

บทที่ 1



บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ความพยายามของรัฐในการที่จะให้บริการทางสังคมแก่ประชาชนหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการสวัสดิการทางสังคมแก่ประชาชนทั่วไปได้มีมานานแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยนั้น เริ่มตั้งแต่สมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 ได้มีข้อเสนอให้มีการประกันสังคมสำหรับประชาชนทุกคนแต่ไม่เป็นที่ยอมรับของรัฐบาลในขณะนั้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการ เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมถึงค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน เงื่อนไขในการจ้างแรงงานเด็กและผู้หญิง บำนาญชราภาพ และการประกันคนงาน แต่ก็ไม่ได้รับอนุมัติจากรัฐบาล (Medhi Krongkaew 1977: 3-4) จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2495 รัฐบาลของจอมพล ป.พิบูลสงคราม ได้จัดตั้ง "คณะกรรมการสังคมสงเคราะห์" ขึ้นเพื่อทำหน้าที่พิจารณาวิธีดำเนินการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ประชาชนในด้านสวัสดิการ ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้มีความเห็นว่า การให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ประชาชนให้มีหลักประกันอันมั่นคงที่แน่นอนและสม่ำเสมอตลอดไปนั้นจำเป็นจะต้องให้การสงเคราะห์ด้วยวิธีการประกันสังคมเพื่อให้ความคุ้มครองและเป็นหลักประกันอันมั่นคงแก่ประชาชนในยามที่ต้องประสบความเดือดร้อนหรือเหตุวิบัติ (กรมประชาสงเคราะห์ 2516: 1) ดังนั้นจึงได้มีการร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมขึ้น และได้ประกาศใช้เมื่อปี พ.ศ. 2497 พร้อมกับตั้งกรมประกันสังคมขึ้นในกระทรวงการคลังเพื่อทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการประกันสังคม ซึ่งต่อมาได้โอนงานกองวิชาการ กรมประกันสังคมพร้อมกับเจ้าหน้าที่ให้มาสังกัดกับกรมประชาสงเคราะห์โดยเปลี่ยนชื่อเป็นกองความมั่นคงแห่งสังคม แต่พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้รับการคัดค้านจากคนทั่วไปเป็นอย่างมากทำให้ต้องยกเลิกไป แต่ความต้องการที่จะให้มีการประกันสังคมเกิดขึ้นในประเทศไทยยังดำเนินเรื่อยมาและต้องพบกับอุปสรรคหลายประการ เช่น ปัญหาด้านงบประมาณที่รัฐจะต้องรับภาระส่วนหนึ่งในการจัดตั้งกองทุน ความขัดแย้งและการเสียผลประโยชน์ระหว่างเกษตรกรและผู้ใช้แรงงานในภาคอื่น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลทำให้กฎหมายประกันสังคมไม่สามารถมีขึ้นได้ ในขณะที่จำนวนผู้ใช้แรงงาน

เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะผู้ทำงานในภาคอุตสาหกรรม* (ดูตารางที่ 1) ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาประเทศที่ทำให้โครงสร้างเศรษฐกิจของไทยเปลี่ยนจากโครงสร้างที่ให้ความสำคัญกับภาคเกษตรกรรมมาเป็นโครงสร้างที่ให้ความสำคัญกับภาคอุตสาหกรรม แรงงานจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น การมีประชากรเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวในสังคมไทยที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เริ่มลดน้อยลง ทำให้ปัญหาทางด้านแรงงานเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ ดังจะเห็นได้จากข้อเรียกร้องของลูกจ้างในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ สวัสดิการ การปรับอัตราเงินเดือน ฯลฯ ซึ่งในที่สุดเป็นผลให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายเงินชดเชย และการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นมา แต่ขอบเขตของการคุ้มครองก็ยังอยู่ในวงจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของกองทุนเงินทดแทน กล่าวคือ ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนเงินทดแทนต่อเมื่อประสบอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานเท่านั้น ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวแล้วลูกจ้างจะไม่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น

ดังนั้นการที่ลูกจ้างจะมีหลักประกันในการทำงานมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับนโยบายหรือกำลังความสามารถของนายจ้างแต่ละราย ซึ่งนายจ้างบางรายได้ให้หลักประกันดังกล่าวในรูปของการจัดตั้ง "กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ" ** ซึ่งถือเป็นรูปแบบการจ่ายเงินบำเหน็จแก่ลูกจ้างโดยค่าจ้างหรือเงินเดือนของลูกจ้างถูกหักสะสมไว้และนายจ้างจะจ่ายเงินสมทบอีกส่วนหนึ่งสำหรับจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงานไป ไม่ว่าจะจะมีสาเหตุจากเกษียณอายุ ทูพพลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ ก็จะมีเงินใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพ หรือในกรณีเสียชีวิตครอบครัวก็จะได้รับประโยชน์จากกองทุนนี้ (จิสระ หงส์ลดาธรรม 2525: 20) แต่การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่เป็นที่แพร่หลายมากนักทั้งนี้เพราะมีปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาเรื่องภาษีอากร กล่าวคือ เงินที่บริษัท/นายจ้างจ่ายสมทบให้กับลูกจ้างไม่สามารถถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ เว้นแต่จะมีการจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาดในรอบระยะเวลาบัญชีนั้นในจำนวนที่ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินเดือนหรือค่าจ้างของลูกจ้างผู้รับเงินนั้น ซึ่งการที่กฎหมายกำหนดไว้

* หมายถึงผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรม

** กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า กองทุนเงินสะสม

ตารางที่ 1 จำนวนผู้ใช้แรงงาน

ปี	รวม	ผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรม		
		จำนวน	ร้อยละ	อัตราการเพิ่ม
2515	16,129,490	4,487,340	27.82	-
2516	17,042,660	4,772,180	28.00	6.35
2517	17,159,140	5,932,870	34.58	24.32
2518	18,181,590	4,911,550	27.01	-17.21
2519	18,410,910	4,462,520	24.24	- 9.14
2520	20,308,200	5,386,200	26.52	20.70
2521	21,738,100	5,720,000	26.31	6.20
2522	21,229,600	6,210,800	29.26	8.58
2523	22,523,900	6,580,700	29.22	5.96
2524	24,366,100	6,837,300	28.06	3.90
2525	24,831,400	7,846,500	31.06	14.76

ที่มา : กรมแรงงาน

เช่นนี้เป็นการสร้างภาระให้กับนายจ้างเป็นอย่างมาก ทำให้นายจ้างบางรายถึงกับต้องเลิก
กองทุนนี้ไป (ดอกหญ้าแห่ง 2526: 61; พร.เพอร์ วิชิตชลชัย 2526: 88-89; วารสาร
ดอกเบี๋ย 2525: 48; สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง 2527: 1 และหนังสือพิมพ์จักร 2525: 6)
นอกจากนั้นยังมีปัญหาทางด้านการบริหารอีก กล่าวคือ ในการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
นั้นสามารถกระทำได้ 2 วิธีด้วยกัน ได้แก่ (1) สถาบันการเงินเป็นผู้บริหาร (2) นายจ้างเป็นผู้
บริหาร ซึ่งมีปัญหาเกิดขึ้นคือในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้บริหาร เองนั้นมักจะมีการนำเงินกองทุนไป
ลงทุนหรือขยายกิจการ ซึ่งถ้าหากกิจการเกิดการขาดทุนหรือล้มละลาย ลูกจ้างก็ต้องสูญเสีย
เงินจำนวนนี้ไป (พร.เพอร์ วิชิตชลชัย 2526: 88) ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับประโยชน์จากกองทุน
อย่างแท้จริง

จากปัญหาที่เกิดขึ้นกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังกล่าว ประกอบกับทางรัฐบาลได้ให้
ความสนใจในการสร้างเครื่องมือระดมเงินออมในประเทศครั้งสำคัญ ทั้งนี้เพราะในแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 มีเป้าหมายที่จะเร่งระดมเงินออมให้มากขึ้นทั้งในภาครัฐบาล
และภาคเอกชน โดยกำหนดเป้าหมายอัตราการออมในประเทศต่อผลผลิตมวลรวมประชาชาติให้
อยู่ในระดับร้อยละ 26.0 เมื่อเทียบกับร้อยละ 23.1 ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 และเพื่อให้
บรรลุเป้าหมายดังกล่าวรัฐบาลจะต้องเร่งระดมเงินออมของภาคเอกชนพร้อมกับดำเนินการปรับ
ปรุงเสถียรภาพของสถาบันการเงินให้ดียิ่งขึ้นในช่วงระยะของการใช้แผนพัฒนาประเทศฉบับที่ 5
ทั้งนี้โดยการส่งเสริมให้บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่
พนักงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมสร้างให้เกิดเงินออมในเชิงบังคับและยังเป็นการสร้างหลักประกัน
ให้แก่พนักงานอีกด้วย ดังนั้นคณะรัฐมนตรีจึงมีมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งกองทุนสำรอง
เลี้ยงชีพให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 แต่การที่ร่างพระราชบัญญัตินี้จะมีผลบังคับใช้ได้
นั้นจะต้องผ่านการพิจารณาหลายขั้นตอนและใช้เวลานาน ดังนั้นกระทรวงการคลังจึงได้ออกกฎ
กระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ซึ่งออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยกองทุนสำรอง
เลี้ยงชีพเพื่อให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรโดยเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนนั้นถือเป็นราย
จ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเมื่อสิ้นปีได้ ทั้งนี้มีผลบังคับใช้สำหรับบริษัทที่มีรอบระยะเวลาบัญชี
ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2527 เป็นต้นไป (กาญจวรรณ สารโชค 2527: 235-236)
ซึ่งหลังจากที่ได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้แล้วปรากฏว่าได้รับความสนใจจากนายจ้าง
และลูกจ้างมากพอสมควร ดังจะเห็นได้จากจำนวนของกองทุนที่ได้รับอนุมัติจากสำนักงาน

เศรษฐกิจการคลังตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2527 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2528 มีทั้งสิ้น 228 กองทุน มีสมาชิกทั้งหมด 34,535 คน ปริมาณเงินในกองทุนเท่ากับ 737.98 ล้านบาท (ไทยรัฐ 2528: 9)

การที่นายจ้างและลูกจ้างได้ร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้เป็นเรื่องที่น่าศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้ง ๆ ที่กฎหมายมิได้บังคับแต่อย่างใด และเมื่อเขาจัดตั้งกองทุนแล้ว เขามีความคิดเห็นหรือทัศนคติอย่างไรกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งคำตอบเหล่านี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการส่งเสริมและพัฒนากองทุนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่นายจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสาเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการต่าง ๆ ที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
3. เพื่อศึกษาที่มุ่ง ปัญหา และอุปสรรคของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เกิดกับนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อหาแนวทางในการกำหนดนโยบายและรูปแบบการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เหมาะสม

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยจะศึกษาเฉพาะบริษัทที่ได้รับอนุมัติจากกองนโยบายการเงินและสถาบันการเงิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง ให้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2527 - 30 มิถุนายน พ.ศ. 2528 และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 194 กองทุน มีสมาชิกทั้งสิ้น 26,668 คน (คิดจากจำนวนสมาชิกเริ่มต้นที่แจ้งไว้กับกองนโยบายการเงินและสถาบันการเงิน) สำหรับสาเหตุที่เลือกศึกษาเฉพาะกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากว่ากองทุนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. เป็นการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ผ่านมาว่ามีข้อดี ข้อเสีย อะไรบ้าง ควรจะมีการแก้ไขปรับปรุงในด้านใด ทั้งนี้เพื่อให้กองทุนสามารถใช้จ่ายเป็น เครื่องมือในการสร้างประโยชน์ให้ทั้งกับฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลได้อย่างเต็มที่
2. เป็นการเผยแพร่แนวความคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กว้างขวางออกไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนที่นายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งขึ้น ประกอบด้วย เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบและเงินที่ลูกจ้างสะสมและรวมถึงผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ออกจากงาน

เงินสมทบ หมายถึง เงินส่วนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อนำเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เงินสะสม หมายถึง เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยหักจาก เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ลูกจ้างผู้นั้นได้รับ

นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้เป็นการตอบแทน และในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนในรูปของ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

ลักษณะการประกอบการ หมายถึง ประเภทหรือชนิดของกิจการที่นายจ้างและลูกจ้าง ทำงานอยู่

ลักษณะการลงทุน หมายถึง การระดมเงินจากบุคคลต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นทุนในการ ดำเนินงานของบริษัท ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ

- (1) การลงทุนโดยคนไทยทั้งหมด หมายถึง บริษัทที่มีผู้ถือหุ้นเป็นคนไทยทั้งหมด
- (2) การลงทุนร่วมกันระหว่างคนไทยกับคนต่างประเทศ หมายถึง บริษัทที่มีผู้ถือหุ้นเป็นคนไทยกับคนต่างประเทศ
- (3) สาขาของบริษัทต่างประเทศ หมายถึง บริษัทต่างประเทศซึ่งมาเปิดดำเนินการในประเทศไทยในลักษณะที่เป็นสาขาหรือตัวแทนของบริษัทแม่ซึ่งอยู่ในต่างประเทศ และหมายความรวมถึง บริษัทที่มีผู้ถือหุ้นเป็นคนต่างประเทศทั้งหมด

ลักษณะของลูกจ้าง หมายถึง การรวมตัวของลูกจ้างในรูปของสหภาพแรงงาน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ

- (1) ลูกจ้างมีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน
- (2) ลูกจ้างไม่มีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน

ผู้จัดการกองทุน หมายถึง สถาบันการเงินที่ได้รับอนุมัติให้เป็นผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ทัศนคติ ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้อย่างต่าง ๆ กัน ดังนี้

ไพบูลย์ ย่างเรียน (2516: 7) ให้ความหมายว่า "ทัศนคติ" หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและแนวทางปฏิบัติหรือท่าทีที่มีต่อสิ่งแวดล้อมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างอาจจะมีความเข้มข้นในปริมาณที่ไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

ประภา เจริญ สุวรรณ (2520: 9) ให้ความหมายว่า "ทัศนคติ" คือ ความคิดเห็นซึ่งถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ ซึ่งทำให้บุคคลพร้อมที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด

อลพอร์ท (Allport 1678: 8) ให้ความหมายว่า "ทัศนคติ" คือ สภาพความพร้อมทางด้านจิตใจและประสาทอันเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาพความพร้อมนี้จะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่มาเกี่ยวข้อง

เบิร์น (Byrne 1966: 237) ให้ความหมายว่า "ทัศนคติ" หมายถึง ความเอนเอียงหรือความพอใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดก็ตามทั้งในทางบวกและทางลบ

โบการ์ดัส (Bogardus 1931: 444) ให้ความหมายว่า "ทัศนคติ" คือ แนวโน้มของกิริยาอาการที่แสดงออกต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งจะมีค่าในเชิงบวก (positive) หรือเชิงลบ (negative)

เฟอร์กูสัน (Ferguson 1952: 81) ให้ความหมายว่า "ทัศนคติ" เป็นการแสดงออกของความเชื่อว่าอะไรถูก อะไรผิด ชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือปฏิเสธ

เคนด์เลอร์ (Kendler 1932: 562) ให้ความหมายว่า "ทัศนคติ" หมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคมรอบตัว หรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์ บุคคล สถาบัน หรือแนวความคิดอย่างอื่น

ซาร์ทเทน (Sartain 1965: 280) ให้ความหมายว่า "ทัศนคติ" หมายถึง ความรู้สึกสำนึกตัวหรือความคิดเห็นของบุคคลหนึ่งที่มีต่อสิ่งหนึ่ง

จากคำจำกัดความเกี่ยวกับ "ทัศนคติ" ของนักวิชาการท่านต่าง ๆ เหล่านี้สรุปได้ว่า "ทัศนคติ" หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด แนวทางปฏิบัติ หรือแนวโน้มของกิริยาอาการ ตลอดจนสภาวะความพร้อมของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า ซึ่งได้แก่บุคคล สิ่งของ สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือแนวความคิด ความรู้สึกเหล่านี้อาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือต่อต้านซึ่งจะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

ทัศนคติที่มีต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับการก่อตั้งวัตถุประสงค์ของการก่อตั้ง และประโยชน์ของการก่อตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ทัศนคติที่มีต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงินเข้าและออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ทัศนคติที่มีต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับผู้บริหารกองทุน การควบคุมกองทุน และอัตราส่วนการลงทุนของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ลำดับในการเสนอเรื่อง

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตของการศึกษา ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา และนิยามศัพท์เฉพาะ

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง แนวความคิดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อนที่จะมีการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ความแตกต่างระหว่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อนและหลังการประกาศใช้กฎกระทรวง ฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ผลดีของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปัจจุบัน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย กล่าวถึง รูปแบบการวิจัย สัมมุติฐานการวิจัย เครื่องมือการวิจัย ประชากรและตัวอย่าง และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ