

ความเพียงพอของการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อการเกษียณอายุ*

The Adequacy of Savings in Provident Funds for Retirement

Received:	October	31, 2018
Revised:	August	27, 2019
Accepted:	Septem	2, 2019

สุนทรี เหล่าพัฒน์ (Suntharee Lhaopadchan)**

นพเก้า เรืองสมบัติ (Noppakoaw Raungsombut)***

พรอนงค์ บุชราตระกูล (Pornanong Busaratragoon)****

รัฐชัย ศีลาเจริญ (Ruttachai Seelajaroen)*****

รุ่งเกียรติ รัตนบานชื่น (Roongkiat Ratanabanchuen)*****

อนิรุต พิเสฏฐศาสตร์ (Anirut Pisedtasasala)*****

ณรงค์ฤทธิ์ อัสวเรืองพิภพ (Narongrid Asavaroungpipop)*****

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประมาณเงินก้อนขั้นต่ำที่พึงมีเพื่อใช้จ่ายหลังเกษียณ ประเมินความเพียงพอของการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายความเพียงพอด้วยการออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยใช้วิธีการสำรวจลักษณะการใช้จ่ายและระดับค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยของผู้เกษียณอายุที่ทำงานในบริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ จำนวน 810 คน และวิธีการระดมความคิดเห็นผ่านการสัมภาษณ์ย่อยของสมาชิกปัจจุบันของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 226 คน ผลการศึกษาพบว่าเงินก้อนขั้นต่ำในระดับพอเพียงมีค่าระหว่าง 2.2 ล้านบาท ถึง 13.4 ล้านบาท ทั้งนี้เพศหญิงและผู้ที่มีอายุในกรุงเทพมหานครควรมีเงินก้อนขั้นต่ำสูงกว่าเพศชายและผู้ที่มีอายุในจังหวัดอื่น อย่างไรก็ตาม มีเพียงร้อยละ 26 สามารถบรรลุความเพียงพอของค่าใช้จ่ายหลังเกษียณจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยปัจจัยที่มีผลต่อการบรรลุ

* บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย

The purpose of this article is to disseminate the research findings

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Assistant Professor Dr., Faculty of Management Sciences, Kasetsart University. Email: Suntharee.l@ku.th.

*** อาจารย์ ประจักษ์วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Lecturer, Faculty of Management Sciences, Kasetsart University. Email: fmsnpr@src.ku.ac.th

**** รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์พาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Associate Professor Dr., Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University. Email: pornanong@cbs.chula.ac.th

***** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์พาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Assistant Professor Dr., Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University. Email: ruttachai@cbs.chula.ac.th

***** อาจารย์ ดร. ประจักษ์พาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Lecturer Dr., Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University. Email: roongkiat@cbs.chula.ac.th

***** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์พาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Assistant Professor Dr., Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University. Email: anirut@cbs.chula.ac.th

***** อาจารย์ ประจักษ์พาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Lecturer, Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University. Email: narongrid@cbs.chula.ac.th

เป้าหมายดังกล่าวคือเงินบำนาญ ระดับเงินเดือน อัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนต่อปี และอัตราการสมทบจากนายจ้าง

คำสำคัญ : เงินก้อนขั้นต่ำเพื่อการเกษียณอายุ, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, ความสำเร็จในการออมเพื่อการเกษียณอายุ

Abstract

This research aims to estimate the required minimum lump sum for retirement, to assess the adequacy of savings in provident funds and to analyse the factors affecting the achievement of savings adequacy in provident funds (PVD). Based on the survey of average expenditure of 810 retirees who used to work in private or state owned enterprises and the brainstorming via the focus group seminar of 226 current PVD members, the findings show that the required minimum lump sum in the sufficiency level ranging from 2.2 million Baht to 13.4 million Baht. The retirees who are female and live in Bangkok should have minimum lump sum greater than those are male and live outside Bangkok. However, there are only 26 percent of respondents can reach the adequacy of expenditures after retirement from PVD. The factors affecting the achievement of such objective are pension, the level of salary, the annual growth rate of salary and the employer's contribution rate to PVD.

Keywords: Minimum lump sum for retirement, Provident fund, Achievement of adequate retirement savings

บทนำ

จากการที่ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัย ความมั่นคงด้านรายได้ของผู้สูงอายุหลังเกษียณเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดมาตรฐานความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุซึ่งส่วนใหญ่จะไม่มีรายรับที่สามารถสร้างกระแสเงินสดที่มีความมั่นคงและต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากผลการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2537 - 2557 พบว่าแม้ว่าบุตรจะยังคงเป็นแหล่งรายได้หลักอันดับที่ 1 แต่สัดส่วนมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องทุกปีจากร้อยละ 54.1 ในปี พ.ศ. 2537 เป็นร้อยละ 36.7 ในปี พ.ศ. 2557 และสัดส่วนของผู้สูงอายุที่มีเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุซึ่งเป็นจำนวนเงินที่ไม่มากเป็นแหล่งรายได้หลักเพิ่มขึ้นโดยตลอด มีค่าร้อยละ 14.8 ในปี พ.ศ. 2557 รวมทั้งจากข้อมูลองค์การสหประชาชาติ (2558) ระบุว่าอายุคาดเฉลี่ยหลังอายุ 65 ปี (Life expectancy at age 65) ของประชากรไทย ซึ่งแสดงถึงจำนวนปีที่ผู้เกษียณอายุจะต้องเตรียมพร้อมทางการเงินไว้ใช้ในยามที่ไม่มีรายได้จากการทำงานดังเดิมแล้ว มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นโดยตลอดจาก 15 ปี ในปี ค.ศ. 2015 เป็น 18 ปี ในปี ค.ศ. 2050 และจากสถิติของประชากรไทยปี พ.ศ. 2561 โดยสารประชากรมหาวิทยาลัยมหิดล (2561) ระบุว่าอายุคาดเฉลี่ยที่อายุ 65 ปี ของประชากรไทยเพศชาย เท่ากับ 16.5 ปี และ

เพศหญิง 19.5 ปี การมีเงินออมหรือระดับสินทรัพย์การออม ณ ระดับเพียงพอเพื่อใช้จ่ายหลังเกษียณจึงเป็นความท้าทายที่ต้องอาศัยการสร้างความรู้ความตระหนักรู้เพื่อให้มีการบริหารจัดการเรื่องของการออมและการลงทุนที่เป็นรูปธรรม เพื่อไม่ให้เป็นการชะงักของระบบสวัสดิการที่จัดให้มีโดยภาครัฐและเป็นต้นทุนรวมของทั้งประเทศ

ในประเทศไทย ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานในระบบเงินเดือนสามารถแบ่งเป็นข้าราชการและพนักงานในหน่วยงานภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการจะมีระบบสวัสดิการในรูปเงินบำนาญและเงินจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการจึงทำให้ความเสี่ยงต่อความเพียงพอของรายได้หลังเกษียณไม่สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานในระบบเงินเดือนกับหน่วยงานภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจซึ่งระบบบำเหน็จบำนาญในรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งเป็นระบบการออมแบบสวัสดิการจากนายจ้างที่ยังไม่เป็นภาคบังคับ นอกจากนี้จากข้อมูลสถิติโดยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย (2559) แสดงการจัดสรรเงินลงทุนส่วนใหญ่ในสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยงต่ำ (ประมาณร้อยละ 85) มีผลทำให้ผลตอบแทนเฉลี่ยที่ได้รับต่อปีต่ำและไม่สามารถทำให้เงินในกองทุนเติบโตอย่างรวดเร็วหรืออาจไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในวัยเกษียณ ดังจะเห็นได้จากสมาชิกมากกว่าครึ่งหนึ่งได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่ำกว่า 5 แสนบาท นอกจากนี้ สมาชิกที่ไม่มีความรู้เรื่องการลงทุนส่งผลให้ไม่แน่ใจที่จะเลือกแผนการลงทุนที่เหมาะสมสำหรับตนเอง หรือไม่แน่ใจเวลาที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแผนการลงทุน อีกทั้ง บริษัทนายจ้างเองอาจไม่มีนโยบายในการลงทุนให้ลูกจ้างเลือก หรือแผนที่เปิดให้เลือกมีจำกัด หรือนโยบายที่มีให้เลือกไม่เหมาะสมกับสมาชิก ทำให้ประเด็นเรื่องการวิเคราะห์ระดับสินทรัพย์การออมขั้นต่ำที่ผู้เกษียณอายุพึงมีเพื่อการดำรงคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานจึงเป็นเรื่องที่ท้าทายสำหรับการจัดระบบบำเหน็จบำนาญสำหรับหน่วยงานภาคเอกชน/รัฐวิสาหกิจ

ความเพียงพอของเงินออมหรือระดับสินทรัพย์การออมจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีผลมาจากทั้งด้านรายได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ลูกจ้างได้รับเมื่อเกษียณซึ่งการออมหรือการลงทุนของกองทุนและด้านค่าใช้จ่ายหลังเกษียณอายุ โดยที่ด้านรายได้อาจได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อความผันผวนและอัตราผลตอบแทนการลงทุน อายุเฉลี่ยที่สูงขึ้นอันส่งผลต่อระยะเวลาที่ต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้นเพื่อรองรับค่าใช้จ่ายในช่วงระยะเวลายาวนานขึ้น ความรู้ความเข้าใจทางการเงินอันส่งผลต่อการเลือกแผนการลงทุนที่เหมาะสม รวมทั้งอัตราการออมของสมาชิกที่ยังอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านค่าใช้จ่ายหลังเกษียณอาจมีการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความเพียงพอของการออม อาทิ สุขภาพ รูปแบบการดำเนินชีวิต และระดับราคาของสินค้าและบริการ ดังนั้นในเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของความมั่นคงของชีวิตหลังเกษียณจำเป็นต้องพิจารณาทั้งด้านรายได้และด้านค่าใช้จ่ายหลังเกษียณควบคู่กัน

ดังนั้น งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะใช้แบบจำลองทางคณิตศาสตร์การเงินคำนวณหาระดับของเงินก่อนที่ผู้เกษียณอายุพึงมีขั้นต่ำจากการประมาณการค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นหลังเกษียณอายุตามลักษณะและรูปแบบการใช้จ่ายที่ปรับตัวด้วยอัตราการมรณะและดัชนีราคาของค่าใช้จ่ายแต่ละประเภทของประชากรในวัยเกษียณอายุ รวมทั้งประเมินระดับความเพียงพอของเงินออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบรรลุระดับความเพียงพอดังกล่าว ผลของงานวิจัยจึงเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ยังอยู่ในวัยทำงานในภาคเอกชน/รัฐวิสาหกิจในการนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อเป็นตัวกำหนดเป้าหมายในการวางแผนการออม ประมาณการอัตราการออม และวางแผนรูปแบบการลงทุนที่ยอมรับได้เพื่อจะสร้างผลตอบแทนจากการลงทุนได้อย่างเพียงพอจากเงินออมและ

ผลประโยชน์จากการออมและลงทุนผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในขณะเดียวกัน ผู้กำหนดนโยบายสามารถใช้ประโยชน์จากระดับเงินก้อนที่ผู้เกษียณอายุพึงมี เช่น การออกแบบระบบสวัสดิการเพื่อการเกษียณอายุ การกำหนดอัตราส่วนการสมทบการออมจากนายจ้าง หรือการกำหนดแผนการลงทุนหลักของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้เหมาะสมต่อไปได้

ทบทวนวรรณกรรม

1) การประมาณตัวเลขเป้าหมายเงินก้อนขั้นต่ำสำหรับสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

Bajtelsmit, Rappaport and Foster (2013) ได้สรุปวิธีการประมาณเงินก้อนขั้นต่ำเพื่อการเกษียณสามารถทำได้ 3 วิธี คือ (1) วิธีการพยากรณ์วิเคราะห์กระแสเงินสดที่ปรับปรุงด้วยอัตราเงินเฟ้อ (Cash flow analyses forecast with inflation adjuster) จากการประมาณกระแสเงินสดที่ต้องการใช้จ่ายในอนาคตของแต่ละบุคคลในแต่ละช่วงอายุที่สำรวจ และปรับค่าด้วยปัจจัยที่มีผลให้ความต้องการเงินก้อนขั้นต่ำของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ อัตราเงินเฟ้อ เพศ สถานภาพสมรส และพื้นที่อยู่อาศัย (2) วิธีระดับเป้าหมายเงินก้อนสะสม (Lump sum accumulation target) จากการคำนวณค่าปัจจุบันของระดับรายได้ที่ผู้ออมต้องการหลังเกษียณอายุ โดยรายได้ที่ผู้ออมต้องการมาจากการประเมินรายได้ทดแทนรายได้ก่อนเกษียณ เพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายทั่วไปและค่าใช้จ่ายพิเศษอื่น เช่น ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพจะมาจากการประเมินเบี้ยประกันสุขภาพที่ต้องจ่าย ทั้งนี้ การประมาณการต้องคำนึงถึงรายได้หลังเกษียณอายุและส่วนชดเชยในความเสี่ยงของกระแสเงินสดของรายได้ในอนาคตด้วย ซึ่งบางรายได้ อาจแปลงออกมาเป็นเงินก้อนขั้นต่ำได้ยาก เช่น ผลประโยชน์จากประกันสังคม หรือจากระบบบำนาญ (3) วิธีแบบจำลองสถานการณ์ความต้องการกระแสเงินสดหลังเกษียณอายุ (Simulation model of retirement cash flow needs) เน้นพัฒนาแบบจำลองสถานการณ์ Monte Carlo simulation ที่จำลองสถานการณ์เพื่อประมาณการกระแสเงินสดสำหรับผู้เกษียณอายุ โดยคำนึงถึงความเสี่ยงและความไม่แน่นอนที่ผู้เกษียณอายุเผชิญ ข้อจำกัดหลักของวิธีนี้คือข้อสมมติฐานของแบบจำลองเดียวกัน คือ อายุขัย อัตราเงินเฟ้อ การลงทุน และสุขภาพ โดยมีการกำหนดกรณีฐาน (Base case) จากค่ากลางของรายได้ ผลประโยชน์จากการลงทุน ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เป็นต้น จากนั้นจึงปรับเปลี่ยนสมมติฐานอื่น เช่น การลดลงของค่าใช้จ่ายบางรายการ การจ่ายเงินกู้ การทำประกันสุขภาพ และการออกจากงานก่อนหรือหลังอายุเกษียณที่กำหนด

OECD (2015) รวบรวมรูปแบบและรายละเอียดของกองทุนบำเหน็จบำนาญของประเทศสมาชิกในองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ พบว่าบางประเทศระบุเงินก้อนขั้นต่ำที่จะได้รับยามเกษียณอย่างชัดเจน และมีระยะเวลาในการปรับจำนวนเงินเหล่านี้เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพหรืออัตราเงินเฟ้อที่เปลี่ยนไปด้วย เช่น ทบวงจำนวนเงินทุก 3 หรือ 5 ปี เป็นต้น การเปิดเผยเงินก้อนขั้นต่ำนี้แสดงทั้งแบบสะท้อนรูปแบบการดำรงชีวิต (เช่น ออสเตรเลีย นอร์เวย์ และสิงคโปร์) และแบบสะท้อนค่าครองชีพขั้นต่ำ (เช่น อังกฤษ และกรีซ) ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้กำหนดนโยบายของกองทุน นายจ้าง และลูกจ้าง รวมทั้งครอบคลุมค่าใช้จ่ายหลังเกษียณแตกต่างกัน ดังเช่น ออสเตรเลียมกำหนดเงินก้อนขั้นต่ำที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุตามสถานภาพสมรส เพศ และตามรูปแบบการดำรงชีวิต (ระดับพอเพียง และระดับสะดวกสบาย) โดยไม่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายสุขภาพ ขณะที่ สหราชอาณาจักรและนอร์เวย์กำหนดเงินก้อนขั้นต่ำที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุตาม

สถานภาพสมรสเท่านั้น กรณีสภากำหนดเงินก้อนขั้นต่ำที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุตามสถานภาพสมรส การมีงานทำของคู่สมรส และการมีลูก ส่วน สิงคโปร์ ไม่มีการแบ่งประเภทเงินก้อนขั้นต่ำที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุ แต่จะแบ่งเป็นเงินก้อนขั้นต่ำสำหรับการดำรงชีพและสำหรับค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ

2) การประเมินความเพียงพอและการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

งานวิจัยในด้านการประเมินความเพียงพอของสวัสดิการผลประโยชน์เพื่อการเกษียณอายุใช้วิธีทดสอบ 2 แนวทางคือ จากแบบจำลองสถานการณ์การลงทุน Monte Carlo และจากการสำรวจความคิดเห็น งานที่ใช้วิธีการทดสอบด้วยแบบจำลองสถานการณ์การลงทุน เช่น Chen and Wong (1998) ประเมินความเพียงพอของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแห่งชาติของสิงคโปร์ (Central Provident Funds: CPF) พบว่าส่วนใหญ่สมาชิกมีความเพียงพอหลังเกษียณไปอีก 20 ปี แต่ยังคงไม่เพียงพอสำหรับสมาชิกที่เริ่มต้นที่ระดับเงินเดือนต่ำ (800 ดอลลาร์สิงคโปร์) ต่อมา Lian et al. (2000) และ Swailes (2000) พิจารณาความเพียงพอในรูปอัตราเงินทดแทนเมื่อเกษียณอายุ และยังคงพบว่าสมาชิกยังคงไม่เพียงพอ Lim (2001) ศึกษาเพิ่มเติมพบว่าร้อยละ 60 ของสมาชิกที่ถอนเงินในอัตราร้อยละ 45 จะไม่สามารถบรรลุจำนวนเงินออมขั้นต่ำ และ McCarthy et al. (2002) ระบุว่าในสถานการณ์ปกติ แรงงานโดยเฉลี่ยจะมีความมั่งคั่งเพื่อการเกษียณประมาณ 1 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ ณ อายุ 62 ปี โดยสามในสี่มาจากมูลค่าบ้าน นอกจากนี้ Ngee and Tsui (2003) คำนวณหาเงินก้อนขั้นต่ำที่จะทำให้สามารถดำรงชีพมาตรฐานแทนที่จะพิจารณาความเพียงพอจากระดับเงินก้อนขั้นต่ำที่ถูกกำหนดไว้แล้ว พบว่า CPF ที่ถูกกำหนดในขณะนั้น (ค.ศ. 2002) ไม่เพียงพอต่อความต้องการบริโภคในอนาคต และค่าใช้จ่ายเพื่อสุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ไม่เพียงพอ สำหรับงานวิจัยที่ใช้วิธีการทดสอบความเพียงพอด้วยการสำรวจความคิดเห็น ได้แก่ Chen (1997) พบว่าคนสิงคโปร์มีความพึงพอใจในเงื่อนไขของ CPF แต่มีเพียงร้อยละ 38.1 ที่คิดว่าตนมีการออมที่เพียงพอจาก CPF สำหรับการเกษียณ PNB MetLife (2015) ได้สำรวจความคิดเห็นของลูกค้าและนายจ้างเกี่ยวกับแนวโน้มของผลประโยชน์หลังเกษียณในอินเดีย และพบว่าผลประโยชน์ที่ลูกจ้างต้องการคือเงินประกันชีวิตและมีความกังวลมากที่สุดเกี่ยวกับความมั่นคงทางการเงินของครอบครัวก่อนที่จะเสียชีวิต

3) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเพียงพอจากการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

งานศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการออมเพื่อเกษียณอายุ ได้แก่ วรเวศม์ สุวรรณระดา และ สมประวิณ มั่นประเสริฐ (2552) พบว่าพฤติกรรมการออมของผู้มีงานทำแปรผันตามระดับรายได้ ความสม่ำเสมอของรายได้ การมีลักษณะนิสัยรู้จักการวางแผนในการดำเนินชีวิต และการมีความรู้เกี่ยวกับการเงิน แต่แปรผกผันกับการกู้ยืมเงินและจำนวนบุตร ปฐมาภรณ์ นิธิชัย (2556) ได้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับพฤติกรรมการลงทุนเพื่อการเกษียณของแรงงานในระบบที่มีอายุ 40 – 60 ปี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าร้อยละ 40 มีโอกาสที่จะออมไม่พอสำหรับวัยเกษียณโดยมีเงินออมเพียงครึ่งหนึ่งของเงินที่คาดว่าจะต้องการใช้ ปัญหาของความไม่เพียงพอของเงินออมมาจากภาระค่าใช้จ่ายและหนี้สินที่สูง ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวมีแนวโน้มจะลดลงในคนรุ่นหลังหากเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ให้ผลตอบแทน และให้คำแนะนำพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ปรับลดความเสี่ยงในการลงทุนโดยอัตโนมัติตามอายุที่เพิ่มขึ้นและผู้ออมควรเพิ่มเงินสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมทั้งนายจ้างเอง

ควรจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ปรับเพิ่มเพดานอัตราสะสม/สมทบ และสนับสนุนให้ลูกจ้างสามารถประเมินความเพียงพอของการออมเพื่อการเกษียณของตนเองได้ นอกจากนี้ บุญเลิศ จิตธรรมโรจน์ และ วีระชาติ กิเลนทอง (2557) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมสำหรับการวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณของกลุ่มแรงงานในระบบ ช่วงอายุ 25-39 ปี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าผู้ตอบที่มีรายได้อยู่ในช่วงอัตราภาษีตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป ผู้ตอบเพศหญิง ผู้ตอบที่สมรส/อยู่ด้วยกันแต่ไม่ได้แต่งงาน และผู้ตอบที่มีคุณสมบัติครบทั้งสามประการ โดยเฉลี่ยแล้วจะมีเงินออมส่วนเกิน ณ วันเกษียณมาก ขณะที่ อนงนาฏ ศุภกิจวิชกุล และประสพชัย พสุนนท์ (2561) ได้สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมออมเงินก่อนเกษียณอายุจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนบุตร จำนวนบุคคลในความรับผิดชอบ ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน และสาเหตุการเกิดรายจ่าย สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าร่วมแผนการออมเพื่อบำนาญชราภาพผ่านกองทุนการออมแห่งชาติซึ่งเป็นการออมภาคสมัครใจ ฌัญญา ธนะขว้าง และธีระวัฒน์ จันทิก (2559) ตรวจสอบปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมแผนการออมดังกล่าว ได้แก่ ผลตอบแทนทางการเงิน การสร้างความมั่นคงและหลักประกันรายได้ การสนับสนุนจากรัฐบาล สถาบันการออม สังคมและเศรษฐกิจ และสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมแผนการออม จากกลุ่มตัวอย่างแรงงานนอกระบบ จังหวัดอ่างทอง พบว่าทุกปัจจัยมีความสำคัญระดับมาก

ทั้งนี้ งานวิจัยบางชิ้นศึกษาแนวทางให้ผู้เกษียณอายุมีเงินเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายหลังเกษียณอย่างมั่นคงและมีความสุข ดังเช่น ฉัตรชัย สิริเทวัญกุล (2555) ได้ศึกษาการจัดสรรสัดส่วนการลงทุนที่เหมาะสมสำหรับผู้เกษียณอายุ สรุปว่าผู้เกษียณอายุที่คาดว่าจะดำรงชีวิตในวัยเกษียณเป็นเวลาไม่เกิน 10 ปี ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความผันผวนมากนัก แต่หากคาดว่าจะดำรงชีวิตยาวนานขึ้น ควรกระจายการลงทุนไปในสินทรัพย์ที่มีความผันผวนมากขึ้นและควรพิจารณาการลงทุนในหุ้นสามัญในสัดส่วนที่สูงกว่าพันธบัตรรัฐบาล รวมทั้งควรเพิ่มการลงทุนในทองคำ ขณะที่ Khanthavit (2017) ได้ศึกษาการกำหนดอัตราการออมตามวินัยส่วนบุคคลสำหรับผู้มีรายได้ชาวไทยภายใต้กรอบการบริหารความเสี่ยงพบว่าหญิงไทยต้องกำหนดอัตราให้สูงกว่าชายไทย และอัตราที่กำหนดมีระดับสูงขึ้นตามอายุ

วิธีวิจัย

1) การประมาณตัวเลขเป้าหมายเงินก้อนขึ้นต่ำสำหรับสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

งานวิจัยนี้ใช้วิธีวิเคราะห์กระแสเงินสดที่ปรับค่าด้วยอัตราเงินเฟ้อและคำนึงถึงความแตกต่างด้านเพศ สถานภาพสมรส และพื้นที่อยู่อาศัย ดังที่ระบุใน Bajtelsmit, Rappaport and Foster (2013) โดยการศึกษาลักษณะการใช้จ่ายและระดับค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของผู้เกษียณอายุที่เคยทำงานรับเงินเดือนในบริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจที่มีอายุ 55 ปี ขึ้นไป ด้วยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face to Face Interview) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแยกเป็นสองตัวอย่างคือ ตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ขนาดตัวอย่าง 400 คน สํารวจในช่วงวันที่ 4 ก.ค. 2558 ถึง 2 ส.ค. 2558 ลงพื้นที่ที่แตกต่างกัน 7 เขต และตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตต่างจังหวัด ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Sampling) ขนาดตัวอย่าง 400 คน กระจายลงตามจังหวัดต่างๆ 10 จังหวัด ทัวทั้ง 5 ภูมิภาคได้แก่

ปริณทล ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ และสำรวจในช่วงวันที่ 29 พ.ย. 2558 ถึง 6 ก.พ. 2559 จากนั้นจึงใช้ตัวแบบทางการเงินโดยใช้หลักของมูลค่าปัจจุบันของกระแสเงินสดในอนาคตที่ปรับด้วยดัชนีราคาสำหรับผู้สูงอายุร่วมกับความน่าจะเป็นแบบมีเงื่อนไขในการมีชีวิตรอด ภายใต้สมมติฐานคือผู้เกษียณอายุไม่เป็นผู้ป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง สำหรับการคำนวณเงินก้อนขั้นต่ำพึงมี ณ ปีที่เกษียณอายุ โดยจำแนกกลุ่มสำหรับการวิเคราะห์ตามเพศ และประเภทของอาชีพ (ผู้บริหารเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ผู้ใช้ใบประกอบวิชาชีพ พนักงานในสำนักงาน พนักงานให้บริการ พนักงานในโรงงาน และอื่น ๆ)

$$MLS_T = \frac{(1P_T) \cdot Exp_{T+1}}{(1+r)^1} + \frac{(2P_T) \cdot Exp_{T+2}}{(1+r)^2} + \dots + \frac{(\infty P_T) \cdot Exp_{\infty}}{(1+r)^{\infty}} \quad (1)$$

โดยที่ MLS_T คือเงินก้อนขั้นต่ำสำหรับสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ณ ปีที่เกษียณอายุ ทั้งนี้กำหนดให้ค่ามัธยฐานแสดงถึงระดับเงินก้อนพึงมีขั้นต่ำที่ทำให้สามารถดำรงชีวิตในระดับเพียงพอ nP_T คือความน่าจะเป็นการมีชีวิตอยู่อีก T ปี ในอนาคตของบุคคลหนึ่ง ณ ปีที่เกษียณอายุ ใน Exp_{T+n} คือระดับของค่าใช้จ่ายในอนาคตที่ปรับด้วยดัชนีราคาสำหรับผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุ n ปี และ r คืออัตราคิดลดซึ่งกำหนดให้มีความเท่ากับอัตราผลตอบแทนของพันธบัตรรัฐบาลที่มีอายุ 10 ปีขึ้นไป

2) การประเมินความเพียงพอและการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การระดมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาผ่านการสัมมนากลุ่มย่อยเพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อระดับเงินก้อนที่พึงมีเพื่อใช้จ่ายหลังเกษียณ ณ ระดับเพียงพอและประเมินความสัมฤทธิ์ผลด้านความเพียงพอของระดับการออม ผู้เข้าร่วมสัมมนาเป็นตัวอย่างของประชากรทั่วประเทศที่ทำงานภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ เป็นสมาชิกกองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพที่ทางบริษัทได้จัดเตรียมไว้ และอายุอยู่ในช่วง 21 ปี ถึงอายุก่อนครบอายุเกษียณตามเกณฑ์ของบริษัท วิธีการสุ่มตัวอย่างประชาชนมาเป็นผู้เข้าร่วมสัมมนา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเชิงชั้นภูมิ (Two-Stage Sampling) ขนาดตัวอย่าง 226 คน กระจายตามภูมิภาค 5 ภูมิภาค คือ กรุงเทพมหานคร ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงวันที่ 24 เมษายน 2559 ถึง วันที่ 5 มิถุนายน 2559

ในการประเมินความเพียงพอของระดับการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในการรองรับค่าใช้จ่ายหลังเกษียณซึ่งสะท้อนโดยระดับเงินก้อนพึงมีขั้นต่ำ ณ ปีที่เกษียณ ทำโดยประมาณเงินสะสมที่เข้ามาในกองทุนในแต่ละเดือนรวมกับผลประโยชน์ที่คาดว่าจะสมาชิกจะได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งประมาณจากการคำนวณอัตราผลตอบแทนรายเดือนของการลงทุนในแผนการลงทุนด้วยวิธีแบบจำลองสถานการณ์การลงทุน Monte Carlo เพื่อพยากรณ์ไปข้างหน้า โดยวิธีดังกล่าวจะสร้างรูปแบบของอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ด้วยการใช้การสุ่ม 10,000 กรณีจากสมมติฐานการแจกแจงแบบปกติจากค่าเฉลี่ยระยะยาวบนข้อมูลรายเดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม 2545 - เมษายน 2559 ในแต่ละกรณีจะเป็นการสุ่มตัวอย่างที่ให้ความสัมพันธ์ระหว่างสินทรัพย์แต่ละประเภทตามที่กำหนดโดยแผนการลงทุนแบ่งเป็น 8 แผน ตามน้ำหนักของสินทรัพย์ (ความเสี่ยง) ในแผนการลงทุนนั้น

ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1 และมูลค่าของเงินลงทุนพร้อมผลประโยชน์ ณ วันสิ้นเดือนสามารถคำนวณจากสมการ (2) ดังต่อไปนี้

$$W_t = W_{t-1}(1 + R_t) + xS_t \quad (2)$$

โดยที่ W_t คือ มูลค่าเงินลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพร้อมผลประโยชน์ ณ สิ้นเดือน t R_t คือ อัตราผลตอบแทนของแผนการลงทุนในเดือน t x คือ อัตราสะสม/สทบจากสมาชิก S_t คือ เงินเดือนของสมาชิก ณ เวลา t โดยในแบบจำลองเรตตั้งสมมติฐานให้เงินเดือนของสมาชิกมีการปรับตัวเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยตามที่ผู้ทำการประเมินระบุ แต่ไม่เกิน ร้อยละ 10 ต่อปี

จากนั้นจึงคำนวณหาความน่าจะเป็นที่เงินสะสมและผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 10,000 กรณีที่ประมาณไว้ข้างต้น จะสามารถรองรับเป้าหมายของระดับเงินก้อนขึ้นต่ำซึ่งคำนวณจากระดับเงินก้อนที่มี ณ ปีที่เกษียณอายุ หักด้วยมูลค่าปัจจุบันที่ปรับด้วยความน่าจะเป็นที่จะมีชีวิตรอดจนถึงช่วงเวลาของเงินที่อาจได้รับจากระบบสวัสดิการในรูปแบบอื่น อันได้แก่ เงินบำนาญจากกองทุนประกันสังคม เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และเงินบำเหน็จจากนายจ้างที่คาดว่าจะได้รับคิดเป็นมูลค่า ณ ปีที่เกษียณอายุ โดยในการทดสอบความมีนัยสำคัญของความน่าจะเป็น ทางทีมวิจัยได้เลือกใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 ซึ่งหมายความว่าในการที่จะได้ข้อสรุปว่าผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถบรรลุเป้าหมายของระดับเงินก้อนขึ้นต่ำได้จะต้องมีจำนวนครั้งอย่างน้อยร้อยละ 95 ของกรณีทั้งหมด (9,500 กรณี) ที่ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถครอบคลุมเป้าหมายของระดับเงินก้อนขึ้นต่ำดังกล่าวได้ หากผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่สามารถรองรับส่วนต่างในแต่ละระดับได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ทางทีมวิจัยจะวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อหาคำแนะนำในการปรับเพิ่มอัตราสะสมและ/หรือเปลี่ยนแปลงการลงทุนที่จะทำให้สามารถรองรับส่วนต่างได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ตารางที่ 1 ประเภทสินทรัพย์และน้ำหนักการลงทุน (ร้อยละ) ของแผนการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ประเภท สินทรัพย์	แผนการ ลงทุนที่ 1	แผนการ ลงทุนที่ 2	แผนการ ลงทุนที่ 3	แผนการ ลงทุนที่ 4	แผนการ ลงทุนที่ 5	แผนการ ลงทุนที่ 6	แผนการ ลงทุนที่ 7	แผนการ ลงทุนที่ 8
หุ้น	0	0	10	15	20	25	35	90
ตราสารหนี้ ระยะยาว	40	70	50	45	60	55	45	5
ตราสารหนี้ ระยะสั้น	60	30	40	40	20	20	20	5

ประเภทสินทรัพย์	แผนการลงทุนที่ 9 (ปรับน้ำหนักการลงทุนตามอายุ)															
	20-45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
หุ้น	65	59	53	47	41	35	32	29	26	23	20	18	16	14	12	10
ตราสารหนี้ระยะยาว	23	27	31	35	39	43	45	47	49	51	53	55	56	57	59	60
ตราสารหนี้ระยะสั้น	12	14	16	18	20	22	23	24	25	26	27	27	28	29	29	30

3) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเพียงพอจากการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อความเพียงพอหลังเกษียณใช้วิธี Binary Logistic Regression

$$Y_i^* = \frac{1}{1 + e^{-(\alpha + \beta_1 X_{i,1} + \beta_2 X_{i,2} + \dots + \beta_n X_{i,n})}} \quad (3)$$

โดย Y_i^* คือ $Pr(Y_i = 1 | X_{i,1}, X_{i,2}, \dots, X_{i,n})$ Y_i คือตัวแปรสภาพความเพียงพอหลังเกษียณ มีค่า 1 เมื่อหน่วยตัวอย่างประเมินว่าเพียงพอและ 0 เมื่อหน่วยตัวอย่างประเมินว่าไม่เพียงพอหลังเกษียณ และ $X_{i,n}$ คือปัจจัยส่วนบุคคลที่ j ของตัวอย่างที่ i ซึ่งต้องการทดสอบโดยอิงจากการทบทวนวรรณกรรม อันประกอบด้วย เพศ (หญิงและชาย) ปี พ.ศ. เกิด (ตั้งแต่ปี 2503 ถึงปี 2536) ปี พ.ศ. ที่เข้ากองทุนประกันสังคม (ตั้งแต่ปี 2533 ถึงปี 2559) อายุเกษียณ ตามเกณฑ์บริษัท (55 ปี หรือ 60 ปี) สภาพสมาชิกกองทุนประกันสังคม (เป็นสมาชิก และไม่เป็นสมาชิก) การได้รับเงินบำเหน็จจากนายจ้างเมื่อเกษียณอายุ (ได้รับและรู้อัตราการได้รับ ได้รับแต่ไม่ทราบอัตราการได้รับ และไม่ได้รับ) เงินเดือนปัจจุบัน (บาท) ประมาณการอัตราการขึ้นเงินเดือนเฉลี่ย ในอนาคต (ร้อยละต่อปี) อัตราการสะสมของเงินเดือนที่ตนเองลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ร้อยละของเงินเดือน) อัตราการสมทบจากนายจ้างในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ร้อยละของเงินเดือน) ยอดเงินรวมล่าสุดในบัญชีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บาท) แผนการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (แผนการลงทุนที่ 1 ถึง 9) อาชีพปัจจุบัน (ผู้บริหารบริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ อาชีพที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง พนักงานในสำนักงานหรือองค์กร พนักงานให้บริการ พนักงานในโรงงาน และอื่นๆ) โรคประจำตัว (ไม่มี หรือมี) สภาพค่าใช้จ่ายด้านที่พักอาศัยหลังเกษียณ (ไม่ต้องจ่ายค่าเช่า หรือต้องจ่ายค่าเช่า) และประเภทโรงพยาบาลที่เลือกใช้บริการ กรณีเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาตัวที่โรงพยาบาล (โรงพยาบาลรัฐบาล หรือโรงพยาบาลเอกชน) ทั้งนี้ใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรคือ Forward-Wald

ผลการวิจัย

1) การประมาณตัวเลขเป้าหมายเงินก้อนขึ้นต่ำสำหรับสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้จริงคือ 810 คน แบ่งเป็นตัวอย่างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คนและในต่างจังหวัด 400 คน ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 53 อายุของตัวอย่างส่วนใหญ่กระจายอยู่ใน ช่วงอายุ 55-59 ปี และ 60-64 ปี รวมกันร้อยละ 70.2 หากพิจารณาค่ากลางด้วยมัธยฐาน ตัวอย่างกลุ่มนี้ โดยทั่วไปมีอายุอยู่ในช่วง 60-64 ปี สถานภาพสมรสของตัวอย่างส่วนใหญ่ สมรสอยู่ด้วยกัน (ร้อยละ 64.8) ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่กระจายอยู่ในสองกลุ่มระดับการศึกษา คือมัธยมศึกษา/ปวช. ร้อยละ 34.0 และปริญญาตรี ร้อยละ 27.5 หากพิจารณาค่ากลางด้วยมัธยฐาน พบว่าตัวอย่างโดยทั่วไป มีระดับการศึกษาอยู่ระดับ มัธยมศึกษา/ปวช. อาชีพของตัวอย่างส่วนใหญ่กระจายอยู่ในสองกลุ่มอาชีพ คือพนักงานในสำนักงาน ร้อยละ 28.3 และพนักงานให้บริการ ร้อยละ 26.0

ตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรที่เป็นบริษัทเอกชนที่อยู่นอกตลาดหลักทรัพย์ (ร้อยละ 73.7) สำหรับระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุของบริษัทที่สังกัดก่อนเกษียณอายุพบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่ก่อนเกษียณอายุสังกัดในบริษัทที่มีระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุเป็นระบบประกันสังคม (ร้อยละ 84.7) และมีระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพียงร้อยละ 40.5 (จากการสะสมด้วยตนเองและสะสมจากนายจ้าง ร้อยละ 5 เท่ากัน) เงินเดือนสุดท้ายก่อนเกษียณอายุ โดยส่วนใหญ่ ไม่เกิน 20,000 บาท (ร้อยละ 50.5) มีเพียงร้อยละ 40.9 โดยเงินบำเหน็จโดยทั่วไปอยู่ที่ 500,000 บาท (ค่ากลาง โดยมัธยฐาน) และเป็นผู้ได้รับเบี้ยคนชราจากรัฐบาล (ร้อยละ 52.7) สำหรับรายได้อื่นจะมาจากดอกเบี้ยเงินฝาก (ร้อยละ 36.3) และเงินปันผล (ร้อยละ 22.8) เท่ากัน คือเท่ากับ 5,000 บาทต่อปี ผลตอบแทนจากประกันชีวิต (ร้อยละ 6.5) 6,000 บาทต่อปี และค่าเช่าทรัพย์สิน (ร้อยละ 16.7) 10,000 บาทต่อเดือน และรายได้ที่ได้รับเป็นประจำจากลูกหลานหรือญาติมิตร (ร้อยละ 44.9) 5,000 บาทต่อเดือน ทั้งนี้ โดยส่วนใหญ่ไม่มีภาระหนี้สินและเป็นเจ้าของบ้านและที่ดินที่พักอาศัยเอง (ร้อยละ 60.5) และเป็นผู้ที่ต้องเสียค่าเช่าเพียงร้อยละ 11 (ค่าเช่าประมาณ 2,000 บาทต่อเดือน)

สำหรับด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ที่ 10,116 บาทต่อเดือน แบ่งเป็นหมวดอาหารสำเร็จรูป ร้อยละ 24 หมวดอาหารปรุงที่บ้าน น้ำหนัก ร้อยละ 19 หมวดที่เกี่ยวกับการเดินทาง น้ำหนัก ร้อยละ 18 หมวดค่าสินค้า การต่างๆ ร้อยละ 12 และหมวดค่าไฟฟ้า น้ำประปาและเชื้อเพลิง ร้อยละ 11

ผลลัพธ์ของเงินก้อนขึ้นต่ำซึ่งประมาณจากค่าใช้จ่ายหลังเกษียณอายุที่จำแนกตามเพศและประเภทของอาชีพ ของผู้เกษียณอายุที่อาศัยในกรุงเทพมหานครและในต่างจังหวัด แสดงในตารางที่ 2 และ 3 จะสังเกตเห็นว่ามูลค่าเงินก้อนขึ้นต่ำสำหรับผู้ที่จะเกษียณในอีกสิบปีข้างหน้า ตามแต่ละกลุ่มอาชีพที่อาศัยใน กรุงเทพมหานครอยู่ที่ประมาณ 2.4 ล้านบาท ถึง 13.4 ล้านบาท และที่อาศัยในต่างจังหวัดอยู่ที่ประมาณ 2.2 ล้านบาท ถึง 9.6 ล้านบาท กลุ่มที่มีเป้าหมายมูลค่าเงินก้อนขึ้นต่ำพื้งมีสูงสุดคือ กลุ่มอาชีพผู้บริหารซึ่งจะเกษียณอายุในปีพ.ศ. 2589 หรืออายุในปีที่สำรวจ 25 ปี โดยหากอาศัยในกรุงเทพมหานครจะมีค่าเท่ากับ 13.4 ล้านบาทสำหรับเพศหญิง และ 11.6 ล้านบาทสำหรับเพศชาย และหากอาศัยในต่างจังหวัดจะมีค่าเท่ากับ 9.6 ล้านบาทสำหรับเพศหญิง และ 8.3 ล้านบาทสำหรับเพศชาย ส่วนกลุ่มที่มีเป้าหมายมูลค่าเงินก้อนขึ้นต่ำพื้งมีต่ำสุดคือ กลุ่มอาชีพพนักงานในโรงงานซึ่งจะเกษียณอายุในปีพ.ศ. 2569 หรืออายุในปีที่สำรวจ 45 ปี โดยหากอาศัยในกรุงเทพมหานครจะมีค่าเท่ากับ 2.8 ล้านบาทสำหรับเพศหญิง และ 2.4 ล้านบาทสำหรับเพศชาย และ

หากอาศัยในต่างจังหวัดจะมีค่าเท่ากับ 2.5 ล้านบาทสำหรับเพศหญิง และ 2.2 ล้านบาทสำหรับเพศชาย ความแตกต่างของเงินก้อนขึ้นต่ำระหว่างกลุ่มอาชีพผู้บริหารและกลุ่มอาชีพพนักงานในโรงงานที่กว้างนี้เกิดขึ้นจากลักษณะการใช้ชีวิตประจำวันที่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม มูลค่าเงินก้อนนี้อาจมีมูลค่าที่มาก เนื่องจากเป็นมูลค่าเงินก้อนก่อนที่จะมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ต่างๆที่ผู้เกษียณจะได้รับในอนาคต เช่นเบี้ยยังชีพชราภาพ เงินบำนาญจากประกันสังคม หรือเงินบำเหน็จอื่นจากนายจ้าง ดังนั้นหากประเมินมูลค่าของผลประโยชน์ต่างๆเหล่านี้ร่วมด้วยแล้ว มูลค่าเงินก้อนขึ้นต่ำที่เกินนอกเหนือจากผลประโยชน์เหล่านี้จะน้อยลง เช่นหากผู้ที่เกษียณในอีก 10 ปีข้างหน้า คาดว่าจะได้รับเงินบำนาญจากประกันสังคมประมาณ 5,000 บาทต่อเดือน และได้รับเบี้ยยังชีพอีก 600 – 1,000 บาทต่อเดือน จะลดมูลค่าเงินก้อนขึ้นต่ำที่มีที่ต้องเก็บออมเพิ่มเติมจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพลงไปอีกประมาณ 1 ล้านบาท นอกจากนี้ มูลค่าเงินก้อนขึ้นต่ำสามารถประเมินร่วมกับมูลค่าทรัพย์สินอื่นๆของผู้ออมด้วย กล่าวคือ ผู้เกษียณอายุอาจไม่มีความจำเป็นจะต้องมีสินทรัพย์ที่แปลงมาเป็นเงินสดได้ทันที (เช่นบัญชีเงินฝาก หลักทรัพย์ หุ้น หรือตราสารหนี้) เท่ากับจำนวนมูลค่าเงินก้อนขึ้นต่ำนี้

ตารางที่ 2 ตัวเลขเงินก้อนที่มีขึ้นต่ำของผู้ไม่มีโรคและมีที่พักอาศัยของตนเองอยู่ในกรุงเทพฯ

ประเภทของอาชีพ	อายุ 25 ปี		อายุ 35 ปี		อายุ 45 ปี	
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
1. ผู้บริหารเอกชนหรือ	13,371,17	11,612,31	9,949,40	8,640,65	7,403,29	6,429,45
2. ผู้ใช้ใบประกอบวิชาชีพ	11,547,20	10,028,27	8,592,20	7,461,98	6,393,40	5,552,41
3. พนักงานในสำนักงาน	8,317,115	7,223,076	6,188,71	5,374,64	4,604,98	3,999,24
4. พนักงานให้บริการ	6,277,584	5,451,827	4,671,11	4,056,67	3,475,74	3,018,54
5. พนักงานในโรงงาน	4,998,780	4,341,237	3,719,56	3,230,28	2,767,70	2,403,63
6. อื่น ๆ	6,799,711	5,905,273	5,059,62	4,394,07	3,764,83	3,269,60

ตารางที่ 3 ตัวเลขเงินก้อนที่มีขึ้นต่ำของผู้ไม่มีโรคและมีที่พักอาศัยของตนเองอยู่ในต่างจังหวัด

ประเภทของอาชีพ	อายุ 25 ปี		อายุ 35 ปี		อายุ 45 ปี	
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
1. ผู้บริหารเอกชนหรือ	9,600,72	8,337,84	7,143,84	6,204,13	5,315,69	4,616,46
2. ผู้ใช้ใบประกอบวิชาชีพ	6,673,05	5,795,27	4,965,38	4,312,23	3,694,70	3,208,70
3. พนักงานในสำนักงาน	5,729,25	4,975,62	4,263,10	3,702,33	3,172,15	2,754,88
4. พนักงานให้บริการ	4,828,11	4,193,02	3,592,56	3,120,00	2,673,20	2,321,57
5. พนักงานในโรงงาน	4,538,35	3,941,37	3,376,95	2,932,75	2,512,77	2,182,24
6. อื่น ๆ	6,066,32	5,268,35	4,513,91	3,920,15	3,358,77	2,916,96

2) การประเมินความเพียงพอของการออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ รวบรวมโดยวิธีการระดมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาผ่านการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย ผู้เข้าร่วมสัมมนาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.4) อายุ 35 ปี ประกอบอาชีพเป็นพนักงานในสำนักงาน/องค์กรประมาณร้อยละ 53.5 เกือบทั้งหมดไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 97.3) คาดว่าไม่มีการจ่ายค่าเช่าที่พักอาศัยหลังเกษียณ (ร้อยละ 94.2) และเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมด้วยเช่นกัน

เงินเดือนปัจจุบันของผู้ร่วมสัมมนาโดยทั่วไป คือ 25,500 บาท มีอัตราการขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยในอนาคตอยู่ที่ประมาณร้อยละ 5 ต่อปี อัตราการสะสมของเงินเดือนที่ลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 4.4 อัตราการสมทบจากนายจ้างในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 5 ยอดเงินรวมล่าสุดในบัญชีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เท่ากับ 72,839 บาท (ต่ำสุด 744 บาท และสูงสุด 3,324,672 บาท) ลักษณะแผนการลงทุนที่สอดคล้องกับการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 3 ลำดับแรก คือ แผนการลงทุนที่ 1 (แผนตราสารหนี้) ร้อยละ 25.2 แผนการลงทุนที่ 3 (แผนผสมหุ้นไม่เกินร้อยละ 10) ร้อยละ 23.8 และแผนการลงทุนที่ 8 (แผนผสมหุ้นไม่เกินร้อยละ 90) ร้อยละ 15

จากการประเมินความสัมฤทธิ์ผลด้านความเพียงพอของระดับการออมที่คิดจากการสะสมเงินออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ณ ปีก่อนอายุ พบว่ามีเพียงร้อยละ 26 ของผู้เข้าร่วมสัมมนาที่มีโอกาสที่จะบรรลุความเพียงพอสำหรับเป้าหมายของระดับเงินก้อนขั้นต่ำที่ทำให้สามารถดำรงชีวิตในระดับเพียงพอ นั่นคือผู้เข้าร่วมสัมมนาส่วนใหญ่ถูกตัดให้อยู่ในกลุ่มไม่เพียงพอ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละผู้เข้าร่วมสัมมนา จำแนกตามสภาพความเพียงพอของระดับการออมและทางเลือกของคำแนะนำที่เป็นไปได้

สภาพความเพียงพอ หลังเกษียณ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เพียงพอ	165	74.0
เพียงพอ	58	26.0
รวม	223	100.0

ทั้งนี้ จากทางเลือกของคำแนะนำเพิ่มเติมสำหรับการเพิ่มโอกาสในการบรรลุความเพียงพอของเงินก้อนที่พึงมีเพื่อใช้จ่ายหลังเกษียณ ณ ระดับเพียงพอสำหรับกลุ่มผู้เข้าร่วมสัมมนาที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่ไม่เพียงพอ ซึ่งแบ่งเป็นสามทางเลือก คือ การปรับสัดส่วนการออมให้สูงขึ้น การปรับเปลี่ยนแผนการลงทุนให้มีสัดส่วนของสินทรัพย์เสี่ยงเพิ่มขึ้น และปรับทั้งสัดส่วนการออมและแผนการลงทุน พบว่าผู้เข้าร่วมสัมมนาให้ความเห็นว่าทำได้ทั้งสองรูปแบบคือปรับทั้งสัดส่วนและแผนการลงทุนในสัดส่วนสูงสุด คือ ร้อยละ 43.3 รองลงมาคือปรับสัดส่วนการออมให้สูงขึ้น ร้อยละ 37.2 การปรับเปลี่ยนแผนการลงทุนให้มีสัดส่วนของสินทรัพย์เสี่ยงเพิ่มขึ้น ร้อยละ 13.4 และทำไม่ได้ทั้งสองรูปแบบ เพียงร้อยละ 6.1 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละ ผู้เข้าร่วมสัมมนาจำแนกตามลักษณะคำแนะนำที่ยอมรับปฏิบัติได้ (กลุ่มไม่เพียงพอ หลังเกษียณ

คำแนะนำที่ยอมรับสามารถปฏิบัติได้	จำนวน	ร้อยละ
การปรับสัดส่วนการออมให้สูงขึ้น (ายจ้างรวมกันการสะสมของท่าน สมทบด้วยน)	61	37.2
การปรับเปลี่ยนแผนการลงทุนให้มีสัดส่วนของสินทรัพย์เสี่ยงเพิ่มขึ้น	22	13.4
ทำได้ทั้งสองรูปแบบ	71	43.3
ทำไม่ได้ทั้งสองรูปแบบ	10	6.1
รวม	164	100.0
ไม่ระบุ	3	

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากการวิเคราะห์ Binary Logistic Regression ดังแสดงในตารางที่ 6 พบว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรของสภาพความเพียงพอหลังเกษียณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีสัดส่วนของความผันแปรที่อธิบายด้วยตัวแปรอิสระ ร้อยละ 57 และตัวแบบสามารถทำนายสภาพความเพียงพอได้ถูกต้อง ร้อยละ 90 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำนายสภาพความเพียงพอหลังเกษียณ ได้แก่ การได้รับเงินบำเหน็จจากนายจ้าง เมื่อเกษียณอายุ เงินเดือนปัจจุบัน ประมาณการอัตราการขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยในอนาคต และอัตราการสมทบจากนายจ้างในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เมื่อวิเคราะห์เพิ่มเติมถึงคุณลักษณะของผู้เข้าร่วมสัมมนาในกลุ่มที่เพียงพอหลังเกษียณและไม่เพียงพอหลังเกษียณ (Profiling Analysis) พบว่าผู้เข้าร่วมสัมมนากลุ่มไม่เพียงพอหลังเกษียณจะมีคุณลักษณะตามตัวแปรทั้งสี่ตัวแปรดังนี้คือ ไม่ได้รับเงินบำเหน็จจากนายจ้างเมื่อเกษียณอายุ เงินเดือนปัจจุบันต่ำกว่า 30,190 บาท อัตราการขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยในอนาคตต่ำกว่าร้อยละ 5.5 ต่อปี และอัตราการสมทบจากนายจ้างในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่ำกว่าร้อยละ 5.4 ของเงินเดือน

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสภาพความเพียงพอหลังเกษียณด้วย Binary Logistic Regression

ตัวแปร	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp (B)
สภาพการได้รับเงินบำเหน็จจากนายจ้าง			9.098	2	0.0106	
ได้รับ	-3.123	1.036	9.079	1	0.0026	0.04403
ไม่ได้รับ	-2.109	0.870	5.880	1	0.0153	0.12136
เงินเดือนปัจจุบัน	0.000	0.000	11.578	1	0.0007	1.00005
ประมาณการอัตราการขึ้นเงินเดือนเฉลี่ย	0.513	0.129	15.744	1	0.0001	1.67038
อัตราการสมทบจากนายจ้างใน PVD	0.341	0.101	11.415	1	0.0007	1.40594
ค่าคงที่ในตัวแบบ	-5.315	1.296	16.828	1	0.0000	0.00492

หมายเหตุ ขนาดตัวอย่าง คือ 169 คน วิธีการคัดเลือกตัวแปรคือ Forward-Wald

อภิปรายและสรุปผล

จากวัตถุประสงค์หลักของงานวิจัยในการประเมินความเพียงพอของเงินรายได้หลังเกษียณที่มาจากเงินสะสมและสมทบพร้อมผลประโยชน์จากการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นหลังเกษียณอายุซึ่งจะใช้เป็นตัวเลขเป้าหมายของการออมเพื่อการเกษียณอายุของพนักงานในบริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ทีมวิจัยได้ประมาณตัวเลขเงินก่อนมีขึ้นต่ำสำหรับการเกษียณอายุจากการสำรวจค่าใช้จ่ายของ ผู้เกษียณอายุที่เคยทำงานในบริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ จำนวน 810 คน โดยแบ่งการสำรวจตามคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่จะส่งผลต่อค่าใช้จ่าย อาทิ เพศ อายุ พื้นที่อยู่อาศัย ประเภทของอาชีพต่างๆ โดยเพศหญิงซึ่งมีอายุยืนยาวกว่าเพศชายจะต้องมีเงินก่อนมีขึ้นต่ำสูงกว่าเพศชาย ผู้ที่มีอายุน้อยในปัจจุบันซึ่งมีความน่าจะเป็นแบบมีเงื่อนไขในการมีชีวิตรอดสูงกว่าผู้ที่มีอายุมากในปัจจุบันจะต้องมีเงินก่อนมีขึ้นต่ำสูงกว่าผู้ที่มีอายุมากในปัจจุบัน ผู้ที่มีพื้นที่อาศัยในกรุงเทพซึ่งมีค่าครองชีพสูงกว่าผู้ที่อาศัยในต่างจังหวัดจะต้องมีเงินก่อนมีขึ้นต่ำสูงกว่าผู้ที่อาศัยในต่างจังหวัด และกลุ่มอาชีพผู้บริหารซึ่งมีลักษณะการใช้จ่ายและค่าใช้จ่ายสูงกว่ากลุ่มอาชีพอื่นจะต้องมีเงินก่อนมีขึ้นต่ำสูงกว่ากลุ่มอาชีพอื่น ดังตัวอย่างเช่น ในกรณีที่เป็นผู้มีอายุ 25 ปี หากอาศัยในกรุงเทพมหานคร เพศหญิง (เพศชาย) จะต้อง มีเงินก่อนมีขึ้นต่ำเพื่อการเกษียณอายุอยู่ในช่วงประมาณ 5 ล้านบาท (4.3 ล้านบาท) ในกรณีกลุ่มอาชีพพนักงานโรงงาน จนถึงประมาณ 13.4 ล้านบาท (11.6 ล้านบาท) ในกรณีกลุ่มอาชีพผู้บริหาร แต่หากอาศัยในต่างจังหวัด เพศหญิงจะต้องมีเงินก่อนมีขึ้นต่ำอยู่ในช่วง 4.5 ล้านบาท (3.9 ล้านบาท) ในกรณีกลุ่มอาชีพพนักงานโรงงาน จนถึง 9.6 ล้านบาท (8.3 ล้านบาท) ในกรณีกลุ่มอาชีพผู้บริหาร

จากการประเมินความเพียงพอของเงินรายได้หลังเกษียณที่มาจากเงินสะสมและสมทบพร้อมผลประโยชน์จากการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จะครอบคลุมส่วนต่างระหว่างเงินก่อนมีขึ้นต่ำที่ได้ในประเด็นแรกกับเงินก่อนมีขึ้นต่ำที่มาจากรายได้หลังเกษียณที่มาจากบำเหน็จ (ถ้ามี) เบี้ยคนชรา รวมทั้งผลประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมที่เป็นสิทธิประโยชน์จากการทำงาน และสิทธิประโยชน์ของภาครัฐแก่ผู้สูงวัย พบว่าจากกลุ่มตัวอย่างที่ทีมวิจัยได้ดำเนินการจัดทำการศึกษาขนาดใหญ่อีกจำนวน 223 ท่าน มีเพียงร้อยละ 26 เท่านั้นที่เงินลงทุนที่มาจากการสะสม/สมทบของกลุ่มตัวอย่างผ่านการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพร้อมผลประโยชน์จากแผนการลงทุนที่เลือกจะสามารถปิดส่วนต่างระหว่างเงินก่อนมีขึ้นต่ำกับเงินที่มาจากรายได้หลังเกษียณที่ระบุไปก่อนหน้านี้ได้ นอกจากนี้ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เพียงพอ ทีมวิจัยได้ทดสอบปรับอัตราการออมและ/หรือรูปแบบการลงทุนเพื่อหาทางเลือกคำแนะนำที่ทำให้มีความเพียงพอของเงินรายได้หลังเกษียณจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพบว่า ร้อยละ 37.2 ที่ยอมรับในการปรับอัตราการออมให้สูงขึ้น และร้อยละ 13.4 ที่ยอมรับได้ถึงการปรับรูปแบบการลงทุนให้มีความเสี่ยงสูงขึ้น และร้อยละ 43.3 ที่ยอมรับในการปรับอัตราการออมและรูปแบบการลงทุนพร้อมกัน

เมื่อวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วยวิธีทางสถิติ Binary Logistic Regression พบว่าปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายความเพียงพอของรายได้หลังเกษียณของกลุ่มพนักงานในภาคเอกชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้แก่ การไม่มีบำเหน็จ ระดับเงินเดือนที่ต่ำกว่า 30,000 บาท อัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนต่อปีที่ต่ำกว่า ร้อยละ 5.5 อัตราการสมทบจากนายจ้างที่ต่ำกว่าร้อยละ 5.4

ผลสรุปข้างต้นให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญสำหรับการสร้างความเพียงพอของรายได้หลังเกษียณแก่ผู้ที่ทำงานหน่วยงานภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เพื่ออธิบายเพิ่มเติมต่อยอดจากผลการศึกษาของ ปฐมาภรณ์ (2556) ซึ่งศึกษาการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยตรงเช่นเดียวกันกับงานวิจัยนี้ และ วรเวศม์ และสมประวิณ (2552) ซึ่งศึกษาการออมของแรงงานไทยโดยทั่วไป ได้แก่ ความสำคัญของปัจจัยด้านความรู้ทางการเงินที่ลูกจ้างสามารถประเมินความเพียงพอของการออมเพื่อการเกษียณของตนเองได้ จากผลการศึกษาของงานวิจัยนี้ที่พบว่าเมื่อได้รับคำแนะนำในการบรรลุเป้าหมายความเพียงพอของเงินออมหรือระดับสินทรัพย์การออมจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ต้องการทำตามคำแนะนำ จึงอาจกล่าวได้ว่าถ้ามีการชี้แนะให้ผู้ออมเห็นถึงความเสี่ยงที่จะไม่บรรลุความเพียงพอและ/หรือโดยการให้ตระหนักถึงเป้าหมายของการออมที่เป็นรูปธรรม ผู้ออมจะมีทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกต่อการยอมรับในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมออมให้มีวินัยมากขึ้นหรือยอมรับการลงทุนที่มีความเสี่ยงมากขึ้น สะท้อนให้เห็นความสำคัญของการให้ความรู้ด้านการเงินการลงทุนและการเผยแพร่การกำหนดตัวเลขเป้าหมายเพื่อให้เกิดการตระหนักอันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อให้เกิดพฤติกรรมออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายความเพียงพอของเงินรายได้หลังเกษียณที่มาจากเงินสะสมและสมทบพร้อมผลประโยชน์จากการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

อีกทั้ง งานวิจัยนี้ยังให้คำแนะนำในรายละเอียดที่ ปฐมาภรณ์ (2556) เสนอให้ควรปรับเพิ่มเพดานอัตราสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากนายจ้าง เนื่องจากงานวิจัยนี้พบว่าการสมทบของนายจ้างอย่างน้อยร้อยละ 5.4 เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายความเพียงพอของเงินออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อาจชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่กำหนดอัตราสมทบขั้นต่ำจากนายจ้างที่ในปัจจุบันกำหนดไว้ที่ไม่ต่ำกว่าอัตราสะสมของลูกจ้าง อาจปรับระดับการสมทบของนายจ้างให้มีระดับขั้นต่ำเป็นอย่างน้อยร้อยละ 5.4 ของระดับเงินเดือนของผู้ออม อย่างไรก็ตามข้อเสนอแนะนี้จะเป็ต้นทุนสำหรับนายจ้างซึ่งอาจมีผลกระทบต่อภาระว่าจ้างงาน และจากงานวิจัยในอดีต (ณัฐิกา ธนะขำ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559) ที่พบความสำคัญของปัจจัยสนับสนุนจากภาครัฐ ดังนั้น ภาครัฐควรมีมาตรการในการสนับสนุนหรือจูงใจให้เกิดการยอมรับจากหน่วยงาน องค์กร ภาคเอกชนประกอบ และควรศึกษามาตรฐานในการส่งเสริมเพื่อช่วยลดภาระของภาคเอกชน รวมทั้งอาจกำหนดให้นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถเลือกแผนการลงทุนที่เหมาะสมกับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของตน และหรือนำเสนอแผนการลงทุนสมดุลตามอายุซึ่งมีการปรับสัดส่วนการลงทุนในสินทรัพย์เสี่ยงโดยอัตโนมัติตามการเปลี่ยนแปลงอายุของผู้ลงทุนเป็นหนึ่งในแผนการลงทุนหลัก โดยกลุ่มลูกจ้างที่ควรให้ความสำคัญคือ ผู้ที่ไม่มีบำเหน็จ มีระดับเงินเดือนที่ต่ำกว่า 30,000 บาท และมีอัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนต่อปีต่ำกว่า ร้อยละ 5.5 เนื่องจากปัจจัยด้านระดับรายได้ของผู้ออมมีความสำคัญอย่างมากต่อพฤติกรรมการออม (วรเวศม์ สุวรรณระดา และ สมประวิณ มั่นประเสริฐ, 2552; บุญเลิศ จิตรมณีโรจน์ และ วีระชาติ กิเลนทอง, 2557; อนงนาฏ ศุภกิจฉนิชกุล และประสพชัย พสุนนท์, 2561) และผลการศึกษาของงานวิจัยนี้ได้ระบุหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าบุคคลเหล่านี้เป็นกลุ่มที่มีโอกาสจะเสี่ยงในการบรรลุเป้าหมายความเพียงพอของรายได้หลังเกษียณ

อย่างไรก็ตาม การนำการประมาณเงินออมหรือระดับสินทรัพย์การออมจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีชั้นดำนีไปใช้งานได้อย่างต่อเนื่องควรมีการทบทวนตัวเลขเงินก้อนขึ้นต่ำทุก 3 - 5 ปี เนื่องจากลักษณะและแนวโน้มการบริโภคของบุคคลอาจมีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ การประเมินความเพียงพอของรายได้หลังเกษียณในงานวิจัยนี้คำนึงถึงเงินสะสมและผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร่วมกับเงินที่อาจได้รับจากระบบสวัสดิการในรูปแบบอื่นเท่านั้น หากผู้เกษียณอายุเป็นผู้ได้รับเงินชดเชยจากนายจ้างเอกชนเนื่องจากการเกษียณ หรือมีประกันชีวิตแบบบำนาญ หรือมีการลงทุน/ออมเพื่อการเกษียณแบบสมัครใจในรูปแบบอื่น จะช่วยเพิ่มโอกาสความเพียงพอของรายได้หลังเกษียณแก่ผู้ทำงานหน่วยงานภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจให้สูงขึ้นได้ด้วยเช่นกัน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากเงินงบประมาณในลักษณะบูรณาการ (งบประมาณแผ่นดิน) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559

References

- Bajtelsmit, V., Rappaport, A., & Foster, L. (2013). Measures of retirement benefit adequacy: which, why, for whom, and how much?, Working paper sponsored by Society of Actuaries' Pension Section and Pension Section Research Committee. (Online). <https://www.soa.org/Files/Research/Projects/research-2013-measures-retirement.pdf>
- Chen, R. & Wong, A. (1998). The adequacy of the CPF account for retirement benefits in Singapore, Singapore International Insurance and Actuarial Journal, 2, 121–138. <https://www.aranagenzia.it/attachments/article/7043/Pensions%20at%20a%20glance.pdf>.
- Jitmaneero, B. & Kilenthong, W. (2014). “Kāntēriyomkhwāmphroṃsamrapkānwāngphānthāngkāng cēnphūawākasiānkhōṅklumrāēngnānairabop”. [Preparation for Financial Planning on Retirement Age of Workers in Formal Sector at the Age of 25-39]. Retrieved on May 16, 2016 from www.set.or.th/setresearch/files/microstructure/forum20140929_1.pdf.
- Khanthavit, A. (2017). Setting self-discipline saving rates for Thai income earners in a risk-management framework, 38, 18-23.
- Lian, R., Valdez, E., & Kee, L. (2000). Actuarial analysis of retirement income replacement ratios. Paper presented at the 4th Asia-Pacific Risk and Insurance Conference in Perth, Australia, July, Nanyang Technological University, Singapore
- Lim, K.L. (2001). Implications of Singapore's CPF scheme on consumption choices and retirement incomes, Pacific Economic Review, 6(3), 361-382.
- Mahidol Population Gazette. (2018). Population of Thailand, 2018. Retrieved on April 22, 2018 from www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsrbeta/th/Gazette.aspx
- McCarthy, D., Mitchell, O., & Piggott, J. (2002). Asset Rich and Cash Poor: Retirement Provision and Housing Policy in Singapore, Journal of Pensions Economics & Finance 1, 197-222
- National Statistical Office. (2015). The 2015 Household Socio-Economic Survey Whole Kingdom.
- Ngee, C. & Tsui, A. (2003). Life annuities of compulsory savings and income adequacy of the elderly in Singapore, Journal of Pension Economic and Finance, 2(1), 41-65.
- Nitichai, P. (2013). “wikhrō phōt kānlongthun khōṅ manut ngoēnduān wai kōṅ kasīan kap kān phōēm ‘ōkāt kasīan suk”. [Portfolio Analysis of Salary Earners prior to Retirement Age and Increasing the Opportunity of Happy Retirement]. Retrieved on May 16, 2016 from www.set.or.th/setresearch/files/spotlight/Research_Note_04_2556.pdf.
- OECD, 2015, Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, (Online).

- PNB MetLife. (2015). India Employee Benefit Trends Study: Valuable insights from our global study, Employee Benefit Trends Study Full Report.
- Siritewankun, C. (2012). “kāṇchat san satsūān kāṇlongthun thī hēmasom samrap phū kasīān ‘āyū”. [Optimal Investment Allocation for Retirement Age]. Retrieved on August 20, 2016 from www.set.or.th/setresearch/files/cmresearch/2013.05_CMRI_Working_Paper.pdf
- Supakitvanitchkul, A. & Phasunon, P. (2018). “kāṇpriāpthiāp phruttkam kāṇ ‘ōm kap kāṇbōrīhān kāṇngōēn kōṇ kasīān ‘āyū kōṇānī suksā bukkhalākōṇ Mahāwitthayaḷai Sinlapākōṇ witthayākhēt phra rāt wang sanām čān”. [A Comparison of savings behavior and the financial management before the retirement. Case study of the staffs in Silpakorn University, Sanamchan campus]. Veridian E-Journal, Silpakorn University 9,2 (May – August) : 375-389.
- Suwanrada, W. & Manprasert, S. (2009). “pāčchai thī kamnot phruttkam kāṇ ‘ōm khōṅg phū mī ngān nai prathēt Thai : kānsuksā čāk khōmūn samruāt radap čhunlaphāk”. [The Determinants of Private Savings Behavior in Thailand: A Study from Micro-Data Field Surveys]. Retrieved on May 16, 2016 from http://pioneer.netser.chula.ac.th/~msompraw/Savings_NCE2009.pdf.
- Swales, K. (2000). Singapore: How the CPF is Evolving. Benefits and Compensation International, March, 25–32.
- Thai Provident Fund. (2016). “kāṇchat san ngōēn longthun khōṅgkhōṅg thunsamrōṅg liāngchīp”. [Investment Allocation of Thai Provident Fund]. Retrieved on August 20, 2016 from www.thaipvd.com/THAIPVD/content_newth.php?content_id=00017
- Thanakwang, N. & Chantuk, T. (2016). “kāṇ wikhro ‘ongprakōp choēng yūnyān khōṅg pāčchai thī song phon tō kāṇ khaoruām phāēnkān ‘ōm phūā kāṇ bamnān yām charāphāp phān kōṅgthun kāṇ ‘ōm hāēng čāt khōṅg rāēngngān nōk rabop čangwat ‘āng thōṅg”. [A confirmatory factors analysis of the factors that affect participation in saving plans for old age pensions through National Saving Fund of the informal employees in Angthong province] Veridian E-Journal, Silpakorn University 9,2 (May – August) : 610-628.
- United Nation. (2015). World population prospects: the 2017 revision, New York, USA.