



กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ

ปีที่ 13 ฉบับที่ 56

กรกฎาคม - กันยายน 2560



- ☑ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเครื่องมือสร้างแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ
- ☑ วัตถุประสงค์การลงทุนตามมาตรฐานสากล
- ☑ เมื่ออัตราดอกเบี้ยผันเปลี่ยน มูลค่าของตราสารหนี้ก็อาจผันแปรได้



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซีไอเอ็มบี-พริ้นซิเพิล สมดุลตามอายุ
ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

www.cimb-principal.com

ตลาดลงทุน ด้วยแผนสมดุล ตามอายุ

TARGET DATE
Retirement Plan



Scan QR Code
เพื่อดูข้อมูลเพิ่มเติม

วางแผน
การลงทุน
สร้างสมดุล
หลังเกษียณ

66

99



สารบัญ

	หน้า
บรรณาธิการแถลง	2
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเครื่องมือสร้างแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ	3
วัดผลงานการลงทุนตามมาตรฐานสากล	6
โครงการจัดประกวดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดีเด่น ครั้งที่ 6 ประจำปี 2560	8
รอบรู้สมาคม	12
เมื่ออัตราดอกเบี้ยผันเปลี่ยน มูลค่าของตราสารหนี้ก็อาจผันแปรได้	14
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งจดทะเบียนแล้ว	18
เตรียมความพร้อมให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเกษียณอย่าง Strong	23

ที่ปรึกษาการบริหาร

1. ดร.พิสิฐ ลี้อาธรรม
2. เรืออากาศเอก กนก ทองเผือก
3. นายสมชัย จรุงธนะกิจ
4. นายธีรพันธุ์ วิภาวิกุล
5. นายมนชัย สุกจิต

บรรณาธิการ

1. นายทำนอง ดาศรี

กองบรรณาธิการ

1. นายเชิดศักดิ์ สกุลทวีวัฒน์
2. นางอัญชลี เจียประเสริฐ
3. นางราตรี จารุวนากุล
4. นายโกศล สงเนียม
5. นายเจน หน่อท้าว
6. นายเจษฎา จันทวงษ์ไธ
7. นางสาวชิน ตีรทรัพย์ธนกุล
8. ดร.สุเมต สุวรรณพรหม
9. นายอาคม ไม้ดัดจันทร์
10. นายโกศล ประสารทอง
11. นายอาทร เจริญหลาย
12. นายกานต์ ลชิตากุล

คณะผู้จัดทำ

1. นายวีรพงศ์ ล้ำเลิศกิจ
2. นางชนิษฐา ชายดวงคำ

จัดทำโดย/สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำนักงาน/164 ซอยนนทรี 14 ถนนนนทรี แขวงช่องนนทรี
เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 0-2294-7430-2 โทรสาร 0-2284-3934
เว็บไซต์ www.aop.or.th

Urrnarikaralel

สวัสดีสมาชิกสมาคมและผู้ร่วมเดินทางศึกษาดูงานที่ฟินแลนด์และสวีเดน
ทุกท่าน ครับ

วารสารสมาคมฉบับที่ 56 นี้ เป็นฉบับต้อนรับสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
และท่านผู้อ่าน ที่เกษียณในปี 2560 ผมขอแสดงความยินดีกับทุกท่านด้วยครับ
ที่จะได้มีเวลาพักผ่อน ท่องเที่ยว หรือทำงานที่เคยตั้งใจไว้ก่อนเกษียณ และอย่า
ลืมเล่าการใช้ชีวิตหลังเกษียณมาลงในวารสารของสมาคมด้วยนะครับ

อนึ่งเมื่อเกษียณแล้วนอกจากจะมีเงินออมไว้ใช้ในยามเกษียณแล้ว ท่านว่า
ต้องดูแลตนเอง ตามหลัก 6 อ. ด้วยนะครับ คือ อาหาร ออกกำลังกาย อากาศ
อารมณ์ (มึนงาน) อดิเรก และอนามัย จะได้เกษียณสุขสมใจ

วารสารฉบับนี้ได้มีบทความที่น่าสนใจ สำหรับผู้เกษียณที่มีเงินออมเพียง
พอที่จะให้เงินทำงานแทน เช่นเรื่อง “เมื่ออัตราดอกเบี้ยผันเปลี่ยน มูลค่าตราสาร
หนี้ก็อาจผันแปรได้” และ “วัดผลการลงทุนตามมาตรฐานสากล” เป็นต้น นอกจากนี้
ก็มีเรื่อง เตรียมความพร้อมให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเกษียณอย่าง strong
รวมทั้งเรื่อง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเครื่องมือสร้างแรงงานสัมพันธ์ในสถาน
ประกอบการ และเรื่องการดำเนินงานของ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานออมสิน
ที่จดทะเบียนแล้ว

ฉบับหน้าพบกันใหม่ ครับ

ท่านอง ดาศรี
บรรณาธิการ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเครื่องมือสร้างแรงงานสัมพันธ์ ในสถานประกอบการ

อาคม ไม้ดัดจันทร์

ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท กิ๊พยประกันภัย จำกัด (มหาชน)

ผู้เขียนทำงานเป็นนักบริหารงานบุคคล มาเป็นระยะเวลาเป็นสิบปี เคยทำงานเป็นลูกจ้างทั้งในบริษัทฝรั่ง, บริษัทญี่ปุ่น, บริษัทไทย ซึ่งผู้เขียนค่อนข้างโชคดีที่ระหว่างการเป็นลูกจ้างในช่วงที่ผ่านมา บริษัทที่ผู้เขียนทำงานด้วยมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเกือบทุกบริษัท แตกต่างกันบ้างขึ้นอยู่กับแต่ละบริษัทว่าจะมีอัตราสมทบเป็นจำนวนเท่าไร ก็ขึ้นอยู่กับ Ability to pay ของแต่ละบริษัท แต่อย่างไรก็ตามบางบริษัท ที่ผู้เขียนเคยทำงานด้วยก็ไม่ได้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแต่อย่างใด

จากประสบการณ์ของผู้เขียน ผู้เขียนพบว่าชีวิตลูกจ้างในบ้านเรามีชีวิตที่เปราะบางเป็นอย่างมากในด้านการดำรงชีพ โดยเฉพาะลูกจ้างในธุรกิจอุตสาหกรรมที่ค่าจ้างต้องไปผูกพันกับค่าจ้างขั้นต่ำ รายได้ในการดำรงชีพที่จะดูแลแม่เพียงแค่วิติตตัวเองก็ค่อนข้างลำบากแล้ว ไม่ต้องพูดถึงเลยว่าจะดูแลลูกเมียอย่างไรให้มีความสุขตามสมควร ไม่ต้องพูดถึงว่าเมื่อเกษียณแล้วตนเองจะเอาเงินที่ไหนมาเลี้ยงดูลูกเมียและตัวลูกจ้างเอง ลูกจ้างบางบริษัทที่ผู้เขียนเคยทำงานด้วยเมื่อเกษียณอายุไปแล้ว บริษัทจ่ายเงินค่าชดเชยให้กับลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นเงินก้อนสุดท้ายก่อนเดียวของลูกจ้างก่อนที่จะกลับไปอยู่บ้านเฉย ๆ มักมีปัญหาในการดำรงชีวิตภายหลังเกษียณ มีหนี้สินพันล้านตัว บางรายต้องกลับมาหาเพื่อน ๆ หรือหัวหน้าเก่าในบริษัทเพื่อขอความช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของตัวเองบ้าง ของลูกเมียบ้าง ซึ่งก็ได้รับการจุนเจือจากเพื่อนร่วมงานที่เคยทำงานด้วยกันบ้างตามสมควร แต่ก็ได้เพียงแค่ครั้งคราวเท่านั้นคงไม่ได้รับการช่วยเหลือทุกครั้งที่ต้องการ พนักงานที่เกษียณอายุนี้อายุส่วนใหญ่ไม่มีเงินเก็บที่จะใช้จ่ายหลังเกษียณ อย่างที่ผู้เขียนได้เรียนรู้แจ้งไว้ในเบื้องต้นแล้วว่าเพียงแค่ค่าจ้างรายวันที่ตัวเองได้รับก็แทบไม่พอที่จะเลี้ยงดูตัวเองได้แล้ว ชีวิตหลังเกษียณจึงไม่ได้สวยงาม ไม่ได้อยู่กับบ้านเลี้ยงหลาน ฟังเทศน์ ฟังธรรม เหมือนกับชีวิตของข้าราชการเกษียณซึ่งเมื่อจบชีวิตการรับใช้ราชการก็จะมีบำเหน็จ บำนาญ มีค่ารักษาพยาบาลฟรี ไม่ต้องทุกข์ ต้องรอนว่าตัวเองจะเลี้ยงดูตัวเองอย่างไรเมื่อแก่ตัวลง บางคนก็วางแผนใช้เงินล่วงหน้าก่อนเกษียณซะด้วยซ้ำ

แต่ในบางบริษัทที่ผู้เขียนทำงานร่วมด้วยนั้นมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งแต่ละบริษัท มีอัตราเงินสมทบที่แตกต่างกันคือ 3 เปอร์เซ็นต์ 5 เปอร์เซ็นต์ หรือ 10 เปอร์เซ็นต์ บ้างแล้วแต่บริษัทจะมี

Ability to pay มากน้อยเพียงใด โดยมีการหักเงินพนักงานในอัตราส่วนที่เท่าๆ กัน เมื่อพนักงานมีอายุงานตามสมควร เมื่อลาออกก็จะได้รับเงินสมทบของบริษัทฯ ไปด้วย แต่หากทำงานได้ไม่นานแล้วลาออกไป บางบริษัท ก็อาจจะไม่จ่ายเงินสมทบในส่วนของบริษัท ให้ พนักงานบางรายเมื่อลาออกหรือเกษียณอายุไปแล้วมีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกอบเป็นกำ เมื่อรวมกับเงินชดเชยสำหรับบางรายที่ทำงานจนเกษียณอายุแล้วก็มีเงินสำรองที่จะนำไปใช้จ่ายหลังชีวิตการทำงานได้อย่างดีทีเดียว บางรายมีทิศทางด้านเชิงลึ้นน้อยก็สามารถสร้างรายได้ต่อยอดต่อไปอีก อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าในความเห็นของนายจ้างจะมองว่าการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างอย่างเดียวแต่ก็ยังมึบรรดาลูกจ้าง หรือพนักงานที่ไม่ค่อยมองเห็นประโยชน์เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสักเท่าไร โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุยังน้อยๆ เหลือเวลาการทำงานนานๆ ก็มักจะมองว่าการหักเงินเพื่อนำเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเรื่องที่ทำให้รายได้ในแต่ละเดือนลดลง ซึ่งก็เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา และฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยส่วนใหญ่มักได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในแต่ละบริษัท จะต้องไปเกลี้ยกล่อม ชี้ให้เห็นว่ามันมีประโยชน์มากกว่าโทษอย่างไร กล่อมกันตั้งแต่สัมภาษณ์งาน ประมุขนิเทศน์ จนกระทั่งหลังจากประเมินผลทดลองงานกันเลยทีเดียว พนักงานบางรายไม่ต้องกล่อมมากเพราะเห็นประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพราะนอกจากจะมีเงินเก็บในส่วนของตนเองแล้ว บริษัทก็ยังมาช่วยเก็บเงินเพิ่มให้อีก นอกเหนือจากนั้นแล้วการบริหารเงินที่ตนเองเก็บไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก็ถูกบริหารโดยมืออาชีพทำให้มีเงินออกงามเพิ่มขึ้น มุขที่สำคัญที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่นำมายกเป็นตัวอย่างอยู่เสมอก็คือพนักงานที่เกษียณอายุออกไปแล้วนำเงินที่ได้ไปต่อยอดการทำธุรกิจให้เจริญงอกงาม เช่นทำบ้านเช่า ทำอาหารเทมที่ให้เช่า ออกแท็กซี่ให้เช่า หรือขับเองเป็นต้น หรือเปิดร้านอาหารขายอาหาร ซึ่งพนักงานในบริษัทเก่าที่ผู้เขียนเคยทำงานด้วยเป็นคู่สามีภรรยาเกษียณอายุเมื่ออายุ 55 ปี ไม่มีเงินเก็บหรรอก เพราะว่าต้องนำค่าจ้างมาเลี้ยงดูตัวเอง ฝ่อบ้าน ฝ่อบรด ก็แทบจะไม่เหลือแล้ว แต่เมื่อเกษียณอายุออกมา มีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวนหนึ่งนำมาเป็นทุนในการทำอาหารขาย เป็นจำพวกหมูทอด ซึ่งขายดิบขายดีมาก ผู้เขียนทราบเพราะว่าวันหนึ่งเปิดหนังสือพิมพ์ฉบับวันอาทิตย์ฉบับหนึ่ง เห็นสัปดาห์เกี่ยวกับการประกอบอาชีพซึ่งในวันนั้นเป็นเรื่องหมูทอดเศรษฐกิจ อ่านไปอ่านมาผู้เขียนจำเจ้าของร้านขายหมูทอดร้านนี้ได้ว่าเป็นพนักงานที่ผู้เขียนเคยทำงานด้วย หน้าตาอึมเอบดูมีความสุขมาก ทั้งสามีภรรยาเมื่อเกษียณอายุออกมาแล้วทั้งคู่ไม่มีลูก ไม่รู้ว่าจะประกอบอาชีพอะไรต่อ พอดีว่าภรรยามีสูตรหมูทอดอร่อยเด็ดที่มักทำเป็นกับแกล้มให้ผู้เป็นสามีรับประทานแกล้มเบียร์อยู่เป็นประจำ สามีจึงชวนทำหมูทอดขายก็ขายดิบ ขายดี จนกระทั่งเขิบมาขายในตลาดนัดในมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ ร่ำรวย เฮงๆ ก็เป็นเพราะได้นำเงินที่สะสมไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไว้

มาต่อยอด ไม่ต้องไปหยิบยืมใคร ณ ตอนนั้นก็กลายเป็นเศรษฐี้อยู่ๆ ไปแล้ว ที่ทราบว่ามีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาลงทุน ก็เพราะภรรยาได้ให้สัมภาษณ์ไว้ในหนังสือพิมพ์ เพราะตัวเองไม่รู้ว่าจะเข้าหาแหล่งเงินทุนได้จากที่ไหนก็ได้ อาศัยเงินทุนที่ได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นแหละลงทุนเอา ผู้เขียนไม่ทราบว่าปัจจุบัน สามีภรรยาทั้งสองท่านนี้ยังขายหมูทอดอยู่หรือเปล่า ว่าๆ ว่าจะหาเวลาไปอุดหนุนสักกะหน่อย ผู้เขียนก็ได้พยายามยกตัวอย่างให้กับพนักงานเด็ก ๆ รุ่นใหม่ให้ทราบซึ่งส่วนใหญ่ก็มักจะได้ผล แล้วก็เพียรบอกไปว่าลิ้ม ๆ เงินที่หักเงินสะสมนี้ไปซะ ปีหนึ่งค่อยดูชะที่ หรือ 2-3 ปี ค่อยดูตัวเลขที่ผู้จัดการกองทุนส่งเอกสารมาให้ ก็จะทำให้ปลื้มใจมีกำลังใจส่งเงินสะสมต่อไป

ในบางครั้งเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานก็นำมาใช้แก้ปัญหาวิกฤติของครอบครัว หรือของตัวเองได้เหมือนกัน ขณะที่ผู้เขียนทำหน้าที่เป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในบริษัท แห่งหนึ่ง ช่วงนั้นการพนันฟุตบอลกำลังเริ่มเป็นที่นิยมกันเป็นอย่างมาก พนักงานในบริษัท แห่งนี้หลายรายนิยมเล่นกันเป็นล่ำเป็นสัน มีพนักงานจำนวนหนึ่งติดหนึ่พนันฟุตบอล ถึงขนาดโดนเจ้ามือข่มขู่ที่จะอุ้มไปทำร้าย ในที่สุดก็ต้องลาออกจากการงานไปจำนวนหลายคน มีอยู่รายหนึ่งผู้เขียนทำ Exit Interview จึงทราบว่าที่ลาออกเพราะต้องการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปใช้หนี้เงินค่าพนันฟุตบอล ไม่อยากให้เป็นภาระของพ่อแม่พี่น้อง และเกรงว่าตนเอง และครอบครัวจะเป็นอันตราย จึงต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปแม้ว่าผู้เขียนจะหาทางออกให้ในหลาย ๆ ทางแต่พนักงานแจ้งว่าได้พยายามหาทางออกกับเจ้ามือพอสมควรแล้ว เจ้ามือต้องการเงินสด และต้องนำเงินไปส่งมอบตามกำหนดเวลา ในที่สุดก็ไม่สามารถเห็นยวรั้งเอาไว้ได้ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่พนักงานคนนี้สะสมไว้มีพอสมควร เมื่อชำระหนี้เจ้ามือแล้วก็เหลือเงินอีกนิดหน่อย พอที่จะใช้เลี้ยงตัวเองช่วงที่หางานใหม่ ในภายหลังพนักงานรายนี้ได้พบกับผู้เขียนโดยบังเอิญในร้านสะดวกซื้อแห่งหนึ่ง น้องอดีตพนักงานบริษัท เก่า ได้แจ้งว่าปัจจุบันเลิกเล่นการพนันฟุตบอลอย่างเด็ดขาด และได้ทำงานในบริษัท อีก 2-3 บริษัท

ขณะนี้ได้ทำงานในบริษัท ที่มีความมั่นคงสูง ซึ่งมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วย อดีตพนักงานรายนี้บอกกับผมว่าถ้าไม่ได้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพช่วยไว้เมื่อหลายปีก่อน ไม่รู้ว่าตัวเองจะเป็นอย่างไร ผู้เขียนจึงพุกแซวๆ ไปว่า คงเป็นบุคคลสูญหายละมัง เจ้าตัวยิ้มขึ้นๆ แล้วบอกว่าจริงครับที่

การตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำเป็นต้องมีกรรมการกองทุนซึ่งประกอบไปด้วยฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง ผู้เขียนเคยทำงานในบริษัท แห่งหนึ่งซึ่งมีสภาพแรงงานที่มีความแข็งแกร่งเป็นอย่างมาก ในช่วงแรกที่มีการก่อตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เหล่ากรรมการสภาพแรงงานไม่ค่อยรู้เรื่องเกี่ยวกับการบริหาร

จัดการการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเท่าที่ควร ก็ปล่อยให้ฝ่ายนายจ้างบริหารกันไป ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างโดยส่วนใหญ่ก็เป็นผู้บริหารระดับสูงของนายจ้าง ต่อมากรรมการสภาพแรงงาน เริ่มเห็นความสำคัญของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพราะมีผลกระทบต่อพนักงานซึ่งเป็นสมาชิกสภาพแรงงาน และตัวของกรรมการสภาพแรงงานเอง โดยเริ่มจากข้อสงสัยในตัวเลขต่าง ๆ ทางการเงินที่เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คนที่กรรมการสภาพแรงงานขอเข้ามาพบเพื่อรับฟังคำชี้แจงที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก็คือฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งเมื่อพูดถึงตัวเลขทางการเงิน การลงทุนแล้ว ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะตัวผู้เขียนก็ไม่ใช่ว่าจะรู้เรื่อง ก็เลยจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ หรือเชิญกรรมการสภาพแรงงานไปพบผู้ที่รู้จริง เช่นผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก็เป็นการเรียนรู้ไปด้วยกัน ทำให้ผู้เขียนในฐานะที่เป็นฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งในแง่ของการทำงานแล้วก็ค่อนข้างจะเป็นไม้เบื่อไม้เมากับกรรมการสภาพแรงงาน ต่างซึ่งไหวชิงพริบ ทางด้านกฎหมาย และช่วงชิงฐานพนักงานกัน แต่เมื่อมีการทำงานกันอย่างค่อนข้างใกล้ชิดเกี่ยวกับการชี้แจงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก็เลยทำให้ผู้เขียน และกรรมการสภาพแรงงานมีความใกล้ชิดกันมากขึ้น หากพนักงานมีความไม่เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของคณะกรรมการกองทุน สภาพแรงงานก็จะเป็นผู้ไปช่วยสื่อสารทำให้พนักงานมีความเข้าใจมากขึ้น หากผลดำเนินการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีปัญหาเพราะเหตุจากภาวะเศรษฐกิจ ผู้เขียนจะเชิญกรรมการสภาพแรงงานมารับทราบเหตุผลและตอบข้อสงสัยในทุก ๆ เรื่อง รวมทั้งขอให้กรรมการสภาพแรงงานได้ช่วยไปชี้แจงพนักงานของบริษัท ต้องเข้าใจนะครับว่าเรื่องเงินเรื่องทองของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญเงินหายไปบาท สองบาท ก็เป็นเรื่องเป็นราว ดังนั้นการทำงานกันเป็นทีมระหว่างตัวแทนนายจ้างกับตัวแทนพนักงานหรือลูกจ้าง จึงเป็นเรื่องที่สำคัญจะต้องช่วยกันรับลูกและช่วยกันชี้แจงพนักงานส่วนใหญ่ ต่อมาผู้เขียนจึงได้เชิญเชิญให้กรรมการสภาพแรงงานบางท่านมาสมัครเป็นตัวแทนนายจ้างเพื่อช่วยบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วย การทำงานร่วมกันในงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทำให้ผู้เขียน และตัวแทนนายจ้างอื่นๆ มีความสนิทสนมกับกรรมการสภาพแรงงานมีมากขึ้น ทำให้การแก้ไขปรับปรุงงานบริหารทรัพยากรบุคคล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานส่วนใหญ่ราบรื่นกว่าแต่ก่อน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพนักงาน และนายจ้างเป็นอย่างมาก

จากตัวอย่างที่ผู้เขียน ได้ยกตัวอย่างต่างๆ มาตั้งแต่ต้น จะเห็นได้ว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นเครื่องมือนอกเหนือจากการทำให้ลูกจ้างมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ในบันปลายชีวิตการทำงานแล้ว ยังเป็นเครื่องมือเอนกประสงค์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่จำเป็นในเรื่องวิกฤติการณ์ทางด้านเศรษฐกิจของลูกจ้าง เป็นเครื่องมือที่สร้างทัศนคติที่ดีต่อลูกจ้าง และตัวแทนลูกจ้าง ทำให้เกิดความร่วมมือพัฒนาองค์กรระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ยั่งยืนต่อไป ไม่ผิดใช่หรือไม่ครับที่ผมจะพูดว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพคือเครื่องมือสร้างแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

วัดผลงานการลงทุนตามมาตรฐานสากล

วัตรชัย กิตาอดลิลก CFA FRM
ที่ปรึกษาสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ผลตอบแทนเท่าไร ผลตอบแทนดีหรือไม่ ความเสี่ยงเยอะมั๊ย มีทางเลือกอะไรบ้าง ค่าธรรมเนียมเป็นอย่างไร เหล่านี้เป็นคำถามที่เรามักจะถามและตอบกันอยู่บ่อยๆ ผมเองพอมีประสบการณ์ที่ต้องตามดูเรื่องเหล่านี้ในฐานะตัวแทนเจ้าของเงิน (Asset Owner) ซึ่งต้องคอยตามดูผลงานการลงทุนของผู้จัดการ (Asset Manager) อยู่เสมอๆ การตามดูผลงานเหล่านี้จะง่ายก็ง่าย ยากก็ยากอยู่ครับ ผมขอเริ่มต้นด้วยการยกตัวอย่างผลงานที่เรามักจะพูดถึงกันตั้งแต่ตอนคัดเลือกผู้จัดการกองทุนกันไปแล้วกันนะครับ เช่น หากเราต้องการคัดเลือกผู้จัดการกองทุนนั้น ผลงานในอดีตของการบริหารกองทุนก็เป็นข้อมูลที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่เราใช้ประกอบการคัดเลือก

หลายท่านอาจไม่รู้ลึกแปลกใจมากนัก หากจะมีผู้จัดการที่เลือกเอากองทุนหุ้นที่มีผลงานที่ดีที่สุดในอดีตมาแสดงให้เราดู แต่ก็น่าคิดนะครับว่าในบริษัทจัดการลงทุนที่ผู้จัดการทำงานอยู่นั้น มีกองทุนหุ้นอยู่กี่กอง แล้วผลงานแต่ละกองมีความเหมือนหรือต่างกันอย่างไร มีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันในข้อจำกัดและกลยุทธ์การลงทุนอย่างไรบ้าง ผลงานน่าจะดูย้อนหลังไปสักกี่ปีดี ควรเอาไปเปรียบเทียบกับอะไรดี และหากเราเลือกผู้จัดการท่านนี้ กองของเราจะได้ผลงานแบบกองที่ดีที่สุดนั้นจริงหรือ คำถามเหล่านี้ก็น่าคิดนะครับ

ผมหวังว่าเรื่องอย่างนี้คงไม่ถึงขั้นที่ใครคิดหรือมีเจตนาจะให้ใครสำคัญผิดในข้อมูล แต่คงเป็นเพราะเรายังไม่ได้มานั่งคุยกันว่า “มาตรฐาน” เป็นอย่างไร ลองคิดดูเล่นๆ นะครับว่า ถ้ามีผู้จัดการท่านหนึ่งอยากจะแสดงผลงานกองทุนหุ้นในอดีตด้วยค่าเฉลี่ยที่พอจะเป็นตัวแทนของกองทุนหุ้นที่คล้ายๆ กันทั้งหมดที่บริษัทบริหารอยู่ (ที่เรียกว่าสร้าง Composite Return หรือตัวแทนผลงานโดยรวม) ซึ่งฟังดูก็น่าจะเป็นข้อมูลที่ดีสำหรับตัวแทนเจ้าของเงินในการใช้คัดเลือกผู้จัดการกองทุน อย่างไรก็ตาม หากผมเป็นผู้จัดการท่านนั้นก็คงกังวลว่า การคำนวณหาค่าเฉลี่ยจะทำได้แบบไหนดี ระหว่างการหาค่าเฉลี่ยแบบให้น้ำหนักทุกกองทุนเท่ากัน (Equally Weighted) หรือให้น้ำหนักตามขนาดของกองทุน (Asset Weighted) นอกจากนี้ระยะเวลาในการนำเสนอผลการดำเนินงานย้อนหลังควรจะเป็นเท่าไร 6 เดือนพอหรือไม่ หรือต้องเป็น 3 ปี, 5 ปี ถึงจะเพียงพอ นอกจากนี้ยังมีความกังวลอีกว่าคู่แข่งจะเลือกเอาแต่กองทุนหุ้นที่มีผลงานที่ดีที่สุดมาแสดงหรือไม่ และที่สำคัญ ผังตัวแทนเจ้าของเงินจะเข้าใจและเห็นประโยชน์ของเรื่องพวกนี้มั๊ย ที่นี้ผมมั่นใจไม่มีมาตรฐานว่าใครจะต้องทำอะไรอย่างไร ผมก็เลยอาจจะเลือกใช้วิธีการคำนวณหรืออาจจะเลือกแสดงผลเฉพาะกองทุนหุ้นที่มีผลงานดีๆ เป็นหลัก ส่วนกองที่ผลงานไม่ดีก็ไม่ต้องพูดถึงหรือข้ามๆ ไป เป็นต้น



จริงๆ แล้ว Composite Return เป็นเพียงแค่ตัวอย่างหนึ่งในเรื่องมาตรฐานการแสดงผลงาน หากตัวแทนเจ้าของเงินช่างสงสัยกว่านี้ก็คงถามอะไรเกี่ยวกับมาตรฐานการแสดงผลงานได้อีกเยอะเลยครับ มาตรฐานการแสดงผลงาน หรือ Performance Presentation Standards: PPS ไม่ใช่เรื่องใหม่อะไรหรอกครับ แต่ก็มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องตามสภาพการณ์ของตลาดทุนที่พัฒนาขึ้นมาเรื่อย ๆ หากจะเปรียบเทียบให้ใกล้ตัวขึ้นมาหน่อยก็คงคล้าย ๆ มาตรฐานบัญชีที่ใช้จัดทำงบการเงิน ที่ทำให้ผู้ลงทุน นักวิเคราะห์ และผู้ใช้งบการเงินทุกกลุ่ม สามารถเข้าใจสถานะการเงินของบริษัทได้อย่างมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งมาตรฐานบัญชีก็มีหลายค่ายและมีการพัฒนามาตรฐานใหม่ ๆ มาอย่างต่อเนื่อง ในทำนองเดียวกัน ในด้านการจัดการลงทุน CFA Institute ได้พัฒนามาตรฐานสากลสำหรับการแสดงผลงานการลงทุนที่เรียกว่า Global Investment Performance Standards (GIPS) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในหลาย ๆ ประเทศ

จุดมุ่งหมายสำคัญของมาตรฐานการแสดงผลงานตาม GIPS คือ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการลงทุนด้วยข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ (Informed Decisions) ในที่นี้ผมขอกล่าวถึง 3 หลักการและ 5 องค์ประกอบของ GIPS ไว้สั้น ๆ สักนิดนะครับ GIPS อยู่บนหลักการ 1. การคำนวณและนำเสนอผลงานอย่างมีจริยธรรม 2. การเปิดเผยข้อมูลอย่างครบถ้วนและตัวแทนของผลงานโดยรวม 3. การเปรียบเทียบระหว่างกันได้ ทั้งนี้ในการนำ GIPS ไปใช้ จะมีอยู่ 5 องค์ประกอบหลัก ๆ คือ 1. ข้อมูลที่นำมาใช้ 2. วิธีการคำนวณ 3. การสร้างตัวแทนของผลงานโดยรวม 4. การนำเสนอและรายงานผลงาน 5. การเปิดเผยข้อมูล ทั้งนี้หากผู้อ่านสนใจรายละเอียดเพิ่มเติม สามารถค้นคว้าเพิ่มเติมได้ที่ www.gipsstandards.org

เป็นที่น่ายินดีนะครับ ที่เราได้เห็นหลายองค์กรที่เกี่ยวข้องในตลาดทุนไทยได้ช่วยกันส่งเสริมและยกระดับเรื่องมาตรฐานการแสดงผลงาน (PPS) เช่น สำนักงาน ก.ล.ต. ได้ให้ความสำคัญและผลักดันเรื่อง PPS มาสักระยะหนึ่งแล้ว โดยได้ร่วมกับสมาคมบริษัทจัดการลงทุนในการยกย่อง PPS ฉบับใหม่สำหรับกองทุนรวมซึ่งค่อนข้างจะสอดคล้องกับแนวทาง GIPS และมีผลใช้แล้วเมื่อต้นปี 2560 นี้เอง สำหรับสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ร่วมมือกับ CFA Institute ในการเป็นผู้สนับสนุนหลัก (Country Sponsor) เพื่อผลักดัน GIPS โดยช่วยกันส่งเสริมให้ตัวแทนเจ้าของเงิน (Asset Owner) เรียกร้องหรือกำหนดให้ผู้จัดการกองทุนมีมาตรฐานในเรื่องดังกล่าว เช่น คณะกรรมการกองทุนอาจกำหนดเป็นเกณฑ์ให้คะแนนเพิ่มเติมสำหรับคัดเลือกผู้จัดการกองทุนที่มีมาตรฐานดังกล่าว

เนื่องจาก GIPS เป็นมาตรฐานภาคสมัครใจ สำหรับบริษัทจัดการลงทุนที่อยากจะทำตามมาตรฐานดังกล่าว คงจะต้องเล็งเห็นว่ากลุ่มลูกค้า เช่น คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเห็นประโยชน์และมีความต้องการที่อยากจะได้มาตรฐานดังกล่าว สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในฐานะ Country Sponsor ของ GIPS จึงพยายามประชาสัมพันธ์เรื่องดังกล่าวให้กับสมาชิกทราบ รวมทั้งได้จัดประกวดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นทุกปี โดยมี GIPS เป็นหนึ่งในเกณฑ์ให้คะแนนอีกด้วย ข่าวดีล่าสุดคือ ไม่กี่เดือนก่อนมีบริษัทจัดการกองทุนในไทยสามารถทำได้ตามมาตรฐาน GIPS แล้ว ขอแสดงความยินดีกับทีมงานทุกท่านด้วยนะครับ ผมเชื่อว่าคงจะเป็นแรงผลักดันให้บริษัทจัดการกองทุนอื่นทยอยทำตามมาตรฐานดังกล่าว



โครงการจัดประกวดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดีเด่น ครั้งที่ 6 ประจำปี 2560

ที่มาของโครงการ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นมาด้วยความสมัครใจของฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างของบริษัท หน่วยงานต่าง ๆ และมีการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลกับสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) โดยฝ่ายลูกจ้างจ่ายเงินสะสมและฝ่ายนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน และมอบหมายให้บริษัทจัดการกองทุน นำเงินสะสมและเงินสมทบไปลงทุนให้มีรายได้เพิ่มขึ้น กองทุนจึงเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่ฝ่ายนายจ้างให้แก่ลูกจ้าง เป็นการส่งเสริมการออมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องระยะยาว เป็นเสมือนการสร้างมรดกไว้ให้ตนเองได้เอาไว้ใช้จ่ายเมื่อยามออกจากงาน เกษียณอายุ ซึ่งจะไม่มียาได้ แต่ยังคงต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และการดูแลสุขภาพของตนเอง

ปัจจุบันมีกองทุนทั้งสิ้นจำนวน 398 กองทุน มีลูกจ้างรวมกันเป็นจำนวน 2.92 ล้านคน นายจ้างรวม 16,789 ราย มีสินทรัพย์รวมกันประมาณ 990,117 ล้านบาท กองทุนจึงเป็นแหล่งเงินทุนขนาดใหญ่ที่มีผลต่อเศรษฐกิจของประเทศ และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ (อ้างอิงข้อมูลจาก WWW.THAIPVD.COM : 15 May.'17)

การประชาสัมพันธ์ในวงกว้างให้วงการอุตสาหกรรมนี้ได้รับรู้ถึงผลประโยชน์ที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะได้รับจากการบริหารจัดการกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีการพัฒนาก้าวหน้าทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีจำนวนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้น มีรูปแบบของกองทุนมากขึ้น มีปริมาณเงินของกองทุนสูงขึ้น เป็นที่สนใจของผู้ต้องการทุน ด้วยเหตุดังกล่าวสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในฐานะเป็นศูนย์กลางของกองทุนต่าง ๆ เป็นแหล่งถ่ายทอดความรู้ และสนับสนุนการพัฒนาของกองทุนทั้งหลาย จึงได้กำหนดจัดโครงการ “ประกวดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดีเด่น” ขึ้นอีกครั้งหนึ่ง เป็นครั้งที่ 6

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างค่านิยมด้านธรรมาภิบาลให้ดีขึ้นในการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตลอดจนสร้างมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนในการควบคุมและตรวจสอบการจัดการลงทุนโดยบริษัทจัดการลงทุนเพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กับสมาชิก
2. เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกกองทุน คณะกรรมการกองทุน และนายจ้างตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และสิทธิประโยชน์ของตนต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตลอดจนส่งเสริมบทบาทของทุกฝ่ายผ่านกระบวนการให้ความรู้ด้านต่าง ๆ
3. เพื่อเผยแพร่รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ดี

การเข้าสมัครเข้าประกวด

กองทุนที่สนใจสามารถสมัครได้โดยไม่มีค่าธรรมเนียมการสมัครใด ๆ โดยใช้แบบฟอร์มใบสมัครซึ่งสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์สมาคม www.aop.or.th และ ส่งถึงสมาคมฯ พร้อมเอกสารประกอบต่าง ๆ ทางไปรษณีย์ ภายในวันอังคารที่ 12 ธันวาคม 2560 ตามที่อยู่ข้างล่างนี้

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
เลขที่ 164 ซอยนนทรี 14 (นาครสุวรรณ)
แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา
กรุงเทพฯ 10120

ประเภทของการประกวด

การประกวดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดีเด่น ครั้งที่ 6 นี้ ได้แบ่งการประกวดออกเป็นสามประเภท จำนวน 6 กลุ่ม ดังนี้

ประเภทที่ 1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ประเภทกองทุนเดี่ยว (Single Fund) ดีเด่น มี 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีขนาดของกองทุนมากกว่า 5,000 ล้านบาท

กลุ่มที่ 2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีขนาดของกองทุนต่ำกว่า 5,000 ล้านบาท

ประเภทที่ 2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากหน่วยงานเอกชน ประเภทกองทุนเดี่ยว (Single Fund) ดีเด่น มี 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากหน่วยงานเอกชน ที่มีขนาดของกองทุนมากกว่า 1,000 ล้านบาท

กลุ่มที่ 4 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากหน่วยงานเอกชน ที่มีขนาดของกองทุนต่ำกว่า 1,000 ล้านบาท

ประเภทที่ 3 บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนที่จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประเภทกองทุนรวม (Pooled Fund) ดีเด่น มี 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 5 บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนที่จัดการกองทุนรวม (Pooled Fund) ที่มีขนาดของกองทุนมากกว่า 10,000 ล้านบาท

กลุ่มที่ 6 บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนที่จัดการกองทุนรวม (Pooled Fund) ที่มีขนาดของกองทุนต่ำกว่า 10,000 ล้านบาท

คุณสมบัติผู้สมัคร

1. เป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จดทะเบียนกับ กสศ. ไม่น้อยกว่า 3 ปี
2. ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนฯ สำหรับประเภทการประกวดกลุ่มที่ 1-4 หรือ ได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับประเภทการประกวดกลุ่มที่ 5-6

หมายเหตุ : กองทุนที่เคยได้ชนะการประกวดในปีที่ผ่านมาสามารถสมัครเพื่อเข้าร่วมประกวดได้อีก

ประเภทของรางวัล

การประกวดครั้งนี้ กองทุนที่ชนะการประกวดทั้ง 6 กลุ่ม จะได้รับรางวัลเป็นโล่เกียรตินิยม ดังนี้

1. รางวัลชนะเลิศ ได้รับโล่พระราชทานของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
2. รางวัลรองชนะเลิศ ได้รับโล่กระทรวงการคลัง
3. รางวัลการพัฒนากองทุนดีเด่น ได้รับโล่สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คณะกรรมการตัดสิน

- | | | |
|------------------------|---------------------|---------------------|
| 1. ศ.กิตติคุณ ร.ท.หญิง | ดร.อัจฉรา จันทน์ฉาย | ประธานกรรมการ |
| 2. รศ.ดร.พัชร์ผจง | วัฒนสินธุ์ | กรรมการ |
| 3. รศ.ดร. กุลภัทรา | สิโรดม | กรรมการ |
| 4. รศ.จินตนา | บุญบงการ | กรรมการ |
| 5. ผศ.ดร.อัญชดา | เจริญรุักษ์ | กรรมการ |
| 6. ดร.ขวัญรัตน์ | ส่วนพงษ์ | กรรมการ |
| 7. ดร.รุ่งเกียรติ | รัตนบานชื่น | กรรมการ |
| 8. ผศ.เสกสิริ | นิวัติชัยวงศ์ | กรรมการ |
| 9. นายสิงหะ | นิกรพันธุ์ | กรรมการ |
| 10. นางสาวชิน | ตรีทรัพย์ธนกุล | กรรมการ |
| 11. นายฉัตรชัย | ทิศาดลดิลก | กรรมการ |
| 12. นายเจษฎา | จันทวงษ์ใส | กรรมการและเลขานุการ |

การตัดสินและเกณฑ์การให้คะแนน

รายละเอียดการตัดสินและเกณฑ์การให้คะแนน ปรากฏในเอกสารที่แนบมาด้วย

การประกาศผลและมอบรางวัล

สมาคมฯ จะประกาศผลการตัดสินและมอบรางวัลแก่กองทุนที่ชนะการประกวด ในวันศุกร์ที่ 23 กุมภาพันธ์ 2561 ณ ห้องแกรนด์บอลรูม ชั้น 7 โรงแรมโซฟิเทล ถ.สุขุมวิท กรุงเทพฯ ระหว่างเวลา 18.30-21.00 น.

ฝ่ายจัดการสำนักงาน
สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
โทรศัพท์ 02-294-7430-2
โทรสาร 02-284-3934

MONEY

Pension Policy Discussion: What works, what doesn't?

กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ร่วมกับสำนักเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) กระทรวงการคลัง จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้เรื่อง Pension Policy Discussion : What works, what doesn't? โดยได้รับเกียรติจาก Dr. Pablo Antolin หัวหน้าสำนักเศรษฐศาสตร์และหัวหน้าหน่วยบำเหน็จบำนาญภาคเอกชนของ OECD มาแบ่งปันบทเรียนสำคัญ ประสบการณ์และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับระบบบำนาญ ที่มีส่วนทำให้ระบบประสบความสำเร็จ และ/หรือ ล้มเหลว ภายใต้กรอบของความเพียงพอ ครอบคลุม และยั่งยืน พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถแลกเปลี่ยนความเห็นได้โดยตรง



Dr. Pablo Antolin

บรรยากาศการจัดกิจกรรมเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ มีคำถามที่น่าสนใจจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมหลายคำถาม และทาง Dr. Pablo ก็ได้ให้มุมมอง ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ ตัวอย่างคำถาม-คำตอบที่น่าสนใจคือ

ระบบบำนาญข้าราชการไทยเป็นแบบผสมคือ DB ผ่านระบบภาษี และ DC ผ่านระบบ กบข. หากมีแนวคิดว่าจะลด DB ซึ่งเป็นระบบ PAYG และเพิ่ม DC จะส่งผลให้ภาระงบประมาณเพิ่มขึ้นทันที มีวิธีบริหารจัดการเกี่ยวกับแนวคิดนี้อย่างไร

Dr. Pablo ได้ให้ความเห็นว่า ภาระของรัฐที่เพิ่มในระยะสั้นเป็นสิ่งเลี่ยงไม่ได้ เป็น Transition cost ที่ต้องยอมรับ สิ่งที่จะต้องพิจารณาการมูลค่า DB ที่จะส่งต่อไปยัง DC มีตัวอย่างในประเทศชิลี เปลี่ยนจาก DB เป็น DC ในทันที โดยรัฐบาลออก Recognition Bond ซึ่งจ่ายดอกเบี้ยไปจนถึงเกษียณ ซึ่งรัฐบาลต้องทยอยรับรู้ภาระนี้ จนกว่าภาระจากระบบเก่าจะหมดลง



การควบคุมต้นทุนการบริหารจัดการกองทุนบำนาญ ทำได้อย่างไร

การควบคุมต้นทุนสามารถทำได้หลายวิธี อาทิ เปิดให้มีการแข่งขันซึ่งอาจจะทำให้ต้นทุนค่าธรรมเนียมลดต่ำลง หรือกำหนดเพดานค่าธรรมเนียม หรือเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้าง เช่น ประเทศฮ่องกง กำหนดให้มีแผน Life Path เป็นแผนหลักที่มีต้นทุนต่ำ เพื่อเป็น Benchmark ของอุตสาหกรรมเพื่อควบคุมค่าธรรมเนียมโดยรวมให้ต่ำลง หรือบางประเทศบริหารกองทุนบำนาญโดยกลไกรัฐ เช่น สิงคโปร์ หรือ สวีเดน เพื่อให้ต้นทุนได้จากขนาดที่ใหญ่ขึ้น เป็นต้น

การออกแบบระบบเงินออมเพื่อการเกษียณสำหรับแรงงานนอกระบบ ทำได้อย่างไรบ้าง

Dr. Pablo ให้ความเห็นว่าสิ่งที่ต้องทำมีสามอย่าง คือ 1) ต้องมีฐานข้อมูลของรายได้และสินทรัพย์รายบุคคล 2) ต้องวางกติกาว่าระบบบำนาญดังกล่าวจะอยู่บนพื้นฐานอะไร เช่น รายได้ หรือ สินทรัพย์ ที่เป็นตัวกำหนดสิทธิหรือหน้าที่ของรายบุคคลและกติกาดังกล่าวต้องเข้าได้กับมิติอื่นๆ ของสังคมและเศรษฐกิจของประเทศด้วย 3) ต้องมีระบบการรับเงินจ่ายเงิน บริหารเงินและฐานข้อมูลสมาชิกที่มีประสิทธิภาพและต้นทุนต่ำ

ทั้งนี้ กบข. ได้เผยแพร่เอกสารงาน Pension Policy Discussion : What works, what doesn't? ที่นำเสนอโดย Dr. Pablo ไว้ที่เว็บไซต์ กบข. ท่านสามารถคลิกอ่านได้ที่เมนูสมาชิก > งานสมาชิกสัมพันธ์ > Pension Policy Discussion: What works, what doesn't?

“การฝึกปฏิบัติการจัดการลงทุนด้วยเครื่องมือทางการเงิน” (Financial Lab) รุ่นที่ 12

ตามที่สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้จัดโครงการอบรมหลักสูตร “การฝึกปฏิบัติการจัดการลงทุนด้วยเครื่องมือทางการเงิน” (Financial Lab) รุ่นที่ 12 ณ ตึกมหิตลดาภิเศก ชั้น 11 คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ 9 – 11 สิงหาคม 2560 ได้เสร็จสิ้นไปแล้วนั้น โดยมีผู้เข้าอบรม จำนวน 40 คน จาก 12 หน่วยงานกองทุน โดยการอบรมครั้งนี้ ได้รับเกียรติจาก ดร.พิสิฐ ลี้อาธรรม นายกสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มาเป็นประธานกล่าวเปิดการอบรม การจัดอบรมในครั้งนี้ได้รับความร่วมมือจาก ภาควิชาการธนาคารและการเงิน คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



การประชุมคณะกรรมการบริหารสมาคมครั้งที่ 4/2560

เมื่อวันอังคารที่ 19 กันยายน 2560 สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้จัดประชุมคณะกรรมการบริหารและที่ปรึกษาสมาคม ครั้งที่ 4/60 โดยมี คุณบุญสน เจนชัยมกุล อุปนายกสมาคมเป็นประธานในที่ประชุม ณ ห้องประชุม 414 ชั้น 4 อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) มีกรรมการและที่ปรึกษาสมาคม เข้าร่วมประชุม จำนวน 19 ท่าน



รอบรู้สมาคมฯ

จัดสัมมนาพิเศษ ร่วมกับ ASIA FIRST หัวข้อ “Pensions & Institutional Investment Forum – Investing & Managing a New Pensions System”

ตามที่สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในฐานะที่เป็นศูนย์กลางกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในการรวบรวมและเผยแพร่ความรู้ มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่จะแจ้งให้ท่านทราบว่า สมาคมฯ โดยความร่วมมือจาก Asia First กำหนดจัดให้มีการสัมมนาพิเศษ ในหัวข้อ “Pensions & Institutional Investment Forum – Investing & Managing a New Pensions System” เพื่อเผยแพร่แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในระดับนานาชาติเกี่ยวกับการลงทุน อันจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจัดขึ้นในวันพฤหัสบดีที่ 31 สิงหาคม 2560 ณ Royal Maneeya Ballroom ชั้น M โรงแรม Renaissance Bangkok Ratchaprasong



จัดอบรมหลักสูตร “จะคัดเลือกบริษัทจัดการกองทุนอย่างไรดีให้ถูกใจ” รุ่นที่ 9

ตามที่สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้จัดโครงการเสริมความรู้แก่กรรมการและผู้ปฏิบัติงานกองทุนหลักสูตร หลักสูตร “จะคัดเลือกบริษัทจัดการกองทุนอย่างไรดีให้ถูกใจ” รุ่นที่ 9 ณ ห้อง มรกต ชั้น 2 โรงแรมอะริสตัน สุขุมวิท 24 เมื่อ ในวันพฤหัสบดีที่ 7 กันยายน 2560 ได้เสร็จสิ้นไปแล้วนั้น โดยมีผู้เข้าอบรม จำนวน 29 คน จาก 16 หน่วยงานกองทุน โดยการอบรมครั้งนี้ได้รับความร่วมมือจาก การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ส่งผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นวิทยากร ให้กับทางสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



เมื่ออัตราดอกเบี้ยผันเปลี่ยน มูลค่าของตราสารหนี้ก็อาจผันแปรได้

ฝ่ายวิจัยและวิเคราะห์
สมาคมตลาดตราสารหนี้ไทย

นักลงทุนส่วนใหญ่อาจทราบแล้วว่าก่อนการลงทุนในตราสารหนี้ควรต้องพิจารณาอันดับเครดิต (Credit rating) ของผู้ออกหุ้นกู้ หรือของตราสารหนี้ด้วย เนื่องจากความเสี่ยงในการผิดนัดชำระหนี้ถือเป็นความเสี่ยงหลักของการลงทุนในตราสารหนี้ แต่ที่จริงยังมีความเสี่ยงอีกชนิดหนึ่งที่ควรให้ความสนใจด้วย เพราะเป็นความเสี่ยงที่นักลงทุนอาจต้องเผชิญหากต้องการขายตราสารหนี้ก่อนครบกำหนด ซึ่งอาจส่งผลต่ออัตราผลตอบแทนที่จะได้รับ ความเสี่ยงดังกล่าวคือ “ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงของราคาเมื่ออัตราดอกเบี้ยเปลี่ยนแปลง (Interest rate risk)” นั่นเอง เพราะสำหรับการลงทุนในตราสารหนี้แล้ว “มูลค่าตราสารหนี้จะเคลื่อนไหวในทิศทางตรงข้ามกับการเปลี่ยนแปลงของอัตราดอกเบี้ย”

ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราดอกเบี้ยและมูลค่าของตราสารหนี้มีลักษณะแปรผกผันต่อกัน เปรียบเสมือนไม้กระดก กล่าวคือ เมื่ออัตราดอกเบี้ยสูงขึ้น (i) มูลค่าของตราสารหนี้จะลดลง (v) และในทางกลับกัน เมื่ออัตราดอกเบี้ยต่ำลง (i) มูลค่าของตราสารหนี้จะสูงขึ้น (v) ดังรูป



สมมติว่านักลงทุนตัดสินใจลงทุน 100,000 บาท ในตราสารหนี้อายุ 10 ปี จ่ายอัตราดอกเบี้ยหน้าตัว (coupon) 4% ต่อปี ปีละ 2 ครั้ง และอัตราดอกเบี้ยในตลาดขณะนั้นอยู่ที่ 4% เช่นกัน ต่อมาอัตราดอกเบี้ยในตลาดปรับตัวเพิ่มขึ้นเป็น 6% นั่นหมายความว่า ตราสารหนี้รุ่นใหม่ที่ออกขายต่อจากนี้จะต้องให้ผลตอบแทนที่ 6% ทำให้ตราสารหนี้รุ่นที่นักลงทุนถืออยู่เดิมมีความน่าสนใจน้อยลงเนื่องจากมีอัตราดอกเบี้ยหน้าตัวที่ต่ำกว่าผลตอบแทนของตราสารหนี้รุ่นใหม่

ดังนั้น หากนักลงทุนต้องการที่จะขายตราสารหนี้รุ่นดังกล่าวออกมา ก็ต้องลดราคาขายให้ต่ำลง เพื่อชดเชยผลตอบแทนแก่คนซื้อให้เทียบเคียงได้กับอัตราดอกเบี้ยตลาดที่ปรับตัวสูงขึ้นมาที่ 6% ราคาขายของตราสารหนี้ดังกล่าวจึงต่ำกว่าราคาพาร์ (เรียกว่า Discount bond) และในทางกลับกันหากอัตราดอกเบี้ยในตลาดปรับลดลงเป็น 3% ตราสารหนี้รุ่นที่นักลงทุนถืออยู่และ

จ่ายดอกเบี้ยหน้าตัวที่ 4% ก็จะมีค่าน่าสนใจมากขึ้นและเป็นที่ต้องการของนักลงทุนคนอื่น เนื่องจากให้ดอกเบี้ยที่สูงกว่าตราสารหนี้รุ่นใหม่ ทำให้สามารถที่จะขายได้ในราคาที่สูงกว่าราคาพาร์ (เรียกว่า Premium bond)

จากตัวอย่างดังกล่าว จะเห็นว่าในช่วงที่อัตราดอกเบี้ยมีแนวโน้มปรับเพิ่มขึ้น ผู้ที่ถือตราสารหนี้อยู่และต้องการที่จะขายตราสารหนี้นี้อาจจะเผชิญกับความเสี่ยงที่ราคาตราสารหนี้จะลดลง อย่างไรก็ตามเนื่องจากตราสารหนี้แต่ละรุ่นมีอายุและดอกเบี้ยที่แตกต่างกัน ทำให้การเปลี่ยนแปลงของอัตราดอกเบี้ยมีผลกระทบต่อราคาตราสารหนี้ไม่เท่ากัน เครื่องมือที่จะช่วยในการวัดขนาดของผลกระทบดังกล่าวเรียกว่า “ดูเรชั่น (Duration)”

ดูเรชั่น (Duration) คือ อายุเฉลี่ยของตราสารหนี้ที่ถ่วงน้ำหนักด้วยมูลค่าปัจจุบันของกระแสดอกเบี้ยรับที่จะได้ในอนาคต โดยตราสารหนี้ที่อายุคงเหลือนาน ๆ ก็จะมีดูเรชั่นสูง ตราสารหนี้ที่อายุคงเหลือน้อย ๆ ก็จะมีดูเรชั่นต่ำ ซึ่งค่าดูเรชั่นจะใช้บ่งบอกถึงผลกระทบหรืออัตราการเปลี่ยนแปลงราคาตราสารหนี้เมื่ออัตราดอกเบี้ยเปลี่ยนไปหนึ่งหน่วยยกตัวอย่างเช่น หุ้นกู้ A อายุคงเหลือ 10 ปี ดูเรชั่น 8.5 ปี และหุ้นกู้ B อายุคงเหลือ 5 ปี ดูเรชั่น 4.6 ปี หากดอกเบี้ยขึ้น 1% หุ้นกู้ A จะมีราคาลดลงประมาณ 8.5% ส่วนหุ้นกู้ B จะมีราคาลดลงประมาณ 4.6% นั่นเอง

จะเห็นว่า ตราสารหนี้ที่อายุคงเหลือยาวนาน จะมีดูเรชั่นสูง ซึ่งทำให้ราคาตราสารหนี้ที่มีความอ่อนไหวสูงต่อการเปลี่ยนแปลงของอัตราดอกเบี้ย ดังนั้นในช่วงแนวโน้มดอกเบี้ยขาขึ้น จึงควรลงทุนในตราสารหนี้ที่มีดูเรชั่นต่ำหรืออายุคงเหลือสั้นเพื่อลดโอกาสที่จะขาดทุนจากราคาตราสารหนี้ที่ต่ำลง และในทางกลับกัน ช่วงแนวโน้มดอกเบี้ยขาลงก็ควรเลือกลงทุนในตราสารหนี้ที่มีดูเรชั่นสูงหรืออายุคงเหลือยาว ๆ เพื่อรับผลประโยชน์จากราคาตราสารหนี้ที่สูงขึ้น

อย่างไรก็ตาม ความเสี่ยงจากการลดลงของราคาเมื่ออัตราดอกเบี้ยเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะไม่มีผลสำหรับนักลงทุนที่ถือตราสารหนี้จนครบกำหนด นักลงทุนที่ซื้อพันธบัตรรัฐบาลและถือจนครบกำหนดย่อมได้รับเงินต้นคืนครบตามราคาพาร์หรือมูลค่าหน้าตัว แม้ว่าราคาลดระหว่างทางของพันธบัตรนั้นอาจเคลื่อนไหวขึ้นลงได้ตามทิศทางอัตราดอกเบี้ยก็ตาม



เมื่ออัตราดอกเบี้ยผันเปลี่ยน มูลค่าของตราสารหนี้ก็ผันแปร

“มูลค่าตราสารหนี้จะเคลื่อนไหวในทิศทางตรงข้ามกับการเปลี่ยนแปลงของอัตราดอกเบี้ย”



อัตราดอกเบี้ย มูลค่าของตราสารหนี้

ถ้าอัตราดอกเบี้ยต่ำลง
มูลค่าตราสารหนี้จะสูงขึ้น



อัตราดอกเบี้ย มูลค่าของตราสารหนี้

ถ้าอัตราดอกเบี้ยสูงขึ้น
มูลค่าตราสารหนี้จะต่ำลง

เอ...แล้วตราสารหนี้
ที่มีอายุคงเหลือไม่เท่ากัน
ราคาจะเปลี่ยนแปลง
ไปเท่ากันไหมครับ



อืม! ไม่เท่ากันนะ
ถ้าอยากรู้ว่าตราสารหนี้
ที่มีอายุคงเหลือต่างๆ
ราคาจะเปลี่ยนแปลงไปเท่าไร
ต้องดูที่ “Duration”

ระยะเวลา (Duration)

ระยะเวลา (Duration)

ระยะเวลา คือ อายุเฉลี่ยของตราสารหนี้ที่ถ่วงน้ำหนักด้วยมูลค่าปัจจุบันของกระแสเงินสดที่จะได้ในอนาคต

ตราสารหนี้อายุ 5 ปี
 จ่ายดอกเบี้ย 3% ต่อปี ปีละ 1 ครั้ง
 คืนเงินต้นครั้งเดียวเมื่อครบอายุ 5 ปี



Duration = 3 ปี

ตราสารหนี้อายุ 10 ปี
 จ่ายดอกเบี้ย 3% ต่อปี ปีละ 1 ครั้ง
 คืนเงินต้นครั้งเดียวเมื่อครบอายุ 10 ปี

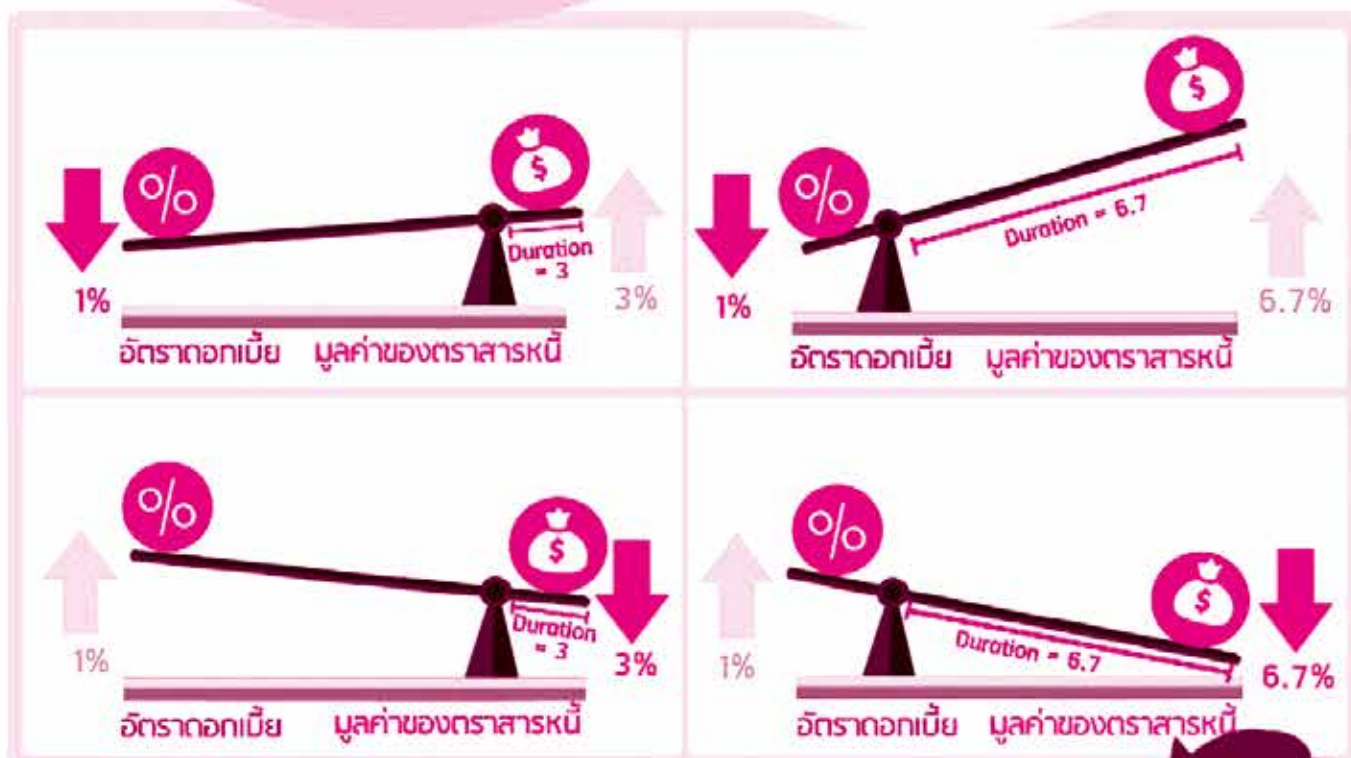


Duration = 6.7 ปี



จะเห็นว่า อายุคงเหลือไม่ใช่ระยะ
 แต่ยิ่งตราสารหนี้อายุคงเหลือยาว
 ก็จะมีระยะมาก ระยะมีค่ามาก - น้อย
 ตามอายุตราสารหนี้

ระยะจะใช้บ่งบอกถึง
 ผลกระทบหรืออัตราการเปลี่ยนแปลง
 ราคาตราสารหนี้ เมื่ออัตราดอกเบี้ย
 เปลี่ยนไป 1 %



สรุปได้ว่า ยิ่งตราสารหนี้ มีอายุคงเหลือมาก ระยะก็จะมาก
 เมื่ออัตราดอกเบี้ยขึ้น ราคาจะลดลงมากกว่า
 ตราสารหนี้อายุคงเหลือสั้น ที่มีระยะน้อยกว่านั่นเอง



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

นายบุญสุน เจนชัยมกุล

รองผู้อำนวยการธนาคารออมสินอาวุโส กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ
ประธานคณะกรรมการกองทุน

ธนาคารออมสิน เป็นองค์กรของรัฐ ทำหน้าที่เป็นสถาบันการเงินเพื่อการออมของประเทศ และทำหน้าที่ในการสืบสานสร้างสรรค์พัฒนาสังคมในทุกด้านเพื่อสร้างความสุขที่ยั่งยืนให้พี่น้องคนไทย เป็นเสาหลักสำคัญของรัฐบาลในการผลักดันมาตรการต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศในหลากหลายโครงการ ภายใต้แนวคิด ออมเศรษฐกิจ ออมสังคม ออมสิ่งแวดล้อม โดยการดำเนินงานในทุกโครงการ สามารถสัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์ที่ทางรัฐบาลได้วางไว้ ทำให้เกิดเงินทุนหมุนเวียนในระบบ กระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากของประเทศให้เติบโตได้อย่างเข้มแข็งและส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการ SMEs ในเชิงบูรณาการได้อย่างยั่งยืน

การที่จะบริหารงานธนาคารให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลของธนาคารเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ ธนาคารจึงได้ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานในทุก ๆ ด้าน ในการที่จะดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับธนาคาร ควบคู่ไปกับภารกิจในการมุ่งสร้างคุณค่าบริการเพื่อลูกค้า สืบสานคุณค่าสู่สังคม เสริมความมั่นคงให้พนักงาน ด้วยความเชื่อที่ว่าบุคลากรเป็นหัวใจหลักในการให้บริการที่ดีแก่ลูกค้า มีปณิธานที่ยึดมั่นต่อการทำงานร่วมกัน และเชื่อมั่นในคุณค่าของคนเป็นสำคัญ

การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เดิมระบบสวัสดิการหลังเกษียณของพนักงานธนาคารออมสิน เป็นระบบบำนาญบำนาญเพียงระบบเดียว เมื่อกระทรวงการคลังเห็นชอบหลักเกณฑ์การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ธนาคารออมสินเสนอ ธนาคารจึงยกเลิกระบบบำนาญบำนาญสำหรับพนักงานที่บรรจุตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2546 เป็นต้นไป โดยให้ได้รับเงินสมทบที่ธนาคารจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพแทน และได้จดทะเบียนจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานธนาคารออมสินซึ่งจดทะเบียนแล้ว เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2548 สำหรับพนักงานที่บรรจุก่อน 1 มกราคม 2546 โดยสามารถเลือกเข้าระบบกองทุน หรือคงอยู่ในระบบบำนาญเดิมตามความสมัครใจ และเพื่อสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมในระบบกองทุน ธนาคารจึงมีแนวคิดที่ว่าพนักงานที่สมัครเข้ากองทุนควรได้รับเงินจากกองทุนเมื่อพ้นจากงานไม่น้อยกว่าเงินบำนาญ ดังนั้น พนักงานในทุกระดับตำแหน่งงานที่บรรจุก่อน 1 มกราคม 2546 กรณีเลือกเข้าระบบกองทุนจะได้รับเงินสมทบในอัตรา 10% - 12% และเงินประเดิมที่ธนาคารทยอยโอนให้ 10 ร้อยระยะเวลาบัญชี พร้อมผลประโยชน์ทั้งนี้ธนาคารได้

เปิดให้พนักงานในระบบบำนาญสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน 2 ครั้ง ครั้งแรกในปี 2548 และครั้งที่ 2 ปี 2554 โดยมีพนักงานระบบบำนาญสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,575 คน

สำหรับพนักงานที่บรรจุตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2546 ธนาคารกำหนดให้อยู่ในระบบกองทุนทั้งหมด โดยได้รับเงินสมทบในอัตรา 9% - 11% พร้อมผลประโยชน์ แต่ไม่มีเงินประเดิม

การบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

● **คณะกรรมการกองทุน** ประกอบด้วย ตัวแทนที่ธนาคารแต่งตั้งจำนวนไม่เกิน 6 คน และตัวแทนสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้ง จำนวนไม่เกิน 5 คน รวมจำนวนไม่เกิน 11 คน โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งไม่เกินคราวละ 2 ปี

คณะกรรมการกองทุน ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดูแลงานด้านการลงทุน แต่งตั้งคณะทำงาน เช่น คณะทำงานแก้ไขข้อบังคับกองทุน คณะทำงานคัดเลือกบริษัทจัดการ ผู้รับฝากทรัพย์สิน นายทะเบียนสมาชิก คณะกรรมการเลือกตั้ง

● การบริหารกองทุนโดยผู้จัดการกองทุน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานธนาคารออมสิน บริหารงานแบบ Co-manager โดยคัดเลือกบริษัทจัดการกองทุน 2 บริษัท เพื่อทำหน้าที่บริหารเงินกองทุน โดยคัดเลือกบริษัทจัดการที่มีจุดเด่นด้านการบริหารตราสารหนี้ 1 บริษัท และจุดเด่นด้านการบริหารตราสารทุน 1 บริษัท บริหารทรัพย์สินคนละครั้งในจำนวนที่เท่ากัน โดยทั้ง 2 รายจะต้องบริหารทั้งตราสารทุนและตราสารหนี้ และเพื่อให้เกิดการแข่งขันในการบริหารผลงาน บริษัทจัดการทั้ง 2 รายจะต้องรายงานผลการดำเนินงานพร้อมเสนอแผนการลงทุนให้คณะกรรมการกองทุนทราบทุกเดือนตาม Performance Presentation Template ที่คณะอนุกรรมการด้านการลงทุนกำหนด ซึ่งทำให้คณะกรรมการกองทุนสามารถกำกับดูแลติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทจัดการทั้ง 2 รายได้อย่างใกล้ชิดและในการประชุมคณะกรรมการกองทุน บริษัทจัดการได้รายงานการเปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนของแต่ละนโยบายการลงทุน แผนการลงทุนกับ Benchmark และการบริหารความเสี่ยง มีการปรับกลยุทธ์การลงทุนร่วมกับผู้จัดการกองทุนให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะการลงทุนและสภาพเศรษฐกิจ ณ ขณะนั้น

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานธนาคารออมสินซึ่งจดทะเบียนแล้ว แบบ Co-manager มีเงื่อนไขคือ หากบริษัทจัดการกองทุนบริษัทใด มีผลการบริหารกองทุนฯ ที่ให้อัตราผลตอบแทนด้อยกว่าอีกบริษัทติดต่อกันเป็นเวลา 2 ปี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุน จะพิจารณาคัดเลือกบริษัทจัดการกองทุนบริษัทรายใหม่เข้ามาดำเนินการบริหารจัดการแทน

การบริหารจัดการกองทุนแบบ Co-manager มีจุดประสงค์ที่จะมุ่งเน้นถึงการดำเนินการบริหารทรัพย์สินของกองทุนฯ เพื่อที่จะควบคุมผลการดำเนินงานในแต่ละปี โดยเปรียบเทียบกับผลตอบแทนเฉลี่ยของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเดียวกันในปีที่ผ่านมา เพื่อให้ได้รับผลกำไรตามเป้าหมาย รวมทั้งสามารถที่จะวิเคราะห์ถึงสาเหตุในกรณีที่มีผลประกอบการที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างละเอียด เพื่อนำมาซึ่งการปรับปรุงผลการดำเนินการและพัฒนาแผนงานในอนาคตซึ่งการบริหารจัดการกองทุนแบบ Co-manager ดังกล่าว เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สามารถพิสูจน์ได้เป็นอย่างดีจากผลประกอบการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา

● การคัดเลือกผู้จัดการกองทุน ผู้รับฝากทรัพย์สิน และนายทะเบียนสมาชิก

คณะกรรมการกองทุน ได้แต่งตั้งคณะทำงานคัดเลือกผู้จัดการกองทุน ผู้รับฝากทรัพย์สิน และนายทะเบียน เพื่อจัดทำข้อกำหนด ขอบเขตและแนวทางการดำเนินงานในการคัดเลือกบริษัทจัดการ Terms of Reference (TOR) อาทิเช่น

ภาพรวมของบริษัทจัดการ คุณสมบัติของบุคลากรของบริษัทจัดการที่จะบริหารจัดการกองทุน เครื่องมือและระบบงานที่สนับสนุนการบริหารการลงทุน ผลการดำเนินงานและอัตราผลตอบแทนย้อนหลัง แผนการลงทุนและแนวทางการบริหารความเสี่ยง แนวทางในการให้ความรู้แก่สมาชิก การควบคุมภายในและความพร้อมของหน่วยงานดูแลการปฏิบัติงาน การให้บริการต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อกองทุน การสัมภาษณ์และการเยี่ยมชมกิจการ และเมื่อผ่านเกณฑ์พิจารณาคุณสมบัติและข้อเสนอด้านเทคนิคแล้ว จึงจะพิจารณาข้อเสนอด้านราคา ก่อนเจรจาต่อรอง และทำสัญญาจ้างคราวละ 2 ปี

● นโยบายการลงทุนและแผนการลงทุน

ณ วันเริ่มจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีนโยบายการลงทุนเพียงนโยบายเดียว คือ ลงทุนในตราสารหนี้และตราสารทุนซึ่งกำหนดให้ลงทุนในตราสารทุนได้ไม่เกิน 10% ต่อมาคณะกรรมการกองทุน ตระหนักถึงความสำคัญในการถือประโยชน์กับสมาชิกตามความเสี่ยงที่ต่างกัน และเพื่อให้เหมาะสมกับ Life Style ของสมาชิกแต่ละราย โดยปัจจุบัน มี 2 นโยบายการลงทุน 6 แผนการลงทุนดังนี้

- นโยบายการลงทุน ได้แก่

นโยบายผสม 1 : ลงทุนในเงินฝากออมทรัพย์ เงินฝากประจำ พันธบัตรรัฐบาล พันธบัตร ธปท. พันธบัตรที่กระทรวงการคลังค้ำประกัน ตั๋วเงินคลัง ตั๋วแลกเงิน หุ้นกู้ (เน้นการลงทุนในตราสารหนี้)

นโยบายผสม 2 : ลงทุนในเงินฝาก พันธบัตรรัฐบาล ตราสารหนี้ภาคเอกชน หุ้นสามัญ (เน้นการลงทุนในตราสารทุน)

- แผนการลงทุน มี 6 แผน

แผนการลงทุน	นโยบายผสม 1	นโยบายผสม 2
แผน 1	100%	-
แผน 2	90%	10%
แผน 3	80%	20%
แผน 4	70%	30%
แผน 5	60%	40%
แผน 6	50%	50%

● ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานกองทุน

ค่าใช้จ่ายที่คำนวณหักจากกองทุน ได้แก่ ค่าธรรมเนียมการจัดการ ค่าธรรมเนียมผู้รับฝากทรัพย์สิน ค่าธรรมเนียมทะเบียนสมาชิก ค่าธรรมเนียมผู้สอบบัญชี และค่าธรรมเนียมธนาคาร ส่วนค่าใช้จ่ายนอกจากที่กล่าวมาแล้วอันได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมคณะกรรมการกองทุน คณะอนุกรรมการกองทุน การจัดประชุมใหญ่ การเลือกตั้ง การคัดเลือกบริษัทจัดการ การฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดบรรยาย การจัดสัมมนา การศึกษาดูงาน ค่าบำรุงสมาชิก สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ธนาคารเป็นผู้สนับสนุนค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น

สถานะกองทุน

เมื่อเริ่มจัดตั้งกองทุน 29 มิถุนายน 2548 มีสมาชิกเริ่มแรก 940 คน ทรัพย์สินสุทธิ 10.09 ล้านบาท ปัจจุบัน ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2560 มีจำนวนสมาชิก 12,229 คนทรัพย์สินสุทธิ 11,608 ล้านบาท

- ผู้จัดการกองทุน 2 ราย สัญญาคราวละ 2 ปี
 - 1) บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เอ็มเอฟซี จำกัด (มหาชน)
 - 2) บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม บัวหลวง จำกัด
- ผู้รับฝากทรัพย์สิน - ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)
- ผู้สอบบัญชีกองทุน - บริษัทสอบบัญชี ดี ไอ เอ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
- นายทะเบียนสมาชิก - บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เอ็มเอฟซี จำกัด (มหาชน)

ช่องทางและบริการของสมาชิกกองทุน

การประชาสัมพันธ์ ติดต่อสื่อสาร และการให้ข้อมูลข่าวสารเข้าถึงตัวสมาชิกได้อย่างครอบคลุม และมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ โดยผ่านช่องทางในการสื่อสาร ได้แก่

- Web HR
- E-mail ส่วนบุคคล
- Web-page กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ไลน์ GSB PVD Network
- เสียงตามสาย
- ป้ายประชาสัมพันธ์ LED
- Facebook “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งจดทะเบียนแล้ว”

โดยให้บริการด้านต่าง ๆ ดังนี้

- เปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมได้ทุกเดือน
- เปลี่ยนแปลงแผนการลงทุนได้ปีละ 2 ครั้ง เมื่อใดก็ได้
- จัดการเลือกตั้งกรรมการกองทุน ตัวแทนสมาชิก โดยระบบ On-line บน Intranet ของธนาคาร
- จัดทำเอกสารการประชุมใหญ่สามัญเผยแพร่ล่วงหน้าก่อนวันประชุม 7 วัน
- สื่อสารข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศให้แก่สมาชิก
- จัดทำคู่มือและแผ่นพับ “เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ให้แก่พนักงานพนักงานที่ในแต่ละกรณี เช่น ลาออก ให้ออก Early Retirement เกษียณอายุ 55 ปี/60 ปี ถึงแก่กรรม
- สมาชิกสามารถคงเงินทั้งหมดไว้ในกองทุนได้โดยไม่มีกำหนดระยะเวลา
- กรณีสมาชิกขอรับเงินเป็นงวด สามารถคงสมาชิกภาพได้โดยไม่มีกำหนดระยะเวลา
- สมาชิกสามารถเปลี่ยนแปลงงวดการรับเงินได้ปีละ 2 ครั้ง เมื่อใดก็ได้

บทบาทของคณะกรรมการกองทุนต่อการพัฒนาและให้ความรู้กับสมาชิก

- จัดบรรยายให้ความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่
- จัดบรรยายให้ความรู้เรื่องการวางแผนการออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การซื้อหน่วยลงทุนในกองทุน RMF/LTF เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี การเลือกนโยบายการลงทุนให้เหมาะสมกับอายุ เพื่อให้ในวันที่เกษียณสามารถใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ อยู่ร่วมกับครอบครัวและสังคมได้อย่างมีความสุข
- จัดกิจกรรม “เพิ่มเงินสะสม-เพิ่มเงินกองทุน” เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกเพิ่มอัตราเงินสะสมอันจะเป็นประโยชน์ในการเก็บออมเงินของสมาชิกในอนาคต โดยให้ตัวแทนจากสายงานส่วนกลางและสายงานกิจการสาขา (GSB PVD Network) ร่วมประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้สมาชิกทราบ มีรางวัลเป็นโทรศัพท์ iPhone และบัตรกำนัล รวมมูลค่ากว่า 146,000 บาท

- จัดทำหลักสูตร e-learning เรื่อง “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ซึ่งกล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณ การคำนวณเงินออมที่จะครอบคลุมค่าใช้จ่ายตอนเกษียณ การดำเนินงานของกองทุน ข้อดี-สิทธิประโยชน์ทางภาษี ปูพื้นฐานความรู้เรื่องตราสารทางการเงิน และขั้นตอนการตัดสินใจเลือกนโยบายการลงทุน

- จัดทำโปรแกรมการประมาณการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ณ วันเกษียณ โดยสมาชิกเพียงกรอกรหัสผู้ใช้งาน รหัสผ่านระบบจะแสดงข้อมูลทั้งเงินที่อยู่ในกองทุน และข้อมูลที่อยู่ในระบบ Web HR ของธนาคารซึ่งจะมีการ Update ข้อมูลทุกเดือน อีกทั้งสมาชิกยังสามารถทดลองเปลี่ยนแปลงอัตราสะสม แผนการลงทุน เพื่อเปรียบเทียบดูเงินกองทุน ณ วันเกษียณได้

- จัดบรรยายให้ความรู้เรื่องเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ภาษี การชำระหนี้ รูปแบบการรับเงินแก่พนักงานพ้นหน้าที่ในหลักสูตรปัจฉิมนิเทศ“เกษียณอย่างเกษม”

GSB PVD Network

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานธนาคารออมสิน มีสมาชิกกองทุนจำนวนมาก ซึ่งอยู่ทั้งในส่วนกลาง และกระจายอยู่ตามธนาคารออมสินสาขาต่าง ๆ ทั่วประเทศ ในปี 2559 กองทุนจึงได้จัดตั้งเครือข่ายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยใช้ชื่อว่า “GSB PVD Network” สมาชิกมาจากตัวแทนหน่วยแผนและพัฒนางานสาขา ที่มีหน้าที่ในการดูแลบุคลากรประจำภาค ทั้ง 18 ภาคทั่วประเทศ เพื่อร่วมเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner) ทำหน้าที่นำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับกลับไปสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ให้กับสมาชิกภายในภาคเพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุน และเพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งนี้เพื่อให้ Network มีความรู้ ความเข้าใจตระหนักในการออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การบริหารเงินอย่างเป็นระบบ การลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ ส่งผลให้สมาชิกมีเงินเก็บออม ไม่สร้างหนี้สินเกินความจำเป็น เพื่อเป็นแบบอย่างในการเกษียณอย่างมีคุณภาพซึ่งได้จัดให้มีการประชุมเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

unสรุป

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งจดทะเบียนแล้วเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทางด้านสวัสดิการแก่สมาชิกขององค์กรได้ครอบคลุมทั้งในช่วงระยะเวลาที่สมาชิกยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือเกษียณจากองค์กร ไปแล้วตลอดระยะเวลา 12 ปีที่ผ่านมาภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการกองทุน ซึ่งได้มีการปรับปรุง และพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการเพื่อให้สมาชิกและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษี รวมถึงช่วยสร้างวินัยในการออมที่เน้นการออมแบบผูกพันระยะยาวเพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับสมาชิกในยามเกษียณจากองค์กร มีเงินออมไว้ใช้จ่ายในยามเกษียณอายุ นอกจากงาน ทุพพลภาพหรือเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวในกรณีที่สมาชิกเสียชีวิตทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกอบอุ่น รักและผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่งคั่ง มั่นคง และมีความสุขตลอดไป



เตรียมความพร้อม

ให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเกษียณอย่าง Strong

กานต์ ลชิดากุล

ผู้อำนวยการอาวุโส ฝ่ายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

บทความนี้ ขอกล่าวถึงการเตรียมพร้อมบริหารจัดการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของท่านก่อนที่จะเกษียณอายุงานออกไปจากองค์กรที่ท่านอยู่ ตามความเห็นของผมการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอย่าง Strong ให้ดีนั้น **ไม่ควรจะเตรียมตัวกันปีสุดท้ายก่อนเกษียณ หรือ มาเริ่มเตรียมกันตอนอายุเข้าปีที่ 50** การเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณที่ดีและไม่เหนื่อยจนเกินไป ควรจะเริ่มวางแผนกันตั้งแต่ช่วงแรกๆ ของชีวิตการทำงานเลยด้วยซ้ำครับ จากรายงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนทางการเงินเพื่อเกษียณอายุพบว่าค่าเฉลี่ยของคนไทยวัยทำงานเพิ่งจะมาเริ่มวางแผนเตรียมความพร้อมกันตอนอายุ 42 ปี ถ้าลองคิดกันแบบเร็วๆ ชีวิตวัยทำงานได้รับเงินเดือนมีรายได้เป็นของตนเองเดือนแรกของชีวิตน่าจะอายุประมาณ 25 ปีโดยประมาณ เท่ากับว่า **เราอาจจะพลาดโอกาสการสร้างผลตอบแทนที่ดีให้กับเงินเกษียณของเราไปถึง 17 ปี** ไม่อยากจะคิดเป็นตัวเงินครับว่ามหาศาลแค่ไหน

เมื่อย้อนวันเวลากลับไปไม่ได้ ผู้ที่ใกล้จะเกษียณภายใน 5-10 ปีนี้ หากยังไม่ได้วางแผนมาก่อนเลย คงต้องให้กำลังใจท่านว่า**เริ่มช้าดีกว่าไม่เริ่มเลย** จึงจะขอให้ข้อคิดนำไปประกอบการวางแผนของท่าน ขั้นตอนแรกให้สำรวจแหล่งเงินออมทั้งหมดก่อนว่าท่านมีเงินในหน้าตักเท่าไร เมื่อท่านทราบว่าเงินออมที่สะสมมาทั้งหมดไม่น่าจะพอที่จะทำให้ท่านอยู่ไปอีกอย่างน้อยๆ 20 ปีหลังเกษียณ ต้องรีบใส่ใจในการจัดการกับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของท่าน เพราะอาจจะ เป็นแหล่งเงินออมก้อนสุดท้ายที่เป็นก้อนใหญ่ที่สุด ขั้นตอนต่อไป ตรวจสอบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพว่าปัจจุบันท่านไปเลือกลงทุนในนโยบายการลงทุนที่มีความเสี่ยงเหมาะสมกับตัวท่านหรือไม่ ผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับนั้นจะเพียงพอกับระยะเวลาลงทุนที่เหลืออยู่ก่อนเกษียณหรือไม่ ขั้นตอนนี้นะแนะนำให้ติดต่อสอบถามรายละเอียด คำแนะนำจากผู้จัดการกองทุนที่เป็นผู้ทำหน้าที่ดูแลเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของท่าน ขั้นตอนสุดท้ายเป็นตัวช่วยสำคัญสำหรับท่านที่ใกล้เกษียณ คือ **การคงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และ การทยอยรับเงินเป็นงวดๆ ออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** ท่านจะต้องศึกษาข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ดีก่อน (สอบถามและขอดูข้อบังคับได้ที่คณะกรรมการกองทุนของท่าน ซึ่งส่วนใหญ่จะมีต้นสังกัดอยู่ที่ ฝ่าย HR หรือ ฝ่ายบัญชีการเงิน) ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะบอกถึงเงื่อนไข ระยะเวลา การคงเงิน และสิทธิต่าง ๆ ของสมาชิกกองทุนหากท่านมีความประสงค์ที่จะใช้สิทธิการคงเงิน หรือ จะใช้สิทธิในการรับเงินเป็นงวดๆ โดยจะขออธิบายรายละเอียด ดังนี้

การคงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ การใช้สิทธิตามข้อบังคับกองทุนเมื่อท่านสิ้นสุดสมาชิกภาพจากกองทุนแล้วไม่ว่าจะสิ้นสุดสมาชิกภาพเพราะลาออกจากงาน หรือ เกษียณอายุ แต่ยังไม่ประสงค์จะรับเงินจากกองทุน ดังนั้นระหว่างการคงเงินไว้ในกองทุน เงินที่ขอคงไว้ในกองทุนจะถูกนำไปลงทุนหาผลประโยชน์เหมือนกับเงินกองทุนของสมาชิกปกติทั่ว ๆ ไป ซึ่งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจะตกเป็นของผู้คงเงิน ส่วนวัตถุประสงค์ของการคงเงินนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีการออมอย่างต่อเนื่องโดยไม่ขาดช่วงแม้มีการเปลี่ยนงาน จึงมีการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถขอคงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเดิมต่อไปได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุน หากต่อมาสมาชิกได้งานใหม่และนายจ้างใหม่ที่มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สมาชิกก็สามารถขอให้โอนเงินจากกองทุนเดิมไปเข้ากองทุนใหม่ได้โดยสมาชิกไม่ต้องรับเงินออกจากกองทุน ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกไม่มีภาระภาษี ถือเป็นข้อดีอีกเรื่องสำหรับการใช้สิทธิคงเงิน อธิบายเพิ่มเติมอีกนิด คือ ภาระทางภาษีจากเงินได้ (ในส่วนของเงินสมทบจากนายจ้างและผลประโยชน์ของเงินสะสม ผลประโยชน์ของเงินสมทบ) ของท่านจะหมดไป เมื่อท่านเป็นสมาชิกกองทุนมาเกิน 5 ปี และ อายุตัวเกิน 55 ปี หากไม่เป็นไปตามที่กล่าวมา ท่านที่สิ้นสุดสมาชิกภาพก่อนอายุ 55 ปี ก็สามารถใช้สิทธิการคงเงินเพื่อให้อายุตัวเกิน 55 ปี แล้วค่อยนำเงินออกจากกองทุนเพื่อให้พ้นภาระภาษีได้ หรือจะเลือกโอนย้ายเงินไปลงทุนต่อในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพที่เค้าเปิดมาเพื่อรองรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (RMF for PVD) ก็ยังได้

การทยอยรับเงินเป็นงวดๆ ออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ การใช้สิทธิตามข้อบังคับกองทุนเมื่อท่านสิ้นสุดสมาชิกภาพจากกองทุนเฉพาะในกรณีที่เกษียณอายุเท่านั้น การรับเงินเป็นงวดจะช่วยให้ผู้เกษียณยังคงมีกระแสเงินสดไว้ใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้โดยไม่ขาดแคลน อันเป็นการส่งเสริมให้บรรล่วัตถุประสงค์ของการออมเพื่อเกษียณอย่างแท้จริง โดยระยะเวลาและแนวทางการรับเงินเป็นงวดจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างคณะกรรมการกองทุนกับบริษัทจัดการกองทุนโดยจะกำหนดในข้อบังคับกองทุนที่สมาชิกสังกัดอยู่ ทั้งนี้ สมาชิกและนายจ้างไม่ต้องนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบระหว่างที่รับเงินงวดจากกองทุน สำหรับเงินที่สมาชิกยังไม่ได้รับออกไปก็ยังคงนำไปลงทุนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดดอกผลตามนโยบายการลงทุนที่สมาชิกเลือกไว้

อย่างไรก็ดี ไม่ว่าท่านจะใช้สิทธิแบบการคงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือ การทยอยรับเงินเป็นงวดๆ ออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก็โปรดอย่าลืมว่าการลงทุนในกองทุนนั้นยังมีความเสี่ยงจากการลงทุนอยู่ไม่ว่าคงเงินแล้วจะไม่มีความเสี่ยงเลย ผลตอบแทนที่ท่านได้จากการลงทุนของเงินที่ยังไม่ได้รับออกไปอาจจะมากกว่า หรือ น้อยกว่าผลตอบแทนที่สมาชิกคาดว่าจะได้แน่ครับ ขอให้ท่านได้เตรียมความพร้อมสำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อการเกษียณอย่าง Strong โดยท่านสามารถบริหารจัดการด้วยตัวเองได้ไม่ยาก แต่มีการวางแผน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และมีทัศนคติที่ดีในการลงทุนครับ “To be an investor, you must be a believer in a better tomorrow” - Benjamin Graham

รางวัลแห่งความสำเร็จ



รางวัลชนะเลิศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดีเด่น
ประจำปี 2555



รางวัลชนะเลิศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดีเด่น
ประจำปี 2557



รางวัลรองชนะเลิศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดีเด่น
ประจำปี 2558

รางวัลผลงานระดับประเทศ

ปี 2555 และ ปี 2557

โล่รางวัลพระราชทาน

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

จากการชนะเลิศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดีเด่น

ประเภทกองทุนที่มีขนาดใหญ่มากกว่า 5,000 ล้านบาท

จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ส.ก.ส.)

ปี 2558

โล่จากกระทรวงการคลัง

รางวัลรองชนะเลิศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดีเด่น

ประเภทกองทุนที่มีขนาดใหญ่มากกว่า 5,000 ล้านบาท

จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ส.ก.ส.)



ประจำปี 2555



ประจำปี 2557

รางวัลผลงานระดับเอเชีย

ปี 2555 และ ปี 2557

Best of The Best Awards

สาขา Plan Sponsor of The Year

จากนิตยสาร Asia Asset Management :

The Journal of Investments and Pensions

เขตนบริหารพิเศษฮ่องกง



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

“ Best Investment ”
Better Wealth Better World



สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
พระราชทานรางวัลชนะเลิศในงานประกวดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ดีเด่น 2 ปีซ้อน (ประจำปี 2558 และ 2559) สำหรับ
“กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ TMBAM M Choice ซึ่งจดทะเบียนแล้ว”
ประเภทกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดการแบบกองทุนร่วม (Pooled Fund)

“Empower Thais towards
Rich Retirement”

ผลการดำเนินงานในอดีต / ผลการเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน
ที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ในตลาดทุนมิได้เป็นที่ยืนยันถึงผลการดำเนินงานในอนาคต
ทำความเข้าใจลักษณะสินค้า เงื่อนไขผลตอบแทนและความเสี่ยงก่อนตัดสินใจลงทุน

