินจำนวนมาก เมื่อพนักงานลาออก หรือเกษียณอายุ อาจทำให้กระทบกับเงินสดหมุนเวียนของบริษัท

#### 3.2 สิทธิประโยชน์ที่เกิดต่อพนักงานหรือลูกจ้างที่อยู่ในระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- 3.2.1 การสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพถือเป็นหลักประกันอย่างหนึ่งให้แก่สมาชิก เพื่อจะได้มีเงินก้อนไว้ใช้สอย เมื่อออกจากงานหรือเกษียณอายุ นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมการออมทรัพย์ของสมาชิก และก่อให้เกิดดอกผลจากเงินออมที่นำไปลงทุนนั้น
- 3.2.2 ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนของเงินสะสม โดยเงินที่สมาชิกจ่ายสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถนำมาหักลดหย่อนได้ตามจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 10,000 บาทต่อปี และเงินที่สมาชิกจ่ายเข้ากองทุนในอัตราไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง เฉพาะส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 290,000 บาท สำหรับปีภาษีนั้น ได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ซึ่งจะทำให้ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาลดลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์และเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3.2.3 เงินที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในกรณีที่ลูกจ้างออกจากการงานเพราะทุพพลภาพหรือตาย ได้รับยกเว้นภาษีทั้งจำนวน
- 3.2.4 เงินที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในกรณีที่ลูกจ้างออกจากการงานเพราะเกษียณอายุ ได้รับยกเว้นภาษีทั้งจำนวน ทั้งนี้ลูกจ้างผู้นั้นต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปี บริบูรณ์ และเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือเป็นสมาชิกกองทุนในระหว่างวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2537 ถึงวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2538 และได้ออกจากการงานเพราะเกษียณอายุก่อนวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2543 ซึ่งมีระยะเวลาที่ทำงานกับนายจ้างนั้นก่อนเกษียณอายุไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 3.2.5 ได้รับประโยชน์จากการไม่ต้องถูกหักภาษี ณ ที่จ่ายในส่วนของผลประโยชน์ที่กองทุนได้รับตลอดอายุของการเป็นสมาชิก
- 3.2.6 สามารถนำเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไปลงทุนในตราสารต่าง ๆ ของสถาบันการเงินหลายแห่งที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ จึงเป็นการลดภาระความเสี่ยงไปด้วย
- 3.2.7 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีสภาพเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากบริษัทนายจ้าง สมาชิกของกองทุน และบริษัทจัดการ สมาชิกจะได้รับเงินของตนเองในส่วนตามสิทธิอย่างแน่นอน แม้บริษัทนายจ้างหรือบริษัทจัดการประสบปัญหาในการบริหารกิจการ เช่น ล้มละลาย หรือเลิกกิจการไปก็ตาม สมาชิกจะได้เงินกองทุนนี้คืนไปตามสิทธิและข้อบังคับของกองทุนทุกประการ
- 3.2.8 การบริหารกองทุนดำเนินการโดยมืออาชีพ ภายใต้การกำกับดูแลของทางราชการและคณะกรรมการกองทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกับการลงทุน

#### 4.1 ประเภทของการลงทุน

คำว่า “การลงทุน” (Investment) แบ่งเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 3 ประเภท คือ

- การลงทุนเพื่อการบริโภค (Consumer investment)
- การลงทุนในธุรกิจ (Business or economic investment)
- การลงทุนในหลักทรัพย์ (Financial or securities investment)

#### 4.2 จุดมุ่งหมายของการลงทุน

จุดมุ่งหมายของการลงทุนของผู้ลงทุนแตกต่างกันไประหว่างผู้ลงทุนแต่ละบุคคล ผู้ลงทุนบางคนลงทุนเพื่อหวังรายได้ บางคนหวังได้กำไรจากการขายหลักทรัพย์ และบางคนอาจต้องการทั้งสองอย่าง ดังนั้นผู้ลงทุนแต่ละคนต่างก็มีวัตถุประสงค์ในการลงทุนที่แตกต่างกันออกไป

ดังนั้นการที่ผู้ลงทุนต่างก็มีจุดมุ่งหมายของตัวเอง ตามความต้องการและสถานะแวดล้อมของแต่ละบุคคล ซึ่งพอที่จะแบ่งจุดมุ่งหมายดังกล่าวในลักษณะต่างๆ ดังนี้

4.2.1 ความปลอดภัยของเงินลงทุน (Security of principal) ความปลอดภัยจากเงินลงทุนนอกจากจะหมายถึงการรักษาเงินลงทุนเริ่มแรกให้คงไว้แล้ว ถ้ามองให้ไกลอีกนิด ยังหมายรวมถึงการป้องกันความเสี่ยงซึ่งเกิดจากอำนาจซื้อที่ลดลงอันเป็นผลจากสถานะเงินเฟ้ออีกด้วย การลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีกำหนดเวลาคืนเงินต้นที่แน่นอน ได้แก่ พันธบัตรรัฐบาล หุ้นกู้ เป็นต้น

4.2.2 เสถียรภาพของรายได้ (Stability of income) ผู้ลงทุนมักจะลงทุนในหลักทรัพย์ที่ให้รายได้สม่ำเสมอ ทั้งนี้เนื่องจากรายได้ที่สม่ำเสมอ เช่น ดอกเบี้ย หรือเงินปันผลหุ้นบุริมสิทธิ ผู้ลงทุนสามารถทำแผนการใช้เงินทุนได้ว่า จะนำรายได้นี้ไปใช้เพื่อการบริโภคหรือการลงทุนใหม่ต่อไป

4.2.3 ความงอกเงยของเงินทุน (Capital growth) ผู้ลงทุนส่วนใหญ่จะเพิ่มมูลค่าของเงินทุนของเขาโดยนำดอกเบี้ยและเงินปันผลที่ได้รับไปลงทุนใหม่ ความงอกเงยของเงินลงทุนนี้ให้ประโยชน์แก่ผู้ลงทุนในแง่ที่ว่า

- เพื่อปรับฐานะของผู้ลงทุนในระยะยาวให้ดีขึ้น
- เพื่อรักษาอำนาจซื้อให้คงไว้
- เพื่อให้การจัดการคล่องตัวขึ้น

4.2.4 ความคล่องตัวในการซื้อขาย (Marketability) หมายถึงหลักทรัพย์ที่สามารถซื้อหรือขายได้ง่ายและรวดเร็ว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับราคา ขนาดของตลาดหลักทรัพย์ที่หลักทรัพย์นั้นจดทะเบียน ขนาดของบริษัทผู้ออกหลักทรัพย์ จำนวนผู้ถือหลักทรัพย์นั้น และความสนใจที่ประชาชนทั่วไปมีต่อหลักทรัพย์นั้น

4.2.4 ความสามารถในการเปลี่ยนเป็นเงินสดได้ทันที (Liquidity) เมื่อหลักทรัพย์ที่ลงทุนมี Liquidity สูง ความสามารถในการหากำไร (Profitability) ย่อมลดลง ผู้ลงทุนต้องการลงทุนในหลักทรัพย์ที่มี Liquidity หรือหลักทรัพย์ที่ใกล้เคียงกับเงินสด ก็เพราะหวังว่า หากโอกาสลงทุนที่น่าดึงดูดใจมาถึงเขามีเงินพร้อมที่จะลงทุนได้ทันที

4.2.5 การกระจายเงินลงทุน (Diversification) วัตถุประสงค์ก็คือต้องการกระจายความเสี่ยงลงทุนในหลักทรัพย์กระทำได้ 4 วิธี คือ

- ลงทุนผสมระหว่างหลักทรัพย์ที่มีหลักประกัน ในเงินลงทุนและมีรายได้จากการลงทุนที่แน่นอนกับหลักทรัพย์ที่มีรายได้และราคาเปลี่ยนแปลงขึ้นลงตามภาวะธุรกิจ
- ลงทุนในหลักทรัพย์หลายๆอย่างปนกันไป
- ลงทุนในหลักทรัพย์ของธุรกิจที่มีความแตกต่างทางภูมิศาสตร์ เพื่อลดความเสี่ยงเรื่องภัยธรรมชาติ เช่น ภัยจากน้ำท่วม ภัยจากพายุ เป็นต้น
- ลงทุนในหลักทรัพย์ของธุรกิจที่มีลักษณะที่แตกต่างกันแบบ Vertical หรือ Horizontal ถ้าเป็นแบบ Vertical หมายถึงลงทุนในธุรกิจต่างๆ ตั้งแต่วัตถุดิบไปจนถึงสินค้าสำเร็จรูป ถ้าเป็นแบบ Horizontal เป็นการลงทุนในกิจการที่ประกอบธุรกิจในลักษณะเดียวกัน

4.2.6 ความพอใจด้านภาษี (Favorable status) ฐานะการจ่ายภาษีของผู้ลงทุนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารเงินลงทุนต้องให้ความสนใจ

### 4.3 ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมายของผู้ลงทุน

4.3.1 อายุของผู้ลงทุน (The age of the investor) ผู้ลงทุนที่มีอายุน้อยหรือระหว่าง 25-30 ปี มักจะกล้าเสี่ยงและสนใจลงทุนในหลักทรัพย์ที่ก่อให้เกิดความมอกเษยแก่เงินลงทุน แต่ผู้ลงทุนที่มีอายุระหว่าง 40-50 ปี อาจสนใจลงทุนในหลักทรัพย์ที่ให้รายได้ประจำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาระทางครอบครัว และผู้ลงทุนที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ยิงจะมีความพอใจในหลักทรัพย์ที่ให้รายได้ที่แน่นอน โดยมีความเสี่ยงของเงินต้นต่ำสุด

4.3.2 การมีครอบครัวและความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัว (Marital status and family responsibility) ผู้ลงทุนที่มีครอบครัวแล้วต้องรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ของครอบครัว

คง หารายได้แน่นอน ส่วนคนโสดไม่มีภาระผูกพัน ย่อมลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความเสี่ยงได้

4.3.3 สุขภาพของผู้ลงทุน (The health of investor) ปัญหาเรื่องสุขภาพของผู้ลงทุนที่มีต่อการกำหนดนโยบายของผู้ลงทุน ผู้ลงทุนที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ย่อมต้องการรายได้ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (Current income) มากกว่าหวังผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4.3.4 นิสัยส่วนตัวของผู้ลงทุน (Personal habit) ผู้ลงทุนที่มีนิสัยตระหนี่อาจไม่มีความจำเป็นต้องใช้รายได้ที่รับจากการลงทุนในหลักทรัพย์ เขาอาจลงทุนในหลักทรัพย์ของธุรกิจที่มีการขยายตัวในอนาคตก็ได้ ในทางตรงกันข้ามผู้ลงทุนที่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยย่อมต้องการรายได้ที่เกิดจากการลงทุนอย่างรวดเร็ว

4.3.5 ความสมัครใจในการลงทุน (Willingness to accept risks of investment) ผู้ลงทุนบางคนอาจต้องการลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความเสี่ยง ความเสี่ยงในที่นี้มีหลายลักษณะด้วยกัน เช่น ความเสี่ยงในธุรกิจ ความเสี่ยงในตลาด ความเสี่ยงในอัตราดอกเบี้ย และความเสี่ยงในอำนาจซื้อ เป็นต้น ผู้ลงทุนในลักษณะนี้ได้เตรียมตัวเตรียมใจที่จะเผชิญกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตแล้ว

4.3.6 ความจำเป็นของผู้ลงทุน (Investor's needs) ความจำเป็นของผู้ลงทุนอาจแตกต่างกัน บางคนอาจมีความจำเป็นทางด้านการเงิน บางคนอาจมีความจำเป็นในแง่ของความรู้สึกละเอียด แน่นนอนที่สุด สิ่งสำคัญที่เร่งเร้าให้เกิดการลงทุนก็คือตัวกำไร ซึ่งอาจเก็บสะสมไว้ใช้ในยามชรา เพื่อการศึกษา หรือเพื่อปรับฐานะการครองชีพของตนเองให้ดีขึ้น

จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ทางการลงทุนของผู้ลงทุนแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน เนื่องจากผู้ลงทุนมีความต้องการและภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน และแม้แต่ในบุคคลใดบุคคลคนหนึ่ง ความต้องการในแต่ละช่วงอายุก็ย่อมแตกต่างกัน ในเรื่องของการลงทุนจะแบ่ง Life cycle ของบุคคล ตั้งแต่เริ่มมีรายได้จากการทำงาน ได้ 3 ช่วง

(1) ระยะเวลาสร้างฐานะ เป็นระยะตั้งแต่ช่วงเริ่มทำงานจนถึงช่วงกลางคน อายุการทำงาน มีความพยายามที่จะสะสมเงินเพื่อตอบสนองความต้องการในเบื้องต้น เช่น การซื้อบ้าน ซื้อรถยนต์ หรือการวางแผนแต่งงาน และวางรากฐานการศึกษาบุตร เป็นต้น

(2) ระยะเวลาสร้างความเป็นปึกแผ่น เป็นระยะที่อยู่ในช่วงครึ่งหลังของอายุการทำงาน เป็นช่วงที่มีรายรับมากกว่ารายจ่าย มีความต้องการที่จะมีชีวิตหลังเกษียณที่ดีจึงเป็นช่วงที่ควรสะสมเงินไว้ใช้ในยามชรา

(3) ระยะเวลาจับจ่ายใช้สอย เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมจากชีวิตทำงาน จัดเป็นช่วงเวลาให้รางวัลกับชีวิต ระยะนี้ไม่มีรายได้ ดังนั้นหากไม่มีรายได้ที่สะสมไว้

จะทำให้การดำเนินชีวิตในชั้นปลายอยู่ในฐานะที่ยากลำบาก หากไม่มีลูกหลานคอยดูแล เพราะเป็นช่วงเวลาที่จะต้องใช้จ่ายเพียงอย่างเดียว

จะเห็นได้ว่า ในแต่ละช่วงเวลาของชีวิตของแต่ละบุคคลย่อมมีความต้องการพื้นฐานที่แตกต่างกันออกไป การที่จำทำให้บรรล่วัตถุประสงค์จะต้องมีการกำหนดนโยบาย ซึ่งเป้าหมายของแต่ละบุคคลอาจใช้เวลาสัมฤทธิ์ผลไม่เท่ากัน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกและปัจจัยในตัวบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น โอกาสในการลงทุน ระดับการยอมรับความเสี่ยง เป็นต้น

**4.4 การลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**

จากความหมายของคำว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” นั้นจะประกอบไปด้วย

- (1) เงินที่ถูกจ้างจ่ายสะสม
- (2) เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ
- (3) เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และ
- (4) ผลประโยชน์จากเงินหรือทรัพย์สินดังกล่าว

จากคำว่าผลประโยชน์ แสดงให้เห็นว่าจำเป็นต้องเป็นเงิน หรือผลประโยชน์อื่นในรูปแบบทรัพย์สิน ซึ่งเกิดจากการนำเงิน ตามข้อ (1)-(3) ไปลงทุนเพื่อหาผลตอบแทนให้เงินกองทุนมีจำนวนมากขึ้น

**4.5 การลงทุนก่อนที่พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(ฉบับแรก) พ.ศ. 2530 ประกาศใช้**

ในขณะที่ยังมีได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(ฉบับแรก) พ.ศ. 2530 การจัดการกองทุนในเรื่องของการลงทุนถูกกำหนดให้ต้องเป็นไปตามกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ.2526) ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการนำเงินกองทุนไปลงไว้ 2 ประการ คือ

“ ข้อ 11 ผู้จัดการกองทุนอาจจัดการกองทุน ได้ดังนี้

- (1) เก็บกองทุนไว้เป็นเงินสดหรือฝากธนาคารในบัญชีที่มีใช้ประเภทเงินฝากประจำ รวมกันไม่เกินร้อยละ 5 ของเงินกองทุน
- (2) ลงทุนในตัวแลกเปลี่ยนที่ธนาคารรับรอง
- (3) ฝากประจำในธนาคาร

การลงทุนตาม (2) และหรือฝากประจำตาม (3) ให้กระทำได้ธนาคารละไม่เกินร้อยละ 5 ของเงินกองทุน แต่รวมกันทั้งสิ้นต้องไม่เกินร้อยละ 30 ของเงินกองทุน

- (4) ลงทุนในตัวแลกเปลี่ยนที่บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยรับรอง ไม่เกินร้อยละ 5 ของเงินกองทุน

ข้อ 12 กองทุนส่วนที่เหลือข้างต้น ให้ผู้จัดการกองทุนนำไปลงทุนในหลักทรัพย์ที่เป็นพันธบัตรของรัฐบาล พันธบัตรขององค์กรของรัฐบาล ตัวเงินคลัง อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของเงินกองทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กองทุนส่วนที่เหลือจากการลงทุนตามวรรคหนึ่ง อาจนำไปลงทุนในหลักทรัพย์ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้ ดังต่อไปนี้

- (1) ตัวสัญญาใช้เงินที่บริษัทเงินทุนเป็นผู้ออก บริษัทละไม่เกินร้อยละ 5 ของเงินกองทุนและตัวสัญญาใช้เงินที่บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเป็นผู้ออก ไม่เกินร้อยละ 5 ของเงินกองทุน แต่รวมกันแล้วไม่เกินร้อยละ 30 ของเงินกองทุน
- (2) หลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย นอกจากหลักทรัพย์ตามวรรคหนึ่ง และตาม(3) และหุ้นที่เกิดจากการเพิ่มทุนของบริษัทจดทะเบียน ไม่เกินร้อยละ 2 ของเงินกองทุน แต่รวมกันต้องไม่เกินร้อยละ 20 ของเงินกองทุน
- (3) หน่วยลงทุนในกองทุนรวม รวมกันไม่เกินร้อยละ 5
- (4) หลักทรัพย์อย่างอื่น ตามอธิบดีกำหนดโดยอนุมัติรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินกองทุน

จากหลักเกณฑ์ทั้งสองข้อ อาจสรุปการลงทุนเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะบังคับ อัตราขั้นต่ำ และลักษณะบังคับอัตราขั้นสูง

ลักษณะบังคับอัตราขั้นต่ำ เป็นการบังคับในตัวว่า จะลงทุนต่ำว่านั้นไม่ได้ หากต่ำกว่าอัตราที่กำหนดเท่ากับผิดเงื่อนไขทันที แต่สูงเท่าใดก็ได้ กล่าวอีกนัยหนึ่ง จะลงทุนทั้งหมดก็ได้ ลักษณะบังคับขั้นต่ำ ได้แก่ หลักทรัพย์ที่เป็นพันธบัตรของรัฐบาล องค์กรของรัฐบาล หรือตั๋วเงินคลัง กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของเงินกองทุน เหตุที่กำหนดเช่นนี้ เข้าใจว่าเพื่อให้กองทุนมีความมั่นคง แต่จะเห็นได้ว่าการลงทุนในลักษณะนี้จะให้ผลตอบแทนที่ต่ำ

ส่วนลักษณะบังคับอัตราขั้นสูง เป็นการให้สิทธิเลือก แต่จะลงทุนมากกว่าอัตราขั้นสูงที่กำหนดไม่ได้ เหตุที่กำหนดเช่นนี้ เข้าใจว่าเพื่อกระจายความเสี่ยงและเพื่อให้ผลประโยชน์ของกองทุนมีมากขึ้น กว่าการลงทุนในลักษณะบังคับอัตราขั้นต่ำดังกล่าวข้างต้น การลงทุนที่กฎหมายบังคับอัตราขั้นสูงแบ่งเป็น 4 อัตราด้วยกัน คือ

- อัตราไม่เกินร้อยละ 5 ของกองทุน ได้แก่ การถือเงินสดไว้ และนำไปฝากเงิน ฝากเพื่อเรียกอย่างหนึ่ง การลงทุนในกองทุนรวมอย่างหนึ่ง และการลงทุนในตัวแลกเปลี่ยนของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยอีกอย่างหนึ่ง อย่างละไม่เกินร้อยละ 5 ของเงินกองทุน
- อัตราไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินกองทุน ได้แก่ หุ้นกู้ หรือตัวสัญญาใช้เงิน ซึ่งต่างออกโดยธนาคารอาคารสงเคราะห์ รวมกันไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินกองทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- อัตราไม่เกินร้อยละ 20 ของเงินกองทุน ได้แก่ หลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และหุ้นกู้ที่เกิดจากการเพิ่มทุนของบริษัทจดทะเบียน หรือบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย แห่งละไม่เกินร้อยละ 2 ของเงินกองทุน รวมกันทั้งหมดไม่เกินร้อยละ 20 ของเงินกองทุน
- อัตราไม่เกินร้อยละ 30 ของเงินกองทุน ได้แก่ การลงทุนในตัวแลกเปลี่ยนที่ธนาคารรับรอง หรือฝากประจำในธนาคารแห่งละไม่เกินร้อยละ 5 ของกองทุนอย่างหนึ่งและการลงทุนในตัวสัญญาใช้เงินที่บริษัทเงินทุน หรือบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นผู้ออก แห่งละไม่เกินร้อยละ 5 ของเงินกองทุน อีกอย่างหนึ่ง อย่างละไม่เกินร้อยละ 30 ของกองทุน

หากการลงทุนต้องการดอกผลสูงสุด ซึ่งย่อมหมายความว่า มีความเสี่ยงสูงเช่นกัน การลงทุนจะออกมาในลักษณะนี้

หลักทรัพย์รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และตัวเงินคลัง	20 %
หลักทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์	20 %
ตัวสัญญาใช้เงินของบริษัทเงินทุน	30 %
กองทุนรวม	5 %
ตัวแลกเปลี่ยนบริษัทเงินทุน	5 %
ฝากเพื่อเรียก	5 %
ตัวแลกเปลี่ยนที่ธนาคารรับรอง	5 %
หุ้นกู้ หรือตัวสัญญาใช้เงินที่ออกโดยธนาคารอาคารสงเคราะห์	10 %
รวม	<u>100 %</u>

แต่หากต้องการความมั่นคงสูงสุด โดยไม่คำนึงถึงดอกผล การลงทุนจะออกมาในลักษณะ ดัง

ฝากเพื่อเรียก	5 %
หลักทรัพย์รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และตัวเงินคลัง	<u>95 %</u>
รวม	<u>100 %</u>

#### 4.6 การลงทุนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(ฉบับแรก) พ.ศ. 2530

เมื่อได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 การจัดการกองทุนในเรื่องของการลงทุนนั้น กระทรวงการคลังได้กำหนดแบบแผนการลงทุนไว้ใน กฎกระทรวงฉบับที่ 5 (พ.ศ.2538) ซึ่งได้บัญญัติให้ผู้จัดการกองทุนจัดการเงินกองทุนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเอกสารนี้ เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ดังต่อไปนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.6.1 สินทรัพย์ซึ่งบังคับให้ลงทุนในขั้นต่ำไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 ได้แก่

- เงินสด เงินฝากธนาคาร บัตรเงินฝากที่ธนาคารเป็นผู้ออก
- พันธบัตรรัฐบาล ตั๋วเงินคลัง พันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย
- ตราสารแสดงสิทธิในหนี้รัฐวิสาหกิจ ที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้นเป็นผู้ออก
- ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่กระทรวงการคลังค้ำประกันต้นเงินและดอกเบี้ย
- ตั๋วแลกเงิน ตั๋วสัญญาใช้เงินที่ธนาคารเป็นเป็นผู้รับรอง อาวัล หรือสลักหลัง
- ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่ธนาคารเป็นผู้ออก
- ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ของบริษัทที่ได้รับการจัดอันดับโดยสถาบันจัดอันดับความน่าเชื่อถือ
- สินทรัพย์อื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศ

#### 4.6.2 สินทรัพย์ซึ่งให้ลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ 40

- ตราสารแสดงสิทธิในหนี้รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณ บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บริษัทเงินทุน หรือ บริษัทเครดิตฟองซิเอร์ เป็นผู้ออก
- ตราสารแสดงสิทธิในหน่วยลงทุน หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วยลงทุน
- หลักทรัพย์ที่ออกโดยบริษัทใดๆ (หุ้นสามัญ หุ้นบุริมสิทธิ หุ้นกู้ หุ้นกู้แปลงสภาพ เป็นหุ้นสามัญ ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น ให้ลงทุนได้ในทุกบริษัทไม่เกิน ร้อยละ 25 และไม่เกินร้อยละ 5 ในแต่ละบริษัท)
- บัตรเงินฝากที่บริษัทเงินทุนเป็นผู้ออก
- ตั๋วแลกเงินหรือตั๋วสัญญาใช้เงินที่บริษัทเงินทุนหรือเครดิตฟองซิเอร์ เป็นผู้รับรอง อาวัล หรือสลักหลัง
- ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อมและบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อมเป็นผู้ออก
- สินทรัพย์อื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศ

#### 4.7 การลงทุนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542

เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 สรุปโดยรวม กำหนดให้คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์มีอำนาจออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการจัดการกองทุน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากนายจ้างจึงเป็นกองทุนที่บริหารโดยบุคคลอื่นที่มีนายจ้าง ดังนั้นเพื่อให้การบริหารกองทุนมีหลักเกณฑ์และวิธีการและเงื่อนไขที่รัดกุม อันจะเป็นการสร้างความมั่นคงและเกิดประโยชน์สูงสุดกับสมาชิกไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กองทุน จึงได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการนำเงินกองทุนไปลงทุนในตลาดเงิน และตลาดทุน ตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ กน.14/2543 ดังนี้

ในการจัดการกองทุนส่วนบุคคลที่เป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้บริษัทจัดการลงทุนในหรือมีไว้ซึ่งหลักทรัพย์และทรัพย์สินอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างดังต่อไปนี้ ทั้งนี้ ตามอัตราส่วนและข้อกำหนดที่สำนักงานประกาศกำหนด

#### 4.7.1 ตราสารแห่งทุน ซึ่งหมายถึง

- หุ้น
- หน่วยลงทุนหรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วยลงทุนของกองทุนรวมตราสารแห่งทุน หรือของกองทุนรวมอื่นที่มีนโยบายการลงทุนในตราสารแห่งทุน เช่น กองทุนรวมผสมกองทุนรวมกลุ่มธุรกิจ เป็นต้น
- ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น
- ใบแสดงสิทธิในการซื้อหุ้นเพิ่มทุนที่โอนสิทธิได้ (Transferable Subscription Right)
- ใบแสดงสิทธิในผลประโยชน์ที่เกิดจากหลักทรัพย์อ้างอิงที่เป็นตราสารแห่งทุน
- ออปชันในฐานะซื้อ (long position) ที่มีตัวแปรอ้างอิงเป็นดัชนีกลุ่มหลักทรัพย์ตามที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด
- ธุรกรรมการให้ยืมหลักทรัพย์ประเภทตราสารแห่งทุน
- หลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่นตามที่สำนักงานกำหนดให้เป็นตราสารแห่งทุน

#### 4.7.2 ตราสารแห่งหนี้ ซึ่งหมายถึง

- พันธบัตรหรือตั๋วเงินคลัง
- บัตรเงินฝาก
- ตั๋วสัญญาใช้เงิน
- ตั๋วแลกเงิน
- หุ้นกู้ ซึ่ง ไม่รวมถึงหุ้นกู้แปลงสภาพ
- ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นกู้
- หน่วยลงทุนหรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วยลงทุนของกองทุนรวมตราสารแห่งหนี้ หรือของกองทุนรวมอื่นที่มีนโยบายการลงทุนเฉพาะตราสารแห่งหนี้หรือเงินฝากเช่น กองทุนรวมตราสารแห่งหนี้ระยะสั้น กองทุนรวมตราสารแห่งหนี้ระยะยาว เป็นต้น
- ธุรกรรมการให้ยืมหลักทรัพย์ประเภทตราสารแห่งหนี้
- ธุรกรรมการซื้อ โดยมีสัญญาขายคืน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ในการค้า  
- หลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่น ตามที่สำนักงานกำหนดให้เป็นตราสารแห่งหนี้  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.7.3 เงินฝาก ซึ่งหมายถึง

- เงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือธนาคารที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น
- เงินฝากในสหกรณ์ออมทรัพย์ ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์
- เงินฝากในสถาบันการเงินตามกฎหมายว่าด้วยดอกเบี้ยเงินให้กู้ยืมของสถาบันการเงิน ตามที่สำนักงานกำหนด

#### 4.7.4 ตราสารกึ่งหนี้กึ่งทุน ซึ่งหมายถึง

- หุ้นกู้แปลงสภาพ
- หลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่นตามที่สำนักงานกำหนดให้เป็นตราสารกึ่งหนี้กึ่งทุน

#### 4.7.5 ใบสำคัญแสดงสิทธิอนุพันธ์ (Derivative warrant)

#### 4.7.6 หลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่นใดตามที่สำนักงานกำหนด

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าถึงแม้จะได้มีการโอนย้ายการกำกับดูแลจากสำนักเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง ไปยังสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ในช่วงแรกก็ยังใช้นโยบายการลงทุนเพียงนโยบายเดียวเท่านั้นที่ใช้กับพนักงานหรือลูกจ้างทุกคนซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นๆ

## บทที่ 5

### ทางเลือกการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

#### 5.1 ระบบลูกจ้างสามารถเลือกลงทุน (Employee's Choice) ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ได้กำหนดเรื่องหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการจัดการกองทุนส่วนบุคคล โดยให้บริษัทจัดการต้องเสนอนโยบายการลงทุน ให้คณะกรรมการกองทุนเป็นผู้พิจารณาและเสนอให้สมาชิกกองทุนเลือกรูปแบบการลงทุนได้ โดยรูปแบบการลงทุนต้องเป็นไปตามที่ประกาศ ก.ล.ต.กำหนด ซึ่งประกอบไปด้วย นโยบายการลงทุนในทรัพย์สินที่มีความเสี่ยงต่ำและนโยบายมาตรฐานตามที่สำนักงาน ก.ล.ต.ประกาศกำหนดอีก 10 รูปแบบ เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เป็นผู้มีส่วนในการกำหนดนโยบายการลงทุน โดยการตัดสินใจว่าจะเลือกนโยบายการลงทุนแบบไหนให้เหมาะสมกับสถานภาพของตนเอง ทั้งด้านอายุหรือวัย การยอมรับในเรื่องความเสี่ยงจากการลงทุน ความต้องการผลตอบแทนที่แตกต่างกัน

การเสนอนโยบายการลงทุนให้สมาชิกเลือกนั้น คณะกรรมการกองทุนจะเป็นผู้พิจารณาเลือกรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเสนอให้สมาชิกเลือกอีกครั้งหนึ่ง หรือคณะกรรมการกองทุนจะเป็นผู้กำหนดนโยบายการลงทุนเองก็ได้ ทั้งนี้ไม่จำเป็นต้องเลือกนโยบายการลงทุนตามที่ ก.ล.ต. ประกาศกำหนดก็ได้ แต่การลงทุนจะต้องเป็นการลงทุนในตราสารแห่งทุน ตราสารแห่งหนี้ เงินฝาก ตราสารกึ่งหนี้กึ่งทุน ใบสำคัญแสดงสิทธิอนุพันธ์ หลักทรัพย์และทรัพย์สินตามที่ ก.ล.ต. กำหนด

#### 5.2 หลักการบริหารกองทุน

การเปิดโอกาสให้สมาชิกกองทุนมีโอกาสเลือกนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับตนเองนั้น มิได้เป็นการบังคับ ให้ทั้งนายจ้างและสมาชิกต้องทำเช่นนั้น หากแต่เป็นเพียงทางเลือกเท่านั้น

หากคณะกรรมการกำหนดรูปแบบการลงทุนหรือสมาชิกเลือกรูปแบบการลงทุนหลายรูปแบบ จะต้องจัดตั้งเป็นกองทุนเดี่ยวแยกตามแต่ละนโยบายการลงทุน โดยคณะกรรมการกองทุนจะเป็นชุดเดียวบริหารจัดการทุกกองทุนก็ได้ หรือจะจัดตั้งกรรมการกองทุนใหม่ของแต่ละกองทุนก็ได้

สมาชิกกองทุนสามารถแบ่งหน่วยลงทุนไปลงทุนตามนโยบายการลงทุนได้มากกว่า 1 นโยบาย เช่น เลือกลงทุนในตราสารหนี้และลงทุนในตราสารทุน โดยสมาชิกคนเดียวยังจะปรากฏในทะเบียนสมาชิกทั้งสองกองทุน

#### 5.3 ขั้นตอนการดำเนินงาน

กรณีนายจ้างตัดสินใจนำระบบ Employee's Choice มาใช้ นายจ้างต้องเตรียมการทั้งในด้านกลไกการดำเนินงานสำหรับรองรับระบบการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ซับซ้อนขึ้น พร้อมทั้งสร้างไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรในทุกระดับชั้นให้พร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งของระบบการเลือกนโยบายการลงทุนด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

### 5.3.1 ตรวจสอบสภาพความพร้อม

- ความพร้อมของระบบงานที่จะรองรับ โดยต้องสำรวจความพร้อมของนายจ้างเพื่อรองรับงานธุรการที่จะเกิดขึ้นเพิ่มเติม เนื่องจากลูกจ้างแต่ละรายอาจเลือกนโยบายการลงทุนมากกว่า 1 แบบได้ เช่น ระบบงานรองรับการบันทึกรายข้อมูลการจ่ายเงินเข้ากองทุน ระบบทะเบียนสมาชิก ระบบงานกำกับตรวจสอบการลงทุน เป็นต้น
- จำนวนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานจะมากขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานด้านธุรการ ค่าผู้สอบบัญชี ค่าธรรมเนียมผู้รับฝากทรัพย์สิน ค่าธรรมเนียมการจัดการกองทุน

### 5.3.2 ความพร้อมของสมาชิก

ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเบื้องต้นเพื่อทราบกระแสความต้องการ และความเข้าใจของสมาชิกในการนำระบบ Employee's Choice มาใช้ตามขั้นตอนดังนี้

- แจ้งสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นเรื่องระบบงานและค่าใช้จ่าย ตลอดจนหน้าที่ของสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบตัวเองมากขึ้น ในการเลือกนโยบายการลงทุน
- รณรงค์ให้ความรู้แก่สมาชิก ในเรื่องนโยบายการลงทุนแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับตนเอง สิทธิและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุน รายงานเกี่ยวกับมูลค่าหน่วยลงทุน มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ เป็นต้น
- จัดให้สมาชิกตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำระบบ Employee's Choice มาใช้ โดยแบบสอบถามต้องครอบคลุมถึงเรื่องรูปแบบกองทุน นโยบายการลงทุน ความต้องการจะเปลี่ยนนโยบายการลงทุน สัดส่วนการลงทุน
- นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล เพื่อดูทัศนคติและความต้องการส่วนใหญ่ของสมาชิก หากผลปรากฏว่าสมาชิกส่วนใหญ่ต้องการให้มีระบบ Employee's Choice คณะกรรมการกองทุนต้องศึกษาจากข้อมูลที่ได้ว่าสมาชิกส่วนใหญ่ต้องการเลือกนโยบายการลงทุนแบบใด แบ่งสัดส่วนการลงทุนอย่างไร เพื่อพิจารณากำหนดนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 5.4 รูปแบบต่างๆ ของทางเลือกของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ประกาศของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ได้กำหนดทางเลือกหรือนโยบายการลงทุนไว้ 11 ประเภท ดังนี้

##### 5.4.1 นโยบายการลงทุนในทรัพย์สินที่มีความเสี่ยงต่ำ (Low risk fund)

การลงทุนที่บริษัทจัดการต้องลงทุนในหลักทรัพย์และทรัพย์สินดังต่อไปนี้  
พันธบัตรรัฐบาล ตัวเงินคลัง หรือพันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย

- เงินฝากในธนาคารพาณิชย์ หรือธนาคารอื่นที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น
- บัตรเงินฝากที่ธนาคารพาณิชย์ หรือบริษัทเงินทุนเป็นผู้ออก
- ตัวสัญญาใช้เงินหรือตัวแลกเงินที่ธนาคารพาณิชย์ บริษัทเงินทุน หรือบริษัทเครดิตฟองซิเอร์เป็นผู้ออก ผู้รับรอง ผู้รับอ่าวัด หรือสลักหลัง ที่ไม่มีข้อจำกัดความรับผิดชอบ และไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นเป็นผู้สลักหลังในลำดับก่อนมาแล้ว
- ตราสารแห่งหนึ่งที่ธนาคารพาณิชย์ บริษัทเงินทุน หรือบริษัทเครดิตฟองซิเอร์ที่ได้รับการจัดอันดับความน่าเชื่อถือเป็นผู้ออก
- ตราสารแห่งหนึ่งที่กองทุนฟื้นฟูและพัฒนาสถาบันการเงิน รัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณที่มีใช้รัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น บรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม บรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม บรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หรือบริษัทหลักทรัพย์เพื่อธุรกิจหลักทรัพย์ เป็นผู้ออก
- ตราสารแห่งหนึ่งที่บริษัทจำกัด ที่ได้รับการจัดอันดับความน่าเชื่อถือเป็นผู้ออก
- หน่วยลงทุนและใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วยลงทุน
- ธุรกิจการค้าซื้อ โดยมีสัญญาขายคืน
- ธุรกิจการค้าให้ยืมหลักทรัพย์
- หลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่น ตามที่สำนักงานกำหนด

การลงทุนในหลักทรัพย์ตาม 1.2 และ 1.6 จะต้องมีการทวงถามค้ำประกัน หรือได้รับการจัดอันดับความน่าเชื่อถือ จากสถาบันที่ได้รับการยอมรับจากคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ต้องมีลำดับความน่าเชื่อถือ ไม่น้อยกว่าอันดับที่กำหนด

การลงทุนในหลักทรัพย์ตาม 1.3 1.4 1.5 และ 1.7 จะต้องได้รับการจัดอันดับความน่าเชื่อถือ จากสถาบันที่ได้รับการยอมรับจากคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ต้องมีลำดับความน่าเชื่อถือ ไม่น้อยกว่าอันดับที่กำหนด

การลงทุนหลักทรัพย์ตาม 1.8 จะลงทุนได้เฉพาะหน่วยลงทุนของกองทุนรวมที่มีนโยบายการลงทุนในหลักทรัพย์และทรัพย์สิน ตาม 1.1 ถึง 1.11

การลงทุนหลักทรัพย์ตาม 1.9 และ 1.10 จะลงทุนได้เฉพาะหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินที่มีสัญญาขายคืนหรือมีหลักประกันที่ให้อืมเป็นหลักทรัพย์และทรัพย์สิน ตาม 1.1 ถึง 1.11

การลงทุนในหลักทรัพย์และทรัพย์สินที่บุคคลใดเป็นผู้ออก ผู้รับรอง ผู้รับอ่าวัด หรือผู้สละหลัง โดยไม่มีกระทรวงการคลังค้ำประกันเงินต้นและดอกเบี้ย อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่างรวมกัน ต้องไม่เกินร้อยละสิบของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่หากลงทุนในหลักทรัพย์และทรัพย์สินตาม 1.2 หรือ 1.3 ด้วยจะต้องลงทุนได้ไม่เกินร้อยละสิบห้าของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

#### 5.4.2 นโยบายการลงทุนในตราสารแห่งทุน (Equity fund)

นโยบายการลงทุนในตราสารแห่งทุน ได้แก่ การลงทุนที่บริษัทจัดการกำหนดนโยบายการลงทุนโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะลงทุนในหรือมีไว้ซึ่งตราสารแห่งทุนโดยเฉลี่ยในรอบปีบัญชีไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบห้าของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

##### ตราสารแห่งทุน ได้แก่

- หุ้น
- หน่วยลงทุนหรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วยลงทุนของกองทุนรวมตราสารแห่งทุน หรือของกองทุนรวมอื่นที่มีนโยบายการลงทุนในตราสารแห่งทุน เช่น กองทุนรวมผสมกองทุนรวมกลุ่มธุรกิจ เป็นต้น
- ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น
- ใบแสดงสิทธิในการซื้อหุ้นเพิ่มทุนที่โอนสิทธิได้ (Transferable Subscription Right)
- ใบแสดงสิทธิในผลประโยชน์ที่เกิดจากหลักทรัพย์อ้างอิงที่เป็นตราสารแห่งทุน
- ออปชันในฐานะซื้อ (long position) ที่มีตัวแปรอ้างอิงเป็นดัชนีกลุ่มหลักทรัพย์ตามที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด
- ธุรกิจการให้อืมหลักทรัพย์ประเภทตราสารแห่งทุน
- หลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่นตามที่สำนักงานกำหนดให้เป็นตราสารแห่งทุน

นโยบายการลงทุนแบบนี้ เน้นการลงทุนเพื่อให้ปริมาณกองทุนงอกเงยและเพิ่มพูนมากขึ้น ไม่เน้นความสำคัญจากรายได้ประจำในรูปดอกเบี้ย (Fixed income) เงินส่วนใหญ่หรือไม่น้อยกว่าร้อยละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หกสิบห้าของเงินกองทุน จะกระจายความเสี่ยงในตราสารแห่งหนึ่ง หากมีส่วนที่เหลือก็จะจัดสรรเพื่อการลงทุนในเงินฝากและตราสารหนี้

#### 5.4.3 นโยบายการลงทุนในตราสารแห่งหนึ่ง (General fixed income fund)

นโยบายการลงทุนในตราสารแห่งหนึ่ง ได้แก่ การลงทุนที่บริษัทจัดการลงทุน หรือมีไว้เฉพาะตราสารแห่งหนึ่ง เงินฝาก หรือหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่น ได้ตามจากคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

ตราสารแห่งหนึ่ง ได้แก่

- พันธบัตรหรือตัวเงินคลัง
- บัตรเงินฝาก
- ตัวสัญญาใช้เงิน
- ตัวแลกเงิน
- หุ้นกู้ ซึ่งไม่รวมถึงหุ้นกู้แปลงสภาพ
- ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นกู้
- หน่วยลงทุนหรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วยลงทุนของกองทุนรวมตราสารแห่งหนึ่งหรือของกองทุนรวมอื่นที่มีนโยบายการลงทุนเฉพาะตราสารแห่งหนึ่งหรือเงินฝากเช่น กองทุนรวมตราสารแห่งหนึ่งระยะสั้น กองทุนรวมตราสารแห่งหนึ่งระยะยาว เป็นต้น
- ธุรกรรมการให้ยืมหลักทรัพย์ประเภทตราสารแห่งหนึ่ง
- ธุรกรรมการซื้อโดยมีสัญญาขายคืน
- หลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่น ตามที่สำนักงานกำหนดให้เป็นตราสารแห่งหนึ่ง

เงินฝาก ได้แก่

- เงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือธนาคารที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น
- เงินฝากในสหกรณ์ออมทรัพย์ ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์
- เงินฝากในสถาบันการเงินตามกฎหมายว่าด้วยดอกเบี้ยเงินให้กู้ยืมของสถาบันการเงินตามที่สำนักงานกำหนด

#### 5.4.4 นโยบายการลงทุนในตราสารแห่งหนึ่งระยะยาว (Long-Term fixed income fund)

นโยบายการลงทุนในตราสารหนึ่งระยะยาว ได้แก่ การลงทุนที่บริษัทจัดการลงทุนใน หรือมีไว้เฉพาะตราสารแห่งหนึ่ง เงินฝาก หรือหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่นใดก็ตามที่สำนักงานกำหนด

โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะดำรงพอร์ตโฟลิโอ ดูเรชั่น (Portfolio duration) ของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เอกส  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นั้น หรืออายุถัวเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนักของกระแสเงินที่ได้รับจากทรัพย์สินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งคำนวณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สมาคมจัดการกองทุนกำหนดในขณะหนึ่งมากกว่าหนึ่งปีขึ้นไป

ซึ่งประเภทของทรัพย์สินที่กำหนดให้กองทุนลงทุนได้ จะเหมือนกับทรัพย์สินตามนโยบายการลงทุนในตราสารหนี้ เพียงแต่นโยบายข้อนี้มีข้อกำหนดเพิ่มขึ้นในเรื่องของ “พอร์ตโฟลิโอ ดูเรชั่น “ (Portfolio duration) มากกว่าหนึ่งปีขึ้นไป

#### 5.4.5 นโยบายการลงทุนในตราสารแห่งหนี่ระยะสั้น (Short-Term fixed income fund)

นโยบายการลงทุนในตราสารหนี่ระยะสั้น ได้แก่ การลงทุนที่บริษัทจัดการลงทุนใน หรือมีไว้เฉพาะตราสารแห่งหนี่ เงินฝาก หรือหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่นใดก็ตามที่สำนักงานกำหนด โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะดำรงพอร์ตโฟลิโอ ดูเรชั่น (Portfolio duration) ของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นั้น หรืออายุถัวเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนักของกระแสเงินที่ได้รับจากทรัพย์สินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งคำนวณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สมาคมจัดการกองทุนกำหนดในขณะหนึ่งไม่เกินหนึ่งปี

ซึ่งประเภทของทรัพย์สินที่กำหนดให้กองทุนลงทุนได้ จะเหมือนกับทรัพย์สินตามนโยบายการลงทุนในตราสารหนี้ เพียงแต่นโยบายข้อนี้มีข้อกำหนดเพิ่มขึ้นในเรื่องของ “พอร์ตโฟลิโอ ดูเรชั่น “ (Portfolio duration) น้อยกว่าหนึ่งปี

#### 5.4.6 นโยบายการลงทุนในตลาดเงิน (Money market fund)

นโยบายการลงทุนในตลาดเงิน ได้แก่ การลงทุนที่บริษัทจัดการลงทุนใน หรือมีไว้เฉพาะตราสารแห่งหนี่ เงินฝาก หรือหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่นใดก็ตามที่สำนักงานกำหนด ที่มีกำหนดชำระคืนเมื่อทวงถาม หรือจะครบกำหนดชำระคืนไม่เกินหนึ่งปี นับตั้งแต่วัดัดจากการลงทุน การลงทุนประเภทนี้ ตลาดเงินจะเป็นแหล่งกลางของการรวบรวมและจัดหาเงินทุนระยะสั้นให้แก่หน่วยงานเศรษฐกิจต่างๆ ที่ต้องการเงินทุนที่มีอายุการกู้ไม่เกินหนึ่งปี

ซึ่งประเภทของทรัพย์สินที่กำหนดให้กองทุนลงทุนได้ จะเหมือนกับทรัพย์สินตามนโยบายการลงทุนในตราสารหนี้ เพียงแต่ระยะเวลาครบกำหนดชำระคืนของแต่ละประเภทตราสารต้องมีระยะเวลาไม่เกินกว่าหนึ่งปี

#### 5.4.7 นโยบายการลงทุนแบบผสม (Balance fund)

นโยบายการลงทุนแบบผสม ได้แก่ การลงทุนที่บริษัทจัดการกำหนดนโยบายการลงทุน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะลงทุนในหรือมีไว้ซึ่งหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่นตามที่สำนักงานกำหนด และมีวัตถุประสงค์ที่จะดำรงอัตราส่วนการลงทุนในหรือมีไว้ซึ่งตราสารแห่งหนี่ในขณะใดขณะหนึ่งไม่เกินร้อยละหกสิบห้า และไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบห้าของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จะเห็นได้ว่าการลงทุนแบบนี้เป็นการผสมผสานระหว่าง เงินฝาก ตราสารหนี้ ตราสารทุน และตราสารกึ่งหนี้กึ่งทุน ไว้ด้วยกัน โดยบริษัทจัดการจะต้องกำหนดนโยบายการลงทุนโดยมีวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

- ดำรงสัดส่วนการลงทุน หรือมีไว้ซึ่งตราสารแห่งทุนในขณะใดขณะหนึ่งไม่เกินร้อยละหกสิบห้า และไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบห้าของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (Net Asset Value หรือ NAV) ของกองทุน

NAV = เงินกองทุนที่นำไปลงทุน + หรือ - ผลตอบแทนสะสมที่เกิดจากการลงทุน หัก ค่าใช้จ่ายกองทุน

- ส่วนที่เหลือจากการลงทุนในตราสารแห่งทุนตามสัดส่วนข้อ 7.1 แล้วให้นำไปลงทุนในตราสารหนี้ เงินฝาก หรือตราสารกึ่งหนี้กึ่งทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบห้า หรือไม่เกินกว่าร้อยละหกสิบห้า แล้วแต่กรณี

ตราสารกึ่งหนี้กึ่งทุน หมายถึง หุ้นกู้ หลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่นตามที่สำนักงานกำหนด และยังรวมถึงตราสารที่เป็นใบสำคัญแสดงสิทธิอนุพันธ์ (Derivative warrant)

#### 5.4.8 นโยบายการลงทุนผสมแบบยืดหยุ่น (Flexible portfolio fund)

นโยบายการลงทุนผสมแบบยืดหยุ่น ได้แก่การลงทุนที่บริษัทจัดการลงทุนในหรือมีไว้ซึ่งหลักทรัพย์ ทรัพย์สินอื่นตามที่สำนักงานกำหนด โดยขึ้นกับการตัดสินใจของบริษัทจัดการตามความเหมาะสมกับสภาวะการณ์ในแต่ละขณะ

การลงทุนที่บริษัทจัดการลงทุนในหรือมีไว้ซึ่งหลักทรัพย์อื่นตามที่สำนักงานกำหนดนี้ จะมีทั้งประเภทเงินฝาก ตราสารหนี้ ตราสารแห่งทุน และตราสารกึ่งหนี้กึ่งทุน โดยบริษัทจัดการจะเป็นผู้กำหนดสัดส่วนการลงทุนตามความเหมาะสมของสภาวะการลงทุนในตลาดเงิน (Financial market) เช่น บางช่วงเวลาอาจลงทุนในตราสารหนี้ครบ 100% ของเงินกองทุน หรืออาจปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การลงทุนมาเป็นการลงทุนในตราสารแห่งทุนครบ 100% ของเงินกองทุนก็ได้ หรืออาจจัดสรรเงินลงทุนในทรัพย์สินประเภทต่างๆ ผสมผสานกันไปขึ้นอยู่กับแต่ละกองทุนเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่กองทุนนั้น

#### 5.4.9 นโยบายการลงทุนในหน่วยลงทุน (Fund of fund)

นโยบายการลงทุนในหน่วยลงทุน ได้แก่ การลงทุนที่บริษัทจัดการกำหนดนโยบายการลงทุนโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะลงทุนใน หรือมีไว้ซึ่งหน่วยลงทุน และใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วยลงทุนของกองทุนรวม โดยเฉลี่ยในรอบปีบัญชีไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบห้าของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนี้ในกรณีที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประสงค์จะลงทุนในหน่วยลงทุนเฉพาะหน่วยลงทุนของกองทุนรวมตราสารแห่งหนี้ หรือหน่วยลงทุนของกองทุนรวมอื่นที่มีค่าไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นโยบายการลงทุนเฉพาะตราสารแห่งนี้ เงินฝาก หรือหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่นตามสำนักงานกำหนด บริษัทจัดการจะต้องลงทุนไว้ซึ่งเฉพาะตราสารแห่งนี้ เงินฝาก หรือหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่นตามสำนักงานกำหนด เช่นเดียวกับการลงทุนนโยบายการลงทุนในตราสารแห่งนี้

ขอบเขตของการลงทุนในนโยบายการลงทุนในหน่วยลงทุน

- หน่วยลงทุน
- ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วยลงทุนของกองทุนรวม

#### 5.4.10 นโยบายการลงทุนในใบสำคัญแสดงสิทธิ (Warrant fund)

นโยบายการลงทุนในใบสำคัญแสดงสิทธิ ได้แก่ การลงทุนที่บริษัทจัดการกำหนดนโยบายการลงทุนโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะลงทุนใน หรือมีไว้ซึ่งใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นกู้ ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วยลงทุน ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นเพิ่มทุน โดยเฉลี่ยในรอบปีบัญชีไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบห้าของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนี้ในกรณีที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพใดประสงค์จะลงทุนในใบสำคัญแสดงสิทธิเฉพาะใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นกู้ ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วยลงทุนของกองทุนรวมตราสารหนี้ หรือกองทุนรวมอื่นที่มีนโยบายการลงทุนเฉพาะตราสารแห่งนี้ เงินฝาก หรือหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่นตามสำนักงานกำหนด บริษัทจัดการจะต้องลงทุนไว้ซึ่งเฉพาะตราสารแห่งนี้ เงินฝาก หรือหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่นตามสำนักงานกำหนด เช่นเดียวกับการลงทุนนโยบายการลงทุนในตราสารแห่งนี้

ขอบเขตของการลงทุนในนโยบายการลงทุนในใบสำคัญแสดงสิทธิ

- ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น
- ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นกู้
- ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหน่วยลงทุน
- ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นเพิ่มทุน

#### 5.4.11 นโยบายการลงทุนในตราสารแห่งหนึ่งของบริษัทที่มีธุรกิจหลักประเภทเดียวกัน (Sector fund)

นโยบายการลงทุนในตราสารแห่งหนึ่งของบริษัทจำกัดที่มีธุรกิจหลักประเภทเดียวกัน ได้แก่การลงทุนที่บริษัทจัดการกำหนดนโยบายการลงทุนโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะลงทุนในหรือมีไว้ซึ่งตราสารแห่งหนึ่งของบริษัทที่มีธุรกิจประเภทเดียวกัน ตามที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด โดยเฉลี่ยในรอบปีบัญชีไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบห้าของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

นโยบายการลงทุนรูปแบบนี้ จะมีวัตถุประสงค์เพื่อลงทุนในตราสารแห่งทุน ของบริษัท ที่มีธุรกิจประเภทเดียวกัน ตามที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด เช่น กลุ่มธนาคารพาณิชย์ กลุ่มสื่อสาร กลุ่มพลังงาน กลุ่มวัสดุก่อสร้าง กลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น โดยเน้นกลุ่มใดกลุ่ม กลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 6

### กองทุนอื่นนอกเหนือจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

#### 6.1 กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (Retirement Mutual Fund)

อีกรูปแบบหนึ่งของการเก็บออมเพื่อวัยเกษียณและรองรับสภาพสังคมในปัจจุบันและแนวโน้มโครงสร้างประชากรที่จะมีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นและผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ ในขณะที่ระบบประกันสังคมของไทยยังไม่ครอบคลุมฐานประชาชนที่กว้างขวางเพียงพอ โดยเฉพาะระบบกองทุนเพื่อการชราภาพยังอยู่ในช่วงของการเริ่มต้นดำเนินการเท่านั้น จะเห็นว่าในปัจจุบันระบบการออมเพื่อการดำรงชีพของผู้สูงอายุในไทยที่จัดอยู่ในรูปของบำเหน็จบำนาญหรือ Pension System ซึ่งเป็นระบบจัดสรรสวัสดิการให้แก่พนักงานเพื่อให้มีเงินไว้ใช้เมื่อพ้นวัยทำงาน ทั้งในรูปแบบของการกำหนดผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับเป็นจำนวนเงินที่แน่นอน เมื่อลูกจ้างออกจากงานที่เรียกว่า Defined Benefit และในรูปแบบการกำหนดจำนวนเงินที่จะต้องสะสมไว้เพื่อการเกษียณอายุ ซึ่งเงินที่จะได้รับขึ้นอยู่กับการนำเงินที่สะสมไว้ไปหาผลประโยชน์ที่เรียกว่า Defined Contribution ยังครอบคลุมกลุ่มประชากรได้น้อยมาก ทั้งในรูปแบบของกองทุนประกันสังคมซึ่งมีสมาชิกอยู่ประมาณ 6 ล้านคน ในรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประมาณ 1.1 ล้านคน และกองทุนบำเหน็จบำนาญ (กบข.) อีกประมาณ 1.1 ล้านคน รวมเป็นประมาณ 8.2 ล้านคน จากประชากรทั้งประเทศ 62.5 ล้านคน ซึ่งจะเป็นประชากรในช่วงอายุตั้งแต่ 15 – 59 ปี 40.5 ล้านคน และในวัยสูงกว่า 60 ปี ถึงประมาณ 6 ล้านคน โดยจะเพิ่มขึ้นเป็น 12 ล้านคนจากประชากร 71 ล้านคนในปี ค.ศ.2020

เพื่อเป็นการเปิดช่องทางให้สามารถรองรับความต้องการของสังคมในการสร้างเครือข่ายแห่งความปลอดภัยทางสังคมหรือ Social Safety Net ที่ปัจจุบันอยู่ในรูปแบบของระบบประกันสังคม (Social Security System) ระบบการออมแบบผูกพันโดยบังคับ (Compulsory Contractual Saving) และระบบการออมแบบผูกพันโดยสมัครใจ (Voluntary Contractual Saving) ให้สามารถขยายขอบเขตได้กว้างขวางและรวดเร็วยิ่งขึ้น กระทรวงการคลังและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ได้กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนรวมเพื่อการเกษียณอายุหรือกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพขึ้น ให้เป็นทางเลือกในการออมของประชาชนที่จะนำไปสู่การมีหลักประกันในยามเกษียณของผู้ทำงาน เป็นการส่งเสริมการออม การลงทุน และการพัฒนาตลาดทุนของประเทศในระยะยาวให้เติบโตต่อไป

กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพหรือกองทุนรวมเพื่อการเกษียณอายุ (Retirement Mutual Fund : RMF) จัดตั้งขึ้นเพื่อลดข้อจำกัดของการเก็บออมเพื่อวัยเกษียณให้กับบุคคลทั่วไปที่มีอาชีพอิสระไม่มีค่า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นายจ้าง เช่น แพทย์ วิศวกร นักบัญชี สถาปนิก พ่อค้า แม่ค้า รวมถึงผู้รับจ้างทั่วไป ที่ไม่สามารถอยู่ในระบบกองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ที่กำหนดให้เฉพาะลูกจ้างของบริษัทเอกชน ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างประจำของรัฐ และข้าราชการเท่านั้นที่เข้าเป็นสมาชิกได้ ซึ่งไม่ใช่ระบบที่ทุกคนสามารถออมเพื่อเกษียณอายุได้ รวมทั้งกลุ่มที่มีรายได้อาจเงินเดือนค่าจ้างที่นายจ้างไม่ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไว้ให้ ก็สามารถออมผ่านระบบ RMF นี้ได้ หรือแม้แต่กลุ่มผู้ทำงานที่ออมเงินผ่านระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเดิมที่มีอยู่แล้ว ก็สามารถจะออมเพิ่มเติมได้มากขึ้นอีก โดยเฉพาะสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ถูกจำกัดไม่ให้ออมมากกว่าเงินที่นายจ้างสมทบ ก็สามารถจะออมได้เท่าที่อยากออมและสามารถเลือกลงทุนได้เท่าที่อยากลงทุนตามความเหมาะสมและความสามารถของกำลังเงินของแต่ละบุคคล

## 6.2 ประเภทของกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ

กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพเป็นกองทุนรวมประเภทหนึ่งที่บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมหรือ บลจ.ทั้งหลาย ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทจัดการกองทุนรวมและมีอยู่เป็นจำนวนมากในปัจจุบัน เช่น บลจ.กสิกรไทย บลจ.ไทยพาณิชย์ บลจ.กรุงไทย บลจ.ทหารไทย บลจ.ทีเอสโก้ บลจ.นครธน ซีโรเคอร์ เป็นต้น ซึ่งสามารถจัดตั้งกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพขึ้น ด้วยการเสนอขายหน่วยลงทุนให้แก่ผู้ลงทุนประเภทบุคคลธรรมดาที่มีเงินได้ ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพอิสระโดยไม่มีนายจ้างหรือลูกจ้างที่นายจ้างไม่ได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือแม้แต่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ถูกจำกัดการออมไม่ให้ออมเกินกว่าเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนให้ก็สามารถออมผ่านกองทุนนี้ได้ ด้วยนโยบายการลงทุนเช่นเดียวกับกองทุนรวมโดยทั่วไป กล่าวคือ เป็นระบบการลงทุนด้วยการนำเงินของแต่ละคนซึ่งถือเป็นนักลงทุนรายย่อยทั้งหลาย มากองรวมกันเป็นก้อนใหญ่เพื่อให้มีอาชีพด้านการลงทุน หรือ บลจ. ทำหน้าที่ประจำในการลงทุนนำเงินไปลงทุน เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่ออกงอกในตลาดเงินและตลาดทุน และเมื่อมีดอกผลจากการลงทุนไม่ว่าจะเป็นดอกเบี้ย เงินปันผลจากหลักทรัพย์ที่โครงการกองทุนรวมนำเงินไปลงทุนซื้อไว้ หรือส่วนต่างจากการขายตราสารทางการเงินซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อกองทุนรวมได้กำไรจากการขายหลักทรัพย์ในบัญชีออกไปในราคาที่สูงกว่าเมื่อตอนซื้อมา ก็จะนำกลับมาเฉลี่ยคืนให้ผู้ที่ได้ลงทุนกันไว้ในครั้งแรกในฐานะผู้ถือหน่วยลงทุน ซึ่งการลงทุนที่เกิดจากการรวมเงินกันให้เป็นก้อนใหญ่นี้จะเอื้อประโยชน์ให้ผู้มีเงินทุนจำนวนน้อย มีโอกาสลงทุนในลักษณะของการกระจายความเสี่ยงในตราสารทางการเงินประเภทต่างๆ ได้เช่นเดียวกับผู้ที่มีเงินเป็นจำนวนมาก ผ่านทางกองทุนรวมประเภทต่างๆ เช่น

### 6.2.1 กองทุนรวมตลาดเงิน ซึ่งมีขอบเขตการลงทุนในตราสารหนี้ เงินฝาก หลักทรัพย์และ

ทรัพย์สินอื่นๆ ที่มีกำหนดไถ่ถอนเมื่อทวงถาม หรือไม่เกิน 1 ปีนับจากวันถัดจากวันที่ลงทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ผู้ลงทุนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 6.2.2 กองทุนรวมตราสารหนี้ระยะสั้น ซึ่งมีขอบเขตการลงทุนในตราสารหนี้ เงินฝาก หลักทรัพย์ หรือทรัพย์สินอื่นๆที่มีอายุถ่วงเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของกระแสเงินสดที่ได้รับ จากทรัพย์สินของกองทุนรวมในขณะใดขณะหนึ่งไม่เกิน 1 ปี
- 6.2.3 กองทุนรวมตราสารทุน ซึ่งมีขอบเขตการลงทุนในตราสารพวกหุ้นสามัญ หุ้น บุริมสิทธิ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 ของเงินลงทุนและอีกร้อยละ 35 ในตราสารทางการเงินอื่นๆ
- 6.2.4 กองทุนรวมระบบผสม ซึ่งมีขอบเขตการลงทุนทั้งในหลักทรัพย์ประเภทตราสารหนี้ ตราสารทุน และทรัพย์สินอื่นๆ โดยต้องลงทุนในตราสารหนี้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 ของเงินกองทุน และไม่เกินร้อยละ 65 ของเงินกองทุนสำหรับตราสารทุน

กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ จัดเป็นกองทุนประเภทที่มีนโยบายการลงทุนเช่นเดียวกับกองทุนรวมทั่วไป โดยใช้หลักการดำเนินงานและแนวทางของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาผสมผสานในด้านการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีจากเงินออม เพียงแต่เป็นกองทุนรวมการออมประเภทขาเดียวหรือฝ่ายเดียว เนื่องจากผู้มีเงินได้หรือผู้ออมออกเงินสะสมเข้ากองทุนเพียงฝ่ายเดียว ไม่ต้องขอให้ฝ่ายนายจ้าง เข้าร่วมในการจัดตั้งและหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งก็ไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อนในเรื่องของการร่างข้อบังคับกองทุน การขออนุมัติจัดตั้งกองทุน เพียงแต่เมื่อมีผู้ร่วมลงทุนในโครงการกองทุนรวมตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปเข้าไปซื้อหน่วยลงทุนของกองทุนบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม ก็ถือว่ากองทุนได้รับอนุมัติให้จัดตั้งและดำเนินการได้แล้ว โดยผู้ลงทุนจะต้องเป็นผู้เลือกรูปแบบการลงทุนหรือเลือกโครงการกองทุนรวมเองว่าสนใจโครงการลงทุนแบบใดที่โดยทั่วไปมิให้เลือกได้ถึง 10 รูปแบบการลงทุน ซึ่งผู้ลงทุนต้องศึกษารายละเอียดข้อมูลโครงการกองทุนรวมให้เข้าใจว่าเป็นกองทุนที่จะลงทุนในตราสารประเภทใด โดยเฉพาะหนังสือชี้ชวนที่บริษัทจัดการจะจัดทำและแจกให้แก่ผู้ลงทุน เพื่อจะบอก รายละเอียดทั้งหมดของโครงการกองทุนรวม รวมถึงคำเตือนบอกถึงความเสี่ยงที่ส่วนใหญ่จะเน้นเตือนเรื่องของความเสี่ยงด้วยประโยคที่ว่า “การลงทุนในหน่วยลงทุน ไม่ใช่การฝากเงิน และมีความเสี่ยงในการลงทุน ผู้ลงทุนอาจได้รับเงินลงทุนคืนมากกว่าหรือน้อยกว่าเงินลงทุนเริ่มแรกก็ได้” ซึ่งเป็นสังขรณ์ของการลงทุนในกองทุนรวมที่ความเสี่ยงกับผลตอบแทนย่อมมาคู่กันเสมอ และอีกเรื่องหนึ่งที่เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ลงทุนในฐานะผู้ถือหุ้นจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับการเลือกโครงการลงทุนก็คือ ค่าใช้จ่ายต่างๆที่ต้องจ่ายและถือเป็นต้นทุนของผู้ลงทุนและจะเป็นตัวทำให้ผลตอบแทนของโครงการกองทุนรวมนั้นลดต่ำลง ซึ่งจะมีอยู่ 2 ส่วน คือ

1. ค่าใช้จ่ายที่จะเรียกเอาจากผู้ซื้อหน่วยลงทุนโดยตรง ซึ่งเรียกว่า ค่าธรรมเนียมการขายหน่วยลงทุน เมื่อผู้ลงทุนจองซื้อหน่วยลงทุนโดยเฉพาะค่าธรรมเนียมของกองทุนตราสารทุนหรือกองทุนแบบผสม จะมีอัตราค่าธรรมเนียมอยู่ที่ 0.5-1% ของมูลค่าหน่วยลงทุน และยังมีค่าใช้จ่ายอีก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์และห้ามมิให้ทำซ้ำหรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากบริษัทฯ  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนหนึ่งของผู้ถือหุ้นในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพต้องเสียคือ ส่วนเกินมูลค่าหน่วยเมื่อมีการขายคืนหน่วยลงทุนซึ่งจะแตกต่างจากกองทุนรวมโดยทั่วไปที่ไม่ต้องเสียภาษีส่วนนี้

2. ค่าใช้จ่ายที่จะเรียกเก็บจากตัวกองทุนรวม จะเป็นค่าใช้จ่ายอีกส่วนหนึ่งในการจัดการโครงการ ซึ่งจะดึงเงินจากกองทรัพย์สินของโครงการกองทุนมาจ่ายค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ ซึ่งจะเป็นภาระทางอ้อมที่ผู้ถือหุ้นต้องแบกรับโดยจะคิดเป็นร้อยละของทรัพย์สินสุทธิของกองทุน ซึ่งประกอบด้วย ค่าธรรมเนียมจัดการกองทุน ถ้าเป็นกองทุนประเภทตราสารทุน จะมีอัตราประมาณ 1-1.5% ถ้าเป็นกองทุนตราสารหนี้จะอยู่ในอัตราระหว่าง 0.5-0.75% ส่วนค่าธรรมเนียมผู้ดูแลผลประโยชน์และค่าธรรมเนียมนายทะเบียนหน่วยลงทุนจะอยู่ที่อัตราประมาณอย่างละ 0.07-0.1% รวมถึงค่าธรรมเนียมสอบบัญชีอีกส่วนหนึ่งตามจำนวนที่แต่ละกองทุนจะตกลงกับผู้สอบบัญชี

การออมเงินด้วยการลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ จะเริ่มด้วยการเข้าไปจองซื้อหน่วยลงทุนเหมือนกองทุนรวมโดยทั่วไป ซึ่งแต่ละโครงการลงทุนจะกำหนดระยะเวลาเสนอขายหน่วยลงทุนและขนาดหรือมูลค่ารวมของกองทุนไว้ โดยจะขอย่อยมูลค่ารวมออกเป็นหน่วยๆด้วยมูลค่าที่เท่ากัน เรียกว่า “หน่วยลงทุน” เช่นโครงการกองทุนรวมร่ำรวย มีมูลค่ากองทุน 100,000,000 บาท จะเสนอขายหน่วยลงทุนจำนวน 10,000,000 หน่วย โดยมีมูลค่าที่ตราไว้ต่อหน่วย 10 บาท ก็หมายความว่า หากผู้ลงทุนจะลงทุนด้วยเงินจำนวนหนึ่ง ก็คำนวณดูว่ามีหน่วยลงทุนกี่หน่วย ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของความเป็นเจ้าของในกองทรัพย์สินของโครงการกองทุนรวมนั้นๆ และในทำนองเดียวกันผู้ลงทุนในฐานะผู้ถือหุ้นหน่วยลงทุนก็ต้องรับผิดชอบตนเองด้วยการติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของกองทุนรวมที่ได้ลงทุนไว้ว่าเงินทุนนั้นได้ดอกผลเพิ่มพูนขึ้นหรือตกลงหน้าขาดหายไปอย่างไร โดยดูจากมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนรวม หรือ Net Asset Value (NAV) ซึ่ง NAV จะมาจากมูลค่าเงินลงทุนของกองทุนรวมในวันเริ่มต้น บวกหรือลบด้วยดอกผลหรือส่วนขาดทุนจากการนำเงินไปลงทุนในตราสารหนี้และตราสารทุน และลบด้วยค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการดำเนินงานของกองทุน ผลลัพธ์ที่ได้ก็คือมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ สมมติจากกองทุนรวมร่ำรวยที่มูลค่าเริ่มต้น 100 ล้านบาท เมื่อเวลาผ่านไปมีมูลค่าเพิ่มขึ้นเป็น 200 ล้านบาท มูลค่าต่อหน่วยจะเป็น 20 บาท ก็แสดงว่า ผู้ลงทุนมีกำไรจากการลงทุนในกองทุนรวมหน่วยละ 10 บาท และทั้งหมดจะเป็นเท่าไรก็เอาจำนวนหน่วยที่ผู้ลงทุนมีอยู่ในกองทุนคูณเข้าไป แต่ถ้าเป็นในทางตรงข้ามกันคือมูลค่าทรัพย์สินสุทธิลดลง ก็แสดงว่ามีผลขาดทุนจากการลงทุนนั่นเอง

เพียงแต่กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพจะมีข้อกำหนดพิเศษและเงื่อนไขการลงทุนแตกต่างจากกองทุนรวมโดยทั่วไป กล่าวคือ

### การได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

-เงินลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ สามารถนำไปหักลดหย่อนและได้รับยกเว้น ไม่ต้องนำไปรวมคำนวณภาษีเงินได้เหมือนกับระบบเงินสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเมื่อรวมกับเงินสะสมที่โอนเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีสูงสุดไม่เกินปีละ 300,000 บาท ทั้งนี้ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินได้ประจำปี ในแต่ละปีภาษี

-เงินที่ไถ่ถอนคืนจากการลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ ในวันที่ผู้ลงทุนมีอายุครบ 55 ปี และมีการลงทุนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษี

-เงินที่ไถ่ถอนคืนจากกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ เนื่องจากเหตุทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต ได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษี

### เงื่อนไขการลงทุน

-ต้องลงทุนอย่างต่ำ 5 ปี ต่อกองทุนโดยจะนับระยะเวลาการลงทุนเป็นช่วงละ 5 ปี และลงทุนต่อเนื่องจนกระทั่งอายุครบ 55 ปี หรือเมื่อเกิดกรณีทุพพลภาพหรือเสียชีวิต แล้วแต่กรณีใดจะมาถึงก่อน

-ผู้ลงทุนต้องซื้อหน่วยลงทุนอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้งและต้องไม่หยุดการซื้อหน่วยลงทุนเป็นเวลาเกินกว่า 1 ปีติดต่อกัน โดยการลงทุนสามารถเลือกลงทุนได้ไม่จำกัดจำนวนกองทุนและจำนวนบริษัทจัดการ

-ในกรณีผู้ลงทุนที่อายุครบ 55 ปี และถือหน่วยลงทุนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ไม่มีเงินลงทุนต่อหรือทุพพลภาพ สามารถถือหน่วยลงทุนต่อไปได้โดยไม่ต้องซื้อหน่วยลงทุนเพิ่มอีกก็ได้

-การหยุดการลงทุนเกินกว่า 1 ปีติดต่อกันสามารถกระทำได้ในกรณีที่มิใช่ข้อเท็จจริงว่าผู้ลงทุนไม่มีรายได้ในปีที่หยุดลงทุน หมายความว่า ถ้าปีนั้นไม่มีรายได้หรือตกงานไม่ต้องลงทุนและไม่ถือว่าผิดเงื่อนไขว่าด้วยการหยุดลงทุนเกินกว่า 1 ปีติดต่อกัน

-ในกรณีที่ต้องการไถ่ถอนหรือขายคืนหน่วยลงทุนก่อนกำหนดดังกล่าว จะต้องคืนสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เคยได้รับในช่วงเวลาที่ผ่านมา โดยการนำส่งคืนส่วนของภาษีที่ได้เคยขอยกเว้นไว้จากส่วนของเงินลงทุนทั้งหมดด้วยการนำเงินลงทุนที่ไถ่ถอนหรือขายคืนหน่วยลงทุนไปรวมคำนวณกับรายได้อื่นเป็นรายได้เพื่อเสียภาษีให้กับกรมสรรพากร ณ กำหนดวันยื่นแบบแสดงรายการภาษีประจำปี และต้องเสียภาษีเงินได้สำหรับส่วนเกินมูลค่าเงินลงทุน (Capital Gain) อีกส่วนหนึ่งด้วย

-ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขว่าด้วยการลงทุนอย่างต่อเนื่องจนครบ 5 ปี และประสงค์จะถือหน่วยลงทุนไว้ต่อไปโดยไม่ขายคืนหรือไถ่ถอนก็สามารถกระทำได้ เพียงแต่ต้องคืนสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่ได้ใช้สิทธิไปในช่วงที่ผ่านมาก่อนกรมสรรพากรนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ต้องลงทุนเมื่อรวมในทุกกองทุนรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของรายได้ต่อปีในปีก่อนหน้านั้นหรือไม่น้อยกว่า 5,000 บาทต่อปี (แล้วแต่จำนวนใดต่ำกว่า) หากปีใดลงทุนไม่ถึง 5,000 บาทในทุกๆกองทุนรวมกันจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในปีนั้น และจะไม่นับให้เป็นอายุการลงทุนต่อเนื่องสำหรับปีนั้นด้วย

- ผู้ลงทุนสามารถโอนย้ายหน่วยลงทุนระหว่างกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพภายใต้การจัดการของบริษัทเดียวกันหรือต่างบริษัทจัดการก็ได้ โดยจะโอนย้ายทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ มูลค่าหน่วยลงทุนจะเป็นไปตามมูลค่าของทรัพย์สิน ณ วันโอน การโอนย้ายกองทุนจะมีผลภายใน 5 วันทำการนับแต่วันขอโอนย้ายกองทุน

- ในระหว่างการถือหน่วยลงทุนจะไม่ได้รับเงินปันผลหรือเงินอื่นใด เนื่องจากเป็นการลงทุนเพื่อการออมระยะยาว

- ไม่สามารถโอนเปลี่ยนมือการถือหน่วยลงทุนเพื่อสิทธิต่างๆ เช่น จำนำหรือใช้เป็นหลักประกันได้

- ไม่มีการออกใบหน่วยลงทุนให้แก่ผู้ซื้อหน่วยลงทุน โดยบริษัทจัดการจะออกเป็นหนังสือรับรองสิทธิการมีหน่วยลงทุนในกองทุนรวมหรือสมุดบัญชีแสดงสิทธิในหน่วยลงทุนพร้อมกับการปรับปรุงรายการให้เป็นปัจจุบันและส่งให้ผู้ถือหน่วยลงทุนตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ในโครงการ และออกเป็นรายงานรวมให้ในทุกสิ้นปี เพื่อนำไปเป็นหลักฐานในการยื่นขอลดหย่อนภาษีเงินได้

สรุปได้ว่ากองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) เป็นกองทุนอีกแบบหนึ่งที่จะเป็นเครื่องมือให้เกิดการออมแบบผูกพันระยะยาว เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกสาขาอาชีพได้มีส่วนในการออมเพื่อเป็นหลักประกันในอนาคต โดยเฉพาะสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีข้อจำกัดไม่ให้ออมได้เท่าที่อยาก จะออม ก็สามารถเพิ่มการออมผ่านช่องทาง RMF ซึ่งมีความยืดหยุ่นในการออมสูงทั้งในเรื่องการเลือกลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความเหมาะสมกับตนเองตามสภาวะการณ์ของเศรษฐกิจ และไม่ถูกบังคับให้ต้องออมแบบต่อเนื่องทุกๆเดือน ทั้งนี้เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้แก่ตนเองและครอบครัวเพิ่มขึ้นได้อีกทางหนึ่ง โดยเน้นให้เป็นการออมด้วยการลงทุนแบบสมัครใจภายใต้เงื่อนไขการลงทุนที่แตกต่างกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่รัฐตอบแทนให้เช่นเดียวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

## บทที่ 7

### กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

#### 7.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยซึ่งจดทะเบียนแล้ว

ตามมติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2537 ได้มีมติอนุมัติให้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นรัฐวิสาหกิจที่ดี และกำหนดให้ กฟผ.เปลี่ยนระบบกองทุนบำเหน็จบำนาญเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ.จึงได้จัดตั้ง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” ตาม พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ขึ้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2538 ในระยะเริ่มแรกมีผู้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 31,796 คนหรือประมาณร้อยละ 94.5 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด กฟผ.ได้นำส่งเงินกองทุนสงเคราะห์เดิม สมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นจำนวนเงิน 7,167,664,030.41 บาท ให้แก่บริษัทจัดการสำรองเลี้ยงชีพไปบริหาร โดยมีหลักเกณฑ์ในการคำนวณเงินบำเหน็จให้แก่พนักงานตามลิสต์ดังนี้

1. ใช้อัตราเงินเดือนก่อนปรับอัตราเงินเดือนตามโครงสร้างรัฐวิสาหกิจที่ดี (อัตราเงินเดือน ณ สิ้นเดือน กันยายน 2537) คูณระยะเวลาที่ทำงานอยู่เดิม บวกอัตราเงินเดือนที่ปรับตามโครงสร้างรัฐวิสาหกิจที่ดีเดือนสุดท้ายก่อนเข้าเป็นสมาชิกกองทุน คูณระยะเวลาทำงาน นับจากวันที่ กฟผ.ปรับอัตราเงินเดือนตามโครงการรัฐวิสาหกิจที่ดี (1 ตุลาคม 2537) ถึงวันก่อนวันที่เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(สำหรับพนักงานที่อายุงานยังไม่ครบกำหนดที่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบของ กฟผ.ให้คำนวณเงินบำเหน็จให้ตามส่วน)
2. ให้ใช้หลักเกณฑ์ตาม (1) กับพนักงานที่สมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในภายหลังจากที่ใช้ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2543 คณะกรรมการกองทุน กฟผ.ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบการเข้าร่วมกองทุนของบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีจำกัด และแก้ไขข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งจดทะเบียนแล้ว เพื่อเพิ่มชื่อ บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) เป็นนายจ้างที่ 2 และบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี จำกัด เป็นนายจ้างที่ 3 โดย สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง ได้รับจดทะเบียนแก้ไขข้อบังคับและจดทะเบียนเพิ่มรายชื่อของนายจ้างเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2543

ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ได้รับจดทะเบียนแก้ไขข้อบังคับเพิ่มเพิ่มรายชื่อของนายจ้าง บริษัท ราชบุรีพลังงาน จำกัด เป็นนายจ้างที่ 4 ของข้อบังคับกองทุน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2545 เป็นต้นไป

## 7.2 ข้อกำหนดตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงาน กฟผ.

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน กฟผ. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว กำหนดหลักเกณฑ์ตามข้อบังคับกองทุน โดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีสาระสำคัญดังนี้

### 7.2.1 การสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

พนักงานจะสมัครเมื่อใดก็ได้ แต่สมาชิกภาพของผู้สมัครจะสมบูรณ์เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุน และได้ลงนามรับทราบข้อมูลในข้อบังคับกองทุนแล้ว โดย กฟผ. จะโอนเงินบำนาญ (เงินกองทุนสงเคราะห์เดิม) ของผู้สมัครเข้าเป็นเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (คำว่าพนักงานตามข้อบังคับให้หมายความรวมถึงลูกจ้างด้วย ยกเว้นลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน)

### 7.2.2 การสิ้นสุดสมาชิกภาพ

สมาชิกกองทุนจะสิ้นสุดสมาชิกภาพด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

- พ้นจากการเป็นพนักงาน
- กองทุนเป็นอันต้องเลิก
- ลาออกจากกองทุน

สมาชิกที่ลาออกจากกองทุน ไม่สามารถกลับเข้าเป็นสมาชิกกองทุนได้อีก

### 7.2.3 สิทธิและหน้าที่ของสมาชิก มีดังนี้

- มีหน้าที่จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน
- มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุน ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับ
- มีสิทธิขอตรวจบัญชีและเอกสารของกองทุน ณ สำนักงานของกองทุน โดยต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุน
- มีสิทธิและหน้าที่อื่นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

### 7.2.4 คณะกรรมการกองทุนมีจำนวน 23 คน ประกอบด้วย

- พนักงานระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป กฟผ. แต่งตั้งจำนวน 9 คน และผู้อำนวยการสำนักงานจัดการกองทุน เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง
- สมาชิกที่ได้รับเลือกตั้งจากสมาชิกจำนวน 9 คน
- พนักงานที่เป็นตัวแทนของบริษัทในเครือ จำนวนบริษัทละ 2 คน ประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายบริหารที่ได้รับแต่งตั้งจากบริษัทในเครือ 1 คน และสมาชิกที่ได้รับเลือกตั้งจากสมาชิกที่เป็นพนักงานของบริษัทในเครืออีก 1 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 7.2.5 หน้าที่ของคณะกรรมการกองทุน

- ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน
- พิจารณาแต่งตั้ง ถอดถอน และเปลี่ยนแปลงบริษัทจัดการ ผู้สอบบัญชีกองทุน ผู้ชำระบัญชีกองทุน ตลอดจนกำหนดค่าตอบแทนให้แก่บุคคลดังกล่าว
- พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดให้มีผู้รับฝากทรัพย์สิน
- มอบหมายนโยบาย กำหนดวิธีการ และแนวทางในการบริหารกองทุนให้กับบริษัทจัดการ เพื่อบริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และกำกับ ดูแล ให้บริษัทจัดการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- พิจารณาให้ความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการลงทุนของบริษัทจัดการ ตามพระราชบัญญัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุน

### 7.2.6 การจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบ

- สมาชิกที่เป็นพนักงาน กฟผ.ต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 ของเงินเดือน แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบที่ กฟผ. จ่ายตามข้อ 2 โดยยินยอมให้ กฟผ. หักเงินจำนวนดังกล่าวจากเงินเดือนส่งเข้ากองทุนทุกเดือน
- กฟผ. ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนดังนี้
  - ◆ พนักงานที่มีอายุการทำงาน ไม่เกิน 20 ปี จ่ายสมทบให้ในอัตราร้อยละ 9 ของเงินเดือน
  - ◆ พนักงานที่มีอายุการทำงานเกิน 20 ปี จ่ายสมทบให้ในอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือน

สำหรับสมาชิกที่เป็นพนักงานของบริษัทในเครือการจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเป็นไปตามมติของกรรมการบริหารของแต่ละบริษัท ดังนี้

- นายจ้างที่ 2 บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) สมาชิกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน ร้อยละ 5 ของเงินเดือน บริษัทนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ร้อยละ 5 ของเงินเดือนเข้ากองทุน
- นายจ้างที่ 3 บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี จำกัด สมาชิกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน ร้อยละ 5 ของเงินเดือน บริษัทนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ร้อยละ 5 ของเงินเดือนเข้ากองทุน

- นายจ้างที่ 4 บริษัท ราชบุรีพลังงาน จำกัด สมาชิกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน ร้อยละ 5 ของเงินเดือน บริษัทนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ร้อยละ 5 ของเงินเดือนเข้ากองทุน

### 7.2.7 การจ่ายเงินให้สมาชิก

เมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ คณะกรรมการกองทุนต้องมีหนังสือแจ้งให้บริษัทจัดการทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบว่ามีสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพและบริษัทจัดการต้องจ่ายเงินกองทุนในส่วนตามสิทธิของสมาชิกให้แก่สมาชิก หรือผู้รับประโยชน์รวมทั้งหมดครั้งเดียวภายใน 30 วัน นับแต่วันสิ้นสมาชิกภาพ โดยจ่ายเป็นเช็คขีดคร่อมเฉพาะ และระบุชื่อสมาชิกหรือผู้รับประโยชน์ หากสมาชิกหรือผู้รับประโยชน์จะร้องขอให้จ่ายเป็นตั๋วแลกเงิน(ดราฟท์)ขีดคร่อมเฉพาะก็ได้ โดยบริษัทจัดการส่งมอบเช็คหรือดราฟท์ ให้คณะกรรมการกองทุนเพื่อดำเนินการส่งมอบต่อกับสมาชิกหรือผู้รับประโยชน์

### 7.2.8 การได้รับเงินจากกองทุน

#### • เงินสะสม

เมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ สมาชิกจะได้รับเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมเต็มจำนวน ในกรณีที่ไม่มีผู้มารับเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมภายในกำหนด 10 ปี ให้ถือว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินที่ผู้อื่นอุทิศให้กองทุน เพื่อกระจายให้แก่สมาชิกทุกคนของนายจ้างเดียวกันกับสมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพตามสัดส่วนในรูปของผลประโยชน์ของเงินสะสม

#### • เงินสมทบ

เมื่อสมาชิกที่เป็นพนักงาน กฟผ.สิ้นสมาชิกภาพ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบตามสิทธิ เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

- ◆ กรณีตาย แต่สมาชิกดังกล่าวถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และ กฟผ. เห็นว่าถ้าไม่ตายเสียก่อนก็จะได้รับโทษ ถึงปลดออกจาก กฟผ.
- ◆ กรณีสมาชิกเกษียณอายุ แต่สมาชิกดังกล่าวถูกกล่าวหาว่าหรือมีกรณีจะถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาซึ่งคดีอาญานั้น กฟผ. เป็นผู้เสียหายหรือการกระทำความผิดทางอาญานั้นเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นในบริเวณ กฟผ. เว้นแต่คดีที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท และเมื่อคดีหรือกรณีถูกกล่าวหาถึงที่สุดแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาจะมีความผิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่ง กฟผ.เห็นว่าถ้าไม่เกษียณเสียก่อนก็จะต้องได้รับโทษปลดออกจากงาน

- ◆ กรณีสมาชิกถูก กฟผ. ให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติ โดยสมาชิกจงใจปกปิดข้อเท็จจริงไว้ในขณะเข้าปฏิบัติงาน และกรณี กฟผ. ให้ออกเพราะขาดความรู้ก่อนได้รับการบรรจุเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง
- ◆ ถูก กฟผ. ให้ออกเพราะเหตุอื่น และสมาชิกมีอายุการทำงานใน กฟผ. น้อยกว่า 1 ปี
- ◆ ถูก กฟผ. ปลดออก
- ◆ ลาออกจาก กฟผ. และมีอายุการทำงานใน กฟผ. น้อยกว่า 5 ปี
- ◆ กรณีสมาชิกลาออกจากกองทุน แต่ไม่ลาออกจาก กฟผ.

บริษัทจัดการต้องจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่ไม่ได้จ่ายให้สมาชิกคืนให้แก่ กฟผ. ทันทีนับแต่วันสิ้นสมาชิกภาพโดยถือเป็นรายได้ของ กฟผ. ในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น เว้นแต่กรณีสมาชิกลาออกจากกองทุน แต่ไม่ลาออกจาก กฟผ. ให้ กฟผ. เก็บรักษาเงินดังกล่าวไว้เพื่อจ่ายให้บุคคลนั้นเมื่อพ้นจากตำแหน่งใน กฟผ. และมีสิทธิจะได้เงินสมทบ

สำหรับสมาชิกที่เป็นพนักงานของบริษัทในเครือให้เป็นไปตามมติของกรรมการบริหารของแต่ละบริษัทนายจ้าง ดังนี้

- นายจ้างที่ 2 บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

เมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบตามสิทธิ เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

- ◆ ขาดงานหรือล่ทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร
- ◆ ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- ◆ จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย
- ◆ ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ◆ ได้รับความจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่คดีเป็นลหุโทษหรือความผิดอันกระทำโดยประมาท
- ◆ ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับ **◆** ลาออกจากงาน และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

◆ ลาออกจากกองทุนแต่ไม่ลาออกจากงาน

● นายจ้างที่ 3 บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี จำกัด

เมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบตามสิทธิ เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

◆ ขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร

◆ ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

◆ จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย

◆ ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

◆ ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่คดีเป็นลหุโทษ หรือความผิดอันกระทำโดยความประมาท

◆ ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

◆ ลาออกจากงาน และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

◆ ลาออกจากกองทุนแต่ไม่ลาออกจากงาน

● นายจ้างที่ 4 บริษัท ราชบุรีพลังงาน จำกัด

เมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบตามสิทธิ เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

◆ ขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร

◆ ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

◆ จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย

◆ ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

◆ ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่คดีเป็นลหุโทษ หรือความผิดอันกระทำโดยความประมาท

◆ ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรณีที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

◆ ลาออกจากกองทุนแต่ไม่ลาออกจากงาน

### 7.3 สถานภาพของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ.

นับตั้งแต่จดทะเบียนก่อตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงาน กฟผ. ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2538 ในระยะเริ่มแรกมีผู้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนรวมทั้งสิ้น 31,796 คน ณ.สิ้นเดือนมกราคม 2538 มีจำนวนเงินจากเงินกองทุนสงเคราะห์เป็นเงินประเดิมที่โอนเข้ากองทุนฯ ซึ่งตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ พ.ศ.2532 กำหนดให้เป็นเงินสมทบจากนายจ้างเป็นจำนวนเงิน 7,167,664,030.41 บาท เงินสะสม 29,839,635.40 บาท เงินสมทบ 50,948,865.39 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 7,248,452,531.20 บาท สถานะกองทุน ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2546 มีสมาชิกกองทุนรวมทั้งสิ้น 27,606 คน มีเงินกองทุนรวมเป็นเงินทั้งสิ้น 24,098,390,409.98 บาท

ตารางที่ 7.1 สถานะภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. สิ้นสุด ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2546

สถานภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ.แยกตามรายนายจ้าง สิ้นสุด ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2546	
สมาชิกที่เป็นพนักงาน กฟผ.	27,507 คน
สมาชิกที่เป็นพนักงาน บ.ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด(มหาชน)	49 คน
สมาชิกที่เป็นพนักงาน บ.ผลิตไฟฟ้าราชบุรี จำกัด	40 คน
สมาชิกที่เป็นพนักงาน บ.ราชบุรีพลังงาน จำกัด	10 คน
<b>รวมสมาชิก</b>	<b>27,606 คน</b>
เงินกองทุนในส่วนของ กฟผ.	24,027,509,708.38 บาท
เงินกองทุนในส่วนของ บ.ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด(มหาชน)	41,402,306.03 บาท
เงินกองทุนในส่วนของ บ.ผลิตไฟฟ้าราชบุรี จำกัด	26,395,595.55 บาท
เงินกองทุนในส่วนของ บ.ราชบุรีพลังงาน จำกัด	3,083,430.02 บาท
<b>รวมเงินกองทุน</b>	<b>24,098,390,409.98 บาท</b>

ในช่วงระยะเวลานับตั้งแต่ก่อตั้งกองทุนจนถึงปัจจุบันกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วกว่า 3 เท่า ของกองทุนนับตั้งแต่ก่อตั้ง โดยที่ในช่วงระยะเวลานับตั้งแต่ต้นปี 2538 ถึง สิ้นเดือนมิถุนายน 2546 มีสมาชิกที่พ้นจากตำแหน่งจาก กฟผ.เป็นจำนวน 7,563 คน ซึ่งกองทุนได้จ่ายเงินกองทุนให้แก่สมาชิกที่พ้นจากตำแหน่งเป็นจำนวนเงินรวมทั้งสิ้นกว่า 7,000 ล้านบาท นับได้ว่าเป็นกองทุนที่มีขนาดใหญ่เป็นอันดับหนึ่งของประเทศ มีลักษณะเป็นกองทุนกลุ่มที่มีเงินกองทุนเป็น

จำนวนมาก คณะกรรมการกองทุนได้กำหนดนโยบายการลงทุนให้กองทุนมีการลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความมั่นคง ภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้และมีผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ และ ผู้บริหารของ กฟผ. ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ลดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงได้จัดตั้ง ส่วนจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีภารกิจในการติดตามตรวจสอบ วิเคราะห์และประเมินผลการนำเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไปลงทุนในตลาดเงินและตลาดทุนของบริษัทจัดการให้เป็นไปตามกรอบนโยบายการลงทุน ให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุดภายใต้ความเสี่ยงที่น้อยที่สุด และนำเสนอข้อมูลทางการเงินให้คณะกรรมการกองทุนและสมาชิกด้วยความถูกต้องรวดเร็ว ซึ่งต่อมามีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น จึงได้รับการยกฐานะเป็นสำนักงานจัดการกองทุน

ตารางที่ 7.2 สถานะภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. ตั้งแต่เริ่มกองทุนจนถึงปัจจุบัน

สถานะเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว					
สถานะเงินกองทุน หน่วย:ล้านบาท	พ.ศ.				
	2538	2539	2540	2541	2542
เงินกองทุนรวมต้นปี	7,168	8,954	10,980	12,638	14,738
เงินสะสมรวมระหว่างปี	397	483	558	576	577
เงินสมทบรวมระหว่างปี	892	812	875	901	904
ผลประโยชน์รวมจากการลงทุน	887	1,075	1,098	1,411	1,106
เงินจ่ายให้สมาชิกที่พ้นจากตำแหน่ง	371	416	801	788	1,199
เงินกองทุนรวมสิ้นปี	8,954	10,908	12,638	14,738	16,126
อัตราผลตอบแทนสุทธิสะสมจากการลงทุน	12.09%	11.02%	9.37%	10.58%	7.33%

ตารางที่ 7.2 สถานะภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. ตั้งแต่เริ่มกองทุนจนถึงปัจจุบัน (ต่อ)

สถานะเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว				
สถานะเงินกองทุน หน่วย:ล้านบาท	พ.ศ.			
	2543	2544	2545	ม.ค.46 – ส.ค.46
เงินกองทุนรวมต้นปี	16,126	17,457	19,817	21,916
เงินสะสมรวมระหว่างปี	599	636	690	465
เงินสมทบรวมระหว่างปี	911	931	672	501
ผลประโยชน์รวมจากการลงทุน	1,033	1,637	1,346	1,954
เงินจ่ายให้สมาชิกที่พ้นจากตำแหน่ง	1,212	844	910	46
เงินกองทุนรวมสิ้นปี	17,457	19,817	21,916	24,790
อัตราผลตอบแทนสุทธิสะสมจากการลงทุน	6.26%	9.16	6.69	12.98
มูลค่าต่อหน่วย (บาท)		10.3586	11.0715	11.8003

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินของ กฟผ. ใช้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถเผยแพร่หรือใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นได้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7.3 จำนวนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. ตั้งแต่เริ่มกองทุนจนถึงปัจจุบัน

จำนวนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว				
จำนวนสมาชิก	พ.ศ.			
	2538	2539	2540	2541
จำนวนสมาชิกต้นปี	31,796	32,943	32,406	31,522
เข้าระหว่างปี	2,056	294	196	161
รวม	33,852	33,237	32,602	31,683
สมาชิกที่พ้นจากสมาชิกภาพ	909	831	1080	828
จำนวนสมาชิกสิ้นปี	32,943	32,406	31,522	30,855

ตารางที่ 7.3 จำนวนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. ตั้งแต่เริ่มกองทุนจนถึงปัจจุบัน (ต่อ)

จำนวนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว					
จำนวนสมาชิก	พ.ศ.				
	2542	2543	2544	2545	มี.ย.2546
จำนวนสมาชิกต้นปี	30,855	29,750	28,771	28,189	27,643
เข้าระหว่างปี	115	158	148	164	40
รวม	30,970	29,908	28,919	28,353	27,683
รวมสมาชิกที่พ้นจากตำแหน่ง	1,220	1,137	730	710	77
จำนวนสมาชิกสิ้นปี	29,750	28,771	28,189	27,643	27,606

ตารางที่ 7.4 เปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนกองทุนกับอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำและพันธบัตรรัฐบาล

ปี	อัตราผลตอบแทน กองทุน	อัตราดอกเบี้ย เงินฝากประจำเฉลี่ย	อัตราดอกเบี้ย พันธบัตรรัฐบาลอายุ 1 ปี
2538	12.08%	11.01%	-
2539	11.02%	10.01%	-
2540	9.37%	10.15%	-
2541	10.58%	10.20%	4.90 %

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปี	อัตราผลตอบแทน กองทุน	อัตราดอกเบี้ย เงินฝากประจำเฉลี่ย	อัตราดอกเบี้ย พันธบัตรรัฐบาลอายุ 1 ปี
2542	7.33%	4.87%	4.00 %
2543	6.26 %	3.69 %	2.65 %
2544	9.16 %	3.04 %	2.49 %
2545	6.69%	2.53 %	1.77 %
ม.ค.2546	15.27 %	2.00 %	1.61 %
ก.พ.2546	10.31 %	2.00 %	1.49 %
มี.ค.2546	8.35%	1.95 %	1.63 %
เม.ย. 2546	10.82%	1.92 %	1.67 %
พ.ค. 2546	11.90%	1.90 %	1.62 %
มิ.ย. 2546	13.66%	1.83 %	1.53 %

### ตารางที่ 7.5 โครงสร้างการลงทุน

โครงสร้างการลงทุน ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2546 (หน่วย:ล้านบาท)						
รายการ	ธนาคารไทยพาณิชย์		ธนาคารไทยธนชาต		รวมทั้งสองแห่ง	
	ล้านบาท	ร้อยละ	ล้านบาท	ร้อยละ	ล้านบาท	ร้อยละ
เงินสดและเงินฝาก ธนาคาร	1,160.19	9.65	748.69	6.20	1,908.88	7.92
บัตรเงินฝาก	33.71	0.28	60.42	0.50	94.13	0.39
พันธบัตรและตั๋วเงิน คลัง	876.49	7.29	862.77	7.15	1,739.26	7.22
พันธบัตรรัฐวิสาหกิจ	859.26	7.14	150.51	1.25	1,009.77	4.19
ตั๋วสัญญาใช้เงิน	2,856.40	23.75	3,105.35	25.72	5,961.75	24.74
ตั๋วแลกเงิน	1,060.53	8.82	1,077.11	8.92	2,137.64	8.87
หุ้นกู้	3,258.08	27.09	3,774.45	31.27	7,032.53	29.18
หุ้นกู้แปลงสภาพ	-	0.00	11.70	0.10	11.70	0.05
หน่วยลงทุนและใบ สำคัญแสดงสิทธิที่จะ ซื้อหน่วยลงทุน	648.82	5.40	703.82	5.83	1,352.64	5.61
หุ้นสามัญ	1,404.45	11.68	1,611.98	13.35	3,016.43	12.52
<b>รวม</b>	<b>12,157.93</b>	<b>101.10</b>	<b>12,106.80</b>	<b>100.29</b>	<b>24,264.73</b>	<b>100.69</b>
ถูกหนี/เจ้าหนี้	(131.73)	(1.10)	(34.61)	(0.29)	(166.34)	(0.69)
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>12,026.20</b>	<b>100</b>	<b>12,072.19</b>	<b>100</b>	<b>24,098.39</b>	<b>100</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาด้านนี้ มิใช่ผูกมัดให้มาใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 8

### การปรับเปลี่ยนรูปแบบของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

#### 8.1 นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization)

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางความคิดทั้งบทบาทของภาครัฐ ในการดำเนินการกิจการทางเศรษฐกิจมาเป็นการเปิดโอกาสให้มีการประกอบการโดยเสรี และผ่อนคลายการควบคุม หรือลดกฎเกณฑ์ตลอดจนมีการนำระบบการตลาดเข้ามาใช้ในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นการเน้นบทบาทของภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนในการดำเนินการเหล่านั้นมาขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การขายทรัพย์สิน การขายหุ้นให้เอกชน และการทำสัญญาว่าจ้าง เป็นต้น

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไปตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาจเกิดจากการเปิดให้ระบบเศรษฐกิจเป็นไปโดยเสรีนโยบายลดภาระด้านงบประมาณของรัฐบาลหรืออาจเกิดจากการที่รัฐวิสาหกิจดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพเป็นภาระของรัฐบาลที่ต้องหาทางแก้ไข หรือลดภาระหนี้สาธารณะของภาครัฐ โดยดึงภาคเอกชนเข้ามาร่วมดำเนินการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งของรัฐบาลที่ดำเนินการด้านพลังงาน ไฟฟ้าของประเทศ ที่จำเป็นต้องใช้เงินทุนเป็นจำนวนมากในการดำเนินงานและขยายงานด้านการผลิตและระบบส่งกระแสไฟฟ้าอันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งแต่เดิมอาศัยเงินทุนจากเงินกู้จากต่างประเทศ เช่น ธนาคารโลก กองทุนพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) เป็นต้น ออกพันธบัตรรัฐวิสาหกิจโดยการค้ำประกันโดยรัฐบาลอันเป็นภาระภาครัฐ แต่หลังจากวิกฤตการณ์เศรษฐกิจในปี 2540 ทำให้ประเทศไทยมีภาระหนี้ต่างประเทศเป็นจำนวนมาก รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะลดภาระหนี้ภาครัฐ โดยให้รัฐวิสาหกิจแปรรูปเป็นบริษัทมหาชนเพื่อระดมเงินทุนจากประชาชนผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเพื่อใช้ในการดำเนินงานและขยายกิจการอันเป็นการลดภาระของรัฐบาล

#### 8.2 แนวทางการจัดรูปแบบองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยตามมติคณะรัฐมนตรี

โดยที่ทางการได้ตราพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือของรัฐเมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงสถานะของรัฐวิสาหกิจจากรูปแบบเดิมที่เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทองค์กรของรัฐตามที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นให้เป็นรูปแบบบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด แต่ยังคงมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทหนึ่ง โดยมีการเปลี่ยนทุนจากรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นทุนของบริษัทที่รัฐถือหุ้นทั้งหมด และยังคงให้มีอำนาจหน้าที่เช่นเดิมรวมทั้งให้พนักงานมีฐานะเป็นเช่นเดียวกับที่เคยเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจเดิม ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการและเป็นพื้นที่ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฐานเบื้องต้นที่จะแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้เป็นองค์กรธุรกิจอย่างเต็มรูปแบบให้กระทำได้โดยสะดวก เมื่อได้มีการเตรียมการในรายละเอียดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเรียบร้อยแล้ว โดยการกระจายหุ้นที่รัฐถือไว้ให้แก่ภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนและการบริหารจัดการในกิจการที่รัฐวิสาหกิจเดิมดำเนินการอยู่ได้ต่อไปในอนาคต

รายได้จากการจำหน่ายหุ้นส่วนหนึ่งจะนำเข้ามาสมทบใน กองทุนเพื่อการชำระคืนเงินกู้ชุดใช้ ความเสียหายของกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงิน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการชำระคืนเงินกู้ ตามพระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงินและจัดการเงินกู้เพื่อช่วยเหลือกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงิน พ.ศ.2541

ทั้งนี้ ตามมาตรา 25 วรรค 3 แห่งพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ กำหนดให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจเดิมที่เปลี่ยนสภาพเป็นบริษัท ยังคงมีอยู่ต่อไป โดยให้บริษัทมีฐานะเป็นนายจ้างร่วมกับรัฐวิสาหกิจเดิมหรือแทนรัฐวิสาหกิจเดิมแล้วแต่กรณี

เมื่อวันที่ 26-28 กุมภาพันธ์ 2544 รัฐบาลได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาในเรื่องการพัฒนา รัฐวิสาหกิจ โดยรัฐบาลจะพัฒนารัฐวิสาหกิจให้เป็นองค์กรหลักในการกอบกู้เศรษฐกิจและรายได้ให้กับ ประเทศ โดยรวมรัฐวิสาหกิจที่มีศักยภาพและมีความพร้อมเข้าด้วยกันภายใต้การบริหารขององค์กรที่เป็นมืออาชีพ จัดให้มีโครงสร้างการบริหารองค์กรที่เป็นมืออาชีพมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และปลอดจากการเมืองแทรกแซงในการบริหาร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนคนไทยมีโอกาสลงทุนในกิจการของรัฐวิสาหกิจและสนับสนุนให้รัฐวิสาหกิจที่มีความพร้อมเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

### 8.3 ความก้าวหน้าการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและโครงสร้างองค์กร กฟผ.

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย(กฟผ.) มีการดำเนินศึกษาเรื่องการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและโครงสร้างองค์กรและการเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับเปลี่ยน กฟผ. เป็นบริษัทและจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยสังเขปดังนี้

- 6 มิถุนายน 2544 ฝ่ายบริหารมีมติให้ศึกษาแผนการปรับเปลี่ยน กฟผ. ทั้งองค์กรให้เป็นบริษัท
- 23 กรกฎาคม 2544 ฝ่ายบริหารมีมติเห็นชอบร่างแผนดำเนินการปรับเปลี่ยน กฟผ. ทั้งองค์กรเป็นบริษัท
- 12 ตุลาคม 2544 ฝ่ายบริหาร กฟผ. นำเสนอคณะกรรมการ กฟผ. ดังนี้

- ◆ ขอบททวนมติ ครม. เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2543ให้ชะลอการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าออกไปก่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ◆ ดำเนินการนำ กฟผ.ทั้งองค์กร เข้าจดทะเบียนและกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยภายในไตรมาส 3 ปี พ.ศ. 2546
- 17 ตุลาคม 2544 ฝ่ายบริหาร กฟผ. มีมติเห็นชอบให้ บริษัท หลักทรัพย์ไทยพาณิชย์ จำกัด ศึกษาความเป็นไปได้ทางการเงิน ในการนำ กฟผ. เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย ระยะเวลา 4 เดือน
- 19 ตุลาคม 2544 คณะกรรมการ กฟผ. เห็นด้วย ตามที่ฝ่ายบริหาร กฟผ. เสนอในหลักการ เรื่อง การขอทบทวนมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2543 ให้ชะลอการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าออกไปก่อน เนื่องจากขณะนี้กำลังอยู่ระหว่างการพิจารณาของรัฐบาลยุคปัจจุบัน และมีมติให้
  - ◆ นำเรื่องการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ในการนำรัฐวิสาหกิจกอบกู้เศรษฐกิจของประเทศเสนอให้คณะกรรมการ กฟผ. พิจารณาอีกครั้ง ในการประชุมวาระพิเศษ ในวันที่ 27-28 ตุลาคม 2544
  - ◆ มอบหมายให้ บริษัท หลักทรัพย์ไทยพาณิชย์ จำกัด ดำเนินการศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการนำ กฟผ.เข้าจดทะเบียน และกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ฯ หลังจากนั้นให้พิจารณาจ้างที่ปรึกษาที่จะให้คำปรึกษาแก่ กฟผ. ถึงวิธีดำเนินการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ กฟผ. ในการจดทะเบียน และกระจายหุ้นเข้าตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- 27-28 ตุลาคม 2544 คณะกรรมการ กฟผ. มีมติเห็นชอบ ดังนี้
  - ◆ ให้ กฟผ. เสนอเรื่องต่อรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี( นายจาตุรนต์ ฉายแสง ) เพื่อขอทบทวนมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2543 ให้ชะลอการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและการจัดตั้งตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า โดยให้แจ้งปัญหาและข้อขัดข้องในการผลิตและส่งไฟฟ้า อันเนื่องมาจากระบบส่งไฟฟ้าและท่อส่ง
  - ◆ ให้ กฟผ.ศึกษาเพิ่มเติม รูปแบบโครงสร้างกิจการไฟฟ้าที่เหมาะสมกับประเทศไทยต่อไปประมาณ 6 เดือน
- เดือนพฤศจิกายน 2544 กฟผ. จัดทำ Term of Reference ( TOR ) เพื่อจ้างที่ปรึกษาศึกษาด้านโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและโครงสร้างองค์กร ระยะเวลาศึกษาประมาณ 6 เดือน
- เดือนธันวาคม 2544 ที่ปรึกษาจำนวน 4 ราย ยื่นเสนอ Proposal ให้ กฟผ. พิจารณา
- เดือนมกราคม 2545 กฟผ. จ้างที่ปรึกษา จำนวน 2 ราย ได้แก่ บริษัท หลักทรัพย์ไทยพาณิชย์ จำกัด ( SCBS ) ร่วมกับบริษัท KEMA Consulting Inc. และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย ( AIT ) ดำเนินการศึกษาโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและโครงสร้างองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจหลักทรัพย์

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 19 กุมภาพันธ์ 2545 ที่ปรึกษา SCBS & KEMA และ AIT นำเสนอผลการศึกษาเบื้องต้น ( Interim Report ) ต่อคณะ ผู้บริหาร กฟผ.
- 1 มีนาคม 2545 คณะกรรมการ กฟผ. และผู้บริหาร กฟผ. ประชุมร่วมกับรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ( นายจาตุรนต์ ฉายแสง ) เรื่อง ความก้าวหน้าการศึกษาโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและโครงสร้างองค์กร ( Corporate Strategy and Organizational Structure )
- 27 มีนาคม 2545 ที่ปรึกษา SCBS & KEMA และ AIT นำเสนอความก้าวหน้าผลการศึกษาต่อคณะทำงาน 3 คณะ ได้แก่ คณะทำงานศึกษาด้านโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและโครงสร้างองค์กร คณะทำงานศึกษาด้านการเงิน และ คณะทำงานศึกษาด้านกฎหมาย
- 24 เมษายน 2545 นำเสนอผลการศึกษาต่อ ค.บ.กฟผ. 2 วาระ ได้แก่
  - ◆ ที่ปรึกษา SCBS & KEMA และ AIT เสนอความก้าวหน้าผลการศึกษา
  - ◆ คณะอนุกรรมการปรับปรุงโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและพัฒนา กฟผ. เสนอการศึกษาการปรับโครงสร้าง กิจการไฟฟ้าและโครงสร้างองค์กร
- 4 พฤษภาคม 2545 นำเสนอผลการศึกษาต่อคณะกรรมการ กฟผ. 2 วาระ ได้แก่
  - ◆ ที่ปรึกษา SCBS & KEMA และ AIT เสนอผลการศึกษา
  - ◆ คณะอนุกรรมการปรับปรุงโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและพัฒนา กฟผ. นำเสนอโครงสร้างกิจการไฟฟ้า และ โครงสร้างองค์กร
- 2 มิถุนายน 2545 Workshop โครงสร้างกิจการไฟฟ้าและโครงสร้างองค์กรสำหรับคณะกรรมการ กฟผ. ณ โรงไฟฟ้าบางปะกง 2 วาระ ได้แก่
  - ◆ SCBS & KEMA นำเสนอรายละเอียดเรื่อง Cost Based Pool เพิ่มเติม
  - ◆ ฝ่ายบริหารและสร. กฟผ. นำเสนอ โครงสร้างกิจการไฟฟ้าที่ใช้กลไกตลาดแบบ Multiple Buyers - Multiple Sellers in Bilateral Contracts
- 26 กรกฎาคม 2545 คณะกรรมการ กฟผ. เห็นชอบให้ทำหนังสือ เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง ขอละเลาะการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้า และการจัดตั้งตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้าภายในปี 2546
- 5 สิงหาคม 2545 กฟผ. เจริญหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง สศช. สพข. กฟน. กฟภ. ประชุม ขอบททวนมติ ครม. เมื่อวันที่ 3 ต.ค. 2543 เพื่อขอให้ชะลอเรื่องการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและการจัดตั้งตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า
- 14 สิงหาคม 2545 การประชุมผู้บริหาร กฟผ. ( วาระพิเศษ ) สพข. นำเสนอเรื่อง โครงสร้างกิจการไฟฟ้ารูปแบบที่เรียกว่า "New Electricity Supply Arrangement : NESAs"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ กฟผ. นำเสนอออกสู่สาธารณะในรูปแบบของรายงานที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินงาน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 19 สิงหาคม 2545 ประชุมร่วม 3 การไฟฟ้า กระทรวงการคลัง และ สพข. ในเรื่องแนวทางการโครงสร้างกิจการไฟฟ้าปรับปรุงใหม่ เพื่อเสนอประกอบการขอทบทุนมติ ครม. เมื่อวันที่ 3 ต.ค. 2543 ซึ่งแนวทางที่ประชุมเห็นชอบร่วมกัน คือ
  - ◆ ไม่มีตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า ( Power Pool )
  - ◆ มีองค์กรกำกับดูแลเพื่อเน้นความโปร่งใสและเน้นประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก
  - ◆ มีการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร
  - ◆ มีการดูแลผู้ใช้ไฟฟ้าให้ได้รับความเป็นธรรม
  - ◆ มีการเฉลี่ยความรับผิดชอบในเรื่อง ภาระต้นทุน ไฟฟ้า เท่าเทียมกัน
  - ◆ เห็นด้วยกับการแข่งขันกิจการไฟฟ้า (Liberalization) แต่วิธีการและระดับการ Liberalize จะต้องพิจารณาเพิ่มเติม
  - ◆ เห็นด้วยกับการให้ผู้ใช้ไฟฟ้ามีทางเลือกในการซื้อไฟฟ้า แต่ในสัดส่วนเท่าใดจะต้องพิจารณาเพิ่มเติม 18 ตุลาคม 45 คำสั่งกระทรวงพลังงานที่ 9/2545 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเสนอแนวทางการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้า
- 16 กรกฎาคม 2546 คณะกรรมการ กฟผ. ได้พิจารณาคัดเลือกบริษัทที่ปรึกษาทางการเงินของ กฟผ. จำนวน 6 ราย คือ บล.ไทยพาณิชย์(SCB) บล.เมอร์ลิน ลินซ์ ภัทร บล.ทิสโก้ มอร์แกนสแตนเลย์ ซิตี้กรุ๊ป และเจพีมอร์แกน เพื่อศึกษาโครงสร้างทางการเงินเพื่อจดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชนภายในเดือนธันวาคม 2546 และนำเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในเดือนเมษายน 2547

## บทที่ 9

### รูปแบบการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากการศึกษารูปแบบการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อ กฟผ. ปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นบริษัท จำกัด สามารถแบ่งรูปแบบกองทุนตามลักษณะของรูปแบบบริษัท จำกัดที่ปรับเปลี่ยนไป ดังนี้

#### 9.1 รูปแบบการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในกรณีที่ กฟผ.ปรับเปลี่ยนองค์กรเป็น บริษัท กฟผ. จำกัด หรือ บริษัท กฟผ.จำกัด(มหาชน) เพียงบริษัทเดียว

ในกรณีที่ กฟผ.ปรับเปลี่ยนองค์กร เป็นบริษัท กฟผ.จำกัด หรือบริษัท จำกัด(มหาชน) เพียงบริษัทเดียว ตามมาตรา 25 วรรค 3 แห่งพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ กำหนดให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจเดิมที่เปลี่ยนสภาพเป็นบริษัทยังคงมีอยู่ต่อไป โดยให้บริษัทมีฐานะเป็นนายจ้างแทนรัฐวิสาหกิจเดิม กฎหมายยังกำหนดให้พนักงานของบริษัทได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่เดิม และให้ถือว่าเวลาการทำงานของพนักงานดังกล่าวในรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นเวลาทำงานในบริษัท โดยไม่ถือว่าการเปลี่ยนสภาพจากรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นบริษัทนั้นเป็นการเลิกจ้าง ดังนั้นเมื่อ กฟผ.ปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นบริษัทจำกัด กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ยังคงมีสถานะเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ต่อไป คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีหน้าที่ที่จะต้องนำข้อบังคับกองทุนไปจดทะเบียนแก้ไขข้อบังคับกองทุนในส่วนของชื่อกองทุน ให้เป็นชื่อของบริษัทนายจ้างใหม่จาก “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” เป็น “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท กฟผ.จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” และจะต้องแก้ไขรายละเอียดของข้อบังคับกองทุน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนสภาพการจ้างของบริษัทที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่ เช่น จะต้องแก้ไขในส่วนของคำจำกัดความ ในเรื่อง อายุการทำงาน เพื่อให้มีสมาชิกภาพต่อเนื่องกัน แก้ไขหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบ โดยมีขั้นตอนการแก้ไขข้อบังคับ ดังนี้

- 9.1.1 ก่อนที่ กฟผ.จดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด คณะกรรมการกองทุนจะต้องมีมติให้กองทุนแก้ไขข้อบังคับกองทุนเพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขชื่อของกองทุนจาก “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงาน กฟผ. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” เป็นชื่อ “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานบริษัท กฟผ. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” และจะต้องแก้ไขรายละเอียดในข้อบังคับกองทุนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนสภาพการจ้างของบริษัทที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9.1.2 คณะกรรมการจะต้องนำข้อบังคับไปจดทะเบียนต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ภายใน 15 วันนับแต่วันที่คณะกรรมการกองทุนมีมติให้แก้ไขข้อบังคับ โดยให้ระบุนวันที่ กฟผ.ปรับเปลี่ยนเป็น บริษัทจำกัด เป็นวันที่มีผลใช้บังคับเป็นต้นไป ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามข้อ 4 แห่งประกาศสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ นน.1/2544 เรื่อง แนวทางในการรับจดทะเบียนแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สำหรับสัญญาแต่งตั้งบริษัทจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงาน กฟผ.และสัญญาแต่งตั้งผู้รับฝากทรัพย์สิน บริษัท กฟผ.จำกัด หรือบริษัท กฟผ. จำกัด(มหาชน) จะต้องทำหนังสือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรถึงบริษัทจัดการและบริษัทผู้รับฝากทรัพย์สินเพื่อแจ้งให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของบริษัทนายจ้างแล้ว (สอบถามแนวทางการปรับโครงสร้างกองทุนตาม พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจ จากบริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน) )

## 9.2 รูปแบบการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในกรณีที่ กฟผ.ปรับเปลี่ยนองค์กรโดยแบ่งเป็นบริษัทหลายบริษัท ซึ่งอยู่ในรูปของบริษัทในเครือ

จากการศึกษาระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถแยกออกได้เป็น 3 รูปแบบ ซึ่งแต่ละองค์กรจะพิจารณาเลือกกองทุนรูปแบบใดขึ้นอยู่กับว่าองค์กรแต่ละแห่งมีขนาดกองทุนจำนวนผู้ปฏิบัติงานและความสามารถทางการเงินอยู่ในระดับใด บริษัทนายจ้างใหม่สามารถเลือกรูปแบบกองทุนให้เหมาะสมกับบริษัทของตนเอง กองทุนทั้ง 3 รูปแบบ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- กองทุนเดี่ยว (Single Fund)
- กองทุนกลุ่ม (Group Fund)
- กองทุนร่วมทุน (Pooled Fund)

### 9.2.1 กองทุนเดี่ยว (Single Fund)

กองทุนเดี่ยว เป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่นายจ้างและลูกจ้างในกิจการใดกิจการหนึ่งตกลงกันจัดตั้งขึ้นและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกิจการของบริษัทนายจ้าง

#### สาระสำคัญของกองทุนเดี่ยว

- เป็นนิติบุคคลแยกออกต่างหากจากกิจการของนายจ้าง
- มีคณะกรรมการกองทุนเป็นผู้บริหาร คณะกรรมการกองทุนประกอบด้วยผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้างและผู้แทนที่ได้รับการแต่งตั้งโดยนายจ้างมีจำนวนตามที่กำหนดในข้อบังคับ คณะกรรมการจะทำหน้าที่แทนสมาชิก ในการสรรหาและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่แต่งตั้งบริษัทจัดการและควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน นอกจากนี้คณะ  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรรมการกองทุนยังทำหน้าที่เป็นผู้แทนของกองทุนในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกด้วย

- มีข้อบังคับกองทุนซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ กรรมการ วิธีการรับสมาชิกและการสิ้นสมาชิกภาพ เงินสะสมเงินสมทบ หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ หลักเกณฑ์วิธีการระยะเวลาในการจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพหรือเมื่อเลิกกองทุน ค่าใช้จ่ายของกองทุน เช่น ค่าตอบแทนบริษัทจัดการ ค่าตอบแทนผู้สอบบัญชี ค่าใช้จ่ายในการประชุมสมาชิก และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของกองทุน
- บริหาร โดยบริษัทจัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด การลงทุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง
- มีแผนการลงทุนเป็นของตนเอง

#### ขั้นตอนการจัดตั้งกองทุน

- ก่อนการจัดตั้งกองทุน ต้องเน้นให้ลูกจ้างเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุน ว่าต้องการให้เป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตาย ลาออกจากงาน หรือ ลาออกจากกองทุน ทั้งนี้ การจัดตั้งกองทุนต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง
- จัดให้มีคณะกรรมการจัดตั้งกองทุนเป็นการชั่วคราว ประกอบด้วยผู้แทนซึ่งลูกจ้างเลือกตั้งและผู้แทนซึ่งนายจ้างแต่งตั้ง เพื่อจัดทำข้อบังคับกองทุน ซึ่งมีรายละเอียดตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 โดยมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย
- ชื่อกองทุนต้องมีคำว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” นำหน้าและมีคำว่า “ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” ต่อท้าย
- ที่ตั้งสำนักงาน
- วัตถุประสงค์
- วิธีการรับสมาชิกและการสิ้นสมาชิกภาพ เป็นการกำหนดวิธีการรับสมาชิก สิทธิและหน้าที่ของสมาชิก และการสิ้นสมาชิกภาพของสมาชิก
- ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ วิธีการเลือกตั้งและแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และการประชุมคณะกรรมการกองทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ข้อกำหนดเกี่ยวกับเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้างที่จะต้องจ่ายเข้ากองทุน ซึ่งจะต้องแล้วแต่สถานภาพของลูกจ้างและนายจ้างแต่ละราย ตาม พ.ร.บ. กองทุน ฯ กำหนดให้หักค่าจ้างเป็นเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างและให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามจำนวนลูกจ้างในอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราเงินสะสมของลูกจ้างแต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง
- ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ การจัดสรรผลประโยชน์ของกองทุนให้แก่สมาชิกกองทุน
- ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและระยะเวลา ในการจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพหรือเมื่อเลิกกองทุน
- ข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของกองทุน เช่น ค่าตอบแทนบริษัทจัดการ ค่าธรรมเนียมและค่าอากรแสตมป์ ค่าตอบแทนผู้สอบบัญชี ค่าใช้จ่ายในการประชุมสมาชิก ค่าปรับต่าง ๆ ที่กองทุนจำเป็นต้องเสียตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่ กองทุนจะต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญปีละ 1 ครั้ง ภายในระยะเวลา 120 วันนับแต่วันสิ้นรอบระยะเวลาบัญชี เพื่อวัตถุประสงค์ให้สมาชิกได้รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของกองทุนในรอบระยะเวลาบัญชีที่ผ่านมา พิจารณารับรองงบการเงินของกองทุนในรอบระยะเวลาบัญชีที่ผ่านมาซึ่งผ่านการตรวจสอบและรับรองจากผู้สอบบัญชีของกองทุนแล้วหรืออาจกำหนดเงื่อนไขว่าด้วยการจัดประชุมวิสามัญด้วยก็ได้
- รายการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- แต่งตั้งผู้ตรวจสอบบัญชี ผู้สอบบัญชีจะต้องเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจากสำนักงาน ก.ล.ต. มีหน้าที่ในการตรวจสอบบัญชีและรับรองงบการเงิน
- แต่งตั้งบริษัทจัดการ และผู้รับฝากทรัพย์สินของกองทุน ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและต้องได้รับอนุญาตสำนักงาน ก.ล.ต.
- ยื่นคำขอจดทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อนายทะเบียน โดยมีรายการและเอกสารหลักฐานตามที่ สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด อย่างน้อยต้องประกอบด้วยรายการและเอกสารหลักฐาน ดังต่อไปนี้
- วัน เดือน ปี ที่ยื่นคำขอ
- จำนวนและข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับลูกจ้าง และนายจ้างที่ตกลงกันจัดตั้งกองทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์และสงวนการเข้าถึงข้อมูลในเอกสารนี้ เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับผู้สอบบัญชี
- ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับบริษัทจัดการ สัญญาแต่งตั้งบริษัทจัดการและสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างกองทุนกับบริษัทจัดการ
- รายชื่อคณะกรรมการกองทุน และกรรมการผู้มีอำนาจลงนาม
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุน
- สำเนาหนังสือสำคัญแสดงการเป็นนิติบุคคล
- สำเนาบัตรประจำตัวผู้เสียภาษีอากร
- แผนที่แสดงที่ตั้งสำนักงานกองทุน แผนที่แสดงที่ตั้งที่ทำการของนายจ้าง
- ข้อบังคับกองทุน
- เมื่อนายทะเบียนรับจดทะเบียน นายทะเบียนจะออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนให้แก่กองทุนและนายทะเบียนจะประกาศการจดทะเบียนกองทุนในราชกิจจานุเบกษา การบริหารกองทุนสามารถดำเนินการได้นับตั้งแต่มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

กองทุนเดี่ยวจัดเป็นกองทุนในประเภทที่มีการจัดตั้งเป็นกองทุนเฉพาะของกิจการใดกิจการหนึ่ง ต้องเป็นกองทุนที่มีนายจ้างเดียว โดยสามารถที่จะพิจารณาแยกเป็นส่วนที่เป็นทั้งข้อดีและข้อเสียของกองทุนเดี่ยวดังนี้

#### ข้อดี

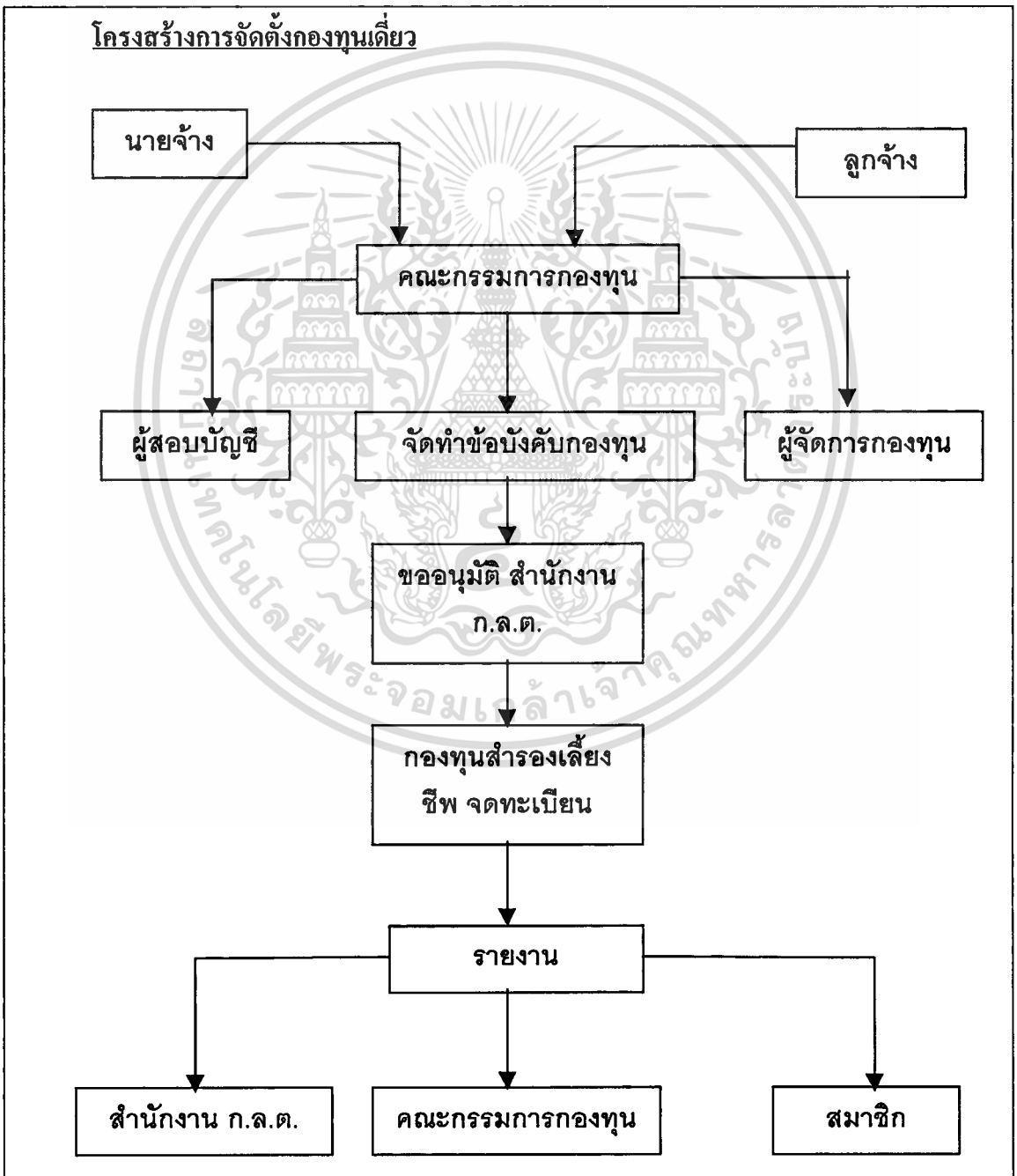
- นายจ้างและลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการได้อย่างเต็มที่
- กองทุนสามารถกำหนดหลักเกณฑ์ข้อบังคับของกองทุนได้ตามความเหมาะสมและจำเป็นด้วยตนเอง
- มีแบบแผนการลงทุนเป็นของตนเอง
- ได้รับรายงานแสดงฐานะทางการเงินของกองทุนและรายงานแสดงผลการดำเนินงานของกองทุนเป็นรายเดือน
- สามารถเข้าไปกำกับดูแลและตรวจสอบการบริหารกองทุนของบริษัทจัดการได้อย่างใกล้ชิด

#### ข้อเสีย

- ไม่เหมาะสมกับการจัดตั้งกองทุนขนาดเล็กที่มีเงินทุนน้อยกว่า 50 ล้านบาท
- ค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนสูงซึ่งประกอบด้วย ค่าจัดการกองทุน ค่าตอบแทนผู้สอบบัญชี และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการดำเนินกิจการของกองทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวโดยสรุป กองทุนเดี่ยวเป็นกองทุนที่เหมาะสมสำหรับกองทุนที่มีขนาดกองทุนค่อนข้างสูง มีสมาชิกเป็นจำนวนมากการบริหารความเสี่ยงในการลงทุนสามารถกระจายความเสี่ยงได้อย่างกว้างขวาง เปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารกองทุนได้อย่างเต็มที่ในรูปของคณะกรรมการซึ่งสามารถติดตาม กำกับ ตรวจสอบและวิเคราะห์การลงทุนของบริษัทจัดการให้เป็นไปตามกรอบนโยบายการลงทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมจะมีผลดีต่อการบริหารกองทุนมากกว่าผลเสีย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรูปร่างที่ 9.1 โครงสร้างการจัดตั้งกองทุนเดี่ยว นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 9.2.2 กองทุนกลุ่ม (Group Fund)

กองทุนกลุ่มเป็นกองทุนซึ่งจัดตั้งในลักษณะกองทุนเดี่ยว แต่มีนายจ้างมากกว่าหนึ่งรายซึ่งกองทุนของกฟผ. (กองทุนหลัก) อนุญาตให้บริษัทในเครือจดทะเบียนเข้าร่วมอยู่ในกองทุนหลักได้ โดยการจดทะเบียนเพิ่มรายชื่อ นายจ้างหรือในบางกรณีอาจอนุญาตให้บริษัทอื่นที่ไม่อยู่ในเครือจดทะเบียนเข้าร่วมกองทุนได้แต่ในทางปฏิบัติไม่เป็นที่นิยม

#### สาระสำคัญของกองทุนกลุ่ม

- เป็นนิติบุคคลแยกออกจากกิจการของนายจ้าง
- ใช้ข้อบังคับฉบับเดียวคือข้อบังคับของกองทุนหลัก โดยต้องแก้ไขข้อบังคับกองทุนหลักให้สามารถรองรับการเข้าร่วมกองทุนของนายจ้างใหม่
- มีคณะกรรมการกองทุนชุดเดียวของกองทุนหลัก โดยอาจแก้ไขข้อบังคับให้มีกรรมการที่มาจากบริษัทในเครือ มาร่วมบริหาร ได้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง
- ต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ว่าด้วยการจ่ายเงินให้แก่กองทุนของบริษัทย่อยและค่าใช้จ่ายในการแบ่งทรัพย์สิน กรณีเลิกกองทุนหรือถอนตัวออกจากกองทุนหลัก
- บริษัทย่อยแต่ละบริษัทจะได้รับรายงานแสดงการจัดการกองทุน เป็นรายงานรวมแสดงฐานะทางการเงินรวมและผลประโยชน์รวม และรายงานส่วนของสมาชิกและส่วนของนายจ้างของแต่ละบริษัทย่อย (Members Statement) และสมาชิกทุกรายจะได้รับ Individual Statement อย่างน้อยทุก 6 เดือน

#### ขั้นตอนการดำเนินการ

- นายจ้างของบริษัทในเครือ (ตามรายชื่อที่ปรากฏในหนังสือบริคณห์สนธิ) ทำความตกลงกับคณะกรรมการกองทุนหลักเพื่อขอเข้าร่วมกองทุนกลุ่ม
- พิจารณาข้อบังคับกองทุนหลักให้สามารถรองรับการเข้าร่วมกองทุนของนายจ้างใหม่
- บริษัทในเครืออาจกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ เงินสะสม เงินสมทบ วิธีการจ่ายเงินสมทบกรณีสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ เป็นข้อกำหนดของแต่ละบริษัทในเครือไว้ในข้อบังคับ (หากได้รับความยินยอมจากกองทุนหลัก)
- บริษัทในเครือส่งชื่อกรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้างเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักและกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้างตามระเบียบการเลือกตั้งตามข้อตกลง (หากมี)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- กองทุนหลักต้องไปจดทะเบียนแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเพิ่มนายจ้างใหม่ก่อนนายทะเบียนภายใน 15 วัน นับจากวันที่คณะกรรมการกองทุนหลักมีมติให้นายจ้างนั้นเข้าร่วมกองทุน

การบริหารกองทุนกลุ่ม จัดเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการบริหารกองทุนในลักษณะที่มีกลุ่มนายจ้างหลายรายมารวมอยู่ในกองทุนเดียวกัน การบริหารกองทุนกลุ่มคล้ายคลึงกับกองทุนเดี่ยว โดยแต่ละบริษัทอาจจะมีวิธีการจ่ายเงินสะสมเงินสมทบที่แตกต่างกัน ในส่วนของคณะกรรมการกองทุนจะประกอบด้วยกรรมการจาก กฟผ. และกรรมการจากบริษัทในเครือ (หากมี) โดยเมื่อพิจารณาการเข้าไปร่วมอยู่ในกองทุนกลุ่มแล้วสามารถแยกเป็นข้อดีข้อเสียได้ ดังนี้

#### ข้อดี

- เป็นกองทุนขนาดใหญ่ มีวงเงินค่อนข้างสูงสามารถลงทุนในตราสารที่มีมูลค่าสูงได้อย่างกว้างขวาง มีโอกาสในการได้รับผลตอบแทนสูงเนื่องจากมีอำนาจต่อรองในการลงทุนและการกระจายความเสี่ยง
- กองทุนมีสภาพคล่องสูง
- ประหยัดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ ค่าจัดการกองทุน ค่าตอบแทนผู้สอบบัญชี และค่าใช้จ่ายอื่นๆ
- สมาชิกจะได้รับประโยชน์ตามข้อบังคับกองทุนหลักในเรื่องอัตราเงินสมทบและอัตราการจ่ายคืนเงินสมทบ เมื่อพ้นจากสมาชิกภาพในกรณีข้อบังคับกองทุนหลักกำหนดอัตราเงินสมทบและอัตราการจ่ายคืนเงินสมทบไว้สูง และนายจ้างใหม่ไม่แก้ไขข้อบังคับในส่วนของบริษัทในเครือให้ได้รับน้อยลงกว่าข้อบังคับกองทุนหลัก
- ในกรณีการโอนย้ายสมาชิกระหว่างบริษัทนายจ้างในกองทุนเดียวกันจะได้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในกรณีที่ไม่ต้องพ้นสมาชิกภาพจากกองทุน

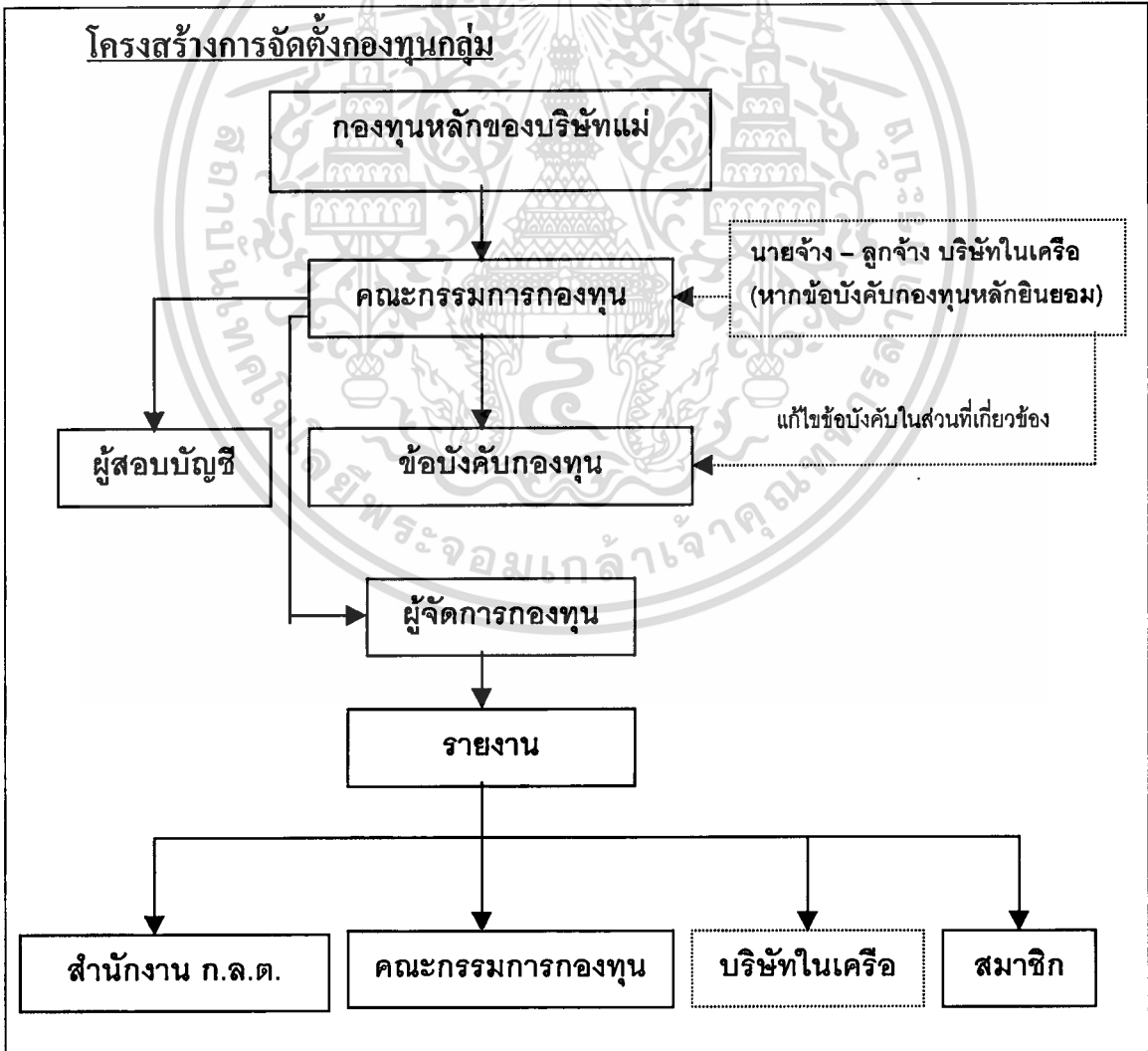
#### ข้อเสีย

- บริษัทในเครือไม่คล่องตัวในการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเฉพาะการกำหนดแบบแผนการลงทุน
- บริษัทในเครืออาจเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ อัตราเงินสมทบและอัตราการจ่ายคืนเงินสมทบสูง หากไม่มีการจัดทำข้อบังคับเฉพาะส่วนของตนเองไว้เป็นการเฉพาะ
- การจัดทำรายงานแสดงการจัดการกองทุนจะออกมาเป็นภาพรวม โดยไม่แสดงรายละเอียดเฉพาะส่วนของแต่ละบริษัทนายจ้างที่ลงทุนในตราสารทางการเงินและหลักทรัพย์ไว้เป็นจำนวนเท่าใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวโดยสรุปกองทุนกลุ่มเป็นกองทุนที่มีลักษณะเป็นกองทุนเดี่ยว ซึ่งประกอบด้วยหลายบริษัทนายจ้าง มีคณะกรรมการบริหารกองทุนร่วมกันทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในสัดส่วนที่เหมาะสมและกำหนดแบบแผนการลงทุนให้สามารถกระจายการลงทุนได้อย่างกว้างขวาง กองทุนมีสภาพคล่องสูง กฟผ.เปิดโอกาสให้ลูกจ้างของบริษัทในเครือเข้ามาร่วมเป็นสมาชิกกองทุนของกฟผ.ได้ เพื่อเป็นการจูงใจลูกจ้างที่จะโอนย้ายไปอยู่บริษัทในเครือ

การบริหารในรูปแบบกองทุนกลุ่มจะเอื้อประโยชน์ให้กับสมาชิกกองทุนได้ดีกว่าการแยกออกไปเป็นลักษณะกองทุนเดี่ยวขนาดเล็ก ทั้งในด้านความมั่นคงของกองทุนและการดำรงสภาพคล่องในระดับที่สูง สามารถจะมีเงินจ่ายให้กับผู้พ้นจากสมาชิกภาพในกรณีมีผู้ออกจากงานคราวละมาก ๆ การเข้าร่วมในกองทุนกลุ่มจะเป็นรูปแบบการบริหารกองทุนที่เหมาะสมสำหรับกรณีมีการแยกตัวออกจากบริษัทแม่ไปเป็นบริษัทในเครือหลาย ๆ บริษัทและแต่ละบริษัทมีขนาดของกองทุนขนาดเล็ก



รูปที่ 9.2 โครงสร้างการจัดตั้งกองทุนกลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 9.2.3 กองทุนร่วมทุน (Pooled Fund)

กองทุนร่วมทุนเป็นรูปแบบการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ภายใต้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 โดยเป็นการรวมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทต่าง ๆ เข้าด้วยกัน บริษัทจัดการเป็นผู้ดำเนินการในการจัดตั้งกองทุนร่วมทุนขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อรับจัดการกองทุนที่มีขนาดเล็กและขนาดกลางหลายบริษัทรวมกันเป็นกองทุนที่มีขนาดใหญ่ สามารถกระจายการลงทุนในตราสารซึ่งกองทุนขนาดเล็กไม่สามารถกระทำได้ กองทุนร่วมทุนมีโอกาสให้ผลตอบแทนสูงกว่าการบริหารกองทุนเดี่ยวที่มีขนาดเล็กและแต่ละบริษัทที่เข้ามาเป็นสมาชิกของกองทุนร่วมทุนสามารถที่จะเลือกรูปแบบหรือแบบแผนการลงทุนให้เหมาะสมตามความประสงค์ของแต่ละบริษัทได้

#### สถานะของกองทุนร่วมทุน

กองทุนร่วมทุนเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากบริษัทนายจ้างเป็นกองทุนที่จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

#### ลักษณะของกองทุน

กองทุนร่วมทุนเป็นกองทุนที่เปิดให้บริษัทนายจ้างหลาย ๆ นายจ้างเข้าร่วมกองทุน ซึ่งจำแนกแยกตามนโยบายการลงทุนที่แต่ละบริษัทจัดการเป็นผู้เสนอและกำหนดชื่อกองทุนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขนาดกองทุนในระยะเวลาอันรวดเร็ว ทำให้กองทุนสามารถกระจายการลงทุนได้มากขึ้น และเพิ่มอำนาจต่อรองในการลงทุน นอกจากนี้ยังช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายของกองทุนได้อีกด้วย

#### คณะกรรมการกองทุน

คณะกรรมการกองทุนประกอบด้วยตัวแทนของแต่ละบริษัทนายจ้างที่เข้าร่วมในกองทุนร่วมทุนอย่างน้อยบริษัทละ 2 คน โดยมาจากการแต่งตั้งของบริษัทนายจ้างจำนวน 1 คน และมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของบริษัทนายจ้างเดียวกันอีกจำนวน 1 คน สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการในเรื่องเกี่ยวกับคณะกรรมการกองทุนจะระบุไว้ในข้อบังคับกองทุน

#### การประชุมคณะกรรมการกองทุน

การลงมติของคณะกรรมการกองทุนให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการที่เข้าประชุมเป็นเกณฑ์ เมื่อคะแนนเสียงเท่ากันประธานจะเป็นผู้ชี้ขาด ในบางกรณีเพื่อให้การลงมติของคณะกรรมการซึ่งมาจากแต่ละกองทุนที่มีขนาดกองทุนไม่เท่ากันอาจจะมีการกำหนดให้ใช้คะแนนเสียงคูณด้วยขนาดของเงินกองทุนมาเป็นคะแนนตัดสินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมยิ่งขึ้น

#### การจัดทำข้อบังคับกองทุนร่วมทุน

ข้อบังคับของกองทุนร่วมทุน จะมีข้อบังคับกองทุนหลักที่ใช้ถือปฏิบัติกับทุก ๆ บริษัทนายจ้าง แต่จะแยกรายละเอียดที่เป็นข้อมูลเฉพาะของแต่ละบริษัทนายจ้างออกมาเป็นส่วนเอกสารแนบท้ายข้อบังคับหลัก (ข้อบังคับเฉพาะส่วนของบริษัทนายจ้าง) เช่น คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้าเป็นสมาชิก เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กองทุน อัตรารายจ่ายเงินสมทบ เงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างเมื่อลูกจ้างพ้นสมาชิกจากกองทุน และวิธีการจ่ายเงิน

### การบริหารกองทุน

- การจัดทำรายงาน กองทุนร่วมทุนจะดำเนินการลงทุนภายใต้ชื่อกองทุนเพียงชื่อเดียว และการออกรายงานต่าง ๆ จะออกเป็นรายงานรวม เช่น รายงานงบแสดงส่วนของสมาชิก นายจ้างและผลประโยชน์ งบแสดงรายละเอียดทรัพย์สินสุทธิรายเดือน รวมถึงรายงานแสดงการจัดการกองทุนรายปี ประกอบด้วยงบดุล งบกำไรขาดทุน งบประกอบรายละเอียดเงินลงทุน งบแสดงการเปลี่ยนแปลงทรัพย์สินสุทธิ งบกระแสเงินสด
- ทางเลือกในการลงทุน กองทุนร่วมทุนเป็นการบริหารกองทุนย่อยของบริษัทต่างๆ หลายบริษัทร่วมกัน เพื่อความสะดวกในการเลือกรูปแบบการลงทุน บริษัทต่างๆ สามารถเลือกประเภทของกองทุนตามรูปแบบการลงทุน ซึ่งมีอยู่หลายรูปแบบการลงทุน แต่ที่เป็นที่นิยมและถือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ
  - ◆ กองทุนร่วมทุนแบบที่ 1 (Partial Equity Fund) เป็นกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารกองทุน มีอัตรการเจริญเติบโตที่สูงขึ้นในระยะยาว โดยเน้นการลงทุนในหลักทรัพย์ที่ให้ผลตอบแทนคงที่ เช่น เงินฝากธนาคาร พันธบัตรรัฐบาล พันธบัตรรัฐวิสาหกิจ ตัวแลกเปลี่ยน ตัวสัญญาใช้เงิน หุ้นกู้ และลงทุนบางส่วนในตราสารทุน เช่น หุ้นบุริมสิทธิ หุ้นสามัญ หน่วยลงทุน ใบสำคัญแสดงสิทธิ
  - ◆ กองทุนร่วมทุนแบบที่ 2 (Income Fund) เป็นกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กองทุนมีความมั่นคงและมีผลตอบแทนการลงทุนสูง โดยมุ่งการลงทุนเพื่อจะให้ผลตอบแทนคงที่เพียงอย่างเดียว เช่น เงินฝากธนาคาร ตัวแลกเปลี่ยน ตัวสัญญาใช้เงินที่ออกโดยสถาบันการเงิน และพันธบัตรรัฐบาลและอาจลงทุนในหุ้นกู้ได้บ้างแต่จะไม่ลงทุนในตราสารทุน
  - ◆ กองทุนร่วมทุนแบบที่ 3 (Specialized Income Fund) เป็นกองทุนที่มีวัตถุประสงค์ให้กองทุนมีความมั่นคงสูงและมีผลตอบแทนการลงทุนระดับปานกลาง โดยเน้นการลงทุนในหลักทรัพย์ที่ให้ผลตอบแทนคงที่เป็นพิเศษ ด้วยการฝากเงินในธนาคารหรือสถาบันการเงินขนาดใหญ่และพันธบัตรรัฐบาล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ค่าจัดการกองทุน บริษัทจัดการจะคิดค่าจัดการกองทุนเป็นอัตราที่แน่นอน ซึ่งแต่ละประเภทของกองทุนร่วมทุนจะกำหนดไว้ เช่น 0.70 -1 %ของขนาดกองทุนต่อปี โดยจัดเก็บเป็นรายไตรมาส
- การออกจากกองทุน ในกรณีที่บริษัทประสงค์จะออกจากกองทุนร่วมทุนหรือย้ายประเภทการลงทุน บริษัทสามารถที่จะกระทำได้ตามเงื่อนไขในสัญญา เช่น ต้องแจ้งให้บริษัทจัดการทราบล่วงหน้าเป็นเวลา 2-3 เดือนก่อนสิ้นงวดปีบัญชีหรือก่อนครบอายุตามสัญญา สำหรับเงื่อนไขในการคืนทรัพย์สิน เมื่อบริษัทจัดการร่วมทุนได้ขออนุมัติถอนชื่อออกจากข้อบังคับของกองทุนร่วมทุนตามมติคณะกรรมการกองทุน หากเป็นกรณีต้องปิดกองทุน สมาชิกจะได้เงินคืนในส่วนตามสิทธิเป็นเงินสด(หรือเป็นอย่างอื่นตามข้อตกลง) หากเป็นการโอนย้ายออกจากกองทุนร่วมทุนไปยังกองทุนอื่นคณะกรรมการระหว่างกองทุนจะเจรจาทำความตกลงกัน ทั้งนี้รายละเอียดและเงื่อนไขเป็นไปตามความเห็นชอบของบริษัทจัดการ

#### ขั้นตอนการดำเนินการ

- นายจ้าง (ที่มีรายชื่อตามหนังสือบริคณห์สนธิ) ต้องให้ความยินยอมหรือให้ความเห็นชอบในการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทด้วยการเข้าไปร่วมอยู่ในกองทุนร่วมทุน
- บริษัทจะต้องดำเนินการให้มีกรรมการ 2 คน ประกอบด้วยตัวแทนที่ได้รับการแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้าง 1 คน และตัวแทนจากการเลือกตั้งจากฝ่ายลูกจ้าง 1 คน เพื่อเข้าไปร่วมเป็นกรรมการกองทุนร่วมทุน
- จัดทำเงื่อนไขเฉพาะเพื่อนำไปเป็นเอกสารแนบท้ายข้อบังคับกองทุนร่วมทุนในเรื่องดังนี้
  - ◆ บริษัทจะต้องกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างที่จะให้มีสิทธิสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน โดยอาจกำหนดให้ลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุให้เป็นพนักงานแล้วรวมทั้งลูกจ้างประจำสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนได้ หรืออาจจะกำหนดให้เฉพาะพนักงานเท่านั้นที่จะเป็นสมาชิกกองทุนได้
  - ◆ อัตราเงินสะสมที่นายจ้างจะหักจากค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุน
  - ◆ อัตราเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนในวันเดียวกับที่สมาชิกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน
  - ◆ อัตราร้อยละของเงินสมทบและผลประโยชน์ที่นายจ้างจะมอบให้สมาชิก ซึ่งนายจ้างจะพิจารณากำหนด ที่จะจ่ายให้กับสมาชิกผู้มีสิทธิที่จะได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์หรือต้องการคำ  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในทางปฏิบัติส่วนใหญ่จะพิจารณาจากจำนวนปีที่สมาชิกทำงานให้กับบริษัท

- ◆ หลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่ไม่ได้จ่ายให้สมาชิกซึ่งต้องกำหนดไว้เป็นที่ชัดเจนว่าจะส่งคืนให้นายจ้างหรือกระจายให้แก่สมาชิกที่ยังคงสมาชิกภาพอยู่ในกองทุนของนายจ้าง
- ◆ ข้อยกเว้นที่ผู้พ้นจากสมาชิกภาพไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบจากกองทุน โดยจะเป็นเงื่อนไขที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างของบริษัท เช่น
  - ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
  - จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
  - ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้วเว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน
  - ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
  - ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้าง ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
  - ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- บริษัทจัดการจะต้องดำเนินการนำข้อบังคับไปจดทะเบียน ต่อนายทะเบียนเพื่อเพิ่มชื่อนายจ้างและเงื่อนไขเฉพาะส่วนของนายจ้างไว้ในข้อบังคับภายใน 15 วัน นับจากวันที่คณะกรรมการกองทุนมีมติให้รับบริษัทนายจ้างใหม่เข้าร่วมในกองทุน โดยที่กองทุนร่วมทุนมีลักษณะเป็นกองทุนเปิด ซึ่งให้บริษัทนายจ้างที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่แล้วหรือที่ประสงค์จะจัดตั้งขึ้นใหม่ ขอเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนร่วมทุนได้ในทุกเดือนและทุกไตรมาส ทำให้ขนาดของกองทุนโตขึ้นเร็วกว่าการเป็นกองทุนเดี่ยวหรือกองทุนกลุ่ม เนื่องจากกองทุนไม่ได้โตขึ้นด้วยตัวของกองทุนเองเท่านั้น แต่จะโตขึ้นด้วยจำนวนสมาชิกและเงินกองทุนใหม่ที่เข้ามาร่วม ซึ่งจากรูปแบบการบริหารและขนาดของกองทุนร่วมทุนจะเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกกองทุนในหลายด้าน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ผลตอบแทนของกองทุน

อัตราผลตอบแทนของกองทุนจะมีความสัมพันธ์กับนโยบายการลงทุนของกองทุนร่วมทุนแต่ละประเภท โดยจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดส่วนประกอบการลงทุน การคาดการณ์ทิศทางอัตราดอกเบี้ย การกำหนดสัดส่วนและระยะเวลาการลงทุนในระยะสั้นและระยะยาวที่เหมาะสม

การกระจายการลงทุนของกองทุนขนาดใหญ่จะทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถลงทุนในตราสารต่าง ๆ ได้หลากหลายประเภทกว่ากองทุนที่มีขนาดเล็ก

### มีสภาพคล่องสูง

กองทุนร่วมทุนมีสภาพคล่องสูง เนื่องจากมีเงินสะสมเงินสมทบของหลายๆ บริษัทนายจ้างที่เข้ามาเป็นสมาชิกและส่งเงินเข้ากองทุน ทำให้กองทุนมีจำนวนเงินที่มากพอในการกระจายการลงทุนและการบริหารเงินสำหรับกรณีที่สมาชิกลาออกจากกองทุนหรือกรณีบริษัทถอนตัวออกจากกองทุนร่วมทุน กองทุนร่วมทุนไม่จำเป็นต้องถอนเงินออกจากธนาคารหรือขายลดตัวเงินก่อนครบกำหนด ซึ่งอาจสูญเสียรายได้ในส่วนนี้ไป

### ค่าใช้จ่ายของแต่ละนายจ้างในกองทุนร่วมทุนลดลง

การเข้าร่วมในกองทุนร่วมทุน นอกจากจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงแล้วยังสามารถลดค่าใช้จ่ายของกองทุนเฉพาะส่วนของบริษัทนายจ้างได้ด้วยเนื่องจากค่าใช้จ่ายต่างๆ จะเป็นการเฉลี่ยกันระหว่างกองทุนเฉพาะส่วนของบริษัทนายจ้างที่อยู่ในกองทุนร่วมทุน เช่น ค่าตรวจสอบบัญชีจากเดิมที่แต่ละกองทุน (แต่ละนายจ้าง) จะต้องเป็นผู้สอบบัญชีประจำแต่ละกองทุน เมื่อนายจ้างหลายรายมารวมกันเป็นกองทุนร่วมทุน ค่าตรวจสอบบัญชีก็จะลดลง และในส่วนที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการประชุมใหญ่สามัญและการประชุมคณะกรรมการก็สามารถลดค่าใช้จ่ายได้เช่นเดียวกัน

### 9.3 การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทในเครือ

การปรับเปลี่ยนองค์กรของ กฟผ. ในอนาคตคงไม่มีความแน่ชัด ดังนั้นการศึกษารูปแบบการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรในรายงานฉบับนี้จะเป็นรายงานการศึกษาที่ครอบคลุมในทุกแนวทางของการปรับเปลี่ยนองค์กร กล่าวคือหากการปรับเปลี่ยนองค์กรอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2511 ซึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี พนักงาน กฟผ. ที่โอนไปอยู่ในบริษัทใหม่จะต้องพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของ กฟผ. โดยการขอลาออกจากราชการ จึงไม่มีผลผูกพันเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แต่ถ้ายการปรับเปลี่ยนองค์กรอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 พนักงานของบริษัทจะได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่เดิม กับให้ถือว่าเวลาการทำงานของพนักงานดังกล่าวในรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นเวลาทำงานในบริษัทโดยไม่ถือว่าการ  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปลี่ยนสภาพจากรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นบริษัทนั้นเป็นการเลิกจ้าง และกำหนดให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจเดิมที่เปลี่ยนสภาพเป็นบริษัทยังคงอยู่ต่อไป โดยให้บริษัทมีฐานะเป็นนายจ้างร่วมกับรัฐวิสาหกิจหรือแทนที่รัฐวิสาหกิจเดิมแล้วแต่กรณี เมื่อมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทในเครือให้มีความเหมาะสมแล้วสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวกับเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนของสมาชิกแต่ละคนจะต้องถูกโอนไปอยู่ในกองทุนของบริษัทที่จัดตั้งขึ้นใหม่ โดยไม่พิจารณาว่าได้ทำงานกับ กฟผ.ครบกำหนดระยะเวลาที่จะได้เงินสมทบตามข้อบังคับกองทุนแล้วหรือไม่

ดังนั้นการปรับเปลี่ยนองค์กรของ กฟผ.ให้เป็นไปในรูปของบริษัทหลายบริษัทซึ่งอยู่ในรูปของบริษัทในเครือ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นในแต่ละบริษัทจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นและต้องให้ความสำคัญ โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับประเภทธุรกิจ จำนวนสมาชิก ขนาดของกองทุน และนโยบายของบริษัทด้วย ซึ่งกรอบและแนวทางในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะมีรายละเอียดตามที่กล่าวมาในเบื้องต้นแล้ว โดยลักษณะของกองทุนที่บริษัทควรพิจารณาเลือกมี 3 รูปแบบ ดังนี้

1. จัดทะเบียนจัดตั้งเป็นกองทุนเดี่ยว
2. จัดทะเบียนเข้าร่วมกับกองทุนร่วมทุน
3. จัดทะเบียนเข้าร่วมกับกองทุนหลักของบริษัทแม่ (กองทุนกลุ่ม)

9.3.1 กรณีบริษัทในเครือเลือกจัดตั้งกองทุนในรูปแบบตามข้อ 1 และข้อ 2 นอกจากจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนการจัดตั้งกองทุนหรือขั้นตอนการเข้าร่วมกองทุนให้เสร็จสิ้นก่อนวันที่จะมีการโอนย้ายลูกจ้างไปยังบริษัทในเครือ สาระสำคัญที่บริษัทแม่และบริษัทในเครือจะต้องร่วมกันพิจารณาเพื่อกำหนดเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติให้ชัดเจนเกี่ยวกับเงื่อนไขการย้ายและการโอนย้ายสมาชิกจากกองทุนของบริษัทแม่ไปยังกองทุนของบริษัทในเครือทั้งในรูปแบบของกองทุนเดี่ยวและกองทุนร่วมทุนใน 3 ประเด็น คือ

1. โอนสมาชิกและโอนเงินกองทุนในส่วน of สมาชิกและส่วน of นายจ้างไปยังกองทุนใหม่เต็มจำนวน

บริษัทแม่ยินยอมโอนเงินกองทุนในส่วน of สมาชิก และส่วน of นายจ้างที่มีอยู่ในกองทุนขณะนั้นให้กับสมาชิกที่โอนไปกองทุนใหม่ทั้งจำนวน โดยไม่พิจารณาว่าได้ทำงานกับบริษัทแม่ครบกำหนดระยะเวลาที่จะได้เงินสมทบ หรือในกรณีที่บริษัทถูกปรับเปลี่ยนองค์กรตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ.จะต้องโอนเงินกองทุนในส่วน of สมาชิก และส่วน of นายจ้างที่มีอยู่ในกองทุนขณะนั้นให้กับสมาชิกที่โอนไปกองทุนใหม่ทั้งจำนวน โดยไม่พิจารณาว่าได้ทำงานกับบริษัทแม่ครบกำหนดระยะเวลาที่จะได้เงินสมทบแล้วหรือไม่ เนื่องจากการปรับเปลี่ยนองค์กรตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจนั้น เป็นการเปลี่ยนสถานะของนายจ้าง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่านั้น โดยให้ถือว่าเวลาการทำงานของพนักงานในรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นเวลาทำงานในบริษัทโดยไม่ถือว่าการเปลี่ยนสภาพรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นบริษัทนั้นเป็นการเลิกจ้าง

## 2. โอนสมาชิกและโอนเงินกองทุนในส่วนของสมาชิกและส่วนของนายจ้างไปยังกองทุนใหม่เฉพาะส่วนที่มีสิทธิได้รับ

บริษัทแม่ยินยอมโอนเงินกองทุนในส่วนของสมาชิกและส่วนของนายจ้างที่มีอยู่ในกองทุนขณะนั้นให้กับสมาชิกที่โอนไปกองทุนใหม่เฉพาะส่วนที่มีสิทธิได้รับตามข้อบังคับกองทุนเดิม โดยสมาชิกที่โอนไปกองทุนใหม่อาจเสียโอกาสจะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบสำหรับรายที่มีอายุการทำงานกับบริษัทแม่ไม่ครบตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับกองทุนเดิม ซึ่งบางรายอาจจะไม่ได้รับในส่วนของเงินสมทบเลย

- การโอนกองทุนทั้งกรณีที่ 1 และ 2 จะทำให้สมาชิกที่โอนกองทุนมีสมาชิกภาพต่อเนื่อง โดยการจ่ายเงินสะสม เงินสมทบเข้ากองทุนต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องด้วย ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีเช่นเดียวกับการที่ไม่ได้โอนกองทุน (ยังคงอยู่ในกองทุนเดิม)

- อย่างไรก็ตามการนับอายุงานต่อเนื่องหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและสมาชิกที่จะโอนกองทุน ซึ่งหากนับอายุงานต่อเนื่องแล้ว สมาชิกจะได้รับผลประโยชน์มากขึ้น

- สิทธิประโยชน์ทางภาษี กล่าวคือ จะทำให้ครบกำหนดระยะเวลาที่สมาชิกมีสิทธิจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีเร็วกว่า นอกจากนี้หากสมาชิกลาออกจากราชการก็จะได้รับลดหย่อนภาษีมากกว่าเนื่องมาจากการที่มีอายุงานมากกว่า (นับต่อเนื่องจากบริษัทเดิม)

- การได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบในอัตราที่สูงกว่า ในกรณีที่นายจ้างกำหนดอัตราเงินสมทบตามอายุงาน

## 3. ไม่มีการโอนสมาชิกและไม่โอนเงินในส่วนตามสิทธิของสมาชิกจากกองทุนเดิมไปยังกองทุนใหม่ จะถือเป็นการพ้นสมาชิกภาพจากกองทุนเดิมเสมือนหนึ่งสมาชิกลาออกจากราชการ

บริษัทแม่ไม่ดำเนินการในเรื่องการโอนสมาชิกและโอนเงินในส่วนตามสิทธิของสมาชิกไปกองทุนใหม่ ในกรณีนี้หมายความว่าอายุสมาชิกกองทุนจะไม่ต่อเนื่อง โดยกองทุนของบริษัทแม่จะดำเนินการเช่นเดียวกับกรณีสมาชิกลาออกจากราชการ และจะจ่ายเงินให้ในส่วนตามสิทธิที่พึงจะได้รับ พร้อมหักภาษี ณ ที่จ่ายตามหลักเกณฑ์การรับเงินจากกองทุนฯ

9.3.2 กรณีบริษัทในเครือเลือกจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามแบบที่ 3 (กองทุนกลุ่ม) การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับลูกจ้างโดยเข้าร่วมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทแม่ในรูปแบบของกองทุนกลุ่มจะเป็นวิธีที่สะดวกที่สุด เพียงแต่นายจ้างตามรายชื่อในหนังสือบริคณห์สนธิของบริษัทในเครือทำความเข้าใจความตกลงกับคณะกรรมการกองทุนของบริษัทแม่ (กองทุนหลัก) ด้วยการจดทะเบียนเพิ่มชื่อนายจ้างร่วมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทแม่ โดยที่กองทุนของบริษัทในเครือไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะอยู่ภายใต้ข้อบังคับของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทแม่ที่ลูกจ้างเคยเป็นสมาชิกอยู่เดิม ซึ่งจะไม่เกิดปัญหาเรื่องการโอนสมาชิก การโอนเงินในส่วนของสมาชิกและส่วนของนายจ้าง การมีสมาชิกภาพต่อเนื่อง รวมทั้งเงื่อนไขว่าด้วยอัตราเงินสมทบ และอัตราร้อยละของเงินสมทบและผลประโยชน์ที่นายจ้างจะมอบให้สมาชิก เนื่องจากอยู่ภายใต้ข้อบังคับกองทุนเดิม แต่เพื่อความเหมาะสมด้านสถานภาพทางการเงินหรือแนวนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานของบริษัทในเครือ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการบริหารกองทุน บริษัทในเครืออาจทำความเข้าใจกับคณะกรรมการกองทุนหลักแก้ไขข้อบังคับว่าด้วยอัตราเงินสะสม อัตราเงินสมทบและอัตราร้อยละของเงินสมทบและผลประโยชน์ที่นายจ้างจะมอบให้สมาชิกเมื่อลูกจ้างออกจากงาน รวมทั้งกรรมการกองทุนจากทั้งส่วนของนายจ้างและลูกจ้างของบริษัทในเครือที่จะเข้าร่วมบริหารกองทุนหลักก็สามารถกระทำได้

#### 9.4 หลักเกณฑ์การโอนสมาชิก

แนวทางการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามรูปแบบการบริหารกองทุนทั้งกองทุนเดี่ยว กองทุนร่วมทุนและกองทุนกลุ่ม ในทางปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการโอนสมาชิกจากกองทุนหนึ่งไปยังอีกกองทุนหนึ่ง ซึ่งมีข้อตกลงตามข้อบังคับกองทุนว่าด้วยการโอนและการรับโอนสมาชิกระหว่างกันได้ ภายใต้หลักการ ดังนี้

##### 9.4.1 การโอนสมาชิก

กรณีสมาชิกโอนไปทำงานกับนายจ้างอื่น โดยมีวันทำงานต่อเนื่องกัน บริษัทจัดการจะต้องโอนเงินกองทุนในส่วนที่สมาชิกผู้นั้นมีสิทธิได้รับจากกองทุนเก่าไปยังกองทุนใหม่ภายใต้เงื่อนไขแห่งข้อบังคับกองทุนหรือภายใต้เงื่อนไขที่นายจ้างแต่ละรายกำหนด เมื่อกองทุนใหม่ที่รับโอนได้แจ้งให้กองทุนเก่าทราบเป็นลายลักษณ์อักษรว่าได้ตกลงรับสมาชิกนั้นเข้าเป็นสมาชิกกองทุนใหม่โดยมีสมาชิกภาพต่อเนื่องกัน และคณะกรรมการกองทุนเก่าแจ้งให้บริษัทจัดการทราบเป็นลายลักษณ์อักษรถึงการโอนสมาชิกกองทุนดังกล่าว

##### 9.4.2 การรับโอนสมาชิก

กรณีคณะกรรมการกองทุนตกลงยอมรับโอนลูกจ้างจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กองทุนเดิม) เข้าเป็นสมาชิกของกองทุน โดยมีสมาชิกภาพตามกองทุนเดิมและกองทุนใหม่ต่อเนื่องกัน ให้คณะกรรมการกองทุนแจ้งให้บริษัทจัดการทราบเป็นลายลักษณ์อักษรถึงการรับโอนเงินกองทุนดังกล่าว สำหรับหลักเกณฑ์การนับจำนวนปีที่ทำงานเพื่อสิทธิในการรับเงินสมทบจากนายจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ในข้อบังคับกองทุนหรือเป็นไปตามเงื่อนไขที่นายจ้างแต่ละรายกำหนด

ข้อพิจารณาในเรื่องการโอนลูกจ้างจากนายจ้างเดิมไปยังนายจ้างใหม่พร้อมการโอนสมาชิกภาพกองทุนไปด้วย สิ่งที่ต้องคำนึงถึงนอกเหนือจากการมีวันทำงานที่ต่อเนื่องกันแล้ว คือการนับอายุงานต่อเนื่องโดยอายุงานของลูกจ้างจะไม่ขาดตอนลง ส่วนมากจะใช้ประโยชน์เพื่อการสำรองไว้ด้วยกรณีไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จ้างหรือเป็นกรณีฉุกเฉินลูกจ้างที่จะไปอยู่กับบริษัทในเครือ รวมทั้งประโยชน์ในส่วนที่ลูกจ้างจะได้ สิทธิประโยชน์ในทางภาษีจากเงินที่พึงได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วย

การโอนกองทุนจากนายจ้างหนึ่ง ไปอีกนายจ้างหนึ่ง โดยมีวันทำงานต่อเนื่องกันสามารถกระทำ ได้ ณ วันที่โอนออกจากนายจ้างเก่า เงินกองทุนที่โอนไปนั้นจะยังไม่ถูกหักภาษี ณ ที่จ่ายจนกว่าลูกจ้าง ที่โอนไปจะออกจากงาน ซึ่งหากลูกจ้างทำงานกับบริษัทใหม่จนครบเกษียณอายุจะได้ประโยชน์จาก การมีวันทำงานที่ต่อเนื่องดังกล่าว เมื่อเป็นสมาชิกกองทุนรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปีบริบูรณ์ จะได้รับการยกเว้นภาษีจากเงินที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งจำนวน

**9.4.3 ประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงจะได้รับกรณีไม่ถูกหักภาษี ณ ที่จ่าย ณ วันโอนกองทุนแยกเป็น 2 กรณี คือ**

1. เงินในส่วนตามสิทธิของสมาชิกที่มีอายุการทำงานกับ กฟผ. ไม่น้อยกว่า 5 ปี ซึ่ง ประกอบด้วย เงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์จากเงินสะสมและเงินสมทบ ซึ่งจะถูกรักษาไว้ ณ วันที่จ่ายทันที ณ วันรับเงิน (ยกเว้นเงินสะสม)
2. เงินในส่วนตามสิทธิของสมาชิกที่มีอายุการทำงานกับ กฟผ. ไม่ครบ 5 ปี ซึ่ง ประกอบด้วย เงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมซึ่งจะต้องถูกหักภาษี ณ ที่จ่ายเฉพาะส่วนของผลประโยชน์ของเงินสะสมทันที ณ วันรับเงิน

**9.4.4 ประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงจะได้รับกรณีไม่ถูกหักภาษี ณ ที่จ่าย ณ วันเกษียณอายุ**

ลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีบุคคลธรรมดาตามประมวลรัษฎากรที่ยกเว้นภาษี ให้สำหรับเงินหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็น สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ออกจากงานเพราะเกษียณอายุ โดยที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปีบริบูรณ์

สำหรับข้อพิจารณาว่าจะนับอายุงานต่อเนื่องหรือไม่นับอายุงานต่อเนื่องนั้นเป็นเรื่องที่นายจ้าง จะต้องพิจารณาเนื่องจากจะเกี่ยวข้องกับจำนวนเงินสมทบและผลประโยชน์จากเงินสมทบซึ่งเป็น ส่วนของนายจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างออกจากบริษัทและมีสิทธิจะได้รับตามข้อบังคับกองทุนหลัก หรือนายจ้างอาจพิจารณาโอนให้ในส่วนตามสิทธิที่จะได้รับและในส่วนที่จะไม่เกิดสิทธิด้วย ก็ได้หากเป็นกรณีนับอายุงานต่อเนื่องเมื่อมีการโอนลูกจ้างไปยังบริษัทในเครือ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ในข้อบังคับกองทุนหลัก ในส่วนของนายจ้างใหม่จะต้องเข้ามารับรู้เงื่อนไขว่าด้วยการนับ อายุงานต่อเนื่องหรือไม่ต่อเนื่องด้วย เพราะจะมีผลกระทบกับการกำหนดอัตราเงินสมทบที่จะจ่ายเข้า กองทุนใหม่ ตลอดจนอัตราการจ่ายคืนเงินสมทบเมื่อลูกจ้างออกจากงานซึ่งจะถืออายุงานเป็นเกณฑ์ ในการพิจารณาตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุนแต่ละกองทุน ดังนั้นการนับอายุงานต่อเนื่องหรือไม่ นับอายุงานต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นและจะต้องกำหนดเป็นแนวนโยบายโดยข้อตกลงว่าด้วยการ รับโอนสมาชิกระหว่างกันซึ่งจะมีรายละเอียดว่าด้วยการนับหรือไม่นับอายุงานต่อเนื่อง จะต้องทำเป็น

ข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไว้ให้ชัดเจน เนื่องจากในส่วนของลูกจ้างเองนอกจากจำนวนเงินสมทบที่จะได้รับจากนายจ้างโดยใช้อายูงานเป็นฐานในการคำนวณแล้วยังได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี ตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 45) ซึ่งให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่มีเงินพึงได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพราะออกจากการที่มีระยะเวลาทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี แยกเสียภาษีต่างหากจากเงินได้ปกติ โดยได้รับสิทธิการหักค่าใช้จ่ายในอัตราพิเศษซึ่งเสียภาษีเป็นจำนวนเงินที่น้อยกว่ามาก

#### 9.4.5 ประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงจะได้รับจากการโอนสมาชิกและนับอายุงานต่อเนื่อง

ในส่วนของ กฟผ. หากจะมีการโอนผู้ปฏิบัติงานไปยังบริษัทในเครืออายุงานของพนักงานที่โอนไปเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาว่าจะนับอายุงานต่อเนื่องให้หรือไม่ เนื่องจากจะมีผลกระทบต่อจำนวนเงินสมทบ และผลประโยชน์ของเงินสมทบที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วยดังนี้

1. ถ้าลูกจ้างที่โอนไปบริษัทในเครือมีอายุงานใน กฟผ. ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีสิทธิจะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบเต็มจำนวนอยู่แล้ว การโอนจึงไม่เสียสิทธิแต่ประการใดในส่วนของนายจ้างใหม่ (บริษัทในเครือ) การนับอายุงานต่อเนื่องกันจะมีผลต่ออัตราเงินสมทบที่จะจ่ายสมทบให้ลูกจ้าง และอัตราร้อยละของเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่จะมอบให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน เฉพาะกรณีที่ใช้เกณฑ์อายุการทำงานเป็นตัวกำหนดเท่านั้น
2. ถ้าลูกจ้างที่โอนไปบริษัทในเครือมีอายุการทำงานใน กฟผ. น้อยกว่า 5 ปี จะไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบตามข้อบังคับกองทุนของ กฟผ. เว้นแต่ กฟผ. จะยอมโอนเงินส่วนนี้ให้ก็สามารถกระทำได้โดยต้องแก้ไขข้อบังคับกองทุน กฟผ. ก่อน

ในส่วนของนายจ้างใหม่ (บริษัทในเครือ) จะมีข้อพิจารณาเหมือนข้อ 1 เว้นแต่หาก กฟผ. ยอมโอนเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบของลูกจ้างที่มีอายุงานไม่ครบ 5 ปี ไปยังกองทุนใหม่ให้แก่ลูกจ้างด้วย นายจ้างใหม่จะต้องพิจารณากำหนดเรื่องอายุงานของลูกจ้างที่มีสิทธิจะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์จากกองทุนของนายจ้างใหม่ โดยต้องนับอายุงานที่ลูกจ้างทำงานอยู่กับ กฟผ. รวมเข้าไปด้วย ซึ่งหากใช้เกณฑ์อายุงาน 5 ปี ขึ้นไป ลูกจ้างจะได้สิทธิประโยชน์ทางภาษีจากเงินที่ได้รับจากกองทุนเมื่อออกจากงานด้วย

ทั้งนี้หลักเกณฑ์ว่าด้วยการ โอนสมาชิกตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. หมวด 13 ข้อ 53 กำหนดว่า “ การโอนและการรับโอนสมาชิกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (1) การโอนสมาชิก กรณีสมาชิกไปทำงานกับนายจ้างอื่นหรือนายจ้างยกเลิกการจดทะเบียนเพิ่มชื่อนายจ้างในกองทุนเพื่อโอนสมาชิกไปอยู่กับกองทุนใหม่โดยมีวัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์และใช้เฉพาะในโครงการวิจัยเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่ไปยังบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานต่อเนื่องกัน ถ้าสมาชิกประสงค์จะโอนเงินกองทุนในส่วนตามสิทธิของสมาชิกไปยังกองทุนใหม่ สมาชิกจะต้องทำหนังสือแจ้งคณะกรรมการกองทุนทราบโดยยื่นล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนไปอยู่กับกองทุนใหม่ ให้โอนเงินกองทุนในส่วนของสมาชิกนั้นไปยังกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอื่นของนายจ้าง(กองทุนใหม่)นั้นได้ เมื่อกองทุนใหม่ที่รับโอนได้แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้กองทุนทราบว่าได้ตกลงรับสมาชิกนั้นเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนใหม่โดยมีสมาชิกภาพต่อเนื่องกัน ให้บริษัทจัดการ โอนเงินในส่วนตามสิทธิของสมาชิกผู้นั้นไปยังกองทุนใหม่ได้ ภายใต้เงื่อนไขใดๆ แห่งข้อบังคับนี้ กรณีสมาชิกที่เป็นพนักงานของบริษัทในเครือ และมีอายุการทำงานยังไม่ครบ 5 ปี โอนไปอยู่กับกองทุนใหม่ของนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างยกเลิกการจดทะเบียนเพิ่มนายจ้างในข้อบังคับ ให้บริษัทจัดการ โอนเงินในส่วนที่สมาชิกผู้นั้นมีอยู่ในกองทุนแบบแยกรายการเป็นเงินสะสม ผลประโยชน์ของเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ ไปยังกองทุนใหม่ของบริษัทนายจ้าง

- (2) การรับโอนสมาชิก กรณีคณะกรรมการกองทุนตกลงยอมรับโอนพนักงานจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอื่น (กองทุนเดิม) เข้าเป็นสมาชิกของกองทุน โดยมีสมาชิกภาพตามกองทุนเดิมและกองทุนนี้ต่อเนื่องกัน ให้คณะกรรมการกองทุนแจ้งให้กองทุนเดิมและบริษัทจัดการทราบเป็นลายลักษณ์อักษรถึงการรับโอนเงินกองทุนดังกล่าว สำหรับหลักเกณฑ์การนับจำนวนปีที่ทำงาน เพื่อสิทธิในการรับเงินสมทบจากนายจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ในข้อบังคับหรือเป็นไปตามเงื่อนไขที่นายจ้างแต่ละรายกำหนด
- (3) การโอนย้ายระหว่างนายจ้างในกองทุนเดียวกัน สมาชิกรายใดที่จะโอนย้ายระหว่าง กฟผ. กับบริษัทในเครือ หรือบริษัทในเครือด้วยกันและอยู่ในกองทุนเดียวกัน ซึ่งมีวันทำงานต่อเนื่อง ให้คณะกรรมการกองทุนแจ้งบริษัทจัดการเป็นลายลักษณ์อักษรโดยเร็ว ทั้งนี้ไม่เกิน 14 วันนับแต่วันที่ทำการโอนย้าย เพื่อดำเนินการโอนเงินกองทุนในส่วนตามสิทธิที่สมาชิกผู้นั้นจะได้รับจากนายจ้างเดิม ไปเป็นส่วนของสมาชิกของนายจ้างใหม่

กรณีสมาชิกพ้นจากการเป็นพนักงาน กฟผ. เพราะเหตุลาออกไปทำงานกับบริษัทในเครือที่อยู่ในกองทุนเดียวกัน และมีวันทำงานต่อเนื่องกัน ให้คณะกรรมการ, กองทุนแจ้งบริษัทจัดการเป็นลายลักษณ์อักษรโดยเร็ว ทั้งนี้ไม่เกิน 14 วันนับแต่วันที่ทำงานกับนายจ้างใหม่ เพื่อดำเนินการโอนเงินกองทุนในส่วนตามสิทธิที่สมาชิกผู้นั้นจะได้รับจากนายจ้างเดิม ไปเป็นส่วนของสมาชิกของนายจ้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การโอนและการรับโอนสมาชิกระหว่างนายจ้างในกองทุนเดียวกันตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้สมาชิกแจ้งการเปลี่ยนแปลงนายจ้างพร้อมทั้งอัตราเงินสะสมที่จะจ่ายเข้ากองทุนตามหลักเกณฑ์ของนายจ้างใหม่เป็นลายลักษณ์อักษรให้คณะกรรมการกองทุนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนวันที่ทำงานกับนายจ้างใหม่

ในกรณีโอนย้ายสมาชิกระหว่างบริษัทในเครือ ซึ่งอยู่ในกองทุนเดียวกัน หากนายจ้างแต่ละรายจะโอนเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่สมาชิกยังไม่มีสิทธิจะได้รับให้แก่สมาชิกที่โอนย้าย การโอนเงินดังกล่าว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราร้อยละของเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่แต่ละนายจ้างจะจ่ายให้กับสมาชิกของนายจ้างแต่ละรายตามเอกสารแนบท้าย” ซึ่งยินยอมให้มีการโอนสมาชิกและเงินจากกองทุน กฟผ. ได้เฉพาะในส่วนตามสิทธิของสมาชิกเท่านั้น หาก กฟผ. ยินยอมโอนเงินส่วนที่สมาชิกมีอยู่ในกองทุนเต็มจำนวนโดยไม่คำนึงถึงอายุการทำงานใน กฟผ. ว่าครบ 5 ปีหรือไม่ จะต้องดำเนินการแก้ไขข้อบังคับกองทุนให้เสร็จสิ้นก่อนการโอน

#### 9.4.6 รูปแบบการโอนเงินจากกองทุนระหว่างบริษัทนายจ้างที่อยู่ในกองทุน

##### 1. กรณีนับอายุงานต่อเนื่อง (สภาพการจ้างยังไม่สิ้นสุดลง)

- ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับเงินที่มีอยู่ในกองทุนเต็มจำนวน (อายุงานครบ) หรือในกรณีที่บริษัทถูกปรับเปลี่ยนองค์กรตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ.จะต้องโอนเงินกองทุนในส่วนของสมาชิก และส่วนของนายจ้างที่มีอยู่ในกองทุนขณะนั้นให้กับสมาชิกที่โอนไปกองทุนใหม่ทั้งจำนวน โดยไม่พิจารณาว่าได้ทำงานกับบริษัทแม่ครบกำหนดระยะเวลาที่จะได้เงินสมทบแล้วหรือไม่ จะมีการโอนเงินสะสม ผลประโยชน์ของเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ของเงินสมทบไปยังกองทุนใหม่ตามประเภทของเงินซึ่งกองทุนใหม่จะลงบันทึกการรับโอนแยกตามประเภทของเงินเช่นเดียวกัน เรียกว่าโอนแบบ 4 ขา หรือจะขอโอนแบบ 2 ขาก็ได้เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างที่จะเข้าไปอยู่ในกองทุนใหม่ ซึ่งอาจมีข้อกำหนดว่าด้วยการจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบเมื่อออกจากงานที่มีการกำหนดระยะเวลาการนับอายุการทำงานนานเกินไป โดยการขอโอนเป็นรายการเงินสะสม 1 ขา และโอนเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบไปรวมกับผลประโยชน์ของเงินสะสมเป็นรายการผลประโยชน์ของเงินสะสมอีก 1 ขาก็ได้

- ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับเฉพาะเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมเท่านั้น เนื่องจากอายุงานยังไม่ครบตามข้อบังคับกองทุนเดิมที่จะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ กองทุนจะดำเนินการโอนเฉพาะรายการเงินสะสมและ

ผลประโยชน์ของเงินสะสมเพียง 2 ขาเท่านั้น แต่หากนายจ้างเข้ายินยอมโอนเงิน ส่วนของเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่ยังไม่มีสิทธิจะได้รับให้ ด้วยจะดำเนินการโอนแบบ 4 ขา คือโอนแบบแยกรายการเป็นเงินสะสม ผล ประโยชน์เงินสะสม เงินสมทบ ผลประโยชน์ของเงินสมทบ ทั้งนี้เพื่อที่ว่าหาก ลูกจ้างลาออกก่อนมีสิทธิจะได้รับตามข้อบังคับกองทุนใหม่ นายจ้างใหม่ สามารถยึดคืนเงินสมทบและผลประโยชน์จากเงินสมทบเพื่อนำไปดำเนินการ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุนได้

2. กรณีไม่นับอายุงานต่อเนื่อง (สภาพการจ้างสิ้นสุดลง)

- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินที่มีอยู่ในกองทุนเต็มจำนวน (อายุงานครบ) จะเป็นกรณีที่มีสิทธิได้รับเงินกองทุนแต่ไม่ประสงค์จะรับ จะดำเนินการโอนไปยังกองทุน ใหม่แบบ 2 ขา คือรายการเงินสะสม 1 ขา และ โอนเงินสมทบและผลประโยชน์ ของเงินสมทบไปรวมกับผลประโยชน์ของเงินสะสมเป็นรายการผลประโยชน์ ของเงินสะสมอีก 1 ขา
- ลูกจ้างไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ เนื่องจาก อายุการทำงานไม่ครบตามที่กำหนดในข้อบังคับกองทุนจะดำเนินการโอนแบบ 2 ขา คือ รายการเงินสะสม และรายการผลประโยชน์จากเงินสะสม ในกรณีลูก จ้างออกจากกองทุนเก่าไม่มีสิทธิจะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงิน สมทบ หากนายจ้างจะให้ก็สามารถทำได้เพื่อเป็นการจูงใจให้ลูกจ้างลาออก แต่ต้องเป็นไปตามข้อกำหนดในข้อบังคับกองทุน และจะดำเนินการ โอนเหมือน ข้อแรก

ตารางที่ 9.1 การโอนเงินจากกองทุน

	ส่วนของสมาชิก		ส่วนของนายจ้าง		รวม
	เงินสะสม	ผลประโยชน์เงินสะสม	เงินสมทบ	ผลประโยชน์เงินสมทบ	
เงินกองทุน	400,000 (1)	40,000 (2)	600,000 (3)	60,000 (4)	1,100,000
กรณี 1.1 และ 1.2 (โอน 4 ขา)	400,000 (1)	40,000 (2)	600,000 (3)	60,000 (4)	1,100,000
กรณี 1.1 และ 2.1 (โอน 2 ขา)	400,000 (1)	700,000 (2+3+4)			1,100,000
กรณี 1.2 และ 2.2 (โอน 2 ขา)	400,000 (1)	40,000 (2)			440,000 ส่วนที่เหลือ 660,000 ขึ้นอยู่กับกองทุน ว่าจะคืน ให้บริษัทนายจ้าง หรือกระจาย ให้สมาชิกที่เหลืออยู่ ในกองทุน

## หมายเหตุ

- เงินสะสม (1) ที่จ่ายเข้ากองทุนในแต่ละเดือนเป็นเงินได้ที่ต้องนำไปคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาประจำปีอยู่แล้ว (โดยเงินสะสมส่วนที่ไม่เกิน 300,000 บาท ต่อปี จะได้รับยกเว้นไม่ต้องเสียภาษี) ดังนั้นจึงไม่ต้องนำไปรวมคำนวณภาษีอีก เมื่อได้รับเงินส่วนนี้เมื่อสิ้นสมาชิกภาพ
- ผลประโยชน์เงินสะสม (2) เงินสมทบ (3) และผลประโยชน์เงินสมทบ (4) เป็นเงินส่วนที่จะต้องนำไปคำนวณภาษีเมื่อสมาชิกได้รับเงินก้อนนี้เมื่อสิ้นสมาชิกภาพ
- เงินสะสม (1) และผลประโยชน์เงินสะสม (2) จะเป็นเงินส่วนที่สมาชิกจะได้รับเต็มจำนวน (100%) ทุกกรณี ดังนั้นในกรณี 1.1 (โอน 2 ขา) จะมีข้อเสียสำหรับบริษัทนายจ้างคือ ในกรณีที่พนักงานทุจริตก็ยังคงจะได้รับเงินส่วนนั้นทั้งจำนวน เนื่องจากโอนเข้ามาอยู่ในส่วนของสมาชิกตั้งแต่วันที่โอนกองทุนแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม การโอนแบบ 2 ขาจะเป็นประโยชน์แก่พนักงานกรณีที่ข้อบังคับกองทุนใหม่เรื่องการจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์เงินสมทบเมื่อออกจากงานมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ ห้ามเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากกรมสรรพากร นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 9.4.7 ข้อปฏิบัติในการโอนสมาชิกระหว่างกองทุนจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ข้อบังคับกองทุนทั้ง 2 บริษัทจะต้องยินยอมให้มีการโอนสมาชิกระหว่างกันต้องมีวันทำงานที่ต่อเนื่องกัน
- ต้องจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ เข้ากองทุนต่อเนื่อง
- สมาชิกต้องแจ้งความประสงค์การ โอนถึงกรรมการกองทุนของนายจ้างเก่าล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันที่ไปทำงานกับนายจ้างใหม่
- คณะกรรมการกองทุนทั้ง 2 บริษัทต้องแจ้งยินยอมให้มีการโอนและรับ โอนสมาชิกเป็นลายลักษณ์อักษร
- ต้องกำหนดเป็นเงื่อนไขในสัญญาจ้างหรือทำ MOU ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างใหม่



## บทที่ 10

### ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รูปแบบสมาชิกสามารถเลือกลงทุน

จากความเป็นมาและรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ดังที่กล่าวมาแล้ว ในบทนี้จะเป็นการศึกษาและออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต เพื่อให้สร้างความพึงพอใจแก่สมาชิกกองทุน นั่นก็คือ “ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรูปแบบสมาชิกสามารถเลือกลงทุน ”

#### 10.1 ระบบงานปัจจุบัน

ระบบงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ปัจจุบันดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลตามระบบและระเบียบของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นรูปแบบของรัฐวิสาหกิจ โดยมีระบบสารสนเทศที่มีลักษณะที่มีนโยบายการลงทุนเดียว สมาชิกกองทุนไม่สามารถเลือกนโยบายการลงทุนตามแบบที่ตนเลือกได้ ดำเนินการประมวลผลเพื่อการจัดสรรเงินสะสมและเงินสมทบยังประมวลผลอยู่บนเครื่องเมนเฟรมไม่สามารถจัดสรรเงินไปลงทุนตามอัตราส่วนที่สมาชิกเลือกได้ ดำเนินการ โดยระบบสารสนเทศของฝ่ายนายจ้าง

##### 10.1.1 ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการศึกษาของระบบงานปัจจุบัน

จากการดำเนินการประมวลผลข้อมูลของระบบปัจจุบัน พบว่าระบบยังไม่สามารถทำงานรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของการจัดการข้อมูลของกองทุนฯ ซึ่งสามารถวิเคราะห์เป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

- ระบบงานแบบเดิมยังไม่สามารถแบ่งเงินสะสม เงินสมทบ เพื่อส่งต่อให้ผู้จัดการกองทุนไปลงทุนตามนโยบายการลงทุนที่สมาชิกแต่ละคนได้เลือกไว้
- การรายงานข้อมูลของสมาชิกในส่วนเงินสะสม เงินสมทบ จะรายงานได้เพียงนโยบายการลงทุนเพียงแบบเดียวไม่สามารถแยกรายงาน ในกรณีที่สมาชิกเลือกการ

ลงทุนหลายนโยบายการลงทุน ทำให้ไม่ทราบว่าแต่ละนโยบายการลงทุน ให้ผลตอบแทนในการลงทุนเท่าใด เพื่อประกอบการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุน

- การรายงานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของคณะกรรมการกองทุนฯ ในระบบงานแบบปัจจุบัน จะจัดทำเป็นเพียงรายงานรวมไม่สามารถแยกตามนโยบายการลงทุน ทำให้คณะกรรมการกองทุนฯ ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารไม่สามารถใช้ในการวางแผน ควบคุม และตัดสินใจ เพื่อเปรียบเทียบปรับเปลี่ยนนโยบายการลงทุน ได้ทันตามสถานการณ์ตลาดเงินและตลาดทุนที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ทันทั่วทั้ง
- ระบบงานปัจจุบันทำงานในลักษณะ Stand Alone ไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้หลาย Work Station และไม่สามารถทำงานพร้อมกันได้หลายจุด
- การเรียกดูข้อมูลของระบบงานปัจจุบัน ผู้ใช้งานเรียกดูได้เพียงจุดเดียว ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานในกรณีช่วงงานเร่งด่วน ซึ่งปัจจุบันผู้ใช้งานจึงจำเป็นต้องพิมพ์ข้อมูลเป็น Hard Copy ไว้หลายชุด ทำให้ได้ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน และเสียเวลาในการค้นหา เนื่องจากมีสมาชิกเป็นจำนวนมาก

### 10.1.2 แนวทางแก้ไขปัญหา

จากการที่ได้ศึกษารูปแบบของการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในกรณีที่ปรับเปลี่ยนองค์กรจากรัฐวิสาหกิจ เป็นการดำเนินในรูปแบบของบริษัท กฟผ. (โฮลดิ้ง) จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้กล่าวไว้ในบทก่อน ซึ่งจะมีการบริหารจัดการในรูปแบบของเอกชนและปรับเปลี่ยนให้สมาชิกกองทุนฯ ให้สามารถเลือกนโยบายการลงทุนให้เหมาะสมกับสมาชิกแต่ละคน และวิเคราะห์ถึงปัญหาต่างๆ ทำให้เกิดแนวความคิดที่จะพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นบน Server โดยเชื่อมโยงผ่านระบบ LAN ที่มีอยู่แล้วให้ผู้ใช้งาน รวมทั้งคณะกรรมการกองทุนฯ สามารถเรียกใช้งานได้อย่างสะดวกยิ่งขึ้น สามารถทำงานพร้อมกันได้หลายจุด ลดค่าใช้จ่ายด้านจัดพิมพ์รายงาน ทำให้ผู้ใช้งานเรียกใช้ข้อมูลได้เป็นปัจจุบัน สามารถแก้ไขปัญหาในส่วนของความล่าช้าของการปรับปรุงฐานข้อมูลสมาชิกและการออกรายงานเพื่อนำเสนอผู้บริหาร

อีกส่วนหนึ่งที่สำคัญมาก คือ ระบบงานใหม่สามารถแบ่งเงินสะสม เงินสมทบ ที่หักจากเงินเดือนของสมาชิกและเงินสมทบของนายจ้างแล้วส่งข้อมูลพร้อมกับเงินเพื่อส่งต่อให้ผู้จัดการกองทุนฯ ได้ถูกต้องและรวดเร็ว ตามเวลาที่กฎหมายกำหนด เพื่อมิให้นายจ้างเสียค่าปรับกรณีส่งเงินล่าช้าหรือจำนวนเงินไม่ถูกต้องและสมาชิกจะเสียโอกาสในการนำเงินไปลงทุน โดยมีการเข้ารหัสข้อมูล

(Encryption) ทำให้เกิดความปลอดภัยจากการแก้ไขข้อมูลและสามารถพิสูจน์ตัวตนจริงของ เนื่องจากเป็น ข้อมูลทางการเงิน

## 10.2 การออกแบบระบบงานใหม่

จากปัญหาของระบบสารสนเทศของกองทุนสำรองเลี้ยงระบบเดิม ระบบงานกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การพัฒนาและออกแบบระบบงานใหม่ต้องการ ให้เกิดประโยชน์ ความถูกต้อง รวดเร็ว ปลอดภัยและถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการ กำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เป็นผู้กำกับดูแล และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้งาน โดยมี ขั้นตอนการพัฒนา ระบบงานใหม่ตามที่ได้ศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

### 10.2.1 วิเคราะห์ระบบงาน (System Analysis)

ศึกษาวิเคราะห์ พระราชบัญญัติ ประกาศ ระเบียบและคำสั่ง ซึ่งออกโดยข้อเสนอของ กระทรวงการคลัง และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งเป็นผู้กำกับ และดูแล การบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศไทย แล้วนำมาเปรียบเทียบกับระบบสาร สนเทศ ที่ให้ในการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดย การสอบถามและดูการทำงานจริงของระบบสารสนเทศปัจจุบันและการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ ใช้งานทั้งระดับปฏิบัติงานและคณะกรรมการกองทุนฯ ซึ่งเป็นผู้บริหารของกองทุน รวมถึงรวบรวม เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในระบบปัจจุบัน

### 10.2.2 ออกแบบระบบงาน (System Design)

เมื่อได้ข้อมูลจากการศึกษา วิเคราะห์ ระบบสารสนเทศของปัจจุบัน ก็จะดำเนินออก แบบ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลและปัญหาที่รวบรวมไว้ โดยการออกแบบในส่วนต่างๆของระบบ งานใหม่ ดังนี้

- แผนภาพรวมของระบบ (Context Diagram)
- แผนภาพการไหลเวียนของข้อมูล (Data Flow Diagram)
- ระบบฐานข้อมูล (Database System) แผนภาพความสัมพันธ์ของข้อมูล (Entity Relationship Diagram) และรายละเอียดของข้อมูล(Data Dictionary)
- ระบบติดต่อกับผู้ใช้งาน (User Interface) เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถใช้งานระบบได้ ง่ายมีระบบให้ความช่วยเหลือต่างๆ อย่างครบถ้วน ซึ่งจะทำให้ผู้ใช้งานมีความรู้ สึกที่ติดต่อบางงานใหม่

- รายงานต่างๆ ทั้งบนหน้าจอ รายงานที่พิมพ์จากเครื่องพิมพ์ จะต้องกระชับ แต่มีข้อมูลที่สำคัญครบถ้วนทำความเข้าใจได้ง่าย

### 10.2.3 จัดทำโปรแกรม (Programming)

ทำการพัฒนาโครงการสร้างฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ของระบบงาน โดยใช้การจัดการฐานข้อมูลด้วย Microsoft Access ภายใต้ระบบปฏิบัติการ Microsoft Windows 2000 Server โดยใช้ Visual Basic 6.0 เป็นโปรแกรมหลักในการพัฒนาระบบปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้โปรแกรม Crystal Report 8.5 ช่วยในการจัดทำรายงานต่างๆ เนื่องจากมีความคล่องตัวและสะดวกในการใช้งาน

### 10.2.4 ทดสอบระบบ (Testing)

ทำการทดสอบระบบงานที่ได้พัฒนาขึ้น โดยใช้วิธี Unit Test และ System Test

### 10.2.5 คุณสมบัตินี้ของระบบ

คุณสมบัตินี้ของระบบสารสนเทศ สำหรับระบบสารสนเทศสำหรับระบบงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท กฟผ. โฮลดิ้ง จำกัด นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการพัฒนา โดยใช้ Microsoft Access 2000 ในการสร้างฐานข้อมูลแบบสัมพันธ์ (RDBMS) ใช้ Microsoft Visual Basic 6.0 ในการพัฒนาโปรแกรมการทำงาน รวมทั้งโปรแกรม Crystal Report 8.5 ช่วยในการจัดทำรายงานต่างๆ โดยระบบมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- **ระบบการติดต่อผู้ใช้ (User Interface)**  
มีระบบการทำงานในรูปแบบของ Graphic มี Help Key ต่างๆ รวมทั้งมี Warning และ Error Message ต่างๆเมื่อผู้ใช้ทำงานไม่ถูกต้อง เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้สามารถใช้งานได้ง่ายขึ้นและง่ายต่อความเข้าใจของผู้ใช้
- **ความยืดหยุ่นของระบบงาน (Flexibility)**  
ผู้ใช้สามารถเลือกรูปแบบของรายงานได้ว่าจะให้มีการแสดงผลทางหน้าจอหรือในรูปของรายงาน และผู้ใช้สามารถสอบถามข้อมูลที่จำเป็นต่อการใช้งานได้ทั้งในแบบ Interactive และ ในแบบ Ad Hoc Query มีระบบการสืบค้นข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ได้ตามต้องการ เพื่อสนองตอบสมาชิกและคณะกรรมการกองทุน ที่ต้องการข้อมูล เร่งด่วน
- **ความเป็นหน่วยเดียวกันของข้อมูลและระบบงาน (Integrated System)**  
มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ภายในระบบไว้ได้ฐานข้อมูลเดียวกัน โดยมีระบบจัดการฐานข้อมูลเป็นเครื่องมือในการจัดการงานต่างๆ ซึ่ง Integrated System เป็นการเชื่อมโยงข้อมูลของระบบต่างๆเข้าด้วยกันอย่างสมบูรณ์ ทำให้ผู้ใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้ โดยข้อมูลส่วนที่ใช้งานร่วมกันถูกนำเข้าสู่ระบบเพียงครั้งเดียว จึงทำให้ข้อมูลตรงกันตลอดเวลา

- ระบบสนับสนุนผู้ใช้หลายคน (Multi User)

ผู้ใช้สามารถเรียกใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลเดียวกันได้ในเวลาเดียวกันมากกว่า 1 คน ในแบบ Shared Data และผู้ใช้สามารถทำงานได้พร้อมๆ กันในเวลาเดียวกัน

- ระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Security)

ระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูลระบบจะแบ่งเป็นสองส่วน คือ

1. การรักษาความปลอดภัยในการใช้งานระบบ โดยการกำหนด User Identification และ Password ให้กับผู้ใช้แต่ละคนก่อนการเข้าสู่ระบบงาน ซึ่งจะกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ใช้ โดยมีการให้สิทธิการทำงานและการเข้าสู่ระบบงานที่ต่างกัน เพื่อให้เฉพาะผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับเท่านั้น ที่จะสามารถเรียกใช้ข้อมูลได้

2. การรักษาความปลอดภัยในการรับส่งข้อมูลจากบริษัทนายจ้างและบริษัทจัดการกับผู้ใช้งาน จะต้องมาเข้ารหัสลับข้อมูล (Encryption) โดยใช้การเข้ารหัสลับแบบกุญแจคู่ (Public-Key Encryption) รวมทั้งการใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ (Digital Signature) เพื่อพิสูจน์ตัวจริงและพิสูจน์การแก้ไขข้อมูล

- ระบบการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Validation)

มีระบบที่สามารถตรวจสอบการนำข้อมูลเข้าและเตือนให้ผู้ใช้ทราบถึงความผิดพลาดของการนำข้อมูลเข้า โดยไม่ยินยอมให้ข้อมูลที่ผิดพลาดผ่านเข้ามาสู่ระบบ เพื่อให้การนำข้อมูลเข้ามีประสิทธิภาพมากขึ้นและลดความผิดพลาดของข้อมูล

- การคำนวณโดยอัตโนมัติ (Auto Calculation)

ในกรณีที่ต้องคำนวณข้อมูล เมื่อนำข้อมูลเข้าครบถ้วนแล้ว ระบบจะทำการคำนวณให้โดยอัตโนมัติ รวมทั้งการปรับปรุงยอดคงเหลือในแฟ้มข้อมูลต่างๆ

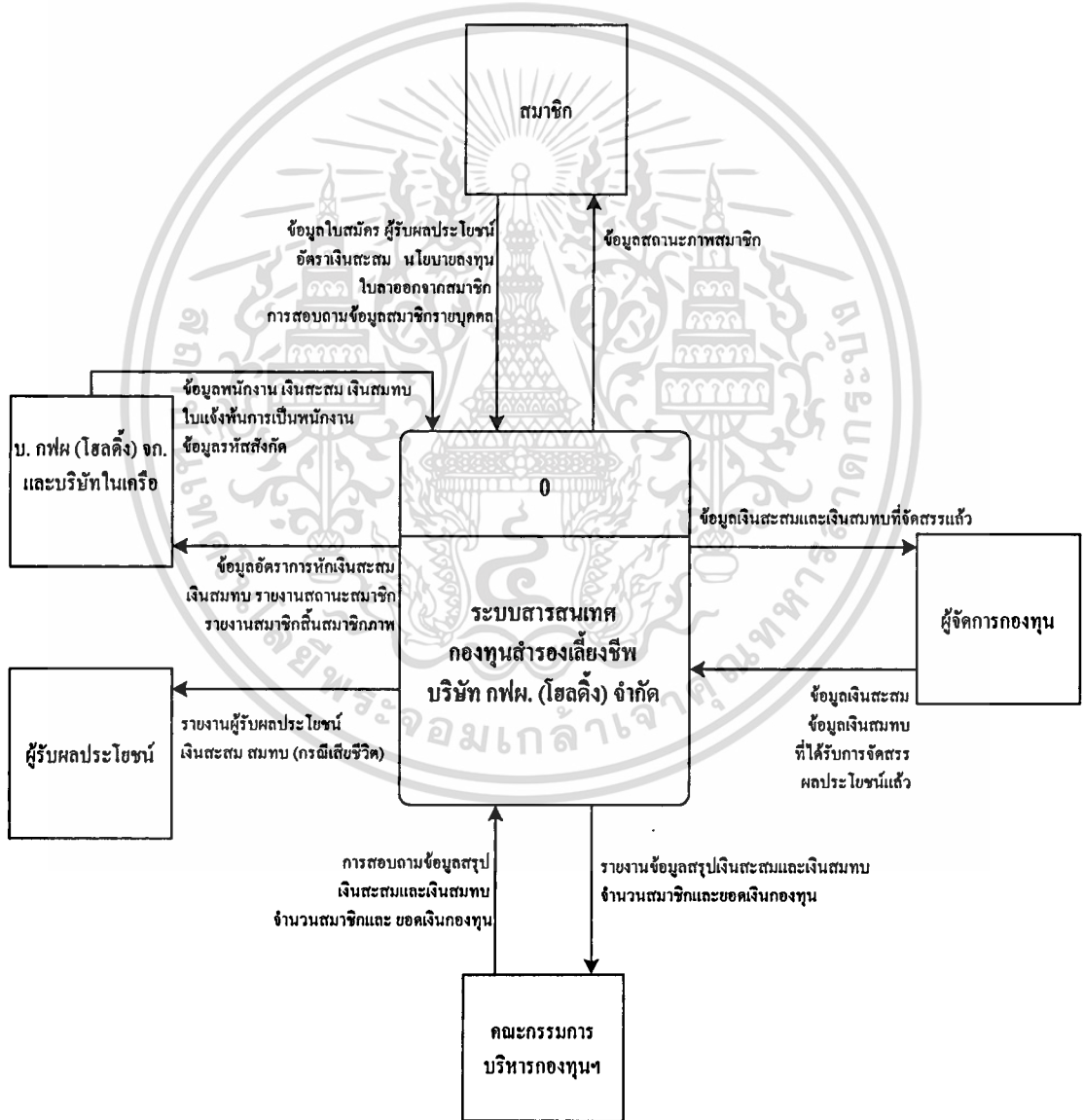
- มีระบบบำรุงรักษาไฟล์ข้อมูล (File Maintenance)

ระบบงานจะมีการควบคุมดูแลข้อมูลโดยการบำรุงรักษา และปรับปรุงเพิ่มข้อมูลจะต้องดำเนินการโดยผู้ที่มีอำนาจที่จัดการกับข้อมูลที่ปรับปรุงใหม่ และจะต้องดำเนินการได้ข้อมูลที่ถูกต้อง

### 10.2.6 ระบบงานและผังการไหลของข้อมูล

ระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่ทำการพัฒนาขึ้นเป็นระบบงานที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานของบริษัทนายจ้าง บริษัทจัดการและบุคคลต่างๆ เช่น สมาชิกกองทุน ผู้รับผลประโยชน์ รวมทั้งผู้บริหารกองทุน ดังรูปที่ 10.1

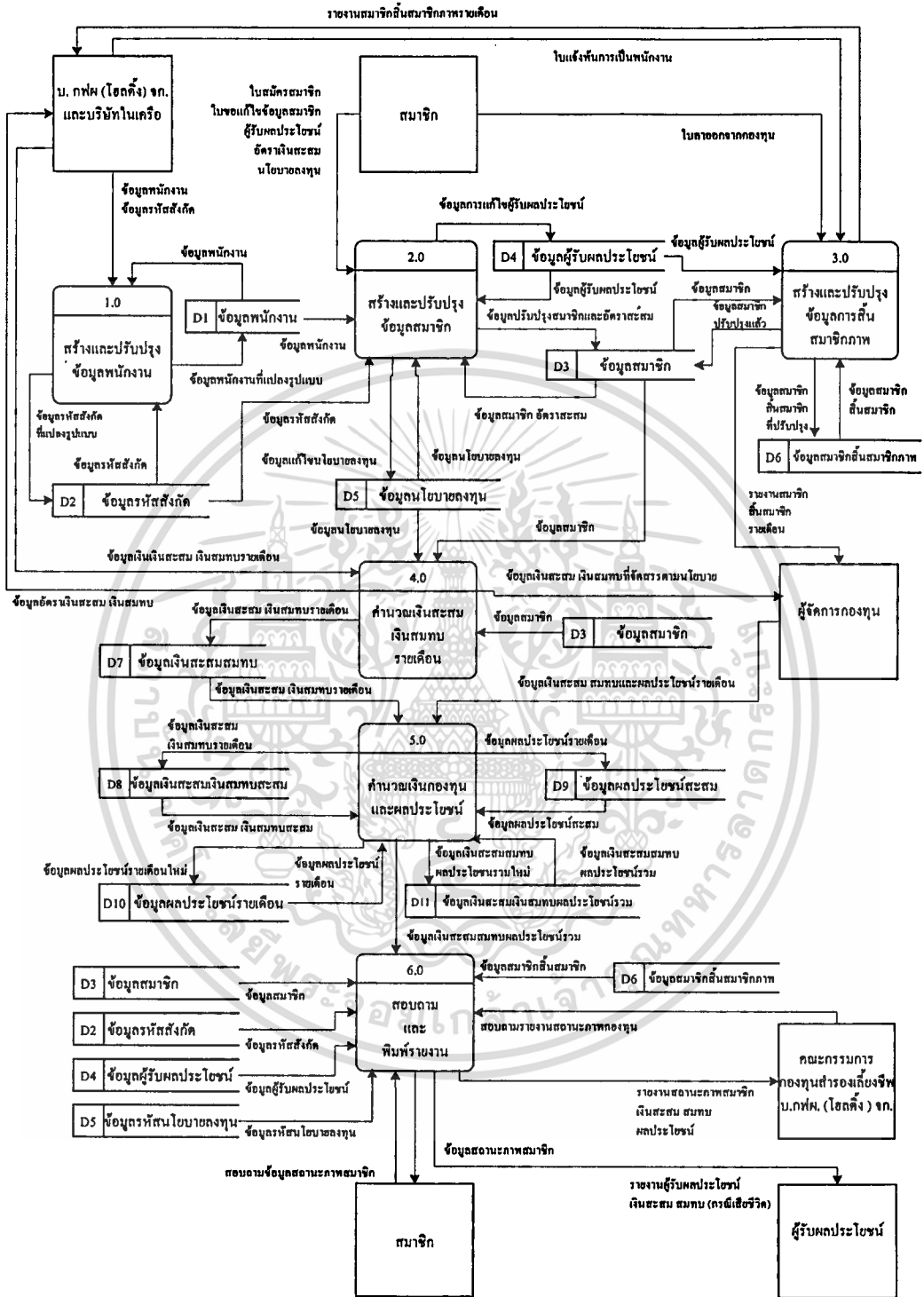
ส่วนการทำงานของระบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท กฟผ. โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) สามารถอธิบายด้วยแผนภาพการไหลของข้อมูล ดังรูปที่ 10.2 แสดงให้เห็นถึงการทำงานของระบบ ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย รวม ทั้งหมด 6 ระบบ ได้แก่ โดยแบ่งเป็น



รูปที่ 10.1 Context Diagram ระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัท กฟผ. โฮลดิ้ง จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ระบบการนำข้อมูลพนักงานและข้อมูลรหัสหน่วยงานของนายจ้างเข้าระบบ โดยได้รับข้อมูลจากนายจ้างตาม Format ที่กำหนดไว้แล้วนำข้อมูลเข้าเป็นรูปแบบ Microsoft Access โดยจะมีการปรับปรุงข้อมูลทุกเดือน
2. การสร้างและบันทึกข้อมูล เมื่อมีการรับสมัครสมาชิกและปรับปรุงเพิ่มข้อมูล เป็นการจัดทำระบบฐานข้อมูลสมาชิก ข้อมูลการเลือกนโยบายการลงทุน ข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิก เมื่อมีการรับสมัครใหม่ และทำการปรับปรุงเพิ่มข้อมูล เมื่อได้รับแบบฟอร์มขอเปลี่ยนแปลงประวัติสมาชิก ผู้รับผลประโยชน์ อัตราการจ่ายเงินสะสมจากสมาชิก หรือเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุน
3. ระบบบันทึกข้อมูลการสิ้นสมาชิกภาพ เป็นการปรับปรุงเพิ่มข้อมูลสมาชิกให้ถูกต้อง เมื่อสมาชิกเกษียณ พ้นจากการเป็นพนักงาน ตาย หรือลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. ระบบจัดทำข้อมูลอัตราเงินสะสมเงินสมทบของสมาชิกแต่ละคนเพื่อส่งให้นายจ้างหักเงินเดือนของสมาชิกในแต่ละนายจ้าง
5. ระบบนำข้อมูลเงินสะสมเงินสมทบที่ได้รับจากนายจ้างเข้าระบบเพื่อคำนวณเงินและจัดทำข้อมูลเงินสะสมเงินสมทบที่จะจัดส่งให้แก่บริษัทจัดการตามนโยบายการลงทุนของสมาชิกแต่ละคน
6. ระบบนำข้อมูลเงินสะสมเงินสมทบที่ได้รับจัดสรรผลประโยชน์จากบริษัทจัดการกองทุน เพื่อปรับปรุงเพิ่มข้อมูลในระบบ
7. ระบบสอบถามและออกรายงานข้อมูลสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้แก่คณะกรรมการกองทุนสมาชิกกองทุน ผู้รับผลประโยชน์กรณีเสียชีวิต รวมทั้งนายจ้าง

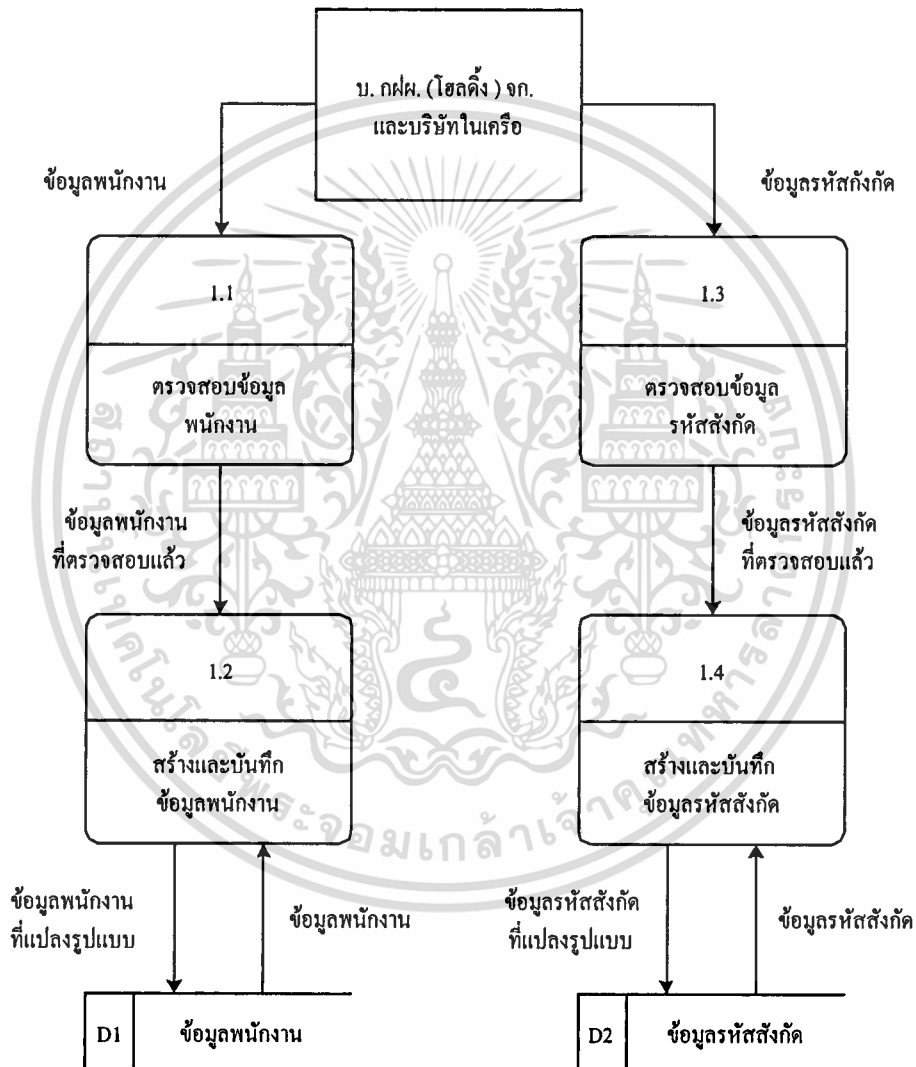


รูปที่ 10.2 Data Flow Diagram Level 1 ของระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัท กฟผ. โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อให้เข้าใจการทำงานของระบบได้ดียิ่ง จะแสดงแผนภาพการไหลของข้อมูลในระดับที่ 2 ของระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท กฟผ. โสลคิง จำกัด (มหาชน) ดังต่อไปนี้

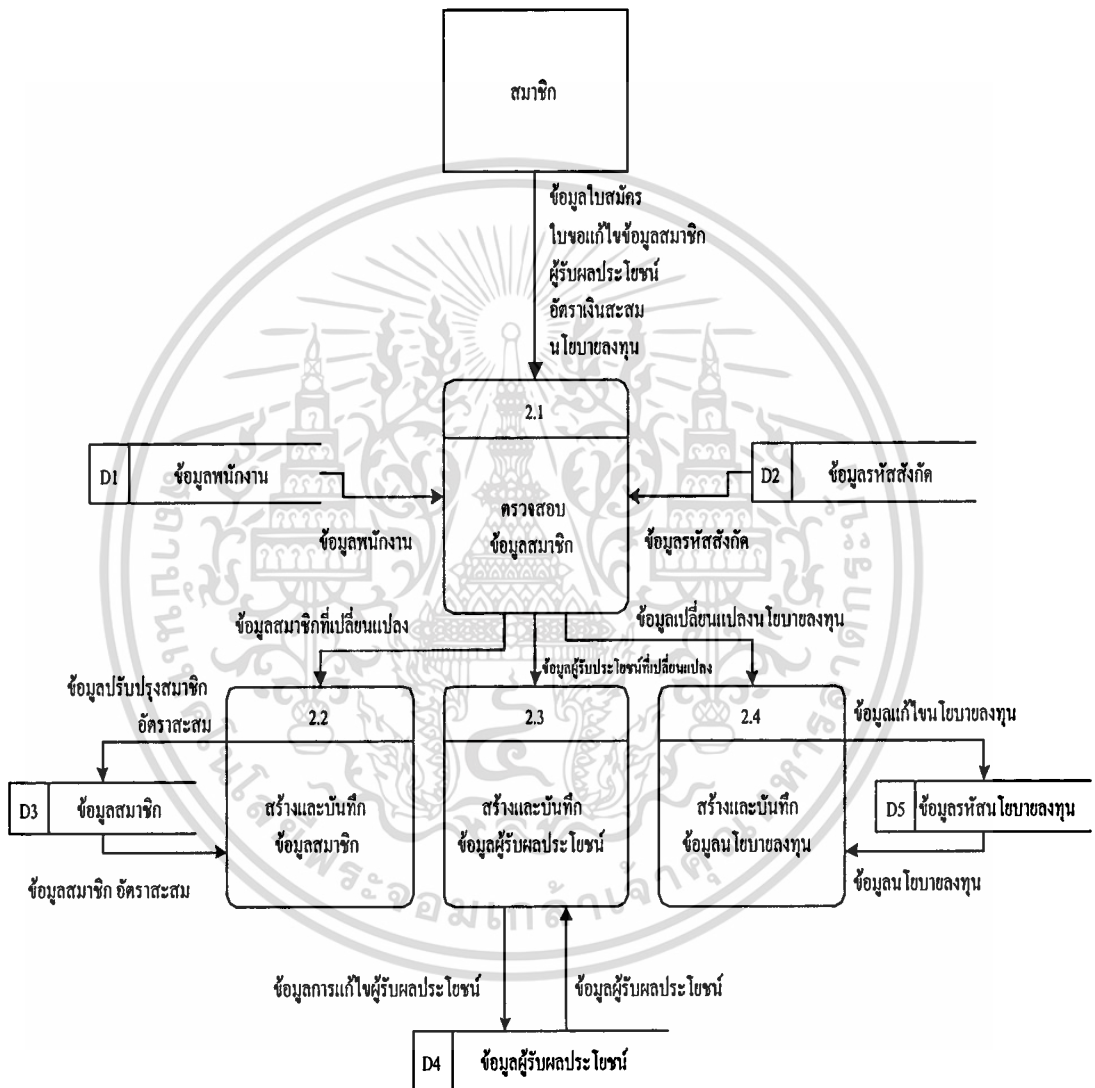
### 10.2.7 การสร้างและบันทึกข้อมูลพนักงานและสังกัด



รูปที่ 10.3 Data Flow Diagram ของระบบการสร้างและบันทึกข้อมูลพนักงานและสังกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

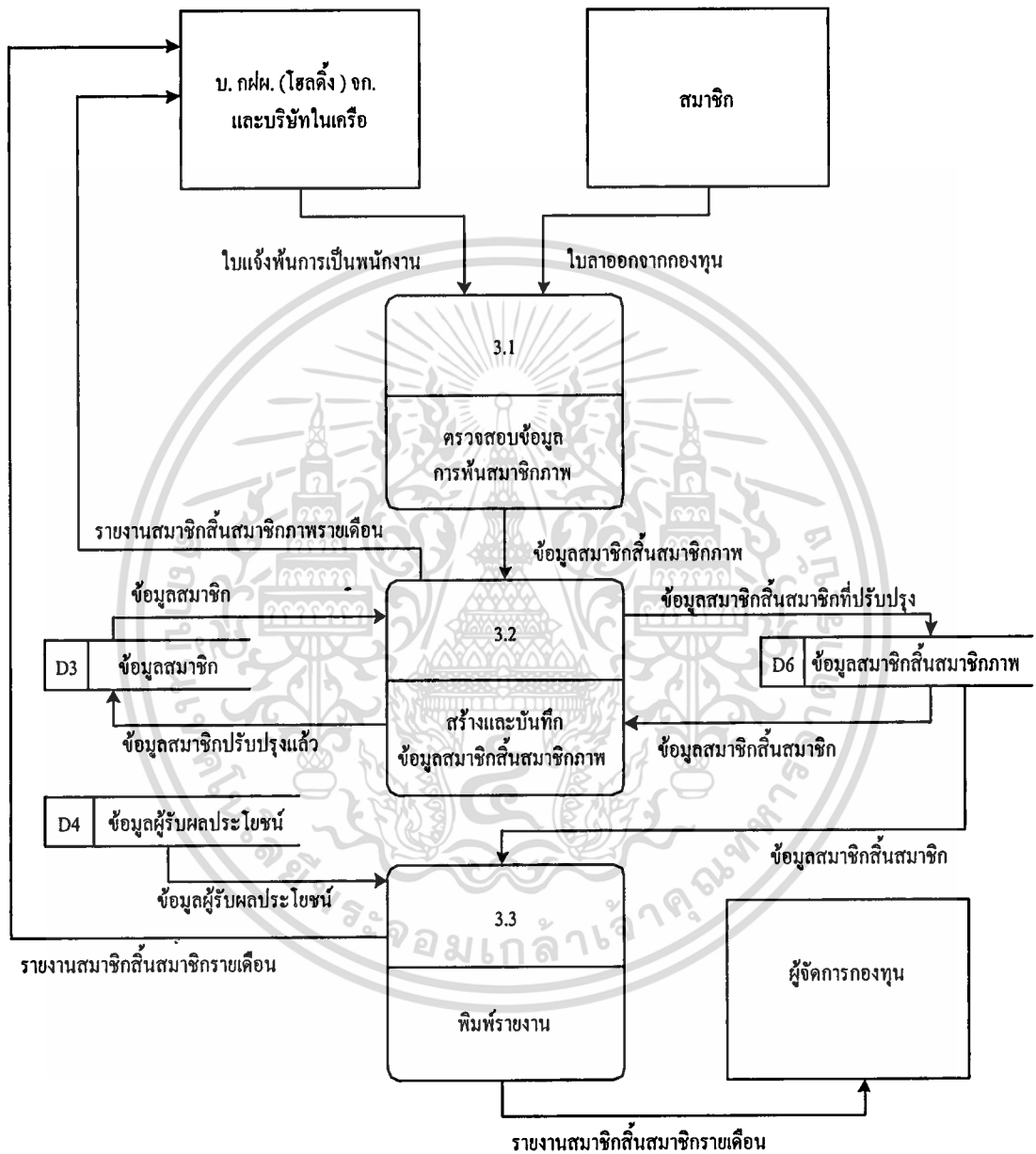
### 10.2.8 การบันทึกข้อมูลสมาชิกและปรับปรุงเพิ่มข้อมูลสมาชิก



รูปที่ 10.4 Data Flow Diagram ของระบบบันทึกข้อมูลและปรับปรุงเพิ่มข้อมูลสมาชิก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

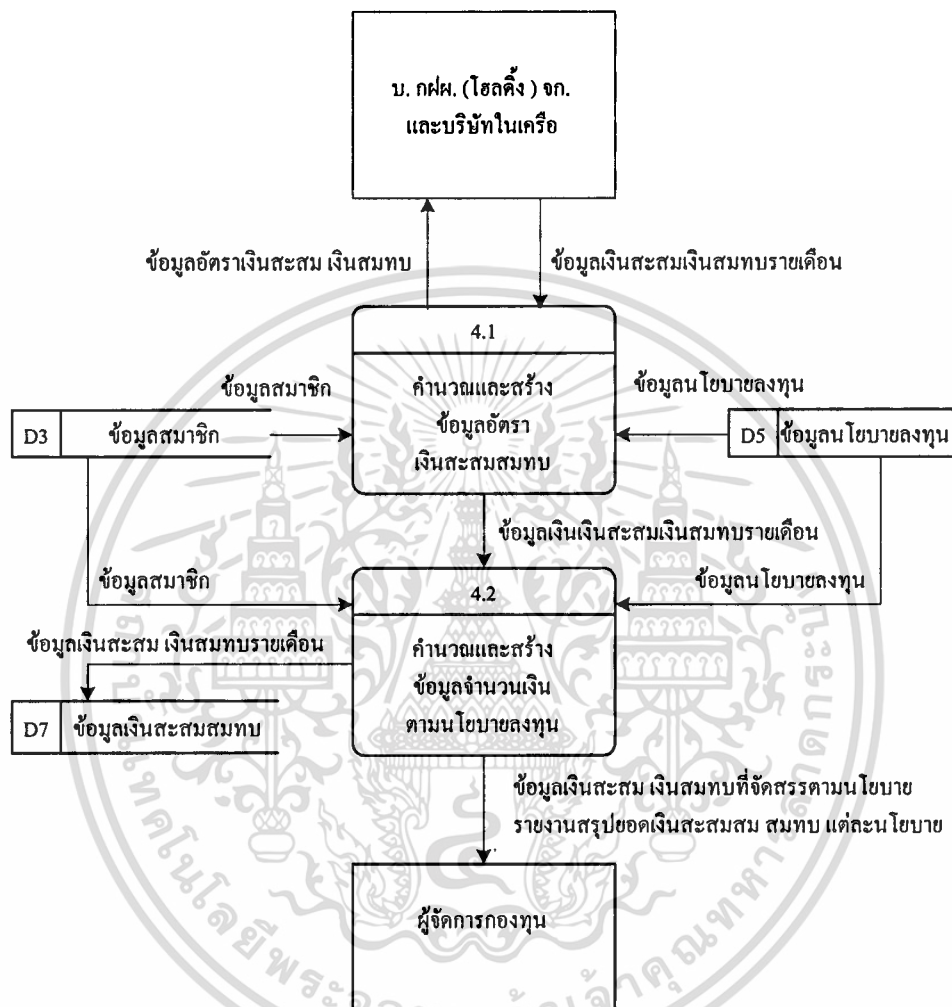
### 10.2.9 การบันทึกข้อมูลสมาชิกและปรับปรุงเพิ่มข้อมูลสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ



รูปที่ 10.5 Data Flow Diagram ของระบบบันทึกข้อมูลและปรับปรุงเพิ่มข้อมูลสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 10.2.10 การสร้างเพิ่มข้อมูลอัตราเงินสะสมเงินสมทบเพื่อหักเงินเดือนและเพิ่มข้อมูลจัดสรรเงินตามนโยบายลงทุน



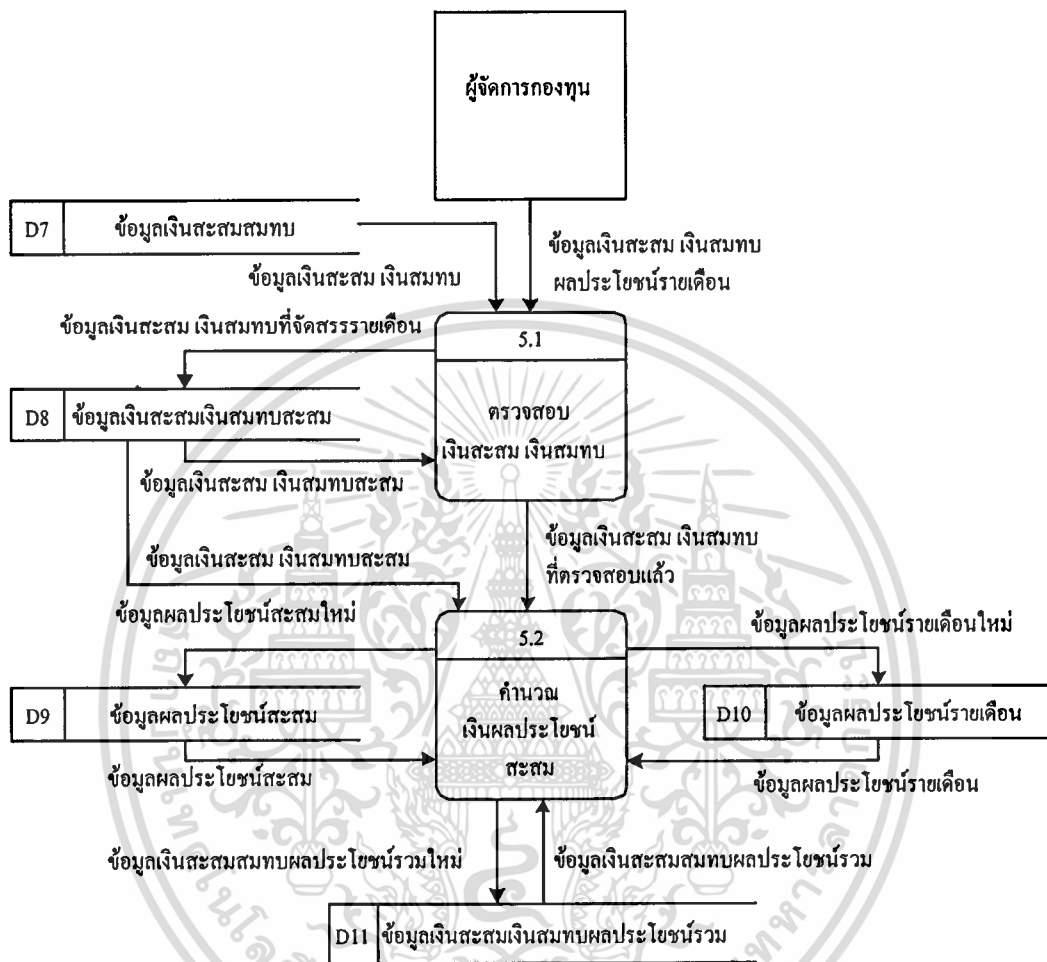
รูปที่ 10.6 Data Flow Diagram ของระบบสร้างเพิ่มข้อมูลอัตราเงินสะสมเงินสมทบเพื่อหักเงินเดือนและเพิ่มข้อมูลจัดสรรเงินตามนโยบายลงทุน

การคำนวณและสร้างเพิ่มข้อมูลจัดสรรเงินตามนโยบายลงทุน โดยใช้สูตรดังนี้  
 เงินจัดสรรตามนโยบายลงทุน(แต่ละผู้จัดการกองทุน) = ผลรวมเงินสะสมเงินสมทบรายเดือน  
 แต่ละบุคคล X อัตราร้อยละของนโยบายลงทุนที่แต่ละบุคคลเลือก

สำหรับเงินจัดสรรตามนโยบายลงทุนสุดท้ายของแต่ละบุคคล = ผลรวมเงินสะสมเงินสมทบ  
 รายเดือนแต่ละบุคคล - ผลรวมยอดเงินจัดสรรตามนโยบายลงทุนอื่นของบุคคลนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10.2.11 การนำข้อมูลผลประโยชน์จากการลงทุนและคำนวณเงินสะสมเงินสมทบและผลประโยชน์



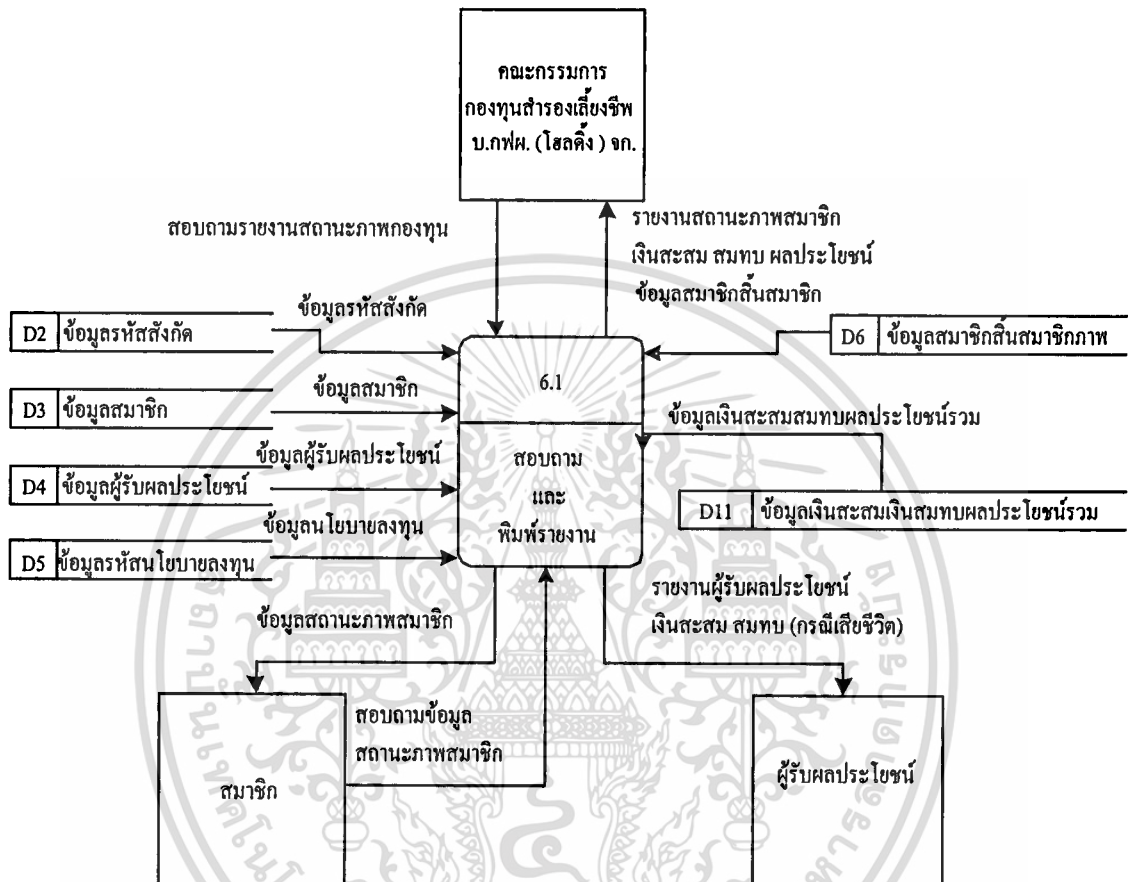
รูปที่ 10.7 Data Flow Diagram ของระบบนำข้อมูลผลประโยชน์จากการลงทุนเข้าระบบและคำนวณเงินสะสมเงินสมทบและผลประโยชน์

การคำนวณเงินผลประโยชน์สะสม โดยใช้สูตรดังนี้

ผลประโยชน์เงินสะสมเงินสมทบสะสม(แต่ละนโยบาย) = ผลประโยชน์เงินสะสมเงินสมทบสะสมยกมา + ผลประโยชน์ของเงินสะสมเงินสมทบงวดปัจจุบัน

ผลประโยชน์เงินสะสมเงินสมทบสะสมรวม = ผลรวมของผลประโยชน์เงินสะสมเงินสมทบสะสม(แต่ละนโยบาย)

### 10.2.12 การสอบถามและจัดทำรายงานระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท กฟผ. โฮสติ้ง จำกัด (มหาชน)

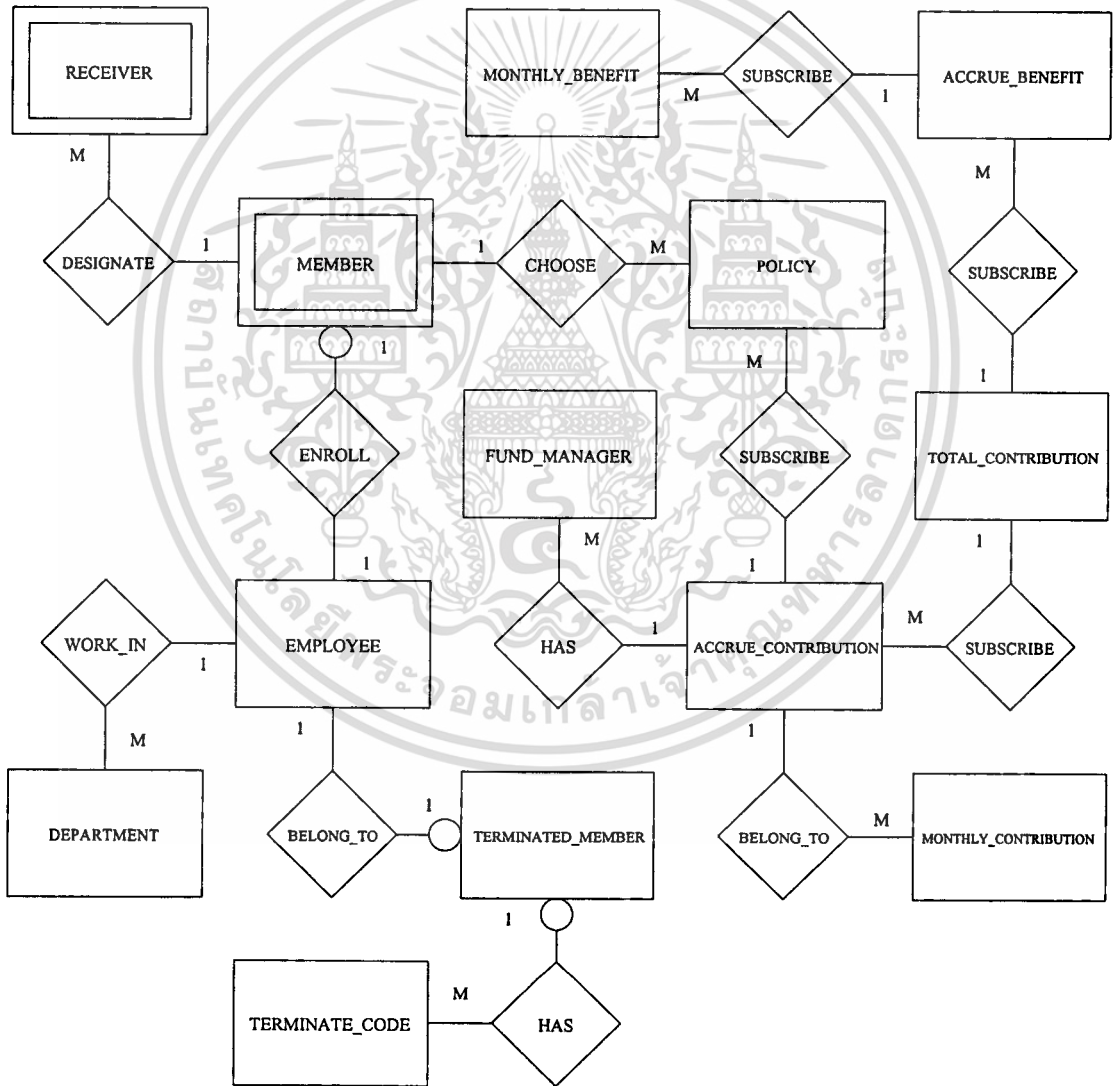


รูปที่ 10.8 Data Flow Diagram ของระบบสอบถามและจัดทำรายงานระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 10.3 การออกแบบฐานข้อมูล

จากการออกแบบระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัท กฟผ. โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) แสดงให้เห็นถึงความต้องการของระบบใหม่ กระแสการไหลของข้อมูล และการทำงานของระบบสารสนเทศกองทุนฯ โดยจัดการฐานข้อมูลผ่านโปรแกรม Database Management System (DBMS) ของโปรแกรม Microsoft Access 2000 ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการติดต่อระหว่างผู้ใช้งานฐานข้อมูล ในลักษณะฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ (Relational Database) โดยจะทำการออกแบบฐานข้อมูลโดยใช้แบบจำลองข้อมูล ซึ่งจะได้เป็น E-R Diagram ดังแสดงในรูปที่ 10.9



รูปที่ 10.9 E-R Diagram ของระบบฐานข้อมูลระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพความสัมพันธ์ใน E-R Diagram จะพบว่าข้อมูลที่ใช้ในระบบ ประกอบด้วยตารางต่างๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตาราง Employee เป็นตารางที่จัดเก็บข้อมูลและรายละเอียดของพนักงานทั้งหมดของนายจ้างทั้งที่เป็นสมาชิกกองทุนฯ และที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนฯ ดังรายละเอียดตารางที่ 10.1
2. ตาราง Member เป็นตารางที่จัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกกองทุนฯ ดังรายละเอียดตารางที่ 10.2
3. ตาราง Department เป็นตารางที่จัดเก็บรหัสสังกัด ชื่อของหน่วยงานของนายจ้าง ดังรายละเอียดตารางที่ 10.3
4. ตาราง Receiver เป็นตารางที่จัดเก็บรายละเอียดของผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิก ดังรายละเอียดตารางที่ 10.4
5. ตาราง Policy เป็นตารางที่จัดเก็บข้อมูลการเลือกนโยบายลงทุนของสมาชิก ดังรายละเอียดตารางที่ 10.5
6. ตาราง TerminateMember เป็นตารางที่จัดเก็บข้อมูลของสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพ ดังรายละเอียดตารางที่ 10.6
7. ตาราง MonthlyContribution เป็นตารางที่จัดเก็บข้อมูลเงินสะสมเงินสมทบรายเดือนตามนโยบายลงทุนของสมาชิก ดังรายละเอียดตารางที่ 10.7
8. ตาราง AccContribution เป็นตารางที่จัดเก็บข้อมูลเงินสะสมเงินสมทบสะสม โดยมีรายละเอียดของยอดเงินสะสมเงินสมทบยกมาคำนวณ และเงินสะสมเงินสมทบระหว่างปีแต่ละนโยบายการลงทุน ของสมาชิก ดังรายละเอียดตารางที่ 10.8
9. ตาราง MonthlyBenefit เป็นตารางที่จัดเก็บข้อมูลผลประโยชน์จากการลงทุนของบริษัทจัดการรายเดือนแต่ละนโยบายการลงทุน ของสมาชิก ดังรายละเอียดตารางที่ 10.9
10. ตาราง AccBenefit เป็นตารางที่จัดเก็บข้อมูลผลประโยชน์จากการลงทุนสะสม ของบริษัทจัดการ โดยมีรายละเอียดของยอดเงินผลประโยชน์ยกมาคำนวณและผลประโยชน์ระหว่างปีแต่ละนโยบายการลงทุน ของสมาชิก ดังรายละเอียดตารางที่ 10.10
11. ตาราง TotalContribution เป็นตารางที่จัดเก็บข้อมูลเงินสะสมเงินสมทบสะสมยกมา ผลประโยชน์จากการลงทุนสะสมยกมา เงินสะสมเงินสมทบระหว่างปี ผลประโยชน์จากการลงทุนของบริษัทจัดการระหว่างปี แต่ละนโยบายการลงทุน ดังรายละเอียดตารางที่ 10.11
12. ตาราง FundManager เป็นตารางที่จัดเก็บข้อมูลบริษัทจัดการกองทุน ที่บริหารเงินสะสมเงินสมทบของสมาชิก ตามแต่ละนโยบายการลงทุน ดังรายละเอียดตารางที่ 10.12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

13. ตาราง TerminiReceiver เป็นตารางที่จัดเก็บข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิก กรณีสมาชิกเสียชีวิต ทุน ดังรายละเอียดตารางที่ 10.13
14. ตาราง TerminateCode แสดงรายละเอียดการพ้นสมาชิกสภาพ ดังรายละเอียดตารางที่ 10.14



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10.1 Employee แสดงรายละเอียดของพนักงาน

Field Name	Description	Field Type	Length
EmpNo	เลขประจำตัวพนักงาน	Character	6
EmpTitle	คำนำหน้าชื่อ	Character	10
EmpName	ชื่อ	Character	30
EmpSurname	นามสกุล	Character	30
EmpType	ประเภทพนักงาน (พนักงาน, ลูกจ้าง)	Character	1
CompCode	รหัสบริษัท	Character	2
CompDept	รหัสสังกัดฝ่าย	Character	2
CompSec	รหัสสังกัดส่วน	Character	2
CompOffPhone	หมายเลขโทรศัพท์	Character	12
EmpBirth	วันเดือนปีเกิด	Date	8
EmpID	หมายประจำตัวประชาชน	Character	13
EmpTaxID	หมายประจำตัวผู้เสียภาษี	Character	10
EmpHomeNo	เลขที่บ้าน	Character	10
EmpRoad	ถนน	Character	20
EmpTumbol	ตำบล	Character	20
EmpAmphur	อำเภอ	Character	20
EmpProvice	จังหวัด	Character	20
EmpPostCode	รหัสไปรษณีย์	Character	5
EmpHomePhone	หมายเลขโทรศัพท์บ้าน	Character	12
EmpMobPhome	หมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่	Character	12
EmpEnterDate	วันที่เข้าทำงาน	Date	8
EmpStartDate	วันที่บรรจุเป็นพนักงาน	Date	8
EmpEndDate	วันที่สิ้นสุดเป็นพนักงาน	Date	8
<b>Primary Key = EmpNo</b>			
<b>Foreign Key = CompCode+ CompDept+ CompSec</b>			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10.2 Member แสดงรายละเอียดของสมาชิกกองทุน

Field Name	Description	Field Type	Length
MemNo	เลขประจำตัวสมาชิก	Character	6
EmpNo	เลขประจำตัวพนักงาน	Character	6
MemDate	วันเดือนปีเป็นสมาชิกกองทุน	Date	8
MemCompRate	อัตราเงินสมทบ	Number	2
MemSaveRate	อัตราเงินสะสม	Number	2
MemStatus	สถานะภาพสมาชิก	Boolean	1
MemEndDate	วันเดือนปีสิ้นสุดสมาชิกกองทุน	Date	8
<b>Primary Key = MemNo</b>			
<b>Foreign Key = EmpNo</b>			

ตารางที่ 10.3 Department แสดงรายละเอียดของรหัสสังกัด

Field Name	Description	Field Type	Length
CompCode	รหัสบริษัท	Character	2
CompDept	รหัสสังกัดฝ่าย	Character	2
CompSec	รหัสสังกัดส่วน	Character	2
CompName	ชื่อบริษัท	Character	30
CompDeptName	ชื่อฝ่าย	Character	30
CompSecName	ชื่อส่วน	Character	30
<b>Primary Key = CompCode+CompDept+CompSec</b>			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10.4 Receiver แสดงรายละเอียดของผู้รับผลประโยชน์

Field Name	Description	Field Type	Length
RecMemNo	เลขประจำตัวสมาชิก	Character	6
RecOrder	ลำดับผู้รับผลประโยชน์	Character	1
RecTitle	คำนำหน้าชื่อผู้รับผลประโยชน์	Character	10
RecName	ชื่อผู้รับผลประโยชน์	Character	30
RecSurname	นามสกุลผู้รับผลประโยชน์	Character	30
RecHomeNo	เลขที่บ้าน	Character	10
RecRoad	ถนน	Number	20
RecTumbol	ตำบล	Character	20
RecAmphur	อำเภอ	Character	20
RecProvice	จังหวัด	Character	20
RecPostCode	รหัสไปรษณีย์	Character	5
RecPhone	หมายเลขโทรศัพท์	Character	12
RecRate	อัตราส่วนแบ่งผลประโยชน์	Number	3
<b>Primary Key = RecMemNo+RecOrder</b>			
<b>Foreign Key = RecMemNo</b>			

ตารางที่ 10.5 Policy แสดงรายละเอียดนโยบายการลงทุน

Field Name	Description	Field Type	Length
PolicyMemNo	เลขประจำตัวสมาชิก	Character	6
PolicyCode	รหัสของนโยบายลงทุน	Character	1
PolicyRate	อัตราส่วนการลงทุนแต่ละนโยบาย	Number	3
<b>Primary Key = PolicyMemNo+PolicyCode</b>			
<b>Foreign Key = PolicyMemNo, PolicyCode</b>			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10.6 TerminateMember แสดงรายละเอียดของสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพ

Field Name	Description	Field Type	Length
TerMemNo	เลขประจำตัวสมาชิก	Character	6
TerEmpNo	เลขประจำตัวพนักงาน	Character	6
TerCode	รหัสการพ้นสมาชิกภาพ	Character	1
EmpTitle	คำนำหน้าชื่อ	Character	10
EmpName	ชื่อ	Character	30
EmpSurname	นามสกุล	Character	30
CompCode	รหัสบริษัท	Character	2
CompDept	รหัสสังกัดฝ่าย	Character	2
CompSec	รหัสสังกัดส่วน	Character	2
CompOffPhone	หมายเลขโทรศัพท์	Character	12
EmpBirth	วันเดือนปีเกิด	Date	8
EmpID	หมายเลขประจำตัวประชาชน	Character	13
EmpTaxID	หมายเลขประจำตัวผู้เสียภาษี	Character	10
EmpHomeNo	เลขที่บ้าน	Character	10
EmpRoad	ถนน	Character	20
EmpTumbol	ตำบล	Character	20
EmpAmphur	อำเภอ	Character	20
EmpProvice	จังหวัด	Character	20
EmpPostCode	รหัสไปรษณีย์	Character	5
EmpHomePhone	หมายเลขโทรศัพท์บ้าน	Character	12
EmpEndDate	วันที่สิ้นสุดเป็นพนักงาน	Date	8
TerSaving	เงินสะสม	Number	10,2
TerSavBenefit	ผลประโยชน์จากเงินสะสม	Number	10,2
TerCon	เงินสมทบ	Number	10,2
TerConBenefit	ผลประโยชน์จากเงินสมทบ	Number	10,2
<b>Primary Key = TerMemNo</b>			
<b>Foreign Key = TerCode, CompCode+ CompDept+ CompSec</b>			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10.7 MonthlyContribution แสดงรายละเอียดเงินสะสมเงินสมทบรายเดือน

Field Name	Description	Field Type	Length
MonEmpNo	เลขประจำตัวพนักงาน	Character	6
MonMemNo	เลขประจำตัวสมาชิก	Character	6
MonConDate	วัน เดือน ปี เงินสะสมเงินสมทบ	Date	8
MonPolicyCode	รหัสของนโยบายลงทุน	Character	1
MonPolicyName	ชื่อนโยบายลงทุน	Character	30
MonPolicyRate	อัตราส่วนการลงทุนแต่ละนโยบาย	Number	3
MonSaving	จำนวนเงินสะสมรายเดือน	Number	10,2
MonCon	จำนวนเงินสมทบรายเดือน	Number	10,2
<b>Primary Key = MonMemNo+MonConDate+MonPolicyCode</b>			
<b>Foreign Key = MonEmpNo, MonPolicyCode</b>			

ตารางที่ 10.8 AccContribution แสดงรายละเอียดเงินสะสมเงินสมทบสะสม

Field Name	Description	Field Type	Length
AccConMemNo	เลขประจำตัวสมาชิก	Character	6
AccConEmpNo	เลขประจำตัวพนักงาน	Character	6
AccConDate	วัน เดือน ปี	Date	8
AccConPolCode	รหัสของนโยบายลงทุน	Character	1
AccPolName	ชื่อนโยบายลงทุน	Character	30
AccPolRate	อัตราส่วนการลงทุนแต่ละนโยบาย	Number	4,2
AccSavingBegin	เงินสะสมต้นงวดยกมา	Number	10,2
AccSavingYear	เงินสะสมระหว่างปี	Number	10,2
AccConBegin	เงินสมทบต้นงวดยกมา	Number	10,2
AccConYear	เงินสมทบระหว่างปี	Number	10,2
AccUnit	จำนวนหน่วย	Number	13,10
<b>Primary Key = AccConMemNo+AccConDate+AccConPolCode</b>			
<b>Foreign Key = AccConMemNo, AccConPolCode</b>			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10.9 MonthlyBenefit แสดงรายละเอียดผลประโยชน์รายเดือน

Field Name	Description	Field Type	Length
MonBenMemNo	เลขประจำตัวสมาชิก	Character	6
MonBenEmpNo	เลขประจำตัวพนักงาน	Character	6
MonBenDate	วัน เดือน ปี ผลประโยชน์รายเดือน	Date	8
MonBenPolCode	รหัสของนโยบายลงทุน	Character	1
MonAccBenSav	จำนวนเงินผลประโยชน์เงินสะสมรายเดือน	Number	10,2
MonBenCon	จำนวนเงินผลประโยชน์เงินสมทบรายเดือน	Number	10,2
<b>Primary Key = MonBenMemNo+MonBenDate+MonBenPolCode</b>			
<b>Foreign Key = MonBenMemNo, MonBenPolCode</b>			

ตารางที่ 10.10 AccBenefit แสดงรายละเอียดผลประโยชน์สะสม

Field Name	Description	Field Type	Length
AccBenMemNo	เลขประจำตัวสมาชิก	Character	6
AccBenEmpNo	เลขประจำตัวพนักงาน	Character	6
AccBenDate	วัน เดือน ปี ผลประโยชน์	Date	8
AccBenPolCode	รหัสของนโยบายลงทุน	Character	1
AccBenSaving	ผลประโยชน์เงินสะสมต้นงวดยกมา	Number	10,2
AccBenSavYear	ผลประโยชน์เงินสะสมระหว่างปี	Number	10,2
AccBenConBegin	ผลประโยชน์เงินสมทบต้นงวดยกมา	Number	10,2
AccBenConYear	ผลประโยชน์เงินสมทบระหว่างปี	Number	10,2
<b>Primary Key = AccBenMemNo+AccBenDate+AccBenPolCode</b>			
<b>Foreign Key = AccBenMemNo, AccBenPolCode</b>			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10.11 TotalContribution แสดงรายละเอียดเงินสะสมเงินสมทบผลประโยชน์รวม

Field Name	Description	Field Type	Length
TotMemNo	เลขประจำตัวสมาชิก	Character	6
TotEmpNo	เลขประจำตัวพนักงาน	Character	6
TotDate	วัน เดือน ปี	Date	8
TotPolCode	รหัสของนโยบายลงทุน	Character	1
TotSavingBegin	เงินสะสมต้นงวดยกมา	Number	10,2
TotBenSavBegin	ผลประโยชน์เงินสะสมต้นงวดยกมา	Number	10,2
TotSavingYear	เงินสะสมระหว่างปี	Number	10,2
TotBenSavigYear	ผลประโยชน์เงินสะสมระหว่างปี	Number	10,2
TotConBegin	เงินสมทบต้นงวดยกมา	Number	10,2
TotBenConBegin	ผลประโยชน์เงินสมทบต้นงวดยกมา	Number	10,2
TotConYear	เงินสมทบระหว่างปี	Number	10,2
TotBenConYear	ผลประโยชน์เงินสมทบระหว่างปี	Number	10,2
TotUnit	จำนวนหน่วย	Number	10,5
TotUnitPrice	มูลค่าต่อหน่วย	Number	13,10
<b>Primary Key = TotMemNo+TotDate+TolPolCode</b>			
<b>Foreign Key = TotMemNo, TotPolCode</b>			

ตารางที่ 10.12 FundManager แสดงรายละเอียดบริษัทจัดการกองทุน

Field Name	Description	Field Type	Length
FundPolCode	รหัสนโยบายลงทุน	Character	1
FundPolicy	รายละเอียดคนนโยบายลงทุน	Character	30
FundManName	ชื่อบริษัทจัดการ	Character	30
FundAddress	ที่อยู่บริษัทจัดการ	Character	50
FundPhone	หมายเลขโทรศัพท์บริษัทจัดการ	Character	12
<b>Primary Key = FundPolCode</b>			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10.13 TerminiReceiver แสดงรายละเอียดของผู้รับผลประโยชน์กรณีสมาชิกเสียชีวิต

Field Name	Description	Field Type	Length
TerRecMemNo	เลขประจำตัวสมาชิก	Character	6
TerCode	รหัสการพินสมาชิกภาพ	Character	1
TerRecOrder	ลำดับผู้รับผลประโยชน์	Character	1
TerRecTitle	คำนำหน้าชื่อผู้รับผลประโยชน์	Character	10
TerRecName	ชื่อผู้รับผลประโยชน์	Character	30
TerRecSurname	นามสกุลผู้รับผลประโยชน์	Character	30
TerRecHomeNo	เลขที่บ้าน	Character	10
TerRecRoad	ถนน	Number	20
TerRecTumbol	ตำบล	Character	20
TerRecAmphur	อำเภอ	Character	20
TerRecProvice	จังหวัด	Character	20
TerRecPostCode	รหัสไปรษณีย์	Character	5
TerRecPhone	หมายเลขโทรศัพท์	Character	12
TerRecRate	อัตราส่วนแบ่งผลประโยชน์	Number	3
TerRecAmt	จำนวนเงินที่ได้รับ	Number	10,2
<b>Primary Key = TerMemNo+TerRecOrder</b>			
<b>Foreign Key = TerRecMemNo, TerCode</b>			

ตารางที่ 10.14 TerminateCode แสดงรายละเอียดการพินสมาชิกภาพ

Field Name	Description	Field Type	Length
TerCode	รหัสการพินสมาชิกภาพ	Character	1
TerDescription	รายละเอียดการพินสมาชิกภาพ	Character	20
<b>Primary Key = TerCode</b>			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 11

### การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รูปแบบสมาชิกสามารถเลือกลงทุน

#### 11.1 โปรแกรมระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพบริษัท กฟผ. โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

โปรแกรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัท กฟผ. โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) เป็นโปรแกรมซึ่งถูกออกแบบและพัฒนา เพื่อวัตถุประสงค์รองรับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจไปสู่สถานะดำเนินงานในรูปบริษัทมหาชน และตอบสนองการเลือกลงทุนของสมาชิกแต่ละคนที่มีความต้องการผลตอบแทนจากการลงทุนที่แตกต่างกัน ตามนโยบายการลงทุนของบริษัทจัดการลงทุน ซึ่งระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเดิมไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการใช้งานที่เปลี่ยนแปลงไปและสามารถประมวลผลในลักษณะออนไลน์ได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนการเพิ่มการสืบค้น การปรับปรุงข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การใช้โปรแกรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัท กฟผ. โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) จะช่วยให้สามารถบริหารข้อมูลของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นข้อมูลแก่คณะกรรมการกองทุนฯ ซึ่งเป็นผู้บริหารใช้ในการวางแผน ควบคุม และตัดสินใจในการบริหารกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากความสามารถในการทำงานของโปรแกรม ดังนี้

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

## 11.2 การทำงานของโปรแกรม

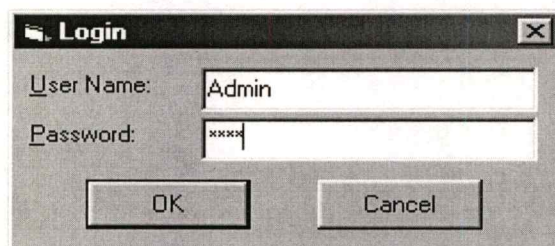
โปรแกรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัท กฟผ. โสลคิง จำกัด (มหาชน) มีการทำงานแบ่งเป็น 6 ส่วนหลัก คือ

1. การนำข้อมูลพนักงาน (Employee) และข้อมูลรหัสหน่วยงาน (Department) ทุกเดือนของนายจ้างเข้าระบบ โดยได้รับข้อมูลจากนายจ้างตาม Format ที่กำหนดไว้แล้วนำข้อมูลเข้าเป็นรูปแบบ Microsoft Access 2000 โดยจะมีการปรับปรุงข้อมูลทุกเดือนที่เข้าใหม่ ซึ่งผู้ใช้สามารถเรียกดูข้อมูลได้
2. การสร้างและบันทึกข้อมูล เมื่อมีการรับสมัครสมาชิกและปรับปรุงเพิ่มข้อมูล เป็นการจัดทำระบบฐานข้อมูลสมาชิก ข้อมูลการเลือกนโยบายการลงทุน ข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิก เมื่อมีการรับสมัครใหม่ และทำการปรับปรุงเพิ่มข้อมูล เมื่อได้รับแบบฟอร์มขอเปลี่ยนแปลงประวัติสมาชิก ผู้รับผลประโยชน์ อัตราการจ่ายเงินสะสมจากสมาชิก หรือเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุน
3. ระบบบันทึกข้อมูลการสิ้นสมาชิกภาพ เป็นการปรับปรุงเพิ่มข้อมูลสมาชิกให้ถูกต้องเมื่อสมาชิกเกษียณ พ้นจากการเป็นพนักงาน ตาย หรือลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. ระบบจัดทำข้อมูลอัตราเงินสะสมเงินสมทบของสมาชิกแต่ละคนเพื่อส่งให้นายจ้างหักเงินเดือนของสมาชิกในแต่ละนายจ้างและนำข้อมูลเงินสะสมเงินสมทบที่ได้รับจากนายจ้างเข้าระบบเพื่อคำนวณเงินและจัดทำข้อมูลเงินสะสมเงินสมทบที่จะจัดส่งให้แก่บริษัทจัดการตามนโยบายการลงทุนของสมาชิกแต่ละคน
5. ระบบนำข้อมูลเงินสะสมเงินสมทบที่ได้รับจัดสรรผลประโยชน์จากบริษัทจัดการกองทุนเพื่อปรับปรุงเพิ่มข้อมูลในระบบ
6. ระบบสอบถามและออกรายงานข้อมูลสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้แก่คณะกรรมการกองทุน สมาชิกกองทุน ผู้รับผลประโยชน์กรณีเสียชีวิต รวมทั้งบริษัทนายจ้าง

## 11.3 การใช้งานโปรแกรม

จากวัตถุประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมที่สามารถใช้งานได้ง่าย จึงได้ออกแบบเมนูของโปรแกรมตามลักษณะของการใช้และขั้นตอนการทำงาน ดังนี้

### 11.3.1 Login



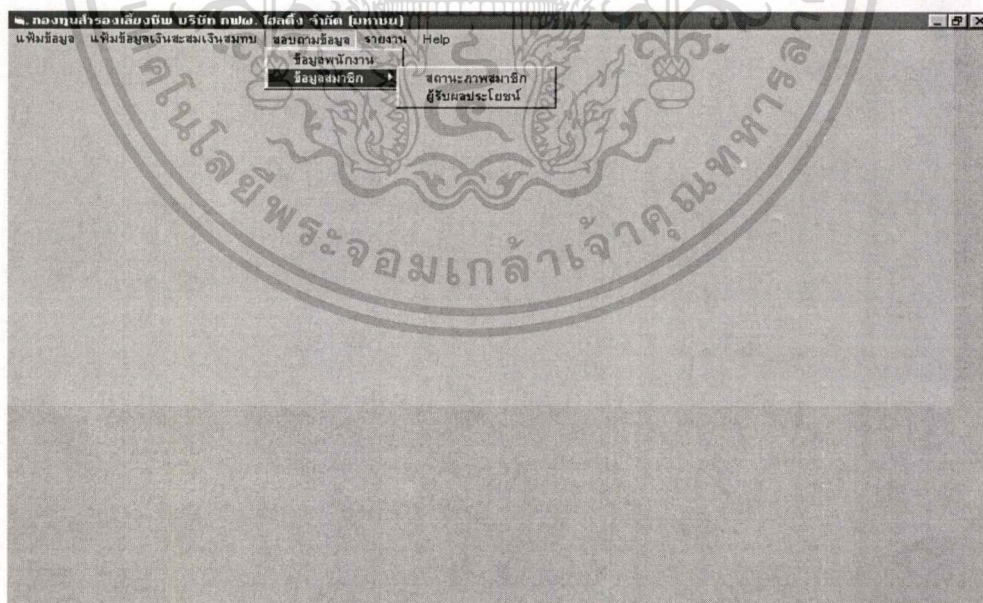
รูปที่ 11.1 หน้าจอการ Login

ขั้นตอนการเข้าสู่การใช้งานโปรแกรม เข้าสู่ระบบครั้งแรก จะพบกับหน้าจอ ดังรูป 11.1

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

### 11.3.2 หน้าจอหลัก

เมื่อผู้ใช้ใส่ข้อมูลในการ Login ถูกต้องแล้ว จะเข้าสู่หน้าจอหลัก ดังรูป 11.2

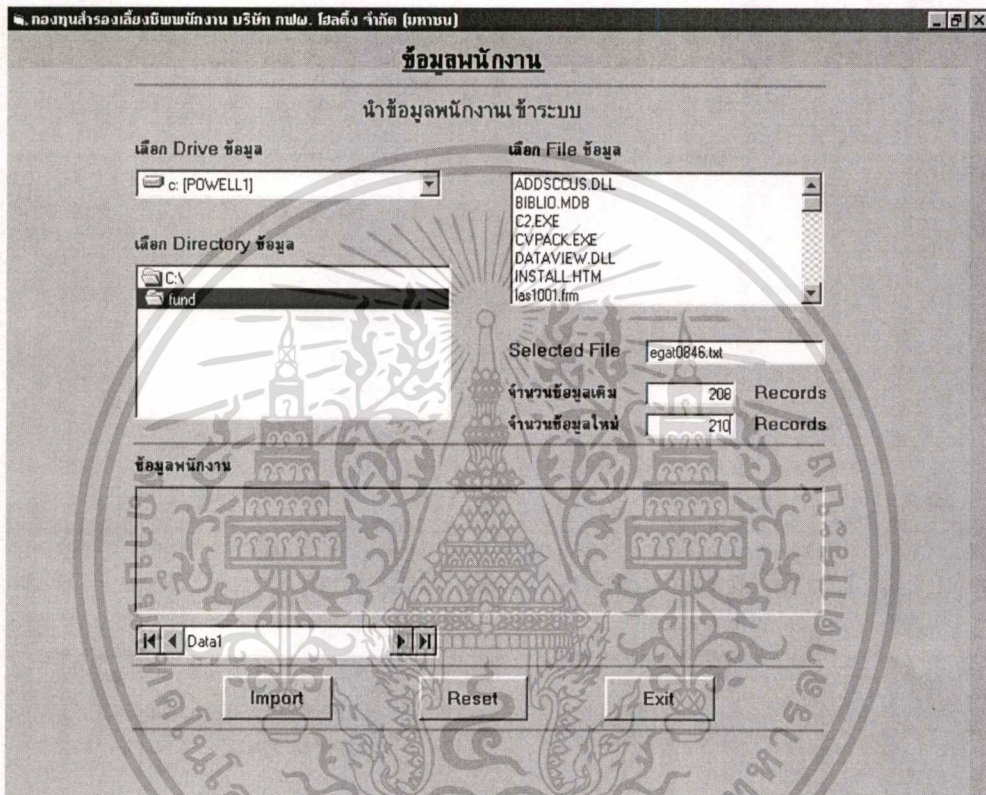


รูปที่ 11.2 หน้าจอหลักของโปรแกรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 11.3.3 ข้อมูลพนักงาน (Employee)

หน้าจอสำหรับนำข้อมูลของรายละเอียดของพนักงานเข้าสู่ระบบ โดยนำสื่อที่ใช้จัดเก็บข้อมูลหรือเชื่อมต่อจากระบบเครือข่าย โดยเลือก Drive ที่จัดเก็บข้อมูล Directory และ ชื่อแฟ้มข้อมูล เมื่อแน่ใจว่าถูกต้องให้กดปุ่ม Import ดังรูปที่ 11.3



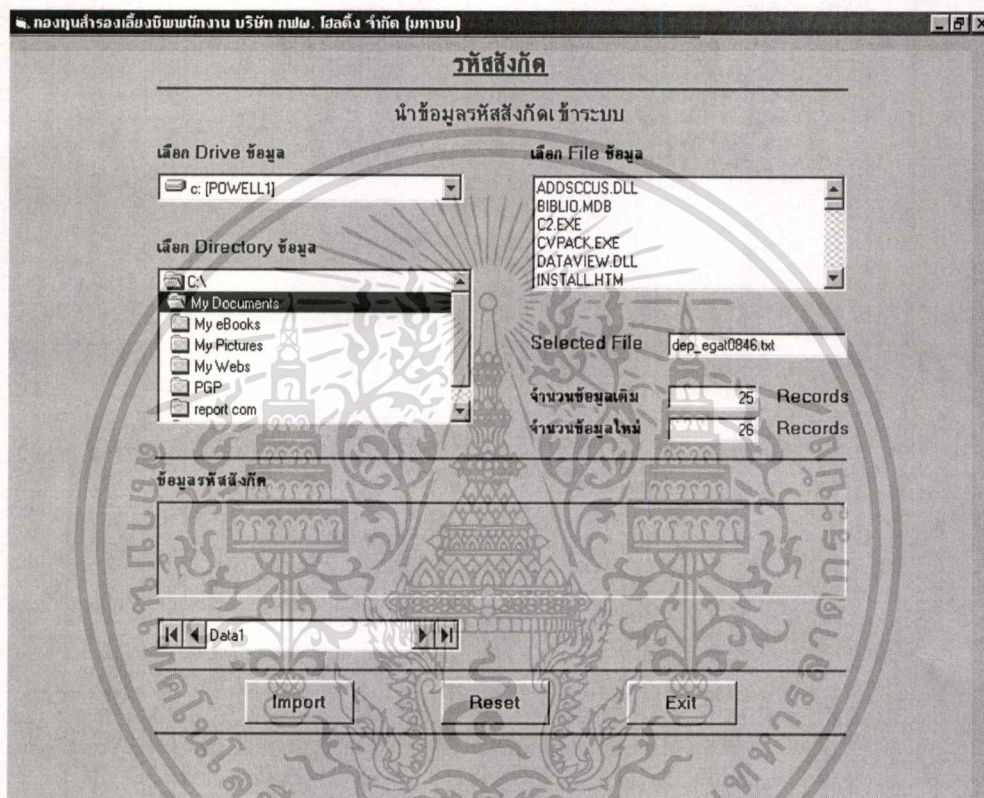
รูปที่ 11.3 หน้าจอการนำข้อมูลพนักงานเข้าสู่ระบบ

#### ขั้นตอนการใช้งาน

1. เลือก Drive Directory และ File ของข้อมูลที่จะนำเข้าจากภายนอกระบบ หรือ กดปุ่ม Reset เพื่อเลือกใหม่ ระบบจะแสดงจำนวนข้อมูลเดิม และหลังจากกดปุ่ม Import ระบบจะนำข้อมูลจากภายนอกเข้าสู่ระบบ โดยแสดงจำนวนข้อมูลใหม่ แล้วแสดง Message Box เพื่อยืนยันการนำข้อมูลเข้า
2. เมื่อนำข้อมูลเข้าแล้วสามารถเรียกดูข้อมูลพนักงาน ได้จากช่องข้อมูลพนักงาน

### 11.3.4 ข้อมูลรหัสสังกัด (Department)

หน้าจอสำหรับนำข้อมูลของรหัสหน่วยงานของบริษัทนายจ้างเข้าสู่ระบบ โดยนำสื่อที่ใช้จัดเก็บข้อมูลหรือเชื่อมต่อจากระบบเครือข่าย โดยเลือก Drive ที่จัดเก็บข้อมูล Directory และ ชื่อเพิ่มข้อมูล เมื่อแน่ใจว่าถูกต้องให้กดปุ่ม Import ดังรูปที่ 11.4



รูปที่ 11.4 หน้าจอการนำข้อมูลรหัสสังกัดเข้าระบบ

#### ขั้นตอนการใช้งาน

1. เลือก Drive Directory และ File ของข้อมูลที่จะนำเข้าจากภายนอก ระบบ หรือ กดปุ่ม Reset เพื่อเลือกใหม่ ระบบจะแสดงจำนวนข้อมูลเดิม และหลังจากกดปุ่ม Import ระบบจะนำข้อมูลจากภายนอกเข้าระบบ โดยแสดงจำนวนข้อมูลใหม่ แล้วแสดง Message Box เพื่อยืนยันการนำข้อมูลเข้า
2. เมื่อนำข้อมูลเข้าแล้วสามารถเรียกดูข้อมูลรหัสสังกัด ได้จากช่องข้อมูลรหัสสังกัด

### 11.3.5 รับสมัครสมาชิก (Member)

หน้าจอรับสมัครสมาชิกกองทุน แสดงข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลสมาชิก ผู้รับผลประโยชน์และการเลือกนโยบายลงทุนของสมาชิก สามารถเปลี่ยนแปลงข้อมูลของสมาชิกในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ อัตราเงินสะสม ผู้รับผลประโยชน์ หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายลงทุน เพื่อป้องกันผู้ใช้งานไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการกรอกข้อมูลเนื่องจากมีช่องสำหรับกรอกข้อมูลมากเกินไป จึงแบ่งหน้าจอออกเป็น 3 หน้าจอ ดังรูปที่ 11.5 รูปที่ 11.6 และรูปที่ 11.7

รูปที่ 11.5 หน้าจอกรอกข้อมูลสมาชิก

#### ขั้นตอนการใช้งาน

1. ใส่เลขประจำตัวพนักงาน ลงในช่องเลขประจำตัวพนักงาน เมื่อเลื่อน Cursor ออกจากช่องเลขประจำตัวพนักงาน กรณีสมาชิกเดิมจะขึ้น เลขประจำตัวสมาชิก ชื่อ นามสกุล ของสมาชิก บริษัทนายจ้าง วันเดือนปี อัตราเงินสะสม เงินสมทบ ให้โดยอัตโนมัติ ในกรณีที่เพิ่มสมาชิกใหม่ ระบบจะสร้างเลขประจำตัวสมาชิกให้โดยอัตโนมัติ
2. ผู้ใช้งาน สามารถสอบถาม ปรับปรุง เพิ่ม ข้อมูลของสมาชิก แล้งกดปุ่ม Update

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. กรณีสมาชิกพ้นสมาชิกภาพ จะต้องระบุ วันเดือนปี และสาเหตุที่พ้นสมาชิกภาพ แล้วกดปุ่ม Delete ระบบจะไปสร้างข้อมูลของสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพ และลบข้อมูลสมาชิกออก

๓. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท กฟผ. โอลิมปิก จำกัด (มหาชน)

### รายละเอียดผู้รับผลประโยชน์

ระบุเลขประจำตัวพนักงานหรือเลขประจำตัวสมาชิกสมาชิก

เลขประจำตัวสมาชิก	38-25454	เลขประจำตัวพนักงาน	445555
ชื่อ	นาย ไวกพ	นามสกุล	เสียดพร้อม
บริษัท	บริษัท กฟผ. โอลิมปิก จำกัด (มหาชน)		
สังกัดฝ่าย	การเงิน	ส่วน	บริหารเงินทุน
		แผนก	วางแผนจัดหาทุน

---

ผู้รับผลประโยชน์

ลำดับที่	1		
ชื่อ	นาง สุรีย์	นามสกุล	เสียดพร้อม
บ้านเลขที่	45	ถนน	ประชาราษฎร์
แขวง/ตำบล	สวนโกล	เขต/อำเภอ	เมือง
จังหวัด	นนทบุรี	รหัสไปรษณีย์	11500
โทรศัพท์	0-2527-7788	อัตราส่วนแบ่งผลประโยชน์	50 %

รูปที่ 11.6 หน้าจอการกรอกผู้รับผลประโยชน์

#### ขั้นตอนการใช้งาน

- ใส่เลขประจำตัวพนักงานหรือเลขประจำตัวสมาชิก ดังรูปที่ 11.6 แล้วกดปุ่ม Search ในกรณีสมาชิกเดิม ข้อมูลเลขประจำตัวสมาชิก ชื่อ นามสกุลของสมาชิก บริษัทนายจ้าง ผู้รับผลประโยชน์ อัตราส่วนแบ่งผลประโยชน์ ให้โดยอัตโนมัติ สามารถเลือกผู้รับผลประโยชน์คนอื่นๆ ได้ ใช้ปุ่ม First เพื่อดูรายการแรก ปุ่ม Next เพื่อดูรายการถัดไป ปุ่ม Back เพื่อดูรายการย้อนหลัง ปุ่ม Last เพื่อดูรายการสุดท้าย
- ผู้ใช้งาน สามารถปรับปรุงแก้ไข ลบรายการ ได้ โดยกรอกรายละเอียดใหม่ที่แล้วกดปุ่ม Add Update หรือ Delete
- ในกรณีที่เพิ่มสมาชิกใหม่ สามารถกรอกข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ แล้วกดปุ่ม Add ทั้งนี้ระบบจะตรวจสอบ ส่วนแบ่งของผู้รับผลประโยชน์ทุกคนของสมาชิกแต่ละคนเมื่อรวมกันแล้วต้องได้เท่ากับ 100% ถ้าไม่ครบ 100% ระบบจะปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงข้อมูลผู้รับผลประโยชน์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

๗. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท กฟผ. โสคัง จำกัด (มหาชน)

### การเลือกนโยบายลงทุน

ระบุเลขประจำตัวพนักงานหรือเลขประจำตัวสมาชิกสมาชิก

เลขประจำตัวสมาชิก	38-25454		
เลขประจำตัวพนักงาน	445555		
ชื่อ	นาย ไวกพ	นามสกุล	เจียงดีพร้อม
บริษัทนายจ้าง	บริษัท กฟผ. โสคัง จำกัด		
สังกัดฝ่าย	การเงิน		
ส่วน	บริหารเงินทุน		
แผนก	วางแผนจัดทาทุน		

นโยบายลงทุน

ลำดับที่	1	ชื่อนโยบาย	ตราสารหนี้
บริษัทจัดการ	มมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์		
อัตราส่วนการลงทุนร้อยละ	60		

รูปที่ 11.7 หน้าจอการกรอกข้อมูลการเลือกนโยบายลงทุน

#### ขั้นตอนการใช้งาน

1. ใส่เลขประจำตัวพนักงานหรือเลขประจำตัวสมาชิก ดังรูปที่ 11.7 แล้วกดปุ่ม Search ในกรณีสมาชิกเดิม ข้อมูลเลขประจำตัวสมาชิก ชื่อ นามสกุลของสมาชิก บริษัทนายจ้าง ฝ่าย ส่วน แผนกที่สังกัด ลำดับ ชื่อนโยบายลงทุนบริษัทจัดการ อัตราส่วนการลงทุนร้อยละ ให้โดยอัตโนมัติ สามารถนโยบายอื่นๆที่เลือกไว้เดิมได้ ใช้ปุ่ม First เพื่อดูรายการแรก ปุ่ม Next เพื่อดูรายการถัดไป ปุ่ม Back เพื่อดูรายการย้อนหลัง ปุ่ม Last เพื่อดูรายการสุดท้าย

2. ผู้ใช้งาน สามารถปรับปรุงแก้ไข ลบรายการ ได้ โดยกรอกรายละเอียดใหม่แทนที่แล้วกดปุ่ม Add Update หรือ Delete

3. ในกรณีที่เพิ่มสมาชิกใหม่ สามารถกรอกข้อมูลนโยบายลงทุน แล้วกดปุ่ม Add ทั้งนี้ระบบจะตรวจสอบ อัตราส่วนการลงทุนทุกนโยบายของสมาชิกแต่ละคนเมื่อรวมกันแล้วต้องได้เท่ากับ 100% ถ้าไม่ครบ 100% ระบบจะปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงข้อมูลนโยบายลงทุน

### 11.3.6 สร้างเพิ่มข้อมูลอัตราหักเงินเดือนเงินสะสมเงินสมทบ

หน้าจอสำหรับสร้างข้อมูลอัตราหักเงินเดือนเพื่อส่งให้บริษัทนายจ้างหักเงินเดือนเป็นเงินสะสม นายจ้างสมทบเงินให้พนักงานตามอัตราที่กำหนด ดังรูปที่ 11.8

รูปที่ 11.8 หน้าจอสร้างเพิ่มข้อมูลอัตราหักเงินเดือนเงินสะสมเงินสมทบ

ขั้นตอนการใช้งาน

- 1.เลือกบริษัทนายจ้าง วันเดือนปี
- 2.ระบุสื่อที่ใช้จัดเก็บข้อมูลหรือเชื่อมต่อจากระบบเครือข่าย โดยเลือก Drive ที่จัดเก็บข้อมูล Directory และ ชื่อเพิ่มข้อมูล เมื่อแน่ใจว่าถูกต้องให้กดปุ่ม Export หรือ Reset เพื่อเลือกใหม่
3. นำเพิ่มข้อมูลที่ได้ มาเข้ารหัสลับ (Encryption) โดยใช้การเข้ารหัสลับแบบกุญแจคู่ (Public-Key Encryption) รวมทั้งการใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ (Digital Signature) เพื่อพิสูจน์ตัวตนจริง และพิสูจน์การแก้ไขข้อมูล

### 11.3.7 สร้างเพิ่มข้อมูลจัดสรรเงินสะสมเงินสมทบตามนโยบายลงทุน

หน้าจอสำหรับสร้างข้อมูลจัดสรรเงินสะสมสมทบ เพื่อส่งให้บริษัทจัดการ นำเงินไปลงทุนตามอัตราส่วนที่สมาชิกได้เลือก ดังรูปที่ 11.9

ลำดับ	บริษัทนายจ้าง	จำนวนสมาชิก (คน)	จำนวนเงิน (บาท)
1	บริษัท กฟผ. โสภัง จำกัด (มหาชน)	24	24,450.50
2	บริษัท ราชบุรี โสภัง จำกัด (มหาชน)	6	6,581.82
3	บริษัท สลิตไฟฟ้าราชบุรี จำกัด	2	1,985.65
	รวม	32	33,017.97

รูปที่ 11.9 หน้าจอสร้างเพิ่มข้อมูลจัดสรรเงินสะสมเงินสมทบตามนโยบายลงทุน

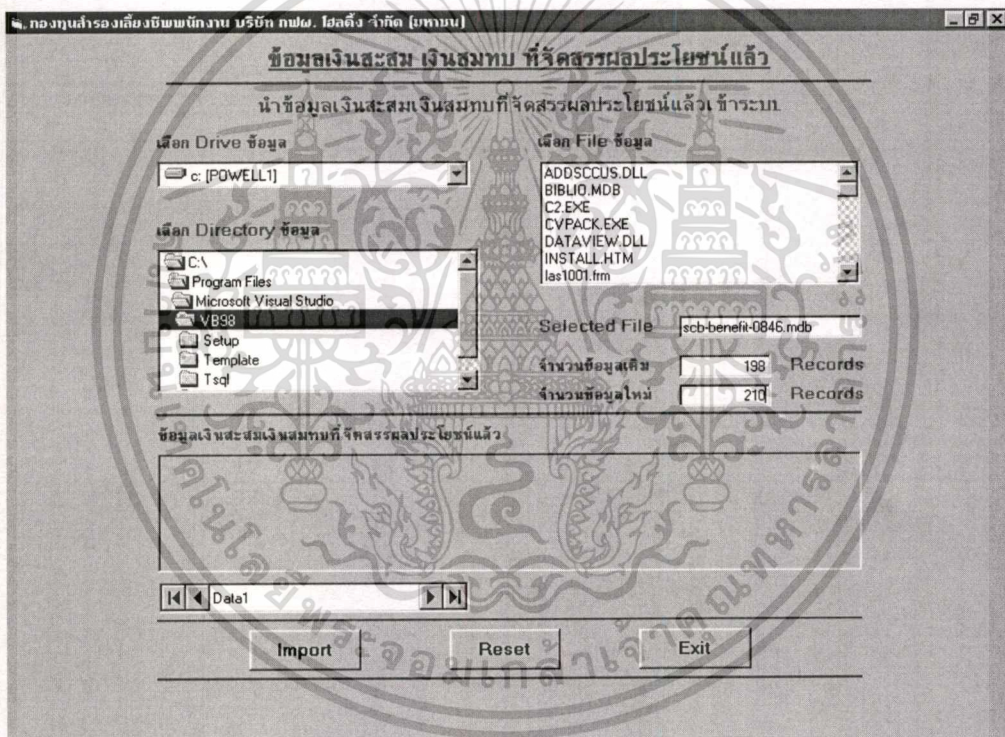
ขั้นตอนการใช้งาน

1. เลือก วันเดือนปี บริษัทจัดการตามนโยบายลงทุน
2. ระบบจะสรุปยอดจำนวนสมาชิก จำนวนเงินรวม แต่ละบริษัทนายจ้างตามนโยบายลงทุน
3. ระบบสรุปยอดเงินรวมทุกนโยบาย เพื่อใช้ตรวจสอบยอดเงินรวมทั้งหมดที่ได้รับจากบริษัทนายจ้าง
4. ระบุสื่อที่ใช้จัดเก็บข้อมูลหรือเชื่อมต่อจากระบบเครือข่าย โดยเลือก Drive ที่จัดเก็บข้อมูล Directory และ ชื่อเพิ่มข้อมูล เมื่อแน่ใจว่าถูกต้องให้กดปุ่ม Export
5. นำเพิ่มข้อมูลที่ได้ มาเข้ารหัสลับ (Encryption) โดยใช้การเข้ารหัสลับแบบกุญแจคู่ (Public-Key Encryption) รวมทั้งการใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ (Digital Signature) เพื่อพิสูจน์ตัวตนจริงและพิสูจน์การแก้ไขข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 11.3.8 ข้อมูลเงินสะสมเงินสมทบที่จัดสรรผลประโยชน์แล้ว

หน้าจอนำเข้าข้อมูลเงินสะสมเงินสมทบที่จัดสรรผลประโยชน์แล้ว หลังจากที่ยังบริษัทจัดการนำเงินไปลงทุนแล้วได้ผลประโยชน์ออกเลย ก็จะนำผลประโยชน์นั้นมาแบ่งตามจำนวนเงินที่สมาชิกแต่ละคนได้ลงทุนไว้ โดยได้รับเป็น File ที่เข้ารหัสลับ (Encryption) ซึ่งเข้ารหัสลับด้วย Public Key ของผู้ใช้งานระบบ แบบกุญแจคู่ (Public-Key Encryption) รวมทั้งการใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ (Digital Signature) เพื่อพิสูจน์ตัวจริงและพิสูจน์การแก้ไขข้อมูล แล้วนำมาถอดรหัสด้วย Private Key ของผู้ใช้งาน แล้วนำสื่อที่ใช้จัดเก็บข้อมูลหรือเชื่อมต่อจากระบบเครือข่าย โดยเลือก Drive ที่จัดเก็บข้อมูล Directory และ ชื่อเพิ่มข้อมูล เมื่อแน่ใจว่าถูกต้องให้กดปุ่ม Import ดังรูปที่ 11.10



รูปที่ 11.10 หน้าจอนำเข้าข้อมูลเงินสะสมเงินสมทบที่จัดสรรผลประโยชน์แล้วเข้าระบบ

#### ขั้นตอนการใช้งาน

1. เลือก Drive Directory และ File ของข้อมูลที่จะนำเข้าจากภายนอกระบบ หรือ กดปุ่ม Reset เพื่อเลือกใหม่ ระบบจะแสดงจำนวนข้อมูลเดิม และหลังจากกดปุ่ม Import ระบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะนำข้อมูลจากภายนอกเข้าระบบ โดยแสดงจำนวนข้อมูลใหม่ แล้วแสดง Message Box เพื่อยืนยันการนำข้อมูลเข้า

2. เมื่อนำข้อมูลเข้าแล้วสามารถเรียกดูข้อมูลอย่างคร่าวๆ ได้จากช่องข้อมูลข้อมูลเงินสะสม เงินสมทบที่จัดสรรผลประโยชน์แล้ว

### 11.3.9 สอบถามข้อมูล

การสอบถามข้อมูลโดยเลือกจากหน้าจอหลัก แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ สอบถามข้อมูลพนักงาน และ สอบถามข้อมูลสมาชิก ซึ่งข้อมูลสมาชิกจะแบ่งย่อยได้อีกคือข้อมูลสถานะภาพสมาชิก และข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ ดังรูปที่ 11.11

๓. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บ. กฟผ. เสด็จ จำกัด (มหาชน)

### สอบถามข้อมูลพนักงาน

รายละเอียดส่วนตัวพนักงาน

เลขประจำตัวพนักงาน 445555 เลขประจำตัวสมาชิก 38-25454

ชื่อ นาย ไวกพ นามสกุล เสด็จพร้อม

บริษัทนายจ้าง บริษัท กฟผ. เสด็จ จำกัด (มหาชน)

รายละเอียดข้อมูลพนักงาน

หมายเลขประจำตัวประชาชน 3 1699 00316 77 4 หมายเลขประจำตัวผู้เสียภาษี 1014733733

สังกัด ฝ่าย การเงิน ส่วน บริหารเงินทุน แผนก วางแผนจัดททุน

สถานะภาพคู่จ้าง พนักงาน หมายเลขโทรศัพท์ที่ทำงาน 0-2436-6497

วันเดือนปีเกิด 28/09/2507 วันเดือนปีเข้าทำงาน 16/01/2533

วันเดือนปีบรรจุเป็นพนักงาน 15/04/2533 วันเดือนปีสิ้นสุดเป็นพนักงาน / /

บ้านเลขที่ 45 ถนน ประชาธรรมบุรี แขวง/ตำบล สวนใหญ่

เขต/อำเภอ เมือง จังหวัด นครบุรี รหัสไปรษณีย์ 11500

หมายเลขโทรศัพท์บ้าน 0-2527-7788 หมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่ 0-1640-9941

Search First Back Next Last Reset Exit

รูปที่ 11.11 หน้าจอสอบถามข้อมูลพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ขั้นตอนการใช้งาน

1. ระบุเลขประจำตัวพนักงาน ของพนักงานที่ต้องการสอบถามข้อมูลรายละเอียด แล้วกดปุ่ม Search ระบบจะค้นในฐานข้อมูลของพนักงานแล้วแสดงรายละเอียดของพนักงานที่ต้องการค้นหา
2. ผู้ใช้งาน สามารถค้นหารายละเอียดของข้อมูลอื่นได้โดยใช้ ปุ่ม First เพื่อต้องการย้อนกลับไปข้อมูลที่พนักงานรายแรกที่เรียงตามเลขประจำตัวพนักงาน ปุ่ม Back เพื่อต้องการย้อนกลับ 1 ราย ปุ่ม Next เพื่อค้นหาข้อมูลพนักงานรายต่อไป 1 ราย ปุ่ม Last เพื่อต้องการค้นหาไปยังข้อมูลพนักงานรายสุดท้าย

๓. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท กฟผ. ผลิต จำกัด (มหาชน)

**สอบถามข้อมูลสมาชิก ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2546**

ระบุเลขประจำตัวพนักงานหรือเลขที่สมาชิก

เลขประจำตัวพนักงาน 445555 เลขประจำตัวสมาชิก 38-25454

ชื่อ นาย ไวกพ นามสกุล เข็มดีพร้อม

บริษัทที่ทำงาน บริษัท กฟผ. ผลิต จำกัด (มหาชน) วันที่ออกใบเป็นสมาชิก 1 ตุลาคม 2538

วันเดือนปีสิ้นสุดสมาชิก . อัตราเงินสะสม 9.00 % อัตราเงินสมทบ 9.00 %

จำนวนเงินสะสมเงินสมทบรวมผลประโยชน์ทุกนโยบายทั้งสิ้น 1,299,463.60 บาท

รายละเอียดข้อมูลเงินสะสมเงินสมทบและผลประโยชน์

ลำดับที่ 1 นโยบายการลงทุน ตราสารหนี้ อัตราส่วนเงินลงทุน 60 %

จำนวนเงินรวมตามนโยบายลงทุน 852,388.77 บาท จำนวนหน่วย 67,956.2448 หน่วย

	ส่วนของสมาชิก		ส่วนของนายจ้าง	
	เงินสะสม	ผลประโยชน์	เงินสมทบ	ผลประโยชน์
ยกมา วันที่ 1 ม.ค. 2546	115,063.50	40,485.65	371,236.37	238,539.11
นำชำระระหว่างปี	9,695.00	11,912.87	19,390.00	46,066.27
<b>รวม</b>	<b>124,758.50</b>	<b>52,398.52</b>	<b>390,626.37</b>	<b>284,605.38</b>
	<b>รวมทั้งสิ้นตามนโยบาย</b>		<b>852,388.77</b>	

Search First Back Next Last Reset Exit

รูปที่ 11.12 หน้าจอสอบถามข้อมูลสมาชิก

### ขั้นตอนการใช้งาน

1. ระบุเลขประจำตัวพนักงานหรือเลขที่สมาชิก ดังรูปที่ 11.12 ของสมาชิกที่ต้องการสอบถามข้อมูลรายละเอียด แล้วกดปุ่ม Search ระบบจะค้นในฐานข้อมูลแล้วแสดงรายละเอียดของสมาชิกพนักงานที่ต้องการค้นหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ผู้ใช้งาน สามารถค้นหารายละเอียดของข้อมูลอื่นได้โดยใช้ ปุ่ม First เพื่อต้องการย้อนกลับไปที่ข้อมูลพนักงานรายแรกที่เรียงตามเลขประจำตัวพนักงาน ปุ่ม Back เพื่อต้องการย้อนกลับ 1 ราย ปุ่ม Next เพื่อค้นหาข้อมูลพนักงานรายต่อไป 1 ราย ปุ่ม Last เพื่อต้องการค้นหาไปยังข้อมูลพนักงานรายสุดท้าย
3. หน้าจอข้อมูลสมาชิก แบ่งข้อมูลเป็น 2 ส่วน
  - ส่วนแรก แสดงข้อมูลทั่วไปของสมาชิก รวมทั้งอัตราเงินสะสม อัตราเงินสมทบ
  - ส่วนที่สอง แสดงเงินสะสมเงินสมทบและผลประโยชน์ โดยแยกแสดงตามนโยบายลงทุนที่สมาชิกได้เลือกไว้

๓. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท กปผ. ไลน์ จำกัด (มหาชน)

**สอบถามข้อมูลผู้รับผลประโยชน์**

ระบุเลขประจำตัวพนักงานหรือเลขประจำตัวสมาชิก

เลขประจำตัวพนักงาน  เลขประจำตัวสมาชิก

ชื่อ  นามสกุล

บริษัทนายจ้าง

รายละเอียดผู้รับผลประโยชน์

ลำดับที่ 1	นางสุรีย์ เชิดศรีพร้อม	ส่วนแบ่งผลประโยชน์ร้อยละ 50
ลำดับที่ 2	น.ส. นงกรณ เชิดศรีพร้อม	ส่วนแบ่งผลประโยชน์ร้อยละ 50

ลำดับที่ 1    นางสุรีย์ เชิดศรีพร้อม    ส่วนแบ่งผลประโยชน์ร้อยละ 50  
 ลำดับที่ 2    น.ส. นงกรณ เชิดศรีพร้อม    ส่วนแบ่งผลประโยชน์ร้อยละ 50

บ้านเลขที่ 45 ถนน ประชาธรรมบุรี แขวง/ตำบล สวนใหญ่ เขต/อำเภอ เมือง  
 จังหวัด นครบุรี รหัสไปรษณีย์ 11500 โทรศัพท์ 0-2527-7788

บ้านเลขที่ 45 ถนน ประชาธรรมบุรี แขวง/ตำบล สวนใหญ่ เขต/อำเภอ เมือง  
 จังหวัด นครบุรี รหัสไปรษณีย์ 11500 โทรศัพท์ 0-2527-7788

รูปที่ 11.13 หน้าจอสอบถามข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิก

#### ขั้นตอนการใช้งาน

1. ระบุเลขประจำตัวพนักงาน ดังรูปที่ 11.13 ของพนักงานที่ต้องการสอบถามข้อมูลผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิกรายนั้น แล้วกดปุ่ม Search ระบบจะค้นในฐานข้อมูลของผู้รับผลประโยชน์แล้วแสดงรายละเอียดของผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิกที่ต้องการค้นหา

2. ผู้ใช้งาน สามารถค้นหาข้อมูลผู้รับผลประโยชน์อื่นได้โดยใช้ ปุ่ม First เพื่อต้องการย้อนกลับไปที่ข้อมูลผู้รับผลประโยชน์รายแรกที่เรียงตามลำดับของผู้รับผลประโยชน์ ปุ่ม Back เพื่อต้องการย้อนกลับ 1 ราย ปุ่ม Next เพื่อค้นหาข้อมูลพนักงานรายต่อไป 1 ราย ปุ่ม Last เพื่อต้องการค้นหาไปยังข้อมูลพนักงานรายสุดท้าย ในกรณีที่มิผู้รับผลประโยชน์หลายคนและไม่สามารถแสดงของข้อมูลได้หมดภายในหน้าเดียว

### 11.3.10 จัดทำรายงาน

การจัดทำรายงาน โดยเลือกจากหน้าจอหลัก แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

- รายงานสถานะภาพเงินกองทุนของสมาชิก โดยสามารถเลือกออกรายงานได้หลายรูปแบบตามความต้องการของผู้ใช้งาน
- ข้อมูลสถานะภาพเงินกองทุน เป็นรายงานสรุปตามนโยบายลงทุน จำนวนสมาชิก จำนวนเงินส่วนของสมาชิก ส่วนของนายจ้าง และข้อมูลสรุปแต่ละนายจ้าง เพื่อนำเสนอคณะกรรมการกองทุน ซึ่งเป็นผู้บริหารของกองทุน

รูปที่ 11.14 หน้าจอเลือกรายงานสถานะภาพสมาชิก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ขั้นตอนการใช้งาน

1. ระบุเลขประจำตัวพนักงานหรือเลขประจำตัวสมาชิกกองทุนที่ต้องการออกรายงานสถานะภาพของสมาชิก ดังรูปที่ 11.14
2. เลือกรายงานที่ต้องการ โดยผู้ใช้งานสามารถเลือกรายงานต่างๆ ได้ 3 รายงาน คือ
  - รายงานสถานะภาพสมาชิก
  - รายงานสถานะภาพเงินกองทุนของสมาชิก
  - รายงานผู้รับผลประโยชน์

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท กฟผ. โอลด์คิง จำกัด (มหาชน)			
รายงานสถานะภาพสมาชิก			
ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2546			
หมายเลขประจำตัวพนักงาน	443555	หมายเลขประจำตัวสมาชิกกองทุน	38-25454 วันที่เป็นสมาชิกกองทุน
ชื่อ นายไวกง	นามสกุล เกืองดีพร้อม	วันเดือนปีเกิด	28 กันยายน 2507 อายุ 39 ปี
หมายเลขประจำตัวประชาชน	3 1699 00316 77 4	หมายเลขประจำตัวผู้เสียภาษี	1014733733
บ้านเลขที่ 45	ถนน ประชาชนบุรี	แขวง/ตำบล	สวนใหญ่
จังหวัด นนทบุรี	รหัสไปรษณีย์ 11500	หมายเลขโทรศัพท์	0-2527-7788
สถานะภาพสมาชิกกองทุน	เป็น	อัตราเงินสะสมร้อยละ	9
การเลือกนโยบายลงทุน	อันดับที่ 1 นโยบายตราสารหนี้	ร้อยละ	60
	อันดับที่ 2 นโยบายตราสารทุน	ร้อยละ	40
อัตราเงินสมทบร้อยละ	9	วันที่สิ้นสุดสมาชิก	-

นายจ้าง บริษัท กฟผ. โอลด์คิง จำกัด (มหาชน)			
สังกัด ฝ่ายการเงิน			
ตำแหน่งบริหารเงินทุน			
แผนกวางแผนจัดหาทุน			
โทรศัพท์ 0-2436-6497			
สถานะการจ้าง	พนักงาน		
วันที่เข้าทำงาน	16 มกราคม 2533	วันที่บรรจุเป็นพนักงาน	15 เมษายน 2533
วันที่สิ้นสุดเป็นพนักงาน	-	อายุงาน	13 ปี 138 วัน

ลงชื่อ.....  
(.....)  
กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพบริษัท กฟผ. โอลด์คิง จำกัด (มหาชน)  
วันที่.....

ส่วนงานจัดการกองทุน บริษัท กฟผ. โอลด์คิง จำกัด (มหาชน)  
โทรศัพท์ 0-2436-6439

## รูปที่ 11.15 รายงานสถานะภาพสมาชิก

### รายงานสถานะภาพสมาชิก

แสดงรายละเอียดสถานะภาพของสมาชิก ดังรูปที่ 11.15 สมาชิกแต่ละคนมีรายละเอียดประวัติอย่างไร โดยแดงชื่อ นามสกุล วันเดือนปีเกิด อายุ หมายเลขประจำตัวประชาชน หมายเลขประจำตัวผู้เสียภาษี ที่อยู่ หมายเลข โทรศัพท์ สถานะภาพสมาชิกกองทุน อัตราเงินสะสม อัตราเงินสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทบ การเลือกนโยบายลงทุน และบริษัทนายจ้าง หน่วยงานสังกัด วันที่เข้าทำงาน วันที่บรรจุเป็นพนักงาน อายงานเพื่อใช้กำหนดอัตราเงินสมทบ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท กฟผ. โยดคิง จำกัด (มหาชน)					
รายงานสถานะภาพเงินกองทุนของสมาชิก					
ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2546					
หมายเลขประจำตัวพนักงาน 445555 หมายเลขประจำตัวสมาชิกกองทุน 38-25454 วันที่เป็นสมาชิกกองทุน 1 ตุลาคม 2538					
ชื่อ นายไวภท นามชุต เองศิริพร้อม		นายจ้าง บริษัท กฟผ. โยดคิง จำกัด (มหาชน)			
สังกัด ฝ่ายการเงิน		แผนกวางแผนจัดหาเงินทุน			
				โทรศัพท์ 0-2436-6497	
ลำดับที่ 1	นโยบาย คราสรทรรณี	บริษัทจัดการ บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์	เลือกลงทุนร้อยละ 60		ส่วนชองนายจ้าง
			ส่วนชองสมาชิก		
			เงินสะสม	ผลประโยชน์	เงินสมทบ
			115,063.50	40,485.68	371,236.37
	ยกมา 1 มกราคม 2546				238,539.11
	ม.ค. รายการระหว่างปี		9,695.00	11,912.87	46,066.27
	รวม			177,157.02	675,231.75
	รวมทั้งสิ้นตามนโยบาย คราสรทรรณี				852,388.77
	จำนวนหน่วย	67,956.2448 หน่วย	มูลค่าต่อหน่วย		12.5432 บาท
ลำดับที่ 2	นโยบาย คราสรทรรทุน	บริษัทจัดการ บลจ. คีตโก้	เลือกลงทุนร้อยละ 40		ส่วนชองนายจ้าง
			ส่วนชองสมาชิก		
			เงินสะสม	ผลประโยชน์	เงินสมทบ
			98,726.50	28,776.12	131,726.18
	ยกมา 1 มกราคม 2546				118,245.77
	ม.ค. รายการระหว่างปี		7,210.00	21,620.15	8,310.00
	รวม			156,332.77	32,460.11
	รวมทั้งสิ้นตามนโยบาย คราสรทรรทุน				290,742.06
	จำนวนหน่วย	33,828.3013 หน่วย	มูลค่าต่อหน่วย		13.2160 บาท
รวมเงินทั้งสิ้น					1,399,463.60 บาท

ลงชื่อ.....  
(.....)  
กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพบริษัท กฟผ. โยดคิง จำกัด (มหาชน)  
วันที่.....

สำนักงานจัดการกองทุน บริษัท กฟผ. โยดคิง จำกัด (มหาชน)  
โทรศัพท์ 0-2436-6439

หน้า 1 ของ 1

รูปที่ 11.16 รายงานสถานะภาพเงินกองทุนของสมาชิก

### รายงานสถานะภาพเงินกองทุนของสมาชิก

แสดงรายละเอียดยอดเงินของสมาชิก ดังรูปที่ 11.16 สมาชิกแต่ละคนมีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แยกตามแต่ละนโยบายลงทุนที่สมาชิกได้เลือกไว้ พร้อมทั้งแจกแจงรายละเอียดว่ามียอดยกต้นงวดมาเท่าใด รายการเงินลงทุนระหว่างปีเท่าใด คิดเป็นส่วนชองสมาชิก ส่วนชองนายจ้าง และผลประโยชน์ โดยแสดงจำนวนหน่วย และมูลค่าต่อหน่วย เงินรวมของแต่ละนโยบาย พร้อมยอดรวมทั้งสิ้นเป็นเท่าใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท กฟผ. โยธิตัง จำกัด (มหาชน)**  
**รายงานผู้รับผลประโยชน์**  
**ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2546**

หมายเลขประจำตัวพนักงาน 445555 หมายเลขประจำตัวสมาชิกกองทุน 38-25454 วันที่เป็นสมาชิกกองทุน 1 ตุลาคม 2538			
ชื่อ นายวิภท	นามสกุล เกียรติพร้อม	นางข้าง บริษัท กฟผ. โยธิตัง จำกัด (มหาชน)	
สังกัด ฝ่ายการเงิน	ส่วนบริหารเงินทุน	แผนกวางแผนจัดหาทุน	โทรศัพท์ 0-2436-6497
ลำดับที่ 1 ชื่อ นางสุรีย์	นามสกุล เกียรติพร้อม	ส่วนแบ่งผลประโยชน์ร้อยละ 50	
บ้านเลขที่ 45 ถนน ประชาธรรมบุรี	แขวงท่าบ่อ สวนใหญ่	เขตอำเภอ เมือง	
จังหวัด นนทบุรี	รหัสไปรษณีย์ 11500	โทรศัพท์ 0-2527-7788	
ลำดับที่ 2 ชื่อ น.ส. นงคราญ	นามสกุล เกียรติพร้อม	ส่วนแบ่งผลประโยชน์ร้อยละ 50	
บ้านเลขที่ 45 ถนน ประชาธรรมบุรี	แขวงท่าบ่อ สวนใหญ่	เขตอำเภอ เมือง	
จังหวัด นนทบุรี	รหัสไปรษณีย์ 11500	โทรศัพท์ 0-2527-7788	

ลงชื่อ.....  
 (.....)  
 กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพบริษัท กฟผ. โยธิตัง จำกัด (มหาชน)  
 วันที่.....

สำนักงานจัดการกองทุน บริษัท กฟผ. โยธิตัง จำกัด (มหาชน)  
 โทรศัพท์ 0-2436-6439

หน้าที่ 1 ของ 1

### รูปที่ 11.17 รายงานผู้รับผลประโยชน์

#### รายงานผู้รับผลประโยชน์

แสดงรายละเอียดผู้รับผลประโยชน์ของสมาชิกแต่ละคน ดังรูปที่ 11.17 สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สังกัดบริษัทนายจ้างใด ทำงานอยู่ฝ่าย ส่วน แผนก อะไร สมาชิกแต่ละคนระบุผู้รับผลประโยชน์ จำนวนกี่ราย มีรายละเอียดที่อยู่ของผู้รับผลประโยชน์ พร้อมทั้งหมายเลขโทรศัพท์ พร้อมทั้งอัตราส่วนแบ่งผลประโยชน์ของผู้รับผลประโยชน์ว่าจะได้รับในอัตราเท่าใด เพื่อประโยชน์ในการจ่ายเงินในกรณีที่สมาชิกเสียชีวิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท กฟผ. โยลิ่ง จำกัด (มหาชน)

รายงานสถานะภาพกองทุน

บริษัทนายจ้าง ทั้งหมด

รหัสสังกัด ฝ่าย

ส่วน

แผนก

ประจำงวด ๕.๓. 2546

นโยบายลงทุน ทั้งหมด

รายงานแสดงรายละเอียด  รายงานสรุป

Print Print File Reset Exit

รูปที่ 11.18 หน้าจอเพื่อเลือกรายงานสถานะภาพกองทุน

#### ขั้นตอนการใช้งาน

1. เลือกบริษัทนายจ้าง โดยเลือกออกรายงานแต่ละบริษัทนายจ้างหรือเลือกทั้งหมดทุกบริษัทนายจ้าง ดังรูปที่ 11.18
2. สามารถเลือกออกรายงานตามสังกัดตามหน่วยงานของแต่ละบริษัทนายจ้างหรือเลือกทั้งหมดทุกหน่วยงานของบริษัทนายจ้าง
3. สามารถเลือกออกรายงานตามข้อมูลของแต่ละเดือน ปี ตามต้องการ
4. สามารถเลือกออกรายงานตามแต่ละนโยบายลงทุนหรือเลือกทั้งหมดทุกนโยบาย
5. สามารถออกรายงานเป็นลักษณะ File เช่น Acrobat (\*.PDF) เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายด้านกระดาษพิมพ์ และประหยัดพื้นที่ในการจัดเก็บรายงาน สะดวกต่อการเรียกดูข้อมูลย้อนหลัง ในกรณีที่มีสมาชิกเป็นจำนวนมาก โดยใช้ปุ่ม Print File

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท กฟผ. โสคิ่ง จำกัด (มหาชน)					
รายงานสถานะการเงินกองทุน					
ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2546					
ลำดับที่ 1	นโยบาย	ตราสารหนี้	บริษัทจัดการ บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์		จำนวนสมาชิก 32 คน
			ส่วนของผู้ถือหุ้น		ส่วนของนายจ้าง
			เงินสะสม	ผลประโยชน์	เงินสมทบ
					ผลประโยชน์
	ยกมา 1 มกราคม 2546		12,250,000.00	7,822,000.00	20,500,000.00
	บวก รายการระหว่างปี		220,000.00	37,552.00	350,000.00
	รวม			20,329,552.00	27,907,078.00
	รวมทั้งสิ้นตามนโยบาย	ตราสารหนี้			48,236,630.00
	จำนวนหน่วย	3,845,639.8686 หน่วย	มูลค่าต่อหน่วย	12.5432 บาท	
ลำดับที่ 2	นโยบาย	ตราสารทุน	บริษัทจัดการ บลจ. กิฟโก้		จำนวนสมาชิก 18 คน
			ส่วนของผู้ถือหุ้น		ส่วนของนายจ้าง
			เงินสะสม	ผลประโยชน์	เงินสมทบ
					ผลประโยชน์
	ยกมา 1 มกราคม 2546		2,500,780.00	780,786.13	4,500,760.20
	บวก รายการระหว่างปี		180,000.00	75,002.50	210,000.00
	รวม			3,536,538.63	6,240,820.40
	รวมทั้งสิ้นตามนโยบาย	ตราสารทุน			9,777,359.03
	จำนวนหน่วย	739,812.2753 หน่วย	มูลค่าต่อหน่วย	13.2160 บาท	
ลำดับที่ 3	นโยบาย	ตราสารแบบผสม	บริษัทจัดการ บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์		จำนวนสมาชิก 70 คน
			ส่วนของผู้ถือหุ้น		ส่วนของนายจ้าง
			เงินสะสม	ผลประโยชน์	เงินสมทบ
					ผลประโยชน์
	ยกมา 1 มกราคม 2546		20,580,765.00	14,460,776.10	35,446,000.10
	บวก รายการระหว่างปี		600,500.00	15,463.00	800,776.00
	รวม			35,657,510.10	39,061,298.37
	รวมทั้งสิ้นตามนโยบาย	ตราสารแบบผสม			94,718,808.47
	จำนวนหน่วย	7,357,029.2258 หน่วย	มูลค่าต่อหน่วย	12.8746 บาท	
	บริษัท		จำนวนสมาชิก	เงินกองทุนส่วนสมาชิก	เงินกองทุนส่วนนายจ้าง
1	บริษัท กฟผ. โสคิ่ง จำกัด (มหาชน)		100	49,685,810.29	77,804,003.98
2	บริษัท ราชบุรี โสคิ่ง จำกัด (มหาชน)		10	4,670,466.17	7,313,576.37
3	บริษัท ราชบุรีผลิตภัณฑ์ไฟฟ้า จำกัด		8	3,974,864.82	6,224,320.32
4	บริษัท ราชบุรีพลังงาน จำกัด		2	1,192,459.45	1,867,296.10
	รวม		120	59,523,600.73	93,209,196.77
	รวมทั้งสิ้น				152,732,797.50

รูปที่ 11.19 รายงานสถานะการเงินกองทุน

### รายงานสถานะการเงินกองทุน

เป็นรายงานเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกองทุน ดังรูปที่ 11.19 ซึ่งเป็นผู้บริหารของกองทุน โดยแสดงรายละเอียดยอดเงินรวมทั้งหมดของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน บริษัท กฟผ. โสคิ่ง จำกัด (มหาชน) แยกตามนโยบายลงทุน ว่าแต่ละนโยบายมีสมาชิกเลือกกี่คน แสดงยอดยกมาต้นงวด รายการเงินลงทุนระหว่างปีเท่าใด คิดเป็นส่วนของผู้ถือหุ้น ส่วนของนายจ้าง และผลประโยชน์ โดยแสดงจำนวนหน่วย และมูลค่าต่อหน่วย เงินรวมของแต่ละนโยบาย พร้อมยอดรวมทั้งสิ้นเป็นเท่าใด พร้อมทั้งแจกแจงตามบริษัทนายจ้าง ว่ามีสมาชิกกี่คน คิดเป็นเงินกองทุนส่วนของผู้ถือหุ้นและเงินกองทุนส่วนของนายจ้างเท่าใด พร้อมยอดรวมทั้งสิ้นเป็นเท่าใด

## บทที่ 11

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 11.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษารูปแบบการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อ กฟผ. ปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นบริษัท จำกัดและศึกษาออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรูปแบบสมาชิกสามารถเลือกลงทุน ขอสรุปผลการศึกษาออกเป็นสองส่วน คือ

11.1.1 การศึกษารูปแบบการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อ กฟผ. ปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นบริษัท จำกัด ซึ่งสามารถแบ่งรูปแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้ตามลักษณะของรูปแบบบริษัท จำกัดที่จะปรับเปลี่ยนไปในอนาคต กล่าวคือ

- กรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เปลี่ยนแปลงเป็นบริษัท จำกัดเพียงบริษัทเดียว รูปแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพใหม่ ยังมีลักษณะการดำเนินงานและการบริหารกองทุนฯ ที่มีรูปไม่แตกต่างจากเดิมมากนัก จะปรับเปลี่ยนเพียงชื่อของกองทุนและสัญญาจ้างต่างๆ ที่ผูกพันไว้กับนิติบุคคลอื่น เช่น บริษัทจัดการที่รับจ้างบริหารการลงทุน บริษัทผู้รับฝากหลักทรัพย์ซึ่งเป็นผู้ดูแลทรัพย์สินของกองทุน และอาจจะรวมถึงบริษัทที่รับจ้างทำทะเบียนสมาชิก ซึ่งมีแนวโน้มที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) จะนำมาบังคับใช้ในอนาคต
- กรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เปลี่ยนแปลงเป็นบริษัท จำกัดหลายบริษัท ซึ่งอยู่ในรูปบริษัทในเครือ แต่ละบริษัทจำกัดที่แยกออกไปใหม่สามารถเลือกรูปแบบของกองทุนให้เหมาะสมกับบริษัทของตนเอง ได้ 3 รูปแบบดังที่กล่าวมาแล้ว คือ
  - ◆ กองทุนเดี่ยว (Single Fund)
  - ◆ กองทุนกลุ่ม (Group Fund)
  - ◆ กองทุนร่วมทุน (Pooled Fund)

11.1.2 ส่วนการศึกษาถึงแนวทางการนำระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. ในรูปแบบที่สมาชิกสามารถเลือกลงทุนที่ได้ศึกษาและออกแบบขึ้นมา นั้น เพื่อประโยชน์ทำให้สมาชิกมีทางเลือกในการลงทุนที่หลากหลายขึ้น มีระบบงานที่ช่วยอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้งานของระบบ ทั้งในแง่ความถูกต้องในการหักเงินเดือนเพื่อเป็นเงินสะสมของสมาชิก และการจ่ายเงินสมทบของนายจ้าง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อเป็นสวัสดิการของลูกจ้าง การจัดสรรเงินสะสมเงินสมทบตามนโยบายการลงทุนที่สมาชิกที่เลือกไว้ได้ถูกต้อง อีกทั้งในแง่ที่ระบบสามารถสร้างรายงานต่างๆ อันเป็นประโยชน์แก่สมาชิกที่สามารถทราบสถานะภาพของสมาชิก รวมทั้งรายงานที่เป็นประโยชน์แก่คณะกรรมการกองทุนซึ่งเป็นผู้บริหาร ที่จะใช้ในงานบริหารข้อมูลของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงขั้นตอนและวิธีการในการวิเคราะห์และพัฒนาระบบงาน อันจะเป็นการเพิ่มทักษะในการพัฒนาระบบงานอื่นๆ ต่อไปในอนาคต

## 11.2 ข้อเสนอแนะ

11.2.1 สำหรับการศึกษารูปแบบการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อ กฟผ. ปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นบริษัท จำกัด ยังมีข้อเสนอแนะเพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการจัดสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานที่จะโอนย้ายไปอยู่กับบริษัทในเครือ ตามแนวนโยบายการปรับเปลี่ยนองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดตามที่กล่าวมาแล้วนั้น ประเด็นสำคัญที่จะต้องพิจารณาตัดสินใจสำหรับผู้บริหารคือ สิทธิประโยชน์ของพนักงานที่จะต้องถูกโอนย้ายไปทำงานกับบริษัทในเครือ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอัตราเงินสมทบใหม่ อัตราการจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบเมื่อออกจากงาน ขนาดของกองทุน ผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่ กฟผ. จะพิจารณาจ่าย ซึ่งถือเป็นต้นทุนของ กฟผ. ในส่วนหนึ่งด้วย แต่ไม่ว่า กฟผ. จะเลือกรูปแบบการบริหารกองทุนแบบใด ระยะเวลาในการจัดตั้งกองทุนของบริษัทในเครือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานที่จะโอน ไปบริษัทในเครือมีวันทำงานที่ต่อเนื่องสามารถโอนย้ายไปกองทุนใหม่ได้โดยไม่ขาดสมาชิกภาพ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจและได้สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับพนักงานที่จะโอนย้ายไปยังบริษัทในเครือในอีกทางหนึ่งด้วย

11.2.2 ส่วนการศึกษาถึงแนวทางการนำระบบสารสนเทศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฟผ. ในรูปแบบที่สมาชิกสามารถเลือกลงทุนที่ได้ศึกษาและออกแบบ ยังมีข้อเสนอแนะบางประการซึ่งผู้ศึกษายังไม่นำกล่าวถึงก็คือการพัฒนาระบบในปัจจุบันและอนาคตที่จะเน้นการพัฒนาลักษณะ Web Base อันเป็นการพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กร กฟผ. ที่มีหน่วยงานกระจายอยู่ทั่วประเทศ ส่วนข้อจำกัดในการศึกษาวิเคราะห์และพัฒนาระบบงาน เนื่องจาก กฟผ. เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบงานหลายหน่วยงาน เช่น การวิเคราะห์ระบบและการพัฒนางาน เป็นหน้าที่โดยตรงของฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะระบบงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินจะมีระเบียบปฏิบัติภายในควบคุมอย่างเข้มงวด ทำให้ผู้ศึกษาไม่สามารถค้นคว้าของข้อมูลได้อย่างละเอียด แต่อย่างไรก็ตามข้อมูลต่างๆ ที่ผู้ศึกษาได้ค้นคว้ามานี้คงเป็นประโยชน์แก่องค์กร กฟผ. และรัฐวิสาหกิจอื่นที่จะปรับเปลี่ยนองค์กรในอนาคต

## บรรณานุกรม

- พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530
- พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่2) พ.ศ.2542
- พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ.2535(แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2542)
- กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ.2526) มาตรา 65 ตรี(2) ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ กน.14/2543
- ประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ กน.58/2543
- ประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ กน.4/2544
- ประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ อน.5/2546
- สำนักนโยบายและแผนตลาดทุน สำนักคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. 2544,  
เปิดประตูสู่การลงทุน, พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพฯ : บริษัท ไชเบอร์พรีนซ์ จำกัด
- สำนักคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. 2545, คู่มือคณะกรรมการกองทุน  
สำรองเลี้ยงชีพ, [CD ROM] กรุงเทพฯ : สำนักคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาด  
หลักทรัพย์
- เพชร ชุมทรัพย์. 2540 . หลักการลงทุน. พิมพ์ครั้งที่ 11 แก้ไขเพิ่มเติม, กรุงเทพฯ,  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). 2545 . “คู่มือการลงทุน (Investor manual)”. กรุงเทพฯ  
สำนักงานจัดการกองทุน กฟผ.. “ศักราชใหม่ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ”  
วารสารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงาน กฟผ.. ปีที่ 5 ฉบับที่ 26 ประจำเดือนมิถุนายน  
2544. หน้า 10-13
- สำนักงานจัดการกองทุน กฟผ.. “การกำกับดูแลกิจการที่ดี” วารสารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
พนักงาน กฟผ. ปีที่ 6 ฉบับที่ 30 ประจำเดือนสิงหาคม 2545. หน้า 11-12
- สำนักงานจัดการกองทุน กฟผ.. “ออมเงินด้วยการลงทุนที่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีใน  
ระบบ Triple E” . วารสารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงาน กฟผ. ปีที่ 6 ฉบับที่ 31  
ประจำเดือนตุลาคม 2545. หน้า 11-12
- สำนักงานจัดการกองทุน กฟผ.. “ใช้เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทำงานแทนเรา”. วารสารกองทุน  
สำรองเลี้ยงชีพ พนักงาน กฟผ ปีที่ 6 ฉบับที่ 32 ประจำเดือนธันวาคม 2545. หน้า 12-15

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานจัดการกองทุน กฟผ.. “ความหวังกำลังใกล้เป็นจริง”. วารสารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.  
พนักงาน กฟผ ปีที่ 7 ฉบับที่ 33 ประจำเดือนมิถุนายน 2546. หน้าที่ 10-12
- สุรจิต เจริญศ. 2544. “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : Employee’s choices”. รายงานวิชาสัมมนา  
กฎหมายธุรกิจ. ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บริษัทหลักทรัพย์ไทยพาณิชย์ จำกัดและบริษัท คีมาคอนซัลติง จำกัด. 2545. “รายงานที่ปรึกษาเรื่อง  
โครงสร้างกิจการไฟฟ้าและโครงสร้างองค์กร กฟผ.”. กรุงเทพฯ
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. 2546 “การคัดเลือกที่ปรึกษาทางการเงิน”.  
วารสารข่าวประชาสัมพันธ์. ฉบับที่ 130/2546 ประจำเดือนกรกฎาคม 2546. หน้าที่ 1-2
- กิตติ ภักดีวัฒนะกุล และจำลอง ครูอุตสาหะ. 2545. คัมภีร์ระบบฐานข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 5 . กรุงเทพฯ,  
สำนักพิมพ์ เคทีพี คอมพ์ แอนด์ คอนซัลท์ จำกัด
- สุกชัย สมพานิช. 2545 . สร้างฐานข้อมูลด้วย Visual Basic. ฉบับปรับปรุง . นนทบุรี,  
อินโฟเพรส
- Kendall & Kendall, 2002 *System Analysis and Design*. 5<sup>th</sup> ed. New Jersey:Prentice-Hall  
International
- สำนักคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. 2546. ความรู้สำหรับผู้ลงทุน. [Online]  
Available: <http://www.sec.or.th/mktdedu/health/health.html>
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2546. ศูนย์บริการผู้ลงทุน. . [Online]. Available:  
<Http://www.set.or.th/th/isc/isc.html>
- The Thai Bond Dealing Center. 2003. *Investor Guide*. [Online]. Available:  
[Http://www.thaidbc.or.th/bond\\_tutorial/investor.html](Http://www.thaidbc.or.th/bond_tutorial/investor.html)
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. 2546. การปรับเปลี่ยน กฟผ. ผู้บริษัท. [Online]. Available:  
<Http://port.egat.or.th/egatco/egatco.html>
- สำนักงานจัดการกองทุน กฟผ. . 2546. ผลตอบแทนการลงทุน. [Online]. Available:  
<Http://providentfund.egat.or.th/return.html>

## ประวัติผู้เขียน

- ชื่อผู้เขียน : นายมานพ จำปาทิพย์
- วัน เดือน ปีเกิด : 15 กันยายน 2503
- การศึกษา : ปีการศึกษา 2526 บัณฑิตบัณฑิต (คั่นทุน) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประสบการณ์ : ปี 2526 – 2527 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ลงทุน ฝ่ายงบประมาณและลงทุน บมจ. ธนาคารทหารไทย
- ปี 2527 – ปัจจุบัน นักบัญชีระดับ 9 สำนักงานจัดการกองทุน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) บางกรวย นนทบุรี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้