

ทำอย่างไรให้กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตอบโจทย์การออม ระยะยาวของคนไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ?

สุวิสาส์ เผ่าเหลื่องทอง
ดร. ปติ พุทธวิบูลย์

พฤษภาคม 2555

www.set.or.th/setresearch

Disclaimer: รายงานนี้เป็นความเห็นส่วนตัวของผู้เขียนโดยเฉพาะ จัดทำบนพื้นฐานของข้อมูลที่เชื่อว่าจะมีความน่าเชื่อถือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้และแนวคิดแก่ผู้อ่านเท่านั้น มิได้สะท้อนความเห็นของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแต่อย่างใด

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	i
บทนำ	1
บทที่ 1 ภาพรวมระบบการออมของประเทศไทยและสถานการณ์ผู้สูงอายุ	3
บทที่ 2 ความครอบคลุมและความเพียงพอของระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุ: กรณีกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	9
บทที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคของระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุของไทย	20
บทที่ 4 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	38
เอกสารแนบ	
เอกสารแนบที่ 1 สรุปสาระสำคัญของกองทุนการออมแห่งชาติ	43
เอกสารแนบที่ 2 สรุปสาระสำคัญของกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ	45

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	อัตราการออมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเอเชียในปี 2553	3
ภาพที่ 2	การออมและผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทยในช่วงปี 2538 - 2553	4
ภาพที่ 3	ประเภทสินทรัพย์ครัวเรือน และสินทรัพย์ทางการเงินที่ครัวเรือนถือครอง	5
ภาพที่ 4	รายจ่ายเพื่อการสะสมทุนและเงินออมเฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวข้าราชการพลเรือนสามัญ ในปี 2553	5
ภาพที่ 5	โครงสร้างผู้สูงอายุจำแนกตามช่วงรายรับต่อปี	6
ภาพที่ 6	โครงสร้างผู้สูงอายุจำแนกตามแหล่งที่มาของรายได้สำคัญ	7
ภาพที่ 7	สถานะด้านการออมและความเพียงพอด้านรายได้ของผู้สูงอายุของไทย	8
ภาพที่ 8	สัดส่วนสินทรัพย์ภายใต้การบริหารของกองทุนการออมระยะยาวต่อ GDP ของประเทศต่างๆ ในปี 2553	9
ภาพที่ 9	สัดส่วนแรงงานที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเทียบกับกำลังแรงงานทั้งหมดของประเทศในช่วงปี 2550 - 2554	10
ภาพที่ 10	จำนวนบริษัทจดทะเบียนที่เปิดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่พนักงานในช่วงปี 2544 - 2554	11
ภาพที่ 11	จำนวนลูกจ้างภาคเอกชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในช่วงปี 2545 - 2554	12
ภาพที่ 12	ปริมาณเงินฝากของบุคคลธรรมดาเทียบกับปริมาณเงินฝากธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบในช่วงปี 2540 - 2554	13
ภาพที่ 13	อัตราผลตอบแทนที่แท้จริงจากการฝากเงินกับธนาคารพาณิชย์ในช่วงปี 2544 - 2554	14
ภาพที่ 14	โครงสร้างรายได้จากทรัพย์สินของครัวเรือนและสถาบันไม่แสวงหากำไร ในช่วงปี 2538 - 2553	14

ภาพที่ 15	รายได้ของครัวเรือนจาก Investment income disbursements ประเภทต่างๆ ในช่วงปี 2533 - 2553	15
ภาพที่ 16	เปรียบเทียบนโยบายการลงทุน (asset allocation) ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ขององค์กรต่างๆ ในปี 2553	17
ภาพที่ 17	เปรียบเทียบเงินก่อนที่ได้รับจากการเกษียณอายุกับค่าใช้จ่ายหลังเกษียณอายุ ขององค์กรต่างๆ	18
ภาพที่ 18	มูลค่าสินทรัพย์สุทธิภายใต้การบริหารของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการในปี 2554	21
ภาพที่ 19	จำนวนสมาชิกแยกตามสัดส่วนการลงทุนในหุ้นสามัญ ปี 2553	29
ภาพที่ 20	จำนวนสมาชิกแยกตามอัตราเงินสะสมในปี 2550 และ 2251	29
ภาพที่ 21	เปรียบเทียบผลตอบแทนของสมาชิกการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ตามแผนการลงทุนรูปแบบต่างๆ ในช่วงปี 2549 - 2553	31
ภาพที่ 22	ข้อเสนอแนะการพัฒนาระบบการออมระยะยาวของไทย	41

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	กรอบผู้ร่วมตลาดที่เข้าพบเพื่อสัมภาษณ์	20
ตารางที่ 2	ผลการสำรวจความรู้ทางการเงินของผู้ที่ลงทุนแล้วและผู้ที่มีศักยภาพที่จะลงทุน	25
ตารางที่ 3	จำนวนสมาชิก กบข. ที่เลือกแผนการลงทุนแบบ employee's choice ในช่วงปี 2552 - 2554	27
ตารางที่ 4	จำนวนนายจ้างที่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแบบ employee's choice ในช่วง ปี 2552 - 2554	27
ตารางที่ 5	ข้อตกลงด้านค่าธรรมเนียมขององค์กรตัวอย่าง	32
ตารางที่ 6	โครงสร้างค่าตอบแทนด้านค่าธรรมเนียมการจัดการกองทุนขององค์กรต่างๆ ที่จัด ให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	33

ดัชนีตัวย่อ

AUM	=	Asset under management
ETF	=	Exchange trade fund
FIF	=	Foreign investment fund
GDP	=	Gross domestic product
PVD	=	Provident fund
TSI	=	Thailand Securities Institute
ก.ล.ต.	=	สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
กบข.	=	กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
กบช.	=	กองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ
กฟผ.	=	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
บลจ.	=	บริษัทจัดการลงทุน

บทสรุปผู้บริหาร

ปัจจุบันภาคครัวเรือนของไทย มีระดับการออมคิดเป็นเพียงร้อยละ 8.0 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) และให้ความสำคัญกับการถือครองสินทรัพย์ประเภท อสังหาริมทรัพย์สูงถึงร้อยละ 72.0 ของสินทรัพย์ที่ถือครองทั้งสิ้น การถือครองสินทรัพย์ทางการเงินมีเพียง ร้อยละ 13.0 และเป็นส่วนของเงินฝากถึงร้อยละ 55.1 สะท้อนให้เห็นว่าภาคครัวเรือนของไทยยังไม่ให้ความสำคัญกับการออมและการลงทุนในผลิตภัณฑ์การเงินอื่นๆ ที่หลากหลาย นอกจากนี้ ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุและมีแนวโน้มที่อัตราผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การศึกษาพบว่าประชากรและผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจถึงโครงสร้างทางสังคมและสถาบันครอบครัวที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป และขาดการเตรียมความพร้อมในหลายๆ ด้านเพื่อดูแลตนเอง บังชี้ถึงสถานการณ์ที่ผู้สูงอายุของไทยจะประสบปัญหาการดำเนินชีวิตและการดูแลตนเองในวัยเกษียณ และกำลังจะเป็นภาระของภาครัฐและผู้อยู่ในวัยแรงงานที่ต้องจัดสรรเงินเพื่อดูแลผู้สูงอายุในอนาคตมากขึ้น

การศึกษาถึงประสิทธิภาพของระบบการออมระยะยาวของไทยที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งถือเป็นหลักประกันทางรายได้ให้กับผู้สูงอายุ นั้น เป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาให้ความสนใจ โดยรอบการศึกษาครั้งนี้จะพิจารณาเฉพาะกรณีของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นกองทุนที่มีบทบาทสนับสนุนการออมระยะยาวเพื่อการเกษียณอายุโดยตรงที่จัดขึ้นสำหรับกลุ่มแรงงานในระบบ การศึกษาพบข้อจำกัด 2 ประการที่สำคัญและจำเป็นต้องเร่งแก้ไขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับระบบการออมระยะยาวของไทยให้ดียิ่งขึ้นได้แก่

1) ระบบการออมระยะยาวไม่ครอบคลุมกำลังแรงงานทั่วประเทศอย่างทั่วถึง โดยสัดส่วนสมาชิกกองทุนมีเพียงร้อยละ 24.6 ของกำลังแรงงานในระบบ และร้อยละ 9.4 ของกำลังแรงงานทั่วประเทศเท่านั้น มีขนาดของสินทรัพย์สุทธิของกองทุนต่อขนาดของระบบเศรษฐกิจของประเทศเพียงร้อยละ 10.0 ของ GDP

2) ระบบการออมระยะยาวไม่สามารถสร้างความเพียงพอด้านรายได้เพื่อดำรงชีพหลังการเกษียณอายุ ผลการศึกษาสถานการณ์ของการใช้เงินก้อนที่ได้รับจากการเกษียณอายุของลูกจ้างในองค์กรต่างๆ พบว่าสมาชิกขององค์กรบางแห่งมีแนวโน้มที่จะประสบปัญหาความไม่เพียงพอของรายได้หลังการเกษียณอายุหากพึ่งพิงเงินออมจากเงินเกษียณอายุเพียงแหล่งเดียวเป็นแหล่งรายได้หลักในการดำรงชีพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเตรียมการในเรื่องการแสวงหาผลตอบแทนจากเครื่องมือการเงินอื่นๆ เพิ่มเติม

ผู้ศึกษาทำการศึกษาระงับโดยสำรวจผู้ร่วมตลาดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ บริษัทจัดการกองทุน หน่วยงานกำกับดูแล หน่วยงานพัฒนาความรู้การลงทุนและสมาคมที่เกี่ยวข้องและพบปัญหาใน 4 ส่วนสำคัญ ได้แก่

1. ปัญหานโยบายการลงทุน/คณะกรรมการกองทุน นโยบายการลงทุนมีลักษณะมุ่งเน้นรักษาเงินต้น หลีกเลี่ยงความเสี่ยง มากกว่าการลงทุนเพื่อแสวงหาผลตอบแทนในระยะยาวที่สูงขึ้น คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับมอบหมายให้ดูแลกองทุนที่มีลักษณะเป็นงานฝากให้ดูแลเพิ่มเติมจากงานประจำ ขาดแรงจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีวาระดำรงตำแหน่งสั้นเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสร้างองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง
2. ปัญหาสมาชิกกองทุน สมาชิกกองทุนมีส่วนที่สร้างอุปสรรคให้การบริหารจัดการกองทุนไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ อันเนื่องมาจากการขาดความรู้พื้นฐานด้านการเงิน การออมและการลงทุน และปัญหาการตัดสินใจลงทุน ซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการผลักดันสมาชิกกองทุนให้เข้าสู่นโยบายเลือกแผนการลงทุนเอง (employee's choice) เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่สูงขึ้นในอนาคต
3. ปัญหาบริษัทจัดการลงทุน (บลจ.) ภาพรวมธุรกิจมีการแข่งขันสูง บลจ. เน้นขยายฐานลูกค้าที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่ซึ่งนายจ้างมักมีอำนาจต่อรองทำให้ บลจ. ต้องแข่งขันด้านค่าธรรมเนียมเป็นหลัก บลจ. มีบุคลากรจำกัด ทำให้การขยายฐานกองทุนไปยังนายจ้างรายใหม่ที่ยังไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทำได้จำกัด และขาดความต่อเนื่อง ไม่สามารถผลักดันให้เกิดการลงทุนในเครื่องมือทางการเงิน/ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่สามารถให้ผลตอบแทนที่ดีขึ้นแก่กองทุน
4. ปัญหาหน่วยงานพัฒนาความรู้/หน่วยงานกำกับดูแล/สมาคมที่เกี่ยวข้อง กระบวนการพัฒนาองค์ความรู้แก่ประชาชนหรือสมาชิกกองทุนยังขาดการจัดลำดับอย่างเป็นขั้นตอน และขาดหน่วยงานรับผิดชอบหลักที่จะดูแลด้านการพัฒนาองค์ความรู้โดยตรง ในด้านหน่วยงานกำกับดูแลมักใช้เวลาส่วนใหญ่ดำเนินการด้านการกำกับดูแล การกำหนดข้อปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของกองทุนเป็นหลัก มีกฎเกณฑ์บางประการที่ยังไม่สอดคล้องกับหลักปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงของธุรกิจ

โดยสรุป กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งควรเป็นกลไกหลักในการสร้างความยั่งยืนด้านการออมระยะยาวยังมีข้อจำกัด ไม่สามารถครอบคลุมและสร้างความเพียงพอด้านรายได้ให้กับกำลังแรงงานของประเทศ นโยบายการลงทุนยังไม่สามารถตอบโจทย์การออมเพื่อรองรับการดำรงชีพในวัยเกษียณอายุ จำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งขยายความครอบคลุมและสร้างความเพียงพอของรายได้ให้ทั่วถึงโดยเร็ว โดยอาจพิจารณาดำเนินการในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านความครอบคลุม:

1. เร่งขยายความครอบคลุมของระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้ครอบคลุมไปยังนายจ้างภาคเอกชนที่ยังไม่ได้เข้าร่วม โดยชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับ เช่น สิทธิประโยชน์ด้านภาษีหรือสิทธิในการหักลดหย่อนค่าใช้จ่าย การได้รับความตั้งใจจริง (commitment) จากลูกจ้างเพื่อร่วมพัฒนาบริษัทในระยะยาว
2. ผลักดันกองทุนการออมแห่งชาติสำหรับแรงงานนอกระบบให้เปิดรับสมัครสมาชิกโดยเร็ว
3. ผลักดันระบบการออมภาคบังคับ (mandatory provident fund) ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเพิ่มรูปแบบของระบบการออมระยะยาวที่สามารถครอบคลุมแรงงานทั้งระบบ

ด้านความเพียงพอ:

1. รัฐสร้างงานให้กับผู้เกษียณอายุ และควรมีมาตรการส่งเสริมให้องค์กรขยายระยะเวลาการเกษียณอายุเกิน 60 ปีขึ้นไป เพื่อให้ผู้สูงอายุมีระยะเวลาในการรายหาได้สำหรับเลี้ยงตนเองเพิ่มขึ้นและเพื่อลดภาระการดูแลจากรัฐบาล
2. ผลักดันให้สมาชิกเข้าสู่ระบบตัดสินใจเลือกแผนการลงทุนด้วยตนเอง (employee's choice) เพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึง เช่น กำหนดข้อบังคับให้นายจ้างรายใหม่ที่จะจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เริ่มนโยบายแบบ employee's choice ตั้งแต่แรกจัดตั้งกอง
3. สนับสนุนให้องค์กรปรับเพิ่มอัตราการจ่ายเงินสะสม/สมทบขั้นต่ำของกองทุน โดยจูงใจนายจ้างในเรื่องสิทธิประโยชน์ด้านภาษีและให้สามารถนำเงินสมทบที่เพิ่มขึ้นหักเป็นค่าใช้จ่าย กำหนดสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการเป็นกรณีพิเศษเพื่อจูงใจลูกจ้าง สำหรับในแต่ละช่วงของอัตราสะสมที่เพิ่มขึ้น หรือเมื่อสามารถรักษาระดับการส่งเงินสะสมได้ตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด (5 - 10 ปี) เช่น สิทธิเพิ่มเติมในการเบิกค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเงินสงเคราะห์ต่างๆ

ด้านผู้ร่วมตลาดที่เกี่ยวข้อง:

1. ควรสนับสนุนให้ บลจ. สามารถเปิดเผยข้อมูล (disclosure) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุน เพื่อสามารถคิดอัตราค่าธรรมเนียมที่สะท้อนรูปแบบและต้นทุนการดำเนินงานที่แท้จริง ตลอดจนส่งเสริมให้มีตัวแทนที่ทำหน้าที่รักษาผลประโยชน์ (trustee) แก่สมาชิกช่วยคัดเลือกบริษัทจัดการลงทุนที่มีคุณภาพให้กับองค์กร โดยเฉพาะภาคธุรกิจที่ไม่ได้อยู่ในสาขาการเงิน และธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. เร่งผลักดันการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเงิน (financial literacy) ให้เกิดขึ้นกับประชาชนทุกช่วงอายุ โดยเฉพาะหลักสูตรการวางแผนทางการเงิน ตลอดจนจัดตั้งองค์กรเฉพาะหรือสร้างกลุ่มเครือข่ายที่มีบทบาทด้านการให้ความรู้การเงินให้ทำหน้าที่หลักในการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับระบบการออมระยะยาว

บทนำ

ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ (aging society)¹ นับจากปี 2548 โดยสัดส่วนของประชากรวัยสูงอายุต่อสัดส่วนประชากรของประเทศในปัจจุบันอยู่ที่ระดับร้อยละ 12 และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 25 ในปี 2573 โครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วนี้ ส่งผลให้อัตราการเกื้อกูลผู้สูงอายุ² จะปรับลดลงจากปัจจุบันที่ประชากรวัยทำงาน 4.8 คน ดูแลผู้สูงอายุ 1 คน เหลือเพียงประชากรวัยทำงาน 2.4 คน เพื่อดูแลผู้สูงอายุ 1 คน นอกจากนี้ ผลสำรวจประชากรผู้สูงอายุในปี 2550³ พบว่า มีจำนวนผู้สูงอายุในสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 80 ที่พึ่งพิงรายได้ในการดำรงชีพจากเงินส่งเสียโดยตรงจากบุตรหลานที่อยู่ในวัยทำงานและจากการทำงานของผู้สูงอายุเองเป็นหลัก ในขณะที่จำนวนผู้สูงอายุที่พึ่งพิงแหล่งรายได้จากเงินบำนาญบำนาญ ดอกเบี้ยจากเงินออมและเงินสงเคราะห์ผู้สูงอายุรวมกันคิดเป็นเพียงประมาณร้อยละ 10 เท่านั้น

สถานการณ์ดังกล่าวกำลังจะส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการขยายตัวของเศรษฐกิจไทยและภาระทางสังคมในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากสถาบันครอบครัวที่มีขนาดเล็กลงและนิยมมีบุตรน้อยในอนาคตจะทำให้สัดส่วนของบุตรหลานวัยทำงานที่จะมีรายได้เพื่อส่งเสียดูแลผู้สูงอายุมีแนวโน้มลดลง อีกทั้งรายได้หรือสวัสดิการจากรัฐจะไม่สามารถเพิ่มได้อย่างรวดเร็วจนมากเพียงพอสำหรับการดำรงชีพในวัยเกษียณ บ่งชี้ถึงสถานการณ์ที่ผู้สูงอายุของไทยกำลังจะประสบปัญหาการดำเนินชีวิตและการดูแลตนเองในวัยเกษียณ รวมถึงภาระของภาครัฐและผู้อยู่ในวัยแรงงานที่ต้องจัดสรรเงินเพื่อดูแลผู้สูงอายุในอนาคตที่จะเพิ่มมากขึ้น ซึ่งท้ายที่สุดย่อมส่งผลกระทบต่อศักยภาพของระบบเศรษฐกิจและคนไทยโดยรวม

งานศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจถึงสถานการณ์ของการออมภาคครัวเรือนในปัจจุบันและสถานะการณ์ของผู้สูงอายุไทย ตลอดจนประสิทธิภาพของระบบการออมระยะยาวที่สร้างหลักประกันด้านรายได้เพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ โดยมุ่งเน้นการศึกษาใน 3 ส่วน คือ

1. การศึกษาถึงสถานการณ์ด้านการออมของประเทศไทย โดยเฉพาะพฤติกรรมการออมของภาคครัวเรือน ตลอดจนสถานการณ์ผู้สูงอายุของไทย เพื่อเข้าใจถึงสถานการณ์เกี่ยวกับการออมของภาคครัวเรือน ความพอเพียงด้านรายได้ โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ

¹ องค์การสหประชาชาติกำหนดให้ สังคมผู้สูงอายุ หมายถึง การที่ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มีมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ

² อัตราส่วนการเกื้อกูลผู้สูงอายุ หมายถึง จำนวนประชากรวัยทำงานที่สามารถดูแลผู้สูงอายุ 1 คน

³ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงาน "การสำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยปี 2550"

2. ศึกษาถึงบทบาทของระบบการออมระยะยาวของไทยในปัจจุบัน เพื่อประเมินถึงประสิทธิภาพใน 2 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ความครอบคลุมของระบบต่างๆ และความเพียงพอด้านรายได้ในวัยเกษียณ โดยการศึกษาครั้งนี้จะพิจารณาเฉพาะกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเท่านั้น เนื่องจากถือได้ว่า มีลักษณะของการเป็นกองทุนเพื่อการเกษียณอายุโดยตรง

3. ศึกษาถึงข้อจำกัดและอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมตลาดที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการออมระยะยาวเพื่อการเกษียณอายุของประเทศไทย ให้สามารถรองรับประชากรวัยสูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

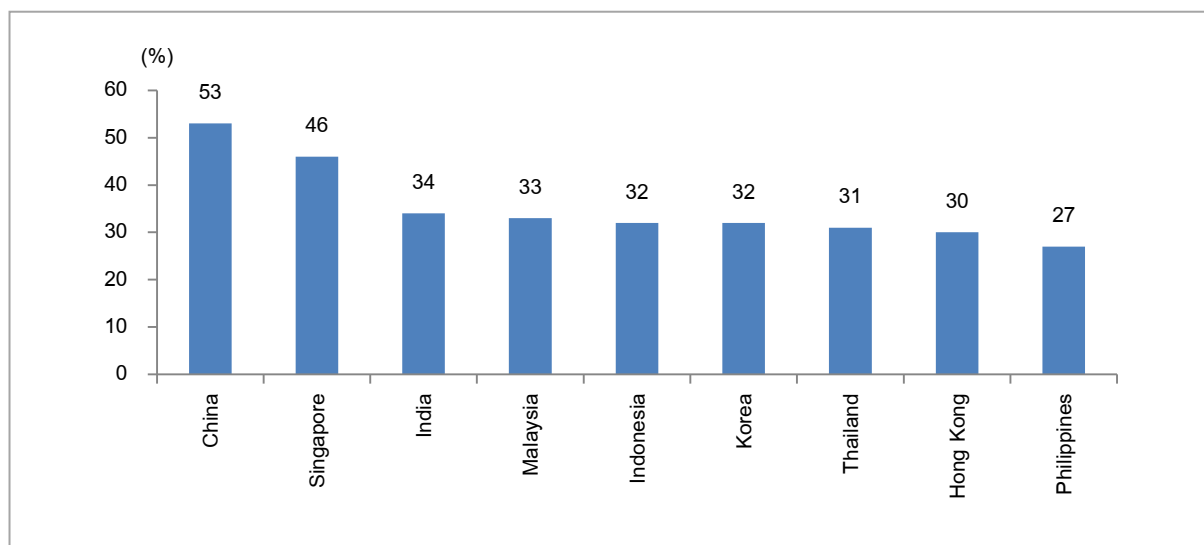
นัยของงานศึกษาชิ้นนี้ต้องการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นและประโยชน์ของระบบการออมระยะยาวที่มีประสิทธิภาพที่สามารถสร้างความครอบคลุมและความเพียงพอด้านรายได้อย่างทั่วถึง อันจะนำมาซึ่งประโยชน์แก่ผู้ร่วมตลาดทุกภาคส่วน ได้แก่ ประชากรที่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการมีวินัยด้านการออมระยะยาวและการวางแผนทางการเงินเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในวัยเกษียณอายุ คณะกรรมการกองทุนการออมเพื่อการเกษียณอายุ และบริษัทจัดการลงทุนมีความรู้ความเข้าใจและเล็งเห็นประโยชน์ของการใช้เครื่องมือการเงินต่างๆ เพื่อสร้างผลตอบแทนที่เพียงพอมากขึ้น สำหรับหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความเข้าใจถึงสถานะปัญหาและข้อจำกัดต่างๆ จะช่วยให้การวางแผนพัฒนาองค์ความรู้ด้านการออมและลงทุนในผลิตภัณฑ์ตลาดทุนตรงต่อกลุ่มเป้าหมาย อันจะช่วยเพิ่มคุณภาพของประชากรและนักลงทุน ตลอดจนสามารถวางรากฐานระบบการออมระยะยาวของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อศักยภาพของระบบเศรษฐกิจและสังคมไทยโดยรวม

บทที่ 1: ภาพรวมระบบการออมของประเทศไทยและสถานการณ์ผู้สูงอายุ

1. ภาพรวมระบบการออมของประเทศไทย

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่สำคัญกับการวางรากฐานระบบการออมที่ยั่งยืนให้กับประชากร ในปี 2553 ประเทศไทยมีสัดส่วนการออมในประเทศเบื้องต้น (Gross National Saving) ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ที่ระดับร้อยละ 31.0 ใกล้เคียงกับประเทศมาเลเซีย และ อินโดนีเซียที่มีสัดส่วนของการออมในประเทศเบื้องต้นต่อ GDP ที่ระดับร้อยละ 33.0 และ 32.0 ตามลำดับ (ภาพที่ 1)

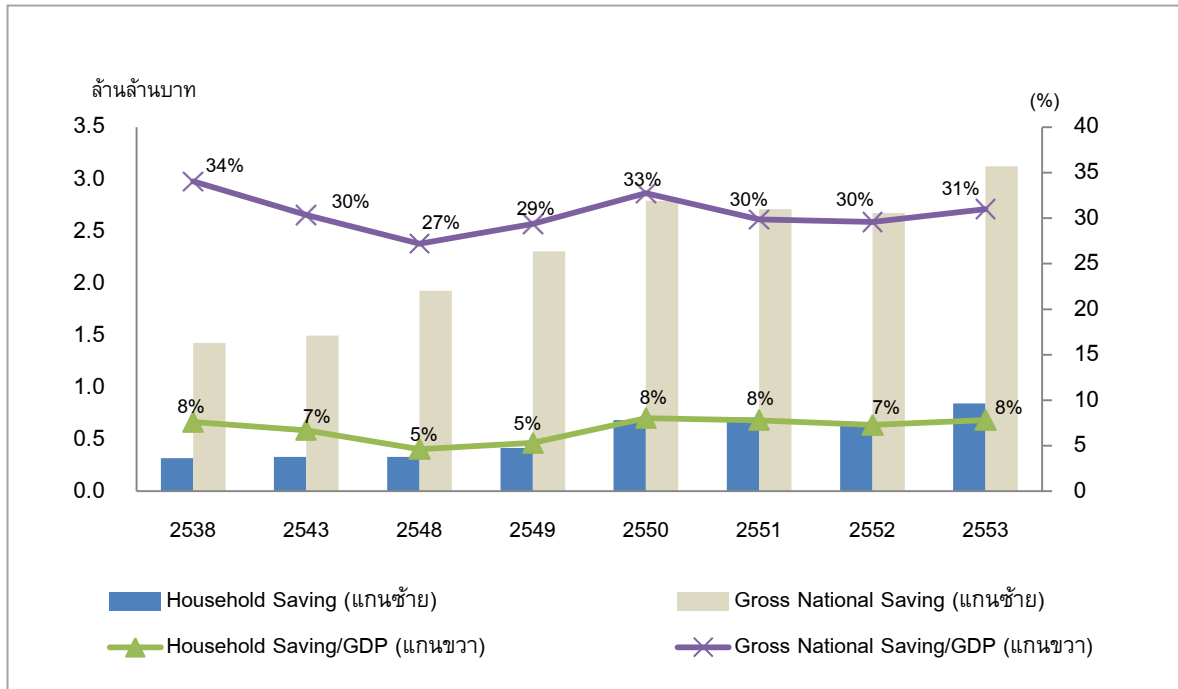
ภาพที่ 1: อัตราการออมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียในปี 2553



ที่มา: World Bank

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาโครงสร้างกลุ่มผู้ออมโดยจำแนกเป็น ภาครัฐบาล ภาคเอกชน และภาคครัวเรือน จะพบว่า กลุ่มผู้ออมที่เป็นภาคครัวเรือนยังมีสัดส่วนการออมในระดับต่ำ โดยในปี 2553 มูลค่าการออมภาคครัวเรือนมีจำนวนทั้งสิ้น 8.5 แสนล้านบาทจากผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศที่มีจำนวนทั้งสิ้น 10.8 ล้านล้านบาท คิดเป็นเพียงร้อยละ 8.0 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาคครัวเรือนของไทยยังให้ความสำคัญกับการออมในระดับที่น้อยอยู่ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศมาเลเซียและจีนที่การออมภาคครัวเรือนมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 25.0 ต่อ GDP

ภาพที่ 2: การออมและผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศในช่วงปี 2538-2553



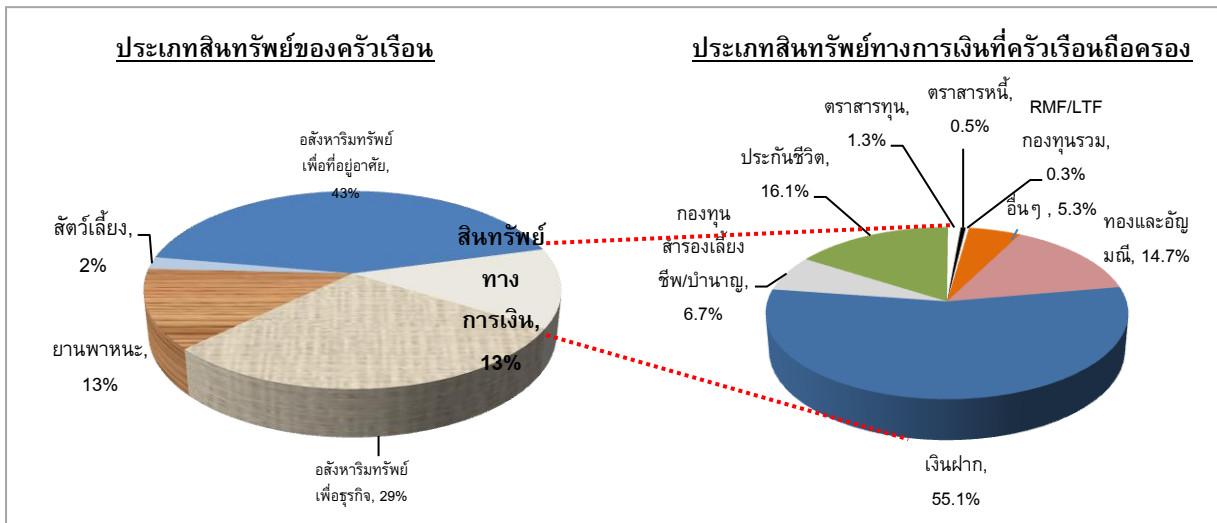
ที่มา: บัญชีรายได้ประชาชาติ, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

หากพิจารณาถึงประเภทของสินทรัพย์ที่ภาคครัวเรือนไทยให้ความสนใจถือครองทั้งเพื่อวัตถุประสงค์ด้านการออมและการลงทุน พบว่า ภาคครัวเรือนให้ความสำคัญกับการถือครองอสังหาริมทรัพย์เพื่อที่อยู่อาศัย และอสังหาริมทรัพย์เพื่อธุรกิจสูงถึงร้อยละ 72.0 ของสินทรัพย์ที่ถือครองทั้งสิ้น และให้ความสำคัญกับการถือครองสินทรัพย์ทางการเงินร้อยละ 13.0 เท่านั้น นอกจากนี้เมื่อพิจารณาประเภทของสินทรัพย์ทางการเงินที่ครัวเรือนให้ความสนใจถือครองพบว่า เงินฝากเป็นสินทรัพย์ทางการเงินที่มีการถือครองสูงสุดถึงร้อยละ 55.1 ของสินทรัพย์ทางการเงิน รองลงมาได้แก่กรมธรรม์ประกันชีวิต การสะสมโลหะ/เครื่องประดับมีค่า (ทองคำ และอัญมณี) คิดเป็นร้อยละ 16.1 และ 14.7 ตามลำดับ (ภาพที่ 3)

เมื่อศึกษารายจ่ายเพื่อการสะสมทุนและเงินออมเฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่าในปี 2553 ครอบครัวข้าราชการ มีรายจ่ายเพื่อการสะสมทุนในส่วนของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการหรือที่ตินเป็นหลักถึงร้อยละ 41.0 รองลงมาได้แก่ การฝากเงิน และการจ่ายเบี้ยประกันชีวิต คิดเป็นร้อยละ 22.0 และ 13.0 ตามลำดับ

จากภาพรวมข้างต้นสรุปได้ว่า ภาคครัวเรือนไทยยังมีระดับการออมที่ไม่สูงนักหากเปรียบเทียบกับ การออมจากภาครัฐกิจและภาครัฐบาล นอกจากนี้ภาคครัวเรือนไทยและข้าราชการพลเรือนสามัญให้ความสำคัญกับ รูปแบบการออมและการสะสมทุนที่ไม่หลากหลาย การออมและการลงทุนกับผลิตภัณฑ์ทางการเงินอื่นๆ ที่ นอกเหนือจากเงินฝากยังพบในระดับต่ำ

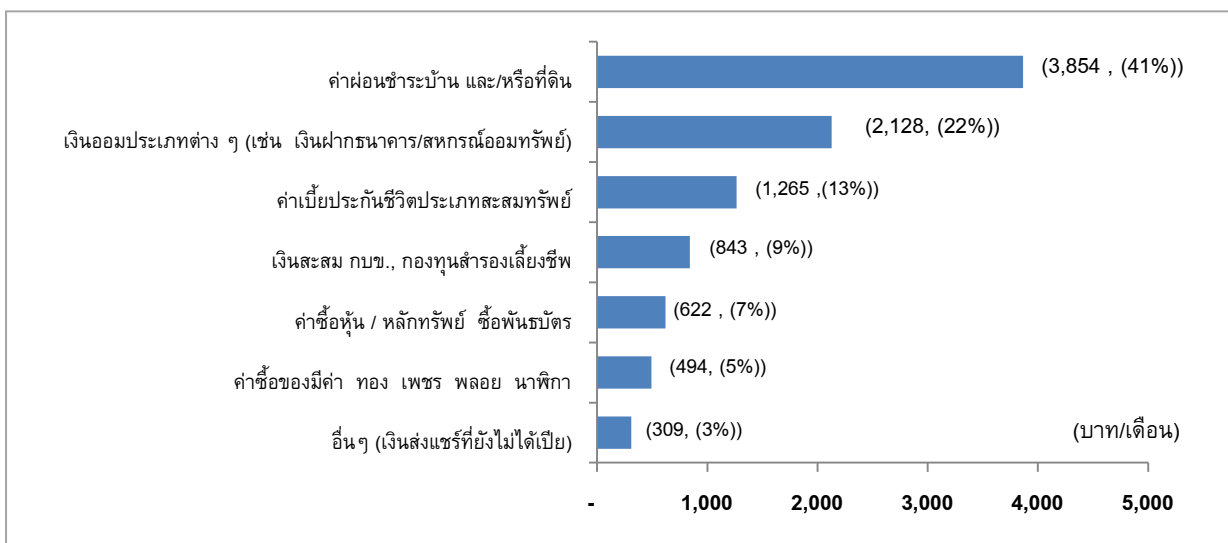
ภาพที่ 3: ประเภทสินทรัพย์ครัวเรือน และสินทรัพย์ทางการเงินที่ครัวเรือนถือครอง



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ ข้อมูล ณ ไตรมาส 4/2549

หมายเหตุ: การสำรวจจัดทำทุกกรอบ 3 ปี สำหรับข้อมูลการสำรวจปี 2553 อยู่ระหว่างการวิเคราะห์และประมวลผล

ภาพที่ 4: รายจ่ายเพื่อการสะสมทุนและเงินออมเฉลี่ยต่อเดือน ของครอบครัวข้าราชการพลเรือนสามัญในปี 2553



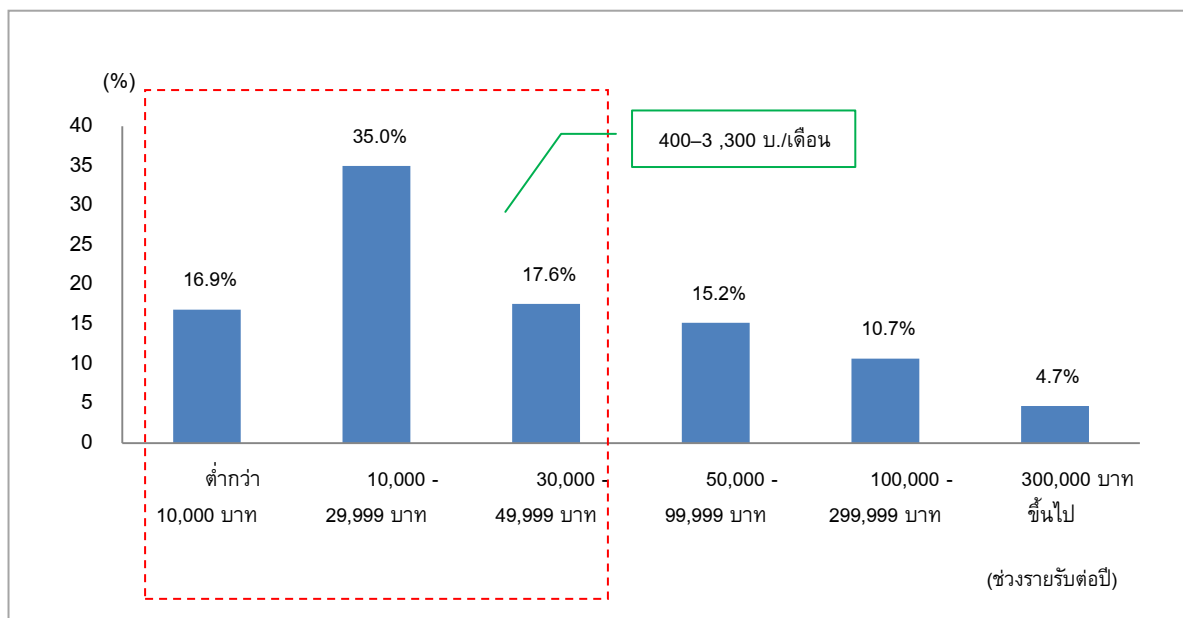
ที่มา: การสำรวจภาวะค่าครองชีพของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ 2553

2. สถานการณ์ผู้สูงอายุของประเทศไทย

ปัจจุบันประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยองค์การอนามัยโลกคาดการณ์ว่าในปี 2573 ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุจำนวนมากถึง 17.0 ล้านคน หรือคิดเป็นสัดส่วนถึง 1 ใน 4 ของประชากรทั้งประเทศ จำนวน 70.6 ล้านคน นอกจากนี้ประชากรวัยทำงานที่จะสามารถดูแลผู้สูงอายุ หรือ อัตราส่วนการเกื้อหนุนผู้สูงอายุจะปรับลดลงจากปัจจุบันที่มีแรงงานจำนวน 4.8 คน เพื่อดูแลผู้สูงอายุ 1 คน เหลือเพียงแรงงานจำนวน 2.4 คน ดูแลผู้สูงอายุ 1 คนเท่านั้น ซึ่งสะท้อนถึงภาระในการดูแลผู้สูงอายุของภาครัฐที่จะสูงมากขึ้นในอนาคต หากไม่มีการเตรียมการในเรื่องการดำรงชีพให้กับผู้สูงอายุไว้อย่างเพียงพอ

นอกจากนี้ ในปี 2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้สำรวจโครงสร้างของจำนวนผู้สูงอายุที่มีรายรับในช่วงต่างๆ พบว่า ผู้สูงอายุถึงร้อยละ 69.5 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น 7.02 ล้านคนในปีที่ทำการสำรวจ มีช่วงรายรับเฉลี่ยต่อเดือนเพียง 400 - 3,000 บาท ในขณะที่ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อหัวของประชากรจากบัญชีรายได้ประชาชาติของไทยมีประมาณ 6,973 บาทต่อเดือน บ่งชี้ให้เห็นว่าผู้สูงอายุส่วนหนึ่งกำลังเผชิญกับปัญหาความไม่เพียงพอของรายได้เพื่อใช้จ่าย (ภาพที่ 5)

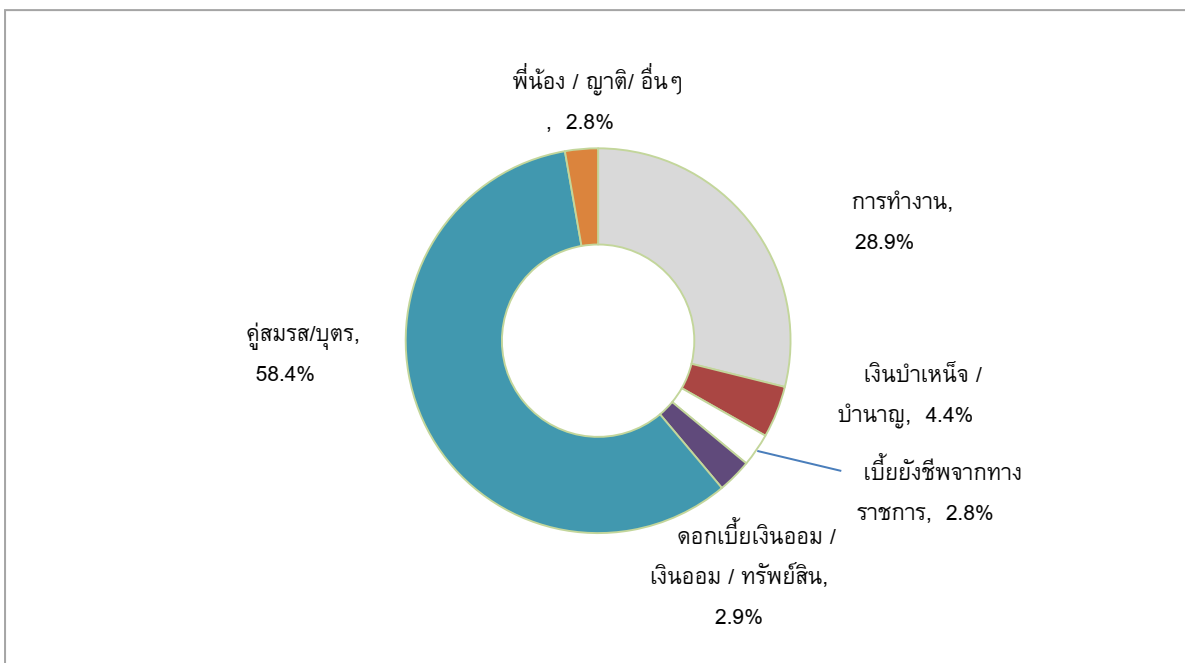
ภาพที่ 5: โครงสร้างผู้สูงอายุจำแนกตามช่วงของรายรับต่อปี



ที่มา: รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยจะทำการสำรวจทุกกรอบ 5 ปี
หมายเหตุ: ผู้สูงอายุ หมายถึง ประชากรวัย 60 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ จำนวนผู้สูงอายุ ณ สิ้นปี 2549 มีจำนวนทั้งสิ้น 7.02 ล้านคน

หากพิจารณาโครงสร้างผู้สูงอายุจำแนกตามแหล่งที่มาของรายได้สำคัญ จะพบว่า กลุ่มผู้สูงอายุที่แหล่งรายได้หลักคือรายได้จากคู่สมรสและบุตรสูงถึงร้อยละ 58.4 รองลงมาคือการทำงานหาเลี้ยงชีพด้วยตนเองอีกร้อยละ 28.9 ซึ่งโครงสร้างดังกล่าวเป็นประเด็นที่น่ากังวลเกี่ยวกับสภาวะความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุไทย เนื่องจากรูปแบบของสถาบันครอบครัวมีแนวคิดที่เปลี่ยนไปจากเดิม คือไม่นิยมมีบุตรหรือมีบุตรน้อย ทำให้การหวังพึ่งพิงรายได้จากบุตรหลานในอนาคตอาจมีความไม่แน่นอนสูง (ภาพที่ 6)

ภาพที่ 6: โครงสร้างผู้สูงอายุจำแนกตามแหล่งที่มาของรายได้สำคัญ



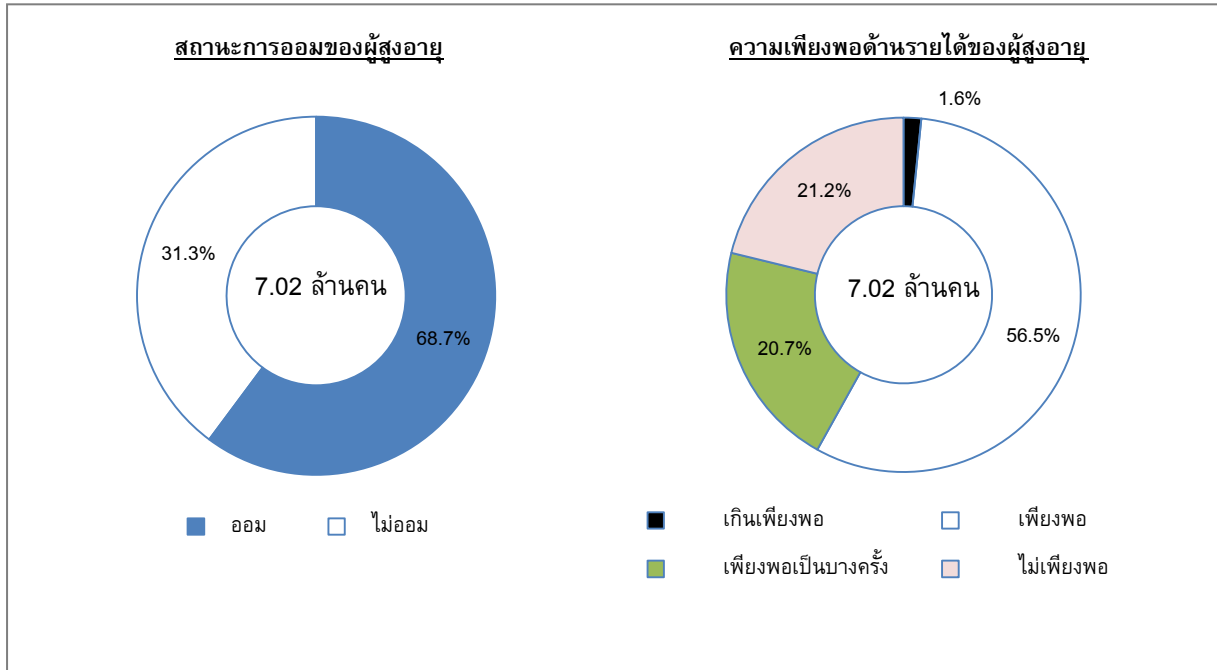
ที่มา: รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยจะทำการสำรวจทศรอบ 5 ปี
 หมายเหตุ: ผู้สูงอายุ หมายถึง ประชากรวัย 60 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ จำนวนผู้สูงอายุ ณ สิ้นปี 2549 มีจำนวนทั้งสิ้น 7.02 ล้านคน

นอกจากนี้ การสำรวจถึงการให้ความสำคัญด้านการออมด้วยตนเองและความพอเพียงด้านรายได้ของผู้สูงอายุของไทย พบว่า ผู้สูงอายुर้อยละ 31.3 ไม่มีการออมเงิน และผู้สูงอายुर้อยละ 42.1 มีแนวโน้มที่รายได้ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ

โดยสรุป ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ และมีแนวโน้มที่อัตราผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยที่ประชากรและผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจถึงโครงสร้างทางสังคมและสถาบันครอบครัวที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป และขาดการเตรียมความพร้อมในหลายๆ ด้านเพื่อดูแลตนเอง จำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องเตรียมการสร้างตระหนักรู้ในเรื่องดังกล่าว ตลอดจนจัดเตรียมนโยบาย

และมาตรการต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กลุ่มประชากรที่กำลังจะเป็นผู้สูงอายุและให้ผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพไม่เป็นภาระทั้งต่อครอบครัวและสังคม

ภาพที่ 7: สถานะด้านการออมและความเพียงพอด้านรายได้ของผู้สูงอายุของไทย



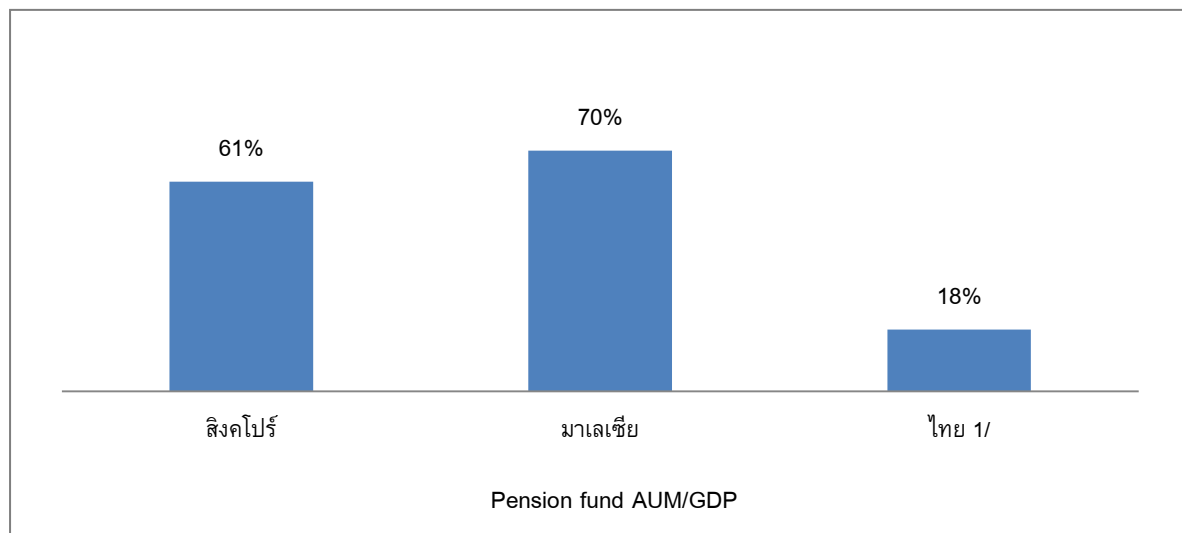
ที่มา: รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยจะทำการสำรวจทุกกรอบ 5 ปี
 หมายเหตุ: ผู้สูงอายุ หมายถึง ประชากรวัย 60 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ จำนวนผู้สูงอายุ ณ สิ้นปี 2549 มีจำนวนทั้งสิ้น 7.02 ล้านคน

บทที่ 2: ความครอบคลุมและความเพียงพอของระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุ: กรณีกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1. ความครอบคลุมของระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุ

หากพิจารณาถึงบทบาทและความสำคัญของระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุของไทยในกรณีของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งมีบทบาทด้านการออมเพื่อการเกษียณอายุโดยตรง โดยพิจารณาจากขนาดของสินทรัพย์สุทธิของกองทุนต่อขนาดของระบบเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งสะท้อนถึงการที่ประชาชนให้ความสำคัญต่อการออมและการลงทุนผ่านกองทุนดังกล่าวพบว่า สินทรัพย์ของกองทุนทั้ง 2 กองทุนรวมกันคิดเป็นร้อยละ 10.0 ต่อ GDP⁴ (หากรวมกองทุนประกันสังคมจะมีสินทรัพย์รวมทั้งสิ้นคิดเป็นร้อยละ 18.0 ต่อ GDP) ในขณะที่ประเทศมาเลเซีย และสิงคโปร์มีสัดส่วนของเงินกองทุนเพื่อการเกษียณอายุต่อ GDP สูงถึงร้อยละ 70.0 และ 61.0 ตามลำดับ

ภาพที่ 8: สัดส่วนสินทรัพย์ภายใต้การบริหารของกองทุนการออมระยะยาว ต่อ GDP ของประเทศต่าง ๆ ในปี 2553



ที่มา: Bloomberg และ บัญชีรายได้ประชาชาติของไทย

หมายเหตุ: 1/ สถิติของสิงคโปร์และมาเลเซียรวมกองทุนบำนาญทุกประเภท ในกรณีของประเทศไทยแท่งกราฟที่แสดงจะนับรวมสินทรัพย์ในส่วน of กองทุนประกันสังคมด้วย

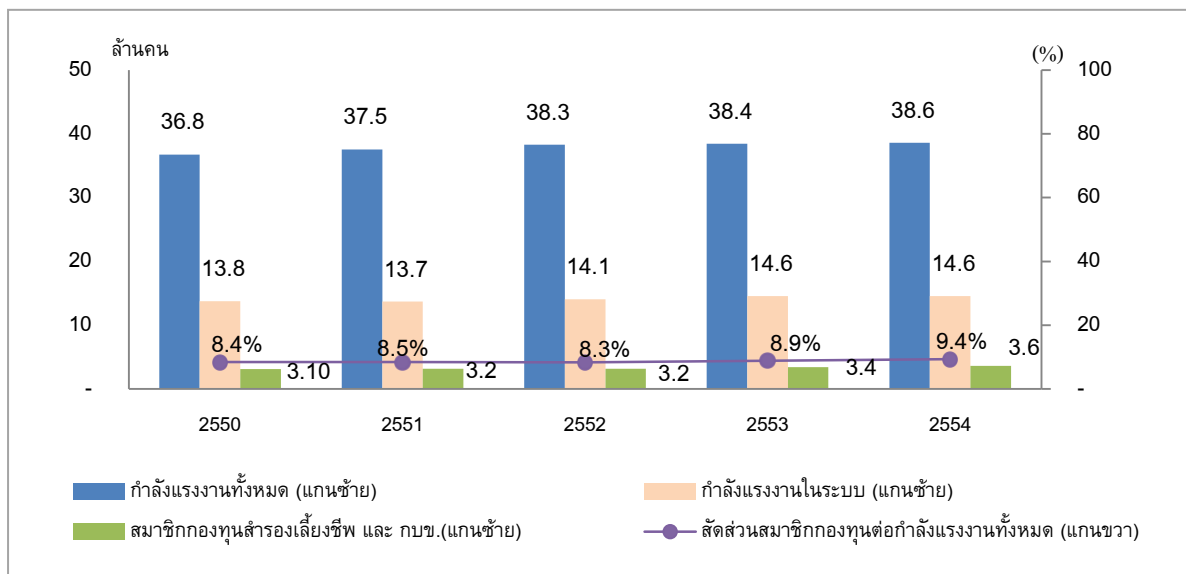
⁴ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้จะพิจารณาเฉพาะกรณีกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นกองทุนการออมระยะยาวที่มีบทบาทเพื่อด้านการออมเพื่อการเกษียณอายุโดยตรง โดยในกรณีที่พิจารณากองทุนประกันสังคมด้วย สัดส่วนสินทรัพย์สุทธิภายใต้การบริหารของไทยจะอยู่ที่ระดับ 18.0 ต่อ GDP

สินทรัพย์ภายใต้การบริหารจัดการของกองทุนเพื่อการออมระยะยาวที่ยังน้อย อาจเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ เช่น แรงงานทั้งหมดของประเทศยังไม่สามารถเข้าสู่ระบบกองทุนได้อย่างทั่วถึง สมาชิกกองทุนยังมีศักยภาพจำกัดในการนำส่งเงินเข้าสะสมในกองทุน กองทุนยังไม่สามารถแสวงหาผลตอบแทนที่มากพอที่จะทำให้กองทุนมีขนาดใหญ่ขึ้นได้ เป็นต้น การศึกษาได้พิจารณาถึงระดับความครอบคลุมของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีอยู่ในปัจจุบันต่อกำลังแรงงานของประเทศ พบว่า

ในกรณีกองทุนบำเหน็จบำนาญราชการ ซึ่งเป็นลักษณะกองทุนภาคบังคับ หมายถึง ข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 1.2 ล้านคน ถูกกำหนดให้เป็นสมาชิกของกองทุนและส่งเงินสะสมเข้ากองทุนตามเงื่อนไขของ พ.ร.บ. กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ดังนั้นในส่วนของแรงงานที่เป็นข้าราชการ ถือได้ว่าระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุในส่วนของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการสามารถสร้างความครอบคลุมแก่ข้าราชการทั้งหมด

ในกรณีของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นลักษณะกองทุนภาคสมัครใจสำหรับแรงงานในระบบภาคเอกชน การจัดตั้งกองทุนต้องเกิดจากความประสงค์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งปัจจุบันองค์กรที่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่ลูกจ้างยังกระทำไม่ได้จำกัดและไม่สามารถครอบคลุมกำลังแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด

ภาพที่ 9: สัดส่วนแรงงานที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เทียบกับกำลังแรงงานทั้งหมดของประเทศในช่วงปี 2550 -2554

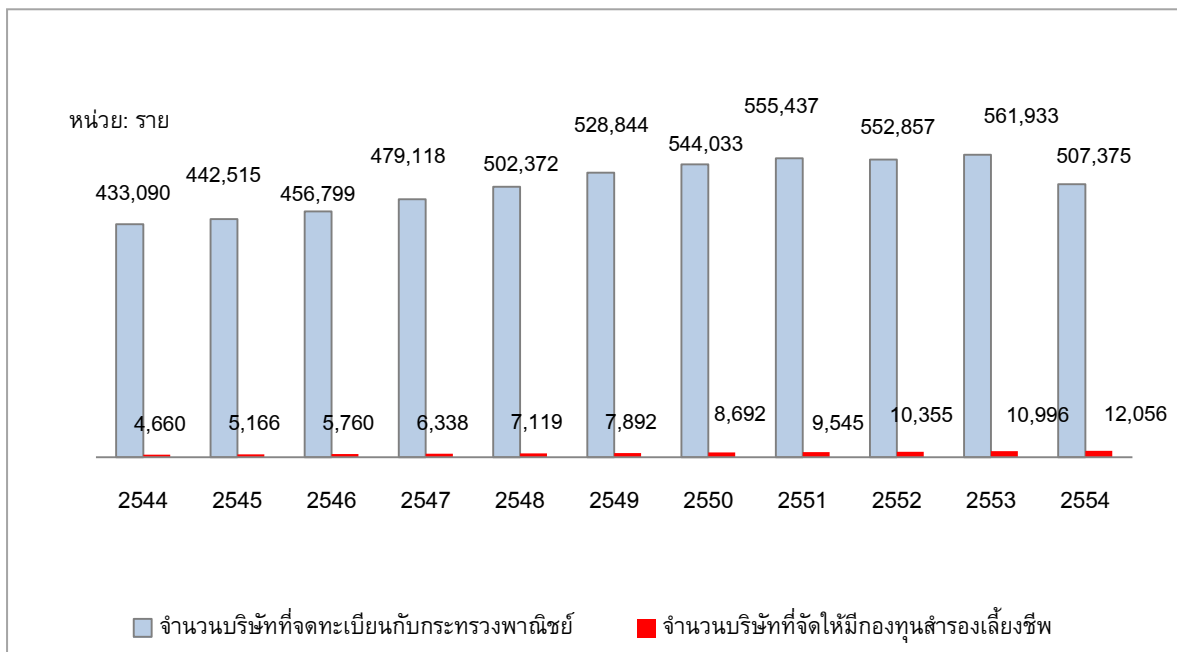


ที่มา: “รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรปี 2554”. สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักนโยบายการออมและการลงทุน กระทรวงการคลัง

ในปี 2554 ประเทศไทยมีกำลังแรงงานจำนวนทั้งสิ้น 38.6 ล้านคน แบ่งเป็นกำลังแรงงานในระบบ และกำลังแรงงานนอกระบบจำนวน 14.6 ล้านคนและ 24.0 ล้านคน ตามลำดับ⁵ และหากพิจารณาเฉพาะแรงงานในระบบจำนวน 14.6 ล้านคน (ครอบคลุมราชการและลูกจ้างภาคเอกชน) ซึ่งเป็นกลุ่มที่อยู่ภายใต้ความครอบคลุมของระบบการออมระยะยาวของกองทุนบำเหน็จบำนาญราชการและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่ามีแรงงานในระบบที่เป็นสมาชิกของกองทุนทั้ง 2 กองทุนรวมกันเพียง 3.6 ล้านคน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 24.6 ของกำลังแรงงานในระบบ หรือคิดเป็นเพียงร้อยละ 9.4 ของกำลังแรงงานทั้งหมดของประเทศ ตามลำดับ (ภาพที่ 9)

ในกรณีของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หากพิจารณาความครอบคลุมที่มีต่อแรงงานในระบบภาคเอกชน โดยพิจารณาจากจำนวนนายจ้างที่ให้ความสำคัญจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น พบว่า ในช่วงปี 2544 -2554 จำนวนบริษัทที่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังเป็นสัดส่วนต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทที่จดทะเบียนกับกระทรวงพาณิชย์ทั้งหมด โดย ณ สิ้นปี 2554 นายจ้างที่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมีประมาณ 12,056 ราย จากจำนวนบริษัทที่จดทะเบียนกับกระทรวงพาณิชย์จำนวนทั้งสิ้น 507,275 ราย หรือคิดเป็นเพียงร้อยละ 2.3 ของจำนวนบริษัทที่จดทะเบียนกับกระทรวงพาณิชย์ทั้งหมด (ภาพที่ 10)

ภาพที่ 10: จำนวนบริษัทจดทะเบียนที่เปิดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่พนักงานในช่วงปี 2544 - 2554

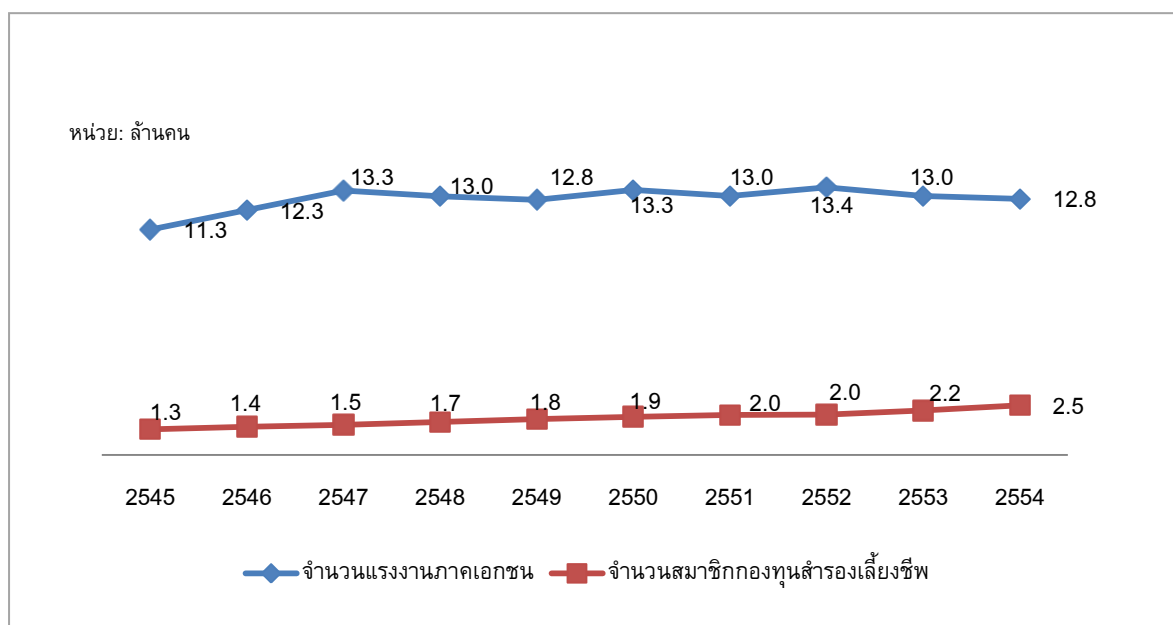


ที่มา: สมาคมบริษัทจัดการลงทุน

⁵ “รายงานการสำรวจการทำงานของประชากร ปี 2554” , สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ปัจจุบันแม้จะมีนายจ้างที่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้นเป็นลำดับ แต่การเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของลูกจ้างนั้นยังขึ้นกับความสมัครใจของลูกจ้างด้วย ณ สิ้นปี 2554 พบว่ามีลูกจ้างภาคเอกชนจำนวน 2.5 ล้านคน จากจำนวนลูกจ้างภาคเอกชนทั้งสิ้น 12.8 ล้านคน ที่เป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือประมาณร้อยละ 20.0 ของแรงงานภาคเอกชนเท่านั้น (ภาพที่ 11)

ภาพที่ 11: จำนวนลูกจ้างภาคเอกชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในช่วงปี 2545 - 2554



ที่มา: สมาคมบริษัทจัดการลงทุน

2. ความเพียงพอของระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุของไทย

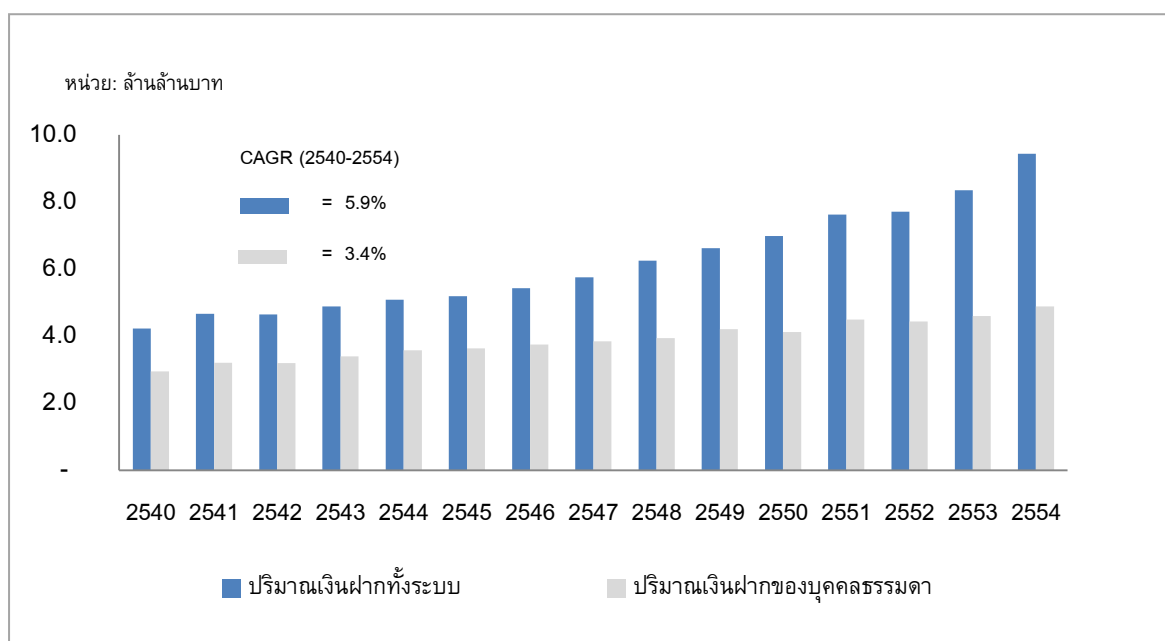
กองทุนการออมระยะยาวที่มีประสิทธิภาพนอกจากต้องสร้างความครอบคลุมให้เกิดขึ้นอย่างทั่วถึงแก่กำลังแรงงานของประเทศแล้ว การสร้างความเพียงพอด้านรายได้ให้แก่สมาชิกผู้ออมเงินสำหรับการดำรงชีพต่อไปหลังวัยเกษียณอายุเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากอายุขัยเฉลี่ยของประชากรไทยมีแนวโน้มยาวขึ้น โดยข้อมูลจากรายงานการสาธารณสุขไทย⁶ แสดงให้เห็นว่า อายุขัยเฉลี่ยของประชากรไทยในปี 2553 อยู่ที่ 74 ปี และพบว่าประชากรเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีอายุขัยเฉลี่ยที่ยาวนานกว่าเพศชาย โดยมีอายุขัยเฉลี่ยที่ 76

⁶ "รายงานการสาธารณสุขไทย ปี พ.ศ. 2551 - 2553", สำนักงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ, กระทรวงสาธารณสุข

และ 70 ปี ตามลำดับ ซึ่งอายุขัยที่ยาวนานมากขึ้นนี้ จำเป็นอย่างที่ประชากรไทยจะต้องมีการวางแผนด้านการออมและการมีรายได้หลังเกษียณอายุอย่างเพียงพอให้มากยิ่งขึ้น

หากพิจารณารูปแบบการหาผลตอบแทนของภาคครัวเรือนไทยที่มีอยู่ในปัจจุบัน พบว่าการฝากเงินกับธนาคารพาณิชย์เพื่อรับดอกเบี้ยถือเป็นรูปแบบการออมที่ภาคครัวเรือนไทยให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก โดย ณ สิ้นปี 2554 ปริมาณเงินฝากทั้งระบบของธนาคารพาณิชย์มีจำนวนสูงถึง 9.4 ล้านล้านบาท เป็นสัดส่วนของปริมาณเงินฝากของบุคคลธรรมดาถึง 4.8 ล้านล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 51.1 ของปริมาณเงินฝากทั้งระบบ สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของภาคครัวเรือนไทยที่พึ่งพิงการฝากเงินกับธนาคารพาณิชย์เป็นหลัก (ภาพที่ 12)

ภาพที่ 12: ปริมาณเงินฝากของบุคคลธรรมดาเทียบกับปริมาณเงินฝากธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบ ในช่วงปี 2540 - 2554

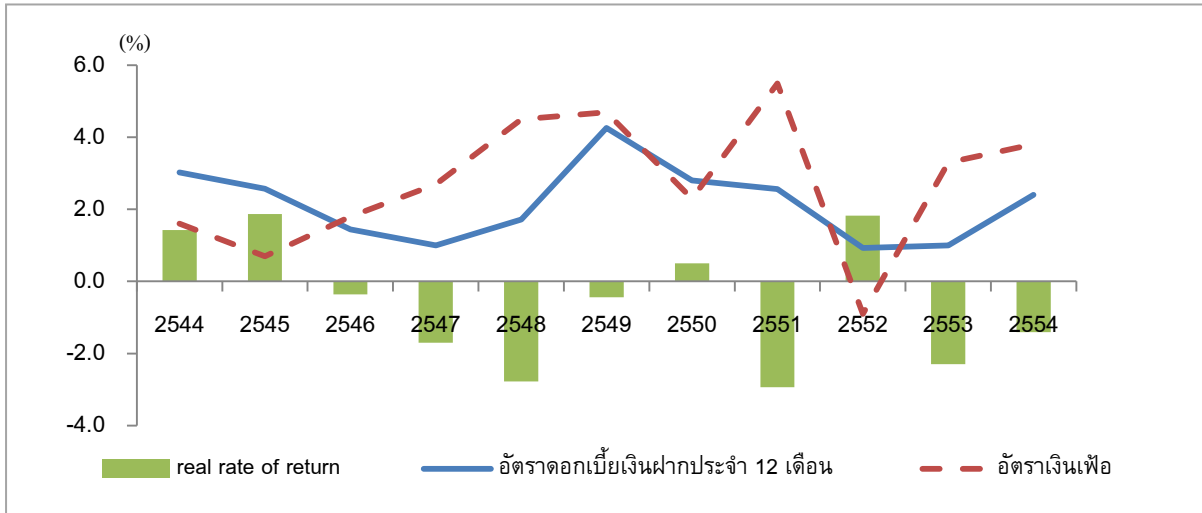


ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย

อย่างไรก็ตาม ผลจากวิกฤติเศรษฐกิจในปี 2540 ทำให้อัตราดอกเบี้ยเงินฝากปรับลดลงมาก หากพิจารณาถึงอัตราผลตอบแทนที่แท้จริง⁷ (real rate of return) จากการฝากเงินจะพบว่าในบางปีติดลบ เนื่องจากอัตราดอกเบี้ยเงินฝากอยู่ในระดับต่ำกว่าอัตราเงินเฟ้อ ซึ่งสะท้อนปัญหาของมูลค่าเงินออมที่แท้จริงที่ลดลง

⁷ อัตราผลตอบแทนที่แท้จริง หมายถึง อัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 12 เดือน หักด้วย อัตราเงินเฟ้อ

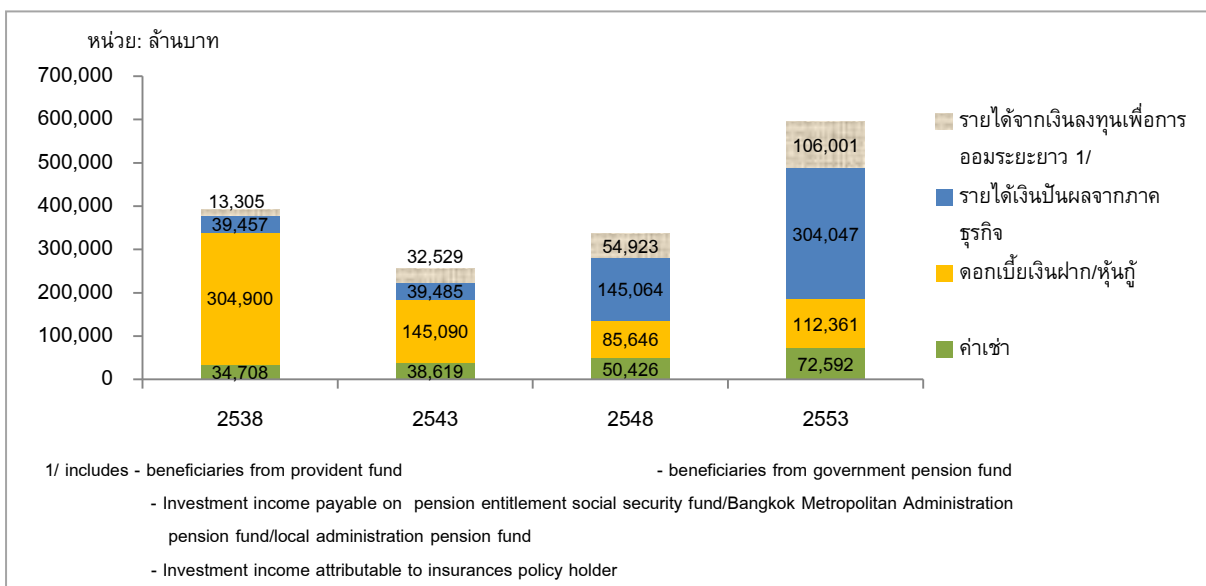
ภาพที่ 13: อัตราผลตอบแทนที่แท้จริงจากการฝากเงินกับธนาคารพาณิชย์ในช่วงปี 2544 - 2554



ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย, สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์
 หมายเหตุ: อัตราผลตอบแทนที่แท้จริง = อัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 12 เดือน หักด้วย อัตราเงินเฟ้อ

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 12 เดือน และอัตราเงินเฟ้อของไทยในช่วงปี 2544-2554 พบว่า ผลตอบแทนจากดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 1 ปี เมื่อหักลบกับอัตราเงินเฟ้อในแต่ละปี พบว่ามีจำนวนถึง 7 ปีจาก 11 ปี ที่ผลตอบแทนจากอัตราดอกเบี้ยเงินฝากมีมูลค่าติดลบ สะท้อนปัญหาความไม่เพียงพอของรายได้ภาคครัวเรือนหากพึ่งพิงรายได้จากดอกเบี้ยเงินฝากเป็นหลัก (ภาพที่ 13)

ภาพที่ 14: โครงสร้างรายได้จากทรัพย์สินของครัวเรือนและสถาบันไม่แสวงหากำไร ในช่วงปี 2538 - 2553

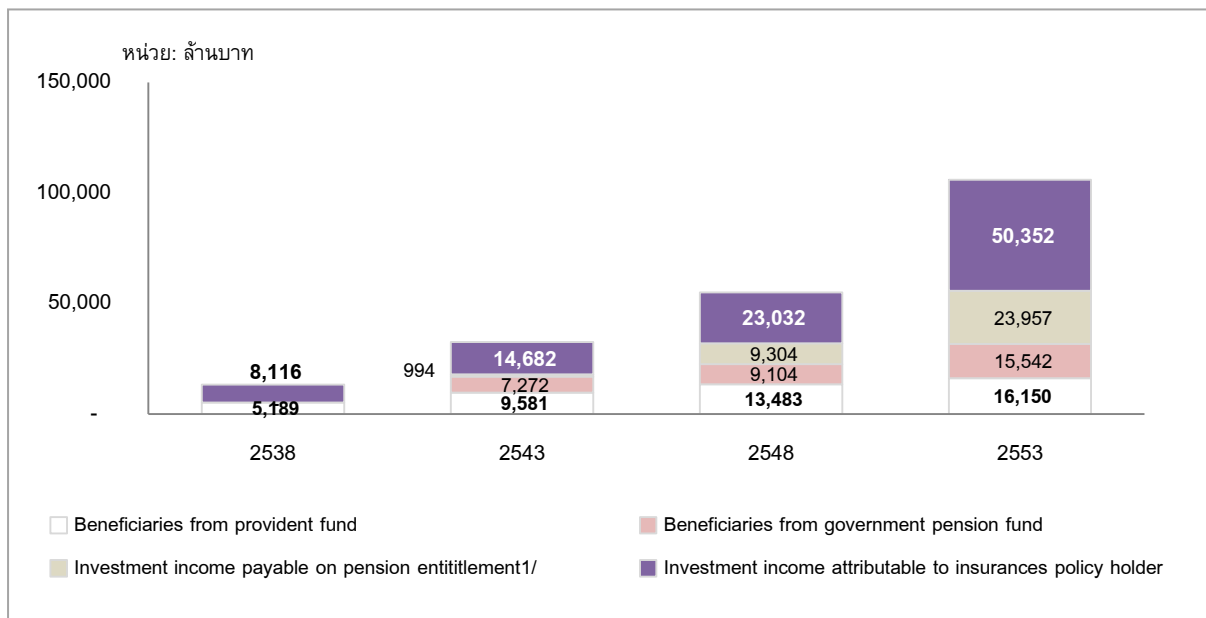


ที่มา: รายได้ประชาชาติของประเทศไทย อนุกรมใหม่แบบปริมาณลูกโซ่ฉบับ พ.ศ 2533 - 2553, สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 หมายเหตุ: ธนาคารแห่งประเทศไทยจัดกลุ่มสถาบันไม่แสวงหากำไรไว้ในกลุ่มเดียวกับข้อมูลภาคครัวเรือน โดยหมายถึง องค์กรไม่แสวงหากำไรที่มีการจัดตั้งตามกฎหมายหรือโดยการรวมกลุ่มทางสังคม เพื่อผลิตสินค้าและบริการแก่ครัวเรือนแบบให้เปล่าหรือคิดค่าตอบแทนในราคาที่คุ้มทุนหรือราคาที่ไม่มีนัยสำคัญทางเศรษฐกิจ

อัตราดอกเบี้ยในระดับต่ำส่งผลให้มูลค่าการออมที่แท้จริงลดลงและมีแนวโน้มที่ผลตอบแทนดังกล่าวจะไม่เพียงพอสำหรับการดำรงชีพในระยะยาว ครั้วเรือ่นบางส่วนเริ่มพิจารณาช่องทางในการลงทุนใหม่ๆ เพื่อแสวงหาผลตอบแทนที่สูงขึ้น พบว่า โครงสร้างรายได้จากทรัพย์สินของครั้วเรือ่นปรับลดจากการพึ่งพิงดอกเบี้ยเงินฝากและหุ้นกู้ และเพิ่มสัดส่วนรายได้จากการลงทุนในสินทรัพย์การเงินประเภทอื่นมากขึ้น โดยในปี 2553 รายได้ในรูปเงินปันผลจากภาคธุรกิจมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 51.1 ของโครงสร้างรายได้จากทรัพย์สินของครั้วเรือ่นและสถาบันที่ไม่แสวงหากำไร และเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 22.6 ต่อปี ในรอบ 10 ปี (2543 - 2553) (ภาพที่ 14)

อย่างไรก็ตาม นอกจากครั้วเรือ่นจะให้ความสำคัญกับการเพิ่มสัดส่วนรายได้จากเงินปันผลของภาคธุรกิจมากขึ้น พบว่าครั้วเรือ่นเริ่มให้ความสนใจการแสวงหารายได้จากทรัพย์สินเพิ่มเติมในอีกช่องทางคือ รายได้จากกองทุนเพื่อการออมระยะยาว โดยผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุนในส่วนของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเริ่มมีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับในการเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญอีกแหล่งหนึ่งสำหรับใช้จ่ายยามเกษียณอายุ โดยในช่วงปี 2538 – 2553 ผลประโยชน์ที่กองทุนทั้ง 2 จ่ายให้สมาชิกเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 12.8 ต่อปี (ภาพที่ 15)

ภาพที่ 15: รายได้ของครั้วเรือ่นจาก Investment income disbursements ประเภทต่าง ๆ ในช่วงปี 2533 -2553



ที่มา: “รายได้ประชาชนชาติของประเทศไทย อนุกรมใหม่แบบปริมาณลูกโซ่ ฉบับ พ.ศ. 2533 – 2553”, สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 หมายเหตุ: 1/ รายได้จากการลงทุนในเงินทุนบำเหน็จบำนาญตามสิทธิจากกองทุนประกันสังคม social security fund /bangkok metropolitan administration pension fund/local administration pension fund

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าเงินกองทุนและผลประโยชน์ของกองทุนทั้ง 2 กองทุนจะเติบโตต่อเนื่องแต่เพื่อสนับสนุนให้กองทุนทั้ง 2 กองทุนเป็นหนึ่งในทางเลือกสำคัญของการออมระยะยาวของกำลังแรงงานอย่างยั่งยืน ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงการสร้างความเพียงพอของรายได้จากกองทุนทั้ง 2 กองทุนแก่สมาชิกกองทุนเพื่อใช้จ่ายเมื่อยามเกษียณอายุ ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีบทบาทต่อความเพียงพอของรายได้ของกองทุนประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

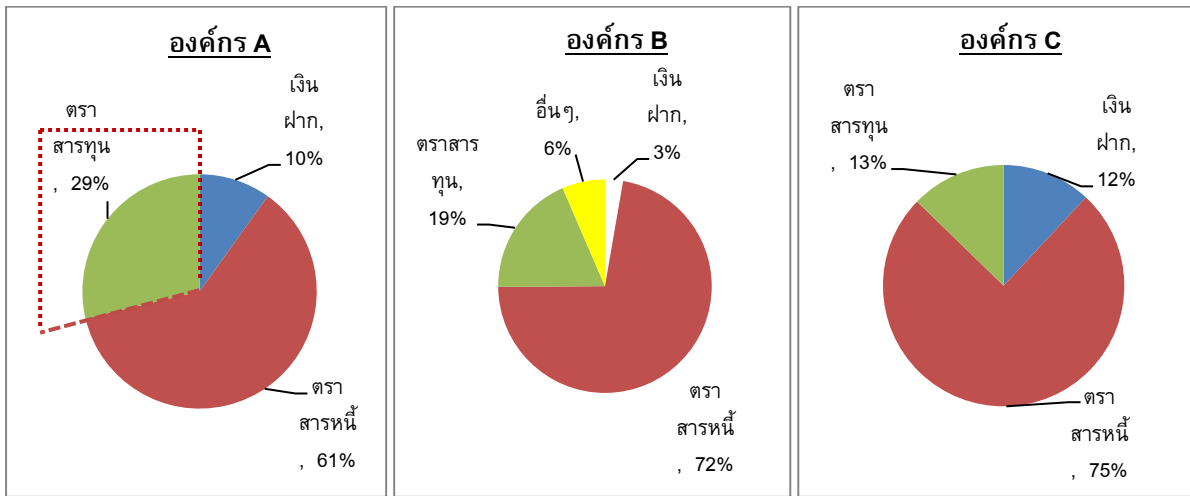
1. อัตราเงินสมทบของนายจ้างและอัตราเงินสะสมของลูกจ้าง ปัจจุบัน พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กำหนดให้ลูกจ้างหักค่าจ้างเป็นเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง และให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามจำนวนลูกจ้างในอัตราไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของลูกจ้าง

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติอัตราเงินสมทบและเงินสะสมที่เกิดขึ้นจริงจะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร เช่น ในองค์กรที่นายจ้างและลูกจ้างให้ความสำคัญต่อการนำส่งเงินสมทบและเงินสะสมในสัดส่วนที่สูง โอกาสที่ขนาดสินทรัพย์ของกองทุนจะมีขนาดใหญ่ และเอื้อต่อการนำเงินทุนไปแสวงหาผลตอบแทนเพื่อสร้างความเพียงพอของรายได้จะมีมากขึ้น ส่วนกรณีของลูกจ้างในสายการผลิต หรือข้าราชการ พบว่าจะมีอัตราสะสมในอัตราที่ต่ำกว่าพนักงานบริษัทหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ แม้ว่าองค์กรจะกำหนดเกณฑ์เพดานสะสมสูงสุดในระดับที่สูงก็ตาม เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการที่ปัจจุบันปรับเพดานสะสมสูงสุดที่ร้อยละ 15 แต่พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดไม่สามารถปรับเพิ่มเงินสะสมได้อย่างเต็มที่นัก (ข้าราชการเพียง 5,086 ราย ที่สะสมสูงสุดจากข้าราชการทั้งสิ้น 1.2 ล้านราย)

2. นโยบายการลงทุน (asset allocation) นโยบายการลงทุนเป็นปัจจัยที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับผลตอบแทนที่จะทำให้สมาชิกมีความเพียงพอจากรายได้หลังเกษียณอายุ เมื่อพิจารณาถึงนโยบายการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขององค์กรต่างๆ จะพบว่า องค์กรส่วนใหญ่มีนโยบายการลงทุนที่มุ่งเน้นในตราสารการลงทุน 4 ประเภทหลัก ได้แก่

1. กลุ่มตราสารการเงิน ได้แก่ เงินฝากธนาคารพาณิชย์ ตั๋วสัญญาใช้เงิน
2. กลุ่มตราสารหนี้ ได้แก่ พันธบัตรภาครัฐและหุ้นกู้ภาคเอกชน
3. กลุ่มตราสารทุน ได้แก่ หุ้นของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และบริษัทจำกัด
หน่วยลงทุนต่างๆ
4. กลุ่มอื่นๆ ได้แก่ การลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ สินค้าโภคภัณฑ์ โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ และธุรกิจเงินร่วมลงทุน เป็นต้น

**ภาพที่ 16: เปรียบเทียบนโยบายการลงทุน (asset allocation)
ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขององค์กรต่าง ๆ ในปี 2553**



ที่มา: รายงานประจำปีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขององค์กรต่าง ๆ ในปี 2553

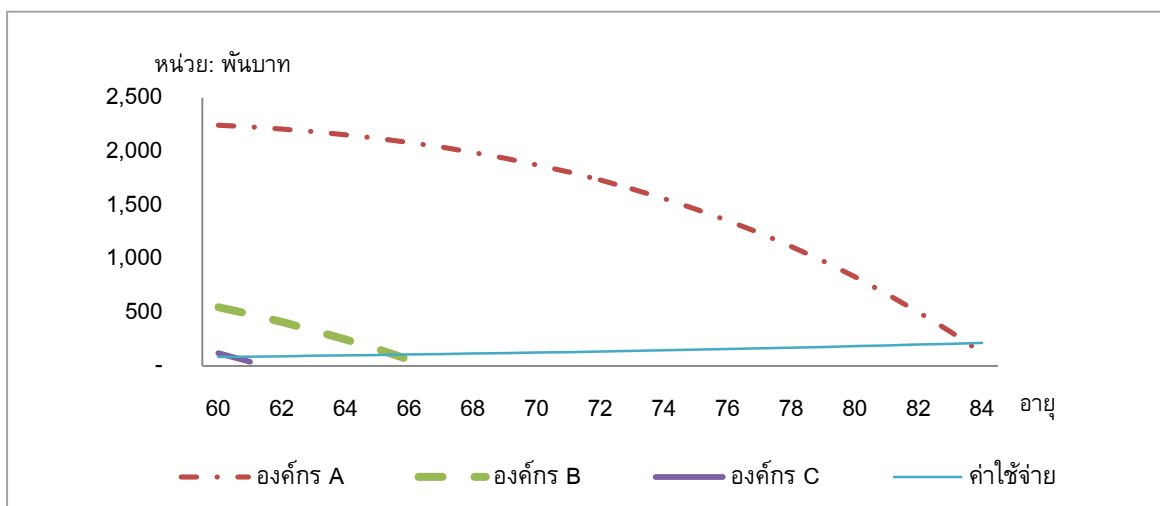
เมื่อเปรียบเทียบนโยบายการลงทุนขององค์กรตัวอย่าง พบว่า องค์กรส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการลงทุนในตราสารหนี้เป็นหลัก ในช่วงร้อยละ 60 - 75 ของสินทรัพย์ภายใต้การบริหารทั้งหมด รองลงมาคือ การลงทุนในตราสารทุน ซึ่งในองค์กรที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีนโยบายมุ่งรักษาเงินต้นของสมาชิกเป็นหลัก มักกำหนดนโยบายการลงทุนในลักษณะที่หลีกเลี่ยงความเสี่ยง โดยจัดสรรเงินลงทุนในตราสารทุนในช่วงร้อยละ 10 - 15 ดังเช่นองค์กร C ส่วนองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการแสวงหาผลตอบแทนที่สูงขึ้นจะปรับเพิ่มสัดส่วนการลงทุนในตราสารทุนอยู่ในช่วงร้อยละ 20 - 30 (ภาพที่ 16)

3. ระยะเวลาการสะสมเงินในกองทุนของสมาชิก ระยะเวลาสะสมเงินอย่างต่อเนื่องในกองทุนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการสนับสนุนการสร้างความปลอดภัยของรายได้ให้แก่สมาชิก ในกรณีที่ลูกจ้างสมัครเป็นสมาชิกกองทุนตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานและไม่หยุดส่งเงินสะสมจนเกษียณอายุหรือลาออกจากกองทุนก่อนเกษียณอายุ พบว่าลูกจ้างจะมีเงินก้อนที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุในจำนวนที่มากขึ้น

เพื่อวิเคราะห์ถึงระดับความเพียงพอของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนในกองทุนทั้ง 2 กองทุน ผู้ศึกษาได้จัดทำกรณีศึกษา โดยนำจำนวนเงินก้อนที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุของลูกจ้างในองค์กรต่างๆ มาพิจารณาระดับความเพียงพอสำหรับการดำรงชีพหลังเกษียณอายุ โดยในการศึกษานี้จะพิจารณาเฉพาะเงินก้อนที่สมาชิกได้รับจากการเกษียณอายุเพียงอย่างเดียว และไม่คำนึงถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากเครื่องมือทางการเงินอื่นๆ ที่สมาชิกอาจลงทุนไว้ด้วย โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

1. เงินได้วัยเกษียณเฉลี่ยต่อคนคำนวณจาก เงินจ่ายคืนสมาชิกเมื่อสิ้นสมาชิกภาพหารด้วยจำนวนสมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพในปี 2553 ของแต่ละองค์กร และผู้เกษียณอายุนำเงินได้ดังกล่าวแสวงหาผลตอบแทนต่อการฝากธนาคารได้รับผลตอบแทนดอกเบี้ยเฉลี่ยร้อยละ 3 ต่อปี
2. กำหนดให้สมาชิกมีค่าใช้จ่ายเพื่อดำรงชีพหลังเกษียณอายุอยู่ที่ 6,973 บาทต่อเดือน เท่ากับค่าใช้จ่ายต่อหัวต่อคน จากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนไทย ปี 2554 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ
3. ค่าใช้จ่ายในข้อ 2 ถูกปรับค่าด้วยเงินเฟ้อในแต่ละปีโดยกำหนดอัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยร้อยละ 4 ต่อปี ภายใต้อสมมติฐานข้างต้น พบว่า สมาชิกขององค์กรที่ได้รับเงินก้อนหลังจากเกษียณจะมีรายได้เพื่อใช้จ่ายและหมตลงในระยะเวลาที่แตกต่างกัน โดยในกรณีขององค์กร C ซึ่งมีลักษณะของการส่งเงินสะสมในสัดส่วนที่ค่อนข้างต่ำ รายได้ที่ได้รับจะหมตลงหลังจากเกษียณอายุเมื่อสมาชิกอายุ 61 ปี ในขณะที่องค์กร A สามารถมีรายได้จากการเกษียณอายุเพื่อใช้จ่ายไปจนถึงอายุ 84 ปี เนื่องจากมีการจ่ายสะสมในอัตราที่สูง และมีนโยบายการลงทุนเชิงรุก

ภาพที่ 17: เปรียบเทียบเงินก้อนที่ได้รับจากการเกษียณอายุกับค่าใช้จ่ายหลังเกษียณอายุขององค์กรต่างๆ



ที่มา: รายงานประจำปีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขององค์กรต่างๆ ในปี 2553

- หมายเหตุ:
1. เงินได้วัยเกษียณต่อคน คำนวณจากรายงานประจำปี 2553 ขององค์กร A B และ C ดังนี้
เงินได้วัยเกษียณต่อคน = เงินจ่ายคืนสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ/จำนวนสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพในปี 2553
 2. ค่าใช้จ่ายต่อคนปี จากบัญชีรายได้ประชาชาติปี 2553 จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ เฉลี่ยที่ 83,675 บาทต่อปี หรือประมาณ 6,973 บาทต่อเดือน
 3. ประมาณเงินเฟ้อที่ร้อยละ 4 ต่อปี
 4. ตั้งแต่อายุ 60 ปี ผู้เกษียณอายุในกรณีศึกษานำเงินก้อนที่ได้รับจากการเกษียณอายุไปฝากธนาคารโดยได้รับผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ 3 ต่อปี

กรณีศึกษาบ่งชี้ว่า สมาชิกขององค์กรบางแห่งอาจประสบปัญหาความไม่เพียงพอของรายได้หลังการเกษียณอายุหากพึ่งพิงเงินเกษียณอายุเพียงแหล่งเดียวเป็นแหล่งรายได้หลักในการดำรงชีพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเตรียมการในเรื่องการแสวงหาผลตอบแทนจากเครื่องมือการเงินอื่นๆ เพิ่มเติม

โดยสรุปพบว่า ภาพรวมระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุของไทยยังมีข้อจำกัด 2 ประการ ที่สำคัญและจำเป็นต้องเร่งแก้ไขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับระบบการออมระยะยาวของไทยให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ 1) การไม่ครอบคลุมกำลังแรงงานทั่วประเทศอย่างทั่วถึง และ 2) การไม่สามารถสร้างความเพียงพอด้านรายได้เพื่อดำรงชีพหลังการเกษียณอายุ ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาที่จะปรากฏชัดเจนขึ้นในระยะต่อจากนี้ไปที่ประเทศไทยจะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุมากขึ้นเป็นลำดับ เป็นภาระด้านการจัดสรรงบประมาณในการดูแลประชากรผู้สูงอายุของภาครัฐ นอกจากนี้ ผลการศึกษาเกี่ยวกับเงินกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพที่จะเริ่มจ่ายบำนาญออกให้กับผู้ประกันตนในปี 2557 และคาดว่าอาจหมดลงภายใน 2586⁸ แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ภาครัฐจะต้องเร่งดำเนินนโยบายผลักดันให้ระบบการออมระยะยาวที่เป็นทางเลือกอื่นๆ นอกเหนือจากเงินกองทุนประกันสังคมเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีกลไกที่มีประสิทธิภาพในการสร้างรายได้ที่มากยิ่งขึ้นกว่าในปัจจุบัน

⁸ คาดการณ์โดยสำนักงานกองทุนประกันสังคม

บทที่ 3: ปัญหาและอุปสรรคของระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุของไทย

ระบบกองทุนเพื่อการออมระยะยาวมีความเกี่ยวข้องกับผู้ร่วมตลาดในหลายภาคส่วน ผู้ศึกษาได้สำรวจผู้ร่วมตลาดที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้ระบบการออมระยะยาวของไทยยังมีข้อจำกัดด้านความครอบคลุมและความเพียงพอ โดยกำหนดกรอบผู้ร่วมตลาดที่เข้าพบเพื่อสัมภาษณ์ ดังนี้

ตารางที่ 1: กรอบผู้ร่วมตลาดที่เข้าพบเพื่อสัมภาษณ์

ผู้ร่วมตลาดที่เกี่ยวข้อง	จำนวนราย
คณะกรรมการกองทุนการออมเพื่อการเกษียณอายุ (เอกชน/รัฐวิสาหกิจ/ภาครัฐ)	5
บริษัทจัดการลงทุน/ผู้จัดการกองทุน	5
สมาคมที่เกี่ยวข้อง (สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/สมาคมบริษัทจัดการลงทุน/ที่ปรึกษาสมาคมฯ)	3
งานนายทะเบียนกองทุน	1
หน่วยงานกำกับดูแล	1
หน่วยงานให้ความรู้การลงทุน	1
รวม	16

ผู้ศึกษาได้ประมวลข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และจำแนกปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากผู้ร่วมตลาดที่เกี่ยวข้องเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ปัญหาระดับนโยบายกองทุน/คณะกรรมการกองทุน
2. ปัญหาระดับสมาชิกกองทุน
3. ปัญหาระดับบริษัทจัดการลงทุน/ผู้จัดการกองทุน
4. ปัญหาระดับหน่วยงานพัฒนาความรู้/หน่วยงานกำกับดูแล/สมาคมที่เกี่ยวข้อง

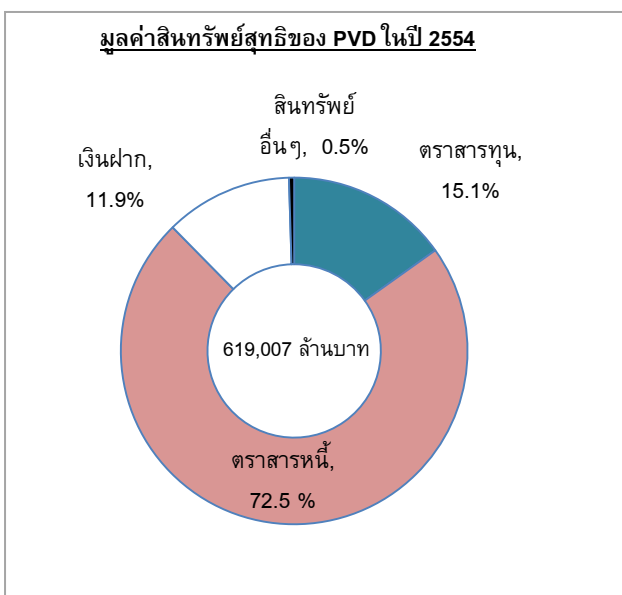
1. ปัญหาระดับนโยบายการลงทุน/คณะกรรมการกองทุน

นโยบายการลงทุนของกองทุนถือเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดระดับผลตอบแทนที่กองทุนจะได้รับ นโยบายการลงทุนจะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร โดยขึ้นอยู่กับคณะกรรมการกองทุนซึ่งเป็นผู้กำหนด นโยบายและกำกับดูแลการลงทุนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยทั่วไปคณะกรรมการกองทุน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ ตัวแทนฝ่ายนายจ้างจากการแต่งตั้งขององค์กร และตัวแทนฝ่าย ลูกจ้างซึ่งมาจากการเลือกตั้ง ซึ่งจำนวนตัวแทนจากทั้ง 2 ฝ่ายจะมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้จากการสำรวจ พบว่า นโยบายการลงทุนและคณะกรรมการกองทุนมีอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่

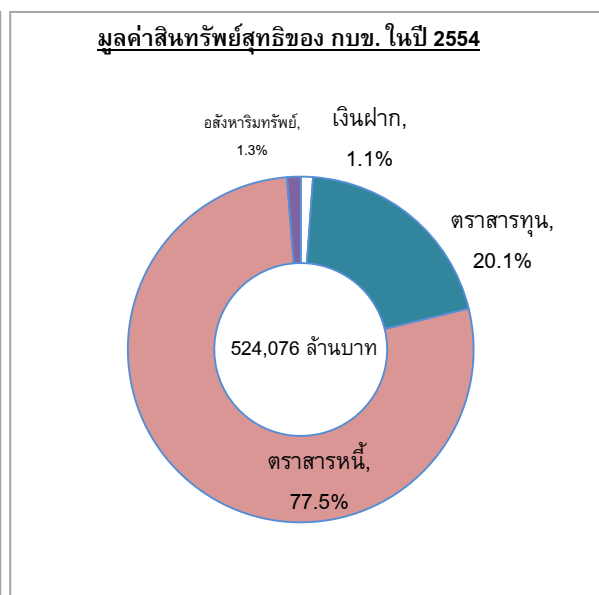
1.1 คณะกรรมการกองทุนส่วนใหญ่ตัดสินใจกำหนดนโยบายการลงทุนในลักษณะมุ่งเน้น รักษาเงินต้นโดยหลีกเลี่ยงความเสี่ยงมากกว่ารูปแบบการลงทุนที่สามารถแสวงหาผลตอบแทนในระยะยาวที่สูงขึ้น

คณะกรรมการกองทุนโดยส่วนใหญ่กำหนดกรอบการลงทุนในแนวนอนุรักษ์นิยม (conservative) และค่อนข้างระมัดระวัง คือ มีนโยบายการลงทุนที่มุ่งเน้นการดูแลรักษาเงินต้นของสมาชิกให้ได้รับคืนอย่าง ครบถ้วนหลังเกษียณอายุ ดังนั้นนโยบายการลงทุนที่จะมีผลหรือก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการสูญหายเงินต้น ของสมาชิกเป็นเรื่องที่คณะกรรมการกองทุนมักหลีกเลี่ยง

ภาพที่ 18: มูลค่าสินทรัพย์สุทธิภายใต้การบริหารของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD) และกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ในปี 2554



ที่มา: สมาคมบริษัทจัดการ



ที่มา: กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ณ สิ้นปี 2554 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ มีมูลค่าสินทรัพย์สุทธิรวมกันสูงกว่า 1 ล้านล้านบาท มีนโยบายการลงทุนในตราสารหนี้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และมีการลงทุนในตราสารทุนประมาณร้อยละ 15 - 20 นอกจากนี้ผลการสำรวจพบว่า ในกองทุนที่คณะกรรมการกองทุนอนุญาตให้ลงทุนในตราสารทุนได้ มักจะกำหนดกรอบการลงทุนในตราสารทุนที่ค่อนข้างระมัดระวัง เช่น อนุญาตให้ลงทุนเฉพาะหุ้นในประเทศและเป็นหุ้นที่มีมูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาดสูงสุด 30 อันดับแรก หรือหลักทรัพย์ในกลุ่ม SET50 Index เท่านั้น สำหรับการลงทุนในสินทรัพย์ทางการเงินอื่นๆ ยังพบเป็นสัดส่วนที่น้อยมากหากเปรียบเทียบกับสินทรัพย์ภายใต้การบริหารทั้งหมด โดยพบในกรณีของกองทุนบำเหน็จบำนาญราชการที่เริ่มขยายการลงทุนในตราสารการเงินใหม่ๆ เช่น ลงทุนในตราสารการเงินที่มีสินค้าโภคภัณฑ์หนุนหลัง เช่น Gold ETF อสังหาริมทรัพย์หรือกองทุนอสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น (ภาพที่ 18)

1.2 คณะกรรมการกองทุนและสมาชิกส่วนใหญ่ขาดความเข้าใจใน พรบ. กองทุนฯ (ทั้งของ PVD และ กบข.) และข้อบังคับของกองทุนดีพอ ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างคณะกรรมการกองทุนและสมาชิก

คณะกรรมการกองทุนและสมาชิกกองทุนส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการศึกษาและทำความเข้าใจ พ.ร.บ. กองทุนฯ และข้อบังคับกองทุน มักมีการปฏิบัติที่ผิดหลักเกณฑ์ของ พ.ร.บ. กองทุนฯ และข้อบังคับกองทุน ทำให้เกิดการร้องเรียนต่อหน่วยงานกำกับดูแลอยู่เป็นระยะ โดยข้อพิพาทที่มักพบ เช่น

1. กรณีลูกจ้างทำผิดวินัยหรือสร้างความเสียหายให้องค์กรและถูกให้ออกจากงาน นายจ้างมักกระทำการยึดเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นค่าชดเชยความเสียหาย
2. กรณีลูกจ้างลาออกจากงานตามปกติ แต่มีหนี้สินค้างกับองค์กร เช่น เงินกู้ยืมสวัสดิการขององค์กร เป็นต้น นายจ้างมักกระทำการหักลบหนี้ของลูกจ้างด้วยเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การกระทำดังกล่าวถือเป็นการขัดต่อ พ.ร.บ. กองทุนฯ (PVD และ กบข.) และข้อบังคับกองทุนเนื่องจากภายใต้ พ.ร.บ. กองทุนฯ ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุน เมื่อออกจากงานจะต้องได้รับเงินที่สะสมไว้ในกองทุนทุกกรณี ส่วนกรณีพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต้องเจรจาหรือตกลงกันเป็นกรณีต่างหาก

1.3 งานดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของคณะกรรมการกองทุนมีลักษณะเป็นงานฝากให้ดูแลเพิ่มเติมจากงานประจำ ขาดการสนับสนุนให้เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายลงทุน ไม่เกิดแรงจูงใจและการทุ่มเทเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการสูงสุด

ในกรณีของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นายจ้างที่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่ลูกจ้าง มักมอบหมายงานดูแลกองทุนให้แก่เจ้าหน้าที่ในฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการเงิน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยให้เข้าเป็นตัวแทนคณะกรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้าง เนื่องจากเห็นว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและระบบการนำเงินเข้าออกในส่วนของลูกจ้าง ซึ่งรูปแบบการมอบหมายให้บริหารจัดการกองทุนมักเป็นลักษณะของงานที่ฝากให้ทำเพิ่มเติมจากงานประจำ ไม่ได้ระบุความคาดหวังและการประเมินผลงานที่ชัดเจน ส่งผลให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายขาดแรงจูงใจที่จะผลักดันและทุ่มเทให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งในกรณีที่เกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารเงินกองทุน คณะกรรมการกองทุนมักเป็นด่านแรกที่ได้รับคำตำหนิหรือร้องเรียนจากลูกจ้าง

1.4 คณะกรรมการกองทุนส่วนใหญ่มีวาระดำรงตำแหน่งสั้น เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสร้างองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง

วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการกองทุนถือเป็นอุปสรรคประการหนึ่งต่อการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์กรส่วนใหญ่มักกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการกองทุนคราวละ 2 ปี ซึ่งช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงที่คณะกรรมการกองทุนใช้เวลาเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้พื้นฐานด้านการเงินการลงทุน และผลิตภัณฑ์ทางการเงิน ผลตอบแทนและความเสี่ยง อุปสรรคที่พบคือ หลังจากที่คณะกรรมการเริ่มมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเงินพื้นฐานแล้วมักจะหมดวาระการดำรงตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นการเสียโอกาสและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้เชิงลึกเพื่อให้การลงทุนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.5 คณะกรรมการกองทุนมุ่งเน้นต่อรองลดค่าธรรมเนียมการบริหารจัดการกับบริษัทจัดการลงทุน เนื่องจากเป็นผลงานที่สื่อสารให้สมาชิกเข้าใจได้ง่าย โดยการกระทำดังกล่าวไม่สร้างแรงจูงใจให้ผู้จัดการกองทุนสร้างผลตอบแทนที่สูงขึ้น

ผลงานที่สำคัญประการหนึ่งที่คณะกรรมการกองทุนมักใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการกองทุน ได้แก่ การจัดจ้างบริษัทจัดการลงทุนด้วยต้นทุนค่าธรรมเนียมที่ต่ำ เนื่องจากเห็นว่าเป็นผลงานที่ดีและเป็นประโยชน์แก่สมาชิก แต่ปัญหาที่พบคือ หากกองทุนใดให้ความสำคัญกับนโยบายดังกล่าวมากเกินไปจะกลายเป็นผลลบต่อแรงจูงใจของผู้จัดการกองทุนที่จะบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสุดท้ายจะส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนที่สมาชิกกองทุนได้รับในที่สุด

1.6 การนำเสนอรูปแบบการลงทุนทางเลือกใหม่ ๆ (alternative investment) ต่อคณะกรรมการกองทุน มีข้อจำกัดและประสบความสำเร็จน้อย เนื่องจากคณะกรรมการกองทุนขาดความรู้ความเข้าใจในผลิตภัณฑ์ดังกล่าวดีพอ

คณะกรรมการกองทุนมักปฏิเสธข้อเสนอสำหรับการลงทุนทางเลือกที่มีโอกาสสร้างผลตอบแทนที่สูงขึ้นให้กับสมาชิก เนื่องจากผลิตภัณฑ์ที่ให้ผลตอบแทนสูงส่วนใหญ่มักมีความซับซ้อนจากคุณสมบัติของตัวผลิตภัณฑ์และมีกลไกของตลาดที่เข้าใจได้ยาก ดังนั้นคณะกรรมการกองทุนจึงมักหลีกเลี่ยงการลงทุนรูปแบบดังกล่าว เนื่องจากมีข้อกังวลและไม่มั่นใจในการสื่อสารหรือชี้แจงต่อสมาชิกให้เข้าใจ ในกรณีที่เกิดปัญหาจากการลงทุนในผลิตภัณฑ์ดังกล่าว

2. ปัญหาระดับสมาชิกกองทุน

สมาชิกกองทุนถือเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญ เนื่องจากเป็นเจ้าของเงินที่ส่งเข้าสะสมไว้ในกองทุน มีความคาดหวังให้กองทุนการออมระยะยาวเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างผลตอบแทนในระดับที่น่าพอใจ ตลอดจนการดูแลรักษาเงินต้นของสมาชิกให้อยู่ครบถ้วน การสำรวจพบว่า แม้สมาชิกจะให้ความสำคัญและติดตามดูแลการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตามสมาชิกกองทุนมีส่วนที่สร้างอุปสรรคให้การบริหารจัดการกองทุนไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ใน 2 ประการ คือ

2.1 ปัญหาความรู้การเงินขั้นพื้นฐาน

สมาชิกกองทุนส่วนใหญ่ขาดการวางแผนทางการเงิน และขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องผลิตภัณฑ์ทางการเงิน ซึ่งระดับความรุนแรงของปัญหาจะพบมากขึ้นในกลุ่มของสมาชิกกองทุนที่ไม่ได้ทำงานอยู่ในแวดวงธนาคารหรือการเงิน เช่น ลูกจ้างในภาคการผลิต หรือ กลุ่มข้าราชการ

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เล็งเห็นถึงความจำเป็นที่ผู้ลงทุนและประชากรของประเทศ ต้องมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานด้านการเงิน เพื่อสามารถเข้าใจและมีการลงทุนที่สนองตอบความต้องการด้านการเงินของแต่ละบุคคล ได้จัดทำโครงการสำรวจความรู้ความเข้าใจทางการเงินเพื่อประเมินสถานการณ์ของกลุ่มนักลงทุนที่มีการลงทุนอยู่แล้วและผู้ที่มีศักยภาพที่จะลงทุนแต่ยังไม่ได้ลงทุนในผลิตภัณฑ์ตลาดทุน (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2: ผลการสำรวจความรู้ทางการเงินของผู้ที่ลงทุนแล้วและผู้มีศักยภาพที่จะลงทุน

(ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามผิดหรือไม่รู้คำตอบ)		
	ผู้ที่ลงทุนแล้ว	ผู้ที่มีศักยภาพที่จะลงทุน
ความรู้ทางการเงินพื้นฐาน		
ความรู้เกี่ยวกับอัตราดอกเบี้ย	18	48
ความรู้เกี่ยวกับเงินเฟ้อ	6	37
ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ (เช่น การคำนวณหาผลตอบแทนจากการลงทุน)	43	82
ความรู้ทางการเงินขั้นสูง		
ความเข้าใจผลิตภัณฑ์ทางการเงินในตลาดเงินและตลาดทุน	18	53
ความเข้าใจเรื่องความเสี่ยงและผลตอบแทน	40	75
ความเข้าใจเรื่องการกระจายการลงทุนที่หลากหลาย	42	73
ความเข้าใจเรื่องการลงทุนผ่านกองทุน	26	68

ที่มา: Potential Investor and Corporate Image Survey 2550 (จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1,400 ราย); Investor and Corporate Image Survey 2551 (จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 411 ราย)

การสำรวจแบ่งกลุ่มความรู้ด้านการเงินออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. ความรู้ด้านการเงินพื้นฐาน เช่น ความรู้เกี่ยวกับอัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ และความสามารถในการคำนวณหาผลตอบแทน

2. ความรู้ทางการเงินขั้นสูง เช่น ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์การเงินต่างๆ ระดับความเสี่ยงและผลตอบแทนในแต่ละผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการกระจายการลงทุนหรือการลงทุนทางอ้อมผ่านกองทุน

ผลสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่จะลงทุน แม้จะมีความพร้อมด้านการเงินเพื่อลงทุน แต่มีข้อจำกัดทั้งด้านความรู้การเงินพื้นฐานและการเงินขั้นสูง โดยผู้ที่มีศักยภาพที่จะลงทุนตอบคำถามผิดหรือไม่รู้คำตอบเกี่ยวกับความรู้ทางการเงินทั้ง 2 ระดับในสัดส่วนที่สูง สำหรับผู้ที่มีการลงทุนแล้วพบว่ามีปัญหาในเรื่องความรู้ทางการเงินขั้นสูงในระดับที่สูงอยู่ เช่น ความเข้าใจในเรื่องความสัมพันธ์ของความเสี่ยงและผลตอบแทนในแต่ละผลิตภัณฑ์ การกระจายการลงทุนหรือการลงทุนทางอ้อมผ่านกองทุน (ตารางที่ 2)

2.2 ปัญหาการตัดสินใจเลือกแผนการลงทุน

ในระยะ 2 - 3 ปีที่ผ่านมา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการริเริ่มนโยบายให้สมาชิกสามารถเลือกแผนการลงทุนด้วยตนเอง (employee's choice) เพื่อปลดล็อกปัญหา นโยบายการลงทุนที่ไม่สนองตอบความต้องการด้านผลตอบแทนแก่สมาชิก อย่างไรก็ตาม การที่สมาชิกไม่ทราบถึงความต้องการที่แน่ชัดของตนเองในเรื่องการแสวงหาผลตอบแทน อันเนื่องมาจากขาดการวางแผนทางการเงินเพื่อเตรียมการสำหรับการดำรงชีพหลังเกษียณอายุ และเมื่อประกอบกับการขาดความรู้ความเข้าใจอย่างดีพอ สำหรับผลิตภัณฑ์ในตลาดเงินและตลาดทุน ส่งผลให้การเลือกแผนการลงทุนไม่ได้ตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริง อีกทั้งพบว่า สมาชิกกองทุนบางส่วนขาดความมั่นใจและไม่ยอมตัดสินใจเลือกแผนการลงทุนเอง เนื่องจากไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนในเรื่องของผลตอบแทนที่ต้องการ จึงมักมอบหมายหน้าที่ดังกล่าวให้เป็นการตัดสินใจของคณะกรรมการกองทุนและบริษัทจัดการลงทุนต่อไป

การศึกษาได้พิจารณาถึงความคืบหน้าของมาตรการสนับสนุนให้สมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเข้าสู่นโยบายการลงทุนแบบ employee's choice พบว่า

- กรณีกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ การผลักดันการลงทุนแบบ employee's choice แก่สมาชิกยังทำได้จำกัด โดย ณ สิ้นปี 2554 สมาชิกที่เลือกแผนการลงทุนเองมีเพียงร้อยละ 0.2 ของข้าราชการทั้งหมด 1.2 ล้านคน เนื่องจากสมาชิกยังขาดความรู้ความมั่นใจ ทำให้ยังคงตัดสินใจเลือกนโยบายการลงทุนในแผนเดิมเป็นส่วนใหญ่ แม้องค์กรจะเปิดให้มันนโยบายการลงทุนแบบ employee's choice แล้วก็ตาม

ตารางที่ 3: จำนวนสมาชิก กบข. ที่เลือกแผนการลงทุนแบบ employee's choice ในช่วงปี 2552 - 2554

	2552	2553	2554
กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)			
จำนวนสมาชิก กบข. ทั้งหมด (ล้านคน)	-	1.2	1.2
จำนวนสมาชิก กบข. ที่เลือกแผนการลงทุน (คน) *	-	672	1,934
- ร้อยละของจำนวนสมาชิกที่มีนโยบายแบบ employee's choice	-	0.1	0.2

ที่มา: www.ppf.go.th

หมายเหตุ: * กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เริ่มนโยบายการลงทุนแบบ employee's choice เมื่อไตรมาส 2/2553

- กรณีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นายจ้างซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้ลูกจ้างเลือกแผนการลงทุนด้วยตนเอง ส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญและไม่พร้อมจัดให้มีกองทุนแบบ employee's choice เนื่องจากเห็นว่ามีความยุ่งยากในการทำความเข้าใจและต้องมีภาระด้านการบริหารจัดการภายใต้บุคลากรที่มีจำกัด ทำให้สมาชิกขาดโอกาสในการแสวงหาผลตอบแทนที่สูงขึ้น โดย ณ สิ้นปี 2554 มีนายจ้างที่จัดให้มี employee's choice ทั้งสิ้น 3,348 ราย จากจำนวนนายจ้างที่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งสิ้น 12,056 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 27.8

ตารางที่ 4: จำนวนนายจ้างที่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแบบ employee's choice ในช่วงปี 2552 - 2554

	2552	2553	2554
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)			
จำนวนนายจ้างที่จัดให้มี PVD (ราย)	10,355	10,996	12,056
จำนวนนายจ้างที่จัดให้มี employee's choice (ราย) *	1,312	1,765	3,348
- ร้อยละของจำนวนนายจ้างที่จัดให้มี employee's choice	12.7	16.1	27.8

ที่มา: www.ThaiPVD.com

หมายเหตุ: * กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเริ่มนโยบายการลงทุนแบบ employee's choice เมื่อไตรมาส 2/2552

อย่างไรก็ตาม แม้ภาพรวมของสมาชิกกองทุนที่เข้าสู่นโยบายการลงทุนแบบ employee's choice ยังมีสัดส่วนไม่มากแต่มีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มมากขึ้นในอนาคต โดยส่วนหนึ่งเกิดจากการผลักดันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ที่เร่งดำเนินการด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการทั่วประเทศ ผ่านกิจกรรม กบข. สัญจร เป็นต้น

การศึกษาได้พิจารณาถึงรูปแบบการดำเนินการขององค์กรที่เปิดให้สมาชิกกองทุนเลือกแผนการลงทุนด้วยตนเอง (employee's choice) และพบกรณีศึกษาที่น่าสนใจขององค์กรที่มีนโยบายผลักดันให้เกิดการลงทุนแบบ employee's choice อย่างเป็นรูปธรรมและประสบความสำเร็จ ได้แก่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2.2.1 กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ในฐานะองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการผลักดันนโยบายแบบ employee's choice

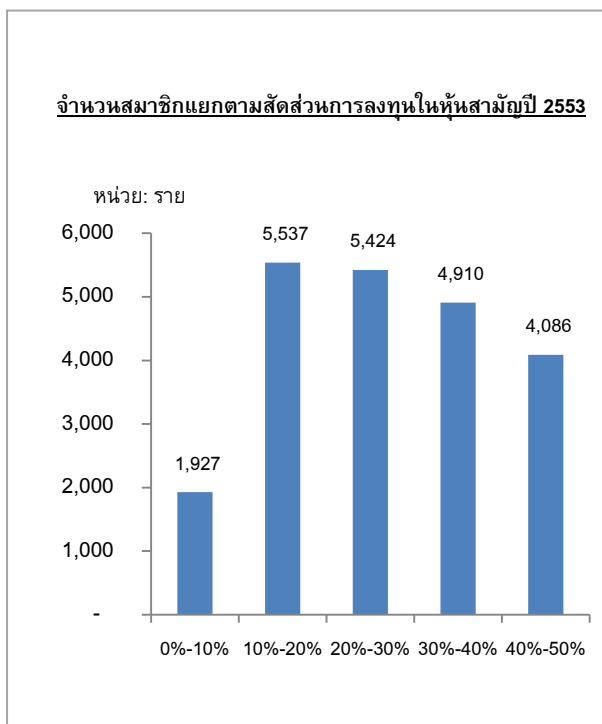
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นองค์กรที่มีรูปแบบการดำเนินนโยบายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเชิงรุก โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความเพียงพอของรายได้ให้แก่สมาชิก และต้องการปลดล็อกอุปสรรคด้านนโยบายการลงทุน (asset allocation) ที่ทำให้ผลตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของสมาชิกหลังจากเกษียณอายุ โดยได้ดำเนินการเตรียมความพร้อมองค์กรและสมาชิกกองทุนมาโดยลำดับ ดังนี้

- ปี 2551 ปรับข้อบังคับกองทุน โดยเพิ่มอัตราสะสมและสมทบสูงสุดเป็นร้อยละ 11
- ปี 2552 จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประเภท master fund ให้สมาชิกสามารถเลือกนโยบายการลงทุนเองได้ (employee's choice) ภายใต้ sub fund สำเร็จรูป 3 รูปแบบ คือ
 - นโยบายเน้นการลงทุนในตราสารหนี้ (สัดส่วนตราสารหนี้ : ตุน = 65 : 35)
 - นโยบายเน้นการลงทุนในตราสารทุน (สัดส่วนตราสารหนี้ : ตุน = 35 : 65)
 - นโยบายการลงทุนเดิม (สัดส่วนตราสารหนี้ : ตุน = 85 : 15)
- ปี 2553 ปรับให้สมาชิกสามารถเลือกรูปแบบการลงทุนโดยอิสระได้เอง โดยสามารถเลือกสัดส่วนการลงทุนในตราสารทุนและตราสารหนี้ได้ตามต้องการ แต่เพื่อป้องกันมิให้มีการลงทุนในตราสารทุนมากเกินไป กำหนดให้ “ลงทุนในตราสารทุนได้ในช่วงร้อยละ 0 - 50 ส่วนที่เหลือเป็นการลงทุนในตราสารหนี้” และสมาชิกสามารถเปลี่ยนแปลงแผนการลงทุนได้ 2 ครั้งต่อปี

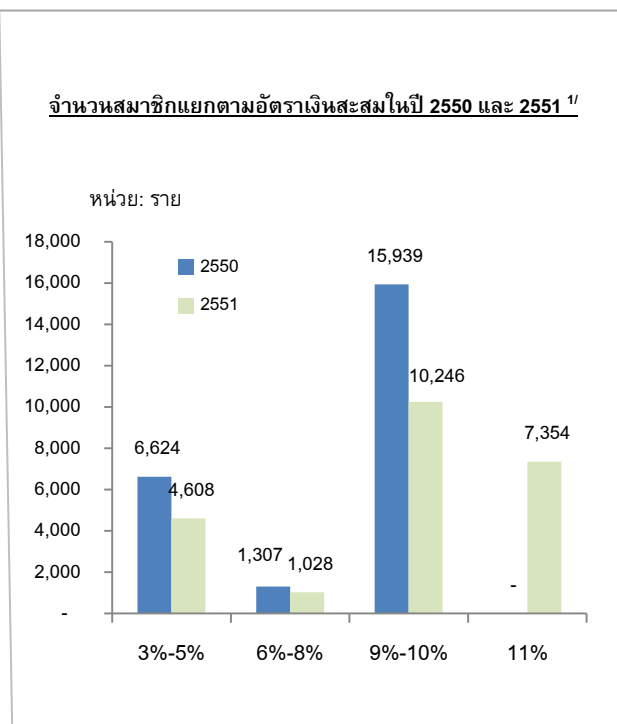
1) สถานภาพสมาชิกกองทุนหลังปรับเปลี่ยนนโยบายแบบ employee's choice

- สมาชิกปรับแผนการลงทุน ทำให้ค่าเฉลี่ยของสัดส่วนเงินลงทุนหุ้นสามัญของแผนเดิมที่ระดับร้อยละ 7.9 ในปี 2551 เพิ่มเป็นร้อยละ 28.6 ในปี 2553 โดยจำนวนสมาชิกที่เลือกแผนการลงทุนในหุ้นสามัญตั้งแต่ร้อยละ 20.0 ขึ้นไปมีจำนวนถึง 14,420 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 65.8 ของจำนวนสมาชิกทั้งสิ้น 21,884 ราย
- สมาชิกถึง 1 ใน 3 ปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมสูงสุดที่ร้อยละ 11.0

ภาพที่ 19: จำนวนสมาชิกแยกตามสัดส่วนการลงทุนในหุ้นสามัญ ในปี 2553



ภาพที่ 20: จำนวนสมาชิกแยกตามอัตราเงินสะสม ในปี 2550 และ 2551¹⁾



ที่มา: รายงานประจำปี 2550 - 2553, การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

หมายเหตุ: 1/ อัตราสะสมสูงสุดที่ร้อยละ 11 เริ่มในปี 2551

2) ลักษณะพิเศษของ กฟผ. ที่เอื้อให้นโยบายแบบ **employee's choice** ประสบความสำเร็จ

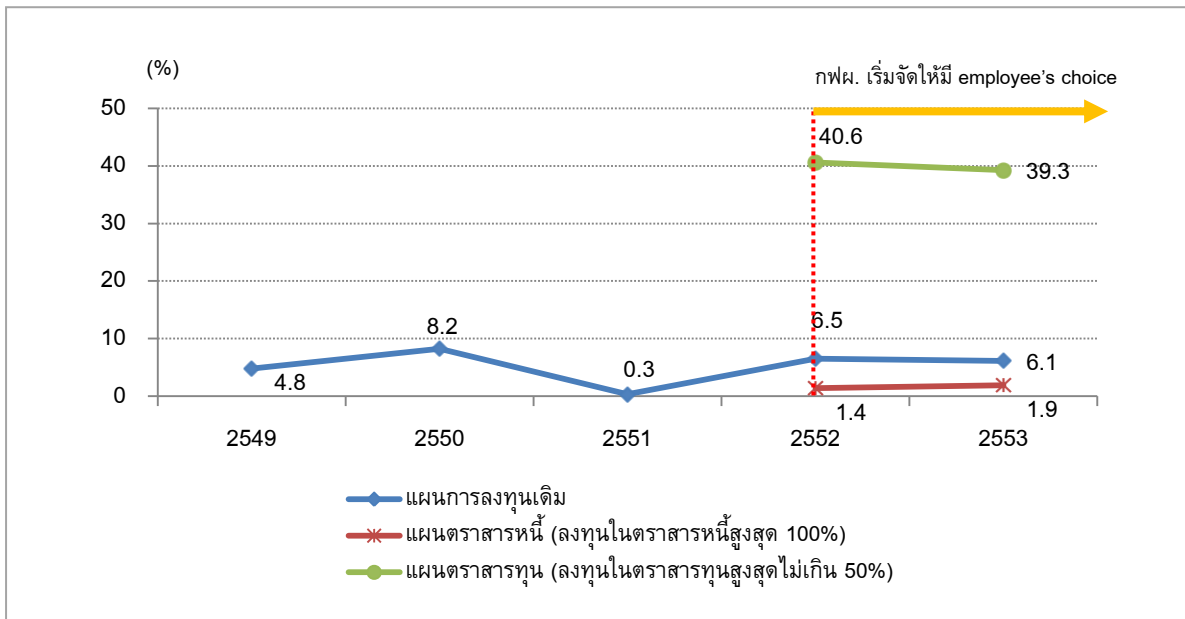
กฟผ. มีวิสัยทัศน์ที่มองเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องมีระบบการออมระยะยาวที่มีประสิทธิภาพแก่ลูกจ้าง โดยมีกระบวนการผลักดันที่เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ดังนี้

นายจ้าง	ลูกจ้าง
<ol style="list-style-type: none">1. ผู้บริหารระดับสูงกำหนดเป็นนโยบายและมอบหมายให้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม2. ตั้งหน่วยงานขึ้นดูแลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยเฉพาะ ไม่มอบหมายงานแก่เจ้าหน้าที่ในลักษณะเพิ่มเติมจากงานประจำ3. สร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการตัดสินใจลงทุนแบบ employee's choice ได้แก่ จัดสัมมนาให้ความรู้แก่พนักงานเรื่องผลิตภัณฑ์ในตลาดทุน สืบหาความต้องการเพื่อประเมินความสนใจของสมาชิกเป็นระยะ4. จัดช่องทางประชาสัมพันธ์อื่นๆ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย เช่น สื่อโทรทัศน์และเสียงตามสาย การประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงทุกภูมิภาค การจัดทำ website	<ol style="list-style-type: none">1. กรรมการจากฝ่ายลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการลงทุน และมีพื้นฐานด้านคณิตศาสตร์ที่ดี เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นวิศวกร รวมทั้งติดตามสถานการณ์การลงทุนอย่างใกล้ชิดด้วยความเข้าใจ2. มี key person ที่เป็นระดับหัวหน้างานของแต่ละฝ่ายงานเป็นตัวแทนเครือข่ายในการให้ความรู้แบบปากต่อปากและรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำกลับมาเสนอต่อคณะกรรมการกองทุน3. พนักงานขององค์กรทั้งหมด ยินยอมเข้าสู่ระบบการออมแบบ employee's choice

3) ผลตอบแทนการลงทุนกรณีที่สมาชิกเลือกแผนการลงทุนแบบ **employee's choice**

หากพิจารณาถึงผลตอบแทนหลังจากที่สมาชิกกองทุนปรับเปลี่ยนแผนการลงทุนไปสู่นโยบายแบบ **employee's choice** พบว่า กรณีของแผนการลงทุนในตราสารทุน ซึ่งเปิดให้พนักงานสามารถเลือกลงทุนในหุ้นสามัญได้สูงสุดถึงร้อยละ 50 ของแผนการลงทุน จะมีผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลตอบแทนของตลาดหลักทรัพย์ และดัชนีตลาดหลักทรัพย์ (ภาพที่ 21)

**ภาพที่ 21: เปรียบเทียบผลตอบแทนของสมาชิกการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
ตามแผนการลงทุนรูปแบบต่าง ๆ ในช่วงปี 2549 – 2553**



ที่มา: รายงานประจำปี 2553, การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การสำรวจพบข้อสังเกตว่า กฟผ. เปิดให้มีนโยบายแบบ employee's choice ในช่วงปี 2552 - 2553 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ตลาดหลักทรัพย์ อยู่ในช่วงที่มีอัตราการเติบโตที่สูง ทำให้ผลตอบแทนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของแผนการลงทุนในตราสารทุนมีผลตอบแทนที่ดีตามสภาวะตลาดด้วย อย่างไรก็ตาม การพิจารณาผลตอบแทนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ควรพิจารณาผลตอบแทนเป็นรายปี เนื่องจากในปีที่ผลตอบแทนของตลาดหลักทรัพย์ ชบเซาหรือชะลอตัว ผลตอบแทนของแผนการลงทุนในตราสารทุนเป็นหลักย่อมจะมีลักษณะที่แปรผันตามไปด้วยเช่นกัน ดังนั้นแนวทางการพิจารณาผลตอบแทนที่เหมาะสมคือ อัตราผลตอบแทนที่ได้รับเฉลี่ยตลอดช่วงระยะเวลาของการลงทุน

3. ปัญหาระดับบริษัทจัดการลงทุน (บลจ.)

บริษัทจัดการลงทุน (บลจ.) หรือ ผู้จัดการกองทุน คือ กลุ่มผู้ร่วมตลาดที่มีบทบาทในการสร้างผลตอบแทนให้แก่สมาชิกกองทุน ซึ่งคณะกรรมการกองทุนจะเป็นผู้คัดเลือกและจัดจ้างผู้จัดการกองทุนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ เช่น นโยบายการลงทุน แนวทางการบริหารอัตราผลตอบแทน นโยบายดูแลด้านความเสี่ยง เป็นต้น โดยอุปสรรคของ บลจ. ที่สำคัญได้แก่

3.1 ภาพรวมธุรกิจมีการแข่งขันสูง บลจ. เน้นขยายฐานลูกค้าที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่ซึ่ง นายจ้างมีอำนาจต่อรองสูง ทำให้ธุรกิจต้องแข่งขันด้านค่าธรรมเนียมเป็นหลัก

ปัจจุบันระบบการคิดค่าธรรมเนียมการบริหารจัดการกองทุน คณะกรรมการกองทุนมักกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมที่อิงกับมูลค่าสินทรัพย์ที่มอบหมายให้ บลจ. บริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจพบว่า มีองค์กรบางแห่งให้ความสำคัญต่อการกำหนดค่าธรรมเนียมในลักษณะที่สร้างแรงจูงใจให้แก่ บลจ. บริหารผลตอบแทนที่ดีขึ้น โดยกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมเป็นขั้นบันไดขึ้นอยู่กับอัตราผลตอบแทนของกองทุนที่เพิ่มขึ้นจาก benchmark ที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม แนวทางกำหนดค่าธรรมเนียมลักษณะดังกล่าวยังพบเป็นส่วนน้อย (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5: ข้อตกลงด้านค่าธรรมเนียมขององค์กรตัวอย่าง

<ul style="list-style-type: none"> จัดจ้างบริหารกองทุนเป็นเวลา 2 ปี โดยค่าธรรมเนียมการจัดการปีที่ 2 จะปรับลดลงร้อยละ 10 จากอัตราค่าธรรมเนียมในปีแรก กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการบริหารจัดการเป็นแบบขั้นบันได โดยเทียบวัดอัตราผลตอบแทนกับ benchmark บวกกับอัตราส่วนเพิ่มของผลตอบแทนที่บริหารจัดการได้ ดังนี้ 	
อัตราผลตอบแทนของกองทุนก่อนหักค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายต่างๆ	อัตราค่าธรรมเนียมการจัดการ (ร้อยละต่อปีของมูลค่าสินทรัพย์สุทธิ)
น้อยกว่า Benchmark + 1.5%	0.050
มากกว่าหรือเท่ากับ Benchmark + 1.5% แต่น้อยกว่า Benchmark + 2.5%	0.055
มากกว่าหรือเท่ากับ Benchmark + 2.5% แต่น้อยกว่า Benchmark + 3.5%	0.065
มากกว่าหรือเท่ากับ Benchmark + 3.5%	0.075

ที่มา: รายงานประจำปีขององค์กรต่างๆ

**ตารางที่ 6: โครงสร้างค่าตอบแทนด้านค่าธรรมเนียมการจัดการกองทุนขององค์กรต่าง ๆ
ที่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**

หน่วย: ล้านบาท

	องค์กร ก		องค์กร ข		องค์กร ค		องค์กร ง	
	2552	2553	2552	2553	2552	2553	2552	2553
ค่าธรรมเนียมการจัดการ กองทุน	3.1	3.7	2.1	2.7	16.3	23.8	15.2	17.0
รายได้จากการลงทุน	339.9	305.7	93.3	82.9	1,089.2	952.9	722.8	686.9
มูลค่าสินทรัพย์สุทธิ	14,108.1	15,766.1	3,762.2	3,749.5	35,535.4	39,215.5	23,819.6	25,994.4
สัดส่วนค่าธรรมเนียมต่อ มูลค่าสินทรัพย์สุทธิ (%)	0.02	0.02	0.06	0.07	0.05	0.06	0.06	0.07

ที่มา: รายงานงบการเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขององค์กรต่าง ๆ ในปี 2552 และ 2553

ผลสำรวจพบว่า รายจ่ายค่าธรรมเนียมต่อมูลค่าสินทรัพย์สุทธิขององค์กรส่วนใหญ่มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก โดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงร้อยละ 0.05 - 0.07 ของมูลค่าสินทรัพย์สุทธิภายใต้การบริหารจัดการที่บริษัทจัดการกองทุนได้รับมอบหมาย และไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงในแต่ละปี (ตารางที่ 6) อัตราค่าธรรมเนียมที่อยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำและไม่อิงกับรายได้ที่เกิดจากการลงทุน มีส่วนสำคัญที่ทำให้ บลจ. ส่วนใหญ่ขาดแรงจูงใจในการบริหารเชิงรุกเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น

3.2 บลจ. ส่วนใหญ่ดำเนินการตามเงื่อนไขทางธุรกิจเป็นหลัก เช่น การเสนอแผนการลงทุนเพื่อให้ได้รับคัดเลือกบริหารกองทุน มากกว่าเพื่อเป้าหมายให้สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของการออมระยะยาว

องค์กรที่ประสงค์จะจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะต้องมีการประกวดคัดเลือก บลจ. ที่เหมาะสมให้เข้ามาดำเนินการบริหารกองทุน ซึ่งคณะกรรมการกองทุนเป็นผู้กำหนดข้อกำหนดและขอบเขตงาน (term of reference) และกรอบการลงทุนที่ต้องการในเบื้องต้นมอบหมายให้แก่ บลจ. ดังนั้น บลจ. ส่วนใหญ่จึง

มักกำหนดกลยุทธ์หรือเสนอแผนการลงทุนเพื่อให้ได้รับคัดเลือกจากคณะกรรมการกองทุน มากกว่าเสนอแผนการลงทุนที่เหมาะสมกับสมาชิกกองทุน

3.3 บลจ. มีบุคลากรจำกัด ทำให้การขยายฐานกองทุนไปยังนายจ้างรายใหม่ที่ยังไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทำได้จำกัดและขาดความต่อเนื่อง

อุปสรรคอีกประการหนึ่งที่ทำให้ บลจ. ไม่สามารถขยายฐานการบริหารจัดการกองทุนให้กับองค์กรหรือนายจ้างรายใหม่ได้อย่างทั่วถึงหรือมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่ดูแลกองทุนมีจำกัดและมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่อยู่ภายใต้การดูแลจำนวนมาก ซึ่งเวลาส่วนใหญ่จะจัดสรรไปกับการดูแลลูกค้ากลุ่มปัจจุบันเป็นหลัก ดังนั้นโอกาสที่ บลจ. จะดำเนินนโยบายเชิงรุก เช่น การขอเข้าพบกับนายจ้างที่ยังไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อนำเสนอและให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนยังมีในระดับต่ำ หรืออาจทำได้ในครั้งแรก แต่ขาดความต่อเนื่องในการสร้างความเข้าใจหรือทำความคุ้นเคยกับองค์กรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.4 บลจ. ไม่สามารถผลักดันให้เกิดการลงทุนในเครื่องมือทางการเงิน / ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่สามารถให้ผลตอบแทนที่ดีขึ้นแก่กองทุน

การศึกษาพบว่า ในทางปฏิบัติ บลจ. หลายแห่งมักจัดเตรียมแผนการลงทุนที่สร้างผลตอบแทนที่สูงขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการกองทุนเป็นระยะๆ โดยการเพิ่มเครื่องมือทางการเงินหรือผลิตภัณฑ์การเงินใหม่ๆ ในแผนการลงทุน เช่น ตราสารอนุพันธ์ กองทุน ETF (หุ้น/ทองคำ) กองทุน FIF เป็นต้น ซึ่งแนวทางดังกล่าวมักพบอุปสรรคใน 2 ส่วนสำคัญ คือ

1. คณะกรรมการกองทุนส่วนใหญ่มักปิดกั้น ไม่เปิดรับแผนการลงทุนที่มีผลิตภัณฑ์ที่ไม่รู้จักและไม่คุ้นเคย เนื่องจากมีความกังวลเรื่องความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับเงินต้นและผลตอบแทน
2. ในบางกองทุนที่มีความสนใจที่จะแสวงหาผลตอบแทนที่สูงขึ้น แต่ก็มีกระบวนการพิจารณาและตัดสินใจภายในองค์กรที่ล่าช้า ซึ่งในบางครั้งแม้มีมติให้สามารถลงทุนได้แต่ในทางปฏิบัติได้เลยจึงหวั่นว่าการลงทุนที่เหมาะสมกับผลตอบแทนที่เสนอในช่วงก่อนหน้าไปแล้ว

4. ปัญหาระดับหน่วยงานพัฒนาความรู้/หน่วยงานกำกับดูแลหรือสมาคมที่เกี่ยวข้อง

4.1 หน่วยงานพัฒนาความรู้ด้านการเงินและการลงทุน

องค์กรหรือหน่วยงานพัฒนาความรู้ ถือเป็นหน่วยงานสนับสนุนที่สำคัญที่ช่วยสร้างองค์ความรู้ด้านการตัดสินใจลงทุนให้ผู้ร่วมตลาดที่เกี่ยวข้อง ทั้งสมาชิกกองทุน คณะกรรมการกองทุน และบริษัทจัดการกองทุน อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันพบว่า กระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการออมและการลงทุนในระยะยาวเพื่อการเกษียณอายุยังมีอุปสรรคสำคัญ คือ

4.1.1 กระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ยังขาดการจัดลำดับอย่างเป็นขั้นตอน

ปัจจุบันการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับระบบการออมระยะยาว ยังขาดการจัดลำดับและการนำเสนออย่างเป็นขั้นตอน เช่น ควรเริ่มจากการให้ความรู้ด้านวางแผนทางการเงินก่อนจะเริ่มให้ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์ทางการเงิน การสำรวจพบว่า ปัจจุบันสมาชิกกองทุนจะได้รับความรู้ด้านการเงินและการลงทุนแบบรวบรัดในช่วงที่องค์กรมีแนวคิดจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเนื้อหาความรู้มักข้ามขั้นตอนเรื่องการวางแผนทางการเงิน โดยมักเน้นการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์หรือนโยบายการลงทุนที่เสนอต่อองค์กรเป็นส่วนใหญ่ โดยที่สมาชิกยังไม่ได้ทบทวนและวางแผนการเงินในระยะยาวของตนเองในด้านต่างๆ เช่น จำนวนเงินที่ต้องการใช้เมื่อเกษียณอายุ ค่าใช้จ่ายและภาระด้านการเงินในอนาคต ดังนั้น สมาชิกส่วนใหญ่จึงไม่สามารถเห็นภาพความต้องการที่ชัดเจนและขาดความมั่นใจ และมักมอบหมายให้คณะกรรมการกองทุนเป็นดูแลแผนการลงทุนต่อไป

4.1.2 ขาดหน่วยงานรับผิดชอบหลักที่จะดูแลด้านการพัฒนาองค์ความรู้โดยตรง ทำให้การสร้างองค์ความรู้และกระจายความรู้แก่ผู้ร่วมตลาดและฐานผู้ออมใหม่ทำได้จำกัด

ปัจจุบันมีหน่วยงานที่เห็นความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์และการลงทุนในตลาดทุน และดำเนินการให้ความรู้โดยต่อเนื่อง ได้แก่

1. บริษัทจัดการลงทุน ซึ่งเป็นกลุ่มแรกที่มีโอกาสให้ความรู้โดยตรงแก่คณะกรรมการกองทุนและสมาชิกกองทุน
2. ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน (Thailand Securities Institute: TSI) ซึ่งจัดอบรมและสัมมนาความรู้ด้านการออมระยะยาวให้กับคณะกรรมการกองทุนและสมาชิก
3. สำนักงาน ก.ล.ต. ซึ่งดำเนินการให้ความรู้ด้านหลักเกณฑ์ และข้อปฏิบัติต่างๆ แก่ บลจ. และจัดอบรมความรู้แก่คณะกรรมการกองทุนและสมาชิก
4. สมาคมบริษัทจัดการลงทุนและสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งมีภารกิจหลัก คือ การดูแลสมาชิกซึ่งได้แก่ บลจ. และ นายจ้างที่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม หน่วยงานทั้ง 4 หน่วยงานไม่ได้เป็นหน่วยงานหลักที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลงานการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกองทุนเพื่อการออมระยะยาวโดยตรง และปัจจุบันยังไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานหลักขึ้นรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ทำให้การสร้างองค์ความรู้และกระจายความรู้แก่ผู้ร่วมตลาดและฐานผู้ออมใหม่ทำได้จำกัด โดยเฉพาะในบริษัทที่ยังไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4.2 สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสมาคมบริษัทจัดการลงทุน

สมาชิกของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย นายจ้างที่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในขณะที่สมาชิกของสมาคมบริษัทจัดการกองทุนจะประกอบด้วย บลจ. ซึ่งปัจจุบันสมาคมทั้ง 2 สมาคมจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่สมาชิกอยู่เป็นระยะ แต่ขอบเขตการให้บริการยังทำได้จำกัด เช่น ในกรณีสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นายจ้างที่เป็นสมาชิกยังมีจำนวนไม่มากและเป็นรัฐวิสาหกิจเป็นหลัก ยังไม่สามารถครอบคลุมผู้ประกอบการส่วนใหญ่ของประเทศได้ นอกจากนี้สมาคมยังมีข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ

4.3 หน่วยงานกำกับดูแล

4.3.1 หน่วยงานกำกับดูแลใช้เวลาส่วนใหญ่ด้านการกำกับดูแล การกำหนดข้อปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของกองทุน ยังไม่สามารถทุ่มเทเวลาสำหรับงานพัฒนาความรู้ด้านการออมการลงทุนแก่สมาชิกอย่างเต็มที่

ปัจจุบัน สำนักงาน ก.ล.ต. ซึ่งถือเป็นนายทะเบียนของ บลจ. ที่ดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีภารกิจหลักในการกำกับดูแล การกำหนดและแก้ไขข้อบังคับและหลักปฏิบัติต่าง ๆ จัดหลักสูตรอบรมความรู้แก่ บลจ. และ คณะกรรมการกองทุน ซึ่งปัจจุบันยังมีข้อจำกัดไม่สามารถทุ่มเทด้านการพัฒนาองค์ความรู้ได้เต็มที่ เนื่องจากบุคลากรที่ดูแลงานพัฒนายังมีจำกัด อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ก.ล.ต.มีความพยายามที่จะผลักดันให้เกิดแหล่งข้อมูลที่เป็นองค์ความรู้ตลอดจนช่องทางสื่อสารความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ขยายไปสู่ระดับสมาชิกกองทุนมากขึ้น โดยเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น บทความ website ที่ตอบข้อซักถาม เป็นต้น แต่พบว่า ผู้ที่สนใจและใช้บริการอย่างสม่ำเสมอจะเป็นสมาชิกในกลุ่มเดิมเป็นส่วนใหญ่

4.3.2 นโยบายและกฎเกณฑ์บางประการที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนดขึ้นอาจไม่สะท้อนหลักปฏิบัติทางธุรกิจมากนัก

กฎเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแลที่พยายามให้เกิดการลงทุนที่เหมาะสม มีระบบบริหารความเสี่ยง และเกณฑ์ความโปร่งใสด้านการลงทุน ซึ่งข้อปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์บางประการอาจยังไม่เอื้อต่อหลักปฏิบัติในทางธุรกิจที่เกิดขึ้นจริง เช่น การจัดทำนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับลูกค้า (suitability) อาจยังไม่สะท้อนความต้องการลงทุนที่แท้จริง เนื่องจากยังไม่มีการบังคับลงไปในระดับสมาชิกกองทุนโดยผู้ตอบส่วนใหญ่ได้แก่คณะกรรมการกองทุน อีกทั้งพบว่าการลงทุนที่เกิดขึ้นจริงมักไม่ตรงกับข้อมูลที่แจ้งไว้

4. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

4.1 บทสรุป

แม้ประเทศไทยจะมีสัดส่วนการออมของประเทศต่อ GDP อยู่ในเกณฑ์ที่สูง แต่หากพิจารณาถึงโครงสร้างผู้ออมที่เป็นฐานประชากรใหญ่ของประเทศ ซึ่งได้แก่ ภาคครัวเรือนพบว่า ภาคครัวเรือนไทยยังมีเงินออมในระดับที่ต่ำ และมีโครงสร้างการออมที่ไม่สอดคล้องต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของ การออมผ่านระบบการออมระยะยาวเพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายในวัยเกษียณอายุ การศึกษาพบประเด็นที่น่ากังวลที่ภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องต้องเร่งดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้มระบบการออมระยะยาวที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพให้แก่ประชากรไทย ดังนี้

- ระบบการออมของครัวเรือนไทยกระจุกตัวอยู่ในสินทรัพย์บางประเภทโดยเฉพาะเงินฝาก แม้จะมีโอกาสและทางเลือกในการออมที่สามารถให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า
- ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศและผู้สูงอายุยังไม่สามารถเข้าถึงระบบการออมระยะยาวที่จัดให้มีขึ้นอย่างทั่วถึง ไม่สามารถมีรายได้เพียงพอในวัยเกษียณ และกำลังจะเป็นภาระทางสังคมตลอดจนภาระด้านงบประมาณภาครัฐในการดูแล
- กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งควรเป็นกลไกหลักในการสร้างความยั่งยืนด้านการออมระยะยาวยังมีข้อจำกัดอยู่มาก ไม่สามารถครอบคลุมและสร้างความเพียงพอด้านรายได้ให้กับกำลังแรงงานของประเทศ จำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งขยายความครอบคลุมและสร้างความเพียงพอของรายได้ให้ทั่วถึงโดยเร็ว
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนใหญ่ยังไม่จัดสรรนโยบายการลงทุน (asset allocation) ที่ตอบโจทย์การสร้างผลตอบแทนให้เพียงพอกับการดำรงชีพในวัยเกษียณอายุ แต่จะมุ่งเน้นเรื่องการรักษาเงินต้น ทำให้เงินก้อนสุดท้ายที่สมาชิกจะได้รับมีแนวโน้มไม่เพียงพอในระยะยาว
- การขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการลงทุนทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุประสบปัญหาไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

- การส่งเสริมให้สมาชิกสามารถตัดสินใจเลือกแผนการลงทุนด้วยตนเอง (employee's choice) ซึ่งเป็นทางออกหนึ่งที่สำคัญยังทำได้จำกัด แม้จะมีองค์กรที่ดำเนินนโยบายดังกล่าว สามารถสร้างผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นแก่สมาชิก แก้ปัญหา asset allocation ที่หลีกเลี่ยงความเสี่ยงเช่นปัจจุบันได้ แต่ยังเป็นกรณีที่พบได้น้อยอยู่จำเป็นต้องเร่งผลักดันอย่างต่อเนื่อง

4.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อพัฒนาระบบการออมระยะยาวของไทยให้ตอบโจทย์ด้านการสร้างความครอบคลุมและความเพียงพอของรายได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาเล็งเห็นถึงความจำเป็นที่ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องเร่งดำเนินการใน 4 ด้านสำคัญ

ด้านความครอบคลุม

1. เร่งขยายความครอบคลุมของระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ครอบคลุมนายจ้างภาคเอกชนที่ยังไม่ได้เข้าร่วม โดยชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับ เช่น สิทธิประโยชน์ด้านภาษีหรือสิทธิในการหักลดหย่อนค่าใช้จ่าย ประโยชน์จากการได้รับความตั้งใจจริง (commitment) จากลูกจ้างในการร่วมพัฒนาบริษัทในระยะยาว
2. ผลักดันให้กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.)⁹ สำหรับแรงงานนอกระบบที่มีผลบังคับใช้แล้วเมื่อเดือนพฤษภาคม 2554 ให้เปิดดำเนินการรับสมัครสมาชิกได้โดยเร็ว
3. เพิ่มรูปแบบของระบบการออมระยะยาว โดยผลักดันระบบการออมภาคบังคับ (mandatory provident fund) ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาจทบทวนกรอบแนวคิดเดิมที่เคยจัดทำไว้เมื่อปี 2549 ได้แก่ กองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (กบช.)¹⁰ ทั้งนี้ต้องมีกระบวนการที่สร้างความมั่นใจแก่สมาชิกในด้านต่างๆ เช่น เกณฑ์ด้านความโปร่งใส มาตรการคุ้มครองผู้ออม และประสิทธิภาพในการบริหารเงินออมของสมาชิก

⁹ เอกสารแนบ 1

¹⁰ เอกสารแนบ 2

ด้านความเพียงพอ

1. รัฐสร้างงานให้กับผู้เกษียณอายุ และควรมีมาตรการส่งเสริมให้องค์กรขยายระยะเวลาการเกษียณอายุเกิน 60 ปี เพื่อให้ผู้สูงอายุมีระยะเวลาในการหารายได้สำหรับเลี้ยงตนเองเพิ่มขึ้นและเพื่อลดภาระการดูแลจากรัฐบาล
2. ผลักดันนโยบายการลงทุนแบบ employee's choice ให้เกิดขึ้นอย่างทั่วถึง โดย
 - 2.1 เร่งผลักดันให้สมาชิกของกองทุนเพื่อการออมระยะยาวในปัจจุบัน (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ) เข้าสู่ระบบ employee's choice โดยทั่วถึง เพื่อแก้ปัญหา asset allocation ที่ไม่ตรงกับความต้องการของสมาชิก
 - 2.2 กำหนดข้อบังคับให้นายจ้างรายใหม่ที่จะจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เริ่มนโยบายแบบ employee's choice ตั้งแต่แรกจัดตั้งกอง
3. สนับสนุนกองทุนการออมเพื่อการเกษียณอายุที่มีอยู่แล้ว (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ) ให้ปรับเกณฑ์หรือเงื่อนไขเพื่อเพิ่มระดับความเพียงพอของรายได้ โดย
 - 3.1 ปรับเพิ่มอัตราการจ่ายเงินสะสม/สมทบขั้นต่ำของกองทุน โดย
 - จูงใจนายจ้างให้เพิ่มอัตราสมทบและอัตราสะสมขั้นต่ำ โดยให้สามารถนำเงินสมทบที่เพิ่มขึ้นหักเป็นค่าใช้จ่ายได้
 - 3.2 ให้สิทธิประโยชน์เพื่อจูงใจการเพิ่มอัตราสะสม/สมทบกองทุน โดย
 - อนุญาตให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนได้มากกว่าขั้นสูงสุดของนายจ้าง (สำนักงาน ก.ล.ต. อยู่ระหว่างแก้ไขเกณฑ์)
 - กำหนดสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการที่จูงใจในแต่ละช่วงของอัตราสะสมที่เพิ่มขึ้น เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเงินสงเคราะห์ต่างๆ
 - กำหนดผลประโยชน์หรือสิทธิประโยชน์เป็นกรณีพิเศษ สำหรับลูกจ้างที่สามารถรักษาระดับอัตราสะสมที่เพิ่มขึ้นจากอัตราขั้นต่ำได้ตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด เช่น 5 ปี, 10 ปี เช่น สวัสดิการ/ทุนการศึกษาของบุตร หรือเงินสงเคราะห์ต่างๆ เพื่อจูงใจให้จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราที่สูงต่อเนื่อง
 - นายจ้างที่สนับสนุนให้ลูกจ้างเพิ่มสัดส่วนการส่งเงินสะสม หรือมีมาตรการกระตุ้นให้ลูกจ้างรักษาระดับอัตราสะสมเพิ่มขึ้นจากอัตราขั้นต่ำได้ตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

โดยการให้สิทธิประโยชน์/สวัสดิการเพิ่มเติม สามารถนำค่าใช้จ่ายด้านสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นส่วนเพิ่มมาหักเป็นค่าใช้จ่าย/ลดหย่อนภาษีได้

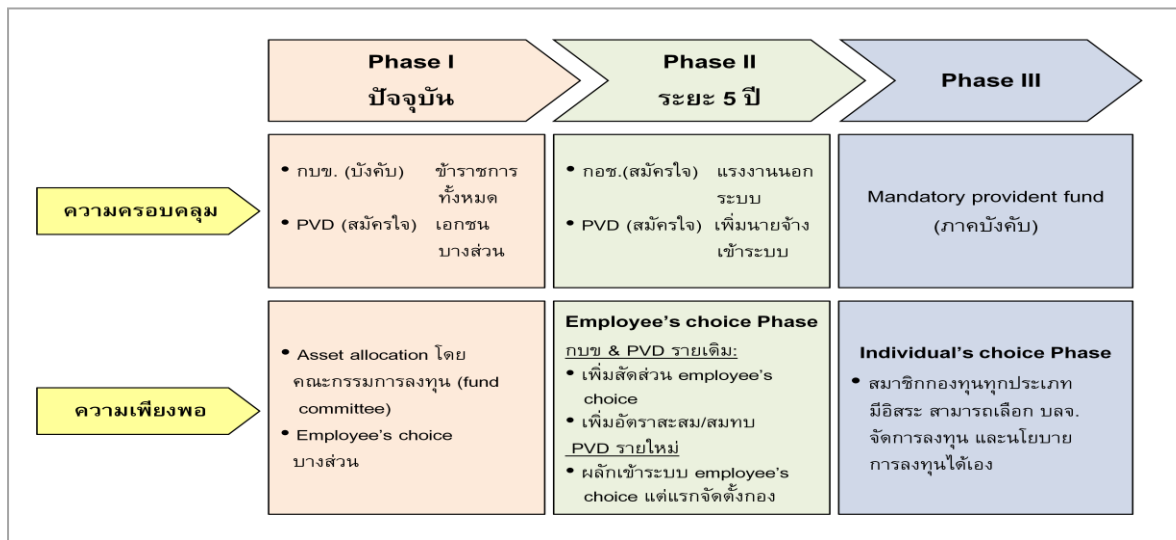
ด้านบริษัทจัดการลงทุน

1. บลจ. ควรเปิดเผยข้อมูล (disclosure) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุน เช่น รูปแบบกองทุน สถานะและต้นทุนการดำเนินงานของกองทุนแต่ละรูปแบบ แนวทางการบริหารกองทุนที่มีบริษัทภิบาล (corporate governance) ที่ดี เพื่อให้สามารถคัดอัตราค่าธรรมเนียมที่สะท้อนรูปแบบและต้นทุนการดำเนินงานที่แท้จริง
2. ส่งเสริมให้มีตัวแทนที่ทำหน้าที่รักษาผลประโยชน์ (trustee) ช่วยคัดเลือบริษัทจัดการลงทุนที่มีคุณภาพให้กับองค์กร โดยเฉพาะภาคธุรกิจที่ไม่ได้อยู่ในสาขาการเงิน และธุรกิจขนาดกลางและย่อม

ด้านหน่วยงานพัฒนาความรู้/องค์ความรู้

1. ผลักดันความรู้ทางการเงิน (financial literacy) ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมโดยเร็ว โดยหลักสูตรการวางแผนทางการเงินควรเป็น agenda สำคัญ มีเนื้อหาในหลายระดับเพื่อเข้าถึงในทุกช่วงอายุ ไม่ใช่เฉพาะสำหรับคนในวัยใกล้เกษียณเท่านั้น
2. จัดตั้งองค์กรเฉพาะหรือสร้างกลุ่มเครือข่ายที่มีบทบาทด้านความรู้ด้านการเงิน เพื่อให้เป็นหน่วยงานหลักในการสร้างและกระจายองค์ความรู้เกี่ยวกับระบบการออมระยะยาวแก่นายจ้างและลูกจ้างอย่างทั่วถึง ตลอดจนจัดทำระบบติดตามและประเมินผลความรู้ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ

ภาพที่ 22: ข้อเสนอแนะการพัฒนาระบบการออมระยะยาวของไทย



เอกสารแนบ

เอกสารแนบที่ 1: สรุปสาระสำคัญของกองทุนการออมแห่งชาติ ปี 2554

หลักการและเหตุผล

- เพื่อมีระบบการออมเพื่อการชราภาพที่ครอบคลุมกำลังแรงงานและกลุ่มคนที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองและดูแลจากภาครัฐ
- เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีรายได้ในระดับพื้นฐานหลังเกษียณอายุ ไม่ตกอยู่ในความยากจนวัยชรา
- เพื่อส่งเสริมและสร้างวินัยการออมระยะยาวของภาคครัวเรือน และเพิ่มฐานเงินออมของประเทศในระยะยาว

กรอบ/หลักเกณฑ์ของการเป็นสมาชิกของกองทุนการออมแห่งชาติ

ความครอบคลุมแรงงาน	เป้าหมายผู้ออม 35.5 ล้านคน แบ่งเป็น 1. กลุ่มคนอายุ 15 ปีขึ้นไปแต่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน (11.4 ล้านคน) 2. กลุ่มแรงงานนอกระบบ (24.1 ล้านคน)								
สถานะกองทุน	เป็นหน่วยงานของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ/รัฐวิสาหกิจ								
การบริหารกองทุน	คณะกรรมการจัดการลงทุน ให้คำปรึกษาต่อคณะกรรมการกองทุนโดยตรง								
นโยบายการลงทุน	ลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความมั่นคงสูงไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของเงินกองทุน								
คุณสมบัติผู้มีสิทธิ์เข้ากองทุน	<ul style="list-style-type: none"> • สัญชาติไทย อายุ 15 ปี แต่ไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ • ไม่อยู่ในกองทุนตามกฎหมายอื่นที่ได้รับเงินสมทบจากรัฐหรือนายจ้าง • ไม่อยู่ในระบบบำนาญภาครัฐและเอกชน 								
การจ่ายเงินเข้ากองทุน	<p>สมาชิก: ออมเงินขั้นต่ำครั้งละ 50 บาท แต่ไม่เกินปีละ 13,200 บาท</p> <p>รัฐบาล: การสมทบจากรัฐบาลขึ้นกับอายุของสมาชิกกองทุนดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>อายุสมาชิก</th> <th>อัตราสมทบรัฐบาล</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) 15 ปี – แต่ไม่เกิน 30 ปี</td> <td>1) 50% ของเงินสะสม แต่ไม่เกินปีละ 600 บาท</td> </tr> <tr> <td>2) มากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี</td> <td>2) 80% ของเงินสะสม แต่ไม่เกินปีละ 960 บาท</td> </tr> <tr> <td>3) มากกว่า 50 ปี แต่ไม่เกิน 60 ปี</td> <td>3) 100% ของเงินสะสม แต่ไม่เกินปี 1,200 บาท</td> </tr> </tbody> </table>	อายุสมาชิก	อัตราสมทบรัฐบาล	1) 15 ปี – แต่ไม่เกิน 30 ปี	1) 50% ของเงินสะสม แต่ไม่เกินปีละ 600 บาท	2) มากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี	2) 80% ของเงินสะสม แต่ไม่เกินปีละ 960 บาท	3) มากกว่า 50 ปี แต่ไม่เกิน 60 ปี	3) 100% ของเงินสะสม แต่ไม่เกินปี 1,200 บาท
อายุสมาชิก	อัตราสมทบรัฐบาล								
1) 15 ปี – แต่ไม่เกิน 30 ปี	1) 50% ของเงินสะสม แต่ไม่เกินปีละ 600 บาท								
2) มากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี	2) 80% ของเงินสะสม แต่ไม่เกินปีละ 960 บาท								
3) มากกว่า 50 ปี แต่ไม่เกิน 60 ปี	3) 100% ของเงินสะสม แต่ไม่เกินปี 1,200 บาท								

การประกันผลตอบแทน	ในวันที่สมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ ให้ผลตอบแทนของเงินสะสม และเงินสมทบได้ไม่น้อยกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำประเภท 12 เดือน (<i>เฉลี่ย ธกส. ออมสิน และ ธ.พาณิชย์ใหญ่ 5 แห่ง</i>)
การจ่ายเงินออกจากกองทุน	<ul style="list-style-type: none"> • สมาชิกได้รับบำนาญรายเดือน ตั้งแต่อายุ 60 ปี จนถึงอายุขัย หากเงินในบัญชีของลูกจ้างไม่ถึงจำนวนบำนาญขั้นต่ำ รัฐจะจ่าย “เงินดำรงชีพ” เท่ากับบำนาญขั้นต่ำเป็นรายเดือนจนกว่าเงินในบัญชีหมด • กรณีลาออก สมาชิกมีสิทธิได้รับเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสม จากกองทุน ส่วนเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบให้ตกเป็นของกองทุน

ผู้มีสิทธิเป็นสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ



ที่มา: สำนักนโยบายการออมและการลงทุน, กระทรวงการคลัง

**เอกสารแนบที่ 2: สรุปสาระสำคัญของกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ
(แนวคิดระบบการออมภาคบังคับปี 2549)**

หลักการและเหตุผล

- เพื่อสร้างหลักประกันรายได้ให้กับผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานให้ครอบคลุมกำลังแรงงานในระบบอย่างทั่วถึง ให้สามารถมีมาตรฐานการดำรงชีวิตในวัยเกษียณในระดับเพียงพอ
- เพื่อส่งเสริมและสร้างวินัยการออมระยะยาว ตลอดจนเป็นสร้างฐานการออมระยะยาวโดยรวมของประเทศ
- เพื่อลดภาระด้านงบประมาณภาครัฐในการดูแลผู้สูงอายุที่จะเพิ่มขึ้นมากในอนาคต
- เพื่อเพิ่มบทบาทของนักลงทุนสถาบันในการบริหารกองทุนขนาดใหญ่

กรอบ/หลักเกณฑ์ของการเป็นสมาชิกของกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ

ความครอบคลุมแรงงาน	1.แรงงานในระบบภาคเอกชน ซึ่งกำหนดระยะเวลาการเข้าสู่ระบบตามขนาดสถานประกอบการ (ลูกจ้าง 200 คนขึ้นไปเริ่มปีแรก , ลูกจ้าง 1 คนขึ้นไปเริ่มในปีที่ 11) 2.แรงงานภาครัฐและองค์กรอิสระ ที่ไม่อยู่ในระบบของ กบข. และ PVD 3.แรงงานนอกระบบ
สถานะกองทุน	จัดตั้งองค์กรอิสระ โดยมีคณะกรรมการองค์กร กำกับดูแลกองทุนการออมเพื่อการเกษียณอายุ
การบริหารกองทุน	สำนักงาน กบข. กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้จัดการกองทุน ที่ได้รับใบอนุญาตจากสำนักงาน ก.ล.ต.
อัตราสะสมและอัตราสมทบ	นายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุนฝ่ายละ ร้อยละ 3 ของค่าจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำที่จะเข้า กบข. คือ 6,000 บาท และขั้นสูงไม่เกิน 40,000 บาท
การจ่ายผลประโยชน์ทดแทน	<ul style="list-style-type: none"> • อัตราผลประโยชน์ทดแทนที่รวมกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ และ กบข. รวมกันแล้วไม่เกินร้อยละ 50 ของเงินเดือนเดือนสุดท้ายจะจ่ายเป็นงวด • ส่วนที่เกินร้อยละ 50 ให้เลือกรับเป็นงวดหรือเป็นก้อนได้

สิทธิประโยชน์ทางภาษี	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ออม ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี โดยยกเว้นภาษีของเงินสะสม เงินผลประโยชน์ และเงินที่ได้รับจากกองทุน กรณีเกษียณอายุ (ทุกพลาฟและเสียชีวิต) • นายจ้าง สามารถนำเงินสมทบมาหักเป็นรายจ่ายตามจำนวนที่จ่ายจริง
----------------------	---

- สถานะปัจจุบันของกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติชะลอการพิจารณาออกไป เนื่องจากมีข้อกังวลเกี่ยวกับความสามารถและความพร้อมของนายจ้างที่จะสมทบเงินได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในช่วงเวลาดังกล่าว

บรรณานุกรม

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. “รายงานประจำปีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฉบับปี พ.ศ. 2550 – 2553”

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2550). “Potential Investor and Corporate Image Survey 2550”

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2551). “Investor and Corporate Image Survey 2551”

สำนักงานกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ. “รายงานประจำปีกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ฉบับปี พ.ศ. 2550 – 2554”

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “หนังสือรายได้ประชาชาติของประเทศไทย อนุกรมใหม่แบบปริมาณลูกโซ่ ฉบับ พ .ศ.2533 – 2553”

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “การสำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยปี พ.ศ 2550”

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “การสำรวจภาวะการครองชีพของข้าราชการพลเรือนสามัญปี พ.ศ 2553”

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี 2554”

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “การสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ปี 2554”

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. “กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.)”

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. “โครงการกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ ปี 2549 (กบช.)”

www.aimc.or.th

www.bloomberg.com

www.bot.or.th

www.cpf.gov.sg

www.fpo.go.th

www.statistics.gov.my

www.thaipvd.com

www.worldbank.org