

การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Financial Planning for Housing and Retirement Living
of Supporting Staff in Chulalongkorn University

รับบทความ	16/05/2021
แก้ไขบทความ	30/06/2021
ยอมรับบทความ	01/07/2021

นวลทอง วะรักษ์เลิศ บุษรา โปวาทอง

ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Nuanthong Vajalakert, Bussara Povatong

Department of Housing, Faculty of Architecture, Chulalongkorn University

Nuanthong_yee@hotmail.com, Bussara.S@Chula.ac.th

บทคัดย่อ

พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45 ของบุคลากรทั้งหมด เมื่อถึงวัยเกษียณย่อมหมายถึงรายได้ประจำที่เคยมีได้สิ้นสุดลง และอาจส่งผลกระทบต่อที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ บทความนี้จึงมุ่งศึกษาการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานกลุ่มนี้ ทั้งด้านการออมเงินและการเลือกที่อยู่อาศัย รวบรวมข้อมูลหลักจากแบบสอบถามพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 330 คน และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ย 32,138 บาทต่อเดือน มีผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยหลังเกษียณร้อยละ 60.6 โดยเริ่มออมเมื่ออายุ 40 ปี และมีสัดส่วนเงินออมเฉลี่ยร้อยละ 25.16 ของรายได้ต่อเดือน ทั้งนี้เมื่อทดสอบสมมติฐานจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง พบว่าจะมีเงินออมเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย 11,320 บาท เป็นระยะเวลาประมาณ 11 ปีหลังเกษียณ ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างออมผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ คิดเป็นร้อยละ 70 และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพคิดเป็นร้อยละ 66 ของพนักงานทั้งหมด (2) การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ พบว่ามีผู้ที่ต้องการอยู่ในที่อยู่เดิมร้อยละ 64.2 ซึ่งในกลุ่มนี้กว่าร้อยละ 54.6 ยังคงไม่มีแนวคิดในการปรับปรุงที่อยู่อาศัย ในขณะที่ผู้ต้องการย้ายที่อยู่ร้อยละ 35.8 มีความต้องการย้ายไปอยู่ต่างจังหวัดร้อยละ 71.2 (3) เมื่อเกษียณ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้สูงต้องการนโยบายสนับสนุนเกี่ยวกับการออมและสร้างรายได้ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ต่ำกว่าต้องการนโยบายสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินและการมีที่อยู่อาศัย ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างต้องการนโยบายส่งเสริมการออมเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณตั้งแต่อายุต่ำกว่า 40 ปี และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66 ที่ไม่เคยศึกษาการวางแผนการอยู่อาศัยหลังเกษียณ

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการส่วนใหญ่แม้จะเริ่มต้นออมและวางแผนเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณแล้ว แต่ส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ด้านนี้มากนักและต้องการให้มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนการออมและการวางแผนการอยู่อาศัยหลังเกษียณ ทั้งด้านความรู้และกลไกสนับสนุนตั้งแต่ช่วงก่อนอายุ 40 ปี

คำสำคัญ : การวางแผนทางการเงิน การวางแผนเกษียณ ที่อยู่อาศัย พนักงานมหาวิทยาลัย การเกษียณอายุ

Abstract

The supporting staff group is the largest one, 45%, in Chulalongkorn university. When they are retirement age, it means the regular income will be terminated, and the financial and housing problems may happen after retirement. his article aims to explore the financial planning for housing and retirement living. Data collecting was conducted through 330 questionnaires from the CU's staffs, 40 years old and above. Data analysis was conducted by using the statistics method.

As a result of this study, it is found that (1) the sample group had an average income of 32,138 baht per month, and had financial planning for retirement living in 60.6% with an average savings proportion of 25.16% of monthly income, and start to plan for retirement at the age of 40 years old. When tested the hypothesis from the sample group information, it is presented that there will be adequate savings to support the expenses of 11,320 baht for 11 years after retirement, and the important saving methods were through the Chulalongkorn Saving Cooperative calculated as 70% as well as through the provident fund calculated as 66% of the total staff, (2) the planning for housing in the retirement age found that there was up to 64.2% of the staff who desire to stay in the old place; on the other hand, there was 54.6% of this group who had no idea in housing improvements. In the meantime, 35.8% of the staff who would like to relocate contained the desire to move to other provinces for 71.2%, (3) the higher income group preferred the policies of savings and income generation, while the lower income group preferred the accessible financial sources and housing provision. The samples also need the policy of savings for retirement living was purposed by the group of under 40 years old. However, 66% of the staffs had never known how to set planning for housing and retirement living.

The study results indicated that even though the supporting staffs started saving for retirement living, but most of them had limitations in financial planning literacy. Consequently, they needed the university supports both financial and housing planning, as well as to provide knowledge or study in the matter of financial planning for housing and retirement living especially provide before the age of 40 years.

Keywords: *Financial planning, Retirement planning, University staff, Housing, Retirement*

บทนำ

การวางแผนเกษียณ คือกระบวนการคิดและวางแผนเพื่อดำเนินชีวิตในวัยหลังเกษียณ ทำให้ต้องมีการเตรียมการในด้านต่าง ๆ เช่น สุขภาพ สังคม โดยเฉพาะด้านการเงิน และที่อยู่อาศัยเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมีการวางแผนและเตรียมการตั้งแต่อายุยังน้อย เนื่องจากหากถึงวัยเกษียณอายุแล้วย่อมหมายถึงการไม่มีรายได้ประจำอีกต่อไป ทำให้ยากต่อการเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในวัยเกษียณ รวมถึงเป็นอุปสรรคในการซื้อที่อยู่อาศัยซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่าสูง และเป็นภาระทางการเงินระยะยาว ธนาคารแห่งประเทศไทย (2559) ระบุว่าคนไทยกว่าร้อยละ 25.2 ยังไม่ได้มีการคิดวางแผนเก็บออมเพื่อเกษียณ เมื่อรวมกับกลุ่มที่มีการวางแผนแต่ยังไม่ได้เริ่มหรือไม่สามารถทำได้ตามที่วางแผนไว้นั้นเป็นสัดส่วนที่มากถึงร้อยละ 85.8 เนื่องมาจากการเริ่มวางแผนเกษียณเฉลี่ยที่ช่วงอายุ 42 ปี ซึ่งค่อนข้างช้าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ รวมถึงมีการประมาณค่าใช้จ่าย และอายุหลังเกษียณที่น้อยเกินจริง (วีระชาติ กิเลนทองและคณะ, 2556) จึงมีความเสี่ยงสูงที่ผู้เกษียณอายุนั้นจะมีเงินออมไม่เพียงพอในการอยู่อาศัยในอนาคต และอาจประสบปัญหาไม่มีที่อยู่อาศัยหากไม่ได้เตรียมการเอาไว้ก่อน ดังนั้น กลไกเรื่องการเงินเพื่อที่อยู่อาศัย และการออม จึงเป็นส่วนสำคัญที่รัฐ หรือองค์กรจะสามารถใช้สนับสนุนให้เกิดความมั่นคงในวัยเกษียณ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นตัวอย่างองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีนโยบายการจัดสวัสดิการรองรับการเกษียณให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยได้จัดระบบการออมทั้งภาคบังคับและสมัครใจเพื่อส่งเสริมการเตรียมตัวให้พร้อมก่อนเกษียณ เช่น กองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงจัดให้มีโครงการให้ความรู้ในการเตรียมตัวและปฏิบัติตนหลังเกษียณให้กับบุคลากรที่เกษียณอายุเป็นประจำทุกปี อย่างไรก็ตามจากการศึกษาเรื่องการวางแผนทางการเงินเพื่อที่อยู่อาศัยของบุคลากรสาย ก ที่พักอาศัยในหอพักจุฬานิวาสของ สุพานี โสพร (2548) พบว่าส่วนใหญ่พนักงานกลุ่มนี้ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง และอาศัยอยู่หอพักของมหาวิทยาลัยมาเป็นเวลานาน แต่เมื่ออายุมากขึ้น หรือครบกำหนดสัญญา พนักงานและครอบครัวจำเป็นต้องย้ายออกทำให้ประสบปัญหาความไม่มั่นคงในที่อยู่อาศัย ดังนั้น เพื่อให้เกิดความพร้อมในการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ พนักงานจำเป็นต้องวางแผนไว้ล่วงหน้า โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ที่อายุ 40 ปีขึ้นไป เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาเกิน 10 ปี และอยู่ในช่วงอายุที่ควรผ่อนชำระด้านที่อยู่อาศัยหมด หรือใกล้ครบตามจำนวนแล้ว จึงทำให้พนักงานกลุ่มนี้น่าจะเริ่มวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณแล้ว

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเกิดประเด็นสำคัญว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด 3,762 คน คิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 45 จากพนักงานทั้งหมด 8,237 คน (ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2562) โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในช่วงวัย 40 - 60 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่ควรเริ่มมีการวางแผนเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณนั้นมีการวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณหรือไม่ รวมถึงมีอุปสรรคหรือความต้องการลักษณะใดที่มหาวิทยาลัยสามารถจัดนโยบายเพื่อช่วยสนับสนุนเพื่อให้เกิดความมั่นคงด้านการอยู่อาศัยในวัยเกษียณให้กับพนักงานได้ ซึ่งการศึกษาดังกล่าวในกลุ่มประชากรที่กว้างขึ้นจากกลุ่มผู้ที่พักอาศัยในหอพักสวัสดิการเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ และจะช่วยสะท้อนความต้องการหรือปัญหาที่อาจแตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม เพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปปรับใช้กับการสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความมั่นคงในวัยเกษียณ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาลักษณะสังคม เศรษฐกิจ และที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป
2. เพื่อศึกษาลักษณะการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ และปัญหาอุปสรรคของการวางแผน

3. เพื่อศึกษาความต้องการด้านนโยบายที่ช่วยส่งเสริมการวางแผนการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงาน

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับระบบการออมเพื่อการเกษียณ

การเข้าสู่สังคมสูงอายุในหลายประเทศทั่วโลก ทำให้เกิดความตระหนักถึงปัญหาการเงินในผู้สูงอายุ ธนาคารโลกจึงได้เสนอกรอบแนวคิดเรื่องทฤษฎีเสาหลัก 5 ต้น (The Five Pillar Framework) ในการจัดให้มีระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุ โดยมีการคุ้มครองผู้สูงอายุในระดับการดำรงชีพพื้นฐาน และการกำหนดรูปแบบการออมทั้งภาคบังคับและสมัครใจ เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมและการเงินในวัยเกษียณ แบ่งออกเป็นระดับขั้นในการออม ได้แก่ Pillar0 การช่วยเหลือแบบให้เปล่าแก่ผู้สูงอายุ Pillar1 บำนาญภาคบังคับที่มีการกำหนดผลประโยชน์หลังเกษียณไว้ล่วงหน้า Pillar2 บำนาญภาคบังคับที่กำหนดจำนวนเงินสะสมเพื่อรองรับการเกษียณ Pillar3 บำนาญภาคสมัครใจที่กำหนดจำนวนเงินสะสมเพื่อรองรับการเกษียณ และ Pillar4 ทรัพย์สินอื่น ๆ และการเข้าถึงสวัสดิการเพื่อรองรับชีวิตหลังเกษียณ (วิภาวี เหมพรวิสาร และ พุฒิกุล อัครชานนท์, 2557)

ระบบการออมภาคบังคับของไทยยังคงมีปัญหาด้านความไม่เพียงพอของรายได้หลังเกษียณ โดยผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคม (Pillar 1) มีรายได้หลังเกษียณโดยเฉลี่ยเพียงร้อยละ 38 ของรายได้เดือนสุดท้าย ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่จะคงความเป็นอยู่พื้นฐาน หรือร้อยละ 50 - 60 ของเงินเดือน (Deloitte & Touche Consulting Group อ้างใน สุปานิ จันทรมาศ และ นวพร วิริยานุพงศ์, 2558) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าถึงแม้ประเทศไทยจะมีระบบการออมภาคบังคับ แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องออมในรูปแบบอื่นร่วมด้วย

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

บ้านหรือที่อยู่อาศัยเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ถึงแม้จะอายุมากขึ้นและสุขภาพร่างกายถดถอยลง แต่ผู้สูงอายุมักไม่ต้องการย้ายออกจากบ้านเดิม จึงเริ่มมีแนวคิดสนับสนุนการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุเรื่อง aging in place ซึ่งหมายถึงการที่ผู้สูงอายุสามารถอาศัยอยู่ในบ้านตนเองและชุมชนได้อย่างสะดวก อิสระ และปลอดภัย ได้นานที่สุดจนจบวาระสุดท้าย (พิชญา โชนะโต, 2563) นั่นหมายความว่าในทางสังคมแล้ว การมีบ้านถือเป็นความมั่นคงที่สำคัญในวัยเกษียณ

ในทางเศรษฐกิจเอง บ้านเป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่าสูงและมีราคาที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้บ้านกลายเป็นสินทรัพย์ที่มีบทบาทในการเสริมความมั่นคงทางการเงินในภาคครัวเรือนในยามเกษียณมากขึ้น เนื่องจากบ้านเป็นสินทรัพย์ที่สามารถนำไปปล่อยเช่าหรือขายต่อได้ และมีกลไกทางการเงินที่สามารถแปลงสินทรัพย์เป็นทุนเพื่อมาลงทุนหรือใช้จ่ายได้ (TerraBKK, 2562) อย่างไรก็ตามที่อยู่อาศัยอาจมีความจำเป็นต้องมีการปรับปรุงที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและการทำงาน รวมถึงหากบ้านสร้างมานานก็ย่อมมีสภาพเสื่อมโทรมไปตามกาลเวลา ทำให้เกิดเป็นรายจ่ายก้อนใหญ่ในวัยเกษียณได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนเกษียณอายุ

ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน (2553) ได้สรุปความหมายของการวางแผนเกษียณอายุไว้ว่า กระบวนการในการวางแผนดำเนินชีวิตในช่วงหลังเกษียณภายใต้พื้นฐานที่เป็นไปได้ เพื่อกำหนดกลยุทธ์และแนวทางที่จะทำให้แผนนั้นบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีความแตกต่างกันตามแต่ละบุคคล โดยกระบวนการดังกล่าวนี้รวมถึงเรื่องการตัดสินใจด้านที่อยู่อาศัย และเงินออมสำหรับใช้จ่ายในวัยเกษียณ ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาการเตรียมการที่ยาวนาน

การวางแผนทางการเงินมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เนื่องจากช่วงระยะเวลาทำงานและสร้างรายได้นั้นมีจำกัด ในขณะที่รายจ่ายนั้นยังคงมีอยู่ตลอดชีวิต บวกกับปัจจัยความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ มูลค่าของเงินที่ลดลงตามกาลเวลา และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถพึ่งพาบุตรได้เหมือนในอดีต ทำให้มีความเสี่ยงที่เงินออมจะ

ไม่เพียงพอสำหรับเกษียณ ดังนั้น จึงควรเริ่มวางแผนเพื่อเกษียณตั้งแต่อายุยังน้อยและเลือกรูปแบบการลงทุนที่เหมาะสม เพื่อที่จะได้มีช่วงเวลาสะสมความมั่งคั่ง และสร้างความมั่นคงในชีวิตในวัยเกษียณได้ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2558)

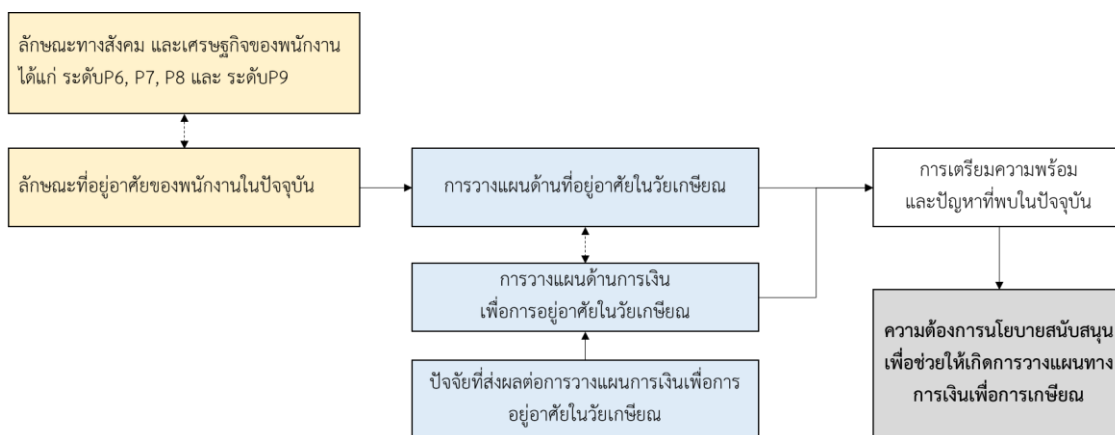
จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า การวางแผนการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณจำเป็นต้องวางแผนในด้านการเงิน เนื่องจากการออมภาคบังคับไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตในวัยเกษียณ รวมถึงที่อยู่อาศัยที่เป็นความมั่นคงทั้งในทางสังคมและเศรษฐกิจ แต่มีมูลค่าสูงและถือเป็นรายจ่ายระยะยาวทำให้ต้องเตรียมการตั้งแต่วัยทำงาน ดังนั้น การออมเงินจึงมีความสำคัญ และต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในการวางแผนทางการเงินอย่างเหมาะสมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป รวมถึงศึกษานโยบาย มีกรอบแนวคิดสำคัญดังนี้

1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ข้อมูลที่รวบรวม มี 3 ส่วนได้แก่ (1) ลักษณะสังคม และเศรษฐกิจ และที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของพนักงาน (2) การวางแผนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ ประกอบไปด้วยการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย และการวางแผนทางการเงิน ซึ่งในการศึกษานี้หมายถึงเงินออมในส่วนที่ใช้จ่ายเพื่อการดำเนินชีวิตหลังเกษียณเท่านั้น ซึ่งจะนำไปสู่ส่วนที่ (3) การเตรียมความพร้อมและปัญหาที่พบ เพื่อสรุปความต้องการนโยบายในการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ คือกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 1,815 คน โดยมุ่งเน้นไปที่กลุ่มพนักงานตั้งแต่ระดับ P6 - P9 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมาก คิดเป็นสัดส่วนเกือบร้อยละ 90 ของพนักงานสายปฏิบัติการทั้งหมด มีรายละเอียด ดังนี้

P6 - หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้เชี่ยวชาญระดับต้น ฐานเงินเดือน 42,600 บาท

P7 - ผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพระดับต้น เช่น เจ้าหน้าที่สำนักงาน และตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ฐานเงินเดือน 24,750 บาท

P8 - ผู้ปฏิบัติงานบริการที่ใช้ความรู้ด้านวิชาการต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เช่น เจ้าหน้าที่บริการงานช่าง และผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สำนักงาน และงานบริการการศึกษา ฐานเงินเดือน 21,000 บาท

P9 - ผู้ปฏิบัติงานบริการทั่วไป เช่น พนักงานขับรถ พนักงานทำความสะอาด ฐานเงินเดือน 15,000 บาท

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 328 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้ 330 ตัวอย่าง จากคณะและหน่วยงานสังกัดภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยรวมทั้งสิ้น 32 แห่ง

3. การรวบรวมข้อมูล

- 1) ข้อมูลทุติยภูมิจากการรวบรวมข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล
- 2) ข้อมูลปฐมภูมิจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามด้วยการลงพื้นที่เก็บข้อมูลตามคณะและหน่วยงานต่าง ๆ ภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยตรงและประสานงานให้หน่วยงานเป็นผู้แจกให้กับกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบโดยตรง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ (SPSS) โดยหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธั้วสถิติไคสแควร์ (chi-square) เปรียบเทียบข้อมูลโดยใช้ตารางไขว้ (cross – tabulation table) บรรยายผลการศึกษาเป็นสถิติเชิงพรรณนา และใช้ข้อมูลทฤษฎีและปฐมภูมิที่รวบรวมมาได้มาวิเคราะห์ร่วมเพื่อสรุป และอภิปรายผล

ผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

1. ลักษณะของพนักงานสายปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ

- 1) พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 48 ปี และปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นระยะเวลานานเฉลี่ย 19 ปี ซึ่งสามารถคาดการณ์ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานที่เหลือก่อนเกษียณอายุประมาณ 12 ปี
- 2) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีถึงร้อยละ 68.8 รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาโทร้อยละ 17 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรีร้อยละ 14.2 โดยพนักงาน P9 มีสัดส่วนผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดร้อยละ 83.3 (ตาราง 1)
- 3) ในด้านระดับเงินเดือน ส่วนใหญ่ร้อยละ 36.7 มีเงินเดือน 25,000 - 35,000 บาท ทั้งนี้ พบว่ากลุ่ม P6 เป็นกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยสูงที่สุด โดยร้อยละ 53.1 มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท/เดือน ในขณะที่กลุ่ม P9 เป็นกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยน้อยที่สุด คือร้อยละ 70 ของพนักงานมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท/เดือน (ตาราง 1)
- 4) พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 50.9 มีสถานภาพสมรสแต่พนักงานที่ไม่มีบุตรมีเพียงร้อยละ 35.2 ทั้งนี้ พบว่าพนักงานที่ไม่มีบุตรจะเพิ่มขึ้นตามระดับของพนักงาน ได้แก่ พนักงาน P9 ไม่มีบุตรร้อยละ 40 พนักงาน P8 ร้อยละ 59.6 พนักงาน P7 ร้อยละ 68.5 และพนักงาน P6 ไม่มีบุตรร้อยละ 70.3 สังเกตได้ว่ากลุ่มที่มีรายได้สูง (P เลขต่ำ เช่น P6) จะไม่มีบุตรเป็นสัดส่วนมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า (P เลขสูง เช่น P9) (ตาราง 1)

ตาราง 1 ลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจ	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1.ระดับการศึกษา										
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	0	0	22	42.3	25	83.3	47	14.2
ปริญญาตรี/ปวส.	41	64.1	151	82.1	30	57.7	5	16.7	227	68.8
ปริญญาโทขึ้นไป	23	35.9	33	17.9	0	0	0	0	56	17
รวม	64	100	184	100	52	100	30	100	330	100
2. การมีบุตร										

มีบุตร	19	29.7	58	31.5	21	40.4	18	60	116	35.2
ไม่มีบุตร	45	70.3	126	68.5	31	59.6	12	40	214	64.8
รวม	64	100	184	100	52	100	30	100	330	100
3.รายได้ส่วนบุคคล (บาท/เดือน)										
ต่ำกว่า 20,000	0	0	2	1.1	12	23.1	21	70.0	35	10.6
20,001-25,000	0	0	27	14.7	18	34.6	8	26.7	53	16.1
25,001-35,000	3	4.7	104	56.5	113	25	1	3.3	121	36.7
35,001-40,000	27	42.2	29	15.8	8	15.4	0	0	64	19.4
มากกว่า 40,000	34	53.1	22	12.0	1	1.9	0	0	57	17.3
รวม	64	100	184	100	52	100	30	100	330	100

2. ลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของพนักงานสายปฏิบัติการ

(1) ลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในบ้านเดี่ยว ทาวน์เฮ้าส์หรือบ้านแฝดรวมกันมาก ถึงเกือบร้อยละ 75 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่อาศัยอยู่ในอะพาร์ตเมนต์หรือแฟลตร้อยละ 12.7 และคอนโดมิเนียมร้อยละ 7.6 โดยมีข้อสังเกตว่ากลุ่มพนักงานระดับ P6 มีสัดส่วนผู้ที่อยู่อาศัยในบ้านเดี่ยวสูงที่สุด และกลุ่มพนักงานระดับ P9 มีสัดส่วนผู้ที่อาศัยอยู่ในอะพาร์ตเมนต์หรือแฟลตมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น (ตาราง 2)

(2) พนักงานส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลคิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 96.4 มีลักษณะการครอบครองเป็นเจ้าของบ้านร้อยละ 59.1 (ตาราง 2) รองลงมา ได้แก่ ผู้อยู่อาศัยและผู้เช่า คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 23.9 และ 12.4 ตามลำดับ โดยพนักงานกลุ่ม P9 มีสัดส่วนเป็นผู้เช่ามากกว่ากลุ่มพนักงานระดับอื่น ๆ (ตาราง 2) ในกลุ่มผู้ที่เป็นเจ้าของบ้านมีการผ่อนชำระครบแล้วร้อยละ 41.5 และส่วนใหญ่ร้อยละ 36.8 ใช้วิธีกู้เงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ

ตาราง 2 ลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ลักษณะที่อยู่อาศัย	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1.ประเภทของที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน										
บ้านเดี่ยว	33	51.6	67	36.4	16	30.8	9	30	125	37.9
ทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝด	20	31.3	71	38.6	22	42.3	7	23.3	120	36.4
คอนโดมิเนียม	3	4.7	16	8.7	4	7.7	2	6.7	25	7.6
อะพาร์ตเมนต์/แฟลต	5	7.8	19	10.3	7	13.5	11	36.7	42	12.7
อื่นๆ	3	4.7	11	5.9	3	5.8	1	3.3	18	5.4
รวม	64	100	184	100	52	100	30	100	330	100
2.ทำเลที่ตั้ง										
กรุงเทพและปริมณฑล	61	95.4	177	96.2	51	98.1	29	96.7	318	96.4
ต่างจังหวัด	3	4.6	7	3.7	1	1.9	1	3.3	12	3.6
รวม	64	100	184	100	52	100	30	100	330	100
3.ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย										
เจ้าของบ้าน	41	64.1	109	59.2	31	59.6	14	46.7	195	59.1
เช่ารายเดือน	6	9.4	20	10.9	6	11.6	9	30	41	12.4
ผู้อาศัย	15	23.4	46	25	14	26.9	4	12.3	79	23.9
อื่นๆ	3	3.1	9	4.9	1	1.9	3	10	15	4.5

ลักษณะที่อยู่อาศัย	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
รวม	64	100	184	100	52	100	30	100	330	100

3. การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานสายปฏิบัติการ

พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 64.2 ต้องการอาศัยอยู่ในที่อยู่เดิม ในขณะที่ร้อยละ 35.8 ต้องการย้ายไปอยู่ที่อื่น โดยผู้วิจัยจะแบ่งผลการศึกษาดังกล่าวออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ที่ต้องการอาศัยอยู่ในที่อยู่เดิม และกลุ่มผู้ที่ต้องการย้าย ดังนี้

(1) กลุ่มผู้ที่ต้องการอาศัยอยู่ในที่อยู่เดิม พบว่าส่วนมากร้อยละ 90 เป็นผู้ที่ย้ายมาอาศัยอยู่ในบ้านเดี่ยวหรือทาวน์เฮ้าส์และเป็นผู้ที่มีลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัยแบบเจ้าของบ้านถึงร้อยละ 70.8 (ตาราง 3) เมื่อพิจารณาจากการวางแผน พบว่าพนักงานร้อยละ 56.4 ยังไม่มีแนวคิดที่จะปรับปรุงที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับวัยเกษียณ ในส่วนของผู้ที่ไม่มีแนวคิดปรับปรุงที่อยู่อาศัย ร้อยละ 43.6 ระบุว่าจะต้องใช้งบประมาณเฉลี่ย 435,176 บาท อย่างไรก็ตาม พนักงานกลุ่มนี้มีการออมสำหรับการปรับปรุงที่อยู่อาศัยดังกล่าวเพียงร้อยละ 21.9 เท่านั้น โดยเหตุผลที่เลือกอยู่อาศัยในพื้นที่เดิมเนื่องจากเป็นบ้านของตนเอง ครอบครัว หรือมรดก คิดเป็นร้อยละ 31.6 รองลงมาคือ เดินทางสะดวกร้อยละ 18.9 และความคุ้นเคย ผูกพันกับพื้นที่ร้อยละ 12.7

(2) กลุ่มผู้ที่ต้องการย้ายที่อยู่อาศัย พบว่าส่วนมากร้อยละ 31.4 เป็นผู้ที่ย้ายมาอาศัยอยู่ในแฟลตหรืออะพาร์ตเมนต์ และเป็นเจ้าของบ้านร้อยละ 38.1 (ตาราง 3) ทั้งนี้ กลุ่มที่ต้องการย้ายกว่าร้อยละ 71.2 ต้องการย้ายไปอยู่ต่างจังหวัด โดยเป็นการย้ายไปอยู่อาศัยร่วมกับผู้อื่นถึงร้อยละ 51.7 ส่วนร้อยละ 46.6 ต้องการซื้อบ้านหรือปลูกบ้านเองและมีงบประมาณเฉลี่ย 1,196,279 บาท และเหตุผลที่เลือกย้ายที่อยู่เพราะมีบ้านหรือที่ดินเป็นของตนเองร้อยละ 27.1 กลับมามีรายได้ร้อยละ 22 และต้องการความเงียบสงบเป็นส่วนตัว ร้อยละ 11.9 ตามลำดับ

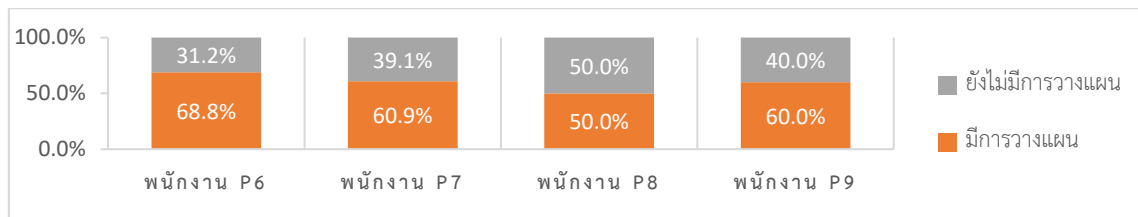
ตาราง 3 ประเภทของที่อยู่อาศัย จำแนกตามการตัดสินใจเลือกที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

การตัดสินใจเลือกที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ	อาศัยอยู่ในที่เดิม		ย้ายไปอยู่อาศัยที่อื่น		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1.ประเภทของที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน						
บ้านเดี่ยว	105	49.5	20	16.9	125	37.9
ทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฟลต	86	40.6	34	28.8	120	36.4
คอนโดมิเนียม	7	3.3	18	15.3	25	7.6
อะพาร์ตเมนต์/แฟลต	5	2.4	37	31.4	42	12.7
อื่นๆ	9	4.2	9	7.6	18	5.4
2.ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย						
เจ้าของบ้าน	150	70.8	45	38.1	195	59.1
เช่ารายเดือน	4	1.9	37	31.4	41	12.4
ผู้เช่า	54	25.5	25	21.2	79	24
อื่นๆ	4	1.9	11	9.3	15	4.5
รวม	212	100	118	100	330	100

4. การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 60.6 มีการวางแผนทางการเงินเพื่อเกษียณ กล่าวคือเป็นผู้ที่มีแผนการออมอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่ผู้ที่ไม่มีการวางแผนฯ ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 39.4 ทั้งนี้ พนักงานในทุกระดับ P มีสัดส่วนผู้ที่มีการวางแผนฯ มากกว่าผู้

ที่ไม่วางแผนฯ ทั้งสิ้น (แผนภูมิ 1) สะท้อนว่าพนักงานส่วนมากให้ความสำคัญกับการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยหลังเกษียณ โดยผู้วิจัยจะแยกผลการศึกษาเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน และผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน

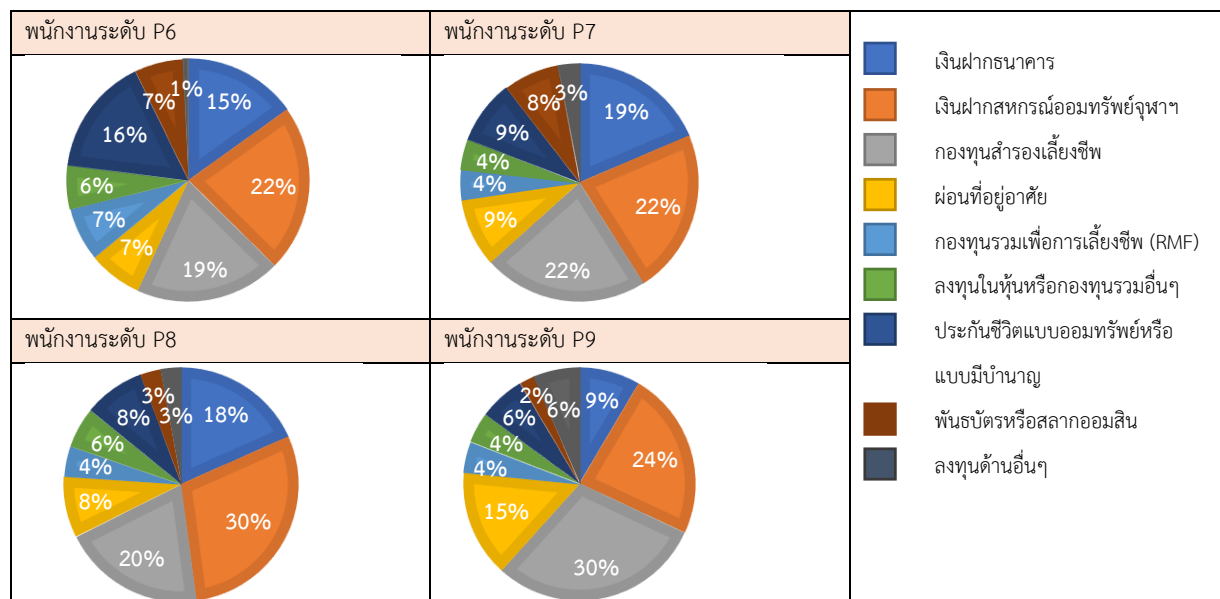


แผนภูมิ 1 เปรียบเทียบสัดส่วนผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินและผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงินตามระดับพนักงาน

4.1. กลุ่มพนักงานที่มีการวางแผนทางการเงิน พบว่า

(1) อายุที่เริ่มออม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เริ่มออมที่อายุเฉลี่ย 40 ปี โดยเริ่มออมต่ำสุด 18 ปี และสูงที่สุด 58 ปี และมีสัดส่วนการออมเฉลี่ยร้อยละ 25.16 ของรายได้ต่อเดือน ทั้งนี้ คิดรวมการผ่อนชำระที่อยู่อาศัยเป็นการออมระยะยาวด้วย

(2) พนักงานที่มีการวางแผนฯ ทุกกลุ่มเลือกใช้วิธีการออมที่คล้ายคลึงกันใน 2 อันดับแรก ได้แก่ เงินฝากสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ คิดเป็นประมาณร้อยละ 22 - 30 และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประมาณร้อยละ 19 - 30 สะท้อนว่าระบบการออมที่มหาวิทยาลัยจัดไว้เพื่อช่วยส่งเสริมการออมนั้นเป็นวิธีออมที่พนักงานเลือกใช้มากที่สุดด้วยเช่นกัน (แผนภูมิ 2) และเมื่อศึกษาข้อมูลของสัดส่วนเงินออมเฉลี่ยต่อเดือน พบว่าการผ่อนที่อยู่อาศัยคิดเป็นสัดส่วนสูงที่สุดหรือคิดเป็นร้อยละ 21.94



แผนภูมิ 2 วิธีการออมของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

(3) พนักงานที่มีการวางแผนฯ ส่วนใหญ่ร้อยละ 74 สามารถออมเงินได้ตามแผนที่วางไว้ อย่างไรก็ตาม ในกลุ่มพนักงานที่ระบุว่าไม่อุปสรรคในการออม (26%) พบว่ามีสาเหตุหลักมาจากค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น (28.85%) รองลงมาคือ มีรายจ่ายฉุกเฉินหรือรายจ่ายที่ไม่คาดคิด (25%) และรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย (19.53%) นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่น เช่น มีภาระทางการเงินอื่นรายได้ลดลง และสถานการณ์เศรษฐกิจและโรคระบาดร่วมด้วย

(4) เมื่อพิจารณาข้อมูลการออม ผู้วิจัยได้ทดสอบเงินออมสะสมในวัยเกษียณ โดยตั้งสมมติฐานการคำนวณ ดังนี้

ตาราง 4 สมมติฐานการคำนวณเงินออมสะสมในวันเกษียณ

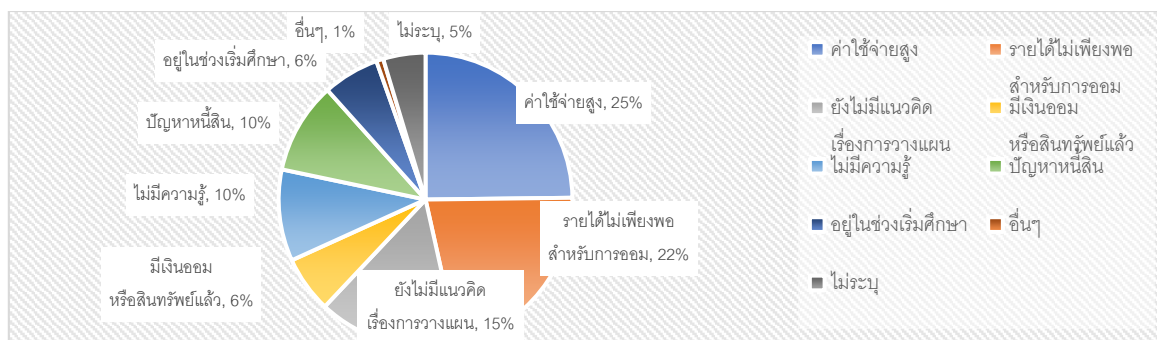
สมมติฐาน	แทนค่า*
รายได้เฉลี่ยของพนักงาน (บาท/เดือน)	32,138 บาท
อายุที่คาดว่าจะเกษียณ (ปี)	60 ปี
อายุเฉลี่ยที่เริ่มออม (ปี)	40 ปี
สัดส่วนการออมเฉลี่ย (ไม่รวมการออมในที่อยู่อาศัย)	18.81% ของรายได้ต่อเดือน
อัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน	4% ต่อปี

หมายเหตุ : รายได้ต่อเดือน สัดส่วนการออม และอายุที่เริ่มออมเป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง อัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนเป็นข้อมูลจากคู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พบว่า กลุ่มตัวอย่างจะมีเงินออมเฉลี่ย 6,045 บาทต่อเดือน เมื่อตั้งสมมติฐานเพื่อคำนวณจำนวนเงิน ณ วันเกษียณด้วยอัตราการออมเฉลี่ยดังกล่าว โดยกำหนดให้ ณ วันที่คำนวณ พนักงานมีอายุ 48 ปี มีรายได้เฉลี่ย 32,138 บาทต่อเดือน โดยมีการเพิ่มขึ้นของรายได้ตามอัตราเฉลี่ยที่มหาวิทยาลัยกำหนดคือร้อยละ 4 ต่อปี ทั้งนี้ หากพนักงานเริ่มมีเก็บออมตั้งแต่อายุ 40 ปี และมีการออมสม่ำเสมอทุกเดือน จะสามารถประเมินเงินออมสะสม ณ วันเกษียณได้ประมาณ 1,691,205 บาท

4.2. กลุ่มพนักงานที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน

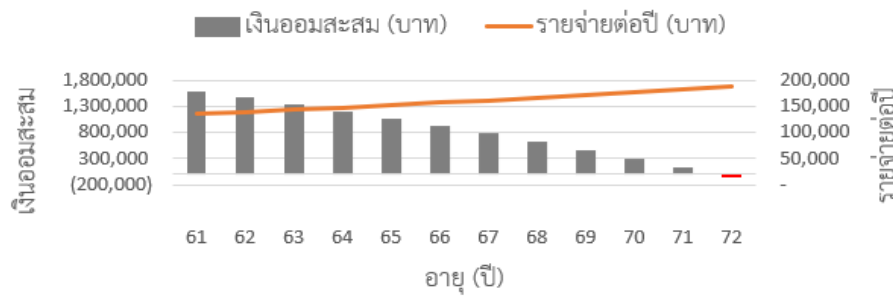
พนักงานที่ยังไม่มีการวางแผนฯ คือกลุ่มคนที่ไม่มีการออมเลย หรือมีการออมเป็นครั้งคราวโดยไม่มีการกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า ระบุว่าสาเหตุที่ทำให้ยังไม่ได้วางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณส่วนใหญ่ คือเรื่องค่าใช้จ่ายสูง หรือมีภาระทางการเงิน (25%) รองลงมาคือ รายได้ไม่เพียงพอสำหรับการออม (22%) และยังไม่มีความคิดเรื่องการวางแผน (15%) เพราะอายุยังน้อยว่ายังมีเวลาเตรียมตัว หรือยังไม่เห็นความสำคัญในการวางแผนเพื่อการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ในขณะที่ผู้ที่ไม่วางแผนเพราะมีเงินออมหรือสินทรัพย์แล้วมีเพียงร้อยละ 6 เท่านั้น (แผนภูมิ 3)



แผนภูมิ 3 เหตุผลที่ทำให้ยังไม่มีการวางแผน กรณีกกลุ่มพนักงานที่ไม่มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณ

4.3 การคาดการณ์และการเตรียมพร้อมในการวางแผนในวัยเกษียณ

(1) พนักงานทั้งกลุ่มที่มีการวางแผนฯ และยังไม่มีการวางแผนฯ คาดว่าเงินออมที่มีอยู่นั้นเพียงพอต่อการใช้ชีวิตในวัยเกษียณร้อยละ 29.4 ไม่เพียงพอ หรือไม่แน่ใจถึงร้อยละ 70.6 และมีการประมาณค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณฯ เฉลี่ย 11,320 บาทต่อเดือน หากนำมาวิเคราะห์ภายใต้สมมติฐานจำนวนเงินออมสะสม ณ วันเกษียณ จำนวนเงินออม 1,691,205 บาท โดยคิดดอกเบี้ยเงินฝากเฉลี่ยร้อยละ 1.5 และอัตราเงินเฟ้อร้อยละ 3 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563) พบว่ากลุ่มตัวอย่างจะมีเงินออมพอใช้จ่ายในวัยเกษียณถึงอายุ 71 ปีเท่านั้น ทั้งนี้ การคำนวณยังไม่ได้รวมรายจ่ายที่ไม่คาดคิดอื่น ๆ (แผนภูมิ 4)



แผนภูมิ 4 สมมติฐานเงินออมสะสม และค่าใช้จ่ายต่อปี ของพนักงานในวัยเกษียณ

(2) พนักงานมหาวิทยาลัยถึงร้อยละ 66.1 ให้ข้อมูลว่าไม่เคยศึกษาเรื่องการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณ ขณะที่มีการศึกษาด้วยตนเองร้อยละ 27.3 และมีเพียงร้อยละ 6.7 เท่านั้นที่ตอบว่าเคยเข้าร่วมฟังการอบรมหรือสัมมนา

(3) ในด้านความกังวลต่อการเตรียมพร้อมด้านการเงินในวัยเกษียณ พบว่าร้อยละ 43.3 มีความกังวล โดยเหตุผลที่กังวลมากที่สุดคือ ภาระค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณ (28.6%) ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ (21.7%) และสภาพเศรษฐกิจและความไม่แน่นอน (19.3%) จากข้อมูลในตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินส่วนใหญ่ไม่มีความกังวลเป็นร้อยละ 64 ในขณะที่ผู้ไม่มีการวางแผนทางการเงินส่วนใหญ่มีความกังวลถึงร้อยละ 54.6 สะท้อนให้เห็นว่าการวางแผนทางการเงินช่วยลดความกังวลต่อการเตรียมพร้อมด้านการเงินในวัยเกษียณ

ตาราง 5 การเตรียมพร้อมด้านการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

การเตรียมพร้อมด้าน การเงินเพื่อการเกษียณฯ	มีการวางแผน		ไม่มีการวางแผน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
มีความกังวล	72	36	71	54.6	143	43.3
ไม่มีความกังวล	128	64	59	45.4	187	56.7
รวม	200	100	130	100	330	100

5. ปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติ chi-square ทดสอบความสัมพันธ์หรือเป็นอิสระกันของตัวแปรเชิงกลุ่ม 2 ตัว เพื่อหาว่ามีตัวแปรใดที่ส่งผลต่อการวางแผนทางการเงินเพื่อการใช้ชีวิตหลังเกษียณที่ระดับนัยยะสำคัญ .05 (ตาราง 6)

ตาราง 6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

คู่ความสัมพันธ์	X ²	Asymp.Sig
เพศ	0.951	.622
อายุ	5.530	.137
สถานภาพ	3.549	.314
ระดับการศึกษา	5.644	.060
ระดับของพนักงาน (ระดับP)	4.238	.237
ระดับรายได้ส่วนบุคคล (ต่อเดือน)	11.227	.024*
ระดับรายได้ครัวเรือน (ต่อเดือน)	10.640	.031*
รูปแบบของที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน	4.161	.527
ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย	15.554	.004*
การผ่อนชำระ	4.222	.040
การศึกษาเรื่องการวางแผนทางการเงิน	27.811	.000*

ผลการทดสอบความสัมพันธ์หรือเป็นอิสระกันของตัวแปร พบว่า ระดับรายได้ส่วนบุคคล (0.024) ระดับรายได้ของครัวเรือน (0.31) ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย (.004) และการศึกษาเรื่องการวางแผนทางการเงิน (.000) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนฯ ที่ระดับนัยยะสำคัญ .05 (ตาราง 6)

6. ความคิดเห็นและความต้องการที่พนักงานสายปฏิบัติการมีต่อนโยบายของมหาวิทยาลัย

(1) พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมการออมเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณตั้งแต่ช่วงเริ่มเข้าทำงานหรือก่อนอายุ 40 สูงถึงร้อยละ 70.3 สะท้อนว่าพนักงานมีความสนใจและต้องการการสนับสนุนดังกล่าวตั้งแต่อายุยังน้อย

(2) ด้านสวัสดิการ พบว่าในกลุ่มพนักงาน P6 และ P7 มีความต้องการนโยบาย 3 อันดับแรกที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ การส่งเสริมการออมเพื่อวัยเกษียณ การสนับสนุนด้านความรู้ในการลงทุนและการวางแผนฯ และการขยายเวลาเกษียณหรือสนับสนุนอาชีพหลังเกษียณอายุ ซึ่งเป็นด้านการออมและเพิ่มรายได้ ในขณะที่พนักงาน P8 และ P9 ซึ่งมีรายได้น้อยกว่า และมีสัดส่วนผู้มีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยน้อยกว่า มีความต้องการนโยบายที่เกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัย เช่น การเปิดบัญชีเงินฝากเพื่อที่อยู่อาศัย โดยได้รับสิทธิประโยชน์ การสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ รวมถึงจัดหาที่พักอาศัยสำหรับพนักงานเกษียณอายุ (ตาราง 7) นโยบายที่ทุกกลุ่มต้องการเหมือนกันคือ การขยายเวลาเกษียณหรือสนับสนุนอาชีพหลังเกษียณอายุ สะท้อนว่าผู้สูงอายุยังคงต้องการทำงานหรือประกอบอาชีพ เพื่อตอบสนองกับความต้องการด้านเศรษฐกิจหรือสังคมของตนเอง

ตาราง 7 ความต้องการด้านสวัสดิการ และการส่งเสริมจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ความต้องการ	พนักงาน P6	พนักงาน P7	พนักงาน P8	พนักงาน P9
อันดับที่ 1	การส่งเสริมการออมเพื่อวัยเกษียณ (64.1%)	การส่งเสริมการออมเพื่อวัยเกษียณ (59.2%)	การส่งเสริมการออมเพื่อวัยเกษียณ (42.3%)	การขยายเวลาเกษียณหรือสนับสนุนอาชีพหลังเกษียณ(50%)
อันดับที่ 2	สนับสนุนด้านความรู้ในการลงทุนและการวางแผนฯ (48.4%)	การขยายเวลาเกษียณหรือสนับสนุนอาชีพหลังเกษียณอายุ (47.8%)	การขยายเวลาเกษียณหรือสนับสนุนอาชีพหลังเกษียณ / การเปิดบัญชีเงินฝากเพื่อที่อยู่อาศัย (32.7%)	สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ (40%)
อันดับที่ 3	การขยายเวลาเกษียณหรือสนับสนุนอาชีพหลังเกษียณอายุ (34.4%)	สนับสนุนด้านความรู้ในการลงทุนและการวางแผนฯ (45.7%)	สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ (25%)	การเปิดบัญชีเงินฝากเพื่อที่อยู่อาศัย / จัดหาที่พักอาศัยสำหรับพนักงานเกษียณ (36.7%)

อภิปรายและสรุปผล

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สามารถอภิปรายประเด็นสำคัญที่ค้นพบได้ ดังนี้

(1) กลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนของผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยหลังเกษียณมากกว่ากลุ่มผู้ที่ไม่มีการวางแผนฯ โดยคิดเป็นสัดส่วน 60.6 : 39.4 เริ่มออมเฉลี่ยที่อายุ 40 ปี มีสัดส่วนเงินออมเฉลี่ยร้อยละ 25.16 ของรายได้ต่อเดือน ทั้งนี้ เมื่อทดสอบสมมติฐานการเงินพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเงินออมเพียงพอต่อการใช้จ่าย 11,320 บาทต่อเดือน จนถึงอายุ 71 ปี เท่านั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับอายุขัยเฉลี่ยของคนไทยคือ 75 ปี (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2562) ซึ่งชี้ให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเสี่ยงที่จะมีเงินออมไม่เพียงพอในการใช้ชีวิตหลังเกษียณ อย่างไรก็ตามหากมีการเก็บออมมากขึ้น หรือมีรายได้อื่นในช่วงเกษียณก็อาจทำให้การคำนวณดังกล่าวแตกต่างออกไป และช่วยยืดระยะเวลาออกไปได้นานกว่า 11 ปีก็เป็นได้

(2) ด้านการวางแผนที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ พบว่าพนักงานต้องการอยู่อาศัยในที่อยู่เดิมถึงร้อยละ 64 ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อัครวรณ งามญาณ (2555) ที่กล่าวว่าผู้สูงอายุไม่ต้องการย้ายไปอยู่ที่อื่น ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม และมีสภาพแวดล้อมเหมือนกับบ้านเดิม ดังนั้น ควรคำนึงถึงการปรับปรุงหรือเตรียมพื้นที่ให้สอดคล้องกับเหมาะสมกับผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม พนักงานส่วนมากยังไม่มีแนวคิดในการปรับปรุงที่อยู่อาศัยร้อยละ 56.4 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิษฎา ภูระหงษ์ (2562) ที่กล่าวว่ากลุ่มคนอายุ 40 ในกรุงเทพมหานครยังไม่มีแนวคิดในการปรับปรุงที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับ

วัยเกษียณถึงร้อยละ 83 จึงควรมีการเน้นย้ำให้เห็นถึงความสำคัญในการวางแผนทางการเงินเพื่อปรับปรุงที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณมากขึ้น

(3) กลุ่มตัวอย่างมีการออมผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นกลไกการออมที่ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีส่วนช่วยให้พนักงานเกิดการออมผ่านกลไกทางการเงิน และช่วยสร้างการเงินส่วนบุคคลที่ดี และพบว่าความต้องการด้านนโยบายในกลุ่มพนักงานรายได้สูงจะเกี่ยวข้องกับการออมและสร้างรายได้เพิ่ม ซึ่งมีข้อสังเกตว่าอาจเป็นเพราะส่วนใหญ่เป็นเจ้าของบ้านอยู่แล้ว ในขณะที่กลุ่มพนักงาน P9 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีระดับรายได้ต่ำที่สุด มีลักษณะเป็นผู้เช่าที่อยู่อาศัยรายเดือนถึงร้อยละ 30 จึงมีความต้องการนโยบายสนับสนุนด้านการเข้าถึงแหล่งเงินและการมีที่อยู่อาศัยร่วมด้วย โดยพนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมการออมเพื่อวัยเกษียณตั้งแต่อายุต่ำกว่า 40 ปี ทั้งนี้ พนักงานถึงร้อยละ 66 ที่ไม่เคยศึกษาเรื่องการวางแผนการอยู่อาศัยหลังเกษียณเลย

จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการวางแผนด้านการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ แต่ส่วนมากยังไม่มีแนวคิดในการปรับปรุงที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับวัยเกษียณ มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนด้านความรู้ในการลงทุน และวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณตั้งแต่อายุยังน้อย เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับการวางแผนฯ ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ในการเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนากลไกทางการเงิน หรือนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่มีลักษณะคล้ายกันในการประยุกต์ใช้แนวคิด เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงิน และสังคมให้กับพนักงานในองค์กรที่จะต้องเกษียณอายุในอนาคต

บรรณานุกรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2562). รายงานประจำปี 2562 ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์.

สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2564, จาก www.hrm.chula.ac.th/newhrm/wp-content/uploads/2020/07/V4-ร่างรายงานประจำปี-2562-10-7-63.pdf

คุณากร ทัดตินาพานิช. (2560). การออมเพื่อที่อยู่อาศัยของพนักงานที่ทำงานในองค์กรด้านการเงิน กรณีศึกษา: พนักงานที่ทำงานในอาคารธนาคารกสิกรไทย (สำนักงานใหญ่) อาคารพลโยธิ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2558). วางแผนเกษียณ. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2564, จาก www.set.or.th/education/th/start/start_start_3_5.pdf

TerraBKK. (2562). แพลงบ้านเป็น “ทุน” เมื่อถึงวัยเกษียณ. สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2564, จาก <https://www.terrabkk.com/articles/13393/>

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). สรุปผลการสำรวจทักษะทางการเงิน ปี2559. สืบค้นเมื่อ 29 เมษายน 2564, จาก www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib_/Article_07Jan2020.pdf

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2559). สรุปผลการสำรวจทักษะทางการเงิน ปี2559. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2564, จาก www.bot.or.th/Thai/AboutBOT/Activities/Documents/Article_23Aug2018_1.pdf

พิชญา โชนะโต. (2563). ใครๆก็อยากแก่ตายในบ้านของตัวเอง ว่าด้วย Aging in Place และสังคมผู้สูงอายุ. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2564, จาก adaymagazine.com/ageing-in-place/

วิภาวี เหมพรวิสาร และ พุฒิกุล อัครชานนท์. (2557). การสร้างความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณให้คนไทย. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2564, จาก www.sec.or.th/TH/Documents/Research/research-0957-retirement.pdf

- วีระชาติ กิเลนทอง, บุญเลิศ จิตรมณีโรจน์, ลลิตา จันทรวงศ์ไพศาล และ อาซวี ปวีณรัตน์. (2556). *การเตรียมความพร้อมสำหรับวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณของกลุ่มแรงงานในระบบ ช่วงอายุ 40-60 ปี*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2564, จาก www.set.or.th/setresearch/files/cmresearch/2012.05_CMRI_Research_Presentation.pdf
- ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน. (2553). *การวางแผนเพื่อวัยเกษียณ*. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายการเรียนรู้ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2562). *คนไทยอายุยืนขึ้นเฉลี่ย 75.3 ปี เตรียมแผนพัฒนาเมืองสำหรับสังคมสูงวัย*. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2564, จาก www.bltbangkok.com/news/4892/
- สุภาณี จันทมาศ และ นวพร วิริยานุพงศ์. (2558). *ระบบบำเหน็จบำนาญของไทย*. สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2564, จาก www2.fpo.go.th/S-I/Source/Article/Article146.pdf
- สุพานี โสพร. (2548). *การวางแผนทางการเงินเพื่อที่อยู่อาศัยของบุคลากรสาย ง ผู้พักอาศัยในหอพักจุฬานิวาสของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)*.
- อภิษฎา ภูระหงษ์. (2562). *การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณสำหรับกลุ่มคนอายุ 40 ปีขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)*.
- อัครวรรณ งามญาณ. (2555). *ผู้สูงอายุไทย: การเตรียมการด้านการเงิน และลักษณะบ้านพักหลังเกษียณที่ต้องการ*. สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2564, จาก www.jba.tbs.tu.ac.th/files/Jba136/Article/JBA136ArchNut.pdf