

**การค้นคว้าอิสระ**

# ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงาน ในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร

# The Factors Inspiring Motivation and Decision-Making in Saving and Investment among Employees in Multinational Corporations in Samut Sakhon Province


**จำลักษณ์ สีสุขดี**

**6717100005**


**การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**

**บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม**

**พุทธศักราช 2569**



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขา การจัดการการเงินการธนาคารและการลงทุน บัณฑิตวิทยาลัย สาขาบริหารธุรกิจ

เรื่อง ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร

นามผู้วิจัย จำลักษณ์ สีสุขดี

**ได้พิจารณาเห็นชอบโดย อาจารย์ที่ปรึกษา วันที่** 24 **เดือน** ธ.ค. **พ.ศ** 69

.....

(ดร.ชัยณิน ชัยศิริวิทย์)

**อาจารย์ที่ปรึกษา**

**บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว**

.....

**(รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช)**

**รองอธิการบดี และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาบริหารธุรกิจ**

**วันที่** 31 **เดือน** มกราคม **พ.ศ** ๒๕๗๐

# บทคัดย่อ


| | | |
|---|---|---|
| เรื่อง | : | ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร |
| โดย | : | นางสาว จำลักษณ์ สีสุขดี |
| **สาขาวิชาเอก** | : | **การจัดการการเงินการธนาคารและการลงทุน** |
| **อาจารย์ที่ปรึกษา** | : | ..... |

**(ดร.ธีติมา ปิยะศิริศิลป์)**

**วันที่** 24 **เดือน** ธ.ค. **พ.ศ.** 2569

---

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) และการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling )โดยเก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 5 บริษัท ที่มีอายุตั้งแต่ 20-60 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 30 คน และตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบเชิงสามเส้าจากพนักงานอีก 3 คน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต และผลตอบแทนมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้พนักงานต้องการสร้างเสถียรภาพทางการเงิน ขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านการตัดสินใจ ได้แก่ ข้อมูลที่จำกัด ประสบการณ์ และบทบาทขององค์กรมีอิทธิพลต่อการส่งเสริมให้พนักงานมีวินัยในการออม และการลงทุนอย่างยั่งยืนในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ


**คำสำคัญ:** การออม, การลงทุน, แรงจูงใจ, พนักงานบรรษัทข้ามชาติ

# Abstract

**Title:** The Factors Inspiring Motivation and Decision-Making in Saving and Investment among Employees in Multinational Corporations in Samut Sakhon Province

**Author:** Miss Jamlak Seesukdee

**Major:** Financial, Banking and Investment Management

**Advisor:** .....Dr.Teetima Piyasirisilp.....

(Dr. Teetima Piyasirisilp)

.....29..../.....Oct...../.....2026.....

The objective of this research was to explore the factors inspiring employee motivation and decision-making in saving and investment in a multinational corporation in Samutsakhon Province. This study employed a qualitative research design, using semi-structured interviews and purposive sampling in collecting data from 30 employees from five multinational companies in Samut Sakhon Province, aged between 20 and 60 years, with at least two years of work experience. An additional three employees were included for data verification through triangulation.

The findings reveal that among motivational factors, life stability and returns play a crucial role in encouraging employees to seek financial stability. At the same time, decision-making factors including limited information, personal experience, and role of the organization significantly influence employees' discipline in sustainable saving and investment in the future.

**Keywords:** saving, investment, motivation, multinational companies, employees

Approved by

Dr.Teetima

# กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย “ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.ธีติมา ปิยะศิริศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ แนวคิด ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณเพื่อนๆ ที่คอยช่วยเหลือ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำวิจัยเรื่องนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาค้นคว้า ของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ ที่สนใจการออม และการลงทุน รวมถึงเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจศึกษางานวิจัยต่อไป

นางสาว จำลักษณ์ สีสุขดี

# สารบัญ


| | หน้า |
|---|---|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ข |
| กิตติกรรมประกาศ | ค |
| สารบัญ | ง |
| สารบัญรูปภาพ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ช |
| **บทที่ 1 บทนำ** | **1** |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| คำถามการวิจัย | 6 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 6 |
| กรอบแนวคิดของการวิจัย | 6 |
| ขอบเขตในการวิจัย | 7 |
| นิยามคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย | 7 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย | 8 |
| **บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** | **9** |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการออม และการลงทุน | 9 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจในการออม และการลงทุน | 12 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 18 |
| **บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย** | **20** |
| รูปแบบงานวิจัย | 20 |
| การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง | 20 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล | 21 |
| การตรวจสอบเครื่องมือ | 21 |
| ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย | 22 |
| วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | 22 |
| วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล | 23 |

# สารบัญ (ต่อ)


| | หน้า |
|---|---|
| การตรวจสอบเชิงสามเส้า | 23 |
| **บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล** | **24** |
| ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง | 24 |
| ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการออม และการลงทุน | 25 |
| ปัจจัยด้านการตัดสินใจในการออม และการลงทุน | 27 |
| ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจ ของผู้ให้สัมภาษณ์ | 31 |
| ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจ ของผู้ให้สัมภาษณ์ | 32 |
| ผลการตรวจสอบเชิงสามเส้า | 34 |
| สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจ ในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร | 37 |
| องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัย | 39 |
| **บทที่ 5 สรุปผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ** | **41** |
| อภิปรายผลการวิจัย | 41 |
| ข้อเสนอแนะจากผลการการวิจัยครั้งนี้ | 47 |
| ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป | 48 |
| บรรณานุกรม | 50 |
| ภาคผนวก | 55 |
| แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย | 56 |
| ร่างแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย IOC (Index of Item Objective Congruence) | 60 |
| ผลรวมค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) | 67 |
| หนังสือแสดงความยินยอมการให้สัมภาษณ์ (กรณีงานวิจัยเชิงคุณภาพ) | 73 |
| ประวัติผู้วิจัย | 74 |

# สารบัญรูปภาพ


| ภาพที่ | หน้า |
|---|---|
| ภาพที่ 1.1 ข้อมูลหนี้ในระบบของประชากรไทย ในปี 2561-2567 | 2 |
| ภาพที่ 1.2 สถิติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในไทย ตั้งแต่ปี 2561-2567 | 3 |
| ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย | 6 |
| ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดที่มีองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย | 40 |

# สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

ตารางที่ 1.1 ข้อมูลสถิติจากธนาคารแห่งประเทศไทย ณ เดือน กุมภาพันธ์ ปี 2567 4

ตารางที่ 4.1 การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจของผู้ให้สัมภาษณ์ 32

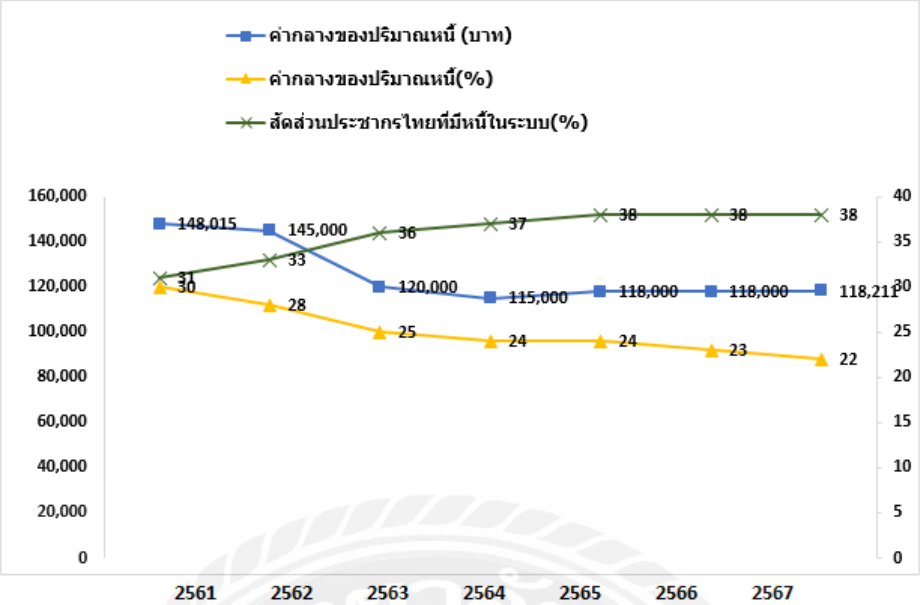
ตารางที่ 4.2 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและ การตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร 37

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกเศรษฐกิจยุคปัจจุบันที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และแรงงานเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว บริษัทร่วมทุนข้ามชาติ (Multinational Corporations: MNCs) มีอิทธิพลต่อโครงสร้างเศรษฐกิจของไทย ในพื้นที่อุตสาหกรรมเติบโต เช่น เขตเศรษฐกิจตะวันออก (EEC) รวมถึงจังหวัดสมุทรสาครและพระนครศรีอยุธยา พนักงานในบริษัทเหล่านี้มีรายได้มั่นคงและศักยภาพสูง แต่ยังเผชิญกับความท้าทายทางการเงิน เช่น ค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นและภาระหนี้สิน ซึ่งสะท้อนความสำคัญของการวางแผนการเงินเชิงระบบ โดยเฉพาะด้านการออม และการลงทุนเพื่อสร้างเสถียรภาพในอนาคต (Eastern Economic Corridor, 2568)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของสถาบันการเงิน ที่เปิดเผยถึงสภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันพบว่า ครัวเรือนไทยในปี 2567 มีภาระหนี้เพิ่มขึ้น ดังปรากฏในภาพที่ 1.1 พบว่าสัดส่วนประชากรไทยที่มีหนี้ในระบบเพิ่มขึ้น จากร้อยละ 31 ของจำนวนประชากรทั้งหมดในปี 2561 เป็นร้อยละ 38 ในปี 2567 สะท้อนให้เห็นการเข้าถึงสินเชื่อที่ง่ายขึ้น โดยวัยสร้างครอบครัวถือเป็นกลุ่มที่ก่อหนี้มากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 62 ของประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 35-50 ปี ส่วนใหญ่เป็นการก่อหนี้ส่วนบุคคลร้อยละ 43 รองลงมาคือหนี้เช่าซื้อรถและหนี้บัตรเครดิตร้อยละ 23 และ ร้อยละ17 ตามลำดับ นอกจากนี้ กลุ่มวัยสร้างครอบครัวมักมีหนี้บ้านเพิ่มเติมขึ้นมาเพื่อสร้างหลักปักฐาน ซึ่งหนี้บ้านเป็นหนี้ที่กินระยะเวลาผ่อนค่อนข้างนาน จึงทำให้กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ต้องแบกรับภาระหนี้เฉลี่ยสูงถึง 154,000 บาทต่อคนแสดงให้เห็นว่าครัวเรือนได้มีค่าใช้จ่ายสูงถึงร้อยละ 94 ของรายได้ทั้งหมด และมากกว่าร้อยละ 25 ของรายได้ดังกล่าว ถูกใช้ในการชำระหนี้ ทำให้หลายครัวเรือนไม่สามารถออมได้เพียงพอแม้ว่ามีรายได้ค่อนข้างสม่ำเสมอก็ตาม (ttb analytics, 2568)



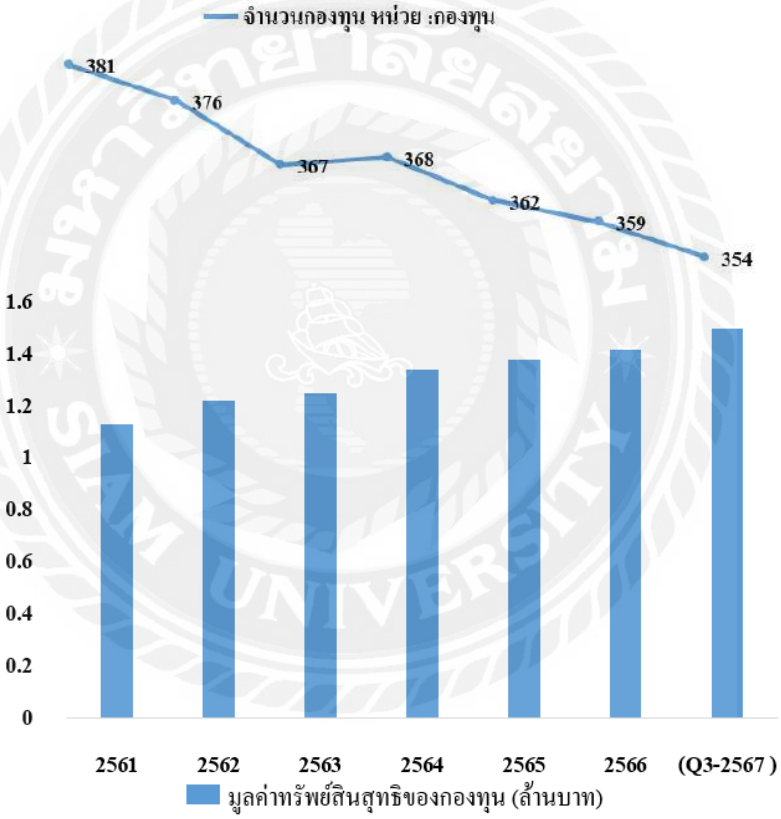

ภาพที่ 1.1 ข้อมูลหนี้ในระบบของประชากรไทย ในปี 2561-2567

ที่มา: บริษัท ข้อมูลเครดิตแห่งชาติ (NCB) และ ttb analytics

กลุ่มวัยทำงานบางคนจึงตัดสินใจหารายได้เพิ่มเติมโดยการขายสินค้าผ่านออนไลน์ ให้เช่าทรัพย์สิน หรือใช้ความสามารถพิเศษ เช่น การเขียน การออกแบบ กราฟฟิกดีไซน์ การแปล หรือการตัดต่อวิดีโอ ทำนี้อหาลงในแพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อช่วยเสริมสภาพคล่องทางการเงินและลดความกดดันจากหนี้สินที่มากจากค่าใช้จ่ายประจำ (Sanook Money, 2566)ไม่ว่าจะเป็นพนักงานประจำ ฟรีแลนซ์ เจ้าของร้านค้า หรือคนที่เพิ่งเริ่มมีรายได้ ทุกคนต้องยื่นภาษี ภ.ง.ด.90/91 หรือเรียกว่า ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา เป็นภาษีที่รัฐบาลจัดเก็บจากเงินได้ของบุคคลธรรมดาในแต่ละปีภาษี ซึ่งหมายถึงเงินที่ได้รับจากการทำงาน การประกอบธุรกิจ การลงทุน หรือแหล่งเงินได้อื่นๆ ที่กฎหมายกำหนดให้ต้องเสียภาษีสำหรับผู้ที่มีรายได้ไม่เกิน 120,000 บาทต่อปี ยังไม่ต้องยื่นภาษี แต่หากว่ามีเงินได้มากกว่า 120,000 บาทต่อปี จะต้องยื่นแบบแสดงรายการภาษี (กรมสรรพากร, 2563)

ในระบบแรงงานไทย เมื่อบุคคลมีรายได้เข้าสู่เกณฑ์ที่ต้องเสียภาษีเงินได้ตามกฎหมาย มักหมายถึงการมีสถานะเป็นผู้มีงานทำในระบบ ซึ่งส่งผลให้ต้องเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกองทุนประกันสังคมโดยอัตโนมัติตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติประกันสังคมเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 ซึ่งมีจำนวนกว่า 11 ล้านคน ในจำนวนนี้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพียง 2 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 20 ของแรงงานในระบบประกันสังคม สาเหตุที่แรงงานมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวนน้อย เพราะเป็นกองทุนแบบภาคสมัครใจ และนายจ้างมองว่าเป็นการเพิ่มต้นทุนให้กับบริษัท ดังปรากฏในภาพ ที่ 1.2 สถิติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในไทย ตั้งแต่ปี 2561-2567 พบว่ามูลค่าทรัพย์สิน

เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจาก 1.13 เป็น 1.50 ล้านล้านบาท ในช่วงเวลา 7 ปี แต่จำนวนกองทุนมีแนวโน้มลดลงต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2561 จาก 381 กองทุน เหลือ 354 กองทุนในปี 2567 ปัญหาหนึ่งที่พบ คือมีการตั้งกฎให้บริษัทเอกชนที่จดทะเบียนเข้าตลาดหลักทรัพย์ เพื่อเสนอขายหุ้นแก่ประชาชนทั่วไปครั้งแรก (IPO) จะต้องจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับลูกจ้างของตนเอง แต่บริษัทเกือบทุกแห่งทั้งในตลาดหลักทรัพย์ SET และ MAI มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจริง แต่เพื่อให้ผ่านหลักเกณฑ์เท่านั้น ไม่ได้รณรงค์ให้ลูกจ้างสมัครเข้ากองทุน หรือมีลูกจ้างในกองทุนจำนวนน้อย เพราะกฎไม่ได้บังคับว่าต้องมีจำนวนสมาชิกในกองทุนเท่าไหร่ และไม่ได้บังคับต้องส่งเสริมลูกจ้างสมัครเข้ากองทุน (Thai PBS, 2568)




ภาพที่ 1.2 สถิติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในไทย ตั้งแต่ปี 2561- 2567

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (2567)

สำหรับประเทศไทย ธนาคารแห่งประเทศไทยได้แนะนำให้ประชาชนออมเงินประมาณ 1 ใน 4 ของรายได้แต่ละเดือน โดยอาจปรับเปลี่ยนได้ตามรายได้และแผนการเงินของแต่ละคน ซึ่งหากพิจารณาผลสำรวจทักษะทางการเงินของคนไทยโดย ธนาคารแห่งประเทศไทย ร่วมกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ เมื่อปี 2565 จะเห็นว่าร้อยละ 75.40 ของครัวเรือนในประเทศไทยมี

พฤติกรรมในการออมเงิน แต่มีเพียงร้อยละ 2.6 ที่เลือกที่จะลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยงเช่น หุ้น กองทุนรวม หรือพันธบัตรเอกชน ข้อมูลนี้สะท้อนถึงลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรมทางการเงินของประชากรไทย ที่ยังให้ความสำคัญกับการออมเพื่อความปลอดภัย (Capital Preservation) มากกว่าการลงทุนเพื่อสร้างความมั่งคั่ง (Capital Growth) ในระยะยาว โดยเฉพาะในช่วงที่เศรษฐกิจมีความไม่แน่นอนและความผันผวนทางด้านรายได้ ทำให้ครัวเรือนหลายแห่งยังคงมีแนวโน้มในการเก็บเงินในรูปแบบที่มีสภาพคล่องสูง เช่น เงินฝากออมทรัพย์หรือตัวเงินสด ซึ่งมีความปลอดภัยแต่กลับให้ผลตอบแทนที่ต่ำ (Krungsri Research, 2568)

| **เงินฝากเดือน ก.พ. ปี 2567** | **จำนวนบัญชี** | | **ยอดเงินฝากในบัญชี** | |
|---|---|---|---|---|
| | **จำนวน(บัญชี)** | **สัดส่วน(%)** | **มูลค่า(ล้านบาท)** | **สัดส่วน(%)** |
| ไม่เกิน 50,000 บาท | 115,114,050 | 88.70 | 476,628 | 2.90 |
| 50,001-500,000 บาท | 11,003,125 | 8.50 | 1,809,597 | 11.30 |
| เกิน กว่า 500,000 บาท | 3,607,019 | 2.80 | 13,786,361 | 85.90 |
| รวมทั้งหมด | 129,724,194 | 100.00 | 16,053,586 | 100.00 |

ตาราง ที่ 1.1 ข้อมูลสถิติจากธนาคารแห่งประเทศไทย ณ เดือน กุมภาพันธ์ ปี 2567

ข้อมูลสถิติจากธนาคารแห่งประเทศไทย (2567) ที่ปรากฏในตาราง ที่ 1.1 พบว่าเดือนกุมภาพันธ์ ปี 2567 คนไทยมียอดเงินฝากรวมในสถาบันการเงินภายในประเทศสูงถึง 16,053,586 ล้านบาท จากจำนวนบัญชีทั้งหมด 129,727,194 บัญชี หากเปรียบเทียบช่วงเริ่มเกิดการระบาดของโควิต-19 ณ.สิ้นปี 2562 กับ เดือน กุมภาพันธ์ ปี 2567 จะพบว่ามี ยอดรวมเงินฝากเพิ่มขึ้น 2,781,577 ล้านบาท (เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 21) ขณะที่จำนวนบัญชีเงินฝากทุกประเภทเพิ่มขึ้นถึง 28,088,659 บัญชี (เพิ่มขึ้นร้อยละ 27.60) ซึ่งสามารถจำแนกตามขนาดได้เป็น 3 กลุ่มหลัก มีรายละเอียดดังนี้ กลุ่มที่1 ฐานเงินออมไม่เกิน 50,000 บาท จำนวน 115,114,050 บัญชี สัดส่วนเท่ากับ ร้อยละ 88.70 ของ ยอดเงินฝากรวม 457,628 ล้านบาท เท่ากับ สัดส่วนร้อยละ 2.90 กลุ่มที่ 2 ฐานเงินออม 50,001-500,000 บาท จำนวน 11,003,125 บัญชี (สัดส่วนร้อยละ 8.50) ยอดเงินฝากรวม 1,809,957 ล้านบาท (สัดส่วนร้อยละ 11.30) กลุ่มที่ 3 ฐานเงินออมเกินกว่า 500,000 บาท จำนวน 3,607,019 บัญชี (สัดส่วนร้อยละ 2.80) ยอดเงินฝากรวม 13,786,361 ล้านบาท (สัดส่วนร้อยละ 85.90) จากข้อมูลสัดส่วนการฝากเงินของคนไทยส่วนใหญ่ในปัจจุบันยังคงกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มผู้มีเงินออมน้อยกว่า 50,000 บาท มากถึง ร้อยละ 88.70 ขณะที่มูลค่าเงินออมส่วนใหญ่มาจากกลุ่มผู้มีบัญชีเงินออมมากกว่า 500,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 85.90 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, ม.ป.ป.)

จากข้อมูลสถิติของธนาคารแห่งประเทศไทย ณ เดือนกุมภาพันธ์ ปี 2567 ที่แสดงให้เห็นว่ายอดรวมเงินฝากของประชาชนไทยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในแง่จำนวนบัญชี และมูลค่าการออม สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มความระมัดระวังด้านการเงินของประชาชน และการตอบสนองต่อภาวะเศรษฐกิจที่มีความไม่แน่นอน อย่างไรก็ตาม รายละเอียดเชิงลึกของข้อมูลกลับแสดงให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำอย่างชัดเจน ซึ่งสามารถเปรียบเทียบได้กับพนักงานระดับแรงงาน และปฏิบัติการ ซึ่งส่วนใหญ่มักอยู่ในกลุ่มผู้มีเงินออมจำนวนน้อย และมีข้อจำกัดในการเข้าถึงทางเลือกการลงทุนที่มีผลตอบแทนสูงกว่า แต่อย่างไรก็ตามการออม และการลงทุนนั้น ทุกคนสามารถสร้างขึ้นได้ด้วยตนเอง ซึ่งมักได้รับแรงกระตุ้นจากแรงจูงใจ และการตัดสินใจ Krungsri Research (2568) การออมเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความมั่งคั่งทางการเงิน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการวางแผนที่ดี วินัยทางการเงิน และความสามารถอื่นๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ โดยสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เก็บออมประสบความสำเร็จ และสามารถออมเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อาจประกอบด้วยความสามารถอีก 4 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการทำรายได้ (Ability to Earn) ความสามารถในการออม (Ability to Save) ความสามารถในการลงทุน (Ability to Invest) และความสามารถในการเริ่มต้นเร็ว (Ability to Start Early)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ทำวิจัยได้เลือกหัวข้อศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร จากสภาพแวดล้อมทางสังคม และ ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศส่งผลให้เกิดปัจจัยหลายด้านในการการออมเงินและการลงทุน การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ผลตอบแทน รวมถึงปัจจัยต่อการตัดสินใจในการออม และการลงทุน ได้แก่ ข้อมูลที่จำกัด ประสบการณ์ และบทบาทขององค์กร เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยทั้งสองกลุ่มนี้มีผลต่อปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร และผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงการการตัดสินใจในการวางแผนการออมเงินอย่างมีเป้าหมายสำหรับพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ อีกทั้งองค์กรยังสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนสวัสดิการ เพื่อความยั่งยืนต่อไปในอนาคต

**1.2 คำถามการวิจัย**

1.2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออม และการลงทุน ของพนักงานบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร อย่างไร?

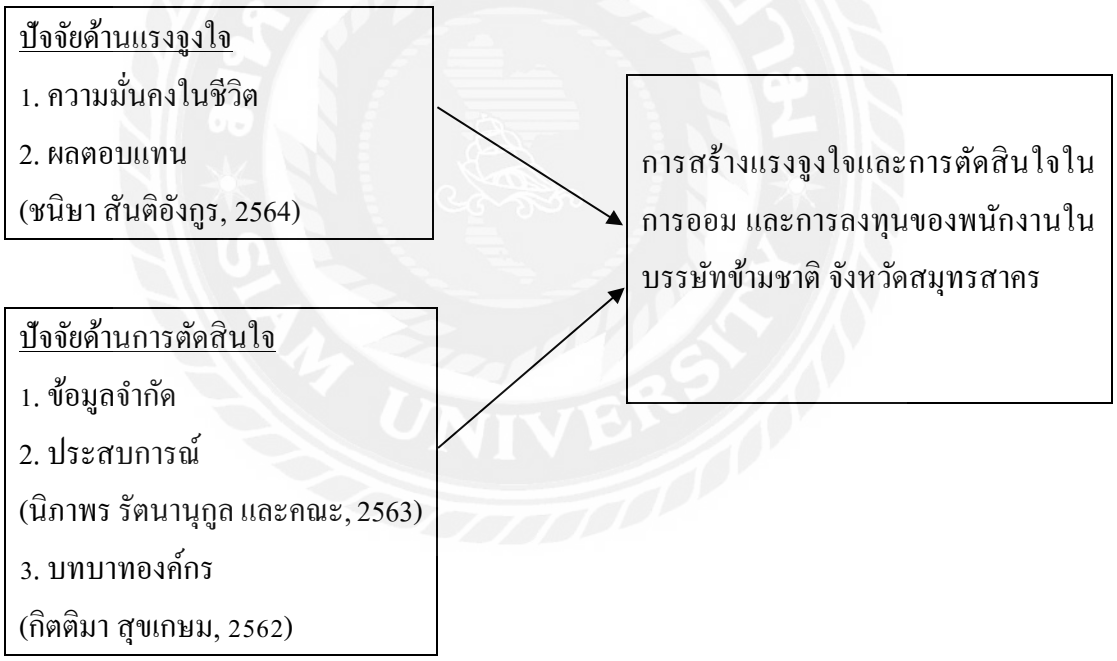
1.2.2 ปัจจัยด้านการตัดสินใจมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออม และการลงทุน ของพนักงานบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร อย่างไร?

**1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1.3.1 ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร

1.3.2 ศึกษาปัจจัยด้านการตัดสินใจที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร

**1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย**




ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย

**1.5 ขอบเขตในการวิจัย**

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร โดยพิจารณาปัจจัยหลัก 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ผลตอบแทน และ ปัจจัยด้านการตัดสินใจ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ข้อมูลจำกัด ประสบการณ์ บทบาทองค์กร

1.5.2 ประชากรที่ใช้ศึกษา

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานในบรรษัทข้ามชาติที่ประกอบธุรกิจในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์โดยมุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20-60 ปี ในแต่ละระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษามุ่งเน้นที่พนักงานในบรรษัทข้ามชาติที่ประกอบธุรกิจในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการในช่วงระยะเวลา 3 เดือนระหว่างเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2568 ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2568

**1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย**

1.6.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมหรือการลงทุนของพนักงาน มี 3 ด้าน ได้แก่

1.6.1.1 ความมั่นคงในชีวิต หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการรักษาระดับการดำรงชีวิตที่น่าพอใจ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนมีความสามารถในการรับมือกับความผันผวนทางการเงินหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันได้อย่างเพียงพอ

1.6.1.2 ผลตอบแทนจากการออม และการลงทุน หมายถึง ผลประโยชน์รวมทางเศรษฐกิจที่บุคคลได้รับจากการตัดสินใจสละการบริโภคในปัจจุบันเพื่อนำไปจัดสรรในสินทรัพย์ทางการเงิน

1.6.2 ปัจจัยด้านการตัดสินใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการออม และการลงทุน มี 3 ด้าน ได้แก่

1.6.2.1 ข้อมูลจำกัด หมายถึง สภาวะที่ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือเงื่อนไขทางการเงินไม่ถูกกระจายอย่างเท่าเทียมกัน ในกระบวนการตัดสินใจการออม และการลงทุน

1.6.2.2 ประสบการณ์ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจและทักษะที่สั่งสมมาจากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หรือการเผชิญกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการออม และการลงทุนโดย

1.6.2.3 บทบาทองค์กร หมายถึง ความรับผิดชอบ การดำเนินการ และหน้าที่ที่กำหนดไว้ขององค์กรในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน เพื่อให้สามารถตัดสินใจในเรื่องการออม และการลงทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการเงินส่วนบุคคล

1.6.3 การออม หมายถึง การตัดสินใจเจตนาแบ่งปันส่วนของรายได้ในปัจจุบัน ที่เหลือจากการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคหรือการอุปโภค ไปเก็บสะสมไว้เป็นเงินทุนสำรอง หรือเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงในอนาคต

1.6.4 การลงทุน หมายถึง การตัดสินใจนำเงินทุนที่ได้จากการออมไปจัดสรรในสินทรัพย์หรือโครงการที่คาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนในอนาคตที่สูงกว่า เพื่อเป้าหมายในการเพิ่มพูนความมั่งคั่งในระยะยาว

1.6.5 บรรษัทข้ามชาติ หมายถึง องค์กรธุรกิจที่มีการดำเนินงานในหลายประเทศ มีโครงสร้างการจัดการแบบสากล และมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบที่หลากหลายและเป็นระบบ โดยในบริบทของงานวิจัยนี้มุ่งเน้นที่บริษัทข้ามชาติในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งมีฐานการผลิตในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา 5 บริษัท ดังต่อไปนี้ บริษัท แคล-คอมพ์ อีเล็คโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน), บริษัท พรีซีชั่น (ประเทศไทย) จำกัด, บริษัท เอเพ็กต์ เซอร์คิต (ประเทศไทย) จำกัด, บริษัท เจ็ท อินดัสตรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด, และบริษัท บันโด (ประเทศไทย) จำกัด

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ทำให้ทราบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและการตัดสินใจมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัด สมุทรสาคร

1.7.2 สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนนโยบายส่งเสริมการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ เช่น การออกแบบสวัสดิการด้านการเงิน (Matching Fund) การให้ข้อมูลความรู้ทางการเงินผ่านฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตแรงงาน และส่งเสริมประสิทธิภาพ การดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

# บทที่ 2
# แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งประเด็นแนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัยดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการออม และการลงทุน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจในการออม และการลงทุน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการออม และการลงทุน

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการการออม และการลงทุน

แรงจูงใจ (Motivation) คือกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นและกำหนดทิศทางพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นลงมือกระทำบางสิ่งเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Robbins & Judge, 2019) ในบริบทของการออม และการลงทุน แรงจูงใจหมายถึง แรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกที่ทำให้บุคคลเลือกที่จะกันรายได้ส่วนหนึ่งไว้เพื่อเก็บออม หรือนำไปลงทุนเพื่อ สร้างผลตอบแทนในอนาคต และความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณ ความต้องการเพิ่มพูนรายได้ หรือแรงจูงใจจากสิทธิประโยชน์ทางภาษี

2.1.2 การแบ่งประเภทแรงจูงใจ

Ryan & Deci (2017) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ แรงผลักดันภายในที่กระตุ้นและชี้นำแนวทางของมนุษย์ โดยจำแนกออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่

2.1.2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ แรงผลักดันที่เกิดจากความพึงพอใจหรือความสุขที่ได้จากการออม และการลงทุนเอง เช่น ความรู้สึกมั่นคงในชีวิตเมื่อมีเงินเก็บสะสมในยามเกษียณ และเงินสำรองฉุกเฉินจากกองทุน

2.1.2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ เป็นแรงผลักดันจากปัจจัยภายนอก เช่น ผลตอบแทนในรูปของดอกเบี้ย เงินปันผล และ การได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี

สรุปได้ว่าทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอกมีบทบาทร่วมกันในการกำหนดปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจทางการเงิน แรงจูงใจภายในช่วยเสริมสร้างวินัยและความต่อเนื่องในการออม แม้ในสภาวะที่ผลตอบแทนไม่สูง ในขณะที่แรงจูงใจภายนอกสามารถกระตุ้นให้เกิด

การเริ่มต้นลงทุนหรือเพิ่มระดับการออมเมื่อตลาดหรือสิ่งจูงใจเอื้ออำนวย การผสมผสานทั้งสองรูปแบบจึงมีความสำคัญต่อการสร้างพฤติกรรมการเงินที่ยั่งยืนและเหมาะสมกับเป้าหมายชีวิตของแต่ละบุคคล

2.1.3 ความมั่นคงในชีวิต

Ryan & Deci (2017) กล่าวว่าแรงจูงใจภายในเกิดจากความพึงพอใจและความสุขที่ได้จากการกระทำกิจกรรมนั้น ๆ ด้วยตนเอง ไม่ได้ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือแรงกดดันจากภายนอก ในบริบทของการออม และการลงทุน ความมั่นคงในชีวิตสะท้อนถึงความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่มุ่งสร้างความปลอดภัยทางการเงิน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น การออมเพื่อเกษียณอายุ การมีเงินสำรองยามฉุกเฉิน และ การเตรียมเงินเพื่อค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ล้วนช่วยลดความไม่แน่นอนและเพิ่มความสบายใจให้กับผู้ลงทุน

KTC KrungThai Card Public Company Limited (2567) ได้กล่าวว่า หนึ่งในประโยชน์ที่โดดเด่น และมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของบุคคล คือ การสร้างความมั่นคงในอนาคต ผ่านการออมเงิน เนื่องจากในโลกปัจจุบัน ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก ไม่ว่าจะเป็นภาวะเศรษฐกิจถดถอย สังคมสูงอายุ การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน ภัยพิบัติ หรือเหตุฉุกเฉินด้านสุขภาพ ซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อรายได้และความสามารถในการดำรงชีวิตของบุคคลอย่างรุนแรง การมีเงินออมจึงทำหน้าที่เสมือน “เกราะป้องกันทางการเงิน” ที่ช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับเหตุการณ์ไม่คาดฝันได้โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาหนี้สินหรือการกู้ยืมในระยะสั้น การเก็บออมอย่างสม่ำเสมอ และมีวินัยยังช่วยลดความเครียดทางการเงิน (Financial Stress) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อสุขภาพจิต และความเป็นอยู่โดยรวม งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่มีเงินออมสำรองเพียงพอมักมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยสูงกว่า สามารถตัดสินใจทางการเงินได้อย่างรอบคอบ และมีความยืดหยุ่นในการใช้ชีวิตประจำวันมากขึ้น ทั้งนี้ความมั่นคงในอนาคตจากการออมไม่เพียงแต่ช่วยให้ผ่านพ้นช่วงเวลาวิกฤติเท่านั้น แต่ยังช่วยให้สามารถวางแผน และลงทุนเพื่อเป้าหมายระยะยาวได้อย่างมั่นใจ

Aditya Birla Group (2024) ได้กล่าวว่าความมั่นคงในชีวิต เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ต้องอาศัยการวางแผนทางการเงินอย่างรอบด้าน ครอบคลุมเหตุการณ์สำคัญในทุกช่วงวัย ไม่ว่าจะเป็นการแต่งงาน การมีบุตร การเลี้ยงดูบุตร การดูแลพ่อแม่สูงอายุ ไปจนถึงการเตรียมตัวเพื่อวัยเกษียณ ซึ่งแต่ละช่วงเหตุการณ์มีความท้าทาย และความรับผิดชอบทางการเงินที่แตกต่างกัน การแต่งงานต้องการการวางแผนร่วมกันระหว่างคู่สมรส ทั้งด้านเป้าหมายการเงินระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการจัดการภาระหนี้สินและการสร้างความโปร่งใสด้านการเงิน การมีบุตรและการเลี้ยงดูต้องเผชิญกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น เช่น ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียน และกิจกรรมเสริมพัฒนาการ ซึ่งต้องมีการบริหารงบประมาณอย่างรัดกุม ในขณะเดียวกัน ความรับผิดชอบต่อพ่อแม่หรือญาติผู้สูงอายุยังเป็น

ภาระทางการเงินที่สำคัญ การเตรียมงบประมาณสำหรับการดูแลสุขภาพและค่าใช้จ่ายเฉพาะทางเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สามารถรับมือได้อย่างมั่นใจโดยไม่กระทบต่อแผนการเงินระยะยาว ส่วนในช่วงวัยเกษียณ การออม และการลงทุนตั้งแต่เนิ่น ๆ เป็นปัจจัยชี้ขาดต่อความมั่นคง เนื่องจากเป็นช่วงที่รายได้ประจำสิ้นสุดลง การวางแผนอย่างมีระบบ เช่น การกันรายได้เพื่อการเกษียณอย่างน้อยร้อยละ 15 ต่อปี หรือเริ่มจากร้อยละ 5 แล้วปรับเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้สามารถใช้ประโยชน์จากพลังของการทบต้นและสร้างความมั่นคงทางการเงินในบั้นปลายชีวิตได้

2.1.3 ผลตอบแทน

Ryan & Deci (2017) กล่าวว่าแรงจูงใจภายนอกเกิดจากการกระทำที่มุ่งหวังผลลัพธ์หรือรางวัลที่ได้รับจากภายนอกตัวบุคคล เช่น เงินปันผล ดอกเบี้ย และกำไรจากการซื้อขายสินทรัพย์ ผลตอบแทนเหล่านี้เป็นปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้บุคคลมีแรงผลักดันในการเลือกวิธีการลงทุนที่คาดว่าจะสร้างรายได้หรือผลกำไรสูงสุดภายใต้ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ซึ่งในมุมมองของผู้ลงทุน ผลตอบแทนไม่เพียงเป็นตัววัดความสำเร็จของการลงทุน แต่ยังเป็นแรงจูงใจให้พัฒนาความรู้และทักษะในการบริหารจัดการเงินทุน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง การมองเห็นโอกาสในการได้รับผลตอบแทนสูงกว่าทางเลือกอื่น ๆ สามารถกระตุ้นให้บุคคลตัดสินใจลงมือออมและลงทุนได้รวดเร็วขึ้น และมีแนวโน้มจะคงพฤติกรรมดังกล่าวในระยะยาว

ธนาคารแห่งประเทศไทย (2568) ระบุว่าผลตอบแทนจากการออมถือเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจในการเก็บออมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผลตอบแทนในรูปของดอกเบี้ยทำให้เงินออมสามารถงอกเงยเพิ่มขึ้นตามระยะเวลา ยิ่งอัตราผลตอบแทนสูงเท่าใด เงินออมก็จะยิ่งเติบโตเร็วขึ้น โดยเฉพาะเมื่อใช้รูปแบบการฝากเงินที่มีการคิดดอกเบี้ยทบต้น ซึ่งดอกเบี้ยที่ได้รับจะถูกนำไปรวมกับเงินต้นเดิม และกลายเป็นเงินต้นของงวดถัดไป ทำให้เกิดการเติบโตของเงินแบบเร่งตัว (Exponential Growth) ดังนั้น การเริ่มต้นออมตั้งแต่ต้นของชีวิตการทำงานจะช่วยเพิ่มมูลค่าเงินออมได้อย่างมีนัยสำคัญในระยะยาว

ธนาคารไทยพาณิชย์ (2568) กล่าวว่าการสร้างผลตอบแทนจากการออมเงินไม่จำเป็นต้องถูกจำกัดเพียงการฝากเงินในบัญชีเงินฝากประจำซึ่งให้ดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนไปลงทุนในกองทุนรวมที่คาดหวังผลตอบแทนสูงกว่าตลอดระยะเวลาเดียวกัน ผู้ลงทุนจะได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า การเลือกช่องทางการลงทุนที่เหมาะสมสามารถส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลตอบแทนและเร่งการบรรลุเป้าหมายได้ดีกว่าการฝากเงินเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ การลงทุนในกองทุนรวมยังมีข้อได้เปรียบที่สำคัญ โดยมีผู้จัดการกองทุนและทีมผู้เชี่ยวชาญซึ่งทำการดูแลบริหารเงินลงทุนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกองทุน นอกจากนั้นยังมีการกระจายการลงทุนไปในสินทรัพย์หลากหลายประเภท เช่น ตราสารหนี้ หุ้น หรือสินทรัพย์ทางเลือก เพื่อช่วยลดความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสในการรับผลตอบแทนในระยะยาว

JobsDB (2566) ชี้แจงว่าผลตอบแทนจากการลงทุนถือเป็นแรงจูงใจสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจลงทุนของบุคคล เนื่องจากผู้ลงทุนทุกคนล้วนมุ่งหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับเงินทุนที่ลงไป ทั้งนี้ ผลตอบแทนสามารถอยู่ในหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการลงทุนแตกต่างกันไป ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น4 ประเภทหลัก ได้แก่ 1) ผลตอบแทนในรูปของเงินสด ซึ่งสามารถนำกลับไปลงทุนต่อเพื่อสร้างผลตอบแทนเพิ่มขึ้น แทนที่จะเก็บไว้โดยไม่สร้างมูลค่าเพิ่ม 2) รายได้จากการนำเงินสดไปลงทุนต่อ ที่เกิดขึ้นจากการวางแผนจัดสรรเงินที่ไม่จำเป็นต้องใช้ในระยะสั้นเพื่อให้สามารถรอคอยผลตอบแทนได้โดยไม่กระทบต่อสภาพคล่อง 3) กำไรจากการเปลี่ยนแปลงราคาหลักทรัพย์ หรือกำไรส่วนต่างของราคาซื้อขาย ซึ่งมักขึ้นอยู่กับสภาพตลาดและความสามารถในการลงทุน และ 4) สิทธิในการซื้อหลักทรัพย์ในราคาที่กำหนดล่วงหน้า ซึ่งให้โอกาสผู้ถือหุ้นเดิมซื้อหุ้นในราคาต่ำกว่าตลาดเพื่อรักษาสัดส่วนการถือครองหรือสร้างกำไรจากส่วนต่างราคา จะเห็นได้ว่าผลตอบแทนทั้ง 4ประเภทนี้มีศักยภาพในการกระตุ้นแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกของพนักงาน ตัวอย่างเช่น ผลตอบแทนเงินสดและสิทธิพิเศษจากการลงทุนอาจเป็นแรงจูงใจภายนอกที่ชัดเจน ขณะที่กำไรระยะยาวหรือการเพิ่มพูนมูลค่าเงินทุนอาจตอบสนองแรงจูงใจภายในที่มุ่งเน้นความมั่นคงและการเติบโตทางการเงินในอนาคต ดังนั้น การออกแบบสวัสดิการและแผนการลงทุนภายในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับผลตอบแทนในหลายมิติ สามารถช่วยส่งเสริมให้พนักงานตัดสินใจลงทุนอย่างมีเหตุผลและสอดคล้องกับเป้าหมายทางการเงินส่วนบุคคล

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจในการออมและลงทุน

2.2.1 ความหมายของการตัดสินใจในการออมและลงทุน

Bodie et al. (2014) ได้ให้ความหมายของ การตัดสินใจในการออม และการลงทุน หมายถึงกระบวนการที่บุคคลหรือครัวเรือนใช้ในการพิจารณา เลือก และกำหนดวิธีการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินที่มีอยู่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการเงินในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ภายใต้ข้อจำกัดด้านรายได้ เวลา ความเสี่ยง และข้อมูลที่มีอยู่ กระบวนการนี้ไม่เพียงพิจารณาจากการคำนวณเชิงเหตุผลเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงเงื่อนไขด้านพฤติกรรมและบริบทที่แวดล้อม เช่น ความสามารถในการประมวลผลข้อมูล อิทธิพลจากประสบการณ์ในอดีต และการสนับสนุนจากหน่วยงานหรือองค์กรที่สังกัดอยู่ ในบริบทของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ การตัดสินใจด้านการออม และการลงทุนมักอยู่ภายใต้ปัจจัยแวดล้อมที่ซับซ้อน ทั้งจากสภาพเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของตลาดการเงิน และข้อเสนอด้านสวัสดิการขององค์กร ทำให้คุณภาพของการตัดสินใจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ โดยสามารถจำแนกเป็น 3 ปัจจัยย่อยสำคัญ ได้แก่ 1) ข้อมูลจำกัด (Limited Information) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสมบูรณ์ ความทันสมัย และการเข้าถึงข้อมูลทางการเงิน

2) ประสบการณ์ (Experience) ที่ส่งผลต่อความสามารถในการประเมินและคัดเลือกทางเลือกทางการเงินอย่างเหมาะสม 3) บทบาทองค์กร (Organizational Role) ซึ่งสะท้อนถึงการสนับสนุนเชิงโครงสร้างและสวัสดิการที่ช่วยเสริมศักยภาพการตัดสินใจของพนักงาน

Stanford Encyclopedia of Philosophy (2024) อธิบายว่าทฤษฎีการตัดสินใจแบ่งเป็น Normative Decision Theory และ Descriptive Decision Theory โดยแนวคิดเชิงบรรทัดฐาน (Normative) มุ่งกำหนดว่าบุคคล ควร ตัดสินใจอย่างไรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ทางการเงินที่ดีที่สุด ภายใต้เงื่อนไขของข้อมูลและทรัพยากรที่มี เช่น การใช้ Expected Utility เพื่อประเมินความเสี่ยงและผลตอบแทน ขณะที่แนวคิดเชิงพรรณนา (Descriptive) ศึกษาว่าบุคคล ตัดสินใจจริง อย่างไร ซึ่งมักได้รับอิทธิพลจากข้อจำกัด อคติ อารมณ์ และประสบการณ์ส่วนบุคคล ในบริบทของการออม และการลงทุน แนวคิดทั้งสองช่วยอธิบายช่องว่างระหว่าง แบบจำลองการตัดสินใจที่มีเหตุผลสมบูรณ์กับ พฤติกรรมจริงของพนักงาน ช่องว่างนี้มักเกิดจาก ข้อมูลจำกัด เช่น ข้อมูลการลงทุนที่ซับซ้อนหรือเข้าถึงยาก ประสบการณ์ เช่น การเคยลงทุนในหุ้น กองทุน หรือประกันชีวิต และ บทบาทองค์กร เช่น การมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สิทธิประโยชน์ด้านภาษี หรือการอบรมให้ความรู้ทางการเงิน ซึ่งทั้งหมดมีอิทธิพลต่อวิธีการเลือกและกำหนดกลยุทธ์การออม และการลงทุนให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการเงินของพนักงาน

2.2.2 ข้อมูลจำกัด

De Clippel & Rozen (2024) ได้ให้ความหมายของข้อมูลจำกัด คือ ภาวะที่บุคคลไม่สามารถเข้าถึงหรือใช้ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัยเพียงพอสำหรับการตัดสินใจทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีการตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัด (Bounded Rationality) บุคคลไม่ได้ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและการคำนวณที่สมบูรณ์แบบ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านความสามารถในการประมวลผลข้อมูล เวลา และทรัพยากร จึงทำให้การเลือกกลยุทธ์การ ออม และการลงทุนอาจไม่สามารถเป็น ทางเลือกที่ดีที่สุด (Optimal choice) ได้ แต่เป็นเพียง ทางเลือกที่เพียงพอ (Satisficing Choice) ตามเงื่อนไขที่ตนมีอยู่ข้อมูลจำกัดในบริบทของการออม และการลงทุน สามารถสะท้อนผ่านหลายลักษณะ เช่น ความซับซ้อนของข้อมูลทางการเงิน การเข้าถึงข้อมูลที่ยากเนื่องจากข้อจำกัดด้านสิทธิหรือค่าใช้จ่าย ข้อมูลที่ล้าสมัยไม่ทันต่อสภาพตลาด และต้นทุนในการค้นหาข้อมูลที่สูง เช่น ค่าที่ปรึกษาการเงินส่วนบุคคลหรือค่าธรรมเนียมการสมัครใช้ฐานข้อมูลเชิงลึก

กล่าวโดยสรุป ข้อจำกัดด้านข้อมูลเป็นอุปสรรคสำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจในการออมและการลงทุน เพราะทำให้บุคคลอาจต้องพึ่งพาข้อมูลบางส่วน การคาดเดา หรือความเชื่อส่วนตัวแทนการใช้ข้อมูลที่ครบถ้วนและแม่นยำ การทำความเข้าใจข้อจำกัดเหล่านี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ต่อการพัฒนาแนวทางและเครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจทางการเงินที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของผู้ลงทุน

Evans & Prokopenko (2021) กล่าวว่าการวิเคราะห์ข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูล (Information Constraints) ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การขาดข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงอุปสรรคที่เกิดจาก ต้นทุนในการค้นหา และความซับซ้อนของข้อมูล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสามารถของบุคคลในการนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหานี้มักปรากฏในกรณีที่ข้อมูลอยู่ในรูปแบบทางเทคนิคหรือมีความซับซ้อนสูง เช่น รายงานทางการเงินที่เต็มไปด้วยศัพท์เฉพาะและภาษาทางวิชาการที่ผู้ไม่มีพื้นฐานด้านการเงินอาจไม่สามารถตีความได้อย่างถูกต้อง หรือเอกสารเงื่อนไขสัญญาที่ใช้ถ้อยคำกฎหมายซับซ้อนและมีรายละเอียดปลีกย่อยจำนวนมาก ซึ่งต้องใช้ทักษะเฉพาะในการทำความเข้าใจ และยังชี้ให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีและความรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) ที่ทำให้ผู้ตัดสินใจบางกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานหรือพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่สามารถเข้าถึงเครื่องมือหรือแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้เต็มที่ แม้ว่าข้อมูลเหล่านั้นอาจมีอยู่ในระบบสาธารณะก็ตาม ปัจจัยเหล่านี้ทำให้บุคคลจำนวนมากไม่สามารถใช้ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อเปรียบเทียบผลตอบแทน วิเคราะห์สภาพตลาด หรือทำความเข้าใจเงื่อนไขของผลิตภัณฑ์ทางการเงินได้อย่างครบถ้วน

สรุปว่าปัญหาการเข้าถึงข้อมูลไม่ได้จำกัดเพียงการขาดข้อมูล แต่ยังเกี่ยวข้องกับต้นทุน เวลา ความซับซ้อนของข้อมูล และความเหลื่อมล้ำทางความรู้ทางการเงิน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้ตัดสินใจโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานหรือพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่สามารถใช้ข้อมูลได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้การตัดสินใจทางการเงินอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของข้อมูลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2.2.3 ประสบการณ์

ความหมายของประสบการณ์

Lusardi & Mitchell (2014) กล่าวว่า ประสบการณ์ทางการเงินและความรู้ทางการเงินเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับพฤติกรรมการออม และการลงทุน ผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการเงินมักจะมีทักษะในการวิเคราะห์ การประเมินความเสี่ยง และการกำหนดกลยุทธ์ที่มีความแม่นยำมากกว่า ส่งผลให้สามารถทำการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมาย ลดความเสี่ยงในการตัดสินใจที่ผิดพลาด ตัวอย่างเช่น ประสบการณ์ในการลงทุนในตลาดหุ้น รวมถึงประสบการณ์ในการใช้ผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่หลากหลาย เช่น กองทุนรวม พันธบัตร และประกันชีวิตที่มีวัตถุประสงค์ในการออม

กล่าวโดยสรุป ประสบการณ์ทางการเงินไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มทักษะในการตัดสินใจเท่านั้น แต่ยังเสริมสร้างความมั่นใจ ลดการพึ่งพาข้อมูลจากแหล่งที่ไม่สามารถเชื่อถือได้ และสนับสนุนให้เกิดการออม และการลงทุนอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนและอย่างต่อเนื่อง

Mr. Investor (2563) ได้กล่าวไว้ ประสบการณ์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดทักษะและกลยุทธ์การตัดสินใจของนักลงทุน ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ในเชิงบวกหรือเชิงลบ ทั้งสองประเภทนี้ล้วนมีบทเรียนที่ส่งผลต่อการวางแผนการลงทุนในอนาคต ประสบการณ์การลงทุนไม่ว่าจะเป็นการลงทุนในตลาดหุ้น รวมถึงประสบการณ์ในการใช้ผลิตภัณฑ์ทางการเงิน จะแสดงให้เห็นถึงเส้นทางจากจุดเริ่มต้นไปสู่ความสำเร็จ ความล้มเหลว และการเริ่มต้นใหม่อีกครั้ง ซึ่งสะท้อนถึงพลังของการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) ในการพัฒนาแนวทางกลยุทธ์และการบริหารความเสี่ยง ในกรณีนี้ ช่วงเริ่มต้นของนักลงทุนเกิดขึ้นในสภาวะตลาดขาขึ้น ซึ่งได้สร้างผลตอบแทนที่สูงมากและนำไปสู่ความมั่นใจอย่างเกินจริง (Overconfidence Bias) การลงทุนในกองทุนรวมตราสารทุนที่มีผลตอบแทนที่โดดเด่นในระยะสั้น ทำให้เกิดความคาดหวังว่าสามารถสร้างความมั่งคั่งในระยะยาวผ่านการลงทุนสม่ำเสมอ (Dollar-Cost Averaging: DCA) และการนำเงินปันผลกลับมาลงทุนซ้ำ ผลตอบแทนในช่วงสองปีแรกอยู่ที่เกือบร้อยละ 24 ต่อปี ทำให้นักลงทุนมีความรู้สึกว่ากลยุทธ์นี้เป็นวิธีการที่มั่นคงและยั่งยืน

สรุปได้ว่าประสบการณ์การลงทุนไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้ลงทุนเรียนรู้วิธีการสร้างผลตอบแทน แต่ยังทำให้เข้าใจความสำคัญของการจัดการความเสี่ยงและการปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การลงทุนที่อาศัยเพียงโชคหรือความสำเร็จในระยะสั้นอาจไม่ยั่งยืน ในทางกลับกัน การลงทุนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้รอบด้าน การวิเคราะห์อย่างรอบคอบ และการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่ผ่านมา จะช่วยให้ผู้ลงทุนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีโอกาสบรรลุเป้าหมายทางการเงินในระยะยาวมากขึ้น

Morningstar Thailand (2560) พบว่าประสบการณ์การลงทุนถูกกำหนดโดยปัจจัย 4 มิติ ได้แก่ กฎเกณฑ์และภาษี ร้อยละ20 การเปิดเผยข้อมูล ร้อยละ30 ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายต่างๆ ร้อยละ 30 และ กระบวนการซื้อ/ขายหน่วยลงทุน ร้อยละ 20 แต่ละปัจจัยไม่เพียงส่งผลต่อความสะดวกและความโปร่งใสในการลงทุนเท่านั้น หากยังสร้างผลกระทบต่อความสามารถในการวิเคราะห์และการเลือกกลยุทธ์ลงทุนในอนาคต สำหรับพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ ประสบการณ์เหล่านี้ทำหน้าที่เป็น ฐานข้อมูลส่วนบุคคล ที่ใช้ประกอบการตัดสินใจในการออมและลงทุน ผู้ที่เคยเผชิญสถานการณ์ลงทุนในสภาวะตลาดต่าง ๆ จะสามารถเชื่อมโยงข้อมูลในอดีตกับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อประเมินความเสี่ยงและโอกาสได้ดีกว่า ในทางกลับกัน ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยอาจพึ่งพาข้อมูลจากแหล่งภายนอก เช่น คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน หรือคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแม้จะช่วยลดความไม่แน่นอน แต่ก็อาจนำไปสู่การตัดสินใจที่แตกต่างจากหลักการตัดสินใจเชิงบรรทัดฐาน (Normative Decision-making)

2.2.4 บทบาทองค์กร

Noe et al. (2020) ได้กล่าวว่า บทบาทขององค์กร หมายถึง หน้าที่ ความรับผิดชอบ และพฤติกรรมที่องค์กรแสดงออกอย่างมีเป้าหมายต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกระดับ บทบาทนี้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการผลิตสินค้าและบริการเพื่อผลกำไร แต่ยังครอบคลุมถึงความมุ่งมั่นในการดูแลบุคลากร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะในมิติของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านนี้ บทบาทองค์กรต้องแสดงออกอย่างชัดเจนผ่านการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของพนักงาน ทั้งในมิติทางเศรษฐกิจ เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพการสมทบเงินสะสมของพนักงาน การให้สิทธิประโยชน์ด้านภาษี และคำปรึกษาทางการเงินผ่านการจัดอบรม หรือการจัดทำสื่อความรู้ด้านการวางแผนการเงิน ก็สามารถช่วยเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ และความมั่นใจของพนักงานในการตัดสินใจลงทุน

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (2567) อธิบายว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพถือเป็นเงินออมสำคัญสำหรับการดำรงชีวิตหลังเกษียณของลูกจ้าง ซึ่งเมื่อลูกจ้างได้รับเงินก้อนจำนวนมากจากนายจ้างเพื่อใช้จ่ายในวัยเกษียณ ย่อมสะท้อนถึงความมั่นคงทางการเงินของนายจ้าง รวมทั้งแสดงถึงความใส่ใจในคุณภาพชีวิตระยะยาวของพนักงาน การจัดให้มีสวัสดิการลักษณะนี้ไม่เพียงเป็นการช่วยเหลือด้านการเงิน แต่ยังเป็นเครื่องยืนยันถึงความเอาใจใส่และความรับผิดชอบขององค์กรต่อบุคลากรอย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่นายจ้าง จากข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ ปี 2567 พบว่า มีเพียงร้อยละ 4.5 ของนายจ้างในประเทศไทยที่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่า การมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการยังคงเป็นสิ่งที่มีเพียงส่วนน้อยในตลาดแรงงานไทย ดังนั้น บริษัทหรือองค์กรที่จัดสวัสดิการนี้จึงโดดเด่นและได้เปรียบในด้านการสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์เชิงบวกต่อบุคคลภายนอกและผู้สมัครงาน

สรุปได้ว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการด้านการออม และการลงทุนที่สะท้อนให้เห็นถึง บทบาทองค์กร ในการดูแลผลประโยชน์ระยะยาวของพนักงาน ทั้งในมิติความรับผิดชอบต่อสวัสดิการ การสร้างความมั่นคงทางการเงิน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตหลังเกษียณ บทบาทดังกล่าวไม่เพียงตอบสนองต่อความคาดหวังของพนักงาน แต่ยังช่วยสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขันในตลาดแรงงาน โดยการดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพและรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

Goda et al. (2018) อธิบายในรายงานของ TIAA Institute ว่า บทบาทขององค์กรมีอิทธิพลอย่างมากต่อ กระบวนการตัดสินใจในการออม และการลงทุน ของพนักงาน โดยเฉพาะเมื่อองค์กรนำแนวคิด Choice Architecture หรือการออกแบบโครงสร้างตัวเลือกมาใช้เพื่อเอื้อให้เกิดพฤติกรรม

การเงินที่พึงประสงค์ กลไกสำคัญ เช่น การกำหนดค่าเริ่มต้น (Default Settings) ให้พนักงานเข้าร่วมโครงการอัตโนมัติ (Automatic enrollment) และการจัดการสมทบเงินออม (Matching Contributions) สามารถลดอุปสรรคด้านความตั้งใจและแรงจูงใจ ทำให้การตัดสินใจเริ่มออมเกิดขึ้นโดยไม่ต้องผ่านกระบวนการเลือกที่ซับซ้อน ในมุมมองของปัจจัยการตัดสินใจ การออกแบบดังกล่าวช่วยลดข้อจำกัดด้านข้อมูลและความรู้ของพนักงาน เนื่องจากไม่จำเป็นต้องมีความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ทางการเงินตั้งแต่ต้น อีกทั้งยังช่วยลดอิทธิพลของ Present Bias หรือความลำเอียงที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ระยะสั้นมากกว่าระยะยาว ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการตัดสินใจลงทุน นอกจากนี้ การจัดสิทธิประโยชน์ด้านการสมทบเงินยังเป็นแรงจูงใจภายนอกที่มีพลังในการผลักดันให้พนักงานเพิ่มสัดส่วนการออมและคงอยู่ในโครงการในระยะยาว

สรุปได้ว่าบทบาทองค์กรในลักษณะนี้ไม่เพียงทำหน้าที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหรือสนับสนุนด้านสวัสดิการเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็น ผู้ออกแบบสภาพแวดล้อมการตัดสินใจที่ช่วยให้พนักงานตัดสินใจด้านการออม และการลงทุนได้อย่างมีเหตุผลและสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของตนเอง การออกแบบกลไกดังกล่าวจึงเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการตัดสินใจ และสร้างพฤติกรรมการเงินที่ยั่งยืน

HumanSoft (2567) ได้กล่าวว่าสวัสดิการมีความสำคัญกับพนักงานองค์กรยุคใหม่ และบทบาทขององค์กรในมิติการตัดสินใจด้านการออม และการลงทุนของพนักงาน สามารถสะท้อนผ่านการออกแบบสวัสดิการที่ตอบสนองทั้งความต้องการพื้นฐานและการสร้างความมั่นคงทางการเงินระยะยาว สวัสดิการประเภทค่าตอบแทน เช่น โบนัสประจำปี การปรับเงินเดือน และเบี้ยขยัน ทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจทางการเงินโดยตรง ช่วยให้พนักงานมีรายได้พิเศษซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นเงินออม หรือต่อยอดลงทุนได้ตามเป้าหมายส่วนบุคคล ขณะเดียวกัน นอกจากนี้ องค์กรยังสามารถส่งเสริมความมั่นคงทางการเงินของพนักงานผ่านระบบประกันสังคม ประกันสุขภาพ และประกันชีวิต ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงจากเหตุการณ์ไม่คาดฝัน เช่น การเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือการสูญเสีย ทำให้พนักงานสามารถจัดสรรทรัพยากรไปสู่การลงทุนในอนาคตได้อย่างมั่นใจ สวัสดิการด้านการออม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและเงินออมพิเศษ เป็นอีกเครื่องมือสำคัญที่องค์กรใช้สนับสนุนให้เกิดการออมอย่างเป็นระบบ โดยมีกลไกสมทบเงินจากนายจ้างและสิทธิประโยชน์ทางภาษี ช่วยสร้างแรงจูงใจและลดอุปสรรคในการออม นอกจากนี้ การดูแลครอบครัวของพนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว ก็ช่วยเสริมความมั่นคงและลดภาระทางการเงินทางอ้อม

สรุปได้ว่าสวัสดิการเหล่านี้ ไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร แต่ยังทำหน้าที่เป็นโครงสร้างสนับสนุนการตัดสินใจด้านการออม และการลงทุนอย่างยั่งยืน โดยองค์กรสามารถใช้สวัสดิการเป็นกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมทางการเงินที่ดี ทำให้พนักงานมองเห็น

ความสำคัญของการวางแผนการเงินในระยะยาว และสามารถตัดสินใจเลือกวิธีออมและลงทุนที่สอดคล้องกับเป้าหมายชีวิตและระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้

**2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

จิตรลดา ศรีสวัสดิ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการออม และการลงทุนของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยให้ความสำคัญกับผลกระทบของการฝึกอบรมทางการเงิน และการมีระบบเงินสมทบจากองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมทางการเงินของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเชิงระบบเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคล มีความสามารถในการวางแผนระยะยาวมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการสนับสนุน และเมื่อองค์กรมีการให้เงินสมทบควบคู่ไปกับการฝึกอบรม พนักงานกลุ่มนี้จะมีวินัยทางการเงินสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังมีแนวโน้มที่จะเลือกใช้เครื่องมือทางการเงินเพื่อการออม และการลงทุนระยะยาว เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุน RMF หรือการประกันชีวิตแบบบำนาญ มากกว่ากลุ่มพนักงานที่ขาดกลไกสนับสนุนเหล่านี้ งานวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นอย่างเด่นชัดว่า การสร้างระบบส่งเสริมเชิงโครงสร้างในระดับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของการอบรมให้ความรู้ การจัดโปรแกรมจูงใจทางภาษี หรือการจับคู่เงินสมทบจากนายจ้าง มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการลดอุปสรรคด้านพฤติกรรมในการตัดสินใจออมและลงทุนของพนักงาน

ชนิษา สันติอังกูร (2564) ได้ศึกษากระบวนการตัดสินใจด้านการออม และการลงทุนของคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่การตระหนักถึงความจำเป็นในการออม ไปจนถึงการเลือกเครื่องมือในการลงทุนที่เหมาะสม ผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจทางการเงินของบุคคลไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นเพียงชั่วขณะหนึ่ง แต่เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและเชื่อมโยงกันหลายขั้นตอน โดยเริ่มจากการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นทางการเงิน การแสวงหาข้อมูล การประเมินทางเลือก การตัดสินใจเลือกปัจจัย และการประเมินผลหลังการตัดสินใจ และยังพบว่า ปัจจัยด้าน แรงจูงใจ มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการออม และการลงทุน โดยสามารถแบ่งเป็นแรงจูงใจภายใน เช่น ความต้องการความมั่นคงทางการเงินในอนาคต และแรงจูงใจภายนอก เช่น สิทธิประโยชน์ทางภาษี หรือผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการเลือกกลยุทธ์การออมที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล งานศึกษาดังกล่าวจึงให้ภาพรวมที่ชัดเจนของกระบวนการตัดสินใจที่เป็นระบบและอิงบริบทของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังเน้นให้เห็นความสำคัญของแรงจูงใจและข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการออกแบบนโยบายหรือเครื่องมือส่งเสริมการออม และการลงทุนในระดับบุคคลและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิภาพร รัตนานุกูล และคณะ (2563) ได้ศึกษาแนวโน้ม การวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเน้นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้างานที่มีรายได้ประจำและมีความหลากหลายในด้านอายุและสถานภาพ ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านอายุ รายได้ และสถานะครอบครัวมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการออมเพื่อเป้าหมายเฉพาะ เช่น การซื้อบ้าน การเตรียมตัวเกษียณ หรือการวางแผนด้านสุขภาพ งานวิจัยนี้ยังชี้ว่า กลุ่มพนักงานที่ได้รับข้อมูลสนับสนุนจากองค์กร มีแนวโน้มที่จะเลือกใช้เครื่องมือทางการเงินระยะยาวมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับข้อมูล ซึ่งสนับสนุนแนวคิดที่กล่าวว่าการตัดสินใจทางการเงินมักเกิดขึ้นภายใต้ข้อจำกัดของข้อมูล ประสบการณ์ และความพร้อมในการวิเคราะห์

จริยา แพร่ธรรมบุตร (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจลงทุนในกองทุนรวมของผู้ลงทุนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกลงทุนอย่างมีเหตุผล ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการลงทุน และ ทัศนคติที่มีต่อการลงทุน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการลงทุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ลงทุนที่มีความรู้ด้านการลงทุนในระดับสูงและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการลงทุน มีแนวโน้มที่จะวางแผนและตัดสินใจลงทุนในกองทุนรวมได้อย่างเหมาะสมกับระดับความเสี่ยงและเป้าหมายทางการเงินของตนเองมากขึ้น และ ปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ มีผลต่อพฤติกรรมการลงทุนที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านพฤติกรรมผู้บริโภคทางการเงิน (Financial Behavior) และทฤษฎีการตัดสินใจที่อธิบายว่าการตัดสินใจลงทุนไม่ได้พิจารณาเพียงแต่ข้อมูลภายนอกเท่านั้น แต่ยังได้รับอิทธิพลจากองค์ความรู้ ทัศนคติ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วยเช่นกัน

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและ การตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ ผู้วิจัยได้มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 รูปแบบงานวิจัย

3.2 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การตรวจสอบเครื่องมือ

3.5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.8 การตรวจสอบเชิงสามเส้า

## 3.1 รูปแบบงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Reserch) โดยการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเชิงลึก (In-depth Interview) กับพนักงานในบรรษัทข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาครเพื่อศึกษาพฤติกรรมการออม การลงทุน และแรงจูงใจในการตัดสินใจในการออม และการลงทุนในบรรษัทข้ามชาติ และวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการออม และการลงทุน

## 3.2 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยนี้คือ พนักงานในบรรษัทข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งหมด 30 คน จาก บรรษัทข้ามชาติที่อยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร 5 บริษัท ได้แก่ บมจ. แคล-คอมพ์ อีเล็คโทรนิคส์ (ประเทศไทย), บริษัท พรีซีชั่น (ประเทศไทย) จำกัด, บริษัท เอเพ็กซ์ เซอร์คิต (ประเทศไทย) จำกัด,บริษัท เจ็ท อินดัสตรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัท บันโด (ประเทศไทย) จำกัด โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) บริษัทละ 6 คน ในตำแหน่ง ผู้จัดการ หัวหน้างาน รองหัวหน้างาน พนักงานสำนักงาน และ พนักงานระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งละ 1 หรือ 2 คน

**3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นแบบปลายเปิด ตามหัวข้อประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในและการตัดสินใจในการออม และการลงทุน เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และมีการบันทึกเสียงสนทนาระหว่างการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งมีความยืดหยุ่นสูง ไม่มีรูปแบบที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และผู้ให้สัมภาษณ์ขณะนั้น แต่จะมีการตั้งคำถามไว้ล่วงหน้าแล้ว ซึ่งสามารถเพิ่มเติมคำถามได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนมากที่สุด โดยเน้นการตั้งคำถามที่ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็น ทัศนคติของตัวเองได้อย่างเต็มที่ โดยคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์นั้นแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการออม และการลงทุน จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจในการออม และการลงทุน จำนวน 11 ข้อ ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการเรียงลำดับความสำคัญ ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จำนวน 1 ข้อ

**3.4 การตรวจสอบเครื่องมือ**

ในการประเมินคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการประเมินคุณภาพของชุดแบบสัมภาษณ์ การประเมินความเที่ยงตรง (Validity)

การประเมินนี้ทำโดยการขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา รวมถึงผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิจัย เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์และการครอบคลุมของเนื้อหาว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาอย่างไร

ผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสัมภาษณ์ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ตรวจสอบความถูกต้องและทำการแก้ไขปรับปรุงให้แบบสัมภาษณ์มีความครบถ้วนสมบูรณ์

หลังจากนั้น แบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการเงิน จำนวน 3 ท่าน 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิษณุ ภูมิพานิช 2. ดร.ไพรัช บุญสุวรรณ 3. ดร.พุฒิสิทธิ์ ตั้งสิริหิรัญกุล เพื่อพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์ และนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมาวิเคราะห์หาค่าความตรงของเนื้อหาด้วยการคำนวณค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยมีการกำหนดคะแนนดังนี้

+1 เมื่อเห็นว่าเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ถามตรงกับวัตถุประสงค์ที่ระบุในโครงสร้าง

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ระบุในโครงสร้าง

-1 เมื่อเห็นว่าเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ไม่ตรงกับวัตุประสงค์ที่ระบุในโครงสร้าง

หลังจากได้คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านครบถ้วนแล้ว จะนำคะแนนที่ได้มาคำนวณค่า Index of Item Objective Congruence (IOC) ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ 0.94

**3.5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย**

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยศึกษาและค้นคว้าแนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงวารสาร บทความและสื่อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ เพื่อนำมาใช้เป็นปัจจัยในการจัดทำแบบสัมภาษณ์

3.5.2 ผู้วิจัยศึกษารูปแบบและวิธีการจัดทำแบบสัมภาษณ์จากตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้แบบสัมภาษณ์ครอบคลุมเนื้อหายภายใต้กรอบแนวความคิดวิจัยที่ได้กำหนดไว้

3.5.3 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือยินยอมการสัมภาษณ์ให้ผู้สัมภาษณ์ลงนามในหนังสือก่อนการสัมภาษณ์ และการสัมภาษณ์งานวิจัยนี้จะถูกเก็บเป็นความลับตามหลักจริยธรรม

3.5.4 ผู้วิจัยแนะนำตัวแก่ผู้ให้สัมภาษณ์ สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและไว้วางใจในการให้ข้อมูล รวมถึงบอกถึงวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์ในงานวิจัยนี้แก่ผู้ให้สัมภาษณ์

3.5.5 ระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้สัมภาษณ์ว่ามีการแสดงออกอย่างไร มีความกดดันหรือไม่ ปฏิกิริยาต่อผู้สัมภาษณ์ เพื่อประเมินสถานการณ์และปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นเทคนิคในการสัมภาษณ์ไปตามความเหมาะสม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ และประเมินผลในขั้นถัดไป

3.5.6 เมื่อเก็บข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ครบตามจำนวนที่กำหนด ไว้แล้ว จึงนำข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ไปถอดเสียงสัมภาษณ์ และสรุปความคิดเห็นโดยไม่มีการเพิ่มเติมความคิดเห็นของผู้วิจัย หรือบิดเบือน เติมแต่งเพิ่มเติมใดใดทั้งสิ้น

3.5.7 นำข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการถอดเสียงสัมภาษณ์มาสรุปความคิดเห็น และนำไปวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ

**3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

3.6.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ข้อมูลปฐมภูมิ คือ ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างและจากการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกของผู้ให้สัมภาษณ์ในขณะทำการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลนี้จะดำเนินการจนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 30 คน

3.6.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ข้อมูลทุติยภูมิ คือ ข้อมูลที่ได้มาจากการค้นคว้าเพิ่มเติมจากงานวิจัยของบุคคลอื่น บทความเชิงวิชาการ หลักแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมถึงข้อมูลจากสถาบันที่เกี่ยวข้องซึ่งน่าเชื่อถือ โดยข้อมูลเหล่านี้นำมาใช้ในการตั้งคำถามสัมภาษณ์ และการอ้างอิงถึงปัจจัยสำคัญต่างๆ รวมถึงแนวคิดในการออม และการลงทุน

**3.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ :

3.7.1 สรุปปัจจัยต่างๆ จากคำสำคัญ (Keyword) ที่ได้จากการสัมภาษณ์

3.7.2 สร้างรหัสคำ (Coding) และจัดกลุ่มคำที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกับปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ

3.7.3 สรุปหัวข้อให้กระชับขึ้นโดยการเลือกเฉพาะข้อมูลที่สำคัญและเชื่อมโยงกับงานวิจัยเท่านั้น และตัดข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องออก

3.7.4 นำข้อมูลที่คัดเลือกแล้วมาจัดกลุ่มใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.7.5 ประมวลผลข้อมูลจากข้อเท็จจริงที่ได้จากการจัดกลุ่มใหม่เพื่อใช้ในการอ้างอิงแนวความคิด ทฤษฎี และการเชื่อมโยงข้อสรุป โดยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อเปรียบเทียบและสรุปข้อค้นพบ

**3.8 การตรวจสอบเชิงสามเส้า (Triangulation)**

การทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยใช้การตรวจสอบเชิงสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การเปรียบเทียบและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกัน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ ได้มาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 30 คน การสังเกตปฏิกิริยาของผู้ให้สัมภาษณ์ ขณะสัมภาษณ์ ประกอบกับบทความเชิงวิชากร แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ มาเปรียบเทียบรวมกัน เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูล หลังจากการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 30 คน เมื่อระยะเวลาผ่านไป 3 สัปดาห์ จึงทำการสัมภาษณ์เพิ่มอีก 3 คน และนำข้อมูลมาตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ผลที่ได้มีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย แบ่งเป็น 8 ส่วน ดังนี้**

4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการออม และการลงทุน

4.3 ปัจจัยด้านการตัดสินใจในการออม และการลงทุน

4.4 ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจของผู้ให้สัมภาษณ์

4.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานผู้ให้สัมภาษณ์

4.6 ผลการวิจัยจากการตรวจสอบเชิงสามเส้า

4.7 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร

4.8 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

**4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง** แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

4.1.1 ด้านเพศ

กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น เพศชาย จำนวน 10 คน และเพศหญิง จำนวน 20 คน

4.1.2 ด้านอายุ

กลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 8 คน อายุช่วง 36-45 ปี จำนวน 7 คน และอายุช่วง 45 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน

4.1.3 ด้านตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานระดับผู้จัดการ จำนวน 5 คน พนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 6 คน พนักงานระดับรองหัวหน้างาน จำนวน 8 คน พนักงานสำนักงาน จำนวน 7 คน พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 3 คน และพนักงานฝ่ายไอที จำนวน 1 คน

4.1.4 ด้านระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน และระดับปริญญาตรี จำนวน 24 คน

4.1.5 ด้านประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 4 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 2 คน และ มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี จำนวน 28 คน

**4.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการออม และการลงทุน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน**

4.2.1 ความมั่นคงในชีวิต

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญสูงสุดกับความมั่นคงในชีวิตซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการออม และการลงทุนของผู้ให้สัมภาษณ์ ทุกกลุ่ม อย่างเด่นชัดในสภาวะเศรษฐกิจที่มีความผันผวน ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกช่วงวัยต่างสะท้อนถึง ความกลัวต่อความไม่แน่นอนทางการเงิน ซึ่งทำให้เลือกออมเงินเพื่อสร้างหลักประกันชีวิตในอนาคต ความมั่นคงในชีวิตถูกตีความในหลายมิติ ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ คือการมีเงินสำรองยามฉุกเฉิน เชิงสังคม คือการไม่เป็นภาระครอบครัว และเชิงจิตใจ คือมีความสบายใจ และมั่นใจในอนาคต โดยมีทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการที่เน้นการออมเพื่ออยู่รอด และพนักงานระดับหัวหน้างานที่เน้น การวางแผนเพื่อความมั่นคงหลังเกษียณ ซึ่งสะท้อนภาพรวมของแรงจูงใจที่หลากหลายแต่มีจุดร่วมเดียวกันคือ ความต้องการมีชีวิตที่มั่นคง และปลอดภัยทางการเงิน

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 7 ได้กว่าวว่า “สำหรับการวางแผนเงินเกษียณ ก็จะแบ่งออกเป็นประมาณร้อยละ 20 ของรายรับต่อเดือนค่ะ นอกจากนี้ยังมีการทำ ประกันชีวิต ไว้เพื่อคุ้มครองเราเมื่อถึงตอน 60 ปี ก็สามารถเอาเงินออกมาได้ และมีการลงทุนเล็กน้อย ก็จะมีพวกการลงทุน ซื้อหุ้นและซื้อทองคำบ้างค่ะ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 13 ได้กล่าวว่า “ถ้าเรื่องวัยเกษียณ ตอนนี้ต้องบอกว่าผมเริ่มช้าไปนิดนึง ปกติบางคนวางแผนทางการเงินต้องวางตั้งแต่อายุสัก 30 แต่ส่วนตัวผมเพิ่งจะมาเริ่มวางแผนตอน 45 ก็ค่อนข้างช้าไป”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 17 ได้กล่าวว่า “สำหรับหนึ่งนะคะ เรื่องเงินวัยเกษียณ แค่รู้สึกว่า ไม่ทำให้พ่อแม่หรือคนรอบข้างต้องมาเดือดร้อนกับเรา และเราก็มีเงินอีกก้อนหนึ่งของเรา เพื่อใช้ในชีวิตของเราหลังจากที่เราไม่ได้ทำงานแล้ว หรืออาจจะเอาไปลงทุนทำธุรกิจส่วนตัวอะไรสักอย่างที่ยังพอจะทำไหวค่ะ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 22 ได้กล่าวว่า “พี่คิดว่าการออมเงินก็คือการเก็บไว้ใช้ในช่วงที่จำเป็น โดยเฉพาะตอนเกษียณ ถ้าเราหมั่นออมตั้งแต่อายุน้อย ๆ มันจะช่วยเราได้เยอะ ตอนนี้พี่ตั้งเป้าไว้ว่าอีกประมาณ 3-4 ปีจะเกษียณ ตอนนั้นพี่ต้องมีรายได้ต่อเดือนประมาณ 40,000-50,000 บาท เพื่อให้มี

เงินใช้ปลายชีวิตอย่างไม่ลำบาก ตอนนี้พี่ก็สร้างบ้านเช่าเพิ่ม เพื่อให้มีรายได้ต่อเนื่องเป็นรายเดือนหลังเกษียณ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 27 กล่าวว่า “จริง ๆ แล้วการออมมันก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ทุกอย่างมันก็ได้หมด ถ้าเรารู้จักขยัน บาทสองบาทก็คือเราก็สามารถรวมได้ ได้วันละไม่เยอะแต่คือรวม ๆ ไว้มันก็สามารถกลายเป็นเยอะได้ คือเก็บเล็กผสมน้อย ทุกวันก็จะทำประมาณนี้ แต่คือแต่ละบุคคลก็ไม่เหมือนกัน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 16 กล่าวว่า “การออมเงินนะ ถ้าเราออมตั้งแต่เริ่มแรก มันก็จะส่งผลดีกับเรามากเลย สร้างวินัยในการออมทีละเล็กทีละน้อย แล้วมันจะสะสมพอกพูนให้เราเอง มันก็เหมือนกับว่าเป็นความมั่นคง เป็นเงินที่สะสมให้เราสามารถใช้ได้ยามที่เราอายุมาก ๆ ประมาณนั้น อยากจะให้ทุกคนเริ่มออม ออมได้เท่าไหร่ ออมไป ออมทีละเล็ก ออมทีละน้อย มีเท่าไหร่ก็ออมเท่านั้น”

4.2.2 ผลตอบแทน

ผลการวิจัยพบว่า ผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจสำคัญรองจาก ความมั่นคงในชีวิตที่ผลักดันให้พนักงานเลือกออม และลงทุนอย่างต่อเนื่อง เป็นแรงจูงใจที่ผสมผสานระหว่าง ผลตอบแทนทางการเงิน และผลตอบแทนทางจิตใจ ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ รู้สึกว่า การออม และการลงทุนเป็นสิ่งที่มีคุณค่า และคุ้มค่าต่อความพยายามของตน การได้รับผลตอบแทนไม่ว่าจะมากหรือน้อย ถือเป็นรางวัลเชิงจิตใจที่สร้างความภาคภูมิใจ และแรงบันดาลใจให้เกิดพฤติกรรมออมต่อเนื่อง ผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนใหญ่สะท้อนว่า การเห็นเงินงอกเงยขึ้นแม้เพียงเล็กน้อยทำให้เกิดความสุข และความมั่นใจว่า การออมของตนไม่สูญเปล่า ขณะเดียวกันยังเกิดความรู้สึก มีความสามารถในการจัดการชีวิตทางการเงิน ด้วยตนเอง ซึ่งกลายเป็นแรงกระตุ้นให้พวกเขายังคงออมอย่างสม่ำเสมอ

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 29 กล่าวว่า “ผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจหลักของผม ยกให้เป็นที่ 1 มันเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผมลดเวลาในการทำงานในชีวิตลง และช่วยให้ตัวเองมีปัจจัยที่สามารถดำรงชีพในอนาคตได้ ด้วยการพึ่งพาตัวเองได้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 21 กล่าวว่า “ผมคิดว่าผลตอบแทนมีความสำคัญค่อนข้างสูง ถ้าเราเอาเงินไปลงทุน เมื่อเราแบกรับความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้น ผมมองว่าเมื่อเราลงทุนลงไปแล้ว มันก็ควรได้สิ่งตอบแทนที่ คุ้มค่าและสมเหตุสมผล กับสิ่งนั้น ผลตอบแทนเป็น Impact ที่ใหญ่ที่สุด ในการเลือกที่จะลงทุน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 14 กล่าวว่า “กำไรจากการลงทุนมันก็เป็นแรงจูงใจให้เราอยากจะซื้อเก็บไว้ต่อไป อย่างเช่นซื้อทองเก็บไว้ ทองลงทองขึ้นก็ทำให้เรารู้ว่าเรามีกำไร ก็ทำให้เรามีใจที่จะซื้อเก็บไว้ครับ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 9 กล่าวว่า “การได้รับผลตอบแทนทำให้มีแรงจูงใจค่ะ ตอนนี้มีการออมทองบ้าง และมีซื้อหุ้นเก็บไว้บ้าง ซึ่งก็ได้ผลตอบแทนจากตรงนี้บ้าง เพราะมองว่ามีความเสี่ยงน้อยหน่อย แต่ยังได้ผลตอบแทนที่พอรับได้ ถึงแม้จะไม่สูงมาก แต่ความเสี่ยงต่ำ จึงเลือกทางด้านนี้มากกว่า คืออยู่ในระดับกลางๆ ที่ผลตอบแทนไม่สูง แต่ความเสี่ยงต่ำ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3 กล่าวว่า “ตัวพี่เองไม่ถนัดเรื่องการลงทุน การซื้อกองทุน สามีพี่เป็นคนลงทุน เขาก็จะได้รายได้ อย่างเช่น ดอกเบี้ยอยู่เรื่อย ๆ แต่ตัวพี่เองที่บอกไปว่ามีการปล่อยให้เช่าคอนโด ให้เช่าห้องตึกแถว และให้เช่าบ้านทาวน์เฮาส์ ณ ตอนนี้พี่ก็คิดว่า ได้ผลตอบแทนพอสมควร โดยที่พี่ไม่ต้องไปผ่อนส่งแล้ว พี่ก็ได้ตรงนั้นเต็ม ๆ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 11 กล่าวว่า “ผลตอบแทน เช่น เงินคืน หรือเงินปันผลของประกันชีวิตในแต่ละปี ก็เป็นแรงจูงใจระดับนึงนะคะ แต่ว่าไม่ได้เยอะเท่าไหร่ ที่เยอะคือเรามองถึงว่า เวลาที่เราเจ็บป่วยหรือว่าอะไรอย่างนี้มากกว่าค่ะ ที่จะมาคุ้มครอง เราจะมองในส่วนนี้มากกว่าค่ะ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 12 กล่าวว่า “ผลตอบแทนก็เป็นแรงจูงใจหลักเหมือนกันนะคะ เพราะเราได้ส่วนต่างที่เป็นกำไรแล้ว ที่เราจะต้องได้รับมา ในการที่เป็นกำลังใจอย่างหนึ่งที่ ว่าตรงนี้เราได้เงินเยอะ มันก็เป็นการวางแผนรอบหน้าว่าเราจะลงเล่นเท่าไหร่”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 17 กล่าวว่า “เมื่อก่อนจะฝากแบบบัญชีออมทรัพย์ของธนาคารปกติแบบมีสมุดคู่ฝากรู้สึกว่ามันได้ผลตอบแทนน้อย ตอนหลังเลยหันมาฝากแบบทางอิเล็กทรอนิกส์แบบไม่มีสมุด ซึ่งมันได้กำไรจากดอกเบี้ยตรงนั้นที่เยอะกว่าฝากแบบออมทรัพย์ปกติค่ะ”

**4.3 ปัจจัยด้านการตัดสินใจในการออม และการลงทุน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน**

4.3.1 ข้อมูลจำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลจำกัดเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการตัดสินใจในการออม และการลงทุน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ยอมรับว่า ตนเองมีข้อมูลเกี่ยวกับการออม และการลงทุนในระดับจำกัด ทั้งในแง่ของแหล่งข้อมูล ความเข้าใจในผลิตภัณฑ์ทางการเงิน และความสามารถในการประเมินความเสี่ยง ข้อมูลที่ได้รับส่วนมากมาจากคนรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ญาติ หรือสื่อออนไลน์ทั่วไป ซึ่งมักเป็นข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ หรือไม่สามารถยืนยันความถูกต้องได้ ส่งผลให้การตัดสินใจทางการเงินของพนักงานจำนวนหนึ่งอาศัย ความเชื่อมากกว่าการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดนี้ยังสะท้อนถึงความพยายามของผู้ให้สัมภาษณ์ ในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม แม้ว่าจะต้องอาศัยประสบการณ์ส่วนตัว และการลองผิดลองถูกก็ตาม และผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลถือเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการออม และการลงทุน ซึ่งพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ยังคงรู้สึกไม่มั่นใจ และ ขาดแหล่งข้อมูลที่ชัดเจน ในการตัดสินใจทางการเงิน โดยเฉพาะในเรื่องของการเลือกผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่

เหมาะสมกับระดับรายได้ ความเสี่ยง และเป้าหมายชีวิตของตนเอง หลายคนยอมรับว่า การออมและการลงทุนยังคงเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก เพราะภาษาทางการเงินซับซ้อน และเต็มไปด้วยศัพท์เทคนิคที่ไม่คุ้นเคย

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 13 กล่าวว่า “การศึกษาข้อมูลของผมคือการอ่านจากหนังสือก่อนเลย ทุกวันนี้อ่านหนังสือเยอะนะ บางคนที่มีภาระหนี้เขาจะแชร์ข้อมูลตรงนั้นออกมา ทำไมถึงต้องฟังคนที่มีภาระหนี้และแก้ไข เพราะว่าทุกวันนี้คนติดกับดักเยอะ พอเขาติดกับดักเนี่ย เขาจะยึดเลย เขาไม่ยอมปล่อย เขาจะคิดว่าตรงนั้นเขาถือแล้วมันปลอดภัยที่สุด มันดีที่สุด แต่จริง ๆ มันคือกับดักที่เราต้องแบกภาระ เราก็จะไปศึกษาดู”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 28 กล่าวว่า “ถ้าเรามีการศึกษาข้อมูลดี ๆ ผมคิดว่ามันก็ไม่น่าจะยากในการดูรายละเอียดของข้อมูลที่เราจะลงทุนครับ แต่เราต้องดูด้วยว่ามันคุ้มทุนกับเราหรือเปล่า เพราะอัตราความเสี่ยงมีผลต่อเรามากน้อยแค่ไหน เราต้องเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้มาจากการลงทุนว่าดอกเบี้ยต่อปีเท่าไหร่ และดอกเบี้ยที่เราได้กี่เปอร์เซ็นต์”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 12 กล่าวว่า “ตาลจะมีการเข้ากลุ่มเทรดทองของ เฟซบุ๊ก เขาจะมีเพจกลุ่มของเขาตรงนั้น ว่าแบบไหนดี แอปไหนดี อย่างในกลุ่มเขาก็จะมีการปรึกษากันว่า ทองคำในราคานี้ควรเก็บไหม ควรที่จะซื้อไว้ไหมอะไรอย่าง เงี้ยค่ะ ก็จะเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่เราเอามาตัดสินใจกับเงินในกระเป๋าเราด้วยว่า เงินของเราพอที่จะซื้อตรงนั้นหรือเปล่า ลงทุนตรงนี้แบบไม่ให้เดือดร้อนกระเป๋าเงินของเรา พอที่จะกล้าลงทุนหรือเปล่า ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การตัดสินใจซื้อ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 16 กล่าวว่า “เกี่ยวกับการลงทุน อย่างน้อยก่อนที่เราจะทำอะไร เราก็ต้องทำความเข้าใจก่อน เพราะตอนนี้มันก็มี ยูทูบให้เราศึกษา เพื่อตัดสินใจว่าเราจะเลือกอะไร เราศึกษาได้จาก ยูทูบ พอเราเข้าใจแล้ว เราถึงไปลงทุน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 22 กล่าวว่า “บางครั้งคำศัพท์เฉพาะทางการเงินหรือการคำนวณดอกเบี้ยก็เข้าใจยาก พี่ไม่ได้เรียนด้านนี้โดยตรง เวลาอ่านข้อมูลก็ต้องใช้เวลาทำความเข้าใจ บางทีเลยเลือกออมแบบง่าย ๆ อย่างฝากธนาคารหรือสร้างบ้านเช่าแทน เพราะมันเห็นผล และเข้าใจได้ง่ายกว่า”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 29 กล่าวว่า “เนื่องจากข้อมูลที่เราตัดสินใจมันไม่พอ และมีเหตุปัจจัยอื่นที่เข้ามาเกี่ยวข้อง อย่างเช่นโควิด ผมเข้าตลาดมาก่อนที่จะมีโควิด ก็ไม่คาดคิดว่าจะมีโรคระบาดแบบนี้เกิดขึ้น ซึ่งตอนนี้ก็ต้องบอกว่าแดงทั้งพอร์ต”

4.3.2 ประสบการณ์

ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจออม และลงทุนของผู้ให้สัมภาษณ์ อย่างชัดเจน โดยส่วนใหญ่เริ่มต้นจากประสบการณ์ส่วนตัวในชีวิต เช่น การออมเงินตั้งแต่วัยเรียน การเล่นแชร์ การซื้อสลากออมสิน หรือการลงทุนในกองทุน ซึ่งค่อย ๆ สั่งสมเป็น

ความเข้าใจ และทัศนคติทางการเงินของแต่ละคน ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จมักสร้างแรงจูงใจให้ลงทุนต่อ ขณะที่ประสบการณ์เชิงลบ เช่น การขาดทุนหรือถูกหลอกลงทุน มักทำให้เกิดความระมัดระวัง และเน้นความมั่นคงมากกว่าผลตอบแทนสูง นอกจากนี้ประสบการณ์ยังเป็นทั้งเครื่องมือการเรียนรู้ และแรงขับภายในที่หล่อหลอมพฤติกรรมการออม และการลงทุนของพนักงาน ผู้ที่เคยมีประสบการณ์ดีมักเกิดความมั่นใจ และพัฒนานิสัยทางการเงินที่มั่นคง ส่วนผู้ที่เคยผิดพลาดก็นำบทเรียนนั้นมาสร้างความรอบคอบ และวินัยมากขึ้น ประสบการณ์จึงทำหน้าที่เป็นคลังความรู้ส่วนบุคคลที่หล่อหลอมให้แต่ละคนสามารถปรับตัวทางการเงินได้เหมาะสมกับบริบทชีวิตของตนเอง และกลายเป็นรากฐานสำคัญของพฤติกรรมการตัดสินใจทางการเงินที่ยั่งยืน และจากผลการวิจัยยังพบอีกว่า ประสบการณ์ตรงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลอย่างมากต่อแนวทางการออม และการลงทุนของพนักงาน โดยผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เชื่อว่า การเรียนรู้จากเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้นในชีวิตจริง ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ด้านบวกหรือด้านลบ ล้วนเป็นครูทางการเงิน ที่สอนให้เข้าใจคุณค่าของเงินและความจำเป็นของการวางแผนระยะยาว พนักงานหลายคนเริ่มออมหลังจากเคยประสบปัญหาทางการเงินมาก่อน เช่น การเป็นหนี้ การขาดสภาพคล่อง หรือการตกงาน ซึ่งทำให้ตระหนักว่าการไม่มีเงินสำรองสร้างความไม่มั่นคงในชีวิตอย่างมาก พนักงานหลายคนกล่าวว่าประสบการณ์ตรงเหล่านี้ทำให้ตระหนักถึงความเสี่ยงของการใช้ชีวิตโดยไม่มีแผนทางการเงิน และช่วยให้มองเห็นความสำคัญของ การเริ่มออมตั้งแต่อายุยังน้อย เพื่อป้องกันปัญหาในอนาคต

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1 กล่าวว่า “หนูใช้ประสบการณ์ตรง ตอนเด็ก ๆ เคยเก็บเงินซื้อทองหนึ่งสลึง พอผ่านไป 10 ปี มูลค่ามันเพิ่ม เราเลยมองว่าสิ่งนี้เป็นสิ่งที่มั่นคงสำหรับเรา”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 21 กล่าวว่า “ประสบการณ์การลงทุนที่ผ่านมา ค่อนข้างส่งผลเลย โดยเฉพาะเรื่องบิตคอยน์ ตอนนั้นผมยังเป็นนักศึกษาอยู่ ผมแบ่งเงินที่มีครึ่งหนึ่ง ยอมกินข้าวแบบประหยัด การที่เราเจอการขาดทุนครั้งใหญ่นั้น ทำให้เราเปลี่ยนนิสัยว่า การลงทุนใช้แค่ความรู้สึกไม่ได้ เราต้องมีสติ มองถึงความเป็นจริง และมองหาข้อมูลมากขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 22 กล่าวว่า ”พี่มีประสบการณ์ จากการลงทุนสร้างบ้านเช่า และห้องแถว ตอนนี้มีบ้านเช่า 8 หลัง และห้องแถวอีกประมาณ 10 กว่าห้อง รวมแล้วกว่า 17 ห้อง กำลังสร้างเพิ่มอีก 2 หลัง พี่มองว่านี่คือการออมในรูปแบบทรัพย์สินที่สร้างรายได้ต่อเนื่อง เพราะสามารถเปลี่ยนเป็นรายได้ประจำหลังเกษียณได้โดยไม่ต้องทำงานเอง”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 28 กล่าวว่า “ประสบการณ์ในการลงทุนในหุ้นของผม คือการรอรับเงินปันผลซึ่งมันส่งผลต่อการตัดสินใจแน่นอนครับ มันเป็นวิธีการออมระดับหนึ่งที่เราตัดสินใจในการลงทุน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 25 กล่าวว่า “การเล่นแชร์ ตู่คิดว่าเสี่ยงมาก เพราะมีโอกาสโดนโกง และตู่ก็มีประสบการณ์เคยโดนมาแล้ว แต่เราก็ต้องเลือกคนที่ไว้ใจได้ที่จะเล่นด้วย”

4.3.3 บทบาทองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทขององค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการออม และการลงทุนของ ผู้ให้สัมภาษณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการปลูกฝังวินัยทางการเงิน การสร้างแรงจูงใจภายใน และการกำหนดโครงสร้างการออมในระดับนโยบาย ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นพ้องว่า องค์กรทำหน้าที่เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการเรียนรู้ และสร้างแบบแผนทางการเงินที่เป็นรูปธรรม ผ่านสวัสดิการและโครงการต่าง ๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิตกลุ่ม เงินออมพิเศษ เงินอุดหนุนการศึกษาบุตร และการอบรมด้านการวางแผนการเงินส่วนบุคคล ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ทางการเงินอย่างเป็นขั้นตอน และสร้างแรงผลักดันให้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเงินในระยะยาว นอกจากนี้การสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดเผย โปร่งใส และต่อเนื่อง มีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งการออม ซึ่งช่วยให้เกิดความรู้สึกมั่นใจในการเข้าร่วมระบบการออมอย่างสมัครใจมากขึ้น และยังพบว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการออม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้พฤติกรรมการออม และการลงทุนเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า การออมไม่ควรถูกมองว่าเป็น เรื่องส่วนตัว ของแต่ละบุคคลเท่านั้น แต่ควรเป็นค่านิยมร่วม ภายในองค์กร ที่ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ส่งเสริมความมั่นคงทางการเงิน

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้สัมภาษณ์บางคนได้แสดงความเห็นว่า แม้ว่าบทบาทองค์กรจะส่งเสริมให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีพฤติกรรมการออม และการลงทุน แต่บางครั้งบทบาทขององค์กรสร้างความรู้สึกผูกมัดให้กับผู้ให้สัมภาษณ์ กล่าวคือรู้สึกว่าองค์กรใช้ระบบสวัสดิการ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือแผนการออมภาคบังคับ เป็นกลไกควบคุมทางวินัยทางการเงินมากกว่าการให้โอกาสเลือกด้วยความสมัครใจ ตัวอย่างเช่น มีการหักเงินอัตโนมัติทุกเดือนโดยไม่ได้ให้สิทธิตัดสินใจที่ยืดหยุ่น หรือมีแรงกดดันทางสังคมภายในองค์กร เช่น พนักงานส่วนใหญ่ได้สมัครแล้ว ซึ่งทำให้บางคนรู้สึกว่าตนเองจำเป็นต้องเข้าร่วม แม้ยังไม่มีความพร้อมด้านการเงิน

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 28 กล่าวว่า “องค์กรมีโครงการเงินออมของบริษัท โดยปกติแล้วใครที่เข้าทำงาน เขาก็จะมีกองทุนสำรองเพื่อออมอยู่แล้วครับ เริ่มต้นที่ร้อยละ 2 ปัจจุบันผมก็ยังถืออยู่เพราะว่า มันสามารถใช้สิทธิ์ลดหย่อนภาษีได้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 29 กล่าวว่า “ผมมีออมเกี่ยวกับในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทสมทบให้คือร้อยละ 5 พนักงานสามารถหักได้สูงสุดคือ ร้อยละ15 บริษัทจะสมทบให้ตามอายุการทำงาน ตั้งแต่ร้อยละ 1- 3 และโดดมาเป็นร้อยละ 5 สำหรับคนที่ทำงานมากกว่า 10 ปี ตัวผมเองเก็บร้อยละ 15 สูงสุดเลย และเกี่ยวกับการอบรมก็จะมีเชิญเจ้าหน้าที่วิทยากรทางการเงินจากธนาคาร

เช่น ธนาคารกสิกร เชิญธนาคารออมสินมา แล้วก็มีอบรมเรื่องหนี้สินด้วยสำหรับพนักงานที่มีหนี้จะเข้ารับการอบรม และจัดกิจกรรมว่าจะทำยังไงให้ช่วยลดหนี้ บริษัทจัดอยู่ทุกปีครับ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 30 กล่าวว่า “ทางบริษัทก็จะมีการอบรมในส่วนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แล้วก็มีในส่วนของประกันเงินออม คือแนะนำให้ธนาคาร ไม่ว่าจะเป็นธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงเทพ เข้ามาเพื่ออธิบาย เพื่อที่จะจัดทำประกันเงินออมประมาณนี้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 23 กล่าวว่า “การเก็บเงินบางทีที่ผูกกับองค์กร มันเหมือนเราไปให้องค์กรมีส่วนที่บังคับ มันเหมือนเราไปเซ็นสัญญา การจะออกมา หรือการลาออก ต้องให้ที่นั่นอนุมัติด้วย ถึงจะได้เงินที่เราออมไว้ มันขาดความเป็นอิสระ ถึงแม้ว่าองค์กรจะให้ผลประโยชน์บางส่วนมา แต่กลายเป็นว่าเราไม่มีสิทธิ์ที่จะย้ายงานโดยที่เขาไม่อนุญาต เหมือนเป็นการผูกมัดตัวเอง กลายเป็นสัญญาทาสไปในตัว ต้องปรับแก้กติกา เพราะมันขาดความน่าสนใจที่จะสมัครใจไปออม”

**4.4 ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจ ของผู้ให้สัมภาษณ์**

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติมีความแตกต่างกันตามพื้นฐานชีวิต รายได้ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และทัศนคติของแต่ละบุคคล ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมีมุมมองต่อการออม และการลงทุนในแบบของตนเอง ซึ่งสะท้อนผ่านเรื่องราว ประสบการณ์ และความรู้สึกที่แตกต่างกัน จากการสัมภาษณ์พบว่าจากปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ผลตอบแทน ข้อมูลจำกัด ประสบการณ์ และบทบาทองค์กร ต่างมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการออม และการลงทุนในระดับที่ไม่เท่ากัน จากการเรียงลำดับความสำคัญ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 30 คน พบว่าลำดับที่ 1 คือ ความมั่นคงในชีวิต ผู้ให้สัมภาษณ์ทำการเลือกเป็นจำนวนเท่ากับ 25 คน ลำดับที่ 2 คือผลตอบแทน ผู้ให้สัมภาษณ์ทำการเลือกเป็นจำนวนเท่ากับ 22 คน ลำดับที่ 3 คือ ประสบการณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์เลือกเป็นจำนวนเท่ากับ 15 คน ลำดับที่ 4 คือ ข้อมูลจำกัด ผู้ให้สัมภาษณ์เลือกเป็นจำนวนเท่ากับ 11 คน และลำดับที่ 5 คือ บทบาทองค์กร ผู้ให้สัมภาษณ์เลือกเป็นจำนวนเท่ากับ 16 คน ดังแสดงการจัดลำดับในตาราง ที่ 4.1

| ปัจจัย | ลำดับที่ 1 | ลำดับที่ 2 | ลำดับที่ 3 | ลำดับที่ 4 | ลำดับที่ 5 | จำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.ความมั่นคงในชีวิต | **25** | 3 | 1 | 0 | 1 | 30 |
| 2.ผลตอบแทน | 2 | **22** | 4 | 1 | 1 | 30 |
| 3.ข้อมูลจำกัด | 2 | 1 | 6 | **11** | 10 | 30 |
| 4.ประสบการณ์ | 0 | 4 | **15** | 9 | 2 | 30 |
| 5.บทบาทองค์กร | 1 | 0 | 4 | 9 | **16** | 30 |

ตารางที่ 4.1 การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจของผู้ให้สัมภาษณ์

**4.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของผู้ให้สัมภาษณ์**

นอกจากปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ และปัจจัยด้านข้อมูลจำกัด ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออมและการลงทุนของผู้ให้สัมภาษณ์แล้ว ผลการวิจัยยังพบว่า พนักงานในบรรษัทข้ามชาติมีมุมมองที่ลึกซึ้งต่อการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออม และการลงทุน สรุปเป็นข้อเสนอได้ใน 3 ปัจจัย ดังนี้

4.5.1 ผลตอบแทน

ผลตอบแทนถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออมของพนักงานซึ่งไม่ได้หมายถึงเพียงรายได้ที่ได้รับจากการทำงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึง ผลตอบแทนทางใจที่เกิดจากความรู้สึกมั่นคง ความภาคภูมิใจ และการเห็นพัฒนาการของตนเองจากการมีวินัยทางการเงิน พนักงานส่วนใหญ่เชื่อมโยงแนวคิดเรื่อง ผลตอบแทน เข้ากับ แรงจูงใจในการออมอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมองเห็นผลลัพธ์ที่จับต้องได้จากการออม เช่น ดอกเบี้ย เงินปันผล หรือยอดเงินที่เพิ่มขึ้นตามระยะเวลา จะเกิดความพึงพอใจ และแรงผลักดันให้ดำเนินพฤติกรรมการออมอย่างต่อเนื่อง

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3 กล่าวว่า “อยากให้องค์กรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเรื่องการออมเงินและการลงทุนให้กับพนักงานมากขึ้นกว่านี้ ปัจจุบันการโฆษณาหรือสื่อสารมันยังไม่ค่อยชัดเจน มันจึงทำให้เราไม่ค่อยได้เข้าไปร่วม”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 14 กล่าวว่า “อยากจะแชร์คือเราควรต้องมีการวางแผนรายรับรายจ่ายและการเก็บออมครับ อันดับแรกคือการเก็บออม แล้วก็มีการลงทุนในระยะยาว”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 19 กล่าวว่า “เดี๋ยวนี้เขามีประกันแบบเก็บออม มีหลายประกันเลย ถ้าเราซื้อประกันออมตรงนี้แล้วเราสามารถซื้อประกันแบบสุขภาพเพิ่มได้ พวกนี้เขาก็มีแนะนำ ให้ไปศึกษา แล้วก็เลือกเอาที่เราถนัด”

4.5.2 ข้อมูลจำกัด

จากผลการวิจัยพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เสนอแนวทางในการลดข้อจำกัดด้านข้อมูล โดยเน้นให้บริษัทจัดตั้งช่องทางให้ความรู้ทางการเงินที่เข้าใจง่าย และเข้าถึงได้จริง เช่น การจัดอบรมสั้น ๆ การจัดกิจกรรมทางการเงิน ส่งข้อมูลประชาสัมพันธ์การออมทางอีเมล

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 12 กล่าวว่า “ก็อยากให้บริษัทเขาจัดอบรมขึ้นมา หรือให้ข้อมูลแก่พนักงานค่ะ การใช้เงิน หรือการลงทุน ซื้อหุ้น อย่างบริษัทต่างชาติเขาจะมีหุ้นให้เราซื้อ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4 กล่าวว่า “บริษัทควรให้ข้อมูลที่ครบถ้วน แล้วก็มีการแจ้งข้อมูล หรืออาจจะแบบว่ามีกองทุนเพิ่มมา นอกเหนือจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จะต้องแบบว่าทำให้ตามกฎระเบียบ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 25 กล่าวว่า “กองทุนเป็นเรื่องที่ดีมากหากได้ทำการศึกษา อยากให้องค์กรจัดกิจกรรม ให้ข้อมูลที่เข้าใจง่าย เหมือนที่เราศึกษาประกันชีวิต ทุกอย่างเราต้องศึกษาดูก่อนเพื่อดูว่าสิ่งนี้เหมาะกับเราไหม เราต้องการอะไร”

4.5.3 บทบาทองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมแรงจูงใจและการตัดสินใจ เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสนับสนุนพฤติกรรมออมให้ต่อเนื่อง ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เสนอให้บริษัทเข้ามามีบทบาทมากขึ้นผ่านระบบสวัสดิการทางการเงิน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้วยการเพิ่มอัตราสมทบ การจัดกิจกรรม และการอบรมให้ความรู้กับพนักงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 29 กล่าวว่า “ผมอยากให้ส่งเสริมและมีกองทุนนี้กันทุกบริษัท ไม่ใช่เฉพาะบริษัทต่างชาติที่มาลงทุนในไทย อยากให้เป็นกฎหมายที่บังคับไปยังทุกบริษัทให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานทุกคน ไม่ว่าจะมากจะน้อยก็อยากให้ช่วยพนักงานในการเก็บเงิน อยากให้ส่งเสริมพนักงานเพื่อเขาจะได้มีบั้นปลายชีวิตที่ดี และไม่เป็นภาระของรัฐในยามเจ็บป่วยตอนวัยชรา”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6 กล่าวว่า “อยากให้องค์กรมีการจัดอบรม และสำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อยากให้บริษัท ให้เปอร์เซ็นต์สมทบที่มากกว่า ส่วนที่พนักงานลงทุน เช่น หากพนักงานลงทุนร้อยละ 2 บริษัทอาจสมทบร้อยละ 5 เพื่อเป็นแรงจูงใจ ควรมีตัวเลือกให้พนักงานได้เลือกออมในเปอร์เซ็นต์ที่สูงขึ้นได้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2 กล่าวว่า “อยากให้จัดตั้งองค์กรหรือสหกรณ์ในการออมของบริษัทไว้เลย เหมือนมีจัดตั้งกองทุนออมในบริษัทเรากันเอง แล้วก็มีการปล่อยกู้ด้วย มีเงินฝากอยู่ในบัญชีของเราเอง”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 9 กล่าวว่า “บริษัทควรอธิบายถึงผลประโยชน์ และสิทธิประโยชน์ของกองทุนนั้น ๆ ต่อพนักงาน และ อยากให้มีกองทุนเพื่อนช่วยเพื่อน ซึ่งเป็นกองทุนที่แยกออกมา และหากมีปัญหา เราสามารถนำเงินตรงนี้ไปกู้หรือซื้อบ้านซื้อรถได้ เพราะปัจจุบันกองทุนที่มีของบริษัทมันน้อยมาก”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 10 กล่าวว่า “อยากให้มีนโยบายส่งเสริมให้กับพนักงานเล่นหุ้น สมมุติว่าเข้าปีที่ 1 ก็จะได้หุ้นจากองค์กรสักร้อยละ 1 ถึง 2 ตามแต่ละปีที่เข้า คือบริษัทมีการ จัดสรรหุ้นให้กับพนักงาน ที่เข้ามาใหม่ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานอยู่กับบริษัทต่อไปยาวๆ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 22 กล่าวว่า “พี่อยากเสนอให้บริษัทเข้ามามีบทบาทมากกว่านี้ เช่น จัดอบรมให้ความรู้ด้านการเงินส่วนบุคคลหรือการลงทุนขั้นพื้นฐาน เพราะทุกคนไม่ได้มีพื้นฐานเท่ากัน ถ้าบริษัทช่วยเป็นตัวกลาง แนะนำวิธีออมเงิน แนะนำกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือ RMF/SSF ที่เหมาะกับแต่ละช่วงวัยได้ มันจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการออมในองค์กรได้จริง”

**4.6 ผลการตรวจสอบเชิงสามเส้า**

4.6.1 ความมั่นคงในชีวิต

จากผลการตรวจสอบเชิงสามเส้าโดยการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติมจำนวน 3 คน ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดและพฤติกรรมด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสอดคล้องอย่างชัดเจนกับผลการวิเคราะห์ของผู้ให้สัมภาษณ์ 30 คนแรก โดยเฉพาะในประเด็นการออมเพื่อความมั่นคงระยะยาว ความปลอดภัยทางการเงิน และการเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต ผู้ให้สัมภาษณ์ ต่างสะท้อนมุมมองร่วมกันว่า ความมั่นคงในชีวิต เป็นแรงผลักสำคัญที่สุดของการออม ไม่ใช่เพียงความต้องการผลตอบแทน แต่คือความสบายใจ และความปลอดภัยในระยะยาว และการออมในมุมมองของ ผู้ให้สัมภาษณ์ เหล่านี้จึงไม่ใช่เพียงพฤติกรรมที่เกิดจากการถูกบังคับ แต่เกิดจากการตระหนักรู้ และความตั้งใจ ที่จะสร้างชีวิตที่มั่นคง และปลอดภัยในระยะยาว การมีวินัยในการออม และการตั้งเป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอนทำให้พวกเขามีความมั่นใจในอนาคตมากขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 31 กล่าวว่า “เราตั้งไว้ว่าทุกเดือนต้องฝากประจำ 5,000 บาท ถึงดอกเบี้ยมันจะเปลี่ยนแต่เราก็ไม่หยุด เพราะมันคือสิ่งที่เราวางไว้แล้ว”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 33 กล่าวว่า “นกจะมองว่าถ้ามีอายุถึง 75 ปี ต้องมีเงินใช้หลังเกษียณเดือนละเท่าไหร่ แล้ววางแผนย้อนกลับมาตอนอายุ 40 ว่าควรเก็บเท่าไหร่ต่อปีถึงจะพอ”

4.6.2 ผลตอบแทน

ผลการตรวจสอบเชิงสามเส้าพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับผลตอบแทนยังคงเป็นหนึ่งในแรงจูงใจสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการออม และการลงทุนของพนักงาน โดยเฉพาะเมื่อผลตอบแทนถูกมองว่า เป็นเพียงผลพลอยได้มากกว่าการแสวงหากำไร ซึ่งแนวคิดนี้มีความสอดคล้องอย่างเด่นชัดกับผู้ให้สัมภาษณ์ 30 คนแรก ที่ส่วนใหญ่เชื่อว่า ผลตอบแทนเป็นรางวัลของความอดทน และความมีระเบียบทางการเงิน และผลตอบแทนควรสอดคล้องกับความเสี่ยงที่ยอมรับได้

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 31 กล่าวว่า “แอนคิดว่าผลตอบแทนอย่างดอกเบี้ย เป็นผลพลอยได้ เพราะว่าเป็นผลที่เราคาดเดาไม่ได้ เพราะว่ามันมีการปรับขึ้นปรับลงตลอด”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 33 กล่าวว่า “นกมีความคิดว่านกต้องเก็บเงินให้ได้ปีนึงเท่าไหร่ แต่มันเป็นส่วนที่เหมือนเราต้องมีเงินต้นก่อน ส่วนผลตอบแทนก็คือเรื่องของอัตราที่มันเป็นเรื่องที่เราควบคุมไม่ได้ และเป็นปัจจัยที่พิจารณาว่าเราจะวางเงินแต่ละก้อนไว้ที่กองทุนไหนค่ะ สำหรับนกถ้าช่วงอายุ 40-55 นกมองว่าความเสี่ยงไม่ควรจะมากเกินไป เพราะว่าเราไม่ได้มีเวลาเก็บเหมือนช่วงตอนอายุ 20-30 ”

4.6.3 ข้อมูลจำกัด

ผลการตรวจสอบเชิงสามเส้า พบว่า ข้อมูลจำกัด เป็นปัจจัยที่มีผลทางอ้อมต่อการตัดสินใจออม และการลงทุนของ ผู้ให้สัมภาษณ์อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในประเด็นเรื่องความซับซ้อนของข้อมูลทางการเงิน และความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลซึ่งมักกลายเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้พนักงานไม่กล้าเริ่มลงทุน หรือไม่สามารถตัดสินใจได้อย่างมั่นใจ

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 31 กล่าวว่า “ถ้าสงสัยตรงจุดไหนก็จะถามเพื่อน เพราะว่าเพื่อนทำงานธนาคารแล้วเขาก็จะให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ก็มั่นใจในข้อมูลตรงนั้น เพราะบางทีโซเชียลมันก็จะมีหลายคอมเมนต์ เราก็ไม่รู้ว่าอันไหนถูกผิด”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 33 กล่าวว่า “ว่าเรายังไม่ได้มีความรู้มาก เราก็ไม่กล้าเสี่ยงที่จะออมลักษณะนั้นค่ะ อย่างเช่น พันธบัตรรัฐบาล จริง ๆ มันไม่ได้มีความเสี่ยงอะไร แต่ว่าถ้าไม่มีความรู้จริง ๆ ก็ไม่กล้าเล่นค่ะ”

4.6.4 ประสบการณ์

ผลการตรวจสอบเชิงสามเส้าพบว่า ประสบการณ์มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมพฤติกรรมการออม และการลงทุนของพนักงาน โดยเฉพาะในแง่ของการเรียนรู้จากความผิดพลาดและการปรับตัวทางการเงิน ผู้ให้สัมภาษณ์ในช่วงการตรวจสอบเชิงสามเส้า มีมุมมองสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์เดิมใน 30 คนแรก ที่ว่าประสบการณ์ในอดีตไม่ว่าจะดี หรือร้ายล้วนเป็นพื้นฐานสำคัญของการตัดสินใจในปัจจุบัน และอนาคต

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 33 กล่าวว่า “ช่วงตอนอายุ 35 นกก็ไปลงพวกหุ้นที่มีความเสี่ยงสูง ตอนนั้นก็เสียไปเยอะ คิดว่าเรายังอยู่ในช่วงอายุที่ยังหาเงินได้ มันก็เป็นประสบการณ์ที่เราสามารถที่จะสอนตัวเรา แล้วก็สอนคนที่เขาอาจจะอยากลอง หรืออยากได้ประสบการณ์จากเรา ถามว่าเสียใจไหม ตอนที่เสียเงิน ก็เสียใจค่ะ แต่มันไม่ได้หมายความว่ามันจะต้องเป็นทั้งหมดของชีวิต”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 32 กล่าวว่า “ประสบการณ์ตรงนี้ จากการที่ได้ทำอาชีพเสริม สวนเกษตรของที่บ้าน มันทำให้พี่อยากทำเป็นอาชีพในอนาคตหลังเกษียณค่ะ”

4.6.5 บทบาทองค์กร

ผลการตรวจสอบเชิงสามเส้าข้อมูลพบว่า บทบาทขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ในช่วงการตรวจสอบเชิงสามเส้า ให้ความเห็นคล้ายคลึงกับผู้ให้สัมภาษณ์เดิมทั้ง 30 คนแรกว่า องค์กรคือจุดเริ่มต้นของวินัยทางการเงิน เป็นกลไกสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุน และสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทขององค์กรในฐานะตัวกลางที่ช่วยสร้างพฤติกรรมออมอย่างต่อเนื่องผ่านกลไกเชิงระบบ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือแผนสวัสดิการที่จูงใจให้พนักงานเห็นความสำคัญของการวางแผนทางการเงินในระยะยาว

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 31 กล่าวว่า “พี่ที่ทำงานเชิญชวนว่าให้สมัครกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตรงนี้ ถึงหักจากเงินเดือนแล้วก็ยังอยู่ในเกณฑ์ที่เราโอเครับได้ ก็เลยเข้าร่วม เพราะมันก็เป็นการออมรูปแบบหนึ่งเหมือนกัน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 33 กล่าวว่า “นกมองว่าถ้าร้อยละ 3 สำหรับคนที่เพิ่งเป็นเด็กจบใหม่มองว่ามันเพียงพอ แล้วก็ร้อยละ 10 สำหรับคนที่กำลังใกล้เกษียณ ก็คิดว่ามันเป็นเปอร์เซ็นต์ที่พอเหมาะ”

4.6.6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของ ผู้ให้สัมภาษณ์สามเส้า

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 คนมีข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ 30 คนแรก ซึ่งมีประเด็นที่ใกล้เคียงกัน 3 ปัจจัย คือ ผลตอบแทน ข้อมูลความรู้ด้านการออม และการลงทุน และ บทบาทองค์กร เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในระยะยาว

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 32 กล่าวว่า “พี่อยากเสนอในลักษณะที่ว่า ไม่จำเป็นจะต้องเป็นพนักงานรายเดือนที่เข้ากองทุนได้ ก็คืออยากให้พนักงานรายวันมีเหมือนกัน ถ้าเราเงินน้อยก็หักน้อยอะไรประมาณนี้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 31 กล่าวว่า “ตอนนี้กำลังคิดว่าเพื่อนบางกลุ่มยังไม่ได้สมัครกองทุนสำรอง จริง ๆ ทุกคนน่าจะลงตรงนี้ไว้ เพราะว่าถ้าเกิดเทียบแล้วเปอร์เซ็นต์ที่ต้องเสียในแต่ละเดือนมันน้อยมาก ถ้าระยะยาวแอนคิดว่ามันคุ้ม”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 33 กล่าวว่า “อยากจะรณรงค์ให้เข้ามาอยู่ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพค่ะ เพราะว่าเราอาจจะไม่ได้มีวินัยในการออม หรือเราอาจจะไม่ได้มีความรู้ในการลงทุน แต่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทเขาจะเลือกกองทุนที่ปลอดภัยและให้ผลตอบแทนที่เป็นประโยชน์กับเรามากที่สุด”

**4.7 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร**

| ตัวแปร | ปัจจัยด้านแรงจูงใจ | ปัจจัยด้านการตัดสินใจ |
|---|---|---|
| ความมั่นคงในชีวิต | √ | |
| ผลตอบแทน | √ | |
| ข้อมูลจำกัด | | √ |
| ประสบการณ์ | | √ |
| บทบาทองค์กร | | √ |

√ หมายถึง ยอมรับ, X หมายถึง ไม่ยอมรับ

ตารางที่ 4.2 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร

จากตารางที่ 4.2 สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาครมีดังนี้

4.7.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

4.7.1.1 ความมั่นคงในชีวิต เป็นปัจจัยอยู่ในลำดับแรกจากการเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจ และเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการเริ่มออมและลงทุน พนักงานส่วนใหญ่ต้องการสร้างความมั่นคงให้ครอบครัวและอนาคตหลังเกษียณ จากการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างพบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการออมเพื่อสำรองฉุกเฉิน เก็บเงินไว้เพื่อภาระครอบครัวและอนาคต จึงสรุปได้ว่าความมั่นคงในชีวิตเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร

4.7.1.2 ผลตอบแทน เป็นปัจจัยอยู่ในลำดับที่สองจากการเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจ พนักงานมองว่าผลตอบแทน เช่น ดอกเบี้ย และกำไรจากการลงทุน เป็นแรงจูงใจหลักในการออมต่อเนื่อง พนักงานมีพฤติกรรมในการเลือกลงทุนในสินทรัพย์ที่มีผลตอบแทนที่มั่นคงมากกว่าความเสี่ยง เช่น กองทุนรวม เงินฝากระยะยาว จึงสรุปได้ว่าผลตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร

4.7.2 ปัจจัยด้านการตัดสินใจ

4.7.2.1 ข้อมูลจำกัด จัดอยู่ในลำดับที่สามของการลำดับความสำคัญในปัจจัยด้านการตัดสินใจ พนักงานจำนวนมากยังขาดข้อมูลหรือเข้าถึงข้อมูลทางการเงินไม่เพียงพอ ยังขาดแหล่งข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย และเข้าใจง่ายเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ทางการเงินต่าง ๆ ทั้งในด้านการออม การลงทุน และการวางแผนเกษียณ การเข้าถึงข้อมูลจำกัดนี้ส่งผลให้พนักงานจำนวนมากเกิดความลังเล ไม่มั่นใจในการตัดสินใจ และมักเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่คุ้นเคย และเข้าใจง่าย จึงสรุปได้ว่าข้อมูลจำกัดเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร

4.7.2.2 ประสบการณ์ เป็นปัจจัยอยู่ในลำดับที่สองของปัจจัยด้านการตัดสินใจ ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ทางการเงินเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการออม และการลงทุนของพนักงาน จากพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างผู้ที่มีประสบการณ์น้อยจะมีพฤติกรรมออมที่ค่อนข้างระมัดระวัง หรือเลือกใช้ช่องทางออมและการลงทุนที่มีความปลอดภัยสูงเป็นหลัก ส่วนพนักงานที่มีอายุงานสูงกว่าและผ่านประสบการณ์ทางการเงินมาก่อน มักมีแนวโน้มที่จะออมสม่ำเสมอและกล้าตัดสินใจลงทุนในทางเลือกใหม่มากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย จึงสรุปได้ว่าประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร

4.7.2.3 บทบาทองค์กร ถูกจัดอยู่ในอันดับแรกของการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านการตัดสินใจ จากการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างพบว่าพนักงานมีระบบสวัสดิการทางการเงินครบถ้วน แต่มีอัตราการออมอยู่ในระดับมาตรฐาน องค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างวินัยในการออมให้พนักงานเช่น ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การอบรม หรือการหักเงินเดือนอัตโนมัติ และพนักงานส่วนใหญ่มีข้อเสนอให้องค์กรเข้ามามีบทบาทมากขึ้นด้วยการเพิ่มอัตราสมทบ การจัดกิจกรรม และการอบรมให้ความรู้กับพนักงาน จึงสรุปได้ว่าบทบาทองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร

**4.8 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย คือปัจจัยด้านทัศนคติมี 2 ประเด็น**

4.8.1 เป้าหมายในชีวิต

จากผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของพฤติกรรมการออม และการลงทุน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า การออมไม่สามารถเกิดขึ้นได้เพียงเพราะคำแนะนำหรือแรงบังคับจากองค์กร แต่ต้องเริ่มจากความเข้าใจในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และความตั้งใจที่จะมีอนาคตที่มั่นคง พนักงานหลายคนกล่าวว่า การออมคือการสร้างความสบายใจให้ตนเองมากกว่าการสะสมเงินเพียงเพื่อผลตอบแทน

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 13 กล่าวว่า “เราต้องมีการตั้งเป้าว่า เราจะต้องมีเงินตอนอายุ 60 หรือ 65 เท่าไหร่ สมมุติ 1 ล้าน ผมก็ต้องเอาจำนวนเดือนมาเฉลี่ยหารในจำนวน 1 ล้านบาทกับเวลาที่เหลืออยู่ อย่างเช่นผมมีการคำนวณเช่น เราตั้งไว้ 1 ล้านในอายุ 65 ปี เสร็จแล้วตอนนี้ผมเพิ่งจะเริ่มออมตอนอายุ 45 ปี เท่ากับว่าผมมีเวลาในการเก็บเงินแค่ 20 ปี”

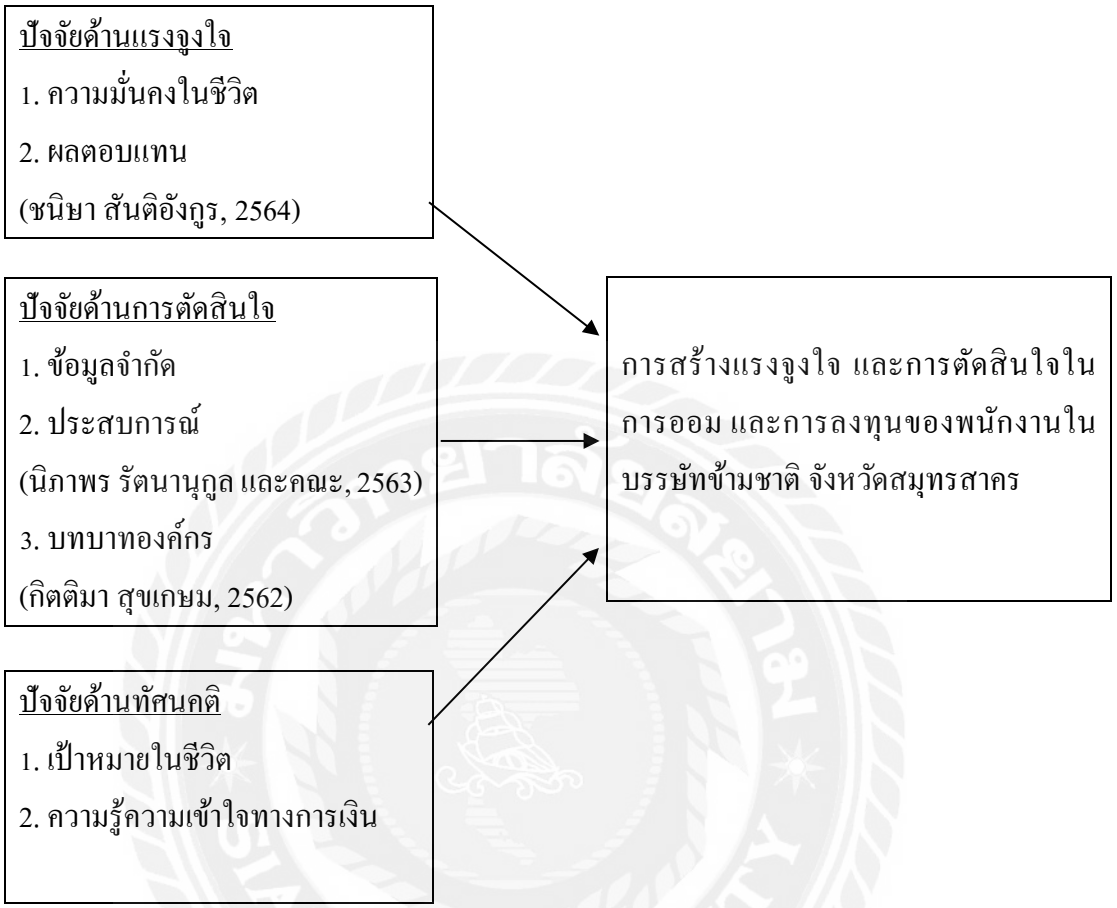
4.8.2 ความรู้ความเข้าใจทางการเงิน

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความรู้ และความเข้าใจทางการเงิน มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและการตัดสินใจของพนักงาน โดยเฉพาะความสามารถในการอ่านข้อมูลทางการเงิน การเข้าใจความเสี่ยง และการเลือกผลิตภัณฑ์การออมที่เหมาะสมกับรายได้ของตนเอง

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 8 กล่าวว่า “อยากให้เลือกการลงทุนที่ไม่น้อยหรือมากเกินไป ต้องรอบคอบในการคิด เอาแค่ที่ตัวเองสะดวกทั้งระยะเวลา และจำนวนเงิน ต้องมีความยืดหยุ่นไม่กดดันตัวเองจนเกินไป”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1 กล่าวว่า “ส่วนมากไม่ค่อยกล้าลงทุนเท่าไหร่ เพราะมันเสี่ยง ไม่กล้าได้กล้าเสีย เพราะเราไม่ได้มีเงินมากขนาดที่จะต้องนำไปลงทุนแบบคนที่ประสบความสำเร็จ เราเป็นแค่ผู้เริ่มต้น แต่ยังไม่ถึงขั้นเป็นนักลงทุน จึงไม่จำเป็นต้องเจาะลึกข้อมูลมาก”

4.8.3 กรอบแนวคิด ที่มีองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย




ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดที่มีองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

# บทที่ 5
# สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้สรุปและอภิปรายผลการวิจัยพร้อมข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 อภิปรายผลการวิจัย

5.1.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

5.1.1.1 ความมั่นคงในชีวิต

5.1.1.2 ผลตอบแทน

5.1.2 ปัจจัยด้านการตัดสินใจ

5.1.2.1 ข้อมูลจำกัด

5.1.2.2 ประสบการณ์

5.1.2.3 บทบาทองค์กร

5.2 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

5.2.1 ความคิดเห็นของพนักงานระดับหัวหน้างาน

5.2.2 ความคิดเห็นของพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

## 5.1 อภิปรายผลการวิจัย

5.1.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

5.1.1.1 ความมั่นคงในชีวิต ผลการวิจัยพบว่า ความมั่นคงในชีวิตส่งผลโดยตรงต่อการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จัดลำดับความความมั่นคงในชีวิตเป็นลำดับแรกของเหตุผลที่ทำให้ตัดสินใจออมและวางแผนการเงินอย่างจริงจัง ความรู้สึกไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากภาระค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความเสี่ยงจากรายได้ที่ไม่แน่นอน รวมถึงภาระครอบครัว เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้การออมถูกมองว่าเป็นกลไกสร้างหลักประกันชีวิต ช่วยสร้างความพร้อมต่อเหตุการณ์ไม่คาดคิด เช่น การตกงาน การเจ็บป่วยฉุกเฉิน ค่ารักษาพยาบาล หรือการสูญเสียรายได้เฉียบพลัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Satsios et al. (2020) ที่ชี้ว่าการออมเพื่อรับมือความไม่แน่นอนและสร้างความปลอดภัยในอนาคต เป็นแรงจูงใจสำคัญต่อ

เจตนาในการออมของครัวเรือน ซึ่งส่งผลต่อปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนอย่างเห็นอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยยังพบอีกว่า พนักงานมักให้ความสำคัญกับความมั่นคงเพื่อการมีเงินสำรองฉุกเฉิน และการควบคุมค่าใช้จ่าย ขณะที่ระดับหัวหน้างานจะ มุ่งเน้นไปสู่ ความมั่นคงระยะยาวในอนาคต เช่น การวางแผนเกษียณ การจัดสรรสินทรัพย์ระยะยาว หรือการสร้างความมั่งคั่งเพื่อครอบครัวในอนาคต แม้จะมีความแตกต่างด้านมุมมอง แต่ทั้งสองกลุ่มล้วนยืนยันความสำคัญของการออมในฐานะเครื่องมือจัดการความเสี่ยงในชีวิต

นอกจากนี้ ความมั่นคงในชีวิตยังสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ความเข้าใจทางการเงิน และประสบการณ์การทำงาน พนักงานที่มีอายุงานยาวนานหรือมีภาระครอบครัวมักมีแนวโน้มออมมากกว่ากลุ่มวัยเริ่มต้นทำงาน เนื่องจากมีเป้าหมายชัดเจนต่ออนาคต ทั้งในด้านความมั่นคงหลังเกษียณ และความปลอดภัยของครอบครัว การรับรู้ต่อความมั่นคงจึงไม่เพียงขึ้นอยู่กับรายได้ แต่ขึ้นอยู่กับ การจัดลำดับความสำคัญของชีวิต และทัศนคติทางการเงิน ที่แต่ละคนยึดถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khanal et al. (2022) ในหัวข้อ “Determinants of personal financial planning: A survey among business graduates in Nepal.” โดยพบว่าประสบการณ์ชีวิต และ ความรู้ทางการเงินเป็นปัจจัยหลักในการกำหนด การวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล ซึ่งเป็นพฤติกรรมระยะยาวที่มุ่งเน้นความมั่นคงหลังเกษียณและเป้าหมายในชีวิต ซึ่งส่งผลต่อปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการออมอย่างชัดเจน

ดังนั้น ความมั่นคงในชีวิตจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจของพนักงานบรรษัทข้ามชาติ พนักงานทุกกลุ่มรายได้ต่างมองว่าการออมเป็นเครื่องมือสร้างเสถียรภาพทางจิตใจและเศรษฐกิจ ที่ทำให้สามารถวางแผนชีวิตอย่างมั่นคงได้ในระยะยาว แม้จะมีความแตกต่างในระดับรายได้หรือเป้าหมายส่วนบุคคล แต่สิ่งที่เหมือนกันคือความต้องการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงทางการเงิน และสร้างฐานะที่มั่นคงสำหรับอนาคตของตนเองและครอบครัว ความมั่นคงในชีวิตจึงไม่เพียงเป็นแรงจูงใจในการออมเท่านั้น หากยังเป็นรากฐานทางจิตวิทยาและค่านิยมสำคัญที่สะท้อน วัฒนธรรมการออมของพนักงานได้อย่างชัดเจน

5.1.1.2 ผลตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและกระบวนการตัดสินใจด้านการออม และการลงทุนของพนักงานในทุกกลุ่มช่วงวัย โดยพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความคุ้มค่า ที่ได้รับจากเงินออมและเงินลงทุนของตนเอง จึงมีแนวโน้มเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่มีผลตอบแทนแน่นอนและสามารถคาดการณ์ได้ เช่น เงินฝากประจำ หรือสลากออมสิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญธาดา กฤชเลิศกุล (2564) ที่ศึกษาบทบาทของแรงจูงใจและทัศนคติทางการเงินต่อพฤติกรรมการวางแผนการเงินของประชาชนในช่วง

สถานการณ์วิกฤตโควิด-19 โดยชี้ให้เห็นว่า ผลตอบแทน เป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่กำหนดการเลือกผลิตภัณฑ์ทางการเงินของผู้บริโภคอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ ชุณหชัย จริยาพร้อม (2564) ที่ศึกษาปัจจัยกำหนดพฤติกรรมการออมของพนักงานบริษัท ไทยสแตนเลย์ การไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) โดยพบว่าผลตอบแทนเป็นแรงผลักดันหลักที่กระตุ้นให้พนักงานตัดสินใจออมในรูปแบบที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่าการฝากเงินในบัญชีธนาคารทั่วไป สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มพนักงานมีความตระหนักรู้มากขึ้นต่อการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือทางการเงินเพื่อเพิ่มมูลค่าเงินออมของตนเองสำหรับพนักงานในระดับบริหารหรือกลุ่มที่มีความรู้ทางการเงินมากกว่า พบว่าแรงจูงใจด้านผลตอบแทนเชื่อมโยงกับการลงทุนที่สร้างมูลค่าเพิ่มมากกว่าการออมทั่วไป กลุ่มนี้ให้ความสนใจกับกองทุนรวม หุ้นพื้นฐานดี หรือกองทุนเพื่อการเกษียณ (RMF/SSF) ซึ่งสามารถสร้างผลตอบแทนระยะยาวและใช้เป็นเครื่องมือวางแผนทางการเงินในอนาคต ผลการวิจัยนี้ยังเชื่อมโยงกับผลการวิจัยของ ภัทรกิตติ์ เนตินิยม (2566) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุนมีผลสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการลงทุน การให้ความสำคัญกับผลตอบแทนในลักษณะดังกล่าวสะท้อนถึง พัฒนาการด้านทักษะการตัดสินใจทางการเงินที่มีความเป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ส่วนบุคคล การเรียนรู้จากบริบทเศรษฐกิจ และการรับข้อมูลข่าวสารทางการเงินอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถประเมินและปรับสมดุลระหว่างระดับความเสี่ยงและผลตอบแทนได้อย่างมีเหตุผลมากขึ้น เกิดเป็นพฤติกรรมการออม และการลงทุนที่สอดคล้องกับหลักการบริหารความเสี่ยงในระดับบุคคล

ดังนั้น ปัจจัยด้านผลตอบแทนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะองค์ประกอบหลักที่กำหนดทิศทางพฤติกรรมการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ ผลตอบแทนที่ชัดเจนและคาดการณ์ได้ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและไว้วางใจในกระบวนการวางแผนทางการเงินของตนเอง นำไปสู่การเลือกใช้ผลิตภัณฑ์การเงินที่ให้ความมั่นใจในระยะยาวมากกว่าการแสวงหาผลตอบแทนสูงแต่มีความเสี่ยง พนักงานจึงมองผลตอบแทนไม่เพียงในเชิงเศรษฐกิจ แต่ยังมองในฐานะปัจจัยที่ช่วยลดความกังวลและสนับสนุนความมั่นคงของชีวิต พฤติกรรมดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการรับรู้ถึงผลตอบแทนที่เหมาะสมสามารถกระตุ้นให้พนักงานรักษาวินัยในการออมและลงทุนได้อย่างสม่ำเสมอ และช่วยให้พวกเขาตัดสินใจอย่างระมัดระวังมากขึ้น ผลตอบแทนที่ตอบโจทย์ทั้งด้านความคุ้มค่าและความสบายใจนี้ จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนพฤติกรรมการออม และการลงทุนให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน อันนำไปสู่ความมั่นคงทางการเงินของพนักงานและเสริมสร้างเสถียรภาพของระบบออมภายในองค์กรในภาพรวม

5.1.2 ปัจจัยด้านการตัดสินใจ

5.1.2.1 ข้อมูลจำกัด เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทางการเงินของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ยังขาดแหล่งข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย และเข้าใจง่ายเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ทางการเงินต่าง ๆ ทั้งในด้านการออม การลงทุน และการวางแผนเกษียณ การเข้าถึงข้อมูลจำกัดนี้ส่งผลให้พนักงานจำนวนมากเกิดความลังเล ไม่มั่นใจในการตัดสินใจ และมักเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่คุ้นเคยหรือได้รับคำแนะนำจากคนใกล้ชิดมากกว่าการศึกษาด้วยตนเอง แสดงถึงพฤติกรรมการออมแบบระมัดระวัง และมักเลือกผลิตภัณฑ์ที่เข้าใจง่าย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kaiser & Lusardi (2024) ที่ชี้ว่าการขาดความรู้ และการเข้าถึงข้อมูลทางการเงินเป็นข้อจำกัดระดับสากลที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการตัดสินใจทางการเงินของบุคคล การขาดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับความเสี่ยง ผลตอบแทน และการกระจายการลงทุน ทำให้การตัดสินใจทางการเงินมักเกิดจากอารมณ์ ความเชื่อ หรือคำแนะนำจากบุคคลรอบข้างมากกว่าข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์อย่างมีระบบ ในบริบทขององค์กรเอกชน แม้ว่าพนักงานจะมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลทางการเงินบางส่วนผ่านระบบสวัสดิการ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือโปรแกรมการลงทุนภายในองค์กร แต่ข้อมูลเหล่านี้มักถูกนำเสนอในรูปแบบที่เป็นทางการหรือเข้าใจยาก พนักงานจึงไม่สามารถใช้ข้อมูลเหล่านี้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่าง ข้อมูลที่มีอยู่ กับ ข้อมูลที่ถูกใช้จริง ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาพฤติกรรมการออมในระยะยาว ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Batham et al. (2025) ที่ทำการศึกษา “Investigation of the Antecedents of Personal Saving behavior: A Systematic Literature Review Using TCM-ADO Framework” พบว่าการเข้าถึงบริการทางการเงินเพียงอย่างเดียวไม่สามารถส่งเสริมพฤติกรรมการออมได้ หากข้อมูลที่ได้รับไม่สามารถนำไปใช้ได้จริง อีกทั้งยังพบว่า พนักงานหลายกลุ่มพึ่งพาข้อมูลจากสื่อออนไลน์โดยขาดการตรวจสอบความถูกต้อง ซึ่งบางครั้งมีลักษณะเป็นข้อมูลโฆษณาเกินจริง หรือไม่ผ่านการกลั่นกรอง ความไม่ชัดเจนของข้อมูลจึงเป็นปัจจัยที่เพิ่มความเสี่ยงในการตัดสินใจ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีประสบการณ์ทางการเงินจำกัดหรือไม่เคยมีการลงทุนมาก่อน การขาดแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือจึงส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการบริหารการเงินส่วนบุคคล และการบรรลุเป้าหมายทางการเงินของพนักงาน

นอกจากนี้ การขาดช่องทางภายในองค์กรที่สื่อสารข้อมูลทางการเงินอย่างเป็นระบบ ยังเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นได้ทันเวลา องค์กรจำนวนมากยังขาดนโยบายหรือกิจกรรมที่มุ่งเน้นการให้ความรู้ทางการเงินแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง การอบรมหรืองานสัมมนาด้านการออม และการลงทุนมักจัดเป็นครั้งคราว ไม่เป็นระบบ และไม่ตอบโจทย์ความต้องการของแต่ละช่วงวัยของพนักงาน ทำให้ข้อมูลที่ได้รับไม่สามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

ดังนั้นปัจจัยด้านข้อมูลจำกัดเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อปัจจัยในการสร้างแรงจูงในและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติอย่างชัดเจน การขาดข้อมูลที่ถูกต้องและเข้าใจง่ายทำให้การตัดสินใจทางการเงินเป็นไปอย่างระมัดระวังเกินไป หรือหลีกเลี่ยงการลงทุนที่อาจให้ผลตอบแทนสูงกว่าในระยะยาว ดังนั้น การพัฒนาความรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) และการสร้างระบบสื่อสารข้อมูลที่เข้าถึงง่ายภายในองค์กร จึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยลดข้อจำกัดด้านข้อมูลและเพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจทางการเงินของพนักงานในอนาคต

5.1.2.2 ประสบการณ์ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยด้านการตัดสินใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมการออมและการลงทุนของพนักงาน โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าทั้งประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ทางการเงินส่วนบุคคลล้วนมีบทบาทต่อการตัดสินใจในการออมอย่างชัดเจน พนักงานที่มีอายุงานยาวนานหรือผ่านเหตุการณ์ทางการเงินหลากหลายรูปแบบ มักมีทัศนคติทางการเงินที่มั่นคงกว่า และมีแนวโน้มที่จะวางแผนการออมในระยะยาวได้อย่างเป็นระบบ กลุ่มนี้สามารถประเมินความเสี่ยงได้ดีขึ้น จึงกล้าตัดสินใจเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่มีความหลากหลายมากกว่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่เพิ่งเริ่มต้นทำงานหรือมีประสบการณ์น้อย ซึ่งมักให้ความสำคัญกับช่องทางออมที่ปลอดภัยสูง เช่น เงินฝากหรือผลิตภัณฑ์ที่มีผลตอบแทนแน่นอน และจากประสบการณ์ในการทำงานที่สั่งสมมายังช่วยให้พนักงานมองเห็นภาพอนาคตที่ต้องเผชิญมากขึ้น เช่น การเกษียณอายุ การดูแลครอบครัว หรือภาระทางการเงินในระยะยาว ส่งผลให้เกิดการตระหนักถึงความจำเป็นของเงินออมเพื่อรองรับเหตุการณ์ดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Uy et al. (2024) ในหัวข้อ “Determinants of Saving Behavior of Working Professionals: An Intergenerational Perspective พบว่า Gen X และ Baby Boomers” ซึ่งมีประสบการณ์ทำงานมานานกว่าจะให้ความสำคัญกับการออมเพื่อวัยเกษียณมากกว่า กลุ่ม Gen Y และ Gen Z ซึ่งส่งผลต่อปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ประสบการณ์ทางการเงิน ไม่ได้หมายถึงประสบการณ์ในด้านการลงทุนเท่านั้น แต่รวมถึงประสบการณ์ชีวิตที่ส่งผลต่อทัศนคติการใช้เงิน เช่น การเคยเผชิญหนี้สิน การจัดการรายได้ไม่พอใช้ หรือการเคยประสบความสำเร็จจากการออมอย่างมีระบบ ประสบการณ์เหล่านี้ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเห็นคุณค่าของการออมและรู้สึกว่าการจัดการการเงินเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบในชีวิต นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pojsupap et al. (2025) ซึ่งชี้ว่าพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ด้านการเงินจะมีความรู้ทางการเงิน และทัศนคติที่ดีต่อการออม ส่งผลต่อการตัดสินใจในการออมและการลงทุนอย่างมีนัยสำคัญ

ดังนั้นประสบการณ์จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออมและการลงทุนของพนักงานอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์จากการทำงานหรือ

ประสบการณ์ทางการเงินส่วนบุคคล ล้วนมีผลต่อระดับความมั่นใจและวิธีคิดในการจัดการทรัพยากรทางการเงิน พนักงานที่สั่งสมประสบการณ์มากกว่า มักสามารถประเมินความเสี่ยงได้แม่นยำขึ้น ตระหนักถึงความจำเป็นของการวางแผนระยะยาว และพร้อมตัดสินใจลงทุนอย่างเป็นระบบมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย ขณะที่ประสบการณ์ด้านชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการเผชิญปัญหาหนี้สิน การจัดการรายได้ไม่เพียงพอ หรือความสำเร็จจากการออม ล้วนมีส่วนช่วยสร้างแรงผลักดันให้พนักงานเห็นความสำคัญของวินัยทางการเงินมากขึ้น ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการออมที่สม่ำเสมอและสอดคล้องกับเป้าหมายชีวิตในระยะยาว ดังนั้น ประสบการณ์จึงเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงทั้งการเรียนรู้ การตระหนักรู้ และการสร้างความพร้อมในการตัดสินใจทางการเงิน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างเสถียรภาพทางการเงินของพนักงานและสนับสนุนการพัฒนาพฤติกรรมการออมที่ยั่งยืน

5.1.2.3 บทบาทองค์กร ถือเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรที่มีระบบสวัสดิการทางการเงินที่เข้มแข็ง และมีการสื่อสารข้อมูลทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ มักส่งเสริมให้พนักงานที่มีวินัยทางการเงินมากขึ้น พนักงานในองค์กรลักษณะนี้มักมีแนวโน้มออมเงินอย่างต่อเนื่องและตัดสินใจด้านการเงินอย่างมีเหตุผลกว่าองค์กรที่ขาดระบบสนับสนุนดังกล่าว การดำเนินมาตรการต่าง ๆ ในระดับองค์กร เช่น การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โครงการอบรมทางการเงิน การให้คำปรึกษาด้านการวางแผนการเงิน หรือการส่งเสริมการใช้ผลิตภัณฑ์ทางการเงินเพื่อการออมระยะยาว ล้วนเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยปลูกฝังพฤติกรรมการออมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม องค์กรจึงไม่เพียงทำหน้าที่เป็นผู้ให้สวัสดิการเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่ในฐานะสภาพแวดล้อมเชิงสนับสนุน (Supportive Environment) ที่ช่วยลดอุปสรรคด้านพฤติกรรมของพนักงาน และช่วยกระตุ้นให้เกิดการออมอย่างสม่ำเสมอ ยกตัวอย่างเช่น การกำหนดระบบหักเงินเดือนอัตโนมัติสำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทำให้พนักงานสามารถออมเงินได้โดยไม่ต้องอาศัยแรงจูงใจเฉพาะกิจหรือการตัดสินใจซ้ำซ้อนในแต่ละเดือน จึงช่วยให้พฤติกรรมออมมีความต่อเนื่องมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวศา เอนกอนันต์ และ กิตตินันท์ พันธุมสุต (2568) ที่ศึกษากลไกในการเพิ่มการหักอัตราเงินสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานพบว่า บทบาทองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมของพนักงาน

องค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมทางการเงินที่ดี เช่น การมีระบบสื่อสารข้อมูลทางการเงินภายใน การส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมออมร่วมกันในที่ทำงาน และการจัดอบรมความรู้ทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ มักทำให้พนักงานมีวินัยทางการเงินสูงขึ้น และตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนระยะยาวมากกว่าองค์กรที่ขาดกลไกเหล่านี้ บทบาทขององค์กรไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการให้ผลตอบแทนหรือสวัสดิการ แต่ยังรวมถึงการทำหน้าที่เป็น โครงสร้างการ

เรียนรู้ทางการเงิน ที่ช่วยพัฒนาความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการออมของพนักงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการออม การสื่อสารข้อมูลทางการเงินอย่างโปร่งใส และการจัดสวัสดิการที่สนับสนุนการออมระยะยาว จึงเป็นแนวทางที่องค์กรควรดำเนินการควบคู่กัน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงทางการเงินให้กับพนักงานในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Batham (2025) ในหัวข้อ “Employer-driven financial culture and digital tools for long-term saving behavior ” ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบทบาทของนายจ้างในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการออม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจทางการเงินของพนักงานในระยะยาว

ดังนั้น บทบาทขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะปัจจัยเชิงโครงสร้างที่กำหนดทิศทางพฤติกรรมการออม และการลงทุนของพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม องค์กรที่มีระบบสวัสดิการทางการเงินที่ชัดเจน การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และมาตรการสนับสนุนที่ต่อเนื่อง จะช่วยเสริมสร้างวินัยทางการเงินให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนในหมู่พนักงาน กลไกต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การอบรมทางการเงิน หรือระบบหักเงินเดือนอัตโนมัติ ต่างมีส่วนช่วยลดอุปสรรคและความลังเลในการตัดสินใจ ทำให้พนักงานสามารถออมได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น บทบาทเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรไม่ได้เป็นเพียงผู้จัดสวัสดิการ แต่ยังทำหน้าที่เป็นแรงสนับสนุนสำคัญที่ช่วยหล่อหลอมพฤติกรรมทางการเงินของพนักงานให้มีความมั่นคงและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการเสริมสร้างเสถียรภาพทางการเงินและคุณภาพชีวิตของพนักงานในระยะยาว

## 5.2 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยเรื่องปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจและแรงจูงใจในการออมประกอบด้วยหลายมิติ ทั้งด้านแรงจูงใจภายใน ปัจจัยทางข้อมูล ประสบการณ์ส่วนตัว และบทบาทขององค์กรในฐานะกลไกสนับสนุนทางการเงิน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุน โดยมีข้อเสนอแนะ ด้านหัวหน้างาน และด้านพนักงานดังนี้

### 5.2.1 ความคิดเห็นของพนักงานระดับหัวหน้างาน

หัวหน้างานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจและการตัดสินใจในเชิงระบบและวัฒนธรรมองค์กร มองว่าการออม และการลงทุนควรได้รับแรงสนับสนุนจากองค์กรและโครงสร้างที่เอื้อต่อการวางแผนทางการเงินอย่างยั่งยืนโดยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1) จัดให้มีระบบผลตอบแทนเชิงจูงใจที่ยืดหยุ่น และเป็นธรรม เช่น การเพิ่มอัตราเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือเปิดทางเลือกให้พนักงานสามารถกำหนดสัดส่วนการออมของตนเอง เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนสูงสุดและเกิดแรงกระตุ้นเชิงบวกในการออมอย่างต่อเนื่อง

2) สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการออม โดยให้หัวหน้างานทำหน้าที่เป็นต้นแบบของพฤติกรรมการออม เพื่อให้ลูกทีมเกิดแรงจูงใจเลียนแบบเชิงบวก

3) จัดตั้งศูนย์ความรู้ทางการเงินภายในองค์กร ที่รวบรวมข้อมูลการออม การลงทุน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไว้ในที่เดียว

4) ออกแบบการอบรมแบบต่อเนื่อง และแยกตามช่วงวัยงาน เช่น พนักงานใหม่ วัยกลางคนก่อนเกษียณ เพื่อให้ข้อมูลตรงกับความต้องการจริง

5) พัฒนาช่องทางสื่อสารทางการเงินที่ต่อเนื่องและโปร่งใส เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์หรือ แดชบอร์ด ติดตามยอดการออม

5.2.2 ความคิดเห็นของพนักงาน

พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจและการตัดสินใจทางการเงินในเชิงผลตอบแทนและความมั่นคงในชีวิตมากกว่าแรงจูงใจเชิงนโยบาย พวกเขาต้องการเครื่องมือและแรงเสริมที่จับต้องได้มีข้อเสนอแนะต่อไปนี้

1) เพิ่มผลตอบแทนจากกองทุนหรือโครงการออมในบริษัท เช่น เพิ่มเปอร์เซ็นต์สมทบหรือดอกเบี้ยพิเศษในกองทุนออมภายใน

2) เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับคำปรึกษาแบบรายบุคคล จากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หรือที่ปรึกษาทางการเงินขององค์กร หรือ จากเจ้าหน้าที่ของธนาคาร

3) ส่งเสริมความรู้ด้านภาษีและการลงทุนเบื้องต้น เพื่อให้พนักงานเข้าใจผลตอบแทนสุทธิและเลือกเครื่องมือทางการเงินได้เหมาะสมกับรายได้ของตน

4) ต้องการข้อมูลที่เข้าใจง่ายและนำไปใช้ได้จริง เช่น การเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ทางการเงินในชีวิตประจำวัน

5) เสนอให้บริษัทจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการออม และการลงทุนจริง เพื่อให้เข้าใจความเสี่ยงและผลตอบแทนอย่างเป็นรูปธรรม

## 5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เรียนรู้ว่าพฤติกรรมการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและมีหลายมิติ ทั้งด้านแรงจูงใจภายใน การรับรู้ข้อมูล การเรียนรู้จากประสบการณ์ และบทบาทขององค์กรในฐานะปัจจัยสนับสนุน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยใช้กลุ่มตัวอย่างในองค์กรขนาดใหญ่เพียงบางประเภท จึงยังมีข้อจำกัดในด้านการขยายผลและการเปรียบเทียบเชิงกลุ่ม เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางสำหรับการทำวิจัยในอนาคต ดังต่อไปนี้

5.3.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานในองค์กรขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) หรือกลุ่มแรงงานในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน เช่น ภาคการผลิต ภาคบริการ และเทคโนโลยี เนื่องจากแต่ละกลุ่มมีรูปแบบรายได้ สวัสดิการ และโครงสร้างแรงจูงใจที่ไม่เหมือนกัน การเปรียบเทียบระหว่างบรรษัทข้ามชาติกับธุรกิจท้องถิ่นจะช่วยเปิดมุมมองใหม่เกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมออมของแรงงานไทยในภาพรวม

5.3.2 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยผนวกการวิจัยเชิงปริมาณเข้ากับเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถวัดระดับแรงจูงใจ ปัจจัยการตัดสินใจ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้อย่างเป็นระบบ การเก็บข้อมูลเชิงสถิติ เช่น แบบสอบถามหรือการวิเคราะห์เชิงเศรษฐมิติ จะช่วยเสริมความน่าเชื่อถือให้กับข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และสามารถนำไปใช้ในการสร้างแบบจำลองเชิงพฤติกรรมที่ใช้ในการกำหนดนโยบายระดับองค์กรหรือภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.3 ควรศึกษาผลของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ และระบบแนะนำทางการเงินอัตโนมัติที่มีต่อพฤติกรรมการออมและการลงทุน งานวิจัยครั้งต่อไปควรสำรวจว่า พนักงานมีการใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ในระดับใด และเทคโนโลยีสามารถช่วยลดข้อจำกัดด้านข้อมูล สร้างวินัย และเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจทางการเงินได้จริงหรือไม่ ทั้งนี้จะช่วยเปิดประเด็นใหม่เกี่ยวกับความพร้อมของแรงงานไทยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาพฤติกรรมทางการเงินอย่างยั่งยืน

5.3.4 ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างช่วงวัย และรุ่นของพนักงาน เพราะผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานแต่ละช่วงวัยมีแรงจูงใจและพฤติกรรมทางการเงินที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เช่น กลุ่มวัยเริ่มทำงาน (Gen Y) มักเน้นผลตอบแทนระยะสั้น ในขณะที่กลุ่มวัยกลางคน (Gen X) ให้ความสำคัญกับความมั่นคงระยะยาว การศึกษาเชิงลึกระหว่างกลุ่มเจเนอเรชันจะช่วยให้เข้าใจถึงแรงจูงใจ และการตัดสินใจในการออม และการลงทุนในแต่ละกลุ่มได้ดียิ่งขึ้น

5.3.5 ควรศึกษาปัจจัยเศรษฐกิจ ว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออมและการลงทุน เช่น อัตราดอกเบี้ย เงินเฟ้อ ราคาครองชีพ และสภาพตลาดแรงงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานอย่างไร โดยเฉพาะในช่วงเศรษฐกิจผันผวน เช่น เงินเฟ้อสูงหรือดอกเบี้ยต่ำ ซึ่งอาจทำให้พนักงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการออมหรือหันไปลงทุนในสินทรัพย์เสี่ยงมากขึ้น การศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าวจะช่วยให้เข้าใจการตอบสนองของแรงงานไทยต่อเศรษฐกิจจริง และสามารถนำไปออกแบบมาตรการส่งเสริมการออมที่สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

# บรรณานุกรม

## ภาษาไทย


กิตติมา สุขเกษม. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการวางแผนการเงินเพื่อวัยเกษียณของพนักงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กรมสรรพากร. (2563). รายงานสรุปข้อมูลที่สำคัญของกรมสรรพากร (Clear Cut). https://www.rd.go.th/content/fileasset/clear-cut-90-91-2563.pdf

จริยา แพร่ธรรมบุตร. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจลงทุนในกองทุนรวมของผู้ลงทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิตรลดา ศรีสวัสดิ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการออมของพนักงานในองค์กรขนาดใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชนิษา สันติอังกูร. (2564). กระบวนการตัดสินใจด้านการออม และการลงทุนของคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชาญธาดา กฤชเลิศกุล. (2564). ความรู้ทางการเงิน แรงจูงใจทางการเงิน และทัศนคติทางการเงินส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนทางการเงินและการเลือกรูปแบบการออม และการลงทุนในสถานการณ์วิกฤติโควิด-19 กรณีศึกษาลูกค้าเอ็กซ์คลูซีฟ ธนาคาร B จำกัด (มหาชน) เขตนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชุณหชัย จริยาพร้อม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการออมของพนักงานบริษัท ไทยสแตนเลย์การไฟฟ้า จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt16/6414991219.pdf

ณัฐวศา เอนกอนันต์ และ กิตตินันท์ พันธุมสุต (2568). แนวทางในการเพิ่มการหักอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน. วารสารวิจัยการบัญชีและการรายงาน, 14(2), 35–48. สืบค้นจาก https://so04.tcithaijo.org/index.php/jar/article/download/280317/187904/1192760

นิภาพร รัตนานุกูล, อนุชา กลิ่นเพ็ง และ สุรางค์ วงศ์ชัย. (2563). การวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการเงินการธนาคาร, 20(1), 45–60.

ธนาคารไทยพาณิชย์. (2568). ทำไมต้องลงทุน? แค่ฝากเงินพอหรือไม่?. วันที่สืบค้น 8 สิงหาคม 2568, จาก https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/grow-your-wealth/why-investment

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2567, เมษายน 26). เงินฝากของธนาคารพาณิชย์จดทะเบียนในประเทศไทย ปี 2557 - ก.พ ปี 2567. https://www.bot.or.th/th/statistics/financial-institutions.html

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2568, สิงหาคม 8). การออม. ธนาคารแห่งประเทศไทย. วันที่สืบค้น 8 สิงหาคม 2568, จาก https://www.bot.or.th/th/satang-story/money-plan/saving.html

ภัทรกิตติ์ เนตินิยม. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 30(3), 22-40. สืบค้นจาก https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/2244

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2567). Employer. Thai PVD. วันที่สืบค้น 9 สิงหาคม 2568, จาก https://www.thaipvd.com/employer/

**ภาษาอังกฤษ**

Aditya Birla Group. (2024, December 6). Diligent saving + smart investing = a lifetime of security. Aditya Birla Group. Retrieved August 8, 2025. from https://www.adityabirla.com/th/media/stories/diligent-saving-smart-investing-a-lifetime-of-security/

Batham, N. (2025). Employer-driven financial culture and digital tools for long-term saving behavior. Journal of Workplace Financial Well-Being, 6(1), 44–59.

Batham, S., Arora, H., & Gupta, V. (2025). Investigation of the Antecedents of Personal Saving Behavior: A Systematic Literature Review Using TCM-ADO Framework. Journal of Risk and Financial Management, 18(10), 554. https://doi.org/10.3390/jrfm18100554

Bodie, Z., Kane, A., & Marcus, A. J. (2014). Investments (10th ed.). McGraw-Hill Education.

De Clippel, G., & Rozen, K. (2024). Bounded Rationality in Choice Theory: A Survey. Journal of Economic Literature, 62(3), 995–1039.

Eastern Economic Corridor. (2568). โอกาสของประเทศไทยในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลและบทบาทของ MNCs ในพื้นที่ EEC. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. https://www.eeco.or.th

Evans, B. P., & Prokopenko, M. (2021). A maximum entropy model of bounded rational decision-making with prior beliefs and market feedback. Entropy, 23(6), Article 669. https://doi.org/10.3390/e23060669

Goda, G., Shoven, J. B., & Slavov, S. N. (2018). Mechanisms behind retirement saving behavior. TIAA Institute Insights, February, 1–22.

HumanSoft. (2567). 10 สวัสดิการที่คนทำงานต้องการจากองค์กรมากที่สุด. HumanSoft Co., Ltd. https://www.humansoft.co.th/th/blog/10-welfare-benefit-for-employees

JobsDB. (2566, July 7). ผลตอบแทนจากการลงทุน. https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/ผลตอบแทนจากการลงทุน

Kaiser, T., & Lusardi, A. (2024). Financial literacy and financial education: An overview. Global Financial Literacy Excellence Center (GFLEC), The George Washington University. Retrieved from https://gflec.org/wp-content/uploads/2024/04/WP2024-2.pdf

Khanal, S., Thapa, B. S., & Nepal, S. R. (2022). Determinants of personal financial planning: A survey among business graduates in Nepal. The Batuk, 8(1), 31–47.

Krungsri Research. (2568). Thai household saving behavior 2025: Insights into saving versus investing patterns. Bank of Ayudhya Public Company Limited. https://www.krungsri.com/en/research/research-intelligence/Thai-Saving-2025

KTC KrungThai Card Public Company Limited. (2567, June 5). 6 benefits of saving money left. Krungthai Card.
Retrieved August 8, 2025, from https://www.ktc.co.th/en/article/knowledge/6-benefits-of-saving-money-left

Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. Journal of Economic Literature, 52(1), 5–44. https://doi.org/10.1257/jel.52.1.5

Morningstar Thailand. (2560, October 12). ประสบการณ์การลงทุนในกองทุนรวมทั่วโลก. Morningstar Thailand. Retrieved from https://www.morningstarthailand.com/th/news/161925/ประสบการณ์การลงทุนในกองทุนรวมทั่วโลก.aspx

Mr. Investor. (2563, June 22). แชร์ประสบการณ์ลงทุน: เริ่มต้น สำเร็จ ผิดพลาด และเริ่มใหม่. Finnomena. Retrieved August 8, 2025, from https://www.finnomena.com/z-story/invest-fail-repeat/

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). Human resource management: Gaining a competitive advantage (11th ed.). McGraw-Hill Education.

Pojsupap, T., Srisai, K., Tiemudomlerk, T., & Saelee, C. (2025). The roles of financial knowledge and financial attitude in saving behaviour of private company employees in Bangkok. Research and Development Journal, Loei Rajabhat University, 20(71), 46–56. Retrieved from https://so05.tci-thaijo.org/index.php/researchjournal-lru/article/view/274908

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Press.

Sanook Money. (2566, 24 April). 5 วิธีหารายได้เสริม ฉบับมนุษย์เงินเดือน สร้างรายได้โดยไม่ต้องลาออกจากงานประจำ. Sanook. https://www.sanook.com/money/935419/

Satsios, N., Karamanis, K., Galanou, A., & Sotiropoulos, I. (2020). Saving motives and intention towards saving of Bulgarian Pomaks. International Journal of Economics and Financial Issues, 10(3), 97–101.

Stanford Encyclopedia of Philosophy. (2024). Normative and descriptive decision theory. https://plato.stanford.edu/entries/decision-theory/

Thai PBS. (2568, January 25). วิกฤตกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หวั่นสมาชิกเงินไม่พอใช้หลังเกษียณ. Thai PBS Policy Watch. https://policywatch.thaipbs.or.th/article/life-104

ttb analytics. (2568, Aril 22). หนี้ครัวเรือนพุ่ง! สัญญาณอันตราย เศรษฐกิจไทย. TMBThanachart Bank. from https://www.ttbbank.com/th/newsroom/detail/ttba-thai-household-debt-2025

Uy, C., Manalo, R. A., & Bayona, S. P. (2024). Determinants of Saving Behavior of Working Professionals: An Intergenerational Perspective. Review of Integrative Business and Economics Research, 13(2), 372–390. From https://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_13-2_24_k23-032_372-390.pdf

# ภาคผนวก



**แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย**

**ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร**

**ผู้วิจัย นางสาว จำลักษณ์ สีสุขดี**

หลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการการเงินการธนาคารและการลงทุนมหาวิทยาลัยสยาม

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา การสร้างแรงจูงใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ ฉบับนี้มีทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามที่ใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 คำถามที่ใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการออม และการลงทุน

ส่วนที่ 3 คำถามที่ใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจในการออม และการลงทุน

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการเรียงลำดับความสำคัญ

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ .....

ชื่อ.....นามสกุล.....

ชื่อเล่น.....เบอร์โทรศัพท์.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....สถานที่สัมภาษณ์.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....ถึงเวลา.....

**ส่วนที่ 1 คำถามที่ใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์**

1.เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง ( ) LGBTQA+

2.อายุ ( ) ต่ำกว่า 25 ปี ( ) ระหว่าง 25-35 ปี

( ) ระหว่าง 36-45 ปี ( ) อายุ 46 ปีขึ้นไป

3.ตำแหน่ง ( ) พนักงานระดับผู้จัดการ

( ) พนักงานระดับหัวหน้า

( ) พนักงานระดับรองหัวหน้า

( ) พนักงานสำนักงาน

( ) พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ

( ) อื่นๆโปรดระบุ.....

4.ระดับการศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญาตรี

5.ประสบการณ์การทำงาน

( ) ไม่เกิน 1 ปี

( ) มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี

( ) มากกว่า 2 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี

( ) มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปี

( ) มากกว่า 4 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี

( ) มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

**ส่วนที่ 2 คำถามที่ใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการออม และการลงทุน**

**2.1 ความมั่นคงในชีวิต**

2.1.1 ท่านมีการวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณอย่างไรบ้าง? กรุณาอธิบาย

2.1.2 ท่านมีความพร้อมทางการเงินมากน้อยแค่ไหน เมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝัน เช่น เจ็บป่วย ตกงาน หรือ ภาวะฉุกเฉินอย่างไรบ้าง? กรุณาอธิบาย

2.1.3 ท่านมีการสำรองเงินเพื่อค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ อย่างไรบ้าง? กรุณาอธิบาย

**2.2 ผลตอบแทน**

2.2.1 การได้รับผลตอบแทน เช่น เงินปันผล ดอกเบี้ย กำไร มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการลงทุนของท่านอย่างไร? กรุณาอธิบาย

2.2.2 เมื่ออัตราดอกเบี้ยเปลี่ยนแปลง ท่านมีแนวโน้มในการปรับแผนการออมหรือไม่? เพราะเหตุใด? กรุณาอธิบาย

2.2.3 ท่านมองผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจหลัก หรือเป็นเพียงผลพลอยได้จากการลงทุน? กรุณาอธิบาย

**ส่วนที่ 3 คำถามที่ใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจในการออม และการลงทุน**

**3.1 ข้อมูลจำกัด**

3.1.1 ท่านคิดว่าความซับซ้อนของข้อมูลทางการเงินส่งผลต่อการตัดสินใจออมหรือลงทุนของท่านอย่างไร? กรุณาอธิบาย

3.1.2 ท่านค้นหาข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการออม และการลงทุนจากแหล่งใดบ้าง? กรุณาอธิบาย

3.1.3 ท่านได้นำข้อมูลที่ค้นหานำมาใช้ในการตัดสินใจในการออม และการลงทุนอย่างไร? กรุณาอธิบาย

3.1.4 ท่านเคยพบปัญหาการใช้ข้อมูลที่ล้าสมัย เช่น ข้อมูลเศรษฐกิจ หรือแนวโน้มตลาดที่ล่าช้าหรือไม่? กรุณาอธิบาย

3.1.5 ท่านเคย มีที่ปรึกษาการเงินส่วนบุคคล หรือการสมัครสมาชิกฐานข้อมูลพิเศษหรือไม่? กรุณาอธิบาย

**3.2 ประสบการณ์**

3.2.1 ท่านเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการลงทุนมาก่อนหรือไม่อย่างไรบ้าง? กรุณาอธิบาย

3.2.2 ท่านมีประสบการณ์ในการออมรูปแบบอื่นๆนอกเหนือจากคำถามข้างต้นหรือไม่? ถ้ามีกรุณาอธิบาย

3.2.3 จากประสบการณ์ของท่าน ผลตอบแทนและความเสี่ยงของผลิตภัณฑ์ทางการเงิน เช่น กองทุนรวม หรือพันธบัตร ส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนในอนาคตของท่านอย่างไร? จงอธิบาย

**3.3 บทบาทองค์กร**

3.3.1 องค์กรของท่านมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่? หากมี ท่านเข้าร่วมโครงการนี้ตั้งแต่เมื่อไร และเพราะเหตุใด? กรุณาอธิบาย

3.3.2 ท่านเคยใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการออมหรือการลงทุนผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุน RMF/SSF หรือผลิตภัณฑ์อื่น ๆ หรือไม่? กรุณาอธิบาย

3.3.3 องค์กรของท่านเคยจัดอบรมหรือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวางแผนการเงิน การออมและการลงทุนหรือไม่? กรุณาอธิบาย

**ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการเรียงลำดับความสำคัญ**

4.1 ท่านคิดว่าปัจจัยต่อการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการลงทุนด้านใดที่มีความสำคัญมากที่สุด กรุณาเรียงลำดับปัจจัยได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ผลตอบแทน ข้อมูลจำกัด ประสบการณ์ และบทบาทองค์กร

**ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไป**

5.1 ท่านมีข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่.....

...../...../.....

**ร่างแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย IOC**

เรื่อง “ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร”

**<u>คำชี้แจง</u>**

1.แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร

2.แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มุ่งตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามที่ใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 คำถามที่ใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการออม และการลงทุน

ส่วนที่ 3 คำถามที่ใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจในการออม และการลงทุน

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการเรียงลำดับความสำคัญ

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไป

4.ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแบบสัมภาษณ์นี้ว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ โดยให้คะแนนในแต่ละคำถามตามระบบ IOC พร้อมทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

1) ให้ 1 คะแนน เมื่อมั่นใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3) ให้ -1 คะแนน เมื่อมั่นใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้นๆ

ผู้วิจัย

นางสาว จำลักษณ์ สีสุขดี บัณฑิตวิทยาลัย

สาขาการจัดการการเงินและการธนาคารและการลงทุน มหาวิทยาลัยสยาม

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพเหมาะสมหรือไม่อย่างไร
คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

**ส่วนที่1 คำถามที่ใช้เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์**

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 0 | -1 | | |
| 1 | เพศ<br>( ) ชาย<br>( ) หญิง<br>( ) LGBTQA+ | | | | | |
| 2 | อายุ<br>( ) ต่ำกว่า 25 ปี<br>( ) ระหว่าง 25-35 ปี<br>( ) ระหว่าง 36-45 ปี<br>( ) อายุ 46 ปีขึ้นไป | | | | | |
| 3 | ตำแหน่ง<br>( ) พนักงานระดับผู้จัดการ<br>( ) พนักงานระดับหัวหน้างาน<br>( ) พนักงานระดับรองหัวหน้า<br>( ) พนักงานสำนักงาน<br>( ) พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ<br>( ) อื่นๆโปรดระบุ..... | | | | | |
| 4 | ระดับการศึกษา<br>( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี<br>( ) ระดับปริญญาตรี<br>( ) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี | | | | | |

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 0 | -1 | | |
| 5 | ประสบการณ์การทำงาน<br>( ) ไม่เกิน 1 ปี<br>( ) มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี<br>( ) มากกว่า 2 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี<br>( ) มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปี<br>( ) มากกว่า 4 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี<br>( ) มากกว่า 5 ปีขึ้นไป | | | | | |

**ส่วนที่2 คำถามที่ใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการออม และการลงทุน**

**2.1 ความมั่นคงในชีวิต**

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 0 | -1 | | |
| 1 | ท่านมีการวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณอย่างไรบ้าง? กรุณาอธิบาย | | | | | |
| 2 | ท่านมีความพร้อมทางการเงินมากน้อยแค่ไหน เมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝัน เช่น เจ็บป่วย ตกงาน หรือ ภาวะฉุกเฉินอย่างไรบ้าง? กรุณาอธิบาย | | | | | |
| 3 | ท่านมีการสำรองเงินเพื่อค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ อย่างไรบ้าง? กรุณาอธิบาย | | | | | |

**2.2 ผลตอบแทน**

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 0 | -1 | | |
| 1 | การได้รับเงินปันผลมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการลงทุนของท่านอย่างไร ? กรุณาอธิบาย | | | | | |
| 2 | เมื่ออัตราดอกเบี้ยเปลี่ยนแปลง ท่านมีแนวโน้มในการปรับแผนการออมหรือไม่? เพราะเหตุใด? กรุณาอธิบาย | | | | | |
| 3 | ท่านมองกำไรจากการซื้อขายเป็นแรงจูงใจหลัก หรือเป็นเพียงผลพลอยได้จากการลงทุน? กรุณาอธิบาย | | | | | |

**ส่วนที่3 คำถามที่ใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจในการออม และการลงทุน**

**3.1ข้อมูลจำกัด**

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 0 | -1 | | |
| 1 | ท่านคิดว่าความซับซ้อนของข้อมูลทางการเงินส่งผลต่อการตัดสินใจออมหรือลงทุนของท่านอย่างไร? กรุณาอธิบาย | | | | | |
| 2 | ท่านค้นหาข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการออม และการลงทุนจากแหล่งใดบ้าง? กรุณาอธิบาย | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | ท่านได้นำข้อมูลที่เป็นประโยชน์เอามาใช้ในการตัดสินใจในการออม และการลงทุนอย่างไร? กรุณาอธิบาย | | | | | |
| 4 | ท่านเคยพบปัญหาการใช้ข้อมูลที่ล้าสมัย เช่นข้อมูลเศรษฐกิจ หรือแนวโน้มตลาดที่ล่าช้าหรือไม่? กรุณาอธิบาย | | | | | |
| 5. | ท่านเคยมีที่ปรึกษาการเงินส่วนบุคคลหรือการสมัครสมาชิกฐานข้อมูลพิเศษหรือไม่? กรุณาอธิบาย | | | | | |

**3.2 ประสบการณ์**

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 0 | -1 | | |
| 1 | ท่านเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการลงทุนมาก่อนหรือไม่? กรุณาอธิบาย | | | | | |
| 2 | ท่านมีประสบการณ์ในการออมรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากคำถามข้างต้นหรือไม่ ? ถ้ามีกรุณาอธิบาย | | | | | |
| 3 | จากประสบการณ์ของท่าน ผลตอบแทนและความเสี่ยงของผลิตภัณฑ์ทางการเงิน เช่น กองทุนรวม หรือพันธบัตร ส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนในอนาคตของท่านอย่างไร? จงอธิบาย | | | | | |

**3.3 บทบาทองค์กร**

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 0 | -1 | | |
| 1 | องค์กรของท่านมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่? หากมี ท่านเข้าร่วมโครงการนี้ตั้งแต่เมื่อไร และเพราะเหตุใด? กรุณาอธิบาย | | | | | |
| 2 | ท่านเคยใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการออมหรือการลงทุนผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุน RMF/SSF หรือผลิตภัณฑ์อื่น ๆ หรือไม่? กรุณาอธิบาย | | | | | |
| 3 | องค์กรของท่านเคยจัดอบรมหรือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวางแผนการเงิน การออม และการลงทุนหรือไม่? กรุณาอธิบาย | | | | | |

**ส่วนที่4 คำถามเกี่ยวกับการเรียงลำดับความสำคัญ**

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 0 | -1 | | |
| 1 | ท่านคิดว่าปัจจัยต่อปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการลงทุนด้านใด ที่มีความสำคัญมากที่สุด กรุณาเรียงลำดับปัจจัยได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ผลตอบแทน ข้อมูลจำกัดประสบการณ์ และบทบาทองค์กร | | | | | |

**ส่วนที่ 5** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ ของผู้ให้สัมภาษณ์

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 0 | -1 | | |
| 1 | ท่านมีข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ | | | | | |

**ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ**

**.....**

**.....**

**.....**

**.....**

**ลงชื่อ.....**

**(.....)**

**ผู้เชี่ยวชาญ**

**วันที่.....**

**ผลรวมคะแนนค่า Index of Item Objective Congruence (IOC)**

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

**ส่วนที่1 คำถามที่ใช้เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์**

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 1 | เพศ<br>( ) ชาย<br>( ) หญิง<br>( ) LGBTQA+ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | อายุ<br>( ) ต่ำกว่า 25 ปี<br>( ) ระหว่าง 25-35ปี<br>( ) ระหว่าง 36-45 ปี<br>( ) อายุ 46 ปีขึ้นไป | -1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | ตำแหน่ง<br>( ) พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ<br>( ) พนักงานระดับหัวหน้างาน<br>( ) พนักงานระดับรองหัวหน้า<br>( ) พนักงานสำนักงาน<br>( ) อื่นๆโปรดระบุ..... | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 |
| 4 | ระดับการศึกษา<br>( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี<br>( ) ระดับปริญญาตรี<br>( ) ระดับปริญญาโท<br>( ) ระดับปริญาเอกหรือสูงกว่า | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 |

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 5 | ประสบการณ์การทำงาน<br>( ) ไม่เกิน 1 ปี<br>( ) มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี<br>( ) มากกว่า 2 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี<br>( ) มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปี<br>( ) มากกว่า 4 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี<br>( ) มากกว่า 5 ปีขึ้นไป | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

**ส่วนที่2 คำถามที่ใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการออม และการลงทุน**

**2.1 ความมั่นคงในชีวิต**

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 1 | ท่านมีการวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณอย่างไรบ้าง? กรุณาอธิบาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | ท่านมีความพร้อมทางการเงินมากน้อยแค่ไหน เมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิดหรือเหตุสุดวิสัย เช่น เจ็บป่วย ตกงาน หรือ ภาวะฉุกเฉิน ? กรุณาอธิบาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | ท่านมีการสำรองเงินเพื่อค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ อย่างไรบ้าง? กรุณาอธิบาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

**2.2. ผลตอบแทน**

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 1 | การได้รับผลตอบแทน เช่น เงินปันผล ดอกเบี้ย กำไร มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการลงทุนอย่างไร ?กรุณาอธิบาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | เมื่ออัตราดอกเบี้ยเปลี่ยนแปลง ท่านมีแนวโน้มในการปรับแผนการออมหรือไม่? เพราะเหตุใด? กรุณาอธิบาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | ท่านมองผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจหลัก หรือเป็นเพียงผลพลอยได้จากการลงทุน? กรุณาอธิบาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

**ส่วนที่3 คำถามที่ใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจในการออม และการลงทุน**

**3.1ข้อมูลจำกัด**

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 1 | ท่านคิดว่าความซับซ้อนของข้อมูลทางการเงินส่งผลต่อการตัดสินใจออมหรือลงทุนของท่านอย่างไร? กรุณาอธิบาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | ท่านค้นหาข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการออม และการลงทุนจากแหล่งใดบ้าง? กรุณาอธิบาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | ท่านได้นำข้อมูลที่เป็นประโยชน์เอามาใช้ในการตักสินใจในการออมและการลงุทนอย่างไร? กรุณาอธิบาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | ท่านเคยพบปัญหาการใช้ข้อมูลที่ล้าสมัย เช่น ข้อมูลเศรษฐกิจ หรือแนวโน้มตลาดล่าช้าหรือไม่ ? กรุณาอธิบาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 5 | ท่านเคยมีที่ปรึกษาการเงินส่วนบุคคลหรือการสมัครสมาชิกฐานข้อมูลพิเศษหรือไม่ ? กรุณาอธิบาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

**3.2 ประสบการณ์**

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 1 | ท่านเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการลงทุนมาก่อนหรือไม่ ? กรุณาอธิบาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | ท่านมีประสบการณ์ในการออมรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากคำถามข้างต้นหรือไม่? ถ้ามีกรุณาอธิบาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | จากประสบการณ์ของท่านผลตอบแทนและความเสี่ยงของผลิตภัณฑ์ทางการเงินเช่น กองทุนรวม หรือ พันธบัตร ส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนในอนาคตอย่างไร?จงอธิบาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

**3.3 บทบาทองค์กร**

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 1 | องค์กรของท่านมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่? หากมี ท่านเข้าร่วมโครงการนี้ตั้งแต่เมื่อไร และเพราะเหตุใด? กรุณาอธิบาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | ท่านเคยใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการออมหรือการลงทุนผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุน RMF/SSF หรือผลิตภัณฑ์อื่น ๆ หรือไม่? กรุณาอธิบาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | องค์กรของท่านเคยจัดอบรมหรือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวางแผนการเงิน การออม และการลงทุนหรือไม่? กรุณาอธิบาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

**ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการเรียงลำดับความสำคัญ**

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 1 | ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการลงทุนด้านใดที่มีความสำคัญมากที่สุด กรุณาเรียงลำดับปัจจัยได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ผลตอบแทน ข้อมูลจำกัด ประสบการณ์ และบทบาทองค์กร | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

**ส่วนที่ 5** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจในการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ ของผู้ให้สัมภาษณ์

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 1 | ท่านมีข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นอย่างไรต่อพฤติกรรมการออม และการลงทุนของพนักงานในบรรษัทข้ามชาติ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

**ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ**

**.....**

**.....**

**.....**

**.....**

**ลงชื่อ.....**

**(.....)**

**ผู้เชี่ยวชาญ**

**วันที่.....**

ดังนั้น หลังจากได้คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านครบแล้ว จะนำคะแนนที่ได้มาคำนวณค่า Index of Item Objective (IOC) ซึ่งค่าที่ได้จะเท่ากับ 0.94

**หนังสือแสดงความยินยอมการให้สัมภาษณ์**

( ) ข้าพเจ้าได้รับการบอกเล่าถึงวัตถุประสงค์และลักษณะของการวิจัยครั้งนี้ ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ซักถาม มีเวลาเพียงพอในการอ่านและทำความเข้าใจกับข้อมูลในเอกสารนี้อย่างถี่ถ้วน และได้รับเวลาเพียงพอในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมการศึกษาวิจัยหรือไม่

( ) ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมการวิจัยโดยความสมัครใจ และไม่ได้ถูกบังคับหรือข่มขู่แต่อย่างใด

( ) ข้าพเจ้าเข้าใจว่าข้าพเจ้าสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย หรือถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ที่ข้าพเจ้าต้องการ โดยไม่จำเป็นต้องให้เหตุผล และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อข้าพเจ้า

( ) ข้าพเจ้าได้รับการยืนยันจากผู้วิจัยว่า ข้อมูลที่ข้าพเจ้าให้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และผลการวิจัยจะไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัว

( ) ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้ามีอายุ 18 ปีขึ้นไป ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วมีความเข้าใจดีทุกประการ และยินยอมเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ตามเงื่อนไขข้างต้น

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ .....

ชื่อ.....นามสกุล.....

ชื่อเล่น.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

# ประวัติผู้วิจัย



1. ชื่อ นามสกุล นางสาว จำลักษณ์ สีสุขดี
2. สามารถติดต่อได้ที่ โทร. 061-415-1926

   Email: jamlak29@gmail.com
3. ประวัติการศึกษา

   ระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม

   ระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) มหาวิทยาลัยสยาม