บทความวิจัย

เรื่อง

การบริหารจัดการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหลังเกษียณอายุของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

PROVIDENT FUND MANAGEMENT OF RETIRED GOVERNMENT ENTERPRISE OFFICIALS

โดย

รัฐพล โพธิ์ประสาท

RATTHAPHON PHOTHIPASART

นักศึกษาชั้นปีที่ 3 คณะเศรษฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

เสนอ

โครงการแข่งขันตอบคำถามทางเศรษฐศาสตร์และนำเสนอบทความวิจัย

สถาบันอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย ปี 2552

การบริหารจัดการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหลังเกษียณอายุของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

Provident Fund Management of Retired Government Enterprise officials

รัฐพล โพธิ์ประสาท

RATTHAPHON PHOTHIPASART

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง "การบริหารจัดการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหลังเกษียณอายุของพนักงานรัฐวิสาหกิจ"มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหลังเกษียณอายุราชการของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งประเภทองค์กรที่แสวงหารายได้และองค์กรที่ไม่แสวงหารายได้ โดยการศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้เกษียณอายุของหน่วยงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจที่แสวงหารายได้ และสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจที่ไม่แสวงหารายได้

ผลการศึกษาพบว่า ผู้เกษียณอายุส่วนใหญ่ไม่ได้มีความรู้ในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากนัก โดยทราบเพียงจำนวนเงินที่ตนจะได้รับหลังเกษียณ จากการรวบรวมข้อมูลสัดส่วนของรายได้ของบุคลากร กฟผ. ซึ่งเป็นองค์กรที่แสวงหากำไร ค่อนข้างสูงกว่า วว. ที่เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรและดำเนินการเพื่อส่งเสริมด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ จากผลของรายได้ที่ต่างกันของทั้งสององค์กร ทำให้ผู้เกษียณอายุได้รับเงินบำเหน็จที่ต่างกันไป และผู้เกษียณอายุจาก กฟผ. ส่วนใหญ่มีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพียงพอต่อการครองชีพหลังเกษียณอายุราชการ ในขณะที่ผู้เกษียณอายุจาก วว. มีความเห็นในทิศทางตรงกันข้าม คือ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ โดยพบว่าผู้เกษียณอายุส่วนมากไม่ได้นำเงินที่ได้รับไปลงทุน เนื่องจากไม่สามารถรับความเสี่ยงจากการลงทุนได้ จึงนำเงินก้อนนั้นไปเก็บออมในรูปแบบต่าง ๆ อย่างไรก็ตามผู้เกษียณอายุมีความเห็นตรงกันว่า ต้องการความมั่นคงในชีวิตของตนเองหลังจากเกษียณอายุ กล่าวโดยสรุปผู้เกษียณอายุยังคงต้องการรายได้ในลักษณะรายได้ประจำหรือเงินบำนาญแบบที่ข้าราชการได้รับมากกว่าที่จะได้รับเงินบำเหน็จซึ่งอาจหมดไปหากไม่มีการจัดสรรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

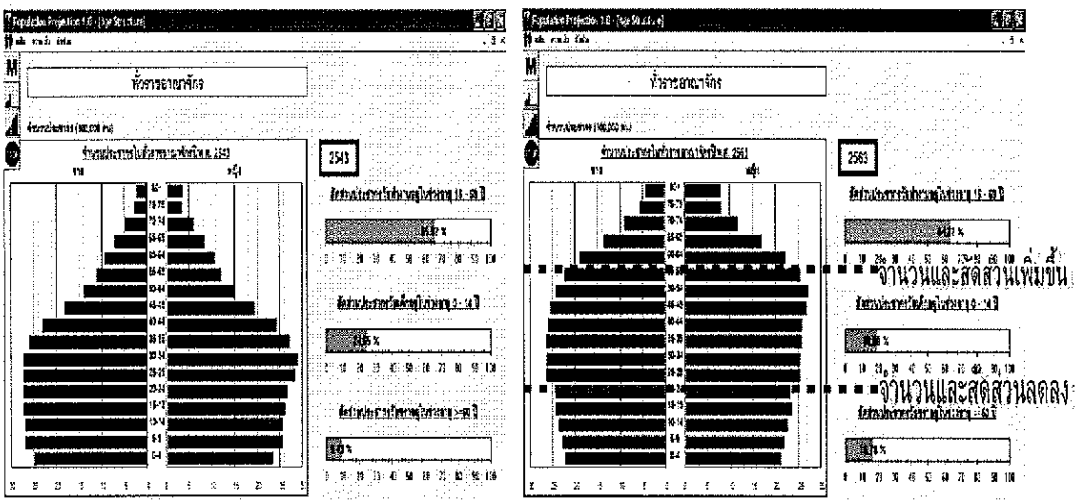
ABSTRACT

The main objective of the study was to investigate how the government enterprise officials manage then income from Provident Fund after retirement by interviewing retired officials of profit and non-profit generated government enterprises in order to know. The Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) was selected as profit generated government enterprise and Thailand Institute of Scientific and Technological Research (TISTR) as non-profit generated government enterprise.

The result of the study showed that most of the retired officials did not have much knowledge about the Provident Fund except the amount of money they received. The income of the retired officials from EGAT was relatively higher than TISTR due to the nature of the two institutions High proportion of EGAT retired officials had enough money for their living but it was opposite for the TISTR. However, both groups preferred to put their money in the from of saving rather than the risky investment. Finally, it can be conclude that the retired government enterprise officials preferred monthly pension rather than lump sum amount which could be used up if not efficiently managed.

บทนำ

จากการศึกษาสภาวะสังคมไทยโดยการเปรียบเทียบประชากรไทยกับประชากรโลก พบว่าในอีก 20 ปีข้างหน้าสัดส่วนของประชากรโลกที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นจากปี 2543 ที่มีอัตราร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 13.6 ในปี 2563 ขณะที่ประชากรวัยเด็กที่มีอายุระหว่าง 0-14 ปี มีจำนวนลดลงจากร้อยละ 30.1 ในปี 2543 เหลือเพียงร้อยละ 25.2 ในปี 2563 แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างประชากรโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่โครงสร้างประชากรสูงอายุ (Ageing Society) (เกื้อ วงศ์บุญสินและคณะ,สกอ.2550) ประกอบกับโครงสร้างประชากรไทยก็มีการเปลี่ยนแปลงที่คล้ายคลึงกัน โดยพบว่าประชากรวัยสูงอายุของไทยจะเพิ่มขึ้นเกือบเท่าตัวจากร้อยละ 9.43 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 19.99 ในปี 2563 และประชากรวัยเด็กมีอัตราลดลงจากร้อยละ 24.65 ในปี 2543 เหลือเพียงร้อยละ 17.95 ในปี 2563 และเมื่อสิ้นปี 2547 มีผู้สูงอายุวัย 60 ปีเพิ่มขึ้นจำนวน 6,800,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.3 ของจำนวนประชากร ***ดังภาพที่ 1*** ดังนั้น ประเทศไทยจึงก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในเวลาที่รวดเร็วมาก จึงต้องเร่งการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการเตรียมตัวด้านคุณภาพชีวิตที่ดีตั้งแต่วัยหนุ่มสาวเพื่อรองรับการดำเนินชีวิตในอีก 20-30 ปีข้างหน้าและได้บรรจุเรื่องการเตรียมความพร้อมสำหรับการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่11 (อำพน กิตติอำพน,จากวิสัยทัศน์ 2570...สู่แผนฯ 11.,2552)



ภาพที่ 1 : จำนวนและสัดส่วนประชากรทั่วราชอาณาจักรระหว่างปี 2543 และ 2563

ที่มา : เกื้อ วงศ์บุญสินและคณะ แผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปีฉบับที่ 2 : 2551-2565 ,สกอ.2550

ประชากรผู้สูงอายุดังกล่าวนี้ ประกอบด้วยผู้สูงอายุที่ไม่มีงานทำโดยต้องอาศัยบุตรหลานดูแล และผู้สูงอายุที่ทำงานประจำและได้ปฏิบัติงานมาจนกระทั่งครบวาระการเกษียณอายุราชการ โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มผู้เกษียณอายุราชการในภาคราชการ ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้จะได้รับเงินบำนาญจากรัฐบาลเป็นประจำทุกเดือน อีกทั้งยังได้รับสิทธิและสวัสดิการต่างๆ จากรัฐบาล อาทิ สิทธิการเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐหรือโรงพยาบาลเอกชนในกรณีฉุกเฉิน รวมถึงการมีสิทธิได้รับเงินบำนาญตกทอดให้แก่ทายาทเมื่อเสียชีวิตเป็นต้น และกลุ่มผู้เกษียณอายุราชการที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นพนักงานของรัฐประเภทหนึ่งที่ได้รับสวัสดิการจากองค์กรในขณะที่ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่เมื่อครบวาระการเกษียณอายุราชการแล้วจะไม่มีสิทธิในสวัสดิการทุกๆด้านและไม่มีเงินบำนาญเหมือนกับข้าราชการ ทั้งนี้พนักงานรัฐวิสาหกิจจะได้รับเงินจำนวนหนึ่งหลังเกษียณโดยแต่เดิมเรียกเงินก้อนใหญ่หลังเกษียณนี้ว่า "**เงินบำเหน็จ**" ซึ่งปัจจุบัน คือ "**เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**" ซึ่งพนักงานรัฐวิสาหกิจทุกคนจะต้องบริหารจัดการเงินก้อนสุดท้ายนี้ให้เกิดประโยชน์สูงที่สุด โดยทุกคนต้องมีภาระค่าใช้จ่ายตลอดชีวิต ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการบริโภคอุปโภคที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายในการพักผ่อนหย่อนใจและมีบางคนได้นำเงินจำนวนนี้ไปลงทุนทำธุรกิจ เพื่อสร้างรายได้ในวัยหลังเกษียณอายุราชการ

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษา การบริหารจัดการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหลังเกษียณของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการเงินก้อนสุดท้ายที่พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับหลังเกษียณอายุราชการ โดยเลือกศึกษารัฐวิสาหกิจ 2 องค์กร ประกอบด้วย **1) <u>รัฐวิสาหกิจที่แสวงหารายได้</u>** โดยได้เลือก**การไฟฟ้า**

ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นตัวอย่าง ซึ่งกฟผ.เป็นรัฐวิสาหกิจชั้นนำอยู่ในการกำกับดูแลของภาครัฐ และมีหน้าที่ผลิตไฟฟ้าในระดับสากล และ **2) รัฐวิสาหกิจที่ไม่แสวงหารายได้** โดยได้เลือก**สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)** เป็นตัวอย่าง ซึ่งวว.เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทที่จัดตั้งขึ้นตามนโยบายพิเศษของภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนางานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้แก่นักวิทยาศาสตร์และนักวิจัยของประเทศไทย โดยทั้ง 2 องค์กรมีผู้เกษียณอายุราชการทุกๆ ปี ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษา มีดังนี้ 1) เป็นประโยชน์ต่อการเตรียมตัวเข้าสู่วัยสูงอายุของพนักงานรัฐวิสาหกิจรุ่นน้อง 2) เพื่อให้สามารถบริหารจัดการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดอัตราการสะสมเงินของพนักงาน รวมถึง 4) การกำหนดเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงานขององค์กร โดยจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่กลุ่มผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหลังเกษียณอายุราชการของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งประเภทองค์กรที่แสวงหารายได้และองค์กรที่ไม่แสวงหารายได้

2. เพื่อศึกษาแนวทางและทางเลือกการลงทุนประกอบธุรกิจหลังเกษียณอายุราชการของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

3. เพื่อศึกษาการวางแผนจัดสรรค่าใช้จ่ายของพนักงานรัฐวิสาหกิจหลังเกษียณอายุราชการ

การตรวจเอกสาร

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund: PVD) เป็นการออมที่มีลักษณะกองทุนผูกพันระยะยาว ที่องค์กรและพนักงานร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจตามพระราชบัญญัติและข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเงินของกองทุนดังกล่าวมาจาก 2 ส่วน คือ 1) เงินที่พนักงานจ่ายส่วนหนึ่ง เรียกว่า **"เงินสะสม"** และ 2) จากเงินขององค์กรจ่ายเข้าอีกส่วนหนึ่ง เรียกว่า **"เงินสมทบ"** โดยพนักงานสามารถเลือกการออมหรือการสะสมได้ตั้งแต่ร้อยละ 2-15 ของเงินเดือนและกำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุน ส่วนฝ่ายองค์กรมีอัตราการสมทบตามหลักเกณฑ์ตามอายุงาน ซึ่งถือเป็นสวัสดิการรูปแบบหนึ่งที่องค์กรมอบให้แก่พนักงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันสำหรับพนักงานเพื่อนำไปใช้จ่ายหลังเกษียณอายุ ทั้งนี้ หากพนักงานเริ่มสะสมเงินออมเร็วและสะสมเงินในอัตราสูงสุดตามสิทธิจะทำให้เงินออมในรูปของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีจำนวนมากขึ้น รวมทั้งผลตอบแทนจากเงินออมดังกล่าวก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย

การบริหารเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้งอกเงยผลิดอกออกผล แต่ละคนมีความต้องการและมีเป้าหมายในการใช้ชีวิตหลังเกษียณแตกต่างกัน รวมทั้งสามารถยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุนได้แตกต่างกันด้วย จึงมีความประสงค์ที่จะเลือกนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด ซึ่งการออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถเลือกนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับตัวเองได้ ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนในตราสารที่มีความเสี่ยงสูงเช่น ตราสารทุน หรือการลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยงต่ำ เช่น พันธบัตรรัฐบาล เงินฝากธนาคาร ซึ่งเงินออมหรือเงินลงทุนนั้นจะถูกนำไปบริหารให้เกิดดอกออกผลโดยผู้บริหารมืออาชีพที่เรียกว่า "บริษัทจัดการ" ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เพื่อรักษามูลค่าที่แท้จริงของเงินไม่ให้ลดลงตามอัตราเงินเฟ้อที่ปรับตัวสูงขึ้น

ผู้มีสิทธิ์เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย พนักงานภาคเอกชน พนักงานรัฐวิสาหกิจและพนักงานประจำส่วนราชการ

สิทธิประโยชน์ของพนักงานจากการเป็นสมาชิก "กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ" มี 4 ประการ ดังนี้

ประการแรก เงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราร้อยละ 2-15 ของรายได้ต่อเดือน สามารถนำมาหักลดหย่อนภาษีเงินได้ประจำปีสูงสุดถึง 500,000 บาทต่อปี

ประการที่ 2 ได้รับเงินสมทบจากองค์กร ไม่น้อยกว่า 100 % ของเงินที่สะสมในแต่ละเดือน

ประการที่ 3 ได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการที่บริษัทจัดการนำเงินกองทุนไปบริหารจัดการ

ประการที่ 4 เงินที่ได้รับจากกองทุนจะได้รับยกเว้นภาษีทั้งจำนวนเมื่อครบเกษียณอายุตามข้อบังคับการทำงานหรือเข้าเงื่อนไขตามที่กรมสรรพากรกำหนด โดยที่สมาชิกสามารถเลือกรับเงินออกไปทั้งก้อนหรือเลือกรับเป็นงวดตามเกณฑ์ที่กำหนดในข้อบังคับกองทุน

1) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเมื่อปีพ.ศ.2538 โดยพนักงานกฟผ.ต้องสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและมีการดำเนินการบริหารมาด้วยดี จนกระทั่งประสบวิกฤตเศรษฐกิจในปีพ.ศ.2551 ทำให้ผลการประกอบการได้รับผลตอบแทนที่ต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 12 เดือน ฝ่ายบริหารของกฟผ.จึงกำหนดแนวทางให้สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเลือกลงทุนตามความเสี่ยงได้เอง โดยคณะกรรมการกองทุนฯประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายบริหารกฟผ.และผู้แทนฝ่ายพนักงาน ได้มอบหมายให้บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไอเอ็นจี (ประเทศไทย) ซึ่งเป็นบริษัทจัดการกองทุนร่วมกับธนาคารกรุงเทพ ดำเนินการจัดทำ Employees Choices ร่วมกันใน รูปแบบมาสเตอร์ฟันด์ วัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกกองทุนฯกฟผ. สามารถเลือกแผนการลงทุนได้ด้วยตนเองตามระดับการยอมรับความเสี่ยงที่แตกต่างกัน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 เม.ย. 2552 ซึ่งมีอยู่ 4 รูปแบบดังนี้

รูปแบบที่ 1: ลงทุนในตราสารหนี้ 100%

รูปแบบที่ 2: ลงทุนในตราสารหนี้ 70% และ Sub Fund ตราสารทุน 30%

รูปแบบที่ 3: ลงทุนในตราสารหนี้ 60% และ Sub Fund ตราสารทุน 40 %

รูปแบบที่ 4: ลงทุนตามนโยบายเดิม (ตราสารหนี้ไม่ต่ำกว่า 85% และตราสารทุนไม่เกิน 15%)

สิทธิประโยชน์ของการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับพนักงาน กฟผ.

1.สมาชิกได้รับเงินสมทบจากองค์กรเข้ากองทุนทุกเดือน และจ่ายในอัตราคงที่ ตามเงื่อนไขดังนี้

1.1 ร้อยละ 9 สำหรับผู้ที่มีอายุการทำงานไม่ถึง 10 ปี

1.2 ร้อยละ 10 สำหรับผู้ที่มีอายุการทำงานเกินกว่า 10 ปี

1.3 ร้อยละ 11 สำหรับผู้ที่มีอายุการทำงานเกินกว่า 20 ปี

2.สมาชิกต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน โดยมีสิทธิเลือกจ่ายในอัตราร้อยละ 3 แต่ไม่เกินกว่าอัตราสมทบขององค์กร

3.สมาชิกสามารถเปลี่ยนแปลงอัตราการจ่ายเงินสะสมได้ปีละ 4 ครั้ง

4.สมาชิกสามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุนได้ปีละ 2 ครั้ง

2) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย(วว.) ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานวว. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2540 โดยกำหนดให้พนักงานที่บรรจุหลังวันที่ 28 มกราคม 2540 ต้องเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯทุกคน ส่วนพนักงานบรรจุก่อนวันที่ 28 มกราคม 2540 มีสิทธิที่จะเลือกเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯก็ได้ โดยบริษัทจัดการกองทุนฯ คือ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ดำเนินการบริหารมาตลอด และมีคณะกรรมการกองทุน ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายองค์กรและพนักงานเป็นผู้กำหนดนโยบายการบริหารเงินกองทุน โดยนโยบายจะมีการเปลี่ยนแปลงทุก 1 ปีตามภาวะเศรษฐกิจ

สิทธิประโยชน์ของการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับพนักงาน วว.

1.สมาชิกได้รับเงินสมทบจากองค์กรเข้ากองทุนทุกเดือน และจ่ายในอัตราคงที่ ตามเงื่อนไขดังนี้

1.1 ร้อยละ 9 สำหรับผู้ที่มีอายุการทำงานไม่ถึง 20 ปี

1.2 ร้อยละ 10 สำหรับผู้ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

2.สมาชิกต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน โดยมีสิทธิเลือกจ่ายในอัตราร้อยละ 3 แต่ไม่เกินกว่าอัตราสมทบขององค์กร

3.สมาชิกสามารถเปลี่ยนแปลงอัตราการจ่ายเงินสะสมได้ปีละ 1 ครั้ง

สิทธิประโยชน์ของการเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ สำหรับพนักงาน วว.

1.สมาชิกจะได้รับเงินจากองค์กร โดยคำนวณจาก (อัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย×อายุงาน)

2.สมาชิกไม่ต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสงเคราะห์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทวรรณ แม้นโกศล (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง **"การศึกษาการวางแผนการเงินส่วนบุคคลสำหรับรองรับชีวิตหลังการเกษียณ"** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงรูปแบบ ลักษณะ และกระบวนการของการวางแผนการเงินส่วนบุคคล รวมถึงข้อจำกัดในการวางแผนการเงินของแต่ละบุคคล เพื่อศึกษาลักษณะและวิธีการเลือกใช้เครื่องมือทางการเงินสำหรับการลงทุนต่างๆสำหรับผู้ที่มีรายได้ประจำที่อยู่ในระบบประกันสังคม ทั้งในรูปการลงทุนในตราสารทุน ตราสารหนี้และเงินฝาก เปรียบเทียบผลตอบแทนและความเสี่ยงของแต่ละทางเลือก เพื่อกำหนดกลยุทธ์การวางแผนการเงินที่เหมาะสม ผลการศึกษาพบว่าจำนวนปีที่จะนำเงินออมมาใช้หลังเกษียณเท่ากับจำนวนปีที่มีชีวิตหลังเกษียณของคนไทยโดยเฉลี่ยเท่ากับ 15 ปี โดยกำหนดอัตราทดแทนรายได้ประมาณการที่ต้องการอยู่ที่ร้อยละ 50 ของเงินเดือนสุดท้าย ซึ่งทำให้คุณภาพชีวิตหลังเกษียณสม่ำเสมอตลอดช่วงที่ใช้เงินออม โดยในกรอบการลงทุน 10 ปี มีโอกาสที่จะได้รับอัตราทดแทนรายได้ในระดับร้อยละ 50 หากเลือกลงทุนในตราสารหนี้และตราสารทุนด้วยอัตราการออมร้อยละ 50 และ 40 ตามลำดับ แต่ทั้งนี้ยังอยู่ภายใต้เงื่อนไขอัตราการออมหรือนโยบายการลงทุนที่ค่อนข้างจำกัด ผู้ออมอาจต้องเลือกระหว่างนโยบายลงทุนที่มีความเสี่ยงสูงกับอัตราการออมระดับสูง ในกรอบการลงทุน 20 ปี สามารถบรรลุเป้าหมายได้หากเลือกลงทุนในโดยการฝากเงินธนาคาร ตราสารหนี้ และตราสารทุน ด้วยอัตราออมร้อยละ 35 30 และ 25 ตามลำดับ แต่อัตราออมระดับดังกล่าวอาจทำได้ยากหากมีภาระอื่นหรือค่าใช้จ่ายประจำ ทั้งนี้ในกรอบการลงทุนในระยะเวลา 30 ปี เป็นกรอบการลงทุนที่ทำให้บรรลุเป้าหมายได้ด้วยสัดส่วนเงินออมที่น้อยกว่า คือ การออมในตราสารทุนเพียงร้อยละ 20 หรือตราสารหนี้ร้อยละ 25 ก็สามารถทำให้มีอัตราทดแทนรายได้เกินกว่าร้อยละ 50 ส่วนการฝากธนาคารนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายได้แต่ต้องออมในสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 30 ดังนั้นในการเพิ่มค่าเงินออม จะต้องเลือกให้เหมาะสมกับอายุ เวลา ความสามารถในการยอมรับความเสี่ยง และที่สำคัญจะต้องมีวินัยการออมอย่างต่อเนื่อง

ศิริวรรณ เรืองกูล (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง **"การศึกษาความต้องการในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์"** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และความต้องการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งเปรียบเทียบความต้องการซึ่งจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรสและอัตราเงินเดือน โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 54-60 ปี มีจำนวน 214 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการก่อนเกษียณอายุราชการมีความต้องการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับความต้องการได้รับการอำนวยความสะดวกและการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ จากมหาวิทยาลัย ความต้องการสวัสดิการในด้านต่างๆ และด้านร่างกายและจิตใจอยู่ในระดับมาก แต่ในด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ข้าราชการก่อนเกษียณที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการก่อนเกษียณที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส และอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีความต้องการในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามทำการสัมภาษณ์พนักงานรัฐวิสาหกิจทุกระดับ ทั้งพนักงานทั่วไป ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง ที่เกษียณอายุราชการจาก 2 องค์กร คือ **การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจที่แสวงหารายได้** และ**สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจที่ไม่แสวงหารายได้**

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพขององค์กร และสามารถกำหนดการเงินสะสมของพนักงานเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นเงินออมไว้ใช้หลังเกษียณของพนักงานรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการสังคมอื่นๆให้แก่พนักงานรัฐวิสาหกิจหลังเกษียณอายุราชการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมผู้สูงวัย

วิธีการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ได้ทำบันทึกแจ้งให้ผู้บริหารระดับสูงของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) และสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) เพื่อขออนุญาตทราบข้อมูลผู้เกษียณอายุราชการ รวมทั้งได้มีการนัดหมายเพื่อทำการสัมภาษณ์ผู้เกษียณอายุราชการโดยการใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและศึกษาของนักศึกษาผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายผลการศึกษา

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

1. วิธีอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายถึงข้อมูลโดยใช้สูตร (กานดา,2530 : 44)

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N}$$

โดยที่ $\sum fx$ คือ ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

$\bar{x}$ คือ ค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่างๆ

ผลการศึกษา

ในการศึกษา เรื่อง "การบริหารจัดการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหลังเกษียณของพนักงานรัฐวิสาหกิจ" ครั้งนี้ ได้ดำเนินการสำรวจ สัมภาษณ์ข้อมูลจากผู้เกษียณอายุราชการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) และสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

กฟผ.มีพนักงานผู้ครบเกษียณอายุราชการปีละประมาณ 350-400 คน โดยเป็นพนักงานที่สังกัดในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้แก่ โรงไฟฟ้าและเขื่อนต่าง ๆดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงได้ประสานงานไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เกษียณอายุราชการที่เข้ามาติดต่อขอรับบริการที่กองแรงงานสัมพันธ์และขอรับสวัสดิการด้านสุขภาพ ณ สถานพยาบาล กฟผ.ส่วนกลาง กรุงเทพฯ ในช่วงระหว่างวันที่ 6 -17 กรกฎาคม 2552 ซึ่งได้รับความร่วมมือจากผู้เกษียณตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 40 คน โดยสามารถแสดงผลการศึกษา ใน ***ตารางที่1*** ดังนี้

1. **ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 35 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5 เพศหญิง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

อายุ อยู่ในช่วง 60-65 ปีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ในช่วง ในช่วง 66-70 ปีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และอายุตั้งแต่ 71 ปีขึ้นไปจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5

การศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ15 ระดับมัธยมศึกษาจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ระดับอนุปริญญาจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ระดับปริญญาตรีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และระดับปริญญาโทจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

หน้าที่-ความรับผิดชอบก่อนเกษียณ ฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ฝ่ายบริหารงานจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และไม่ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5

การดำรงตำแหน่งก่อนเกษียณ อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงานจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10

รายได้ต่อเดือนก่อนเกษียณ มีรายได้ต่ำกว่า 50,000 บาทจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รายได้ระหว่าง 50,000-70,000 บาทจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 รายได้ระหว่าง 70,001-100,000 บาทจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35 และมีรายได้มากกว่า 100,000 บาทจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

อายุงาน การปฏิบัติงานต่ำกว่า 20 ปีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ปฏิบัติงาน 20-30 ปีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และปฏิบัติงาน 31-40 ปีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5

เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้รับ มีผู้เกษียณอายุที่ได้รับเงินกองทุนฯต่ำกว่า 1,000,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รับเงินกองทุนฯ ระหว่าง 1,000,000-4,000,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รับเงินกองทุนฯ ระหว่าง 4,000,000-6,000,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และรับเงินกองทุนฯสูงกว่า 6,000,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5

จำนวนสมาชิกในครอบครัว มีจำนวนสมาชิกต่ำกว่า 4 คนจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 45 จำนวนสมาชิก 4-6 คนจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 45 และจำนวนสมาชิกมากกว่า 6 คนจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่มีรายได้ มีจำนวนสมาชิกที่มีรายได้ต่ำกว่า 3 คนจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 65 จำนวนสมาชิกที่มีรายได้ 3-4 คนจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และจำนวนสมาชิกที่มีรายได้มากกว่า 4 คนจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ไม่มีรายได้ มีจำนวนสมาชิกที่ไม่มีรายได้ต่ำกว่า 3 คนจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 จำนวนสมาชิกที่ไม่มีรายได้ 3-4 คนจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และจำนวนสมาชิกที่ไม่มีรายได้มากกว่า 4 คนจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5

ภาระค่าใช้จ่ายการศึกษาของบุตรหลาน ผู้ที่เกษียณอายุมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ที่มีภาระค่าใช้จ่ายและไม่มีภาระค่าใช้จ่ายจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 60

การได้รับเงินสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว มีผู้เกษียณอายุจำนวน 12 คนที่ได้รับเงินสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 30 มีจำนวน 27 คนที่ไม่ได้รับเงินสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 67.5 และไม่ได้ระบุข้อมูลจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ความพอเพียงของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความเพียงพอในเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 65 และไม่พอเพียงจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35

ตารางที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้เกษียณอายุของกฟผ.

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
(1.1) ชาย	35	87.5
(1.2) หญิง	5	12.5
รวม	**40**	**100**
2. อายุ		
(2.1) 60-65 ปี	28	70
(2.2) 66-70 ปี	10	25
(2.3) 71 ปีขึ้นไป	2	5
รวม	**40**	**100**
3. การศึกษา		
(3.1) ประถมศึกษา	6	15
(3.2) มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	9	22.5
(3.3) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	10	25
(3.4) ปริญญาตรี	12	30
(3.5) ปริญญาโท	3	7.5
รวม	**40**	**100**
4. หน้าที่-ความรับผิดชอบล่อนเลยิยน		
(4.1) ฝ่ายปฏิบัติการ	13	32.5
(4.2) ฝ่ายบริหาร	25	62.5
(4.3) ไม่ระบุ	2	5
รวม	**40**	**100**
5. การดำรงตำแหน่งล่อนเลยิยน		
(5.1) ผู้ปฏิบัติงาน	13	32.5
(5.2) ผู้บริหารระดับต้น	10	25
(5.3) ผู้บริหารระดับกลาง	13	32.5
(5.4) ผู้บริหารระดับสูง	4	10
รวม	**40**	**100**
6. รายได้ต่อเดือนล่อนเลยิยน		
(6.1) ต่ำกว่า 50,000 บาท	12	30
(6.2) 50,000-70,000 บาท	11	27.5
(6.3) 70,001-100,000 บาท	14	35
(6.4) สูงกว่า 100,000 บาท	3	7.5
รวม	**40**	**100**
7. อายุงาน		
(7.1) ต่ำกว่า 20 ปี	1	2.5
(7.2) 21-30 ปี	12	30
(7.3) 31-40 ปี	27	67.5
รวม	**40**	**100**

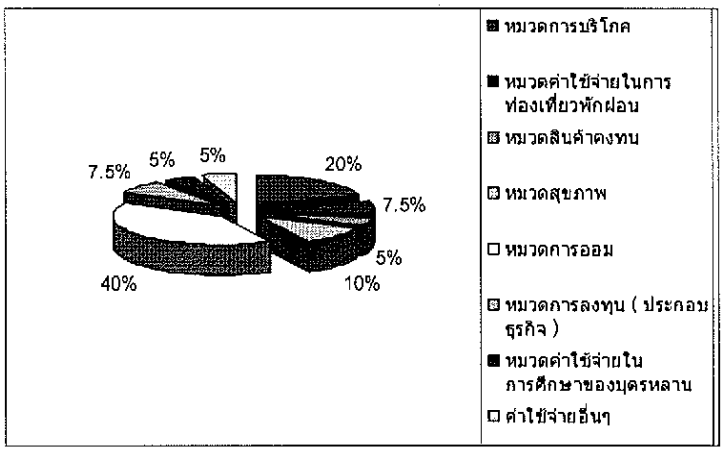
ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8. เงินลองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้รับ		
(8.1) ต่ำกว่า 1,000,000 บาท	11	27.5
(8.2) 1,000,000-4,000,000 บาท	19	47.5
(8.3) 4,000,001-6,000,000 บาท	6	15
(8.4) สูงกว่า 6,000,000 บาท	3	7.5
(8.5) ไม่ระบุ	1	2.5
รวม	**40**	**100**
9. จำนวนสมาชิลในครอบครัว		
(9.1) ต่ำกว่า 4 คน	18	45
(9.2) 4-6 คน	18	45
(9.3) มากกว่า 6	4	10
รวม	**40**	**100**
10. จำนวนสมาชิลในครอบครัวที่มีรายได้		
(10.1) ต่ำกว่า 3 คน	26	65
(10.2) 3-4 คน	9	22.5
(10.3) มากกว่า 4 คน	5	12.5
รวม	**40**	**100**
11. จำนวนสมาชิลในครอบครัวที่ไม่มีรายได้		
(10.1) ต่ำกว่า 3 คน	21	52.5
(10.2) 3-4 คน	10	25
(10.3) มากกว่า 4 คน	9	22.5
รวม	**40**	**100**
12. ภาระค่าใช้จ่ายของบุตรหลาน		
(12.1) มีภาระ	16	40
(12.2) ไม่มีภาระ	24	60
รวม	**40**	**100**
13. การได้รับเงินสนับสนุนจากครอบครัว		
(13.1) ได้รับเงินสนับสนุน	12	30
(13.2) ไม่ได้รับเงินสนับสนุน	27	67.5
(13.3) ไม่ระบุ	1	2.5
รวม	**40**	**100**
14. ความพอเพียงของเงินลองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		
(14.1) พอเพียง	26	65
(14.2) ไม่พอเพียง	14	35
รวม	**40**	**100**

ที่มา : จากการสำรวจ

2. การจัดสรรเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากการจัดสรรเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของผู้เกษียณอายุ พบว่าผู้เกษียณอายุมีการนำเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปใช้ในรูปแบบต่างๆ โดยส่วนใหญ่แล้วจะนำไปเก็บออมคิดเป็นอัตราร้อยละ 40 อีกทั้งยังนำไปใช้ในการบริโภคคิดเป็นร้อยละ 20 แล้วยังมีการใช้เพื่อดูแลสุขภาพซึ่งคิดเป็นร้อยละ10 อย่างไรก็ตามยังพบว่ามีการจัดสรรไว้ท่องเที่ยว พักผ่อนและการลงทุน คิดเป็นอัตราที่เท่ากันคือร้อยละ 7.5 รวมทั้งจะมีการจัดสรรเพื่อการศึกษาสำหรับบุตร-หลาน การซื้อสินค้าคงทนและหมวดค่าใช่จ่ายอื่นๆ รวมเป็นอัตราร้อยละ 15 ***ดังภาพที่ 2***



ภาพที่ 2 : สัดส่วนของการจัดสรรเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ที่มา : จากการสำรวจ

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้เกษียณอายุของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

3.1 ความคิดเห็นต่อการกำหนดอัตราสะสมเงินของพนักงานและเงินสมทบขององค์กรของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- ไม่ควรจะมีการบังคับให้สะสมในอัตราต่างๆ ควรจะแล้วแต่ความสมัครใจ
- ควรให้พนักงานเลือกอัตราการสะสมได้มากกว่าร้อยละ 11
- ควรเพิ่มเงินสมทบขององค์กรให้มากขึ้น เพราะพนักงานระดับล่างมีเงินเดือนน้อย ซึ่งจะออมได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- เรียกร้องอะไรไม่ได้ เนื่องจากองค์กรมีกฎเกณฑ์บังคับ
- เหมาะสมดีแล้ว ส่วนใหญ่จะสะสมในอัตราร้อยละ 10

3.2 ความคิดเห็นต่อการนำเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปลงทุนในหน่วยลงทุนต่างๆ

- ควรนำเงินไปลงทุนในตลาดที่มีความเสี่ยงน้อย แต่ให้ผลตอบแทนสูง
- เหมาะสมแล้ว เนื่องจากทางกฟผ. มีทางเลือกในรูปแบบต่างๆ ให้เลือกได้
- ควรลงทุนที่มีผลตอบแทนปานกลาง เพราะไม่ต้องมาเสี่ยง
- ไม่เห็นด้วยกับการนำเงินไปลงทุนกับตลาดทุน แต่ควรนำเงินไปลงทุนในตลาดตราสารหนี้ ซื้อพันธบัตรเพราะมีความผันผวนของดอกเบี้ยไม่มาก
- ผู้ที่มาบริหารเงินกองทุน ควรจะมีความรู้พอสมควร ในการบริหารเงินกองทุน
- ไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการลงทุน

3.3 ข้อเสนอแนะ

- ผู้เกษียณอายุส่วนใหญ่ บริหารจัดการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเองไม่เป็น จึงส่งผลให้เงินที่ได้รับหมดเร็วกว่าเวลาอันสมควร
- ควรเลื่อนตำแหน่งผู้มีคุณวุฒิ ปวช., ปวส. ให้เท่ากับระดับปริญญาตรี
- ควรปรับเปลี่ยนระดับตำแหน่งและอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้น
- ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม ให้ข้อมูลเชิงลึกและเปรียบเทียบกับข้าราชการบำนาญที่มีความมั่นคงกว่า หากเลือกได้ควรปรับเป็นบำนาญ เพื่อความมั่นคงหลังเกษียณ
- ควรมีการก่อตั้งกองทุนชราภาพ เพื่อให้มีเงินสะสมเหมือนข้าราชการ
- ควรหาผลประโยชน์เข้ากองทุนให้มากกว่านี้

- การลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรลงทุนแบบกระจายความเสี่ยง
- อยากให้ชี้แจงและประชาสัมพันธ์ข้อมูลของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มากกว่านี้
- ต้องการเก็บเงินก้อนนี้เป็นมรดกให้ลูกหลาน

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

วว.มีพนักงานผู้ครบเกษียณอายุราชการปีละประมาณ10-14 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อยมากแต่ผู้บริหาร วว. ได้เห็นความสำคัญของการศึกษาครั้งนี้ จึงได้กำหนดให้การศึกษาเรื่องนี้เป็นวาระพิเศษของการประชุมวว.สัมพันธ์ ในวันที่ 17 กรกฎาคม 2552 ณ สำนักงานวว.บางเขน เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสพบผู้เกษียณ ดังนั้น จึงได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เกษียณที่มาร่วมประชุมจำนวน 5 คน และได้ส่งแบบสอบถามไปที่บ้านพักของผู้เกษียณอีก 32 คน จากนั้นได้ติดตามทางโทรศัพท์อีกครั้ง ซึ่งมีผู้ตอบกลับ 11 คน รวมแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้เกษียณจำนวน 16 ฉบับ โดยสามารถแสดงผลการศึกษา ใน***ตารางที่ 2*** ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 9 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 เพศหญิง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75

อายุ อยู่ในช่วง 60-65 ปีจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 25 ในช่วง 66-70 ปีจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 25 อายุตั้งแต่ 71 ปีขึ้นไปจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 และไม่ระบุข้อมูลจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

การศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 ระดับปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 และระดับปริญญาเอกจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

หน้าที่-ความรับผิดชอบก่อนเกษียณ ฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ฝ่ายบริหารงานจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และไม่ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

การดำรงตำแหน่งก่อนเกษียณ อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงานจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 และตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 25

รายได้ต่อเดือนก่อนเกษียณ มีรายได้ต่ำกว่า 50,000 บาทจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รายได้ระหว่าง 50,000-70,000 บาทจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รายได้ระหว่าง 70,001-100,000 บาทจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และไม่ระบุรายได้จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

อายุงาน การปฏิบัติงานต่ำกว่า 30 ปีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ปฏิบัติงาน 30-35 ปีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 และปฏิบัติงาน 36-40 ปีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75

เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้รับ มีผู้เกษียณอายุที่ได้รับเงินกองทุนฯ ต่ำกว่า1,500,000บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ได้รับเงินกองทุนฯ ระหว่าง1,500,000-2,500,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ได้รับเงินกองทุนฯ สูงกว่า 2,500,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และไม่ระบุเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้รับจำนวน 6 คน

จำนวนสมาชิกในครอบครัว มีจำนวนสมาชิกต่ำกว่า 4 คน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 จำนวนสมาชิก 4-6 คนจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และจำนวนสมาชิกมากกว่า 6 คนจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่มีรายได้ มีจำนวนสมาชิกที่มีรายได้ต่ำกว่า 3 คนจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 จำนวนสมาชิกที่มีรายได้ 3-4 คนจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 จำนวนสมาชิกที่มีรายได้มากกว่า 4 คนจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และไม่ระบุจำนวนสมาชิกที่มีรายได้จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ไม่มีรายได้ มีจำนวนสมาชิกที่ไม่มีรายได้ต่ำกว่า 3 คนจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 จำนวนสมาชิกที่ไม่มีรายได้ 3-4 คนจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และไม่ระบุข้อมูลจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 25

ภาระค่าใช้จ่ายการศึกษาของบุตรหลาน ผู้ที่เกษียณอายุมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ที่มีภาระค่าใช้จ่ายและไม่มีภาระค่าใช้จ่ายจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5

การได้รับเงินสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว มีผู้เกษียณอายุจำนวน 9 คนที่ได้รับเงินสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 56.25 และมีจำนวน 7 คนที่ไม่ได้รับเงินสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 43.75

ความพอเพียงของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความเพียงพอในเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ไม่พอเพียงจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 และไม่ระบุข้อมูลจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

ตารางที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของผู้เกษียณอายุราชการของวว.

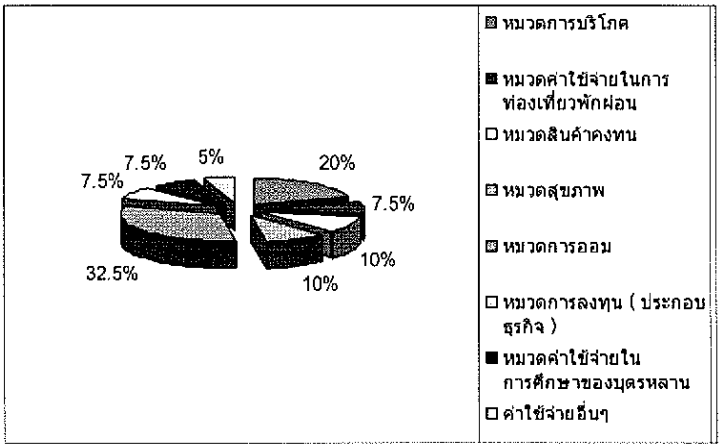
รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	9	56.25
1.2 หญิง	7	43.75
รวม	**16**	**100**
2. อายุ		
2.1 60-65 ปี	4	25
2.2 66-70 ปี	4	25
2.3 71 ปีขึ้นไป	7	43.75
2.4 ไม่ระบุ	1	6.25
รวม	**16**	**100**
3. การศึกษา		
3.4 ปริญญาตรี	7	43.75
3.5 ปริญญาโท	7	43.75
3.5 ปริญญาเอก	2	12.5
รวม	**16**	**100**
4. หน้าที่-ความรับผิดชอบล่อนเลษียณ		
4.1 ฝ่ายปฏิบัติการ	4	25
4.2 ฝ่ายบริหาร	10	62.5
4.3 ไม่ระบุ	2	12.5
รวม	**16**	**100**
5. การดำรงตำแหน่งล่อนเลษียณ		
5.1 ผู้ปฏิบัติงาน	4	25
5.2 ผู้บริหารระดับต้น	1	6.25
5.3 ผู้บริหารระดับกลาง	7	43.75
5.4 ผู้บริหารระดับสูง	4	25
รวม	**16**	**100**
6. รายได้ต่อเดือนล่อนเลษียณ		
6.1 ต่ำกว่า 50,000 บาท	7	43.75
6.2 50,000-70,000 บาท	6	37.5
6.3 70,001-100,000 บาท	2	12.5
6.4 ไม่ระบุ	1	6.25
รวม	**16**	**100**
7. อายุงาน		
7.1 ต่ำกว่า 30 ปี	2	12.5
7.2 30-35 ปี	7	43.75
7.3 36-40 ปี	7	43.75
รวม	**16**	**100**

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8. เงินกองทุนสงเคราะห์ที่ได้รับ		
8.1 ต่ำกว่า 1,500,000 บาท	2	12.5
8.2 1,500,000-2,500,000 บาท	3	18.75
8.3 สูงกว่า 2,500,000 บาท	5	31.25
8.5 ไม่ระบุ	6	37.5
รวม	16	100
9. จำนวนสมาชิกในครอบครัว		
9.1 ต่ำกว่า 4 คน	7	43.75
9.2 4-6 คน	8	50
9.3 มากกว่า 6	1	6.25
รวม	16	100
10. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่มีรายได้		
(10.1) ต่ำกว่า 3 คน	10	62.5
(10.2) 3-4 คน	3	18.75
(10.3) มากกว่า 4 คน	2	12.5
(10.4) ไม่ระบุ	1	6.25
รวม	16	100
11. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ไม่มีรายได้		
(10.1) ต่ำกว่า 3 คน	10	62.5
(10.2) 3-4 คน	2	12.5
(10.3) ไม่ระบุ	4	25
รวม	16	100
12. ภาระค่าใช้จ่ายของบุตรหลาน		
(12.1) มีภาระ	6	37.5
(12.2) ไม่มีภาระ	10	62.5
รวม	16	100
13. การได้รับเงินสนับสนุนจากครอบครัว		
(13.1) ได้รับเงินสนับสนุน	9	56.25
(13.2) ไม่ได้รับเงินสนับสนุน	7	43.75
รวม	16	100
14. ความพอเพียงของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		
(14.1) พอเพียง	4	25
(14.2) ไม่พอเพียง	11	68.75
(14.3) ไม่ระบุ	1	6.25
รวม	16	100

ที่มา : จากการสำรวจ

3. <u>การจัดสรรเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</u>

จากการจัดสรรเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของผู้เกษียณอายุ พบว่าผู้เกษียณอายุมีการนำเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปใช้ในรูปแบบต่างๆ โดยส่วนใหญ่แล้วจะนำไปเก็บออมคิดเป็นอัตราร้อยละ 32.5 อีกทั้งยังนำไปใช้ในการบริโภคคิดเป็นร้อยละ 20 แล้วยังมีการใช้เพื่อดูแลสุขภาพและซื้อสินค้าคงทน คิดเป็นร้อยละ10 เท่ากับอย่างไรก็ตามยังพบว่ามีการจัดสรรไว้ท่องเที่ยว การลงทุน และค่าใช่จ่ายในการศึกษาสำหรับบุตร-หลาน คิดเป็นอัตราคือร้อยละ 7.5 โดยมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ เป็นอัตราส่วนที่มีการจัดสรรน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5 ***ดังภาพที่ 3***



ภาพที่ 3 : สัดส่วนของการจัดสรรเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ที่มา : จากการสำรวจ

4. <u>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้เกษียณอายุของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย</u>

4.1 ความคิดเห็นต่อการกำหนดอัตราสะสมเงินของพนักงานและเงินสมทบขององค์กรของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- หลังเกษียณอายุราชการแล้วต้องการให้มีกองทุนนี้ต่อเนื่องไป
- ขึ้นอยู่กับฐานเงินเดือนของพนักงานและอายุงานของพนักงานที่จะสะสม
- ควรจะเพิ่มเงินสมทบขององค์กร
- ควรกำหนดอัตราสะสมเงินของพนักงานให้เพิ่มขึ้น

4.2 ความคิดเห็นต่อการนำเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปลงทุนในหน่วยลงทุนต่างๆ

- ลงทุนได้แต่ให้มีความเสี่ยงน้อยที่สุด
- นำเงินไปให้พนักงานกู้และกู้ในดอกเบี้ยที่ถูกกว่าสถาบันการเงินอื่นๆ
- ควรนำเงินกองทุนไปลงทุนในหน่วยลงทุนต่างๆ เพื่อให้กองทุนมีผลประโยชน์สูงขึ้นและนำเงินปันผลมาให้สมาชิก ไม่ควรเก็บไว้อย่างเดียว
- ควรนำเงินไปซื้อหุ้นกู้หรือพันธบัตรรัฐบาล

4.3 ข้อเสนอแนะ

- ผู้เกษียณอายุจะมีปัญหาเรื่องค่าครองชีพ เพราะมีรายได้หลังเกษียณน้อยทำให้ต้องจัดการเงินอย่างเหมาะสมและต้องพิจารณาการวางแผนระยะยาว ต้องการได้บำนาญ
- อยากให้นำผู้เกษียณอายุกลับมาช่วยเป็นที่ปรึกษาและอาจจะจ่ายอัตราค่าจ้างไม่ต้องสูงมาก
- ถ้าเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ จะได้อัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่า
- ความเชื่อมั่นของพนักงานที่นำเงินเดือนเข้ากองทุน อาจยังไม่มั่นใจพอ จึงทำให้สมาชิกนำเงินเดือนเข้ากองทุนไม่กี่เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถ้าเข้าใจและเชื่อมั่นแล้ว บั้นปลายชีวิตเขาจะมีรายได้จากกองทุน เพื่อไปใช้จ่ายหรือลงทุนเพื่อสร้างรายได้เพิ่มหลังเกษียณ
- ควรมีการออมพันธบัตรรัฐบาล โดยมีอัตราดอกเบี้ยประมาณ 5% เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเอาเงินที่ได้รับจากดอกเบี้ยไปใช้จ่ายในการดำรงชีพ
- เงินบำเหน็จที่ผู้เกษียณอายุได้รับไม่ควรที่จะต้องเสียภาษี

- เงินกองทุนบำนาญแบบที่สามารถเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลได้นี้เป็นสิ่งที่ดีที่สุด ส่วนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นต้องมีการวางแผนที่ดี

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการสัมภาษณ์ข้อมูลจาก 2 องค์กรทำให้พบว่าบุคลากรของ กฟผ. มีวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนบุคลากรของ วว. ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป เนื่องจากทางองค์กรเป็นสถาบันวิจัยจึงทำให้มีบุคลากรที่มีความรู้ระดับสูง อย่างไรก็ตาม แม้ว่าบุคคลากร วว. จะมีการศึกษาในระดับสูงค่อนข้างมาก แต่สัดส่วนของรายได้ของบุคลากร กฟผ. ค่อนข้างสูงกว่า เพราะว่า กฟผ. เป็นองค์กรที่แสวงหารายได้เป็นหลัก ต่างจาก วว. ที่เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหารายได้ และเป็นองค์กรที่ส่งเสริมด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ

จากผลของรายได้ที่ต่างกันของทั้งสององค์กร ทำให้ผู้เกษียณอายุได้รับเงินบำเหน็จที่ต่างกันไปด้วย ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่าผู้เกษียณอายุจาก กฟผ. ส่วนใหญ่ที่เป็นพนักงานระดับสูงและระดับกลาง มีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพียงพอต่อการครองชีพหลังเกษียณอายุราชการ แต่ผู้บริหารระดับต้นและระดับปฏิบัติงาน (ระดับล่าง) เห็นว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่พอเพียงต่อการดำรงชีพ ในขณะที่ผู้เกษียณอายุจาก วว. ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพและพบว่าพนักงานโดยรวมต้องการความมั่นคงในชีวิตของตนเองหลังจากเกษียณอายุทั้งกลุ่มผู้ที่นำเงินไปลงทุนและไม่ได้นำเงินไปลงทุน ดังนั้น ผู้ศึกษาคิดเห็นว่า ผู้เกษียณยังคงต้องการรายได้ในลักษณะรายได้ประจำหรือเงินบำนาญแบบที่ข้าราชการได้รับมากกว่าที่จะได้รับเงินบำเหน็จซึ่งอาจหมดไปหากไม่มีการจัดสรรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

ทั้ง 2 องค์กร ควรทำการศึกษาวิจัย สำรวจและเก็บข้อมูลของผู้เกษียณอายุเพิ่มเติมด้านอื่นๆ ให้ครอบคลุมและจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น เพื่อเป็นเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพชีวิตหลังเกษียณของพนักงานได้อย่างยั่งยืน

กรณีผู้ที่ครบวาระเกษียณอายุมีภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่สูงขึ้นตามวัย อาจมีผลให้เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่มีหลังเกษียณต้องลดลงเพราะถูกใช้ไปในการรักษาพยาบาลควรมีการจัดตั้งกองทุนค่ารักษาพยาบาล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านเวลา และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อย แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งของผู้ครบเกษียณอายุราชการของทั้งกฟผ.และวว. การดำเนินการศึกษาครั้งนี้ต้องขอขอบคุณ บุคลากรของกฟผ.,วว. และคณาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

เอกสารอ้างอิง

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2550. **ทำเนียบผู้เกษียณอายุงาน กฟผ. ประจำปี 2550.** กรุงเทพมหานคร : กองผลิตสื่อ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2551. **เกษียณ 51.** กรุงเทพมหานคร : กองผลิตสื่อ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.

นันทวรรณ แม้นโกศล, 2551. **การศึกษาการวางแผนการเงินส่วนบุคคลสำหรับรองรับการเกษียณ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริวรรณ เรืองกูล, 2551. **การศึกษาความต้องการในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ ของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**สงขลา : กองเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551.**รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ที่มีสมรรถนะสูง ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10.**