



สารนิพนธ์

การจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของ
พนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
**PERSONAL FINANCE MANAGEMENT AFFECTING SUCCESS IN
RETIREMENT PLANNING OF PRIVATE ENTERPRISE EMPLOYEES IN
BANGKOK.**

นางสาว อุไรวรรณ ปลอดภัยดี
5817103008

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการเงินและการธนาคาร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
พุทธศักราช 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม



สารนิพนธ์

การจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของ
พนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
**PERSONAL FINANCE MANAGEMENT AFFECTING SUCCESS IN
RETIREMENT PLANNING OF PRIVATE ENTERPRISE EMPLOYEES IN
BANGKOK.**

นางสาว อุไรวรรณ ปลอดภัยดี
5817103008

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการเงินและการธนาคาร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
พุทธศักราช 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม



ใบรับรองสารนิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปริญญา

การเงินและการธนาคาร
(สาขาวิชา)

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
(หลักสูตร)

เรื่อง (ภาษาไทย) การจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน
การวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร
(ภาษาอังกฤษ) Personal Finance Management Affecting Success
in Retirement Planning of Private Enterprise
Employees in Bangkok.

นามผู้วิจัย (ภาษาไทย) นางสาว อุไรวรรณ พลอดใจดี
(ภาษาอังกฤษ) Ms. Uraiwan Plodjaidee

ได้พิจารณาเห็นชอบ โดยอาจารย์ที่ปรึกษา วันที่ 29 / ๕๖ / ๒๕๖๐

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช)

รักษาการ คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

บทคัดย่อ

เรื่อง : การจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของ
พนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

โดย : นางสาว อุไรวรรณ ปลอดภัยดี

สาขาวิชาเอก : การเงินและการธนาคาร

อาจารย์ที่ปรึกษาประจำตัวนักศึกษา :

(รศ.ดร. จอมพงศ์ มงคลวนิช)

29 / 44 / 2560

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากการสุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรเอกชน จำนวน 400 คน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม และรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และใช้สถิติ t-test, One Way ANOVA (F – test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี การศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี ตามลำดับ สำหรับผลสำเร็จในการวางแผนการเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนเงินออมในปัจจุบัน น้อยกว่า 100,000 มีความสม่ำเสมอในการออม คือ ระหว่าง 1 – 2 ครั้ง/เดือน ส่วนใหญ่มีจำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา คือ ระหว่าง 1 – 5 ปี และมีผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี คือ ร้อยละ 3 – 5 ต่อปี ส่วนการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านรายได้ และด้านเงินออม เท่ากัน ($\bar{X} = 4.40$) อันดับที่ 2 ด้านรายจ่าย ($\bar{X} = 4.36$) และอันดับที่ 3 ด้านการลงทุน ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และการจัดการการเงินส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การจัดการการเงินส่วนบุคคลทั้ง 4 ด้านคือ ด้านรายได้ ด้านรายจ่าย ด้านเงินออม และด้านการลงทุน เป็นส่วนสำคัญและมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณ ดังนั้นต้องมีการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการการเงินส่วนบุคคล เพื่อเป็นการลดภาระของรัฐในการต้องดูแลผู้สูงอายุในอนาคตที่ไม่สามารถเกษียณอย่างมีความสุขและดูแลเลี้ยงชีพตัวเองได้

คำสำคัญ: การจัดการการเงินส่วนบุคคล, การวางแผนเกษียณ, พนักงานองค์กรเอกชน



ABSTRACT

Title : Personal finance management influencing the success of retirement plan of private business employees residing in Bangkok.

Author : Ms. Uraiwan Plodjaidee

Major : Finance and Banking

Independent Study Advisor :

(Assoc. Prof. Dr. Jomphong Mongkhonvanit)

..... 29 / 11 / 2017

This study's objective is to examine personal finance management influencing the success of retirement plan of private enterprise employees residing in Bangkok. The participants consist of 400 private enterprise employees selected by simple random sampling method. Data collection surveys are conducted using questionnaires. The collected data is analyzed using statistical analysis tools: Frequency, Percentage, Mean, and Standard deviation. t-test, One Way ANOVA (F – test), and Pearson's Correlation Coefficients are utilized to test the hypothesis.

The findings signify that the majority of the participants are male Bachelor's Degree graduates aged 31 – 40 years old. Their marital status is married. Their monthly income range 10,001 – 20,000 baht. They possess 1 – 5 years' experience of working respectively. The findings on the success of retirement plan of private business employees imply that the participants' savings amount is lower than 100,000 baht. The savings regularity is between once or twice a month. The savings duration range 1 – 5 years. The annual percentage yield is 3 – 5% per year. In terms of priorities regarding personal financial plan, the mean score for income and savings is equivalent, ranking as the most significant ($\bar{X} = 4.40$), followed by expenses ($\bar{X} = 4.36$), and investment ($\bar{X} = 4.27$), respectively.

The tested hypothesis indicates that personal factors do affect the success of retirement plan of private business employees residing in Bangkok; and personal finance management correlates with the success of retirement plan. All four dimensions of personal finance income, expenses, savings, and investment play significant role and correlate with the success of

retirement plan. This helps lower the burden on the government's shoulders of serving senior citizens who are not able to happily retire and earn an income of their own.

Keywords: Personal Finance Management, Retirement Planning, Private Enterprise Employees



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ผู้เขียนต้องขอขอบพระคุณ ดร.วิจิตร สุพินิจ และ รศ.ดร. จอมพงศ์ มงคลวนิช เป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ช่วยควบคุม ช่วยวางแผนแนวทางให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจและแก้ไขสารนิพนธ์นี้ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลสำหรับงานวิจัย

นอกจากนี้ ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ดร.วิจิตร สุพินิจ และ รศ.ดร. จอมพงศ์ มงคลวนิช ที่กรุณาตรวจสอบแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความเรียบร้อยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณต่อทุกๆ ท่านที่มีได้กล่าวนามมาในที่นี้ ซึ่งได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการเขียนสารนิพนธ์นี้

สุดท้ายนี้ หวังว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้ คงจะเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจจะศึกษาวิจัย การจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อไป

อุไรวรรณ ปลอดใจดี

25 สิงหาคม 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(ค)
กิตติกรรมประกาศ.....	(จ)

บทที่

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4

2. แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล.....	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผนการเกษียณ.....	16
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20

3. ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	25
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29

4. ผลการวิจัย

4.1 ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา.....	33
4.2 ส่วนที่ 2 สถิติเชิงอนุมาน.....	44

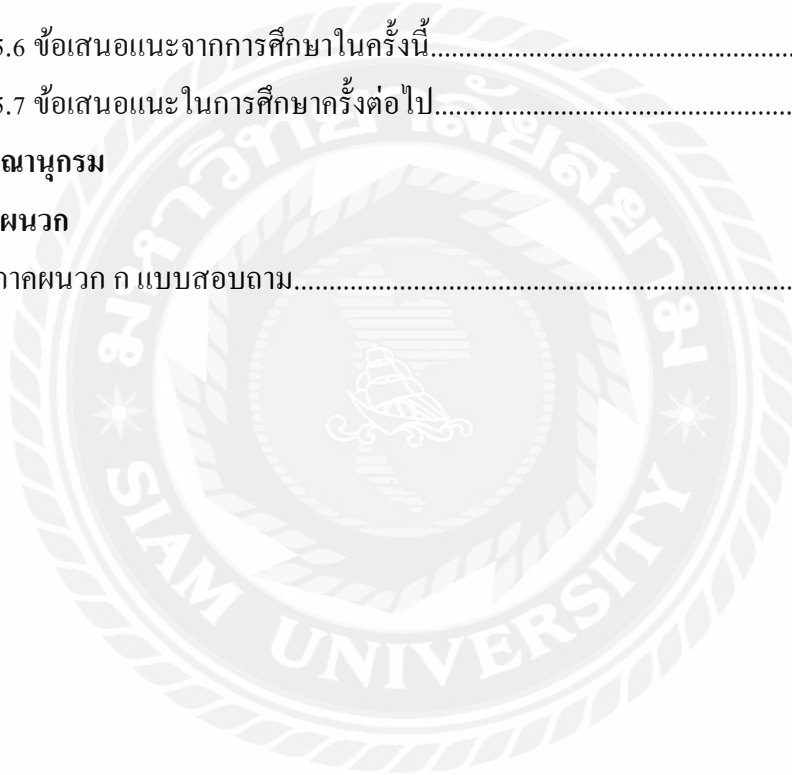
5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย.....	55
5.2 การวิเคราะห์การจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	56
5.3 การวิเคราะห์ผลสำเร็จในการวางแผนการเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	57
5.4 การทดสอบสมมติฐาน.....	57
5.5 อภิปรายผลการวิจัย.....	60
5.6 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้.....	61
5.7 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	61

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	64
--------------------------	----



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	33
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	33
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	34
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	34
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	35
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	35
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้.....	36
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายจ่าย.....	37
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเงินออม.....	38
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเงินออม.....	39
4.11 เปรียบเทียบการจัดอันดับระดับความความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน.....	40
4.12 เปรียบเทียบการจัดอันดับระดับความความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน.....	40
4.13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความสม่ำเสมอในการออม..	41
4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา.....	41
4.15 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี.....	42
4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์.....	43
4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	44

4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่ส่งผลความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	46
4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพสมรส ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	47
4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	49
4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	50
4.22 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	52
4.23 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการเงินส่วนบุคคลกับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิธีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation).....	54
5.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	55
5.2 เปรียบเทียบการจัดอันดับระดับความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน.....	56
5.3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	58
5.4 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการเงินส่วนบุคคลกับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิธีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation).....	59

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวางแผนทางการเงินหรือการจัดการการเงินส่วนบุคคลนั้นถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้บุคคลเตรียมความพร้อมและนำชีวิตไปสู่ความมั่นคงทางการเงินในอนาคตได้ โดยควรเริ่มจากการปลูกฝังนิสัยการออมและการใช้เงินอย่างสมเหตุสมผลตั้งแต่วัยเด็ก เพื่อบ่มเพาะให้บุคคลมีวินัยทางการเงินไว้ก่อน เนื่องจากเมื่อเข้าสู่วัยทำงานและมีรายได้จากการทำงาน จึงต้องมีความจำเป็นในการวางแผนการจัดสรรรายได้ให้เพียงพอ สามารถมีเงินออมตามเป้าหมาย และจัดการรายจ่ายต่างๆ อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะเมื่อมีครอบครัวความจำเป็นในการต้องดูแลทั้งตนเองและคนในครอบครัวยังมีมากขึ้น ทำให้ความรับผิดชอบและภาระทางการเงินยิ่งเพิ่มขึ้นตามมาด้วยเช่นกัน ซึ่งส่งผลให้การวางแผนทางการเงินมีความสำคัญมากขึ้น แม้กระทั่งเมื่อเกษียณอายุ ก็ยังต้องวางแผนทางการเงินในการจัดสรรการใช้จ่ายอย่างเหมาะสม เนื่องจากเป็นวัยที่มีรายได้อาจลดลง แต่ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ยังคงอยู่ หรืออาจสูงขึ้นในบางหมวด เช่น การรักษาพยาบาล ซึ่งหากไม่มีการวางแผนที่ดีก็อาจเกิดปัญหาได้อีกในอนาคต

การวางแผนทางการเงินที่ดีจัดได้ว่าเป็นเข็มทิศที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ และทำให้มีอิสรภาพทางการเงินได้ เพราะถ้าหากรู้ว่าชีวิตเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน ทุกคนก็ควรจะใช้ชีวิตอย่างไม่ประมาท มีสติอยู่ตลอดเวลา การวางแผนทางการเงินจึงถือว่าเป็นแบบอย่างของการใช้ชีวิตของคนที่ มีสติและปัญญา มีเหตุผล รู้ว่ากำลังทำอะไรอยู่ และพร้อมจะรับมือกับปัญหาความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้น ทำให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีเป้าหมาย และเดินตามเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง ซึ่งคนที่มีการวางแผนทางการเงินที่ดีก็ย่อมทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตได้ (กาญจนา หงษ์ทอง, 2551)

การวางแผนทางการเงินเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกคน และจะยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้นในอนาคตข้างหน้า เนื่องจากชีวิตมีความไม่แน่นอนมากขึ้น โดยความไม่แน่นอนของชีวิตทางเศรษฐกิจที่จะส่งผลต่อราคาสินค้าสิ่งจำเป็นต่างๆ ที่ใช้ในการดำรงชีพมีราคาเพิ่มขึ้น อัตราเงินเฟ้อเพิ่มสูงขึ้น รวมไปถึงความไม่แน่นอนของชีวิตทางสังคมที่คนมีระดับการศึกษาสูงขึ้นใช้ระยะเวลาในการเรียนมากขึ้น ทำให้มีระยะเวลาการทำงานและออมเงินลดลง ในขณะที่วิทยาการแพทย์ที่ก้าวหน้า ทำให้คนเรามี

อายุยืนขึ้นส่งผลให้ระยะเวลาการใช้เงินเพื่อการดำรงชีพนานขึ้น จากปัจจัยความไม่แน่นอนดังกล่าว ทำให้ทุกคนต้องหันมาให้ความสำคัญกับการวางแผนทางการเงินมากขึ้น

ดังนั้นจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สนใจศึกษา “การจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณและช่วยส่งเสริมให้คนวัยทำงานมีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้หลังเกษียณอายุงานในอนาคต

1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย



1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาการจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3.2 เพื่อศึกษาการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3.3 เพื่อศึกษาการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

1.4.2 การจัดการการเงินส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นศึกษา “การจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้ คือ

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษามุ่งเน้นประชากรศาสตร์ ปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการการเงินส่วนบุคคล และความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่การวิจัย คือ กรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามในเดือน มิถุนายน ถึง กันยายน 2560

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในเรื่อง การจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มุ่งประโยชน์ดังนี้

1.6.1 ทำให้ทราบการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.6.2 ทำให้ทราบถึงการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.6.3 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการเงินส่วนบุคคลและความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารและผลงานการวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผนการเกษียณ
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล

ความหมายของการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล

ได้มีผู้ให้นิยามเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

ณัฐพล นิคมานพัชรินทร์ (2549) กล่าวว่า การวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล หมายถึง การค้นหาทางเลือกเพื่อสนับสนุนกระบวนการในการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับปริมาณและเวลาของเงินทุน แหล่งของเงินทุน และการจัดสรรเงินทุน ด้วยการกำหนดกิจกรรม วิธีการ เวลา และผู้รับผิดชอบประกอบการจัดการความเสี่ยงต่างๆ ทางการเงิน

บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด (ม.ป.ป.) ให้ความหมายของการวางแผนการเงินส่วนบุคคล (Personal Financial Planning) ไว้คือ การสร้าง ใช้งาน ปรับปรุง และแก้ไขแผนงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายทางการเงินของบุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยเฉพาะ โดยแนวคิดของแผนเน้นถึงเป้าหมายนับตั้งแต่จุดแรกเริ่มของการวางแผนการลงทุน มากกว่าการใช้เครื่องมือทางการเงินแบบใดแบบหนึ่ง หรือมากกว่านั้น เพื่อแก้ไขปัญหาการเงินบางปัญหาเท่านั้น

ศิรินุช อินละคร (2548) ให้ความหมายของการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล ไว้ว่า เป็นกระบวนการในการจัดการกับเงินของบุคคล เพื่อให้บุคคลบรรลุเป้าหมายทางการเงินที่ต้องการโดยเป้าหมายของบุคคลสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. เป้าหมายที่เกี่ยวกับเงิน (Financial Goals) หรือเรียกว่า “เป้าหมายทางการเงิน” เป็นเป้าหมายที่สามารถกำหนดในรูปตัวเงินได้ และหากบรรลุเป้าหมายทางการเงินจะทำให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เป้าหมายทางการเงินของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันตามสถานะภาพของบุคคล

รวมทั้งสถานะทางการเงินของบุคคลนั้น เช่น ต้องการเก็บเงินซื้อบ้าน ต้องการเก็บเงินไว้เป็นทุนการศึกษาบุตร ต้องการเก็บเงินไว้สำหรับใช้จ่ายในช่วงเกษียณอายุ ต้องการมีเงินเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน สิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลบรรลุเป้าหมายทางการเงินที่ต้องการได้คือ “เงิน” ดังนั้นการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลที่ดีจะช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายทางการเงินที่ต้องการได้

2. เป้าหมายที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (Non – Financial Goals) เป็นเป้าหมายที่ยากที่จะกำหนดในรูปตัวเงินได้ เช่น ต้องการให้ชีวิตครอบครัวมีความสุข ต้องการช่วยเหลือผู้ยากไร้ ต้องการช่วยเหลือสัตว์ที่ถูกทิ้ง ซึ่งบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ได้โดยอาจจะไม่จำเป็นต้องใช้เงินเลย

ประโยชน์ของการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล

ศิรินุช อินละคร (2548) กล่าวว่า การวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลมีประโยชน์ต่อบุคคลดังนี้

1. ช่วยให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เนื่องจากการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลที่ดีจะช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายทางการเงินที่ต้องการได้
2. ช่วยให้บุคคลมีการจัดการกับรายรับ รายจ่าย รวมทั้งเงินออมของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ช่วยให้บุคคลมีการควบคุมสถานะทางการเงินของตนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดหนี้สินมากเกินไป
4. ช่วยลดความวิตกกังวลทางการเงินของบุคคล เนื่องจากการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลจะรวมถึงการคาดการณ์รายได้ และค่าใช้จ่ายของบุคคลในอนาคตแล้วนำไปวางแผนทางการเงินเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการเงินที่ต้องการ ดังนั้นการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลจึงช่วยให้บุคคลมีการคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตพร้อมทั้งทำการวางแผนรองรับไว้ด้วย

ขอบเขตของการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล

สุจิต น้าผุด (2545) กล่าวว่า การวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลที่ดีนั้น ผู้วางแผนควรมีความเข้าใจด้านเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งรู้จักนำเครื่องมือต่างๆ ในการบริหารการเงิน (Financial Management Tools) มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการวางแผนที่ถูกต้องสมเหตุผลและมีทางเป็นไปได้มากขึ้น โดยการบริหารการเงินบุคคลครอบคลุมถึงการจัดการการเงินที่สำคัญๆ ของบุคคลใน 6 ลักษณะด้วยกันคือ

1. การสร้างฐานะความมั่นคงทางการเงิน (Financial Health) ซึ่งได้แก่การมีงานทำที่เหมาะสมก่อให้เกิดรายได้ที่มั่นคง รู้จักวางแผนใช้จ่าย ท่างประมาณตลอดจนการรู้จักเลือกใช้เครดิตเพื่อเสริมฐานะความเป็นอยู่ของชีวิตอีกด้วย
2. การรู้จักใช้เงินอย่างฉลาด (Spending Money Wisely) โดยใช้เงินเป็นในทุกด้านไม่ว่าเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม การคมนาคม และอื่นๆ
3. การใช้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย (Home and Other Real Estate) เพื่อให้มีที่พำนักอันสุขสบายและปลอดภัย อีกทั้งเป็นการลงทุนที่ไม่เสียหาย
4. การสร้างความมั่นคงให้แก่ชีวิตและทรัพย์สิน ด้วยการทำประกันภัย (Insurance Program)
5. การลงทุนประเภทต่างๆ (Diversified Investment Portfolio) โดยเลือกหลักทรัพย์ลงทุนและสถาบันที่จะลงทุนให้เหมาะสม
6. การวางแผนการเงินสำหรับอนาคตยามปลดเกษียณ (Retirement) เพื่อความมั่นคงและสุขสบายตลอดชั่วอายุขัยของบุคคล

พูนทรัพย์ รามัญญ (2526) กล่าวว่า แนวคิดด้านการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลเกิดขึ้นจากรายได้ที่บุคคลได้มาถูกนำไปวางแผนเพื่อการใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค นอกจากนั้นเป็นการจ่ายเพื่อความสะดวกสบายซึ่งมักขึ้นอยู่กับความจำเป็นและความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญ

สุขใจ น้ำผุด (2545) กล่าวไว้ว่า การบริหารการเงินบุคคล มีองค์ประกอบและความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับหลายสิ่งเป็นต้นว่า อาชีพ (Career Choice) รายได้ (Income) และวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล (Life Style) ฯลฯ โดยการเลือกอาชีพ (Career Choice) รายได้ (Income) ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล (Life Style) ผู้ที่มีอาชีพดีมีรายได้สูงก็ย่อมจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่หรูหราและสะดวกสบายได้มากกว่าผู้มีรายได้น้อย และเช่นเดียวกันเขาก็ย่อมที่จะสามารถกำหนดเป้าหมายทางการเงิน (Financial Goals) ของตนให้สูงกว่าได้ด้วย แต่ทุกคนไม่ว่าจะมีระดับรายได้และความเป็นอยู่อย่างไรก็ตามก็ควรจะมีการกำหนดเป้าหมายทางการเงิน (Financial Goals) ของตนไว้ ซึ่งการตั้งเป้าหมายนี้ให้กำหนดในระดับที่เหมาะสมและคิดว่าตนเองสามารถทำได้ และจะบรรลุผลสำเร็จตามที่วางไว้ การกำหนดเป้าหมายทางการเงินนั้นควรมีการกำหนดทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว กล่าวคือ ถ้าหวังจะให้ตนเองและครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีก็ควรจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายทางการเงินในระยะสั้น (Short – Term Financial Planning) ไว้ แต่ถ้ามุ่งหวังจะให้ครอบครัวมีรากฐานที่มั่นคงและตนเองมีความสุขสบายในบั้นปลายของชีวิตก็ต้อง

เตรียมการวางแผนการเงินระยะยาว (Long – Term Financial Planning) ไว้ด้วย ในการวางแผนทางการเงินที่ดีนั้น ผู้วางแผนควรมีความเข้าใจทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งรู้จักนำเครื่องมือต่างๆ ในการบริหารการเงิน (Financial Management Tools) มาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อให้การวางแผนดังกล่าวถูกต้องสมเหตุสมผลและมีทางเป็นไปได้มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ สุขใจ น้ำผุด (2545) ได้กล่าวถึงข้อคิดด้านการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลไว้ว่า

1. เวลาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการวางแผนการเงินและการบริหารการเงิน ควรใช้เวลาให้น้อยที่สุด
2. การจัดการวางแผนการเงินควรมีการยืดหยุ่นได้
3. ควรมีการปรับปรุงแผนงานระยะยาว และควรมีการตรวจสอบอยู่เสมอเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ
4. การซื้อสินค้าราคาแพงแล้วได้คุณภาพดี จะทำให้เสียค่าใช้จ่ายในระยะยาวต่ำกว่าซื้อของราคาถูก แต่ได้สินค้าคุณภาพต่ำ
5. ควรหลีกเลี่ยงการเป็นหนี้โดยไม่จำเป็น เพราะการเป็นหนี้จะทำให้เสียค่าใช้จ่ายและอัตราดอกเบี้ยแท้จริงค่อนข้างสูง
6. พยายามเสียค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด แต่ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด
7. พยายามวางแผนการเงินและบริหารเงินที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงที่สุด
8. ควรพัฒนาปรับปรุงงานอดิเรกที่ทำอยู่ให้มีผลประโยชน์เกิดขึ้น อันเป็นการใช้เวลาว่างได้อย่างมีคุณค่า
9. ใช้ประสบการณ์และความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์เพิ่มพูน
10. อย่าลืมนำระยะเวลาเป็นสิ่งสำคัญ ควรวางแผนการใช้จ่ายเงินต่างๆ ให้สอดคล้องกับเรื่องของเวลาเสมอ

เป้าหมายในการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล

ได้มีผู้ให้นิยามเกี่ยวกับเป้าหมายในการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลไว้ต่างกัน ดังนี้

ศิรินุช อินละคร (2548) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายทางการเงินอาจกำหนดตามระยะเวลาได้แก่ เป้าหมายทางการเงินระยะสั้น และเป้าหมายทางการเงินระยะยาว ดังนี้

เป้าหมายทางการเงินระยะสั้น (Short Term Financial Goals) เป็นเป้าหมายที่บุคคลสามารถทำให้สำเร็จได้ภายในระยะเวลาสั้นๆ นั่นคือไม่เกิน 1 ปี เช่น ฤดูร้อนนี้ต้องการซื้อเครื่องปรับอากาศ ต้องการเก็บเงินไปเที่ยวต่างจังหวัด

เป้าหมายทางการเงินระยะยาว (Long Term Financial Goals) เป็นเป้าหมายที่บุคคลต้องการใน 5 – 20 ปี ข้างหน้า หรือเป็นเป้าหมายที่บุคคลต้องใช้เวลาในการสะสมเงินเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ต้องการเก็บเงินไว้ใช้หลังเกษียณ ต้องการเก็บเงินไว้เป็นทุนการศึกษาบุตรในอนาคต เป้าหมายระยะยาวอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากในอนาคตภาวะและเหตุการณ์ต่างๆ อาจเปลี่ยนแปลงไป เช่น ภาวะเศรษฐกิจรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงความต้องการของบุคคลเอง เช่น บุคคลตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะซื้อบ้านเดี่ยวราคา 2 ล้านบาทในอีก 5 ปีข้างหน้า เมื่อเวลาผ่านไปภาวะเศรษฐกิจตกต่ำลงทำให้บุคคลมีรายได้ลดลง ดังนั้น บุคคลอาจจะเปลี่ยนเป้าหมายจากบ้านที่มีราคา 2 ล้านบาทเป็นบ้านที่มีราคาต่ำกว่า

ทั้งนี้ กฤษฎา เสกตระกูล (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า การจัดทำการเงินส่วนบุคคล และการตรวจสุขภาพทางการเงิน เป็นเพียงจุดเริ่มต้นของการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลเพื่อความมั่งคั่ง ใช้บอกว่าบุคคลอยู่ ณ ที่ใดในปัจจุบัน แต่ยังไม่ได้ออกว่ากำลังจะไปทีใดในอนาคต ซึ่งก็เหมือนการเดินทางปกติทั่วไปที่ต้องรู้เป้าหมายหรือจุดหมายที่กำลังจะไป ในที่นี้ หมายถึง "เป้าหมายชีวิต" โดย "เป้าหมายในชีวิต" หมายถึง สภาพหรือเหตุการณ์ที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้นในชีวิตในอนาคต เช่น อยากเกษียณอย่างมีความสุข มีเงินใช้พอเพียง มีสุขภาพกายสุขภาพใจที่ดี ลูกๆ จบการศึกษาคดี มีงานทำ มีครอบครัวที่ดี มีทรัพย์สินมรดกทอดทิ้งให้กับลูกหลาน เป็นต้น ซึ่งคนส่วนใหญ่มักจะมีความฝันอยากบรรลุเป้าหมายในชีวิตคล้ายๆ กันนี้ แม้ว่ารายละเอียดของวิธีการไปสู่เป้าหมายของแต่ละคนอาจจะแตกต่างกัน เช่น บางคนใช้ชีวิตทำธุรกิจ บางคนใช้ชีวิตการทำงานเป็นพนักงานมืออาชีพในองค์กร เป็นต้น

ในการวางแผนทางการเงินจะถือว่าเป้าหมายในชีวิต ก็คือ "เป้าหมายทางการเงิน" แม้ว่าสภาพของการบรรลุเป้าหมายในชีวิตสามารถมองได้หลายด้าน เช่น การมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จจากการงาน การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง แต่ด้านหนึ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือ การมองสภาพของการบรรลุเป้าหมายในชีวิตให้เป็นตัวเลขทางการเงิน เช่น การบรรลุชีวิตวัยเกษียณอย่างมีความสุข มีเงินใช้หลังเกษียณอย่างเพียงพอ โดยต้องสามารถระบุให้ได้ว่า หลังเกษียณแล้วต้องการใช้เงินเดือนละเท่าใด นี่ก็เป็นการเปลี่ยนจากเป้าหมายในชีวิตให้เป็นเป้าหมายทางการเงิน แต่ก็ยังเป็นเรื่องเดียวกัน การตั้งต้นให้มีเป้าหมายทางการเงิน ทำให้คิดย้อนกลับมาได้ต่อไปว่า ณ วันที่เกษียณต้องมีเงินอย่างน้อยเท่าใด และจากวันนี้จนถึงวันเกษียณต้องเก็บเงินเดือนละเท่าใดจึงจะได้เงินก้อนนั้น และเทียบกับที่เก็บออมอยู่ตอนนี้ จะต้องออมเพิ่มอีกหรือไม่ และควรกำหนดรูปแบบการออมและการลงทุนในรูปแบบอื่นเพื่อเร่งให้บรรลุเป้าหมายให้เร็วขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ เป็นต้น การอธิบายในลักษณะนี้จะทำให้มองเห็นภาพของการวางแผนทางการเงิน

โดยปกติในชีวิตคนมีเป้าหมาย ถ้าเอาระยะเวลามาจับ ก็อาจจะแบ่งเป้าหมายออกเป็น 3 ระยะได้แก่

1) เป้าหมายทางการเงินระยะสั้น มักมีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ส่วนใหญ่มักเป็นเป้าหมายเพื่อตอบสนองให้ชีวิตตนเองและครอบครัวมีความสุขสบาย เช่น มีเป้าหมายจะเก็บเงิน เพื่อซื้อตู้เย็นใหม่ หรือไปท่องเที่ยวตากอากาศในประเทศในวันหยุด

2) เป้าหมายทางการเงินระยะปานกลาง จะมีระยะเวลาอยู่ระหว่าง 1-5 ปี เป็นเป้าหมายที่ยังคงตอบสนองความสุขสบายให้กับตนเองและครอบครัว แต่เป็นเป้าหมายที่ต้องใช้เงินจำนวนมากขึ้น เช่น การไปท่องเที่ยวในยุโรปกับครอบครัวในอีก 3 ปีข้างหน้า หรือบางกรณีก็เป็นเป้าหมายเพื่อให้ชีวิตตนเองและครอบครัวประสบความสำเร็จ เช่น การวางแผนการเงินเพื่อส่งให้ลูกเรียนระดับปริญญาตรีและปริญญาโทในอีก 4 ปีข้างหน้า เป็นต้น

3) เป้าหมายทางการเงินระยะยาว มีระยะเวลาประมาณ 5 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดในชีวิต ที่ต้องใช้เงินจำนวนมากจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ เช่น การเกษียณ โดยมีเงินใช้อย่างพอเพียงไปจนกว่าสิ้นอายุขัย การผ่อนหนี้เงินกู้บ้าน ซึ่งต้องใช้เวลานาน โดยไม่มีปัญหาทางการเงิน เป็นต้น

ในชีวิตของคนเมื่อมีเป้าหมายหลายเป้าหมายและหลายระยะเวลา แต่ละเป้าหมายใช้จำนวนเงินเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแตกต่างกัน ถ้าต้องการบรรลุทุกเป้าหมาย ต้องคิดว่าจะต้องใช้เงินเท่าใด ต้องเก็บออมเท่าไร และความมั่งคั่งที่เป็นอยู่ในทุกวันนี้ จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ จะต้องเพิ่มความมั่งคั่งอีกเท่าใด จึงจะทำให้บรรลุเป้าหมายแล้ว ยังก่อให้เกิดความมั่งคั่งแบบไม่รู้จบสามารถส่งมอบต่อลูกหลาน และ/หรือ กระจายต่อไปให้สังคมได้

กระบวนการในการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล

ศิริสุข อินละคร (2548) กล่าวถึง กระบวนการในการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลว่ามี 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ประเมินสถานะทางการเงินของบุคคลในขณะนั้น ขั้นตอนแรกของการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล คือการประเมินสถานะทางการเงินของตนเองในขณะนั้น โดยพิจารณาจากรายได้ ค่าใช้จ่าย สินทรัพย์ ภาระหนี้สิน รวมทั้งเงินออมที่มีอยู่ วิธีการประเมินสถานะทางการเงินของบุคคล คือ การจัดทำงบการเงินส่วนบุคคล ได้แก่ งบดุลส่วนบุคคล (Personal balance sheet) และงบรายได้และค่าใช้จ่าย (Income and expenditure statement)

ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายทางการเงิน การกำหนดเป้าหมายทางการเงินเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญขั้นตอนหนึ่งในการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล เนื่องจากหากบุคคลมีเป้าหมายทาง

การเงินแล้วจะสามารถกำหนดแนวทางที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการเงินที่ต้องการได้ เปรียบเสมือนกับการเดินทางที่ก่อนอื่นจะต้องกำหนดที่หมายที่จะเดินทางไปเสียก่อนแล้วจึงจะสามารถกำหนดเส้นทางที่จะใช้ในการเดินทางได้ ในการกำหนดเป้าหมายทางการเงินนั้น บุคคลจะต้องระบุให้ชัดเจนว่าต้องการอะไร เช่น ต้องการซื้อรถยนต์ราคาเท่าไรและจะซื้อเมื่อใด นอกจากนั้นเป้าหมายทางการเงินควรจะมีความเป็นไปได้ นั่นคือ เป้าหมายทางการเงินควรจะเหมาะสมกับสถานะทางการเงินของบุคคลนั้นด้วย

ขั้นที่ 3 กำหนดทางเลือกและประเมินทางเลือก ขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายทางการเงินที่กำหนดไว้ และพิจารณาเลือกทางเลือกที่เหมาะสมมากที่สุด โดยพิจารณาจากสถานะทางการเงินของบุคคลนั้น ภาวะเศรษฐกิจ รวมทั้งพิจารณาความเสี่ยงของแต่ละทางเลือกด้วย ในขั้นตอนนี้บุคคลจำเป็นต้องหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อช่วยในการกำหนดทางเลือกและประเมินทางเลือก เช่น หนังสือ วารสารหรือเว็บไซต์ต่างๆ รวมทั้งบุคคลอาจจะขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ เช่น นักวางแผนภาษี หรือผู้ที่ให้คำปรึกษาทางการเงิน

ขั้นที่ 4 สร้างและปฏิบัติตามแผนการเงิน เมื่อพิจารณาเลือกทางเลือกที่เหมาะสมได้แล้ว ขั้นตอนที่ต่อมาคือการกำหนดแผนการเงินจากทางเลือกนั้น ซึ่งเป็นการระบุวิธีที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการเงินที่ต้องการ และเมื่อกำหนดแผนการเงินแล้วขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในกระบวนการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล คือ การปฏิบัติตามแผนการเงินที่กำหนดไว้ เนื่องจากหากวางแผนการเงินไว้ดีมากเพียงใดก็ตามแต่หากไม่มีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ก็จะไม่บรรลุเป้าหมายทางการเงินที่ต้องการ การปฏิบัติตามแผนการเงินอาจจะต้องติดต่อกับบุคคลอื่น เช่น ตัวแทนประกันชีวิตเพื่อซื้อประกันชีวิต หรือใช้บริการจากนายหน้าขายหลักทรัพย์ (Broker) เพื่อซื้อหลักทรัพย์ที่ต้องการลงทุน หรือใช้บริการจากธนาคารในการฝากเงิน หรือการทำธุรกรรมทางการเงินอื่นๆ

ขั้นที่ 5 ติดตามผล และปรับปรุงแผน การวางแผนการเงินส่วนบุคคลเป็นขั้นตอนที่ไม่มีที่สิ้นสุด นั่นคือเมื่อบุคคลได้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้แล้ว ขั้นตอนที่ต่อมาคือการติดตามผล โดยพิจารณาว่าแผนการเงินนั้นเหมาะสมหรือไม่ สามารถปฏิบัติได้จริงหรือไม่ หากไม่สามารถปฏิบัติตามแผนได้บุคคลจะต้องทำการปรับแผนการเงินใหม่ นอกจากนั้นภาวะเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งสถานะทางการเงินของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่น มีความก้าวหน้าในงานทำให้บุคคลมีรายได้สูงขึ้น หรือภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทำให้บุคคลมีรายได้ลดลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อแผนการเงินของบุคคลนั้นด้วย ดังนั้นบุคคลจึงต้องทำการทบทวนและปรับปรุงแผนการเงินอยู่อย่างสม่ำเสมอ

Gitman และ Joehnk (2007 อ้างใน จันทร์เพ็ญ บุญฉาย, 2552, หน้า 20) กล่าวถึงกระบวนการของการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลว่าประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายทางการเงินของตนเองในระดับที่เหมาะสม คิดว่าตนเองทำได้ และจะบรรลุผลสำเร็จตามที่วางไว้ (Define Financial Goals)
2. พัฒนาแผนการเงินและกลยุทธ์ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Develop Financial Plans and Strategies to Achieve Goals)
3. ทำการปฏิบัติตามแผนการเงินและกลยุทธ์ตามที่วางไว้ (Implement Financial Plans and Strategies)
4. พัฒนาและปรับปรุงแผนเป็นระยะๆ สำหรับแต่ละช่วงเวลาเพื่อที่จะใช้ในการประสานงานและควบคุมให้เป็นไปตามการวางแผนที่กำหนดไว้ (Periodically Develop and Implement Budgets to Monitor and Control Progress Toward Goals)
5. ใช้งบการเงินเป็นตัวประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการแก้ไขสิ่งผิด (Use Financial Statements to Evaluate Results of Plans and Budgets, Taking Corrective Action as Required)
6. ทบทวนเป้าหมายและปรับปรุงแผนและกลยุทธ์ทางการเงินให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (Redefine Goals and Revise Plans and Strategies as Personal Circumstances Change)

ประเภทของการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล

กาญจนา หงษ์ทอง (2551) กล่าวว่า การวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลที่ดีจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและการตัดสินใจทางการเงิน เพื่อให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายทางการเงินที่ต้องการได้ หากบุคคลใดเริ่มต้นทำการวางแผนทางการเงินเร็ว มีการปฏิบัติตามอย่างมีวินัย และสม่ำเสมอแล้ว บุคคลนั้นก็จะเข้าใจถึงความมีอิสรภาพทางการเงินได้มากขึ้น แผนการเงินหลักๆ ที่สำคัญ ที่ควรวางแผนเริ่มปฏิบัติ มีดังนี้

1. แผนการออม บุคคลควรทำการศึกษาช่องทางในการออมให้รอบด้านที่มีมากกว่าการฝากธนาคาร ไม่ว่าจะเป็นพันธบัตร สลาก สหกรณ์ แล้วเลือกช่องทางที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งแต่ละช่องทางในการออมก็มีความเสี่ยงที่แตกต่างกัน เช่น ผลตอบแทนที่สูงก็จะมาพร้อมกับความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นเสมอ ที่สำคัญต้องทำการออมอย่างพอเหมาะพอดี และสอดคล้องกับเงื่อนไขทางการเงิน เพื่อให้รู้สึกรู้สีกว่าการออมเป็นภาระ และสามารถทำการออมได้อย่างสม่ำเสมอ
2. แผนการลงทุน บุคคลจะต้องไม่ลืมกฎการกระจายความเสี่ยง เช่นเดียวกับการออม คือเลือกลงทุนในช่องทางที่มีความเสี่ยงในระดับที่รับได้ แล้วศึกษาข้อดีข้อเสียของการลงทุนนั้นอย่าง

รอบด้าน ซึ่งแผนการลงทุนในแต่ละปีก็อาจจะถูกปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และตัวแปรในช่วงนั้นๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์การลงทุน เช่น ถ้าหากบุคคลไม่อยากเผชิญหน้ากับความผันผวนที่อาจจะเกิดขึ้นในระยะสั้น ก็ควรจะมุ่งลงทุนระยะยาวเพราะการลงทุนระยะยาวเป็นหลักของการลงทุนที่จะทำให้เงินของบุคคลงอกเงยได้อย่างยั่งยืน

3. แผนการบริหารหนี้ แผนนี้มีความจำเป็นที่จะต้องทำเพื่อปลดเปลื้องภาระหนี้สิน โดยจะเริ่มต้นด้วยการที่บุคคลต้องรู้เรื่องหนี้ก่อนว่ามีหนี้รวมทุกประเภททั้งหมดเท่าไร เมื่อตั้งใจจะสะสางหนี้ก่อนเดิม ต้องหยุดสร้างหนี้ก่อนใหม่หรืออย่าสร้างหนี้เพิ่ม สำคัญที่สุดคือต้องรู้จักใช้จ่ายและควบคุมค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ระวังการใช้จ่ายให้มากขึ้น และหาวิธีปลดหนี้อย่างค่อยเป็นค่อยไป จัดลำดับความสำคัญของหนี้ที่ต้องเร่งชำระก่อนหลัง

4. แผนบริหารความเสี่ยง ไม่มีใครสามารถป้องกันความเสี่ยงทุกๆ อย่างที่จะต้องเผชิญในชีวิตได้ แต่ก็มีหนทางที่จะสามารถป้องกันความเสี่ยงทางการเงินได้ ซึ่งความเสี่ยงทางการเงินที่สำคัญๆ นั้นเกิดจากการเกิดอุบัติเหตุ ความเจ็บป่วย และความตาย ความเสี่ยงเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นจะสร้างความสูญเสียทางการเงินเป็นอย่างมาก ดังนั้นบุคคลจึงควรวางแผนบริหารความเสี่ยงไว้ด้วยโดยการทำประกันชีวิต เพื่อไม่เป็นการสร้างภาระให้กับคนที่อยู่ข้างหลัง หรือสร้างความเสี่ยงทางการเงินให้กับครอบครัว

5. แผนเกษียณ ด้วยเทคโนโลยี และความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์ ทำให้มีการคาดการณ์ว่าในอนาคตอายุเฉลี่ยของคนไทยก็จะยืนยาวขึ้นไปอีก ทำให้บุคคลต้องวางแผนการเงินเพื่อวัยเกษียณ เป็นการรับมือกับช่วงชีวิตที่ยาวขึ้นที่จะต้องใช้จ่ายมากขึ้น เนื่องจากชีวิตในช่วงนี้จะไม่มียาได้ประจำที่เคยได้รับ สุขภาพร่างกายก็เริ่มถดถอยลง ทำให้ต้องมีเงินจำนวนมากไว้ใช้จ่ายตอนแก่ จึงต้องมีการวางแผนที่จะมีเงินเพื่อเตรียมไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาพยาบาลในยามแก่ชราหรือในยามที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ นอกจากนี้ การกำหนดจำนวนเงินทุนในอนาคต บุคคลควรทราบระยะเวลาก่อนที่จะถึงกำหนดเกษียณอายุ เพื่อกำหนดเงินออมสะสมได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากอาชีพที่แตกต่างกันย่อมมีแผนการทางการเงินในอนาคตที่ต่างกัน (บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เอ็มเอฟซี จำกัด (มหาชน), ม.ป.ป.)

6. วางแผนภาษีอากร มีผู้มีรายได้อันมากวางแผนลดภาษีอย่างชาญฉลาด หลังจากที่พบว่า ส่วนใหญ่เสียภาษีมากเกินไป เหตุอันควร เนื่องจากไม่ได้ทำการศึกษาล่วงหน้า ทั้งที่มีหลากหลายช่องทางที่จะช่วยในการประหยัดภาษีได้ และรัฐก็เปิด โอกาสให้ใช้สิทธิตามกฎหมายได้อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นประกัน เงินผ่อนบ้าน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (Retirement Mutual Fund) และกองทุนรวมหุ้นระยะยาว (Long Term Equity Fund) เป็นต้น ซึ่งหากบุคคลทำการวางแผนไว้เป็นอย่างดีก็จะพบว่าสามารถช่วยประหยัดภาษีได้เยอะในแต่ละปี และถือว่ามี

เสียชีวิตสำหรับอีกหลายคน ที่แม้จะมุ่งมั่นกับการออมและการลงทุน ภายใต้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ แต่กลับมองข้ามปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงนั่นคือ การเสียชีวิต

ปัจจัยทางเศรษฐกิจกับการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล

ศิรินุช อินละคร (2548) กล่าวว่า ในการวางแผนการเงินส่วนบุคคลนอกจากจะต้องคำนึงถึงช่วงอายุของบุคคลแล้วยังต้องคำนึงถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจต่างๆ อีกด้วย โดยปัจจัยทางเศรษฐกิจที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ เงินเฟ้อ การใช้จ่ายของผู้บริโภค และอัตราดอกเบี้ย

1. เงินเฟ้อ (Inflation) คือ ภาวะการณ์ที่ระดับราคาสินค้าและบริการโดยทั่วไปเพิ่มขึ้น เมื่อเกิดภาวะเงินเฟ้อจะทำให้อำนาจซื้อ (Purchasing Power) ของประชาชนลดลง

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อเนื่องมาจาก ปัจจัยแรก คือ ระบบเศรษฐกิจมีความต้องการสินค้าและบริการ (Demand) มากกว่าสินค้าและบริการที่มีอยู่ (Supply) จึงทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้น ปัจจัยที่สอง คือ เกิดจากต้นทุนการผลิตสูงขึ้นทำให้ผู้ผลิตต้องปรับราคาสินค้าให้สูงขึ้น อัตราเงินเฟ้อสามารถพิจารณาได้จากดัชนีราคาผู้บริโภค (Customer Price Index: CPI) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดการเปลี่ยนแปลงราคาสินค้าและบริการ โดยเฉลี่ยที่ผู้บริโภคได้จ่ายไปสำหรับกลุ่มสินค้าและบริการที่กำหนดในการวางแผนการเงินส่วนบุคคลต้องคำนึงถึงภาวะเงินเฟ้อด้วย เนื่องจากภาวะเงินเฟ้อจะทำให้รายจ่ายของบุคคลเพิ่มขึ้น เงินเฟ้อจะส่งผลกระทบต่อบุคคลกลุ่มต่างๆ โดยบุคคลบางกลุ่มอาจได้รับผลดีจากภาวะเงินเฟ้อ บุคคลบางกลุ่มอาจได้รับผลเสียจากภาวะเงินเฟ้อ ภาวะเงินเฟ้อจะส่งผลกระทบต่อบุคคลดังต่อไปนี้

- ผู้ที่เป็นเจ้าของอสังหาริมทรัพย์ เนื่องจากราคาอสังหาริมทรัพย์จะเพิ่มสูงขึ้นตามภาวะเงินเฟ้อ
- ผู้กู้ยืม เงินเฟ้อจะส่งผลดีต่อผู้กู้ยืมในกรณีที่ผู้กู้ยืมเงินมาเพื่อซื้อทรัพย์สิน เนื่องจากภาวะเงินเฟ้อจะทำให้ทรัพย์สินที่ซื้อจะมีมูลค่าสูงขึ้น ในขณะที่ผู้กู้ยืมยังคงชำระหนี้ในจำนวนเงินเท่าเดิม และภาวะเงินเฟ้อจะส่งผลเสียต่อบุคคลดังต่อไปนี้
 - ผู้ที่มีรายได้ประจำ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างที่มีเงินเดือนประจำ นั่นคือเงินเฟ้อจะทำให้รายจ่ายของบุคคลสูงขึ้น เนื่องจากราคาสินค้าและบริการสูงขึ้น ในขณะที่รายได้ของบุคคลกลุ่มนี้ยังคงเท่าเดิม
 - ผู้ให้กู้ เงินเฟ้อจะส่งผลเสียต่อผู้ให้กู้ในกรณีที่ผู้ให้กู้คิดดอกเบี้ยจากการให้กู้ไม่เพียงพอที่จะครอบคลุมอัตราเงินเฟ้อ เช่น สมมติให้ผู้กู้เงินโดยคิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 7 ต่อปี หากอัตราเงินเฟ้อเพิ่มสูงขึ้นเป็นร้อยละ 8 ต่อปีจะทำให้

สมหมายเสียประโยชน์เนื่องจากผลตอบแทนจากดอกเบี้ยที่ได้รับไม่คุ้มกับ
อัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้นนั่นเอง

2. การใช้จ่ายของผู้บริโภค (Consumer Spending) คือความต้องการสินค้าหรือบริการ (Demand) ของผู้บริโภค การใช้จ่ายของผู้บริโภคจะส่งผลต่ออัตราการว่างงานและรายได้ของประชาชนด้วย นั่นคือ หากผู้บริโภคมีการใช้จ่ายมาก ความต้องการสินค้าหรือบริการจะสูงขึ้น ดังนั้นผู้ผลิตจะต้องทำการผลิตสินค้าหรือบริการเพิ่มขึ้น ในการเพิ่มการผลิตนี้จะทำให้ใช้วัตถุดิบเพิ่มขึ้นและมีการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้อัตราการว่างงานลดลง และประชาชนในประเทศก็จะมีรายได้เพิ่มขึ้นด้วย ในทางกลับกันหากผู้บริโภคมีการใช้จ่ายลดลง ความต้องการสินค้าหรือบริการจะลดลงทำให้ผู้ผลิตต้องลดระดับการผลิตสินค้า ซึ่งอาจจะต้องมีการลดจำนวนพนักงานลงทำให้อัตราการว่างงานสูงขึ้นและผู้ที่ว่างงานจะไม่มีรายได้ด้วย ในการวางแผนการเงินส่วนบุคคลจึงต้องพิจารณาถึงระดับการใช้จ่ายของผู้บริโภคด้วย เพื่อจะได้พิจารณาวางแผนในส่วนของรายได้ของบุคคลนั่นเอง

3. อัตราดอกเบี้ย (Interest Rates) อัตราดอกเบี้ยจะถูกกำหนดโดยพิจารณาจากความต้องการเงินทุน (Demand) และปริมาณของเงินทุน (Supply) นั่นคือ หากประชาชนมีการออมหรือการลงทุนเพิ่มขึ้น ปริมาณเงินจะเพิ่มสูงขึ้นซึ่งจะส่งผลทำให้อัตราดอกเบี้ยลดลง แต่หากประชาชนธุรกิจ หรือรัฐบาลต้องการเงินไปลงทุนเพิ่มขึ้น ความต้องการเงินจะสูงขึ้นซึ่งจะส่งผลให้อัตราดอกเบี้ยสูงขึ้น

นอกจากนี้การวางแผนการเงินส่วนบุคคลต้องพิจารณาอัตราดอกเบี้ย ในเรื่องของการวางแผนการออมและลงทุน นั่นคือในกรณีที่อัตราดอกเบี้ยต่ำ หากบุคคลออมเงินโดยการฝากเงินกับธนาคารจะทำให้บุคคลได้รับผลตอบแทนต่ำ ดังนั้นบุคคลควรจะวางแผนนำเงินออมที่มีอยู่ไปลงทุนในรูปแบบอื่นๆ เช่น หุ้นสามัญ หุ้นกู้ พันธบัตร ที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่าการฝากเงินกับธนาคาร แต่บุคคลต้องยอมรับว่าการนำเงินไปลงทุนอย่างอื่นที่มีผลตอบแทนสูงกว่าการฝากเงินกับธนาคารย่อมมีความเสี่ยงสูงขึ้นด้วย นอกจากนั้นอัตราดอกเบี้ยยังมีผลต่อการวางแผนการเงินส่วนบุคคลในเรื่องของการกู้ยืม นั่นคือกรณีที่อัตราดอกเบี้ยต่ำการซื้อสินค้าเป็นเงินเชื่อหรือการกู้ยืมจะทำให้ผู้กู้มีต้นทุนในการกู้ยืมต่ำ แต่หากอัตราดอกเบี้ยสูงการซื้อสินค้าเป็นเงินเชื่อหรือการกู้ยืมจะทำให้ผู้กู้มีต้นทุนในการกู้ยืมสูงด้วย ดังนั้นบุคคลที่กำลังวางแผนซื้อสินค้าเป็นเงินเชื่อหรือวางแผนกู้ยืมต้องพิจารณาอัตราดอกเบี้ยด้วย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผนการเกษียณ

1) การวางแผนการเกษียณ (Retirement planning)

การวางแผนการเกษียณถือว่าการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นต่อการปรับตัวต่อการเกษียณ โดยมีทั้งแบบที่มีรูปแบบและไม่มีรูปแบบ ซึ่งการวางแผนการเกษียณที่มีรูปแบบจะส่งผลดีในด้านการเงิน เพราะช่วยให้การบริหารจัดการด้านการเงินในระดับบุคคลดีขึ้นอย่างแท้จริง สำหรับการวางแผนเกษียณที่ไม่มีรูปแบบ จะส่งผลดีในด้านจิตใจมากกว่า มีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นทหารเรือพบว่า การวางแผนการเกษียณมีผลทางบวกต่อระดับความพึงพอใจในชีวิต และการปรับตัวต่อการเป็นบุคคลที่ไม่มียศ นอกจากนี้ทหารเรือที่เกษียณแล้วยังสามารถที่จะไปประกอบอาชีพอื่นๆ ได้

มีการศึกษาที่พบความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนเป้าหมายในวัยเกษียณกับความพึงพอใจและการปรับตัวหลังเกษียณ และการวางแผนเป้าหมายในวัยเกษียณยังเป็นตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการวางแผนการเกษียณและแนวโน้มการออมเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่พบว่า ค่านิยมและวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับการวางแผนการเกษียณ โดยพบว่า พนักงานชาวต่างชาติมีการเข้าร่วมกิจกรรมการวางแผนการเกษียณน้อย หรือมีระดับคะแนนในการตั้งเป้าหมายในวัยเกษียณน้อยกว่าพนักงานชาวอเมริกัน เนื่องจากชาวต่างชาติส่วนใหญ่เมื่อเกษียณแล้วจะได้รับผลประโยชน์ที่ครอบคลุมจากเบี้ยบำนาญ ในขณะที่ชาวอเมริกันผลประโยชน์จากเบี้ยบำนาญยังมีไม่มากนัก ยังมีการศึกษาพบว่า ทศนคติต่อการวางแผนการเกษียณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าร่วมกิจกรรมการวางแผนการเกษียณ การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการเกษียณ และการปรับตัวภายหลังการเกษียณสำหรับปัจจัยลักษณะทางประชากร พบว่า ผู้ที่มีรายได้น้อย และเพศหญิงจะเข้าร่วมกิจกรรมการวางแผนการเกษียณน้อยกว่าผู้สูงอายุในกลุ่มอื่นๆ เพศชายมีการเตรียมตัวการเกษียณด้านการเงินมากกว่าเพศหญิง การตั้งเป้าหมายในวัยเกษียณของเพศชายจะชี้เฉพาะมากกว่า เช่น การซื้อรถ การท่องเที่ยว ขณะที่เพศหญิงจะตั้งเป้าหมายในเรื่องทั่วไปไม่เจาะจง เช่น ความสุขทางใจ เมื่อศึกษาเฉพาะกลุ่มเพศชาย พบว่า เพศชายที่อายุมากและใกล้เกษียณจะมีการเก็บออมเงินมากกว่าเพศชายที่อายุน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) การตัดสินใจเกษียณ (Retirement decision making)

การตัดสินใจเกษียณนั้นเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงอย่างเดียวแต่ยังเชื่อมโยงไปยังกระบวนการทางจิตใจ โดยการตัดสินใจนั้นจะขึ้นกับเหตุการณ์ของบุคคลที่แตกต่างกันออกไป จำแนกได้ 3 ระดับคือ 1) ปัจจัยบุคคล 2) ปัจจัยการทำงาน และ 3) ปัจจัยทางสังคม จากการศึกษาปัจจัยบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาและสถานะทางการเงินมีความสัมพันธ์กับการ

ตัดสินใจเกษียณ โดยบุคคลที่มีอายุมากกว่าจะมีการเกษียณการทำงานมากกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่า อีกทั้งยังพบว่าผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจะมีการเกษียณการทำงานที่มากกว่าผู้ไม่มีปัญหาสุขภาพ

นอกจากนี้ในการศึกษาตัวทำนายการตัดสินใจเกษียณพบว่า ลักษณะของบทบาทการทำงาน ความคิดของบุคคล ตลอดจนเจตคติต่องานสามารถร่วมทำนายการตัดสินใจเกษียณของบุคคล เช่น ผู้ที่ทำงานโดยใช้ความคิดเป็นหลักจะมีแนวโน้มที่จะเกษียณน้อยกว่า ขณะที่งานที่ต้องใช้ทางด้านร่างกายที่มากกว่างานอื่น และความไม่พึงพอใจต่องาน เป็นตัวทำให้บุคคลตัดสินใจที่จะเกษียณการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น นอกจากนี้มีรายงานวิจัยที่พบว่า พนักงานที่รู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ทำมักมีแนวโน้มจะเกษียณอายุการทำงานที่มากกว่า ขณะที่ความพึงพอใจในอาชีพมีความสัมพันธ์ในด้านลบกับการตัดสินใจเกษียณ และความใกล้ชิดกับองค์กรมีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับการตัดสินใจที่จะเกษียณ สำหรับตัวแปรทางด้านครอบครัวพบว่า สถานภาพของคู่สมรส การช่วยเหลือหรือสนับสนุนของคู่สมรส และความใส่ใจของคู่สมรสมีอิทธิพลกับการตัดสินใจเกษียณของบุคคล นอกจากนี้ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมหรือสังคม (นโยบายระดับองค์กร และบรรทัดฐานของงาน) พบว่า สถานที่ทำงานหรือบรรทัดฐานทางสังคม จะคำนึงถึงอายุที่เหมาะสมต่อการเกษียณ และคำนึงถึงการวางแผนการเกษียณ ทำให้กลุ่มพนักงานอาวุโสที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่น้อย เกิดความรู้สึกกดดันจากองค์กรและสังคมภายในองค์กร และทำให้ตัดสินใจที่จะเกษียณการทำงาน

3) การเกษียณก่อนกำหนด (Early retirement)

การเกษียณก่อนกำหนดได้ดำเนินการศึกษาในหลายแนวทาง ซึ่งให้ความสำคัญกับการตัดสินใจที่จะเกษียณโดยเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแรงจูงใจที่องค์กรเสนอให้กับการตัดสินใจเกษียณก่อนกำหนด จากการศึกษาในกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยกับการยอมรับข้อเสนอในการเกษียณก่อนกำหนดพบว่า บุคลากรที่มีสุขภาพไม่ดี รายได้น้อยกว่า และมีผลประโยชน์ค่าตอบแทนบำนาญที่สูง มีแนวโน้มที่จะเกษียณก่อนกำหนด และผู้ที่วางแผนทำงานนอกเวลากับผู้ที่คาดว่าจะไม่มีโครงการเกษียณก่อนกำหนดอีกในอนาคต มีแนวโน้มที่จะยอมรับข้อเสนอที่มากกว่า ในขณะที่บุคลากรที่มีผลงานดีกว่าและมีคู่สมรสยังคงทำงานอยู่ มีแนวโน้มที่จะเกษียณก่อนกำหนดที่น้อยกว่า จากการศึกษาการเกษียณก่อนกำหนดของชนชั้นอาชีพที่แตกต่างกันพบว่า กลุ่มผู้ใช้แรงงานจะมีปัจจัยเสี่ยงสูงที่จะเกษียณก่อนกำหนด เนื่องมาจากลักษณะการทำงาน เช่น การยกของหนัก สถานะสุขภาพ การติดเหล้า และการไม่ได้พักผ่อน ขณะที่กลุ่มผู้ทำงานที่ไม่ใช่แรงงานจะเน้นไปที่สภาวะความเครียดทางจิตใจมากกว่า ยังมีการศึกษาผลลัพธ์ของการเกษียณก่อนกำหนดพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ที่เกษียณก่อนกำหนดจะมีความสมัครใจที่เกษียณการทำงาน ขณะที่ยังมีส่วนน้อยที่ไม่เต็มใจที่จะเกษียณ ถึงแม้จะมีรายได้น้อยหรือมีแหล่งที่มาของเงินน้อยก็ตาม

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาความตั้งใจที่จะเกษียณก่อนกำหนดพบว่า ลักษณะงานที่เคร่งเครียด และภาระงานที่หนักมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเกษียณก่อนกำหนด และเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเกษียณก่อนกำหนดได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4) การเปลี่ยนผ่านสู่การเกษียณและการปรับตัวในวัยเกษียณ (Retirement transition and Adjustment)

จากการศึกษาผลลัพธ์ของการเปลี่ยนผ่านสู่การเกษียณและการปรับตัวในวัยเกษียณ พบว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นพบในทั้งในเชิงบวก เชิงลบ และพบว่าไม่เกิดผลกระทบใดๆ กับการเกษียณ มีการศึกษากลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกันกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในวัยเกษียณพบว่า ร้อยละ 70 ของผู้เกษียณจะไม่พบกับปัญหาใดๆ ที่เกิดขึ้นกับทางด้านจิตใจ ขณะที่ร้อยละ 25 ประสบกับการเปลี่ยนทางด้านจิตใจในด้านลบ และร้อยละ 5 พบว่ามีผลกระทบต่อจิตใจในด้านบวกกับการเกษียณสอดคล้องกับการศึกษากลุ่มตัวอย่างชาวเยอรมันที่ให้ข้อสรุปคล้ายกัน เมื่อพิจารณาตัวทำนายผลของการปรับตัวในวัยเกษียณ เช่น การมีสุขภาพที่ดี ความพึงพอใจในการเกษียณ และความพึงพอใจในชีวิต พบว่ามุมมองชีวิตที่ดี สุขภาพร่างกายที่ดี ตลอดจนสถานะทางการเงินที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุ ขณะที่ภาวะทอดอวยทางสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางลบต่อการปรับตัวในวัยเกษียณ สำหรับตัวแปรในด้านองค์กรหรืองานพบว่า บทบาทการทำงานที่ชัดเจนก่อนเกษียณมีความสัมพันธ์ทางด้านลบกับการปรับตัวในวัยเกษียณ ขณะที่ความเครียดจากการทำงาน ความไม่พึงพอใจต่อการทำงานและงานที่มีความท้าทายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อการปรับตัวในวัยเกษียณ ในส่วนของตัวแปรทางด้านครอบครัว พบว่าสถานภาพสมรสคู่มีความสัมพันธ์ในการปรับตัวต่อการเกษียณที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีสถานะ โสด ขณะที่ผู้ที่มีความสุขในชีวิตสมรสและมีภาระในการเลี้ยงดูบุตรมีแนวโน้มที่จะปรับตัวในวัยเกษียณได้ดีกว่า นอกจากนี้ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่าการสูญเสียคู่รักในช่วงของการเปลี่ยนผ่านสู่วัยเกษียณ จะมีผลกระทบทางลบกับความพึงพอใจในวัยเกษียณ ยังมีการศึกษาตัวแปรในการเกษียณพบว่าการวางแผนและความสมัครใจในการเกษียณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตและความสุขในวัยเกษียณ ขณะที่ผู้เกษียณก่อนกำหนดจะมีความสัมพันธ์ในด้านลบกับการปรับตัวในวัยการเกษียณ ซึ่งแรงจูงใจในการเกษียณที่แตกต่างกันทำให้มีระดับความพึงพอใจที่มากน้อยต่างกันด้วย โดยเฉพาะการเกษียณด้วยเหตุผลทางสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางด้านลบกับความพึงพอใจในวัยเกษียณ ขณะที่การเกษียณด้วยเหตุผลอื่นๆ หรือเพื่อข้อเสนอทางการเงินจะมีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับความพึงพอใจในวัยเกษียณ นอกจากนี้ยังมีรายงานว่า การเปลี่ยนสายการทำงาน การทำงานอาสาสมัคร และการมีกิจกรรมทำหลังเกษียณ มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับการปรับตัวต่อการเกษียณ

อีกทั้งพบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์กับการคงไว้ซึ่งสถานะทางสังคมของผู้เกษียณ และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ด้านลบกับความพึงพอใจในวัยเกษียณ

5) การทำงานช่วงเปลี่ยนผ่านก่อนการเกษียณ (Bridge employment)

การทำงานช่วงเปลี่ยนผ่านก่อนการเกษียณ มีความสำคัญกับการปรับตัวและจะช่วยให้การเปลี่ยนผ่านสู่วัยเกษียณนั้นผ่านพ้นไปด้วยดี จากการศึกษาผลของการตัดสินใจในการทำงานช่วงเปลี่ยนผ่านพบว่า พนักงานอาวุโสจะคำนึงถึงสถานะภาพทางการเงิน และความยืดหยุ่นของงานเป็นหลัก ซึ่งสถานะทางสุขภาพ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ คู่สมรสที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่และการมีภาระเลี้ยงดูบุตร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานในช่วงเปลี่ยนผ่าน อีกทั้งอายุเงินเดือนตอนเกษียณ และโอกาสในการเกษียณก่อนกำหนดที่น้อยลง มีความสัมพันธ์ในด้านลบต่อการทำงานในช่วงเปลี่ยนผ่าน จากการรายงานผลการวิจัยที่ผ่านๆ มาสามารถแบ่งประเภทของงานช่วงเปลี่ยนผ่านตามกระบวนการตัดสินใจ ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) กลุ่มที่ประกอบอาชีพในสายงานเดิม 2) กลุ่มที่เลือกงานในสายอาชีพใหม่ และ 3) กลุ่มที่เกษียณอายุการทำงานอย่างเต็มตัว สำหรับการศึกษานี้พบว่าผู้เกษียณเพศชายและผู้ที่มีตำแหน่งอยู่ในสายผู้บริหารที่สูงกว่า จะมีส่วนในการทำงานช่วงเปลี่ยนผ่านในลักษณะเดิมมากกว่าการเกษียณอย่างเต็มตัว ขณะที่ผู้เกษียณที่อายุน้อยจะตัดสินใจเลือกงานในช่วงเปลี่ยนผ่านในสายอาชีพใหม่มากกว่าการที่จะเกษียณอย่างเต็มตัว

นอกจากนี้ในการศึกษากลุ่มพนักงานกับความสนใจต่อการทำงานช่วงเปลี่ยนผ่านพบว่า ผู้เกษียณที่มีอายุไม่มากนักจะตัดสินใจเลือกงานในช่วงเปลี่ยนผ่านในสายอาชีพใหม่มากกว่าการที่จะเกษียณอย่างเต็มตัว และหากกลุ่มพนักงานรับรู้งานที่ทำอยู่นั้นมีความต้องการที่ต้องใช้ทักษะที่เพิ่มขึ้น แต่องค์กรไม่ได้ให้ความสนใจกับผลประโยชน์ของพวกเขา บุคคลกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนสายอาชีพที่ต่างไปจากเดิม ขณะที่กลุ่มพนักงานที่มีความสนใจต่องานและต้องการใช้ทักษะกับการทำงานที่มากขึ้น มีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่ในสายอาชีพเดิมมากกว่าที่จะเกษียณอย่างเต็มตัว

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาการหางานกับการเกษียณพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับการหางานใหม่ ในขณะที่ทัศนคติในเชิงลบต่อการเกษียณ และการสนับสนุนทางสังคมเพื่อหางานใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการหางาน โดยผู้เกษียณที่มีอายุน้อยกว่าจะมีแรงกระตุ้นที่จะหางานทำใหม่มากกว่าผู้ที่อายุมากกว่า โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ทางการเงินเป็นหลัก ขณะที่ผู้ที่อายุมากกว่าจะคำนึงถึงความยืดหยุ่นของการทำงานมากกว่า ทั้งนี้ความยืดหยุ่นของตารางการทำงานและเป้าหมายขององค์กรที่สามารถปฏิบัติได้ มีอิทธิพลทางบวกกับแรงดึงดูดใจของพนักงานที่จะทำงานต่อกับองค์กร สำหรับการศึกษาลักษณะที่ศึกษาก่อนงานช่วงเปลี่ยนผ่านก่อนเกษียณแบบเต็มตัว พบว่า การทำงานช่วงเปลี่ยนผ่านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในวัยเกษียณ และความพึงพอใจในชีวิต โดยช่วยให้ผู้เกษียณมีสุขภาพจิตที่ดี และมีปัญหาทางสุขภาพและกิจวัตรประจำวันนี้น้อยกว่าผู้

เกษียณอย่างเต็มตัว ขณะที่มีการเปรียบเทียบกลุ่มผู้เกษียณทั้ง 3 แบบ พบว่า ผู้เกษียณแบบเต็มตัว และผู้ที่ประกอบอาชีพในสายงานเดิม 2 กลุ่มนี้แสดงให้เห็นผลดีต่อภาวะสุขภาพจิต แต่กลุ่มที่ประกอบอาชีพในสายการทำงานใหม่ กลับไม่แสดงถึงผลกระทบทางบวกต่อภาวะสุขภาพจิต

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จันทร์เพ็ญ บุญฉาย (2552) ทำการศึกษาเรื่อง “การจัดการการเงินส่วนบุคคล: กรณีศึกษา เฉพาะกลุ่มวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยทำการสัมภาษณ์กลุ่มคนวัยทำงานในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 512 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการใช้จ่ายของกลุ่มบุคคลวัยทำงาน ส่วนใหญ่มีวิธีการใช้จ่ายได้พิเศษ โดยรวมกับรายได้ประจำเพื่อการใช้จ่ายในด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่มีต่อการวางแผนการเงินส่วนบุคคลร้อยละ 46.8 มีความรู้และความเข้าใจต่อการวางแผนทางการเงิน และสามารถทำตามนโยบายของรัฐบาล โดยแบ่งรายได้เป็น 4 ส่วน ใช้จ่าย 3 ส่วนและออม 1 ส่วน ส่วนใหญ่มีการจัดทำงบประมาณรายรับ – รายจ่าย แต่ละเดือน เป็นเวลา 1 – 2 ปี และเมื่อเปรียบเทียบพบว่า กรณีมีเงินเหลือกว่าร้อยละ 89.7 จะนิยมฝากธนาคาร ส่วนในกรณีมีเงินไม่พอใช้ จ่ายก็มักจะเลือกวิธีลดค่าใช้จ่ายลง เรื่องวินัยด้านการเงินของบุคคลกลุ่มเป้าหมายร้อยละ 51.5 มีวินัยด้านการเงินโดยเมื่อเปรียบเทียบรายได้ และรายจ่าย พบว่า มีรายได้กับรายจ่ายในระดับพอๆ กัน กรณีเมื่อทราบว่าเงินสดจะขาดมือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลง ซึ่งสอดคล้องกันในทุกระดับของรายได้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30.8 วางแผนเปอร์เซ็นต์การออมอยู่ในช่วง 6 – 10% ของรายได้ ซึ่งกลุ่มนี้ส่วนใหญ่สามารถออมได้เพียงระยะสั้นๆ การเสนอแนะวิธีการจัดการการเงินของกลุ่มวัยทำงานที่มีประสิทธิภาพร้อยละ 52.0 มีวิธีการแก้ปัญหากรณีค่าใช้จ่ายมากกว่ารายได้ โดยลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลง รongลงมา หารายได้เสริมเพื่อเพิ่มรายได้ และการจัดทำบัญชีรายรับ – รายจ่าย เพื่อดูรายละเอียดในแต่ละเดือน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการจัดการการเงินที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น รongลงมาต้องมีการวางแผนใช้จ่ายในแต่ละเดือน และมีวินัยในการออม

อรอนงค์ ไชยบุญเรือง (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การวางแผนการเงินส่วนบุคคลของ พนักงานธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการวางแผนในด้านของหนี้สินมากที่สุด รongลงมา ได้แก่ การวางแผนซื้อหรือครอบครองสินทรัพย์ การวางแผนทางภาษี การวางแผนออมและลงทุน มีการวางแผนใดๆ การวางแผนเกษียณ และการวางแผนผลประโยชน์ของพนักงาน ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อศึกษาถึงรูปแบบการวางแผนการเงินส่วนบุคคล

บุคคลในแต่ละรูปแบบ จะเห็นว่า การวางแผนการซื้อหรือครอบครองสินทรัพย์ ผู้ตอบแบบสอบถามเน้นที่สินทรัพย์ที่มีสภาพคล่องสูง และส่วนใหญ่มีหนี้สินที่เกิดจากสินเชื่อเนกประสงค์ และส่วนใหญ่มีการวางแผนการออมและการลงทุนคือเงินฝากออมทรัพย์ การวางแผนประโยชน์พนักงานส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการจากทางธนาคาร การวางแผนภาษี ส่วนใหญ่มีการทำประกันชีวิตเพื่อลดหย่อนภาษี การวางแผนเกษียณ ส่วนใหญ่จะนำเงินออมที่ได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาใช้หลังเกษียณ และเหตุผลที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน คือ ไม่มีเวลา ผลการศึกษาด้านการวางแผนการเงินส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีการวางแผนการใช้จ่ายมากที่สุด ซึ่งเหตุผลในการวางแผนการเงินเพื่อทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิต มีแหล่งข้อมูลการวางแผนจากอินเทอร์เน็ตส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวางแผนการเงินมากที่สุดคือ คนรู้จักและเพื่อน

ศานติ ศาสนปัฐโชติ (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนทางการเงิน ของพนักงานโรงงานผลิตเคมี และผง โลหะแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จากการศึกษาพบว่า พนักงานโรงงานผลิตเคมีและ โลหะแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดจังหวัดระยอง มีความรู้และการยอมรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง แต่มีประสบการณ์ทางการเงินในระดับต่ำ มีพฤติกรรมการวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อความมั่นคงทางการเงินอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท และมีเป้าหมายทางการเงินเพื่อการมีอิสรภาพทางการเงิน ในช่วงปลายของชีวิตจะมีการวางแผนทางการเงินเพื่อความมั่นคงที่ดีกว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต่างกันไม่ทำให้พนักงานมีการวางแผนทางการเงินเพื่อความมั่นคงที่แตกต่างกัน ในขณะที่ความรู้และประสบการณ์ทางการเงินที่มากขึ้น จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลเพื่อความมั่นคงทางการเงินที่ดีขึ้น แต่ระดับการยอมรับความเสี่ยงทางการเงินไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลเพื่อความมั่นคงทางการเงินของพนักงาน

กิตติพร สิทธิพันธุ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของประชาชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนเท่ากันคือ 75 คน ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 10,001 – 15,000 บาท และประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของประชาชนในกรุงเทพมหานครในด้านกรอบระยะเวลาที่กำหนดและรูปแบบในการ

วางแผนทางการเงินส่วนบุคคล ด้านอาชีพ มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของประชาชนในกรุงเทพมหานครในด้านกรอบระยะเวลาที่กำหนดและรูปแบบในการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของประชาชน

ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินของประชาชนในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของประชาชนในกรุงเทพมหานครในด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล ด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวางแผนทางการเงิน มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของประชาชนในกรุงเทพมหานครในด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล ด้านภาวะทางเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของประชาชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านวัตถุประสงค์ในการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล และด้านปัจจัยอื่นๆ มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของประชาชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล

พัฒน์ ทองพืง (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อวัยเกษียณอายุ กรณีศึกษาเฉพาะครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการออมที่สำคัญคือ เงินบำนาญเงินบำนาญเลี้ยงชีพข้าราชการ (กบข.) การลงทุนในเงินฝากธนาคาร การลงทุนหุ้นสหกรณ์ ปัจจัยด้านความพร้อมพบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนทางการเงินเมื่อยามเกษียณอายุมีการรับรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทางด้านการเงิน เศรษฐกิจ การเมือง การตลาดและการลงทุนเป็นประจำ

ภัทราพร ยอดจันทร์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการออมเงินเพื่อใช้หลังเกษียณของประชาชนในเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการออมเงินเพื่อใช้หลังเกษียณ ด้านรายได้และค่าใช้จ่าย ด้านอิสระภาพทางการเงิน และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออมเงินเพื่อใช้หลังเกษียณของประชาชนในเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ในด้านร้อยละของจำนวนเงินที่ออมต่อรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิธีการออมเงิน ระยะเวลาที่ต้องการใช้เงินหลังเกษียณ (ปี) เป้าหมายของเงินที่ต้องการมีไว้ใช้หลังเกษียณ และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินไว้ใช้หลังเกษียณ ทั้งนี้เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบความสัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 0.05

ชลธิชา วิริยะจงเจริญ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำบัญชีรายรับรายจ่ายเพื่อการวางแผนการเงินส่วนบุคคลของประชาชนในเขตฝั่งธนบุรี จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายโดยการบันทึกบัญชีลงในโปรแกรมบันทึกรายรับรายจ่าย บันทึกลงในคอมพิวเตอร์ และบันทึกลงในสมาร์ทโฟน ส่วนใหญ่มีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายมากกว่า 4 ปี โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย คือ เพื่อทราบรายรับรายจ่ายของตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อวางแผนการออมเงิน และวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อการเกษียณ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และทัศนคติต่อการส่งเสริมการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย ทุกด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจและความสำคัญ และด้านการส่งเสริมและการเผยแพร่ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำบัญชีรายรับรายจ่ายเพื่อการวางแผนการเงินส่วนบุคคลของประชาชนในเขตฝั่งธนบุรีทุกด้าน คือ วิธีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย ระยะเวลาในการทำบัญชีรายรับรายจ่าย วัตถุประสงค์สำคัญในการจัดทำ ประโยชน์ที่ได้รับ เหตุผลสำคัญที่การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายไม่เป็นที่นิยมแพร่หลายในหมู่ประชาชน และความคิดที่จะเชิญชวนผู้อื่นให้จัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายเนื่องจากเห็นว่าน่าจะมีประโยชน์ ทั้งนี้เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบความสัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 0.05

วิรัช ผ่องศรี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณของข้าราชการทหารเรือ สำนักงานตรวจสอบภายในทหารเรือ จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป และมีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป พฤติกรรมการออมเงิน พบว่า วัตถุประสงค์ของการออมเงินส่วนใหญ่เพื่อไว้ใช้ยามเกษียณ รองลงมาคือ เพื่อไว้ใช้จ่ายยามฉุกเฉิน โดยจำนวนเงินที่ออมต่อเดือนส่วนใหญ่ออมเงินมากกว่า 3,001 บาทขึ้นไป สำหรับช่องทางในการออมเงินนอกจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนใหญ่เลือกออมเงินผ่านช่องทางเงินฝากออมทรัพย์หรือเงินฝากประจำ รองลงมาคือ หุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์ ของกองทัพเรือ สำหรับระยะเวลาในการออมเงินก่อนเกษียณ ทั้งหมดของผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการออมเงินมากกว่า 26 ปีขึ้นไป และเงินออมที่มีอยู่ในปัจจุบันส่วนใหญ่มีเงินออมมากกว่า 300,001 บาทขึ้นไป รองลงมาคือ ระหว่าง 200,001 – 300,000 บาท ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยรวมปัจจัยประชากรศาสตร์มีผลต่อระดับการปฏิบัติโดยรวมในการวางแผนการเงิน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านเพศ และพฤติกรรมการออมเงินโดยรวมแล้ว มี

ความสัมพันธ์กับการวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณของข้าราชการทหารเรือ สำนักงานตรวจสอบ
ภายในทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา “การจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

โดยทำการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรกำหนดขนาดตัวอย่างของ สูตร W.G. Cochran (1953) ดังนี้

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$$

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการจะสุ่ม

Z แทน ความมั่นใจที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

e แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

ผู้วิจัยต้องการสุ่มตัวอย่างเป็น 50% จากประชากรทั้งหมด ต้องการความเชื่อมั่น 95 % และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะคำนวณได้คือ

$$P = 0.50 (50\%) \quad Z = 1.96 (95\%) \quad e = 0.05 (5\%)$$

$$n = (0.50) (1-0.50) (1.96)^2 / (0.05)^2$$

$$n = (0.50) (0.50) (3.8416) / .0025$$

$$n = 384.16 \text{ หรือ } 384 \text{ ตัวอย่าง}$$

เพื่อความแม่นยำของข้อมูลในการเก็บตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนตัวอย่างในการเก็บเป็นจำนวน 400 ตัวอย่าง เพื่อให้การเก็บข้อมูลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ วิธีการวิจัย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการการเงินส่วนบุคคล และการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่างๆ

3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา

4) ร่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

5) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์

3.2.2 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เรื่อง “การจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูกตามตัวเลือกที่กำหนดไว้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคล ประกอบด้วยด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านรายได้
2. ด้านรายจ่าย
3. ด้านเงินออม
4. ด้านการลงทุน

เป็นคำถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ มีการให้คะแนนความสำคัญ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------|
| 5 | หมายถึง | สำคัญมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | สำคัญมาก |
| 3 | หมายถึง | สำคัญปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | สำคัญน้อย |
| 1 | หมายถึง | สำคัญน้อยที่สุด |

โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวทางของ Best. (1978 : 174) ดังนี้

- | | | |
|-----------|---------|-------------------|
| 1.00-1.49 | หมายถึง | มีสำคัญน้อยที่สุด |
| 1.50-2.49 | หมายถึง | มีสำคัญน้อย |
| 2.50-3.49 | หมายถึง | มีสำคัญปานกลาง |
| 3.50-4.49 | หมายถึง | มีสำคัญมาก |
| 4.50-5.00 | หมายถึง | มีสำคัญมากที่สุด |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลสำเร็จในการวางแผนการเกษียณ ได้แก่ จำนวนเงินออมในปัจจุบัน ความสม่ำเสมอในการออม จำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา และผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูกตามตัวเลือกที่กำหนดไว้

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1.) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในส่วนที่เป็นมาตรวัดเจตคติ (แบบลิเคิร์ต) ตอนที่ 2 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้เท่ากับ 0.811

ตารางที่ 3.1 หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficiency)

Case Processing Summary			
		N	%
Cased	Valid	30	100.0
	Excluded*	0	0
Total		30	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.811	20

โดยค่าความเชื่อมั่นดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำไปใช้ป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความเห็นชอบและทำการจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นภาษาไทยจำนวน 400 ชุด หลังจากนั้นก็ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน
3. จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ภายใน 60 วัน
4. รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ให้ครบ 400 ชุด
5. ตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
6. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้อง เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาใช้สถิติความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) ในการนำเสนอข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของการจัดการการเงินส่วนบุคคล ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลสำเร็จในการวางแผนการเกษียณของของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

- ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

- ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541 หน้า 40)

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (ล้วน สายยศ และอังคณา, 2540 หน้า

53)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนแต่ละตัว ยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมด ยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรเพศที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร, สถิติ F-Test (One Way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างของตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบความสัมพันธ์ของการจัดการการเงินส่วนบุคคลกับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) โดยเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540:144)

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.81 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.20 – 0.41 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้สูตร (Ferguson,1981:113)

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับ y

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด x

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด y

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด x กับ y

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้การทดสอบค่าที (t – test) โดยใช้สูตร (Ferguson,1981:195)

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

เมื่อ t แทน ค่าการแจกแจงแบบที (t – Distribution)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเรื่อง “การจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านรายได้ ด้านรายจ่าย ด้านเงินออม และด้านการลงทุน โดยแจกแจงค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลสำเร็จในการวางแผนการเกษียณ ได้แก่ จำนวนเงินออมในปัจจุบัน ความสม่ำเสมอในการออม จำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา และผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ

4.2 ส่วนที่ 2 สถิติเชิงอนุมาน

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรเพศที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร, สถิติ F-Test (One Way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบความสัมพันธ์ของการจัดการการเงินส่วนบุคคลกับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients)

4.1 ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	235	58.75
หญิง	165	41.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 58.75 และเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	15	3.75
20 – 30 ปี	105	26.25
31 – 40 ปี	216	54.00
41 ปีขึ้นไป	64	16.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	2.75
ปริญญาตรี	338	84.50
สูงกว่าปริญญาตรี	51	12.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 84.50 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.75 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	177	44.25
สมรส	223	55.75
อื่นๆ ไปรกระบุ.....	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.75 รองลงมาคือ โสด จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	38	9.50
10,001 – 20,000 บาท	254	63.50
20,001 – 30,000 บาท	53	13.25
30,001 บาทขึ้นไป	55	13.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.25 และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	13	3.25
1 – 5 ปี	234	58.50
6 – 10 ปี	103	25.75
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	50	12.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 รองลงมาคือ ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.75 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 ตามลำดับ

4.1.2 การจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้

การจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กร เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ด้านรายได้			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ ที่
1. การจัดสรรรายได้ให้สามารถใช้ได้อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	4.21	0.652	มาก	5
2. สามารถสร้างรายได้ที่แน่นอนและสม่ำเสมอ	4.56	0.563	มากที่สุด	1
3. แหล่งรายได้มีความมั่นคง	4.40	0.613	มาก	3
4. การหารายได้เสริมนอกเหนือจากรายได้หลักที่มี	4.36	0.668	มาก	4
5. บริหารจัดการรายได้ให้คงเหลือมากพอสำหรับเก็บออมเงิน	4.48	0.600	มาก	2
รวม	4.40	0.619	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ โดยรวมให้ความสำคัญในระดับมาก และมีคะแนนเฉลี่ยของระดับความสำคัญเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ อันดับที่ 1 สามารถสร้างรายได้ที่แน่นอนและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.56$), อันดับที่ 2 บริหารจัดการรายได้ให้คงเหลือมากพอสำหรับเก็บออมเงิน ($\bar{X} = 4.48$), อันดับที่ 3 แหล่งรายได้มีความมั่นคง ($\bar{X} = 4.40$), อันดับที่ 4 การหารายได้เสริมนอกเหนือจากรายได้หลักที่มี ($\bar{X} = 4.36$) และอันดับที่ 5 การจัดสรรรายได้ให้สามารถใช้ได้อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายจ่าย

การจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กร เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ด้านรายจ่าย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ ที่
1. การจัดการรายจ่ายอย่างเหมาะสมต่อการดำรง ชีพ	4.36	0.633	มาก	2
2. ใช้จ่ายอย่างเหมาะสมตามสถานภาพของตน	4.34	0.613	มาก	3
3. การจัดทำบันทึกรายจ่ายอย่างสม่ำเสมอ	4.51	0.566	มากที่สุด	1
4. การวางแผนล่วงหน้าในการใช้จ่าย	4.27	0.614	มาก	5
5. มีความระมัดระวังในการใช้จ่ายเพื่อไม่ให้ใช้จ่าย เกินควร	4.33	0.585	มาก	4
รวม	4.36	0.602	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายจ่าย โดยรวมให้ความสำคัญในระดับมาก และมีคะแนนเฉลี่ยของระดับความสำคัญเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ อันดับที่ 1 การจัดทำบันทึกรายจ่ายอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.51$), อันดับที่ 2 การจัดการรายจ่ายอย่างเหมาะสมต่อการดำรงชีพ ($\bar{X} = 4.36$), อันดับที่ 3 ใช้จ่ายอย่างเหมาะสมตามสถานภาพของตน ($\bar{X} = 4.34$), อันดับที่ 4 มีความระมัดระวังในการใช้จ่ายเพื่อไม่ให้ใช้จ่ายเกินควร ($\bar{X} = 4.33$) และ อันดับที่ 5 การวางแผนล่วงหน้าในการใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเงินออม

การจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กร เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ด้านเงินออม			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ ที่
1. มีการเก็บออมเงินอย่างสม่ำเสมอ	4.66	0.530	มากที่สุด	1
2. มีการวางแผนจำนวนเงินที่ต้องออมอย่าง เหมาะสมสอดคล้องกับรายได้ประจำ	4.45	0.627	มาก	2
3. เก็บออมเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของรายได้ ประจำ	4.37	0.659	มาก	3
4. ออมเงินไว้โดยมีผลตอบแทนที่เหมาะสม	4.21	0.554	มาก	5
5. มีการออมเงินในหลากหลายช่องทางอย่าง เหมาะสมกับเป้าหมายการออมของตน	4.30	0.596	มาก	4
รวม	4.40	0.593	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเงินออม โดยรวมให้ความสำคัญในระดับมาก และมีคะแนนเฉลี่ยของระดับความสำคัญเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ อันดับที่ 1 มีการเก็บออมเงินอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.66$), อันดับที่ 2 มีการวางแผนจำนวนเงินที่ต้องออมอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับรายได้ประจำ ($\bar{X} = 4.45$), อันดับที่ 3 เก็บออมเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของรายได้ประจำ ($\bar{X} = 4.37$), อันดับที่ 4 มีการออมเงินในหลากหลายช่องทางอย่างเหมาะสมกับเป้าหมายการออมของตน ($\bar{X} = 4.36$) และอันดับที่ 5 การวางแผนล่วงหน้าในการใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเงินออม

การจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กร เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ด้านเงินออม			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ ที่
1. มีการลงทุนในสินทรัพย์ที่ก่อนให้เกิดรายได้ เช่น ค่าเช่า ดอกเบี้ย เงินปันผล ฯลฯ เป็นต้น	4.21	0.620	มาก	5
2. นำเงินออมหรือผลตอบแทนที่ได้ไปลงทุนต่อ โดยไม่นำมาใช้จ่าย	4.34	0.573	มาก	1
3. มีการวางแผนการลงทุนอย่างรอบคอบและ สอดคล้องกับความเสี่ยงที่ตนสามารถรับได้	4.22	0.611	มาก	4
4. มีการลงทุนที่หลากหลายและกระจายความเสี่ยง อย่างเหมาะสม	4.26	0.635	มาก	3
5. ศึกษาและวางแผนที่จะลงทุนอย่างรอบคอบ	4.31	0.591	มาก	2
รวม	4.27	0.606	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเงินออม โดยรวมให้ความสำคัญในระดับมาก และมีคะแนนเฉลี่ยของระดับความสำคัญเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ อันดับที่ 1 นำเงินออมหรือผลตอบแทนที่ได้ไปลงทุนต่อโดยไม่นำมาใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.34$), อันดับที่ 2 ศึกษาและวางแผนที่จะลงทุนอย่างรอบคอบ ($\bar{X} = 4.31$), อันดับที่ 3 มีการลงทุนที่หลากหลายและกระจายความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.26$), อันดับที่ 4 มีการวางแผนการลงทุนอย่างรอบคอบและสอดคล้องกับความเสี่ยงที่ตนสามารถรับได้ ($\bar{X} = 4.22$) และอันดับที่ 5 มีการลงทุนในสินทรัพย์ที่ก่อนให้เกิดรายได้ เช่น ค่าเช่า ดอกเบี้ย เงินปันผล ฯลฯ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบการจัดอันดับระดับความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน

การจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กร เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	อันดับที่
ด้านรายได้	4.40	0.619	1
ด้านรายจ่าย	4.36	0.602	2
ด้านเงินออม	4.40	0.593	1
ด้านการลงทุน	4.27	0.606	3

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านรายได้ และด้านเงินออม เท่ากัน ($\bar{X} = 4.40$) อันดับที่ 2 ด้านรายจ่าย ($\bar{X} = 4.36$) และอันดับที่ 3 ด้านการลงทุน ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

4.1.3 ผลสำเร็จในการวางแผนการเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนเงินออมในปัจจุบัน

จำนวนเงินออมในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 100,000 บาท	181	45.25
100,001 – 500,000 บาท	151	37.75
500,001 – 1,000,000 บาท	43	10.75
มากกว่า 1,000,001 บาทขึ้นไป	25	6.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนเงินออมในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนเงินออมในปัจจุบัน น้อยกว่า 100,000 บาท จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 รองลงมาคือ ระหว่าง 100,001 – 500,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75 ระหว่าง 500,001 – 1,000,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 และมากกว่า 1,000,001 บาทขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความสม่ำเสมอในการ
ออม

ความสม่ำเสมอในการออม	จำนวน	ร้อยละ
นานๆ ครั้ง	56	14.00
1 – 2 ครั้ง/เดือน	286	71.50
3 – 4 ครั้ง/เดือน	55	13.75
มากกว่า 5 ครั้ง/เดือน	3	0.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความ
สม่ำเสมอในการออม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสม่ำเสมอในการออม คือ
ระหว่าง 1 – 2 ครั้ง/เดือน จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 รองลงมาคือ นานๆ ครั้ง จำนวน 56
คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ระหว่าง 3 – 4 ครั้ง/เดือน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 และมากกว่า
5 ครั้ง/เดือน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนปีในการออมเงิน
ที่ผ่านมา

จำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	24	6.00
1 – 5 ปี	152	38.00
5 – 10 ปี	65	16.25
11 – 15 ปี	77	19.25
มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	82	20.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนปีใน
การออมเงินที่ผ่านมา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา คือ
ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมาคือ มากกว่า 16 ปีขึ้นไป จำนวน 82
คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 ระหว่างเวลา 11 – 15 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 ระหว่าง

5 – 10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี

ผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า ร้อยละ 3 ต่อปี	101	25.25
ร้อยละ 3 – 5 ต่อปี	272	68.00
ร้อยละ 6 – 10 ต่อปี	6	1.50
มากกว่า ร้อยละ 10 ต่อปีขึ้นไป	21	5.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี คือ ร้อยละ 3 – 5 ต่อปี จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงมาคือ น้อยกว่าร้อยละ 3 ต่อปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 มากกว่า ร้อยละ 10 ต่อปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 และร้อยละ 6 – 10 ต่อปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

4.2 ส่วนที่ 2 สถิติเชิงอนุมาน

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรเพศที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร, สถิติ F-Test (One Way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

โดยใช้ t-test และ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในการทดสอบ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.1

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากรศาสตร์	ความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร				
	จำนวนเงินออมในปัจจุบัน				
เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
- ชาย	235	1.74	.800	-1.198	0.009*
- หญิง	165	1.84	.969		
ความสม่ำเสมอในการออม					
เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
- ชาย	235	2.03	.461	0.926	0.000*
- หญิง	165	1.98	.667		
จำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา					
เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
- ชาย	235	3.33	1.212	4.306	0.165
- หญิง	165	2.78	1.298		
ผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี					
เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
- ชาย	235	1.74	.542	-4.416	0.397
- หญิง	165	2.04	.807		

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง คือ ค่า Sig.* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศมีผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านจำนวนเงินออมในปัจจุบัน และความสม่ำเสมอในการออม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ยกเว้นลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศมีผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านจำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา และผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จำนวนเงิน ออมใน ปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	8.210	3	2.737	3.656	0.013*
	ภายในกลุ่ม	296.430	396	0.749		
	รวม	304.640	399			
ความ สม่ำเสมอใน การออม	ระหว่างกลุ่ม	0.452	3	0.151	0.488	0.691
	ภายในกลุ่ม	122.485	396	0.309		
	รวม	122.938	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา	ระหว่างกลุ่ม	0.884	3	0.295	0.180	0.910
	ภายในกลุ่ม	647.914	396	1.636		
	รวม	648.798	399			
ผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี	ระหว่างกลุ่ม	4.003	3	1.334	2.936	0.033*
	ภายในกลุ่ม	179.975	396	0.454		
	รวม	183.978	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่าลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านจำนวนเงินออมในปัจจุบัน และผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสม่ำเสมอในการออม และจำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.4

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จำนวนเงินออมในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	2.164	2	1.082	1.420	0.243
	ภายในกลุ่ม	302.476	397	0.762		
	รวม	304.640	399			
ความสม่ำเสมอในการออม	ระหว่างกลุ่ม	5.910	2	2.955	10.025	0.000*
	ภายในกลุ่ม	117.027	397	0.295		
	รวม	122.938	399			
จำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา	ระหว่างกลุ่ม	27.381	2	13.690	8.746	0.000*
	ภายในกลุ่ม	621.417	397	1.565		
	รวม	648.798	399			
ผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี	ระหว่างกลุ่ม	1.151	2	0.575	1.249	0.288
	ภายในกลุ่ม	182.827	397	0.461		
	รวม	183.978	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสม่ำเสมอในการออมและจำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านจำนวนเงินออมในปัจจุบัน และผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.4

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพสมรส ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จำนวนเงินออมในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	0.038	1	0.038	0.050	0.823
	ภายในกลุ่ม	304.602	398	0.765		
	รวม	304.640	399			
ความสม่ำเสมอใน	ระหว่างกลุ่ม	0.783	1	0.783	2.550	0.111
	ภายในกลุ่ม	122.155	398	0.307		

การออม	รวม	122.938	399			
--------	-----	---------	-----	--	--	--

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพสมรส ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา	ระหว่างกลุ่ม	0.083	1	0.083	.051	0.822
	ภายในกลุ่ม	648.715	398	1.630		
	รวม	648.798	399			
ผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี	ระหว่างกลุ่ม	1.329	1	1.329	2.896	0.090
	ภายในกลุ่ม	182.648	398	0.459		
	รวม	183.978	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพสมรส ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพสมรส ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านจำนวนเงินออมในปัจจุบัน ความสม่ำเสมอในการออม จำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา และผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.5

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จำนวนเงินออมในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	14.219	3	4.740	6.463	0.000*
	ภายในกลุ่ม	290.421	396	0.733		
	รวม	304.640	399			
ความสม่ำเสมอในการออม	ระหว่างกลุ่ม	5.097	3	1.699	5.709	0.001*
	ภายในกลุ่ม	117.841	396	0.298		
	รวม	122.938	399			
จำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา	ระหว่างกลุ่ม	3.033	3	1.011	0.620	0.602
	ภายในกลุ่ม	645.765	396	1.631		
	รวม	648.798	399			
ผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี	ระหว่างกลุ่ม	0.805	3	0.268	0.580	0.628
	ภายในกลุ่ม	183.172	396	0.463		
	รวม	183.978	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านจำนวนเงินออมในปัจจุบัน และความสม่ำเสมอในการออม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ยกเว้นลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านจำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา และผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.6

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จำนวนเงินออมในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	17.552	3	5.851	8.070	0.000*
	ภายในกลุ่ม	287.088	396	0.725		
	รวม	304.640	399			
ความสม่ำเสมอในการออม	ระหว่างกลุ่ม	5.359	3	1.786	6.017	0.001*
	ภายในกลุ่ม	117.578	396	0.297		
	รวม	122.938	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา	ระหว่างกลุ่ม	11.669	3	3.890	2.418	0.066
	ภายในกลุ่ม	637.128	396	1.609		
	รวม	648.798	399			
ผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี	ระหว่างกลุ่ม	8.009	3	2.670	6.008	0.001*
	ภายในกลุ่ม	175.969	396	0.444		
	รวม	183.978	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านจำนวนเงินออมในปัจจุบัน ความสม่ำเสมอในการออม และผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ยกเว้นลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านจำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร				
	การทดสอบ	ค่า Sig.			
		จำนวนเงินออมในปัจจุบัน	ความสม่ำเสมอในการออม	จำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา	ผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี
เพศ	T-test	0.009*	0.000*	0.165	0.397
อายุ	F-test	0.013*	0.691	0.910	0.033*
ระดับการศึกษา	F-test	0.234	0.000*	0.000*	0.288
สถานภาพสมรส	F-test	0.823	0.111	0.822	0.090
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	0.000*	0.001*	0.602	0.628
ประสบการณ์ในการทำงาน	F-test	0.000*	0.001*	0.066	0.001*

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง คือ ค่า Sig. *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านจำนวนเงินออมในปัจจุบัน และความสม่ำเสมอในการออม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านจำนวนเงินออมในปัจจุบัน และผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านความสม่ำเสมอในการออม และจำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านจำนวนเงินออมในปัจจุบัน และความสม่ำเสมอในการออม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านจำนวนเงินออมในปัจจุบัน ความสม่ำเสมอในการออม และผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 การจัดการการเงินส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบความสัมพันธ์ของการจัดการการเงินส่วนบุคคลกับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients)

สมมติฐาน

H_0 : การจัดการการเงินส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : การจัดการการเงินส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการเงินส่วนบุคคลกับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิธีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

ความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	การจัดการการเงินส่วนบุคคล				
	ค่าสถิติ	ด้านรายได้	ด้านรายจ่าย	ด้านเงินออม	ด้านการลงทุน
จำนวนเงินออมในปัจจุบัน	r	0.106	-0.001	-0.172	0.057
	P-value	0.034*	0.983	0.001**	0.252
ความสม่ำเสมอในการออม	r	-0.022	-0.017	-0.043	0.024
	P-value	0.656	0.732	0.393	0.631
จำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา	r	-0.064	-0.018	0.085	-0.005
	P-value	0.199	0.717	0.090	0.927
ผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี	r	-0.014	-0.130	-0.236	0.025
	P-value	0.775	0.009**	0.000**	0.617

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง คือ ค่า Sig. **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การจัดการการเงินส่วนบุคคล ด้านรายจ่าย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ -0.130 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ส่วนพบว่า การจัดการการเงินส่วนบุคคล ด้านเงินออม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านจำนวนเงินออมในปัจจุบัน และผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ -0.172 และ -0.236 ตามลำดับ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.75 และร้อยละ 41.25 ตามลำดับ อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.25 มีการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.50 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.75 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.75 โสด คิดเป็นร้อยละ 44.25 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.75 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.50 รองลงมาคือ ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.75 ตามลำดับ ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	242	60.50
หญิง	158	39.50
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	24	6.00
21 – 30 ปี	226	56.50
31 – 40 ปี	96	24.00
มากกว่า 41 ปีขึ้นไป	54	13.50

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	7.75
ปริญญาตรี	307	76.75
สูงกว่าปริญญาตรี	62	15.50
4. สถานะภาพสมรส		
โสด	280	70.00
สมรส	120	30.00
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	21	5.25
10,001 – 20,000 บาท	272	68.00
20,001 – 30,000 บาท	49	12.25
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	58	14.50

5.2 การวิเคราะห์การจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านรายได้ และด้านเงินออม เท่ากัน ($\bar{X} = 4.40$) อันดับที่ 2 ด้านรายจ่าย ($\bar{X} = 4.36$) และอันดับที่ 3 ด้านการลงทุน ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 เปรียบเทียบการจัดอันดับระดับความความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน

การจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กร เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	อันดับที่
ด้านรายได้	4.40	0.619	1
ด้านรายจ่าย	4.36	0.602	2
ด้านเงินออม	4.40	0.593	1
ด้านการลงทุน	4.27	0.606	3

5.3 การวิเคราะห์ผลสำเร็จในการวางแผนการเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลสำเร็จในการวางแผนการเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนเงินออมในปัจจุบัน น้อยกว่า 100,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.25 รองลงมาคือ ระหว่าง 100,001 – 500,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.75 ความสม่ำเสมอในการออม คือ ระหว่าง 1 – 2 ครั้ง/เดือน คิดเป็นร้อยละ 71.50 รองลงมาคือ นานๆ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 14.00 ส่วนใหญ่มีจำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา คือ ระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมาคือ มากกว่า 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.50 ผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี คือ ร้อยละ 3 – 5 ต่อปี คิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงมาคือ น้อยกว่า ร้อยละ 3 ต่อปี คิดเป็นร้อยละ 25.25

5.4 การทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 2 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านจำนวนเงินออมในปัจจุบัน และความสม่ำเสมอในการออม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านจำนวนเงินออมในปัจจุบัน และผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความสม่ำเสมอในการออม และจำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านจำนวนเงินออมในปัจจุบัน และความสม่ำเสมอในการออม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านจำนวนเงินออมในปัจจุบัน ความสม่ำเสมอในการออม และผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร				
	การทดสอบ	ค่า Sig.			
		จำนวนเงินออมในปัจจุบัน	ความสม่ำเสมอในการออม	จำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา	ผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี
เพศ	T-test	0.009*	0.000*	0.165	0.397
อายุ	F-test	0.013*	0.691	0.910	0.033*
ระดับการศึกษา	F-test	0.234	0.000*	0.000*	0.288
สถานภาพสมรส	F-test	0.823	0.111	0.822	0.090
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	0.000*	0.001*	0.602	0.628
ประสบการณ์ในการทำงาน	F-test	0.000*	0.001*	0.066	0.001*

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง คือ ค่า Sig. *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 การจัดการการเงินส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า การจัดการการเงินส่วนบุคคล ด้านรายจ่าย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ -0.130 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ส่วนพบว่า การจัดการการเงินส่วนบุคคล ด้านเงินออม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านจำนวนเงินออมในปัจจุบัน และผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ -0.172 และ -0.236 ตามลำดับ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ดังตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการเงินส่วนบุคคลกับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิธีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

ความสำเร็จในการวางแผนเกษียณ ของพนักงานองค์กรเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร	การจัดการการเงินส่วนบุคคล				
	ค่าสถิติ	ด้าน รายได้	ด้าน รายจ่าย	ด้าน เงินออม	ด้าน การลงทุน
จำนวนเงินออมในปัจจุบัน	r	0.106	-0.001	-0.172	0.057
	P-value	0.034*	0.983	0.001**	0.252
ความสม่ำเสมอในการออม	r	-0.022	-0.017	-0.043	0.024
	P-value	0.656	0.732	0.393	0.631
จำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา	r	-0.064	-0.018	0.085	-0.005
	P-value	0.199	0.717	0.090	0.927
ผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี	r	-0.014	-0.130	-0.236	0.025
	P-value	0.775	0.009**	0.000**	0.617

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง คือ ค่า Sig. **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.5 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี การศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิจติพร สิทธิพันธุ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของประชาชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 10,001 – 15,000 บาท และประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน

สำหรับผลสำเร็จในการวางแผนการเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนเงินออมในปัจจุบัน น้อยกว่า 100,000 บาท มีความสม่ำเสมอในการออม คือ ระหว่าง 1 – 2 ครั้ง/เดือน มีจำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา คือ ระหว่าง 1 – 5 ปี รองลงมาคือ มากกว่า 16 ปีขึ้นไป ผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปีคือ ร้อยละ 3 – 5 ต่อปี สอดคล้องกับ วิรัช ผ่องศรี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณของข้าราชการทหารเรือ สำนักงานตรวจสอบภายในทหารเรือ จากการศึกษาพฤติกรรมการออมเงิน พบว่า วัตถุประสงค์ของการออมเงินส่วนใหญ่เพื่อไว้ใช้ยามเกษียณ รองลงมาคือ เพื่อไว้ใช้จ่ายยามฉุกเฉิน โดยจำนวนเงินที่ออมต่อเดือนส่วนใหญ่ออมเงินมากกว่า 3,001 บาทขึ้นไป สำหรับช่องทางในการออมเงินนอกจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนใหญ่เลือกออมเงินผ่านช่องทางเงินฝากออมทรัพย์หรือเงินฝากประจำ รองลงมาคือ หุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์ ของกองทัพเรือ สำหรับระยะเวลาในการออมเงินก่อนเกษียณ ทั้งหมดของผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการออมเงินมากกว่า 26 ปีขึ้นไป และเงินออมที่มีอยู่ในปัจจุบันส่วนใหญ่มีเงินออมมากกว่า 300,001 บาทขึ้นไป รองลงมาคือ ระหว่าง 200,001 – 300,000 บาท ตามลำดับ และผลการศึกษาของ พัฒน์ ทองพิง (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อวัยเกษียณอายุ กรณีศึกษาเฉพาะครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการออมที่สำคัญคือ เงินบำเหน็จเงินบำนาญเลี้ยงชีพข้าราชการ (กบข.) การลงทุนในเงินฝากธนาคาร การลงทุนหุ้นสหกรณ์ ปัจจัยด้านความพร้อมพบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนทางการเงินเมื่อยามเกษียณอายุมีการรับรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทางด้านการเงิน เศรษฐกิจ การเมือง การตลาดและการลงทุนเป็นประจำ

สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การจัดการการเงินส่วนบุคคล ด้านรายจ่าย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ -0.130 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนการ

จัดการการเงินส่วนบุคคล ด้านเงินออม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านจำนวนเงินออมในปัจจุบัน และผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ -0.172 และ -0.236 ตามลำดับ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิรัชย์ ผ่องศรี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณของข้าราชการทหารเรือ สำนักงานตรวจสอบภายในทหารเรือ จากการศึกษา พบว่า พบว่า โดยรวมปัจจัยประชากรศาสตร์มีผลต่อระดับการปฏิบัติโดยรวมในการวางแผนการเงิน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพฤติกรรมการออมเงิน โดยรวมแล้ว มีความสัมพันธ์กับการวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณของข้าราชการทหารเรือ สำนักงานตรวจสอบภายในทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 รวมถึงผลการศึกษาของ ภัทรพร ยอดจันทร์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการออมเงินเพื่อใช้หลังเกษียณของประชาชนในเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการออมเงินเพื่อใช้หลังเกษียณด้านรายได้และค่าใช้จ่าย ด้านอิสรภาพทางการเงิน และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออมเงินเพื่อใช้หลังเกษียณของประชาชนในเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

5.6 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้

1. การจัดการการเงินส่วนบุคคลอย่างถูกต้องจะช่วยให้การวางแผนเกษียณในอนาคตนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น
2. การจัดการการเงินส่วนบุคคลทั้ง 4 ด้านคือ ด้านรายได้ ด้านรายจ่าย ด้านเงินออม และด้านการลงทุน เป็นส่วนสำคัญและมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณ ดังนั้นต้องมีการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการการเงินส่วนบุคคล เพื่อเป็นการลดภาระของรัฐในการต้องดูแลผู้สูงอายุในอนาคตที่ไม่สามารถเกษียณอย่างมีความสุขและดูแลเลี้ยงชีพตัวเองได้

5.7 ข้อเสนอแนะในการศึกษารั้งต่อไป

1. อาจทำการศึกษาเปรียบเทียบกับพนักงานองค์กรเอกชนในประเทศอื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาส่งเสริมให้เกิดการผลสำเร็จในการวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณของประชาชนไทย
2. ควรทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อื่นๆ เพื่อที่จะสามารถได้ผลการศึกษาที่เป็นภาพรวมของประเทศและนำมาประยุกต์ใช้ส่งเสริมการวางแผนเกษียณให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่

บรรณานุกรม

- กฤษฎา เสกตระกูล. (ม.ป.ป.). ตอนที่ 16: การจัดทำงบประมาณส่วนบุคคล. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2560 จาก ; http://www.tsithailand.org/index.php?option=com_content&task=view&id=452&Itemid=204.
- กาญจนา หงส์ทอง. (2551). เข้มทิศการเงิน. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ บิสบุ๊ก.
- กิตติพร สิทธิพันธุ์. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของประชาชนในกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย กรุงเทพ.
- จันทร์เพ็ญ บุญฉาย. (2552). การจัดการการเงินส่วนบุคคล: กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ชลธิชา วิริยะจงเจริญ. (2557.) พฤติกรรมการทำบัญชีรายรับรายจ่ายเพื่อการวางแผนการเงินส่วนบุคคลของประชาชนในเขตฝั่งธนบุรี. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม.
- ณัฐพล นิมมานพัชรินทร์. (2549). พื้นฐานการวางแผนทางการเงินสำหรับ SMEs ตอน 1 Fundamental Financial Planning for SMEs. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2560 จาก ; http://www.businesssthai.co.th/bt/content.php?data=410161_Smart%2520SMEs.
- บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่าจำกัด. (ม.ป.ป.). การวางแผนการเงินส่วนบุคคลในทศวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2560 จาก; http://www.finansa-asset.com/articles/th_Wealth2007-08.html.
- บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เอ็มเอฟซี จำกัด (มหาชน). (ม.ป.ป.). การกำหนดจำนวนเงินลงทุนที่สามารถหาได้ในอนาคต. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2560 จาก ; http://www.mfcfund.com/php/th/BeforeInvestment_personal_finance.php
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัฒน์ ทองพิง. (2556). การวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อวัยเกษียณอายุ กรณีศึกษาเฉพาะครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พูนทรัพย์ รามัญ. (2526). การบริหารการเงินบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ภัทรพร ยอดจันทร์. (2557). พฤติกรรมการออมเงินเพื่อใช้หลังเกษียณของประชาชนในเขตบางแค กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). สถิติวิทยาการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิรัชย์ ผ่องศรี. (2559). การวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณของข้าราชการทหารเรือ สำนักงานตรวจสอบภายในทหารเรือ. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม.
- ศิรินุช อินละคร. (2548). การเงินบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศานติ ศาสนปัฐโชติ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนทางการเงิน ของพนักงานโรงงานผลิตเคมี และผงโลหะแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดจังหวัดระยอง. รายงานการวิจัย บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุขใจ น้ำผุด. (2545). กลยุทธ์การบริหารการเงินบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรอนงค์ ไชยบุญเรือง. (2552). การวางแผนการเงินส่วนบุคคลของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Best, John W. 1977. Research in Education. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Cochran, W.G. (1953). Sampling Techniques. Experimental Designs, New York.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16 (3), 297-334.
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของ
พนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาเรื่อง การจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม และจะนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระให้มีความเที่ยงตรง ดังนั้นข้อมูลของท่านจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาคั้งนี้

ทางผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงตามความคิดเห็นของท่าน ประกอบไปด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 ผลสำเร็จในการวางแผนการเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่นๆ

ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวอุไรวรรณ ปลอดใจดี

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสยาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงไปในช่อง เพียง 1 ช่อง ตามความเป็นจริง

1. เพศ

1.ชาย

2.หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี

2. 20 – 30 ปี

3. 31 – 40 ปี

4. 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

2. 10,001 – 20,000 บาท

3. 20,001 – 30,000 บาท

4. 30,001 บาทขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี

2. 1 – 5 ปี

3. 6 – 10 ปี

4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

การจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านรายได้					
1. การจัดสรรรายได้ให้สามารถใช้ได้อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
2. สามารถสร้างรายได้ที่แน่นอนและสม่ำเสมอ					
3. แหล่งรายได้มีความมั่นคง					
4. การหารายได้เสริมนอกเหนือจากรายได้หลักที่มี					
5. บริหารจัดการรายได้ให้คงเหลือมากพอสำหรับเก็บออมเงิน					
ด้านรายจ่าย					
6. การจัดการรายจ่ายอย่างเหมาะสมต่อการดำรงชีพ					
7. ใช้จ่ายอย่างเหมาะสมตามสถานภาพของตน					
8. การจัดทำบันทึกรายจ่ายอย่างสม่ำเสมอ					
9. การวางแผนล่วงหน้าในการใช้จ่าย					
10. มีความระมัดระวังในการใช้จ่ายเพื่อไม่ให้ใช้จ่ายเกินควร					

การจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านเงินออม					
11. มีการเก็บออมเงินอย่างสม่ำเสมอ					
12. มีการวางแผนจำนวนเงินที่ต้องออมอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับรายได้ประจำ					
13. เก็บออมเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของรายได้ประจำ					
14. ออมเงินไว้โดยมีผลตอบแทนที่เหมาะสม					
15. มีการออมเงินในหลากหลายช่องทางที่เหมาะสมกับเป้าหมายการออมของตน					
ด้านการลงทุน					
16. มีการลงทุนในสินทรัพย์ที่ก่อให้เกิดรายได้ เช่น ค่าเช่า ดอกเบี้ย เงินปันผล ฯลฯ เป็นต้น					
17. นำเงินออมหรือผลตอบแทนที่ได้ไปลงทุนต่อโดยไม่นำมาใช้จ่าย					
18. มีการวางแผนการลงทุนอย่างรอบคอบและสอดคล้องกับความเสี่ยงที่ตนสามารถรับได้					
19. มีการลงทุนที่หลากหลายและกระจายความเสี่ยงอย่างเหมาะสม					
20. ศึกษาและวางแผนที่จะลงทุนอย่างรอบคอบ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลสำเร็จในการวางแผนการเกษียณของพนักงานองค์กรเอกชนใน
เขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ลงไปในช่อง เพียง 1 ช่อง ตามความเป็นจริง

1. จำนวนเงินออมในปัจจุบัน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 100,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2. 100,001 – 500,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3. 500,001 – 1,000,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 1,000,001 บาทขึ้นไป |

2. ความสม่ำเสมอในการออม

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. นานๆ ครั้ง | <input type="checkbox"/> 2. 1 – 2 ครั้ง/เดือน |
| <input type="checkbox"/> 3. 3 – 4 ครั้ง/เดือน | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 5 ครั้ง/เดือน |

3. จำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 1 – 5 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 5 – 10 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 11 – 15 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 16 ปีขึ้นไป | |

4. ผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปี

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า ร้อยละ 3 ต่อปี | <input type="checkbox"/> 2. ร้อยละ 3 – 5 ต่อปี |
| <input type="checkbox"/> 3. ร้อยละ 6 – 10 ต่อปี | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า ร้อยละ 10 ต่อปีขึ้นไป |

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่นๆ โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*** ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม ***