

แนวทางการจัดการเงินส่วนบุคคลเพื่อการวางแผนเกษียณอายุอย่างมีประสิทธิภาพ  
ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

A Personal Financial Management Guideline for Effective Retirement Plan  
of Employees of Rajabhat University

สุประวีณ์ ศิริกุลวัฒนา\*  
(Suprawee Sirinukulwatana)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนการเงินส่วนบุคคลของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ (2) วิธีการจัดการเงินส่วนบุคคลของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ (3) เสนอแนวทางการจัดการเงินส่วนบุคคลที่เหมาะสม เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่วัยเกษียณของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งตัวอย่างคือ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจำแนกชนิดข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ตัวอย่างมีความตระหนักรู้ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับดีมาก เป็นผู้มีวินัยทางการเงินที่ดี ยกเว้นด้านหนี้สิน มีพฤติกรรมทางการเงินที่ดี มีทักษะและความรู้ในการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณและมีทัศนคติทางการเงินที่ถูกต้อง (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเงินเพื่อการวางแผนการเกษียณอายุจะขึ้นอยู่กับรายได้ รายจ่ายประจำรายเดือน การออมในส่วนอื่น ค่าครองชีพและภาระหนี้สิน (2) วิธีการจัดการเงินในการวางแผนการเกษียณที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ควรเริ่มจากการวางแผนการใช้ชีวิตในอนาคต ซึ่งจะต้องมีแรงขับจากตนเองด้านความมั่นใจในตนเองและการมีสติในการใช้จ่ายเงิน มีการจัดหาทรัพยากรที่ต้องใช้หลังเกษียณด้วยการบริหารรายได้รายจ่าย การบริหารจัดการหนี้สิน การบริหารความเสี่ยงและบริหารจัดการความมั่งคั่งส่วนบุคคลด้วยการยึดหลักทางสายกลาง โดยระหว่างช่วงวัยงานจะต้องมีการเสริมสร้างทักษะทางการเงินและอาชีพอิสระ และต้องมีการตรวจสอบสถานะทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ (3) แนวทางการจัดการเงินส่วนบุคคลที่เหมาะสม คือ ควรมีการตั้งเป้าหมายในการใช้ชีวิตหลังเกษียณเพื่อเป็นแรงขับให้มีความพยายามในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นหลังเกษียณ โดยระหว่างที่มีรายได้ควรจัดหารายได้ให้เพียงพอแก่การใช้จ่ายและเหลือเก็บออมหรือลงทุนเพื่อการเกษียณอายุ

**คำสำคัญ :** การจัดการเงินส่วนบุคคล การวางแผนการเกษียณ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

\*อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 73110

Lecturer, Faculty of Management Science, Nakhon Pathom Rajabhat University.73110

Corresponding author: supraweessa5@gmail.com

## ABSTRACT

The purposes of this research are to study (1) the factor that influences the personal financial management for efficiency retirement plan of employees in Rajabhat University (2) to study the method of personal financial management and to provide the personal financial management and (3) guideline for efficiency retirement plan of employees in Rajabhat University. This research is mixed method research. The data collections are questionnaire and in-depth interview from employees in Rajabhat University. The statistics used in this research are descriptive statistics, linear regression analysis, and analysis the interview data by typological analysis.

The results indicated that the representative sample are realize about economic, being good financial discipline and behavior exempt debt, having skill and knowledge in finance for retirement, and being proper and appropriate financial attitude. (1) the model of saving and investment for retirement depends on income, monthly expenditure, other saving, living cost, and debt. (2) For the personal financial management methods of retirement planning, it was found that should have a plan for living in the future. They have to be driven by oneself in self-confidence and consciousness in spending and providing resources for retirement by managing income and expenses, personal debt management, personal risk management, and personal wealth management with the middle line. Besides, to be effective in money management for retirement, there is the enhancement of financial knowledge, financial health controlling and checking regularly. (3) the guidelines of effective retirement planning are to set goals for living after retirement in order to drive themselves in motivation to provide necessary resources after retirement. In the work life, they should provide sufficient income for expenditure and retirement saving or investment.

**Keywords:** personal financial management, retirement plan, Rajabhat University

### Article history:

Received 25 June 2020

Revised 27 July 2020

Accepted 29 July 2020

SIMILARITY INDEX = 0.00 %

## 1. บทนำ

ประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งประเทศที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ ประชากรผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบสัดส่วนกับประชากรในวัยเด็กที่มีอัตราการเกิดน้อยลง ส่งผลให้สังคมไทยจะต้องแบกรับจำนวนผู้สูงอายุที่มากขึ้น ทำให้มีปัญหาลักษณะเกี่ยวกับผู้สูงอายุในรูปแบบต่างๆ ตามมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาทางการเงิน หลายประเทศจึงพยายามหาวิธีเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ประชากรของประเทศตนเอง โดยการจัดให้มีการเสียภาษีหรือให้แรงงานวัยทำงานต้องออมเงินผ่านกองทุนต่างๆ เพื่อการเกษียณอายุ แต่เกือบทุกประเทศก็ยังมีปัญหาจากการที่ต้องแบกรับภาระนี้ ไม่เว้นแม้แต่ประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นประเทศที่มีฐานเศรษฐกิจขนาดใหญ่ก็ยังประสบปัญหาด้านกองทุนเพื่อผู้สูงอายุที่จะมีเงินไม่เพียงพอที่จะดูแลผู้สูงอายุทุกคนในอนาคตได้ (Kiyosaki, 2014)

การวางแผนทางการเงินจะทำให้ผู้วางแผนสามารถสร้างความมั่งคั่งเพิ่มขึ้น ป้องกันการสูญเสียโดยเปล่าประโยชน์และการใช้จ่ายคล่องตัว (Hanna and Lindamood, 2010) ซึ่งการวางแผนการเกษียณอายุมีความจำเป็นอย่างมากเพราะจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความสุขหลังเกษียณ และไม่สร้างภาระแก่คนรุ่นหลังและภาครัฐ สำหรับประเทศไทย ภาครัฐได้ให้ความสำคัญในการดูแลทางการเงินของผู้สูงอายุที่จะเพิ่มจำนวนขึ้น โดยการจัดตั้งกองทุนเพื่อการเกษียณอายุหลายกองทุน เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) กองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (กบช.) เป็นต้น ซึ่งกองทุนดังกล่าวเป็นกองทุนที่ส่วนใหญ่จัดให้แก่ข้าราชการ ทำให้ภาครัฐเล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องจัดตั้งกองทุนเพื่อการเกษียณอายุของลูกจ้างที่ไม่ใช่ข้าราชการเพิ่มเติม นั่นคือกองทุนชราภาพของประกันสังคมและกองทุนการออมแห่งชาติ และส่งเสริมให้องค์กรเอกชนหรือหน่วยงานภาครัฐที่มีการจ้างบุคลากรเหมือนการจ้างแรงงานของเอกชน ต้องจัดให้ลูกจ้างออมเงินเข้ากองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่อาจจะมีไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตหลังเกษียณ โดยเฉพาะแรงงานที่ไม่ใช่แรงงานของรัฐที่ได้รับสวัสดิการน้อย จึงทำให้การวางแผนในการใช้ชีวิตและการจัดการเงินในปัจจุบันมีความสำคัญต่อช่วงชีวิตในวัยเกษียณ อย่างไรก็ตาม การเกษียณอายุอย่างมีคุณภาพ แรงงานจะต้องมีความรู้และทักษะทางการเงินที่เหมาะสม ซึ่งจะมีความยุ่งยากในการปฏิบัติ แม้แต่ในประเทศที่พัฒนาแล้วบางประเทศ ประชากรก็ยังประสบปัญหาทางการเงินหลังเกษียณ

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับสูงของกระบวนการศึกษาภายในประเทศ และเป็นแหล่งให้ความรู้ที่ทรงคุณค่า บุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชนเพื่อการพัฒนาประเทศ จึงทำให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถกระจายความรู้ทางการเงินที่มีประสิทธิภาพแก่ท้องถิ่นได้ ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์เป็นจำนวนมากที่สุดและกระจายอยู่ทั่วประเทศ ผลิตภัณฑ์ต่อออกสู่สังคมเป็นจำนวนมาก และมีความใกล้ชิดกับท้องถิ่นมากที่สุด ทำให้การให้องค์ความรู้สามารถเข้าถึงชุมชนได้ง่ายและตรงประเด็นโดยเฉพาะความรู้ด้านการจัดการเงินเพื่อการเกษียณ เพราะทุกคนในสังคมควรมีทักษะในการจัดการชีวิตและการเงิน เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์แก่กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยได้มีแนวทางในการบริหารเงินที่เหมาะสมและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีแบบแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อเตรียมเข้าสู่วัยชราได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และยังเป็นแนวทางให้แรงงานในภาคเอกชนได้วางแผนการเกษียณอายุที่มีประสิทธิภาพ

อีกด้วย งานวิจัยชิ้นนี้จึงมุ่งที่จะหาแนวทางปฏิบัติและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดการเงินส่วนบุคคลเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาที่ใกล้ชิดกับชุมชนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการวางแผนการเกษียณต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนการเงินส่วนบุคคลของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อศึกษาวิธีการจัดการเงินส่วนบุคคลของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อเสนอแนวทางการจัดการเงินส่วนบุคคลที่เหมาะสม เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่วัยเกษียณของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

## 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถานการณ์ที่ผู้สูงอายุไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ นั่นคือการเกษียณนั่นเอง ซึ่งผู้เกษียณจะไม่มีรายได้เหมือนขณะวัยทำงาน จึงทำให้ทุกคนในสังคมควรจะมีการวางแผนการเกษียณอายุและเตรียมความพร้อมทั้งด้านอาชีพ หลังเกษียณ สุขภาพกาย สภาพจิตใจ การรักษาพยาบาลและการเข้าถึงสาธารณสุขที่เหมาะสม สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิต ซึ่งหลายรัฐบาลให้ความสำคัญกับการเกษียณและผู้สูงอายุ โดยมีความพยายามจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ แต่ไม่ได้หมายความว่าสิ่งเหล่านี้ที่ภาครัฐจัดหาให้จะเพียงพอและเข้าถึงผู้สูงอายุทุกคน ดังนั้น เพื่อให้เกิดการเกษียณสุข แต่ละบุคคลจึงต้องมีการเตรียมความพร้อม โดยเฉพาะด้านการเงินที่จะต้องมีการวางแผนและการจัดการเงินก่อนเกษียณอายุจะมาถึง

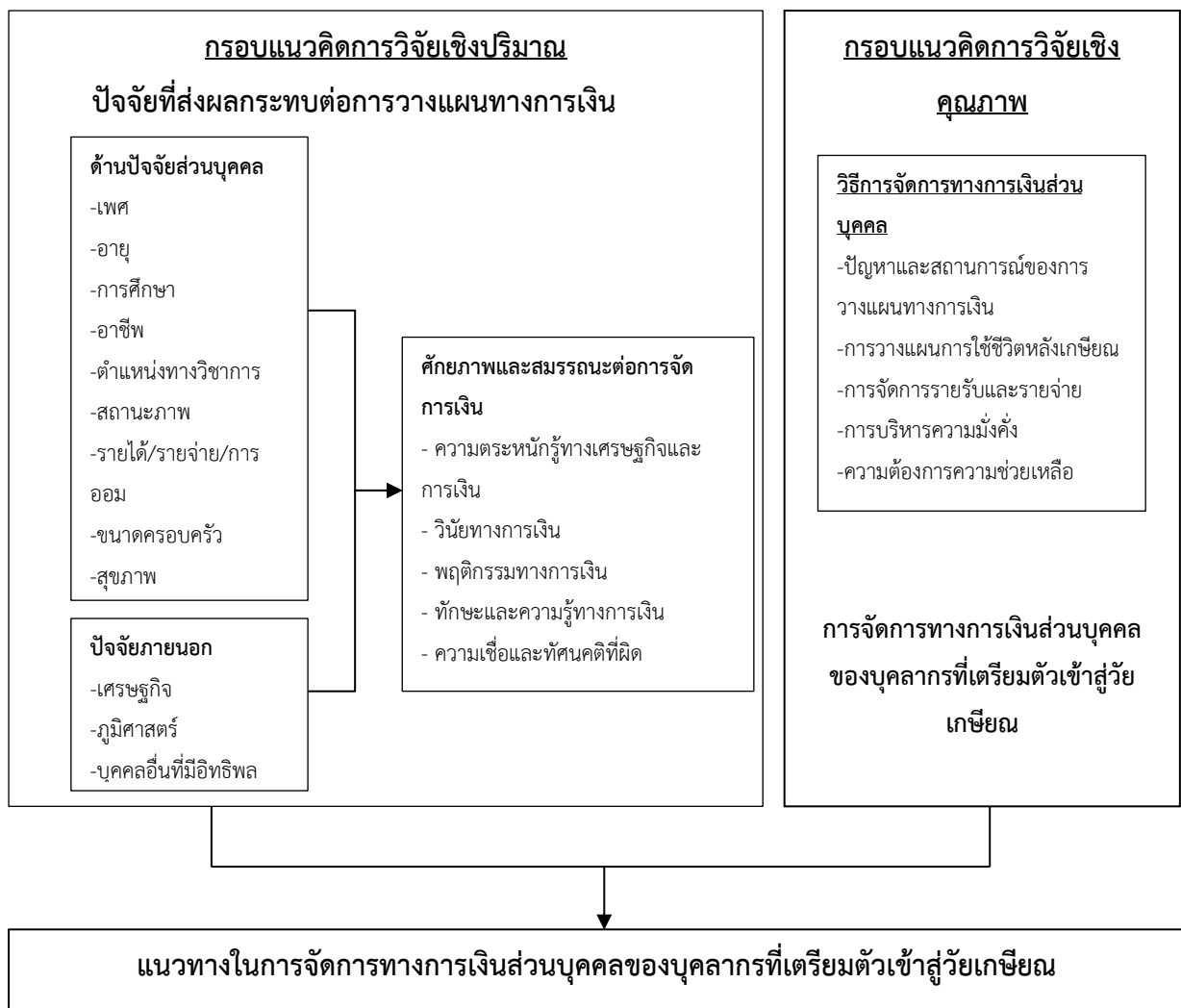
การจัดการเงินส่วนบุคคล หมายถึงกระบวนการทางการเงินส่วนบุคคลที่ประสบความสำเร็จในเศรษฐกิจส่วนบุคคล (Kapoor et al. 2017) ซึ่งดูเหมือนว่าการจัดการเงินเป็นเรื่องของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่แท้จริงแล้วการเงินที่มั่นคงเป็นรากฐานเศรษฐกิจที่ดีของประเทศและส่งผลดีต่อพลเมืองด้วย ถ้าพลเมืองเข้มแข็งประเทศชาติก็จะก้าวหน้าอย่างมั่นคงด้วยเช่นกัน ดังนั้น การเกษียณอายุจึงสัมพันธ์กันทั้งระดับปัจเจกบุคคลและระดับชาติด้วย

ตามทฤษฎีเสาหลัก 3 ต้น (Three Pillars) ของธนาคารโลกที่กล่าวถึงระบบการออมเพื่อเกษียณอายุไว้ว่า ควรจะมี 3 มาตรการ คือ เสาต้นที่ 1 เป็นระบบกองทุนที่บังคับให้ประชาชนจ่ายส่วนหนึ่งและรัฐจะจ่ายเงินอุดหนุนอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งการบริหารงานกองทุนจะกระทำโดยหน่วยงานของรัฐกำหนดผลประโยชน์เป็นอัตราขั้นต่ำที่สมาชิกจะได้รับ เช่น กองทุนชราภาพของระบบประกันสังคม ต่อมาเป็นเสาต้นที่ 2 เป็นระบบกองทุนแบบบังคับ โดยรัฐบังคับให้ประชาชนออมเงิน และให้เอกชนเป็นผู้บริหาร เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ซึ่งน่าจะจัดได้ว่าเป็นเสาหลักต้นที่ 2 แต่จำกัดขอบเขตบังคับใช้กับข้าราชการเท่านั้น สุดท้ายเป็นเสาต้นที่ 3 เป็นระบบการออมแบบสมัครใจของผู้วางแผนทางการเงิน ภาครัฐจะไม่เข้ามาบังคับและกองทุนส่วนใหญ่ถูกบริหารโดยเอกชน รัฐให้การสนับสนุนด้วยการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2553)

สำหรับประเทศไทย รัฐบาลให้ความสำคัญด้านการเงินของผู้สูงอายุ จึงจัดตั้งกองทุนเพื่อการเกษียณขึ้นหลายกองทุน แต่กองทุนส่วนใหญ่มีไว้เพื่อดูแลข้าราชการ สำหรับผู้ที่ไม่ใช่ข้าราชการหรือเป็นลูกจ้างเอกชนหรือเป็นลูกจ้างของรัฐที่มีสถานภาพเทียบเท่าลูกจ้างเอกชน ภาครัฐก็เริ่มให้ความสนใจและจัดตั้งกองทุนเพื่อการออมสำหรับการเกษียณอายุ เพื่อกระตุ้นให้ลูกจ้างหรือแรงงานเอกชนได้มีแหล่งการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุและยังส่งเสริมให้นายจ้างร่วมกันดูแลในส่วนนี้ อย่างไรก็ตาม ผลของการศึกษาของประเทศพัฒนาแล้วและเป็นประเทศที่มีรายได้สูง ชี้ให้เห็นว่า ความรู้ทางการเงินของประชากรมีความสัมพันธ์กับนโยบายพัฒนาประเทศ ส่วนประเทศกำลังพัฒนาหรือประเทศที่มีรายได้ไม่มากนัก ประชากรมักมีความรู้ทางการเงินที่ต่ำ (Kebede and Kaur, 2015) ทั้งที่ประเทศเหล่านี้มีกองทุนเพื่อการเกษียณอายุของพลเมือง ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าการออมเงินผ่านกองทุนรวมเหล่านี้ ไม่ใช่เพียงวิธีเดียวที่จะทำให้เกิดการเกษียณอย่างมีคุณภาพได้ หากแต่พลเมืองของประเทศนั้นๆ ต้องมีความสามารถและความรู้ในการจัดการเงินส่วนบุคคลระหว่างวัยทำงานด้วย

นอกจากนี้ ปัจจัยทางด้านอาชีพก็มีส่วนที่ทำให้การบริหารจัดการเงินมีความแตกต่างกัน (Ciumara, 2014) และยังมีปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพการแต่งงาน สถานภาพการจ้างงาน การศึกษา รายได้ สุขภาพ จำนวนบุตร อายุของบุตรและจำนวนของบุตรที่ไม่อยู่ภายใต้การดูแล (Turner, Bailey and Scott, 1994) ที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลเพื่อการเกษียณอายุ รวมถึง การฝึกการวางแผน และความแตกต่างของหน้าที่การงานภายในมหาวิทยาลัย (Power and Hira, 2004) ด้วย นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยด้านผลตอบแทนและการตั้งเป้าหมายการวางแผนการเกษียณ (Stawski, Hershey and Jacob-Lawson, 2007) ผลกระทบจากสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ การมีส่วนร่วมในงาน และทัศนคติและการรับรู้เกี่ยวกับการเกษียณอายุมีอิทธิพลในการวางแผนการเกษียณอายุด้วย (Noone, Alpass and Stephens, 2010) เนื่องจากประชากรมีวิถีชีวิตที่ต่างกันทั้งทางด้านภูมิลาเนาที่อาศัย อาชีพ ค่าครองชีพแต่ละพื้นที่ ภาระค่าใช้จ่ายและระดับรายได้ที่ต่างกัน จะส่งผลให้มีพฤติกรรมทางการเงินที่แตกต่างกัน (Ciumara, 2014) สำหรับกลุ่มพนักงานอาจารย์มหาวิทยาลัยราชชมงคลที่มีความแตกต่างทางด้านตำแหน่งทางวิชาการ เงินเดือน ภาระความรับผิดชอบ ต่อครอบครัว การเลียนแบบเพื่อนร่วมงาน และอิทธิพลของสื่อ จะส่งผลถึงการจัดการเงินส่วนบุคคลอีกด้วย (สนทยา เขมวีรัตน์ และดวงใจ เขมวีรัตน์, 2556) ส่วนในกรณีของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ถ้าลูกจ้างมีทักษะการบริหารจัดการเงินที่ไม่เพียงพอ จะทำให้ผลิตผลลดลงประมาณ 20% (Garman, Leech and Grable, 1996) จึงทำให้ลูกจ้างควรมีสวัสดิการและสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดสวัสดิการเพื่อมีเงินเพียงพอในยามเกษียณได้ (Dufloab and Saez, 2002) อีกทั้ง คุณสมบัติของผู้ที่ต้องการจัดการเงินควรจะต้องมีความรู้ และทักษะทางการเงินและทางเศรษฐกิจ (Vyvyan, Blue and Brimble 2014) มีแรงขับทางด้านจิตวิทยา ทัศนคติและความเชื่อทางการเงินที่ถูกต้อง (Ciumara, 2014) และมีพฤติกรรมทางการเงินและมีวินัยทางการเงินที่ถูกต้อง (Kebede and Kuar, 2015) รวมถึงต้องมีความรู้ทางการเงินด้านการวางแผนทางการเงินด้วย (Martin and Finke, 2014)

จากการทบทวน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยเสนอกรอบในการดำเนินการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบในการดำเนินการวิจัย

### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยใช้วิจัยวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**3.1. ประชากรและตัวอย่าง** คือ พนักงานสายวิชาการและพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ จำนวน 38 มหาวิทยาลัย ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานสายวิชาการ และพนักงานสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศโดยแบ่งตามภูมิภาค 6 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันตก ภาคใต้ ภาคกลาง และกรุงเทพมหานคร

**3.2 การกำหนดขนาดของตัวอย่าง** ในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้การคำนวณขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัยจาก พนักงานสายวิชาการ จำนวน 10,808 คน และพนักงานสายสนับสนุน จำนวน 8,072 คน ของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ รวมเป็น 18,880 คน โดยการคำนวณจากสูตรการคำนวณขนาดของตัวอย่าง และกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% หรือระดับความคลาดเคลื่อนที่  $\pm 5\%$

จากการคำนวณขนาดตัวอย่าง ทำให้สามารถประมาณตัวอย่างที่เป็นพนักงานสายวิชาการ และ พนักงานสายสนับสนุน จำนวน 392 ตัวอย่าง

**3.3 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง** ใช้ทั้งหลักความน่าจะเป็นและไม่ใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่ม โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้

**ขั้นที่ 1** จะใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยการจำแนกประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานสายวิชาการ และ พนักงานสายสนับสนุน ซึ่งจะแบ่งจำนวนขนาดตัวอย่าง จำนวน 392 ตัวอย่าง ออกตามจำนวนกลุ่มประชากรโดยใช้สัดส่วนของประชากรทั้ง 2 กลุ่มเป็นตัวแบ่ง ได้ดังนี้

**ตารางที่ 1** การคำนวณสัดส่วนกลุ่มประชากรจำแนกตามประเภทประชากร

รายการ	ประเภทบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ	
	พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
จำนวนประชากรแต่ละประเภท	10,808	8,072
จำนวนขนาดตัวอย่างในแต่ละประเภท (จากจำนวน 392 ตัวอย่าง)	$392 \times \frac{10,808}{18,880} = 224.40$	$392 \times \frac{8,072}{18,880} = 167.59$

จากตารางการคำนวณสัดส่วนประชากร ในงานวิจัยขั้นนี้ จะสุ่มตัวอย่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 225 คน และ พนักงานสายสนับสนุน จำนวน 168 คน รวมทั้งสิ้น 393 คน

**ขั้นที่ 2** จะใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยแบ่งตัวอย่างตามภูมิภาคออกเป็น 6 ภูมิภาค โดยแต่ละภูมิภาคจะเลือกจะสุ่มมหาวิทยาลัยมาเพียง 1 แห่ง

**ขั้นที่ 3** เมื่อสุ่มได้มหาวิทยาลัยทั้ง 6 แห่งแล้ว จะใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อคัดเลือกตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ดังนี้

**ตารางที่ 2** การคำนวณสัดส่วนประชากรจำแนกตามภูมิภาคของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

รายการ	พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ					
	CRRU	NPRU	RMU	SRU	PSRU	SSRU
จำนวนประชากรแต่ละมหาวิทยาลัย	458	347	172	367	306	245
จำนวนขนาดตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัย (จากจำนวน 225 ตัวอย่าง)	$225 \times \left(\frac{458}{1895}\right) = 54.38$	$225 \times \left(\frac{347}{1895}\right) = 41.20$	$225 \times \left(\frac{172}{1895}\right) = 20.42$	$225 \times \left(\frac{367}{1895}\right) = 43.57$	$225 \times \left(\frac{306}{1895}\right) = 36.33$	$225 \times \left(\frac{245}{1895}\right) = 29.09$
รวมประมาณ (จำนวน 229 คน)	55	42	21	44	37	30

**ตารางที่ 3** การคำนวณสัดส่วนประชากรจำแนกตามภูมิภาคของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

รายการ	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน					
	CRRU	NPRU	RMU	SRU	PSRU	SSRU
จำนวนประชากรแต่ละมหาวิทยาลัย	471	298	83	185	205	363
จำนวนขนาดตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัย (จากจำนวน 168 ตัวอย่าง)	$168 \times \left(\frac{471}{1605}\right)$ = 49.30	$168 \times \left(\frac{298}{1605}\right)$ = 31.19	$168 \times \left(\frac{83}{1605}\right)$ = 8.69	$168 \times \left(\frac{185}{1605}\right)$ = 19.36	$168 \times \left(\frac{205}{1605}\right)$ = 21.46	$168 \times \left(\frac{363}{1605}\right)$ = 37.99
รวมประมาณ (จำนวน 171 คน)	50	32	9	20	22	38

รวมจำนวนประชากรที่จะเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามแบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการจำนวน 229 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 171 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 400 คน โดยแบ่งประชากรเพื่อการเก็บข้อมูล ส่วนการสุ่มตัวอย่างของตัวอย่างที่ตอบแบบสัมภาษณ์ จะใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ทั้งพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยสัมภาษณ์พนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง จาก 6 มหาวิทยาลัย จนกว่าข้อมูลที่ได้จะคงที่

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลจะเก็บจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญ (Index of Item-Objective Congruence: IOC ) และสำหรับข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์จะมีการควบคุมคุณภาพ โดยใช้ใช้เทคนิคสามเส้า (Triangulation Technique) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของการวิจัย โดยการใช้เทคนิคต่างวิธี (Methodological Triangulation) ต่างกาล (Time Triangulation) และต่างผู้วิจัย (Investigation Triangulation)

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จะใช้สถิติพรรณนา และ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear regression) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ทั้งพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์คำหลัก (Domain Analysis) จากการสัมภาษณ์ จากนั้นทำการตีความ (Interpretation) เพื่อทำความเข้าใจทัศนคติและความคิดของผู้ให้ข้อมูลหลักในขณะสัมภาษณ์ และเมื่อเก็บข้อมูลเสร็จสิ้น ผู้วิจัยจะใช้วิธีการอุปมาน (Inductive Process) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการสกัดหน่วยข้อมูล (Unitizing) การจัดกลุ่มข้อมูล (Categorizing) และการสังเคราะห์แบบแผนความสัมพันธ์ (Pattern Forming) เพื่อการนำเสนอข้อมูลด้วยถ้อยคำ (Extended Text) และ แผนภาพวิเคราะห์ (Visual Display) โดยใช้การบรรยายเพื่อสะท้อนให้เห็นความเป็นจริงของข้อมูลด้วยภาษาและการถ่ายทอด (General Description)



## 4. ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้จะแบ่งผลวิจัยออกเป็น 2 ได้แก่ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพดังนี้

### 4.1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การศึกษาถึงศักยภาพและสมรรถนะต่อการจัดการเงินทางด้านความตระหนักรู้ทางเศรษฐกิจและการเงิน วินัยทางการเงิน พฤติกรรมทางการเงิน ทักษะและความรู้ทางการเงิน และทัศนคติที่ถูกต้องทางการเงินที่ส่งผลต่อการจัดการเงินเพื่อการวางแผนการเกษียณอายุ ผลการวิจัยพบว่า ตัวอย่างมีความตระหนักรู้ทางเศรษฐกิจและการเงินทั้งทางด้านอัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ ค่าครองชีพ ภาวะเศรษฐกิจ ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์และแหล่งเงินสนับสนุน เฉลี่ยร้อยละ 80 โดยมีความตระหนักรู้ด้านค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปมากที่สุด ที่ร้อยละ 88 และการตัดสินใจในการจัดการเงินเพื่อวางแผนการเกษียณอายุมักจะวางแผนด้วยตนเอง

ด้านวินัยทางการเงินนั้น โดยรวมตัวอย่างเป็นผู้ที่มีวินัยทางการเงินอยู่ในระดับดี ทั้งการตั้งเป้าหมายทางการเงิน ร้อยละ 81.3 ความสม่ำเสมอในการออม ร้อยละ 87.5 การแยกประเภทเงินฝาก ร้อยละ 77.5 และวินัยในการออมผ่านประกันชีวิตและเงินฝากธนาคาร ร้อยละ 77.2 แต่ขาดวินัยทางการเงินด้านการชดใช้หนี้สินที่หมายรวมถึงการสร้างหนี้สินและภาระหนี้สิน ที่ร้อยละ 80.2 และ 64.7 ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมทางการเงิน ตัวอย่างมีพฤติกรรมทางการเงินในระดับดี มีการเปรียบเทียบราคาก่อนซื้อมากที่สุด ที่ร้อยละ 80.5 มีสถานะภาพทางการเงินที่ดี กล่าวคือ มีทรัพย์สินมากกว่าหนี้สิน ที่ร้อยละ 71.7 แต่ตัวอย่างยังขาดมากที่สุดเป็นด้านการจัดบันทึกรายรับรายจ่าย ที่ร้อยละ 74 และมีความมั่นใจว่ามีเงินออมหรือเงินลงทุนเพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น ด้านวิธีการสร้างผลตอบแทนและรูปแบบในการออมเงินตัวอย่างจะซื้อประกันชีวิตเป็นอันดับแรก ร้อยละ 39 รองลงมาเป็นการฝากเงินไว้กับธนาคารที่ ร้อยละ 37 และไม่มีการสร้างผลตอบแทนและการออมเงินเลยที่ ร้อยละ 27.5 ในขณะที่ตัวอย่างร้อยละ 62 มีความพยายามในการแสวงหารายได้เพิ่ม

ด้านทักษะและความรู้ทางการเงินของตัวอย่าง ตัวอย่างมีทักษะและความรู้ด้านการวางแผนทางการเงินในการใช้จ่ายมากที่สุด ร้อยละ 88.8 รองลงมาเป็นความรู้ด้านค่าของเงินมีผลต่อเงินออม ร้อยละ 85 และการลดหย่อนภาษี ร้อยละ 78.2 ตามลำดับ ในขณะที่ตัวอย่างยังขาดความรู้ด้านผลตอบแทนและการบริหารความเสี่ยงมากที่สุด ด้านทักษะทางการสร้างผลตอบแทนและการยอมรับความเสี่ยงของตัวอย่าง พบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์การลงทุนและเป็นตัวอย่างที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี โดยตัวอย่างมีความต้องการลงทุน แต่สามารถยอมรับความเสี่ยงได้ในระดับเสี่ยงต่ำหรือไม่สามารถรับความเสี่ยงได้เลย

ด้านทัศนคติที่ถูกต้องทางการเงิน พบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ถูกต้องในด้านการรอให้ลูกหลานเลี้ยงดูยามชรามากที่สุด ร้อยละ 77.7 ระยะเวลาที่ใช้ออมเงินเพื่อการเกษียณ ร้อยละ 59.5 การเล่นหวยและพนันและการเป็นหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 58.8 และ 57.5 ตามลำดับ ในขณะที่ตัวอย่างมีทัศนคติที่ผิดที่ไม่จำเป็นในการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณ ที่ร้อยละ 65.5

**ตารางที่ 4** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการออมและการลงทุนเพื่อการเกษียณอายุ

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
intercept	2976.80	1150.82		2.59			
รายได้ (X <sub>1</sub> )	0.08	0.02	0.26	4.82	0.00**	0.73	1.36
ค่าครองชีพ (X <sub>2</sub> )	-0.03	0.01	-0.16	-3.15	0.00**	0.85	1.18
รายจ่ายประจำ (X <sub>3</sub> )	-1022.06	423.72	-0.11	-2.41	0.02*	0.97	1.03
การออมส่วนอื่น (X <sub>4</sub> )	-820.48	342.71	-0.11	-2.39	0.02*	0.97	1.03
ประกันชีวิต (X <sub>5</sub> )	249.48	190.70	0.06	1.31	0.19	0.90	1.11
หนี้สิน (X <sub>6</sub> )	-253.11	108.18	-0.11	-2.34	0.02*	0.89	1.12

\*, \*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออมและการลงทุนเพื่อการเกษียณอายุ พบว่าการออมและการลงทุนเพื่อการวางแผนการเกษียณอายุจะขึ้นอยู่กับรายได้ รายจ่าย เงินออมในส่วนอื่นที่ไม่มีจุดมุ่งหมายในการเกษียณ ค่าครองชีพและหนี้สิน ซึ่งปัจจัยทางด้านรายได้เป็นปัจจัยที่แปรผันในทิศทางเดียวกับการออมและการลงทุนเพื่อการวางแผนการเกษียณอายุ กล่าวคือ ถ้ารายได้สูงส่งผลให้การออมและการลงทุนเพื่อการวางแผนเกษียณอายุจะสูงตามไปด้วย ในขณะที่ ค่าครองชีพ รายจ่าย เงินออมในส่วนอื่นที่ไม่มีจุดมุ่งหมายในการเกษียณ และหนี้สิน เป็นปัจจัยที่แปรผันในทิศทางตรงกันข้ามกับปริมาณการออมและการลงทุนเพื่อการวางแผนการเกษียณอายุ กล่าวคือ ถ้าค่าครองชีพ รายจ่าย เงินออมในส่วนอื่นที่ไม่มีจุดมุ่งหมายในการเกษียณ และหนี้สินสูงขึ้น ส่งผลให้การออมและการลงทุนเพื่อการวางแผนเกษียณอายุจะลดลง โดยสามารถเขียนเป็นสมการรูปแบบการออมและการลงทุนเพื่อการวางแผนการเกษียณอายุ ได้ดังนี้

$$y_{si} = 2,976.8 + 0.08x_1 - 0.03x_2 - 1,022.06x_3 - 820.48x_4 + 249.48x_5 - 253.11x_6$$

ซึ่งค่า Tolerance มีค่าเข้าใกล้ 1 จึงอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองเช่นเดียวกับค่า VIF ที่มีค่าเข้าใกล้ 1 เช่นกัน

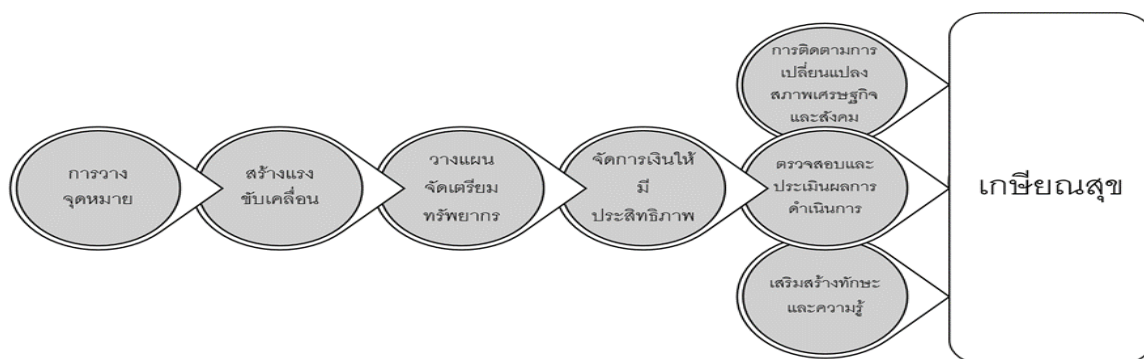
#### 4.2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลของการสัมภาษณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุด้านรายได้พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักมีความพยายามในการหารายได้เพิ่มเพื่อใช้ในการเก็บออมสำหรับการเกษียณอายุ ซึ่งตรงกับข้อมูลจากแบบสอบถามที่พบว่า เมื่อมีรายได้เพิ่มขึ้นจะสามารถเก็บออมสำหรับการเกษียณได้มากขึ้น ด้านค่าครองชีพที่เป็นรายจ่ายค่าอาหาร ค่าสิ่งของอุปโภคบริโภค ค่าใช้ส่วนตัว จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถลดการบริโภค เพื่อให้สามารถมีเงินเก็บออมเพื่อการเกษียณได้มากขึ้น ในขณะที่รายจ่ายประจำ เช่น การผ่อนบ้านและรถยนต์ของผู้ให้ข้อหลัก ถ้าสามารถลดยอดการผ่อนชำระได้จะทำให้มีโอกาสในการเก็บออมเพื่อการเกษียณได้มากขึ้น จึงทำให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกการผ่อนส่งในระยะเวลาที่นานขึ้น ส่วนปัจจัยด้านการออมในส่วนอื่นๆที่ไม่ใช่การออมเพื่อการ

เกษียณอายุ เช่น การออมเพื่อทุนการศึกษาบุตร การออมเพื่อฉุกเฉิน การออมเพื่อไว้ทำกิจกรรมที่ต้องการ ถ้ามีการออมในส่วนนี้มากขึ้น จะทำให้ต้องลดการเก็บออมเพื่อการเกษียณอายุลงมา สำหรับปัจจัยด้านหนี้สินของผู้ข้อมูลหลักนั้น ถ้าผู้ให้ข้อมูลมีหนี้สินเป็นจำนวนมากจะไม่สามารถเก็บออมเพื่อการเกษียณได้เลย แต่อย่างไรก็ตาม ในส่วนของประกันชีวิตนั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักมีการทำประกันสังคมและประกันชีวิตของเอกชน แต่มองว่าเงินส่วนนี้เป็นเงินที่จำเป็นต้องจ่ายหรือจำเป็นต้องมีประกันชีวิตเพื่อลดความเสี่ยงในการใช้ชีวิต เงินที่จ่ายประกันส่วนนี้จึงไม่มีผลต่อการออมเพื่อการเกษียณ

ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความกังวลเกี่ยวกับการเกษียณ เนื่องจากความไม่มั่นคงในหน้าที่และปริมาณเงินหลังเกษียณที่ไม่เพียงพอ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเพื่อวางแผนการเกษียณอายุ ขึ้นอยู่รายได้ รายจ่าย ภาระทางครอบครัวและภาระหนี้สิน วินัยทางการเงิน พฤติกรรมทางการเงิน ฐานะทางครอบครัวและมรดกที่ได้รับ สวัสดิการของรัฐและหน่วยงานต้นสังกัด ทักษะและความรู้ที่มีเพื่อการประกอบอาชีพ แรงขับทางจิตใจและความชื่นชอบในการใช้ชีวิตส่วนบุคคลด้วย อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวว่ายังมีเงินไม่เพียงพอต่อการเกษียณ และจะต้องทำงานหรือประกอบอาชีพหลังเกษียณแล้ว แม้แต่ปัจจุบันผู้ให้ข้อมูลหลักยังคงต้องหารายได้เสริมที่หมายรวมถึงการลงทุนผ่านกองทุนรวมต่างๆ การทำธุรกิจส่วนตัว การเพาะปลูก การลงทุนในทองคำและอสังหาริมทรัพย์ เพื่อให้สามารถมีเงินเพียงพอต่อการใช้ชีวิตปัจจุบัน และการลงทุนและการออมเพื่อการเกษียณอายุ

ผู้ให้ข้อมูลหลักจะมีวิธีการจัดการเงินเพื่อการเกษียณอายุอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนและการจัดการเงินที่เป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน ซึ่งกระบวนการในการจัดการเงินเพื่อวางแผนการเกษียณอายุ จะเริ่มจากการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตและวางจุดหมายในอนาคตที่ต้องการหลังเกษียณ ด้วยการจินตนาการในการใช้ชีวิตในอนาคต จะทำให้มีแรงขับเคลื่อนและทราบทรัพยากรที่จะต้องใช้เพื่อไปถึงเป้าหมายที่ต้องการ จากนั้นจะมีความพยายามในการบริหารเงินสด หนี้และสินทรัพย์ เพื่อให้มีเงินเพียงพอที่จะสามารถใช้ชีวิตตามแผนที่วางไว้ได้ โดยระหว่างทางจะต้องมีการตรวจสอบสถานะทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ ติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจและสังคม และเพิ่มพูนทักษะและความรู้ทางการเงินและอาชีพ ตามแผนภาพ



แผนภาพที่ 2 กระบวนการในการจัดการเงินเพื่อวางแผนการเกษียณอายุ

ในการวางจุดหมายการใช้ชีวิตหลังเกษียณจะเริ่มจากการตั้งเป้าหมายในอนาคต ซึ่งการมองอนาคตของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ จะมี 2 รูปแบบ คือ เกษียณแล้วต้องการประกอบอาชีพต่อและเกษียณแล้วมีทรัพย์สินไว้เป็นแหล่งรายได้ วิธีการจัดการเงิน เริ่มจากวางแผนตั้งแต่การหารายได้ โดยจะพยายามหารายได้จากหลายทางและวางแผนลดหย่อนภาษีกับประกันสังคม จากนั้นจะนำรายได้มาจัดการหนี้สินและเก็บออมทั้งการฝากธนาคาร การออมเงินและการลงทุนในรูปแบบต่างๆ ซึ่งการวางแผนการบริหารความมั่งคั่งด้วยการออมและการลงทุน จะวางแผนการเกษียณด้วยการลงทุนกับสินทรัพย์ที่มีมูลค่า กองทุนรวมต่างๆ และอสังหาริมทรัพย์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายในอนาคตที่วางไว้ แล้วจึงแบ่งสัดส่วนรายได้เพื่อวางแผนในการบริหารจัดการรายจ่ายหลักที่ต้องจ่ายเป็นประจำในแต่ละเดือน โดยเฉพาะการใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัย อสังหาริมทรัพย์และยานพาหนะ และการประกันภัยที่เป็นการบริหารความเสี่ยงในการใช้ชีวิต ซึ่งเป็นรายจ่ายที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เช่นกัน เมื่อจัดการด้านรายจ่ายประจำเรียบร้อยแล้วจึงจะจัดการเงินเพื่อการใช้จ่ายส่วนตัว โดยมีการบริหารจัดการใช้เครดิตร่วมด้วย แต่จะใช้เพื่อรับผลประโยชน์ของบัตรเครดิตเท่านั้นและจ่ายค่าบัตรเครดิตเต็มวงเงินที่ใช้ จากนั้น จะมีการตรวจสอบสถานะทางการเงินของพนักงานมหาวิทยาลัย เริ่มจากการตรวจสอบรายรับรายจ่าย การพยายามหาทางเพิ่มพูนการออมและการลงทุนอย่างสม่ำเสมอ และการเปรียบเทียบปริมาณเงินและสินทรัพย์ที่มีกับเป้าหมายที่ต้องการใช้ชีวิตอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์การเงินในการเกษียณอายุและเพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการจัดการเงินเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายได้เหมาะสมยิ่งขึ้น และจะต้องพยายามเรียนรู้และศึกษาทักษะทางวิชาชีพในรูปแบบที่ตนเองสนใจเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพหลังเกษียณตามแผนที่วางไว้

ส่วนความต้องการการดูแลจากภาครัฐและหน่วยงานต้นสังกัด ภาครัฐควรปรับปรุงคุณภาพของประกันสังคมและสถานพยาบาลของรัฐที่เกี่ยวกับการบริการสุขภาพ ตลอดจนสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่สาธารณะสำหรับผู้สูงอายุ ในขณะที่หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดให้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือทักษะต่างๆที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัยทั้งจากองค์กรและบุคคล เพื่อให้บุคลากรและบุคคลภายนอกที่มีความสนใจในด้านต่างๆได้เข้ามาแสวงหาความรู้เพิ่มเติมที่จะใช้ในการเกษียณอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

แนวทางในการจัดการทางการเงินส่วนบุคคลของบุคลากรที่เตรียมตัวเข้าสู่วัยเกษียณผู้วางแผนเกษียณควรมีการตั้งเป้าหมายในการใช้ชีวิตหลังเกษียณเพื่อเป็นแรงขับให้มีความพยายามในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นหลังเกษียณ โดยระหว่างที่มีรายได้ควรจัดหารายได้ให้เพียงพอแก่การใช้จ่ายและเหลือเก็บออมหรือลงทุนเพื่อการเกษียณอายุ กล่าวคือ ต้องหารายได้มากกว่าหนึ่งทางหรือรายได้เสริม เพื่อให้มีรายได้เพียงพอ เมื่อมีรายได้แล้วควรแบ่งสัดส่วนรายได้เพื่อนำมาเก็บออม ซึ่งควรที่จะเก็บออมเพื่อการเกษียณอายุก่อนการเก็บออมส่วนอื่นด้วยการออมแบบวิธีกาบังคับจากสถาบันการเงินที่ต้องมีการออมประจำทุกเดือนหรือทุกปีและจ่ายชำระค่าใช้จ่ายประจำก่อน โดยยึดหลักทางสายกลางในการใช้จ่าย พยายามชดใช้หนี้สินให้เร็วที่สุด และไม่ควรรู้ค่าประกัน มีการจัดการประกันชีวิตทั้งสะสมทรัพย์ สุขภาพและอุบัติเหตุ มีการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการเงินของตนเองอย่างสม่ำเสมอควบคู่กับการติดตามการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม และสร้างทักษะบางประการที่จำเป็นต้องใช้ในการประกอบอาชีพหลังเกษียณ นอกจากนี้ภาครัฐและหน่วยงานต้นสังกัดควรเข้ามามีบทบาท

ในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆสำหรับแรงงาน และแรงงานควรมีบทบาทในการกำหนดนโยบายต่างๆเกี่ยวกับการเกษียณอายุด้วย

## 5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปและอภิปรายผล

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนการเงินส่วนบุคคลของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ นั้น ปัจจัยด้านรายได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อการเกษียณในทิศทางเดียวกัน ถ้ารายได้เพิ่มขึ้นก็จะทำให้การเก็บออมเพื่อการเกษียณเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Martin and Finke (2014) ที่ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบกลยุทธ์การเกษียณและคุณค่าในการวางแผนทางการเงินพบว่ารายได้ส่งผลกระทบต่อการวางแผนการเกษียณอายุ เช่นเดียวกับ Hershey et al. (2007) ที่ศึกษาเรื่องพื้นฐานทางจิตวิทยาของการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณอายุ ในขณะที่ Kebede and Kuar (2015) และ Vyvyan, Blue, and Brimble (2014) กล่าวว่ารายได้มีผลต่อการเก็บออมเงิน ส่วนปัจจัยด้านค่าครองชีพและรายจ่ายประจำมีอิทธิพลต่อการวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อการเกษียณในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือถ้าค่าใช้จ่ายสูงจะทำให้การออมและการลงทุนเพื่อการเกษียณลดลง ซึ่งสอดคล้องกับ Castro-González (2014) ได้ศึกษาเรื่องความรู้ทางการเงินและการวางแผนเพื่อการเกษียณอายุของประเทศเปรูโตรีโก กล่าวว่า ค่าใช้จ่ายต่างๆจะส่งผลกระทบต่อการวางแผนการเกษียณอายุ ทำให้จำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายเพื่อให้มีการออมเพื่อการเกษียณมากขึ้น ปัจจัยด้านการออมเงินเพื่อเป้าหมายอื่นเป็นปัจจัยที่ส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกับการออมเพื่อการวางแผนเกษียณ ถ้ามีการออมเงินเพื่อเป้าหมายอื่นมากขึ้นจะส่งผลให้การออมเพื่อวางแผนเกษียณลดลง ซึ่งสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักที่ว่าถ้ามีการออมเพื่อใช้จ่ายในส่วนอื่นจะทำให้ต้องลดการออมเพื่อการวางแผนเกษียณ ดังนั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักจึงต้องมีวิธีการออมแบบภาคบังคับสำหรับการออมเพื่อการเกษียณอายุ และสำหรับปัจจัยด้านหนี้สินเป็นปัจจัยที่ส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกับการออมเพื่อการวางแผนเกษียณ ถ้ามีหนี้สินมากขึ้นจะส่งผลให้การออมเพื่อวางแผนเกษียณลดลง ซึ่งสอดคล้องกับ Elliott, Grinstein-Weiss and Nam (2013) ที่ศึกษาเรื่องหนี้ การศึกษาและการลดลงของการออมเพื่อการเกษียณ ที่พบว่าครัวเรือนที่มีหนี้ทางการศึกษา จะทำให้การออมเพื่อการเกษียณลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับครัวเรือนที่ไม่มีหนี้ทางการศึกษา

2. วิธีการจัดการเงินส่วนบุคคลของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้น ผู้วางแผนการเกษียณจะต้องมีกระบวนการในการจัดการเงินเพื่อวางแผนการเกษียณอายุ เริ่มจากการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตและการวางแผนการใช้ชีวิตภายภาคหน้า ซึ่งจะต้องมีแรงขับจากตนเองด้านความมั่นใจในตนเองและการมีสติในการใช้จ่ายเงิน ซึ่งสอดคล้องกับ Vyvyan, Blue and Brimble (2014) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของที่ปรึกษาทางการเงินในประเทศออสเตรเลีย จากนั้นจะต้องมีการจัดทำทรัพยากรที่ต้องใช้หลังเกษียณด้วยการบริหารรายได้รายจ่าย ด้วยการพยายามหารายได้เสริม ซึ่งสอดคล้องกับ สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และปรณ แก้วเอี่ยม (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการเงินส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจจังหวัดชุมพร ที่กล่าวว่ารายได้หลักและเสริมมีความสัมพันธ์กับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของกลุ่มเป้าหมายและการวางแผนเพื่อเกษียณอายุ นอกจากนี้ยังต้องมีการบริหารจัดการหนี้สิน เพื่อให้

หนี้สินหมดเร็วที่สุด และบริหารจัดการความมั่งคั่งเพื่อให้เกิดสินทรัพย์ อีกทั้ง ต้องจัดหาด้านการลดความเสี่ยง ด้วยการทำประกันภัยให้เพียงพอและการประกันภัยยังช่วยในให้มีเงินออมใช้หลังเกษียณและลดความกังวลด้านการรักษาพยาบาลได้ เพื่อการวางแผนเกษียณอย่างมีประสิทธิภาพ โดยระหว่างทางจะต้องมีการตรวจสอบสถานะทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารการเงินส่วนบุคคลของ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2559) และ สุขใจ น้ำพุด อนุชานาฏ เจริญจิตรกรรม และ สมนึก วิวัฒน์ (2557) ที่ได้ให้แนวทางในการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลเพื่อการวางแผนการเกษียณอายุไว้ว่าจะต้องมีการจัดการเงินทั้งทางด้านรายได้ หนี้สิน สินทรัพย์ ความเสี่ยงส่วนบุคคล การออมและการลงทุนเพื่อการวางแผนการเกษียณอายุ สำหรับแนวทางการจัดการการเงินส่วนบุคคลที่เหมาะสม เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่วัยเกษียณของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้น ผู้วางแผนจะต้องการวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอย่างชัดเจน ในขณะเดียวกันจะต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารรายได้รายจ่าย หนี้สิน ความมั่งคั่ง และการทำประกันชีวิต โดยยึดหลักทางสายกลาง เพราะการออมที่เข้มงวดจนเกินไปอาจส่งผลกระทบต่อความเครียดในการใช้ชีวิตได้ การจัดการเงินเพื่อการวางแผนเกษียณอายุที่มีประสิทธิภาพ ยังต้องมีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม และสร้างทักษะบางประการที่จำเป็นต้องใช้ในการประกอบอาชีพหลังเกษียณ อีกทั้ง แรงงานควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

## 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. ภาครัฐควรมีการพัฒนาาระบบสวัสดิการที่เกี่ยวกับช่วงวัยเกษียณและปรับปรุงคุณภาพประกันสังคมที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุทั้งด้านการเงินและการดูแลสุขภาพ รวมถึงควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ และ
2. หน่วยงานต้นสังกัดควรมีโครงการในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมในการใช้ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีความสุขให้แก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอก

## 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการจัดการเงินของผู้ที่เกษียณอายุแล้วในช่วงวัยทำงานและเป็นผู้เกษียณที่สามารถเกษียณสุขได้
2. ควรจะมีการทดลองนำรูปแบบและแนวทางการวางแผนเพื่อการเกษียณอายุไปใช้จริง และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับแรงงานเอกชนหรือกลุ่มแรงงานของรัฐที่ไม่ได้รับสวัสดิการของข้าราชการ

## เอกสารอ้างอิง

- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2559). **การบริหารการเงินส่วนบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร.  
บริษัท บุญศิริการพิมพ์ จำกัด.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และปรณ แก้วเอี่ยม. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการเงินส่วนบุคคลของ  
ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร. **Journal of Management Sciences**, 32 (2), 29-57.
- สุขใจ น้ำผุด, อนุชนาฏ เจริญจิตรกรรม และ สมนึก วิวัฒน์. (2557). **กลยุทธ์การบริหารการเงินส่วนบุคคล**.  
(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สนทยา เขมวิรัตน์ และดวงใจ เขมวิรัตน์. (2556) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการการเงินส่วนบุคคลของบุคลากร  
กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์.(2553). **การออมเพื่อการเกษียณ**. [ออนไลน์].  
ค้นเมื่อ 12 กันยายน 2559, จาก [http://www.thaipvd.com/content\\_th.php?  
content\\_id=00037](http://www.thaipvd.com/content_th.php?content_id=00037)
- Castro-González, K. C. (2014). Financial literacy and retirement planning: Evidence from Puerto Rico. **Global Journal of Business Research**, 8 (1), 87-98.
- Ciumara, T. (2014). Factors Influencing Individual Financial Decisions: A Literature Review. **GIDNI, At Targu Mures**, 1, 420-427.
- Duflo, Esther and Saez, Emmanuel. (2002). Participation and investment decisions in a retirement plan: the influence of colleagues' choices. **Journal of Public Economics: Elsevier**, 85 (1), 121-148.
- Elliott, W., Grinstein-Weiss, M., and Nam, I. (2013). **Student debt and declining retirement savings (Working Paper No. 13-32)**. Retrieved May 1, 2019 from <http://www.csd.wustl.edu/Publications/Documents/WP13-34.pdf>.
- Garman, E. T., Leech, I. E. and Grable, J. E. (1996). The Negative Impact of Employee Poor Personal Financial Behaviors on Employers. **Financial Counseling and Planning**, 7(1), 157-168.
- Hanna, S. D., and Lindamood, S.(2010). Quantifying the Economic Benefits of Personal Financial Planning. **Financial Services Review**, 19(2), 111-127.
- Hershey, D. A., Jacobs-Lawson, J. M., McArdle, J. J., and Hamagami, F. (2007). Psychological foundations of financial planning for retirement. **Journal of Adult Development**, 14 (1-2), 26-36.

- Kapoor, J.R., Dlabay, L.R., Hughes, R.J., and Hart, M.M. (2017). **Personal Finance**. (12th ed.) New York: McGraw-Hill Education.
- Kebede, M., and Kuar, J. (2015). Financial Literacy and Management of Personal Finance: A Review of Recent Literatures. **Research Journal of Finance and Accounting**, 6(13), 92-106.
- Kiyosaki, R.T. (2014). **Rich Dad's Conspiracy of The Rich (The 8 rules of money)**. The United States of America: Plata Publishing.
- Martin Jr, T. K., and Michael Finke PhD, C. F. P. (2014). A Comparison of Retirement Strategies and Financial Planner Value. **Journal of Financial Planning**, 27(11), 46-53.
- Noone, J., Alpass, F., and Stephens, C. (2010). Do Men and Women Differ in Their Retirement Planning? Testing a Theoretical Model of Gendered Pathways to Retirement Preparation. **Research on Aging**, 32(6), 715-738.
- Power, M.L., and Hira, T.K. (2004). University-Provided Retirement Planning Support and Retiree Financial Satisfaction During Retirement: Differences by Gender, Job Classification, and Planning Behavior. **Risk Management and Insurance Review**, 7(2), 121-149.
- Stawski, R. S., Hershey, D. A., and Jacobs-Lawson, J. M. (2007). Goal Clarity and Financial Planning Activities as Determinants of Retirement Savings Contributions. **The International Journal of Aging and Human Development**, 64 (1), 13-32.
- Turner, M. J., Bailey, W. C., and Scott, J. P. (1994). Factors Influencing Attitude Toward Retirement and Retirement Planning Among Midlife University Employees. **Journal of Applied Gerontology**, 13(2), 143-156.
- Vyvyan, V., Blue, L., and Brimble, M. (2014). Factors that Influence Financial Capability and Effectiveness: Exploring Financial Counsellors Perspectives. **Australasian Accounting, Business and Finance Journal**, 8(4), 3-22.