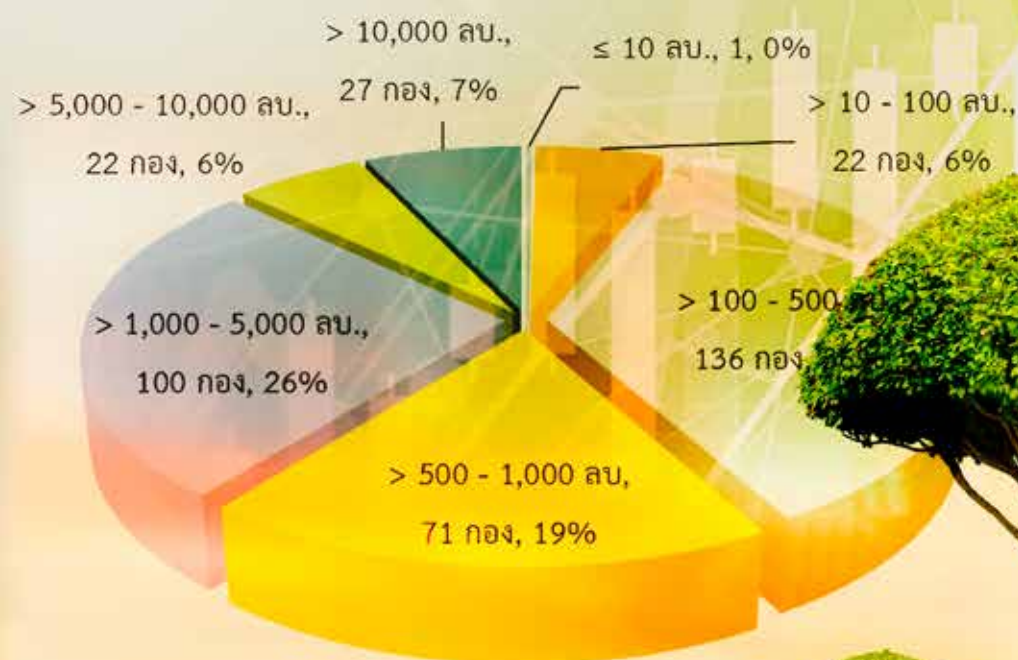


กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

วารสารปีที่ 15 ฉบับที่ 65
ฉบับพิเศษฉลองครบรอบ 20 ปี

28 กรกฎาคม 2563



มุ่งมั่นเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้และ
ศูนย์การเรียนรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

รางวัลผลงานชนะเลิศระดับประเทศ

โล่พระราชทานสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
รางวัลชนะเลิศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดีเด่น
จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ส.ก.ส.)



ปี 2562

ปี 2561

ปี 2560

ปี 2557

ปี 2555

โล่จากกระทรวงการคลัง
รางวัลรองชนะเลิศกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดีเด่น
จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ส.ก.ส.)

และได้รับรางวัล Popular Vote
จากสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ส.ก.ส.)



ปี 2558



ปี 2562

ปี 2561

รางวัลผลงานชนะเลิศระดับเอเชีย



BEST PENSION PLAN SPONSOR
BEST MEMBER COMMUNICATIONS



ปี 2562



ปี 2557



ปี 2555

Asia Asset Management
The Journal of Investments & Pensions

“เป็นองค์กรที่ให้บริการการเดินทางอากาศ
.....ด้วยคุณภาพสูงสุดอย่างยั่งยืน”

72nd
ANNIVERSARY
AEROTHAI



SAVE the WORLD

คุณ เปลี่ยน มารับบิลออนไลน์ แทนกระดาษแล้วรึยัง ?

สะดวก ตรวจสอบได้ทุกที่ ทุกเวลา

รวดเร็ว ไม่ต้องรอรับเอกสาร อีกต่อไป

ปลอดภัย หมดยุคจวลเอกสารหาย
ค้นหาเมื่อไร...ก็เจอ



เพียงกดยืนยันลงทะเบียน

MEA สนับสนุน กล้าไม่ป่าชายเลน 1 ต้น

เพื่อปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ

ในพื้นที่ป้อมพระจุลจอมเกล้าฯ จ.สมุทรปราการ

ขั้นตอนลงทะเบียน

1

เข้าสู่เว็บไซต์
<http://ebill.mea.or.th>
กรอกข้อมูลให้ครบถ้วน



2

ใส่หมายเลข OTP
ยืนยันที่ได้รับ
ทางโทรศัพท์



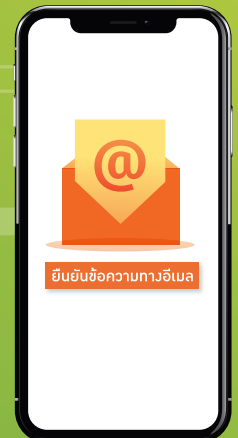
3

ระบบจะบันทึกข้อมูล
และแจ้งยืนยัน
ข้อมูลอีเมล



4

คลิกลิงก์จากอีเมล
เพื่อยืนยันการลงทะเบียน
ให้เสร็จสมบูรณ์



รักโลกกับ MEA ลุ้นรับสิทธิประโยชน์มากมาย เร็วๆนี้



การไฟฟ้านครหลวง
Metropolitan Electricity Authority

20TH



ANNIVERSARY

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ASSOCIATION OF PROVIDENT FUNDS



สารบัญ

- 6..... บทนำจากบรรณาธิการและหัวหน้าคณะผู้จัดทำ
8..... ความเป็นมาของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
13..... นายกิตติมงคลศักดิ์ และคณะกรรมการสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ภาคที่หนึ่ง

สารอวยพร

- 16..... สารจาก นายกสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
18..... สารจาก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง
19..... สารจาก เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
21..... สารจาก นายกิตติมงคลศักดิ์ สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ภาคที่สอง

บทกวีสะท้อนถึงสมาคมเมื่อวันวานและทิศทางในอนาคต

- 23..... บทสัมภาษณ์ นายไพบุลย์ ก่อแก้ว
อดีตประธานชมรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
26..... บทสัมภาษณ์ ศาสตราจารย์
ดร. พิสิฐ ลิ้อาธรรม นายกิตติมงคลศักดิ์สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
28..... บทสัมภาษณ์ นายธีรพันธุ์ วิภาวิกุล
ที่ปรึกษาสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ภาคที่สาม

กิจกรรมเด่นของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- 34..... ประกวดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดีเด่น
- 42..... การแข่งขันกอล์ฟการกุศลชิงถ้วยพระราชทาน
- 43..... ฝึกอบรม สัมมนา เสวนา
- 49..... ศึกษาดูงานในต่างประเทศ

ภาคที่สี่

บทความพิเศษ

- 55..... ส่องทศวรรษกับการก้าวอย่างมั่นคงของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 61..... ไทยได้อะไรจากประสบการณ์ การบริหารจัดการระบบบำเหน็จบำนาญของต่างประเทศที่สมาคมนำสมาชิกไปศึกษาดูงานในรอบ 10 ปี (2552-2561)
- 88..... บทบาทเทคโนโลยีต่อการสร้างความเข้มแข็งให้ระบบบำเหน็จบำนาญของไทยเทียบเท่าสากล
- 92..... ความสำคัญของเทคโนโลยีต่อการบริหารจัดการการออมเพื่อการเกษียณให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ภาคผนวก

- 105.. การเจริญเติบโตของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 107.. กองบรรณาธิการ บรรณาธิการ คณะผู้จัดทำ

บทนำ...

จากบรรณาธิการและหัวหน้าคณะผู้จัดทำ

วารสารฉบับพิเศษนี้ จัดทำขึ้นเพื่อร่วมเฉลิมฉลองในโอกาสที่สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดำเนินงานมาครบ 20 ปี ในวันที่ 28 กรกฎาคม 2563 ซึ่งนับเป็นวารสารฉบับที่ 65 ที่ได้เดินทางเคียงคู่กับการดำเนินงานของสมาคมฯมาโดยตลอด โดยผู้ติดตามอ่านตลอดยี่สิบปีที่ผ่านมาจะสังเกตเห็นว่าวารสารของสมาคมฯ ได้เปลี่ยนชื่อวารสาร 4 ครั้งด้วยกันจาก “วารสาร สกส. สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” เป็น “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ journal A.O.P.” และปัจจุบันใช้ชื่อว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ที่มี logo ใหม่ที่มี ASSOCIATION OF PROVIDENT FUNDS เพิ่มเติม ด้วย

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเริ่มต้นด้วยการจัดตั้งเป็นชมรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปี 2542 ต่อมาได้จดทะเบียนเป็นสมาคมเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2543 ทะเบียนเลขที่ จ.3956/2543 (ดูรายละเอียดในหน้าที่ 6 เรื่องความเป็นมาของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์รวมของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน ในการส่งเสริมและพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้เจริญก้าวหน้า เป็นสื่อกลางการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาการ ปกป้องรักษาผลประโยชน์ของสมาชิก และประสานความร่วมมือของสมาชิก ตลอดจนหน่วยงานราชการและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นับแต่ก่อตั้งสมาคมเมื่อ 20 ปีที่ผ่านมาจนถึง ไตรมาสที่ 4 ปี 2562 ไทย มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 376 กองทุน จำนวนสมาชิก 3,083,765 คน จำนวนนายจ้าง 19,442 ราย และ NAV 1,178,374 ล้านบาท เมื่อเทียบกับข้อมูลในระยะ 10 ปีเศษที่ผ่านมาคือไตรมาสที่ 4 ปี 2547 จำนวนกองทุนลดลง 83 กองทุน เนื่องจากเหตุใหญ่มาจากการบางกองทุนยุบตัวไปรวมกับ Master Pooled Fund แต่ จำนวนสมาชิกได้เพิ่มขึ้น 2,598,094 คน จำนวน

นายจ้างเพิ่มขึ้น 15,398 ราย และ NAV เพิ่มขึ้น 872,431 ล้านบาท ส่วนสมาชิกของสมาคมฯ ในปัจจุบันมีกองทุนสมาชิกสามัญจำนวน 183 กองทุน สมาชิกนิติบุคคลจำนวน 1 บริษัท และสมาชิกบุคคลธรรมดาจำนวน 2 ราย

เพื่อร่วมแสดงความยินดีกับสมาคมฯ ที่ดำเนินงานก้าวหน้ามาตลอด 20 ปี คณะผู้จัดทำวารสาร จึงได้จัดทำวารสารฉบับที่ 65 นี้เป็นฉบับพิเศษตามมติของคณะกรรมการ โดยเพิ่มเนื้อหาและจำนวนหน้าให้มากขึ้นด้วย ซึ่งนอกจากจะมี สารอวยพรจากนายกสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว ยังมีสารอวยพร แสดงความยินดีครบรอบ 20 ปีของสมาคม จาก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง เลขาธิการสำนักงาน ก.ล.ต. และ นายกิตติศักดิ์ พร้อมนันทน์ถึงสมาคมเมื่อวันวาน และทิศทางการดำเนินงานในอนาคตจากการสัมภาษณ์อดีตประธานชมรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอดีตรองประธานชมรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพคนที่ 1 และนายกิตติศักดิ์ของสมาคม

นอกจากนั้น ในวารสารฉบับพิเศษนี้ยังมีบทความพิเศษอีก 4 เรื่อง คือ (1)สองทศวรรษกับการก้าวอย่างมั่นคงของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(2) ไทยได้อะไรจากประสบการณ์การบริหารจัดการระบบบำเหน็จบำนาญของต่างประเทศที่สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้นำสมาชิกไปศึกษาดูงานในรอบ 10 ปี (2552-2561) (3) บทบาทเทคโนโลยี ต่อ การสร้างความเข้มแข็งให้ระบบกองทุนบำเหน็จบำนาญของไทยเทียบเท่าระบบสากล และ (4) ความสำคัญของเทคโนโลยีต่อการบริหารจัดการการออมเพื่อการเกษียณให้มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ เนื้อหาในวารสารฉบับพิเศษนี้ อาจดูประหนึ่งหรือทำเข้าใจว่าพาดพิงถึงผู้ใดผู้หนึ่ง คณะผู้จัดทำวารสารขอเรียนว่า มิได้มีเจตนาที่จะกระทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ใดผู้หนึ่ง หากมีชื่อหรือชื่อใดไปพ้องกับบุคคลหรือนิติบุคคล คณะผู้จัดทำวารสารต้องขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

สุดท้ายนี้ผมในนามสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผู้จัดทำวารสารขอขอบคุณหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ได้สนับสนุนในการจัดพิมพ์วารสารฉบับพิเศษนี้

ทำนอง ดาศรี

บรรณาธิการและหัวหน้าคณะผู้จัดทำ

25 มิถุนายน 2563

ความเป็นมาของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

วันพฤหัสบดีที่ 27 พฤษภาคม 2542

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ได้พิจารณาเห็นว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ น่าจะได้มีโอกาสพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ ตลอดจนร่วมมือกันแก้ไขปัญหาบางอย่างซึ่งไม่สามารถแก้ไขตามลำพังได้ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงได้มีมติให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว เป็นแกนนำจัดการประชุมร่วมกันระหว่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ รวม 54 รัฐวิสาหกิจ

วันจันทร์ที่ 28 มิถุนายน 2542

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ได้จัดให้มีการประชุมผู้แทนจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ โดยในระยะแรกได้เรียนเชิญ ผู้แทนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โรงงานยาสูบ การสื่อสารแห่งประเทศไทย การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาประเด็นปัญหาต่าง ๆ และกำหนดเจตนารมณ์ในอนาคต ที่ประชุมมีความเห็นว่า หากสามารถรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสมาคมได้ จะเกิดประโยชน์ต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของรัฐวิสาหกิจ และเห็นสมควรเชิญประชุมร่วมกันระหว่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรัฐวิสาหกิจต่อไป

วันอังคารที่ 3 สิงหาคม 2542

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของรัฐวิสาหกิจ จำนวน 48 กองทุน ได้ร่วมประชุมกัน ณ สถานที่ทำการอาคารสำนักงานใหญ่ การไฟฟ้านครหลวง ที่ประชุมเห็นชอบให้จัดตั้งคณะทำงานขึ้น 2 ชุด ดังนี้

คณะที่ 1 ทำหน้าที่ศึกษา และเตรียมการจัดตั้งสมาคม ประกอบด้วยผู้แทนจาก การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท วิสาหกิจการบินแห่งประเทศไทย จำกัด องค์การเภสัชกรรม บริษัท ขนส่ง จำกัด องค์การสวนสัตว์ และการไฟฟ้านครหลวง

คณะที่ 2 ทำหน้าที่ศึกษาการแก้ไขกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และ พ.ร.บ. หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เพื่อเปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย ประกอบด้วยผู้แทนจาก การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และการไฟฟ้านครหลวง

วันจันทร์ที่ 10 สิงหาคม 2542

คณะทำงานทั้ง 2 คณะ ประชุมร่วมกันเห็นชอบให้รวม ทั้ง 2 คณะ เป็นคณะทำงานเดียวกัน โดยรับผิดชอบภาระงานทั้งหมด เรียกว่า คณะศึกษาเตรียมการจัดตั้งสมาคมฯ และศึกษา พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2542

คณะศึกษาเตรียมการจัดตั้งสมาคมฯ และศึกษา พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประชุมร่วมกันและมีมติให้จัดการประชุมร่วมกันของรัฐวิสาหกิจเป็นครั้งที่ 2 เพื่อชี้แจงความคืบหน้าในการจัดตั้งสมาคม และทำหนังสือส่งเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ขอความอนุเคราะห์จัดให้มีวิทยากร เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับร่าง พ.ร.บ. หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

วันศุกร์ที่ 17 กันยายน 2542

การประชุมร่วมกันระหว่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของรัฐวิสาหกิจ ครั้งที่ 2 จำนวน 39 แห่ง ณ สถานที่ทำการอาคารสำนักงานใหญ่ การไฟฟ้านครหลวง ที่ประชุมมีมติเห็นชอบดังนี้

ให้คณะทำงานฯ ทำการศึกษาและพิจารณาร่างข้อบังคับสมาคมกรณีผู้สมัครสมาชิกสมาคมฯ เป็นกองทุนรวม ทั้งนี้ให้รวมถึงการมอบอำนาจให้เข้าร่วมในกิจการของสมาคมฯ และชมรมกองทุนฯ ด้วย โดยมอบหมายให้ นายเสกสรรค์ สุภาสวัสดิ์ เป็นผู้ติดต่อแจ้งผลการศึกษาของคณะทำงานฯ ให้ 6 รัฐวิสาหกิจทราบต่อไป

ให้ผู้แทนกองทุนฯ ที่ร่วมประชุมซึ่งต้องรอการนำเสนอขอมติคณะกรรมการกองทุนฯ จัดส่งหนังสือมอบอำนาจของคณะกรรมการกองทุนฯ ภายในต้นเดือนตุลาคม 2542

ให้จัดตั้งชมรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งรัฐวิสาหกิจและเอกชน และแต่งตั้งให้ผู้แทนจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย องค์การเภสัชกรรม การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด การประปาส่วนภูมิภาค องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และการไฟฟ้านครหลวง เป็นคณะกรรมการชมรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

วันศุกร์ที่ 3 มีนาคม 2543

คณะผู้เริ่มการจัดตั้งสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 17 แห่ง ได้ประชุมครั้งที่ 1/2543 ณ ห้องประชุม 138 อาคาร 1 บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ถนนวิภาวดีรังสิต จตุจักร กรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับชื่อสมาคม สถานที่ตั้งสมาคม วัตถุประสงค์ของสมาคม ข้อบังคับของสมาคมพร้อมกับการเลือกตั้งคณะกรรมการชั่วคราวของสมาคม จำนวน 10 คน หลังจากนั้นได้ยื่นขอจดทะเบียนสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

คณะผู้เริ่มการจัดตั้งสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด องค์การเภสัชกรรม องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ การประปาส่วนภูมิภาค การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด องค์การสวนสัตว์ องค์การสุรา กรมสรรพสามิต กองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

วันศุกร์ที่ 17 มีนาคม 2543

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ โดยกรรมการผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ นาย ยรรยง คุรุวาทีได้กรุณาอนุเคราะห์ให้ใช้องค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพฯ เลขที่ 131 ถนนเทียมร่วมมิตร เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร เป็นสถานที่ตั้งของ “สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” เพื่อยื่นขอจดทะเบียนจัดตั้งสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

วันพุธที่ 26 เมษายน 2543

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้พิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการจัดตั้ง “สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ได้เลขอนุญาตที่ ต.98/2543

วันอังคารที่ 23 พฤษภาคม 2543

ชมรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้จัดประชุมใหญ่สมาชิกครั้งที่ 2/2543 ณ ห้องประชุม ชั้น 5 อาคารอำนวยการ องค์การเกษตรกรรม ถนนพระราม 6 ราชเทวี กรุงเทพฯ โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 74 คน โดยพิจารณาผลการดำเนินการที่ผ่านมาแนวทางในการคิดค่าจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายใหม่ ความคืบหน้าในการจัดตั้งสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การขอยกเว้นภาษีเงินได้ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งอธิบดีกรมสรรพากรได้ออกประกาศเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 80) ให้ขยายการยกเว้นภาษีเงินได้ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กรณีที่เข้าเป็นสมาชิกระหว่างวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2538 ถึงวันที่ 2 ธันวาคม 2538 และออกจากงานเพราะเกษียณอายุ ทูพพลภาพ หรือตาย หากเป็นสมาชิกไม่ครบ 5 ปี

วันอังคารที่ 20 พฤศจิกายน 2543

นายทะเบียนสมาคมประจำกรุงเทพมหานครได้รับการจดทะเบียนการแต่งตั้งกรรมการของสมาคมขึ้นใหม่ทั้งหมดเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2543 ตามใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนเลขที่ จ.3956/2534

นายกิตติศักดิ์ และคณะกรรมการสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

นายกิตติศักดิ์
ศาสตราจารย์ ดร.พิสิฐ ลิ้อาธรรม

คณะกรรมการสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1	ดร.รัชพล กาญจนกุล	นายกสมาคม
2	นายภัทรกฤษ เตชะศิกานต์	อุปนายกสมาคม
3	เรืออากาศเอก กนก ทองเผือก	อุปนายกสมาคม
4	นายบุญสน เชนชัยมกุล	อุปนายกสมาคม
5	นายอนุวัฒน์ จงยินดี	อุปนายกสมาคม
6	นายทรงศักดิ์ พลนอก	อุปนายกสมาคม
7	ดร.มโนชัย สุดจิตร	อุปนายกสมาคม
8	นางสาวนันทชา พรตปกรณ	กรรมการ
9	นายสมบุรณ์ สุนันทพงศ์ศักดิ์	กรรมการ
10	นายกิตติชัย ไสสะอาด	กรรมการ
11	นายดุสิต แซ่ด่าน	กรรมการ
12	นายธนะ บำรุงแสง	กรรมการ
13	นางลิตา ชันติยานุวัติ	กรรมการ
14	นายกิตติศักดิ์ นรนิติกันต์กุล	กรรมการ
15	นายเจษฎา จันทวงษ์ไธ	กรรมการ
16	นางอัญชลี เจียประเสริฐ	กรรมการ และนายทะเบียน
17	นางจุฬารัตน์ เहरาบัตย์	กรรมการ และประชาสัมพันธ์
18	นายอาคม ไม้ดัดจันทร์	กรรมการ และปฏิคม
19	นางสมจิตต์ ธีระชุดิกุล	กรรมการ และเหรัญญิก
20	นายเชิดศักดิ์ สกลทวีวัฒน์	กรรมการ และเลขาธิการ

คณะที่ปรึกษา

- | | | |
|------------------------------------|--------------------|-----------------|
| 1. นายสิงหะ | นิกรพันธุ์ | ประธานที่ปรึกษา |
| 2. นายธีรพันธุ์ | วิภาวิกุล | ที่ปรึกษา |
| 3. ดร.ณัฐวดี | พงศ์ศิริ | ที่ปรึกษา |
| 4. นายพรณรงค์ | พรใจหาญ | ที่ปรึกษา |
| 5. นางภัทรพร | เทพหัสดิน ณ อยุธยา | ที่ปรึกษา |
| 6. นายสมชัย | จรุงณะกิจ | ที่ปรึกษา |
| 7. ดร.สุเมต | สุวรรณพรหม | ที่ปรึกษา |
| 8. ม.ล.กวิน | ศรีวัช | ที่ปรึกษา |
| 9. นายฉัตรชัย | ทิสาดลดิกล | ที่ปรึกษา |
| 10. นางสาวรัชณี | ตั้งจัญญวณิษฐ์ | ที่ปรึกษา |
| 11. นางสาวรุ่งระวี | วิระยกิจ | ที่ปรึกษา |
| 12. นายโกศล | ประสารทอง | ที่ปรึกษา |
| 13. นางสาวสุริสา | พลาวงค์ | ที่ปรึกษา |
| 14. นายยุศิริธรรม | สินธุ | ที่ปรึกษา |
| 15. นายทำนอง | ดาศรี | ที่ปรึกษา |
| 16. นายชำนาญ | กิจสมมารถ | ที่ปรึกษา |
| 17. นายกิตติคม | สุทวิวงศ์ | ที่ปรึกษา |
| 18. นายกานต์ | ลชิตากุล | ที่ปรึกษา |
| 19. ดร.ขวัญรัฐ | ส่วนพงษ์ | ที่ปรึกษา |
| 20. ดร.รุ่งเกียรติ | รัตนบานชื่น | ที่ปรึกษา |
| 21. ว่าที่ร้อยตรี สมภาพ ไตรวิวัฒน์ | | ที่ปรึกษา |
| 22. ดร.แมน | ชูติชูเดช | ที่ปรึกษา |

สารอวยพร



สารจาก... นายกสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เมื่อ 33 ปีที่แล้ว กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฉบับแรกถูกตราขึ้นในประเทศไทย “พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยง พ.ศ. 2530” เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง มีวัตถุประสงค์จะให้ เป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน ตลอดจนส่งเสริมการระดมเงินออมภาคเอกชนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการและการจัดการกองทุนเพื่อให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมั่นคงและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ต่อมา มีการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้อง ให้การบริหารจัดการและการกำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นไปตามมาตรฐานและหลักการเดียวกันกับการจัดการกองทุนส่วนบุคคล

ในปี 2543 สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้จดทะเบียนจัดตั้งสมาคมกับนายทะเบียน โดยมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ รัฐวิสาหกิจและองค์กรต่าง ๆ รวม 17 แห่งร่วมเป็นคณะผู้ริเริ่มจัดตั้ง ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้านครหลวง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด องค์การเภสัชกรรม องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ การประปาส่วนภูมิภาค การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด องค์การสวนสัตว์ องค์การสุรา กรมสรรพสามิต กองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนระบบการออมเพื่อยามเกษียณ รวมทั้งเป็นศูนย์รวมของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศไทย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของสังคมเป็นหลักสำคัญ

ในช่วงระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา สมาคมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน มีส่วนร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เช่น ให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีนโยบายการลงทุนหลากหลายเพื่อให้สมาชิกได้เลือกตามความต้องการ รวมทั้งกำหนดให้ลูกจ้างที่สิ้นสมาชิกภาพ เนื่องจากออกจากงานมีสิทธิคงเงินไว้ในกองทุนและลูกจ้างที่สิ้นสมาชิกภาพเนื่องจากการเกษียณอายุ มีสิทธิขอรับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นงวด โดยลูกจ้างที่สิ้นสมาชิกภาพเพราะเหตุดังกล่าวยังคงเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อไปได้ แต่ไม่ต้องจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพอีก

เนื่องจากความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุของไทยในปัจจุบัน และเพื่อให้ลูกจ้างสามารถออมเงินได้อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีพเมื่อชราภาพ ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายมากขึ้น สมาคมสนับสนุนให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมในอัตราที่สูงกว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบ อันจะเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถออมเงินได้เพิ่มขึ้น และการจ่ายเงินจากกองทุนแก่ลูกจ้างที่สิ้นสมาชิกภาพเพราะออกจากงานให้สามารถขอรับเงินจากกองทุนเป็นงวดได้ รวมทั้งเพิ่มกรณีการโอนเงินไปยังกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพหรือกองทุนอื่นที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันในกรณีการออกจากงานหรือการชราภาพได้

เนื่องในโอกาสครบรอบ 20 ปีของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผมขอแสดงความยินดีกับการดำเนินงานกิจกรรมของสมาคมที่ความเจริญเติบโต เป็นองค์กรที่เป็นศูนย์กลางของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในประเทศไทย และเป็นหลักสำคัญในการเสริมสร้างระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุของไทยอย่างยั่งยืนตลอดไป



ดร. รัชพล กาญจกุล
นายกสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สารอวยพรในโอกาสครบรอบ 20 ปี สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดย ดร.อุตตม สาวนายน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

ในนามของกระทรวงการคลัง ผมขอแสดงความยินดีกับสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ทำหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมการศึกษาด้านวิชาการด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับตลาดเงินและตลาดทุน เป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนข่าวสารและประสานความร่วมมือสมาชิกระหว่างหน่วยราชการและองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นศูนย์รวมข้อมูลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่าง ๆ ของทั้งภาครัฐและเอกชน



ตลอดระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้สมาชิกมีเงินออมเพื่อใช้ในยามชราภาพมาโดยตลอด ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ต้องการให้ประชาชนมีการเตรียมความพร้อมในการรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้มีเงินใช้ในวัยเกษียณหรือยามชราภาพอย่างพอเพียง และครอบคลุมประชากรทุกกลุ่ม

ในโอกาสครบรอบ 20 ปี ของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผมขอแสดงความยินดีที่สมาคมได้ดำเนินงานบรรลุเป้าประสงค์ทุกประการตามที่มุ่งมั่นไว้ และขออวยพรให้ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านประสบความสำเร็จและสมหวังตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ทุกประการ และหวังอย่างยิ่งว่าสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะสร้างผลงานสำคัญในการส่งเสริมให้คนไทยมีเงินออมอย่างพอเพียงต่อไป

(นายอุตตม สาวนายน)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สารอวยพรในโอกาสครบรอบ 20 ปี

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

โดย นางสาวรีนัต สุวรรณมงคล

เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

ด้วย ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ซึ่งมีสัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศในปี 2564 ประชากรมีอายุเฉลี่ยที่ยืนยาวขึ้น ขณะที่การออมเพื่อรองรับการเกษียณไม่เพียงพอและไม่สามารถพึ่งพิงรายได้จากบุตรหลานได้เหมือนในอดีต ทำให้ขาดรายได้หล่อเลี้ยงชีพ และขาดความมั่นคงทางการเงิน



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (“PVD”) ซึ่งเป็นแหล่งเงินออมสำคัญรองรับการเกษียณแก่ลูกจ้าง ปัจจุบันยังมีปัญหาทั้งด้านความครอบคลุมและความเพียงพอ โดยข้อมูล ณ ธันวาคม 2562 พบว่า PVD มีสมาชิกประมาณ 3 ล้านคน ครอบคลุมเพียงร้อยละ 20 ของลูกจ้าง และพบว่าสมาชิกเพียงร้อยละ 24 เท่านั้นที่ได้รับเงินก้อนหลังเกษียณมากกว่า 3 ล้านบาท ซึ่งถือว่าเป็นเงินขั้นต่ำที่พึงมีสำนักงาน ก.ล.ต. จึงได้เสนอต่อกระทรวงการคลังเพื่อปรับปรุงพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเพิ่มความครอบคลุมให้ลูกจ้างมีการออมเพื่อการเกษียณอย่างเพียงพอ มีกลไกช่วยให้สมาชิกมีนโยบายการลงทุนที่เหมาะสม เพื่อการคุ้มครองสมาชิกให้ได้รับความเป็นธรรม ช่วยให้สมาชิกมีความยืดหยุ่นในการจัดการสภาพคล่อง และพัฒนา PVD เพื่อรองรับร่างพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ ซึ่งเป็นกองทุนการออมภาคบังคับของแรงงานภาคเอกชนในระบบ

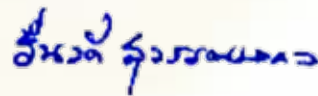
ในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ส่งผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจโลกซึ่งรวมถึงเศรษฐกิจไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ภาครัฐได้ออกมาตรการเยียวยาช่วยเหลือประชาชน และมาตรการเชิงรุกเพื่อบรรเทาผลกระทบต่อเศรษฐกิจ แต่ต้องยอมรับว่า “วิกฤตโควิด” ส่งผลกระทบต่อไทยในหลายด้าน ซึ่งรวมถึงการว่างงาน สวัสดิการ และเงินเดือนในบางภาคธุรกิจด้วย

ในส่วน PVD ก็ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังได้ออกประกาศกระทรวงการคลัง โดยเปิดโอกาสให้ลูกจ้างหรือนายจ้างที่ได้รับผลกระทบด้านฐานะการเงินจากวิกฤตโควิดสามารถหยุดหรือเลื่อนการส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบเข้า PVD ได้เป็นการชั่วคราวเพื่อเป็นการเลือกทดแทนการยกเลิก PVD

คณะกรรมการกองทุนของ PVD เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสื่อสารให้ความรู้ ดูแล ปกป้อง และรักษาผลประโยชน์ของสมาชิก ซึ่งสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นองค์กรสำคัญในการส่งเสริมให้คณะกรรมการกองทุนทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นสมาคมที่มีพันธกิจในการให้ความรู้เกี่ยวกับ PVD สร้างความสัมพันธ์ ฝึกอบรม พัฒนากิจกรรมและบุคลากรให้มีความรู้และความสามารถอยู่เสมอ และที่ผ่านมาสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้จัดโครงการส่งเสริมความรู้แก่คณะกรรมการกองทุน พนักงานของบริษัทต่าง ๆ และจัดประกวด PVD ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง

ในปี 2563 นี้ สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังได้รับอนุมัติทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการพัฒนาตลาดทุน (“CMDF”) เพื่อให้สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถดำเนินการให้ความรู้ได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น ในการอบรมสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มีความรู้ด้านการลงทุนที่เหมาะสมสำหรับการออมเพื่อเกษียณอายุให้มีความรู้ด้านการเงินและการลงทุนแก่คณะกรรมการกองทุน เพื่อให้คัดเลือกและประเมินผลบริษัทจัดการ PVD รวมทั้งกำหนดแผนการลงทุนให้เหมาะสมกับสมาชิก

เนื่องในโอกาสที่สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพครบรอบ 20 ปีในปีนี้ ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นปีที่ท้าทาย ดิฉันเชื่อมั่นว่าความร่วมมือร่วมใจของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสำนักงาน ก.ล.ต. รวมทั้งพันธมิตรอื่นทุกภาคส่วนที่จะช่วยให้ก้าวผ่านปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้อย่างราบรื่น และร่วมพัฒนา PVD ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สุดท้ายนี้ดิฉันขอแสดงความยินดีกับสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้ดำเนินการมาอย่างยาวนาน โดยมีบทบาทสำคัญในการช่วยผลักดันให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเครื่องมือสำคัญในการออมเพื่อรองรับการเกษียณที่สำคัญของประเทศไทยมาโดยตลอด



นางสาวรีนาดี สุวรรณมงคล

เลขาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

สารอวยพรในโอกาสครบรอบ 20 ปี สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดย ศาสตราจารย์ ดร.พิสิฐ ลี้อาธรรม นายกิตติมศักดิ์ สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้จัดตั้งขึ้น เมื่อปี 2543 และครบรอบ 20 ปี ในปี 2563 นี้ ซึ่งสมาคมจัดตั้งขึ้นในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจต้มยำกุ้ง ปี 2540 ท่ามกลางสภาวะการลงทุนที่ตกต่ำ ส่งผลให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับผลกระทบหลายประการ ทั้งในด้านของมูลค่าของเงินลงทุนที่ลดลง ประกอบกับกฎระเบียบ ข้อบังคับที่มีความยืดหยุ่นน้อยและไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องเพื่อรองรับสถานการณ์ได้อย่างทันทั่วทั้งที่ เช่น ในสถานการณ์เศรษฐกิจตกต่ำ นายจ้างและสมาชิกไม่สามารถปรับลดอัตราเงินสะสมและสมทบเพื่อนำส่งเข้ากองทุนได้ ส่งผลให้สมาชิกในกองทุนฯ ขอลาออกจำนวนมาก ส่วนในด้านของการกำกับดูแลกองทุนฯ ก็พบว่ามีปัญหา เนื่องจากมีข้อมูลไม่เพียงพอ ดังนั้น รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่จึงรวมตัวกัน และได้ เข้าพบผมที่กระทรวงการคลัง โดยขณะนั้นผมดำรงตำแหน่งเป็นรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการคลัง ผมจึงได้แนะนำให้ไปจัดตั้งเป็นสมาคม และต่อมาคณะที่เข้าพบได้ดำเนินการจนสามารถจัดตั้งเป็นสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเมื่อ 28 กรกฎาคม 2543

เป็นที่น่าสังเกตว่า สมาคมฯ จัด ตั้งขึ้นมาโดยไม่รับการสนับสนุนด้านงบประมาณใดๆ จากภาครัฐ จึงมีความเป็นอิสระ ไม่อยู่ภายใต้หน่วยงานใด ไม่มีผลประโยชน์ใดๆ มาเกี่ยวข้อง ไม่ได้มุ่งหวังกำไร ทำให้สมาคมสามารถช่วยเหลือและดูแลผลประโยชน์ของสมาชิกได้อย่างชัดเจน โดยในช่วงแรกสมาคมมีรายได้หลักจากค่าบำรุงสมาชิก ซึ่งไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย จึงจัดอบรมเพื่อการส่งเสริมความรู้ให้แก่กรรมการกองทุนและสมาชิก ซึ่งรายได้ก็ยังไม่มากนัก ต่อมา สมาคมจึงจัดกิจกรรมเพิ่มเติม เช่น การแข่งขันกอล์ฟการกุศล การประกวดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดีเด่น และการศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ทำให้สมาคมฯ มีรายได้เพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการค่าใช้จ่ายประจำของสมาคมในปัจจุบัน

เนื่องในโอกาสครบรอบ 20 ปี ของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของเสาหลักสำคัญด้านระบบการออมเงินของประเทศไทย สมาคมฯ จะยังคงทำประโยชน์ให้กับสมาชิกและส่วนรวมต่อไป เราต้องพัฒนาระบบการออมให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้ประเทศไทยน่าอยู่มากขึ้น ทำงานให้กับบ้านเมืองให้มีระบบการออมที่น่าเชื่อถือมากขึ้น

สุดท้ายนี้ ผมขอแสดงความยินดีกับการดำเนินงานของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีบทบาทสำคัญในการริเริ่ม ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้เป็นเสาหลักสำคัญในการพัฒนาประเทศไทยสืบไป

ศาสตราจารย์ ดร. พิสิฐ ลี้อาธรรม
นายกิตติมศักดิ์
สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

นานาชาติ... ถึงสมาคมเมื่อวันวานและทิศทางในอนาคต

ถึงสมาคมเมื่อวันวานและทิศทางในอนาคต

บทสัมภาษณ์

นายไพบูลย์ แก้วเพทาย อดีตประธานชมรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



คุณไพบูลย์ แก้วเพทาย เป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ที่ร่วมกันก่อตั้งชมรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และได้รับการแต่งตั้งจากที่ประชุมให้เป็นประธานชมรมฯ คนแรก ได้ให้เกียรติคณะทำวารสารฉบับฉลองครบรอบ 20 ปีของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (คุณชนิษฐา ชายดวงคำ) ให้สัมภาษณ์ ซึ่งคุณไพบูลย์ได้เล่าความเป็นมาและให้ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสมาคมดังนี้

การเริ่มต้นรวมกลุ่มของกองทุนฯ เพื่อจัดตั้งเป็นชมรมและสมาคมเกิดจากนโยบายรัฐบาลให้รัฐวิสาหกิจยกเลิกกองทุนบำเหน็จบำนาญมาตั้งเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแทน

คุณไพบูลย์ เล่าว่า การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเริ่มต้นมาจากนโยบายของรัฐบาล ให้ทุกรัฐวิสาหกิจยกเลิกกองทุนบำเหน็จบำนาญและให้มาตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นมาแทน โดยเมื่อปี 2538-2539 ทางกระทรวงการคลังให้ทุกรัฐวิสาหกิจไปอธิบายกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียและส่งเสริมให้มีการโยกย้ายจากกองทุนบำเหน็จบำนาญมาเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หลังจากที่เรารวบรวมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาประมาณ 2-3 ปี ทางหน่วยงาน ก.ล.ต. มีหน้าที่ออกข้อบังคับกฎเกณฑ์ต่างๆ ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การออกกฎเกณฑ์ หรือข้อบังคับ ทาง ก.ล.ต. ก็จะให้ทางสมาคมกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนเป็นผู้พิจารณาฝ่ายเดียว โดยไม่ได้ผ่านมาที่ทางกองทุนฯ ให้แสดง

ความคิดเห็น ในกฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่าง ๆ และบางหลักเกณฑ์ ทางกองทุนฯ ต่าง ๆ ก็ไม่เห็น แต่ก็ไม่เห็นช่องทางในการแสดงความคิดเห็น หรือ วิจารณ์กฎเกณฑ์เหล่านั้นให้เป็นที่ยอมรับ ดังนั้น “ผมในนามตัวแทนการไฟฟ้านครหลวง จึงเชิญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ มานั่งคุยกันเพื่อหา ทางออก ว่าจะทำอย่างไรให้มีบทบาท หรือมีช่อง ทางในการแสดงความคิดเห็น โดยได้เชิญมา ประชุมที่การไฟฟ้านครหลวงสาขาเพลินจิต โดยมีหน่วยงานมาร่วมประชุมประมาณ 39 แห่ง โดยมีมติที่จะตั้งเป็นชมรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อปี 2542 โดยมีสมาชิกเป็นทั้งภาครัฐวิสาหกิจ และเอกชน และมีการจัดประชุมใหญ่ ที่ การบินไทย ในทุก ๆ 2 เดือน ทางชมรมฯ จะมีการประชุมที่ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยไม่มีค่าเบี้ยประชุม หรือค่าพาหนะใด ๆ ทั้งสิ้น พอตั้งชมรมเรียบร้อย ก็มีการจัดสัมมนา ต่าง ๆ ขึ้น”

อุปสรรคและปัญหาการดำเนินการของ สมาคมที่สำคัญคือรายรับที่จะใช้เป็นค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน

คุณไพบูลย์เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรค สำคัญของการดำเนินงานของสมาคมฯ ก็คือเงิน ทุนที่ใช้การดำเนินงาน โดยกล่าวว่า “ต้องพูดกัน ตรง ๆ ว่าไม่มีรายได้ ทุกคนที่มาทำก็ต้องเสียสละ ส่วนบุคคล เพราะกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ รัฐวิสาหกิจเขาไม่ได้ตั้งค่าใช้จ่าย เบี้ยเลี้ยง ค่า พาหนะ ก็ส่วนใหญ่มีงานสัมมนาสิ่งที่ได้ก็มีเพียง แค่ออญาตไม่ถือเป็นวันลาเท่านั้นสำหรับคน ทำงาน ส่วนของสมาคมฯ เราก็ได้แค่รายได้หลัก จากค่าสมาชิกเท่านั้น แต่พอหลังจากท่าน ดร.พิสิฐ ลี้อาธรรม เข้ามา ก็ทำให้มีรายได้เพิ่ม เช่น การแข่งขันกอล์ฟการกุศล การจัดอบรมทาง วิชาการต่าง ๆ แต่ก็มีจุดบางอันที่เป็นโอกาส

ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเกี่ยวข้องกับการ ลงทุน ความรู้ทักษะ ความชำนาญ ความ เชี่ยวชาญ การที่จะเรียนรู้การลงทุน อย่าง พนักงานรัฐวิสาหกิจไม่มีความรู้ ผมว่าท่าน ดร.พิสิฐ ลี้อาธรรม ท่านมองเห็น จึงจัดหลักสูตร ด้านวิชาการเยอะขึ้น ทำให้กรรมการได้ความรู้ เพิ่มขึ้น ผมว่าค่อนข้างประสบความสำเร็จ”

ความสำเร็จการรวมกลุ่มจนตั้งเป็นสมาคมได้ และการร่วมมือกันถือเป็นจุดเด่นความสำเร็จ ของการดำเนินงานของสมาคมฯ

คุณไพบูลย์ เล่าว่า ต้องยอมรับว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของรัฐวิสาหกิจ เป็นกอง ทุนที่ใหญ่มาก เป็นจุดที่ทุกกองทุนฯ ต้องมารวม กันมาคุยกันส่วนใหญ่ก็เห็นด้วยและมาร่วมเป็น สมาชิกในชมรม การร่วมเป็นชมรมถือว่าเป็นอีก หนึ่งเวทีที่แลกเปลี่ยนข้อมูล และแสดงความคิด เห็นประสบการณ์ หรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทางชมรมฯ ก็จะช่วยกันระดมสมองกันแก้ไข ปัญหา เช่น ปัญหาด้านภาษี จะต้องไปคุยกับ กรมสรรพากร เกี่ยวกับกฎข้อบังคับ ก็ไปคุยกับ ก.ล.ต. และทุกครั้งที่ ก.ล.ต. จะออกกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์อะไร ก็จะเชิญชมรมฯ ไปร่วม ประชุม เพื่อไปแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็น บทบาทสำคัญที่ทำให้หลาย ๆ กองทุนฯ มาร่วม มือเป็นอย่างดี เพราะเรามีอำนาจในการต่อรอง กับ บลจ.จึงทำให้เราเป็นจุดเด่นที่ทำให้เกิดการ รวมกลุ่มและประสบความสำเร็จด้วยดี แต่ทาง ชมรมฯ ก็แค่ระยะสั้น ๆ ไม่ถึงปี ในที่สุดเราก็ตั้ง เป็นสมาคมฯ การตั้งเป็นสมาคม ทำให้มีน้ำหนัก เรื่องของการเป็นนิติบุคคลอย่างเป็นทางการ ซึ่งเป็นจุดสำคัญที่ท่าน ดร.พิสิฐ ลี้อาธรรม ให้ความ เห็นมาว่าการตั้งเป็นชมรมไม่มีน้ำหนักมากเท่า ที่ควร จึงเสนอให้ตั้งเป็นสมาคมฯ ขึ้นมา และ ท่านก็สนับสนุนมาโดยตลอด นี่ก็เป็นจุดเด่นที่ 2 ในความสำเร็จ

ประทับใจการดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้ของสมาคม

สมาคมฯ มีบทบาทด้านการส่งเสริมทักษะให้ความรู้ด้านการลงทุน ผมเองต้องยอมรับว่าไม่มีความรู้ด้านนี้ เมื่อเรามาเป็นกรรมการกองทุนฯ เราเป็นสมาชิกสมาคมฯ เมื่อสมาคมมีหลักสูตรต่างๆ เราก็เลยเข้ามาเรียน เราก็ได้ความรู้ ทุกวันนี้ผมมาบริหารงานที่ชุมนุมสหกรณ์ฯ มีเรื่องการลงทุน หุ่น ด้านตราสารหนี้ ผมก็ได้ความรู้มาจากสมาคมฯ นี่คือสิ่งที่เราได้ นี่คือความประทับใจที่ผมได้ และที่สำคัญการที่มาอยู่ที่สมาคมฯ ทำให้ได้รู้จักกับบุคคลหลายๆ คน

ในอนาคตอยากเห็นสมาคมมีบทบาทสำคัญเป็นศูนย์กลางในการให้ความรู้แก่องค์กรที่สนใจจะตั้งกองทุนฯ

คุณไพบุลย์กล่าวว่า “ผมอยากให้สมาคมฯ เป็นศูนย์กลางในการให้ความรู้แก่องค์กรที่สนใจจะตั้งกองทุนฯ”

บทสัมภาษณ์



ศาสตราจารย์ ดร. พิสิฐ ลี้อาธรรม

นายกิตติมศักดิ์

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ศาสตราจารย์ ดร. พิสิฐ ลี้อาธรรม เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการแนะนำชมรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในขณะดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการคลังให้จัดตั้งเป็นสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแทนชมรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และที่สำคัญท่านได้สละเวลามาเป็นนายกสมาคมฯติดต่อกันช่วงปี 2545-2562 จนสมาคมเจริญรุ่งเรือง ในโอกาสที่สมาคมฯฉลองครบรอบ 20 ปี ท่านได้ให้เกียรติคิดอะวอร์ด (คุณ ชนิษฐา ชายดวงคำ) เล่าความเป็นมาของสมาคมและให้ข้อคิดเห็นอื่น พร้อมทั้งทิศทางการดำเนินงานของสมาคมฯดังนี้

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเกิดขึ้นช่วงเศรษฐกิจการลงทุนตกต่ำและปัญหาต่างๆ มารุมเร้า

ดร. พิสิฐ ได้เล่าว่า “ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจการลงทุนตกต่ำ ทำให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่าง ๆ เดือดร้อนมาก เนื่องจากเงินที่เอาไปลงทุนมีปัญหา แต่ระเบียบข้อบังคับเรื่องการจ่ายเงินลงทุนยังเป็นในอัตราเดิมอยู่ ทำให้คนที่อยู่ในกองทุนฯ รู้เรื่องเกี่ยวกับการลงทุนก็ลาออก ซึ่งจะโดนเอาเปรียบได้ง่าย ในด้านการดูแลกองทุนฯ ก็พบว่ามีปัญหา เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของกระทรวงการคลัง ซึ่งทำหน้าที่เป็นนายทะเบียนอยู่ มักจะฟังบริษัทจัดการกองทุนเป็นหลัก โดยไม่ฟังเสียงและความคิดเห็นของด้านกองทุนฯ ดังนั้นจึงได้มีการรวมตัวกันจากกลุ่มรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ เช่น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การบินไทย เป็นต้น มาขอเข้าพบผมที่กระทรวงการคลัง ตอนนั้นผมดำรงตำแหน่งเป็นรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการคลัง ซึ่งผมพอรู้เรื่องนี้อยู่บ้าง เนื่องจากก่อนหน้านี้ได้ทำงานอยู่ที่ธนาคารกรุงเทพ ผมก็เลยแนะนำให้ไปจัดตั้งเป็นสมาคมขึ้นมา”

อุปสรรคปัญหาการดำเนินการของสมาคมฯ คือเงินทุนเพื่อใช้จ่ายในการดำเนินงานเพราะไม่ได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐจึงต้องพึ่งตนเอง

สมาคมฯ ตั้งขึ้นมาโดยไม่ได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐ โดยเรามีรายได้หลักจากค่าบำรุงสมาชิก ปีละ 1,000 บาท ซึ่งไม่พอต่อค่าใช้จ่าย จึงได้มีการจัดอบรม ซึ่งรายได้ก็ยังไม่มากนัก จึงได้หากิจกรรมเพิ่ม เช่น กอล์ฟการกุศล ประกวดกองทุนดีเด่น คุงานต่างประเทศ ซึ่งทำให้สมาคมฯ มีรายได้เพิ่มมากขึ้น ที่ผ่านมารายได้สมาคมฯ มาจากน้ำพักน้ำแรงของผู้บริหารสมาคมฯ เป็นหลัก โดยเราไม่เคยรับเงินสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐ หรือ องค์กรใด ๆ ซึ่งเป็นของดีที่เรามีความเป็นอิสระไม่อยู่ภายใต้หน่วยงานใดทั้งสิ้น ทำให้เราบริหารงานอย่างสบายใจ ไม่มีผลประโยชน์ใด ๆ มาเกี่ยวข้อง ทำให้เราช่วยเหลือ และดูแลประโยชน์ของสมาชิกได้อย่างชัดเจน โดยเราถือหลักมีน้อยใช้น้อย เข้าสู่วิธีหลักของการประหยัด การใช้เงินให้คุ้มค่า อยู่แบบเกือบลูกกันมากกว่า

จุดเด่นความสำเร็จของการดำเนินงานของสมาคมฯ คือสมาคมฯ มีสมาชิกจากรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่และเป็นหน่วยงานที่มี Best Practices

ดร. พิสิฐ ได้ให้ความคิดเห็นถึงจุดเด่นของการดำเนินงานของสมาคมฯ ว่า “จุดเด่นของเราคือเรามีสมาชิกที่มาจากรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ และเป็นหน่วยงานที่มี best practices โดยมีการดูแลสมาชิกกองทุนเป็นอย่างดี เราเลยคิดว่าสมาคมฯ น่าจะเป็นหน่วยงานกลางที่สำหรับการแชร์ข้อมูล ความรู้ แสดงความคิดเห็น และเป็นแหล่งสะสมความรู้ด้าน การอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ให้กับสมาชิกกองทุน ได้มีความรู้ด้านกองทุนฯ และเป็นตัวกลางในการนำเสนอความคิดเห็นต่อภาครัฐ”

ประทับใจกับการเสียสละและเอาใจใส่ของบุคคลที่มาร่วมงานให้สมาคมฯ ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

ดร.พิสิฐ ได้เล่าถึงความประทับใจการดำเนินงานของสมาคมฯ ที่ผ่านมามีว่า “ประทับใจในตัวบุคคลที่ให้ความเอาใจใส่ เป็นธุระ ทำงานให้กับสังคมถึงจะเกษียณอายุไปแล้ว พันหนัที่ไปแล้ว ก็ยังช่วยเหลือสมาคมเป็นอย่างดี เช่น คุณธีรพันธุ์ วิชาวิกุล และอีกหลายคน บางคนถึงแม้ว่าทางกองทุนฯ ไม่ได้ส่งมาเป็นกรรมการ แต่ก็อาสามาช่วยงานอีกหลายคนเช่นกัน ทำให้เรามีตัวหลักเป็นที่พึ่งให้กับสมาคมฯ ทั้งที่สมาคมฯ ก็ไม่มีรายได้อะไรมา ไม่มีเงินไปจ้างบุคลากรเงินเดือนสูง ๆ อย่างสมาคมอื่น และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของสมาคมฯ ที่เข้ามาทำงานให้กับสมาคมฯ แต่ทางสมาคมฯ ก็ไม่สามารถให้เงินเดือนสูงมากได้ เพราะสมาคมฯ ก็จะอยู่ฐานะลำบาก และก็ขอขอบคุณทุก ๆ คนที่เสียสละ และทุกคนที่เกี่ยวข้องที่ทำให้สมาคมฯ มีความสะอาดผุดผ่อง มีความน่าเชื่อถือ ทำหน้าที่ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ทำให้สมาคมฯ ไม่ได้เจออุปสรรคในการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น ทั้งหมดสมาคมฯ ได้รับความร่วมมือร่วมใจกันในการจัดงานหลายอย่าง อาศัยพื้นที่ในการจัดงาน หรือคนที่มาช่วยงาน เราไม่เคยจ่ายค่าเบี้ยประชุมใด ๆ ทั้งสิ้น”

ในอนาคตอยากเห็นสมาคมมีบทบาทเป็นองค์กรหลักเรื่องการออมเงิน

ดร.พิสิฐ กล่าวว่า “ผมอยากให้สมาคมฯ เป็นหลักในเรื่องการออมเงิน เพราะที่เรารวมกลุ่มกันมา โดยมีเหตุผล 2 ประการ คือ การดำเนินงานของสมาคมฯ เราไม่ได้มุ่งหวังกำไร ไม่ได้มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตน ทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม เราไม่ได้ทำให้กับสมาชิกเท่านั้น เราต้องดูระบบโดยรวมว่าประเทศไทยเราว่าจะพัฒนาระบบการออมอย่างไร เพื่อให้ประเทศไทยน่าอยู่มากขึ้น สมาคมฯ ไม่ได้มองแต่ตนเองเท่านั้น สมาคมฯ ยังทำหน้าที่เพื่อส่วนรวม ทำงานให้กับบ้านเมืองให้มีระบบการออมที่น่าเชื่อถือมากขึ้น”



นายธีรพันธุ์ วิกาวีกุล

ที่ปรึกษา

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คุณธีรพันธุ์ วิกาวีกุล เป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน) เป็นคนหนึ่งที่เป็นแรงสำคัญในการริเริ่มให้มีการจัดตั้งชมรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและได้ดำรงตำแหน่งรองประธานชมรมฯ คนที่ 1 เป็นคนแรก เมื่อ 30 กว่าปีก่อน ซึ่งเป็นจุดกำเนิดของการจัดตั้งสมาคมสำรองเลี้ยงชีพเมื่อ 28 กรกฎาคม 2543 ในระยะต่อมา ได้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของสมาคมฯ อย่างต่อเนื่อง ท่านได้ให้เกียรติแก่คณะผู้จัดทำวารสารฉบับฉลองครบรอบ 20 ปี (คุณนิษฐา ชายดวงคำ) โดยได้เล่าความเป็นมาของสมาคมฯ พร้อมทั้งให้ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ดังนี้

จุดกำเนิดของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเกิดจากการรวมกลุ่มของกองทุนฯ ของรัฐวิสาหกิจเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาการดำเนินงานและเสริมสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน

คุณธีรพันธุ์ เล่าว่า “หลังจากมีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 ในระยะแรกๆ หน่วยงานภาครัฐและธุรกิจเอกชนให้ความสนใจจัดตั้งน้อย เนื่องจากเป็นการจัดตั้งโดยสมัครใจ และเกรงว่าสมาชิกอาจเสียผลประโยชน์ในเรื่องการเสียภาษีเงินได้หากสมาชิกมีอายุการทำงานไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ในขณะที่เดียวกันองค์ความรู้ด้านบริหารจัดการยังมีจำกัด จนในที่สุดกระทรวงการคลัง จึงได้แจ้งไปยังหน่วยราชการ และรัฐวิสาหกิจต่างๆ ให้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นมา”

อีกประมาณ 4-5 ปี ต่อมา บริษัท การท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด และบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้จัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นกลุ่ม และต่อมา ในปี 2538-2539 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้จัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นมาซึ่งทุกกองทุนฯ ที่จัดตั้งมาในกลุ่มแรกๆ นี้ ส่วนใหญ่มีปัญหา เรื่องความรู้ ความเข้าใจการบริหารจัดการ และปัญหา เรื่องภาษีเงินได้ของสมาชิก

สำหรับกองทุนฯ การบินไทย คุณธีรพันธ์ ได้เล่าเพิ่มเติมว่า “ปัญหาหลักของกองทุนฯ การบินไทยคือเรื่อง ผู้เกษียณอายุที่เราไปเชิญผู้เกษียณอายุจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ระดับบริหารที่มีอายุประมาณ 3-4 ปี ก็จะเกษียณ มาเป็นกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่การบินไทย เพื่อเปลี่ยนจากกองทุนบำเหน็จบำนาญของรัฐวิสาหกิจ เพื่อแรงจูงใจ ก็ให้ออนเงินบำเหน็จบำนาญที่มีอยู่มาเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยไม่ต้องเสียภาษี โดยการโอนเงินทั้งก้อนเข้ามา ก็เกิดปัญหาขึ้นมา เนื่องจากปลาย ปี 2539 กรมสรรพากรก็ออกประกาศย้อนหลัง ว่ารายได้ที่ได้จากกองทุนฯ และผลประโยชน์จากกองทุนฯ ถ้าหากลาออกจากการเป็นสมาชิกโดยอายุยังไม่ถึง 5 ปี หรืออายุไม่ถึง 55 ปี จะไม่ได้รับการยกเว้นภาษี ซึ่งทางการบินไทยไม่ทราบมาก่อน ก็เลยเกิดปัญหาขึ้นมา ว่าถ้าเขาไม่ออกมาจากกองทุนบำเหน็จก็ไม่ต้องเสียภาษี แต่พอย้ายมาผลประโยชน์ที่ต้องเสียภาษี ไม่รู้ว่าจะทำอย่างไร ซึ่งกรรมการก็ต้องหาทางแก้ปัญหานี้เรื่องนี้ทางผู้ใหญ่ทางการบินไทยก็ทำหนังสือขออนุโลมสำหรับผู้ที่ย่างอายุไม่ถึง 5 ปี ไปที่กรมสรรพากร

หลายครั้ง กรมสรรพากรก็ตอบปฏิเสธมาโดยตลอดว่าไม่มีนโยบายที่จะตอบ หรือให้ข้อมูลกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่เป็นกองทุนเดียว ซึ่งต่อมา การไฟฟ้านครหลวงก็เชิญกองทุนฯ ต่างๆ มาประชุม ที่การไฟฟ้านครหลวงสาขาเพลินจิต ประมาณจำนวน 39 กองทุนฯ และได้มีมติร่วมกันจัดตั้งเป็นชมรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นมา โดยได้แต่งตั้งให้คุณไพบุลย์ แก้วเพทาย จากกองทุนฯ การไฟฟ้านครหลวง เป็นประธานชมรม และมีผมเป็นรองประธานคนที่ 1”

ในการจัดตั้งชมรมฯ นั้นคณะผู้ก่อตั้งได้ช่วยกันชักชวนหลายกองทุนฯ มาเป็นกรรมการ และได้มีการเสนอให้จดทะเบียนการจัดตั้งโดยใช้สถานที่การบินไทย โดยมีเป้าหมายหลักคือการแก้ปัญหาเรื่องการเสียภาษี ซึ่งทางชมรมฯ จะต้องหาทางแก้ปัญหานี้ให้ได้ คุณไพบุลย์ และคณะ จึงได้ไปพบ ดร.พิสิฐ ลี้อาธรรม ซึ่งตอนนั้นท่านดำรงตำแหน่งเป็นรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการคลัง ท่านก็แนะนำให้ไปพบคุณพิเชษฐ พันธุ์วิชาติกุล ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการคลังที่ดูแลเรื่องกรมสรรพากรให้ไปปรึกษาเรื่องภาษี และ ทางท่านดร.พิสิฐ ลี้อาธรรม ก็แนะนำให้ไปจัดตั้งเป็นสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คุณธีรพันธ์ได้กล่าวสรุป ว่า”สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก่อตั้งขึ้นมาด้วยคำแนะนำ และช่วยเหลือจากท่านดร.พิสิฐ ลี้อาธรรม นั่นเอง”

งบประมาณดำเนินงานและการจัดฝึกอบรมเป็นอุปสรรคสำคัญในการดำเนินงานของสมาคมฯ

คุณธีรพันธ์ได้ให้ข้อคิดเห็นเรื่องอุปสรรคและปัญหาการดำเนินงานของสมาคมฯ ในรอบ 20 ปีที่ผ่านมาว่า สมาคมฯ มีปัญหาเรื่องงบ

ประมาณการดำเนินการ และการจัดฝึกอบรม เพราะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเยอะมาก และหน่วยงานกองทุนต่างๆ ก็มีงบประมาณจำกัด การใช้เงินแต่ละครั้งจึงต้องเข้มงวดมาก แต่เพื่อบรรลุเป้าหมายหลักที่สมาคมฯ มีหน้าที่ให้ความรู้แก่กรรมการกองทุนฯ สมาคมฯ จึงต้องจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อมีรายได้สำหรับการดำเนินงานเพิ่มเติมจากค่าสมาชิก เช่น การจัดคอนเสิร์ตการกุศล เป็นต้น

จุดเด่นความสำเร็จของสมาคมฯ การแก้ปัญหาภาษีเงินได้ เงินสะสมเข้ากองทุนฯ และการคงเงินไว้ในกองทุนฯ

คุณธีรพันธุ์เห็นว่า จุดเด่นของการรวมตัวของกลุ่มของรัฐวิสาหกิจในระยะแรกจนสามารถตั้งเป็นสมาคมฯ นั้นได้ส่งผลสำเร็จ ที่ทำให้กองทุนฯ สามารถแก้ไขปัญหาภาษีเงินได้จากบุคคลที่จะเกษียณอยู่ 55 ปี โดยไม่ต้องเสียภาษี และผลักดันการส่งเงินสะสมให้ได้มากกว่านายจ้าง อีกเรื่องคือให้สมาชิกกองทุนที่เกษียณอายุแล้วสามารถคงเงินอยู่ในกองทุนได้ต่อไป และได้ส่งเรื่องถึงทาง ก.ล.ต. ว่าถ้าหากมีเรื่องเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก็ขอให้ส่งเรื่องเชิญมาที่สมาคมฯ ด้วย

ประทับใจการดำเนินการขอสมาคมในเรื่องการส่งเสริมความรู้และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมายหลักของสมาคมฯ คือการให้ความรู้เรื่องการออมให้กับประชาชนทั่วไป โดยได้เริ่มจากกรรมการกองทุนฯ ก่อน ในเรื่องความรู้เรื่องการลงทุน รวมทั้งท่านดร.พิสิฐ ลิ้อธรรม ได้มาแก้ไขปัญหारेื่อง mark-to-market จนทาง ก.ล.ต. ได้ออกกฎหมายว่าบริษัทหลักทรัพย์แต่ละหลักทรัพย์ที่ออกมาแล้วให้ลงบัญชี mark-to-market คือลงราคาตามตลาดหรือราคาตลาด

ปัจจุบัน หรือราคาต่ำสุด ที่เกิดการซื้อขายจริงๆ อันนี้คือเรื่องที่ประทับใจมาก ว่าสมาคมฯ พยายามสู้เรื่องนี้เป็นอย่างมาก เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่สมาชิก

อนาคตอยากเห็นสมาคมมีบทบาทในการออกกฎหมายบังคับให้มีการออมอย่างถ้วนหน้า

เนื่องจากการออมเป็นเรื่องสำคัญควรจะมีปรับปรุงแก้ไขหรือร่างกฎหมายการออมเพื่อการเกษียณใหม่ อยากให้สมาคมมีบทบาทด้านนี้มากขึ้น และหากมีกฎหมายเช่นนี้ออกมาแล้ว ทางสมาคมฯ ก็สามารถเข้าไปดำเนินการเรื่องนี้ด้วย เพื่อเข้าไปให้ความรู้กับบริษัทเล็กๆ และต่างจังหวัด ให้มีความรู้ในเรื่องการออม และการลงทุนอย่างแท้จริง



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ชี้แจงระเบียบแล้ว

รางวัลชนะเลิศ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพดีเด่น

โล่พระราชทาน สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี



ปี 2562

ประเภทกองทุนที่มีขนาดกองทุน
มากกว่า 20,000 ล้านบาท



ปี 2558

ประเภทกองทุนที่มีขนาดกองทุน
มากกว่า 5,000 ล้านบาท



ปี 2556

ประเภทกองทุนที่มีขนาดกองทุน
มากกว่า 5,000 ล้านบาท

รางวัลรองชนะเลิศ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพดีเด่น

โล่รางวัลจากปลัดกระทรวงการคลัง



ปี 2561

ประเภทกองทุนที่มีขนาดกองทุน
มากกว่า 10,000 ล้านบาท



ปี 2559

ประเภทกองทุนที่มีขนาดกองทุน
มากกว่า 20,000 ล้านบาท

รางวัลระดับเอเชีย

Best of The Best Awards จากนิตยสาร Asia Asset Management

Asia Asset Management
The Journal of Investments & Pensions



ปี 2558



ปี 2556



กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

รางวัลแห่งความภูมิใจของ กบข. ประจำปี 2562

กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) มุ่งมั่นทุ่มเทในการบริหารกองทุนให้มีความเป็นเลิศในทุกด้าน ทั้งด้านการลงทุน ด้านการสื่อสารและบริการสมาชิก รวมถึงด้านการบริหารจัดการองค์กร ทำให้ กบข. ได้รับการยกย่องว่าเป็นองค์กรที่มีเข้มแข็ง มีความโดดเด่นด้านธรรมาภิบาล และเป็นผู้นำด้านการลงทุนอย่างยั่งยืน เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ การันตีด้วยรางวัลอันทรงเกียรติที่พิจารณาจากผลการดำเนินงานตลอดปี 2562 ที่ผ่านมา การรับรางวัลในครั้งนี้ ถือเป็นพลังขับเคลื่อนอันสำคัญ ในการก้าวสู่การเป็นกองทุนบำนาญอย่างยั่งยืน (Sustainable Pension) ตามที่ กบข. วางเป้าหมายไว้



รางวัลรัฐบาลดิจิทัล
สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล
(องค์การมหาชน)



Best Pension Fund Governance
Capital Finance International



ผลการประเมิน ITA
ระดับ A 94.38 คะแนน
อันดับ 1 ประเภทกองทุนของรัฐ



Best Pension Fund Management Company
International Finance



Best Corporate Governance Company - Pension Fund
International Finance



Best ESG Strategy (Thailand)
Asia Asset Management



Best Pension Fund for Member Communications (ASEAN)
Asia Asset Management

กิจการรณเด่น

ของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การประกวดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดีเด่น

ครั้งที่ 1 ปี 2555

กองทุนที่ได้รับโล่พระราชทานสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

1. ประเภทกองทุนขนาดใหญ่กว่า 5,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
2. ประเภทกองทุนขนาดระหว่าง 1,000-5,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานยาสูบ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
3. ประเภทกองทุนขนาดเล็กกว่า 1,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เฉพาะส่วน บริษัท มอลลิเก้ เฮลท์ แคร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
4. ประเภทกองทุนรวม หรือ Pooled Fund ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เอ็มเอฟซี มาสเตอร์ ฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
(บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เอ็มเอฟซี จำกัด (มหาชน) เป็นผู้จัดการลงทุน)



ครั้งที่ 2 ปี 2556

กองทุนที่ได้รับโล่พระราชทานสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

1. ประเภทกองทุนขนาดใหญ่กว่า 5,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
2. ประเภทกองทุนขนาดระหว่าง 1,000-5,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
3. ประเภทกองทุนขนาดเล็กกว่า 1,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
4. ประเภทบริษัทจัดการที่จัดการกองทุนร่วม (Pooled Fund) ดีเด่น ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฟินันซ่า ไลฟ์ ไชเคิล ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
(บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด)



ครั้งที่ 3 ปี 2557

กองทุนที่ได้รับโล่พระราชทานสมเด็จพระรัตนราชสุตาฯ สยามบรมราชกุมารี

1. ประเภทกองทุนขนาดใหญ่กว่า 5,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
2. ประเภทกองทุนขนาดระหว่าง 1,000-5,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการเคหะแห่งชาติ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
3. ประเภทกองทุนรวม หรือ Pooled Fund ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เอ็มเอฟซี มาสเตอร์ ฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
(บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เอ็มเอฟซี จำกัด (มหาชน) เป็นผู้จัดการลงทุน)



ครั้งที่ 4 ปี 2558

กองทุนที่ได้รับโล่พระราชทานสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

1. ประเภทกองทุนขนาดใหญ่กว่า 5,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
2. ประเภทกองทุนขนาดระหว่าง 1,000 - 5,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานยาสูบ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
3. ประเภทกองทุนขนาดน้อยกว่า 1,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
4. ประเภทบริษัทจัดการลงทุนที่จัดการกองทุนรวม (Pooled Fund) ดีเด่น ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ TMBAM M Choice ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
(บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทหารไทย จำกัด)



ครั้งที่ 5 ปี 2559

กองทุนที่ได้รับโล่พระราชทานสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

1. **กลุ่มรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่กว่า 20,000 ล้านบาท ได้แก่**
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
2. **กลุ่มรัฐวิสาหกิจขนาดเล็กกว่า 20,000 ล้านบาท ได้แก่**
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน การประปานครหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน ธนาคารออมสิน ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
3. **กลุ่มเอกชนและองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ได้แก่**
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
4. **ประเภท Pooled Fund ได้แก่**
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ TMBAM M Choice ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
(บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ทหารไทย จำกัด)



ครั้งที่ 6 ปี 2560

กองทุนที่ได้รับโล่พระราชทานสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

1. กลุ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดกองทุนใหญ่กว่า 10,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
2. กลุ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดกองทุนระหว่าง 5,000 - 10,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
3. กลุ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดกองทุนขนาดเล็กกว่า 5,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการประปานครหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
4. กลุ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จากหน่วยงานเอกชน ที่มีขนาดกองทุนใหญ่กว่า 1,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
5. บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนที่จัดการกองทุนรวม (Pooled Fund) ที่มีขนาดกองทุนมากกว่า 10,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ TMBAM M Choice ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
(บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนทหารไทย จำกัด)
6. บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนที่จัดการกองทุนรวม (Pooled Fund) ที่มีขนาดกองทุนเล็กกว่า 10,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซีไอเอ็มบี-พริ้นซิเพิล สมดุลตามอายุ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
(บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนซีไอเอ็มบี-พริ้นซิเพิล จำกัด)



ครั้งที่ 7 ปี 2561

กองทุนที่ได้รับโล่พระราชทานสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

1. กลุ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดกองทุนมากกว่า 10,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
2. กลุ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดกองทุนระหว่าง 5,000 - 10,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
3. กลุ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดกองทุนขนาดต่ำกว่า 5,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการประปานครหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
4. กลุ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จากหน่วยงานเอกชน ที่มีขนาดกองทุนทุนต่ำกว่า 1,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
5. บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนที่จัดการกองทุนร่วม (Pooled Fund) ที่ มีขนาดกองทุนมากกว่า 10,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ TMBAM M Choice ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
(บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนทหารไทย จำกัด)
6. บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนที่จัดการกองทุนร่วม (Pooled Fund) ที่มีขนาดกองทุนต่ำกว่า 10,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซีไอเอ็มบี-พริ้นซิเพิล สมดุลตามอายุ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
(บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนซีไอเอ็มบี-พริ้นซิเพิล จำกัด)



ครั้งที่ 8 ปี 2562

กองทุนที่ได้รับโล่พระราชทานสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

1. กลุ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีขนาดของกองทุนมากกว่า 20,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
2. กลุ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดของกองทุนระหว่าง 15,000 -20,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
3. กลุ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดของกองทุนระหว่าง 10,000 - 15,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
4. กลุ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดของกองทุนระหว่าง 5,000 - 10,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
5. กลุ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดของกองทุนต่ำกว่า 5,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการประปานครหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
6. กลุ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากหน่วยงานเอกชนที่มีขนาดของกองทุนมากกว่า 1,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด(มหาชน)ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
7. บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนที่จัดการกองทุนรวม (Pooled Fund) ที่มีขนาดของกองทุนมากกว่า 10,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ TMBAM M Choice ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทหารไทย จำกัด)
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บัวหลวงทรัพย์มั่งคั่ง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว(บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนบางกอก แคปปิตอล จำกัด)
8. บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนที่จัดการกองทุนรวม (Pooled Fund) ที่มีขนาดของกองทุนต่ำกว่า 10,000 ล้านบาท ได้แก่
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พรินซิเพิล สมดุลตามอายุ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน พรินซิเพิล จำกัด)



การแข่งขันกอล์ฟการกุศลชิงถ้วยพระราชทานสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี



การแข่งขันกอล์ฟการกุศลฯ ปี 2551



การแข่งขันกอล์ฟการกุศลฯ ปี 2553



การแข่งขันกอล์ฟการกุศลฯ ปี 2556



การแข่งขันกอล์ฟการกุศลฯ ปี 2557



การแข่งขันกอล์ฟการกุศลฯ ปี 2560



การแข่งขันกอล์ฟการกุศลฯ ปี 2562

ฝึกอบรม สัมมนา เสวนา



อบรมหลักสูตร “การแก้ไขข้อบังคับอย่างไร
ให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.ใหม่” ปี 2561



อบรมหลักสูตร “ความรู้มาตรฐานสำหรับ
คณะกรรมการกองทุน FC” ปี 2561



เสวนา “ผลตอบแทน NAV ตีตลาด
จะอย่างไร” ปี 2551



เสวนา “กองทุนกับผลกระทบจาก TSFC”
ปี 2552



อบรมหลักสูตร “Employee’s Choice”
ปี 2552



อบรมหลักสูตร “การบริหารและการลงทุน
Financial” ปี 2552

ฝึกอบรม สัมมนา เสวนา



อบรมหลักสูตร “ความรู้มาตรฐานสำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ FC” ปี 2554



อบรมหลักสูตร “พัฒนาการใหม่ ๆ ของกฎหมายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และภาวะภาษีอากร” ปี 2555



อบรมหลักสูตร “การบริหารพอร์ตการลงทุนเบื้องต้น” ปี 2555



อบรมหลักสูตร “การวางแผนเกษียณอายุสำหรับมนุษย์เงินเดือน” ปี 2556



โครงการอบรมหลักสูตร “กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รุ่นที่ 1” ปี 2556

ฝึกอบรม สัมมนา เสวนา



เสวนา “6 ล้าน เป็น 30 ล้าน” ปี 2556



อบรมหลักสูตร “จะคัดเลือกบริษัทจัดการกองทุนอย่างไรดีให้ถูกใจ” ปี 2557



อบรมหลักสูตร “การจัดทำแผนกลยุทธ์” ปี 2558



อบรมหลักสูตร “การฝึกปฏิบัติการจัดการลงทุนด้วยเครื่องมือทางการเงิน” ปี 2559



เสวนา “Smart Retirement : วางแผนเกษียณอย่างชาญฉลาด” ปี 2559



การเสวนาพิเศษ “เรามีความพร้อมหรือยังกับการมีกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติภาคบังคับ” ปี 2560

ฝึกอบรม สัมมนา เสวนา



อบรมหลักสูตร “กรรมการกองทุน” ปี 2561



สัมมนา “เกษียณสุข...สังคมไทยได้อะไรจาก
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)” ปี 2561



โครงการ In-house หลักสูตร Financial Lab
ที่ ทีโอที ปี 2562



อบรมหลักสูตร “จะคัดเลือกบริษัทจัดการ
กองทุนอย่างไรดีให้ถูกใจ” ปี 2562



เสวนาหัวข้อ “เศรษฐกิจไทย...
ก้าวไกลสู่ตลาดทุน” ปี 2557



สัมมนา “Target Date” ปี 2557

ฝึกอบรม สัมมนา เสวนา



สัมมนากับ Thai BMA ปี 2558



จัดสัมมนากับ “Asia First” ปี 2560



“โครงการเสริมสร้างตลาดทุนธรรมาภิบาล
เฉลิมพระเกียรติ” ปี 2562

กิจกรรมเพื่อสังคม



โครงการ CSR ที่เชียงใหม่ ปี 2558

ศึกษาดูงานต่างประเทศ



ศึกษาดูงานที่ประเทศญี่ปุ่น ปี 2552



ศึกษาดูงานที่ประเทศญี่ปุ่น ปี 2561



ศึกษาดูงานที่ประเทศญี่ปุ่น ปี 2561



ศึกษาดูงานที่ประเทศญี่ปุ่น ปี 2561



ศึกษาดูงานที่ประเทศญี่ปุ่น ปี 2561



ศึกษาดูงานที่ประเทศญี่ปุ่น ปี 2561

ศึกษาดูงานต่างประเทศ



ศึกษาดูงานที่ไต้หวัน ปี 2553



ศึกษาดูงาน ประเทศจีน ปี 2553



ศึกษาดูงาน ประเทศจีน ปี 2553



โครงการดูงานในประเทศฮ่องกง ปี 2559



ดูงานที่ไต้หวัน ปี 2562



ดูงานที่ประเทศเนเธอร์แลนด์ ปี 2554

ศึกษาดูงานต่างประเทศ



ศึกษาดูงาน ที่ประเทศเนเธอร์แลนด์ ปี 2554



ศึกษาดูงาน ประเทศสวีเดน ปี 2554



ศึกษาดูงาน ประเทศสวีเดน ปี 2554



ศึกษาดูงาน ประเทศสวีเดน ปี 2554



ศึกษาดูงาน ประเทศสวีเดน ปี 2560



ศึกษาดูงาน ประเทศสวีเดน ปี 2560

ศึกษาดูงานต่างประเทศ



ดูงานที่ประเทศอังกฤษ ปี 2559



ดูงานที่ประเทศอังกฤษ ปี 2559



ดูงานที่ประเทศอังกฤษ ปี 2559



ดูงานที่ประเทศอังกฤษ ปี 2559



ดูงานที่ประเทศฟินแลนด์ ปี 2560



ดูงานที่ประเทศฟินแลนด์ ปี 2560

ศึกษาดูงานต่างประเทศ



ดูงานที่ประเทศฟินแลนด์ ปี 2560



ดูงานที่ประเทศฟินแลนด์ ปี 2560



ดูงานที่ประเทศฟินแลนด์ ปี 2560



ดูงานที่ประเทศฟินแลนด์ ปี 2560



ดูงานที่ประเทศฟินแลนด์ ปี 2560



ดูงานที่ประเทศฟินแลนด์ ปี 2560

บทความพิเศษ

สองทศวรรษกับการก้าวอย่างมั่นคง ของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ¹

ดร.มโนชัย สุธจิตกร

อุปนายกสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ย้อนอดีตปี 2530 หลังจากที่ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีผลบังคับใช้ กรรมการกองทุนส่วนใหญ่ยังมีองค์ความรู้การจัดการกองทุนยังไม่เพียงพอ และไม่มีการรวมตัวกันเพื่อสร้างอำนาจต่อรอง ทำให้การจัดการกองทุนตกอยู่ภายใต้การชี้นำของบริษัทจัดการลงทุน โดยมีพี่เลี้ยงซึ่งตอนนั้นคือสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง(สศค.) คอยดูแลกำกับอยู่ห่างๆ จึงไม่ได้สร้างความมั่นใจแก่นุชนัยเงินเดือนว่าเงินก้อนสุดท้ายที่ออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะปลอดภัยและงอกเงยเพียงพอที่จะนำไปใช้ในวัยเกษียณได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพหรือไม่

ต่อมาเมื่อเกิดวิกฤติการณ์ต้มยำกุ้งในปี 2540 ที่ได้สร้างความเสียหายต่อการลงทุนจนทำให้มูลค่าสินทรัพย์กองทุนลดลงอย่างมาก แต่บรรดาผู้จัดการกองทุนในขณะนั้นได้ช้อนความเสียหายไว้ โดยการใช้นโยบายการบันทึบบัญชีสินทรัพย์ตามราคาทุน (at cost) แทนสะท้อนมูลค่าตามราคาตลาด (market price) ที่ใช้กันอยู่ปัจจุบัน สมาชิกกองทุนส่วนใหญ่จึงหาว่ามูลค่าเงินออมของตนเองเสียหายไปเท่าไรแล้ว ประกอบกับกระทรวงการคลังมีนโยบายให้รัฐวิสาหกิจจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อทดแทนระบบบำเหน็จบำนาญ แต่การเปลี่ยนผ่านจากระบบเดิมมาเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลับมีคำถามมากมายที่ผู้ดูแลกำกับและบรรดา

ผู้จัดการกองทุนไม่สามารถให้คำตอบที่ชัดเจนได้ แกนนำกองทุนของรัฐวิสาหกิจ จึงได้รวมตัวกันเป็นชมรมและเข้าพบรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการคลังในขณะนั้นคือ ดร.พิสิฐ ลี้อาธรรม เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2542 เพื่อขอคำแนะนำเพื่อที่จะสร้างความมั่นใจในการการออมเงินของพวกเขา ซึ่งได้รับคำตอบที่ชัดเจน และท่านยังแนะนำให้ยกระดับชมรมเป็นสมาคมเพื่อเป็นศูนย์กลางการดูแลซึ่งกันและกัน โดยให้มีกฎหมายมารองรับการดำเนินงาน

แกนนำชมรมสำคัญในขณะนั้น ที่ต้องขอเอ่ยนามท่านประกอบด้วย พี่แท้ง (ไพบุลย์ แก้วเพทาย) จากกองทุนการไฟฟ้านครหลวง อาสาเป็นประธานชมรม พี่อ้วน (ธีรพันธุ์ วิชาวิกุล) จากกองทุนการบินไทย เป็นรองประธาน พี่เลิศ(เลิศศักดิ์ ภูอนุสรณ์ชัย) จากกองทุนการประปาภูมิภาค เป็นประชาสัมพันธ์ พี่สุโข(สุโข เพ็ชรพิรุณ) จากปตท. เป็นผู้ช่วยประชาสัมพันธ์ พี่กัม(กัมภณ ภาระกุล) จากกองทุนประปา นครหลวง เป็นปฎิคม พี่ที(ธีรวิทย์ ภัทรฐานันดร) เป็นกรรมการ พี่แฉ่ว (พรทิพย์ เจนจตุรงค์) จากกองทุนองค์การโทรศัพท์(ทีโอที) เป็นเหรัญญิก พี่เสก(เสกสรร สุภาสวัสดิ์) จากกองทุนธกส. เป็นเลขานุการ และพี่ภาส (ประภาส ท้วมแสง) จากกองทุนการไฟฟ้าฝ่ายผลิต เป็นผู้ช่วยเลขานุการ และอีกสามเดือนถัดมาชมรมได้จดทะเบียนเป็น

¹ ดร.มโนชัย สุธจิตกร อุปนายกสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อดีตเลขาธิการสมาคมฯ 5 สมัย

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และนายทะเบียนรับจดเมื่อ
วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2543



ภาพเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2542 ชมรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเข้าพบรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการคลัง
ดร.พิสิฐ ลี้อาธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากวันนั้นถึงวันนี้ ทุกท่านในภาพได้เกษียณและใช้ชีวิตอย่างมีความสุขไปทุกคนแล้ว และหลังจากกรรมการชุดรักษาการสิ้นสุดลง ในปี 2543 สมาคมได้นายกสมาคมคนที่สองคือพี่จ๋ารัส(นายจ๋ารัส ตันตรีสุคนธ์) ประธานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย และมีพี่อ้วนเป็นอุปนายก มีพี่วี(วีรชัย ยมलयง) จากการไฟฟ้านครหลวง เป็นเลขาธิการ มีพี่แฉ่วเป็นเหรัญญิกและกรรมการชุดก่อนการเข้ามาเป็นกรรมการบริหารแทบทุกคนยกเว้นพี่เท้งและพี่ที ที่ขอเป็นที่ปรึกษาให้สมาคม โดยที่ผู้เขียนเริ่มเข้ามามีบทบาทในสมาคมตั้งแต่ปีนั้นเป็นต้นมา

ต่อมามีการเลือกตั้งกรรมการสมาคมในปี 2545 เราได้นายกคนที่สามที่เป็นกำลังหลักจนทำให้สมาคมมีการเติบโตอย่างยั่งยืนมาถึงปัจจุบัน คือท่าน ดร. พิสิฐ ลี้อาธรรม แม้ว่าจะมีการเลือกตั้งกรรมการมาหลายชุดรวมแล้ว 11 ชุด(ชุดปัจจุบันเลือกตั้งเมื่อปี 2561) สลับเปลี่ยนมาดูแลสมาคม แต่แกนนำหลักๆ ที่ดูแลงานสมาคมตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ก็มีท่าน ดร. พิสิฐ พี่อ้วน พี่อนุวัฒน์(กองทุนปูนซิเมนต์ไทย) พี่สิงหะ (สิงหะ นิกรพันธ์) ผู้เขียน และเลขาธิการชุด(เชิดศักดิ์) สำหรับท่านอื่นๆ ที่เป็นกำลังสำคัญ

ในอดีต นอกจากที่เอ่ยนามก่อนหน้าแล้วและเท่าที่ยังจำกันได้ อาทิ พืธาทอง จากกองทุนการไฟฟ้าภูมิภาค พืธประภัสสร จากกองทุนโรงงานยาสูบ พืธอดมจากการเคหะแห่งชาติ พืธสมบุญ จากกองทุนการสื่อสารแห่งประเทศไทย พืธน้ำเพชร จากการบินไทย เป็นต้น

ยี่สิบปีที่ผ่านมา หากถามว่าสมาคมได้ช่วยให้ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพบ้านเรา มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นอย่างไรบ้าง ก็ต้องขอไล่เรียงเป็นยุค ๆ ดังนี้

ยุคบุกเบิก (2542 -2546) ยุคนี้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ยังกระจุกตัวกับบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ ที่ต้องขึ้นชมและเอ่ยนามคือ บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) บริษัทบ้านปู.... และบริษัทที่มีนายจ้างเป็นต่างชาติ เช่นบริษัทโตโยต้า บริษัท เซลล์ ฯลฯ และรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ มีการเติบโตทั้งจำนวนกองทุนและสินทรัพย์เพียงเล็กน้อย เนื่องจากอยู่ระหว่างที่บรรดานายจ้างเลี้ยผลที่บาดเจ็บจากวิกฤติเศรษฐกิจต้มยำกุ้งกันอยู่ การดูแลกำกับ(นายทะเบียน)ยังอยู่ที่สศค.แต่กำลังเปลี่ยนผ่านมาอยู่ที่ ก.ล.ด. ตามบทเฉพาะกาลพ.ร.บ.ที่มีการแก้ไขในปี 2540 โดยนายทะเบียนขณะนั้นกำหนดนโยบายการลงทุนกองทุนเชิงอนุรักษ์ คือมีสองนโยบายให้เลือกคือลงทุนในสินทรัพย์ไม่เสี่ยงที่ลงทุนในเงินฝากและตราสารหนี้เท่านั้น และนโยบายแบบยืดหยุ่นที่เปิดโอกาสให้ลงทุนในตราสารทุนได้ไม่เกิน 15% มีการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานบัญชี 40 (ตามราคาทุน) แม้ว่าในยุคนั้นจะมีข้อจำกัดการลงทุน แต่ผลตอบแทนกองทุนก็ยังทำได้ไม่ต่ำกว่า 7% ซึ่งก็น่าแปลกใจเนื่องจากอัตราดอกเบี้ยเงินฝากขณะนั้นก็ไม่ต่ำกว่า 4% ขณะที่อัตราเงินเฟ้ออยู่ในอัตราใกล้เคียงกัน

ขณะที่รูปแบบการบริหารงานสมาคม **ดร.พิสิฐ ลี้อาธรรม**ได้กำหนดกรอบและแนวทางให้ยึดความเป็นองค์กรอิสระ มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมโดยการอาสาเป็นกรรมการและที่ปรึกษา ป้องกันการรับเงินบริจาค และกิจกรรมที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อเป็นกระบอกเสียงให้แก่สมาชิกได้อย่างเต็มที่ แหล่งเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายจะใช้หลักการพึ่งพาตนเอง หารายได้จากการอบรม และการจัดแข่งขันกอล์ฟการกุศลซึ่งด้วยสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เป็นหลัก แม้ว่าจะไม่มาก แต่ก็พอเลี้ยงตัวเองได้ รวมทั้งกรรมการและที่ปรึกษาทุกคนที่อาสามาทำงานไม่ได้รับผลตอบแทนใดๆ จากสมาคม นอกจากได้กินของว่างและกาแฟฟรี หลักการดังกล่าวได้ถือในการทำงานของสมาคมมาจนถึงปัจจุบัน

สมาคมในยุคแรกนี้ มีสมาชิกประกอบด้วยกองทุนของรัฐวิสาหกิจ เป็นหลักมีภาคเอกชนอยู่น้อย และเป็น Single fund เป็นส่วนใหญ่ ประมาณ 50 กว่ากองทุนเท่านั้น สมาคมให้ความสำคัญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการบริหารจัดการกองทุนแก่กรรมการที่เป็นสมาชิก มีการจัดเสวนาร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน หากได้ประเด็นสรุปร่วมกันก็จะทำเป็นหนังสือเสนอแนะต่อนายทะเบียนต่อไป ซึ่งก็มักจะไม่ค่อยได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามผลงานที่ได้รับการแก้ไขความไม่เป็นธรรมอุปสรรคในการบริหารจัดการประสบความสำเร็จที่สำคัญในยุคนั้นคือการใช้ราคายุติธรรม(market price) แทนราคาทุนในการบันทึกราคาสินทรัพย์กองทุน เปลี่ยนรูปแบบการคำนวณมูลค่า

สินทรัพย์ของสมาชิกจากการใช้ราคาบัญชีการออม เป็นหน่วยลงทุน(unit) ตามมูลค่าสุทธิของกองทุน ณ สิ้นวัน (Net asset value: NAV) ให้นายทะเบียนบังคับให้นายจ้างต้องนำเงินในรูปบัญชีบำเหน็จบำนาญเป็นเงินประเดิมกองทุน โดยหากเป็นเงินบำนาญให้คำนวณไปถึงวันที่เกษียณ และขอให้นายทะเบียนยึดหยุ่นให้องค์กรบางแห่งที่ไม่มีเงินสดมีแต่ตัวเลขทางบัญชีทยอยนำเข้าให้ครบระยะเวลา 10 รอบบัญชีได้ แต่ต้องจ่ายค่าเสียโอกาสแก่ลูกจ้างด้วย

ยุคที่สอง (2547 -2552) ยุคนี้ สมาคมเริ่มเป็นที่รู้จักในแวดวงกองทุนเพื่อการเกษียณมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นนายทะเบียน(ก.ล.ด) สมาคมบริหารจัดการลงทุน ตลาดหลักทรัพย์ กบข. ฯลฯ มีสมาชิกเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะจากภาคเอกชน จนถึง 150 กองทุน ทั้งที่เป็นSingle fund และ Pooled fund ขณะที่การเติบโตของระบบกองทุนเพิ่มขึ้นทั้งกองทุนและเม็ดเงินออมมากกว่าสามเท่าจากประมาณ 250 กองทุน สมาชิกประมาณ สี่แสนคน และเม็ดเงินประมาณ 100,000 ล้านบาท ในปี 2550 เป็นประมาณ 650 กองทุน สมาชิกกองทุน 1.90 ล้านคน และเงินออมมากกว่าสามแสนล้านบาท และในปี 2550 นี้เอง มีการเปลี่ยนแปลงนายทะเบียนจากสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เป็นสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ในปี 2544

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขณะนั้น ได้แสดงบทบาทการเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการกองทุนอย่างเต็มที่ภายใต้การขับเคลื่อนของ ดร.พิสิฐนายกสมาคม โดยมีการเติมเต็มความรู้แก่กรรมการ ด้วยการจัดหลักสูตรที่หลากหลาย แต่ที่ที่นิยมและมีชื่อเสียงเป็นคือ หลักสูตรบทบาทหน้าที่การเป็นกรรมการกองทุน การ

บริหารลงทุนและการบริหารความเสี่ยง และหลักสูตร Financial Lab ซึ่งไปจัดกันที่ห้องlab ที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งนอกจากได้ความรู้แล้ว พวกเรายังสร้างความสนิทสนมกันระหว่างกรรมการและเจ้าหน้าที่กองทุน ทำให้การประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันเป็นไปอย่างดี นอกจากนั้นในยุคนั้น สมาคมได้มีส่วนร่วมกับทางการเพื่อแก้ไข พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ปี 2530 เพื่อให้การบริหารจัดการกองทุนมีความยืดหยุ่นและเป็นประโยชน์แก่สมาชิกมากขึ้น จนประกาศใช้ในปี 2550 โดยประเด็นหลักที่แก้ไขคือ การให้สมาชิกโอนย้ายจากกองทุนบำเหน็จบำนาญ(กบข.) มายังกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งกันและกันได้ ให้กองทุนสามารถเปิดให้มีหลายนโยบายเพื่อให้สมาชิกเลือก(Employee's choice) ได้ และการให้สมาชิกผู้เกษียณสามารถคงเงินและรับเงินเป็นงวดได้นอกจากนี้ยังผลักดันให้นายทะเบียนได้แก้ไขที่เป็นอุปสรรคในการจัดการกองทุนอีกหลายเรื่อง เช่นการนำนโยบายการบัญชี ฉบับ 39 มาใช้ในการบันทึกมูลค่ายุติธรรม การใช้หน่วยลงทุน(Unitization) แทนการคำนวณสินทรัพย์แบบเดิม การแยกผู้จัดการการลงทุนกับนายทะเบียน สมาชิกเป็นคนละคนกัน การกำหนดแนวทางการจ่ายเงินออกจากกองทุนทั้งวิธีการคำนวณมูลค่าเงินออมและแนวทางการจ่ายเงินแทนที่จะเป็นการจ่ายเช็ค A/C payee เพียงอย่างเดียว ให้สามารถออกเช็ค CO เพื่อสลับหลังโอนชำระหนี้องค์กรและเจ้านิสหกรณ์ออมทรัพย์ได้

นอกจากนั้นยังรวมพลังเพื่อมิให้มีการแกกฏหมายให้นำเงินออกจากกองทุนเพื่อไปชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ การป้องกันการลาออกจากกองทุนก่อนเกษียณโดยไม่ลาออกจากองค์กร(ตอนหลังก็แพ้ตามคำวินิจฉัยของกฤษฎีกา) การผลักดันความเลื่อมล้ำภาษีกรณี

การลาออกจากงานด้วยการเกษียณปกติ กับ Early retirement ด้วยการลัทธิให้แก้อำนาจบังคับให้ คำว่าเกษียณให้หมายถึงการเกษียณอายุก่อน กำหนดไปด้วย รวมทั้งการรวมกันสร้างมาตรฐาน การคัดเลือกผู้จัดการกองทุน ที่มีเกณฑ์การ พิจารณาทั้งทางด้านเทคนิคและราคา รวมทั้ง การจ่ายค่าจัดการแทนการคิดจาก NAV อย่าง เดียวเป็นการอิงกับราคาในตลาด (Reference market index) และใช้หลัก Tier price แทน Single price และอีกหลายเรื่องที่ไม่ได้กล่าวแต่ที่ จำได้เรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งคือ การช่วยผลักดันให้ เกิดการพัฒนากระบวนการออมเพื่อการเกษียณทั้ง ระบบ โดยการเสนอผลงานวิชาการเรื่อง “การ เข้าถึงระบบการออมเพื่อการชราภาพของคน ไทย” ที่สมาคมได้ทำงานวิจัยร่วมกับสภาพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งผลงานวิชาการ ขึ้นนั้นเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการออกแบบให้ เกิดกองทุนการออมแห่งชาติ(กอช.) ได้สำเร็จ

ยุคที่สาม (2553 – ปัจจุบัน) เป็นยุคที่ นับจากการมีผลบังคับใช้ พ.ร.บ. กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพในปี 2550 และมีการเกิด Employee's Choice อย่างเต็มตัวซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาการ ที่สำคัญของระบบกองทุน ในยุคนี้กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ มีการพัฒนาการอย่างรวดเร็ว ทั้ง จำนวนและสินทรัพย์การออม มีการเติบโตปี ละมากกว่าสองหลัก โดยมีจำนวนนายจ้าง 8,187 ราย สมาชิก 1.9 ล้านราย และเม็ดเงิน การออม 4.41 แสนล้านบาท ในปี 2550 เป็นมี นายจ้าง 19,008 ราย สมาชิก 3.01 ล้านราย เม็ดเงินการออมมากกว่า 1.21 ล้านล้านบาท ใน ปัจจุบันโดยเฉพาะนายจ้างขนาดเล็กภาคเอกชน มีความสนใจสมัครเข้ามาในรูปแบบ Pooled Fund จำนวนมาก ในส่วนของสมาคมเราได้รับการ ยอมรับจากทางราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการของกองทุน ฯ

รวมทั้งในระดับสากลเพิ่มขึ้น โดยสมาชิกกองทุน มีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นมากกว่าสองร้อยกว่า กองทุน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกองทุนขนาดเล็ก มีผู้ที่มี ประสบการณ์สูงมาเป็นกรรมการ ที่ปรึกษาสับ เปลี่ยนหมุนเวียนช่วยงานสมาคมอย่างต่อเนื่อง โดยกิจกรรมหลักๆ เน้นการจัดอบรม การจัดเวที สัมมนาโดยเชิญผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาข้อยุติประเด็น ที่เป็นอุปสรรคในการจัดการกองทุน แต่ที่เป็น กิจกรรมเด่นในระยะหลังคือการที่สมาคม พยายามสร้างมาตรฐานการบริหารจัดการ กองทุน โดยการจัดการประกวดกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพดีเด่นประจำปี การร่วมมือกับ ก.ล.ต. พัฒนาหลักสูตรบทบาทหน้าที่กรรมการ มาตรฐาน (FC Course) ซึ่งหลักสูตรนี้ได้รับการ ตอรับด้วยดีจากสมาชิกส่งกรรมการใหม่เข้ารับ การอบรมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังร่วมมือ กับก.ล.ต. ตลาดหลักทรัพย์ และการนิคม อุตสาหกรรม ธนรงค์ให้บรรดานายจ้างให้มีการ จัดตั้งกองทุนฯ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้างของ ตน มีการจัดตั้ง Clinic เพื่อให้คำปรึกษาเพื่อแก้ ปัญหาการจัดการกองทุนและการไม่ได้รับความ เป็นธรรม รวมทั้งเป็นแกนนำให้เกิดการแก้ไข พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปี 2558 ใน ประเด็นหลักๆ คือ การจ่ายเงินสะสมได้มากกว่า เงินสมทบของนายจ้าง (แต่ยังมีเพดานไม่เกิน 15% ของค่าจ้าง) การให้รัฐมนตรีลดหย่อนการ จ่ายเงินสะสมและสมทบขั้นต่ำกรณีประเทศเกิด วิกฤติทางเศรษฐกิจได้ การให้สมาชิกที่ออมอยู่ ในรูปแบบ Pooled fund สามารถเลือกรับเงิน บริจาค หรือรายได้อื่นๆ ที่จะจัดสรรให้เฉพาะ กองทุนย่อยในบริษัทของตนหรือจะเฉลี่ยให้ สมาชิกทั้งหมดของ Pooled Fund รวมทั้งเปิด โอกาสให้สมาชิกที่ลาออกจากกองทุนสามารถ โอนเงินไปยังกองทุนชราภาพ (RMF) ได้ อย่างไร ก็ตามในช่วง 5 ปี ผ่านมา ทางกระทรวงการคลัง มีแนวคิดจะมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับ

โดยการจัดตั้งกองทุนในลักษณะรวมศูนย์ และให้นายจ้างที่จัดตั้งกองทุนใหม่รวมทั้งกองทุนที่จัดตั้งไปแล้วแต่มีสมาชิกใหม่บังคับให้นำเงินออมไปกองทุนรวมศูนย์ดังกล่าวด้วย ซึ่งแนวคิดดังกล่าวส่งผลต่อเอกภาพในการส่งเสริมการออมเพื่อการเกษียณในระบบ เกิดความไม่มั่นใจว่ารูปแบบใหม่จะมีประสิทธิภาพมากกว่าการให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมเช่นรูปแบบกองทุนในปัจจุบันหรือไม่ ซึ่งความเสี่ยงเชิงระบบที่จะเกิดขึ้นสมาคมขอให้ทางกระทรวงการคลังได้ทบทวนใหม่

กล่าวโดยสรุป ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในบ้านเรามีการพัฒนาการและเติบโตอย่างต่อเนื่องโดยมีสมาคมยืนอยู่เคียงข้างเพื่อเป็นปากเสียงมาโดยตลอด และที่ผ่านมาแม้ว่าสมาคมจะมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกและต่อการพัฒนาการระบบให้ดีขึ้นจนเป็นที่ประจักษ์ตามที่กล่าวไว้ข้างต้นก็ตาม แต่มีอีกหลายบทบาทที่เรายังดำเนินการไม่ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะการเป็นศูนย์กลางข้อมูลกองทุนเพื่อแลกเปลี่ยนกันในหมู่สมาชิก การให้ความรู้ทางการเงิน (Financial literacy) แก่สมาชิกรายคนโดยเฉพาะลูกจ้างที่อยู่ในระบบ

Pooled Fund ที่ยังมีน้อยและเป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มจำนวนเงินออมและมักเสียเปรียบแก่นายจ้างและบรรดาผู้จัดการกองทุน การผลักดันให้ผู้จัดการกองทุนฯ เป็นมีอาชีพเพื่อสร้างผลตอบแทน สร้างคุณค่าให้แก่กองทุนได้มากกว่าปัจจุบัน รวมทั้งที่สำคัญจะอย่างไรให้สมาชิกรายคนที่ออมอยู่ในระบบกองทุนฯ ปัจจุบันได้มีเงินออมที่เพิ่มขึ้นเพียงพอไว้ใช้ในวัยเกษียณและเป้าหมายสุดท้ายที่เรายังไม่ถึงคือความหวังว่าภายใต้ภาวะสังคมไทยที่เข้าสู่สังคมชราภาพอย่างสมบูรณ์ในอีกสองปีข้างหน้า ลูกจ้างในระบบและนอกระบบทุกคนจะเข้าถึงระบบการออมเพื่อการเกษียณเพื่อให้ตนเองมีเงินออมไว้ใช้ในวัยชราได้อย่างมีความสุขตามอัธยาศัย

ดังนั้นในช่วงทศวรรษที่สามต่อจากนี้ พวกเราชาวสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำเป็นต้องทำงานให้หนักขึ้น เพื่อขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้จงได้ ขอเป็นกำลังใจให้ทุกคน สู้ๆ ครับ

ไทยได้อะไรจากประสบการณ์การบริหารจัดการระบบบำนาญ บำนาญของต่างประเทศที่สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้นำมาศึกษาไปศึกษาดูงาน ในรอบ 10 ปี (2552-2561)

ท่านอง ภาศรี
ที่ปรึกษาสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การจะทำการใดให้สำเร็จคุณภาพคนถือ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ดังนั้นหน้าที่สำคัญที่สุด อย่างหนึ่งของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ต่อไปเรียกว่า สมาคม) คือ การพัฒนาคนหรือ บุคลากรให้มีสมรรถภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่ง นอกจากจัดฝึกอบรม สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ใน ประเทศที่มีคุณภาพแล้ว ยังรวมถึงการนำสมาชิก ไปศึกษาดูงานการบริหารจัดการกองทุนบำนาญ บำนาญที่ประสบผลสำเร็จในต่างประเทศ (Best Practice)อย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านบริหารจัดการ ด้านการลงทุน ด้านการเงิน ด้านการส่งเสริมการ ออมเพื่อมีเงินใช้ในยามเกษียณอย่างพอเพียง และเพียงพอ ตลอดจนการบริหารจัดการระบบ บำนาญบำนาญในต่างประเทศที่มีการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับใช้ในประเทศไทย

ตลอดระยะเวลาสิบปีเศษที่ผู้เขียนได้มี ส่วนร่วมในการทำงานกับสมาคมเพื่อได้มีโอกาส ช่วยเสริมสร้างการส่งเสริมการออมเพื่อใช้ในยาม เกษียณของไทยให้พัฒนาและเข้มแข็งขึ้นมาโดย ลำดับนั้น ผู้เขียนได้มีโอกาสอย่างต่อเนื่องในการ ดำเนินการจัดการให้สมาชิกมีโอกาสไปศึกษาดู งานต่างประเทศ 6 ประเทศ และหนึ่งเขต ปกครองพิเศษของจีนด้วยกัน ทั้งเป็นผู้นำคณะ และผู้ร่วมในคณะเดินทาง โดยเลือกประเทศที่มี การพัฒนาการบริหารจัดการระบบบำนาญ

บำนาญที่จะสามารถนำประสบการณ์ของ ประเทศเหล่านั้น มาปรับใช้กับประเทศไทยได้ ประกอบด้วย เนเธอร์แลนด์ สวีเดน ฟินแลนด์ อังกฤษ ญี่ปุ่น จีน(ที่ เชียงไ้) และได้หวัน โดย ประเทศที่สมาคมจัดการไปดูงานในช่วงปี 2552- 2561 ถึงสองครั้งคือ สวีเดนและ ญี่ปุ่น

ในโอกาสที่สมาคมได้ดำเนินงานมาครบ 20 ปี ผู้เขียนจึงขอรวบรวมประเด็นประสบการณ์ การบริหารจัดการระบบบำนาญบำนาญต่าง ประเทศที่ไปเห็นมา และความรู้ที่ได้จากการแลก เปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ ในองค์กรที่ไปดูงาน พร้อมบทเรียนและข้อสังเกต ของแต่ละประเทศ เพื่อประโยชน์ต่อการนำไป ประยุกต์และพัฒนาการบริหารจัดการระบบ บำนาญบำนาญของไทยให้บรรลุเป้าหมายต่อไป โดยจะยกตัวอย่างมาเพียง 5 ประเทศ เท่านั้น คือ เนเธอร์แลนด์ สวีเดน ฟินแลนด์ สห ราชอาณาจักร และญี่ปุ่น สำหรับบทเรียนจาก การศึกษาดูงานที่ จีนและไต้หวัน (ผู้สนใจ สามารถดูได้ในวารสารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฉบับที่ 27 และฉบับที่ 28) ทั้งนี้ข้อมูลที่กล่าวถึง ของแต่ละประเทศเป็นข้อมูลล่าสุดเท่าที่มีในปีที่ ไปดูงานในประเทศนั้น ๆ

สถาบันหรือองค์กรที่สมาคมไปศึกษาดูงานในช่วงปี 2552-2561

ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมาสมาคมได้นำสมาชิกไปดูงานทั้งในยุโรปและเอเชียในสถาบันต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. **เนเธอร์แลนด์** ศึกษาดูงานในปี 2554 ที่ Amsterdam 2 แห่งคือ (1) ING Bank และ (2) De Nederlandsche Bank
2. **สวีเดน** ศึกษาดูงานสองครั้งในปี 2557 และ 2560 ที่ Stockholm 4 แห่งคือ (1) Kungliga Tekniska Högskolan-KTH (2) Tredje AP-fonden (AP3)/Third Swedish National Pension Fund (3) Finansinspektionen/Financial Inspection และ (4) Stockholm School of Economics นอกจากนี้ในปี 2557 ผู้บริหารระดับสูงของ Estlander & Partners Ltd. ของฟินแลนด์ ได้บินจากฟินแลนด์มาให้ความรู้ด้านบริหารจัดการลงทุนของบริษัท Estlander & Partners Ltd. แก่คณะศึกษาดูงานที่กรุง Stockholm ด้วย
3. **ฟินแลนด์** ศึกษาดูงานในปี 2560 ที่ Helsinki 3 แห่งและที่ Vaasa 2 แห่งคือ (1) Finnish Centre for Pensions (Eläketurvakeskus-ETK) (2) Finnish Pension Alliance (Työeläkevakuuttajat-Tela) (3) The State Pension Fund (Valtion Eläkerahasto-VER) (4) Estlander & Partners Ltd., Vaasa Office และ (5) Hanken School of Economics., Vaasa
4. **สหราชอาณาจักร** ศึกษาดูงานในปี 2559 ที่ London 5 แห่งคือ (1) Chartered Institute for Securities & Investment-CISI (2) Fidelity International/London Investment Centre (3) Aberdeen Asset Management (4) African Capital Investments และ (5) National Employment Savings Trust-NEST
5. **ญี่ปุ่น** ศึกษาดูงานสองครั้งในปี 2552 และปี 2561 ที่ Tokyo 5 แห่งคือ (1) Russell Investments Japan Co. Ltd. (2) Tokyo Stock Exchange Group, Inc. (3) Nomura Asset Management Co., Ltd. (4) Tokio Marine Group และ (5) Fidelity International/FIL Investment
6. **สาธารณรัฐประชาชนจีน** ศึกษาดูงานในปี 2553 ที่ Shanghai 3 แห่งคือ (1) Shanghai Stock Exchange (2) Superbrand Mall และ (3) HSBC Jintrust Asset Management Co., Ltd.
7. **ไต้หวัน** ศึกษาดูงานในปี 2553 ที่ Taipei และ Chung Hsing 3 แห่งคือ (1) KGI Securities (Taiwan) Co., Ltd. (2) National Chung Hsing University และ (3) Taiwan Stock Exchange

บทเรียนจากการบริหารระบบบำนาญบำนาญ ในยุโรปและเอเชีย

1. เนเธอร์แลนด์



1.1 เนเธอร์แลนด์มีขนาดของกองทุนใหญ่เป็นอันดับที่ห้าในกลุ่ม OECD

กองทุนบำนาญบำนาญของคนเนเธอร์แลนด์ หรือที่เรียกทั่วไปว่าเป็นชาวดัชต์นั้น จากรายงานของ OECD Global Pension Statistics พบว่า ณ สิ้นปี พ.ศ. 2553 มีขนาดของสินทรัพย์ คิดเป็นสัดส่วน ของกลุ่มประเทศ OECD นับเป็นอันดับที่ห้าของกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยอันดับหนึ่งคือสหรัฐอเมริกา (55%) รองลงไปคือ อังกฤษ (10%) ญี่ปุ่น (7%) ออสเตรเลีย (6%) และ เนเธอร์แลนด์ (6%) ตามลำดับ โดยจุดเด่นของกองทุนบำนาญบำนาญของเนเธอร์แลนด์สรุปได้ดังนี้

1. กองทุนบำนาญบำนาญของเนเธอร์แลนด์เป็นกองทุนที่ประสบความสำเร็จสูงที่สุดของโลก

ความสามารถในการบริหารจัดการระบบการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีเงินใช้ใน

ยามเกษียณของ 11 ประเทศในทวีปต่างๆตามดัชนี The Melbourne Mercer Global Pension Index แล้ว ปรากฏว่า เมื่อปี 2552 ระบบกองทุนฯของเนเธอร์แลนด์ประสบความสำเร็จเป็นอันดับหนึ่งของโลก รองลงไปคือ ออสเตรเลีย สวีเดน แคนาดา อังกฤษ สหรัฐอเมริกา ซิลิโคนโพร เยอรมัน จีนและญี่ปุ่น ตามลำดับ

การจัดทำดัชนีดังกล่าวประเมินจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 40 ปัจจัยที่สะท้อนถึงลักษณะ ความต้องการและเป้าหมายสำคัญของระบบกองทุนฯต่างๆ และจัดเป็น 3 กลุ่มด้วยกันคือ

- (1) Adequacy เป็นดัชนีวัดการมีเงินทุนอย่างเพียงพอที่จะจ่ายให้คนเกษียณ โดยให้น้ำหนักความสำคัญสูงสุดถึง 40 % ดัชนีนี้พิจารณาจากความสามารถที่กองทุนจะจ่ายขั้นต่ำให้ผู้เกษียณ ซึ่งจากการประเมินเพื่อทำดัชนีนั้น กองทุนของเนเธอร์แลนด์เป็นอันดับ 1 โดยได้

80.5 จาก 100 (ค่าเฉลี่ยของ 11 ประเทศคือ 60.4) รองลงไปคือ แคนาดา สวีเดน ออสเตรเลีย และ จีน

- (2) Sustainability (ให้น้ำหนักความสำคัญไว้ 35%) เป็นดัชนีวัดความยั่งยืนของระบบกองทุน โดยประเมินจากหลายปัจจัย เช่น สัดส่วนของแรงงานที่มีงานทำ (productive workers) ต่อ จำนวนคนเกษียณ สัดส่วนการจ่ายเงินเข้ากองทุน ต่อหนี้สินของกองทุนและภาระหนี้ของภาครัฐ เป็นต้น ซึ่งจากการประเมินพบว่า เนเธอร์แลนด์ เป็นอันดับที่ 6 โดยได้ 62.5 จาก 100 (ค่าเฉลี่ยของ 11 ประเทศคือ 58.1) อันดับหนึ่งคือ สวีเดน รองลงไปคือ ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ แคนาดา และเนเธอร์แลนด์
- (3) Integrity (ให้น้ำหนักความสำคัญไว้ 25%) เป็นดัชนีวัดความซื่อสัตย์สุจริตของการบริหารจัดการกองทุน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะรักษาความเชื่อมั่นของสมาชิกต่อกองทุน โดยประเมินจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ กฎเกณฑ์เพื่อดูแลด้านความมั่นคง (prudential regulation) ธรรมาภิบาล (governance) ความเสี่ยง (risk protection) และการสื่อสาร (communication) จากการประเมินพบว่า เนเธอร์แลนด์เป็นอันดับ 1 ได้ โดยได้ 88.2 จาก 100 (ค่าเฉลี่ยของ 11 ประเทศคือ 67.5) รองลงไป คือ ออสเตรเลีย อังกฤษ ซิลี และ แคนาดา ตามลำดับ

จากดัชนีวัดทั้งสามกลุ่มดังกล่าวเมื่อเฉลี่ยแล้ว เนเธอร์แลนด์มาเป็นอันดับหนึ่ง

1.2 ระบบบำนาญของเนเธอร์แลนด์สามารถจ่ายเงินแก่คนเกษียณขั้นต่ำถึง 70% ประกอบด้วย 3 เสาหลัก (Pillar)

ระบบบำนาญของเนเธอร์แลนด์ประกอบด้วยกองทุนบำนาญ 3 ส่วน หรือ 3 Pillar โดยส่วนที่ 1 ซึ่งอยู่ใน Pillar 1 เป็นภาคบังคับที่ประชาชนทุกคนได้ประโยชน์ (public scheme) ส่วนที่ 2 อยู่ใน Pillar 2 เป็นภาคกึ่งบังคับ (Quasi-mandatory) ที่นายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งขึ้น และส่วนที่ 3 ซึ่งอยู่ใน Pillar 3 เป็นภาคสมัครใจที่ประชาชนจะออมเพิ่มเติมกับบริษัทประกันชีวิตได้

อนึ่ง เป็นที่น่าสังเกตว่าลูกจ้างที่สะสมเงินใน Pillar 2 หากทำงาน ติดต่อกันในประเทศ เป็นระยะเวลา 35-40 ปีเมื่อเกษียณที่อายุ 65 ปี จะมีเงินได้ต่อเดือนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70 -80 ของเงินค่าจ้างเดือนสุดท้าย ซึ่งนับว่าเป็นรายได้หลังเกษียณของแรงงานเมื่อเทียบกับเงินได้เดือนสุดท้ายสูงที่สุดในโลก

การที่ประเทศเนเธอร์แลนด์มีการออมมากกว่า ร้อยละ 115 ของ GDP และมีการบริหารจัดการและกำกับดูแลระบบบำนาญที่มีคุณภาพ จนคนเกษียณมีเงินได้สูงมากดังกล่าว จึงไม่แปลกใจเลยว่าทำไมระบบกองทุนฯจึงได้รับจัดอันดับดีที่สุดในโลก โดยสามารถสรุปสาระสำคัญของแต่ละ Pillar ได้ดังต่อไปนี้

Pillar 1 เป็นกองทุนบำนาญขั้นพื้นฐานเพื่อชดเชยความขาดแคลน เป็นภาคบังคับที่จัดตั้งขึ้นและบริหารจัดการโดยรัฐตามที่กำหนดไว้

ในกฎหมาย Old Age Pension Act หรือ AOW กองทุนฯ ชั้นพื้นฐานนี้จะจ่ายเงินเดือนแก่ประชาชนทุกคนเมื่ออายุครบเกษียณ 65 ปีในอัตราคงที่เป็นแบบ pay-as-you-go เป็นแบบกำหนดผลประโยชน์ชนิดทดแทน (Defined Benefit) ซึ่งโดยหลักการจะประกันเงินได้ขั้นต่ำต่อเดือนไว้ที่ร้อยละ 70 ของเงินค่าจ้างขั้นต่ำ กล่าวคือหากเมื่อเกษียณแล้วได้รับเงินต่ำกว่าร้อยละ 70 จะได้รับการช่วยเหลือจากรัฐเพิ่มเติม

ผู้ที่มีสิทธิ์ได้รับการประกันเงินได้ตาม AOW จะเป็นประชาชนคนดัตช์ทุกคนที่มีอายุ 15-65 ปี ไม่ว่าจะเป็น ชายหรือหญิง ข้าราชการ หรือ ลูกจ้าง คนทำงานอิสระและหรือแม่บ้าน มีสิทธิ์ได้ประโยชน์จากกองทุนฯ ทุกคน โดยรัฐจะจ่ายให้สะสมเพิ่มเข้าไปในกองทุนให้ร้อยละ 2 ทุกปีที่ยังประกันอยู่และอยู่ในประเทศ หากไปอยู่ต่างประเทศจะไม่จ่ายสะสมให้ ดังนั้นถ้าอยู่ในประเทศครบ 50 ปีก็จะมีเงินใช้จ่ายยามชราร้อยละ 100 พอดี ชาวดัตช์จึงยังคงเป็นเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องในยามชราได้

Pillar 2 เป็นกองทุนบำเหน็จบำนาญเสริมกองทุนฯ ใน Pillar 1 ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยนายจ้างที่เป็นบริษัทขนาดใหญ่ เรียกว่า Company Pension Fund หรือหลายบริษัทในกิจการต่าง ๆ ร่วมกันจัดตั้ง เรียกว่า Industry-wide Pension Fund กองทุนฯ เหล่านี้แยกเงินทุนอิสระจากบริษัทแม่ เพื่อป้องกันมิให้การดำเนินการของบริษัทแม่ส่งผลกระทบต่อกองทุน โดยการบริหารจัดการลงทุนไม่มีข้อจำกัดสัดส่วนของ portfolio แต่อย่างใด

อีกหนึ่งระบบกองทุนฯ ใน Pillar 2 นี้เป็นระบบกึ่งบังคับ (Quasi-compulsory) กล่าวคือไม่บังคับให้ต้องเข้าระบบ แต่หากนายจ้างรายใดจัดตั้งกองทุน ลูกจ้างจะถูกบังคับต้องเข้ากองทุน

ด้วย เงินกองทุนฯ นี้จะขึ้นอยู่กับการจ้างงานแต่ละแห่ง การจ่ายเงินแก่ผู้เกษียณส่วนใหญ่เป็นแบบ defined benefit ซึ่งในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะเป็น defined contribution มากขึ้นโดยลำดับ

อีกหนึ่งรัฐบาลมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการออมใน Pillar 2 เนื่องจากการจัดตั้งกองทุนฯ ใน Pillar 2 เป็นการจัดตั้งของภาคเอกชน (Private Scheme) เพื่อเสริมการออมใน Pillar 1 เพื่อใช้ตอนเกษียณ และเป็นการจัดตั้งกึ่งบังคับ รัฐบาลหรือทางการจึงมีมาตรการสนับสนุนช่วยเหลือหลายประการ โดยการออกกฎหมาย การช่วยเหลือลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี การส่งเสริมให้เศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างสมดุล และและการออกข้อบังคับให้ลูกจ้างทุกคนที่นายจ้างจัดตั้ง Industry-wide Pension Fund หรือ Branch Pension Fund เมื่อนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นตัวแทนในกองทุนฯ ร้องขอ

Pillar 3 เป็นระบบบำเหน็จบำนาญภาคสมัครใจของส่วนบุคคลที่สมัครใจออมเงินกับบริษัทประกันโดยการซื้อกรมธรรม์การออมไว้ใช้จ่ายยามชรา

1.3 ภาษีมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนากองทุนบำเหน็จบำนาญของเนเธอร์แลนด์

กองทุนฯ ที่ได้รับประโยชน์จากการลดหย่อนภาษีต้องเป็นกองทุนฯ ที่ทางการเห็นชอบ โดยผลประโยชน์ที่ได้รับจากการบริหารจัดการลงทุนเป็นรายได้ที่ต้องเสียภาษี ยกเว้นเฉพาะที่มีรายได้ที่ไม่ถึงเกณฑ์การเสียภาษี เมื่อเกษียณตอนอายุ 65 ปีจะมีการคำนวณว่าเงินที่จะได้รับสุทธิเกิน 100 % เกินค่าจ้างเดือนสุดท้ายหรือไม่ ส่วนที่เกินจะถูกเรียกเก็บภาษีเงินได้ในอัตราก้าวหน้า

1.4 การกำกับดูแลกองทุนบำเหน็จ บำนาญของเนเธอร์แลนด์

กองทุนบำเหน็จบำนาญของเนเธอร์แลนด์มีการพัฒนาเป็นเวลา 100 ปีเศษ โดยกองทุนบำเหน็จบำนาญสำหรับข้าราชการทุกคนมีครั้งแรกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2379 ดังนั้นจึงได้มีการพัฒนาตัวบทกฎหมายเพื่อส่งเสริมและกำกับดูแลให้สอดคล้องกันมาโดยลำดับ จนกระทั่งถึงวันที่ 30 ตุลาคม 2547 จึงมีการรวมหน่วยงานที่กำกับดูแลสองหน่วยงานคือ The Pension and Insurance Supervisory Authority of the Netherlands (Pension & Verzekeringkamer /PVK) กับ De Nederlandsche Bank(DNB) และได้ให้ DNB ซึ่งเป็นธนาคารกลางของเนเธอร์แลนด์ (Dutch Central Bank) เป็นผู้กำกับดูแลกองทุนฯ ด้านความมั่นคง (prudential supervision) ตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา และให้ Authority for the Financial Markets (AFM) กำกับดูแลด้านพฤติกรรมด้านการตลาดของกองทุนฯ (behavioural supervision)

ส่วนกฎหมายที่ใช้ในการกำกับดูแล Pillar 1 คือ Old Age Pension Act และ Pillar 2 คือ Pension Act (2006) นอกจากนั้นต้องเป็นไปตาม Financial Supervision Act (Wft) ด้วย

ในที่นี้จะขอกล่าวถึงเฉพาะกำกับดูแลกองทุนฯและบริษัทประกันชีวิตเฉพาะของ DNB ที่คณะของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ไปศึกษาดูงาน เท่านั้น โดยกองทุนบำเหน็จบำนาญและบริษัทประกันชีวิต จะประกอบธุรกิจได้จะต้องได้รับอนุญาตจาก DNB ซึ่งการพิจารณาอนุญาตการจัดตั้งนั้น DNB จะพิจารณาถึง การมีทุนอย่างเพียงพอ และมีคณะกรรมการที่มีชื่อเสียงและบริหารอย่างมืออาชีพ เป็นสำคัญ โดย DNB จะติดตาม กำกับดูแลให้กองทุนฯและ

บริษัทประกันชีวิตดำเนินธุรกิจตามกฎหมาย Pension Act และ Financial Supervision Act โดยการกำกับดูแลอย่างมีประสิทธิภาพจะลดความเสี่ยงที่จะทำให้กองทุนฯและบริษัทประกันชีวิตประสบวิกฤตจนล้มละลายได้

สำหรับวิธีการกำกับดูแลกองทุนฯ DNBจะใช้ทั้งวิเคราะห์จากรายงาน (off-site supervision) และการเข้าตรวจสอบ ณ ที่ทำการ (on-site inspection) โดยหลักการกำกับจะเน้นเรื่องการบริหารความเสี่ยง (risk oriented) ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ส่วนข้อมูลที่จะใช้ประกอบการกำกับกองทุนฯนั้นได้มาจากรายงานประจำไตรมาส รายงานประจำปี แผนการดำเนินงาน การประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการและฝ่ายบริหาร และจากการเข้าตรวจสอบ ณ ที่ทำการของกองทุนฯนั้น ๆ

เมื่อพบว่ามีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย DNB จะมีหนังสือตักเตือนและให้ปรับปรุงการบริหารจัดการตามคำแนะนำของผู้กำกับ หรือ มีการเปรียบเทียบ ลงโทษตามความผิด และหากจำเป็นจะให้มีการเปลี่ยนแปลงผู้จัดการ หรือผู้บริหาร รวมทั้งเปลี่ยนคณะกรรมการด้วย

ตัวอย่างในการดำเนินการนั้นตามกฎหมายกองทุนฯต้องมีสัดส่วนของเงินกองทุนต่อหนี้สินขั้นต่ำ 100% (capital requirement) แต่ในการกำกับนั้น DNB ให้กองทุนฯต้องมีอย่างต่ำ 105% กองทุนฯใดที่ยังทำไม่ได้จะให้เวลาปรับปรุงภายใน 3 ปี ทั้งนี้เพื่อให้แน่ใจว่ากองทุนฯนั้นมีเงินจ่ายแก่ผู้เกษียณตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

บทเรียนที่ได้จากการศึกษาจากที่เนเธอร์แลนด์

ความสำเร็จของการบริหารจัดการและการกำกับดูแลกองทุนบำเหน็จบำนาญอย่างมีประสิทธิภาพของเนเธอร์แลนด์ จนทำให้ผู้เกษียณเมื่ออายุครบ 65 ปีมีเงินได้ 70% ของเงินค่าจ้างเดือนสุดท้าย หรือบางคนบางกรณีมีเงินได้ถึง 100% และมีแรงงานเข้าสู่ระบบนี้ถึง 91% (ลูกจ้าง 10 คนมีการออมในระบบ ถึง 9 คน) และได้ทำให้กองทุนฯ ของชาวดัตช์ดีที่สุดในโลก

ประเด็นที่น่าสนใจสำหรับประเทศไทยคือการมุ่งมั่นพัฒนากองทุนบำเหน็จบำนาญที่ให้ทุกคนที่มีอายุ 15-65 ปีในประเทศไทยได้รับประโยชน์จากระบบ social safety net ที่ออกแบบไว้

คำถามก็คือจะยั่งยืนไปนานเท่าใด เพราะประชากรผู้สูงอายุมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่ระบบกองทุนฯ เป็น defined benefit หรือ pay-as-you-go เป็นสัดส่วนที่สูงมาก ดังนั้นหากทางการไม่ทำอะไรเลย กองทุนบำเหน็จบำนาญของเนเธอร์แลนด์ จะประสบกับ “victim of its own success” ภายในไม่กี่ทศวรรษข้างหน้า นี่จึงเป็นความท้าทายที่ผู้เกี่ยวข้องต้องหาทางออกให้จงได้

2. สวีเดน



2.1 ระบบบำเหน็จบำนาญของสวีเดน

ระบบกองทุนบำเหน็จบำนาญของสวีเดนในปัจจุบันประกอบด้วย 3 กองทุนฯ ด้วยกันคือ กองทุนบำเหน็จภาครัฐ (the national

retirement pension/public pensions) กองทุนบำเหน็จภาคบังคับของผู้ที่ทำงานในกิจการต่างๆ (the compulsory occupational pension) และ กองทุนบำเหน็จโดยสมัครใจ (voluntary

pension) โดยกองทุนบำเหน็จฯ ภาครัฐของสวีเดนจะมีรูปแบบเฉพาะตัวแตกต่างจากประเทศอื่น ๆ ในยุโรป ที่เงินทุนส่วนหนึ่งจะจ่ายเข้าบัญชีเพื่อการลงทุนของแต่ละคน และอีกส่วนหนึ่งที่เป็น funded pension ที่จะมอบหมายให้ผู้บริหารจัดการกองทุนอิสระเป็นผู้บริหารจัดการลงทุน ส่วนเงินกองทุนบำเหน็จฯ ภาครัฐบังคับใช้กับผู้ทำงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ต้องตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หากใครที่ไม่อยู่ในกลุ่มนี้ก็เข้าไปอยู่ในระบบกองทุนบำเหน็จฯ โดยสมัครใจ ซึ่งแต่ละกองทุนบำเหน็จฯ ดังกล่าว มีลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. กองทุนบำเหน็จบำนาญภาครัฐ (Public Pension)

กองทุนบำเหน็จภาครัฐประกอบด้วย 3 ส่วนด้วยกันคือ

- (1) กองทุนบำเหน็จบำนาญที่อิงกับรายได้ (The income-based pension) กองทุนนี้เป็นกองทุนที่ใหญ่ที่สุด โดยเก็บเงินจากผู้มีรายได้ร้อยละ 16 ของรายได้ และจ่ายให้ผู้เกษียณในรูปแบบ pay-as-you-go ซึ่งการเกษียณอายุของคนสวีเดนนั้นยืดหยุ่นได้ แต่ทั้งนี้ผู้เกษียณจะมารับเงินจากกองทุนนี้ได้ต้องมีอายุตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป

อนึ่ง เงินกองทุนบำเหน็จบำนาญนี้จะเป็นกองทุนที่แยกเป็นอิสระจากงบประมาณแผ่นดิน โดยแบ่งเงินทุนให้กองทุนบำเหน็จฯ แห่งชาติเป็นผู้บริหารจัดการสีกอง คือ AP1, AP2, AP3 และ AP4 กองละเท่ากัน แยกการบริหารโดยอิสระของแต่ละกองทุน โดยให้มีการปรับตัวการไหลเข้า-ไหลออกของเงินทุนให้ได้ดุล โดยไม่ต้องพึ่งเงินจากรัฐบาลเลย

- (2) กองทุนบำเหน็จบำนาญระดับพรีเมียม (The premium pension) กองทุนนี้ที่เก็บเพื่อใช้วัยเกษียณจากผู้มีรายได้ในอัตราร้อยละ 2.5 ของรายได้ ระบบกองทุน premium pension นี้บริหารจัดการลงทุนโดย Premium Pension Authority โดยเงินทุนแต่ละบัญชีตามที่ลูกจ้างเลือกลงทุนไว้ และได้มอบหมายให้กองทุนบำเหน็จฯ แห่งชาติ AP7 เป็นผู้จัดการจัดการกองทุนนี้ ทั้งนี้ ลูกจ้างสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการลงทุนได้ตลอดเวลา และสามารถได้รับเงินทุนพร้อมผลตอบแทนเมื่อเกษียณที่มีอายุตั้งแต่ 61 ปี เป็นต้นไป

- (3) กองทุนบำเหน็จฯ แบบประกันการจ่ายอย่างแน่นอน (The guaranteed pension) กองทุนบำเหน็จภาครัฐประเภทนี้ จ่ายแก่ผู้มีรายได้ต่ำหรือไม่มีรายได้เลย โดยต้องเป็นคนสวีเดนที่อาศัยอยู่ในสวีเดนตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป โดยรัฐบาลจะจ่ายจากงบประมาณประจำปี

กล่าวโดยสรุปแล้ว การจ่ายเงินเข้ากองทุนนั้น ลูกจ้างทุกคนต้องจ่าย 18.5 % ของเงินเดือนเข้ากองทุนฯ โดยจ่าย 16 % เข้ากองทุนฯ Income Pension และ อีก 2.5 % เข้ากองทุนฯ Premium Pension ทั้งนี้เนื่องจากกองทุนฯ Income Pension เป็นอิสระจากการสนับสนุนทางการเงินจากรัฐบาล ดังนั้น ผู้เกษียณจากกองทุนฯ นี้จะได้รับเงินแบบ pay-as-you-go scheme ส่วนผู้ที่อยู่ใน Premium Pension นั้นขนาดของกองทุนฯ ที่จะได้รับขึ้นอยู่กับการนำเงินกองทุนฯ

ไปลงทุน ซึ่งแต่ละคนมีสิทธิ์เลือกลงทุนได้ อย่างไรก็ตามหากไม่เลือกลงทุนเอง เงินทุนนั้นจะย้ายไปเป็น default policy และให้ AP7 เป็นผู้บริหารจัดการลงทุนให้แทน และสำหรับผู้มีรายได้ต่ำหรือไม่มีรายได้เลย รัฐได้จัดสรรงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นบำนาญให้แก่คนสวีเดนที่อาศัยอยู่ในสวีเดนตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

2. กองทุนบำนาญภาคบังคับของ ผู้ทำงานในกิจการต่างๆ (The compulsory occupational pension)

กองทุนหลักประเภทที่สองนี้ เกิดขึ้นจากข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการจ่ายเงินเข้ากองทุน ลูกจ้างที่มีอาชีพถาวรทุกคนต้องเข้ากองทุนนี้โดยอัตโนมัติ ปัจจุบันมีลูกจ้างตามกองทุนนี้ประมาณ 4.5 ล้านคน โดยเป็นกองทุนประเภท defined contribution ในขณะที่กองทุนบำนาญของข้าราชการประมาณ 700,000 คนเป็นประเภท defined benefit และพนักงานของเทศบาลประมาณ 1 ล้านคนเป็นประเภท defined contribution

2.2 การบริหารจัดการกองทุนบำนาญ บำนาญแห่งชาติ AP Funds: AP3

เนื่องจากคณะศึกษาดูงานได้ไปดูงานที่ AP3 หรือ Tredji AP-fonden/Third Swedish National Pension Fund จึงขอเสนอการบริหารจัดการ AP3 เป็นกรณีศึกษา ที่อาจนำมาปรับใช้ในการพัฒนากองทุนบำนาญหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของไทยได้

1. การบริหารจัดการ AP Funds โดยรวม

AP3 เป็นหนึ่งในห้ากองทุนบำนาญบำนาญแห่งชาติของสวีเดนที่เป็น buffer fund

ในระบบกองทุนบำนาญบำนาญ (AP1, AP2, AP3, AP4, AP6) โดย AP1, AP2, AP3 และ AP4 ดำเนินงานภายใต้ข้อกำหนดตามกฎหมาย National Pension Funds Act ในขณะที่ AP6 มีกฎระเบียบพิเศษแยกออกไปโดยมีบทบาทสำคัญนอกจากการบริหารจัดการเงินกองทุนบำนาญแห่งชาติให้เกิดผลตอบแทนสูงสุดภายใต้ความเสี่ยงที่ต่ำแล้ว ยังทำหน้าที่ในการช่วยปรับความสมดุลการไหลเข้า-ออกของเงินทุนจากระบบกองทุนบำนาญบำนาญ พร้อมกับส่งเสริมเสถียรภาพระบบกองทุนบำนาญบำนาญของสวีเดน

ตั้งแต่สวีเดนเริ่มนำระบบบำนาญบำนาญแบบใหม่มาใช้ในปี 2544 นั้น AP1, AP2, AP3 และ AP4 ได้รับเงินทุนเริ่มต้นแต่ละเท่า ๆ กันคือ 134 พันล้านโครนา และตามกฎหมายแล้ว แต่ละแห่งจะดำเนินงานโดยมีพันธกิจและระเบียบปฏิบัติเหมือนกัน รวมทั้งกฎระเบียบในการบริหารจัดการลงทุน กฎระเบียบการลงทุนดังกล่าวจะแก้ไขได้โดยการแก้ไขกฎหมายหรือออกกฎหมายใหม่เท่านั้น สำหรับการบริหารนั้นรัฐบาลเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ และให้กระทรวงการคลังมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลงานแทนคณะกรรมการการของรัฐบาล

เหตุผลที่แบ่งเงินกองทุนให้บริหารจัดการในจำนวนเงินเท่ากันและอยู่บนพื้นฐานพันธกิจและกฎระเบียบการลงทุนเดียวกัน ก็เพื่อให้มีการแข่งขันกันเพื่อให้ผลตอบแทนต่อกองทุนสูงสุด นอกจากนั้นเป็นการกระจายความเสี่ยงทางการเงิน (financial risk) และส่งเสริมให้มีการบริหารต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งลดการแทรกแซงจากการเมือง

สำหรับกฎระเบียบการการลงทุน ตามที่กำหนดไว้ใน National Pension Funds Act (2001:192) นั้นมีดังนี้

- (1) ลงทุนในตราสารในตลาดหลักทรัพย์สวีเดนไม่เกิน 2 % ของมูลค่าซื้อขายใน Stockholm equity market
- (2) ลงทุนในตราสารที่มีดอกเบี้ย (fixed income securities) และความเสียหายต่ำไม่น้อยกว่า 30 % ของสินทรัพย์ที่ลงทุนทั้งหมด
- (3) ลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความเสี่ยงในอัตราแลกเปลี่ยนไม่เกิน 40 % ของสินทรัพย์ที่ลงทุนทั้งหมด
- (4) แต่ละกองทุนมีสิทธิลงคะแนนเสียงในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ได้ไม่เกิน 10 %
- (5) สามารถลงทุนในบริษัทที่ไม่ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ได้ไม่เกิน 5 % (ไม่รวมการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์)
- (6) ต้องให้ผู้บริหารจัดการลงทุนภายนอกเป็นผู้จัดการลงทุนให้ไม่น้อยกว่า 10 %
- (7) ไม่อนุญาตให้ลงทุนใน options, forwards และ ตราสารทางการเงินอื่นที่อิงสินค้าในลักษณะเดียวกัน
- (8) ต้องไม่ใช้การลงทุนของกองทุนบำเหน็จบำนาญเป็นเครื่องมือทางการเมืองและเพื่อยุบยายเศรษฐกิจมหภาค

- (9) การลงทุนใด ๆ ของกองทุนบำเหน็จบำนาญต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยไม่ส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนสูงสุดของการลงทุนนั้น ๆ

2. การบริหารจัดการและการลงทุนของ AP3

เนื่องจาก AP3 เป็นกองทุนบำเหน็จของรัฐบาล ดังนั้นรัฐบาลจะเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการมาบริหาร จำนวน 9 คน และในปัจจุบันมีผู้บริหารการดำเนินงานระดับสูง 6 คน โดยมี Kerstin Hessius เป็น CEO อนึ่งแม้ AP3 จะเป็นของรัฐ แต่การบริหารจัดการจะเป็นอิสระมากกว่าหน่วยราชการหลายแห่ง ทั้งนี้เพราะคณะกรรมการมีความรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการแต่ผู้เดียว นอกจากนั้นกองทุนบำเหน็จของสวีเดนมีลักษณะพิเศษที่ถูกบังคับให้ดำเนินการตามกฎหมาย ไม่ใช่ต้องดำเนินการตามแนวทางของรัฐบาล กระทรวงการคลังมีสิทธิ์เพียงทบทวนผลการดำเนินการของ AP3 เพียงปีละครั้งเท่านั้น

หน้าที่หรือพันธกิจหลักของ AP3 คือ การนำเงินทุนที่ได้รับการจัดสรรมาบริหารจัดการลงทุนให้เกิดผลตอบแทนสูงสุดภายใต้ความเสี่ยงต่ำเพื่อเพิ่มเงินในระบบกองทุนบำเหน็จให้เข้มแข็ง รวมทั้งมีบทบาทเป็น buffer fund ที่จะทำให้อายุเงินทุนไหลเข้าและออกจากกองทุนบำเหน็จ ทั้งระบบสมดุล ซึ่งจะส่งผลให้ระบบของทุนบำเหน็จของประเทศเข้มแข็งและยั่งยืน

เพื่อให้กองทุนสามารถบริหารจัดการให้มีรายได้ตามพันธกิจนั้น ผู้บริหารจัดการกองทุน AP3 ได้กำหนดเป้าหมายผลตอบแทนที่แท้จริงไว้ที่ร้อยละ 4 ต่อปี ภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้

ซึ่งหมายความว่า จะต้องมีการกำหนดกรอบความคิดหรือปรัชญาในการลงทุนไว้เป็นแนวปฏิบัติ มีการกระจายการลงทุนที่เหมาะสม และการบริหารความเสี่ยงตามภาวะตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับกรอบแนวคิดหรือปรัชญาการลงทุนนั้น AP3 กำหนดไว้ ๔ ประการด้วยกันคือ

- (1) ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk-taking) เป็นกรอบการบริหารความเสี่ยงที่สามารถสร้างผลตอบแทนที่เป็นบวกอยู่ตลอดเวลา
- (2) สามารถคาดการณ์ผลได้ (Forecastability) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงกับการลงทุนในแต่ละประเภท
- (3) การกระจายความเสี่ยง (Risk diversification) การลงทุนภายใต้การกระจายความเสี่ยงที่ยอมรับได้ จะช่วยให้สามารถเพิ่มผลตอบแทนได้
- (4) การกระจายระยะเวลาในการลงทุน (Time diversification) โดยการกระจายการลงทุนในตราสารต่าง ๆ ทั้งระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาวให้เหมาะสม

ส่วนการกระจายการลงทุน นั้น AP3 ได้กระจายการลงทุนหลายประเภท ดังนี้

- (1) หุ้นของกิจการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และนอกตลาดหลักทรัพย์
- (2) พันธบัตรรัฐบาล
- (3) หลักทรัพย์ที่เป็น Credits เช่น mortgage and corporate bonds
- (4) หลักทรัพย์ที่อิงกับเงินเฟ้อ เช่น Index-linked bonds, Real estate, Infrastructure assets and Timberland
- (5) ลงทุนในเงินสกุลต่าง ๆ
- (6) ลงทุนอื่น ๆ เช่น Insurance risk and risk premium strategies

ผลการดำเนินงานภายใต้ปรัชญาการลงทุน และการกระจายการลงทุนดังกล่าวกับการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม ทำให้ผลการดำเนินงานของ AP3 ในระยะที่ผ่านมาได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ในช่วง 5 ปี (2552-2556) มีผลตอบแทน 8.2 % และหากวัดในช่วง 10 ปี (2547-2556) ที่ผ่านมามีผลตอบแทน 5.2 %

หากจะพิจารณาเฉพาะผลการประกอบการปี 2556 ที่ผ่าน ผลตอบแทนได้บรรลุเป้าหมาย 4 % ที่กำหนดไว้ โดย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556 AP3 ได้ลงทุนไปมีมูลค่า 258,457 ล้านบาท มีผลตอบแทน 14.1 % ได้จ่ายเงินทุนเข้าระบบบำเหน็จบำนาญในฐานะเป็น buffer fund จำนวน 6,880 ล้านบาท เพื่อให้เงินสมทบและเงินที่จ่ายให้ผู้เกษียณปี 2013 สมดุล และผลประกอบการประจำปีมีกำไรสุทธิ 32,398 ล้านบาท

บทเรียนและข้อสังเกตจากการศึกษาฐานที่สวีเดน

จากการศึกษาฐานด้านการบริหารจัดการและการบริการกองทุนบำเหน็จบำนาญ ณ กรุงสต็อกโฮล์มครั้งนี้ มีข้อสังเกตและบทเรียนสรุปได้ดังนี้

ประเทศสวีเดนมีระบบสวัสดิการแก่ประชาชนที่ดีมาตั้งแต่เกิดจนถึงวัยชรา การศึกษาฟรีตั้งแต่ประถมศึกษาจนถึงปริญญาเอก การเพิ่มคุณภาพชีวิตในมิติต่างๆ โดยมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง มีระบบบำเหน็จบำนาญแก่ทุกคนอย่างยั่งยืน ผู้ทำงานที่มีรายได้มีกองทุนรองรับที่ต้องจ่ายเงินสมทบเป็นรายเดือนจนเกษียณ จ่ายมากมีโอกาสได้รับเงินมากเมื่อเกษียณ ซึ่งขึ้นอยู่กับผลตอบแทนการลงทุนและปีที่เริ่มรับสิทธิประโยชน์ สำหรับผู้มีรายได้ต่ำหรือไม่มีรายได้เลย รัฐได้ออกแบบกองทุนบำเหน็จบำนาญโดยจ่ายจากงบประมาณ ซึ่งประชาชนกลุ่มนี้ไม่มีมากจึงไม่เป็นภาระทางการคลัง เท่าที่ทราบมีประเทศเดียวที่มีสวัสดิการสังคมมากถึงขนาดนี้

ดังนั้น คุณภาพชีวิตของคนสวีเดนจึงอยู่ในระดับสูงจนน่าอิจฉา และประเทศไทยต้องเรียนรู้แล้วนำมาปรับใช้ตามแนวคิดที่ว่า “Think local and act global”

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาด้านสวัสดิการของสวีเดนดีขึ้นมาโดยลำดับนั้น นอกจากสวีเดนมีฐานทางเศรษฐกิจและสังคม และระบบการศึกษาที่เข้มแข็งแล้ว คนและรัฐบาลมีวินัยการเงินและการคลัง และการอยู่ร่วมกัน รวมทั้งการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่มีคอร์รัปชันหรือฉ้อราษฎร์บังหลวงในสวีเดน จึงทำให้ประชาชนแน่ใจว่าเงินภาษีที่จ่ายไปไม่รั่วไหลไปไหน และสามารถกลับมาเป็นสวัสดิการอย่างแน่นอน นอกจากนั้นก็เชื่อว่าเงินที่จ่ายเข้าไปในระบบบำเหน็จบำนาญจะได้รับการดูแลเป็นอย่างดีจากกฎระเบียบของทางการและการบริหาร AP Funds ซึ่งสะท้อนเป็นที่ประจักษ์ในผลตอบแทนการดำเนินงานของ AP3 ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา

อย่างไรก็ตาม เพื่อความยั่งยืนในระยะยาวของระบบกองทุนบำเหน็จบำนาญของสวีเดน มีรายงานการวิจัยของ OECD แนะนำให้สวีเดนดำเนินการเรื่องต่อไปนี้คือ

- (1) ตั้งคณะกรรมการอิสระ เพื่อดูแล AP Funds โดยเฉพาะ
- (2) กำหนดเป้าหมายการลงทุนในระยะยาวที่วัดได้เป็นรูปธรรมของกองทุน AP Funds ทุกประเภท
- (3) ประเมินผลการประกอบการของ AP Funds เทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับ “Prudent Person Rule”
- (5) กำหนดการดำเนินงานของ AP6 ให้ชัดเจน
- (6) ปรับปรุงกระบวนการสรรหา คณะกรรมการของแต่ละ AP Funds ให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

3. ฟินแลนด์



3.1 ระบบประกันสังคมและบำนาญ บำนาญเป็นระบบที่แข็งแกร่ง

จากการศึกษาของ Allianz พบว่า มีเพียง 4 ประเทศในโลกเท่านั้นที่มีระบบเบี้ยบำนาญแข็งแกร่งที่สุดคือ ฟินแลนด์ นอร์เวย์ เนเธอร์แลนด์ และ นิวซีแลนด์ ทั้งนี้เพราะรัฐบาลแทบจะไม่ต้องเข้าไปแทรกแซงในการจ่ายเงินให้ผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงานมากจนเกินไป

จากการไปศึกษาดูงานครั้งนี้พบว่า การออกแบบและลักษณะเด่นของระบบการประกันความมั่นคงของสังคม (social insurance หรือ social safety net) รวมทั้ง ระบบบำนาญบำนาญของฟินแลนด์ที่ว่าแข็งแกร่งที่สุดนั้นมีทั้งภาคบังคับและภาคสมัครใจสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

ในระบบภาคบังคับนั้นมี **ระบบการประกันสังคม (Social Insurance)** และระบบบำนาญบำนาญ (Pension Insurance) โดยการประกันสังคมเพื่อความมั่นคงในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขในฟินแลนด์นั้น ในองค์กรร่วมมือ

ประกอบมาจากหลายส่วน คือจากการประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ประกันการว่างงาน ประกันชีวิตหมู่ของลูกจ้าง

ส่วนระบบบำนาญบำนาญ Pension Insurance เป็นส่วนสำคัญในประเภทโครงสร้างของ Social Insurance ที่มีการกันเงินส่วนหนึ่งทั้งจากนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้สมาชิกหรือผู้มีสิทธิ์ตามเงื่อนไขการรับบำนาญบำนาญสามารถมีเงินไว้ใช้จ่ายในยามชรา ทูพพลภาพ หรือผู้มีเงินได้ในครอบครัวเสียชีวิตลง หรือขาดรายได้

ในปัจจุบันนี้ระบบบำนาญบำนาญของฟินแลนด์แยกออกเป็นสองส่วนใหญ่ด้วยกันคือ โครงการบำนาญบำนาญแห่งชาติ (national pension scheme) และโครงการบำนาญบำนาญที่โยงกับรายได้จากการทำงาน (statutory earnings-related pension scheme) ซึ่งเป็นระบบบำนาญบำนาญภาคบังคับของแรงงานที่ทำงานในภาคเอกชน (รวมชาวไร่ชาวนา และคนที่ทำงานส่วนตัว) และ คนที่ทำงานในภาครัฐ

ผู้ที่จะมีสิทธิรับเงินจากระบบบำนาญ บำนาญแห่งชาติ จะต้องเป็นชาวฟินแลนด์ที่อาศัยอยู่ในประเทศตามกฎหมายระเบียบที่กำหนดไว้เท่านั้นซึ่งเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับคนมีอายุขัยมากขึ้น โดยบำนาญแห่งชาตินี้มีองค์ประกอบสามส่วนด้วยกันคือ ส่วนที่หนึ่งเป็นโครงการบำนาญบำนาญแห่งชาติที่ดำเนินการโดยภาครัฐ (national pension) ที่จ่ายจากรายได้ภาษีที่รัฐเก็บมาได้และเงินส่วนนี้จะบริหารจัดการและจ่ายให้ผู้เกษียณโดย The Social Insurance Institution of Finland (Kela) เท่านั้น อีกส่วนหนึ่ง เป็นเงินบำนาญแห่งชาติเพิ่มเติมที่โยงกับรายได้ขั้นต่ำ (supplements a low earnings-related pension) ส่วนที่สามของบำนาญบำนาญแห่งชาตินี้คือ บำนาญที่รัฐจ่ายให้ (Guarantee pension) คนเกษียณที่มีรายได้น้อยเมื่อชราภาพและไม่มีบำนาญที่โยงกับรายได้ทางอื่นซึ่งแปลว่าเมื่อเกษียณแม้ไม่มีเงินที่สะสมจากการทำงาน รัฐบาลมีหน้าที่จ่ายบำนาญเพื่อยังชีพในวัยชราให้

ส่วนบำนาญบำนาญที่โยงกับรายได้จากการทำงาน (Earnings-related pension scheme) เป็นบำนาญบำนาญที่มีสัดส่วนมากที่สุดที่คนเกษียณของระบบบำนาญบำนาญของฟินแลนด์ได้รับ โดยเป็นบำนาญบำนาญที่จ่ายให้ผู้เกษียณที่ทำงานในระยะเวลาหนึ่งและได้จ่ายเงินสะสมเข้าในระบบเท่านั้นทั้งที่ทำงานเป็นลูกจ้างในธุรกิจของภาคเอกชน (เรียกว่า private-sector workers หรือ TyEL) รวมถึงชาวไร่ชาวนา และคนที่ทำธุรกิจส่วนตัวด้วย และคนที่ทำงานในภาครัฐ (public-sector workers)

โครงการบำนาญประเภทนี้หากเป็นลูกจ้างจะได้เงินมาจากสามส่วนด้วยกันคือ เงินสะสมของลูกจ้าง เงินสมทบจากนายจ้าง และ

เงินสมทบจากรัฐบาล เงินบำนาญส่วนนี้จ่ายให้ต่อเมื่อชราภาพ เกิดทุพพลภาพและผู้มีเงินได้ในครอบครัวไม่มีรายได้จากแรงงานหรือเสียชีวิต และหากมีการย้ายงาน นายจ้างแห่งสุดท้ายที่คนนั้นทำงานจนเกษียณเป็นผู้จ่ายบำนาญรวมจากทุกแห่งให้ โดยมีองค์กรที่เรียกว่า The Finnish Centre for Pensions (ETK) ดูแลและทำหน้าที่เป็น “clearing house”

ETK นอกจากทำหน้าที่เป็น clearing house ดังกล่าวแล้วยังทำหน้าที่สำคัญอื่นๆอีกหลายประการ อาทิ การกำกับ ดูแลงานวิจัย การสำรวจ รวบรวมข้อมูลสถิติต่างๆเพื่อการประเมินและพัฒนาการบริหารจัดการระบบบำนาญบำนาญที่โยงกับรายได้จากการทำงาน รวมทั้งการเป็นนายทะเบียน ให้บริการด้านกฎหมายให้คำปรึกษา การสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง การฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมในการเสนอออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย

สำหรับอัตราจ่ายเข้ากองทุนฯ นั้น กระทรวงสังคมและสาธารณสุข (Ministry of Social Affairs and Health) จะประกาศเป็นปีๆ ไป เช่น ในปี 2560 เงินที่จ่ายสะสมและสมทบโดยรวมทั้งลูกจ้างและนายจ้าง รวมกันในอัตรา 24.4 % ของค่าจ้างเบื้องต้น (ก่อนหักภาษีและค่าประกันสังคม) โดยลูกจ้างที่มีอายุน้อยกว่า 53 ปี หรือ เกิน 62 ปี ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม 6.15 % ของรายได้เบื้องต้น และถ้าลูกจ้างมีอายุระหว่าง 53-62 ปี ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม 7.6 % ของรายได้เบื้องต้น ส่วนนายจ้างจ่ายเงินสมทบโดยเฉลี่ยประมาณ 18 % (17.99%)

ส่วนผู้ที่มีรายได้จากการทำธุรกิจส่วนตัว ต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนฯ โดยตรงกับบริษัทประกันภัยที่รับดำเนินการด้านบำนาญบำนาญของคนนั้น ตามอัตราที่ทางการกำหนดไว้ คือถ้ามีอายุต่ำกว่า 53 ปี หรือเกิน 62 ปีต้องจ่ายเข้า

กองทุนฯ ในอัตรา 24.1 % ของรายได้เบื้องต้น และถ้ามีอายุระหว่าง 53-62 ปี ต้องจ่ายในอัตรา 25.6 %

สำหรับอายุการเกษียณจากงานนั้น ฟินแลนด์ มีได้กำหนดไว้ กล่าวคือใครมีแรง สามารถทำงาน ได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ได้กำหนดเกณฑ์ อายุที่จะต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญ ตามปีที่เกิดไว้ กล่าวคือ ถ้าเกิดในปี 2500 หรือ ก่อนปี 2500 ไม่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯเมื่อ อายุครบ 68 ปี ถ้าเกิดช่วงปี 2501-2504 ไม่ต้อง จ่ายเงินเข้ากองทุนฯเมื่ออายุครบ 69 ปี ถ้าเกิด ระหว่างปี 2505-2507 ไม่ต้องจ่ายเงินเข้ากอง ทุนฯเมื่ออายุครบ 70 ปี ส่วนถ้าเกิดตั้งแต่ปี 2508 เป็นต้นไปขณะนี้ยังไม่ได้กำหนด อย่างไรก็ตามก็ มีการโยงไว้จนสิ้นอายุขัย

เป็นที่น่าสังเกตว่าแทบไม่มีใครรอดจาก ข่ายแห่งความมั่นคงทางสังคม (social safety net) ของระบบนี้เลย!!!

อนึ่งหากบำเหน็จบำนาญที่ได้รับจาก โครงการบำเหน็จบำนาญที่โยงกับรายได้จากการ ทำงานซึ่งเป็นภาคบังคับนี้มีจำนวนน้อยไม่เพียง พอต่อการดำรงชีพ ผู้เกษียณอาจได้รับเงิน บำนาญ เพิ่มเติมจากบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (National pension) และบำนาญประกันขั้นต่ำ (Guarantee pension) จากรัฐบาลด้วย

อนึ่ง นอกจากมีโครงการบำเหน็จ บำนาญทั้งสองโครงการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ฟินแลนด์ยังได้ออกแบบระบบบำเหน็จบำนาญ ภาคสมัครใจมาเพิ่มความแข็งแกร่งเพิ่มขึ้นอีก 2 ประเภท คือ (1) สำหรับลูกจ้างที่นายจ้างที่บริษัท หรืออุตสาหกรรมนั้น ๆ จัดให้เป็นสวัสดิการเพิ่ม เดิม การประกันชีวิตหมูกับบริษัทประกันชีวิต และการเก็บเงินสำรองไว้เป็นบำเหน็จบำนาญ (Book reserve pension plans) และ (2) สมัครใจเก็บออมเป็นเงินบำนาญส่วนบุคคล (personal pension insurance) ที่แต่ละคนสมัครใจซื้อ กรมธรรม์จากบริษัทประกัน

บทเรียนสำหรับการปฏิรูประบบบำเหน็จบำนาญของฟินแลนด์

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นระบบการบริหารจัดการด้านการประกันสังคมและ บำเหน็จบำนาญของฟินแลนด์น่าจะถือว่าแข็งแกร่งที่ให้แก่คนฟินแลนด์ทุกคนสบายใจได้ว่า มีเงินทุนเพียงพอเก็บไว้ใช้ในยามชรา โดยมีสถาบันที่สนับสนุนกำกับดูแลแบบกระจายตัว ที่คณะได้ไปศึกษาดูงานมา ทั้งสถาบันที่ดูแลและสนับสนุนการบริหารจัดการด้านบำเหน็จ บำนาญภาคเอกชน และภาครัฐ รวมทั้ง บริษัทจัดการลงทุนระดับสากล และการบริหาร จัดการมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง จึงอาจกล่าวได้ว่า ระบบบำเหน็จบำนาญของฟินแลนด์ครบ องค์ประกอบระบบบำเหน็จบำนาญที่ดี คือ ครอบคลุม เพียงพอ และยั่งยืน ซึ่งสามารถ สรุปเป็นบทเรียนสำหรับประเทศไทยได้ดังนี้

- (1) การพัฒนาทุนมนุษย์ (human capital) ที่เข้มแข็งทั้งในระบบการศึกษาและนอก ระบบ ทำให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน สังเกตได้จากบุคลากรที่ ทำงานแต่ละแห่งที่ไปดูงานใช้คนไม่มาก

- (2) การปลอดคอร์ปชั่นทำให้ประชาชนยินดีจ่ายภาษีและจ่ายเงินเข้ากองทุนในอัตราสูง และมั่นใจว่าระบบจะตอบสนองดูแลด้านการเงินเพื่อใช้จ่ายเมื่อชราภาพ ทูพพลภาพ ว่างงาน หรือดูแลคนในครอบครัวถ้าตนเองไม่มีรายได้หรือตายไป ได้เต็มที่
- (3) ไม่ได้กำหนดอายุเกษียณจากงาน แต่ได้กำหนดอายุที่ไม่ต้องจ่ายเงินสะสม/สมทบเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญ ถ้ามีแรงและมีความสามารถก็ยังทำงานไปเรื่อย ๆ ได้
- (4) รายได้ประชากรอยู่ในระดับสูงและการมีวินัยทางการเงินทำให้การสะสมเก็บเงินออมจากอัตราที่ทางการกำหนดจากผู้ที่อยู่ในวัยทำงานได้มากขึ้น
- (5) ได้กำหนดอัตราจ่ายเงินสะสมตามอายุ ทำให้ระบบมีความยืดหยุ่นและมีเงินจ่ายเป็นบำเหน็จบำนาญอย่างเพียงพอ โดย Ministry of Social Affairs and Health จะประกาศปรับปรุงอัตราเงินสะสม/สมทบเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญทุกปี ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เช่นการเปลี่ยนแปลงของภาวะเงินเฟ้อ เป็นต้น
- (6) มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการระบบบำเหน็จบำนาญ และลงทุนให้เงินสะสมมาได้ ที่โปร่งใสเชื่อถือได้ จนผู้เกษียณแทบไม่อยากรู้เลยว่าเงินบำนาญที่ได้รับมีความเป็นมาอย่างไร โดยมีหน่วยงานกำกับดูแล 3 แห่งคือ
 - Ministry of Social Affairs and Health,
(www.stm.fi/Resource.phx/eng/index.htm.)
 - Finnish Center for Pensions
(www.etk.fi/Default.aspx?Lang=2, www.tyoelake.fi/Default.aspx?Lang=2)
 - The Social Insurance Institution of Finland,
(www.kela.fi/in/internet/english.nsf.)

โดยทั้งสามองค์กรกำกับดูแลดังกล่าวคณะศึกษาดูงานได้ไปศึกษาดูงานที่ Finnish Center for Pensions ส่วนการบริหารจัดการกองทุนได้ไปศึกษาดูงานที่ Finnish Pension Alliance(Tela), The State Pension Fund ที่ตั้งอยู่ในกรุง Helsinki และ Estlander & Partners Ltd. ที่เมือง Vaasa

- (7) รัฐบาลฟินแลนด์ได้ออกกฎหมายดูแลบำเหน็จบำนาญแยกเป็นอาชีพไว้อย่างชัดเจน อาทิ

- The Employees Pension Act (TyEL)
- The Self-Employed Persons pensions Act (YEL)
- The Farmers' Pensions Act (MyEL)
- The Seamen's Pension Act (MEL)
- The State Employees' Pension Act (VEL)
- The Local Government Pensions Act (KuEL)
- The Evangelical-Lutheran Church Pensions Act (KiEL)

สรุปได้ว่า บทเรียนที่ผู้เขียนได้หยิบยกจากมุมมองของผู้เขียนเองจากการที่ได้มีโอกาสไปร่วมศึกษาดูงานกับสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ฟินแลนด์ ช่วง 28-31 พฤษภาคม 2560 และได้เสนอจุดเด่นของการบริหารจัดการระบบบำนาญบำนาญที่ไทยน่าจะนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการบำนาญบำนาญเพื่อเป้าหมายให้ระบบบำนาญบำนาญของไทย ครอบคลุม เพียงพอ และยั่งยืน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยที่ต่างหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแลตามกฎหมายของตนเองนั้น สมควรอย่างยิ่งที่รัฐต้องจัดให้มี หน่วยงานอิสระเหมือน The Finish Centre for Pensions ที่หน้าที่ดูแลด้านนโยบายการผูกสูตรการจ่ายชดเชยการประชาสัมพันธ์ สื่อสารกับสมาชิก เป็นนายทะเบียนกลาง ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับสมาชิก ตลอดจนการจ้างงาน เพื่อกำหนดวงเงินที่พึงได้ ดูแลงานด้านกฎหมาย การต่างประเทศ และการฝึกอบรมให้ความรู้ กำกับหน่วยงานบริหารเงิน แต่ไม่มีหน้าที่บริหารเงิน นอกจากนั้นยังมีงานด้านศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ของระบบบำนาญบำนาญ ในอนาคต เพื่อให้กองทุนมีความยั่งยืน และมีการปรับปรุงอัตราเงินสะสม และหรือเงิน สมทบแต่เนิ่นๆ ไม่ปล่อยให้มีความช่องว่าง(sustainability gap) นานเกินไป

4. สหราชอาณาจักร/อังกฤษ



4.1 ลักษณะสำคัญของระบบบำนาญ บำนาญของอังกฤษ

ระบบบำนาญบำนาญของสหราชอาณาจักรหรือที่เราเรียกทั่วไปว่าประเทศอังกฤษนั้น ทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนมีการวิวัฒนาการมาอย่างมั่นคงและต่อเนื่องตั้งแต่อังกฤษเริ่มปฏิวัติอุตสาหกรรมในปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยมีการออกกฎหมายรองรับและปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างต่อเนื่องหลายฉบับ ทั้งนี้ เพื่อให้ระบบบำนาญบำนาญครอบคลุมคนเกษียณทั้งภาครัฐและเอกชนและที่สำคัญมีเงินใช้หลังเกษียณอย่างพอเพียง

ปัจจุบัน ระบบบำนาญบำนาญของอังกฤษมีองค์ประกอบหลัก 3 ส่วน และแยกเป็นส่วนย่อยได้อีกเป็น 7 ส่วน ทั้งที่เป็น Defined Benefits และ Defined Contributions แยกออกได้ดังนี้

1. เงินบำนาญของภาครัฐ (State Pensions) ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญคือ เงินบำนาญพื้นฐานของรัฐ (Basic State Pension หรือ State Retirement Pension) เงินบำนาญส่วนเพิ่มเติม (Additional Pension) และสินเชื่อเงินบำนาญ (Pension Credit)

ทั้งนี้เงินบำนาญพื้นฐานของรัฐ เป็นเงินบำนาญเกษียณอายุที่บริหารจัดการโดยรัฐบาล ควบคู่ไปกับสิทธิประโยชน์หลังเกษียณอายุให้แก่ผู้เกษียณจากภาครัฐ ในขณะที่เงินบำนาญส่วนเพิ่มเติม เป็นเงินบำนาญเพิ่มเติมจากเงินบำนาญพื้นฐานของรัฐ เฉพาะกับลูกจ้างที่จ่ายเงินประกัน (National Insurances) และกลุ่มที่ได้รับการยกเว้น (ไม่รวมกลุ่มที่ทำงานของตนเอง) ส่วนสินเชื่อเงินบำนาญนั้น เป็นสิทธิประโยชน์สำหรับผู้มีอายุมากกว่า 60 ปี ซึ่งขึ้นอยู่กับวงเงินในบัญชี

2. เงินบำนาญอาชีพ (Occupational Pensions) ซึ่งมีองค์ประกอบเป็นแบบ Defined

Benefits ที่นายจ้างเสนอสิทธิประโยชน์ที่กำหนด หรือเงินเดือนสุดท้ายให้ และ Defined Contributions ที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจ่าย เงินสมทบและเงินสะสม โดยมีการนำเงินนั้นไปบริหารจัดการเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่ดี

เงินบำนาญอาชีพนี้จัดตั้งขึ้นโดย นายจ้างเพื่อเป็นเงินบำนาญและประโยชน์ เกี่ยวกับอื่นแก่ลูกจ้าง ตามกฎหมาย Pension Schemes Act 1993, the Pensions Act 1995 และ the Pensions Act 2008 และที่แก้ไขเพิ่มเติมในภายหลัง

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Pensions Act 2008 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มี เงินบำนาญที่ ลูกจ้างทุกคนเข้าเป็นสมาชิกโดยอัตโนมัติ (Automatic Enrolment Scheme) ในระบบเงิน บำนาญอาชีพที่จัดตั้งขึ้น ซึ่งรายละเอียดจะได้ กล่าวถึงในหัวข้อต่อไป

3. เงินบำนาญส่วนบุคคล (Individual/ Personal Pensions) เป็นแผนการออมเฉพาะ บุคคลที่จ่ายเงินสะสมให้ผู้ดูแลบำนาญของตนเอง เช่น การตกลงให้บริษัทประกันภัยเป็นผู้ ดำเนินการ เป็นต้น นอกจากนั้นในระบบเงิน บำนาญส่วนบุคคลนี้ จะดำเนินการแบบ เงิน บำนาญผู้ถือผลประโยชน์ร่วม (Stakeholder Pensions) และในแบบเงินบำนาญกลุ่มบุคคล หรือในรูปเงินบำนาญส่วนบุคคล ก็ได้

โดยแบบเงินบำนาญของผู้ถือประโยชน์ ร่วมนั้น เป็นแบบบำนาญที่ถูกออกแบบให้ง่าย และมีประสิทธิภาพต่อแผนบำนาญส่วนบุคคลตาม มาตรฐานของรัฐบาล แผนเงินบำนาญของผู้ถือ ผลประโยชน์ร่วมนี้ นายจ้างสามารถเสนอแผนนี้ ในรูปแบบและครอบคลุมแรงงานได้มาก

ส่วนเงินบำนาญกลุ่มบุคคลเป็นอีกแบบ หนึ่งที่เชื่อมสัมพันธ์กับนายจ้าง โดยนายจ้างจะ จัดแผนเงินบำนาญแก่กลุ่มลูกจ้างเป็นกลุ่มเดียว ซึ่งทำให้นายจ้างง่ายต่อการเจรจาต่อรองต่อผู้ บริหารกองทุนในเงื่อนไขที่ดีที่สุดได้

4.2 การบริหารจัดการ เงินบำนาญอาชีพ แบบ Automatic Enrolment Scheme ของ National Employee Savings Trust (NEST)

NEST เป็นรูปแบบการบริหารเงิน บำนาญอาชีพแบบใหม่ที่นายจ้างสามารถใช้ บริการเพื่อดำเนินการให้มีเงินบำนาญอาชีพตาม ที่กฎหมายกำหนดได้ง่ายขึ้น ซึ่ง NEST เป็น องค์กรเดียวในอังกฤษที่ให้บริการจัดการบำนาญ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างโดยอัตโนมัติ (Automatic Enrolment Scheme) โดยไม่คำนึง ถึงขนาดและมูลค่าธุรกิจ ทั้งนี้เพื่อนายจ้างที่มี ลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป สามารถจัดตั้งเงิน บำนาญอาชีพนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ได้ง่าย ในขณะที่เดียวกันมีมีอาชีพของ NEST ช่วยดูแลและบริหารจัดการเงินบำนาญนี้ให้เกิด ดอกออกผล โดย NEST ได้จัดตั้ง NEST Corporation เพื่อเป็น trustee มาดูแลผล ประโยชน์นี้ให้

NEST Corporation เป็นองค์กรที่ไม่มีผู้ ถือหุ้นจึงไม่ต้องจัดสรรกำไรให้ใคร และมีระบบ การบริหารจัดการที่ทันสมัยที่นายจ้างและลูกจ้าง สามารถใช้บริการ Online ได้ เช่น การส่งเงินออม และเงินสมทบ การติดตามดูการเคลื่อนไหวการ เงินของตนเอง เป็นต้น องค์กรนี้จึงมีฐานข้อมูล ที่เพียงพอในการบริการให้ผู้เกี่ยวข้อง และการ บริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายของ NEST เพื่อ ให้รายได้หลังเกษียณของสมาชิกดีกว่าเงิน บำนาญรูปแบบอื่น

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว NEST เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การลงทุนของกองทุนต่าง ๆ ให้ trustee ดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของ trustee นั้นสะท้อนความต้องการของสมาชิก อย่างไรก็ตามเนื่องจากในปัจจุบันนี้พนักงานของ NEST ที่อยู่ในฝ่ายจัดการลงทุนมีจำนวนจำกัด NEST จึงได้ว่าจ้างให้บริษัทบริหารจัดการลงทุนภาคเอกชน เป็นผู้จัดการด้านการลงทุนให้ โดยบริษัทจัดการลงทุนนั้น ๆ ต้องดำเนินการตามวัตถุประสงค์ และลงทุนในสินทรัพย์ต่าง ๆ (asset class) ที่ NEST กำหนดไว้ในเอกสารการลงทุน เท่านั้น เช่น การลงทุนในหุ้นของประเทศที่พัฒนาแล้ว ได้มอบหมายให้บริษัท UBS Asset Management ดำเนินการ โดยให้ลงทุนอย่างระมัดระวัง ให้ benchmark กับ FTSE All World Developed Index เป็นต้น

สำหรับกองทุนหลักที่ NEST มีให้สมาชิกเลือกนั้น จะเป็น NEST Retirement Date Funds เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นทางเลือกการลงทุนที่สมาชิกมิได้กำหนดเลือกวิธีการลงทุนไว้ นอกจากนั้น NEST มีกองทุนทางเลือกอื่นให้สมาชิกเลือกได้ตามความต้องการของตนเอง ด้วย เช่น NEST Ethical Fund, NEST Sharia Fund, NEST Higher Risk Fund, NEST Lower Growth Fund และ NEST Pre-retirement Fund

สำหรับใน Retirement Date Funds ได้มีการกำหนดกองทุนไว้ถึง 50 กองทุน เพื่อให้มีเงินพร้อมสำหรับผู้เกษียณที่ต้องการเบิกเงินบำนาญในแต่ละช่วงเวลาของสมาชิกที่เกษียณเสมอ เช่น เมื่อเริ่มเข้าสู่แรงงาน ก็เลือก NEST 2056 Retirement Fund ช่วงวัยกลางคนเลือก NEST 2040 และช่วงปลายเลือก NEST Retirement Fund 2021 เป็นต้น โดย NEST ก็

ให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ในแต่ละประเภท

อนึ่ง เนื่องจากการลงทุนในสินทรัพย์ต่าง ๆ นั้นมีความเสี่ยง NEST จึงได้วางกรอบวิธีบริหารจัดการความเสี่ยงไว้อย่างรอบคอบทุกด้าน อาทิ ความเสี่ยงจากภาวะเงินเฟ้อ ความเสี่ยงจากการผันผวนของอัตราดอกเบี้ยและอัตราแลกเปลี่ยนในตลาดการเงิน ความเสี่ยงจากคู่ค้า ความเสี่ยงจากการดำเนินงาน ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม และสังคม ความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล ความเสี่ยงด้านชื่อเสียง และความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงมูลค่าของสินทรัพย์ที่ลงทุน (valuation risk) ซึ่งผู้สนใจวิธีการบริหารความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถดูรายละเอียดได้ใน nestpensions.org.uk

4.3 สถาบันพัฒนาวิชาชีพด้านหลักทรัพย์ และการจัดการลงทุน (Chartered Institute of Securities & Investment-CISI)

CISI เป็นองค์กรที่วิวัฒนาการจากตลาดหลักทรัพย์ลอนดอน จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการให้ความรู้ด้านการลงทุนในหลักทรัพย์แก่ประชาชนทั่วไป รวมทั้งการทำวิจัยและให้คำปรึกษาด้านหลักทรัพย์และการลงทุนแก่สาธารณชน และที่สำคัญ CISI ได้พัฒนามาตรฐานทางจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับบุคลากรที่ทำงานด้านหลักทรัพย์และจัดการลงทุนโดยเฉพาะขึ้น รวมทั้งผู้มีอาชีพด้านการเงินอื่น ๆ ด้วย ทั้งนี้ CISI เชื่อว่าผู้บริหารมืออาชีพต้องมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมและคุณธรรมที่ดีควบคู่กับความรู้และความชำนาญในวิชาชีพนั้น ๆ

CISI ได้ส่งเสริมการมีมาตรฐานการบริหารอย่างมีจริยธรรมและคุณธรรมดังกล่าวทั้งในสหราชอาณาจักรและประเทศอื่นๆ โดยบุคลากรที่ทำงานด้านการเงิน หลักทรัพย์และการจัดการลงทุนควรมีคุณสมบัติ คือได้ผ่านการทดสอบด้านจริยธรรมและคุณธรรมขององค์กรนี้ให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ปัจจุบันมีหลายองค์กรที่มีคุณสมบัติของบุคลากรที่ผ่านการทดสอบตามวิธีของ CISI เช่น ธนาคารชั้นนำในยุโรป 40 แห่ง (investment bank 20 แห่ง และ custodian bank 20 แห่ง) บริษัทบริหารความมั่งคั่งชั้นนำของอังกฤษ 20 แห่ง และมีการทดสอบผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องนี้ มากกว่า 15,000 คน ทั่วโลก โดยวิธีการทดสอบนั้นทันสมัยและ online ได้

การให้บริการของ CISI แก่สมาชิก นอกจากการทดสอบด้านจริยธรรมและคุณธรรมให้แก่สมาชิก ที่มีคณะกรรมการ (Integrity & Ethics Committee) ดูแลแล้ว ยังมีการจัดอภิปรายประจำปี ให้การเรียนรู้แบบ e-learning มีวารสารรายเดือน และจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Interactive seminar) ในหัวข้อ “Integrity at Work” ด้วย

ปัจจุบัน CISI มีพนักงาน 150 คน มีสมาชิกรายบุคคล 40,000 ราย มีสำนักงานในต่างประเทศ 5 แห่ง โดยสองแห่งตั้งอยู่ในเอเชีย คือ สิงคโปร์และฟิลิปปินส์ และมีสำนักงานอีก 10 แห่งทั่วโลก และมีเครือข่ายอีก 36 ประเทศ รวมทั้งประเทศไทยด้วย โดยในประเทศไทยนั้น CISI ได้มาติดต่อกับธนาคารพาณิชย์บางธนาคารไว้ รวมทั้งตลาดหลักทรัพย์ และได้จัดตั้งศูนย์ทดสอบในกรุงเทพฯ แล้ว

บทเรียนและข้อสังเกตจากการศึกษาฐานที่อังกฤษ

การนำสมาชิกสมาคมและผู้สนใจไปดูงานครั้งนี้ แม้กำหนดการค่อนข้างแน่นคือดูงานถึงห้าแห่ง มากกว่าที่สมาคมเคยนำสมาชิกไปดูงานที่ญี่ปุ่น ได้หวัน เกาหลี ฮองกง สิงคโปร์ เชียงไฮ้ ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ และสวีเดน ก็ตาม แต่ก็ได้ผลตามเป้าหมายเป็นอย่างดี (จนมีบางท่านในคณะดูงานประเมินว่าน่าจะเพิ่มการดูงานอีกสักแห่ง) เพราะเป็นประเทศที่รัฐให้ความสนใจในเรื่องบำนาญแก่ประชาชนตั้งแต่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นต้นมา เพื่อให้ครอบคลุมคนเกษียณและมีเงินอย่างพอเพียงไว้ใช้ในยามชรา และมีบริษัทบริหารการเงินชั้นนำของโลกบริหารเงินบำนาญหลายแห่ง

ระบบบำนาญที่ไทยควรนำวิธีการมาปรับใช้ที่คณะไปศึกษาดูงานมาคือระบบที่ระบุให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปมีหน้าที่จัดให้มีบำนาญอาชีพโดยอัตโนมัติ หรือ automatic enrolment scheme ซึ่งอังกฤษได้ดำเนินการระบบนี้มา 7-8 ปีแล้ว โดยให้ธุรกิจที่มีขนาดต่างกันทยอยเข้าระบบบำนาญอาชีพใหม่นี้ ทั้งนี้ นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ และลูกจ้างจ่ายเงินสะสมตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนรัฐให้ประโยชน์ทางภาษี และบริหารจัดการโดย NEST

ดังนั้น หากมีการนำระบบบำนาญอาชีพแบบ automatic enrolment scheme แบบ อังกฤษมาใช้ในประเทศไทย จะเป็นผลดีต่อลูกจ้างและนายจ้าง โดยให้นายจ้างมีการจัดตั้งระบบบำนาญอาชีพอย่างอัตโนมัติดังกล่าว ทั้งนี้ อาจพิจารณาให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นภาคบังคับ โดยไม่อนุญาตให้มีการเข้า-ออกจากระบบ (opt-in หรือ opt-out) เหมือน อังกฤษก็ได้ ซึ่งกฎหมายต้องใช้เวลาแก่ธุรกิจในการปรับตัว และหากรัฐริเริ่มนโยบายนี้ ถือว่าเป็นนโยบายท้าทายของรัฐบาลที่จะยกฐานะระบบเงินบำนาญของไทยสู่สากลและมุ่งเป้าหมายการบริหารจัดการเงินบำนาญให้ครอบคลุมสมาชิกมากขึ้นและคนเกษียณมีเงินพอเพียงไว้ใช้ในยามชรา เป็นการลดสภาพความยากจน(โดยเฉพาะคนเกษียณ)ในระยะยาว เป็นช่วงเกษียณสุขที่ทุกคนปรารถนา

บทเรียนสำคัญอีกประการหนึ่งที่ได้จากการไปดูงานครั้งนี้ คือต้องสร้างผู้บริหารการเงินและจัดการลงทุนของไทยอย่างมืออาชีพจริง ๆ มาดำเนินการมาบริหารจัดการเงินบำนาญ โดยมีความรู้ ความชำนาญ และมีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างแท้จริง ซึ่งคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นมิติที่สำคัญในวงการบริหารการเงินที่ตอกย้ำถึงความซื่อสัตย์ ใจกว้าง/เปิดเผย มีธรรมาภิบาลและมีความยุติธรรม ควบคู่กันไปกับความสามารถบริหารการเงินอย่างมืออาชีพด้วย

ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีสถาบันที่ดูแลด้านจริยธรรมคุณธรรมด้านหลักทรัพย์ และการจัดการลงทุนที่ชัดเจนนัก ดังนั้น อาจให้ผู้บริหารและ/หรือผู้ปฏิบัติงานด้านนี้ผ่านการทดสอบ ของ CISI ที่ได้จัดตั้งศูนย์ทดสอบในไทยแล้วก็ได้ จะได้ช่วยสร้างจิตสำนึกมิให้มีผู้ใช้ข้อมูลภายใน (insider) มาสร้างความปั่นป่วนในตลาดหลักทรัพย์เหมือนในอดีต และหากมีการนำและปรับ ประยุกต์วิธีการของCISI มาใช้กับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ในภาคเศรษฐกิจ ธุรกิจ การเมือง และ สังคม จะช่วยลดหรือกำจัดคอร์รัปชันได้แน่นอน

5. ญี่ปุ่น



ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีผู้สูงอายุมากที่สุด จึงผลักดันให้มีการพัฒนาระบบบำนาญบำนาญมารองรับอย่างต่อเนื่อง เมื่อสิ้นปี 2560 ญี่ปุ่นมีประชากร 127 ล้านคน และมีแนวโน้มลดลง โดยญี่ปุ่นเคยมีจำนวนประชากรมากถึง 128 ล้านคน ในปี 2553 เป็นที่น่าสังเกตว่าในปี 2560 ญี่ปุ่นมีอัตราส่วนของผู้มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปสูงที่สุดในโลกถึงร้อยละ 33.4 รองลงมาคือ เกาหลีใต้ 20.1% ไทย 16.9% และอีก 10 ปี คือในปี 2593 มีการคาดการณ์ไว้ว่า ญี่ปุ่นและไทยก็จะมีสัดส่วนผู้สูงวัยเพิ่มขึ้นมาเป็น 42.4% และ 35.1% ตามลำดับ

อนึ่งแม้ว่าผู้สูงอายุของญี่ปุ่นมีแนวโน้มสูงขึ้น แต่คนหนุ่มสาวของญี่ปุ่น ยังมีการเก็บออมเพื่อการเกษียณยังไม่เพียงพอ

ส่วนพฤติกรรมการลงทุนทางการเงินมีการฝากเงินในสถาบันการเงินในสัดส่วนที่สูง ทั้งนี้เพราะความเจ็บปวดจากวิกฤตเศรษฐกิจการเงินในอดีต ทำให้ประชาชนไม่ไว้วางใจในการลงทุนในหลักทรัพย์ที่ให้ผลตอบแทนสูง จึงปรากฏว่า

คนญี่ปุ่นนิยมถือเงินสดและฝากเงินกับสถาบันการเงินทั้งที่ดอกเบี้ยเงินฝากต่ำมากและบางครั้งติดลบด้วยซ้ำไป

ดังนั้นทั้งทางการและธุรกิจเอกชนจึงได้ปฏิรูปและพัฒนาระบบบำนาญบำนาญให้มีการออมผ่านระบบบำนาญบำนาญมากขึ้น โดยตั้งเป้าหมายว่าจะให้มีเงินออมเพื่อใช้ยามเกษียณไม่ต่ำกว่า 50% และล่าสุดได้พัฒนา NISA หรือ Nippon Individual Savings Account and Individual DC มาจูงใจให้คนหนุ่มสาวหันมาออมเงินเพื่อการเกษียณมากขึ้น

1.1 ระบบบำนาญบำนาญของญี่ปุ่น

ญี่ปุ่นได้มีการปฏิรูประบบบำนาญบำนาญอย่างจริงจังตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมาเพื่อให้ประชาชนมีเงินใช้ในยามเกษียณให้พอเพียง ระบบบำนาญบำนาญในปัจจุบันสรุปได้ดังนี้

- (1) ระบบบำนาญบำนาญญี่ปุ่นมี 2 ระบบ คือ บำนาญบำนาญของภาครัฐ (National Pension Scheme – NP) และ บำนาญบำนาญในรูปแบบ

- แบบต่าง ๆ ของภาคธุรกิจเอกชน (Employees' Pension Insurance Scheme-EPI) ซึ่งเป็นระบบภาคบังคับ ส่วนภาคสมัครใจเป็นเรื่องส่วนบุคคลที่จะเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ
- (2) NP เป็นระบบบำเหน็จบำนาญพื้นฐานครอบคลุมทุกคนที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป ได้แก่ สามมีหรือภรรยาที่ไม่ได้ทำงาน คนที่ทำธุรกิจส่วนตัว ลูกจ้างภาครัฐและเอกชน โดยแยกการเป็นสมาชิกตามอายุ คือ กลุ่มอายุ 20-59 ปี ประกอบด้วย ผู้ทำธุรกิจส่วนตัว ชาวไร่ชาวนา หมอ ทนายความ คนว่างงาน นักศึกษา สามมี-ภรรยา ฯลฯ กลุ่มอายุ 65 ปี และต่ำกว่าของลูกจ้างภาครัฐและเอกชน และกลุ่มอายุ 20-59 ปีที่ยังอยู่ในความดูแลของลูกจ้างภาครัฐและเอกชน
- (3) NP นักศึกษาจะเข้าสู่ระบบนี้เมื่ออายุ 20 ปี แต่หากมีรายได้ต่ำกว่าที่กำหนด จะได้รับการยกเว้นการจ่ายเงินเข้ากองทุนเป็นการชั่วคราว และอาจขยายเวลาได้ถึง 10 ปี ส่วนนักศึกษาที่ทุพพลภาพ จะได้รับบำนาญตามเกณฑ์ของ คน ทุพพลภาพ
- (4) NP ผู้มีรายได้ต่ำสามารถยื่นขอ ยกเว้นการจ่ายเงินเข้ากองทุนตาม เกณฑ์ที่กำหนดได้
- (5) NP ผลประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อ เกษียณตามเกณฑ์ที่เป็นสมาชิก NP

สมาชิกจะได้รับการจ่ายเงินเป็น อัตราส่วนคงที่ตลอดชีวิต (Defined Benefit-DB) หรือที่ เรียกกันว่า PAY-AS- YOU- GO ตามเกณฑ์ชราภาพ ทุพพลภาพ หรือ ผู้เกี่ยวข้องที่ยังมี ชีวิตอยู่ (Survivors)

- (6) EPI ซึ่งเป็นบำเหน็จบำนาญที่ ครอบคลุมเฉพาะลูกจ้างของธุรกิจ เอกชน จะได้ผลประโยชน์ทั้งที่เป็น DB และ DC (Defined Contribution) ที่เมื่อเกษียณจะได้เงินสะสมที่ ตนเองรวมกับที่นายจ้างจ่ายเงิน สมทบและผลที่ได้จากการลงทุน ของเงินก้อนนั้น) โดยลูกจ้างเมื่อ เกษียณจะได้เงินทั้งจาก NP ในกรณี ที่เป็ นคนทุพพลภาพ หรือผู้ เกี่ยวข้องที่ยังมีชีวิตก็จะได้ รับ บำนาญตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.2 การบริหารจัดการลงทุนกองทุน บำเหน็จบำนาญโดย GPIF (Government Pension Investment Fund)

GPIF เป็นหน่วยงานของรัฐ ที่มีหน้าที่ ในการบริหารจัดการกองทุนบำเหน็จบำนาญให้ มีผลตอบแทนเพื่อให้ระบบกองทุนบำเหน็จ บำนาญมีเสถียรภาพ โดยผลตอบแทนกองทุนฯ ฝากไว้ในบัญชีบำเหน็จบำนาญรัฐบาลที่เรียกว่า Pension Special Accounts กล่าวคือ การบริหาร จัดการกองทุนบำเหน็จบำนาญของญี่ปุ่นทั้ง กองทุนบำเหน็จบำนาญขั้นพื้นฐาน (NP) ของ ชาติและกองทุนบำเหน็จบำนาญของลูกจ้างของ ภาคธุรกิจเอกชน (EPI) ดำเนินการโดย GPIF ซึ่ง ข้อมูล ณ 31 มีนาคม 2556 กองทุนบำเหน็จ บำนาญของญี่ปุ่นทั้งระบบมีสินทรัพย์รวมกัน

254.2 ล้านล้านเยน ซึ่งในจำนวนนี้บริหารจัดการโดย GPIF โดยมีเงื่อนไขว่าต้องลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความมั่นคงไม่ต่ำกว่า 60% นอกจากนั้น ได้ให้บริษัทอื่นบริหารเงินกองทุนฯ ด้วย อาทิ บริษัทบริหารจัดการลงทุน ธนาคาร บริษัทประกันภัย และบริษัทที่ปรึกษาทางการเงิน

ส่วนการกำหนดเป้าหมายนั้น รัฐมนตรีว่าการสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการจะกำหนดเป้าหมายผลการดำเนินการระยะปานกลางไว้ โดยมีการติดตามประเมินผลงานของ GPIF ว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่อย่างไรด้วย

สำหรับสัดส่วนการลงทุนของ GPIF และ Pension Special Accounts ณ ธันวาคม 2560 มีดังนี้

• Domestic bonds	27.6 %
• Domestic equities	26.05 %
• Foreign Equities	25.08 %
• Foreign bonds	14.13 %
• Short-term assets	7.06 %

1.3 ความท้าทาย ของการปฏิรูประบบบำนาญบำนาญของญี่ปุ่น

การที่ประชากรของญี่ปุ่นมีแนวโน้มลดลง และที่สำคัญคือบุคคลเข้าสู่แรงงานน้อยลง ในขณะที่ประชากรสูงวัยมีมากขึ้นจึงเป็นภาระของรัฐบาลที่ต้องหาเงินโดยเฉพาะจากภาษีมา สนับสนุนระบบบำนาญบำนาญรวมทั้งกระตุ้นและเพิ่มการจ่ายเงินเข้ากองทุนมากขึ้น ซึ่งได้มีการปฏิรูประบบบำนาญบำนาญ มาหลายครั้งนับแต่ ปี 2547 เป็นต้นมา โดยทางการให้เพิ่มสะสมมากขึ้นมาโดยลำดับ ซึ่งมีแม้มีการต่อต้านมาโดยตลอดเพราะผู้มีรายได้ต้องจ่ายเป็นสัดส่วนต่อรายได้เพิ่มขึ้น เพื่อผ่อนคลาญปัญหา

ดังกล่าว รัฐบาลจึงกำหนดอัตราจ่ายเงินเข้ากองทุนฯไว้ที่ 18.3% ในปี 2560

นอกจากนั้นยังได้ปฏิรูปการจ่ายเงินให้ผู้เกษียณให้สอดคล้องกับจำนวนเงินเข้ากองทุนฯให้สมดุลอย่างอัตโนมัติ โดยได้ลดเงินที่จะจ่ายแก่คนที่เกษียณจากเดิมที่ 59.3% ให้ลดลง แต่ต้องไม่ต่ำกว่า 50% ในขณะที่เดียวกันก็ให้ความสำคัญแก่ระบบกองทุนภาคธุรกิจเอกชนที่จะหันมาใช้ DC ให้มากขึ้น ซึ่งในระยะที่ผ่านมามีแนวโน้มในการร่วมมือของภาคเอกชนมากขึ้น กล่าวคือ ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2561 มีบริษัทที่เข้าร่วมระบบ DC มากกว่า 30 บริษัทและประชาชนเข้าร่วมโครงการ DC นี้ มากกว่า 7 ล้านคน รวมทั้งได้นำ ระบบ “ DC default funds” มาใช้โดยการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย DC Law 2016

อนึ่ง เพื่อส่งเสริมให้มีการออมเพื่อใช้ยามชราหรือหลังเกษียณมากขึ้น ปี 2547 จึงได้สร้างระบบการออมโดยมีบัญชีและระบบ DC รายบุคคลเรียกว่า NISA หรือ Nippon Individual Savings and Individual DC โดยมีหลักเกณฑ์ที่ผ่อนปรน และไม่ต้องเสียภาษีเป็นระยะเวลาถึง 5 ปี

ประเด็นท้าทายที่น่าสังเกตของญี่ปุ่นที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ แม้จะเป็นประเทศพัฒนาแล้วแต่ความรู้เท่าทันทางการเงิน (Financial Literacy) อยู่ในระดับเพียง 58 เทียบกับมาเลเซียที่สูงถึง 63 และเยอรมัน 71 นอกจากนั้นความเชื่อถือของผู้มีเงินออมต่อการลงทุนในตลาดทุนก็อยู่ในระดับต่ำ เงินออมส่วนใหญ่จึงอยู่ในรูป การถือเงินสดและฝากเงินไว้กับสถาบันการเงินที่มีดอกเบี้ยต่ำมาก

บทเรียนจากการพัฒนาและการบริหารจัดการกองทุนบำเหน็จบำนาญของญี่ปุ่น

การศึกษาดูงานครั้งนี้ได้ประจักษ์ว่าทั้งทางการและภาคเอกชนได้ร่วมมือกันพัฒนาระบบบำเหน็จบำนาญอย่างจริงจังอย่างต่อเนื่อง ต่อเนื่อง และต่อเนื่อง และทุกภาคเห็นความสำคัญที่จะบริหารจัดการให้คนเกษียณมีเงินใช้ในยามชราให้พอเพียง โดยมีเป้าหมายในระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจน และครอบคลุมประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 20 ขึ้นไปทุกคน และมีเป้าหมายให้มีเงินใช้ถึง 50% ของที่เคยได้ก่อนเกษียณ

นอกจากนั้นการบริหารจัดการกองทุน นอกจากจะมีบริษัทจัดการลงทุนในประเทศที่มีประสบการณ์แล้วและทางการยังได้จัดตั้ง GIPF มาบริหารจัดการกองทุนฯ เพื่อความมั่นคงของระบบอีกทางหนึ่งด้วย ยังมีบริษัทจากต่างประเทศ ที่มีประสบการณ์สูงมาเสริมในระบบด้วย

อย่างไรก็ตามแม้ญี่ปุ่นจะเป็นประเทศที่มีการออมสูงมาก แต่การออมของคนหนุ่มสาวก็ยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งทางการและภาคเอกชนได้พัฒนา ระบบการออมที่เรียกว่า NISA เพื่อจูงใจให้มีการออมมากขึ้น รวมทั้งการให้ความรู้เท่าทันทางการเงิน

ประเด็นที่กล่าวมานั้น น่าจะเป็นบทเรียนให้ไทยว่า ถึงเวลาแล้วที่ทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมมือกันอย่างต่อเนื่องและเอาจริงเอาจังกับการพัฒนาระบบระบบบำเหน็จบำนาญและเครื่องมือการบริหารจัดการกองทุนบำเหน็จบำนาญ รวมทั้งการส่งเสริมการออม และการรู้เท่าทันการเงิน (Financial Literacy) โดยมีเจ้าภาพดูแลเรื่องนี้ที่ชัดเจน ไม่ใช่มีเพียงนโยบายให้มีการบูรณาการ

สรุป : ถอดรหัสความท้าทายการบริหารจัดการบำเหน็จบำนาญของต่างประเทศ

โครงสร้างประชากรในประชาคมโลกโดยเฉลี่ยมีความเหมือนกันอย่างหนึ่งคือ ผู้สูงวัยมีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งประเทศไทยก็ไม่มีข้อยกเว้น โดยคาดกันว่าประเทศไทยจะเป็นประเทศที่มีผู้สูงอายุตามความหมายของสากลปี 2564 แล้ว แต่การพัฒนาการบริหารจัดการการออมเพื่อให้มีเงินใช้ในยามชราหรือเกษียณยังล่าช้าไม่ทันการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรที่มีผู้สูงอายุมากขึ้น ในขณะที่วัยแรงงานมีสัดส่วนน้อยลง ดังนั้นความท้าทายที่ต้องเผชิญ เพื่อให้มีการศึกษาและเสนอแนะให้สามารถนำมาปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายสี่ประการคือ มีเงินออมเพียงพอ ครอบคลุมประชากรทุกกลุ่ม เข้าถึงง่าย และกองทุนนั้นๆ มีความยั่งยืน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการบำเหน็จบำนาญของไทยมีหลายหน่วยงานกำกับดูแล การบริหารจัดการจึงยังไม่เป็นเอกภาพ ถึงเวลาที่จะต้องมีคณะกรรมการและหน่วยงานอิสระมาดูแลเหมือนกับ The Finnish Centre for Pensions ของฟินแลนด์

2. ไทยจะเข้าสู่สังคมสูงอายุเต็มทีในเร็ว ๆ นี้ จึงมีคำถามว่าถึงเวลาขยายเวลาเกษียณให้เหมาะสมของแต่ละคนและ/หรือให้คนเกษียณที่ยังทำงานได้ทำงานต่อไปได้เหมือนในประเทศอื่นหรือยัง
3. ไทยควรมีมาตรการกระตุ้นให้มีการออมมากขึ้น เช่น ส่งเสริมการออม เพิ่มอัตราสมทบและสะสม ปรับปรุงโครงสร้างภาษีให้รัฐสามารถมีเงินออมมาสนับสนุนการออมเพื่อใช้ในยามชราได้ และการบริหารจัดการเงินออมหรือกองทุนที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้กองทุนยั่งยืนเป็นต้น
4. ไทยควรออกแบบให้ระบบบำนาญให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ และประชากรทุกกลุ่ม รวมทั้งให้มีบำนาญแบบ Guarantee Pension เหมือนในสวีเดนและฟินแลนด์ สำหรับผู้มีรายได้น้อยหรือไม่มีเลย ให้ดำรงชีวิตในวัยเกษียณตามอัตภาพได้ โดยมีระบบการบังคับหรือกึ่งบังคับให้ผู้มีรายได้ไม่ว่ามาจากการจ้างงานที่มีนายจ้างหรือทำธุรกิจส่วนตัวต้องเข้าระบบบำนาญอย่างถ้วนหน้า
5. ปรับปรุงระบบบริหารจัดการกองทุนบำนาญขนาดใหญ่เช่นกองทุนประกันสังคมโดยการแบ่งออกเป็นกอง ๆ เช่นเดียวกับ AP funds ของสวีเดน เพื่อให้กองทุนมีความยั่งยืน
6. ระบบการออมเพื่อใช้ในยามชราต้องมีมาตรการในกระบวนการออมเพื่ออุดหนุนการนำเงินออมเพื่อการเกษียณมาใช้ก่อน ยกเว้นใช้ไปเพื่อสุขภาพและการมีที่อยู่อาศัยตามเงื่อนไขที่กำหนด
7. ควรมีองค์กรกลางเพื่อส่งเสริมการออม การให้ความรู้เท่าทันและมีทักษะทางการเงิน (Financial literacy) ทั้งนี้เพื่อเป็นเอกภาพทั้งทางด้านนโยบายและการดำเนินงานเพื่อให้เกิด economies of scale และลดการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน

ที่กล่าวข้างต้นเป็นเพียงประเด็นสำคัญที่ได้จากการดูงานในต่างประเทศ หากมีประเด็นใดที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบบำนาญไทยให้ทุกคนเข้าถึง มีเงินใช้ยามเกษียณอย่างพอเพียงและหรือเพียงพอพวกเขาคงต้องช่วยกันผลักดันต่อไปครับ

บทบาทเทคโนโลยีต่อ การสร้างความเข้มแข็งให้ระบบกองทุนบำเหน็จบำนาญ ของไทยเทียบเท่าระบบสากล

บัญชา พรตปกรณ

กรรมการสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้าพเจ้าได้รับเกียรติอย่างสูงจากสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในวาระครบรอบ 20 ปีของสมาคม ให้ร่วมแบ่งปันประสบการณ์จากการทำงานในแวดวงของกองทุนบำเหน็จบำนาญกว่า 20 ปีเกี่ยวกับบทบาทของเทคโนโลยีต่อการสร้างความเข้มแข็งให้ระบบกองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าพเจ้าได้รับโอกาสจากการทำงานการศึกษา การสัมมนา ตลอดจนการดูงานทั้งในและนอกประเทศ ซึ่งหลายครั้งจัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแห่งนี้ ข้าพเจ้ารับรู้ได้ว่ามีคนจำนวนมากทั้งไทยและเทศที่พร้อมเอื้อมน้ำใจมาช่วยเหลือแนะนำ และยินดีในความสำเร็จของการสร้างระบบบำเหน็จบำนาญที่ดีต่อสังคม ข้าพเจ้าจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สิ่งที่น่ามาเล่าสู่กันฟังต่อไปนี้จะประโยชน์และทำให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบำเหน็จบำนาญของประเทศสามารถนำไปพิจารณาเพื่อต่อยอดให้เกิดประโยชน์ต่อไป

เมื่อพูดถึงเทคโนโลยีสารสนเทศในอุตสาหกรรมกองทุนบำเหน็จบำนาญสากล แบบที่มีมาแต่ดั้งเดิม มักจะจำแนกตามงานเป็น 3 ส่วนหลักๆ ได้แก่ 1. ระบบงานด้านลงทุน 2. ระบบงานทะเบียนสมาชิกรวมถึงงานสมาชิกสัมพันธ์ และ 3. ระบบบริหารจัดการส่วนกลางเพื่อส่งเสริมการทำหน้าที่ของผู้บริหารกิจการของกองทุน ซึ่งควรรวมไปถึงทรัพย์สินหรือคณะ

กรรมการในระดับต่างๆ ด้วย การลงทุนในเทคโนโลยีแต่ละครั้งแต่ละเรื่องมักจะมีมูลค่าค่อนข้างสูง แต่ก็อยู่ในวิสัยที่จะทำให้คุ้มค่าได้ด้วยการทำให้ต้นทุนต่อหน่วยสมาชิกต่ำ หากร่วมมือกันในลักษณะ Consortium หรือจัดให้มีหน่วยงานกลางที่รัฐเป็นเจ้าของโดยถือเป็นหนึ่งในบริการสาธารณะที่จำเป็นต่อการจัดระบบบำเหน็จบำนาญของประเทศซึ่งนับวันจะมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการเผชิญสังคมผู้สูงอายุ

แม้ว่ากองทุนต่างๆจะมีรายละเอียดความเป็นมา พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน แต่ทุกกองทุนก็มีเป้าหมายหลักที่เหมือนกันอยู่ 2 ประเด็นคือ 1. การสร้างความมั่นคงปลอดภัยทางการเงินของตัวกองทุน และ 2. การให้บริการที่ดีต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนโดยเฉพาะสมาชิกของกองทุน ทั้งนี้ในแง่การบริหารเงินกองทุนให้มั่นคงเพียงพอ นั้น นอกจากจะใช้กลยุทธ์และเทคนิคการลงทุนตามหลักวิชาการด้านการเงินการลงทุนแล้ว ผู้จัดการกองทุนยังต้องมีเครื่องมือเครื่องมือที่หนีไม่พ้นการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยย่อยและจัดการข่าวสารข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่นำไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างทันท่วงที และหากมีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย นอกจากระบบงานจะให้ข้อมูลกับผู้จัดการกองทุนแล้ว ระบบยังสามารถจำแนกและจัดสรรข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอแก่

ผู้บริหาร คณะกรรมการหรือทรัสต์ หน่วยงานกำกับต่างๆ ตลอดจนสมาชิกเจ้าของเงินเพื่อเป็นการบริหารความเสี่ยงและสร้างบริการที่เป็นเลิศได้อีกด้วย ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ระบบงานด้านลงทุนระดับสากล

ระบบนี้มีตัวเลือกในท้องตลาดอยู่มากมาย มีตัวอย่างให้เห็นทั้งจากผู้จัดการกองทุน และ Custodian (ขอใช้ทับศัพท์ เพราะบทบาทของ Custodian ในปัจจุบันมีขอบเขตกว้างมากกว่าคำศัพท์ไทย ซึ่งต่างฝ่ายต่างลงทุนในระบบงานด้านลงทุนของตนเองเพื่อส่งเสริมผลการดำเนินงานที่ดี โดยในปัจจุบันทั้งผู้จัดการกองทุน และ Custodian ได้นำ Artificial Intelligence - or more specifically machine learning tools มาใช้ในการให้บริการแก่ลูกค้าด้วย

สำหรับกองทุนบำเหน็จบำนาญที่บริหารเงินเองบางส่วน ควรต้องพิจารณาจัดหาระบบงานลงทุนและสารสนเทศที่ช่วยการทำงานผู้จัดการกองทุนภายใน และการเก็บฐานข้อมูลพอร์ตการลงทุนของผู้จัดการกองทุนทั้งภายในและภายนอกไว้ด้วยกันให้เห็นภาพรวม มีฟังก์ชันเกี่ยวกับ Risk & Compliance บัญชีเงินลงทุน การตีมูลค่าสินทรัพย์สุทธิและการคำนวณมูลค่าหน่วยลงทุนตามแผนการลงทุนที่หลากหลาย นอกจากนี้ระบบงานที่ดีควรให้ข้อมูลและรายงานที่เป็นประโยชน์แก่ระดับ Trustee, Sponsor, advisors and Management Team อย่างทันกาลเพื่อให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยง และกำหนดกลยุทธ์การลงทุนหรือจัดทำนโยบายการลงทุนอย่างเหมาะสมด้วย

2. ระบบงานทะเบียนสมาชิก

จากอดีตสู่ปัจจุบัน ข้าพเจ้ายังจำภาพในวันแรกที่เข้าร่วมงานกับ กบข. ได้ดี วันที่ 19 มิถุนายน 2540 เดิมทีข้าพเจ้าตั้งใจที่จะทำงานด้านลงทุน แต่กลับได้คุมงานด้านปฏิบัติการ ด้วยมีภูมิหลังเป็นผู้สอบบัญชีและเรียนมาทางด้านการบริหารจัดการสารสนเทศ ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้แก้วิกฤตเฉพาะหน้า คือปัญหาเรื่องการจัดทำบัญชีสมาชิก การรับจ่ายเงินสมาชิก (โชคดีที่เม็ดเงินที่มีนั้นมากกว่าจำนวนตามบัญชีสมาชิก) โดยวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้ว่า กระบวนการรับสมัครสมาชิกและการนำส่งเงินทุกอย่างทำด้วยกระดาษ และมี Human Error มหาศาลในทุกขั้นตอน บัญชีเปิดได้ไม่ครบ มีใบสมัครที่กรอกผิดๆ ไม่มีที่อยู่สมาชิก ไม่มีชื่อเจ้าหน้าที่ให้ติดต่อ เงินให้โอนเข้าธนาคารหนึ่งเอกสารการนำส่งเงินให้ส่งอีกทีหนึ่ง มีตกหายระหว่างทาง มาไม่ถึงมือผู้ปฏิบัติงาน ฯลฯ พวกเราเริ่มต้นแก้ปัญหา ด้วยการออกแบบระบบและกระบวนการนำส่งเงินเป็นอิเล็กทรอนิกส์ให้หน่วยราชการต้นสังกัดซึ่งมีเกือบหมื่นหน่วยทั่วประเทศเริ่มส่งเงินด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2540 เป็นการทำให้ถูกควบคุมกับการจัดทำโครงการสะสมของเก่าที่ผ่านมาแล้ว 6 เดือนให้ถูก ซึ่งต้องใช้เวลาสะสมของเก่าถึงกว่า 3 ปี จึงเสร็จสมบูรณ์ คงไม่ต้องพูดถึงงบประมาณที่ต้องใช้ไปเพื่อการนี้ ข้าพเจ้ายังจำได้อีกเรื่องคือ เราต้องส่ง PC ไปที่คลังจังหวัดทั่วประเทศและส่วนกลาง 100 เครื่องเพื่อให้หน่วยงานราชการที่ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์มาแชร์ใช้เพื่อจัดทำข้อมูลเงินนำส่งเป็นอิเล็กทรอนิกส์ นี่ก็แล้วช่วงแตกต่างเหลือเกิน จากปัจจุบันที่ทุกคนมี mobile และสามารถเข้าถึง social media ได้ทุกหย่อมหญ้า ซึ่งเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับสมาชิกได้สะดวกง่ายดาย

นอกจากระบบการรับ-จ่ายเงินสมาชิกที่มีประสิทธิภาพประหยัดค่าธรรมเนียมธนาคาร บข. ได้จัดหาระบบงานทะเบียนสมาชิกมาตรฐานสากลมาใช้ เป็นผู้ริเริ่มใช้ระบบการคำนวณเงินในบัญชีสมาชิกแบบหน่วยลงทุนรายแรก และฐานข้อมูลสมาชิกมีข้อมูลสำคัญต่อการให้บริการสมาชิกในยุคดิจิทัลด้วย

เมื่อเทียบระบบงานทะเบียนสมาชิกสำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในประเทศไทยโดยทั่วไป ซึ่งก.ล.ต.กำหนดให้ผู้จัดการกองทุนเป็นผู้รับผิดชอบนั้น ยังห่างไกลจากระบบระดับสากลมาก โดยส่วนใหญ่เป็นแค่ระบบบันทึกการนำส่งเงินเข้าออกของนายจ้างและบันทึกผลตอบแทนจากการลงทุนเท่านั้น และหากสมาชิกต้องการติดต่อกับนายทะเบียนยังต้องทำผ่านนายจ้างด้วย เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของภาคเอกชนยังถือเป็นเรื่องสมัครใจ และเงินส่วนที่นายจ้างสมทบให้อาจมีเงื่อนไขการจ่ายตามที่นายจ้างกำหนด อีกทั้งนายจ้างบางแห่งยังต้องการเก็บประวัติของสมาชิกกองทุนไว้กับองค์กร ระบบงานทะเบียนสมาชิกของบริษัทจัดการกองทุนส่วนใหญ่จึงมีขึ้นเพื่อรองรับข้อกำหนดขั้นต่ำที่ทางการกำหนดเท่านั้น มิได้ทำเพื่ออำนวยความสะดวกและบริการที่ดีแก่สมาชิกโดยตรงและส่วนมากยังไม่สามารถรองรับกรณีการเปลี่ยนงานเปลี่ยนนายจ้างของสมาชิกเท่าที่ควร

ระบบงานทะเบียนสมาชิก มาตรฐานกองทุนบำนาญสากล ต้องใช้เงินลงทุนสูงระดับหนึ่ง ในประเทศที่มีระบบงานทะเบียนสมาชิกที่ดี มักจะมีผู้ให้บริการทั่วประเทศเพียง 2-3 ราย เพื่อให้มี economies of scales โดยงานทะเบียนสมาชิกต้องใช้มืออาชีพอีกกลุ่มหนึ่งแยกต่างหากจากงานจัดการกองทุน นายทะเบียนควรมีหน้า

ที่ตรวจปฏิบัติการดำเนินการทางกฎหมาย compliance ระหว่าง นายจ้าง ผู้จัดการกองทุนและผู้เก็บรักษาทรัพย์สิน เพื่อรักษาประโยชน์ของสมาชิกกองทุน ทั้งนี้ระบบงานทะเบียนสมาชิกที่ดี ต้องสามารถเก็บข้อมูลของสมาชิกอย่างครบถ้วน ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการเงินออมระยะยาวเพื่อการเกษียณของสมาชิก

ระบบงานทะเบียนสมาชิกที่ดี ยังหมายรวมถึงส่วนของงานสมาชิกสัมพันธ์เพื่อให้สมาชิกเกิดความผูกพันกับกองทุน และสามารถได้ประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกองทุนอย่างเต็มที่ กล่าวคือทำให้สมาชิกเข้าใจความสำคัญของกองทุน และยินดีกับการออมตามระบบสนใจและเรียนรู้เรื่องการบริหารการเงินส่วนบุคคล และเต็มใจเต็มที่ที่มาร่วมสร้างความมั่นคงทางการเงินเพื่อการเกษียณของตนเองต่อไป งานสมาชิกสัมพันธ์มีทั้งเชิงรุกและเชิงรับ ตัวอย่างของเชิงรุก คือการสร้างช่องทางทำให้ความรู้ด้านการบริหารการเงินส่วนบุคคลผ่านเว็บไซต์หรือโซเชียลมีเดียต่างๆ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการลงทุน และหลักทรัพย์หรือตราสารการลงทุนต่างๆ การให้ข้อมูลแหล่งเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อการศึกษา หรือเพื่อการค้า ฯลฯ ส่วนตัวอย่างของเชิงรับ คือ ระบบบริการข้อมูลสมาชิก (Contact Center) สร้างช่องทางการตอบคำถามและการให้คำปรึกษา ไม่ว่าจะทางเมลล์ ทางโทรศัพท์ หรือทางโซเชียลมีเดียต่างๆ เป็นต้น หลายประเทศเริ่มกำหนดให้การจัดการ Financial Literacy ให้กับประชาชนเป็นวาระแห่งชาติ ซึ่งหน่วยงานรัฐจะมีงบประมาณในเรื่องดังกล่าว แต่ในบางประเทศ กองทุนบำนาญขนาดใหญ่ก็ได้ดำเนินการเอง เช่น QSuper ของออสเตรเลีย ซึ่งมีสมาชิกกว่า 5 แสนคน ก็สามารถให้คำปรึกษาทางการเงินส่วน

บุคคลโดยใช้บุคคลากรน้อยกว่าสิบคนเนื่องจากเอาเทคโนโลยี AI มาช่วยเป็นต้น

“Technology is rapidly transforming the way that the financial sector is operating, and the management and delivery of pension is no exception FinTech also has great potential to help pension providers make their internal process more efficient and improve their risk management” – OECD

หากสรุปให้เห็นภาพชัดเจน เทคโนโลยีมีบทบาทอย่างมากต่อการบรรลุเป้าหมายหลักที่เหมือนๆ กันทุกกองทุนคือ (1.) การสร้างความมั่นคงปลอดภัยทางการเงินของตัวกองทุน และ (2.) การให้บริการที่ดีต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนรวมถึงสมาชิก การเปลี่ยนระบบงานที่มีมาแต่ดั้งเดิม การลงทุนจัดหาระบบงานใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีในปัจจุบัน เรื่อง Internet of Things (IoT), Cloud Computing, AI/Machine Learning, Mobile Application, FinTech, etc. นอกจากจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน และทำให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีขึ้นแล้ว ในกรณีที่มีการออกผลิตภัณฑ์หรือสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของสมาชิก

และมีการสื่อสารเข้าถึงสมาชิก ทำให้สมาชิกได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง ก็จะทำให้ระบบบำเหน็จบำนาญเป็นที่ยอมรับและดำรงอยู่อย่างยั่งยืนเป็นที่พึงพิงของสังคมต่อไป

สุดท้ายนี้ ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสังคมไทยจะมีกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติขึ้นโดยเร็ว ไม่ทอดทิ้งใครไว้จนระบบ และกองทุนที่มีอยู่ก่อนจะมีพัฒนาการที่ดีเป็นต้นแบบที่สวยงามให้กับกองทุนใหม่ เราจะร่วมกันสร้างความสุขให้แก่สังคมไทยต่อไป

ข้อมูลจากงานสัมมนาระดับโลก

Five best practices for how technology can help pension agencies achieve their mission-critical goals

1. Invest in a Framework-based Solution that Continuously Evolves and Improves
2. Improve member centricity
3. Enhance member communication and outreach
4. Bolster organizational efficiencies
5. Cloud Hosting Options.

ความสำคัญของเทคโนโลยีต่อการบริหารจัดการการออม เพื่อการเกษียณให้มีประสิทธิภาพ

ดร.รุ่งเกียรติ รัตนพานิช
ที่ปรึกษาสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

บทนำ

ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการเงิน (Financial services) ทำให้มีผู้ให้บริการทางการเงินรายใหม่ ที่รู้จักกันในชื่อ Fintech (Financial Technology) ที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการทางการเงินแก่ผู้บริโภค

อย่างไรก็ตาม Fintech ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ ไม่ได้จำกัดรูปแบบของบริการอยู่ที่การให้บริการด้านการโอนเงินชำระหนี้ (Payment network) การอนุมัติสินเชื่อ (Lending business) หรือการลงทุน (Investment process) เพียงเท่านั้น นวัตกรรมทางการเงินที่เกิดขึ้นจาก Fintech เหล่านี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบกองทุนบำเหน็จบำนาญที่มีอยู่ในปัจจุบันได้อีกทางหนึ่ง

งานวิจัยโดย Ernst & Young (2018)¹ ที่ศึกษากระบวนการบำเหน็จบำนาญในหลายประเทศพบว่า ระบบบำเหน็จบำนาญส่วนใหญ่มีความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับความล่าช้าในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้อย่างเชิงรุก ซึ่งสาเหตุของความล่าช้าในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเหล่านี้สามารถสรุปได้ 2 ประเด็นได้แก่

1. ระบบบำเหน็จบำนาญมีความเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วนทั้งรัฐบาล ผู้กำกับกฎเกณฑ์ต่างๆ และสถาบันการเงินเอกชน ทำให้เป็นการยากที่จะมีการบูรณาการร่วมมือกันอย่างเป็นระบบ เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่มาลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการฐานข้อมูลการออมของครัวเรือน โครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการจัดการระบบบำเหน็จบำนาญส่วนใหญ่จึงมีความล้าสมัยและไม่มีประสิทธิภาพ (Stagnant and inefficient infrastructure)
2. การที่ครัวเรือนหรือผู้ออมขาดความรู้สึกร่วมส่วนร่วมกับการออมเพื่อการเกษียณ (Disengaged consumers) ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรที่เป็นผู้นำเสนอกองทุนการออมเพื่อการเกษียณเช่น นายจ้างหรือรัฐบาล ไม่ได้รับแรงกดดันในการเร่งพัฒนาระบบบำเหน็จบำนาญให้มีความทันสมัย รวดเร็ว และตอบสนองความต้องการของผู้ออม

¹ Ernst & Young (2018), 'Pension 2030'

นอกจากนี้งานวิจัยโดย Financial Conduct Authority (2018)² ยังพบอีกว่าปัญหาด้านความล่าช้าในการนำนวัตกรรมมาใช้ในระบบบำนาญนั้นเกิดจาก 1) การขาดการชี้แนะหรือแนะนำโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ (Lack of guidance) ทำให้องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งระบบบำนาญไม่สามารถมองเห็นถึงความเป็นไปได้ของเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานทั้งหมดในการบริหารจัดการการออมเพื่อการเกษียณ และ 2) การมีระดับสภาพตลาดที่มีการแข่งขันที่ต่ำ (Weak competition) ทำให้สถาบันการเงิน หรือองค์กรต่าง ๆ ที่เป็นผู้นำเสนอและดูแลบริหารงานกองทุนการออมเพื่อเกษียณอายุไม่มีแรงกดดันหรือแรงกระตุ้นที่จะต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความเป็นเชิงรุกด้านนวัตกรรม และด้วยเหตุที่การจัดการฐานข้อมูลต่าง ๆ ยังไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ค่าธรรมเนียมการจัดการกองทุนส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับสูงอีกด้วย

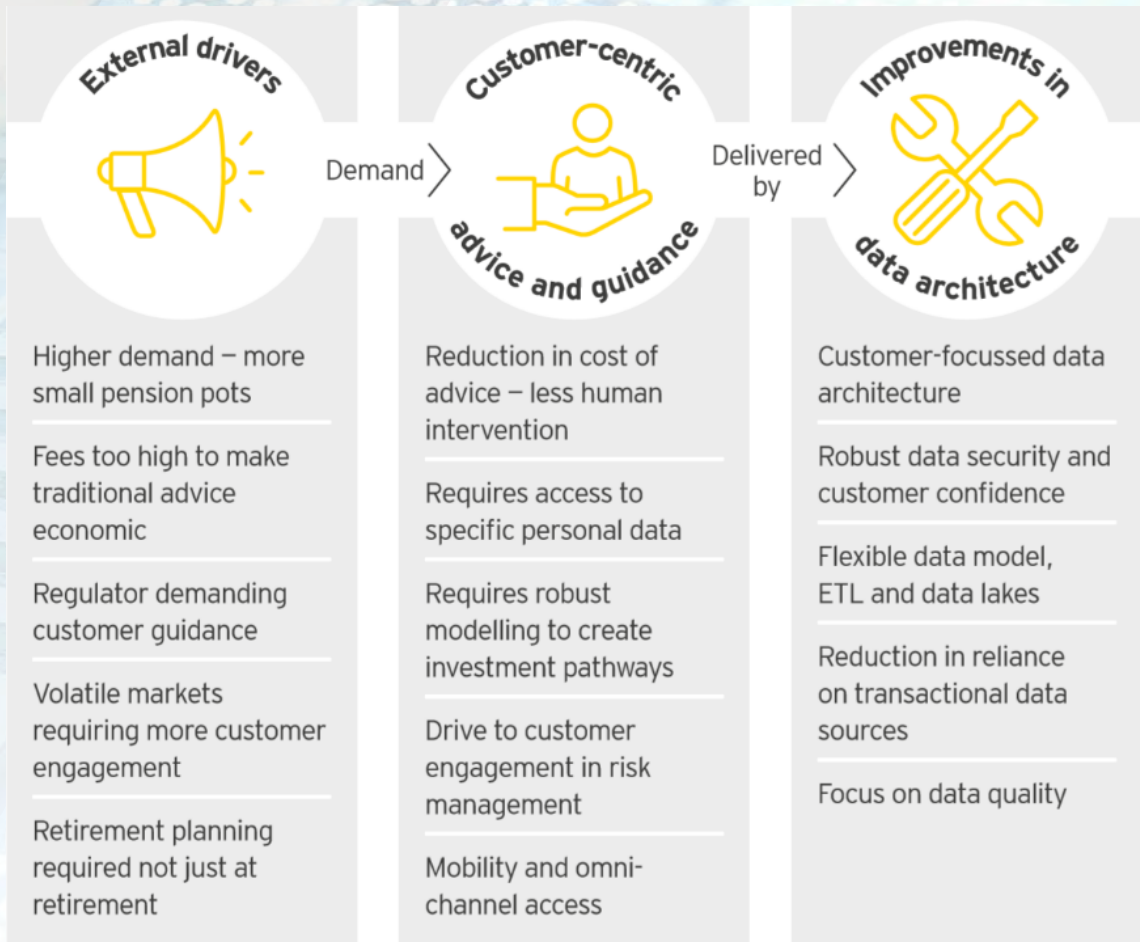
ในบทความนี้จึงมุ่งเน้นที่จะวิเคราะห์นวัตกรรมทางการเงินในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการออมเพื่อเกษียณอายุของครัวเรือน และปัญหาด้านประสิทธิภาพของระบบบำนาญ ซึ่งเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มีหลากหลาย เช่น Mobile banking platform, Cloud computing technology, Blockchain technology, Artificial Intelligent และ Robo-advisor เป็นต้น

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาใช้ในระบบบำนาญบำนาญจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบบำนาญบำนาญในหลายประเทศจาก Defined benefit structure เป็น Defined contribution structure อีกด้วย โดย Ernst & Young (2019)³ ได้สรุปประโยชน์และผลกระทบของเทคโนโลยีต่อระบบบำนาญบำนาญดังแสดงในรูปที่ 1

² FCA (2018), 'Retirement Outcomes Review'

³ Ernst & Young (2019), 'The future of pensions technology'

รูปที่ 1 เทคโนโลยีกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบบำนาญ



จากรูปที่ 1 จะพบว่าระบบบำนาญปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะยึดโยงกับการออมเงินของครัวเรือนในแต่ละประเภทกองทุน (Small pension pots) มากกว่าที่จะเป็นการรวมศูนย์อยู่ในกองทุนหรือระบบใดระบบหนึ่ง เช่นในประเทศไทยที่มีรูปแบบการออมเพื่อการเกษียณหลายช่องทางเช่น การซื้อประกันบำนาญ การลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) หรือการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD) เป็นต้น ทำให้ต้นทุนการบริหารจัดการของแต่ละรูปแบบกองทุนไม่สามารถได้รับประโยชน์จาก Economies of scales เท่าที่ควร การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยลดต้นทุนการจัดการกองทุนเล็กๆ เหล่านี้ลงได้

นอกจากนี้ การที่ระบบบำนาญบำนาญในปัจจุบันส่วนใหญ่ เป็นลักษณะ Defined contribution structure ทำให้ผู้ออมเป็นผู้แบกรับความเสี่ยงด้านการลงทุน ความผันผวนของตลาด และผู้ออมจะต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญของการออมด้วยตนเอง ความรู้ความเข้าใจด้านการเงินและการลงทุนของผู้ออมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการวางแผนการออมเพื่อเกษียณ ดังนั้นนวัตกรรมทางการเงินที่สามารถเพิ่มความรู้ความเข้าใจของผู้ออมในการตัดสินใจวางแผนการลงทุน และเพิ่มช่องทางให้ผู้ออมสามารถเข้าถึงข้อมูลและดำเนินการเปลี่ยนแปลงวางแผนการลงทุนได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้แผนการลงทุนมีความทันสมัยต่อเหตุการณ์ต่างๆในแต่ละช่วงเวลา จึงเป็นสิ่งสำคัญ

ยิ่งไปกว่านั้น เทคโนโลยีดิจิทัลยังมีส่วนช่วยในการสร้างฐานข้อมูลดิจิทัล ที่เกี่ยวข้องกับการออมเพื่อการเกษียณและการลงทุนของครัวเรือนเป็นรายบุคคลได้อีกด้วย ซึ่งฐานข้อมูลประเภทนี้คือสิ่งที่หลายประเทศยังไม่สามารถเข้าถึงได้ เพราะข้อมูลการออม การใช้จ่าย การลงทุน มีการกระจัดกระจายในหลายหน่วยงาน และข้อมูลส่วนใหญ่ในปัจจุบันยังไม่ได้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่เอื้อต่อการวิเคราะห์ในการทำความเข้าใจระบบการออมรวมทั้งหมดของประเทศ

ตัวอย่างของเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถนำมาใช้ในการยกระดับระบบบำนาญบำนาญที่บทความนี้เสนอ จะแบ่งเทคโนโลยีออกตามเป้าหมายของปัญหาที่เทคโนโลยีเหล่านั้นมุ่งเป้าในการแก้ไข เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจว่าเทคโนโลยีในรูปแบบใดเหมาะสมกับการ

แก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยปัญหาสำคัญ 4 ด้านที่นวัตกรรมสมัยใหม่สามารถนำมาแก้ไขได้ประกอบด้วย

1. ปัญหาด้านความครอบคลุมของระบบบำนาญบำนาญ (Coverage rate)
2. ปัญหาด้านความรู้ความสามารถด้านการออมและการลงทุนของครัวเรือน (Financial and investment literacy)
3. ปัญหาด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุน (Fund management administration)
4. ปัญหาด้านการกำกับดูแลจากภาครัฐแบบบูรณาการ (Supervisory and regulation)

เทคโนโลยีกับการแก้ไขปัญหาด้านความครอบคลุมของระบบบำนาญบำนาญ

อัตราความครอบคลุมของระบบบำนาญบำนาญ หรือที่เรียกว่า Coverage rate นั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้วางนโยบายในหลายประเทศให้ความสำคัญ เพราะการมี Coverage rate ที่ใกล้เคียง 100% หมายถึงการสร้างเชื่อมั่นว่าประชากรในทุกกลุ่มแรงงานสามารถเข้าถึงระบบบำนาญบำนาญเพื่อสร้างความมั่นคงด้านการเงินภายหลังเกษียณอายุได้ อย่างไรก็ตาม ผลสำรวจของ OECD (2009)⁴ พบว่า Coverage rate ของระบบบำนาญบำนาญภาคบังคับของประเทศไทยยังอยู่ในระดับต่ำที่ประมาณร้อยละ 22.5 ของประชากรในกลุ่มแรงงานทั้งหมด ดังแสดงในรูปที่ 2

⁴ OECD (2009), 'Pensions at a Glance Special Edition: Asia/Pacific'.

รูปที่ 2 อัตราความครอบคลุมของระบบบำนาญภาคบังคับ

Country	Members	Percentage of population aged 15 to 65	Percentage of labour force
East Asia/Pacific			
China	159,000,000	17.2%	20.5%
Hong Kong, China			
Indonesia	15,683,000	11.3%	15.5%
Malaysia			
Philippines	8,336,946	18.7%	27.1%
Singapore			
Chinese Taipei			
Thailand	7,822,013	18.0%	22.5%
Vietnam	5,805,000	10.8%	13.2%
South Asia			
India	38,650,000	5.7%	9.1%
Pakistan	3,465,400	4.0%	6.4%
Sri Lanka	2,945,000	22.2%	35.6%
OECD Asia-Pacific			
Australia	9,578,000	69.6%	92.6%
Canada	15,950,000	71.4%	90.5%
Japan	63,560,000	75.0%	95.3%
Korea	18,994,604	54.6%	77.9%
Mexico	14,133,200	22.7%	34.5%
New Zealand			
United States	141,100,000	72.5%	92.5%
Other OECD			
France	24,319,400	61.4%	89.9%
Germany	36,156,000	65.5%	88.2%
Italy	22,146,000	58.4%	92.4%
United Kingdom	28,402,200	71.4%	92.7%
OECD (30)	463,879,410	60.4%	83.3%

ประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศไทยที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบบำนาญภาคบังคับคือประชากรที่เป็นแรงงานนอกระบบ ที่ครอบคลุมถึงผู้ที่ประกอบอาชีพรับจ้าง เกษตรกรรม ประมง โดยประชากรกลุ่มนี้คิดเป็นสัดส่วนประมาณ 54.27% ของแรงงานทั้งระบบ หรือจำนวน 20.3 ล้านคน⁵ ซึ่งในปัจจุบันประชากรกลุ่มนี้มีเพียงเบี้ยยังชีพชราภาพเท่านั้น ที่จะได้รับรายได้หลังเกษียณอายุ โดยหากจะมีรายได้จากช่องทางอื่น แรงงานเหล่านี้จะต้องตัดสินใจออมเงินเองผ่านกองทุนภาคสมัครใจต่าง ๆ เช่น กองทุนประกันสังคมมาตรา 40 กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) หรือกองทุนรวมเพื่อการออม (SSF) เป็นต้น

ในต่างประเทศได้มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาด้าน Coverage rate ด้วยการนำเทคโนโลยี Mobile application มาใช้เพื่อให้ประชากรสามารถเข้าถึงบริการทางการเงินทั้งบัญชีเงินฝาก การลงทุนผ่านกองทุน หรือการซื้อผลิตภัณฑ์ประกันผ่าน Smartphone โดยประเทศที่มักถูกกล่าวถึงเป็นกรณีตัวอย่าง คือประเทศเคนยา ที่ผู้ให้บริการด้านโทรคมนาคมชื่อ Safaricom ได้ตัดสินใจเพิ่มบริการการโอนเงินการชำระเงินผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สาย (Wireless network) ด้วยบริการที่เรียกว่า M-Pesa⁶

⁵ สำนักงานสถิติแห่งชาติ

⁶ <https://www.safaricom.co.ke/personal/m-pesa>

M-Pesa นี้ประสบความสำเร็จอย่างมาก เพราะประเทศเคนยาไม่ได้มีลักษณะเป็นสังคมเมือง (Urbanization) ที่ประชากรอยู่กันอย่างหนาแน่น ทำให้ธนาคารพาณิชย์ต่างๆ ไม่ได้มีสาขาที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ เมื่อบริษัท ไทคอมนำมาเสนอบริการโอนเงินชำระเงินผ่านมือถือซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่ประชาชนส่วนใหญ่มีครอบครอง จึงทำให้ประชาชนหันมาใช้บริการ M-Pesa กันอย่างแพร่หลาย

ความสำเร็จของ M-Pesa นี้ทำให้เกิดการต่อยอด สร้างกองทุนการออมเพื่อการเกษียณอายุที่เรียกว่า Mbao Pension Plan ซึ่งกองทุนนี้เป็นความร่วมมือระหว่าง Safaricom และ Retirement Benefits Authority of Kenya (RBA) จนสามารถทำให้ประชากรที่อยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบที่คิดเป็นสัดส่วนมากกว่า 80% ของกลุ่มแรงงานทั้งหมดสามารถเข้าถึงระบบการออมได้

Mbao Pension Plan นี้จึงถือเป็นระบบการออมเพื่อเกษียณอายุผ่านช่องทาง Mobile เป็นหลักแห่งแรกของโลกโดยผู้ใช้งานเมื่อตัดสินใจออมเงินในแผนการลงทุนที่เลือกไว้ จะถูกกำหนดให้มีอัตราสะสมไว้ที่ KES 20 (0.2 USD) ต่อวัน หรือประมาณ KES 500 ต่อเดือน ซึ่งเงินลงทุนนี้จะถูกนำไปลงทุนผ่านตลาดเงินตลาดทุน โดยผู้จัดการลงทุนที่ผ่านการรับรองจาก RBA⁷

อีกรูปแบบหนึ่งของการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ประชากรสามารถเข้าถึงระบบบำนาญบำนาญได้มากขึ้นคือการพัฒนา Mobile application, web platform, self-service kiosks

หรือ online simulator เพื่อให้ผู้ออมเงินสามารถเปลี่ยนแผนการลงทุน เปลี่ยนระดับอัตราการออม หรือจำลองสถานการณ์ถึงมูลค่าการออมในอนาคต เทคโนโลยีเหล่านี้จะช่วยให้เกิดความสะดวกสบาย และเป็นการเข้าถึงตัวบุคคลของผู้ออมอย่างเชิงรุกซึ่งมีส่วนช่วยให้ครัวเรือนที่เฉื่อยชาด้านการออม เปลี่ยนใจตัดสินใจออมเงินได้โดยง่าย

เทคโนโลยีกับการแก้ไขปัญหาเชิงทักษะความรู้ด้านการออมและการลงทุนของประชากร

อัตราการออมที่ต่ำเป็นปัญหาใหญ่ของหลายประเทศรวมถึงประเทศไทย ส่วนหนึ่งเกิดจากความรู้ความเข้าใจด้านการเงินและการลงทุนของประชากรที่อยู่ในระดับต่ำ ทำให้ไม่สามารถบริหารการใช้จ่าย บริหารหนี้สิน หรือวางแผนการออมเพื่อการเกษียณอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับประเทศไทย ธนาคารแห่งประเทศไทยได้มีการนำแบบสำรวจ Financial literacy ตามแนวทางของ OECD มาวัดความรู้ใน 3 ด้านได้แก่ 1) ความรู้ทางการเงิน 2) พฤติกรรมทางการเงิน และ 3) ทักษะคิดทางการเงิน โดยผลสำรวจล่าสุดในปี พ.ศ. 2559⁸ มีผลดังรูปที่ 3 ซึ่งจะพบว่าประชากรไทยมีคะแนนด้านความรู้ทางการเงินต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศ OECD ค่อนข้างมาก

⁷ <https://www.rba.go.ke/en/mbao-pension-plan-faqs>

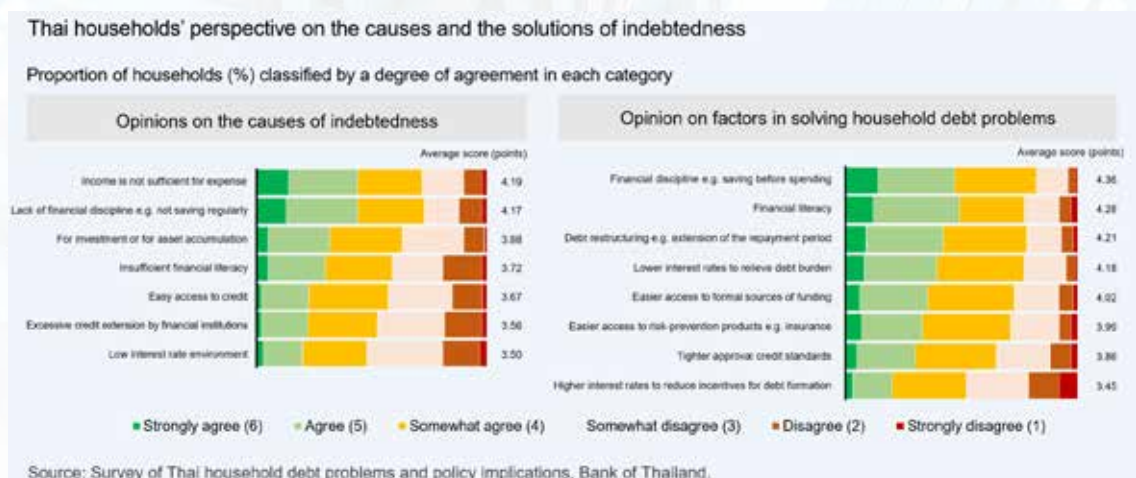
⁸ ธนาคารแห่งประเทศไทย (2559), 'สรุปผลการสำรวจทักษะทางการเงิน (Financial Literacy) ปี 2559 และแนวทางการดำเนินการของ ธปท.'

รูปที่ 3 ร้อยละค่าเฉลี่ยทักษะทางการเงิน (Financial literacy) และมิตีย่อยทั้ง 3 ด้าน



นอกจากนี้ผลสำรวจของธนาคารแห่งประเทศไทยยังพบว่ากลุ่มประชากรที่มีทักษะทางการเงินต่ำได้แก่ กลุ่มเจนเรชั่น Z (อายุต่ำกว่า 16 ปี) และกลุ่มเจนเรชั่น Baby boom (อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป) ซึ่งผลสำรวจโดย BOT (2019)⁹ พบว่าประชากรไทยมีภาระหนี้สินตั้งแต่อายุน้อย มีภาระหนี้สินระยะเวลานาน และมีมูลค่านีสินที่มากยิ่งขึ้นกว่าในอดีต ซึ่งเมื่อถามความคิดเห็นประชากรกลุ่มนี้ถึงสาเหตุของการมีภาระหนี้สินจะพบว่า สาเหตุหลักเกิดจากการมีรายได้ไม่เพียงพอ การขาดวินัยทางการเงิน และการขาดความรู้ทางการเงิน ดังแสดงในรูปที่ 4

รูปที่ 4 สาเหตุของการมีภาระหนี้สินของประชากรไทย



⁹ BOT (2019), 'Financial disciplines of Thai households and the BOT's role in mitigating the household debt problem'

ดังนั้นการนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้เพื่อช่วยให้ผู้ออมสามารถตัดสินใจออมเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการแนะนำการลงทุน หรือ การให้ความรู้ทางการเงินจึงเป็นสิ่งสำคัญเช่นในฮ่องกง มีกองทุนการออมเพื่อการเกษียณของ บริษัทบางแห่งได้มีการริเริ่มนำ artificial intelligence chatbots หรือหุ่นยนต์ที่ตอบการสนทนาผ่านข้อความมาใช้เพื่อเป็นช่องทางในการตอบข้อซักถามด้านการออมการลงทุนแก่ผู้ออมในทุกช่วงเวลาของวัน

นอกจากนี้ Artificial intelligence ยังได้มีการพัฒนาต่อยอดเพื่อทำหน้าที่บริหารการลงทุน หรือเป็นผู้จัดการลงทุนแก่นักลงทุน ซึ่งบริการนี้มักจะเรียกว่า Computer trading หรือ Algorithmic trading เพื่อช่วยให้การลงทุนในตลาดเงินตลาดทุนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าการลงทุนด้วยมนุษย์ ตัวอย่างเช่น Government Pension Investment Fund (GPIF) ในประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นกองทุนรวมเพื่อเกษียณอายุที่ใหญ่ที่สุดของโลก ได้ตัดสินใจนำแผนการลงทุนที่ตัดสินใจลงทุนด้วย AI มาแนะนำแก่ผู้ออมเงิน¹⁰ เป็นต้น AI จึงถือเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยลดปัญหาเรื่องความรู้ความเข้าใจทางการเงินและการลงทุนของผู้ออมให้สามารถวางแผนการลงทุนเพื่อการเกษียณอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นวัตกรรมในด้านอื่นที่สามารถช่วยผู้ออมเงินในการจัดสรรพอร์ตการลงทุน (Asset allocation) คือนวัตกรรมที่เรียกว่า Robo-advisor ซึ่งแตกต่างจาก Computer trading ในแง่ที่ว่า Computer trading นั้นจะมุ่งเน้นในการคัดเลือก

หลักทรัพย์ (Stock selection) และการจับจังหวะการลงทุน (Market timing) ในกลุ่มหลักทรัพย์หนึ่งๆ แต่ Robo-advisor จะมุ่งเน้นในการให้คำแนะนำด้านการจัดสรรพอร์ตการลงทุน เพื่อหาสัดส่วนการลงทุนในหลักทรัพย์แต่ละประเภทให้มีความสอดคล้องมากที่สุดตามระดับความเสี่ยงข้อจำกัด และจุดประสงค์การลงทุนของนักลงทุน

ในปีค.ศ. 2016 มูลค่าเงินลงทุนที่อยู่ภายใต้การแนะนำของ Robo-advisor ในสหรัฐอเมริกามีมูลค่าสูงถึง 126 พันล้านเหรียญสหรัฐ¹¹ ซึ่ง KPMG ได้มีการคาดการณ์ว่ามูลค่าเงินลงทุนภายใต้ Robo-advisor รวมทั้งโลกจะเพิ่มสูงขึ้นจาก 300 พันล้านเหรียญสหรัฐในปีค.ศ. 2016 เป็นประมาณ 2.2 ล้านล้านเหรียญสหรัฐในปีค.ศ. 2020¹²

ตัวอย่างของ Robo-advisor ที่มีชื่อเสียง เช่น Wealthfront ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีการนำ Computer¹³ มาประมวลผลด้วยตัวแบบทางการเงินตามหลักวิชาการ เพื่อวิเคราะห์หาพอร์ตการลงทุนที่เหมาะสมที่สุดตามข้อมูลของนักลงทุนที่ป้อนข้อมูลให้กับ Computer เป็นต้น โดยกองทุนการออมเพื่อการเกษียณในประเทศออสเตรเลีย และโคลัมเบีย ได้มีการนำ Robo-advisor มาใช้เพื่อแนะนำแผนการลงทุนที่เหมาะสมต่อผู้ออม¹⁴ ซึ่งถือเป็นอีกทางเลือกหนึ่งทดแทนการปล่อยให้ผู้ออมจัดสรรพอร์ตการลงทุนด้วยตนเอง แบบที่ในประเทศไทยมักจะเรียกว่า Do-it-yourself (DIY) ซึ่งไม่ได้การันตีว่าผู้ออมจะจัดสรรพอร์ตให้มีความเหมาะสมกับระดับความเสี่ยง อายุ หรือรายได้ของตน

¹⁰ Investco (2019), 'White paper: Using artificial intelligence to power the retirement savings plan of the future'.

¹¹ Pension Research Council Conference 2018, 2018 Symposium: The Disruptive Impact of FinTech on Retirement Systems, May 3-4, 2018, presentation by Jill E. Fisch, Marion Labouré, John A. Turner. See also The Economics of Complex Decision Making: The Emergence of the Robo Adviser, J. Fisch and al., August 2017.

¹² MPF Express, Robo-Advisors: The Future of Wealth Management?, Q-1, 2017.

¹³ <https://www.wealthfront.com/>

¹⁴ Paklina (2018), 'IMPACT OF DIGITALISATION OF FINANCIAL SERVICES ON PENSION SUPERVISORY PRACTICES: CASE STUDIES', IOPS Working Papers on Effective Pensions Supervision, No.33.

เทคโนโลยีกับการลดต้นทุนการบริหารจัดการระบบการออม

ในปัจจุบัน การบริหารจัดการระบบการออม ยังมีต้นทุนค่อนข้างมากเนื่องจากมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสื่อสารที่เป็นกระดาษในการยืนยันตัวตน และเพื่อเป็นหลักฐานในการดำเนินการยืนยันตัวตน และเพื่อเป็นหลักฐานในการดำเนินการยืนยันตัวตนในเรื่องต่างๆ เช่น การเปลี่ยนอัตราดอกเบี้ย การเปลี่ยนแผนการลงทุน หรือการจ่ายเงินผลตอบแทน เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ นอกจากจะทำให้เกิดต้นทุนในการจัดการ ยังส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการดำเนินการที่ต้องล่าช้าออกไป และทำให้ประสบการณ์การเข้าใช้บริการต่างๆ ไม่เป็นที่น่าพึงพอใจต่อผู้ใช้งาน จนอาจนำไปสู่การเพิกเฉยหรือความเฉื่อยในการวางแผนออมเงินเพื่อการเกษียณได้

ในฮ่องกง ได้มีความพยายามในการนำเทคโนโลยีมาทำให้กระบวนการทำงานในด้านต่างๆ เป็นมาตรฐาน (Standardize) และมีความเป็นอัตโนมัติ (Automate) มากยิ่งขึ้น โดยในปี ค.ศ. 2012 Mandatory Provident Fund Authority (MPFA) ได้มีการนำเสนอระบบ ePASS ซึ่งเป็น Platform สำหรับการส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการโอนผลตอบแทนการเกษียณอายุของแต่ละบริษัทให้เป็นกระบวนการอัตโนมัติ ลดระยะเวลาในการโอนเงิน และเพิ่มความแม่นยำของกระบวนการ ซึ่งในปัจจุบัน MPFA อยู่ในกระบวนการของการสร้าง eMPF ซึ่งจะเป็น Centralized electronic platform สำหรับระบบบำนาญบำนาญรวมทั้งหมดในฮ่องกง¹⁵

นอกจากนี้ในบางประเทศ ได้มีความพยายามในการที่จะทำ Digital ID รูปแบบต่างๆ เช่น ลายเซ็นดิจิทัล (Digital signature) หรือ

ข้อมูล Biometric ประเภทลายนิ้วมือ เสียง หรือ รูปร่างตา เพื่อนำมาใช้ในการยืนยันตัวตนผู้ใช้งาน เพื่อลดขั้นตอนของการใช้กระดาษ ที่มีต้นทุนสูงในการจัดเก็บ มีโอกาสผิดพลาดในการยืนยันตัวตน และใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ

อีกเทคโนโลยีหนึ่งที่จะช่วยให้การจัดการฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นคือการใช้เทคโนโลยี Cloud computing เพื่อลดต้นทุนที่แต่ละหน่วยงานจะต้องมี IT hardware ขนาดใหญ่เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่างๆ ของกองทุน ซึ่งการใช้ Cloud computing นี้ยังช่วยเพิ่มพื้นที่ของสำนักงาน และนำไปสู่การลดการใช้กระดาษภายในองค์กร โดยในประเทศออสเตรเลีย บริษัทประกันและสถาบันการเงินหลายแห่งได้ใช้ Cloud computing อย่างแพร่หลายเพื่อจุดประสงค์ด้านการจัดการฐานข้อมูลโดยเฉพาะ¹⁶

Cloud-based platforms ยังเป็นเทคโนโลยีที่ช่วยให้บริษัทต่างๆ ที่ไม่พร้อมที่จะจัดตั้งกองทุนการออมเพื่อการเกษียณ สามารถจัดตั้งกองทุนได้ง่ายมากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่นในประเทศอังกฤษที่มีการบังคับให้นายจ้างทุกแห่งจะต้องทำการ Auto-enrollment ลูกจ้างของตนเข้าสู่กองทุนการออมเพื่อการเกษียณ ซึ่งนายจ้างที่ขาดความรู้ความสามารถ หรือขาด Hardware ในการจัดการฐานข้อมูล สามารถแก้ไขปัญหาด้วยการซื้อบริการจากผู้ให้บริการเฉพาะทางผ่าน Cloud computing ได้ Rewards and Employee Benefits Association (REBA) ในประเทศอังกฤษได้ทำการสำรวจและพบว่านายจ้างประมาณ 3 ใน 4 ตัดสินใจที่จะใช้บริการ cloud-based pension platform เพื่อการจัดการฐานข้อมูลของลูกจ้าง และระบบการตัดเงินชำระเงิน¹⁷

¹⁵ Paklina (2018), 'IMPACT OF DIGITALISATION OF FINANCIAL SERVICES ON PENSION SUPERVISORY PRACTICES: CASE STUDIES', IOPS Working Papers on Effective Pensions Supervision, No.33.

¹⁶ ibid

¹⁷ ibid

เทคโนโลยีกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการ กำกับดูแลของผู้วางนโยบายต่างๆ

ปัญหาใหญ่ของระบบบำนาญบำนาญในหลายประเทศ คือการไม่สามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลการออมจากหลายช่องทางเข้าด้วยกันแบบเป็นองค์รวม ทำให้การวิเคราะห์เชิงนโยบายเพื่อให้เข้าใจและรับทราบปัญหาของหน่วยต่างๆ ในระบบบำนาญบำนาญของประเทศไม่มีประสิทธิภาพ

สำหรับประเทศไทย ยังไม่มีการจัดตั้งระบบฐานข้อมูลกลางที่เรียกว่า National Saving Bureau สำหรับการรวบรวมข้อมูลการออมในแต่ละช่องทางไม่ว่าจะเป็นกองทุนการออมแห่งชาติ กองทุนประกันสังคม กองทุนบำนาญบำนาญข้าราชการ กองทุนการรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งการไม่มีฐานข้อมูลกลางนี้ทำให้ไม่สามารถชี้วัดระดับการออมของประชากรไทยได้ในระดับบุคคลได้

เมื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการวัดอัตราการออมของประเทศ จึงมักจะต้องใช้ข้อมูล National saving account มาคำนวณอัตราการออม ซึ่งเป็นอัตราการออมเฉลี่ยของคนทั้งประเทศ (Aggregate number) ที่ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าครัวเรือนที่มีลักษณะใด ประกอบอาชีพใด หรือมีรายได้ระดับใด จะมีอัตราการออมอยู่ในระดับใดได้อย่างแม่นยำ หากจะระบุตามคุณลักษณะต่างๆ เหล่านั้นหน่วยงานด้านสถิติ เช่นสำนักงานสถิติแห่งชาติจะต้องมีการจัดทำแบบสอบถามสำรวจครัวเรือนขึ้นจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งข้อมูลที่ได้รับอาจมีความคลาดเคลื่อนเพราะแบบสำรวจอยู่บนฐานของการ

สัมภาษณ์ถามตอบ ไม่ได้อยู่บนฐานของการเห็นข้อมูลตัวเลขจริงด้านการออมในแต่ละช่องทาง

ในต่างประเทศได้มีความพยายามในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาช่วยเพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลต่างๆ เข้าด้วยกัน ยกตัวอย่างเช่นในประเทศชิลี มีการพัฒนาระบบออนไลน์ที่เชื่อมโยงข้อมูลของกองทุนการออมเพื่อการเกษียณทั้งรูปแบบภาคบังคับ และภาคสมัครใจเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลเดียวกัน โดยระบบฐานข้อมูลนี้ยังมีการต่อยอดเพื่อเป็นช่องทางในการบริการประชากรผ่านบริการออนไลน์ที่เรียกว่า PreviRed ซึ่งเป็นบริการที่อำนวยความสะดวกให้ประชากรสามารถออมเงินหรือซื้อประกันสุขภาพจากสถาบันการเงินแห่งใดก็ได้¹⁵ PreviRed จึงถือเป็นระบบกลางที่ทำให้ประชากรสามารถเห็นภาพรวมของกองทุนทุกแห่งที่ตนเองมีเพื่อการเกษียณอายุ และสามารถเปลี่ยนแปลงอัตราการออม หรือแผนการลงทุนของแต่ละกองทุนของตนเองได้อย่างสะดวก ในปัจจุบันมูลค่าธุรกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นผ่าน PreviRed คิดเป็นปริมาณมากถึง 96% ของมูลค่าธุรกรรมรวมทั้งระบบการออมของประเทศ

นอกจากประเทศชิลี อีกตัวอย่างหนึ่งของผู้กำกับดูแลที่มีการพัฒนาช่องทางดิจิทัลที่รวบรวมข้อมูลทั้งหมดของระบบบำนาญบำนาญคือประเทศเม็กซิโก ที่ CONSAR ซึ่งเป็นหน่วยงานกำกับดูแลระบบบำนาญบำนาญของประเทศ คิดค้น Mobile application ที่ชื่อว่า AforeMovi โดยรวบรวมข้อมูลต่างๆ ดังแสดงในรูปที่ 5

¹⁵ Paklina (2018), 'IMPACT OF DIGITALISATION OF FINANCIAL SERVICES ON PENSION SUPERVISORY PRACTICES: CASE STUDIES', IOPS Working Papers on Effective Pensions Supervision, No.33.

¹⁶ *ibid*

¹⁷ *ibid*

รูปที่ 5 Digital ecosystem ด้านระบบบำนาญบำนาญของประเทศเม็กซิโก



ซึ่งการสร้าง AforeMovi นี้เปรียบเสมือนเป็นการสร้าง Digital Ecosystems ของระบบบำนาญบำนาญที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนทั้งสถาบันการเงินแบบดั้งเดิม บริษัทโทรคมนาคม ผู้ให้บริการทางการเงินรายใหม่ที่เรียกว่า Fintech และหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแล

ในประเทศอื่นๆ ที่มีความพยายามที่จะนำเสนอ Digital Ecosystems ในลักษณะที่คล้ายคลึงกับที่ CONSAR ได้ทำขึ้นเช่น ประเทศออสเตรเลีย ชิลี อินเดีย เนเธอร์แลนด์ และรัสเซีย เป็นต้น โดยในประเทศเนเธอร์แลนด์ กองทุนเพื่อการเกษียณอายุรายใหญ่สองแห่งได้แก่ APG และ PGGM ได้ตัดสินใจนำเทคโนโลยี Blockchain มาใช้เพื่อสร้างฐานข้อมูลของระบบการออมเพื่อเกษียณอายุ ซึ่งการพัฒนาฐานข้อมูลผ่านระบบ Blockchain นี้ยังเป็นการช่วยลดต้นทุนด้านการจัดการ (Administration) ในด้านต่างๆ อีกด้วย

นอกจากการจัดทำฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อแสดงภาพรวมของระบบบำนาญบำนาญทั้งระบบ ฐานข้อมูลนี้ยังสามารถนำมาต่อยอดเป็น Platform เพื่อเปรียบเทียบต้นทุน ผลตอบแทน หรือบริการต่างๆ ที่นำเสนอโดยสถาบันการเงิน แต่ละแห่ง ว่าแห่งใดจะมีบริการที่ตรงตามความต้องการของผู้ออมมากที่สุด การจัดทำ Comparison platform จึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งของการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับดูแลของผู้วางนโยบาย และเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันของสถาบันการเงินที่นำเสนอบริการการออมเงินอีกด้วย

บทสรุป

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับระบบบำนาญบำนาญเป็นสิ่งที่ผู้วางนโยบายในประเทศไทยสามารถเรียนรู้บทเรียนและประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับบริบทประเทศไทยได้อย่างเหมาะสม

อย่างไรก็ตามสิ่งที่ต้องระมัดระวังเมื่อนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ คือ

- 1) ต้องมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเรื่องการปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Data privacy)
- 2) ต้องมีระบบที่ป้องกันภัยต่างๆ ทางไซเบอร์ที่มีประสิทธิภาพ (Cyber security) และ
- 3) ต้องมีแนวทางที่ส่งเสริมให้ประชากรมีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล (Digital literacy)

หากปัจจัยทั้ง 3 นี้มีการวางนโยบายที่รัดกุม การยกระดับระบบบำนาญบำนาญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลจะเป็นสิ่งที่ทำให้ทุกภาคส่วนของสังคมได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ และทำให้ระบบบำนาญบำนาญของไทยมีความเข้มแข็งเทียบเท่าระบบสากล

တာဝန်



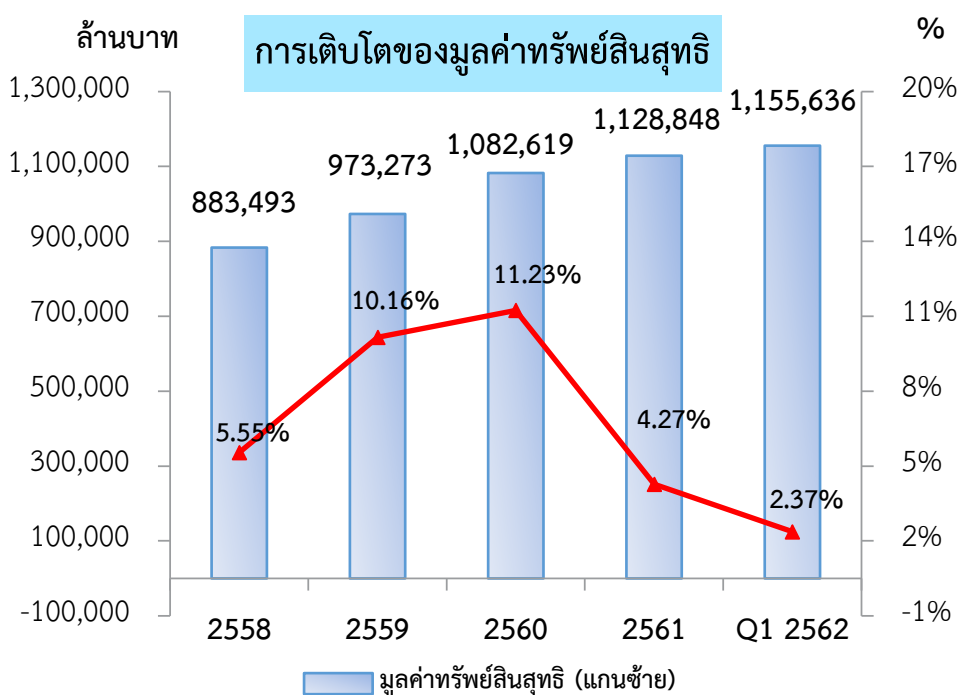
การเจริญเติบโตของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

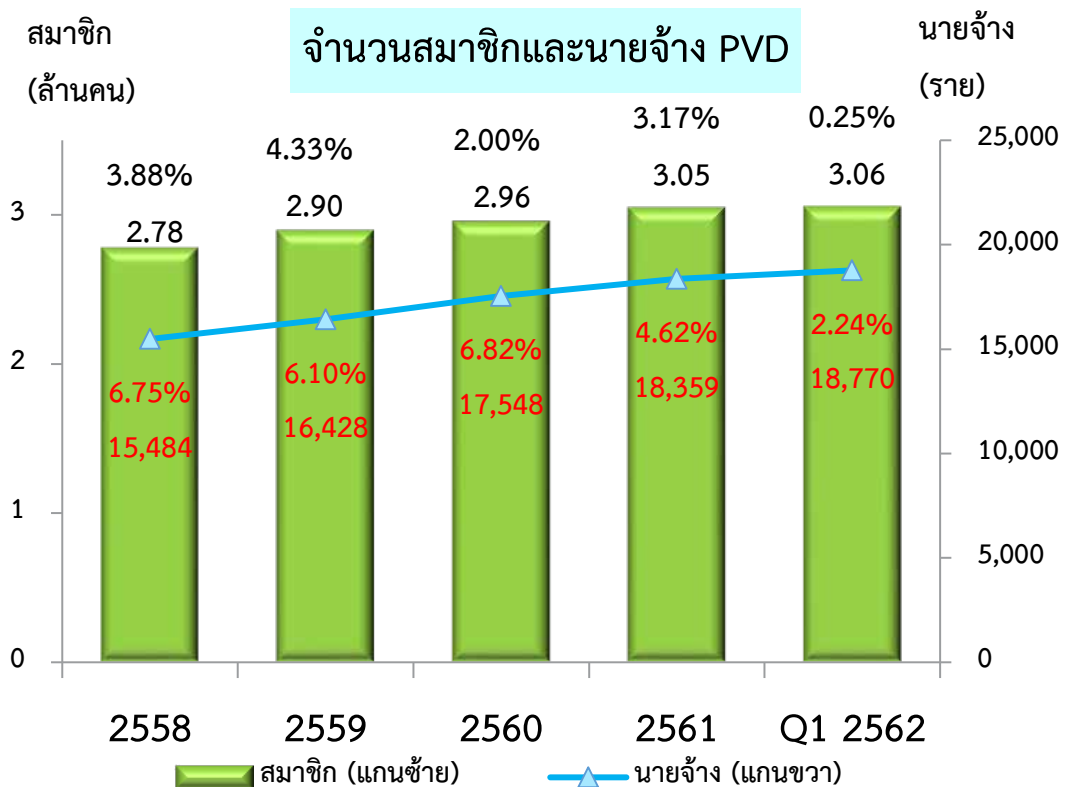
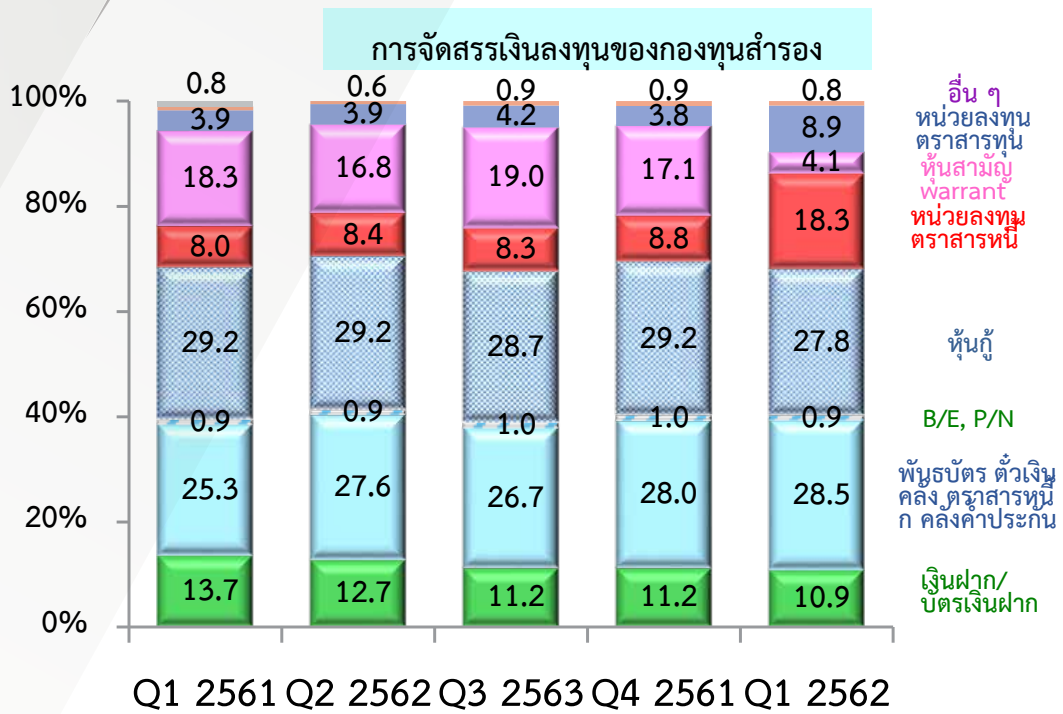
การเจริญเติบโตของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2547-2562)

ปี พ.ศ.	จำนวนกองทุน	จำนวนสมาชิก	จำนวนนายจ้าง	มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (ล้านบาท)
2547	556	1,518,955	6,044	305,462
2548	542	1,665,709	6,761	345,896
2549	525	1,809,953	7,461	390,928
2550	513	1,915,066	8,187	441,710
2551	511	2,053,613	9,101	465,297
2552	503	1,987,416	9,379	514,237
2553	469	2,132,418	9,975	573,380
2554	453	2,316,771	11,249	615,259
2555	441	2,441,923	12,323	696,144
2556	426	2,609,238	13,620	748,123
2557	418	2,676,545	14,505	837,075
2558	412	2,780,278	15,483	883,493
2559	401	2,900,615	16,427	973,273
2560	394	2,958,697	17,547	1,082,619
2561	381	3,052,619	18,359	1,128,848
2562	376	3,083,765	19,442	1,178,374

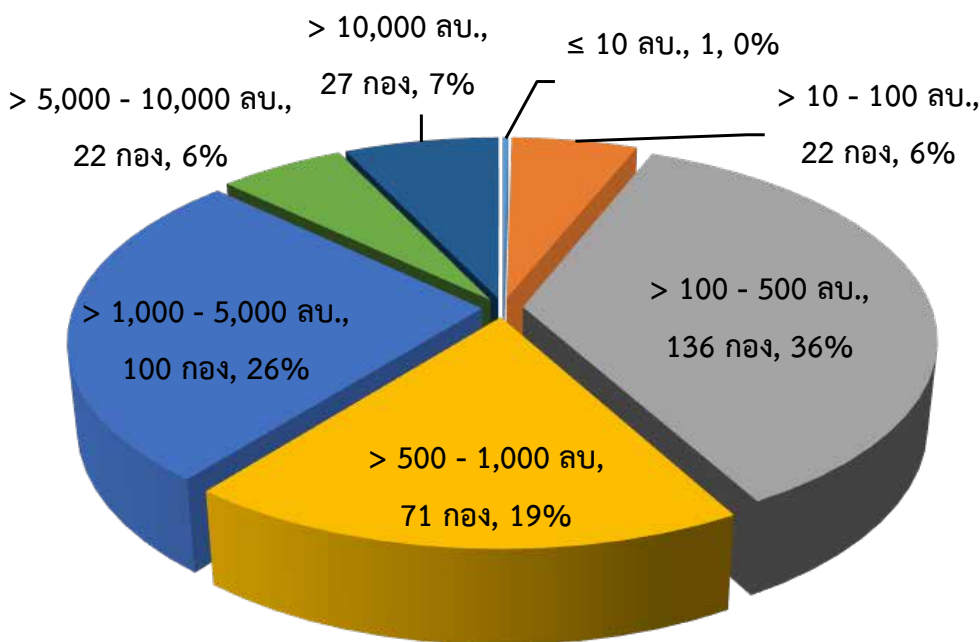
ที่มา : www.Thaipvd.com

(ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2563)





จำนวนกองทุนแบ่งตามเงินกองทุน ณ สิ้นไตรมาส 1/2562



ที่มา : www.Thaipvd.com

(ข้อมูล ณ วันที่ 5 เมษายน 2562)

ที่ปรึกษากองบรรณาธิการ

1. ดร.รัชพล กาญจนกุล
2. ดร.มนชัย สุตจิตร
3. เรืออากาศเอก กนก ทองเผือก
4. นายสมชัย จรุงธนะกิจ
5. นายธีรพันธุ์ วิชาวิกุล

กองบรรณาธิการ

1. นายเชิดศักดิ์ สกุลทวีวัฒน์
2. นางอัญชลี เจียประเสริฐ
3. นายธนะ บำรุงแสง
4. นายเจษฎา จันทวงษ์โส
5. ดร.สุเมต สุวรรณพรหม
6. นายอาคม ไม้ดัดจันทร์
7. นายโกศล ประสารทอง
8. นายกานต์ ลขิตากุล

บรรณาธิการ

นายทำนอง ดาศรี

คณะผู้จัดทำวารสารฉบับพิเศษ ครบรอบ 20 ปี

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. นายทำนอง ดาศรี | หัวหน้าคณะผู้จัดทำ |
| 2. นางราตรี จารუნากุล | ผู้จัดการสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ |
| 3. นางชนิษฐา ชายดวงคำ | ผู้ช่วยผู้จัดการสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ |
| 4. นางสาวสุมิตา ภมรบุตร | เจ้าหน้าที่ธุรการ และการเงิน |

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

พิมพ์ที่ บริษัท บ้านสวน การพิมพ์ จำกัด

74, 76 ซอยเกอดไท 77 แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160 โทร. 0-2868-7388 แฟกซ์ 0-2868-9553

MEA Smart Service

บริการออนไลน์ ครบทุกเรื่องใช้ไฟฟ้า

ตลอด
24
ชั่วโมง

สะดวก
ไม่ต้องเดินทางเสี่ยง

ปลอดภัย
จาก COVID-19

จ่ายค่าไฟฟ้า ช่องทางไหนก็สะดวก

MEA
Smart Life

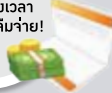


Mobile
Banking

มีมือถือติดตัว
จะที่ไหนก็จ่ายได้

หักบัญชี
ธนาคาร

ตัดเงินตรงเวลา
ไม่ต้องกลัวลืมจ่าย!



Internet
Banking

เข้าเว็บธนาคาร
จ่ายผ่านเน็ตได้เลย



หักบัญชี
บัตรเครดิต

ใช้ง่าย แดงไม่เสีย
ค่าธรรมเนียม



ATM

จ่ายผ่านตู้
ATM ง่ายๆ



สะดวกสุดๆ

ขอใช้ไฟฟ้าใหม่...ขอใช้ไฟฟ้าเพิ่ม...จ่ายนิดเดียว

MEASY

บริการขอใช้ไฟฟ้า

GETTING ELECTRICITY

<https://eservice.mea.or.th/measy>



- ▶ อยู่ที่ไหน ก็ขอใช้ไฟฟ้าได้
- ▶ รู้ค่าใช้จ่ายทันที พร้อมชำระเงินออนไลน์
- ▶ ติดตามสถานะ การดำเนินงานได้ทุกขั้นตอน

รับเอกสารออนไลน์...สะดวก รวดเร็ว

MEA
eBIL

รักช้โลกกับ MEA

<http://ebill.mea.or.th>

- ▶ สะดวก ตรวจสอบได้ทุกที่ ทุกเวลา
- ▶ รวดเร็ว ไม่ต้องรอรับเอกสารอีกต่อไป
- ▶ ปลอดภัย หมดกังวลเอกสารหาย ค้นหาเมื่อไร..ก็เจอ



App เดียวจบ ครบทุกเรื่องไฟฟ้า

MEA
Smart life



- ▶ ตรวจสอบค่าไฟฟ้า
- ▶ ชำระค่าไฟฟ้าออนไลน์
- ▶ แจ้งเหตุไฟฟ้าขัดข้อง
- ▶ ประกาศดับไฟล่วงหน้า



การไฟฟ้านครหลวง
Metropolitan Electricity Authority



MeBond Mobile App

แอปเดียวครบเรื่องการลงทุนใน

ตราสารหนี้



ดาวน์โหลดฟรีได้แล้ว....วันนี้

- บันทึกข้อมูล
- ค้นหาตราสารหนี้
- ติดตามความเคลื่อนไหว
- มีข้อมูลครบถ้วนในแหล่งเดียว



พอร์ตลงทุน

บันทึกหุ้นทุกตัวในพอร์ตการลงทุนไว้ในที่เดียวกัน ติดตามกระแสเงินสดที่จะได้รับในแต่ละงวดจากดอกเบี้ยและเงินต้น แสดงอายุเฉลี่ยและอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยของพอร์ต



ค้นหาตราสารหนี้

ช่วยค้นหาตราสารหนี้ที่ออกมาแล้วในตลาดรองตามที่นักลงทุนสนใจ เช่น อายุหรืออันดับ เครดิตที่ต้องการ



Dashboard

แสดงภาพรวมตลาดตราสารหนี้ระหว่างวัน รวมถึง Fund flow ต่างชาติที่ดูได้แบบ Real-time



อัตราผลตอบแทน

ติดตามการเคลื่อนไหวของผลตอบแทนตราสารหนี้ ได้ทั้งในปัจจุบันและข้อมูลย้อนหลัง รวมถึง ส่วนชดเชยความเสี่ยงของหุ้นกู้ในแต่ละเรตติ้ง



ข่าว

รวบรวมข่าวสารในตลาดตราสารหนี้ เพื่อให้นักลงทุนไม่พลาดทุกความเคลื่อนไหว



ตราสารหนี้ออกใหม่

เลือกค้นหาข้อมูลตราสารหนี้ภาครัฐและเอกชนที่กำลังเสนอขายอยู่ในตลาดแรก และเปรียบเทียบข้อมูลก่อนตัดสินใจลงทุน

MeBond Help desk 02-257-0357 ต่อ 401-406, 301, 303, 351, 353



ขอบคุณทุกท่านที่ทำให้เรามีวันนี้

ที่สอดคล้องรางวัลคุณภาพชนะเลิศ 5 ปีซ้อนติดต่อกัน (2558 – 2562)

“ตอกย้ำความเป็นเลิศด้านการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในประเทศไทย”

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ TMBAM M Choice ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

ประเภทกองทุนร่วม (Pooled Fund) ดีเด่น

จาก สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

จัดโดย สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผลการดำเนินงานในอดีต / ผลการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ในตลาดทุน
มิได้เป็นที่ยืนยันถึงผลการดำเนินงานในอนาคต

ทำความเข้าใจลักษณะสินค้า เงื่อนไขผลตอบแทนและความเสี่ยงก่อนตัดสินใจลงทุน

