

# โครงการประชุมรับฟังความคิดเห็น การปฏิรูประบบบำนาญประกันสังคม

## เรื่อง แนวทางการปฏิรูประบบบำนาญประกันสังคม

โดย ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านประกันสังคม (นางนิตดา เสนีย์มโนมัย)

# หัวข้อนำเสนอ

- รูปแบบบำนาญประกันสังคมปัจจุบัน
  - ระบบกำหนดสิทธิประโยชน์ (Defined Benefits)
  - การบังคับให้บำนาญ
- 3 ประเด็นการปฏิรูป
  - ประเด็นที่ 1 การขยายอายุเกิดสิทธิรับบำนาญ
  - ประเด็นที่ 2 เพิ่มสิทธิประโยชน์การประกันสุขภาพต่อเนื่องแก่ผู้รับบำนาญ
  - ประเด็นที่ 3 การปรับปรุงสูตรค่าจ้างเฉลี่ยในการคำนวณบำนาญ

# รูปแบบการจ่ายเงินบำนาญ

## แบบกำหนดประโยชน์ทดแทน

เช่น ประโยชน์ทดแทนกรณี  
ชราภาพกองทุนประกันสังคม

- กำหนดอัตราบำนาญขั้นต่ำ
- ค่าจ้างและระยะเวลาการนำส่งเงินสมทบจะนำมาใช้ในการคำนวณบำนาญ
- มูลค่าเงินบำนาญที่ได้รับตลอดชีวิตสูงกว่าเงินสมทบที่จ่ายเข้ากองทุน

## แบบบัญชีเฉพาะตัว

เช่น เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- ไม่กำหนดอัตราบำนาญขั้นต่ำ
- บางประเทศจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียว บางประเทศแบ่งจ่ายเป็นงวดโดยนำเงินสมทบสะสมมาคำนวณตามระยะเวลาที่คาดว่าจะมีชีวิตอยู่
- มูลค่าเงินบำนาญจะเท่ากับมูลค่าเงินสมทบที่จ่ายเข้ากองทุน

## Defined Benefits

- ✓ DB = กำหนดสิทธิประโยชน์ตามสูตร
- ✓ บำนาญที่จะได้รับขึ้นอยู่กับ
  - ✓ ระยะเวลาการทำงาน
  - ✓ ค่าจ้างเฉลี่ย
- ✓ รับประกันสิทธิประโยชน์
  - ✓ ผู้ประกันไม่ต้องรับความเสี่ยงจากตลาดการเงิน
  - ✓ สามารถออกแบบเพื่อสร้างการกระจายรายได้ เพื่อให้ทุกคนมีบำนาญที่เพียงพอ ถึงแม้จะมีรายได้น้อย

## เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

- ✓ อายุ 55 ปีบริบูรณ์
- ✓ สิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน
- ✓ ส่งเงินสมทบไม่ต่ำกว่า 180 เดือน (15 ปี)

## อัตราบำนาญ

- ✓ ขั้นต่ำ คิดเป็น 20 % ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย
- ✓ เพิ่มเติม 1.5 % ต่อ 1 ปี ที่ส่งเงินสมทบมากกว่า 15 ปี

## จำนวนเงินบำนาญ

- ✓ ช่วงแรกอยู่ระหว่าง 2,000 - 3,000 บาท/เดือน/คน
- ✓ หากทำงานต่อ → จำนวนปีส่งเงินสมทบเพิ่มขึ้น → **เงินบำนาญเพิ่มขึ้น**



## Defined Contributions: สำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- ✓ DC = กำหนดอัตราเงินสมทบหรืออัตราการออม
- ✓ บำนาญที่จะได้รับขึ้นอยู่กับ
  - ✓ เงินต้น
  - ✓ ผลตอบแทนการลงทุน
- ✓ ไม่รับประกันสิทธิประโยชน์
  - ✓ ผู้ประกันรับความเสี่ยงจากตลาดการเงิน ตัวอย่างของ Provident Fund ในแคนาดาพบว่า ผู้เกษียณห่างกัน 5 ปีรับบำนาญต่างกันเท่าตัวเนื่องจากผลจากตลาดการลงทุนที่แปรผันในช่วงใกล้เกษียณ
  - ✓ ไม่สามารถออกแบบเพื่อสร้างการกระจายรายได้ เป็นระบบที่เป็นขั้นเสริมสำหรับผู้มีรายได้ดี ส่วนผู้มีรายได้น้อยมีกำลังออมน้อยก็จะได้บำนาญน้อย



## ตัวอย่าง การคำนวณบำนาญ

นาย A เริ่มทำงานอายุ 25 ปี เกษียณอายุ 60 ปี ค่าจ้างเฉลี่ย 15,000 บาท

มีเงินสะสมในกองทุนชราภาพ จำนวน 825,000 บาท

(อายุเฉลี่ยของคนอายุ 60 ปี จะมีชีวิตหลังเกษียณอีก = 24 ปี)

บำนาญแบบกำหนดประโยชน์ทดแทน	บำนาญแบบบัญชีรายตัว
ได้รับบำนาญในอัตรา 50%	ไม่กำหนดอัตราเงินบำนาญ
= เดือนละ 7,500 บาท	คำนวณบำนาญจากเงินสะสม 825,000 บาท
	บำนาญรายเดือน = $825,000 \div 24$ ปี = 41,250 บาท/ปี (3437.5 บาท/เดือน)
มูลค่าเงินบำนาญรวม 24 ปี = 2,160,000 บาท	หากต้องเพิ่มมูลค่าเงินสะสมเพื่อให้ได้รับบำนาญ เดือนละ 7,500 บาทเป็นระยะเวลา 24 ปี ต้องได้ผลตอบแทนจากการนำเงินสะสมไปลงทุน ในอัตราสูงถึง 12%

# ความคุ้มค่าของบำนาญ

## ตัวอย่าง บำเหน็จหรือบำนาญอะไรคุ้มกว่ากัน

อายุเริ่มทำงาน	25
อายุวางแผนเกษียณ	60
เงินเดือน	15,000

เงินออมสะสมเมื่อขึ้นเกษียณ	
ยอดเงินต้น	367,200
ดอกเบี้ย	458,337
ประมาณการจากดอกเบี้ย 4% ต่อปี ยอดสะสมรวม	825,537

ได้บำนาญเดือนละ
7,500





# บำเหน็จ

## ข้อดี

- ใช้เงินได้ตามใจชอบ
- หากบริหารเงินได้ดี อาจทำผลตอบแทนได้เท่ากับที่ได้จากบำนาญ

## ข้อเสีย

- จำนวนเงินจำกัด
- การเข้าถึงเงินก่อนได้ ทำให้สามารถนำไปใช้จ่าย และเร็วเกินควร
- หากบริหารเงินไม่ดี ตัดสินใจลงทุนผิดพลาด หรือตลาดลงทุนให้ผลตอบแทนต่ำ อาจทำให้เงินหมดได้

## ข้อดี

- รับประกันรายได้ทุกเดือน ตลอดชีวิต
- ไม่ต้องนำเงินไปลงทุนเอง และกองทุน DB รับประกันบำนาญโดยไม่ขึ้นอยู่กับตลาดการลงทุน

## ข้อเสีย

- ไม่สามารถนำเงินออมของตนเองไปใช้พร้อมกันได้ทั้งหมด
- ไม่สามารถนำเงินไปลงทุนได้ด้วยตนเอง

# บำนาญกับการประกันสังคม

## แนวปฏิบัติ

- กองทุนบำนาญแบบ DB (กองทุนรวม) บังคับให้รับสิทธิประโยชน์เป็นบำนาญ เหมือนกันทั่วโลก
- กองทุน DC (บัญชีรายบุคคล) อาจให้เลือกรับเงินก้อนได้ แต่ในช่วงหลังได้มีการบังคับให้เปลี่ยนเงินก้อนเป็นบำนาญรายเดือน
  - สิงคโปร์บังคับแล้ว
  - มาเลเซียกำลังศึกษาแนวทาง
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดมาตรฐานคุ้มครองทางสังคมด้านความมั่นคงของรายได้หลังเกษียณ
  - ผู้ทำงาน 30 ปี ควรได้รับบำนาญไม่ควรน้อยกว่า 40% ของรายได้ก่อนเกษียณ
  - **ไม่ถือว่าบำเหน็จเป็นการคุ้มครองทางสังคม**

# บ้านานาญกับการประกันสังคม

## ทำไมต้องบังคับ

- ธรรมชาติของมนุษย์อยากได้สิ่งที่จับต้องได้ทันที โดยไม่คอยคำนึงถึงผลระยะยาว
  - มาเลเซีย พบว่า ผู้รับเงินก้อนมากกว่า 50% นำเงินไปใช้หมดภายใน 5 ปี ประสบปัญหาผู้สูงอายุยากจนขาดรายได้ รัฐต้องหาทางแก้ไข
- รัฐต้องบังคับให้ประชาชนทำในสิ่งที่ไม่อยากทำ เพื่อผลที่ดีต่อประชาชนเอง
  - สวมหมวกกันน็อก และคาดเข็มขัดนิรภัย เพื่อความปลอดภัยของชีวิต
  - ออมเงินและรับบ้านานาญ เพื่อความปลอดภัยของสถานะการเงินยามเกษียณ
- ข้อมูลโครงสร้างประชากรและอายุขัยของผู้สูงอายุ พบว่าคนไทยที่มีอายุถึง 55 จะมีอายุอยู่ต่ออีก 27 ปีโดยเฉลี่ย
  - การนำบำเหน็จไปลงทุนเพื่อให้จ่ายบ้านานาญได้ 27 ปี จะต้องทำผลตอบแทนได้ถึง 11% - 13% ต่อปี



จำนวนประชากรอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น

จำนวนประชากรในวัยทำงานมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง



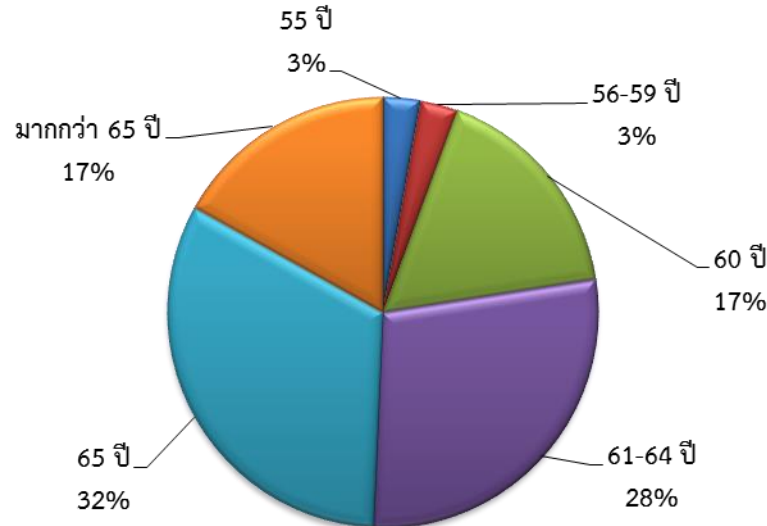
เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

กระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะยาว

# การกำหนดอายุรับบำนาญขั้นต่ำ

- ปัจจุบัน กว่า 94% ของประเทศทั่วโลกกำหนดอายุรับบำนาญขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 60 ปี
- ประเทศสมาชิกองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) กำหนดอายุเกษียณอยู่ระหว่าง 60 – 67 ปี
- ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้รวมถึงประเทศไทย อายุเกษียณอยู่ในช่วงอายุ 55-60 ปี

การกำหนดอายุรับบำนาญขั้นต่ำ (ร้อยละของประเทศทั่วโลก)



# การกำหนดอายุเกษียณในประเทศไทย

- ภาคเอกชนในประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายกำหนดอายุเกษียณไว้ชัดเจน
- การกำหนดอายุเกษียณในภาคเอกชนเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- ปัจจุบันภาคเอกชนไทยหลายแห่งได้เริ่มมีการปรับข้อตกลงการจ้างงานโดยปรับอายุเกษียณจากอายุ 55 ปีเป็นอายุ 60 ปี
  - ✓ ช่วยเพิ่มกำลังแรงงานของประเทศ
  - ✓ แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร
  - ✓ ช่วยลดภาระของแรงงานวัยทำงานที่ต้องเลี้ยงดูผู้สูงอายุที่ขาดรายได้
  - ✓ ช่วยเพิ่มรายได้รวมของประเทศสูงขึ้นตามแผน Thailand 4.0

# เงินออมในวัยเกษียณ

เมื่อประชากรมีอายุยืนขึ้น จำเป็นต้องมีเงินสำรองเตรียมไว้ใช้ยามเกษียณมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพหลังเกษียณ การดูแลสุขภาพ หรือเหตุการณ์ที่คาดไม่ถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการออมเพื่อให้มีเงินบำนาญเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหลังเกษียณ คือ...

- ✓ จำนวนปีการทำงาน
- ✓ ฐานค่าจ้าง

การคำนวณเงินบำนาญรายเดือน

- ✓ อัตราเงินสมทบ

การปรับเพิ่มสิทธิประโยชน์ในอนาคต



## ศึกษาโดย...

นักวิชาการ  
ILO

คณะอนุ  
กรรมการ

คณะกรรมการ  
ประกันสังคม

ผู้มีส่วน  
เกี่ยวข้อง  
ให้ความเห็น

เพื่อ...ประโยชน์ของผู้ประกันตนที่จะเป็นผู้รับบำนาญทั้งใน  
ปัจจุบันและในอนาคต

## 3 ประเด็นการปฏิรูป

- ประเด็นที่ 1 การขยายอายุเกิดสิทธิรับบำนาญ
- ประเด็นที่ 2 เพิ่มสิทธิประโยชน์การประกันสุขภาพต่อเนื่องแก่ผู้รับบำนาญ
- ประเด็นที่ 3 การปรับปรุงสูตรค่าจ้างเฉลี่ยในการคำนวณบำนาญ

# ประเด็นที่ 1 อายุเกิดสิทธิรับบำนาญ

- ❑ แนวทางที่ 1 คงแบบเดิม (ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ)
- ❑ แนวทางที่ 2 ขยายอายุการมีสิทธิรับบำนาญแบบค่อยเป็นค่อยไป และให้สิทธิชดเชยช่วงเปลี่ยนผ่านหากไม่สามารถทำงานจนถึงอายุที่มีสิทธิรับบำนาญใหม่ได้ คำนวณจากบำนาญที่ควรได้
- ❑ แนวทางที่ 3 ขยายอายุการเกิดสิทธิรับบำนาญแบบค่อยเป็นค่อยไป และให้สิทธิชดเชยช่วงเปลี่ยนผ่านหากไม่สามารถทำงานจนถึงอายุที่มีสิทธิรับบำนาญใหม่ได้ คำนวณจากเงินออมในบัญชี
- ❑ แนวทางที่ 4 ขยายอายุรับบำนาญขั้นต่ำเฉพาะผู้ประกันตนใหม่ สำหรับผู้ประกันตนเดิมสามารถเลือกรับสิทธิประโยชน์บำนาญไปส่วนหนึ่งก่อนครบอายุรับบำนาญ แต่เมื่อครบอายุเกิดสิทธิรับบำนาญจะได้รับบำนาญในจำนวนที่ลดลง

## ประเด็นที่ 1 การขยายอายุเกิดสิทธิรับบำนาญ

**แนวทางที่ 1** คงอายุการรับสิทธิรับบำนาญไว้ที่ 55 ปี เงื่อนไขและเงินบำนาญแบบเดิม (ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ)

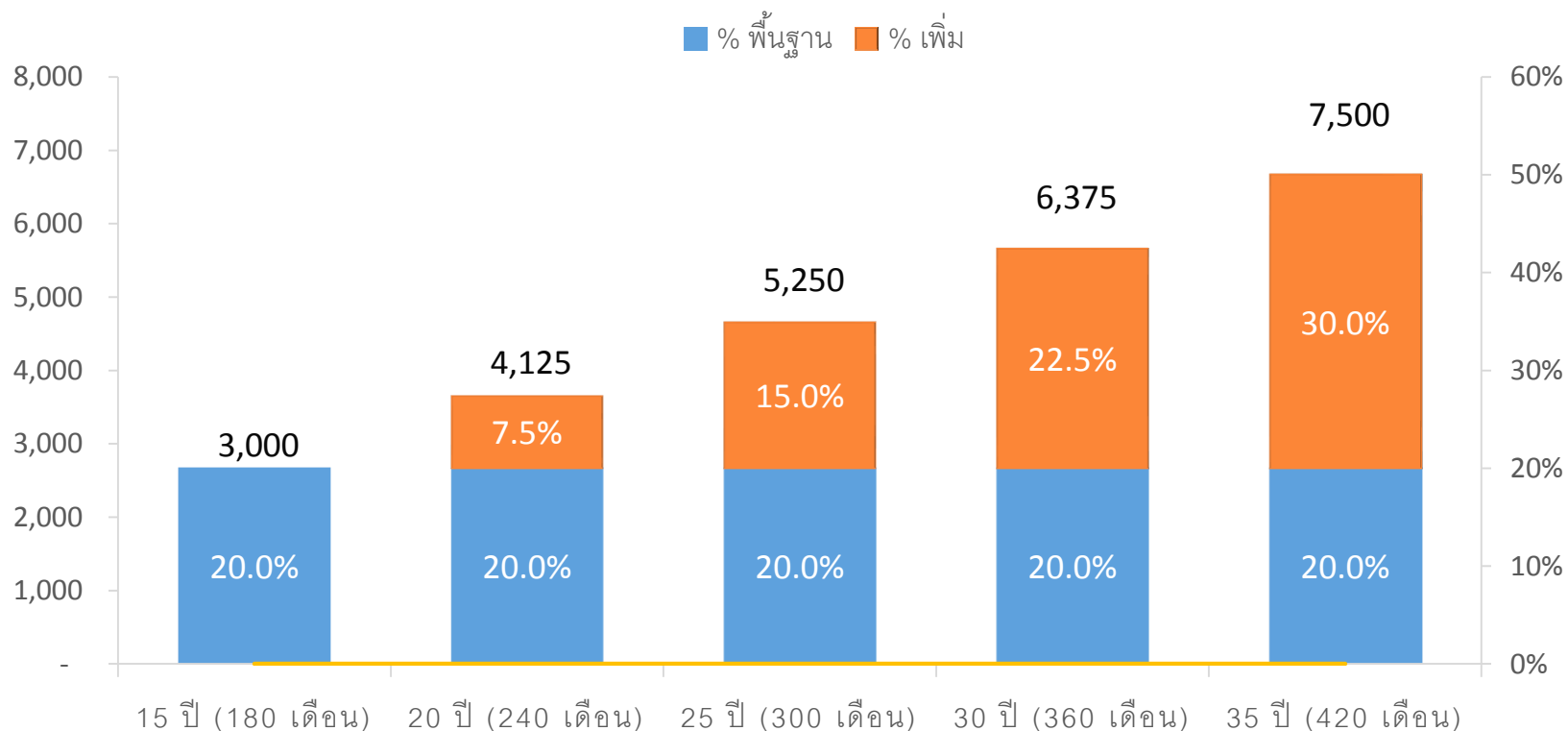
เงินบำนาญ =  $[20\% + (1.5\% \times \text{จำนวนปีที่ส่งเงินสมทบเกิน 180 เดือน})] \times \text{ค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย}$

ระยะเวลา ที่ส่งเงินสมทบ	อัตราเงินบำนาญ	จำนวนเงินบำนาญ (บาท/เดือน)
15 ปี (180 เดือน)	20.0%	3,000
20 ปี (240 เดือน)	27.5%	4,125
25 ปี (300 เดือน)	35.0%	5,250
30 ปี (360 เดือน)	42.5%	6,375
35 ปี (420 เดือน)	50.0%	7,500

หมายเหตุ : ผู้ประกันตนมีค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 15,000 บาท



## ระยะเวลาส่งเงินสมทบ



ตัวอย่าง

นาย A มีค่าจ้างเฉลี่ย 15,000 บาท  
มีระยะเวลาส่งเงินสมทบ 17 ปี เมื่ออายุครบ 55 ปี

แนวทางที่ 1

เกษียณที่อายุ 55 ปี

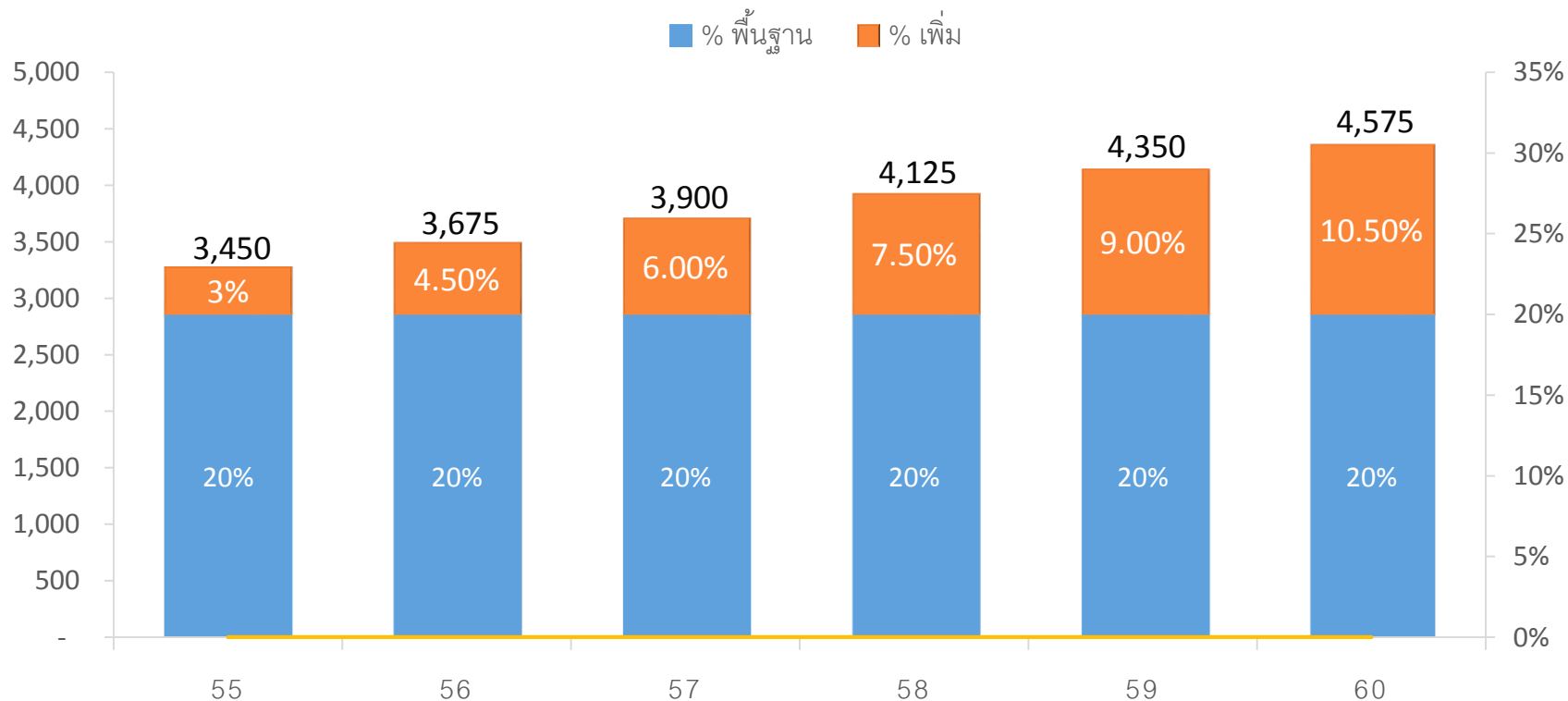
ได้รับเงินบำนาญเมื่ออายุ 55 ปี  
3,450 บาทต่อเดือน ตลอดชีวิต

เกษียณที่อายุ 60 ปี

ได้รับเงินบำนาญเมื่ออายุ 60 ปี  
4,575 บาท ต่อเดือน ตลอดชีวิต

# แนวทางที่ 1 ฐานเงินเดือน 15,000 บาท

## ระยะเวลาการทำงาน



# แนวทางที่ 1 ฐานเงินเดือน 10,000 บาท

ตัวอย่าง

นาย B มีค่าจ้างเฉลี่ย 10,000 บาท  
มีระยะเวลาส่งเงินสมทบ 17 ปี เมื่ออายุครบ 55 ปี

## แนวทางที่ 1

เกษียณที่อายุ 55 ปี

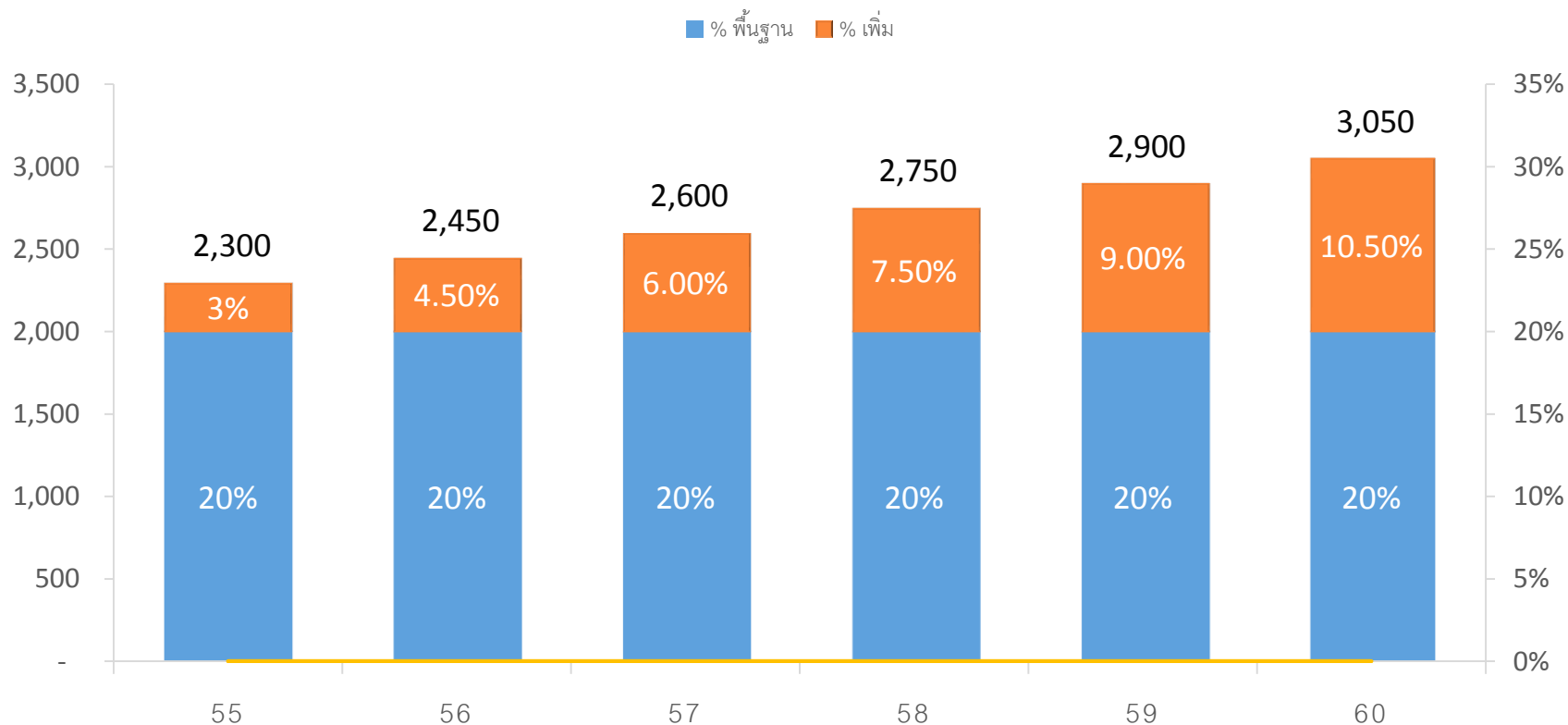
ได้รับเงินบำนาญเมื่ออายุ 55 ปี  
2,300 บาทต่อเดือน ตลอดชีวิต

เกษียณที่อายุ 60 ปี

ได้รับเงินบำนาญเมื่ออายุ 60 ปี 3,050  
บาท ต่อเดือน ตลอดชีวิต



## ระยะเวลาการทำงาน



□ **แนวทางที่ 2** ขยายอายุการมีสิทธิรับบำนาญแบบสากล ค่อยเป็นค่อยไป และให้สิทธิชดเชยช่วงเปลี่ยนผ่านหากไม่สามารถทำงานจนถึงอายุที่มีสิทธิรับบำนาญใหม่ได้ คำนวณจากบำนาญที่ควรได้

- ✓ การขยายอายุการมีสิทธิกำหนดด้วย ปี พ.ศ. เกิดของผู้ประกันตน
- ✓ มีการประกาศล่วงหน้าและทยอยปรับอายุเพิ่มอย่างค่อยเป็นค่อยไป
- ✓ กำหนดสิทธิประโยชน์ ชดเชยช่วงเปลี่ยนผ่าน ให้แก่ผู้ที่มีความจำเป็นต้องเกษียณก่อนรับบำนาญได้ ตามจำนวนเดือนที่ต้องรอคอย เช่น หากต้องรับบำนาญเมื่ออายุ 58 ปี แต่ออกจากงานและขอเกษียณอายุที่ 56 ปี 4 เดือน จะได้รับการชดเชยเท่ากับบำนาญ 1 ปี 8 เดือน = 20 เดือน ให้เป็นเงินก้อนเมื่ออายุ 56 ปี 4 เดือน



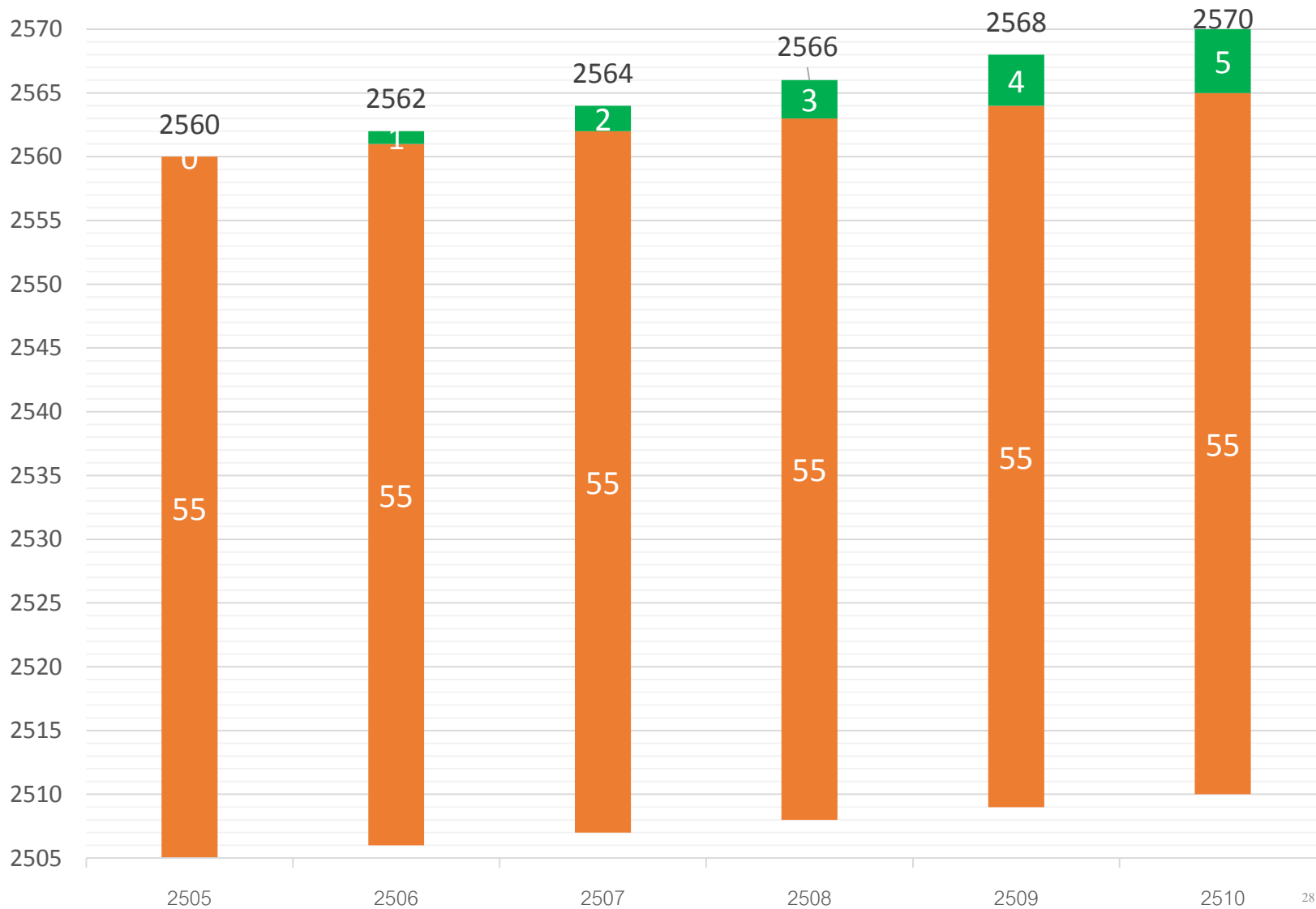
## แนวทางที่ 2 แนวทางกฎหมาย

### ตารางกำหนดอายุรับบำนาญขั้นต่ำและบำเหน็จชดเชยสูงสุด (หากกำหนดขยายอายุรับบำนาญเริ่มในปี 2561)

พ.ศ. เกิด	อายุเกิดสิทธิ	ระยะเวลารอคอยสูงสุด	บำเหน็จชดเชยสูงสุด
<=2505	55 ปี	-	-
2506	56 ปี	12 เดือน ( 1 ปี )	ไม่เกิน 10 เดือน
2507	57 ปี	24 เดือน ( 2 ปี )	ไม่เกิน 20 เดือน
2508	58 ปี	36 เดือน ( 3 ปี )	ไม่เกิน 30 เดือน
2509	59 ปี	48 เดือน ( 4 ปี )	ไม่เกิน 30 เดือน
2510	60 ปี	60 เดือน ( 5 ปี )	ไม่เกิน 30 เดือน
2511	60 ปี	60 เดือน ( 5 ปี )	ไม่เกิน 20 เดือน
2512	60 ปี	60 เดือน ( 5 ปี )	ไม่เกิน 10 เดือน
>=2513	60 ปี	60 เดือน ( 5 ปี )	-



## ใช้ระยะเวลาขยายอายุรับบำนาญ 10 ปี





## แนวทางที่ 2 ตัวอย่างการขยายอายุเกิดสิทธิเป็น 56 ปี

### ตารางกำหนดอายุรับบำนาญ อายุเกิดสิทธิ 56 ปี

#### ตัวอย่าง กรณีเกิดเดือนเมษายน

อายุ ณ เวลาที่สิ้นสภาพผู้ประกันตน	เดือนที่ออกจากงาน	ต้องรอ	บำเหน็จชดเชยสูงสุด
55 ปี	เมษายน	12 เดือน	10 เดือน
55 ปี 1 เดือน	พฤษภาคม	11 เดือน	10 เดือน
55 ปี 2 เดือน	มิถุนายน	10 เดือน	10 เดือน
55 ปี 3 เดือน	กรกฎาคม	9 เดือน	9 เดือน
55 ปี 4 เดือน	สิงหาคม	8 เดือน	8 เดือน
55 ปี 5 เดือน	กันยายน	7 เดือน	7 เดือน
55 ปี 6 เดือน	ตุลาคม	6 เดือน	6 เดือน
55 ปี 7 เดือน	พฤศจิกายน	5 เดือน	5 เดือน
55 ปี 8 เดือน	ธันวาคม	4 เดือน	4 เดือน
55 ปี 9 เดือน	มกราคม	3 เดือน	3 เดือน
55 ปี 10 เดือน	กุมภาพันธ์	2 เดือน	2 เดือน
55 ปี 11 เดือน	มีนาคม	1 เดือน	1 เดือน
56 ปี	เมษายน	เริ่มรับบำนาญ	

## แนวทางที่ 2 ฐานเงินเดือน 15,000 บาท

ตัวอย่าง

นาย A เกิด 2507 มีค่าจ้างเฉลี่ย 15,000 บาท  
มีระยะเวลาส่งเงินสมทบ 17 ปี เมื่ออายุครบ 55 ปี

### แนวทางที่ 2

เกษียณก่อนกำหนดที่  
อายุ 55 ปี

- บำนาญเมื่ออายุ 57 ปี = 3,450 บาท ต่อเดือนตลอดชีวิต
- บำเหน็จชดเชยเมื่ออายุ 55 ปี = 69,000 บาท  
(3,450 บาท x 20 เดือน)

เกษียณตามกำหนดที่  
อายุ 57 ปี

ได้รับเงินบำนาญเมื่ออายุ 57 ปี  
3,900 บาท ต่อเดือน ตลอดชีวิต

## แนวทางที่ 2 ฐานเงินเดือน 10,000 บาท

ตัวอย่าง

นาย B เกิด 2508 มีค่าจ้างเฉลี่ย 10,000 บาท  
มีระยะเวลาส่งเงินสมทบ 17 ปี เมื่ออายุครบ 55 ปี

### แนวทางที่ 2

เกษียณก่อนกำหนดที่  
อายุ 55 ปี

- บำนาญเมื่ออายุ 58 ปี = 2,300 บาท ต่อเดือนตลอดชีวิต
- บำเหน็จชดเชยเมื่ออายุ 55 ปี = 69,000 บาท  
(2,300 บาท x 30 เดือน)

เกษียณตามกำหนดที่  
อายุ 58 ปี

ได้รับเงินบำนาญเมื่ออายุ 58 ปี  
2,750 บาท ต่อเดือน ตลอดชีวิต

# Interactive Demo



□ **แนวทางที่ 3** ขยายอายุการเกิดสิทธิรับบำนาญแบบค่อยเป็นค่อยไป และให้สิทธิชดเชยช่วงเปลี่ยนผ่านหากไม่สามารถทำงานจนถึงอายุที่มีสิทธิรับบำนาญใหม่ได้ คำนวณจากเงินออมในบัญชี

- ✓ การขยายอายุการมีสิทธิกำหนดด้วย ปี พ.ศ. เกิดของผู้ประกันตน
- ✓ มีการประกาศล่วงหน้าและทยอยปรับอายุเพิ่มอย่างค่อยเป็นค่อยไป
- ✓ กำหนดสิทธิประโยชน์พิเศษช่วงเปลี่ยนผ่านให้แก่ผู้ที่มีความจำเป็นต้องเกษียณก่อนรับบำนาญ สามารถเลือกรับบำเหน็จก่อนรับบำนาญ โดยคำนวณเป็นอัตราส่วนจากเงินออมในบัญชี ไม่เกินร้อยละ 30 แต่เมื่อเลือกแล้วจะได้รับบำนาญลดลง

หมายเหตุ: ต้องศึกษาความเป็นไปได้ทางการเงิน ความเหมาะสมต่อการประกันรายได้ที่เพียงพอของผู้สูงอายุระยะยาว และการกำหนดอายุขั้นต่ำในการเกิดสิทธิที่เหมาะสม



## แนวทางที่ 3 แนวทางกฎหมาย

### ตารางกำหนดอายุรับบำนาญขั้นต่ำและบำเหน็จชดเชยสูงสุด (หากกำหนดขยายอายุรับบำนาญเริ่มในปี 2561)

พ.ศ.เกิด	อายุเกิดสิทธิ	ปีที่เกิดสิทธิ	บำเหน็จ	ลดบำนาญ
2505 หรือก่อนหน้า	55 ปี	-	-	-
2506	56 ปี	2562	10%	1.5%
2507	57 ปี	2564	15%	3%
2508	58 ปี	2566	20%	4.5%
2509	59 ปี	2568	25%	6%
2510	60 ปี	2570	30%	7.5%
2511 เป็นต้นไป	60 ปี	2571 เป็นต้นไป	-	-

## แนวทางที่ 3 ฐานเงินเดือน 15,000 บาท

ตัวอย่าง

นาย A เกิด 2507 มีค่าจ้างเฉลี่ย 15,000 บาท  
มีระยะเวลาส่งเงินสมทบ 17 ปี เมื่ออายุครบ 55 ปี

### แนวทางที่ 3

เกษียณก่อนกำหนด  
ที่อายุ 55 ปี

- บำเหน็จเมื่ออายุ 55 ปี = 30,000 บาท  
(15% × 200,000 บาท)
- รับบำนาญเมื่ออายุ 57 ปี = 3,346.50 บาทต่อเดือนตลอด  
ชีวิต (97% × 3,450 บาท)

เกษียณตามกำหนดที่  
อายุ 57 ปี

ได้รับเงินบำนาญเมื่ออายุ 57 ปี  
3,900 บาท ต่อเดือน ตลอดชีวิต



ตัวอย่าง

นาย B เกิด 2508 มีค่าจ้างเฉลี่ย 10,000 บาท มี  
ระยะเวลาส่งเงินสมทบ 17 ปี เมื่ออายุครบ 55 ปี

แนวทางที่ 3

เกษียณก่อนกำหนดที่  
อายุ 55 ปี

- บำเหน็จเมื่ออายุ 55 ปี = 26,000 บาท  
( $20\% \times 130,000$  บาท)
- รับบำนาญเมื่ออายุ 58 ปี = 2,196.50 บาทต่อเดือน  
ตลอดชีวิต ( $95.5\% \times 2,300$  บาท)

เกษียณตามกำหนดที่  
อายุ 58 ปี

ได้รับเงินบำนาญเมื่ออายุ 58 ปี  
2,750 บาท ต่อเดือน ตลอดชีวิต

# Interactive Demo

**แนวทางที่ 4** ขยายอายุรับบำนาญขั้นต่ำเฉพาะผู้ประกันตนใหม่ สำหรับผู้ประกันตนเดิมสามารถเลือกรับสิทธิประโยชน์บำนาญไปส่วนหนึ่งก่อนครบอายุรับบำนาญ แต่เมื่อครบอายุเกิดสิทธิรับบำนาญจะได้รับบำนาญในจำนวนที่ลดลง

1. ขยายอายุรับบำนาญขั้นต่ำเฉพาะผู้ประกันตนใหม่ มีอายุรับบำนาญขั้นต่ำ 60 ปี
2. ผู้ประกันตนเดิม สามารถเลือกรับบำนาญได้เมื่ออายุไม่ต่ำกว่า 55 ปี
3. ผู้ประกันตนเดิมที่เลือกใช้สิทธิรับบำนาญหลังอายุ 55 ปี จะได้สิทธิประโยชน์เพิ่มเติม  
- สามารถเลือกรับบำนาญได้ส่วนหนึ่งตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบ (ไม่เกินร้อยละ 30)  
โดยผู้ที่เลือกรับบำนาญก่อนบำนาญจะได้รับบำนาญที่ลดลง

หมายเหตุ: ต้องศึกษาความเป็นไปได้ทางการเงิน ความเหมาะสมต่อการประกันรายได้ที่เพียงพอของผู้สูงอายุระยะยาว และการกำหนดอายุขั้นต่ำในการเกิดสิทธิที่เหมาะสม



## แนวทางที่ 4 ตัวอย่าง

ตัวอย่าง

แฝด ก รายได้ 15,000 บาท เข้าระบบประกันสังคม  
เมื่ออายุ 25 ปี ก่อนแก้กฎหมายขยายอายุ

แนวทางที่ 4

เกษียณที่อายุ 55 ปี

ได้รับเงินบำนาญเมื่ออายุ 55 ปี 6,375  
บาทต่อเดือน ตลอดชีวิต

เกษียณที่อายุ 60  
ปี

ได้รับเงินบำนาญเมื่ออายุ  
60 ปี 7,500 บาท ต่อเดือน  
ตลอดชีวิต

หรือรับบำเหน็จเมื่ออายุ 55  
ปี แต่รับบำนาญเมื่ออายุ 60  
ปีลดลง



ตัวอย่าง

แฝด ข รายได้ 15,000 บาท เข้าระบบประกันสังคม  
เมื่ออายุ 30 ปี หลังแก้กฎหมายขยายอายุ

แนวทางที่ 4

เกษียณที่อายุ  
60 ปี

ได้รับเงินบำนาญเมื่ออายุ 60 ปี 6,375  
บาทต่อเดือน ตลอดชีวิต

ไม่มีสิทธิเลือกรับบำเหน็จ



## แนวทางที่ 4 สรุป

- แผลดสองคน อายุเท่ากัน ทำงานรายได้เท่ากัน แต่แผลด ก เข้าระบบประกันสังคมก่อนแผลด ข
- แผลด ก รับบำนาญได้ตั้งแต่อายุ 55 ปี แต่แผลด ข รับบำนาญได้ตั้งแต่อายุ 60 ปี
- กรณีเลือกเกษียณ 60 ทั้งคู่ แผลด ก จะเลือกรับบำเหน็จได้ แต่แผลด ข จะเลือกรับบำเหน็จไม่ได้
- เกิดความไม่เป็นธรรมต่อระบบ และยากต่อการบริหารจัดการ
- ยังไม่พบประเทศอื่นใช้แนวทางที่ 4

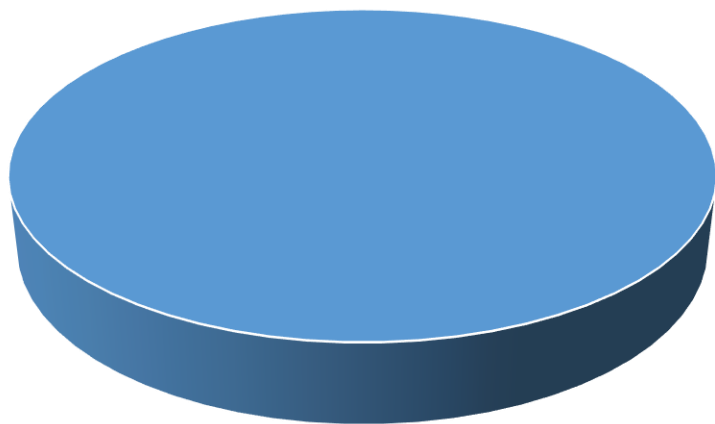
ประเทศส่วนใหญ่ขยายอายุการเกิดสิทธิโดยบังคับล่วงหน้า และไม่มีการชดเชย แต่  
สปส.เสนอการชดเชย ช่วงเปลี่ยนผ่าน ตามแนวทางที่ 2 และ 3

- ✓ ผู้รับบำนาญสามารถเลือกรับการประกันสุขภาพต่อเนื่องหลังจากออกจากการเป็นผู้ประกันตนได้
- ✓ โดยให้สำนักงานประกันสังคมหักบำนาญส่วนหนึ่งเป็นเบี้ยประกันสุขภาพ
  - เช่น หากเบี้ยประกันเดือนละ 500 บาท บำนาญ 3,000 บาท จะถูกลดบำนาญเหลือ 2,500 บาท และได้รับการประกันสุขภาพโดยไม่ต้องส่งเงินสมทบ
  - สามารถช่วยเหลือผู้มีบำนาญน้อย เช่น เบี้ยประกันไม่เกิน 30% ของบำนาญ กรณีรับบำนาญ 1,000 บาท จึงคิดเบี้ยประกันเพียง 300 บาท เหลือบำนาญ 700 บาท

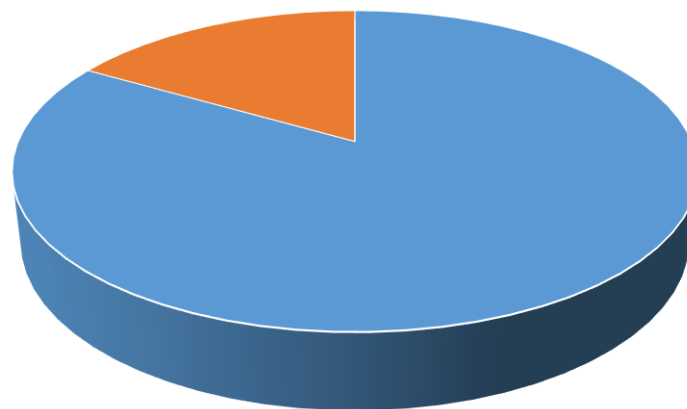
หมายเหตุ: ต้องศึกษาความเป็นไปได้ทางการเงิน รวมถึงความเป็นไปได้ในการประกันกรณีทุพพลภาพ และเสียชีวิต ประกอบกับการกำหนดอายุขั้นต่ำในการเกิดสิทธิที่เหมาะสม



รับบำนาญเต็ม



รับบำนาญและประกันสุขภาพ



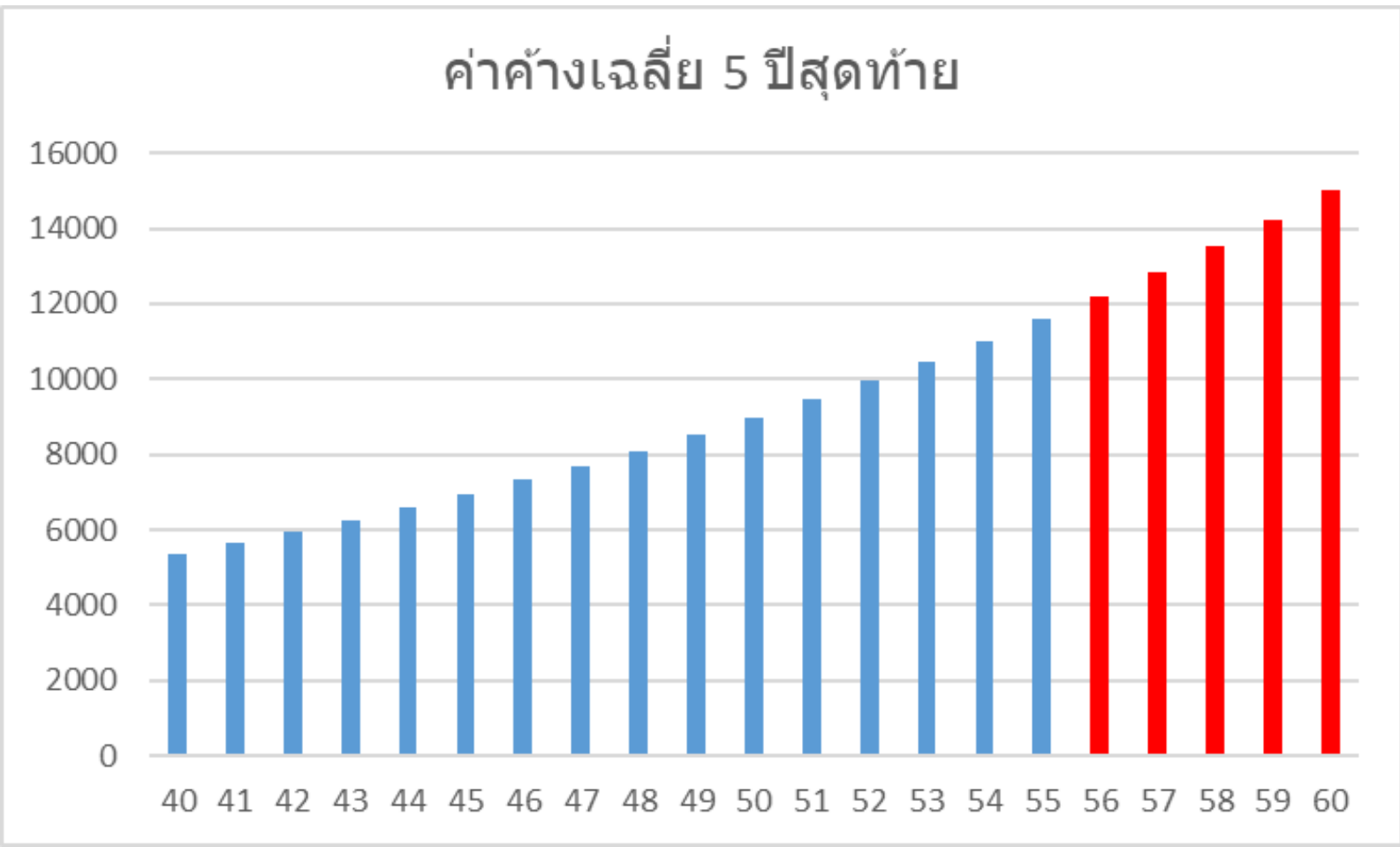
■ บำนาญ ■ ประกันสุขภาพ



จาก ค่าจ้าง 60 เดือน  
สุดท้าย (5 ปี)

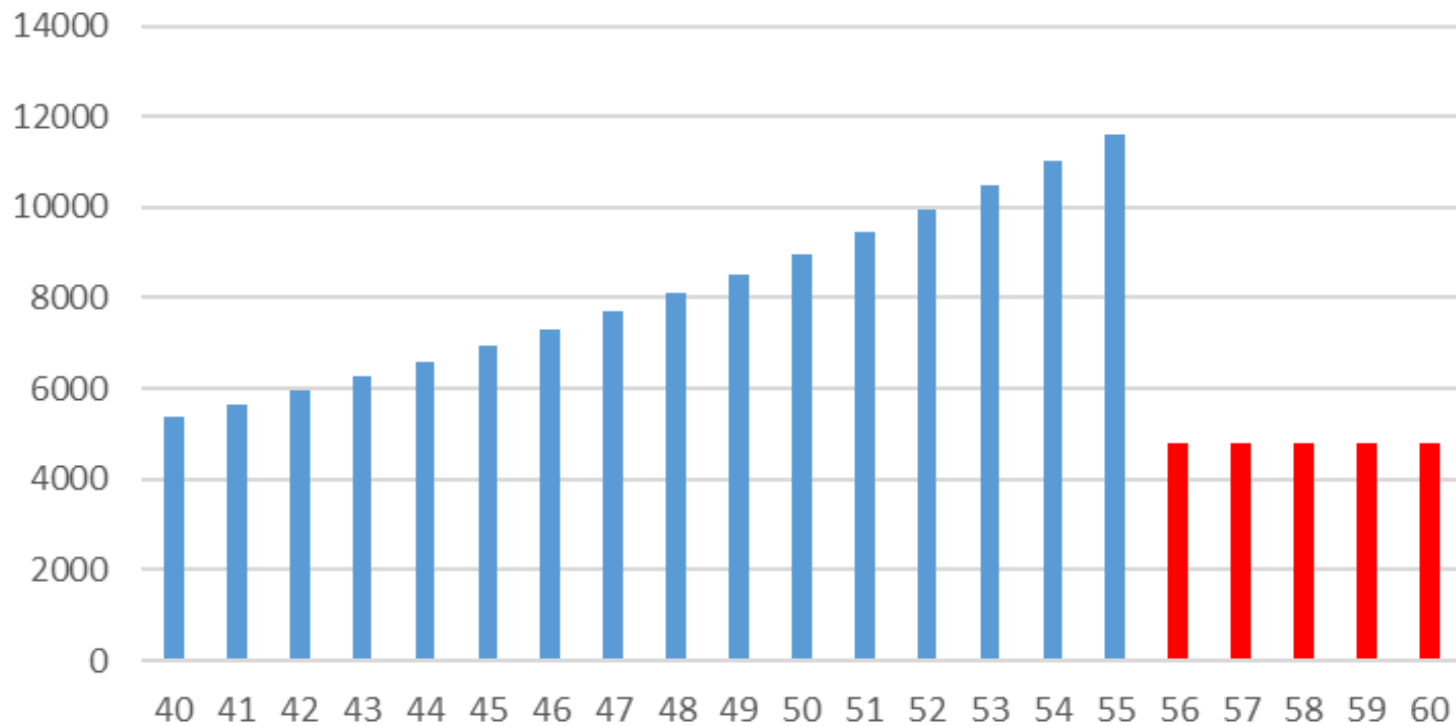
เป็น ค่าจ้างตลอดระยะเวลา  
ที่ส่งเงินสมทบ และมีการปรับ  
มูลค่าของค่าจ้างแต่ละเดือนให้เป็น  
มูลค่าปัจจุบันก่อนนำมาเฉลี่ย

## ค่าจ้างเฉลี่ย 5 ปีสุดท้าย





## ค่าจ้างเฉลี่ย 5 ปีสุดท้าย ม. 39



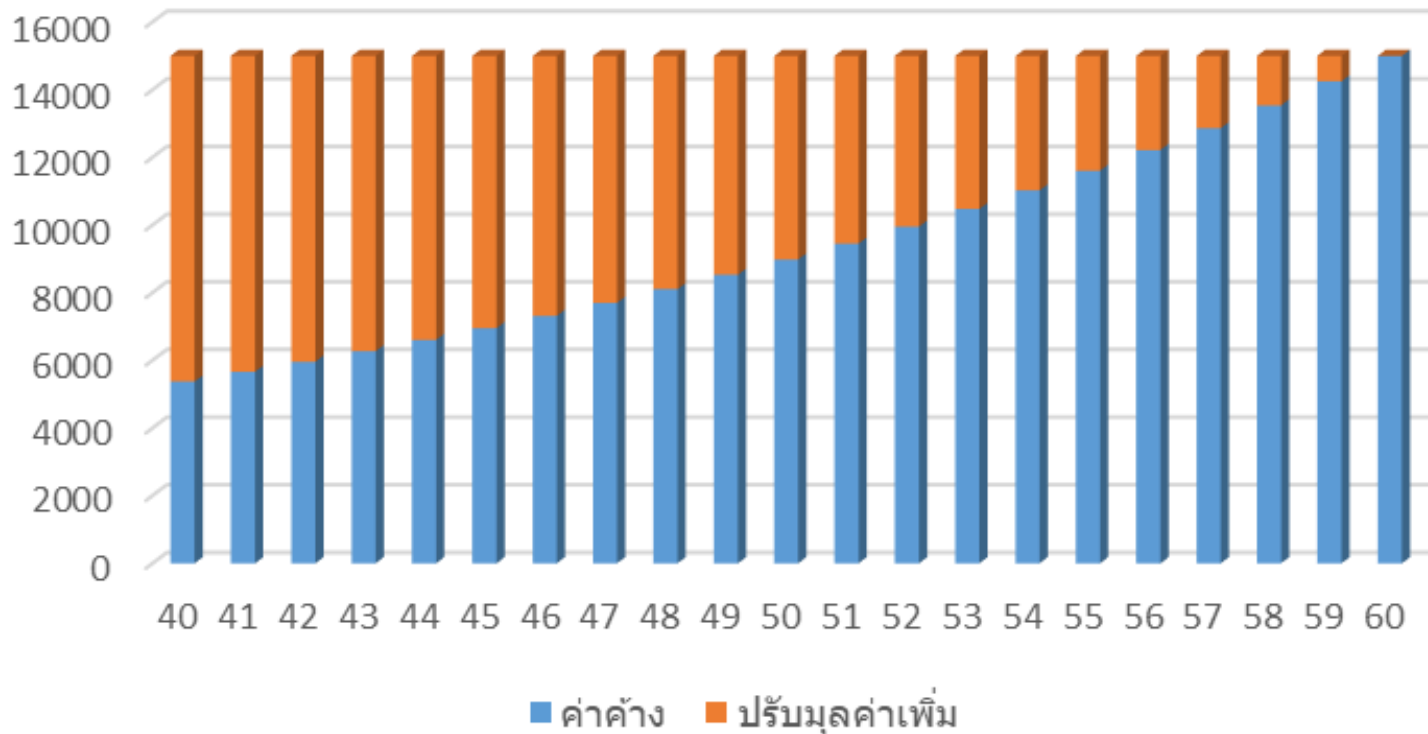
## การคำนวณค่าจ้างเฉลี่ยแบบ 60 เดือนสุดท้าย

- เกิดความไม่ยุติธรรมเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างของผู้ประกันตน
- ผู้ประกันตนมีค่าจ้างลดลงเมื่ออายุมากขึ้นเสียประโยชน์ รวมถึงผู้ประกันตนมาตรา 39 ที่ใช้ฐานค่าจ้างเพียง 4,800 บาทในการคำนวณ ได้บำนาญน้อย ไม่นำช่วงที่ค่าจ้างสูงก่อน 60 เดือนสุดท้ายมาคำนวณ
- ผู้ประกันตนที่เหลือเวลาอีกประมาณ 60 เดือนก่อนเกษียณและมีค่าจ้าง 20,000 บาท จะได้รับบำนาญมากเกินควรเมื่อปรับฐานค่าจ้างเป็น 20,000 บาท เนื่องจากคำนวณเฉพาะฐาน 20,000 ไม่นำ 15,000 มาคำนวณ กลายเป็นระบบเอาเปรียบผู้มีรายได้น้อย เพื่อช่วยเหลือผู้มีรายได้สูง



# สูตรใหม่ เจลี่ยตลอดอายุการทำงานและปรับมูลค่า

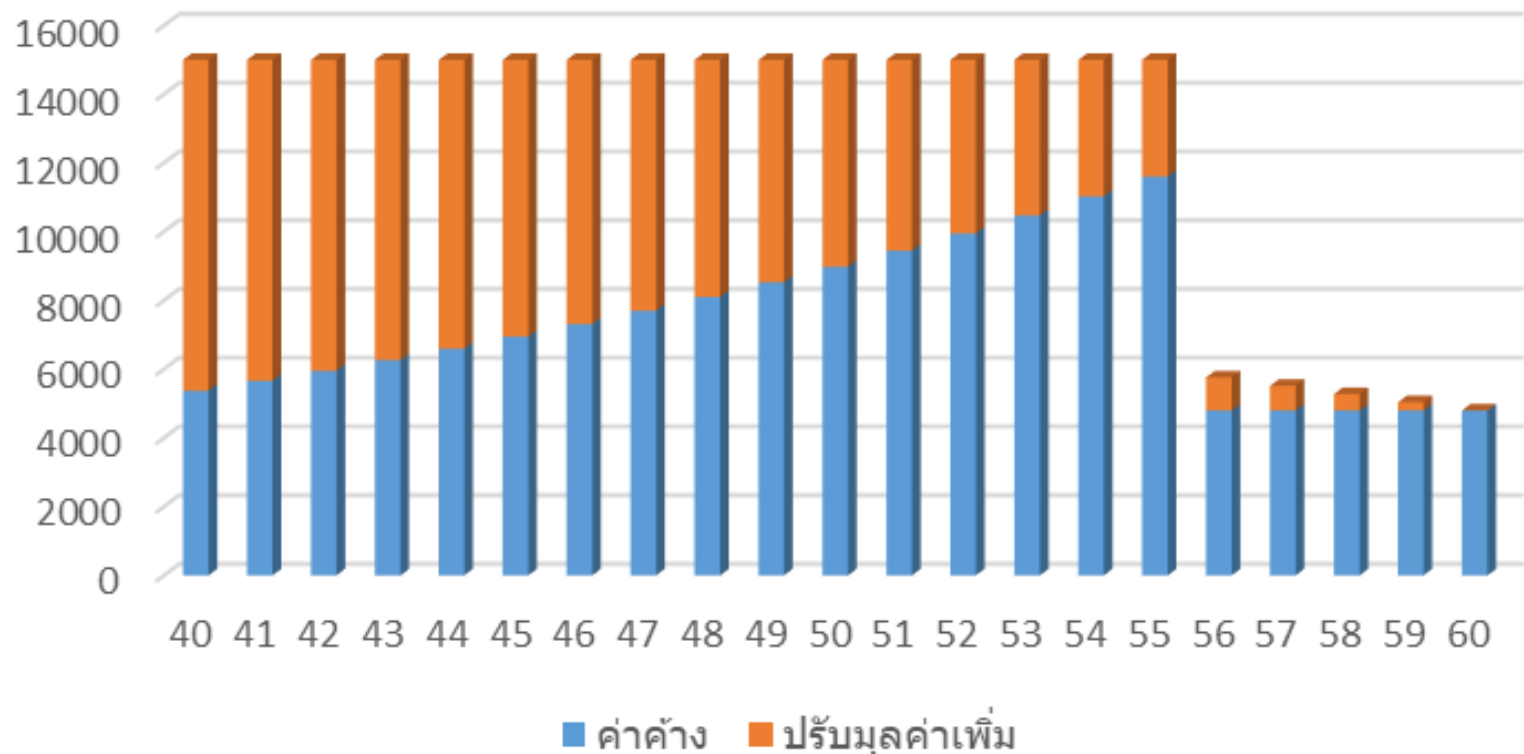
## ค่าจ้างเฉลี่ยปรับมูลค่า







## ค่าจ้างเฉลี่ยปรับมูลค่า ม. 39



## วิธีการปรับมูลค่าของค่าจ้างแต่ละเดือนให้เป็นมูลค่าปัจจุบันก่อนนำมาเฉลี่ย

- นำเงินในแต่ละเดือนคุณดัชนีปรับมูลค่าที่สำนักงานประกันสังคมประกาศ
- ผลคุณต้องไม่เกินเพดานค่าจ้าง ณ เดือนนั้น (15,000 บาททุกปีถึงปี 2560)
- เช่น ณ ปี 2561 ดัชนีสำหรับเงินเดือนเมื่อปี 2550 คือ 2.20 ให้นำเงินเดือนในแต่ละเดือนในปีนั้นคูณ 2.20 แต่ถ้าคุณแล้วได้ผลลัพธ์เกิน 15,000 บาทให้ใช้ 15,000 บาทเป็นค่าจ้างปรับมูลค่าแทน

## การปรับวิธีคำนวณค่าจ้างเฉลี่ยตลอดอายุการทำงาน

- ✓ ผู้ประกันตนได้รับบำนาญในระดับเหมาะสมกับเงินสมทบที่ส่งมา
- ✓ ผู้ที่มีค่าจ้างลดลงเมื่ออายุมาก รวมถึงผู้ประกันตนมาตรา 39 จะได้รับบำนาญเพิ่มขึ้น
- ✓ สร้างความเสมอภาคให้กับระบบบำนาญ บำนาญคำนวณจากฐานค่าจ้างที่ใช้จริงตลอดระยะเวลาการทำงาน และการปรับดัชนีจะช่วยกระจายรายได้ให้มีรายได้น้อยในอดีตได้รับบำนาญสูงขึ้น นำไปสู่บำนาญที่เพียงพอมากขึ้นของผู้ประกันตนทุกกลุ่ม

## ตัวอย่าง

- นาย C และนาย D เริ่มทำงานในบริษัทเดียวกัน ปี 2542 เมื่ออายุ 35 ปี
- เงินเดือนเริ่มต้น 4,000 บาทเท่ากัน
- ต่อมาเงินเพิ่มขึ้นปีละ 5% ทุกปีเท่า ๆ กัน
- มีสิทธิรับบำนาญในปี 2562 เมื่ออายุครบ 55 ปี
- แต่นาย C อยู่กับบริษัทจนเกษียณ ส่วนนาย D ลาออกเมื่ออายุ 50 หลังจาก  
นั้นสมัครมาตรา 39 ต่ออีก 5 ปี

ตัวอย่าง

นาย C เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 ตลอดการเป็นลูกจ้าง  
เงินเดือนเริ่มต้นปี 2542 4,000 บาท และเพิ่มปีละ 5%

นาย C	บำนาญเดิม	บำนาญใหม่
ระยะเวลาส่งเงินสมทบ	252 เดือน (21 ปี)	252 เดือน (21 ปี)
อัตราบำนาญ	29%	29%
ค่าจ้างเฉลี่ย	9,649 บาท	10,706 บาท*
บำนาญ	2,798 บาทต่อเดือน	3,105 บาทต่อเดือน

## ตัวอย่าง

นาย D เคยเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33

เงินเดือนเริ่มต้นปี 2542 4,000 บาท และเพิ่มปีละ 5% แต่

5 ปีก่อนเกษียณเป็นพ.ต.มาตรา 39

นาย D	บำนาญเดิม	บำนาญใหม่
ระยะเวลาส่งเงินสมทบ	252 เดือน (21 ปี)	252 เดือน (21 ปี)
อัตราบำนาญ	29%	29%
ค่าจ้างเฉลี่ย	4,800 บาท	9,733 บาท*
บำนาญ	1,392 บาทต่อเดือน	2,823 บาทต่อเดือน

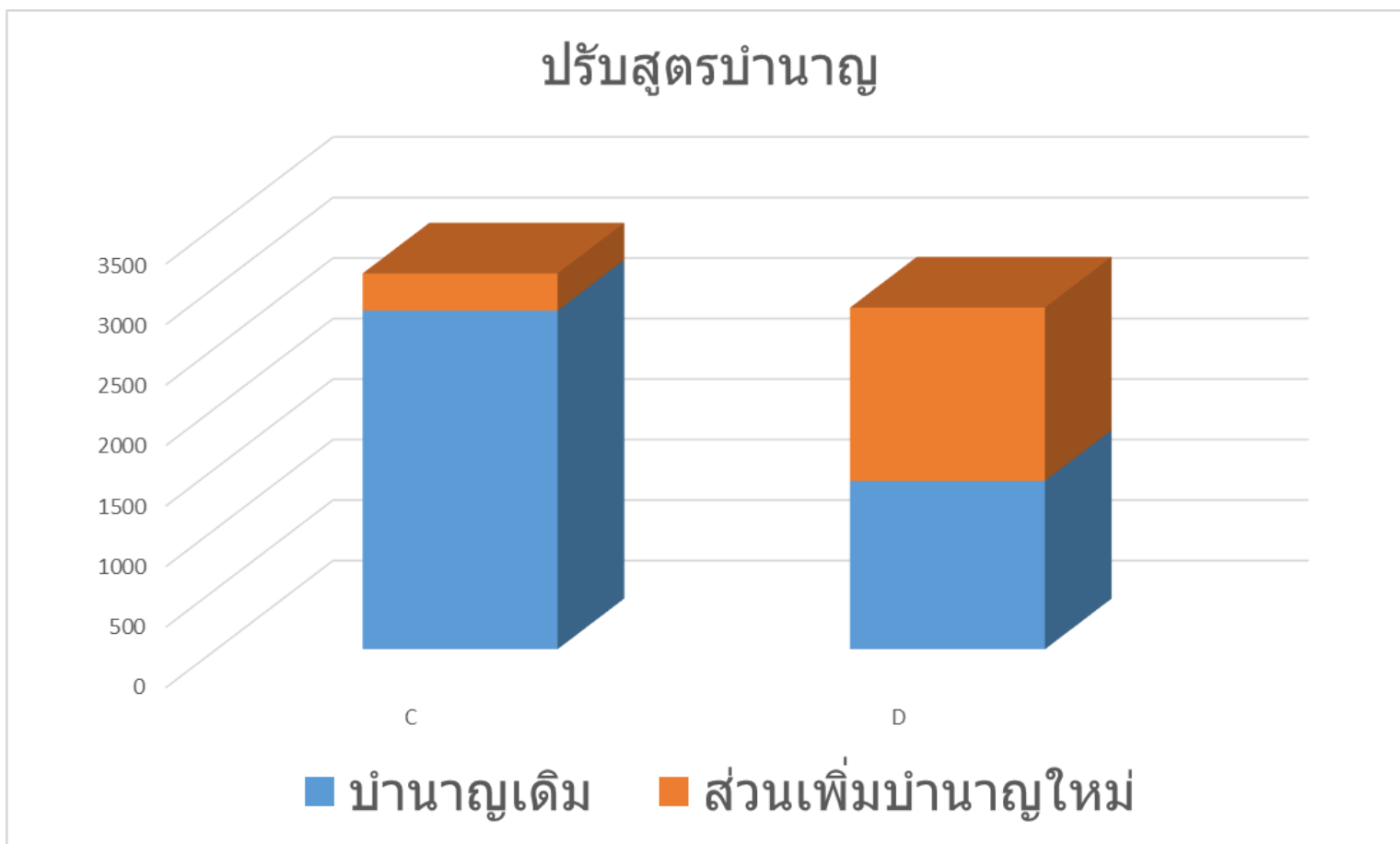
## สรุป

- ทั้งสองคนทำงานบริษัทเดียวกันเงินเดือน 16 ปีแรกเท่ากัน
- นาย C ทำงานต่ออีก 5 ปี ส่วนนาย D ส่งต่อมาตรา 39 ในช่วง 5 ปีสุดท้าย
- สูตรเดิมนาย C ได้บำนาญ 2,798 บาท แต่นาย D ได้บำนาญ 1,392 บาท ต่างกันถึงเท่าตัว
- สูตรใหม่นาย C ได้บำนาญ 3,105 บาท ส่วนนาย D ได้บำนาญ 2,823 บาท ต่างกันเพียงเล็กน้อย



## สูตรใหม่ บำนาญเพิ่มขึ้น

### ปรับสูตรบำนาญ





# Interactive Demo



# คำถาม ข้อเสนอแนะ