



การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

โดย

นายกฤตภาส น้อยวงศ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)  
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

โดย

นายกฤตภาส น้อยวงศ์



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)  
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร  
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ปีการศึกษา 2559  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

OLD-AGE BENEFITS OF THE SELF-EMPLOYED PERSONS

BY

MR. KRITTAPART NOIWONG



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE  
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE  
(PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC AFFAIRS)  
EXECUTIVE PROGRAM IN PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC AFFAIRS  
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE  
THAMMASAT UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2016  
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นายกฤตภาส น้อยวงศ์

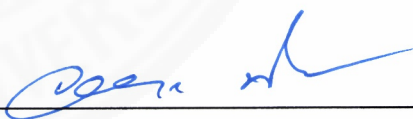
เรื่อง

การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)

เมื่อ วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2560

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร. อรรถกฤต ปังฉิมนันท์)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



(ศาสตราจารย์ ดร. อัมพร อังรังลักษณ์)

คณบดี



(รองศาสตราจารย์ ดร. ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ของผู้ประกันตนตามมาตรา 39
ชื่อผู้เขียน	นายกฤตภาส น้อยวงศ์
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ศาสตราจารย์ ดร. อัมพร อึ้งลักษณ์
ปีการศึกษา	2559

### บทคัดย่อ

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาที่เกิดจากการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระหรือผู้ประกันตน ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เนื่องจากเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกันตนกลุ่มนี้โดยเฉพาะ ด้วยการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับผู้ประกันตนและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญ ผลการศึกษาพบว่าการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่เหมาะสมกับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 นั้น ควรต้องมีการปรับอัตราเงินสมทบ ขยายอายุเกษียณ และเปลี่ยนการคำนวณเงินบำนาญ

ผลการศึกษาเสนอแนะให้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย 6 ประการ ได้แก่ 1) ทอยอปรับอัตราเงินสมทบโดยสร้างทางเลือกให้สามารถจ่ายได้หลายอัตรา 2) ขยายอายุเกษียณจนถึงอายุ 60 ปี 3) เปลี่ยนการคำนวณเงินบำนาญเป็นตลอดอายุการทำงานแบบมีดัชนี ที่มีการรับประกันบำนาญขั้นต่ำ 5 ปี 4) จ่ายเงินชราภาพเป็นบำนาญเท่านั้น ไม่ควรจ่ายเป็นบำเหน็จ เพราะไม่มีความยั่งยืนทางการเงิน 5) ส่งเสริมการออมภาคสมัครใจในหมู่ผู้ประกันตน และ 6) สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในการจ้างงานผู้ประกันตนสูงอายุ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐมนตรีและข้อกำหนดของสำนักงานประกันสังคม

**คำสำคัญ:** บำนาญ, มาตรา 39, ผู้ประกอบอาชีพอิสระ, อายุเกษียณ

Independent Study Title	Old-Age Benefits of the Self-Employed Persons
Author	Mr. Krittapart Noi Wong
Degree	Master of Political Science (Public Administration and Public Affairs)
Major Field/Faculty/University	Executive Program in Public Administration and Public Affairs Political Science Thammasat University
Independent Study Advisor	Professor Amporn Tamrongluk, Ph.D.
Academic Years	2016

### ABSTRACT

At present, it appears that Thailand is now facing the problem of inconsistency of retirement benefits for the self-employed persons or insurers to current economic situation with high cost of living. This study aimed to investigate the old-age benefits for the self-employed persons in Thai regulation, Article 39 as it is applied to this particular group. Using questionnaire to insurers and in-depth interview with experts, the study found that the appropriate benefits for the insurers should include the change in the contribution rate, the expansion retirement age, and the change in the pension calculation.

The study recommended six policy changes, including 1) gradual increase in contribution rate annually with various options, 2) expansion of retirement age up to 60 year old, 3) change in pension calculation using career index plan with at least five year payment guarantee, 4) only monthly pension benefits, not lump sum payment to create financial sustainability, 5) encourage voluntary saving among insurers, and 6) build partnership with private sector in hiring old-age insurers in correspondence with the ministerial policy and Social Security Office's regulation.

**Keywords:** Pension, Article 39, Self-Employed Person, Retirement Age

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วง ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่คอยชี้แนะแนวทางให้ผู้ศึกษาดำเนินการวิจัยจนเป็นผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. อัมพร อารังลักษณ์ เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. อรรถกฤต ปัจฉิมนันท์ ที่ให้ความกรุณาเป็นประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ พร้อมทั้งชี้แนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขจนประสบผลสำเร็จ ตลอดจนขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร (EPA) คณะรัฐศาสตร์ ทุกท่าน ที่ได้ประสานวิชาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และถ่ายทอดประสบการณ์อันล้ำค่าให้ผู้ศึกษาได้นำไปประพฤติปฏิบัติ รวมถึงนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดคุณประโยชน์ทั้งต่อการปฏิบัติราชการและเพื่อประโยชน์สาธารณะ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณบุคลากรภาคปฏิบัติของสำนักงานประกันสังคมทุกท่าน ที่สละเวลาและองค์ความรู้อันมีค่าให้แก่ผู้ศึกษา รวมถึงขอขอบคุณ นางสาววิลาวลัย สุวรรณเจริญพร นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ หัวหน้าสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี สาขาคลองหลวง และนางพัชรินทร์ ส่งแสงที่เมตตา อาหาร และเอื้อเฟื้อต่อผู้ศึกษาเสมอ ขอขอบคุณแรงใจของพี่น้องและผองเพื่อนชาว EPA 27 คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่หล่อเลี้ยงจิตใจให้ฮึกเหิมเรื่อยมา

ในท้ายที่สุดนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณมารดาและขอบคุณครอบครัวของผู้ศึกษาที่เป็นแรงใจให้มุ่งมั่นศึกษาจนประสบความสำเร็จ ขอคุณภรรยาสุดที่รัก นางสาวจิตรณภัสสร น้อยวงศ์ ที่คอยสนับสนุนและเคียงข้างกันเสมอมา อย่างไรก็ตาม การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้หากผลการศึกษามีข้อบกพร่องใดๆ ผู้ศึกษาขอน้อมรับไว้ปรับปรุงในการศึกษาคราวต่อไป

นายกฤตภาส น้อยวงศ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	4
1.4 ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของงานวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันสังคม	7
2.1.1 แนวคิดประกันสังคม	7
2.1.2 หลักการประกันสังคม	9
2.1.2.1 กรณีเจ็บป่วย (Sickness)	10
2.1.2.2 กรณีคลอดบุตร (Maternity)	10



2.1.2.3	กรณีเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน (Employment Injury Insurance)	10
2.1.2.4	กรณีทุพพลภาพ (Invalidity)	11
2.1.2.5	กรณีชราภาพ (Old-Age)	11
2.1.2.6	กรณีตาย (Death)	11
2.1.2.7	กรณีว่างงาน (Unemployment)	11
2.1.2.8	กรณีสงเคราะห์ครอบครัว (Family Allowances)	11
2.2	แนวคิดเกี่ยวกับเงินสมทบ	12
2.2.1	การจัดเก็บเงินล่วงหน้าเพื่อจ่ายเต็มจำนวน (Fully Funded)	12
2.2.2	การจัดเก็บเงินสมทบให้พอกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนแต่ละปี (Pay As You Go : PAYGO)	13
2.2.3	การจัดเก็บเงินสมทบสำรองจ่าย (Partially Funded)	13
2.3	แนวคิดการประกันกรณีชราภาพ	16
2.4	รูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทน	17
2.4.1	รูปแบบกำหนดเงินสมทบ (Defined Contribution: DC)	17
2.4.2	รูปแบบกำหนดประโยชน์ทดแทน (Defined Benefit: DB)	18
2.5	หลักการสิทธิมนุษยชน	21
2.6	หลักการเสา 5 ต้น (Five Pillar)	22
2.7	ทฤษฎีระบบเปิด	23
2.8	ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุผล	25
2.9	การศึกษาตัวอย่างการประกันสังคมกรณีชราภาพจากต่างประเทศ	27
2.9.1	ญี่ปุ่น	27
2.9.2	สิงคโปร์	28
2.9.3	มาเลเซีย	29
2.9.4	สหรัฐอเมริกา	31
2.9.5	ออสเตรเลีย	32
2.9.6	คอซตาริกา	33
2.9.7	ไทย	35
2.9.8	เปรียบเทียบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ของประเทศไทยกับต่างประเทศ	40
2.10	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43

2.11 กรอบแนวคิดในการศึกษา	45
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	48
3.1 คำนิยามเชิงปฏิบัติการ	48
3.2 แหล่งข้อมูลในการวิจัย	49
3.2.1 แหล่งปฐมภูมิ (Primary Source)	49
3.2.2 แหล่งทุติยภูมิ (Secondary Source)	49
3.2.2.1 หนังสือ วารสาร เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
3.2.2.2 เว็บไซต์ขององค์การต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	51
3.3 ขอบเขตในการวิจัย	52
3.3.1 พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย	52
3.3.2 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย	52
3.3.2.1 วิธีวิทยาในการวิจัยเชิงปริมาณ	52
3.3.2.2 วิธีวิทยาในการวิจัยเชิงคุณภาพ	53
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	53
3.4.1 แบบสอบถาม (Questionnaire)	53
3.4.2 การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In – Depth Interview)	55
3.5 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	56
3.6 การวิเคราะห์และประมวลผล	57
3.7 คุณภาพเครื่องมือวิจัย	63
3.7.1 ความตรง (Validity)	63
3.7.1.1 ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)	63
3.7.1.2 ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity)	63
3.7.2 ความเชื่อมั่น (Reliability)	64
3.8 ข้อจำกัดในการวิจัย	65
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	66
4.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	66
4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	66

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับ ของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	68
4.1.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการออมภาคสมัครใจ ของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	69
4.1.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อระยะเวลาการเป็นสมาชิก และอายุเกษียณของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	70
4.1.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	71
4.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	72
4.2.1 ผลการสัมภาษณ์รูปแบบเงินสมทบภาคบังคับ	73
4.2.2 ผลการสัมภาษณ์รูปแบบการออมภาคสมัครใจ	75
4.2.3 ผลการสัมภาษณ์ระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณ	76
4.2.4 ผลการสัมภาษณ์การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ	77
4.3 อภิปรายผลการวิจัย	79
4.3.1 รูปแบบเงินสมทบภาคบังคับ	79
4.3.2 รูปแบบการออมภาคสมัครใจ	81
4.3.3 ระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณ	82
4.3.4 การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ	84
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	87
5.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	87
5.2 วิธีการวิจัย	87
5.3 สรุปผลการวิจัย	88
5.3.1 สรุปผลการวิจัยรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับ	88
5.3.2 สรุปผลการวิจัยรูปแบบการออมภาคสมัครใจ	89
5.3.3 สรุปผลการวิจัยระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณ	90
5.3.4 สรุปผลการวิจัยการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ	90
5.4 ข้อเสนอแนะ	91
5.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	91
5.4.2 ข้อเสนอแนะทางกฎหมาย	95

	(8)
5.4.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป	97
รายการอ้างอิง	98
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	103
ภาคผนวก ข	107
ภาคผนวก ค	109
ประวัติผู้เขียน	128



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่สำคัญของของแนวคิดในการจัดเก็บเงินสมทบ	14
2.2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่สำคัญของรูปแบบกำหนดเงินสมทบ (Defined Contribution: DC) และรูปแบบกำหนดประโยชน์ทดแทน (Defined Benefit: DB )	18
2.3 สรุปสาระสำคัญของการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ	38
2.4 เปรียบเทียบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของต่างประเทศกับประเทศไทย	41
3.1 แนวทางการวางประเด็นคำถามตามกรอบการวิจัย	58
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายข้อ	64
4.1 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	67
4.2 ตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับ ของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	68
4.3 ตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการออมภาคสมัครใจ ของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	69
4.4 ตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อระยะเวลาการเป็นสมาชิก และอายุเกษียณของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	70
4.5 ตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	71
4.6 สรุปผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับ	74
4.7 สรุปผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการออมภาคสมัครใจ	75
4.8 สรุปผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณ	76
4.9 สรุปผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ	77
5.1 การขยายอายุเกษียณแบบขั้นบันได	92
5.2 ตารางแสดงการคำนวณบำนาญด้วยเงินเดือนตลอดอายุการทำงานแบบมีดัชนี	94

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ภาพแสดงตัวแบบทฤษฎีระบบทั่วไป	25
2.2 สูตรการคำนวณบ้านาณชราภาพในระบบประกันสังคมของญี่ปุ่น	28
2.3 สูตรการคำนวณเงินบำนาญรายเดือนในระบบประกันสังคมของไทย	37
2.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา	46



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

แนวคิดการประกันสังคมในประเทศไทย เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2495 สมัยรัฐบาล จอมพล ป.พิบูลสงคราม ซึ่งต้องการเห็นคนไทยมีความเป็นอยู่ที่ดี มีหลักประกันในการดำรงชีวิต ไม่ต้องกังวลแม้จะมีบุตรมาก หรือเมื่อต้องคลอดบุตร หรือเมื่อประสบคราวเคราะห์ ถึงขั้นพิการทุพพลภาพ รวมไปถึงการมีคนดูแลในยามบั้นปลายเมื่อแก่ชราจวบจนสิ้นอายุขัย<sup>1</sup> แต่แนวคิดดังกล่าวมีการบังคับใช้อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในปี พ.ศ. 2533 สมัยรัฐบาลพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พร้อมกับการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมขึ้นในกระทรวงมหาดไทย และเมื่อมีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือกระทรวงแรงงานในปัจจุบันขึ้นในปี พ.ศ. 2536 สำนักงานประกันสังคมจึงได้โอนมาสังกัดกระทรวงแรงงานจนถึงปัจจุบัน<sup>2</sup> และมีพันธกิจ (Mission) คือ การบริหารการประกันสังคมและเงินทดแทนโดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง ซึ่งกฎหมายประกันสังคมนี้มีผลบังคับให้นายจ้าง ลูกจ้าง ต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนที่เรียกว่า กองทุนประกันสังคม โดยมีรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุน และนำเงินสะสมจากกองทุนนี้ไปบริหารจัดการเพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีต่างๆให้แก่สมาชิกของกองทุนประกันสังคม ตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดคุณสมบัติของสมาชิกในการนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมที่เรียกว่า ผู้ประกันตน ซึ่งกำหนดไว้เป็น 2 ประเภทหลักๆ คือ ผู้ประกันตนภาคบังคับ (Compulsory Insured Persons) หมายถึง ลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ซึ่งเป็นผู้ประกันตนที่มีนายจ้างตามกฎหมาย หรือเรียกว่า ผู้ประกันตนมาตรา 33 และอีกประเภทคือ ผู้ประกันตนภาคสมัครใจ (Self - Employed Persons) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ผู้ประกันตนมาตรา 39 หมายถึง ผู้ประกันตนที่เคยเป็นผู้ประกันตนภาคบังคับมาก่อน แล้วเมื่อสิ้นสุดความเป็นลูกจ้างจึงได้สมัครเป็นผู้ประกันตนต่อ ส่วนบุคคลที่ไม่ได้เป็น

---

<sup>1</sup> สำนักงานประกันสังคม, กองนโยบายและแผนงาน และศูนย์สารนิเทศ, *ความเป็นมาและผลการดำเนินงานสำนักงานประกันสังคม* (กรุงเทพฯ: กองนโยบายและแผนงาน และศูนย์สารนิเทศ สำนักงานประกันสังคม, 2556), 14.

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน, 38.

ผู้ประกันตนมาตรา 33 และมาตรา 39 ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่เคยอยู่ในระบบการจ้างงานมาก่อน เรียกว่า ผู้ประกันตนมาตรา 40 โดยจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 33 ในเดือนมีนาคม 2559 มีจำนวน 10,365,424 ราย หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 19.54 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันในปี 2553 ซึ่งมีจำนวน 8,744,795 ราย และจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 39 จากสถิติในเดือนมีนาคม 2559 พบว่า มีจำนวน 1,214,819 ราย หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 42.48 ของช่วงเดียวกันในปี 2553 มีอยู่จำนวน 698,802 ราย<sup>3</sup> และคิดเป็นร้อยละ 11.66 ของผู้ประกันตนมาตรา 33

ในช่วงแรกของการดำเนินงาน สำนักงานประกันสังคมได้กำหนดอัตราเงินสมทบสำหรับผู้ประกันตนมาตรา 39 ไว้ที่ร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างครั้งสุดท้ายก่อนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง และต่อมาในปี พ.ศ. 2538 ได้ปรับเพิ่มเป็นร้อยละ 3 ของฐานค่าจ้าง 4,800 บาท ซึ่งเป็นอัตราที่ใช้มาจนถึงปัจจุบัน โดยผู้ประกันตนมาตรา 39 ทุกรายจะต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เดือนละ 432 บาท เป็นประจำทุกเดือน จึงจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม และการจ่ายประโยชน์ทดแทนของสำนักงานประกันสังคมในช่วงเริ่มแรกนั้นคุ้มครองเพียงในกรณีเจ็บป่วยอันไม่เนื่องมาจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย และได้เพิ่มสิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2541 ได้มีการขยายความคุ้มครองกรณีชราภาพ และสงเคราะห์บุตร และในปี พ.ศ. 2547 มีการขยายความคุ้มครองในกรณีว่างงาน ซึ่งเป็นการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่ผู้ประกันตนมาตรา 39 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเท่าเทียมกับผู้ประกันตนมาตรา 33 ใน 6 กรณี ยกเว้นกรณีว่างงาน

จากข้อมูลสถิติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 – 2555 สำนักงานประกันสังคมจัดเก็บเงินสมทบผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ได้เพียง 3,081 ล้านบาท แต่จ่ายประโยชน์ทดแทนให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เป็นจำนวน 3,218 ล้านบาท ซึ่งในปัจจุบันขาดทุนสะสมเป็นจำนวน 2,331 ล้านบาท<sup>4</sup> หากเป็นเช่นนี้นานไปรายได้รวมของกองทุนจะไม่เพียงพอต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนชราภาพในแต่ละปี และเงินกองทุนสะสมจะหมดในปี พ.ศ. 2597<sup>5</sup> หากไม่มีการปรับปรุงฐานค่าจ้าง ผลกระทบ

<sup>3</sup> สำนักงานประกันสังคม, สำนักงานเงินสมทบ, รายงานสถานประกอบการและสาขา/นายจ้างและผู้ประกันตน/ลูกจ้าง จำแนกรายประเภท ณ เดือนมีนาคม 2553- 2559 (กรุงเทพฯ: สำนักงานเงินสมทบ สำนักงานประกันสังคม, 2559), 8- 10.

<sup>4</sup> สำนักงานประกันสังคม, กองวิจัยและพัฒนา, การปรับฐานค่าที่ใช้ในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนมาตรา 39 (กรุงเทพฯ: กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม, 2556), 2- 3.

<sup>5</sup> สำนักงานประกันสังคม, กองวิจัยและพัฒนา, สรุปผลการจัดทำรายงานคณิตศาสตร์ประกันภัยกองทุนประกันสังคม (กรุงเทพฯ: กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม, 2559), 5.



จากการกำหนดฐานค่าจ้างของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ในอัตราเดิมมาเป็นเวลากว่า 20 ปี ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ในระยะยาวแก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฐมภูมิ (Primary Stakeholders) โดยเฉพาะในส่วนของเงินทดแทนและเงินบำนาญชราภาพ ที่คำนวณจากฐานค่าจ้าง 4,800 บาท ที่เริ่มบังคับใช้การประกันชราภาพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 – 2542 กฎหมายประกันสังคมได้กำหนดให้จ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ใน 2 รูปแบบ คือ บำเหน็จชราภาพ และบำนาญชราภาพ

ตามกฎหมายประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 นั้น หากผู้ประกันตนรายใด มีจำนวนเงินสมทบชราภาพสะสมไม่เกิน 180 งวด มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ กล่าวคือ ได้รับเป็นเงินก้อนจ่ายครั้งเดียว ในขณะที่ผู้ซึ่งมีเงินสมทบชราภาพสะสมเกินกว่า 180 งวด มีสิทธิได้รับเงินบำนาญ โดยคำนวณจากร้อยละ 20 ของเงินเดือน 60 เดือนสุดท้าย และเพิ่มอีกร้อยละ 1.5 ทุกๆ 12 งวด ที่เกินมาเป็นเงินรายเดือนไปตลอดชีวิต<sup>6</sup> การใช้ค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนดังกล่าว เมื่อนำฐานค่าจ้าง 4,800 บาท มาคำนวณเป็นเงินบำนาญชราภาพ ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จะได้รับเงินบำนาญชราภาพเดือนละ 960 บาท ถึงแม้จะนำมารวมกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุที่มีสิทธิได้รับอีก 600 บาท ถึง 800 บาท<sup>7</sup> แล้วจะมีรายได้อยู่ที่ 1,560 บาท ถึง 1,760 บาท ก็ยังนับว่าต่ำกว่าเส้นความยากจน (Poverty Line) ของปีพ.ศ.2557<sup>8</sup> ซึ่งอยู่ที่ระดับ 2,647 บาท อยู่ราวร้อยละ 33.51 ถึง 41.07 ไม่สอดคล้องกับบริบทของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และการดำรงชีพในสังคมที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัย (Aging Society) ของผู้ประกันตนซึ่งมีค่าใช้จ่ายครัวเรือนในปี พ.ศ. 2558 เฉลี่ยเดือนละ 21,157 บาท เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2556 ร้อยละ 5.4<sup>9</sup>

ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นได้ว่าระบบประกันสังคมของไทยโดยเฉพาะรูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบและรูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพนั้นไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เห็นได้จากที่ผ่านมามีแต่จะปรับขยายสิทธิประโยชน์ตามการเรียกร้องมาโดยตลอด

<sup>6</sup> สำนักงานประกันสังคม, *คู่มือผู้ประกันตน* (กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม, 2558), 31- 33.

<sup>7</sup> อนุณี สุวรรณภูมิ, “เรื่องการออมที่ทุกคนต้องรู้ ตอนที่ 4 เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ,” *วารสารประกันสังคม*, ฉ.1 (มกราคม 2560): 10.

<sup>8</sup> สำนักงานสถิติแห่งชาติ, “เส้นความยากจน (ด้านรายจ่าย) จำแนกตามภาคและจังหวัด พ.ศ. 2547–2557,” สำนักงานสถิติแห่งชาติ, <http://service.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries12.html> (สืบค้นเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2559).

<sup>9</sup> สำนักงานสถิติแห่งชาติ, สำนักงานสถิติสังคม, *สรุปผลที่สำคัญการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ.2558* (กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559), 2.

แต่ไม่เคยปรับขยายฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบให้สอดคล้องกับบริบทของสภาพแวดล้อม ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นสังคมที่มีความแตกต่าง และมีความต้องการที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามบริบทของสังคม ที่นับวันยิ่งจะมีประชากรวัยแรงงานสูงอายุเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นหากไม่มีการศึกษาเพื่อหาทางแก้ไข ผู้ประกันตนรุ่นต่อไปที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมย่อมได้รับผลกระทบไปด้วย และในที่สุดก็ต้องขอรับความช่วยเหลือจากระบบสังคมสงเคราะห์ของรัฐ ทำให้ภาระเงินสงเคราะห์ผู้สูงอายุของประเทศสูงขึ้นตามไปอีก ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษารูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของไทยโดยเรียนรู้จากต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการนำเสนอทางเลือกเชิงนโยบายสำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่เหมาะสมกับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ต่อไป

## 1.2 คำถามวิจัย

การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่เหมาะสมกับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ควรจ่ายประโยชน์ทดแทนอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพขององค์การประกันสังคมไทยเปรียบเทียบกับองค์การประกันสังคมในต่างประเทศ
2. เพื่อเสนอแนะทางเลือกเชิงนโยบายสำหรับปรับปรุงการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่เหมาะสมกับผู้ประกันตนตามมาตรา 39

## 1.4 ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

ผลการศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เป็นทางเลือกเชิงนโยบายสำหรับปรับปรุงการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ให้ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่สอดคล้องกับบริบทของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และสามารถดำรงชีพในสังคมที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยได้อย่างเพียงพอ รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานประกันสังคมในการแก้ไขปัญหาการรับเงินสมทบที่น้อยกว่ารายจ่ายประโยชน์ทดแทน และสร้างความสมดุลระหว่างความยั่งยืนของกองทุนประกันสังคมและความเพียงพอของประโยชน์ทดแทน ต่อไป

## 1.5 ขอบเขตของงานวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเฉพาะรูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพขององค์การประกันสังคมไทยเปรียบเทียบกับองค์การประกันสังคมในต่างประเทศ

### ขอบเขตด้านประชากร

เนื่องด้วยการศึกษาการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 นั้น เป็นเรื่องซึ่งมีรายละเอียดที่มีความจำเพาะเจาะจงเฉพาะด้าน ผู้ศึกษาจึงเลือกศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญในงานประกันสังคมตามมาตรา 39 ของสำนักงานประกันสังคม รวมถึงผู้เชี่ยวชาญด้านการลงทุนและคณิตศาสตร์ประกันภัย ตลอดจนกลุ่มตัวอย่างเฉพาะกลุ่มของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ในเขตพื้นที่ภาคกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากฐานทะเบียนผู้ประกันตนมาตรา 39 ของสำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศ<sup>10</sup> พบว่า สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานีมีจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 39 ถึง 57,901 ราย นับได้ว่ามีจำนวนสูงเป็นอันดับหนึ่งในเขตประกันสังคมพื้นที่ภาคกลาง จึงเลือกให้ผู้ประกันตนกลุ่มนี้เป็นตัวแทนในการศึกษาการจ่ายประโยชน์ทดแทนดังกล่าว

### ขอบเขตด้านเวลา

ศึกษารูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ตั้งแต่ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคมในปี พ.ศ. 2533 จนถึงปัจจุบัน

## 1.6 นิยามศัพท์

“ **ผู้ประกันตน** ” หมายถึง ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม

“ **ผู้ประกันมาตรา 39** ” หมายถึง ผู้ประกันตนที่เคยเป็นผู้ประกันตนภาคบังคับมาก่อนแล้วเมื่อสิ้นสุดความเป็นลูกจ้างจึงได้สมัครเป็นผู้ประกันตนต่อ

“ **เงินสมทบ** ” หมายถึง เงินสมทบที่นายจ้าง ผู้ประกันตน และรัฐบาลร่วมกันจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคมทุกเดือน

<sup>10</sup> สำนักงานประกันสังคม, สำนักเงินสมทบ, รายงานข้อมูลเงินสมทบประจำเดือนพฤษภาคม 2559 (กรุงเทพฯ: สำนักเงินสมทบ สำนักงานประกันสังคม, 2559), 5.

**“กองทุนประกันสังคม”** หมายถึง กองทุนที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตนที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันไม่เนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน

**“ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ”** หมายถึง การที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเพื่อก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด โดยมีเงื่อนไขจะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนเมื่อสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน และมีอายุ 55 ปีบริบูรณ์หรือทุพพลภาพ อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน ให้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ หรือเงินบำนาญชราภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับเงื่อนไข



## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39” นั้น ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันสังคม
2. แนวคิดเกี่ยวกับเงินสมทบ
3. แนวคิดการประกันสังคมกรณีชราภาพ
4. รูปแบบโครงสร้างประโยชน์ทดแทน
5. หลักการสิทธิมนุษยชน
6. หลักการเสา 5 ต้น (Five Pillar)
7. ทฤษฎีระบบเปิด
8. ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุผล
9. การศึกษาตัวอย่างการประกันสังคมกรณีชราภาพจากต่างประเทศ
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
11. กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันสังคม

##### 2.1.1 แนวคิดประกันสังคม

แนวความคิดประกันสังคม<sup>1</sup> มีขึ้นครั้งแรกในประเทศเยอรมัน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2424 ภายใต้การบริหารประเทศโดยมุขมนตรี Otto Von Bismarck ซึ่งต้องการให้ประชาชนในความปกครองที่เป็นลูกจ้างได้รับบำนาญ โดยนายจ้าง และรัฐเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายของการประกันสังคม แต่แนวความคิดนี้ถูกต่อต้านตั้งแต่ครั้งแรก เนื่องจากตัวกฎหมายในขณะนั้นทำให้การประกันสังคมที่จัดขึ้นโดยภาครัฐไม่น่าเชื่อถือ มีผลให้ผู้ใช้แรงงานในระยะแรกไม่เข้าใจและสงสัย จึงปฏิเสธ

---

<sup>1</sup> สำนักงานประกันสังคม, กองนโยบายและแผนงาน และศูนย์สารนิเทศ, *ความเป็นมาและผลการดำเนินงานสำนักงานประกันสังคม* (กรุงเทพฯ: กองนโยบายและแผนงาน และศูนย์สารนิเทศ สำนักงานประกันสังคม, 2556), 248- 251.

ที่จะยอมรับระบบใหม่ที่จะเกิดขึ้น พร้อมกับได้พยายามขยายกองทุนสำหรับการช่วยเหลือคนงานด้วยกันเองออกไปให้มากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ในปี พ.ศ. 2426 ประเทศเยอรมันก็ได้ตรากฎหมายประกันสังคมฉบับแรกขึ้นมาบังคับใช้ เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในเรื่องการรักษาพยาบาล ยารักษาโรค และให้ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหากผู้ประกันตนไม่สามารถทำงานได้อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลา 13 สัปดาห์ โดยลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองจะต้องมีค่าจ้างหรือรายได้ไม่เกิน 2,000 มาร์คต่อปี และลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้าโครงการด้วย 2 ส่วน ในขณะที่นายจ้างจ่ายเพียง 1 ส่วนของค่าใช้จ่ายทั้งหมด

หลังจากนั้น ในปี พ.ศ. 2427 การประกันสังคมประสบอันตรายก็ได้เกิดขึ้น โดยในระยะเริ่มแรกได้เริ่มใช้กับภาคอุตสาหกรรมก่อน เพื่อให้ นายจ้างรับผิดชอบต่อการประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้าง การประกันสังคมประเภทนี้จะให้ความคุ้มครองในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการเจ็บป่วยจากการทำงานของลูกจ้าง รวมไปถึงการจ่ายบำนาญให้ในกรณีที่ลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพ และจ่ายบำนาญให้แก่ผู้อยู่ในอุปการะในกรณีที่ลูกจ้างเคราะห์ร้ายเสียชีวิต ซึ่งจะรวมถึงการจ่ายค่าทำศพด้วย

ต่อมาในปี พ.ศ. 2432 จึงได้มีการบัญญัติกฎหมายให้ความคุ้มครองผู้ทุพพลภาพและคนชราขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจ่ายบำนาญให้แก่คนงานที่มีค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำ ซึ่งสูญเสียความสามารถในการทำงาน และให้มีการจ่ายบำนาญให้แก่ผู้มีอายุ 70 ปีขึ้นไป แต่ปรากฏว่าไม่มีคนงานใดที่จะมีชีวิตอยู่จนอายุครบ 70 ปีตามที่กำหนด เพราะลูกจ้างมักจะทุพพลภาพหรือไม่ก็เสียชีวิตไปก่อน ส่วนอัตราบำนาญนั้นค่อนข้างต่ำมาก และการบริหารงานตามกฎหมายฉบับที่บัญญัติขึ้นนั้น มีองค์การบริหารเป็นของตนเอง โดยมีผู้แทนจากนายจ้าง และลูกจ้างเป็นผู้บริหาร ค่าใช้จ่ายที่นำมาใช้จ่ายจะมาจาก การจ่ายเงินสมทบของนายจ้างครึ่งหนึ่ง ลูกจ้างครึ่งหนึ่ง และมีรัฐบาลให้การอุดหนุนเพียงบางส่วนเท่านั้น และแม้ว่ากฎหมายประกันสังคมของประเทศเยอรมันในขณะนั้นจะมีข้อบกพร่องอยู่มาก แต่อย่างไรก็ตาม การประกันสังคมของเยอรมันก็ถือเป็นนโยบายทางสังคมที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างเป็นระบบเป็นประเทศแรกในโลก ทำให้ประเทศต่างๆ นำรูปแบบดังกล่าวไปปรับใช้ในเวลาต่อมาอย่างแพร่หลาย ซึ่งทางด้านทวีปเอเชียของเรานั้น ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศแรกที่น่าระบบประกันสังคม ในเรื่องของการประกันการประสบอันตรายและโรคเนื่องจากการทำงานมาใช้เมื่อปี พ.ศ. 2454 มีการประกันสุขภาพในปี พ.ศ. 2465 มีการประกันชราภาพ ทุพพลภาพ และตาย ในปี พ.ศ. 2484 และสุดท้ายคือการประกันการว่างงาน ในปี พ.ศ. 2490 และหลังจากที่สงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง ประเทศอินเดีย พม่า ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน ฯลฯ จึงได้เริ่มนำระบบประกันสังคมเข้ามาใช้

### 2.1.2 หลักการประกันสังคม

การประกันสังคมที่ประเทศต่างๆ ใช้กันอยู่ในปัจจุบันมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Organization: ILO (1989) ได้กำหนดหลักการของการประกันสังคม<sup>2</sup> ไว้ดังนี้

1. การประกันสังคมจะมีการบริหารทางการเงิน โดยวิธีการจัดเก็บเงินสมทบ ซึ่งปกติมักมาจากนายจ้างและลูกจ้าง โดยรัฐจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบหรือให้เงินอุดหนุนอื่นๆ ด้วยหรือไม่ก็ได้

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคมนั้น จะเป็นลักษณะของการบังคับ ซึ่งมีข้อยกเว้นน้อยมาก

3. เงินสมทบที่จ่ายมานั้นจะจัดตั้งเป็นกองทุนพิเศษ ซึ่งต้องนำไปจ่ายในประโยชน์ทดแทนที่กำหนดและนำไปใช้ในการบริหาร

4. ส่วนเกินของเงินสมทบจะนำไปลงทุน เพื่อให้กองทุนมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้น

5. สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน จะขึ้นอยู่กับรายได้จ่ายเงินสมทบที่เป็นไปตามเงื่อนไข โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบความจำเป็นหรือการตรวจสอบรายได้แต่อย่างใด

6. อัตราเงินสมทบและอัตราประโยชน์ทดแทน จะมีความสัมพันธ์กับรายได้ของผู้ประกันตน

7. การประกันสังคมกรณีเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยทั่วไปจะมาจากการสนับสนุนทางการเงินจากนายจ้างแต่เพียงผู้เดียว โดยอาจมีรัฐช่วยจ่ายเงินอุดหนุน

ส่วนหลักการประกันสังคมของไทยนั้น สำนักงานประกันสังคม ระบุว่า การประกันสังคมเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐบาลของประเทศต่างๆ ในโลกส่วนใหญ่ นำระบบประกันสังคมไปใช้ในการให้หลักประกันชีวิตแก่ประชาชนของตน ตั้งแต่เกิดจนตาย โดยที่หลักการประกันสังคมมีคุณลักษณะ<sup>3</sup> ดังนี้

1. เป็นระบบการเฉลี่ยทุกข์-เฉลี่ยสุขซึ่งกันและกันระหว่างมวลสมาชิก ซึ่งโดยทั่วไปรัฐบาลของทุกประเทศจะให้ความสำคัญแก่กลุ่มบุคคลที่เป็นกำลังแรงงานในระบบก่อน แล้วจึงขยายความคุ้มครองไปยังกลุ่มแรงงานนอกระบบในภายหลัง

<sup>2</sup> สำนักงานประกันสังคม, กองนโยบายและแผนงาน และศูนย์สารนิเทศ, *ความเป็นมาและผลการดำเนินงานสำนักงานประกันสังคม*, 252.

<sup>3</sup> สำนักงานประกันสังคม, *คู่มือผู้ประกันตน* (กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม, 2558), 1- 2.

2. เงินสมทบที่ได้จัดเก็บมานั้นจะสะสมในลักษณะกองทุน เพื่อนำมาจ่ายเป็นสิทธิประโยชน์ทดแทนที่จ่ายให้เฉพาะกับบุคคลที่ส่งเงินสมทบเท่านั้น

3. เงินสมทบจัดว่าเป็นภาษีพิเศษหรือภาษีเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ โดยจะเรียกเก็บจากบุคคลตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้เท่านั้น

ทั้งนี้ เป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของการประกันสังคม คือ การทำให้ระบบประกันสังคมสามารถเป็นระบบที่ให้ความครอบคลุมประชาชนในชาติ (Universal Coverage) ได้ในอนาคต โดยให้ความคุ้มครองกรณีต่างๆ ตามหลักสากลได้ทั้ง 8 ประเภท<sup>4</sup> ดังนี้

#### 2.1.2.1 กรณีเจ็บป่วย (Sickness)

การประกันกรณีเจ็บป่วยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนเมื่อเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆ และการบาดเจ็บโดยทั่วไป (Ordinary Sickness) ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 แนวทาง คือ

1. ทดแทนการขาดรายได้ (Cash Compensation) เนื่องจากต้องหยุดพักงานในระหว่างที่ผู้ประกันตนเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุ

2. จัดให้มีบริการทางการแพทย์ (Medical – Care Service) อย่างเพียงพอ รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพเพื่อป้องกันโรคให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างหายจากการเจ็บป่วยโดยเร็ว และสามารถกลับไปประกอบอาชีพได้ตามปกติ

#### 2.1.2.2 กรณีคลอดบุตร (Maternity)

การประกันกรณีคลอดบุตรเป็นหลักการในทำนองเดียวกันกับกรณีเจ็บป่วย แต่จะแตกต่างกันตรงที่กรณีคลอดบุตรนั้น ต้องจัดให้มีการบริหารทารกแรกคลอดเพิ่มเติมขึ้นมาด้วย

#### 2.1.2.3 กรณีเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน (Employment Injury)

กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุเนื่องมาจากการทำงาน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์เป็นกรณีพิเศษ รวมถึงมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้สูงกว่าอัตราการเจ็บป่วยทั่วไป ตลอดจนหากต้องทุพพลภาพก็ยังมีสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนการทุพพลภาพตามสัดส่วนของสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน รวมทั้งมีสิทธิในการรับบำนาญตกทอดให้แก่ทายาท (Survivor's Pension) อีกด้วย

---

<sup>4</sup> จันทรเพ็ญ ฐิตวัฒน์กุล, การวิเคราะห์รายรับ-รายจ่าย และฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบ กองทุนประกันสังคม: กรณีผู้ประกันตนมาตรา 39 (กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม, 2545), 10- 11.



#### 2.1.2.4 กรณีทุพพลภาพ (Invalidity)

การคุ้มครองกรณีทุพพลภาพแก่ผู้ประกันตน นับว่าเป็นกรณีที่มีความเกี่ยวโยงกันกับกรณีของการเจ็บป่วยและกรณีชราภาพ เหตุเพราะการทุพพลภาพนั้นถือได้ว่าเป็นอาการเจ็บป่วยที่เรื้อรัง และหากถึงขั้นที่ผู้ประกันตนรายนั้นๆ ไม่สามารถทำงานหาเงินมาเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้แล้ว ผู้ประกันตนเหล่านั้นสมควรที่จะมีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพไปตราจนกว่าจะถึงวัยชราภาพ ซึ่งเมื่ออายุครบเกษียณตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพก็สามารถเปลี่ยนไปใช้สิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพหรือบำนาญชราภาพแทนได้

#### 2.1.2.5 กรณีชราภาพ (Old-Age)

การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ตามหลักการประกันสังคมนี้มีลักษณะเป็นการสะสมเงินรายได้ที่เคยนำส่งสมทบเอาไว้บางส่วน เป็นระยะเวลาประมาณ 10 – 15 ปี เพื่อให้ผู้ประกันตนได้มีเงินสะสมชราภาพมากพอที่จะจ่ายคืนให้แก่ผู้ประกันตน เมื่อต้องเกษียณอายุงานตอนที่มียายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งเรียกว่า เงินบำนาญชราภาพ

#### 2.1.2.6 กรณีตาย (Death)

การคุ้มครองกรณีที่ผู้ประกันตนเสียชีวิต มีการกำหนดแนวทางการช่วยเหลือครอบครัวของผู้ที่เสียชีวิตไว้ 2 แนวทาง คือ ช่วยเหลือเรื่องเงินค่าใช้จ่ายในการจัดการศพ และจ่ายเงินบำนาญให้แก่หญิงหม้ายหรือชายหม้ายที่ไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเอง รวมถึงบุตรที่เป็นกำพร้าและผู้ที่อยู่ในการอุปการะ

#### 2.1.2.7 กรณีว่างงาน (Unemployment)

ผู้ประกันตนที่ว่างงาน คือ ผู้ประกันตนที่ทำงานแล้วต้องลาออกจากงาน ทำให้ผู้ประกันตนรายนั้นขาดรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว แต่อย่างไรก็ดีการประกันกรณีการว่างงานนี้มีเงื่อนไขอยู่ว่า การว่างงานนั้นจะต้องเกิดขึ้นจากการที่นายจ้างเป็นผู้ยกเลิกตำแหน่งงาน ยกเลิกกิจการ เลิกจ้าง หรือกลับแก้งให้ผู้ประกันตนออกจากงานโดยไม่มี ความผิด

#### 2.1.2.8 กรณีสงเคราะห์ครอบครัว (Family Allowances)

การประกันกรณีสงเคราะห์ครอบครัวนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวของผู้ประกันตน เพื่อให้ครัวเรือนนั้นๆ สามารถดำรงชีพได้อย่างปกติสุข เช่น ครอบครัวที่มีรายได้น้อยก็ควรให้ความช่วยเหลือในเรื่องการเงิน ครอบครัวที่มีบุตรมากก็จัดให้มีการสงเคราะห์บุตรเป็นรายบุคคลจนกว่าบุตรเหล่านั้นจะสามารถช่วยเหลือตนเองได้ เป็นต้น

ธนิธ ลอยพิมาย<sup>5</sup> กล่าวว่า การประกันสังคมมีบทบาทในการทำหน้าที่คุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ประจำ ไม่ให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิตเมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งวิธีหนึ่งของการประกันสังคม คือ ยึดหลักการพึ่งตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของสมาชิกในระบบประกันสังคมที่ให้เป็นการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข (Risk Sharing) และมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้ความเป็นอยู่ของประชาชนมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต แม้ในยามที่ต้องประสบเหตุการณ์ที่ทำให้ขาดแคลนรายได้ ก็ยังสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

ศิริชัย ดิษฐกุล<sup>6</sup> กล่าวว่า การประกันสังคม เป็นโครงการที่ให้หลักประกันความมั่นคงในชีวิตแก่สมาชิกที่เป็นลูกจ้าง ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม และเป็นการสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตให้แก่ประชาชน เป็นหัวใจสำคัญในการวางรากฐานของการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเงินสมทบ

แนวคิดในการจัดเก็บเงินสมทบบมีด้วยกัน 3 รูปแบบ<sup>7</sup> ดังนี้

### 2.2.1 การจัดเก็บเงินล่วงหน้าเพื่อจ่ายเต็มจำนวน (Fully Funded)

การจัดเก็บเงินล่วงหน้าเพื่อจ่ายเต็มจำนวน (Fully Funded) หมายถึง การจัดเก็บเงินสะสมหรือเงินสมทบเข้าบัญชีแต่ละบุคคลให้มากพอสำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนในอนาคต อัตราที่เรียกเก็บเงินจึงมีสูงเพื่อการระดมเงินออมสำหรับให้ผู้บริหารกองทุนนำไปลงทุนหาผลตอบแทน ในการเพิ่มประโยชน์ทดแทนให้แต่ละบุคคลจะได้รับอย่างเพียงพอเมื่อเกษียณออกจากงานไป การจัดเก็บเงินในลักษณะนี้สามารถจัดเก็บในลักษณะของภาษีเพื่อการออมแบบรายบุคคล (Personal Retirement Accounts–PRA) ซึ่งมีการบังคับใช้ในประเทศสหรัฐอเมริกา สำหรับในประเทศไทยการเก็บเงินสมทบในลักษณะดังกล่าวจะเห็นได้จากการจัดเก็บ

<sup>5</sup> ธนิธ ลอยพิมาย, “ความมั่นคงทางสังคม: ระบบประกันสังคมและแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง,” *วารสารประกันสังคม*, ฉ. 4 (กรกฎาคม - สิงหาคม 2550): 18.

<sup>6</sup> สำนักงานประกันสังคม, กองวิจัยและพัฒนา, *สรุปผลการประชุมวิชาการประกันสังคม ประจำปี 2558 (SSO Symposium 2015)* (กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม, 2558), 18.

<sup>7</sup> วรเวศม์ สุวรรณระดา และวรวรรณ ชาญด้วยวิทย์, *สวัสดิการยามชรา บำนาญแห่งชาติ, พิมพ์ครั้งที่ 1* (กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2553), 164.

เงินของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)<sup>8</sup> ทั้งนี้ ลักษณะเด่นของการจัดเก็บเงินล่วงหน้าแบบนี้ คือ การเป็นตัวช่วยในการส่งเสริมความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจให้แก่ประเทศด้วยการส่งเสริมการออมของประชาชนในชาติ เนื่องจากหากมีการออมมากก็จะสามารถนำเงินที่ออมไว้มาลงทุนได้มากขึ้น แต่อย่างไรก็ดี การออมเงินมากนั้นก็ก่อให้เกิดการกระจายรายได้ระหว่างสมาชิกมากขึ้น

## 2.2.2 การจัดเก็บเงินสมทบให้พอกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนแต่ละปี (Pay As You Go : PAYGO)

การเก็บเงินสมทบให้พอกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนแต่ละปี (Pay As You Go : PAYGO) หมายถึง การจัดเก็บเงินสมทบจากผู้สมทบในวัยทำงานปัจจุบันให้มีรายรับเพียงพอต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้กับผู้รับประโยชน์ทดแทนคือวัยเกษียณนั่นเอง ซึ่งการจัดเก็บนั้นขึ้นอยู่กับโครงสร้างของอายุของประชากรระหว่างรุ่น แต่เมื่อใดที่มีอัตราการเพิ่มของผู้รับบำนาญเร็วกว่าอัตราการเพิ่มของผู้ที่อยู่ในวัยทำงานแล้ว อัตราเงินสมทบจะต้องจ่ายเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน

ประเด็นสำคัญของการเก็บเงินในลักษณะนี้ คือ การเป็นสัญญาระหว่างกำลังแรงงานในช่วงอายุที่ต่างกัน (Intergeneration Contract)<sup>9</sup> ระหว่างกำลังแรงงานวัยหนุ่มสาวกับผู้ที่อยู่ในวัยสูงอายุ กล่าวคือ คนรุ่นหนุ่มสาวมีพันธะจ่ายเงินสมทบเพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทนตามความจำเป็นแก่ผู้ที่เกษียณในปัจจุบัน ซึ่งทำได้ไม่ยากหากยังมีผู้รับบำนาญจำนวนน้อย แต่ก็อาจมีปัญหาในการเก็บเงินสมทบขึ้นได้ หากมีผู้เกษียณและเกิดสิทธิรับบำนาญเต็มจำนวนเกือบทุกคนในปีนั้นหรือเมื่อจำนวนผู้รับบำนาญเพิ่มขึ้นเร็วกว่าการเพิ่มจำนวนวัยกำลังแรงงาน เมื่อเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นกลุ่มผู้ที่ยังอยู่ในวัยกำลังแรงงานจะต้องส่งเงินสมทบเพิ่มมากขึ้นๆ เพื่อให้เพียงพอต่อการจ่ายบำนาญ ซึ่งตัวอย่างประเทศที่ใช้การจัดเก็บเงินสมทบแบบ PAYGO ได้แก่ ประเทศในกลุ่ม OECD สหรัฐอเมริกา อิตาลี ญี่ปุ่น เยอรมัน เป็นต้น

## 2.2.3 การจัดเก็บเงินสมทบสำรองจ่าย (Partially Funded)

การจัดเก็บเงินสมทบสำรองจ่าย (Partially Funded) หมายถึง การจัดเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อให้มีการสะสมเงินทุนสำรองเพิ่มขึ้นโดยไม่ต่ำกว่าปริมาณที่ได้กำหนดไว้ เช่น มีการสะสมเงินกองทุนไม่ต่ำกว่า 5 เท่าของรายจ่ายต่อปี เป็นต้น เพื่อให้ขนาดของกองทุนเติบโตและมีความมั่นคง โดยไม่จำเป็นต้องเก็บให้เพียงพอต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน อัตราการจัดเก็บเงิน

<sup>8</sup> สำนักงานประกันสังคม, “แบบแผนและระบบการเงินของโครงการบำนาญชราภาพ,” สำนักงานประกันสังคม, <http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?lang=th&cat=791> (สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2559).

<sup>9</sup> เรืองเดียวกัน.

สมทบจึงต่ำกว่าแบบจัดเก็บเงินล่วงหน้าเพื่อจ่ายเต็มจำนวน แต่จะสูงกว่าแบบ PAYGO และต้องมีการขยายเพิ่มอัตราเงินสมทบเป็นระยะๆ สำหรับการสำรองทุนด้วย แต่อย่างไรก็ดีถือได้ว่าเป็นรูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบที่มีความยืดหยุ่น ไม่สร้างภาระในการจ่ายเงินสมทบแก่สมาชิกประกันสังคมมากเกินไป อย่างไรก็ตามการที่เก็บเงินสมทบไม่สูงมากนักหากไม่ขยายหรือปรับอัตราเงินสมทบตามช่วงระยะเวลาจะก่อให้เกิดปัญหาในการจ่ายประโยชน์ทดแทนได้ ซึ่งรูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบในลักษณะนี้เป็นแบบที่สำนักงานประกันสังคมนำมาใช้ในการจัดเก็บเพื่อนำไปจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพให้แก่ผู้ประกันตนทั้งตามมาตรา 33 และมาตรา 39 มาจนถึงปัจจุบัน

จากที่ได้กล่าวถึงแนวคิดในการจัดเก็บเงินสมทบทั้ง 3 รูปแบบข้างต้นมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าเงินสมทบนั้นมีความสำคัญในการสร้างผลตอบแทนในรูปของประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่มากน้อยไม่เท่ากันและมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่สำคัญของแนวคิดในการจัดเก็บเงินสมทบ

ลำดับ	คุณลักษณะ	Fully Funded	PAYGO	Partially Funded
1	การจัดเก็บเงินสมทบตามหลักความสมดุลระหว่างความเพียงพอทางสังคมและความเป็นธรรมของปัจเจกบุคคล (Social Adequacy and Individual Equity)	ตอบสนองความเป็นธรรมของปัจเจกบุคคลอย่างเดี่ยว	ตอบสนองความเพียงพอทางสังคม	สร้างความสมดุลระหว่างความเพียงพอทางสังคมและความเป็นธรรมของปัจเจกบุคคล
2	หลักการกระจายรายได้	ไม่ก่อให้เกิดการกระจายรายได้ระหว่างบุคคล	มีความเป็นไปได้ในการกระจายรายได้จากผู้มีรายได้มากไปสู่ผู้มีรายได้น้อย	
3	อัตราการจัดเก็บ	ต้องสูงเพียงพอต่อการระดมเงินออมเพื่อนำไปลงทุน	แปรผันตามโครงสร้างประชากร	แปรผันตามความจำเป็นของกองทุน
4	ความเสี่ยง	ขึ้นอยู่กับผลตอบแทนจากการลงทุน	ขึ้นอยู่กับโครงสร้างประชากร	ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของกองทุน

ที่มา: ดัดแปลงจากสำนักงานประกันสังคม, “แบบแผนและระบบการเงินของโครงการบำนาญชราภาพ,” สำนักงานประกันสังคม, <http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?lang=th&cat=791> (สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2559).

จากตารางเปรียบเทียบคุณลักษณะที่สำคัญของแนวคิดในการจัดเก็บเงินสมทบ จึงกล่าวได้ว่าการจัดเก็บเงินสมทบสำรองจ่าย (Partially Funded) นั้นสร้างความสมดุลระหว่าง ความเพียงพอทางสังคมและความเป็นธรรมของปัจเจกบุคคล และมีความเป็นไปได้ในการกระจาย รายได้จากผู้มีรายได้น้อยไปสู่ผู้มีรายได้น้อย รวมทั้งมีความยืดหยุ่นในการกำหนดอัตราเงินสมทบและ ความเสี่ยงต่าง ๆ นั้นก็ขึ้นอยู่กับความจำเป็นตามสถานการณ์ของกองทุน แต่อย่างไรก็ดี การที่ แต่ละประเทศจะเลือกนำเอารูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบแบบใดไปใช้ย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และ ข้อจำกัดของปัจจัยแวดล้อมในประเทศนั้นๆ

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) ระบุว่าเงินสมทบประกันสังคม<sup>10</sup> คือ เงินสมทบภาคบังคับที่จ่ายให้แก่รัฐบาล เพื่อนำไปจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนแก่สังคมในอนาคต รวมถึงจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เจ็บป่วย บาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุ ชราภาพ ทูพพลภาพ บำนาญยังชีพ เงินสมเคราะห์ครอบครัว เงินค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ที่รัฐต้องจ่ายให้แก่แพทย์หรือ โรงพยาบาล เงินสมทบอาชญากรรมเรียกเก็บจากทั้งนายจ้างและลูกจ้าง การจ่ายเงินดังกล่าวมักจะมีการ จัดสรรเพื่อเป็นเงินทุนผลประโยชน์ทางสังคม และมักจะจ่ายให้แก่หน่วยงานหรือสถาบันของรัฐบาล ที่ให้สิทธิประโยชน์ดังกล่าว

ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์<sup>11</sup> กล่าวว่า จุดสำคัญเกี่ยวกับเงินสมทบนั้น ประกอบด้วย ปัจจัยต่างๆที่กองทุนใช้เพื่อกำหนดอัตราเงินสมทบที่จะเรียกเก็บจากประชาชน ได้แก่ ปัจจัยโอกาส การเสี่ยงภัย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรด้านอายุ เพศ และอาชีพที่มีความเสี่ยงภัยแตกต่างกันไปตามตัว แปรนั้นๆ และอีกปัจจัยคือ มูลค่าของประโยชน์ทดแทน ที่กองทุนจ่ายให้แก่ผู้ประกันตนในแต่ละกรณี หากประโยชน์ทดแทนที่จ่ายในแต่ละกรณีมีปริมาณและคุณภาพมากเท่าใดอัตราของเงินสมทบก็จะ สูงขึ้นเท่านั้น

ดังนั้น จากแนวคิดและหลักการประกันสังคม รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับเงินสมทบและการ จัดเก็บเงินสมทบดังกล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การประกันสังคม คือ รูปแบบนโยบายทางสังคมรูปแบบหนึ่ง ที่รัฐบาลของประเทศต่างๆ นำไปใช้ในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศ ด้วยการให้หลักประกันชีวิต ที่มั่นคงแก่ประชาชนของตนตั้งแต่เกิดจนตาย และเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขซึ่งกันและกันระหว่างมวลสมาชิก

<sup>10</sup> Organization for Economic Co-operation and Development, “Social Security Contributions,” OECD, <https://data.oecd.org/tax/social-security-contributions.htm> (accessed July 25, 2016).

<sup>11</sup> ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์, *ระบบความมั่นคงทางสังคม* (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533), 46- 65.

ด้วยวิธีการบังคับจัดเก็บเงินสมทบ ซึ่งปกติมักมาจากนายจ้างและลูกจ้าง โดยรัฐจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบหรือให้เงินอุดหนุนอื่นๆ ด้วยหรือไม่ก็ได้ในบางโครงการ และนำเงินสมทบนั้นมาจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนในกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ ชราภาพ ตาย และกรณีว่างงาน ทั้งนี้ สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน จะขึ้นอยู่กับรายได้จ่ายเงินสมทบที่เป็นไปตามเงื่อนไข อัตราเงินสมทบและมูลค่าหรืออัตราประโยชน์ทดแทน จะมีความสัมพันธ์กับรายได้และโอกาสเสี่ยงภัยของผู้ประกันตน

### 2.3 แนวคิดการประกันกรณีชราภาพ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Organization: ILO (1989) ได้กำหนดแนวคิดว่าการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพเป็นการสร้างหลักประกันประเภทหนึ่งในระบบความมั่นคงทางสังคม ซึ่งมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร ทูพพลภาพและตาย ทั้งนี้เพราะผู้สูงอายุจะประสบปัญหาจากการครองชีพเช่นเดียวกับผู้ประสบปัญหาทั้ง 4 กรณีที่กล่าวมาแล้ว ดังนั้นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาทางสังคม จึงมีความจำเป็นต้องมีระบบการจัดการเพื่อให้ผู้เข้าสู่วัยชราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ส่วนคำถามที่ว่าผู้ที่ชราภาพควรจะสามารถดำรงชีพอยู่ในมาตรฐานใดจึงจะเหมาะสมนั้น สามารถดำเนินการได้ตามแนวคิดพื้นฐาน 2 ประการ<sup>12</sup> ซึ่งประการแรก คือ สังคมมีหน้าที่เพียงการจัดให้ผู้สูงอายุทุกคนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในมาตรฐานขั้นต่ำเท่าที่สังคมจะยอมรับได้ (Minimum Acceptable Standard) เท่านั้น ความเป็นอยู่ในระดับสูงกว่าขั้นต่ำนี้เป็นหน้าที่ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดในแต่ละอาชีพที่จะต้องเตรียมการเอง ตามแนวคิดนี้ผู้ที่อยู่ในระบบจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดและเข้าเกณฑ์ชราภาพ และแหล่งเงินทุนที่ใช้เพื่อประโยชน์ทดแทนโดยทั่วไปมาจากภาษีแผ่นดิน ผู้ที่จะได้รับประโยชน์อาจจะต้องผ่านการตรวจสอบว่าไม่มีแหล่งรายได้อื่น และจำเป็นต้องได้รับประโยชน์ทดแทนตามความจำเป็นจริง ซึ่งเรียกว่า “Means-Tested System” อัตราผลประโยชน์จะไม่ขึ้นอยู่กับรายได้ และระยะเวลาที่ทำงานในอดีตของผู้ชราภาพตามแนวคิดนี้ มักจะอยู่ในรูปของหลักการสงเคราะห์ (Social Assistance)

ส่วนประการต่อมา คือ การจัดระบบเพื่อให้ผู้เข้าสู่วัยชราสามารถดำรงชีวิตในระดับมาตรฐานที่ไม่ต่างจากช่วงก่อนการอายุเกษียณ แนวคิดนี้เป็นแนวคิดตามหลักการประกันสังคม (Social Insurance) ที่ใช้กันอยู่ทั่วไปซึ่งผู้ที่ได้รับประโยชน์กรณีชราภาพต้องจ่ายเงินสมทบตาม

<sup>12</sup> The New Zealand Digital Library, “Introduction To Social Security,” The New Zealand Digital Library, <http://www.nzdl.org/gsdllmod> (access July 25, 2016).

อัตราค่าจ้างในช่วงที่ยังทำงานอยู่ ส่วนประโยชน์ทดแทนขึ้นอยู่กับจำนวนและระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบ

Nuno Meira Somoes Cunha<sup>13</sup> กล่าวว่า สาเหตุที่ต้องมีระบบบำนาญเกิดขึ้น เนื่องจากเมื่อแรงงานเข้าสู่วัยสูงอายุ รายได้ลดลงหรือไม่มีรายได้เนื่องจากไม่สามารถทำงานได้ หรือความสามารถในการผลิตไม่เท่าเดิมแล้ว เนื่องจากสุขภาพถดถอย ในขณะเดียวกันผู้สูงอายุจะมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้นด้านการรักษาพยาบาล โดยเฉพาะกลุ่มที่ต้องการดูแลระยะยาว ประกอบกับบทบาทของบำนาญ คือ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีเงินพอยังชีพ ช่วยบรรเทาความยากจน และทดแทนรายได้ที่เคยได้รับไม่ให้อยู่ต่ำกว่าเส้นความยากจน

## 2.4 รูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทน

รูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่จะกล่าวถึงนี้ประกอบด้วย รูปแบบกำหนดเงินสมทบ (Defined Contribution: DC) และรูปแบบกำหนดประโยชน์ทดแทน (Defined Benefit: DB)<sup>14</sup> ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 2.4.1 รูปแบบกำหนดเงินสมทบ (Defined Contribution: DC)

รูปแบบกำหนดเงินสมทบ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งกำหนดอัตราเงินสมทบไว้แต่แรก และจะได้รับผลตอบแทนจากการนำเงินสมทบที่สะสมอยู่ในบัญชีรายบุคคลไปลงทุน โดยสมาชิกสามารถเลือกได้ว่าจะนำเงินไปลงทุนกับกองทุนใด เงินบำเหน็จจะจ่ายเมื่อเกษียณอายุเป็นเงินก้อนครั้งเดียวหรือปรับเป็นบำนาญรายงวด โดยใช้ฐานเงินออมที่มีอยู่ในบัญชีรายบุคคลหารด้วยจำนวนงวด ผลตอบแทนจากการนำเงินออมไปลงทุนมีความเสี่ยงสูงขึ้นอยู่กับตลาดซึ่งแต่ละบุคคลต้องรับความเสี่ยงทั้งหมดเอง รัฐบาลไม่ต้องรับความเสี่ยงด้วย จึงไม่สามารถคาดเดาจำนวนเงินประโยชน์ทดแทนได้ และที่สำคัญคือใครมีความสามารถออมไว้มากก็จะได้เงินมาก คนที่มีรายได้น้อยหรือไม่ค่อยได้มีงานทำอย่างต่อเนื่องก็จะลำบากในวัยเกษียณ เนื่องจากออมเงินไว้น้อย ระบบนี้จึงไม่ได้ช่วยเรื่องการกระจายรายได้ระหว่างคนรวยและคนจน ระบบนี้มีการจัดเก็บอัตราเงินสมทบที่สูงตั้งแต่เริ่มต้นโครงการเพื่อให้แน่ใจว่าสมาชิกจะได้มีระดับประโยชน์ทดแทนที่เพียงพอ ยกตัวอย่างเช่น มาเลเซียและสิงคโปร์ที่ต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราสูงตั้งแต่แรก

<sup>13</sup> กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม, *สรุปผลการประชุมวิชาการประกันสังคม ประจำปี 2558 (SSO Symposium 2015)*, 29.

<sup>14</sup> เรื่องเดียวกัน, 32.

#### 2.4.2 รูปแบบกำหนดประโยชน์ทดแทน (Defined Benefit: DB)

รูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนในลักษณะนี้ คือ จำนวนเงินประโยชน์ทดแทน ถูกกำหนดไว้แต่แรกตามสูตรที่ใช้ในการคำนวณ ทำให้ผู้รับบำนาญมีหลักประกันรายได้ที่เพียงพอไปตลอดชีวิตทุกคนถึงแม้จะเป็นผู้มีรายได้น้อย จึงช่วยกระจายรายได้อย่างเท่าเทียม ช่วยบรรเทาปัญหาความยากจนได้ สมาชิกมีความมั่นคงทางการเงิน ระบบนี้กำหนดอัตราเงินสมทบต่ำในช่วงเริ่มต้น แต่มีแผนการปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบในอนาคตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้นๆ ทำให้มีสมาชิกใหม่เข้ามาร่วมสมทบอย่างต่อเนื่อง แต่รูปแบบนี้จะมี ความท้าทายเรื่องความยั่งยืนของกองทุน เนื่องจากค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเพราะคนสูงวัยมากขึ้น และมีความท้าทายต่อสังคมเมื่อต้องใช้ความเห็นชอบจากสังคมในการปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบหรือปรับเพิ่มอายุเกษียณ

รูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนทั้ง 2 แบบดังกล่าว จำเป็นต้องพิจารณาเงื่อนไขการได้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการนำเงินกองทุนไปลงทุนด้วย กล่าวคือ รูปแบบประโยชน์ทดแทนแบบ DB ผลประโยชน์ตอบแทนการลงทุนจะมีผลต่อการปรับอัตราเงินสมทบเร็วขึ้นหรือช้าลง ซึ่งอาจไม่มีผลต่อการปรับจำนวนประโยชน์ทดแทน ส่วนรูปแบบ DC ประสิทธิภาพของการลงทุนมีผลต่อประโยชน์ทดแทนที่สมาชิกแต่ละรายจะได้รับเพิ่มขึ้นหรือลดลงโดยตรงมากกว่า ซึ่งสามารถเปรียบเทียบคุณลักษณะได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่สำคัญของรูปแบบกำหนดเงินสมทบ (Defined Contribution: DC) และรูปแบบกำหนดประโยชน์ทดแทน (Defined Benefit: DB)

ลำดับ	คุณลักษณะ	DC	DB
1	การให้ประโยชน์ทดแทนตามหลักความสมดุลระหว่างความเพียงพอทางสังคมและความเป็นธรรมของปัจเจกบุคคล (Social Adequacy and Individual Equity)	ให้ประโยชน์ทดแทนทางด้านความเป็นธรรมของปัจเจกบุคคลอย่างเดียว	สามารถสร้างความสมดุลในการให้ประโยชน์ทดแทนตามหลักการทั้ง 2 ได้
2	หลักการกระจายรายได้	ไม่ก่อให้เกิดการกระจายรายได้ระหว่างบุคคล	มีความเป็นไปได้ในการกระจายรายได้จากผู้มีรายได้น้อยมากไปสู่ผู้มีรายได้น้อย

ที่มา: ยานี ประเสริฐพันธ์, รูปแบบการประกันกรณีชราภาพ แนวคิดและข้อเสนอแนะ (กระทรวงแรงงาน, 2540), 87- 88.



ตารางที่ 2.2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่สำคัญของรูปแบบกำหนดเงินสมทบ (Defined Contribution: DC) และรูปแบบกำหนดประโยชน์ทดแทน (Defined Benefit: DB) (ต่อ)

ลำดับ	คุณลักษณะ	DC	DB
3	หลักการจูงใจ	ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ เนื่องจากเป็นการสะสมเงินของตนเองเพื่อตนเองเมื่อเกษียณอายุเท่านั้น จำนวนเงินประโยชน์ทดแทนที่ได้รับขึ้นอยู่กับเงินสะสมและภาวะตลาดการเงิน และการลงทุนของโครงการ	สามารถกำหนดประโยชน์ทดแทนที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ทำงานต่อเนื่องเพื่อรับบำนาญเมื่อเกษียณอายุ
4	การปรับดัชนีประโยชน์ทดแทน	มูลค่าของเงินประโยชน์ทดแทน ถูกกำหนดตามอัตราเงินเฟ้อ ณ เวลาที่เกษียณอายุเท่านั้น	สามารถเปลี่ยนแปลงประโยชน์ทดแทนได้ตามอัตราเงินเฟ้อหรือค่าจ้างหลังจากเกษียณอายุ
5	การเข้าสู่โครงการของผู้ประกันตน	ต้องส่งเงินสมทบเป็นระยะเวลานานอย่างน้อยประมาณ 40 ปี จึงได้รับประโยชน์ทดแทนในระดับที่เพียงพอ	สามารถกำหนดประโยชน์ทดแทนให้เพียงพอกับความ ต้องการได้ แม้ว่าจะส่งเงินสมทบเป็นระยะเวลาสั้นๆ
6	ความไม่แน่นอน	ระดับประโยชน์ทดแทนไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับเงินสะสมและการลงทุน	อัตราเงินสมทบไม่แน่นอน ปรับได้ตามความจำเป็นของกองทุน
7	การจ่ายประโยชน์ทดแทน	จ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียวเมื่อเกษียณอายุ	จ่ายเป็นบำนาญหรือเงินรายงวดตลอดชีพหลังเกษียณอายุ
8	ข้อพึงระวัง	สภาวะเงินเฟ้อที่สูงหรือการลงทุนที่ล้มเหลวจะลดมูลค่าของเงินในบัญชีของแต่ละคน หรือลดระดับประโยชน์ทดแทน	อัตราเงินสมทบอาจไม่สอดคล้องกับประโยชน์ทดแทนที่กำหนด

ที่มา: ยานี ประเสริฐพันธ์, รูปแบบการประกันกรณีชราภาพ แนวคิดและข้อเสนอแนะ (กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน, 2540), 87- 88.

จากตารางเปรียบเทียบคุณลักษณะที่สำคัญของแผนดังกล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า รูปแบบ DB มีคุณลักษณะที่สามารถสร้างความสมดุลในการให้ประโยชน์ทดแทนตามหลักความสมดุลระหว่างความเพียงพอทางสังคมและความเป็นธรรมของปัจเจกบุคคล (Social Adequacy and Individual Equity) มีความเป็นไปได้ในการกระจายรายได้จากผู้มีรายได้มากไปสู่ผู้มีรายได้น้อย ซึ่งสามารถกำหนดประโยชน์ทดแทนที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ทำงานต่อเนื่อง เพื่อรับบำนาญหรือเงินรายงวดตลอดชีพเมื่อเกษียณอายุ โดยสามารถเปลี่ยนแปลงประโยชน์ทดแทนได้ตามอัตราเงินเฟ้อหรือค่าจ้างหลังเกษียณอายุ รวมถึงสามารถกำหนดประโยชน์ทดแทนให้เพียงพอกับความต้องการได้ แม้ว่า จะส่งเงินสมทบเป็นระยะเวลาสั้นๆ แต่อัตราเงินสมทบไม่แน่นอน อาจปรับได้ตามความจำเป็นของกองทุน ซึ่งจะให้อัตราเงินสมทบอาจไม่สอดคล้องกับประโยชน์ทดแทนที่กำหนด

การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของหลายๆ ประเทศ ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างก่อนเกษียณอายุและมักจ่ายประโยชน์ทดแทนให้เป็นรายงวด แต่มีบางประเทศที่จ่ายให้อัตราเดียวกันเท่ากันตลอด มักจะมีโครงการประเภทอื่นๆ มาเป็นตัวเสริม โดยจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เป็นสัดส่วนกับรายได้เฉลี่ย หรืออัตราค่าจ้างเฉลี่ยตลอดอายุการทำงาน หรืออาจใช้ค่าจ้างเฉลี่ยของ 2 – 3 ปีสุดท้ายมาเป็นฐานในการคำนวณเท่านั้น<sup>15</sup>

ทั้งนี้ สูตรการคำนวณบำนาญมีหลายลักษณะ<sup>16</sup> เช่น จ่ายประโยชน์ทดแทนในอัตราร้อยละ 35 – 50 ของรายได้เฉลี่ยโดยไม่นำระยะเวลาการทำงานมาคำนวณ ภายใต้งบประมาณในระยะเวลาขั้นต่ำตามที่กองทุนกำหนด ส่วนวิธีการคำนวณที่ได้รับความนิยมมากกว่า คือ การกำหนดประโยชน์ทดแทนพื้นฐาน หรือขั้นต่ำไว้ที่ร้อยละ 30 ของรายได้เฉลี่ยเมื่อผู้ประกันตนนำส่งเงินสมทบครบตามระยะเวลาที่กองทุนกำหนด และจะจ่ายเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1 – 2 สำหรับทุกๆ ปีที่เกินระยะเวลาขั้นต่ำนั้นมา นอกจากนี้ มักนิยมตั้งเพดานประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับสำหรับผู้ที่มีรายได้สูงๆ ด้วยการกำหนดเพดานของรายได้ที่จะนำมาคำนวณเพื่อจ่ายเป็นเงินสมทบด้วย สำหรับผู้ประกันตนที่นำส่งเงินสมทบไม่ครบตามเกณฑ์ในการรับบำนาญชราภาพ มักจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนในลักษณะเงินบำเหน็จ หรือจ่ายเป็นเงินก้อน โดยเงินก้อนที่จ่ายให้นี้อาจคำนวณจากจำนวนเงินสมทบที่ได้จ่ายเงินสมทบพร้อมด้วยดอกเบี้ย หรือคำนวณตามระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบก็ได้

จากประเด็นดังกล่าว ILO ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการประกันสังคม โดยระบุว่า มาตรฐานขั้นต่ำที่ผู้ประกันตนจะได้ประโยชน์ทดแทนบำนาญชราภาพ จะต้องจ่ายเงินสมทบหรือ

<sup>15</sup> มัทนา พนานิรามัย และ นิรติ อิงพรประสิทธิ์, *ประชากรและความอยู่รอดของการประกันสังคม กรณีประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ Working Paper No,5* (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2537), 6.

<sup>16</sup> เรื่องเดียวกัน, 7.

ทำงานมามากกว่า 15 ปี หรือเป็นไปตามที่กฎระเบียบกำหนด<sup>17</sup> และลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนมาแล้วอย่างน้อย 30 ปี จะต้องได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นจำนวนร้อยละ 40 ของค่าจ้างเป็นอย่างต่ำ<sup>18</sup> และยังได้เสนอแนะมุมมองการกำหนดนโยบายด้านบำนาญชราภาพว่า การกำหนดนโยบายด้านบำนาญชราภาพ ไม่ควรคำนึงเพียงแค่เสถียรภาพและความยั่งยืนของกองทุน โดยจ่ายบำนาญที่มีอัตราทดแทนรายได้ที่ต่ำ จะส่งผลให้ในระยะยาวคนไม่ยอมส่งเงินสมทบเข้าระบบ ซึ่งในทางกลับกันหากคำนึงถึงแต่ความพอเพียงของเงินบำนาญ โดยจ่ายบำนาญในอัตราที่สูงก็อาจส่งผลต่อเสถียรภาพของกองทุนได้ในระยะยาว จึงควรสร้างความสมดุลระหว่างความยั่งยืนของกองทุนและความเพียงพอของประโยชน์ทดแทน ทางเลือกที่ใช้อยู่กับเรื่องนี้ ได้แก่ การปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบ การลดเงินบำนาญรายเดือน การขยายอายุเกษียณ การเปลี่ยนเป็นระบบบัญชีรายบุคคล หรือการใช้ทางเลือกแบบผสม ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละประเทศว่าจะสร้างสมดุลกับระบบบำนาญของตนอย่างไร<sup>19</sup>

## 2.5 หลักการสิทธิมนุษยชน

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) มาตรา 25 วงเล็บ 1 กำหนดหลักการสิทธิมนุษยชนพื้นฐานที่เกี่ยวกับการคุ้มครองทางสังคมไว้ว่า<sup>20</sup> ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับมาตรฐานการดำรงชีพที่เพียงพอต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัว รวมทั้งมีสิทธิได้รับอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การดูแลทางการแพทย์ และการบริการทางสังคมที่จำเป็น ตลอดจนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองในกรณีที่มีการว่างงาน เจ็บป่วย ทูพพลภาพ เป็นหม้าย ชราภาพ หรือความขัดสนในการดำรงชีพอื่นๆ ซึ่งเกิดจากเหตุการณ์ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของตน

<sup>17</sup> ยานี ประเสริฐพันธ์, *รูปแบบการประกันกรณีชราภาพ แนวคิดและข้อเสนอแนะ* (กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน, 2540), 46.

<sup>18</sup> เรื่องเดียวกัน, 90.

<sup>19</sup> กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม, *สรุปผลการประชุมวิชาการประกันสังคม ประจำปี 2558 (SSO Symposium 2015)*, 33.

<sup>20</sup> United Nations, *Universal Declaration of Human Rights* (New York: United Nations, 2015), 52.

## 2.6 หลักการเสา 5 ต้น (Five Pillar)

หลักการเสา 5 ต้น<sup>21</sup> เป็นรูปแบบและตัวเลือกการปฏิรูประบบบำนาญที่ World Bank ได้เสนอไว้เพื่อให้ประเทศต่างๆ นำไปแก้ไขปัญหาด้านรายได้ของประชากร ที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพหลังจากเกษียณ ซึ่งหลักการนี้มองว่าหากจะทำให้ประชากรมีเงินออมเพียงพอเพื่อใช้จ่ายหลังเกษียณนั้น ควรต้องเริ่มจากการจัดให้มีความคุ้มครองทางสังคมซึ่งรองรับผู้สูงอายุ ให้สามารถดำรงชีพได้ในระดับพื้นฐานไม่น้อยกว่าขั้นต่ำ จากนั้นควรจัดให้มีการออมในจำนวนขั้นต่ำที่สุดที่จะเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตหลังเกษียณได้ในระดับที่ไม่ต่ำกว่าเส้นความยากจน แต่ถึงกระนั้น การออมในระดับพื้นฐานก็ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากประชากรก็ยังมีรายได้ที่ไม่ใกล้เคียงกับเมื่อครั้งที่ยังไมเกษียณ ดังนั้น World Bank จึงเสนอให้แต่ละประเทศจัดให้มีรูปแบบการออมทั้งภาคบังคับและภาคสมัครใจเพิ่มเติม รวมถึงจัดให้มีระบบสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อรองรับการดำรงชีพหลังเกษียณ ด้วยหลักหลักการเสา 5 ต้น ดังนี้

### A non-contributory “zero pillar”

คือรูปแบบหลักประกันทางสังคม ที่เป็นการให้เงินช่วยเหลือสำหรับการดำรงชีพในระดับพื้นฐานขั้นต่ำแบบให้เปล่าแก่ผู้สูงอายุ โดยประชากรไม่ต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนแต่อย่างใด ทั้งนี้ อาจให้เป็นเงินช่วยเหลือที่ครอบคลุมแก่ผู้สูงอายุทุกราย หรือให้เฉพาะผู้ที่ยากไร้หรือขาดที่พึ่ง เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของไทย

### A mandatory “first pillar”

เป็นรูปแบบบำนาญภาคบังคับที่กำหนดประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับหลังเกษียณ โดยมีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ซึ่งอาจมาจากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือภาครัฐร่วมสมทบ และรัฐเป็นผู้บริหารกองทุนให้ โดยผู้ที่ส่งเงินสมทบจะได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเมื่อเกษียณ (Defined Benefit) เป็นรูปแบบที่กองทุนประกันสังคมของไทยนำมาใช้ในกรณีชราภาพสำหรับผู้ประกันตน ส่วนบำนาญข้าราชการ จะอยู่ในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) อย่างไรก็ตาม การจ่ายบำนาญในภาคบังคับนี้ เป็นเพียงแค่ความพยายามในจัดสรรรายได้ให้ผู้สูงอายุในระดับที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตหลังเกษียณโดยไม่ต่ำกว่าเส้นความยากจนเท่านั้น ดังนั้น คุณภาพชีวิตอาจไม่ดีเทียบเท่าเมื่อครั้งก่อนเกษียณหากประชาชนไม่มีการออมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้มีรายได้มากขึ้น

<sup>21</sup> Robert Holzmann, Richard Paul Hinz and Mark Dorfman, *Pension Systems and Reform Conceptual Framework* (Washington, DC: The World Bank, 2008), 5- 6.

### A mandatory “second pillar”

เป็นรูปแบบบำนาญภาคบังคับอีกประเภทหนึ่ง ที่มีการกำหนดจำนวนเงินสะสมเข้ากองทุนสำหรับรองรับการเกษียณให้เพียงพอ (Defined Contribution) ซึ่งเป็นลักษณะของการกำหนดอัตราเงินสมทบไว้แต่แรกเริ่ม โดยมีนายจ้าง ลูกจ้าง หรือภาครัฐ จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนที่มีการบริหารจัดการโดยองค์การที่จัดตั้งเป็นการเฉพาะหรืออาจว่าจ้างมืออาชีพมาบริหารกองทุนให้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นการออมเพิ่มเติมจาก first pillar ซึ่งผู้ออมจะได้รับเงินสะสมพร้อมผลตอบแทนจากกองทุนเมื่อครบเกษียณ โดยผู้ออมสามารถเลือกนโยบายการลงทุนได้เอง และสามารถเลือกแผนการรับเงินเมื่อเกษียณได้ว่าจะรับเป็นแบบเงินก้อน (Lump Sum) หรือเงินรายเดือน (Pay Month) หรือซื้อประกันบำนาญเพิ่มเติมด้วยก็ได้ สำหรับในประเทศไทยมีการใช้รูปแบบนี้ในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ โดยให้กับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นข้าราชการการเมือง

### A voluntary “third-pillar”

เป็นรูปแบบบำนาญภาคสมัครใจที่กำหนดเงินสมทบไว้ล่วงหน้าเพื่อรองรับการเกษียณ (Defined Contribution) โดยผู้ออมจะได้รับเงินสะสมพร้อมผลตอบแทนเมื่อเกษียณ เป็นการออมส่วนบุคคลที่อาจมีได้หลากหลายรูปแบบ ส่วนใหญ่ภาคเอกชนเป็นทั้งผู้จัดตั้งและบริหารจัดการเงินออมเอง เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ และประกันชีวิตแบบบำนาญ

### A non-financial “fourth pillar”

เป็นรูปแบบที่ใช้ทรัพย์สินอื่นและการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อรองรับการดำรงชีพหลังจากเกษียณ ซึ่งรวมถึงการเข้าถึงการสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การสนับสนุนจากครอบครัว รวมถึงโครงการทางสังคมอื่น ๆ เช่น ด้านการดูแลสุขภาพ ที่พักอาศัย และทรัพย์สินส่วนบุคคลอื่น ๆ เช่น บ้าน หรือที่ดิน ซึ่งอาจนำมาใช้ขอสินเชื่อสำหรับผู้สูงอายุได้

## 2.7 ทฤษฎีระบบเปิด

ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นแนวคิดที่ลูตวิก วอน เบอ์ตาแลนฟี (Ludwig Von Bertalanffy) พยายามจะอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การผ่านการมองถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยย่อยต่างๆที่ประกอบรวมกัน เพื่อประสานงานให้แก่องค์การแบบองค์รวม<sup>22</sup> แนวคิดนี้มองว่าองค์การนั้นคล้ายกับสิ่งที่มีชีวิต กล่าวคือ องค์การมีวิวัฒนาการมาจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่องค์การนั้นดำรงอยู่ และการทำงานขององค์การควรมองให้ครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ

<sup>22</sup> อัมพร อารังลักษณ์, *องค์การ: ทฤษฎี โครงสร้าง และการออกแบบ*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553), 17.

ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยขนาด การแจกแจงหน้าที่ทั้งตามแนวตั้งและแนวนอน และปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เป็นต้น<sup>23</sup> ซึ่งในมุมมองของทฤษฎีนี้มองว่าในระบบทุกๆระบบนั้นมีพลัง ทั้งที่เป็นพลังแห่งการแบ่งแยกออกเป็นระบบย่อย ซึ่งทำหน้าที่เฉพาะด้าน ได้แก่ การจำแนกหน้าที่ตามสายงาน แผนก หน่วยงาน กอง กรม และท้ายที่สุดจะกลับมาผสมผสานกับพลังในการรวมตัว เกิดเป็นเอกภาพระหว่างระบบย่อยต่างๆ โดยกระบวนการหรือกลไกสำคัญที่องค์การนำมาใช้คือวิธีการของสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) รวมถึงการควบคุมสั่งการโดยตรง ตลอดจนถึงการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ

แนวคิดการศึกษาในเชิงระบบ สามารถแยกวิธีพิจารณาออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ทฤษฎีระบบปิด (Closed System) และทฤษฎีระบบเปิด (Open System) ซึ่งในการศึกษานี้ผู้ศึกษาจะขอกล่าวถึงเฉพาะในส่วนของทฤษฎีระบบเปิด เนื่องจากในทางปฏิบัติหากจะกล่าวถึงองค์การที่เป็นระบบปิดแล้วนั้นไม่มีอยู่เลย ดังนั้นการนำทฤษฎีระบบปิดมาใช้ในการศึกษาองค์การจึงไม่มี

ทฤษฎีระบบเปิด (Open System) เป็นแนวคิดที่มองว่าองค์การเป็นระบบเปิด<sup>24</sup> เนื่องจากองค์การต้องมีการติดต่อกับสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลา องค์การจึงต้องรับเอาปัจจัยนำเข้า (Input) เช่น การได้รับความสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือประชาชน รวมถึงงบประมาณ บุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนนำเอาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ มาผ่านกระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) ให้เกิดเป็นผลผลิต (Output) ตามพันธกิจขององค์การนั้นๆ และในที่สุดองค์การต้องได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำผลจากการแปรสภาพที่องค์การได้ดำเนินการไปแล้วนั้น มาปรับปรุงหรือแก้ไขกระบวนการทำงานขององค์การให้ดีขึ้น

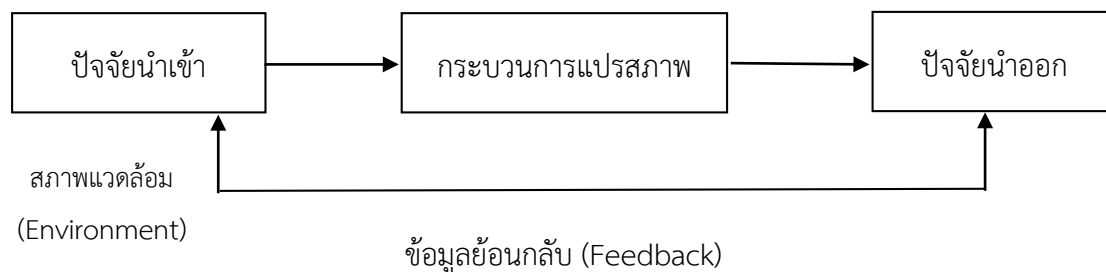
ตามทฤษฎีนี้องค์การยังมีคุณลักษณะอื่นเพิ่มเติม<sup>25</sup> เพื่อขยายฐานความเข้าใจในทฤษฎี โดยมองว่าองค์การมีอาณาเขตและตื่นตัวต่อการติดต่อกับสภาพแวดล้อมภายนอกอยู่เสมอ อีกทั้งองค์การยังมีความสามารถในการปรับตัวให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยการรักษาสมดุลของกิจกรรมและความต้องการของทั้งภายในและภายนอกองค์การได้ตลอดเวลา รวมถึงการที่องค์การมีความสามารถในการคิดหากกลยุทธ์ที่หลากหลายเพื่อบรรลุเป้าหมาย ด้วยการใช้ประโยชน์จากปัจจัยนำเข้าซึ่งมีอยู่หลากหลายนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ดังที่เคยได้ดำเนินการแปรสภาพมาแล้ว กลวัตรในการทำงานขององค์การจึงเป็นวงจร (Cycle) ที่ไม่มีวันหยุดนิ่ง ต้องดำเนินการไปเรื่อยๆ ตลอดเวลา ซึ่งกระบวนการเหล่านี้สามารถสรุปเป็นภาพแสดงตัวแบบทฤษฎีระบบทั่วไปได้ดังภาพที่ 2.1

<sup>23</sup> อัมพร ชำรงลักษณ์, *องค์การ: ทฤษฎี โครงสร้าง และการออกแบบ*, 18.

<sup>24</sup> เรื่องเดียวกัน, 19.

<sup>25</sup> เรื่องเดียวกัน, 20.

ภาพที่ 2.1 ภาพแสดงตัวแบบทฤษฎีระบบทั่วไป



ที่มา: อัมพร ชำรงลักษณะ, องค์การ: ทฤษฎี โครงสร้าง และการออกแบบ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553). 20.

กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ จะเห็นได้ว่าการทำงานจะมีการประสานงานกันระหว่างส่วนงานหรือระบบย่อยต่างๆ ภายในองค์การ ไม่มีส่วนใดทำงานอยู่ได้เพียงลำพังจำเป็นต้องพึ่งพิงการประสานงานกับส่วนอื่นๆ อยู่เสมอ หากระบบใดระบบหนึ่งเกิดการผิดพลาด หมายถึงผลกระทบย่อมมีแก่ส่วนงานอื่นและต่อองค์การโดยรวมในท้ายที่สุด การตระหนักถึงบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาอันก็เป็นประเด็นสำคัญซึ่งไม่ควรมองข้าม เพื่อให้้องค์การสามารถปรับตัวต่อการใช้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นมาพัฒนาองค์การอยู่เสมอและทันการเปลี่ยนแปลง

## 2.8 ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุผล

ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุผล (Rational Choice Theory) มีหลักการสำคัญที่เชื่อว่ากิจกรรมทุกอย่างของมนุษย์ที่เกิดขึ้นนั้นมาจากการไตร่ตรองและตัดสินใจกระทำอย่างมีเหตุผล ซึ่ง Ruth A. Wallace and Alson Wolf<sup>26</sup> ได้นำสมมติฐานหลักทางเศรษฐศาสตร์ 4 ประการมาปรับใช้ในทฤษฎีของตน โดยเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอรรถประโยชน์สูงสุด (Maximize Utility or Maximize Profit) และการที่จะตัดสินใจกระทำใดๆ นั้นขึ้นอยู่กับรสนิยมและความพึงพอใจ ครั้นเมื่อมนุษย์มีสิ่งใดๆ ก็ตามมากขึ้น ความสนใจหรือความต้องการต่อสิ่งนั้นก็ลดลง ตลอดจนรสนิยมและความคาดหวังเป็นตัวกำหนดราคาของสินค้าและบริการที่ขายในตลาด หากความต้องการสินค้ายังมีมาก สินค้านั้นก็ยังมีค่าและราคามักจะสูงตามอัตราความต้องการ แต่หากปริมาณสินค้ายังมีมาก

<sup>26</sup> Ruth A. Wallace and Alson Wolf, *Contemporary Social Theory: Expanding the Classical Tradition*, fifth edition (New Jersey: Prentice Hall, 1999), 99.

ค่าและราคาของสินค้าจะลดลงตามกันไป รวมถึงหากมีผู้ผลิตหรือขายเพียงน้อยรายหรือมีการผูกขาดราคาสินค้าจะแพงเมื่อเทียบกับราคาในท้องตลาด

จากหลักการพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์ดังกล่าว ทฤษฎีนี้ได้มีการนำมาประยุกต์ใช้เพื่ออธิบายการกระทำหรือกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ว่าเกิดขึ้นเพราะมนุษย์ใช้เหตุผลที่มีอยู่เป็นเครื่องมือในการกระทำ โดยมีสมมติฐานสำคัญๆ ที่เชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล (Rational Man) ดังนั้น การใช้เหตุผลจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือนำทางเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือผลประโยชน์ที่ตนเองต้องการ<sup>27</sup> รวมทั้งสันนิษฐานว่ามนุษย์ต้องการอรรถประโยชน์สูงสุดจากทางเลือกที่ตนมีอยู่ โดยที่มนุษย์สามารถจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกทั้งหมดแล้วเลือกสิ่งที่ดีที่สุดหรือที่ชอบมากที่สุด ทั้งนี้ การจัดลำดับทางเลือกเพื่อตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือประโยชน์ของตนนั้น มาจากการที่มนุษย์สามารถรวบรวมข้อมูลที่มีอยู่แล้วนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เพราะมีเป้าหมายต่อสิ่งที่ต้องการที่ชัดเจน โดยใช้เหตุผลประเมินแนวทางที่มีอยู่มากมาย แล้วจึงเลือกแนวทางการกระทำที่ดีที่สุดที่คาดว่าจะนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าวได้<sup>28</sup>

จุดสำคัญอีกจุดหนึ่งของทฤษฎีนี้คือความเป็น Generalize กล่าวคือ มีสมมติฐานว่าทฤษฎีนี้สามารถช่วยอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมทุกชนิดจากคนเพียงคนเดียว เพราะถือว่าสังคมคือผลรวมของปัจเจกและคนที่เป็นสมาชิกอยู่นั่นเอง ดังนั้น หากรู้ถึงพฤติกรรมของปัจเจกแต่ละคนก็ไม่ต่างจากการที่เรารู้พฤติกรรมของคนทั้งสังคม จึงยังเป็นการต่อยอดแนวคิดที่เชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้บริโภคที่มีเหตุผล โดยมีสมมติฐานสำคัญที่พบเห็นได้ในระบบเศรษฐกิจในปัจจุบันอยู่ 2 ประการ ประการแรกคือ ผู้บริโภคจะตัดสินใจเลือกบริโภคจากทางเลือกที่มีอยู่อย่างจำกัดอันเป็นผลมาจากรายได้ของตนกับราคาของสินค้า หากรายได้มากก็มีสินค้าให้เลือกบริโภคมาก และราคาสินค้าที่สูงขึ้นทำให้สินค้าที่จะเลือกบริโภคลดลง ประการที่สอง คือ จากรายได้และราคาสินค้าซึ่งส่งผลต่อจำนวนสินค้าที่ผู้บริโภคจะเลือกในประการแรกนั้น ในที่สุดผู้บริโภคจะเลือกบริโภคสินค้าที่ให้อรรถประโยชน์สูงสุดแก่ตนเอง โดยคำนึงถึงปัจจัยเรื่องรายได้และราคาสินค้าเป็นสำคัญ

<sup>27</sup> John C. Harsanyi, *Advance in Understanding Rational Behavior* (Oxford: Basil Blackwell Ltd, 1986), 83.

<sup>28</sup> Nicos Mouzelis, *Sociological Theory: What Went Wrong ?* (London and New York: Routledge, 1995), 29.



## 2.9 การศึกษาตัวอย่างการประกันสังคมกรณีชราภาพจากต่างประเทศ

ในการศึกษารูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพขององค์การประกันสังคมในต่างประเทศเปรียบเทียบกับองค์การประกันสังคมไทย ผู้ศึกษามุ่งเน้นการยกตัวอย่างเฉพาะในบางประเทศที่ได้มีการพัฒนาประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพเอาไว้อย่างเด่นชัด จำนวน 6 ประเทศ ได้แก่ ญี่ปุ่น สิงคโปร์ มาเลเซีย สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และคอस्टาริกา โดยมีรายละเอียดที่จะกล่าวถึงการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของแต่ละประเทศ ดังนี้

### 2.9.1 ญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นมีการกำหนดหลักประกันด้านรายได้ให้แก่ประชากรสูงอายุ ภายใต้ระบบประกันสังคม ด้วยการประกันชราภาพของผู้สูงอายุตามกฎหมายประกันสังคม<sup>29</sup> ซึ่งบังคับให้ธุรกิจทุกประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปต้องทำประกันชราภาพให้แก่ลูกจ้างทุกคน รวมทั้งสำนักงานสาขาจากต่างประเทศ หรือสำนักงานตัวแทน ยกเว้นลูกจ้างที่มีอายุ 70 ปีขึ้นไป รวมทั้งลูกจ้างบางเวลาที่มีชั่วโมงทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของลูกจ้างเต็มเวลา และลูกจ้างชาวต่างชาติ ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพจะจ่ายแบบกำหนดไว้ล่วงหน้า (Defined Benefit) และจะขอรับได้ต่อเมื่อผู้ประกันตนมีอายุไม่น้อยกว่า 65 ปี และเคยนำส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 25 ปี โดยไม่จำเป็นต้องต่อเนื่องกัน ซึ่งประโยชน์ทดแทนที่ได้รับจะคำนวณจากจำนวนเงินสมทบที่จ่ายและระยะเวลาในการจ่ายเงินสมทบ ส่วนอัตราเงินสมทบชราภาพที่นายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายในอัตราส่วนที่เท่ากัน กฎหมายกำหนดไว้ที่ ร้อยละ 7.7 ของรายได้ต่อเดือน รวมเป็นร้อยละ 15.40<sup>30</sup> และจะมีการปรับอัตราเงินสมทบตามการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนในทุกๆ ปี โดยใช้สูตรการคำนวณบำนาญชราภาพ ในลักษณะที่คำนวณดัชนีและระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบ<sup>31</sup> ดังภาพที่ 2.2

<sup>29</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน (กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557), 5-48.

<sup>30</sup> The World Bank, “Pensions: Data Contribution Rates 3Q2014,” The World Bank, <http://www.worldbank.org/en/topic/socialprotectionlabor/brief/pensions-data> (accessed Nov 5, 2016).

<sup>31</sup> วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และคณะ, รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการหลักประกันรายได้สำหรับผู้สูงอายุไทย (กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย, 2551), 55.

ภาพที่ 2.2 สูตรการคำนวณบำนาญชราภาพในระบบประกันสังคมของญี่ปุ่น

$$\text{Old Age Welfare Pension} = \left[ E \times \frac{5.481}{1,000} \times \text{Month} \right] \times \text{Inflation Adjust Rate} \\ + \text{Extra Welfare Pension}$$

ที่มา: วรเวศม์ สุวรรณระดา, ระบบบำนาญแห่งชาติ (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 12.

ในกรณีที่ผู้ประกันตนเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจนทุพพลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ต่อไปนั้น ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินก้อน โดยคำนวณจากสัดส่วนของการทุพพลภาพ รวมถึงจำนวนเงินสมทบที่จ่ายและระยะเวลาที่ได้จ่ายเงินสมทบ และหากผู้ประกันตนเสียชีวิต เงินบำนาญของผู้ประกันตนจะจ่ายให้กับทายาทที่ยังมีชีวิตอยู่ ทั้งนี้ ลูกจ้างต่างชาติที่เข้าโครงการประกันชราภาพแล้ว มีเหตุให้ต้องกลับประเทศก่อนที่จะมีสิทธิ ก็ยังได้รับสิทธิประโยชน์จากโครงการตามสัดส่วนของระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ และจำนวนเงินสมทบที่จ่าย

### 2.9.2 สิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์มีการคุ้มครองลูกจ้างกรณีที่เกี่ยวข้องอายุการทำงานตามกฎหมาย<sup>32</sup>ภายใต้กฎหมายที่เรียกว่า The Retirement and Re-employment Act (RRA) ซึ่งมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างที่มีสัญชาติสิงคโปร์และผู้มีถิ่นพำนักถาวรในสิงคโปร์ทุกคน โดยกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างเกษียณการทำงานที่อายุ 62 ปี แต่อาจได้รับการว่าจ้างให้กลับเข้าทำงานได้อีกจนกระทั่งอายุถึง 65 ปีได้ รวมถึงบังคับให้นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องเสนอให้มีการจ้างงานลูกจ้างที่อายุครบ 62 ปี แล้วกลับเข้าทำงานใหม่อีกเป็นระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปี โดยทำสัญญาจ้างงานปีต่อปีจนกว่าลูกจ้างจะอายุครบ 65 ปีอีกด้วย

ทั้งนี้ รัฐบาลสิงคโปร์ได้นำโครงการ Workfare Income Scheme มาใช้ตั้งแต่ปี 2550 เป็นต้นมา เพื่อช่วยเหลือแรงงานด้านค่าจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างสูงอายุที่มีรายได้น้อย (Older Low-Wage Workers) ซึ่งทำงานต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานและสมทบเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (Central Provident Fund: CPF) ตลอดระยะเวลาการทำงาน โดยลูกจ้างจะต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 20 ของรายได้ต่อเดือน และนายจ้างต้องร่วมสมทบด้วย

<sup>32</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน, 4-53.

ในอัตราร้อยละ 15.5<sup>33</sup> รวมแล้วเท่ากับร้อยละ 35.5 ของรายได้ต่อเดือน ซึ่งในปี พ.ศ. 2559 นี้ รัฐบาลสิงคโปร์จะเริ่มปรับขยายอายุการทำงานของผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่อายุ 65 ปี อย่างเต็มรูปแบบ

CPF เป็นกองทุนออมที่บังคับจัดเก็บแบบกำหนดเงินสมทบ (Defined Contribution) ว่างล่วงหน้า ด้วยการนำเงินสมทบเหล่านี้ไปสะสมไว้ในบัญชีของผู้ประกันตนแต่ละคน โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบนำเงินสมทบเหล่านี้ไปลงทุนและนำรายได้จากการลงทุนที่สะสมมาจ่ายเป็นเงินก้อนให้แก่ผู้ประกันตน<sup>34</sup> ลักษณะการจ่ายประโยชน์ทดแทนจะคำนวณจากจำนวนเงินที่ออมและผลตอบแทนจากการลงทุนทางการเงิน ซึ่งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 ผู้ประกันตนที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปที่มีเงินออมชราภาพมากกว่า 30,000 เหรียญสิงคโปร์ จะถูกบังคับให้เลือกซื้อบำนาญรายงวดของรัฐโดยอัตโนมัติซึ่งมีให้เลือก 4 รูปแบบ<sup>35</sup> คือ 1) Life Plus Plan เมื่อเกษียณอายุจะได้รับเงินเป็นก้อนน้อย แต่ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูง 2) Life Balanced Plan ได้รับเงินออมพอประมาณ และได้เงินรายเดือนในอัตราปานกลาง 3) Life Basic Plan ได้รับเงินก้อนสูงมาก แต่อัตราเงินรายเดือนจะต่ำ และ 4) Life Income Plan ไม่มีการจ่ายเป็นเงินออม แต่จะได้รับเงินรายเดือนในอัตราที่สูงที่สุด ส่วนผู้ประกันตนที่มีเงินอมน้อยกว่า 30,000 เหรียญสิงคโปร์ สามารถเลือกได้เฉพาะรูปแบบ Life Balanced Plan หรือ Life Basic Plan เท่านั้น

### 2.9.3 มาเลเซีย

สวัสดิการที่รัฐบาลมาเลเซียให้การคุ้มครองกรณีชราภาพแก่ลูกจ้างตามกฎหมายจะอยู่ในรูปของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของรัฐ (The Employees Provident Fund of Malaysia: EPF)<sup>36</sup> ซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมาย The Employees Provident Fund Act 1991 ตามหลักการของ defined contribution<sup>37</sup> ซึ่งบังคับให้ลูกจ้างทุกคนในประเทศมาเลเซียซึ่งมีอายุครบ 16 ปีบริบูรณ์

<sup>33</sup> The World Bank, “Pensions: Data Contribution Rates 3Q2014,” The World Bank, <http://www.worldbank.org/en/topic/socialprotectionlabor/brief/pensions-data> (accessed Nov 5, 2016).

<sup>34</sup> ฉันทนา บุญอาจ, “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสิงคโปร์,” *วารสารประกันสังคม*, ฉ. 3 (พฤษภาคม 2559): 15.

<sup>35</sup> เรื่องเดียวกัน, 16.

<sup>36</sup> Robert Holzmann, *Old-Age Financial Protection in Malaysia: Challenges and Options* (Kuala Lumpur: University of Malaya, 2015), 4.

<sup>37</sup> วรเวศม์ สุวรรณระดา และวรวรรณ ชาญด้วยวิทย์, *สวัสดิการยามชรา บำนาญแห่งชาติ*, 169.

ต้องไปลงทะเบียนเป็นสมาชิกของกองทุนและมีหน้าที่ต้องนำส่งเงินสมทบเข้าสำรองเลี้ยงชีพ แห่งประเทศมาเลเซียนี้ เพื่อเข้าร่วมแผนการออมเงินไว้เพื่อเป็นเงินสำรองเลี้ยงชีพในยามชราภาพ ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราร้อยละ 12 (หากรายได้ของลูกจ้าง น้อยกว่า 5,000 ริงกิต นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 13) ในขณะที่ฝ่ายลูกจ้างจ่ายสมทบ ในอัตราร้อยละ 11 ของรายได้ต่อเดือน<sup>38</sup>

เงินสมทบที่ทั้งลูกจ้างและนายจ้างนำส่งเข้ากองทุนนี้ จะจัดสรรไปยังบัญชี รายบุคคลของผู้ประกันตน ซึ่งมีด้วยกันจำนวน 3 บัญชีในสัดส่วนที่ต่างกัน กล่าวคือ บัญชีที่ 1 ได้รับ เงินสมทบร้อยละ 60 เพื่อนำไปลงทุนทางการเงินตามหลักเกณฑ์ที่กองทุนกำหนด ส่วนบัญชีที่ 2 ได้รับ ร้อยละ 30 สำหรับซื้อที่อยู่อาศัยและเพื่อเป็นทุนการศึกษา และในบัญชีที่ 3 ได้รับร้อยละ 10 สำหรับ รักษาอาการเจ็บป่วยขั้นรุนแรงและค่าใช้จ่ายในการซื้ออวัยวะเทียม ซึ่งผู้ประกันตนรายใดที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนใช้สูตรคำนวณตามจำนวนเงินที่มีเหลืออยู่ในบัญชี และ ผลตอบแทนจากการลงทุน โดยผู้ประกันตนสามารถขอรับเป็นเงินออมเป็นก้อน (Lump Sum Payment) หรือเงินจ่ายรายเดือน หรือได้รับทั้งสองแบบ<sup>39</sup> ซึ่งจ่ายบำนาญรายเดือนขั้นต่ำ เดือนละ 200 ริงกิต ในระยะเวลาขั้นต่ำ 60 เดือน ผลตอบแทนจากการลงทุนขั้นต่ำร้อยละ 5 ต่อปี

แผนการออมเงินและการสมทบเงินเข้ากองทุน EPF มีกฎหมายที่แตกต่างจาก กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศอื่นๆ เช่น ประเทศไทย<sup>40</sup> ซึ่งกฎหมายบัญญัติให้เป็นความ สมัครใจของนายจ้างและลูกจ้างที่จะจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของตนเองขึ้น เพื่อให้มีการแต่งตั้ง ผู้บริหารจัดการกองทุนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด แต่กองทุน EPF เป็นรูปแบบที่ บังคับให้ลูกจ้างหรือผู้ทำงานทุกคนต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการออมเงินไว้ในยามชราภาพ โดยมีสภาพเป็นกองทุนของรัฐและบริหารจัดการโดยรัฐ (Government Fund) โดยสมาชิกสามารถ ออมเงินเพิ่มเติมหรือเลือกลงทุนผ่านการบริหารงานของกองทุนเพื่อวัยเกษียณ<sup>41</sup> ซึ่งคล้ายกับการ

<sup>38</sup> The World Bank, “Pensions: Data Contribution Rates 3Q2014,” The World Bank, <http://www.worldbank.org/en/topic/socialprotectionlabor/brief/pensions-data> (accessed Nov 5, 2016).

<sup>39</sup> วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และคณะ, *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการหลักประกันรายได้ สำหรับผู้สูงอายุไทย*, 51.

<sup>40</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำฐานข้อมูล สวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน*, 4-69.

<sup>41</sup> Employees Provident Fund, *EPF Savings and Your Retirement* (Kuala Lumpur: Employees Provident Fund, 2015), 12- 16.

ลงทุนในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ของไทยได้อีกด้วย ส่วนแรงงานชั่วคราวที่ไม่มีนายจ้างประจำที่แน่นอนนั้น สามารถเลือกเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนได้ตามความสมัครใจ

#### 2.9.4 สหรัฐอเมริกา

การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย The Social Security Act of 1935 ของสหรัฐอเมริกา กำหนดให้ลูกจ้างและนายจ้างต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในอัตราร้อยละ 6.20 เพื่อให้มีสิทธิรับเงินบำนาญรายเดือนเมื่ออายุครบ 67 ปีและเคยนำส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 25 ปี ส่วนผู้ที่เป็นนายจ้างตนเองต้องนำส่งเงินสมทบทั้งในส่วนของตนเองและนายจ้างเองในอัตราร้อยละ 12.40 ขึ้นต่ำร้อยละ 25 และปรับขึ้นตามฐานของรายได้สูงสุดถึงร้อยละ 61<sup>42</sup> ซึ่งตามโครงการ Retirement Plans, Benefits & Saving ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนกรณีเกษียณอายุงานในสองรูปแบบ คือ แบบกำหนดประโยชน์ทดแทน (Defined Benefit Plans) ซึ่งจะจ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างเป็นรายเดือน (Monthly Benefits) เต็มจำนวนตามสัดส่วนที่พึงได้เป็นจำนวนเงินเท่ากันในทุกเดือน เช่น ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทนจำนวน 100 ดอลลาร์สหรัฐฯ ทุกเดือนเท่าๆกันเมื่อผู้ประกันตนเกษียณอายุงานไปแล้ว<sup>43</sup> และหากเสียชีวิตทายาทมีสิทธิขอรับบำนาญตกทอดได้

ส่วนรูปแบบต่อมาคือ แบบกำหนดเงินสมทบ (Defined Contribution Plans) เป็นการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เกิดจากการที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องนำส่งเงินสมทบเข้าบัญชีส่วนตัว (Employee's Individual Account) ของลูกจ้างแต่ละคนในอัตราร้อยละ 5 ของเงินได้ทั้งหมดในหนึ่งปีของลูกจ้าง ซึ่งนอกเหนือจากการนำส่งเข้ากองทุนประกันสังคมแล้วนั้น นายจ้างจะนำไปลงทุนในนามของลูกจ้างเอง โดยลูกจ้างจะได้รับเงินส่วนต่างในบัญชีในรูปของเงินกำไรจากการลงทุน การลงทุนในรูปแบบนี้รวมถึง แผนการลงทุนแบบ 401 (k) และ 403 (b)<sup>44</sup>

<sup>42</sup> Social Security Administration (US), "Social Security Programs in the United States," Social Security Administration (US), <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/sspus/oasdi.pdf> (Access Nov 7, 2016).

<sup>43</sup> United States Department of Labor, "Retirement Plans, Benefits & Savings," United States Department of Labor, <http://www.dol.gov/dol/topic/retirement/typeofplans.htm> (Access Nov 5, 2016).

<sup>44</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน, 6-31.

### 2.9.5 ออสเตรเลีย

การปฏิรูประบบรายได้เมื่อเกษียณอายุของออสเตรเลีย เกิดขึ้นจากหลักการสำคัญที่ต้องการให้มีเครือข่ายเชื่อมโยงกับระบบบำนาญของรัฐ ด้วยการส่งเสริมการออมเงินทั้งที่เป็นภาคบังคับให้กิจการเอกชนทั้งหมดต้องมีการออม และการออมแบบสมัครใจ ซึ่งเสริมด้วยการลงทุนจากเงินออมในกองทุนอื่นๆ ผ่านการจัดตั้งกองทุนเงินสะสม ที่เรียกว่า Superannuation Guarantee System: SG<sup>45</sup> กองทุนนี้มีลักษณะเป็นไตรภาคีคล้ายกับกองทุนประกันสังคมของไทย กล่าวคือ เป็นกองทุนที่มีความร่วมมือกันตามข้อตกลงระหว่างรัฐบาล นายจ้าง และสหภาพแรงงาน โดยแรงงานสมทบร้อยละ 3 ของค่าจ้าง ขณะที่นายจ้างต้องนำส่งเงินสมทบขั้นต่ำตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 2014 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน ค.ศ. 2021 ในอัตราร้อยละ 9.5<sup>46</sup> เข้ากองทุนอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง

เงินสมทบภาคบังคับทั้งส่วนของนายจ้างและส่วนของลูกจ้างที่สมทบด้วยความสมัครใจนี้ กองทุน SG จะนำไปลงทุนในช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ เพื่อนำรายได้จากการลงทุนหลังหักภาษีแล้วนั้น ไปจ่ายเป็นบำนาญให้กับลูกจ้างที่เกษียณอายุการทำงานโดยไม่ต้องเสียภาษีเงินได้<sup>47</sup> ซึ่งปัจจุบันออสเตรเลียกำหนดอายุเกษียณไว้ที่ อายุ 65 ปี นับแต่ถึงวันครบรอบวันเกิด แต่จะเพิ่มขึ้นเป็น 65 ปี 6 เดือน นับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 2017 เป็นต้นไป และจะเพิ่มขึ้น 6 เดือน ทุก ๆ 2 ปี จนกระทั่งถึงอายุครบเกษียณที่อายุ 67 ปี ก่อนวันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 2023 ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีสัญชาติออสเตรเลียหรือเป็นผู้มีถิ่นพำนักอยู่ในประเทศออสเตรเลีย (Australian resident) ซึ่งโดยทั่วไปแล้วต้องมีถิ่นที่อยู่ในประเทศออสเตรเลียอย่างต่อเนื่องมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือมีถิ่นที่อยู่ในประเทศออสเตรเลียเป็นเวลามากกว่า 10 ปี โดยมีช่วงระยะเวลาหนึ่งที่อยู่อย่างต่อเนื่องเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี สำหรับจำนวนเงินบำนาญที่จะได้รับนั้นจะคำนวณจากรายได้และทรัพย์สินที่มีอยู่<sup>48</sup>

<sup>45</sup> Australian Government, “Australian's Retirement Income System,” Australian Government, [http://www.treasury.gov.au/PolicyTopics/Superannuation And Retirement/supercharter/Report/Chapter-1](http://www.treasury.gov.au/PolicyTopics/Superannuation%20And%20Retirement/supercharter/Report/Chapter-1) (Access Nov 5, 2016).

<sup>46</sup> Australian Taxation Office, “Superannuation guarantee audits,” *Fact Sheet for Employers*, (June 2015): 2.

<sup>47</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน, 6-48.

<sup>48</sup> Australian Department of Human Services (AU), “Age Pension,” Australian Department of Human Services (AU), [https://www.humanservices.gov.au/customer/services/centrelink/age-pension?utm\\_id=7](https://www.humanservices.gov.au/customer/services/centrelink/age-pension?utm_id=7) (Access Nov 8, 2016).

และหากผู้รับบำนาญเสียชีวิต คู่สมรสก็ยังมีสิทธิได้รับบำนาญผู้เป็นหม้าย Widow's Pension ได้ต่อไป และรัฐบาลออสเตรเลียจะร่วมจ่ายสมทบให้เฉพาะลูกจ้างที่มีรายได้น้อย ซึ่งได้รับค่าจ้างไม่เกินเดือนละ 1,500 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ที่ได้มีการจ่ายเงินสมทบโดยสมัครใจเข้ากองทุน โดยรัฐบาลจะสมทบให้ 1.5 ดอลลาร์ออสเตรเลีย สำหรับทุกๆ 1 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ที่ลูกจ้างจ่ายสมทบ แต่ไม่เกิน 500 ดอลลาร์ออสเตรเลีย<sup>49</sup>

### 2.9.6 คอสตาริกา

ระบบประกันสังคมของคอสตาริกา (Costa Rican Social Insurance Fund – CCSS) เริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ. 1941 เป็นระบบหลักประกันด้านรายได้ภาคบังคับ โดยใช้แนวคิดในการจัดเก็บเงินสมทบแบบรับมาจ่ายไป (PAYGO) สำหรับบังคับจัดเก็บกับผู้ที่เป็นลูกจ้างทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ครอบคลุมประชากรวัยแรงงานร้อยละ 50 และเช่นเดียวกับประเทศกำลังพัฒนาทั่วไป ลูกจ้างภาครัฐเป็นกลุ่มที่ได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึงมากที่สุด โดยลูกจ้างภาครัฐที่ไม่ได้อยู่ในระบบ CCSS มักจะอยู่ในระบบบำนาญอื่นๆ ตามสาขาอาชีพซึ่งอิงกับรายได้ของผู้ประกันตน<sup>50</sup>

ในปัจจุบันลูกจ้างต้องนำส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 2.67 และนายจ้างต้องร่วมสมทบอีกร้อยละ 4.92 ของรายได้สุทธิของลูกจ้าง รวมเป็นร้อยละ 7.59<sup>51</sup> และสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระจะต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 4.75 – 7.25 ของรายได้สุทธิ และรัฐบาลเป็นผู้สมทบร้อยละ 0.25 ให้กับผู้ประกันตนทุกประเภท ส่วนเพดานค่าจ้างขั้นต่ำที่นำมาใช้ในการคำนวณเงินสมทบคือ 88,847 โคลอนต่อเดือน

รูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่คอสตาริกาใช้นั้น เป็นการจ่ายในรูปแบบกำหนดประโยชน์ทดแทน (Defines Benefit: DB) ซึ่งใช้สูตรการคำนวณจากระยะเวลาการจ่ายสมทบทั้งหมด และรายได้เฉลี่ยในระยะเวลา 240 เดือน ที่ผ่านมา ทั้งนี้ ผู้ที่จ่ายสมทบเกิน 20 ปี ยังคงได้รับประโยชน์เพิ่มเติมเช่นเดิม โดยผู้ประกันตนชาย สามารถรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ได้เมื่ออายุ 61 ปี 11 เดือน และเคยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 462 เดือน ส่วนผู้ประกันตนหญิงที่มี

<sup>49</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน, 6-48.

<sup>50</sup> วรารณ ชาญด้วยวิทย์ และคณะ, รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการหลักประกันรายได้สำหรับผู้สูงอายุไทย, 44- 46.

<sup>51</sup> The World Bank, “Pensions: Data Contribution Rates 3Q2014,” The World Bank, <http://www.worldbank.org/en/topic/socialprotectionlabor/brief/pensions-data> (accessed Nov 5, 2016).

อายุ 59 ปี 11 เดือน และเคยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 450 เดือน ทั้งนี้ ผู้ประกันตนสามารถขอลื่อนการรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพออกไปก่อนได้หากยังไม่ประสงค์ โดยผู้ที่ขอลื่อนการรับบำนาญออกไปจะได้รับลดหย่อนการจ่ายเงินสมทบ กล่าวคือ ผู้ที่ขอรับบำนาญชราภาพที่อายุ 65 ปี จะต้องเป็นผู้จ่ายเงินสมทบมาอย่างไม่เกิน 300 เดือนเท่านั้น และจะได้รับบำนาญชราภาพเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.5 สำหรับปีแรก ร้อยละ 2.0 สำหรับปีที่ 2 และร้อยละ 2.5 สำหรับปีที่ 3 ที่เลื่อนการรับบำนาญออกไป

นอกจากการออมเงินในระบบประกันสังคมแล้ว คอสตาริกายังมีการเสริมหลักประกันด้านรายได้แบบการออมรายบุคคลในภาคบังคับ เพื่อเป็นหลักประกันเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้างทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน โดยใช้ระบบทั้งสองนี้ควบคู่กัน<sup>52</sup> ดังนั้น ผู้เป็นสมาชิกในระบบการออมแบบสมัครใจ จึงเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมด้วย สำหรับผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ต้องการเป็นสมาชิกจะต้องแสดงหลักฐานการเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมด้วย ซึ่งระบบการออมรายบุคคลนี้บริหารจัดการโดยบริษัทเอกชนที่เรียกว่า Pension Plan Operators –OPPs ให้บริการอยู่รวมทั้งสิ้น 8 บริษัท (IOPS) โดยทำหน้าที่บริหารสินทรัพย์สูงถึงร้อยละ 3.7 ของ GDP อัตราสมทบในระบบบัญชีส่วนบุคคลคือร้อยละ 4.25 ของรายได้ลูกจ้าง โดยมีนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบร้อยละ 3.25 และ ลูกจ้างจ่ายเงินสมทบร้อยละ 1 ทั้งนี้ เงินออมในบัญชีรายบุคคลจะไม่นำมาคิดในการคำนวณภาษีเงินได้

ทั้งนี้ OPPs สามารถเรียกเก็บค่านายหน้าได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ 4 ของเงินสมทบทั้งหมดของผู้ออม และไม่เกินร้อยละ 8 ของผลตอบแทนจากการลงทุน ซึ่งมีรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลการลงทุนของบริษัท OPPs ในปัจจุบันกว่าร้อยละ 70 ของเงินในกองทุนเงินออมรายบุคคลอยู่ในพันธบัตรรัฐบาล ที่เหลือใช้ลงทุนในหลักทรัพย์เอกชน โดยร้อยละ 3 ของเงินทุนอยู่ในหลักทรัพย์ของต่างชาติ ส่วนอายุของผู้ที่มีสิทธิรับเงินออมกำหนดไว้เท่ากันกับการประกันสังคม และผลตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับ คือ เงินออมในบัญชีและผลตอบแทนจากการลงทุน โดยผู้ออมสามารถรับเงินในบัญชีคืนโดยการถอนเงินคืนเป็นรายเดือน ตามอัตราที่กำหนด หรือซื้อประกันชีวิตที่จ่ายผลตอบแทนเป็นรายปี ทั้งนี้ ผู้ออมไม่มีสิทธิถอนเงินในบัญชีก่อนอายุที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การใช้ระบบเงินออมในบัญชีรายบุคคลนี้ สามารถเป็นแหล่งประกันรายได้ที่ดีให้กับลูกจ้างอีกชั้นหนึ่งได้ และอาจเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระกลับเข้าสู่ระบบประกันสังคม และที่สำคัญยังเป็นการสร้างเงินออมในประเทศเพื่อเป็น

<sup>52</sup> วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และคณะ, รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการหลักประกันรายได้สำหรับผู้สูงอายุไทย, 44- 46.



แหล่งเงินให้รัฐบาลอีกด้วย อย่างไรก็ตาม ระเบียบการออมรายบุคคลนี้ ยังไม่ครอบคลุมผู้ที่ไม่เต็มใจจะเข้าสู่ระบบประกันสังคม และไม่สามารถช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยที่มีความสามารถในการออมต่ำได้

### 2.9.7 ไทย

สำหรับการประกันสังคมของไทยนั้น ได้กำหนดคุณสมบัติของสมาชิกในการนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมที่เรียกว่า “ผู้ประกันตน” ไว้เป็น 2 ประเภทหลักๆ คือ ผู้ประกันตนภาคบังคับ (Compulsory Insured Persons) ซึ่งเป็นผู้ประกันตนที่มีนายจ้างตามกฎหมาย หรือเรียกว่า “ผู้ประกันตนตามมาตรา 33” และอีกประเภทคือ ผู้ประกันตนภาคสมัครใจ (Self-Employed Persons) โยในส่วนนี้ผู้ศึกษาจะกล่าวถึงเฉพาะ “ผู้ประกันตนตามมาตรา 39” ซึ่งต้องมีคุณสมบัติหลักในการสมัครประกันตนเอง คือ เคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่นำส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน และออกจากงานมาแล้วไม่เกิน 6 เดือน รวมถึงต้องไม่เป็นผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพจากกองทุนประกันสังคม<sup>53</sup>

ในช่วงแรกของการดำเนินงาน สำนักงานประกันสังคมได้กำหนดอัตราเงินสมทบสำหรับผู้ประกันตนมาตรา 39 ไว้ที่ร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างครั้งสุดท้ายก่อนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง และต่อมาในปี พ.ศ. 2538 ได้ปรับเพิ่มเป็นร้อยละ 9 ของฐานค่าจ้าง 4,800 บาท<sup>54</sup> และเป็นอัตราที่ใช้มาจนถึงปัจจุบัน ภายใต้การจัดเก็บเงินสมทบในรูปแบบ Partially Funded หรือการสำรองเบี้ยประกันบางส่วน<sup>55</sup> โดยผู้ประกันตนมาตรา 39 ทุกรายจะต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในลักษณะการเรียกเก็บอัตราเดียว (Flat Rate) เดือนละ 432 บาทเท่ากันทุกคน ซึ่งจะแตกต่างจากการคำนวณอัตราเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่คำนวณอัตราเงินสมทบจากร้อยละ 5 ของฐานค่าจ้าง ที่เป็นไปตามหลักความสามารถในการหารายได้ (Ability to Pay) จึงจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

ส่วนหลักเกณฑ์การนำส่งเงินสมทบและสาเหตุแห่งการสิ้นสุดสภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 นั้น ผู้ประกันตนจะต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละครั้งภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป หากไม่ส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนด ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน ของจำนวนเงินสมทบที่ยังไม่ได้้นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ ทั้งนี้ ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จะสิ้นสุดลงเมื่อ

<sup>53</sup> สำนักงานประกันสังคม, *คู่มือผู้ประกันตน* (กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม, 2560), 32.

<sup>54</sup> เรื่องเดียวกัน, 33.

<sup>55</sup> สำนักงานประกันสังคม, “แบบแผนและระบบการเงินของโครงการบำนาญชราภาพ,” สำนักงานประกันสังคม, <http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?lang=th&cat=791> (สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2559).

ผู้ประกันตนนั้น ตาย หรือได้กลับเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 อีก หรือลาออก หรือไม่นำส่งเงินสมทบ 3 เดือนติดต่อกัน (สิ้นสภาพตั้งแต่เดือนแรกที่ไม่ส่งเงินสมทบ) และหากภายในระยะเวลา 12 เดือนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบ 9 เดือน (สิ้นสภาพในเดือนที่ส่งเงินสมทบไม่ครบ 9 เดือน) ซึ่งหากผู้ประกันตนรายใดที่สิ้นสภาพจากสาเหตุของการไม่ส่งเงินสมทบ ก็ยังได้รับความคุ้มครองกรณีเจ็บป่วยอันไม่เนื่องมาจากการทำงาน กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และคลอดบุตรต่อไปอีก 6 เดือนนับแต่วันที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน<sup>56</sup>

การจ่ายประโยชน์ทดแทนของสำนักงานประกันสังคมในช่วงเริ่มแรกนั้น คุ้มครองเพียงในกรณีเจ็บป่วยอันไม่เนื่องมาจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย และได้เพิ่มสิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2541 ได้มีการขยายความคุ้มครองกรณีชราภาพ และสงเคราะห์บุตร และในปี พ.ศ. 2547 มีการขยายความคุ้มครองในกรณีว่างงาน ซึ่งเป็นการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่ผู้ประกันตนมาตรา 39 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเท่าเทียมกับผู้ประกันตนมาตรา 33 ใน 6 กรณี ต่อเนื่องจากจากการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ยกเว้นกรณีว่างงาน<sup>57</sup>

สำนักงานประกันสังคมเริ่มบังคับใช้การประกันชราภาพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 – 2542 ซึ่งตามกฎหมายได้กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน ต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราฝ่ายละร้อยละ 1 ของค่าจ้าง ปี พ.ศ. 2543 ปรับเพิ่มเป็นฝ่ายละร้อยละ 2 และเป็นร้อยละ 3 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นไป<sup>58</sup> โดยรัฐบาลร่วมสมทบในอัตราร้อยละ 1 สำหรับผู้ประกันตนภาคบังคับตามมาตรา 33 ส่วนผู้ประกันตนภาคสมัครใจตามมาตรา 39 ให้เก็บเงินสมทบทั้งในส่วนของผู้ประกันตนและนายจ้างรวมร้อยละ 6 และรัฐบาลสมทบให้ร้อยละ 1<sup>59</sup>

<sup>56</sup> สำนักงานประกันสังคม, สำนักเงินสมทบ, *คู่มือแนวปฏิบัติงานทะเบียนผู้ประกันตน ม.39* (กรุงเทพฯ: สำนักเงินสมทบ สำนักงานประกันสังคม, 2557), 49.

<sup>57</sup> สำนักงานประกันสังคม, *คู่มือผู้ประกันตน*, 33.

<sup>58</sup> สำนักงานประกันสังคม, กองนโยบายและแผนงาน และศูนย์สารนิเทศ, *ความเป็นมาและผลการดำเนินงานสำนักงานประกันสังคม*, 38.

<sup>59</sup> สำนักงานประกันสังคม, สำนักสิทธิประโยชน์, *สิทธิประโยชน์ กองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน* (กรุงเทพฯ: สำนักสิทธิประโยชน์ สำนักงานประกันสังคม, 2559), 5- 6.

สำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของสำนักงานประกันสังคมนั้น เป็นการจ่ายในรูปแบบกำหนดประโยชน์ทดแทน (Defines Benefit: DB)<sup>60</sup> โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ บำเหน็จชราภาพ และบำนาญชราภาพ ซึ่งมีสูตรการคำนวณเงินบำนาญรายเดือน ดังภาพที่ 2.3 โดยค่าจ้างที่ใช้คำนวณเงินสมทบไม่น้อยกว่าเดือนละ 1,650 บาท และไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท ซึ่งสำนักงานประกันสังคมเริ่มจัดเก็บเงินสมทบกรณีชราภาพ วันที่ 31 ธันวาคม 2541 ดังนั้น หากผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เป็นสมาชิกมาแล้วเท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี ก่อนที่จะรับเงินบำนาญ ก็จะต้องนำฐานค่าจ้าง 4,800 บาท มาคำนวณเป็นเงินบำนาญชราภาพ ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จะได้รับเงินบำนาญชราภาพเดือนละ 960 บาท

ภาพที่ 2.3 สูตรการคำนวณเงินบำนาญรายเดือนในระบบประกันสังคมของไทย

$$\text{เงินบำนาญรายเดือน} = \{ [20 + (1.5 \times (t - 15))] \times w \} \div 100$$

โดยที่  $w$  = ค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย

$T$  = ระยะเวลาที่ส่งเงินสมทบกรณีชราภาพ

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม, “โปรแกรมการคำนวณเงินบำนาญชราภาพเบื้องต้น,” สำนักงานประกันสังคม, <http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?cat=935> (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2559).

ตามกฎหมายประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ผู้ประกันตนรายได้อายุตัวครบ 55 ปี และสิ้นสุดความเป็นลูกจ้าง ผู้ประกันตนแล้ว มีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพได้ภายในระยะเวลา 2 ปี นับแต่วันที่สิ้นสุดความเป็นลูกจ้าง ผู้ประกันตน โดยหากมีเงินสมทบชราภาพไม่ถึง 12 งวด จะได้รับเฉพาะส่วนของผู้ประกันตน หากเกินกว่า 24 งวด มีสิทธิรับเงินชราภาพทั้งในส่วนของผู้ประกันตน นายจ้าง และเงินสมทบจากรัฐบาล และหากผู้ประกันตนมีจำนวนเงินสมทบชราภาพสะสมไม่เกิน 180 งวด มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ กล่าวคือ ได้รับเป็นเงินก้อนครั้งเดียว ในขณะที่ผู้ซึ่งมีเงินสมทบชราภาพสะสมเกินกว่า 180 งวด มีสิทธิได้รับเงินบำนาญ โดยคำนวณจากร้อยละ 20

<sup>60</sup> สำนักงานประกันสังคม, “แบบแผนและระบบการเงินของโครงการบำนาญชราภาพ,” สำนักงานประกันสังคม, <http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?lang=th&cat=791> (สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2559).

ของเงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย และเพิ่มอีกร้อยละ 1.5 ทุกๆ 12 งวดที่เกินมาเป็นเงินรายเดือนไปตลอดชีวิต<sup>61</sup> ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญของการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่สำนักงานประกันสังคมจ่ายให้แก่ผู้ประกันตน ได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 สรุปสาระสำคัญของการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

อายุ	ระยะเวลานำส่งเงิน	การจ่ายประโยชน์ทดแทน	
		บำเหน็จ	บำนาญ
น้อยกว่า 55 ปี	ยังไม่นับ	ไม่มี	ไม่มี
55 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 12 เดือน	เท่ากับส่วนที่ผู้ประกันตนสมทบพร้อมดอกเบี้ยย	ไม่มี
	12 – 179 เดือน	เท่ากับส่วนที่ผู้ประกันตนและนายจ้างสมทบพร้อมดอกเบี้ยย	ไม่มี
	180 เดือน	ไม่มี	เท่ากับร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย
	180 เดือนขึ้นไป	ไม่มี	เหมือนกรณี 180 เดือน และบวกร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายต่อทุกๆ 12 เดือนที่สมทบเกิน 180 เดือน (เช่น สมทบทั้งหมด 360 เดือนจะได้รับบำนาญเท่ากับร้อยละ 42.5 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย ถ้าฐานเงินเดือนเท่ากับ 15,000 บาท จะได้รับบำนาญเท่ากับ 6,375 บาทต่อเดือนเมื่อเกษียณอายุ)

ที่มา: ดัดแปลงจาก วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และคณะ, รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการหลักประกันรายได้สำหรับผู้สูงอายุไทย (กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย, 2551), 17.

นอกจากนี้กรณีที่ได้รับเงินบำนาญชราภาพได้ถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพ จะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเป็นจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ผู้ประกันตนได้รับในคราวสุดท้ายก่อนที่จะถึงแก่ความตาย โดยให้ทายาท 4 ลำดับของผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ<sup>62</sup> ตามลำดับดังนี้

1. บุตร ยกเว้นบุตรบุญธรรม หรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น ให้รับ 2 ส่วน ถ้าผู้ประกันตนที่ตายมีบุตรตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ให้ได้รับ 3 ส่วน

<sup>61</sup> สำนักงานประกันสังคม, สำนักสิทธิประโยชน์, สิทธิประโยชน์ กองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน, 15.

<sup>62</sup> สำนักงานประกันสังคม, คู่มือผู้ประกันตน, 28- 29.

2. สามีหรือภริยาได้รับ 1 ส่วน
3. บิดา มารดา หรือบิดา หรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ ให้ได้รับ 1 ส่วน
4. บุคคลซึ่งผู้ประกันตนได้ทำหนังสือระบุไว้ให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ให้ได้รับ 1 ส่วน

ในกรณีที่ไม่มีทายาทตามที่ระบุมาแล้ว หรือทายาทดังได้กล่าวมาแล้วได้ตายไปเสียก่อน ให้แบ่งเงินในระหว่างทายาทผู้มีสิทธิในอนุมาตราที่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับ ซึ่งหากไม่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเหล่านี้ ให้ทายาทของผู้ประกันตนหรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพแล้วแต่กรณี มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพตามลำดับ หากบุคคลใดมีจำนวนมากกว่า 1 คน ให้บุคคลลำดับนั้น ได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน ตามลำดับดังนี้

1. พี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน
2. พี่น้องร่วมบิดาหรือมารดา
3. ปู่ ย่า ตา ยาย
4. หลุง ป้า น้า อา

กรณีผู้ประกันตนตามมาตรา 39 สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน แต่อายุตัวยังไม่ครบ 55 ปีบริบูรณ์ จะยังไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ยกเว้นคนต่างชาตินี้สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนแล้วไม่ประสงค์จะพำนักอยู่ในประเทศไทย โดยคนต่างชาติดังกล่าวต้องเป็นคนของประเทศไทยที่ได้ทำความตกลงด้านการประกันสังคมกรณีชราภาพกับประเทศไทย จึงจะมีสิทธิขอรับเงินบำเหน็จชราภาพก่อนอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์<sup>63</sup>

จากที่ได้กล่าวถึงที่มาและความสำคัญของปัญหามาแล้วว่า การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 นั้น ไม่ได้มีการปรับเพิ่มฐานค่าจ้างให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและการดำรงชีพมาเป็นเวลานานมาแล้ว และฐานค่าจ้างที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นก็จะส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนที่เพิ่มขึ้นด้วย โดยเฉพาะในส่วนของประโยชน์ทดแทนที่จะจ่ายเป็นเงินบำนาญชราภาพ สำนักงานประกันสังคมจึงได้มีแนวคิดที่จะปรับฐานค่าจ้างของผู้ประกันตนตามมาตรา 39<sup>64</sup> เพื่อให้ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพมากขึ้น ด้วยการปรับ

<sup>63</sup> วิไลวรรณ ศรีสูงเนิน, “ถามมา-ตอบไป สิทธิประโยชน์ประกันสังคมกรณีชราภาพ,” *วารสารประกันสังคม*, ฉ. 2 (กุมภาพันธ์ 2560): 19.

<sup>64</sup> สำนักงานประกันสังคม, “ประกันสังคม ชวนผู้ประกันตนตอบแบบสอบถามปรับฐานค่าจ้างผ่านสื่อ Online,” สำนักงานประกันสังคม, <http://www.sso.go.th/wpr/content.jsp?lang=th&cat=762&id=4666> (สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559).

ฐานค่าจ้างเป็น 7,800 บาทต่อเดือน ซึ่งประกันตนจะต้องนำส่งเงินสมทบเดือนละ 702 บาทต่อเดือน และมีการปรับฐานค่าจ้างใหม่เพิ่มขึ้นทุก ๆ 5 ปี

อย่างไรก็ดี แนวคิดนี้ยังคงอยู่ในขั้นตอนของการสร้างความรับรู้ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ได้รับทราบก่อนมีการพิจารณาปรับฐานค่าจ้าง ซึ่งเป็นที่แน่นอนว่าการปรับเพิ่มฐานค่าจ้างนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อผู้ประกันตน ในแง่ที่ต้องมีการชำระเงินสมทบเพิ่มขึ้นจากเดิม หากแนวคิดดังกล่าวได้รับการยอมรับจากผู้ประกันตนซึ่งเป็นสมาชิก ก็จะทำให้เกิดความพอใจในการจ่ายเงินสมทบและไม่ต่อต้านนโยบาย เพราะเล็งเห็นว่าแนวคิดนี้จะเป็นประโยชน์ในการช่วยทำให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพมากขึ้น

### 2.9.8 เปรียบเทียบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของประเทศไทยกับต่างประเทศ

จากที่ได้นำเสนอรูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของประเทศไทยต่าง ๆ มาแล้วนั้น จะเห็นได้ถึงภาพสะท้อนของหลักการสำคัญในความพยายามที่จะทำให้ผู้ที่เข้าสู่วัยชราสามารถดำรงชีวิตในระดับมาตรฐานที่ไม่ต่างจากช่วงก่อนเกษียณอายุ ตามหลักการประกันสังคม (Social Insurance) ที่ใช้กันอยู่ทั่วไปทั้งในไทยและต่างประเทศ ภาพที่ปรากฏนี้เป็นสิ่งที่ตอกย้ำความชัดเจนว่าผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพได้นั้น ต้องมีคุณสมบัติและเงื่อนไขการเกิดสิทธิที่สัมพันธ์กับการจ่ายประโยชน์ทดแทน กล่าวคือ การกำหนดเงื่อนไขจำนวนและระยะเวลาที่จะต้องจ่ายเงินสมทบตามอัตราค่าจ้างในช่วงที่ยังทำงานอยู่ จึงจะได้รับประโยชน์ทดแทนโดยขึ้นอยู่กับจำนวนและระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบ และอายุของผู้ประกันตนหรือผู้รับบำนาญ

ประเทศส่วนใหญ่มักจะจ่ายประโยชน์ทดแทนโดยขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างก่อนเกษียณอายุ และมักจ่ายประโยชน์ทดแทนให้เป็นรายงวด ซึ่งมีทั้งที่ใช้รูปแบบกำหนดประโยชน์ทดแทน (Defines Benefit: DB) ในการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพแก่ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม เช่น คอสตาริกา ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และไทย โดยมีสูตรการคำนวณและจ่ายประโยชน์ทดแทนที่คล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะการจ่ายประโยชน์ทดแทนของไทยและคอสตาริกา ที่จ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นสัดส่วนกับรายได้เฉลี่ย โดยใช้ค่าจ้างเฉลี่ยของ 5 ปีสุดท้ายมาเป็นฐานในการคำนวณเท่านั้น แต่คอสตาริกามีการเสริมด้วยการใช้ระบบเงินออมในบัญชีรายบุคคลเพื่อให้ผู้ประกันตนได้รับเงินออมหลังเกษียณมากขึ้น ในขณะที่ญี่ปุ่นจะจ่ายจากดัชนีและระยะเวลาที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ สำหรับประเทศที่จ่ายให้อัตราเดียวกันเท่ากันตลอด และจ่ายตามอัตราค่าจ้างเฉลี่ยตลอดอายุการทำงานเช่น สหรัฐอเมริกา จะมีโครงการประเภทอื่นๆ มาเป็นตัวเสริมส่วนในออสเตรเลียจะจ่ายโดยคำนวณจากจำนวนรายได้และทรัพย์สินที่มีอยู่ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการหารายได้ของแต่ละบุคคลมากกว่าประเทศอื่นๆ รายละเอียดสรุปดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 เปรียบเทียบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของต่างประเทศกับประเทศไทย

ประเทศ	อัตราเงินสมทบ (1)			อายุ เกษียณ (ปี) (2)	ระยะเวลา การเป็น สมาชิก (ปี) (3)	อัตราประโยชน์ทดแทน (4)  ((1) + (2) + (3))	
	ลูกจ้าง (ร้อยละ)	นายจ้าง (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)			Defines Benefit: DB	Defined Contribution: DC
สหรัฐอเมริกา	6.2	6.2	12.4	67	25	จำนวนเงินออมและ ระยะเวลาการออมเต็ม จำนวนเฉลี่ยเท่ากันทุก เดือน	จำนวนเงินออมใน บัญชีและอัตรา ผลตอบแทนจากการ ลงทุน
คอ스타ริกา	2.67	4.93	7.59	65	38.5	ร้อยละ 60 ของค่าจ่าย เฉลี่ย 5 ปี และบวก ร้อยละ 0.0835 ทุก เดือนที่สมทบเกิน 240 เดือน และร้อยละ 1.6 ทุกปีที่เกิน 20 ปี	เงินออมในบัญชีและ ผลตอบแทนจากการ ลงทุน
สิงคโปร์	20	15.5	35.5	65	30		จำนวนเงินออมใน บัญชีและอัตรา ผลตอบแทนจากการ ลงทุน
ญี่ปุ่น	7.7	7.7	15.4	65	25	คำนวณจากดัชนีและ ระยะเวลาที่จ่ายสมทบ	
ออสเตรเลีย	3	9.5	12.5	65	10	จำนวนรายได้และ ทรัพย์สินที่มีอยู่	
มาเลเซีย	11	12	23	60	30		จำนวนเงินออมใน บัญชีและอัตรา ผลตอบแทนจากการ ลงทุน
ไทย	3	3	6	55	15	ร้อยละ 20 ของ ค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือน ก่อนเกษียณอายุและ บวกร้อยละ 1.5 ของ ค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือน สุดท้ายต่อทุกๆ 12 เดือนที่สมทบเกิน 180 เดือน	

ที่มา: ดัดแปลงจาก The World Bank, "Pensions: Data Contribution Rates 3Q2014," The World Bank, <http://www.worldbank.org/en/topic/socialprotectionlabor/brief/pensions-data> (accessed Nov 5, 2016).

สำหรับในประเทศที่เลือกใช้รูปแบบกำหนดเงินสมทบ (Defined Contribution: DC) จะจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งกำหนดอัตราเงินสมทบไว้แต่แรก และจะได้รับผลตอบแทนจากการนำเงินสมทบที่สะสมอยู่ในบัญชีรายบุคคลไปลงทุน โดยสมาชิกสามารถเลือกได้ว่าจะนำเงินไปลงทุนกับกองทุนใด เงินบำเหน็จจะจ่ายเมื่อเกษียณอายุเป็นเงินก้อนครั้งเดียวหรือปรับเป็นบำนาญรายงวด โดยใช้ฐานเงินออมที่มีอยู่ในบัญชีรายบุคคลหารด้วยจำนวนงวด ผลตอบแทนจากการนำเงินออมไปลงทุนมีความเสี่ยงสูงขึ้นอยู่กับตลาด ซึ่งแต่ละบุคคลต้องรับความเสี่ยงทั้งหมดเอง รัฐบาลไม่ต้องรับความเสี่ยงด้วย จำนวนเงินประโยชน์ทดแทนจึงไม่สามารถคาดเดาได้ และที่สำคัญคือใครมีความสามารถออมไว้มากก็จะได้รับเงินมาก คนที่มีรายได้น้อยหรือไม่ค่อยได้มีงานทำอย่างต่อเนื่องก็จะลำบากในวัยเกษียณเนื่องจากออมไว้น้อย อีกทั้งระบบนี้มีการจัดเก็บอัตราเงินสมทบที่สูงตั้งแต่เริ่มต้นโครงการเพื่อให้แน่ใจว่าสมาชิกจะได้มีระดับประโยชน์ทดแทนที่เพียงพอ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ และสหรัฐอเมริกาเริ่มเปลี่ยนมาใช้ระบบนี้แล้วเช่นกันที่บังคับจัดเก็บเงินสมทบในอัตราสูงตั้งแต่แรก

ในหลายประเทศได้เปลี่ยนแปลงระบบเงินบำนาญ (Pension System) จากรูปแบบ DB ซึ่งได้กล่าวแล้วว่าเป็นระบบที่กำหนดประโยชน์ของผู้ประกันตนแบบตายตัว โดยเงินบำนาญที่จ่ายขึ้นกับอัตราเงินเดือนและระยะเวลาการทำงานของผู้จ้าง จึงได้เปลี่ยนเป็นรูปแบบ DC ที่กำหนดอัตราการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนของผู้จ้าง โดยเงินบำนาญที่จะได้รับหลังเกษียณขึ้นกับจำนวนเงินสมทบที่ส่งเข้ากองทุน รวมถึงจำนวนปีที่ไปสมทบกับกองทุน และผลตอบแทนจากการลงทุน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในลักษณะนี้ก่อให้เกิดผลกระทบตามมา<sup>65</sup> คือ เงินออมของผู้ประกันตนไม่เพียงพอสำหรับใช้หลังวัยเกษียณอายุ เหตุเพราะผู้ประกันตนเริ่มเข้าเป็นสมาชิกกองทุนช้าเกินไป ทำให้อัตราเงินออมที่นำส่งเข้ากองทุนอยู่ในอัตราที่ต่ำ จึงทำให้ได้ผลตอบแทนจากการนำเงินออมไปลงทุนในสินทรัพย์ได้ในอัตราที่ต่ำตามกันไป ดังนั้น ในหลายๆ ประเทศจึงมีการปรับเพิ่มฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบให้มีอัตราที่สูงขึ้นอยู่เสมอ และขยายอายุเกษียณให้มากขึ้นจากเดิมที่กำหนดไว้ที่ 55 – 60 ปี เป็น 65 – 70 ปีในอนาคต เพื่อให้อายุการออมเงินเพิ่มขึ้นด้วย

---

<sup>65</sup> สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, *Designing Pension Plans with Behavioral Finance* (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2557), 1.



## 2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 นั้น ผู้ศึกษามุ่งศึกษาเฉพาะประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่จะทำการศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดดังนี้

มัทนา พนานิรามัย และ นิรติ อิงพรประสิทธิ์<sup>66</sup> ได้ศึกษาเรื่อง ประชากรและความอยู่รอดของการประกันสังคม กรณีประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ พบว่า กรณีการประกันชราภาพของไทยนั้น ระดับเงินบำนาญขั้นต่ำที่ถือว่าใกล้เคียงกับระดับรายได้ ซึ่งเป็นเส้นแบ่งความยากจน ควรกำหนดอัตราเงินบำนาญขั้นต่ำที่ร้อยละ 30 ของค่าจ้างเฉลี่ย 5 ปีสุดท้ายก่อนการเกษียณอายุ ซึ่งระดับเงินบำนาญในระดับนี้จะต้องเรียกเก็บเงินสมทบสูงถึงร้อยละ 9 – 10 ขึ้นไป แต่ปัญหาที่ตามมาคือ จะเกิดภาระที่ยอมรับไม่ได้ทั้งจากลูกจ้างและนายจ้าง ดังนั้น เพื่อเป็นการบรรเทาภาระดังกล่าว อาจใช้วิธีการทยอยเพิ่มอัตราเงินสมทบจากร้อยละ 6 และเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ในทุกๆ 10 ปี จนไปหยุดนิ่งที่ระดับอัตราร้อยละ 10 - 15

วิภาวี เหมพรวิสาร และ พุฒิกุล อัครชลาณนท์<sup>67</sup> ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณของคนไทย พบว่า กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ ซึ่งมีลักษณะแบบกำหนดผลประโยชน์ไว้ล่วงหน้านั้นไม่สอดคล้องกับเงินที่จ่ายเข้ากองทุน ทำให้มีปัญหาเรื่องความยั่งยืน แต่อย่างไรเสียก็ควรยังคงให้กองทุนนี้มีอยู่ เพื่อวัตถุประสงค์ให้มีเงินได้หลังเกษียณที่เพียงพอแก่การดำรงชีพเหนือเส้นความยากจนได้ระดับหนึ่ง และควรมีการปรับสิทธิประโยชน์ตามค่าครองชีพเพื่อไม่ให้กลายเป็นภาระต่อสังคม และควรปรับรายละเอียดสำคัญของกองทุนเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งน่าจะเพียงพอสำหรับแรงงานในระบบส่วนใหญ่ของประเทศ การตั้งเพื่อบำนาญขั้นต่ำที่ร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ยของประเทศ ซึ่งปัจจุบันได้บำนาญ 3,000 บาทต่อเดือน หากนำส่งเงินเป็นเวลา 15 ปี นับว่าสูงกว่าเส้นความยากจนร้อยละ 12 (เส้นความยากจนล่าสุดปี 2554 อยู่ที่ระดับ 2,400 บาทต่อคนต่อเดือน) ช่วยให้แรงงานส่วนใหญ่มีเงินได้หลังเกษียณสูงกว่าเส้นความยากจน อย่างไรก็ตาม บำนาญขั้นต่ำนี้ ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุนที่นานกว่า 15 ปี เช่น อย่างน้อย 30 ปี เพื่อให้สอดคล้องช่วงเวลาทำงานจริงของแรงงาน และแรงงานที่เป็นสมาชิก

<sup>66</sup> มัทนา พนานิรามัย และ นิรติ อิงพรประสิทธิ์, *ประชากรและความอยู่รอดของการประกันสังคม กรณีประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ Working Paper No,5*, 26- 27.

<sup>67</sup> วิภาวี เหมพรวิสาร และ พุฒิกุล อัครชลาณนท์, *การสร้างความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณให้คนไทย* (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2557), 21- 22.

กองทุนน้อยกว่าขั้นต่ำที่กำหนด ควรได้รับเงินในระดับค่าครองชีพขั้นต่ำที่พึงได้ การให้เงินบำนาญขั้นต่ำ จะช่วยให้รัฐบาลสามารถหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายทางสังคมในอนาคตได้ และป้องกันแรงงานที่มีรายได้ต่ำตกอยู่ในสภาพยากจนเมื่อเกษียณอายุ

นอกจากนี้ เพื่อให้กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพสามารถอยู่รอดได้ด้วยตัวเอง ควรทยอยขยายอายุเกษียณออกไปเป็น 60 ปีและ 65 ปี เพราะแรงงานส่วนใหญ่ยังมีประสิทธิภาพในการทำงานได้หลังอายุ 55 ปีไปแล้ว และไม่ต้องออกจากงานในขณะนั้นด้วย เพราะจะทำให้กระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมได้ จึงควรทยอยปรับให้สอดคล้องกับอายุขัยเฉลี่ยของประชากรโดยรวม เพื่อให้กองทุนสามารถมีรายรับจากเงินสะสม เงินสมทบจากแรงงานที่เพียงพอสำหรับการจ่ายผลประโยชน์ และอยู่ได้อย่างยั่งยืนให้นานที่สุด ตัวอย่างในต่างประเทศใช้วิธีเพิ่มอายุเกษียณแบบค่อยเป็นค่อยไป เช่น ออสเตรเลีย ได้เพิ่มอายุเกษียณมาตั้งแต่ปี 2538 จาก 60 ปี เพิ่มคราวละ 6 เดือนในทุก ๆ 2 ปี จนทำให้อายุเกษียณเป็น 67 ปี ในปี 2566 และประมาณปี 2593 ค่าเฉลี่ยของอายุเกษียณของประเทศกลุ่ม OECD จะอยู่ที่ 65 ปี

วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และคณะ<sup>68</sup> ได้ศึกษาเรื่อง ทางเลือกของสวัสดิการสังคมสำหรับคนไทย พบว่า ค่าใช้จ่ายเพื่อบำนาญของระบบประกันสังคมในปี พ.ศ. 2553 เท่ากับประมาณ 7 พันล้านบาท และค่าใช้จ่ายนั้นจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนถึง 5 แสนล้านบาทในปี พ.ศ. 2593 ซึ่งในขณะเวลาดังกล่าวเงินสะสมของกองทุนจะไม่เพียงพอต่อการจ่ายบำนาญ สาเหตุหลักที่กองทุนมีเงินสะสมไม่เพียงพอต่อการจ่ายบำนาญในอนาคตเพราะมีการเก็บอัตราเงินสมทบที่ต่ำเกินไป

มูลนิธิสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย<sup>69</sup> ได้ศึกษาเรื่อง การขยายกำหนดเกษียณอายุ และการออมสำหรับวัยเกษียณอายุ พบว่า การออกจากงานของลูกจ้างเอกชน (นอกภาคการเกษตร) ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากสาเหตุอื่นมากกว่าเหตุเกษียณอายุ ดังนั้น การขยายกำหนดอายุเกษียณจึงมีผลกระทบต่อการทำงานในภาคเอกชนน้อยมาก อย่างไรก็ตาม การขยายอายุเกษียณดังกล่าวจะส่งผลให้กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ มีความมั่นคงทางการเงินมากขึ้น ในกรณีที่มีการเกษียณอายุจาก 55 ปีเป็น 60 ปี จะทำให้จุดที่เงินสะสมของกองทุนมีค่ามากที่สุดจะเพิ่มขึ้นถึง 20 ปี

<sup>68</sup> วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และคณะ, *ทางเลือกของสวัสดิการสังคมสำหรับคนไทย* (กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553), 115.

<sup>69</sup> มูลนิธิสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, *การขยายกำหนดเกษียณอายุและการออมสำหรับวัยเกษียณอายุ* (กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2551), ข.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ประเมินค่าทางคณิตศาสตร์ประกันภัย กองทุนประกันสังคม<sup>70</sup> พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อรายรับและรายจ่ายของกองทุนประกันสังคม ในอนาคตประกอบด้วย โครงสร้างประชากร อัตราการมีงานทำ อัตราการคุ้มครอง การเติบโตของ เศรษฐกิจ การเติบโตของค่าจ้าง อัตราเงินเฟ้อ และอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน ทั้งนี้ การจ่าย ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพนั้น เงินสมทบจะเพียงพอต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในแต่ละปี ไปจนถึงปี พ.ศ. 2577 โดยเงินกองทุนที่สะสมไว้จะหมดในปี พ.ศ. 2597 จึงควรปรับเพิ่มอายุผู้มีสิทธิ ได้รับบำนาญชราภาพจากอายุ 55 ปี ให้เพิ่มขึ้น 1 ปีทุกๆ 5 ปี จนอายุ 65 ปี และปรับเพิ่มอัตราเงิน สมทบขึ้นร้อยละ 2 ทุกๆ 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 รวมถึงควรปรับค่าเงินบำนาญรายเดือนทุกปี ตามการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเฟ้อ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ควรปรับเพดานค่าจ้างที่ใช้ในการคำนวณเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนทุกปีตามการเพิ่มขึ้น ของค่าจ้างเฉลี่ยด้วย

## 2.11 กรอบแนวคิดในการศึกษา

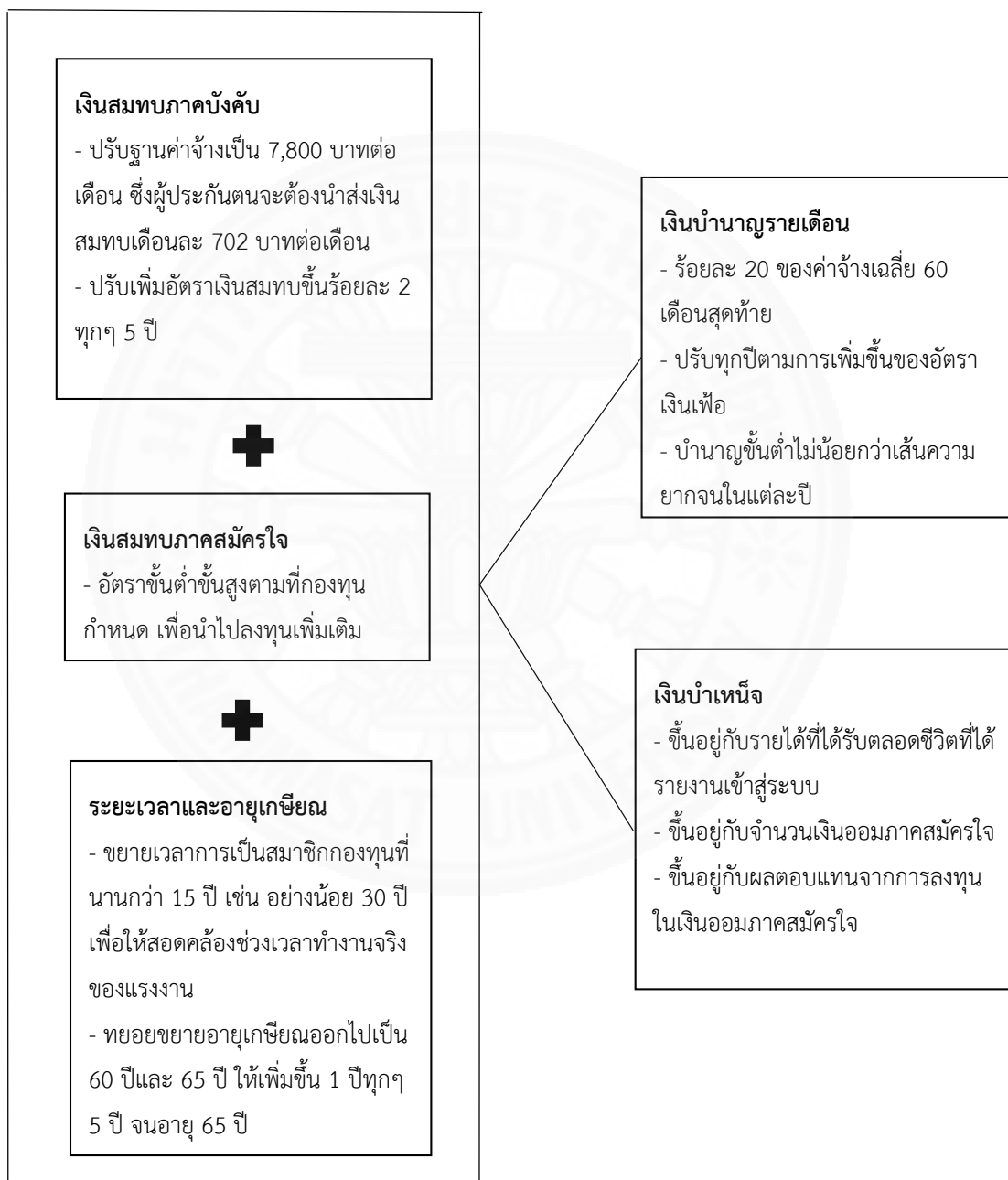
จากการทบทวนวรรณกรรม รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาตัวอย่าง การประกันสังคมกรณีชราภาพจากต่างประเทศ ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ่าย ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ เพื่อให้ผู้ประกันตนสามารถดำรงชีวิตได้ในระดับมาตรฐานที่ไม่ต่าง จากช่วงก่อนการอายุเกษียณได้อย่างยั่งยืน ที่นำไปสู่กรอบแนวคิดในการศึกษาการจ่ายประโยชน์ ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่เหมาะสม โดยมีแนวคิดสำคัญในการจ่าย ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ คือ ความสัมพันธ์ของจำนวนเงินสมทบที่จ่ายซึ่งเป็นเงินออมทั้งที่ เป็นภาคบังคับ รวมถึงเงินสมทบที่ออมเพิ่มเติมโดยสมัครใจ และระยะเวลาในการจ่ายเงินสมทบ ขณะที่ เป็นสมาชิกและอายุเกษียณของผู้ประกันตน เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดประโยชน์ทดแทน กรณีชราภาพ ในรูปแบบของเงินบำนาญรายเดือน และเงินบำเหน็จซึ่งเป็นเงินก้อนที่จะให้แก่ผู้ประกันตน ภายใต้งบของของแต่ละปัจจัย

เริ่มจากฐานคิดในการเก็บเงินสมทบที่ยังคงเป็นแบบ Partially Funded หรือการ สำรองเบี้ยประกันบางส่วนตามกฎหมายที่ประกาศใช้อยู่ แต่ปรับเพดานค่าจ้างที่ใช้ในการคำนวณเงิน สมทบและประโยชน์ทดแทนทุกปีตามการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างเฉลี่ย ด้วยการปรับฐานค่าจ้างเป็น 7,800 บาท ต่อเดือน ซึ่งผู้ประกันตนจะต้องนำส่งเงินสมทบเดือนละ 702 บาทต่อเดือน และมีการปรับฐานค่าจ้างใหม่

<sup>70</sup> สำนักงานประกันสังคม, กองวิจัยและพัฒนา, *สรุปผลการจัดทำรายงานคณิตศาสตร์ ประกันภัยกองทุนประกันสังคม* (กรุงเทพฯ: กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม, 2559), 5.

เพิ่มขึ้นร้อยละ 2 ทุกๆ 5 ปี พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้ประกันตนออมเงินสมทบภาคสมัครใจเพิ่มเติม ในอัตราขั้นต่ำสูงตามที่กองทุนกำหนด เพื่อนำไปลงทุนเพิ่มเติมให้ได้ผลกำไรออกเงยขึ้นมา อันเป็นการช่วยเพิ่มเงินออมแก่ผู้ประกันตน รายละเอียดดังภาพที่ 2.4

ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา



จากกรอบแนวคิดดังกล่าว การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพจะจ่ายบนพื้นฐานระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุนที่นานกว่า 15 ปี เช่น อย่างน้อย 30 ปี เพื่อให้สอดคล้องช่วงเวลาทำงานจริงของแรงงาน โดยทยอยขยายอายุเกษียณออกไปเป็น 60 ปีและ 65 ปี เพราะแรงงานส่วนใหญ่ยังมีประสิทธิภาพในการทำงานได้หลังอายุ 55 ปีไปแล้ว ซึ่งอย่างน้อยควรปรับเพิ่มอายุผู้มีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพจากอายุ 55 ปี ให้เพิ่มขึ้น 1 ปีทุกๆ 5 ปี จนอายุ 65 ปี จากการศึกษาในประเด็นของการขยายอายุเกษียณ พบว่า มีผลกระทบต่อภาระงานในภาคเอกชนน้อยมาก แต่กลับเป็นผลดีต่อความมั่นคงทางการเงินกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพมากขึ้น ในกรณีที่มีการเกษียณอายุจาก 55 ปีเป็น 60 ปี จะทำให้จุดที่เงินสะสมของกองทุนมีค่ามากที่สุดจะเพิ่มขึ้นถึง 20 ปี ซึ่งนั่นเท่ากับว่ากองทุนจะมีความยั่งยืนในการจ่ายบำนาญแก่ผู้ประกันตนนั่นเอง

ในส่วนของรูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนนั้น ยังคงไว้ซึ่งรูปแบบกำหนดประโยชน์ทดแทน (Defines Benefit: DB) ร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย ซึ่งเมื่อปรับฐานค่าจ้างเป็น 7,800 บาทต่อเดือน และผู้ประกันตนได้นำส่งเงินสมทบครบตามระยะเวลา จะทำให้ผู้ประกันตนได้รับเงินบำนาญชราภาพเดือนละไม่น้อยกว่า 1,560 บาท ซึ่งจะมีการปรับค่าเงินบำนาญรายเดือนทุกปีตามการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเฟ้อ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง โดยอย่างน้อยที่สุดต้องจ่ายบำนาญรายเดือนขั้นต่ำในอัตราที่ไม่น้อยกว่าเส้นความยากจนของประเทศในแต่ละปี สำหรับรูปแบบการจ่ายเงินบำนาญให้แก่ผู้ประกันตนนั้น หากผู้ประกันตนเลือกที่จะรับควรมีสิทธิได้รับในจำนวนที่ขึ้นอยู่กับรายได้ที่ได้รับตลอดชีวิตที่ได้รายงานเข้าสู่ระบบ รวมทั้งเงินออมภาคสมัครใจและผลกำไรตอบแทนจากการลงทุนในเงินออมเหล่านั้น

## บทที่ 3

### วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39” เป็นการวิจัยเชิงผสม (Mix Method) ซึ่งเป็นการค้นคว้าวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In – Depth Interview) ผสานกับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งจะใช้การแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ด้วยวิธีการวิจัยแบบพร้อมกัน (Convergent Parallel Design) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### 3.1 คำนิยามเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเรื่อง “การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39” เป็นเรื่องที่มีความจำเพาะเจาะจง ซึ่งมีนิยามเชิงปฏิบัติการตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

**เงินสมทบภาคบังคับ** หมายถึง เงินที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ต้องนำส่งเข้ากองทุนตามที่กฎหมายกำหนด

**หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบ** หมายถึง ข้อกำหนดที่บังคับให้ผู้ประกันตนมีหน้าที่ต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละครั้งภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป หากไม่ส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนด ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน ของจำนวนเงินสมทบที่ยังไม่ได้นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่ นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ

**การสิ้นสุดสภาพ** หมายถึง ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จะสิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น ตาย หรือได้กลับเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 อีก หรือลาออก หรือไม่นำส่งเงินสมทบ 3 เดือนติดต่อกัน (สิ้นสุดสภาพตั้งแต่เดือนแรกที่ไม่ส่งเงินสมทบ) และหากภายในระยะเวลา 12 เดือนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบ 9 เดือน (สิ้นสุดสภาพในเดือนที่ส่งเงินสมทบไม่ครบ 9 เดือน)

**อัตราเงินสมทบ** หมายถึง จำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ต้องนำส่งเดือนละ 432 บาท ซึ่งคำนวณจากอัตราร้อยละ 9 ของฐานค่าจ้าง 4,800 บาท

**ฐานค่าจ้าง** หมายถึง ฐานค่าจ้างในการนำมาคำนวณเป็นอัตราเงินสมทบและการคำนวณเงินบำนาญ

**รูปแบบเงินสมทบ** หมายถึง ลักษณะของการจัดเก็บเงินสมทบจากผู้ประกันตนที่มีหลายลักษณะ เช่น การจัดเก็บเงินล่วงหน้าเพื่อจ่ายเต็มจำนวน (Fully Funded) หรือการเก็บเงินสมทบให้พอกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนแต่ละปี (Pay As You Go) และการจัดเก็บเงินสมทบสำรองจ่าย (Partially Funded) ซึ่งกองทุนอาจเรียกเก็บตามสัดส่วนของรายได้ หรือจัดเก็บในอัตราเดียวเท่ากันทุกคน

**รูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทน** หมายถึง ลักษณะของโครงสร้างการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ซึ่งอาจใช้รูปแบบกำหนดเงินสมทบ (Defined Contribution: DC) และรูปแบบกำหนดประโยชน์ทดแทน (Defined Benefit: DB) หรืออาจผสมผสานกัน เพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพเป็นบำเหน็จ หรือบำนาญ หรือทั้งสองอย่างร่วมกัน

**บำเหน็จ** หมายถึง เงินสะสมชราภาพที่จ่ายให้แก่ผู้ประกันตนเป็นเงินก้อนครั้งเดียว

**บำนาญ** หมายถึง เงินสะสมชราภาพที่จ่ายให้แก่ผู้ประกันตนเป็นรายเดือนตลอดชีวิต

### 3.2 แหล่งข้อมูลในการวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกใช้ในการรวบรวมจากแหล่งข้อมูลทั้งที่เป็นแหล่งปฐมภูมิ (Primary Source) และแหล่งทุติยภูมิ (Secondary Source) โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.2.1 แหล่งปฐมภูมิ (Primary Source)

เป็นแหล่งข้อมูลที่ผู้ศึกษาจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยจะรวบรวมข้อมูลจากการลงพื้นที่เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) และแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย

#### 3.2.2 แหล่งทุติยภูมิ (Secondary Source)

เป็นแหล่งข้อมูลที่ผู้ศึกษาจะทำการวิจัยเอกสาร (Documentary Study) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น (Unobtrusive Research) ได้แก่

##### 3.2.2.1 หนังสือ วารสาร เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เป็นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลสถิติต่างๆ รวมถึงรูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบ การกำหนดประโยชน์ทดแทน ตลอดจนการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพขององค์การประกันสังคมในต่างประเทศเปรียบเทียบกับองค์การประกันสังคมไทย ทั้งที่เป็นหนังสือ วารสาร เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ดังนี้

1. ความเป็นมาและผลการดำเนินงานสำนักงานประกันสังคม
2. รายงานสถานประกอบการและสาขา/นายจ้างและผู้ประกันตน/  
ลูกจ้าง จำแนกรายประเภท ณ เดือนมีนาคม 2553- 2559
3. การปรับฐานค่าที่ใช้ในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนมาตรา 39
4. สรุปผลการจัดทำรายงานคณิตศาสตร์ประกันภัยกองทุนประกันสังคม
5. แนวทางการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ โครงการสร้าง  
หลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 เพิ่มเติม
6. สรุปผลที่สำคัญการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน  
พ.ศ.2558
7. รายงานข้อมูลเงินสมทบประจำเดือนพฤษภาคม 2559
8. คู่มือผู้ประกันตน ของสำนักงานประกันสังคม
9. ประชากรและความอยู่รอดของการประกันสังคม กรณีประโยชน์  
ทดแทนกรณีชราภาพ Working Paper No,5
10. องค์การ: ทฤษฎี โครงสร้าง และการออกแบบ
11. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงาน  
ของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน
12. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการหลักประกันรายได้สำหรับผู้สูงอายุไทย
13. วารสารประกันสังคม “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสิงคโปร์”, ฉ. 3
14. สิทธิประโยชน์ กองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน
15. การสร้างความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณให้คนไทย
16. ทางเลือกของสวัสดิการสังคมสำหรับคนไทย
17. การขยายกำหนดเกษียณอายุและการออมสำหรับวัยเกษียณอายุ
18. Universal Declaration of Human Rights
19. The World Bank, Pension Systems and Reform  
Conceptual Framework
20. Advance in Understanding Rational Behavior
21. Sociological Theory: What Went Wrong?
22. EPF Savings and Your Retirement
23. Fact Sheet for Employers



### 3.2.2.2 เว็บไซต์ขององค์การต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ประกอบด้วยข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากเว็บไซต์ขององค์การต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ทั้งจากเว็บไซต์ภายในประเทศและเว็บไซต์ต่างประเทศ ดังนี้

1. “เส้นความยากจน (ด้านรายจ่าย) จำแนกตามภาคและจังหวัด พ.ศ. 2547-2557,” สำนักงานสถิติแห่งชาติ, <http://service.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries12.html>
2. “แบบแผนและระบบการเงินของโครงการบำนาญชราภาพ,” สำนักงานประกันสังคม, <http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?lang=th&cat=791>
3. “โปรแกรมการคำนวณเงินบำนาญชราภาพเบื้องต้น,” สำนักงานประกันสังคม, <http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?cat=935>
4. “ประกันสังคม ชวนผู้ประกันตนตอบแบบสอบถามปรับฐานค่าจ้างผ่านสื่อ Online,” สำนักงานประกันสังคม, <http://www.sso.go.th/wpr/content.jsp?lang=th&cat=762&id=4666>
5. “Social Security Contributions,” OECD, <https://data.oecd.org/tax/social-security-contributions.htm>
6. “Introduction To Social Security,” The New Zealand Digital Library, <http://www.nzdl.org/gsdmod>
7. “Humanitarian Health Action,” World Health Organization, [http://www.who.int/hac/techguidance/tools/manuals/who\\_field\\_handbook/1/en/index1.html](http://www.who.int/hac/techguidance/tools/manuals/who_field_handbook/1/en/index1.html)
8. “Social Security Programs in the United States,” Social Security Administration (US), <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/sspus/oasdi.pdf>
9. “Retirement Plans, Benefits & Savings,” United States Department of Labor, <http://www.dol.gov/dol/topic/retirement/typeofplans.htm>
10. “Australian's Retirement Income System,” Australian Government, <http://www.treasury.gov.au/PolicyTopics/SuperannuationAndRetirement/supercharter/Report/Chapter-1>

11. “Age Pension,” Australian Department of Human Services (AU), [https://www.humanservices.gov.au/customer/services/centrelink/age-pension?utm\\_id=7](https://www.humanservices.gov.au/customer/services/centrelink/age-pension?utm_id=7)

12. “Pensions: Data Contribution Rates 3Q2014,” The World Bank, <http://www.worldbank.org/en/topic/socialprotectionlabor/brief/pensions-data>

### 3.3 ขอบเขตในการวิจัย

ขอบเขตในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตออกเป็น 2 แนวทาง คือ ขอบเขตในเชิงพื้นที่ที่จะทำการวิจัย และขอบเขตของกลุ่มประชากรที่จะใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.3.1 พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

พื้นที่ในการวิจัยที่ผู้ศึกษาเลือกใช้ในครั้งนี้ ได้มาจากการพิจารณาฐานทะเบียนผู้ประกันตนมาตรา 39 ของสำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศ พบว่า สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี มีจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 39 ถึง 57,901 ราย นับได้ว่ามีจำนวนสูงเป็นอันดับหนึ่งในเขตประกันสังคมพื้นที่ภาคกลาง ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี สาขาคลองหลวง เป็นพื้นที่ในการวิจัย

#### 3.3.2 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ผู้ศึกษาเลือกใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มประชากรที่มีความจำเพาะเจาะจง เนื่องจากการศึกษาเรื่องการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 นั้น เป็นเรื่องซึ่งมีรายละเอียดที่มีความจำเพาะเจาะจงเฉพาะด้าน ผู้ศึกษาจึงเลือกศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยแบ่งกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยตามวิธีวิทยาในการวิจัย ดังนี้

##### 3.3.2.1 วิธีวิทยาในการวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 จำนวนไม่น้อยกว่า 400 ราย จากจำนวนผู้ประกันตน 57,901 ราย โดยได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการพิจารณาขนาดตามตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane’ ซึ่งจะจัดเก็บข้อมูลจากผู้ประกันตนมาตรา 39 ที่มาติดต่อยังสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี สาขาคลองหลวง

### 3.3.2.2 วิธีวิทยาในการวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างในวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มหลัก คือ กลุ่มตัวอย่างภาคปฏิบัติ และกลุ่มตัวอย่างภาควิชาการ ดังนี้

(1) **กลุ่มตัวอย่างภาคปฏิบัติ** ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญในงานประกันสังคมตามมาตรา 39 ของสำนักงานประกันสังคม เช่น นักวิชาการแรงงานด้านงานเงินสมทบ ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทน ด้านการบริหารการกองทุน และด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยของสำนักงานประกันสังคม รวมจำนวนอย่างน้อย 4 ราย

(2) **กลุ่มตัวอย่างภาควิชาการ** ซึ่งเป็นนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยจากสถาบันการศึกษาหรือจากภาคเอกชน จำนวนอย่างน้อย 1 ราย

## 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกใช้เครื่องมือทั้งที่เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In – Depth Interview) โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 3.4.1 แบบสอบถาม (Questionnaire)

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างชุดของคำถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนมาตรา 39 ตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง แบบสอบถามที่นำมาใช้นี้จะเป็นลักษณะของการประมาณค่าตามแบบของลิเคอร์ต (Likert) ซึ่งจัดการวัดเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยใช้ชุดคำถามปลายปิดที่แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหากสำนักงานประกันสังคมจะเรียกเก็บเงินสมทบเพิ่มขึ้นจาก 432 บาทต่อเดือน เป็น 702 บาทต่อเดือน เพื่อให้ท่านมีเงินสะสมสุขภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหากสำนักงานประกันสังคมจะเรียกเก็บเงินสมทบเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2 ทุกๆ 5 ปี

3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการกำหนดค่าปรับในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน หากไม่นำส่งเงินสมทบภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป

4. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์ที่กำหนดว่า หากไม่นำส่งเงินสมทบติดต่อกันเป็นเวลา 3 เดือนแล้วท่านจะสิ้นสภาพความเป็นผู้ประกันตน

5. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์ที่กำหนดว่า หากในระยะเวลา 12 เดือน นำส่งเงินสมทบไม่ครบ 9 เดือนแล้วท่านจะสิ้นสภาพความเป็นผู้ประกันตน

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการออมภาคสมัครใจของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จำนวน 4 ข้อ ได้แก่

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าท่านควรมีการวางแผนออมเงินเพิ่มเติมเพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายในวัยเกษียณ

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหากสำนักงานประกันสังคมจัดให้มีการออมเงินภาคสมัครใจเพิ่มเติม เพื่อให้ท่านมีเงินชราภาพสะสมเพิ่มขึ้น

3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าการจะออมเงินเพิ่มเติมในจำนวนเท่าใดควรให้สำนักงานประกันสังคมเป็นผู้กำหนด

4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่หากสำนักงานประกันสังคมจะนำเงินออมภาคสมัครใจไปลงทุน เพื่อให้ท่านมีผลกำไรจากการลงทุนเพิ่มมากขึ้น

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

1. ท่านเห็นด้วยกับการขยายอายุเกษียณของผู้ประกันตนในคราวเดียวจาก 55 ปี เป็น 60 ปี หรือไม่

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่หากจะมีการขยายระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุนให้ยาวนานกว่า 15 ปี

3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์การนับระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุน ซึ่งจะนับจากจำนวนงวดเงินสมทบทุกงวดที่ได้นำส่งแม้จะไม่ต่อเนื่องกันก็ตาม

**ส่วนที่ 5** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์ที่กำหนดว่า หากผู้ประกันตนมีจำนวนเงินสมทบชราภาพสะสมไม่ถึง 180 งวด แล้วจะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ (รับเป็นเงินก้อนทั้งจำนวน จ่ายครั้งเดียว) เท่านั้น

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์ที่กำหนดว่า หากผู้ประกันตน มีจำนวนเงินสมทบชราภาพสะสมครบ 180 งวด หรือมากกว่า แล้วจะมีสิทธิได้รับเงินบำนาญ (รับเป็นเงินรายเดือนไปตลอดชีวิต) เท่านั้น
3. ท่านเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การคำนวณเงินบำนาญชราภาพ ในอัตรา ร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายหรือไม่
4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าผู้ประกันตนควรได้รับเงินบำนาญในอัตราที่ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าผู้ประกันตนควรมีสิทธิที่จะเลือกได้ว่าจะรับ เงินเป็นก้อนหรือรับเป็นเงินรายเดือน

### 3.4.2 การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In – Depth Interview)

โดยใช้ชุดคำถามที่มีกรอบของข้อความตามเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและ เพื่อให้การสัมภาษณ์มีความลุ่มลึก แต่สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานะของผู้ให้ข้อมูล รวมถึงการแสดงทัศนะเพิ่มเติมได้อย่างเปิดเผยมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดข้อความจำนวน 8 ข้อ ดังนี้

1. ท่านมีความคิดเห็นต่อการกำหนดอัตราเงินสมทบสำหรับผู้ประกันตนตาม มาตรา 39 ในปัจจุบันอย่างไร
2. หากนำเอาแนวคิดในการปรับฐานค่าจ้างเป็น 7,800 บาทต่อเดือน ซึ่งจะมีการ ปรับเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2 ทุก ๆ 5 ปีมาใช้ ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อรูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบ ที่สำนักงาน ประกันสังคมนำมาใช้จนถึงปัจจุบัน
4. หากมีการส่งเสริมให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ออมเงินภาคสมัครใจเพิ่มเติม เพื่อให้มีเงินสะสมชราภาพเพิ่มมากขึ้น ท่านจะเลือกใช้มาตรการใดในการจูงใจผู้ประกันตน
5. ท่านคิดว่ามีความเป็นไปได้เพียงใด ที่สำนักงานประกันสังคมจะสมารถนำเงิน ออมภาคสมัครใจที่ผู้ประกันตนได้ส่งออมไว้ ไปลงทุนเพื่อให้เกิดผลกำไรออกงายและจ่ายคืนให้แก่ ผู้ประกันตนตามบัญชีรายบุคคล
6. แนวทางการขยายอายุเกษียณ หรือขยายระยะเวลาการเป็นสมาชิกตาม แนวทางที่ท่านเห็นว่ามีเหมาะสมควรเป็นเช่นไร
7. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อรูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ในปัจจุบัน
8. ท่านเห็นว่าหลักเกณฑ์การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพแก่ผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 มีความเหมาะสมเป็นธรรมต่อผู้ประกันตนหรือไม่ อย่างไร

### 3.5 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือวิจัยที่ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้นนี้ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยทั้งที่เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาและทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตลอดจนกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย โดยได้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
2. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นข้อคำถามตามโจทย์และกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. กำหนดประเด็นคำถามและขอบเขตของคำถาม ให้มีความสอดคล้องกับโจทย์การวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย รวมถึงกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัย
4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อเตรียมเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
5. เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมหากต้องมีการแก้ไขหรือปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์
6. ดำเนินการทบทวนและแก้ไขแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ ตามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
7. เสนอแบบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้มีการปรับปรุงแล้วต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) อีกครั้ง จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เรียบร้อยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 ชุด
9. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการทดสอบมาจำแนกและวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient:  $\alpha$ ) ของ Cronbach ซึ่งในการทดสอบครั้งนี้จำเป็นต้องมีการปรับปรุงประเด็นข้อคำถามใหม่เพื่อให้มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์มาตรฐาน
10. นำแบบสอบถามมาทบทวนและปรับปรุงแก้ไขใหม่ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 ชุด อีกครั้งหนึ่ง
11. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการทดสอบครั้งที่ 2 มาจำแนกและวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient:  $\alpha$ ) ของ Cronbach ซึ่งหลังจากมีการปรับปรุงแล้ว วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 0.7365

12. เสนอผลการทดสอบเครื่องมือวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาผลการทดสอบและรับฟังข้อเสนอนะเพิ่มเติมหากมี

13. เมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาเห็นชอบผลการทดสอบเครื่องมือวิจัยเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษา จึงจัดทำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ก่อนที่จะลงพื้นที่สำรวจข้อมูล ต่อไป

### 3.6 การวิเคราะห์และประมวลผล

การวิเคราะห์และประมวลผลตามแนวทางการวิจัยแบบพร้อมกัน (Convergent Parallel Design) มีเจตนาเพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาเป็นข้อสนับสนุนผลการวิจัยให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้ศึกษา จึงแบ่งการวิเคราะห์และประมวลผลแยกออกจากกันตามวิธีวิทยาในการวิจัย โดยในส่วนของ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณผู้ศึกษาจะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งจะวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package to the Social Sciences: SPSS) เพื่อคำนวณหาค่าสถิติจากแบบสอบถามในระดับต่างๆ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นต้น ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่มีต่อข้อความในแต่ละส่วนของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ การให้คะแนนในแต่ละส่วน ดังนี้

ตัวเลือกคำตอบ	ค่าคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

สำหรับการแบ่งความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถามในแต่ละส่วนนั้น สามารถทำได้ โดยการใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากสมการข้างต้นจะทำให้สามารถแบ่งระดับความคิดเห็นที่มีต่อคำถามในแต่ละส่วน ออกเป็น 3 ระดับ โดยกำหนดให้มีช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33 หมายถึง ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 มีความคิดเห็นต่อ ประเด็นคำถามในแต่ละส่วนอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 – 3.66 หมายถึง ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 มีความคิดเห็นต่อ ประเด็นคำถามในแต่ละส่วนอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67 – 5.00 หมายถึง ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 มีความคิดเห็นต่อ ประเด็นคำถามในแต่ละส่วนอยู่ในระดับมาก

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาจะใช้แนวทางการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทั้งจากหนังสือ เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก แหล่งต่างๆ ตลอดจนการถอดเทปคำสัมภาษณ์ตามแบบที่ได้ลงภาคสนามไปเก็บข้อมูลมาสร้างเป็น ข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) ก่อนจะนำมาตีความและรวมผล (Merge) การศึกษาทั้งสองแนวทางเข้าด้วยกัน แล้วจึงสังเคราะห์รวมเนื้อหาที่คล้ายคลึงและเทียบเคียงกับเนื้อหาที่แตกต่าง กันเพื่อเสนอข้อค้นพบที่ใช้ตอบคำถามกรอบแนวคิดในการวิจัย

ดังนั้น จากที่ได้กล่าวถึงแนวทางการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการใช้เครื่องมือในการวิจัย ทั้งที่เป็นในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งผู้ศึกษาได้มีการกำหนดประเด็นข้อคำถามที่นำมาใช้ในแต่ละ ส่วนของแบบสอบถามและข้อสัมภาษณ์ โดยดึงข้อคำถามที่เป็นประเด็นสำคัญจากโจทย์การวิจัย ที่ถ่ายทอดออกมาเป็นประเด็นของกรอบแนวคิดในการศึกษา ตลอดจนแนวทางการวิเคราะห์และ ประมวลผลดังกล่าวมาแล้วนั้น สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แนวทางการวางประเด็นคำถามตามกรอบการวิจัย

โจทย์การวิจัย	กรอบแนวคิด ในการวิจัย	ประเด็นคำถาม	กลุ่มตัวอย่าง	แนวทางการ วิเคราะห์
การจ่ายประโยชน์ ทดแทนกรณีชรา ภาพที่เหมาะสม กับผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 ควรจ่ายประโยชน์ ทดแทนอย่างไร	1. รูปแบบเงิน สมทบภาค บังคับของ ผู้ประกันตน ตามมาตรา 39	1.1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหาก สำนักงานประกันสังคมจะเรียกเก็บเงิน สมทบเพิ่มขึ้นจาก 432 บาทต่อเดือน เป็น 702 บาทต่อเดือน เพื่อให้ท่านมี เงินสะสมชราภาพเพิ่มมากขึ้น	ผู้ประกันตน	สถิติเชิง พรรณนา
		1.2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหาก สำนักงานประกันสังคมจะเรียกเก็บเงิน สมทบเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2 ทุกๆ 5 ปี		



ตารางที่ 3.1 แนวทางการวางประเด็นคำถามตามกรอบการวิจัย (ต่อ)

โจทย์การวิจัย	กรอบแนวคิดในการวิจัย	ประเด็นคำถาม	กลุ่มตัวอย่าง	แนวทางการวิเคราะห์
การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่เหมาะสมกับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ควรจ่ายประโยชน์ทดแทนอย่างไร	1. รูปแบบเงินสมทบภาคบังคับของ ผู้ประกันตนตามมาตรา 39	1.3 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการกำหนดค่าปรับในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน หากไม่นำส่งเงินสมทบภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป	ผู้ประกันตน	สถิติเชิงพรรณนา
		1.4 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์ที่กำหนดว่า หากไม่นำส่งเงินสมทบติดต่อกันเป็นเวลา 3 เดือนแล้ว ท่านจะสิ้นสภาพความเป็นผู้ประกันตน		
		1.5 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์ที่กำหนดว่า หากในระยะเวลา 12 เดือน นำส่งเงินสมทบไม่ครบ 9 เดือนแล้วท่านจะสิ้นสภาพความเป็นผู้ประกันตน		
		1.6 ความคิดเห็นต่อการกำหนดอัตราเงินสมทบสำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ในปัจจุบันเป็นอย่างไร	เจ้าหน้าที่ภาคปฏิบัติและภาควิชาการ	การวิเคราะห์เนื้อหา
		1.7 หากนำเอาแนวคิดในการปรับฐานค่าจ้างเป็น 7,800 บาทต่อเดือน ซึ่งจะมีการปรับเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2 ทุก ๆ 5 ปีมาใช้ ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร		
1.8 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อรูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบ ที่สำนักงานประกันสังคมนำมาใช้จนถึงปัจจุบัน				

ตารางที่ 3.1 แนวทางการวางประเด็นคำถามตามกรอบการวิจัย (ต่อ)

โจทย์การวิจัย	กรอบแนวคิดในการวิจัย	ประเด็นคำถาม	กลุ่มตัวอย่าง	แนวทางการวิเคราะห์		
<p>การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่เหมาะสมกับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ควรจ่ายประโยชน์ทดแทนอย่างไร</p>	<p>2. รูปแบบการออมภาคสมัครใจของผู้ประกันตนตามมาตรา 39</p>	<p>2.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ที่ท่านควรมีการวางแผนออมเงินเพิ่มเติมเพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายในวัยเกษียณ</p>	<p>ผู้ประกันตน</p>	<p>สถิติเชิงพรรณนา</p>		
		<p>2.2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหากสำนักงานประกันสังคมจัดให้มีการออมเงินภาคสมัครใจเพิ่มเติม เพื่อให้ท่านมีเงินชราภาพสะสมเพิ่มขึ้น</p>				
		<p>2.3 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าการจะออมเงินเพิ่มเติมในจำนวนเท่าใด ควรให้สำนักงานประกันสังคมเป็นผู้กำหนด</p>				
		<p>2.4 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าการจะออมเงินเพิ่มเติมในจำนวนเท่าใด ควรให้สำนักงานประกันสังคมเป็นผู้กำหนด</p>				
		<p>2.5 หากมีการส่งเสริมให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ออมเงินภาคสมัครใจเพิ่มเติม เพื่อให้มีเงินสะสมชราภาพเพิ่มขึ้น จะเลือกใช้มาตรการใดในการจูงใจผู้ประกันตน</p>			<p>เจ้าหน้าที่ภาคปฏิบัติและภาควิชาการ</p>	<p>การวิเคราะห์เนื้อหา</p>
		<p>2.6 มีความเป็นไปได้เพียงใด ที่สำนักงานประกันสังคมจะสามารถนำเงินออมภาคสมัครใจที่ผู้ประกันตนได้ส่งออมไว้ ไปลงทุนเพื่อให้เกิดผลกำไร ออกเงยและจ่ายคืนให้แก่ผู้ประกันตนตามบัญชีรายบุคคล</p>				

ตารางที่ 3.1 แนวทางการวางประเด็นคำถามตามกรอบการวิจัย (ต่อ)

โจทย์การวิจัย	กรอบแนวคิดในการวิจัย	ประเด็นคำถาม	กลุ่มตัวอย่าง	แนวทางการวิเคราะห์
การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่เหมาะสมกับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ควรจ่ายประโยชน์ทดแทนอย่างไร	3.ระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	3.1 ท่านเห็นด้วยกับการขยายอายุเกษียณของผู้ประกันตนในคราวเดียวจาก 55 ปี เป็น 60 ปี หรือไม่	ผู้ประกันตน	สถิติเชิงพรรณนา
		3.2 ท่านเห็นด้วยหรือไม่หากจะมีการขยายระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุนให้นานกว่า 15 ปี		
		3.3 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์การนับระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุน ซึ่งจะนับจากจำนวนงวดเงินสมทบทุกงวดที่ได้นำส่งแม้จะไม่ต่อเนื่องกันก็ตาม		
	3.4 แนวทางการขยายอายุเกษียณหรือขยายระยะเวลาการเป็นสมาชิกตามแนวทางที่ท่านเห็นว่ามีความเหมาะสมควรเป็นเช่นไร	เจ้าหน้าที่ภาคปฏิบัติและภาควิชาการ	การวิเคราะห์เนื้อหา	
4. การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	4.1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์ที่กำหนดว่า หากผู้ประกันตนมีจำนวนเงินสมทบชราภาพสะสมไม่ถึง 180 งวด แล้วจะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ (รับเป็นเงินก้อนทั้งจำนวน จ่ายครั้งเดียว) เท่านั้น	ผู้ประกันตน	สถิติเชิงพรรณนา	

ตารางที่ 3.1 แนวทางการวางประเด็นคำถามตามกรอบการวิจัย (ต่อ)

โจทย์การวิจัย	กรอบแนวคิดในการวิจัย	ประเด็นคำถาม	กลุ่มตัวอย่าง	แนวทางการวิเคราะห์
การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่เหมาะสมกับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ควรจ่ายประโยชน์ทดแทนอย่างไร	4. การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	4.2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์ที่กำหนดว่า หากผู้ประกันตนมีจำนวนเงินสมทบชราภาพสะสมครบ 180 งวด หรือมากกว่า แล้วจะมีสิทธิได้รับเงินบำนาญ (รับเป็นเงินรายเดือนไปตลอดชีวิต) เท่านั้น	ผู้ประกันตน	สถิติเชิงพรรณนา
		4.3 ท่านเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การคำนวณเงินบำนาญชราภาพ ในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายหรือไม่		
		4.4 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าผู้ประกันตนควรได้รับเงินบำนาญในอัตราที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน		
		4.5 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าผู้ประกันตนควรมีสิทธิที่จะเลือกได้ว่าจะรับเงินเป็นก้อนหรือรับเป็นเงินรายเดือน		
		4.6 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อรูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ในปัจจุบัน		
		4.7 ท่านเห็นว่าหลักเกณฑ์การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพแก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 มีความเหมาะสม เป็นธรรมต่อผู้ประกันตนหรือไม่ อย่างไร		

### 3.7 คุณภาพเครื่องมือวิจัย

ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ สิ่งสำคัญที่จำเป็นต้องมีคือการใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ เพื่อให้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือของการวิจัย ดังนั้น ก่อนที่จะนำเครื่องมือไปใช้ผู้ศึกษาจึงต้องแน่ใจว่าเครื่องมือที่ได้สร้างขึ้นนี้ มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ซึ่งการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่จำเป็นมีดังนี้

#### 3.7.1 ความตรง (Validity)

ความตรง กล่าวคือ คุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถวัดค่าหรือลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัดได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์และสถานการณ์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

##### 3.7.1.1 ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ความตรงตามเนื้อหานั้น เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าเครื่องมือสามารถวัดได้ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัด ตามที่กำหนดไว้ เช่น เนื้อหาตามกรอบทฤษฎีต่างๆ

##### 3.7.1.2 ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity)

ความตรงตามโครงสร้าง เป็นการวัดว่าเครื่องมือสามารถใช้วัดได้ถูกต้องตรงตามลักษณะที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง เช่น เจตคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความตรงตามโครงสร้าง ผู้ศึกษาใช้วิธีการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญหรืออาจารย์ที่ปรึกษา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยใช้สูตรในการคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่	IOC	=	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	=	คะแนนรายข้อตามดุลพินิจของผู้เชี่ยวชาญ
	$\Sigma$	=	ผลรวม
	N	=	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ การใช้คะแนนข้อคำถาม ( R ) แต่ละข้อของผู้ทรงคุณวุฒิ กำหนดค่าที่เป็นไปได้ 3 ค่า คือ +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นใช้วัดค่าตัวแปรที่จะศึกษาได้ และจะให้ค่าเท่ากับ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นใช้วัดค่าตัวแปรที่จะศึกษาได้หรือไม่ และหากจะให้ค่าเท่ากับ -1 เมื่อแน่ใจ

ว่าข้อคำถามข้อนั้นไม่สามารถใช้วัดหาค่าตัวแปรที่จะศึกษาได้ ดังนั้น การแปลค่า IOC จึงมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง -1 ถึง 1 และข้อคำถามที่ค่านั้นควรมีค่าดัชนีความสอดคล้องเข้าใกล้ 1 มากที่สุด ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 แล้ว ก็ควรมีการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งในส่วนนี้ผู้ศึกษาได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### 3.7.2 ความเชื่อมั่น (Reliability)

ความเชื่อมั่น นับได้ว่าเป็นคุณสมบัติสำคัญของเครื่องมือวิจัย เครื่องมือที่ดีต้องสามารถวัดได้คงที่ สม่ำเสมอ รวมถึงต้องมีความเชื่อถือได้ ผู้ศึกษาจึงได้ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้แบบสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้วิธีการของ Cronbach ในการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่สามารถให้คะแนนต่างจาก 0,1 ได้ เช่น แบบวัดมาตราส่วน Scale 5 4 3 2 1 ด้วยสูตรการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient:  $\alpha$ )

จากการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ที่ได้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package to the Social Sciences: SPSS) นั้น เมื่อนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาความเชื่อมั่นรวม ผู้ศึกษาได้ใช้เกณฑ์การยอมรับที่มากกว่า 0.50 เพื่อเป็นการยืนยันว่าแบบสอบถามที่จะนำไปนี้มีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้คำสั่งในการวิเคราะห์ Analyze  $\Rightarrow$  Scale  $\Rightarrow$  Reliability Analysis ซึ่งผลปรากฏว่าการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.7365 และมีรายละเอียดของความเชื่อมั่นรายข้อแยกตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายข้อ

กรอบแนวคิดการวิจัย	ประเด็นข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
1. รูปแบบเงินสมทบภาคบังคับ	A21	.6875
	A22	.7059
	A23	.7269
	A24	.7411
	A25	.7230
2. รูปแบบการออมภาคสมัครใจ	A31	.7113
	A32	.7194
	A33	.7247
	A34	.7167

ตารางที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายข้อ (ต่อ)

กรอบแนวคิดการวิจัย	ประเด็นข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
3. ระยะเวลาการเป็นสมาชิก และอายุเกษียณ	A41	.7475
	A42	.7274
	A43	.7256
4. การจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีชราภาพ	A51	.7120
	A52	.7356
	A53	.7361
	A54	.7297
	A55	.7375
<b>รวม</b>	<b>17</b>	<b>.7365</b>

จากตารางค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามข้างต้น สามารถสรุปผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7365 และค่าความเชื่อมั่นต่อกรอบแนวคิดการวิจัยทั้งที่เป็นในเรื่องของรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับ รูปแบบการออมภาคสมัครใจ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณ และการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพมีค่ามากกว่า 0.70 นั้นแสดงว่าแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นมานี้มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ ผู้ศึกษาจึงนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยต่อไป

### 3.8 ข้อจำกัดในการวิจัย

ด้วยลักษณะของเนื้อหาของการศึกษาและกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องที่มีรายละเอียดที่มีความจำเพาะเจาะจงเฉพาะด้าน ภายใต้กรอบระยะเวลาที่ใช้ทำการศึกษาซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้การกำหนดพื้นที่และสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้สามารถศึกษาข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย จากกลุ่มประชากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความเข้าใจในหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และสามารถเข้าถึงความต้องการที่แท้จริงจากกลุ่มประชากรที่ได้รับผลกระทบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยที่ผู้ศึกษาจะนำเสนอในบทนี้ เป็นผลการวิจัยที่ได้มาจากการลงพื้นที่ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผลการวิจัยทั้งในส่วนของการสัมภาษณ์ และการแจกแบบสอบถาม ซึ่งจะนำมารายงานและอภิปรายผลโดยแยกออกจากกันตามวิธีวิทยาในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 4.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลจากศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 จำนวนไม่น้อยกว่า 400 ราย จากจำนวนผู้ประกันตน 57,901 ราย โดยได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการพิจารณาขนาดตามตาราง กำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane' ซึ่งได้จัดเก็บข้อมูลจากผู้ประกันตนมาตรา 39 ที่มาติดต่อ ยังสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี สาขาคลองหลวง ผู้ศึกษาสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกันตนได้จำนวนทั้งสิ้น 412 ราย และเมื่อทำการวิเคราะห์ ข้อมูลแล้ว สามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

##### 4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จำนวน 412 ราย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 294 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.40 ในขณะที่ เพศชายมีจำนวน 118 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 28.60 โดยอายุของกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ กลุ่มผู้ประกันตนที่มีอายุระหว่าง 35 - 44 ปี จำนวน 154 ราย หรือร้อยละ 37.40 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 117 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.40 ตามมาด้วยผู้ที่มีอายุ 45 - 54 ปี จำนวน 113 คิดเป็นร้อยละ 27.40 และสุดท้ายคือกลุ่มอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 28 ราย ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 6.80

ในส่วน of ระดับการศึกษานั้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จ การศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 171 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมา คือ ปวส. หรืออนุปริญญา จำนวน 119 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.90 ถัดมาเป็นกลุ่มที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 108 ราย คิดได้ร้อยละ 26.20 ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีเพียง 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.40 ดังตารางที่ 4.1



ตารางที่ 4.1 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	118	28.60
หญิง	294	71.40
<b>รวม</b>	<b>412</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 35	117	28.40
35 - 44 ปี	154	37.40
45 - 54 ปี	113	27.40
55 ปีขึ้นไป	28	6.80
<b>รวม</b>	<b>412</b>	<b>100.00</b>
<b>การศึกษา</b>		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	171	41.0
ปวส./อนุปริญญา	119	28.90
ปริญญาตรี	108	26.20
สูงกว่าปริญญาตรี	14	3.40
<b>รวม</b>	<b>412</b>	<b>100.00</b>
<b>อาชีพ</b>		
รับจ้าง	119	28.90
ค้าขาย	115	27.90
อาชีพอิสระ	118	28.60
อื่นๆ	60	14.60
<b>รวม</b>	<b>412</b>	<b>100.00</b>
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	44	10.70
5,000 - 9,999 บาท	149	36.20
10,000 - 14,999 บาท	105	25.50
15,000 บาทขึ้นไป	114	27.70
<b>รวม</b>	<b>412</b>	<b>100.00</b>
<b>ระยะเวลาที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39</b>		
ต่ำกว่า 3 ปี	198	48.10
3 - 5 ปี	109	26.50
6 - 8 ปี	44	10.70
9 ปีขึ้นไป	61	14.80
<b>รวม</b>	<b>412</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วผู้ตอบแบบสอบถามประกอบอาชีพต่างๆ ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน คือ อาชีพรับจ้าง จำนวน 119 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.90 รองลงมา คือ อาชีพอิสระ

จำนวน 118 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.60 ตามมาด้วยอาชีพค้าขาย จำนวน 115 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.90 ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ยังพบอีกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 - 9,999 บาท จำนวน 149 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.20 รายได้รองลงมา คือ 15,000 บาทขึ้นไป จำนวน 114 ราย ซึ่งเท่ากับร้อยละ 27.70 ลำดับต่อมา คือ 10,000 - 14,999 บาท จำนวน 105 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.50 และกลุ่มรายได้สุดท้ายอยู่ที่ต่ำกว่า 5,000 บาท ซึ่งมีเพียง 44 ราย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 10.70

สำหรับข้อมูลระยะเวลาที่เป็นผู้ประกอบการตามมาตรา 39 พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีระยะเวลาในช่วงต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 198 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.10 ถัดมา คือ 3 - 5 ปี จำนวน 109 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.50 ส่วนในช่วง 9 ปีขึ้นไป มีจำนวน 61 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.80 และเป็นผู้ประกอบการมาแล้ว 6 - 8 ปี จำนวน 44 ราย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 10.70

#### 4.1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับของผู้ประกอบการตามมาตรา 39

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับของผู้ประกอบการตามมาตรา 39 มีรายละเอียดการวิเคราะห์ จำนวน 5 ข้อ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับของผู้ประกอบการตามมาตรา 39

ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับของผู้ประกอบการตามมาตรา 39	Min.	Max.	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหากสำนักงานประกันสังคมจะเรียกเก็บเงินสมทบเพิ่มขึ้นจาก 432 บาทต่อเดือน เป็น 702 บาทต่อเดือน เพื่อให้ท่านมีเงินสะสมชราภาพเพิ่มมากขึ้น	1.00	5.00	3.17	1.91	ปานกลาง
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหากสำนักงานประกันสังคมจะเรียกเก็บเงินสมทบเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2 ทุกๆ 5 ปี	1.00	5.00	3.09	1.09	ปานกลาง
3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการกำหนดค่าปรับในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน หากไม่นำส่งเงินสมทบภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป	1.00	5.00	3.29	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 ตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับของผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับของ ผู้ประกันตนตามมาตรา 39	Min.	Max.	Mean	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
4. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์ที่กำหนดว่า หากไม่นำส่งเงินสมทบติดต่อกันเป็นเวลา 3 เดือนแล้ว ท่านจะสิ้นสภาพความเป็นผู้ประกันตน	1.00	5.00	3.23	1.03	ปานกลาง
5. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์ที่กำหนดว่า หากในระยะเวลา 12 เดือน นำส่งเงินสมทบไม่ครบ 9 เดือนแล้วท่านจะสิ้นสภาพความเป็นผู้ประกันตน	1.00	5.00	3.25	1.05	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>1.00</b>	<b>5.00</b>	<b>3.21</b>	<b>0.83</b>	<b>ปานกลาง</b>

จาดตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับทุกประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.21 โดยประเด็นความคิดเห็นต่อการกำหนดค่าปรับในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน หากไม่นำส่งเงินสมทบภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.29 และความคิดเห็นต่อการเรียกเก็บเงินสมทบเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2 ทุกๆ 5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.09

#### 4.1.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการออมภาคสมัครใจของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการออมภาคสมัครใจของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 มีรายละเอียดการวิเคราะห์ จำนวน 4 ข้อ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการออมภาคสมัครใจของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการออมภาคสมัครใจของ ผู้ประกันตนตามมาตรา 39	Min.	Max.	Mean	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าท่านควรมีการวางแผนออมเงินเพิ่มเติมเพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายในวัยเกษียณ	1.00	5.00	4.18	0.66	มาก
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหากสำนักงานประกันสังคมจัดให้มีการออมเงินภาคสมัครใจเพิ่มเติม เพื่อให้ท่านมีเงินชราภาพสะสมเพิ่มขึ้น	1.00	5.00	4.03	0.69	มาก

ตารางที่ 4.3 ตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการออมภาคสมัครใจของผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการออมภาคสมัครใจของ ผู้ประกันตนตามมาตรา 39	Min.	Max.	Mean	S.D.	ระดับความ ความเห็น
3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าการจะออมเงินเพิ่มเติมใน จำนวนเท่าใด ควรให้สำนักงานประกันสังคมเป็นผู้ กำหนด	1.00	5.00	3.54	0.85	ปานกลาง
4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่หากสำนักงานประกันสังคมจะ นำเงินออมภาคสมัครใจไปลงทุน เพื่อให้ท่านมีผลกำไร จากการลงทุนเพิ่มมากขึ้น	1.00	5.00	3.68	0.94	มาก
<b>รวม</b>	<b>1.00</b>	<b>5.00</b>	<b>3.86</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อรูปแบบการออมภาคสมัครใจของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า มีเพียงประเด็นเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ให้สำนักงานประกันสังคมเป็นผู้กำหนดจำนวนการออมเงินเพิ่มเติม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

#### 4.1.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ซึ่งมีจำนวน 3 ข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 และมีเพียงประเด็นเดียวที่อยู่ในระดับมาก คือ ความเห็นต่อหลักเกณฑ์การนับระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุน ซึ่งจะนับจากจำนวนงวดเงินสมทบทุกงวดที่ได้นำส่งแม้จะไม่ต่อเนื่องกันก็ตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

ความคิดเห็นที่มีต่อระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุ เกษียณของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	Min.	Max.	Mean	S.D.	ระดับความ ความเห็น
1. ท่านเห็นด้วยกับการขยายอายุเกษียณของผู้ประกันตน ในคราวเดียวจาก 55 ปี เป็น 60 ปี หรือไม่	1.00	5.00	3.16	1.12	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 ตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	Min.	Max.	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่หากจะมีการขยายระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุนให้นานกว่า 15 ปี	1.00	5.00	3.24	0.98	ปานกลาง
3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์การนับระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุน ซึ่งจะนับจากจำนวนงวดเงินสมทบทุกงวดที่ได้นำส่งแม้จะไม่ต่อเนื่องกันก็ตาม	1.00	5.00	3.76	0.75	มาก
รวม	1.00	5.00	3.39	0.76	ปานกลาง

#### 4.1.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 มีรายละเอียดการวิเคราะห์ จำนวน 4 ข้อ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

ความคิดเห็นที่มีต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	Min.	Max.	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์ที่กำหนดว่า หากผู้ประกันตนมีจำนวนเงินสมทบชราภาพสะสมไม่ถึง 180 งวด แล้วจะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ (รับเป็นเงินก้อนทั้งจำนวน จ่ายครั้งเดียว) เท่านั้น	1.00	5.00	3.74	0.85	มาก
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์ที่กำหนดว่า หากผู้ประกันตนมีจำนวนเงินสมทบชราภาพสะสมครบ 180 งวด หรือมากกว่า แล้วจะมีสิทธิได้รับเงินบำนาญ (รับเป็นเงินรายเดือนไปตลอดชีวิต) เท่านั้น	1.00	5.00	3.48	1.05	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ตารางผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	Min.	Max.	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3. ท่านเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การคำนวณเงินบำนาญชราภาพ ในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายหรือไม่	1.00	5.00	3.43	0.88	ปานกลาง
4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าผู้ประกันตนควรได้รับเงินบำนาญในอัตราที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1.00	5.00	3.96	0.79	มาก
5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าผู้ประกันตนควรมีสวัสดิการที่จะเลือกได้ว่าจะรับเงินเป็นก้อนหรือรับเป็นเงินรายเดือน	1.00	5.00	4.31	0.66	มาก
<b>รวม</b>	<b>1.00</b>	<b>5.00</b>	<b>3.78</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีเพียงประเด็นซึ่งเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การรับบำนาญและสูตรการคำนวณบำนาญเท่านั้น ที่ผู้ประกันตนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดว่า หากผู้ประกันตนมีจำนวนเงินสมทบชราภาพสะสมครบ 180 งวด หรือมากกว่า แล้วจะมีสิทธิได้รับเงินบำนาญ (รับเป็นเงินรายเดือนไปตลอดชีวิต) เท่านั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และหลักเกณฑ์การคำนวณเงินบำนาญชราภาพในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 3.43

#### 4.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอผลการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In – Depth Interview) ที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นภาคปฏิบัติ จำนวน 4 ราย และภาควิชาการ จำนวน 1 ราย ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และจำแนกรายงานผลการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เรียงกันไปตามหัวข้อ ดังนี้

#### 4.2.1 ผลการสัมภาษณ์รูปแบบเงินสมทบภาคบังคับ

ผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นภาคปฏิบัติ จำนวน 4 ราย และภาควิชาการ จำนวน 1 ราย เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งภาคปฏิบัติและภาควิชาการมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. รูปแบบเงินสมทบในลักษณะ Partially Funded เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับโครงสร้างประกันสังคมไทย เนื่องจากกองทุนเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ประกันตนเพียงบางส่วน อัตราเงินสมทบจึงไม่สูงเกินไป ซึ่งเมื่อกองทุนนำเงินไปลงทุนแล้วผลกำไรที่ได้มานั้น นอกจากจะเป็นผลดีต่อกองทุนและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกันตน ยังเป็นผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในภายหลังกอีกด้วย

2. สมควรปรับฐานค่าจ้างและอัตราเงินสมทบเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างรายรับและรายจ่ายของกองทุนประกันสังคม และผู้ประกันตนจะได้ประโยชน์จากการที่มีเงินสะสมชราภาพเพิ่มขึ้นด้วย

3. การปรับอัตราเงินสมทบควรทยอยปรับไปเรื่อยๆ ไม่ควรปรับในลักษณะที่เป็นก้าวกระโดด เนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายต่อผู้ประกันตน และเกิดการคัดค้านจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งในประเด็นนี้ กลุ่มภาคปฏิบัติด้านการลงทุน และด้านการวิจัยและพัฒนา รวมถึงภาควิชาการด้านคณิตศาสตร์ประกันภัย ได้ให้ข้อเสนอเพิ่มเติมว่า ควรทยอยปรับอัตราเงินสมทบไปจนถึงระดับร้อยละ 15 เป็นอย่างน้อย และในส่วนของ การปรับฐานค่าจ้าง ผู้ปฏิบัติด้านการวิจัยและพัฒนา ยังได้ให้ข้อเสนออีกว่า หากใช้การปรับฐานค่าจ้างในทุกๆ ปี โดยอิงกับฐานทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเพดานของเงินสมทบจะปรับเพิ่มขึ้นตามฐานของเงินเดือนหรือปรับเพิ่มขึ้นตามอัตราเงินเฟ้อ จะเป็นการเหมาะสมยิ่งขึ้น

4. ควรให้ผู้ประกันตนเลือกจ่ายได้หลายอัตราในลักษณะ (Package)/(Option) เนื่องจากผู้ประกันตนมาตรา 39 ส่วนใหญ่มีรายได้น้อย การปรับเงินสมทบเพิ่มขึ้นในอัตราเดียวเกรงจะมีกำลังจ่ายไม่เท่ากันทุกคน ซึ่งในประเด็นนี้ภาคปฏิบัติด้านการวิจัยและพัฒนา รวมถึงภาควิชาการด้านคณิตศาสตร์ประกันภัย ได้เสนอเพิ่มเติมว่า ควรให้ผู้ประกันตนประกาศเงินเดือนที่แท้จริงของตน โดยอิงฐานข้อมูลกับกระทรวงการคลัง เพื่อนำมาคำนวณเป็นอัตราเงินสมทบตามสัดส่วนของรายได้ จะเหมาะสมกว่า

5. ต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื่องจากการปรับขึ้นฐานค่าจ้างและอัตราเงินสมทบนั้น เป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง การจะเปลี่ยนแปลงใดๆ ควรต้องมีการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายก่อน

6. การปรับเปลี่ยนเงินสมทบในภาคบังคับต้องได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงจะสำเร็จ

7. การประกันตนเองภาคสมัครใจ ผู้ประกันตนต้องมีวินัยทางการเงิน เพราะหากไม่นำส่งเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างต่อเนื่องและมีเงินสะสมน้อย

ตารางที่ 4.6 สรุปผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับ

ประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับ รูปแบบเงินสมทบภาคบังคับ	กลุ่มตัวอย่าง				
	ภาคปฏิบัติ				ภาควิชาการ
	ด้านเงิน สมทบ	ด้านสิทธิ ประโยชน์	ด้านการ ลงทุน	ด้านวิจัย และ พัฒนา	ด้าน คณิตศาสตร์ ประกันภัย
โดยที่ ✓ = ความคิดเห็นสอดคล้องกัน - = ไม่แสดงความคิดเห็น					
1. รูปแบบ Partially Funded เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับโครงสร้างประกันสังคมไทย	✓	✓	✓	✓	✓
2. สมควรปรับฐานค่าจ้างและอัตราเงินสมทบเพิ่ม	✓	✓	✓	✓	✓
3. ทயอยปรับอัตราเงินสมทบไปเรื่อยๆ	✓	✓	✓	✓	✓
- ทายอยปรับไปจนถึงร้อยละ 15 เป็นอย่างน้อย	-	-	✓	✓	✓
- ปรับฐานค่าจ้างในทุกๆปีโดยอิงกับฐานทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเพดานของเงินสมทบจะปรับเพิ่มขึ้นตามฐานของเงินเดือนหรือปรับเพิ่มขึ้นตามอัตราเงินเพื่อ	-	-	-	✓	-
4. ควรให้ผู้ประกันตนเลือกจ่ายในหลายอัตรา (Package)/(Option)	✓	✓	✓	✓	✓
- ให้ผู้ประกันตนประกาศเงินเดือน โดยอิงฐานข้อมูลกับกระทรวงการคลัง	-	-	-	✓	✓
5. ต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓	✓	✓	✓
6. ต้องได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓	✓	✓	✓
7. ผู้ประกันตนต้องมีวินัยทางการเงิน	✓	✓	✓	✓	✓



#### 4.2.2 ผลการสัมภาษณ์รูปแบบการออมภาคสมัครใจ

ผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นภาคปฏิบัติ จำนวน 4 ราย และภาควิชาการ จำนวน 1 ราย เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการออมภาคสมัครใจนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ทั้งภาคปฏิบัติและภาควิชาการมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ผู้ประกันตนควรมีการออมเงินเพิ่มเติม เนื่องจากฐานค่าจ้างและอัตราเงินสมทบภาคบังคับยังอยู่ในอัตราที่ไม่สูงมากนัก หากผู้ประกันตนไม่มีการออมเงินเพิ่มเติม อาจมีรายได้น้อยพอใช้จ่ายในวัยเกษียณ
2. ควรออมเงินเพิ่มเติมในกองทุนภาคสมัครใจอื่น เนื่องจากในปัจจุบันมีกองทุนการออมภาคสมัครใจทั้งในส่วนที่เป็นของรัฐและเอกชนให้เลือกออมได้หลากหลาย ได้แก่ กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) กองทุนบำนาญแห่งชาติ (กบช.) รวมถึงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Funded) กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) รวมถึงกองทุนรวมหุ้นระยะยาว (LTF) เป็นต้น
3. ใช้มาตรการทางภาษีให้ผู้ประกันตนสามารถนำไปลดหย่อนภาษี และจูงใจด้วยผลตอบแทนจากการลงทุนที่สูงพอ หรือรัฐร่วมสมทบให้ด้วย เพื่อกระตุ้นให้มีการออมมากขึ้น
4. ควรส่งเสริมการออมด้วยการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนทางการเงิน
5. ควรปลูกฝังวิถีคิดและส่งเสริมวาระแห่งการออมเพื่อวัยเกษียณร่วมกับทุกภาคส่วน

ตารางที่ 4.7 สรุปผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการออมภาคสมัครใจ

ประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับ รูปแบบการออมภาคสมัครใจ	กลุ่มตัวอย่าง				
	ภาคปฏิบัติ				ภาควิชาการ
	ด้านเงิน สมทบ	ด้านสิทธิ ประโยชน์	ด้านการ ลงทุน	ด้านวิจัย และ พัฒนา	ด้าน คณิตศาสตร์ ประกันภัย
โดยที่ ✓ = ความคิดเห็นสอดคล้องกัน - = ไม่แสดงความคิดเห็น					
1. ผู้ประกันตนควรมีการออมเงินเพิ่มเติม	✓	✓	✓	✓	✓
2. ควรออมเงินเพิ่มเติมในกองทุนภาคสมัครใจอื่น	✓	✓	✓	✓	✓
3. ใช้มาตรการทางภาษีให้ผู้ประกันตนสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ และจูงใจด้วยผลตอบแทนจากการลงทุนที่สูงพอ หรือรัฐร่วมสมทบให้ด้วย	✓	✓	✓	✓	✓
4. ควรส่งเสริมการออมด้วยการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนทางการเงิน	✓	✓	✓	✓	✓
5. ควรปลูกฝังวิถีคิดและส่งเสริมวาระแห่งการออมเพื่อวัยเกษียณร่วมกับทุกภาคส่วน	✓	✓	✓	✓	✓

#### 4.2.3 ผลการสัมภาษณ์ระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณ

ผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นภาคปฏิบัติ จำนวน 4 ราย และภาควิชาการ จำนวน 1 ราย เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งภาคปฏิบัติและภาควิชาการมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน ในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. การขยายอายุเกษียณของผู้ประกันตน ควรทยอยขยายอายุเกษียณแบบขั้นบันได เพื่อไม่ให้กระทบต่อผู้ประกันตนที่อายุใกล้ครบเกษียณ ซึ่งในประเด็นดังกล่าว ภาคปฏิบัติด้านวิจัยและพัฒนาและภาควิชาการ ได้เพิ่มเติมว่า สำนักงานประกันสังคมจะขยายอายุรับบำนาญขั้นต่ำเพิ่มจาก 55 ปี เป็น 60 ปี โดยค่อยๆ ปรับขึ้นคราวละ 1 ปี ตั้งแต่ปี 2563 และในระหว่างช่วงการขยายอายุเกษียณ จะเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความจำเป็นสามารถเกษียณก่อนกำหนดได้ไม่เกิน 2 ปี ทั้งนี้ ผู้ประกันตนที่เลือกเกษียณก่อนกำหนดจะได้รับบำนาญลดลง โดยคาดว่า การเกษียณก่อนกำหนด 1 ปี จะต้องลดบำนาญลงประมาณร้อยละ 6 – 7 เนื่องจากมีระยะเวลารับบำนาญมากกว่า และเพื่อสร้างความเป็นธรรมต่อระบบ
2. การขยายอายุเกษียณจะทำให้ระยะเวลาการเป็นสมาชิกของกองทุนขยายตามไปด้วย ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้ประกันตนที่เพิ่งเข้าสู่ระบบให้สามารถออมเงินได้นานมากขึ้น
3. ภาคเอกชนต้องให้ความร่วมมือขยายอายุเกษียณตามด้วย มิเช่นนั้นจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้รับบำนาญ

ตารางที่ 4.8 สรุปผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณ

ประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณ	กลุ่มตัวอย่าง				
	ภาคปฏิบัติ				ภาควิชาการ
	ด้านเงินสมทบ	ด้านสิทธิประโยชน์	ด้านการลงทุน	ด้านวิจัยและพัฒนา	ด้านคณิตศาสตร์ประกันภัย
โดยที่ ✓ = ความคิดเห็นสอดคล้องกัน - = ไม่แสดงความคิดเห็น					
1. ทยอยขยายอายุเกษียณแบบขั้นบันได - อายุรับบำนาญขั้นต่ำจะเพิ่มจาก 55 ปี เป็น 60 ปี โดยค่อยๆ ปรับขึ้นคราวละ 1 ปี ตั้งแต่ปี 2563 และในระหว่างช่วงการขยายอายุเกษียณ สำนักงานประกันสังคมจะเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความจำเป็นสามารถเกษียณก่อนกำหนดได้ไม่เกิน 2 ปี	✓ -	✓ -	✓ -	✓ ✓	✓ ✓
2. การขยายอายุเกษียณก็จะทำให้ระยะเวลาการเป็นสมาชิกของกองทุนขยายตามไปด้วย	✓	✓	✓	✓	✓
3. ภาคเอกชนต้องให้ความร่วมมือขยายอายุเกษียณตามด้วย	✓	✓	✓	✓	✓

#### 4.2.4 ผลการสัมภาษณ์การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

ผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นภาคปฏิบัติ จำนวน 4 ราย และภาควิชาการ จำนวน 1 ราย เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งภาคปฏิบัติและภาควิชาการมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน ในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบ DB เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับหลักการประกันสังคมของไทย ซึ่งไม่ว่า ผลการบริหารของกองทุนจะเป็นเช่นไร ผู้ประกันตนจะยังคงได้รับประโยชน์ทดแทนในจำนวนที่ได้กำหนดไว้
2. ต้องมีการออกมาตรการเพิ่มอัตราเงินสมทบ หรือขยายอายุเกษียณ เพื่อให้ กองทุนกลับมามีเสถียรภาพ ในประเด็นนี้กลุ่มตัวอย่างภาคปฏิบัติด้านวิจัยและพัฒนา ได้เสนอ ความเห็นสอดคล้องกันกับภาควิชาการด้านคณิตศาสตร์ประกันภัย โดยเสนอว่า ควรใช้รูปแบบ ผสมผสานกัน โดยใช้รูปแบบ DB เป็นฐาน แล้วเสริมด้วยรูปแบบ DC เพื่อให้ผู้ประกันตนออมเงินเพิ่มเติม
3. ควรจ่ายเงินชราภาพเป็นบำนาญเท่านั้น ไม่ควรจ่ายเป็นบำเหน็จ เพราะไม่มี ความยั่งยืนทางการเงิน
4. ควรมีการเปลี่ยนสูตรการคำนวณบำนาญใหม่ เนื่องจากสูตรบำนาญที่ใช้อยู่ ไม่เป็นธรรมต่อผู้ประกันตน โดยสูตรบำนาญที่ภาคปฏิบัติด้านสิทธิประโยชน์ รวมถึงด้านวิจัยและ พัฒนา ได้เสนอความเห็นสอดคล้องกันกับภาควิชาการด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยว่า ควรปรับสูตร การคำนวณบำนาญจากการคำนวณเงินเดือนเฉลี่ย 5 ปีสุดท้ายเป็นตลอดอายุการทำงานแบบมีดัชนี อีกทั้งภาคปฏิบัติด้านสิทธิประโยชน์ รวมถึงด้านวิจัยและพัฒนา ยังได้เสนอเพิ่มเติมอีกว่า ควรกำหนดให้ มีการรับประกันบำนาญขั้นต่ำจำนวน 5 ปี หากผู้รับบำนาญเสียชีวิตหลังรับบำนาญได้เพียง 1 ปี สำนักงานประกันสังคมจะส่งบำนาญให้ทายาทเป็นการต่อเนื่องอีก 4 ปี จนครบกำหนดขั้นต่ำ 5 ปี
5. ต้องได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพราะมีความ เกี่ยวโยงกับการออกมาตรการเพิ่มอัตราเงินสมทบ หรือขยายอายุเกษียณของผู้ประกันตน

ตารางที่ 4.9 สรุปผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

ประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่าย ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ	กลุ่มตัวอย่าง				
	ภาคปฏิบัติ				ภาควิชาการ
	ด้านเงิน สมทบ	ด้านสิทธิ ประโยชน์	ด้านการ ลงทุน	ด้านวิจัย และ พัฒนา	ด้าน คณิตศาสตร์ ประกันภัย
โดยที่ ✓ = ความคิดเห็นสอดคล้องกัน - = ไม่แสดงความคิดเห็น					
1. รูปแบบ DB เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับ หลักการประกันสังคมของไทย	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4.9 สรุปผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่าย ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ	กลุ่มตัวอย่าง				
	ภาคปฏิบัติ				ภาควิชาการ
	ด้านเงิน สมทบ	ด้านสิทธิ ประโยชน์	ด้านการ ลงทุน	ด้านวิจัย และ พัฒนา	ด้าน คณิตศาสตร์ ประกันภัย
โดยที่ ✓ = ความคิดเห็นสอดคล้องกัน - = ไม่แสดงความคิดเห็น					
2. ต้องมีการออกมาตรการเพิ่มอัตราเงินสมทบหรือขยายอายุเกษียณ เพื่อให้กองทุนกลับมามีเสถียรภาพ	✓	✓	✓	✓	✓
- ควรใช้รูปแบบผสมผสานกัน โดยใช้รูปแบบ DB เป็นฐานแล้วเสริมด้วยรูปแบบ DC เพื่อให้ผู้ประกันตนออมเงินเพิ่มเติม	-	-	-	✓	✓
3. ควรจ่ายเงินชราภาพเป็นบำนาญเท่านั้น ไม่ควรจ่ายเป็นบำเหน็จ เพราะไม่มีความยั่งยืนทางการเงิน	✓	✓	✓	✓	✓
4. ควรมีการเปลี่ยนสูตรการคำนวณบำนาญใหม่	✓	✓	✓	✓	✓
- ควรปรับสูตรการคำนวณบำนาญจากการคำนวณเงินเดือนเฉลี่ย 5 ปีสุดท้ายเป็นตลอดอายุการทำงานแบบมีดัชนี	-	✓	-	✓	✓
- กำหนดให้มีการรับประกันบำนาญขั้นต่ำจำนวน 5 ปี หากผู้รับบำนาญเสียชีวิตหลังรับบำนาญได้เพียง 1 ปี สำนักงานประกันสังคมจะส่งบำนาญให้ทายาทเป็นการต่อเนื่องอีก 4 ปี จนครบกำหนดขั้นต่ำ 5 ปี	-	✓	-	✓	-
5. การจะแก้ปัญหาการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนมาตรา 39 ต้องได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓	✓	✓	✓

### 4.3 อภิปรายผลการวิจัย

ในส่วนท้ายของบทนี้เป็นส่วนของการอภิปรายผล ซึ่งผู้ศึกษาจะนำผลจากการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มาทำการอภิปรายผลภายใต้กรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 4.3.1 รูปแบบเงินสมทบภาคบังคับ

ความคิดเห็นที่กลุ่มตัวอย่างทั้งภาคปฏิบัติและภาควิชาการมีไปในทิศทางเดียวกันว่า รูปแบบเงินสมทบในลักษณะ Partially Funded เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับโครงสร้างประกันสังคมไทย เนื่องจากกองทุนเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ประกันตนเพียงบางส่วน อัตราเงินสมทบจึงไม่สูงเกินไป ซึ่งเมื่อกองทุนนำเงินไปลงทุนแล้วผลกำไรที่ได้มานั้น นอกจากจะเป็นผลดีต่อกองทุนและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกันตน ยังเป็นผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในภายหลังอีกด้วย และสมควรปรับฐานค่าจ้างและอัตราเงินสมทบเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างรายรับและรายจ่ายของกองทุนและผู้ประกันตนจะได้ประโยชน์จากการที่มีเงินสะสมชราภาพเพิ่มขึ้นด้วยนั้น สอดคล้องกับแนวคิดในการจัดเก็บเงินสมทบสำรองจ่าย (Partially Funded) ที่ระบุว่า เป็นรูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบที่มีความยืดหยุ่น ไม่สร้างภาระในการจ่ายเงินสมทบแก่สมาชิกประกันสังคมมากเกินไป และต้องมีการขยายเพิ่มอัตราเงินสมทบเป็นระยะๆ สำหรับการสำรองทุน หากไม่ขยายหรือปรับอัตราเงินสมทบตามช่วงระยะเวลาจะก่อให้เกิดปัญหาในการจ่ายประโยชน์ทดแทนได้

ความคิดเห็นของผู้ประกันตนมาตรา 39 ที่มีต่อรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 - 9,999 บาท จำนวน 149 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.20 รายได้รองลงมา คือ 15,000 บาทขึ้นไป จำนวน 114 ราย ซึ่งเท่ากับร้อยละ 27.70 เห็นได้ชัดว่ามีช่องว่างระหว่างรายได้ สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งภาคปฏิบัติและภาควิชาการ ที่ระบุว่า การปรับอัตราเงินสมทบควรทยอยปรับไปเรื่อยๆ ไม่ควรปรับในลักษณะที่เป็นก้าวกระโดด เนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อด้านค่าใช้จ่ายต่อผู้ประกันตน และเกิดการคัดค้านจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และควรให้ผู้ประกันตนเลือกจ่ายได้หลายอัตราในลักษณะ (Package)/(Option) เนื่องจากผู้ประกันตนมาตรา 39 ส่วนใหญ่มีรายได้น้อย การปรับเงินสมทบเพิ่มขึ้นในอัตราเดียว เกรงจะมีกำลังจ่ายไม่เท่ากันทุกคน มีความสอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุผล (Rational Choice Theory) ซึ่งมีหลักการสำคัญที่เชื่อว่ากิจกรรมทุกอย่างของมนุษย์ที่เกิดขึ้นนั้นมาจากการไตร่ตรองและตัดสินใจกระทำอย่างมีเหตุผล มนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล (Rational Man) ฉะนั้น ในที่สุด

ผู้บริโภคมักจะเลือกบริโภคสินค้าที่ให้อรรถประโยชน์สูงสุดแก่ตนเอง โดยคำนึงถึงปัจจัยเรื่องรายได้และราคาสินค้าเป็นสำคัญ ในกรณีนี้ความคิดเห็นของผู้ประกันตนก็เป็นไปตามทฤษฎีนี้เช่นกัน

ตามที่กลุ่มภาคปฏิบัติด้านการลงทุน และด้านการวิจัยและพัฒนา รวมถึงภาควิชาการด้านคณิตศาสตร์ประกันภัย ได้ให้ข้อเสนอเพิ่มเติมว่า ควรทยอยปรับอัตราเงินสมทบไปจนถึงระดับร้อยละ 15 เป็นอย่างน้อย สอดคล้องกับผลการศึกษาเปรียบเทียบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของต่างประเทศกับประเทศไทย ซึ่งพบว่า ในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น สิงคโปร์ และมาเลเซีย จัดเก็บเงินสมทบในอัตราที่สูงถึงร้อยละ 12.4 - 35.5 และสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มัทนา พนานิรามัย และนิรติ อิงพรประสิทธิ์ ซึ่งได้ศึกษาเรื่องประชากรและความอยู่รอดของการประกันสังคม กรณีประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ พบว่ากรณีการประกันชราภาพของไทยนั้น อาจใช้วิธีการทยอยเพิ่มอัตราเงินสมทบจากร้อยละ 6 และเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ในทุกๆ 10 ปี จนไปหยุดนิ่งที่ระดับอัตราร้อยละ 10 - 15 และสอดคล้องกับข้อเสนอของ ILO ที่เสนอให้ปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบขึ้นร้อยละ 2 ทุกๆ 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561

ในส่วนของ การปรับฐานค่าจ้าง กลุ่มตัวอย่างภาคปฏิบัติด้านการวิจัยและพัฒนา ยังได้ให้ข้อเสนออีกว่า หากใช้การปรับฐานค่าจ้างในทุกๆปี โดยอิงกับฐานทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเพดานของเงินสมทบจะปรับเพิ่มขึ้นตามฐานของเงินเดือนหรือปรับเพิ่มขึ้นตามอัตราเงินเพื่อจะเป็นการเหมาะสมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งได้ประเมินค่าทางคณิตศาสตร์ประกันภัยกองทุนประกันสังคม โดยระบุว่า การลดผลกระทบด้านรายรับและรายจ่ายของกองทุนประกันสังคมไทย ควรปรับเพดานค่าจ้างที่ใช้ในการคำนวณเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนทุกปีตามการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างเฉลี่ยด้วย

ความเห็นของภาคปฏิบัติด้านการวิจัยและพัฒนา รวมถึงภาควิชาการด้านคณิตศาสตร์ประกันภัย ได้เสนอเพิ่มเติมว่า ควรให้ผู้ประกันตนประกาศเงินเดือนที่แท้จริงของตน โดยอิงฐานข้อมูลกับกระทรวงการคลัง เพื่อนำมาคำนวณเป็นอัตราเงินสมทบตามสัดส่วนของรายได้ จะเหมาะสมกว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาเปรียบเทียบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของต่างประเทศกับประเทศไทย ซึ่งพบว่า สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และคอซตาริกา ใช้การเพิ่มอัตราเงินสมทบตามการเพิ่มขึ้นของรายได้ในแต่ละปี

กลุ่มตัวอย่างทั้งภาคปฏิบัติและภาควิชาการต่างมีความเห็นไปในทางเดียวกันว่า การปรับเพิ่มเงินสมทบในภาคบังคับต้องได้รับการยอมรับและต้องได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงจะสำเร็จ และต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื่องจากการปรับขึ้นฐานค่าจ้างและอัตราเงินสมทบนั้น เป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง การจะ

เปลี่ยนแปลงใดๆ ควรต้องมีการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายก่อน สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มัทนา พานานิรามย์ และนิรติ อิงพรประสิทธิ์ ได้ศึกษาเรื่อง ประชากรและความอยู่รอดของการประกันสังคม กรณีประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ พบว่า กรณีการประกันชราภาพของไทยนั้น หากต้องเรียกเก็บเงินสมทบสูงถึงร้อยละ 9 – 10 ขึ้นไป จะเกิดภาระที่ยอมรับไม่ได้ทั้งจากลูกจ้างและนายจ้าง รวมถึงยังสอดคล้องกับ แนวคิดการกำหนดประโยชน์ทดแทน (Defined Benefit: DB) ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีความท้าทายต่อสังคมเมื่อต้องใช้ความเห็นชอบจากสังคมในการปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบหรือปรับเพิ่มอายุเกษียณ

การที่ความคิดเห็นของผู้ประกันตนมาตรา 39 ที่มีต่อหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบอยู่ในระดับ **ปานกลาง** มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 171 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.0 ซึ่งเป็นไปได้ที่คนกลุ่มนี้ไม่มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การนำส่งเงินสมทบว่ามีความสำคัญเพียงใด ประกอบกับสำนักงานประกันสังคมไม่ได้มีการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ให้ผู้ประกันตนเข้าใจอย่างทั่วถึง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งภาคปฏิบัติและภาควิชาการต่างมีความเห็นไปในทางเดียวกันว่า การประกันตนเองภาคสมัครใจ ผู้ประกันตนต้องมีวินัยทางการเงิน หากไม่นำส่งเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างต่อเนื่อง และมีเงินสะสมน้อย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการประกันสังคมซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Organization: ILO ได้กำหนดหลักการสำคัญว่า การเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคมนั้น จะเป็นลักษณะของการบังคับซึ่งมีข้อยกเว้นน้อยมาก และสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน จะขึ้นอยู่กับรายได้จ่ายเงินสมทบที่เป็นไปตามเงื่อนไข

#### 4.3.2 รูปแบบรูปแบบการออมภาคสมัครใจ

ความคิดเห็นต่อรูปแบบการออมภาคสมัครใจของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 โดยรวมอยู่ในระดับ**มาก** สอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุผล (Rational Choice Theory) ซึ่งมีหลักการสำคัญที่สันนิษฐานว่ามนุษย์ต้องการอรรถประโยชน์สูงสุดจากทางเลือกที่ตนมีอยู่ โดยที่มนุษย์สามารถจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกทั้งหมดแล้วเลือกสิ่งที่ดีที่สุดหรือที่ชอบมากที่สุด และสอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งภาคปฏิบัติและภาควิชาการ ซึ่งมองไปในทางเดียวกันว่า ผู้ประกันตนควรมีการออมเงินเพิ่มเติม เนื่องจากฐานค่าจ้างและอัตราเงินสมทบภาคบังคับยังอยู่ในอัตราที่ไม่สูงมากนัก หากผู้ประกันตนไม่มีการออมเงินเพิ่มเติม อาจมีรายได้ไม่พอใช้จ่ายในวัยเกษียณ เป็นการสอดคล้องกันกับหลักการเสา 5 ต้น ที่ World Bank ระบุว่า บำนาญภาคบังคับ “first pillar” เป็นเพียงแค่ความพยายามในจัดสรรรายได้ให้ผู้สูงอายุในระดับที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตหลังเกษียณ

โดยไม่ต่ำกว่าเส้นความยากจนเท่านั้น ดังนั้น คุณภาพชีวิตอาจไม่ดีเทียบเท่าเมื่อครั้งก่อนเกษียณ หากประชาชนไม่มีการออมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้มีรายได้มากขึ้น

กลุ่มตัวอย่างทั้งภาคปฏิบัติและภาควิชาการต่างมีความเห็นไปในทางเดียวกันว่า ผู้ประกันตนควรออมเงินเพิ่มเติมในกองทุนภาคสมัครใจอื่น เนื่องจากในปัจจุบันมีกองทุนการออมภาคสมัครใจทั้งในส่วนที่เป็นของรัฐและเอกชนให้เลือกออมได้หลากหลาย ได้แก่ กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) กองทุนบำนาญแห่งชาติ (กบช.) รวมถึงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Funded) กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) รวมถึงกองทุนรวมหุ้นระยะยาว (LTF) เป็นต้น สอดคล้องกับหลักการเสา 5 ต้น ที่ World Bank ระบุว่า ประเทศต่างๆ ควรจัดให้มีการออมทั้งภาคบังคับและภาคสมัครใจ เพื่อให้ประชากรมีรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพหลังจากเกษียณไปแล้ว

กลุ่มตัวอย่างทั้งภาคปฏิบัติและภาควิชาการมีความเห็นตรงกันว่า ควรใช้มาตรการทางภาษีให้ผู้ประกันตนสามารถนำไปลดหย่อนภาษี และจูงใจด้วยผลตอบแทนจากการลงทุนที่สูงพอ หรือรัฐร่วมสมทบให้ด้วย เพื่อกระตุ้นให้มีการออมมากขึ้น สอดคล้องกับสอดคล้องกับผลการศึกษาเปรียบเทียบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของต่างประเทศกับประเทศไทย ซึ่งพบว่า สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และคอซตาริกา ต่างก็ใช้มาตรการเหล่านี้ในการจูงใจเพื่อส่งเสริมให้มีการออมมากขึ้น

ในท้ายที่สุด กลุ่มตัวอย่างทั้งภาคปฏิบัติและภาควิชาการมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ควรส่งเสริมการออมด้วยการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนทางการเงิน และควรปลูกฝังวิถีคิดและส่งเสริมวาระแห่งการออมเพื่อวัยเกษียณร่วมกับทุกภาคส่วน ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักการเสา 5 ต้น ที่ World Bank ระบุว่า แต่ละประเทศควรจัดให้ประชากรมีการออมทั้งใน second pillar third-pillar และ fourth pillar

#### 4.3.3 ระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณ

ความคิดเห็นที่มีต่อระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.39 สอดคล้องกับแนวคิดการกำหนดประโยชน์ทดแทน (Defined Benefit: DB) ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีความท้าทายต่อสังคมเมื่อต้องใช้ความเห็นชอบจากสังคมในการปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบหรือปรับเพิ่มอายุเกษียณ ดังนั้น การจะให้ทุกคนเห็นด้วยจึงเป็นการยาก

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อหลักเกณฑ์การนับระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุน ซึ่งจะนับจากจำนวนงวดเงินสมทบทุกงวดที่ได้นำส่งแม้จะไม่ต่อเนื่องกันก็ตาม เป็นเพียงประเด็นเดียวที่อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 สอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจ



เลือกอย่างมีเหตุผล (Rational Choice Theory) ซึ่งมีหลักการสำคัญที่สันนิษฐานว่ามนุษย์ต้องการอรรถประโยชน์สูงสุดจากทางเลือกที่ตนมีอยู่ โดยที่มนุษย์สามารถจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกทั้งหมดแล้วเลือกสิ่งที่ดีที่สุดหรือที่ชอบมากที่สุด

กลุ่มตัวอย่างทั้งภาคปฏิบัติและภาควิชาการต่างมีความเห็นไปในทางเดียวกันว่าการขยายอายุเกษียณของผู้ประกันตน ควรทยอยขยายอายุเกษียณแบบขั้นบันได เพื่อไม่ให้กระทบต่อผู้ประกันตนที่อายุใกล้ครบเกษียณ ซึ่งในประเด็นนี้ ภาคปฏิบัติด้านวิจัยและพัฒนาและภาควิชาการได้เพิ่มเติมว่า การที่สำนักงานประกันสังคมจะขยายอายุรับบำนาญขึ้นต่ำเพิ่มจาก 55 ปี เป็น 60 ปี โดยทยอยปรับขึ้นคราวละ 1 ปี ตั้งแต่ปี 2563 และในระหว่างช่วงการขยายอายุเกษียณ จะเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความจำเป็นสามารถเกษียณก่อนกำหนดได้ไม่เกิน 2 ปี ทั้งนี้ ผู้ประกันตนที่เลือกเกษียณก่อนกำหนดจะได้รับบำนาญลดลง โดยคาดว่า การเกษียณก่อนกำหนด 1 ปี จะต้องลดบำนาญลงประมาณร้อยละ 6 - 7 เนื่องจากมีระยะเวลารับบำนาญมากกว่าและเพื่อสร้างความเป็นธรรมต่อระบบสอดคล้องกับผลการศึกษาเปรียบเทียบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของต่างประเทศกับประเทศไทย ซึ่งพบว่า ออสเตรเลีย มีการใช้แนวทางการขยายอายุเกษียณแบบขั้นบันได อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ วิภาวี เหมพรวิสาร และพุดมิกุล อัครชลาพันธ์ ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณของคนไทย พบว่า บำนาญขั้นต่ำควรตั้งอยู่บนพื้นฐานระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุนที่นานกว่า 15 ปี เช่น อย่างน้อย 30 ปี เพื่อให้สอดคล้องช่วงเวลาทำงานจริงของแรงงาน รวมถึงมูลนิธิสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างก็ได้เสนอในทิศทางที่สอดคล้องกันว่า ควรปรับเพิ่มอายุผู้มีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพจากอายุ 55 ปี ให้เพิ่มขึ้น 1 ปี ทุกๆ 5 ปี จนอายุ 65 ปี

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า อายุของกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือกลุ่มผู้ประกันตนที่มีอายุระหว่าง 35 - 44 ปี จำนวน 154 ราย หรือร้อยละ 37.40 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ในช่วงต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 198 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.10 บ่งชี้ให้เห็นได้ชัดว่า ผู้ประกันตนยังสามารถเป็นสมาชิกกองทุนและสามารถสะสมเงินชราภาพได้อีกหลายปีกว่าจะถึงวัยเกษียณ สอดคล้องกับความคิดเห็นของทั้งภาคปฏิบัติและภาควิชาการ ที่ระบุตรงกันว่า การขยายอายุเกษียณจะทำให้ระยะเวลาการเป็นสมาชิกของกองทุนขยายตามไปด้วย ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้ประกันตนที่เพิ่งเข้าสู่ระบบให้สามารถออมเงินได้นานมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ วิภาวี เหมพรวิสาร และพุดมิกุล อัครชลาพันธ์ ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณของคนไทย พบว่า บำนาญขั้นต่ำควรตั้งอยู่บนพื้นฐานระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุนที่นานกว่า 15 ปี เช่น อย่างน้อย 30 ปี เพื่อให้สอดคล้องช่วงเวลาทำงานจริงของแรงงาน

ความคิดเห็นของทั้งกลุ่มภาคปฏิบัติและภาควิชาการต่างมองไปในทางเดียวกันว่า ภาคเอกชนต้องให้ความร่วมมือขยายอายุเกษียณตามด้วย มิเช่นนั้นจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้รับบำนาญ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ วิภาวี เหมพรวิสาร และ พุฒิกุล อัครชลาพันธ์ ระบุว่าแรงงานส่วนใหญ่ยังมีประสิทธิภาพในการทำงานได้หลังอายุ 55 ปีไปแล้ว และไม่ควรถูกออกจากงานในขณะนั้น เพราะจะทำให้กระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยที่มูลนิธิสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พบว่า การออกจากงานของลูกจ้างเอกชน ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากสาเหตุอื่นมากกว่าเหตุเกษียณอายุ ดังนั้น การขยายกำหนดอายุเกษียณจึงมีผลกระทบต่อการทำงานของภาคเอกชนน้อยมาก

#### 4.3.4 การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 สอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุผล (Rational Choice Theory) โดยสันนิษฐานว่ามนุษย์ต้องการอัตราประโยชน์สูงสุดจากทางเลือกที่ตนมีอยู่ โดยที่มนุษย์สามารถจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกทั้งหมดแล้วเลือกสิ่งที่ดีที่สุดหรือที่ชอบมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของทั้งกลุ่มภาคปฏิบัติและภาควิชาการที่เห็นตรงกันว่า รูปแบบ DB เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับหลักการประกันสังคมของไทย ซึ่งไม่ว่าผลการบริหารของกองทุนจะเป็นเช่นไร ผู้ประกันตนจะยังคงได้รับประโยชน์ทดแทนในจำนวนที่ได้กำหนดไว้

แต่อย่างไรก็ดี ทั้งกลุ่มภาคปฏิบัติและภาควิชาการกล่าวไปในทางเดียวกันว่าการจะแก้ปัญหาการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนมาตรา 39 นั้น ต้องมีการออกมาตรการเพิ่มอัตราเงินสมทบหรือขยายอายุเกษียณ เพื่อให้กองทุนกลับมามีเสถียรภาพ ในประเด็นนี้กลุ่มตัวอย่างภาคปฏิบัติด้านวิจัยและพัฒนา ได้เสนอความเห็นสอดคล้องกันกับภาควิชาการด้านคณิตศาสตร์ประกันภัย โดยเสนอว่า ควรใช้รูปแบบผสมผสานกัน โดยใช้รูปแบบ DB เป็นฐานแล้วเสริมด้วยรูปแบบ DC เพื่อให้ผู้ประกันตนออมเงินเพิ่มเติม สอดคล้องกับหลักการเสา 5 ต้นที่ World Bank ระบุว่า ประเทศต่างๆควรจัดให้มีการออมทั้งภาคบังคับและภาคสมัครใจ เพื่อให้ประชากรมีรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพหลังจากเกษียณไปแล้ว รวมถึงยังสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำของการประกันสังคม และสอดคล้องกับที่ ILO ได้ระบุว่า การกำหนดนโยบายด้านบำนาญชราภาพ ไม่ควรคำนึงเพียงแค่เสถียรภาพและความยั่งยืนของกองทุน ดังนั้น ทางเลือกที่ใช้รับมือกับเรื่องนี้ จึงได้แก่ การปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบ การลดเงินบำนาญรายเดือน การขยายอายุเกษียณ การเปลี่ยนเป็นระบบบัญชีรายบุคคล หรือการใช้ทางเลือกแบบผสม ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละประเทศว่าจะสร้างสมดุลกับระบบบำนาญของตนอย่างไร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าคุณประกันตนควรมีสิทธิที่จะเลือกได้ว่าจะได้รับเงินเป็นก้อนหรือรับเป็นเงินรายเดือนอยู่ในระดับ **มาก** ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 สอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุผล (Rational Choice Theory) โดยสันนิษฐานว่ามนุษย์ต้องการอัตราประโยชน์สูงสุดจากทางเลือกที่ตนมีอยู่ โดยที่มนุษย์สามารถจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกทั้งหมดแล้วเลือกสิ่งที่ดีที่สุดหรือที่ชอบมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างทั้งภาคปฏิบัติและภาควิชาการที่ต่างมีความเห็นไปในทางเดียวกันว่า ควรจ่ายเงินชราภาพเป็นบำนาญเท่านั้น ไม่ควรจ่ายเป็นบำนาญ เพราะไม่มีความยั่งยืนทางการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการประกันสังคมและแนวคิดการประกันกรณีชราภาพ รวมถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคมไทย ที่ต้องการให้ผู้ประกันตนมีรายได้ไว้ใช้จ่ายเพื่อดำรงชีพได้ในวัยเกษียณโดยไม่เป็นภาระต่อผู้ใด

เมื่อพิจารณารายประเด็น ยังพบอีกว่า มีเพียงประเด็นซึ่งเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การรับบำนาญและสูตรการคำนวณบำนาญเท่านั้น ที่ผู้ประกันตนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **ปานกลาง** ซึ่งอาจเป็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมองว่าหลักเกณฑ์การรับบำนาญและสูตรการคำนวณบำนาญที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนั้นไม่เป็นธรรมต่อตนเอง ประเด็นนี้มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของทั้งภาคปฏิบัติและภาควิชาการ ที่ระบุตรงกันว่า ควรมีการเปลี่ยนสูตรการคำนวณบำนาญใหม่ เนื่องจากสูตรบำนาญที่ใช้อยู่ไม่เป็นธรรมต่อผู้ประกันตน โดยสูตรบำนาญที่ภาคปฏิบัติด้านสิทธิประโยชน์ รวมถึงด้านวิจัยและพัฒนา ได้เสนอความเห็นสอดคล้องกันกับภาควิชาการด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยว่า ควรปรับสูตรการคำนวณบำนาญจากการคำนวณเงินเดือนเฉลี่ย 5 ปีสุดท้ายเป็นตลอดอายุการทำงานแบบมีดัชนี อีกทั้งภาคปฏิบัติด้านสิทธิประโยชน์ รวมถึงด้านวิจัยและพัฒนา ยังได้เสนอเพิ่มเติมอีกว่า ควรกำหนดให้มีการรับประกันบำนาญขั้นต่ำจำนวน 5 ปี หากผู้รับบำนาญเสียชีวิตหลังรับบำนาญได้เพียง 1 ปี สำนักงานประกันสังคมควรส่งบำนาญให้ทายาทเป็นการต่อเนื่องอีก 4 ปี จนครบกำหนดขั้นต่ำ 5 ปี ซึ่งความเห็นที่ได้เสนอนั้น มีความสอดคล้องกับผลการศึกษารูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ที่ระบุว่า การจ่ายประโยชน์ทดแทนตามอัตราค่าจ้างเฉลี่ยตลอดอายุการทำงานนั้น เป็นหนึ่งในแนวทางที่หลายประเทศใช้กัน รวมถึงยังสอดคล้องกับผลการศึกษาเปรียบเทียบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของต่างประเทศกับประเทศไทย ซึ่งพบว่า ญี่ปุ่น ได้นำสูตรการคำนวณบำนาญชราภาพ ในลักษณะที่คำนวณดัชนีและระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบมาใช้แล้ว ส่วน สหรัฐอเมริกา และ ออสเตรเลีย ได้มีการให้บำนาญตกทอดแก่ทายาทผู้เสียชีวิตมีสิทธิขอรับได้

กลุ่มภาคปฏิบัติและภาควิชาการกล่าวไปในทางเดียวกันว่าการจะแก้ปัญหาการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนมาตรา 39 นั้น ต้องได้รับการยอมรับและต้องได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพราะมีความเกี่ยวข้องกับการออกมาตรการเพิ่มอัตราเงินสมทบหรือขยายอายุเกษียณของผู้ประกันตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการกำหนดประโยชน์

ทดแทน (Defined Benefit: DB) ซึ่งระบุว่าเป็นรูปแบบที่มีความท้าทายต่อสังคม เมื่อต้องใช้ความเห็นชอบจากสังคมในการปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบหรือปรับเพิ่มอายุเกษียณ และสอดคล้องกับทฤษฎีระบบเปิด เนื่องจากองค์การต้องมีการติดต่อกับสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา องค์การจึงต้องรับเอาปัจจัยนำเข้า (Input) เช่น การได้รับความสนับสนุนจากผู้บริโภคน หรือประชาชน รวมถึงงบประมาณ บุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนนำเอาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ มาผ่านกระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) ให้เกิดเป็นผลผลิต (Output) ตามพันธกิจขององค์การนั้นๆ และในที่สุดองค์การต้องได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำผลจากการแปรสภาพที่องค์การได้ดำเนินการไปแล้วนั้นมาปรับปรุงหรือแก้ไขกระบวนการทำงานขององค์การให้ดีขึ้น ด้วยการใช้ประโยชน์จากปัจจัยนำเข้าซึ่งมีอยู่หลากหลายนั้น



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษามีความสนใจศึกษารูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ซึ่งกำลังประสบปัญหาการจ่ายบำนาญในอัตราที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน โดยเรียนรู้จากการประกันสังคมต่างประเทศ รวมถึงการศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมกรณีชราภาพ รูปแบบเงินสมทบ รูปแบบประโยชน์ทดแทน ตลอดจนศึกษาแนวทางการจ่ายบำนาญในลักษณะต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำเสนอทางเลือกเชิงนโยบายสำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่เหมาะสมกับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 โดยมีรายละเอียดการสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพขององค์การประกันสังคมไทยเปรียบเทียบกับองค์การประกันสังคมในต่างประเทศ
2. เพื่อเสนอแนะทางเลือกเชิงนโยบายสำหรับปรับปรุงการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่เหมาะสมกับผู้ประกันตนตามมาตรา 39

#### 5.2 วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39” เป็นการวิจัยเชิงผสม (Mix Method) ซึ่งเป็นการค้นคว้าวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In – Depth Interview) เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มหลัก คือ กลุ่มตัวอย่างภาคปฏิบัติของสำนักงานประกันสังคม เช่น นักวิชาการแรงงานด้านงานเงินสมทบ ด้านสิทธิประโยชน์ทดแทน ด้านการบริหารการลงทุน และด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยของสำนักงานประกันสังคม รวมจำนวน 4 รายและกลุ่มตัวอย่างภาควิชาการซึ่งเป็นนักวิชาการด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยจากสถาบันการศึกษาจำนวน 1 ราย ผสานกับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ใช้การแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลจากผู้ประกันตนมาตรา 39 ที่มาติดต่อยังสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี สาขาลองหลวง จำนวน 412 ราย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของ

กลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการวิจัยแบบพร้อมกัน (Convergent Parallel Design) จากนั้นจึงนำผลการวิจัยที่ได้มาทำการวิเคราะห์และประมวลทั้งในส่วนของการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ก่อนจะนำมาตีความและรวมผล (Merge) การศึกษาทั้งสองแนวทางเข้าด้วยกัน แล้วจึงสังเคราะห์รวมเนื้อหาที่คล้ายคลึงและเทียบเคียงกับเนื้อหาที่แตกต่างกันเพื่อเสนอข้อค้นพบที่ใช้ตอบคำถามกรอบแนวคิดในการวิจัย

### 5.3 สรุปผลการวิจัย

ผลจากศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ซึ่งได้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 412 ราย และผลการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In – Depth Interview) ที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นภาคปฏิบัติ จำนวน 4 ราย และภาควิชาการ จำนวน 1 ราย ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และจำแนกการรายงานผลการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### 5.3.1 สรุปผลการวิจัยรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับ

1. รูปแบบเงินสมทบในลักษณะ Partially Funded เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับโครงสร้างประกันสังคมไทย เนื่องจากกองทุนเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ประกันตนเพียงบางส่วน อัตราเงินสมทบจึงไม่สูงเกินไป ซึ่งเมื่อกองทุนนำเงินไปลงทุนแล้วผลกำไรที่ได้มานั้น นอกจากจะเป็นผลดีต่อกองทุนและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกันตน ยังเป็นผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในภายหลังอีกด้วย

2. ฐานค่าจ้างและอัตราเงินสมทบในปัจจุบันสมควรปรับเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างรายรับและรายจ่ายของกองทุนและผู้ประกันตนจะได้ประโยชน์จากการที่มีเงินสะสมชราภาพเพิ่มขึ้นด้วย

3. การปรับอัตราเงินสมทบควรทยอยปรับไปเรื่อยๆ ไม่ควรปรับในลักษณะที่เป็นก้าวกระโดด เนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อด้านค่าใช้จ่ายต่อผู้ประกันตน และเกิดการคัดค้านจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรทยอยปรับอัตราเงินสมทบไปจนถึงระดับร้อยละ 15 เป็นอย่างน้อย โดยอาจใช้วิธีการทยอยเพิ่มอัตราเงินสมทบจากร้อยละ 6 เพิ่มขึ้นร้อยละ 2 ทุกๆ 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561

4. ควรให้ผู้ประกันตนเลือกจ่ายได้หลายอัตราในลักษณะ (Package)/(Option) เนื่องจากผู้ประกันตนมาตรา 39 ส่วนใหญ่มีรายได้น้อย การปรับเงินสมทบเพิ่มขึ้นในอัตราเดียว ผู้ประกันตนจะมีกำลังจ่ายไม่เท่ากันทุกคน

5. หากใช้การปรับฐานค่าจ้างในทุกๆปี โดยอิงกับฐานทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเพดานของเงินสมทบจะปรับเพิ่มขึ้นตามฐานของเงินเดือนหรือปรับเพิ่มขึ้นตามอัตราเงินเพื่อ ผู้ประกันตนต้องประกาศเงินเดือนที่แท้จริงของตน โดยอิงฐานข้อมูลกับกระทรวงการคลัง เพื่อนำมา คำนวณเป็นอัตราเงินสมทบตามสัดส่วนของรายได้

6. การปรับเพิ่มเงินสมทบในภาคบังคับต้องได้รับการยอมรับและต้องได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงจะสำเร็จ และต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื่องจากการปรับขึ้นฐานค่าจ้างและอัตราเงินสมทบนั้น เป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อทั้งนายจ้าง และลูกจ้าง การจะเปลี่ยนแปลงใดๆ ควรต้องมีการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายก่อน

7. การประกันตนเองภาคสมัครใจ ผู้ประกันตนต้องมีวินัยทางการเงิน เพราะหาก ไม่นำส่งเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างต่อเนื่องและมีเงินสะสมน้อย ซึ่งสิทธิ ในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน จะขึ้นอยู่กับรายได้จ่ายเงินสมทบที่เป็นไปตามเงื่อนไข

### 5.3.2 สรุปผลการวิจัยรูปแบบการออมภาคสมัครใจ

1. ผู้ประกันตนควรมีการออมเงินเพิ่มเติม เนื่องจากฐานค่าจ้างและอัตราเงิน สมทบภาคบังคับยังอยู่ในอัตราที่ไม่สูงมากนัก หากผู้ประกันตนไม่มีการออมเงินเพิ่มเติม อาจมีรายได้น้อยพอใช้จ่ายในวัยเกษียณ

2. ผู้ประกันตนควรออมเงินเพิ่มเติมในกองทุนภาคสมัครใจอื่น เนื่องจาก ในปัจจุบันมีกองทุนการออมภาคสมัครใจทั้งในส่วนที่เป็นของรัฐและเอกชนให้เลือกออมได้หลากหลาย ได้แก่ กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) กองทุนบำนาญแห่งชาติ (กบช.) รวมถึงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Funded) กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) รวมถึงกองทุนรวมหุ้นระยะยาว (LTF) เป็นต้น เพื่อให้ผู้ประกันตนมีรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพหลังจากเกษียณไปแล้ว

3. ควรใช้มาตรการทางภาษีให้ผู้ประกันตนสามารถนำไปลดหย่อนภาษี และจูงใจ ด้วยผลตอบแทนจากการลงทุนที่สูงพอ หรือรัฐร่วมสมทบให้ด้วย เพื่อกระตุ้นให้มีการออมมากขึ้น

4. ควรส่งเสริมการออมด้วยการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนทางการเงิน และควรปลูกฝังวิถีคิดและส่งเสริมวาระแห่งการออมเพื่อวัยเกษียณร่วมกับทุกภาคส่วน

### 5.3.3 สรุปผลการวิจัยระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณ

1. การนับระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุน ซึ่งจะนับจากจำนวนงวดเงินสมทบ ทุกงวดที่ได้นำส่งแม้จะไม่ต่อเนื่องกันก็ตาม เป็นหลักเกณฑ์ที่ผู้ประกันตนให้การยอมรับ เพราะผู้ประกันตนได้ประโยชน์

2. การขยายอายุเกษียณของผู้ประกันตน ควรทยอยขยายอายุเกษียณแบบขั้นบันได เพื่อไม่ให้กระทบต่อผู้ประกันตนที่อายุใกล้ครบเกษียณ ซึ่งควรจะขยายอายุรับบำนาญขั้นต่ำเพิ่มจาก 55 ปี เป็น 60 ปี โดยค่อยๆปรับขึ้นคราวละ 1 ปี ตั้งแต่ปี 2563 และในระหว่างช่วงการขยายอายุเกษียณ อาจเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความจำเป็นสามารถเกษียณก่อนกำหนดได้ไม่เกิน 2 ปี ทั้งนี้ผู้ประกันตนที่เลือกเกษียณก่อนกำหนดจะได้รับบำนาญลดลง โดยคาดว่า การเกษียณก่อนกำหนด 1 ปี จะต้องลดบำนาญลงประมาณร้อยละ 6 – 7 เนื่องจากมีระยะเวลารับบำนาญมากกว่าและเพื่อสร้างความเป็นธรรมต่อระบบ

3. การขยายอายุเกษียณจะทำให้ระยะเวลาการเป็นสมาชิกของกองทุนขยายตามไปด้วย ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้ประกันตนที่เพิ่งเข้าสู่ระบบให้สามารถออมเงินได้นานมากขึ้น

4. ภาคเอกชนต้องให้ความร่วมมือขยายอายุเกษียณตามด้วย มิเช่นนั้นจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้รับบำนาญ เพราะแรงงานส่วนใหญ่ยังมีประสิทธิภาพในการทำงานได้หลังอายุ 55 ปีไปแล้ว และไม่ควรถูกออกจากงานในขณะนั้น เพราะจะทำให้กระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมได้

### 5.3.4 สรุปผลการวิจัยการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

1. รูปแบบกำหนดประโยชน์ทดแทน (Defined Benefit: DB) เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับหลักการประกันสังคมของไทย ซึ่งไม่ว่าผลการบริหารของกองทุนจะเป็นเช่นไร ผู้ประกันตนจะยังคงได้รับประโยชน์ทดแทนในจำนวนที่ได้กำหนดไว้

2. การจะแก้ปัญหาการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตน มาตรา 39 นั้น ต้องมีการออกมาตรการเพิ่มอัตราเงินสมทบ หรือขยายอายุเกษียณ เพื่อให้กองทุนกลับมามีเสถียรภาพ ซึ่งควรใช้รูปแบบผสมผสานกัน โดยใช้รูปแบบ DB เป็นฐาน แล้วเสริมด้วยรูปแบบ DC เพื่อให้ผู้ประกันตนออมเงินเพิ่มเติม

3. ควรจ่ายเงินชราภาพเป็นบำนาญเท่านั้น ไม่ควรจ่ายเป็นบำเหน็จ เพราะไม่มีความยั่งยืนทางการเงิน และขัดกับหลักการประกันสังคมและแนวคิดการประกันกรณีชราภาพ รวมถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคมไทย ที่ต้องการให้ผู้ประกันตนมีรายได้ไว้ใช้จ่ายเพื่อดำรงชีพได้ในวัยเกษียณโดยไม่เป็นภาระต่อผู้ใด



4. ควรมีการเปลี่ยนสูตรการคำนวณบำนาญใหม่ เนื่องจากสูตรบำนาญที่ใช้อยู่ไม่เป็นธรรมต่อผู้ประกันตน โดยควรปรับสูตรการคำนวณบำนาญจากการคำนวณเงินเดือนเฉลี่ย 5 ปีสุดท้ายเป็นตลอดอายุการทำงานแบบมีดัชนี อีกทั้งควรกำหนดให้มีการรับประกันบำนาญขั้นต่ำจำนวน 5 ปี หากผู้รับบำนาญเสียชีวิตหลังรับบำนาญได้เพียง 1 ปี สำนักงานประกันสังคมควรส่งบำนาญให้ทายาทเป็นการต่อเนื่องอีก 4 ปี จนครบกำหนดขั้นต่ำ 5 ปี

5. การจะแก้ปัญหากการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตน มาตรา 39 นั้น ต้องได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพราะมีความเกี่ยวข้องกับการออกมาตรการเพิ่มอัตราเงินสมทบ หรือขยายอายุเกษียณของผู้ประกันตน

## 5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัยทั้งในส่วนจากรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับ รูปแบบการออมภาคสมัครใจ รวมถึงระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณ ตลอดจนการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพตามที่ได้นำเสนอไปแล้วนั้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะทางเลือกเชิงนโยบายสำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่เหมาะสมกับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 โดยมีรายละเอียดข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 5.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ฐานค่าจ้างและอัตราเงินสมทบไม่มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงเห็นสมควรปรับฐานค่าจ้างและอัตราเงินสมทบเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างรายรับและรายจ่ายของกองทุน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)<sup>1</sup> ที่ได้ประเมินค่าทางคณิตศาสตร์ประกันภัยกองทุนประกันสังคม และได้ให้ข้อเสนอว่า การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพนั้น เงินสมทบจะเพียงพอต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในแต่ละปีไปจนถึงปี พ.ศ. 2577 โดยเงินกองทุนที่สะสมไว้จะหมดในปี พ.ศ. 2597 ดังนั้น สำนักงานประกันสังคมจึงควรปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบและฐานค่าจ้างที่ใช้ในการคำนวณเงินสมทบทุกปีตามการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างเฉลี่ยด้วย ทั้งนี้ นอกจากการปรับขึ้นอัตราเงินสมทบและฐานค่าจ้าง

<sup>1</sup> สำนักงานประกันสังคม, กองวิจัยและพัฒนา, *สรุปผลการจัดทำรายงานคณิตศาสตร์ประกันภัยกองทุนประกันสังคม* (กรุงเทพฯ: กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม, 2559), 5.

จะทำให้เกิดเสถียรภาพของกองทุนแล้ว ผู้ประกันตนยังได้ประโยชน์จากการที่มีเงินสะสมชราภาพเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งควรต้องมีการนำไปศึกษาต่อในเชิงนโยบายโดยละเอียด ก่อนจะนำนโยบายไปประกาศใช้ ดังนี้

1.1 ทயอยปรับอัตราเงินสมทบโดยอาจใช้วิธีการทยอยเพิ่มอัตราเงินสมทบจากร้อยละ 6 เพิ่มขึ้นร้อยละ 2 ทุกๆ 5 ปี

1.2 สร้างทางเลือกในการจ่ายเงินสมทบ ให้ผู้ประกันตนสามารถเลือกจ่ายได้หลายอัตรา ตามสัดส่วนรายได้ที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด

1.3 ใช้การปรับฐานค่าจ้างในทุกๆปี โดยอิงกับฐานทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเพดานของเงินสมทบจะปรับเพิ่มขึ้นตามฐานของเงินเดือนหรือปรับเพิ่มขึ้นตามอัตราเงินเพื่อผู้ประกันตนต้องประกาศเงินเดือนที่แท้จริงของตน โดยอิงฐานข้อมูลกับกระทรวงการคลัง เพื่อนำมาคำนวณเป็นอัตราเงินสมทบตามสัดส่วนของรายได้

2. การขยายอายุเกษียณจะทำให้ระยะเวลาการเป็นสมาชิกของกองทุนขยายตามไปด้วย ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้ประกันตนที่เพิ่งเข้าสู่ระบบให้สามารถออมเงินได้นานมากขึ้น และสอดคล้องกับโครงสร้างอายุของประชากรที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยมีทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ แต่ควรมีการนำไปศึกษาต่อในเชิงนโยบายโดยละเอียด ก่อนนำนโยบายไปประกาศใช้ เพื่อไม่ให้กระทบต่อผู้ประกันตนที่อายุใกล้ครบเกษียณ ดังนี้

2.1 ทยอยขยายอายุเกษียณแบบขั้นบันได โดยขยายอายุรับบำนาญขั้นต่ำเพิ่มจาก 55 ปี เป็น 60 ปี โดยค่อยๆปรับขึ้นคราวละ 1 ปี ตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นไป โดยมีตัวอย่างการขยายอายุเกษียณ ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 การขยายอายุเกษียณแบบขั้นบันได

ปี พ.ศ.	อายุ					
	55	56	57	58	59	60
2560	NRA					
2561	NRA					
2562	NRA					
2563	ERA	NRA				
2564	ERA	NRA				
2565	ERA	ERA	NRA			
2566	ERA	ERA	NRA			

ที่มา: ดัดแปลงจาก อนุมัติ สุวรรณภูมิ, สัมภาษณ์โดย กฤตภาส น้อยวงศ์, นนทบุรี, 4 พฤษภาคม 2560.

ตารางที่ 5.1 การขยายอายุเกษียณแบบขั้นบันได (ต่อ)

ปี พ.ศ.	อายุ					
	55	56	57	58	59	60
2567		ERA	ERA	NRA		
2568		ERA	ERA	NRA		
2569			ERA	ERA	NRA	
2570			ERA	ERA	NRA	
2571				ERA	ERA	NRA
2572				ERA	ERA	NRA
2573					ERA	NRA
2574						NRA

ที่มา: ดัดแปลงจาก ญกมฉฎ สรรรณญกมฉฎ, สัฒภษณฉฎโดย กฤตภษ นัฎยวงศั, นนทบุรฉฎ, 4 ภฤษภษคณ 2560.

โดยกำหนดให้ NRA = Normal Retirement Age (อายุเกษียณปกติ)

ERA = Early Retirement Age (อายุเกษียณก่อนกำหนด)

2.2 ในระหว่างช่วงการขยายอายุเกษียณ อาจเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความจำเป็นสามารถเกษียณก่อนกำหนดได้ไม่เกิน 2 ปี ทั้งนี้ ผู้ประกันตนที่เลือกเกษียณก่อนกำหนดจะต้องได้รับบำนาญลดลง โดยหากเกษียณก่อนกำหนด 1 ปี จะต้องลดบำนาญลงประมาณร้อยละ 6 – 7 เนื่องจากมีระยะเวลารับบำนาญมากกว่าผู้อื่นและเพื่อสร้างความเป็นธรรมต่อระบบ

3. เปลี่ยนสูตรการคำนวณบำนาญใหม่ เนื่องจากสูตรบำนาญที่จ่ายในอัตรา ร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 5 ปีสุดท้าย ทำให้ผู้ประกันตนได้รับเงินบำนาญในอัตราที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และไม่เป็นธรรมต่อผู้ประกันตนที่ได้เคยนำส่งเงินสมทบในฐานค่าจ้างที่สูงกว่าก่อนที่จะสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ดังนั้น เมื่อมีการปรับฐานค่าจ้างและอัตราเงินสมทบ รวมถึงขยายอายุเกษียณของผู้ประกันตนแล้ว จึงควรมีการปรับเปลี่ยนสูตรบำนาญเสียใหม่ เพื่อให้ผู้ประกันตนได้รับเงินบำนาญอย่างเป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีพในวัยเกษียณ โดยมีทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ แต่ควรมีการนำไปศึกษาต่อในเชิงนโยบายโดยละเอียด ก่อนนำนโยบายไปประกาศใช้ ดังนี้

3.1 ปรับสูตรการคำนวณบำนาญจากการคำนวณเงินเดือนเฉลี่ย 5 ปีสุดท้าย เป็นตลอดอายุการทำงานแบบมีดัชนี ซึ่งจะช่วยสร้างความเป็นธรรมให้แก่ผู้ประกันตน โดยเฉพาะผู้ที่ย้ายเข้าสู่มาตรา 39 ในปีหลังๆ จะได้บำนาญสูงขึ้น ทั้งนี้ ก่อนนำมาเฉลี่ยให้นำเงินเดือนมาคูณ

ค่าปรับดัชนีก่อน เพื่อให้เงินเดือนที่เกิดขึ้นเมื่อหลายปีที่แล้วมีมูลค่าใกล้เคียงกับค่าเงินปัจจุบัน  
ตัวอย่างดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 ตารางแสดงการคำนวณบำนาญด้วยเงินเดือนตลอดอายุการทำงานแบบมีดัชนี

ใช้สำหรับผู้เกษียณปี 2560							
ปีที่ส่งเงิน สมทบ	เงินเดือน เฉลี่ย	จำนวน เดือน	พาดาน	ฐาน เงินเดือน	ดัชนีคูณ	ฐานเงินเดือน*ดัชนีคูณ (ไม่เกินพาดาน)	รวมทั้งปี
2542	-	-	15,000	-	2.344	-	-
2543	-	-	15,000	-	2.238	-	-
2544	6,800	12	15,000	6,800	2.190	14,889	178,668
2545	7,000	12	15,000	7,000	2.113	14,790	177,480
2546	7,400	12	15,000	7,400	2.021	14,953	179,436
3547	7,500	6	15,000	7,500	1.887	14,150	84,900
2548	7,800	8	15,000	7,800	1.837	14,327	114,616
2549	8,200	12	15,000	8,200	1.655	13,575	162,900
2550	8,500	12	15,000	8,500	1.723	14,646	175,752
2551	9,000	12	15,000	9,000	1.625	14,629	175,548
2552	9,500	11	15,000	9,500	1.535	14,580	160,380
2553	10,000	12	15,000	10,000	1.408	14,080	168,960
2554	11,000	12	15,000	11,000	1.300	14,302	171,624
2555	12,000	12	15,000	12,000	1.211	14,533	174,396
2556	13,000	12	15,000	13,000	1.119	14,547	174,564
2557	14,500	12	15,000	14,500	1.069	15,000	180,000
2558	15,500	12	15,000	15,500	1.048	15,000	180,000
2559	16,000	12	15,000	16,000	1.004	15,000	180,000
2560	17,000	4	20,000	17,000	1.000	17,000	68,000

ที่มา: ดัดแปลงจาก อนุมัติ สุวรรณภูมิ, สัมภาษณ์โดย กฤตภาส น้อยวงศ์, นนทบุรี, 4 พฤษภาคม 2560.

โดยที่	จำนวนเดือนที่สมทบ	=	185
	เงินสมทบ	=	95,435
	เงินสมทบจากนายจ้าง	=	96,435
	เงินเดือนเฉลี่ยปรับดัชนี	=	14,634
	บำนาญเดือนแรก	=	3,018
	บำนาญปีแรก	=	36,218
	ทั้งนี้ บำนาญปีที่สองและปีถัดๆไปปรับเพิ่มตามอัตราเงินเพื่อ		

การคำนวณตามตารางที่ 5.2 จะนำเงินเดือน (ที่ไม่เกินเพดาน) ในแต่ละเดือนคูณด้วยดัชนีที่สำนักงานประกันสังคมประกาศ จะได้เงินเดือนแบบปรับดัชนีของแต่ละเดือน แล้วนำเงินของทุกเดือนมาเฉลี่ยกันตามเงื่อนไข ซึ่งในการรับบำนาญปีที่สองและปีถัดๆไปปรับตามค่าครองชีพ หลังจากที่ผู้ประกันตนได้รับบำนาญเดือนแรกแล้ว เมื่อถึงปีปฏิทินใหม่ สำนักงานประกันสังคมจะปรับเพิ่มบำนาญของผู้รับบำนาญอยู่ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้ผู้รับบำนาญรักษากำลังซื้อได้ในระยะยาว

3.2 กำหนดให้มีการรับประกันบำนาญขั้นต่ำจำนวน 5 ปี หากผู้รับบำนาญเสียชีวิตหลังรับบำนาญได้เพียง 1 ปี สำนักงานประกันสังคมควรส่งบำนาญให้ทายาทเป็นการต่อเนื่องอีก 4 ปี จนครบกำหนดขั้นต่ำ 5 ปี เพื่อเป็นการคุ้มครองและเยียวยาทายาทของผู้ประกันตน

4. การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ต้องจ่ายเงินชราภาพเป็นบำนาญเท่านั้น ไม่ควรจ่ายเป็นบำเหน็จ เพราะไม่มีความยั่งยืนทางการเงิน และขัดกับหลักการประกันสังคมและแนวคิดการประกันกรณีชราภาพ รวมถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคมไทย ที่ต้องการให้ผู้ประกันตนมีรายได้ไว้ใช้จ่ายเพื่อดำรงชีพได้ในวัยเกษียณโดยไม่เป็นภาระต่อผู้ใด

5. ควรส่งเสริมให้ผู้ประกันตนมีการออมภาคสมัครใจเพิ่มเติม เนื่องจากการจ่ายบำนาญในภาคบังคับนี้ เป็นเพียงแค่ความพยายามในจัดสรรรายได้ให้ผู้สูงอายุในระดับที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตหลังเกษียณโดยไม่ต่ำกว่าเส้นความยากจนเท่านั้น คุณภาพชีวิตอาจไม่ดีเทียบเท่าเมื่อครั้งก่อนเกษียณ หากประชาชนไม่มีการออมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้มีรายได้มากขึ้น ดังนั้น จึงควรจัดการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ถึงความสำคัญและคุณค่าของการออมเพื่อวัยเกษียณ และสอดแทรกการให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนทางการเงินภาคสมัครใจ ในทุกช่องทางที่ประชาชนให้ความสนใจ เช่น ละครโทรทัศน์ รายการบันเทิง สื่อสังคมออนไลน์ รวมถึงสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ

6. สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในการขยายอายุเกษียณของลูกจ้าง และการจ้างงานผู้สูงอายุ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐมนตรีและข้อกำหนดของสำนักงานประกันสังคม

#### 5.4.2 ข้อเสนอแนะทางกฎหมาย

โดยที่กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงเห็นสมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. แก้ไขบทบัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์กำหนดอัตราเงินสมทบตามความในมาตรา 18 ที่ระบุว่า “จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งต้องนำส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 46 วรรคสาม ให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้

ให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย”<sup>2</sup> ดังนั้น เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายสอดคล้องกับการดำเนินนโยบายปรับฐานค่าจ้างและอัตราเงินสมทบอย่างแท้จริง จึงเห็นควรปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม<sup>3</sup> ในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 โดยกำหนดอัตราบัญชี ก. ข. และ ค. เสียใหม่ เพื่อให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน

2. เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมสอดคล้องกับนโยบายขยายอายุเกษียณ เห็นควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติในหมวด 7 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพตามความในมาตรา 77 ทวิ ที่ระบุว่า “ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ให้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่อายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์...”<sup>4</sup> ให้มีการระบุอายุเกษียณที่จะขยายให้สอดคล้องกับข้อเสนอเชิงนโยบาย รวมถึงยกเลิกข้อความในมาตรานี้ที่ระบุว่า “ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบไม่ครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนและความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 หรือมาตรา 41 ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ” และให้ใช้ข้อความ “ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบยังไม่ครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนและความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 หรือมาตรา 41 ให้ผู้นั้นมีสิทธินำส่งเงินสมทบต่อไปจนครบเกณฑ์รับเงินบำนาญชราภาพ” แทนความเดิม ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนทางการเงินและเป็นหลักประกันรายได้ที่มั่นคงให้แก่ผู้ประกันตนในวัยเกษียณ

3. โดยที่กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีหลักเกณฑ์การจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพที่ไม่สอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน อีกทั้งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จึงเห็นควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงในข้อที่ 2 ซึ่งระบุว่า “การจ่ายเงินบำนาญชราภาพให้จ่ายเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละยี่สิบของค่าจ้างเฉลี่ยหกสิบเดือนสุดท้ายที่ใช้เป็น

<sup>2</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558, มาตรา 18, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 132 ตอนที่ 53 ก (22 มิถุนายน 2558): 5.

<sup>3</sup> กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2555, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 129 ตอนที่ 6 ก (13 มกราคม 2555): 17.

<sup>4</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542, มาตรา 9, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 22 ก (31 มีนาคม 2542): 8.

ฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง”<sup>5</sup> โดยให้ใช้ความเหล่านี้นแทน “การจ่ายเงินบำนาญชราภาพให้จ่ายโดยใช้ค่าจ้างเฉลี่ยตลอดอายุการทำงานคูณด้วยค่าดัชนีมาใช้เป็น ฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง” เพื่อให้มีความสอดคล้องกับ นโยบายการเปลี่ยนสูตรบำนาญ รวมถึงการแก้ไขกฎกระทรวงในข้อที่ 8 ที่ระบุว่า “กรณีผู้รับเงินบำนาญ ชราภาพถึงแก่ความตายภายในหกสิบเดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้จ่ายเงิน บำเหน็จชราภาพเป็นจำนวนสิบเท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ ความตาย”<sup>6</sup> ให้ใช้ความเหล่านี้นแทน “กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายในหนึ่งปี มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพแก่ทายาทเป็นการต่อเนื่องอีกสี่ปีหรือ จนครบกำหนดขั้นต่ำห้าปี” เพื่อเป็นการคุ้มครองและเยียวยาทายาทของผู้ประกันตนต่อไป

#### 5.4.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการประกาศเงินเดือนที่แท้จริงของแรงงานในภาคอิสระ ผ่านระบบฐานภาษีของรัฐ เพื่อให้สามารถนำมาคำนวณเป็นอัตราเงินสมทบประกันสังคมได้อย่างเหมาะสม ต่อไป

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการออกแบบระบบบำนาญของประเทศ ให้เพียงพอ สำหรับประชาชนที่เป็นแรงงานในภาคอิสระต่อไป

<sup>5</sup> กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนใน กรณีชราภาพ พ.ศ. 2550, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 56 ก (19 มีนาคม 2550): 1.

<sup>6</sup> เรื่องเดียวกัน, 3.

## รายการอ้างอิง

### หนังสือและบทความในหนังสือ

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงาน  
ของประเทศไทยประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2557.
- จันทร์เพ็ญ ฐิตวัฒน์กุล. การวิเคราะห์รายรับ-รายจ่าย และฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบ  
กองทุนประกันสังคม: กรณีผู้ประกันตนมาตรา 39. กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม. 2545.
- มัทนา พนานิรามัย และ นิรติ อิงพรประสิทธิ์. ประชากรและความอยู่รอดของการประกันสังคม กรณี  
ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ Working Paper No,5. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ  
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2537.
- มูลนิธิสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. การขยายกำหนดเกษียณอายุและการออมสำหรับวัย  
เกษียณอายุ. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2551.
- ยานี ประเสริฐพันธ์. รูปแบบการประกันกรณีชราภาพ แนวคิดและข้อเสนอแนะ. กรุงเทพฯ: กระทรวง  
แรงงาน. 2540.
- วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และคณะ. ทางเลือกของสวัสดิการสังคมสำหรับคนไทย. กรุงเทพฯ:  
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2553.
- วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และคณะ. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการหลักประกันรายได้สำหรับผู้สูงอายุ  
ไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย. 2551.
- วรเวศม์ สุวรรณระดา และวรวรรณ ชาญด้วยวิทย์. สวัสดิการยามชรา บำนาญแห่งชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 1.  
กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. 2553.
- วิภาวี เหมพรวิสาร และ พุฒิกุล อัครชลาพันธ์. การสร้างความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณให้คน  
ไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. 2557.
- ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. ระบบความมั่นคงทางสังคม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.  
2533.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. *Designing Pension Plans with  
Behavioral Finance*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาด  
หลักทรัพย์” 2557.



- สำนักงานประกันสังคม. กองนโยบายและแผนงาน และศูนย์สารนิเทศ. *ความเป็นมาและผลการดำเนินงานสำนักงานประกันสังคม*. กรุงเทพฯ: กองนโยบายและแผนงาน และศูนย์สารนิเทศ สำนักงานประกันสังคม. 2556.
- สำนักงานประกันสังคม. กองวิจัยและพัฒนา. *การปรับฐานค่าที่ใช้ในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนมาตรา 39*. กรุงเทพฯ: กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม. 2556.
- สำนักงานประกันสังคม. กองวิจัยและพัฒนา. *สรุปผลการจัดทำรายงานคณิตศาสตร์ประกันภัยกองทุนประกันสังคม*. กรุงเทพฯ: กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม. 2559.
- สำนักงานประกันสังคม. กองวิจัยและพัฒนา. *สรุปผลการประชุมวิชาการประกันสังคมประจำปี 2558 (SSO Symposium 2015)*. กรุงเทพฯ: กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม. 2558.
- สำนักงานประกันสังคม. *คู่มือผู้ประกันตน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม. 2558.
- สำนักงานประกันสังคม. *คู่มือผู้ประกันตน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม. 2560.
- สำนักงานประกันสังคม. สำนักเงินสมทบ. *คู่มือแนวปฏิบัติงานทะเบียนผู้ประกันตน ม.39*. กรุงเทพฯ: สำนักเงินสมทบ สำนักงานประกันสังคม. 2557.
- สำนักงานประกันสังคม. สำนักเงินสมทบ. *รายงานข้อมูลเงินสมทบประจำเดือนพฤษภาคม 2559*. กรุงเทพฯ: สำนักเงินสมทบ สำนักงานประกันสังคม. 2559.
- สำนักงานประกันสังคม. สำนักเงินสมทบ. *รายงานสถานประกอบการและสาขา/นายจ้างและผู้ประกันตน/ลูกจ้าง จำแนกรายประเภท ณ เดือนมีนาคม 2553- 2559*. กรุงเทพฯ: สำนักเงินสมทบ สำนักงานประกันสังคม. 2559.
- สำนักงานประกันสังคม. สำนักสิทธิประโยชน์. *สิทธิประโยชน์ กองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน*. กรุงเทพฯ: สำนักสิทธิประโยชน์ สำนักงานประกันสังคม. 2559.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สำนักสถิติสังคม. *สรุปผลที่สำคัญการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ.2558*. กรุงเทพฯ: สำนักสถิติสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2559.
- อัมพร อารังลักษณ์. *องค์การ: ทฤษฎี โครงสร้าง และการออกแบบ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2553.

## บทความวารสาร

- ฉันทนา บุญอาจ. “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสิงคโปร์.” *วารสารประกันสังคม*, ฉ. 3 (พฤษภาคม 2559): 15.
- ณัฐมิ สุวรรณภูมิ. “เรื่องการออมที่ทุกคนต้องรู้ ตอนที่ 4 เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ.” *วารสารประกันสังคม*, ฉ.1 (มกราคม 2560): 10.

ธนิต์ ลอยพิมาย. “ความมั่นคงทางสังคม: ระบบประกันสังคมและแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง.”

*วารสารประกันสังคม*, ฉ. 4 (กรกฎาคม - สิงหาคม 2550): 18.

วิไลวรรณ ศรีสูงเนิน. “ถามมา-ตอบไป สิทธิประโยชน์ประกันสังคมกรณีชราภาพ.” *วารสาร*

*ประกันสังคม*, ฉ. 2 (กุมภาพันธ์ 2560): 19.

## การสัมภาษณ์

ณัฐมิ สุวรรณภูมิ. สัมภาษณ์โดย กฤตภาส น้อยวงศ์, นนทบุรี, 4 พฤษภาคม 2560.

## เว็บไซต์

สำนักงานประกันสังคม. “ประกันสังคม ชวนผู้ประกันตนตอบแบบสอบถามปรับฐานค่าจ้างผ่านสื่อ Online.” สำนักงานประกันสังคม. <http://www.sso.go.th/wpr/content.jsp?lang=th&cat=762&id=4666> (สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559).

สำนักงานประกันสังคม. “แบบแผนและระบบการเงินของโครงการบำนาญชราภาพ.” สำนักงานประกันสังคม. <http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?lang=th&cat=791> (สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2559).

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “เส้นความยากจน (ด้านรายจ่าย) จำแนกตามภาคและจังหวัด พ.ศ. 2547–2557.” สำนักงานสถิติแห่งชาติ. <http://service.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries12.html> (สืบค้นเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2559).

## สิ่งพิมพ์รัฐบาล

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราค่าจ้างประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ พ.ศ. 2550, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 56 ก (19 มีนาคม 2550): 1- 3.

กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2555, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 129 ตอนที่ 6 ก (13 มกราคม 2555): 17.

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542, มาตรา 9, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 22 ก (31 มีนาคม 2542): 8.

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558, มาตรา 18, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 132 ตอนที่ 53 ก (22 มิถุนายน 2558): 5.

## Books and Book Articles

- Employees Provident Fund. *EPF Savings and Your Retirement*. Kuala Lumpur: Employees Provident Fund, 2015.
- Harsanyi, John C. *Advance in Understanding Rational Behavior*. Oxford: Basil Blackwell ltd, 1986.
- Holzmann, Robert, Richard Paul Hinz and Mark Dorfman, *Pension Systems and Reform Conceptual Framework*. Washington, DC: The World Bank, 2008.
- Holzmann, Robert. *Old-Age Financial Protection in Malaysia: Challenges and Options*. Kuala Lumpur: University of Malaya, 2015.
- Mouzelis, Nicos. *Sociological Theory: What Went Wrong ?*. London and New York: Routledge, 1995.
- United Nations. *Universal Declaration of Human Rights*. New York: United Nations. 2015.
- Wallace, Ruth A. and Alson Wolf, *Comtemporany Social Theory: Expanding the Classical Tradition*. fifth edition. New Jersey: Prentice Hall, 1999.

## Articles

- Australian Taxation Office. "Superannuation guarantee audits." *Fact Sheet for Employers*, (June 2015): 2.

## Website

- Australian Department of Human Services (AU). "Age Pension." Australian Department of Human Services (AU). [https://www.humanservices.gov.au/customer/services/centrelink/age-pension?utm\\_id=7](https://www.humanservices.gov.au/customer/services/centrelink/age-pension?utm_id=7) (Access Nov 8, 2016).
- Australian Government. "Australian's Retirement Income System." Australian Government. [http://www.treasury.gov.au/PolicyTopics/Superannuation And Retirement/supercharter/Report/Chapter-1](http://www.treasury.gov.au/PolicyTopics/Superannuation%20And%20Retirement/supercharter/Report/Chapter-1) (Access Nov 5, 2016).

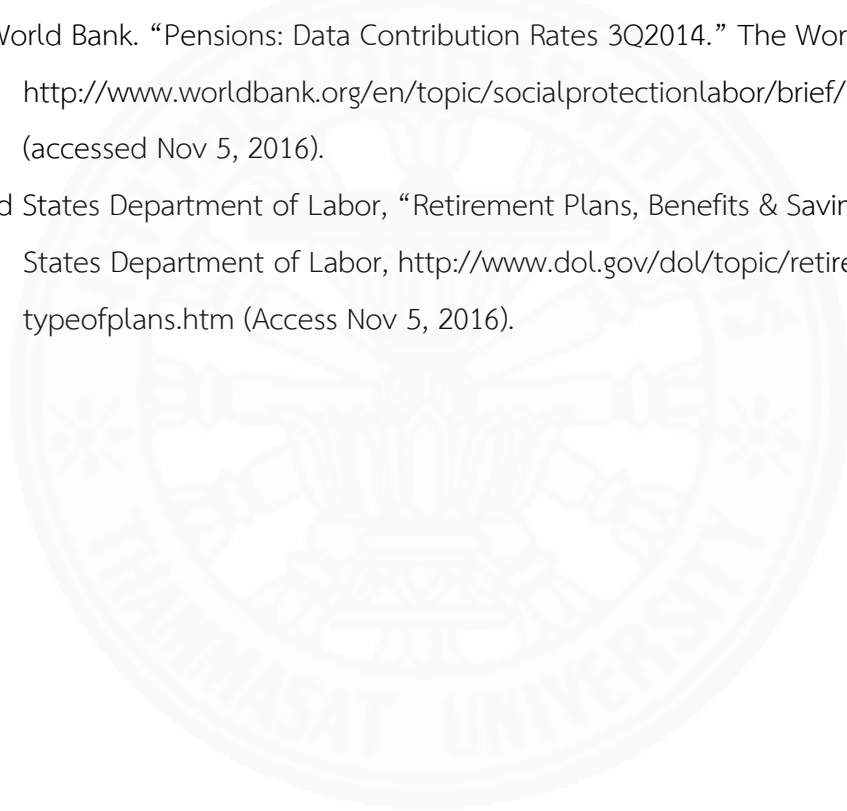
Organization for Economic Co-operation and Development. "Social Security Contributions." OECD. <https://data.oecd.org/tax/social-security-contributions.htm> (accessed July 25, 2016).

Social Security Administration (US). "Social Security Programs in the United States." Social Security Administration (US). <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/sspus/oasdi.pdf> (Access Nov 7, 2016)

The New Zealand Digital Library. "Introduction To Social Security." The New Zealand Digital Library. <http://www.nzdl.org/gsdmod> (access July 25, 2016).

The World Bank. "Pensions: Data Contribution Rates 3Q2014." The World Bank. <http://www.worldbank.org/en/topic/socialprotectionlabor/brief/pensions-data> (accessed Nov 5, 2016).

United States Department of Labor, "Retirement Plans, Benefits & Savings," United States Department of Labor, <http://www.dol.gov/dol/topic/retirement/typeofplans.htm> (Access Nov 5, 2016).





ภาคผนวก



- 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ( ) ต่ำกว่า 5,000 บาท ( ) 5,000 – 9,999 บาท  
 ( ) 10,000 – 14,999 บาท ( ) 15,000 บาทขึ้นไป

- 1.6 ระยะเวลาที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39  
 ( ) ต่ำกว่า 3 ปี ( ) 3 – 5 ปี ( ) 6 – 8 ปี ( ) 9 ปีขึ้นไป

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบเงินสมทบภาคบังคับของผู้ประกันตน  
 ตามมาตรา 39 จำนวน 5 ข้อ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบเงินสมทบภาค บังคับของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2.1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหากสำนักงาน ประกันสังคมจะเรียกเก็บเงินสมทบเพิ่มขึ้นจาก 432 บาทต่อเดือน เป็น 702 บาทต่อเดือน เพื่อให้ท่านมีเงินสะสมชราภาพเพิ่มมากขึ้น					
2.2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหากสำนักงาน ประกันสังคมจะเรียกเก็บเงินสมทบเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 2 ทุกๆ 5 ปี					
2.3 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการกำหนด ค่าปรับในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน หากไม่นำส่ง เงินสมทบภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป					
2.4 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์ที่ กำหนดว่า หากไม่นำส่งเงินสมทบติดต่อกันเป็น เวลา 3 เดือนแล้วท่านจะสิ้นสุดสภาพความเป็น ผู้ประกันตน					
2.5 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์ที่ กำหนดว่า หากในระยะเวลา 12 เดือน นำส่ง เงินสมทบไม่ครบ 9 เดือนแล้วท่านจะสิ้นสุดสภาพ ความเป็นผู้ประกันตน					

**ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการออมภาคสมัครใจของผู้ประกันตนตาม  
มาตรา 39 จำนวน 4 ข้อ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบเงินสมทบภาค บังคับของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าท่านควรมีการวางแผน ออมเงินเพิ่มเติมเพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายในวัยเกษียณ					
3.2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหากสำนักงาน ประกันสังคมจัดให้มีการออมเงินภาคสมัครใจ เพิ่มเติม เพื่อให้ท่านมีเงินชราภาพสะสมเพิ่มขึ้น					
3.3 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าการจะออมเงิน เพิ่มเติมในจำนวนเท่าใด ควรให้สำนักงาน ประกันสังคมเป็นผู้กำหนด					
3.4 ท่านเห็นด้วยหรือไม่หากสำนักงาน ประกันสังคมจะนำเงินออมภาคสมัครใจไป ลงทุน เพื่อให้ท่านมีผลกำไรจากการลงทุน เพิ่มมากขึ้น					

**ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อระยะเวลาการเป็นสมาชิกและอายุเกษียณของ  
ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จำนวน 3 ข้อ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบเงินสมทบภาค บังคับของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
4.1 ท่านเห็นด้วยกับการขยายอายุเกษียณของ ผู้ประกันตนในคราวเดียวจาก 55 ปี เป็น 60 ปี หรือไม่					
4.2 ท่านเห็นด้วยหรือไม่หากจะมีการขยาย ระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุนให้มากกว่า 15 ปี					
4.3 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์ การนับระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุน ซึ่ง จะนับจากจำนวนงวดเงินสมทบทุกงวดที่ได้ นำส่งแม้จะไม่ต่อเนื่องกันก็ตาม					



ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของ  
ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จำนวน 5 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบเงินสมทบภาค บังคับของผู้ประกันตนตามมาตรา 39	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5.1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์ ที่กำหนดว่า หากผู้ประกันตนมีจำนวนเงิน สมทบชราภาพสะสมไม่ถึง 180 งวด แล้วจะ มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ (รับเป็นเงินก้อน ทั้งจำนวน จ่ายครั้งเดียว) เท่านั้น					
5.2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักเกณฑ์ ที่กำหนดว่า หากผู้ประกันตนมีจำนวนเงิน สมทบชราภาพสะสมครบ 180 งวด หรือ มากกว่า แล้วจะมีสิทธิได้รับเงินบำนาญ (รับเป็นเงินรายเดือนไปตลอดชีวิต) เท่านั้น					
5.3 ท่านเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การคำนวณ เงินบำนาญ ชราภาพ ในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายหรือไม่					
5.4 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าผู้ประกันตนควร ได้รับเงินบำนาญในอัตราที่สอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
5.5 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าผู้ประกันตนควรมี สิทธิที่จะเลือกได้ว่าจะรับเงินเป็นก้อนหรือรับ เป็นเงินรายเดือน					

## ภาคผนวก ข

## แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทน

## กรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ซึ่งผู้ศึกษามุ่งหวังให้ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นทางเลือกเชิงนโยบายสำหรับปรับปรุงการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ อันจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ให้ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่สอดคล้องกับบริบทของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และสามารถดำรงชีพในสังคมที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยได้อย่างเพียงพอ ต่อไป จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสัมภาษณ์อย่างครบถ้วน ตามข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ดังนี้

**ข้อที่ 1** ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการกำหนดอัตราเงินสมทบ สำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ในปัจจุบัน

.....

.....

.....

.....

**ข้อที่ 2** หากนำเอาแนวคิดในการปรับฐานค่าจ้างเป็น 7,800 บาทต่อเดือน ซึ่งจะมีการปรับเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2 ทุก ๆ 5 ปีมาใช้ ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

**ข้อที่ 3** ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อรูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบ ที่สำนักงานประกันสังคมนำมาใช้จนถึงปัจจุบัน

.....

.....

.....

.....

**ข้อที่ 4** หากมีการส่งเสริมให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ออมเงินภาคสมัครใจเพิ่มเติม เพื่อให้มีเงินสะสมชราภาพเพิ่มมากขึ้น ท่านจะเลือกใช้มาตรการใดในการจูงใจผู้ประกันตน

.....

.....

.....

**ข้อที่ 5** ท่านคิดว่าจะมีความเป็นไปได้เพียงใด ที่สำนักงานประกันสังคมจะสามารถนำเงินออมภาคสมัครใจที่ผู้ประกันตนได้ส่งออมไว้ ไปลงทุนเพื่อให้เกิดผลกำไรออกกองและจ่ายคืนให้แก่ผู้ประกันตนตามบัญชีรายบุคคล

.....

.....

.....

**ข้อที่ 6** แนวทางการขยายอายุเกษียณ หรือขยายระยะเวลาการเป็นสมาชิกตามแนวทางที่ท่านเห็นว่ามีความเหมาะสมควรเป็นเช่นไร

.....

.....

.....

**ข้อที่ 7** ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อรูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ในปัจจุบัน

.....

.....

.....

**ข้อที่ 8** ท่านเห็นว่าหลักเกณฑ์การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพแก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 มีความเหมาะสม เป็นธรรมต่อผู้ประกันตนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค  
พระราชบัญญัติและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติ  
ประกันสังคม (ฉบับที่ 4)

พ.ศ. 2558

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2558

เป็นปีที่ 70 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

(1) ข้าราชการและลูกจ้างประจำของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(2) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน สถานพยาบาลวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น

(3) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(4) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”

มาตรา 4 ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง”

มาตรา 5 ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “ทุพพลภาพ” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ทุพพลภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาพปกติของจิตใจ จนทำให้ความสามารถในการทำงานลดลงถึงขนาดไม่อาจประกอบการทำงานตามปกติได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการแพทย์”

มาตรา 6 ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “ภัยพิบัติ” ระหว่างบทนิยามคำว่า “ว่างงาน” และ

“กองทุน” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

“ภัยพิบัติ” หมายความว่า อัคคีภัย वादภัย อุทกภัย หรือธรณีพิบัติภัย ตลอดจนภัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเกิดจากธรรมชาติหรือมีผู้ทำให้เกิดขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิตหรือร่างกายของประชาชน หรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐ”

มาตรา 7 ให้ยกเลิกความในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 8 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการประกันสังคม” ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข และผู้แทนสำนักงบประมาณเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนฝ่ายละเจ็ดคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ

ให้เลขาธิการเป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งมาจากการเลือกตั้ง โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายผู้ประกันตน สัดส่วนระหว่างหญิงและชาย รวมทั้งการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ด้อยโอกาส ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

คณะกรรมการจะแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้”

มาตรา 8 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 8/1 มาตรา 8/2 และมาตรา 8/3 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

“มาตรา 8/1 คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินเจ็ดคน เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการ โดยการสรรหาจากผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ไม่น้อยกว่า

สิบปีในด้านการเงิน การคลัง ด้านระบบงานประกันสังคม ด้านบริหารการลงทุน ด้านบริหารจัดการ  
ด้านการแพทย์ ด้านกฎหมายและด้านเศรษฐศาสตร์

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่  
รัฐมนตรีกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ

มาตรา 8/2 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา 8 หรือที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการ  
แต่งตั้งตามมาตรา 8/1 ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) ไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (3) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (5) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ  
ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(6) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะ  
ร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

(7) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือเลิกจ้างจากหน่วยงานของรัฐหรือสถานประกอบ  
กิจการของเอกชนเพราะทุจริตต่อหน้าที่

(8) ไม่เป็นผู้สัญญาหรือมีประโยชน์ได้เสียในกิจการที่เป็นคู่สัญญาหรือมีธุรกิจเกี่ยวข้องกับ  
สำนักงานไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

(9) ไม่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภา  
ท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือกรรมการหรือที่ปรึกษาของพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรค  
การเมืองเว้นแต่จะได้ออกจากตำแหน่งดังกล่าวไม่น้อยกว่าสามปี

มาตรา 8/3 ให้กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งถือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงตาม  
พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่จะต้องแสดงบัญชี  
รายการทรัพย์สินและหนี้สินต่อคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยให้  
เปิดเผยต่อสาธารณชนทราบไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดต้องยื่นบัญชีดังกล่าว”

มาตรา 9 ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม  
พ.ศ. 2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 10 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา 8 หรือที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการ  
แต่งตั้งตามมาตรา 8/1 มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี”

มาตรา 10 ให้ยกเลิกความในมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533  
และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 11 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตาม มาตรา 8 หรือที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งตามมาตรา 8/1 พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) คณะกรรมการมีมติให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือ หย่อนความสามารถ ด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มีอยู่ตามระเบียบที่ คณะกรรมการกำหนด

(4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 8/2

ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งหรือที่ปรึกษาพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการแต่งตั้งบุคคลในประเภทเดียวกันตามมาตรา 8 หรือมาตรา 8/1 เป็น กรรมการหรือที่ปรึกษาแทน แล้วแต่กรณี และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่ง เท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

ในกรณีที่คณะกรรมการแต่งตั้งที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นในระหว่างที่ที่ปรึกษาซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยัง มีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่ เหลืออยู่ของที่ปรึกษาซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว”

มาตรา 11 ให้ยกเลิกความในมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 14 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการการแพทย์” ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอื่นมีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบหกคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ให้ผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

ประธานกรรมการและกรรมการอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งโดยการสรรหาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพเวชกรรมสาขาต่าง ๆ หรือในด้านเศรษฐศาสตร์สาธารณสุขหรือด้านการพัฒนา คุณภาพสถานพยาบาล และให้มีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนฝ่ายละหนึ่งคน และให้ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี

ให้นำบทบัญญัติมาตรา 8/1 วรรคสอง มาตรา 8/2 มาตรา 10 วรรคสอง มาตรา 11 มาตรา 12 และมาตรา 13 มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

มาตรา 12 ให้ยกเลิกความใน (2) ของมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(2) กำหนดหลักเกณฑ์ อัตรา และระยะเวลาในการรับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 59 มาตรา 63 มาตรา 66 มาตรา 68 มาตรา 70 มาตรา 71 และมาตรา 72”

มาตรา 13 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 24/1 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

“มาตรา 24/1 กองทุนต้องวางและถือไว้ซึ่งระบบการบัญชีที่เหมาะสมแก่กองทุนตามมาตรฐานการบัญชี มีบัญชีลงรายการรับและจ่ายเงิน สินทรัพย์ และหนี้สินที่แสดงฐานะการเงินที่เป็นอยู่ตามความจริงและตามที่ควร พร้อมด้วยข้อความอันเป็นที่มาของรายการนั้น ๆ ทั้งนี้ ให้มีคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเพื่อกำกับดูแลความโปร่งใสได้มาตรฐาน และให้มีการตรวจสอบบัญชีภายในเป็นประจำ

หลักเกณฑ์ วิธีการได้มา องค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยคำแนะนำของคณะกรรมการ และให้นำบทบัญญัติ มาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 และมาตรา 18 มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

มาตรา 14 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

“บรรดาอสังหาริมทรัพย์ซึ่งได้มาจากการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนตามวรรคหนึ่ง ไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุ และให้สำนักงานเป็นผู้ถือกรรมสิทธิ์เพื่อประโยชน์ของกองทุน”

มาตรา 15 ให้ยกเลิกความในมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 27 ให้คณะกรรมการเสนองบการเงินของกองทุนในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน เพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

ให้รัฐมนตรีเสนองบการเงินของกองทุนตามวรรคหนึ่งต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อนำเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเพื่อทราบ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา”

มาตรา 16 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒7/1 ในหมวด 3 กองทุนประกันสังคม ลักษณะ 1 บททั่วไป แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

“มาตรา 27/1 ให้สำนักงานจัดทำรายงานการประเมินสถานะของกองทุน โดยแสดงรายรับ รายจ่าย และความสามารถในการดำเนินการในอนาคตเสนอต่อคณะกรรมการเป็นประจำทุกปี แล้วให้สำนักงานเปิดเผยต่อสาธารณชน”

มาตรา 17 ให้ยกเลิกความในมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 34 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ยื่นแบบรายการขึ้นทะเบียนนายจ้างและแบบรายการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่อสำนักงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่เลขาธิการประกาศกำหนด”



มาตรา 18 ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง ต้องนำส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 46 วรรคสาม ให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย”

มาตรา 19 ให้ยกเลิกความในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 40 บุคคลใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 หรือไม่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ อาจสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ได้ โดยแสดงความจำนงต่อสำนักงาน ทั้งนี้ คุณสมบัติของบุคคลดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตน ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับ

ตามมาตรา 54 ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ให้รัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินสมทบที่ได้รับจากผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง”

มาตรา 20 ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 44 ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการที่ได้ยื่นไว้ต่อสำนักงานเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่เลขาธิการประกาศกำหนด”

มาตรา 21 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 46/1 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

“มาตรา 46/1 ในกรณีที่ห้องที่หนึ่งห้องที่ใดประสบภัยพิบัติอย่างร้ายแรงที่ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขให้ลดหย่อนการออกเงินสมทบของนายจ้างและผู้ประกันตนได้

การออกประกาศตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ประกอบกับเสถียรภาพของกองทุนเป็นสำคัญ แต่จะลดหย่อนได้คราวละไม่เกินหกเดือน”

มาตรา 22 ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งและวรรคสองของมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 47 ให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่จะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา 46 และให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่กำหนดจ่ายค่าจ้าง

ให้นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ตามวรรคหนึ่ง และเงินสมทบในส่วนของนายจ้างส่งให้แก่สำนักงานภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้ พร้อมทั้งยื่นแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบ ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่เลขาธิการประกาศกำหนด”

มาตรา 23 ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 49 นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือในส่วนของผู้ประกันตนหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 47 ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมีได้นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ ทั้งนี้ เงินเพิ่มที่คำนวณได้ต้องไม่เกินจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างต้องจ่าย”

มาตรา 24 ให้ยกเลิกความในมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 54 ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิตามพระราชบัญญัตินี้ มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน ดังต่อไปนี้

(1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค

(2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

(3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

(4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

(5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

(6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

(7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี”

มาตรา 25 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 54/1 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533

“มาตรา 54/1 การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิตามพระราชบัญญัตินี้พึงได้ตามกฎหมายอื่น”

มาตรา 26 ให้ยกเลิกความในมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้เป็น

“มาตรา 56 ผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใดเห็นว่าตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตาม มาตรา 54 และประสงค์จะขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น ให้ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงาน ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ภายในสองปีนับแต่วันที่มิสิทธิ และให้เลขาธิการ หรือผู้ซึ่งเลขาธิการ มอบหมายพิจารณาสั่งการโดยเร็ว

ในกรณียื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนเกินระยะเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ผู้ยื่นคำขอ ต้องแสดงเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจยื่นภายในกำหนดเวลาดังกล่าวต่อเลขาธิการ หาก เลขาธิการเห็นว่ามิใช่เหตุผลและความจำเป็นเพียงพอให้รับคำขอนั้นไว้พิจารณา

ในกรณีที่มีการส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งเป็นตัวเงิน และได้แจ้งให้ ผู้ประกันตนหรือบุคคลซึ่งมีสิทธิทราบแล้ว ให้ผู้ประกันตนหรือบุคคลซึ่งมีสิทธิมารับเงินดังกล่าวโดยเร็ว หากไม่มารับภายในสองปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน”

มาตรา 27 ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้เป็น

“มาตรา 57 การคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ให้คำนวณโดยนำค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบสูงสุดสาม เดือนภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิมารวมกันเป็นฐานในการคำนวณแล้วหารด้วยเก้า สิบ ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีค่าจ้างไม่ครบสามเดือนให้คำนวณจากค่าจ้างเฉลี่ยเป็นรายวัน”

มาตรา 28 ให้ยกเลิกมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไข เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

มาตรา 29 ให้ยกเลิกความในมาตรา 61 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความ ต่อไปนี้เป็น

“มาตรา 61/1 ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามมาตรา 64 และมาตรา 71 ในช่วงเวลาเดียวกัน ให้มีสิทธิขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้เพียงประเภทเดียว โดยให้แสดงความจำนงตามแบบที่เลขาธิการกำหนด”

มาตรา 30 ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 63 ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่

- (1) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (2) ค่าส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค
- (3) ค่าบำบัดทางการแพทย์และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ
- (4) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (5) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (6) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (7) ค่าใช้จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ประกันตน ในกรณีที่ผู้ประกันตนได้รับความเสียหายจากการรับบริการทางการแพทย์ เมื่อสำนักงานได้จ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ประกันตนไปแล้วให้สำนักงานมีสิทธิไล่เบี้ยแก่ผู้กระทำผิดได้

“มาตรา 63 ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่

- (8) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น”

มาตรา 31 ให้ยกเลิกความในมาตรา 65 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 65 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยาต่อเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าเดือน

ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่มีภริยา หากผู้ประกันตนอยู่กินฉันสามีภริยากับหญิงใดโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับหญิงนั้นด้วย”

มาตรา 32 ให้ยกเลิกความในมาตรา 71 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 71 ในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามอัตราและระยะเวลาที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ เงินทดแทนการขาดรายได้ต้องไม่เกินอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามมาตรา 57 ในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และการทุพพลภาพนั้นมี

ระดับความสูญเสียรุนแรงตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามมาตรา 57 ตลอดชีวิต”

มาตรา 33 ให้ยกเลิกความใน (2) ของมาตรา 73 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(2) เงินสงเคราะห์กรณีที่ผู้ประกันตนเสียชีวิต ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ก็นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่ สามีหรือภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน ดังนี้

(ก) ถ้าก่อนเสียชีวิต ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 16 เดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึง 120 เดือน ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วย 4

(ข) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 120 เดือนขึ้นไปให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วย 12”

มาตรา 34 ให้ยกเลิกความในมาตรา 73 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “มาตรา 73/1 ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ เนื่องจากการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังตามมาตรา 64 หรือทุพพลภาพตามมาตรา 71 ถึงแก่ความตาย ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์ตามมาตรา 73 โดยให้นำเงินทดแทนการขาดรายได้ที่ผู้ประกันตนได้รับในเดือนสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตายมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ

ในกรณีที่ผู้ประกันตนได้รับเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายตามมาตรา 73 ด้วย ให้ได้รับเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์ตามมาตรา 73 เท่านั้น”

มาตรา 35 ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา 75 ตริ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 75 ตริ ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรซึ่งมีอายุตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกินสามคน บุตรดังกล่าวไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น”

มาตรา 36 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสามของมาตรา 77 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

“ผู้ประกันตนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เมื่อความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงไม่ว่าจะส่งเงินสมทบครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนหรือไม่ก็ตาม และประสงค์ที่จะไม่พำนักอยู่ในประเทศไทยให้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา 37 ให้ยกเลิกความในมาตรา 77 จัตวา แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 77 จัตวา ในกรณีผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามมาตรา 77 ทวิ ถึงแก่ความตายก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทน หรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายในหกสิบเดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้ทายาทของผู้นั้นซึ่งมีชีวิตอยู่ในวันที่ผู้ประกันตนหรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ

ทายาทผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ได้แก่

- (1) บุตร ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น ให้ได้รับสองส่วนถ้าผู้ประกันตนที่ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไป ให้ได้รับสามส่วน
- (2) สามีหรือภริยาที่ได้รับหนึ่งส่วน
- (3) บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน
- (4) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพให้ได้รับหนึ่งส่วน

ในกรณีที่ไม่มีทายาทในอนุมาตราใด หรือทายาทนั้นได้ตายไปเสียก่อน ให้แบ่งเงินตามมาตรา 77 (2) ในระหว่างทายาทผู้มีสิทธิในอนุมาตราที่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับ

ในกรณีที่ไม่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพตามวรรคสอง ให้ทายาทของผู้ประกันตนหรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพแล้วแต่กรณีดังต่อไปนี้ มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพตามลำดับหากบุคคลลำดับใดมีจำนวนมากกว่าหนึ่งคนให้บุคคลลำดับนั้นได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน

- (1) พี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน
- (2) พี่น้องร่วมบิดาหรือร่วมมารดา
- (3) ปู่ ย่า ตา ยาย
- (4) ลุง ป้า น้า อา”

มาตรา 38 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 79/1 ในหมวด 8 ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ลักษณะ 3 ประโยชน์ทดแทน แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

“มาตรา 79/1 ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่ได้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยหรือนายจ้างไม่ให้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยทำให้ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ เมื่อผู้ประกันตนได้

จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนที่ผู้ประกันตนไม่ได้ทำงาน ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา 39 ให้ยกเลิกความในมาตรา 84 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 84/1 กำหนดเวลาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 39 มาตรา 45 มาตรา 47 และมาตรา 47 ทวิ ถ้าผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามกำหนดเวลานั้นมีเหตุจำเป็นอันมิอาจก้าวล่วงได้ และได้ยื่นคำร้องเพื่อขอขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาโดยแสดงเหตุแห่งความจำเป็นนั้น ถ้าเลขาธิการเห็นสมควร จะขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาออกไปก็ได้ ทั้งนี้ ต้องยื่นคำร้องภายในสิบห้าวันนับแต่เหตุจำเป็นนั้นสิ้นสุดลง

การขยายเวลาตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 39 หรือมาตรา 47 ไม่เป็นเหตุให้ลดหรืองดเงินเพิ่ม”

มาตรา 40 ให้ยกเลิกความในมาตรา 97 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 97 นายจ้างผู้ใดยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา 44 เป็นเท็จ หรือไม่ยื่นแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 47 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา 41 ผู้ใดเคยได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และสิทธิการได้รับประโยชน์ทดแทนดังกล่าวได้สิ้นสุดลงก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพตามมาตรา 71 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผู้ใดมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 71 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 42 ให้คณะกรรมการประกันสังคมและคณะกรรมการการแพทย์ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ต่อไปจนกว่าจะมีการ

แต่ตั้งคณะกรรมการประกันสังคมตามมาตรา 8 หรือคณะกรรมการการแพทย์ตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 43 ให้นำมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ มาใช้บังคับกับนายจ้างซึ่งยังมีได้นำส่งเงินสมทบหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวนอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับด้วย

มาตรา 44 พระราชกฤษฎีกาซึ่งออกตามความในมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปจนกว่าจะมีพระราชกฤษฎีกา ซึ่งออกตามความในมาตรา 4 (4) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 45 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้<sup>1</sup>

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

นายกรัฐมนตรี

---

<sup>1</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 132 ตอนที่ 53 ก (22 มิถุนายน 2558).



**กฎกระทรวง**  
**กำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม**  
**พ.ศ. 2555**

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และ มาตรา 46 วรรคหนึ่งและวรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการ เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 33 มาตรา 41 และ มาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัย อำนาจตาม บทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2555 เป็นต้นไป

ข้อ 2 ให้ยกเลิกกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2552

ข้อ 3 ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุน เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณี คลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ตามบัญชีอัตราเงินสมทบท้ายกฎกระทรวงนี้<sup>2</sup> ดังต่อไปนี้

(1) ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2555 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2555 ให้เป็นไปตาม อัตราในบัญชี ก.

(2) ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2555 ให้เป็นไปตาม อัตราในบัญชี ข.

(3) ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 เป็นต้นไป ให้เป็นไปตามอัตราในบัญชี ค.

ให้ไว้ ณ วันที่ 6 มกราคม พ.ศ. 2555

เผด็จชัย สะสมทรัพย์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

<sup>2</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 129 ตอนที่ 6 ก (13 มกราคม 2555).

## บัญชีอัตราเงินสมทบ บัญชี ก.

ผู้ออกเงินสมทบ	อัตราเงินสมทบเป็นร้อยละของค่าจ้าง ของผู้ประกันตน
1. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร	
(1) รัฐบาล	0.5
(2) นายจ้าง	0.5
(3) ผู้ประกันตน	0.5
2. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ	
(1) รัฐบาล	2
(2) นายจ้าง	2
(3) ผู้ประกันตน	2

## บัญชีอัตราเงินสมทบ บัญชี ข.

ผู้ออกเงินสมทบ	อัตราเงินสมทบเป็นร้อยละของค่าจ้าง ของผู้ประกันตน
1. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร	
(1) รัฐบาล	0.5
(2) นายจ้าง	0.5
(3) ผู้ประกันตน	0.5
2. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ	
(1) รัฐบาล	2
(2) นายจ้าง	3
(3) ผู้ประกันตน	3

## บัญชีอัตราเงินสมทบ บัญชี ค.

ผู้ออกเงินสมทบ	อัตราเงินสมทบเป็นร้อยละของค่าจ้าง ของผู้ประกันตน
1. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร (1) รัฐบาล 1.5 (2) นายจ้าง 1.5 (3) ผู้ประกันตน 1.5	
2. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ (1) รัฐบาล 1 (2) นายจ้าง 3 (3) ผู้ประกันตน 3	

**กฎกระทรวง**  
**กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลาและอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทน**  
**ในกรณีชราภาพ พ.ศ. 2550**

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และ มาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกกฎกระทรวง ฉบับที่ 17 (พ.ศ. 2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ข้อ 2 การจ่ายเงินบำนาญชราภาพให้จ่ายเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละยี่สิบของค่าจ้างเฉลี่ยหกสิบเดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบเกินหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ให้ปรับเพิ่มอัตราเงินบำนาญชราภาพตามวรรคหนึ่งขึ้นอีกในอัตราร้อยละหนึ่งจุดห้าต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบทุกสิบสองเดือน

ในกรณีที่ผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตาย ให้งดการจ่ายเงินบำนาญชราภาพตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่ผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตาย

ข้อ 3 การจ่ายเงินบำนาญชราภาพให้แก่บุคคลซึ่งถูกงดการจ่ายเงินบำนาญชราภาพและในภายหลังได้กลับเข้าเป็นผู้ประกันตนใหม่ตามมาตรา 77 ตรี ให้จ่ายตามจำนวนเงินบำนาญชราภาพเดิมที่ได้รับก่อนกลับเข้าเป็นผู้ประกันตน และให้จ่ายเพิ่มอีกร้อยละหนึ่งจุดห้าของค่าจ้างที่ใช้ในการคำนวณเงินบำนาญชราภาพเดิมก่อนกลับเข้าเป็นผู้ประกันตนต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบทุกสิบสองเดือนในช่วงระยะเวลาที่กลับเข้าเป็นผู้ประกันตนในครั้งหลัง

ให้งดการจ่ายเงินบำนาญชราภาพแก่บุคคลตามวรรคหนึ่งตั้งแต่เดือนที่กลับเข้าเป็นผู้ประกันตน

ข้อ 4 เงินบำนาญชราภาพตามข้อ 2 หรือข้อ 3 จะต้องไม่น้อยกว่าจำนวนเงินบำนาญชราภาพขั้นต่ำตามที่สำนักงานประกาศกำหนด ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย

ข้อ 5 เพื่อให้การจ่ายเงินบำนาญชราภาพเป็นไปโดยถูกต้อง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบการมีชีวิตอยู่ของผู้รับเงินบำนาญชราภาพตามระเบียบที่สำนักงานประกาศกำหนด

ในกรณีที่ไม่สามารถตรวจสอบตามวรรคหนึ่งได้ หรือมีเหตุอันควรสงสัยการมีชีวิตอยู่ของผู้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งผู้รับเงินบำนาญชราภาพให้มาแสดงตนหรือยื่นหลักฐานการมีชีวิตอยู่ ได้แก่ สำเนาทะเบียนบ้าน หรือเอกสารที่ทางราชการออกให้ หรือหนังสือรับรองของเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองหรือข้าราชการตั้งแต่ระดับ 3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ข้อ 6 การจ่ายเงินบำเหน็จชราภาพ ให้เป็นไปตามอัตราดังต่อไปนี้

(1) กรณีที่มีการจ่ายเงินสมทบต่ำกว่าสิบสองเดือน ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ

(2) กรณีที่มีการจ่ายเงินสมทบตั้งแต่สิบสองเดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพพร้อมผลประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงานประกาศกำหนด

ข้อ 7 การจ่ายเงินบำเหน็จชราภาพตามข้อ 6 สำหรับผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบไม่ครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) กรณีความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงด้วยเหตุอื่นนอกจากถึงแก่ความตายก่อนอายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์ ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเมื่อมีอายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์

(2) กรณีความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงด้วยเหตุอื่นนอกจากถึงแก่ความตายเมื่อมีอายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเมื่อความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

(3) กรณีความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงด้วยเหตุถึงแก่ความตาย หรือถึงแก่ความตายภายหลังจากความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงไปแล้ว ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิตามมาตรา 77 จัตวา

(4) กรณีเป็นผู้ทุพพลภาพให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเมื่อมีค่าวินิจฉัยให้เป็นผู้ทุพพลภาพ

ข้อ 8 กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายในหกสิบเดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเป็นจำนวนสิบเท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

ข้อ 9 กรณีผู้มีสิทธิรับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายก่อนได้รับเงินบำนาญชราภาพให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพตามอัตราที่กำหนดในข้อ 6 (2)

ข้อ 10 ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพตามอัตราที่กำหนดในข้อ 6 (2) ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ และเงินบำนาญชราภาพในเวลาเดียวกันตามมาตรา 77 เบญจ

ข้อ 11 กรณีบุคคลซึ่งถูกงดการจ่ายเงินบำนาญชราภาพเนื่องจากกลับเข้าเป็นผู้ประกันตนและต่อมาความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงด้วยเหตุถึงแก่ความความตาย หากบุคคลนั้นได้รับเงินบำนาญชราภาพมาแล้วไม่เกินหกสิบเดือน ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเป็นจำนวนสิบเท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนคราวสุดท้ายก่อนกลับเข้าเป็นผู้ประกันตน และเงินบำเหน็จชราภาพตามข้อ 6 (1) หรือ (2) แล้วแต่กรณี สำหรับการจ่ายเงินสมทบในช่วงระยะเวลาที่กลับเข้าเป็นผู้ประกันตนครั้งหลัง

ให้ไว้ ณ วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2550<sup>3</sup>

อภัย จันทนจุลกะ  
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

---

<sup>3</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 56 ก (19 มีนาคม 2550).

**ประวัติผู้เขียน**

ชื่อ นายกฤตภาส น้อยวงศ์  
วันเดือนปีเกิด 17 กรกฎาคม 2519  
วุฒิการศึกษา ปีการศึกษา 2552 : บริหารธุรกิจบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ สำนักงานประกันสังคม

ผลงานทางวิชาการ

-

ประสบการณ์ทำงาน 2557 นักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม  
2555 เจ้าพนักงานสถิติ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา