

การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการของ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเอกพัฒนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการพัฒนาที่อยู่อาศัยและอสังหาริมทรัพย์ ภาควิชาเคหการ  
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FINANCIAL PLANNING FOR HOUSING AND RETIREMENT LIVING OF SUPPORTING STAFF  
IN CHULALONGKORN UNIVERSITY



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Housing Development in Housing and Real Estate

Development

Department of Housing

FACULTY OF ARCHITECTURE

Chulalongkorn University

Academic Year 2020

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการของจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
โดย	น.ส.นวลทอง วะรักษ์เลิศ
สาขาวิชา	การพัฒนาที่อยู่อาศัยและอสังหาริมทรัพย์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษรา โปวาทอง

---

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเอกพัฒนศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นรัชฎ์ กาญจนะจิติ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉวีวรรณ เต๋นไพบุลย์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษรา โปวาทอง)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ไตรรัตน์ จารุทัศน์)

..... กรรมการ  
(ดร.บุญยิ่ง คงอาษาภัทร)

นวลทอง วะรักษ์เลิศ : การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ( FINANCIAL PLANNING FOR HOUSING AND RETIREMENT LIVING OF SUPPORTING STAFF IN CHULALONGKORN UNIVERSITY) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ผศ. ดร.บุษรา โทวาทอง

พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45 ของบุคลากรทั้งหมด เมื่อถึงวัยเกษียณย่อมหมายถึงรายได้ประจำที่เคยมีได้สิ้นสุดลง และอาจส่งผลกระทบต่ออยู่อาศัยในวัยเกษียณ งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานกลุ่มนี้ ทั้งด้านการออมเงินและการเตรียมการด้านที่อยู่อาศัย รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง และใช้แบบสอบถามพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 330 คน และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างมีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยหลังเกษียณร้อยละ 60.6 โดยเริ่มออมเมื่ออายุ 40 ปี เมื่อทดสอบสมมติฐานจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด หากมีค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณ 11,320 บาทต่อเดือน ผู้ที่วางแผนทางการเงินจะมีเงินออมสำหรับใช้จ่ายได้ประมาณ 11 ปีหลังเกษียณ ในขณะที่ผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน จะมีเงินออมสำหรับใช้จ่ายได้ประมาณ 3 ปีหลังเกษียณ (2) การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ พบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการอยู่ในที่อยู่เดิมร้อยละ 64.2 ซึ่งในกลุ่มนี้กว่าร้อยละ 54.6 ยังไม่มีแนวคิดในการปรับปรุงที่อยู่อาศัย ในขณะที่ผู้ต้องการย้ายที่อยู่ร้อยละ 35.8 โดยผู้ที่เป็นเจ้าของบ้านมีแนวโน้มจะอาศัยอยู่ที่เดิมมากกว่า ส่วนผู้ที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัยส่วนมากเป็นผู้เช่า หรือมีที่อยู่อาศัยในต่างจังหวัด (3) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้สูงต้องการนโยบายสนับสนุนด้านการออมและสร้างรายได้ ขณะที่ผู้มีรายได้ต่ำกว่าต้องการนโยบายสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินและการมีที่อยู่อาศัย ทั้งนี้พนักงานร้อยละ 66 ที่ไม่เคยศึกษาการวางแผนการอยู่อาศัยหลังเกษียณ และไม่มีความรู้ด้านการลงทุน จึงต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนด้านการให้ความรู้ในการวางแผนทางการเงินตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน รวมถึงการขยายเวลาเกษียณหรือสนับสนุนอาชีพหลังเกษียณอายุ

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีสวัสดิการหลังเกษียณเหมือนกับข้าราชการ การวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณจึงมีความสำคัญอย่างมาก แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีการออมและวางแผนทางการเงินแล้ว แต่ยังคงมีเงินออมไม่เพียงพอเนื่องจากยังไม่มีความรู้ด้านนี้มากนัก มหาวิทยาลัยและภาครัฐจึงควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณตั้งแต่ช่วงเริ่มเข้าทำงาน และพัฒนากลไกการออมภาคสมัครใจให้พนักงานมีการออมมากขึ้น เพื่อลดปัญหาการทางการเงินของผู้สูงอายุในอนาคต

สาขาวิชา	การพัฒนาที่อยู่อาศัยและ อสังหาริมทรัพย์	ลายมือชื่อนิสิต .....
ปีการศึกษา	2563	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6270016025 : MAJOR HOUSING AND REAL ESTATE DEVELOPMENT

KEYWORD: Financial planning, retirement planning, Housing, University staff, Retirement

Nuanthong Vajalakert : FINANCIAL PLANNING FOR HOUSING AND RETIREMENT LIVING OF SUPPORTING STAFF IN CHULALONGKORN UNIVERSITY. Advisor: Asst. Prof. BUSSARA POVATONG, Ph.D.

The support staff at Chulalongkorn University (CU) makes up the largest group of employees at 45%. When they are reach retirement age, it means their regular income will be terminated, and employees may face housing and financial challenges. This article aims to explore financial planning for housing and retirement living. Data collection was conducted by distributing 330 questionnaires to members of the CU staff who were 40 years old and above. Data analysis was conducted by using the statistics method.

The findings revealed that: (1) The majority (60.6%) of the participants have financial planning for retirement living, starting to save at the age of 40 years old. When the hypothesis was evaluated using data under specific conditions, if their retirement expenses were 11,320 baht per month, those who have a financial plan will have enough savings to cover their needs for about 11 years after retirement, while those without a financial plan will have enough savings for about 3 years after retirement. (2) In terms of housing plans, 64.2% of participants do not intend to relocate after retirement, and 54.6% of those participants also do not have plans for improving their houses for retirement. Furthermore, 35.8% of the participants intend to relocate after retirement. Homeowners would like to remain in their houses, while most of those who plan to relocate are tenants or have a different residence in their hometown. (3) The higher income group preferred the policies of savings and income generation, while the lower income group preferred accessible financial sources and housing provision. Of all participants, 66% have never known how to set planning for housing and retirement living and lack financial knowledge. This would suggest that the staff of CU would benefit from a policy that encourages the knowledge of financial planning for retirement from the very beginning of employment, including extending retirement or supporting a career after retirement.

The results in this study indicated that the support staff does not have retirement benefits like those of government officers. Financial planning for retirement is more important. Although many staff have started saving for retirement, most of them had limitations in financial planning literacy. Consequently, the university and government should support both financial and housing planning, as well as provide knowledge or study in the matter of financial planning for housing and retirement living from the beginning of employment, and develop a voluntary savings mechanism for employees to increase savings for reducing financial problems in the future.

Field of Study: Housing and Real Estate Development Student's Signature .....

Academic Year: 2020 Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษรา โปวาทอง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้สละเวลาให้คำแนะนำ และคำปรึกษาด้วยความทุ่มเทตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา รวมถึงให้กำลังใจ และเคียงข้างให้การทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉวีวรรณ เค้นไพบูลย์ รองศาสตราจารย์ไตรรัตน์ จารุทัศน์ และ อ.ดร.บุญยิ่ง คงอาชาภัทร และที่ให้เกียรติเป็นกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ รวมถึงให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณ คุณนุชรา ปานกรต ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการอนุเคราะห์ข้อมูล และบทสัมภาษณ์อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณ คุณสิริพร ลีมอุทัยทิพย์ และพี่ๆบุคลากรในฝ่ายการเรียนรู้ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และช่วยดูแลในระหว่างการเก็บข้อมูลโครงการหลักสูตรการเตรียมพร้อม และปฏิบัติตนหลังเกษียณเป็นอย่างดี และขอขอบคุณผู้ประสานงานของส่วนงานต่างๆ ที่ช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณพี่ๆเจ้าหน้าที่ในภาคเคหการทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ตลอดจนอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆเป็นอย่างดี และขอบคุณเพื่อนๆในภาคเคหการรุ่น C32 สำหรับกำลังใจ และมิตรภาพที่มีให้กัน

และท้ายที่สุด ขอขอบคุณครอบครัวที่ช่วยสนับสนุนในทุกๆด้าน และเป็นกำลังใจที่สำคัญที่สุดในทุกช่วงเวลาของชีวิต

นวลทอง วะระรักษ์เลิศ

## สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามในงานวิจัย.....	2
1.3 วัตถุประสงค์.....	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
1.5 ขอบเขตงานวิจัย.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณอายุ.....	5
2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ.....	10
2.2.3 แนวคิดด้านสังคมผู้สูงอายุ และสถานการณ์ในประเทศไทย.....	13
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18

2.3	สรุปการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	20
บทที่ 3	ระเบียบวิธีวิจัย.....	21
3.1	กรอบแนวคิดในงานวิจัย.....	21
3.2	ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	21
3.3	ขั้นตอนและการดำเนินงานวิจัย.....	23
3.3.1	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	24
3.3.2	เครื่องมือในงานวิจัย.....	26
3.3.3	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
3.4	การนำเสนอ สรุปผล และเสนอแนะ.....	27
3.5	ระยะเวลาดำเนินงานวิจัย.....	28
บทที่ 4	นโยบาย และสวัสดิการที่ส่งเสริมการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย...	29
4.1	แนวคิดและนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร.....	30
4.2	ระบบพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	32
4.2.1	ประเภทของพนักงานมหาวิทยาลัย.....	32
4.2.2	ระดับขั้นและการรับผิดชอบของพนักงาน.....	33
4.2.3	โครงสร้างกระบอกเงินเดือนของพนักงาน.....	35
4.2.4	ระยะเวลาและสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ.....	36
4.2.5	การเปลี่ยนแปลงของพนักงานสายปฏิบัติการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย.....	37
4.3	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย.....	39
4.3.1	ด้านสุขภาพ.....	40
4.3.2	ด้านสังคมและครอบครัว.....	42
4.3.3	ด้านที่อยู่อาศัย.....	43
4.3.4	ด้านการเงิน.....	44
4.3.5	สวัสดิการอื่นๆ.....	46



4.4 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุราชการ .....	50
4.5 ความครอบคลุมของสวัสดิการเพื่อการใช้ชีวิตในวัยเกษียณของพนักงาน .....	53
บทที่ 5 การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัยฯ.....	57
5.1 ลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของพนักงาน .....	58
5.1.1 ลักษณะทางสังคม.....	58
5.1.2 ลักษณะทางเศรษฐกิจ.....	60
5.1.3 ลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน.....	61
5.2 แนวคิดการวางแผนเกษียณของพนักงาน .....	66
5.3 การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ .....	68
5.3.1 แนวคิดในการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ .....	68
5.3.2 ลักษณะที่อยู่อาศัยเดิมก่อนการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย .....	69
5.3.3 เหตุผลในการเลือกที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ .....	70
5.3.4 ความต้องการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยเพื่อวัยเกษียณ .....	74
5.3.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ.....	77
5.4 การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ .....	81
5.4.1 กลุ่มผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน พบว่า.....	81
5.4.2 กลุ่มที่ยังไม่มีการวางแผนทางการเงิน.....	89
5.4.3 การเตรียมพร้อมด้านการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ .....	91
5.4.4 การวิเคราะห์เงินออมและค่าใช้จ่ายในการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ.....	94
5.4.5 ปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ .....	99
5.5 ข้อคิดเห็นด้านนโยบาย และสวัสดิการเพื่อสนับสนุนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงาน .....	103
5.5.1 การใช้บริการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .....	103
5.5.2 ความต้องการนโยบายและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย.....	104

5.5.3 แนวทางการดำเนินการของมหาวิทยาลัย ในด้านนโยบายและสวัสดิการเพื่อสนับสนุน การอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัย .....	106
บทที่ 6 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	112
6.1 การสรุปผลการศึกษา .....	112
6.1.1 ลักษณะสังคม และเศรษฐกิจ พนักงานมหาวิทยาลัย .....	112
6.1.2 ลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน .....	114
6.1.3 การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ .....	115
6.1.4 การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ .....	119
6.1.5 ความเพียงพอของเงินออมสะสมเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ .....	121
6.1.6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยและการเงินในวัยเกษียณ .....	123
6.1.7 ปัญหาในการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย และการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ .....	126
6.1.8 ความต้องการของพนักงาน และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย .....	126
6.2 อภิปรายผล .....	129
6.3 ข้อค้นพบที่สำคัญ .....	132
6.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัย .....	133
6.5 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป .....	134
บรรณานุกรม .....	136
ภาคผนวก .....	140
ประวัติผู้เขียน .....	154

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	18
ตารางที่ 3.1 การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่แจกให้กับกลุ่มประชากร .....	23
ตารางที่ 4.1 ระดับชั้น (ระดับP) และมาตรฐานประจำตำแหน่งของพนักงานสายปฏิบัติการ .....	33
ตารางที่ 4.2 ระดับชั้นงานและกระบอกเงินเดือนตามลำดับมาตรฐานประจำตำแหน่ง .....	36
ตารางที่ 4.3 รายละเอียดแผนประกันในโครงการประกันสุขภาพแบบกลุ่ม .....	41
ตารางที่ 4.4 รายละเอียดของหอพักบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .....	43
ตารางที่ 4.5 อัตราดอกเบี้ยเงินกู้และเฉลี่ยเงินคืนของสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ .....	45
ตารางที่ 4.6 อัตราเงินสมทบของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ .....	46
ตารางที่ 4.7 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับของบุคลากรมหาวิทยาลัย .....	48
ตารางที่ 4.8 ความแตกต่างของสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเกษียณของบุคลากรแต่ละประเภท.....	53
ตารางที่ 4.9 สวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามหลักการระบบการออมเพื่อเกษียณ..	54
ตารางที่ 5.1 ระดับชั้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ (ข้อมูลปี 2562).....	57
ตารางที่ 5.2 ลักษณะทางสังคมของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ.....	58
ตารางที่ 5.3 ค่าเฉลี่ยอายุ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว.....	59
ตารางที่ 5.4 ลักษณะทางเศรษฐกิจของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ.....	60
ตารางที่ 5.5 ค่าเฉลี่ยระยะเวลาที่พนักงานปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .....	61
ตารางที่ 5.6 ลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ.....	62
ตารางที่ 5.7 จำนวนปีที่อยู่อาศัยในที่อยู่ปัจจุบันโดยเฉลี่ย .....	65
ตารางที่ 5.8 การผ่อนชำระที่อยู่อาศัย จำแนกตามช่วงอายุของพนักงาน .....	65
ตารางที่ 5.9 การเปรียบเทียบรูปแบบที่อยู่อาศัย จำแนกตามกับการผ่อนชำระที่อยู่อาศัย .....	65
ตารางที่ 5.10 แนวคิดการวางแผนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณด้านต่างๆ .....	66

ตารางที่ 5.11 ความสัมพันธ์ของการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย และการวางแผนการเงิน.....	67
ตารางที่ 5.12 แนวคิดการวางแผนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณด้านต่างๆของพนักงาน.....	68
ตารางที่ 5.13 ลักษณะที่อยู่อาศัยเดิมก่อนการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ.....	69
ตารางที่ 5.14 จำนวนปีที่อยู่อาศัยเฉลี่ย จำแนกตามการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ .....	70
ตารางที่ 5.15 เหตุผลในการเลือกอาศัยในที่อยู่เดิม (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ).....	71
ตารางที่ 5.16 อันดับเหตุผลในการเลือกอยู่อาศัยในที่อยู่เดิม จำแนกตามระดับของพนักงาน .....	72
ตารางที่ 5.17 เหตุผลในการเลือกย้ายที่อยู่เดิม (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) .....	72
ตารางที่ 5.18 อันดับเหตุผลในการเลือกย้ายที่อยู่อาศัย จำแนกตามระดับของพนักงาน .....	73
ตารางที่ 5.19 แนวคิดในการปรับปรุงที่อยู่อาศัยเพื่อวัยเกษียณ ของผู้ที่วางแผนอาศัยอยู่ที่เดิม .....	74
ตารางที่ 5.20 งบประมาณโดยเฉลี่ยในการซ่อมแซม หรือปรับปรุงที่อยู่อาศัยเพื่อวัยเกษียณ.....	75
ตารางที่ 5.21 การวางแผนการออมเพื่อปรับปรุงที่อยู่อาศัย.....	75
ตารางที่ 5.22 แนวคิดในการย้ายที่อยู่อาศัย ของพนักงานที่วางแผนย้ายที่อยู่ในวัยเกษียณ.....	75
ตารางที่ 5.23 งบประมาณเฉลี่ยในการซื้อที่อยู่อาศัยของผู้ที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ ....	76
ตารางที่ 5.24 การวางแผนการออมเพื่อซื้อที่อยู่อาศัยของผู้ที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ ..	77
ตารางที่ 5.25 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ.....	78
ตารางที่ 5.26 ข้อมูลสถิติของผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ .....	82
ตารางที่ 5.27 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอายุที่เริ่มออมของพนักงานแต่ละระดับ.....	82
ตารางที่ 5.28 การทดสอบความแตกต่างของอายุเฉลี่ยที่คาดว่าจะเกษียณของพนักงานแต่ละระดับ	82
ตารางที่ 5.29 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสัดส่วนเงินออมของพนักงานแต่ละระดับ .....	83
ตารางที่ 5.30 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอายุที่เริ่มออมกับช่วงอายุ .....	83
ตารางที่ 5.31 การทดสอบความแตกต่างของอายุเฉลี่ยที่คาดว่าจะเกษียณกับช่วงอายุ.....	84
ตารางที่ 5.32 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสัดส่วนเงินออมกับช่วงอายุ.....	84
ตารางที่ 5.33 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอายุที่เริ่มออมกับรายได้ของพนักงาน.....	85

ตารางที่ 5.34 การทดสอบความแตกต่างของอายุเฉลี่ยที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับรายได้ของพนักงาน ...	85
ตารางที่ 5.35 การทดสอบความแตกต่างของสัดส่วนการออมเฉลี่ยกับรายได้ของพนักงาน .....	85
ตารางที่ 5.36 สัดส่วนเงินออมเฉลี่ยต่อเดือน จำแนกตามวิธีการออม.....	87
ตารางที่ 5.37 ผู้ที่มีปัญหาหรืออุปสรรคในการออมตามแผนที่วางไว้.....	88
ตารางที่ 5.38 สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคในการออมตามแผนที่วางไว้.....	88
ตารางที่ 5.39 วัตถุประสงค์ในการออมของพนักงานที่มีการวางแผนทางการเงินฯ.....	89
ตารางที่ 5.40 การออมของกลุ่มคนที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน .....	90
ตารางที่ 5.41 ความแตกต่างในการออมของกลุ่มผู้ที่มีการวางแผนและผู้ที่ไม่มีการวางแผน.....	90
ตารางที่ 5.42 การเตรียมความพร้อมด้านการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ.....	91
ตารางที่ 5.43 การคาดการณ์แหล่งเงินในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัย.....	92
ตารางที่ 5.44 ความกังวลด้านการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ .....	93
ตารางที่ 5.45 การเตรียมพร้อมด้านการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ .....	94
ตารางที่ 5.46 สมมติฐานการคำนวณรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ที่มีการวางแผน .....	94
ตารางที่ 5.47 สมมติฐานการคำนวณเงินสะสมในวันเกษียณของผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินฯ .....	95
ตารางที่ 5.48 การประมาณค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณของกลุ่มตัวอย่าง.....	95
ตารางที่ 5.49 สมมติฐานการคำนวณความเพียงพอของเงินออมสะสมในวัยเกษียณของผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน.....	96
ตารางที่ 5.50 สมมติฐานการคำนวณรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ที่มีการวางแผน .....	97
ตารางที่ 5.51 สมมติฐานการคำนวณเงินสะสมในวันเกษียณของผู้ไม่มีการวางแผนทางการเงินฯ.....	98
ตารางที่ 5.52 สมมติฐานการคำนวณความเพียงพอของเงินออมสะสมในวัยเกษียณ .....	98
ตารางที่ 5.53 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ.....	100
ตารางที่ 5.54 การใช้สวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามระดับ P .....	103
ตารางที่ 5.55 ช่วงอายุที่มหาวิทยาลัยควรเริ่มสนับสนุนให้พนักงานมีการวางแผนทางการเงิน .....	104
ตารางที่ 5.56 ความต้องการด้านสวัสดิการ และการส่งเสริมจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	105

ตารางที่ 5.57 ผลการสัมภาษณ์ และกลุ่มคำสำคัญ.....	106
ตารางที่ 6.1 การสรุปลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง .....	113
ตารางที่ 6.2 การสรุปลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง.....	115
ตารางที่ 6.3 การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ จำแนกตามการวางแผนทางการเงิน .....	116
ตารางที่ 6.4 รูปแบบการออมของพนักงานมหาวิทยาลัย .....	120
ตารางที่ 6.5 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยและการวางแผน ทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ .....	123
ตารางที่ 6.6 การเปรียบเทียบระดับของพนักงานกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนฯ.....	125



## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 อัตราการออมขั้นต่ำเพื่อการเกษียณอายุของชาวอเมริกัน .....	8
ภาพที่ 2.2 ระบบการออมเพื่อการเกษียณของประเทศไทย .....	9
ภาพที่ 2.3 พฤติกรรมและสัดส่วนการออมของคนไทย .....	16
ภาพที่ 3.1 : กรอบแนวคิดในงานวิจัย .....	21
ภาพที่ 3.2 สัดส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จำแนกตามระดับ P .....	22
ภาพที่ 3.3 ผังการดำเนินงานวิจัย .....	24
ภาพที่ 3.4 ระยะเวลาดำเนินงานวิจัย .....	28
ภาพที่ 4.1: จำนวนบุคลากรสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .....	30
ภาพที่ 4.2 เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ .....	35
ภาพที่ 4.3 จำนวนบุคลากรสายปฏิบัติการในแต่ละช่วงปี พ.ศ. 2556-2562 .....	37
ภาพที่ 4.4 จำนวนและสัดส่วนของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการแบ่งตามช่วงอายุ .....	38
ภาพที่ 4.5 จำนวนและสัดส่วนของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการแบ่งตามระดับ P .....	39
ภาพที่ 4.6 กิจกรรมหลักสูตรการเตรียมตัวและปฏิบัติตนหลังเกษียณ ปีการศึกษา 2562 .....	48
ภาพที่ 3.1 แหล่งที่มาของเงินที่ใช้เพื่อซื้อหรือเช่าที่อยู่อาศัย (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) .....	64
ภาพที่ 5.2 สัดส่วนผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน จำแนกตามระดับของพนักงาน .....	81
ภาพที่ 5.3 วิธีการออมเงินของกลุ่มผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ .....	87
ภาพที่ 5.4 เหตุผลที่ยังไม่ได้วางแผน กรณีพนักงานที่ยังไม่มีการวางแผนทางการเงินฯ .....	90
ภาพที่ 5.5 สาเหตุที่ทำให้เกิดความกังวลด้านการเงินในวัยเกษียณ .....	93
ภาพที่ 5.6 การวิเคราะห์เงินออมและค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณของผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน .....	97
ภาพที่ 5.7 การวิเคราะห์เงินออมและค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณของผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน .....	99
ภาพที่ 6.1 ผลการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัย .....	112

ภาพที่ 6.2 รูปแบบการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงาน P6..... 117

ภาพที่ 6.3 รูปแบบการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงาน P7..... 118

ภาพที่ 6.4 รูปแบบการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงาน P8..... 118

ภาพที่ 6.5 รูปแบบการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงาน P9..... 119

ภาพที่ 6.6 การวางแผนทางการเงิน และความเพียงพอของเงินออมสะสม ณ วันเกษียณของพนักงาน  
..... 122





## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุในประเทศไทยมีระยะการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรจากการเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจนเป็นสังคมสูงอายุที่รวดเร็ว แต่ผู้สูงอายุในประเทศไทยจำนวนมากอยู่ในภาวะเปราะบาง เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป ผู้สูงอายุอยู่อย่างโดดเดี่ยวมากขึ้น สัดส่วนรายได้หลักที่ได้จากบุตรหลานลดลง ทำให้ต้องทำงานเลี้ยงชีพแทน และมีแนวโน้มในการพึ่งพาการช่วยเหลือจากรัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) แต่การช่วยเหลือของรัฐเองก็ยังไม่ครอบคลุมผู้สูงอายุทุกกลุ่ม สะท้อนถึงปัญหาด้านเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหากผู้สูงอายุไม่สามารถทำงานได้เช่นเดิม (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2559) สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุจึงเป็นวาระเร่งด่วนที่รัฐต้องหามาตรการรองรับอย่างเป็นระบบ ซึ่งคณะกรรมการผู้สูงอายุมีความเห็นว่า ประเทศไทยจำเป็นต้องมีมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ ด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2563) อย่างไรก็ตามการเตรียมตัวให้พร้อมในด้านต่างๆยังต้องการการวางแผนทางการเงินตั้งแต่เนิ่นๆเพื่อให้บรรลุตามผลที่ตั้งใจไว้

โดยสถานการณ์ด้านการเงินในปัจจุบัน คนไทยกว่าร้อยละ 25 ยังไม่ได้มีการคิดวางแผนเก็บออมเพื่อเกษียณ เมื่อรวมกับกลุ่มที่มีการคิดวางแผนแต่ยังไม่ได้เริ่มหรือไม่สามารถทำได้ตามที่วางแผนไว้ นั้นเป็นสัดส่วนที่มากถึงร้อยละ 86 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2559) เนื่องจากการเริ่มวางแผนเกษียณที่ค่อนข้างช้า โดยเฉพาะจะเริ่มวางแผนเมื่ออายุ 42 ปี รวมถึงมีการประมาณค่าใช้จ่ายและอายุหลังเกษียณที่น้อยเกินจริง พฤติกรรมการออมและการลงทุน (วีระชาติ กิเลนทอง, 2556) รวมถึงระบบการออมภาคบังคับของไทยก็ยังพบปัญหาความไม่เพียงพอ กล่าวคือต่ำกว่าเกณฑ์ที่จะคงความเป็นอยู่พื้นฐานหรือประมาณร้อยละ 50-60 ของรายได้เดือนสุดท้าย จึงมีความเสี่ยงสูงที่ผู้ที่จะเกษียณอายุนั้นจะมีเงินออมไม่เพียงพอในการอยู่อาศัยในอนาคต โดยเฉพาะการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ เนื่องจากอสังหาริมทรัพย์เป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่าสูง เป็นภาระทางการเงินระยะยาวซึ่งต้องอาศัยการออม และการวางแผนทางการเงินเข้ามาเกี่ยวข้อง หากไม่ได้เตรียมการตั้งแต่ในช่วงก่อนเกษียณ ผู้สูงอายุอาจประสบปัญหาไม่มีที่อยู่อาศัย อีกทั้งรัฐเองก็ไม่สามารถที่จะให้การช่วยเหลือเพียงลำพังได้ ดังนั้นกลไกเรื่องการเงินเพื่อที่อยู่ และการออมจึงเป็นส่วนสำคัญที่รัฐหรือองค์กรจะสามารถใช้เพื่อสนับสนุนให้เกิดความมั่นคงในการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

จากการศึกษาการวางแผนทางการเงินเพื่อที่อยู่อาศัยของบุคลากรสาย ก ผู้พักอาศัยในหอพัก จุฬานิวาส ซึ่งเป็นหอพักบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้กับ พนักงานสายปฏิบัติการให้สามารถพักอาศัยอยู่กับครอบครัวได้ โดยมุ่งเน้นการศึกษาด้านการวางแผน เพื่อที่อยู่อาศัย พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง และอาศัยอยู่หอพักของมหาวิทยาลัยมาเป็นเวลานาน อย่างไรก็ตาม เมื่ออายุมากขึ้น หรืออยู่ครบตามสัญญา พนักงานและครอบครัวจำเป็นต้องย้ายออกทำให้ประสบปัญหาความไม่มั่นคงในที่อยู่อาศัย (สุพานี โสพร, 2548)

ปัจจุบัน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ มีบุคลากรในคณะและหน่วยงานต่างๆรวม 8,237 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่ บุคลากรสายวิชาการจำนวน 3,023 คน และบุคลากรสายปฏิบัติการมีจำนวน 5,214 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 63 ของบุคลากรทั้งหมด (สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562) ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมาก อีกทั้งบุคลากรกลุ่มนี้มีฐานเงินเดือนที่ต่ำกว่าสายวิชาการ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาในการวางแผนการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณได้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเกิดประเด็นสำคัญว่า ปัจจุบันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีนโยบายและกลไกใดบ้างที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความมั่นคงด้านการอยู่อาศัยในวัยเกษียณให้บุคลากร โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานสายปฏิบัติการที่ยังอยู่ในช่วงวัยทำงาน (40-60 ปี) ซึ่งเป็นช่วงที่ควรเริ่มมีการวางแผนเพื่อการเกษียณ จึงสนใจลักษณะการอยู่อาศัยและครัวเรือนในปัจจุบันว่ามีลักษณะอย่างไร และพนักงานกลุ่มนี้มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณทั้งด้านสุขภาพ สังคม การเงิน และที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณหรือไม่ อย่างไร ซึ่งการศึกษาดังกล่าวในกลุ่มประชากรที่กว้างขึ้นจากกลุ่มผู้ที่พักอาศัยในหอพักสวัสดิการเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ และจะช่วยสะท้อนความต้องการหรือปัญหาที่อาจแตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม เพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปปรับใช้กับการสนับสนุนบุคลากรภายในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

## 1.2 คำถามในงานวิจัย

1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีนโยบายและกลไกการเงินเพื่อสนับสนุนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณอย่างไร?
2. พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีลักษณะครัวเรือน สังคม เศรษฐกิจ และที่อยู่อาศัยในปัจจุบันเป็นอย่างไร?

3. แนวคิดในการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มนี้เป็นอย่างไร และมีปัญหาอุปสรรคใดบ้าง?

### 1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษานโยบายและกลไกการเงินเพื่อสนับสนุนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาลักษณะครัวเรือน สังคม เศรษฐกิจ และที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณและปัญหาอุปสรรคของการวางแผนดังกล่าว
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดกลไกด้านการเงินที่สนับสนุนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการต่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

**บุคลากร** หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 2 สายคือสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557)

**พนักงานมหาวิทยาลัย** หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงิน งบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 2, 2551) ในวิจัยนี้หมายถึงพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**การวางแผนเกษียณอายุ** หมายถึงกระบวนการในการวางแผนดำเนินชีวิตในช่วงหลังเกษียณภายใต้พื้นฐานที่เป็นไปได้ เพื่อกำหนดกลยุทธ์และแนวทางที่จะทำให้แผนนั้นบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน, 2553) โดยการเตรียมความพร้อมในวัยเกษียณ ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อม รวมถึงที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2563)

**การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ** ในวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับการออม และค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย และค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตในวัยเกษียณ โดยผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณ คือ ผู้ที่มีกระบวนการในการวางแผนด้านการเงินในการดำเนินชีวิตหลังเกษียณ และมีการวางแผนการออมอย่างสม่ำเสมอ ส่วนผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน คือผู้ที่ไม่มีการออม หรือมีการออมเป็นครั้งคราว โดยไม่มีแผนการที่ชัดเจน

**กลไกทางการเงินเพื่อที่อยู่อาศัย** มาจากคำว่า “กลไก” หรือ mechanism หมายถึง บุคคล, ระบบหรือองค์การ ที่มีหน้าที่ในระดับต่างๆ ปฏิบัติงานร่วมกันดั่งเครื่องจักร หรือระบบที่จะทำให้งานสำเร็จตามประสงค์ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน , 2554) กลไกทางการเงินเพื่อที่อยู่อาศัยจึงมีความหมายว่า ระบบที่เกี่ยวข้องกับการเงินเพื่อให้ได้มาซึ่งที่อยู่อาศัยที่ต้องการ

### 1.5 ขอบเขตงานวิจัย

**ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีอายุระหว่าง 40-60 ปี ข้อมูลใน พ.ศ. 2562 พบว่า มีจำนวน 1,815 คน (สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562)

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องการกับการวางแผนเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่ามีนโยบาย และกลไกการสนับสนุนบุคลากรเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณอย่างไร ควบคู่ไปกับการศึกษาลักษณะครัวเรือนสังคม เศรษฐกิจ และที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน และการวางแผนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ เพื่อนำไปสู่การสรุปผลตามวัตถุประสงค์

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิระหว่างเดือนพฤษภาคม - ตุลาคม พ.ศ.2563

และรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2563 - กุมภาพันธ์ พ.ศ.2564

### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นประโยชน์กับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการทราบลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ และที่อยู่อาศัย แนวคิดในการวางแผนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงาน รวมถึงการเสนอแนะแนวทางการจัดกลไกด้านการเงินเพื่อสนับสนุนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ โดยสามารถนำข้อมูลจากงานวิจัยนี้ไปพัฒนาแนวนโยบายด้านกลไกสนับสนุน ให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

2. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการสร้างองค์ความรู้ในเรื่องระบบการออม การวางแผนทางการเงิน ให้เกิดความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล และวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

3. เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการด้านการอยู่อาศัย โดยเฉพาะการสร้างความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการออมเพื่อสัทธิทรัพย์ และการเกษียณ ซึ่งจะเป็นการต่อยอดความรู้ด้านการเงินเพื่อที่อยู่อาศัย และการรับมือสถานการณ์สูงอายุในประเทศไทย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้มีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1.) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2.) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 3.) สรุปการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา แนวคิด ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลัก คือ

##### 2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณอายุ

###### 1.) ความหมายและความสำคัญของการวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณ

ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน (2553) ได้สรุปความหมายของการวางแผนเกษียณอายุไว้ว่า กระบวนการในการวางแผนดำเนินชีวิตในช่วงหลังเกษียณภายใต้พื้นฐานที่เป็นไปได้ เพื่อกำหนดกลยุทธ์และแนวทางที่จะทำให้แผนนั้นบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีความแตกต่างกันตามแต่ละบุคคล โดยกระบวนการดังกล่าวนั้นรวมถึงเรื่องการตัดสินใจด้านที่อยู่อาศัย และเงินออมสำหรับใช้จ่ายในวัยเกษียณ ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาการเตรียมการที่ยาวนาน

แนวคิดการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณ เริ่มมีขึ้นเมื่อในช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรม เนื่องจากเป็นยุคที่ประชากรเคลื่อนย้ายจากภาคเกษตรกรรมมาสู่ภาคอุตสาหกรรมในเมือง ส่งผลประชากรเริ่มเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตจากความเป็นอยู่ที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชนมาสู่สังคมเมือง และเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในเมืองใหญ่ๆทั่วโลก การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ต้องพึ่งพารายได้ที่ได้รับจากการจ้างงาน โดยที่การจ้างงานดังกล่าวมีการเกษียณอายุ กล่าวคือบริษัททั่วไปจะมีการจ้างงานถึงช่วงอายุ 55-60 ปี ในขณะที่มนุษย์มีอายุคาดการณเฉลี่ย 80 ปี เราก็จะจำเป็นต้องอยู่อาศัยหลังจากเกษียณอีก 20-25 ปี ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่เราสูญเสียรายได้ประจำจากการทำงานไปแล้ว

ดังนั้น การวางแผนทางการเงินมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เนื่องจากช่วงระยะเวลาทำงานและสร้างรายได้นั้นมีจำกัด ในขณะที่รายจ่ายนั้นยังคงมีอยู่ตลอดชีวิต บวกกับปัจจัยความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ มูลค่าของเงินที่ลดลงตามกาลเวลา และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถพึ่งพาบุตรได้เหมือนในอดีต ทำให้มีความเสี่ยงที่เงินออมจะไม่เพียงพอสำหรับเกษียณ ดังนั้นจึงควรเริ่มวางแผนเพื่อเกษียณตั้งแต่อายุยังน้อยและเลือกรูปแบบการลงทุนที่เหมาะสมเพื่อที่จะได้มีช่วงเวลาสะสมความมั่งคั่ง และสร้างความมั่นคงในชีวิตในวัยเกษียณได้ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2558)

## 2.) กระบวนการในการวางแผนเพื่อการเกษียณอายุ

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2558) ได้สรุปขั้นตอนเพื่อการเกษียณไว้ดังนี้

4. กำหนดอายุที่ต้องการจะเกษียณ เช่น 60 ปี 65 ปี หรือน้อยกว่านั้น เพื่อจะได้รู้ว่าตนเองมีเวลาเตรียมตัว และเตรียมการออมได้อีกนานเท่าไร
5. ประมาณช่วงระยะเวลาที่จะใช้ชีวิตหลังเกษียณ โดยอาจจะประมาณจากอายุเฉลี่ยของคนไทย หรืออายุเฉลี่ยของคนในครอบครัว ประกอบกับความแข็งแรงสมบูรณ์ของร่างกายและพฤติกรรมการใช้ชีวิตของเราว่ามีความเสี่ยงมากน้อยแค่ไหน เช่นหลังเกษียณ เราน่าจะมีชีวิตอยู่ไปอีก 10 ปี หรือ 20 ปี เพื่อให้รู้ว่าเราจะต้องใช้เงินหลังเกษียณต่อไปอีกกี่ปี
6. ประมาณค่าใช้จ่ายหลังเกษียณ โดยประเมินจาก Lifestyle ของตนเองเช่น การบริโภค การท่องเที่ยว การใช้ชีวิตแบบที่ตนวางแผนเอาไว้ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงเงินเฟ้อในอนาคตด้วย เนื่องจากเงินเพื่อจะทำให้มูลค่าของเงินในอนาคตนั้นน้อยกว่าปัจจุบัน
7. ประมาณการรายได้หลังเกษียณ เช่น เงินบำนาญบำนาญ เงินรับจากกองทุนประกันสังคม หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รายได้จากกิจการ การลงทุน เป็นต้น
8. วางแผนการออมในปัจจุบัน จากการประมาณค่าใช้จ่ายและรายได้หลังเกษียณ จะทำให้ทราบข้อมูลว่าจะเหลือเวลาอีกนานเท่าไร และต้องเก็บเงินเพิ่มอีกเท่าไร เพื่อสามารถวางแผนการออมและลงทุนได้อย่างเหมาะสม

ซึ่งสอดคล้องกับ (ศิรินุช อินละคร, 2548) ได้กล่าวว่า การวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล นอกจากจะต้องคำนึงถึงช่วงอายุของบุคคลแล้วยังต้องคำนึงถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจอื่นๆด้วย โดยปัจจัยที่สำคัญดังกล่าว ได้แก่ เงินเฟ้อ การใช้จ่ายของผู้บริโภค และอัตราดอกเบี้ย เป็นต้น

ทั้งนี้ (วิระชาติ กิเลนทอง, 2556) ยังได้สรุปข้อผิดพลาดในการวางแผนที่ผู้วางแผนควรควรระวัง ได้แก่ (1) เริ่มต้นวางแผนช้าเกินไป โดยก่อนอายุ 40 ปี อาจให้ความสำคัญกับการวางแผนการเงินเพื่อเรื่องอื่นก่อนเช่น ซื้อรถ ซื้อที่อยู่อาศัย หรือการเริ่มต้นธุรกิจ (2) มีความมั่นใจมากเกินไป (3) ไม่มีความเข้าใจด้านการวางแผนเท่าที่ควร (4) ประมาณค่าใช้จ่ายหลังเกษียณน้อยเกินไป โดยข้อมูลจากคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559) ระบุว่า ในวัยเกษียณกลุ่มพนักงานในสำนักงาน จะมีรายจ่ายขั้นต่ำอยู่ที่ประมาณ 11,460 บาทต่อเดือน (5) ประมาณอายุคาดเฉลี่ยน้อยเกินไป โดยเฉพาะเพศหญิงที่มีอายุคาดเฉลี่ยประชากรสูงกว่าเพศชาย จึงมีโอกาสที่ชะเชิญกับความเสี่ยงจากการมีชีวิตยืนยาวกว่าที่คาดไว้หรือ Longevity Risk (6) ออมเงินไว้น้อยเกินไป และ (7)

เกษียณอายุก่อนกำหนดเร็วเกินควร จะส่งผลโดยตรงต่อจำนวนเงินออมที่น้อยลงไปด้วย ดังนั้นการออมจึงเป็นสิ่งที่ควรทำความเข้าใจกับแนวคิด และกระบวนการในการออมมากขึ้น

### 3.) แนวคิดเกี่ยวกับการออมเงิน

การออม (Saving) หมายถึง ส่วนหนึ่งของรายได้ในปัจจุบันที่ไม่ได้ใช้จ่ายไปเพื่อการบริโภค แต่เก็บไว้เพื่อการใช้จ่ายในอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์แตกต่างออกไปตามแต่ละบุคคล โดยเงินออมสามารถเก็บได้หลายรูปแบบ เช่น เก็บในรูปแบบเงินสด หรือเงินออมไปฝากธนาคาร รวมถึงการนำเงินออมไปซื้อหลักทรัพย์อื่นๆ เช่น หุ้น หรืออสังหาริมทรัพย์ (คุณากร ทัดตินาพานิช, 2560)

โดยการออมเพื่อการเกษียณเป็นเงินที่มีจำนวนมากเนื่องจากต้องใช้ในการดำรงชีวิตหลังเกษียณที่อาจยาวนานมากกว่า 20 ปี การออมในระหว่างทำงานจึงเป็นเรื่องที่ควรวางแผนเพื่อรับมือกับการเตรียมพร้อมด้านการเงินดังกล่าว Center for Retirement Research at Boston College ได้ศึกษาข้อมูลการออมเพื่อการเกษียณจากการคำนวณระดับรายได้ และแบบสำรวจรายจ่ายเพื่อประมาณการออมของชาวอเมริกันในปี 2010 โดยใช้ตัวแปรที่สำคัญในการคำนวณคืออายุที่เริ่มออม อายุที่จะเกษียณ และความแตกต่างของผลตอบแทนการลงทุน พบว่าการเริ่มต้องออมตั้งแต่เนิ่นๆ หรือยืดเวลาการทำงานให้ยาวนานขึ้นเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้สามารถเกษียณอายุได้อย่างมั่นคง มากกว่าการลงทุนที่ได้รับผลตอบแทนสูง โดยกลยุทธ์ในการออมเงินให้นานขึ้นจะยิ่งมีประสิทธิภาพเมื่อมีการลงทุนที่มีความเสี่ยงสูงแต่ได้ผลตอบแทนที่สูงตั้งแต่อายุน้อย และพบว่าชาวอเมริกันที่ได้รับการจ้างงานและอยู่ในระบบแรงงาน จะต้องเก็บออมเงินเฉลี่ยร้อยละ 15 ของรายได้ทุกปีเพื่อให้เป็นไปตามอัตราทดแทน (Replacement rate) ร้อยละ 80 ของรายได้ช่วงก่อนเกษียณ กล่าวคือหากเริ่มออมเมื่ออายุ 25 ปี ต้องมีการออมร้อยละ 15 ของรายได้ทุกปีไปจนถึงอายุ 65 ปี จึงจะมีเงินใช้ในช่วงเกษียณเป็นจำนวนเงินร้อยละ 80 ของรายได้ช่วงก่อนเกษียณ แต่หากลดอัตราการออมมาอยู่ที่ระดับร้อยละ 7 ต่อปีก็ต้องเพิ่มอายุเกษียณเป็น 70 ปีหรือมีระยะเวลาการออมที่นานขึ้นเพื่อให้สามารถคงจำนวนเงินใช้จ่ายในวัยเกษียณไว้ได้ (Center for Retirement Research at Boston College, 2011)

นอกจากนี้การศึกษาของ Wade D. Pfau ระบุว่า คนวัยทำงานควรต้องเก็บออมเงินร้อยละ 16.62 ของรายได้ต่อเดือนเป็นระยะเวลา 30 ปี เพื่อที่จะมีอัตราทดแทนที่ร้อยละ 50 ของรายได้ช่วงก่อนเกษียณ ซึ่งเป็นอัตราการออมที่ไม่รวมรายได้ที่จะได้รับจากระบบบำเหน็จบำนาญ หรือแหล่งรายได้อื่นๆ ในวัยเกษียณ ทั้งนี้การศึกษายังเปรียบเทียบความแตกต่างของการออมในรูปแบบการจัดสรรสินทรัพย์ที่ต่างกันไป โดยพบว่าหากมีการปรับลดสัดส่วนการออมในตราสารทุนลง จะทำให้

อัตราการออมที่ที่ต้องการนั้นสูงขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากผลตอบแทนจากการลงทุนของตราสารทุนมีมากกว่าตราสารหนี้ (Wade D. Pfau, 2011) ดังภาพ 2.1

Table 1: SAFEMIN Savings Rates		Retirement Phase								
Replacement Rate = 50% of Final Salary		40/60 Fixed Asset Allocation			60/40 Fixed Asset Allocation			80/20 Fixed Asset Allocation		
		20 Years	30 Years	40 Years	20 Years	30 Years	40 Years	20 Years	30 Years	40 Years
Accumulation Phase	20 Years	31.98	39.5	47.02	30.94	35.91	38.92	30.52	34.45	35.94
	30 Years	15.64	19.33	22.19	13.88	16.62	18.63	12.85	15.14	16.54
	40 Years	10.26	12.42	13.84	7.57	8.77	9.22	6.26	7.39	8.06
Replacement Rate = 70% of Final Salary		Retirement Phase								
		40/60 Fixed Asset Allocation			60/40 Fixed Asset Allocation			80/20 Fixed Asset Allocation		
Accumulation Phase	20 Years	44.78	55.3	65.82	43.31	50.28	54.49	42.73	48.24	50.31
	30 Years	21.9	27.07	31.06	19.43	23.27	26.08	17.99	21.2	23.16
	40 Years	14.36	17.38	19.38	10.6	12.27	12.91	8.76	10.35	11.28

ภาพที่ 2.1 อัตราการออมขั้นต่ำเพื่อการเกษียณอายุของชาวอเมริกัน

ที่มา : Wade D. Pfau (2011)

#### 4.) ระบบการออมเพื่อการเกษียณ ตามหลักการของธนาคารโลก

ระบบการออมเพื่อการเกษียณสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย หากอ้างอิงรูปแบบของระบบบำนาญ (Pension system) ที่เป็นสากล ตามหลักทฤษฎีเสา 5 ต้น (Five pillar framework) ของธนาคารโลก (World Bank, 2008) ที่กำหนดกรอบแนวคิด เริ่มจากการจัดให้มีความคุ้มครองทางสังคมในการรองรับผู้สูงอายุสำหรับการดำรงชีพพื้นฐานขั้นต่ำสุดที่จะเพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ โดยธนาคารโลกได้วางกรอบระบบบำนาญไว้เพื่อสนับสนุนความแข็งแกร่งของระบบการออมเพื่อเกษียณ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับประเทศต่าง ๆ ในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับประชาชนโดยรวม (วิภาวี เหมพรวิสารและพุดมิกุล อัครชลาพันธ์, 2557) ดังนี้

Pillar 0 : A non-contributory “zero pillar” เป็นระบบหลักประกันทางสังคมแบบที่ไม่ต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน ซึ่งเป็นการให้เงินช่วยเหลือแบบให้เปล่าแก่ผู้สูงอายุสำหรับการดำรงชีพพื้นฐานขั้นต่ำ กรณีของไทย ได้แก่ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

Pillar 1 : a mandatory “first pillar” เป็นระบบบำนาญภาคบังคับที่กำหนดผลประโยชน์ที่จะได้รับหลังเกษียณ โดยมีการจ่ายเงินเข้ากองทุน โดยผู้ส่งเงินสมทบจะได้รับผลประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเป็นจำนวนเงินตายตัวเมื่อเกษียณเท่านั้น เช่น กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ

Pillar 2 : a mandatory “second pillar” เป็นระบบบำนาญภาคบังคับที่กำหนดจำนวนเงินสะสมเข้ากองทุนเพื่อรองรับการเกษียณ โดยมีการจ่ายเงินเข้ากองทุน ผู้ออมจะได้รับเงินสะสมพร้อมผลตอบแทนจากกองทุนเมื่อเกษียณ ซึ่งการออมในระบบนี้สามารถกำหนดรูปแบบให้ผู้ ออม



เลือกนโยบายการลงทุนเองได้ และสามารถเลือกรูปแบบการรับเงินเมื่อเกษียณได้ เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

Pillar 3 : a voluntary “third pillar” เป็นระบบบำนาญภาคสมัครใจที่กำหนดจำนวนเงินสะสมเพื่อรองรับการเกษียณ โดยผู้ออมจะได้รับเงินสะสมพร้อมผลตอบแทนเมื่อเกษียณ โดยภาคเอกชนเป็นผู้จัดตั้ง และบริหารจัดการเงินออมเอง ตัวอย่างของการออมในรูปแบบนี้ในประเทศไทย ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

Pillar 4 : a non-financial “fourth pillar” เป็นระบบที่ใช้ทรัพย์สินอื่น และการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ซึ่งรวมถึงการเข้าถึงการสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การสนับสนุนจากครอบครัว โครงการทางสังคมอื่น ๆ เช่น การดูแลสุขภาพ ที่อยู่อาศัย และทรัพย์สินส่วนบุคคลอื่น ๆ



ภาพที่ 2.2 ระบบการออมเพื่อการเกษียณของประเทศไทย

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (2560)

ในปัจจุบันระบบบำเหน็จบำนาญของไทยยังมีความไม่ครอบคลุมเพียงพอ จากการศึกษาของ Deloitte & Touche Consulting Group ผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคม (Pillar 1) มีรายได้หลังเกษียณหรือ replacement rate โดยเฉลี่ยเพียงร้อยละ 38 ของรายได้เดือนสุดท้าย ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่จะคงความเป็นอยู่พื้นฐาน หรือประมาณร้อยละ 50-60 ของเงินเดือน (สุภาณี จันทรมาศ และนพพร วิริยานุพงษ์, 2556) สะท้อนให้เห็นว่าถึงแม้ประเทศไทยจะมีระบบการออมภาคบังคับ แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องออมในรูปแบบอื่นร่วมด้วย และการจัดสรรเบี้ยยังชีพในระดับท้องถิ่นและในระดับประเทศยังมีปัญหาในด้านความเป็นธรรมจึงทำให้ผู้สูงอายุบางคนไม่ได้รับเบี้ยยังชีพ อีก

ทั้งปัญหาด้านจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วอาจทำให้กลไกต่างๆ ที่มีอยู่ซึ่งรัฐเป็นฝ่ายรับผิดชอบดูแลนั้นสามารถช่วยเหลือได้เพียงการช่วยผู้สูงอายุในการดำเนินชีวิต ใช้จ่ายประจำวัน เท่านั้น ไม่สามารถรับภาระเพียงลำพังได้

เมื่อสวัสดิการของภาครัฐไม่เพียงพอทำให้การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยหลังเกษียณมีความสำคัญ จึงมีแนวโน้มในอนาคตที่ประเทศไทยจะนำกลไกในหลัก pillar 4 ซึ่งเป็นระบบที่ใช้สินทรัพย์อื่นๆ และการเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ เพื่อรองรับชีวิตหลังเกษียณมาช่วยสนับสนุนให้คนในวัยทำงานมีการวางแผน เตรียมการเพื่อให้สามารถอยู่อาศัย ดูแลตนเองในวัยเกษียณได้มากขึ้น

## 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

### 1.) ความสำคัญของที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

อสังหาริมทรัพย์เป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่าสูงมาก การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของราคาบ้านในหลายประเทศทั่วโลก ทำให้บ้านหรือที่อยู่อาศัยกลายเป็นทรัพย์สินสำคัญที่มีบทบาทในการส่งเสริมความมั่นคงทางการเงินในภาคครัวเรือนในยามเกษียณมากยิ่งขึ้น

บ้านหรือที่อยู่อาศัยเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ถึงแม้จะอายุมากขึ้นและสุขภาพร่างกายถดถอยลง แต่ผู้สูงอายุก็ไม่ต้องการย้ายออกจากบ้านเดิม จึงเริ่มมีแนวคิดสนับสนุนการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุเรื่อง aging in place ซึ่งหมายถึงการที่ผู้สูงอายุสามารถอาศัยอยู่ในบ้านตนเองและชุมชนได้อย่างสะดวก อิสระ และปลอดภัย ได้นานที่สุดจวบจนวาระสุดท้าย (พิชญา โชนะโต, 2563) นั้นหมายความว่าในทางสังคมแล้ว การมีบ้านถือเป็นความมั่นคงที่สำคัญในวัยเกษียณ ทั้งนี้ การมีบ้านย่อมหมายถึงโอกาสในการอยู่อาศัยร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว หากผู้สูงอายุอยู่อย่างโดดเดี่ยวจะขาดความมั่นคงด้านอารมณ์และจิตใจ จึงควรได้รับการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของครอบครัว ชุมชน และสังคมตามความถนัด เพื่อลดความรู้สึกในการพึ่งพาคนอื่น เห็นคุณค่า และมีความภาคภูมิใจในตนเอง นอกจากนี้การมีบ้านยังเป็นการแสดงฐานะ และได้รับการยอมรับนับถือทางสังคมอีกด้วย

ในทางเศรษฐกิจเอง บ้าน ถือเป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่าสูงมาก และอาจกล่าวได้ว่าเป็นรายจ่ายที่ก้อนใหญ่ที่สุดในช่วงชีวิตของมนุษย์ การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของราคาบ้านในหลายประเทศทั่วโลก ทำให้บ้านหรือที่อยู่อาศัยกลายเป็นทรัพย์สินสำคัญที่มีบทบาทในการส่งเสริมความมั่นคงทางการเงินในภาคครัวเรือนในยามเกษียณมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะหากเกิดปัญหาทางการเงิน บ้านจะยังคงเป็นสินทรัพย์ที่สามารถนำไปขาย หรือปล่อยเช่าได้ ถึงแม้ว่ามีข้อจำกัดด้านระยะเวลาการขายและสภาพคล่องที่ต่ำ นอกจากนี้ยังมีกลไกทางการเงินที่สามารถแปลงสินทรัพย์เป็นทุนเพื่อนำมาลงทุนหรือใช้จ่ายได้ อย่างไรก็ตามที่ที่อยู่อาศัยอาจมีความจำเป็นต้องมีการปรับปรุงที่ให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายและ

การใช้งาน รวมถึงหากบ้านสร้างมานานก็ย่อมมีสภาพเสื่อมโทรมไปตามกาลเวลา ทำให้เกิดเป็นรายจ่ายก้อนใหญ่ในวัยเกษียณได้

## 2.) แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณควรพิจารณาว่าตนเองมีความต้องการอยู่อาศัยอย่างไร รวมถึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการดูแลรักษาในอนาคตหรือไม่ ในปัจจุบันที่พักอาศัยของผู้สูงอายุ แบ่งตามลักษณะการพึ่งพิงออกเป็น 2 กลุ่ม (ไตรรัตน์ จารุทัศน์, 2563) ได้แก่

(1) อยู่อย่างอิสระ ไม่พึ่งพิง (Independence Living : IL) มี 3 รูปแบบคือ 1.) การปรับปรุงที่อยู่อาศัยเดิม (Home Remodeling) ให้มีความสะดวก ปลอดภัยเหมาะสมกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุ 2.) ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ (Day care) เป็นการดูแลผู้สูงอายุในช่วงเวลากลางวันเพื่อรับการดูแลด้านต่างๆ การออกกำลังกายทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น โดยผู้สูงอายุก็ยังคงพักอาศัยอยู่กับครอบครัวของตนเองตามปกติในเวลากลางคืน โดยบางแห่งอาจมีบริการให้เข้าพักเป็นรายวันหรือรายเดือนด้วย และ 3.) ที่อยู่อาศัยแบบชุมชนผู้สูงอายุ (Retirement Community) เป็นชุมชนของผู้สูงอายุที่ยังมีร่างกายแข็งแรง ที่พักอาศัยถูกออกแบบและสร้างขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุในโครงการเดียวกัน และมีการทำกิจกรรมร่วมกันตามสมควร ที่อยู่อาศัยประเภทนี้มักเป็นการจ่ายเงินเป็นก้อนใหญ่ก่อนเข้าอยู่อาศัย และมีค่าบริการและส่วนกลางอื่นๆร่วมด้วย

(2) อยู่อย่างพึ่งพิง (Assisted Living : AL) มี 3 รูปแบบ ซึ่งอาจอยู่รวมในโครงการเดียวกัน แต่แยกพื้นที่ คือ 1.) สถานบริบาลผู้สูงอายุ (Nursing Home) เป็นสถานที่ดูแลผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง และมีหลายระดับ เหมาะกับผู้สูงอายุที่มีโรคเรื้อรังและจำเป็นต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด 2.) สถานที่อยู่ดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะสมองเสื่อม (Dementia and Alzheimer's Care) เป็นสถานที่ดูแลผู้สูงอายุที่มีปัญหาด้านความจำและการรับรู้ทางความคิด เช่นสมองเสื่อม ต้องได้รับการดูแลที่มีความจำเพาะและมีบุคลากรทางการแพทย์ดูแลอย่างใกล้ชิด และ 3.) สถานดูแลผู้สูงอายุ ในช่วงสุดท้ายของชีวิต (Hospice Care) ซึ่งจะเป็นการดูแลประคับประคองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ศิริสุข อินละคร (2548) ได้อธิบายไว้ว่า การตัดสินใจเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยเป็นการตัดสินใจที่สำคัญอย่างหนึ่งในการวางแผนการเงินส่วนบุคคล เนื่องจากเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต หรือเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ของมนุษย์ อย่างไรก็ตาม ที่อยู่อาศัยมีราคาสูง ทำให้คนส่วนใหญ่ใช้วิธีกู้ยืมเพื่อการซื้อที่อยู่อาศัย การตัดสินใจซื้อที่อยู่อาศัยจึงส่งผลทำให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายคงที่ในการผ่อนชำระไปเป็นเวลานานหลายปี

คนส่วนใหญ่มักต้องการมีบ้านเป็นของตนเอง และอยู่อาศัยไปจนถึงในวัยเกษียณ การเลือกซื้อที่อยู่อาศัยจึงควรมีการพิจารณาให้รอบคอบ และควรจัดเตรียมตั้งแต่ในวัยกลางคน เพราะเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุแล้วอาจมีปัญหาบางอย่าง ซึ่งแก้ไขได้ไม่ทันการณ์ ในการเตรียมที่อยู่อาศัยมีสิ่งที่จะต้อง

คำนี้ถึง ดังนี้ 1.) สถานที่ตั้งของที่อยู่อาศัย ต้องมีความสะดวกในการเดินทาง อยู่ไม่ไกลจากแหล่งชุมชนหรือ เพื่อนฝูงและญาติพี่น้อง 2.) ลักษณะการอยู่อาศัย ควรวางแผนล่วงหน้าว่าจะใช้ชีวิตหลังเกษียณอาศัยอยู่กับใคร เช่นอยู่กับคู่สมรส ลูกหลาน ญาติพี่น้อง เพื่อที่จะได้ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรืออาจเป็นลักษณะการมีผู้ดูแล หรืออยู่ลำพังคนเดียว 3.) สภาพที่อยู่อาศัย หมายถึง สภาพบ้านและสิ่งแวดล้อม จะต้องมิลักษณะเหมาะสมกับความต้องการและข้อจำกัดด้านสภาพร่างกายของผู้สูงอายุ เช่น พื้นบ้านไม่ควรชันเกินไป เพราะอาจลื่นล้มได้ง่าย มีไฟฟ้าแสงสว่างเพียงพอ เช่นเดียวกับการสรุปเรื่องการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยของอนงนาฏ (2558) ว่าควรคำนึงถึงลักษณะ และทำเล ของที่อยู่อาศัย ควรมีความสะดวกในการเดินทางและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับตนเอง หากอยู่บ้านเดิมจะต้องปรับปรุงหรือซ่อมแซมหรือไม่ จะอยู่อาศัยร่วมกับใคร รวมถึงปัจจัยด้านทรัพย์สินที่สะสมไว้ใช้จ่ายยามเกษียณด้วย

### 3.) การออมเพื่อที่อยู่อาศัยผ่านกลไกทางการเงิน

ในหลายประเทศมีนโยบายที่สนับสนุนให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง และสามารถเข้าถึงแหล่งเงินกู้ได้ โดยใช้การออม และกลไกทางการเงินเป็นเครื่องมือ เพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างความมั่นคงทางสังคมให้กับประชากร โดยมีตัวอย่าง ดังนี้

(1) ประเทศสิงคโปร์มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือ Central Provident Fund (CPF) เป็นระบบการออมภาคบังคับที่หักเงินจากเงินเดือนของลูกจ้างเข้ากองทุนทุกเดือน และนายจ้างสมทบด้วยอัตราส่วนที่ลูกจ้างจ่าย และจะสามารถถอนไปใช้ได้เมื่อเกษียณอายุ หรือภายใต้วัตถุประสงค์ที่กำหนดหนึ่งในนั้นคือการซื้อที่อยู่อาศัย โดย CPF ได้ร่วมมือกับ Housing and Development Board (HDB) ให้สมาชิกที่ส่งเงินเข้ากองทุนสามารถถอนเงินสะสมออกมาเพื่อซื้อบ้านของ HDB และเอกชนได้ โดยสมาชิกสามารถถอนเงินออมไปใช้จ่ายเป็นเงินดาวน์ร้อยละ 20 ได้ และใช้ผ่อนชำระค่างวดเป็นรายเดือน ซึ่งมีระยะเวลาจ่ายคืนสูงสุดที่ 25 ปี และตั้งแต่ค.ศ. 1988 เป็นต้นมา CPF เริ่มมีการแยกกลุ่มอายุและกำหนดอัตราการจ่ายของแต่ละกลุ่ม นอกจากนี้ยังมีการแบ่งลักษณะบัญชีในกองทุนไว้เป็น 3 บัญชี คือ 1.) Ordinary Account ให้เบิกถอนเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย การศึกษา และการลงทุนอื่นที่ได้รับการอนุมัติ 2.) Special Account เป็นเงินสำหรับเบิกถอนเพื่อใช้จ่ายในวัยเกษียณ และ 3.) Medisave Account ใช้สำหรับการเบิกถอนเพื่อการรักษาพยาบาล (บุชรา ศรีพานิชย์, 2553)

(2) ประเทศจีนมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับ ที่หักเงินจากเงินเดือนของลูกจ้างเข้ากองทุนทุกเดือน โดยมีการระบุอัตราการส่งเงินสมทบตามระดับรายได้ของลูกจ้าง ผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนจะได้รับการยกเว้นทางภาษี โดยประเทศจีนได้จัดตั้งโครงการ Housing Provident Fund

(HPFs) ในค.ศ. 1998 และอนุญาตให้สมาชิกถอนเงินในกองทุนออกมาเพื่อเป็นเงินดาวน์บ้าน และใช้ผ่อนชำระค่างวดเป็นรายเดือนได้ รวมถึงสามารถใช้ในกรณีการก่อสร้างและต่อเติมบ้านได้ นอกจากนี้สมาชิกที่มีการฝากเงินเข้าบัญชีออมทรัพย์ของ HPFs ต่อเนื่องกันอย่างน้อย 12 เดือน สามารถกู้เงินกับ HPFs เพื่อนำไปผ่อนชำระที่อยู่อาศัยกับธนาคารพาณิชย์ได้ ทำให้มีอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าการขอกู้กับธนาคารโดยตรง และหากสมาชิกสมัครเข้าโครงการมาเป็นระยะเวลาาน เงินสะสมก็จะมีมากขึ้น และสามารถถอนมาเป็นเงินดาวน์ได้ง่ายขึ้น และสามารถกู้เงินได้มากขึ้น และมีผลการศึกษาว่าโครงการ HPFs มีส่วนช่วยเพิ่มจำนวนประชากรที่มีบ้านในประเทศจีนให้สูงขึ้น (Yilan Xu, 2017)

(3) ประเทศญี่ปุ่น มีการออกกฎหมายรองรับการออมสะสมทรัพย์ หรือ Property accumulation saving ในพ.ศ. 2514 เป็นสวัสดิการการออมภาคสมัครใจที่นายจ้างให้พนักงานสะสมเงินโดยหักเงินจากเงินเดือนที่ได้รับโดยอัตโนมัติ ซึ่งวิธีการออมสะสมทรัพย์แบ่งเป็น 3 ประเภท ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของพนักงาน ได้แก่ 1.) การออมสะสมทรัพย์ทั่วไป 2.) และออมสะสมทรัพย์แบบบำนาญบำนาญ และ 3.) การออมสะสมทรัพย์เพื่อที่อยู่อาศัย คือเพื่อการซื้อ ขยาย หรือการซ่อมแซมฟื้นฟูบ้าน โดยการออมสะสมทรัพย์เพื่อที่อยู่อาศัยมีข้อดีคือ พนักงานได้ดอกเบี้ยเงินฝากแบบปลอดภาษี และอัตราเงินเชื่อดอกเบี้ยต่ำเป็นอัตราคงตัวที่มีการปรับทุก 5 ปี เพื่อซื้อที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง หรือขยายและปรับปรุงที่อยู่อาศัย แต่มีข้อจำกัดอื่นเช่น ต้องมีอายุต่ำกว่า 55 ปีและทำงานในบริษัทที่มีระบบฝากเงิน ต้องมีการออมมากกว่า 5 ปี (การเคหะแห่งชาติ, 2556)

## 2.2.3 แนวคิดด้านสังคมผู้สูงอายุ และสถานการณ์ในประเทศไทย

### 1.) แนวคิดด้านสังคมผู้สูงอายุ

โครงสร้างประชากรของไทย เข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัย (Aged society) ตั้งแต่พ.ศ. 2548 กล่าวคือมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปร้อยละ 10 ของประชากรไทย และในพ.ศ. 2564 จำนวนประชากรไทยที่อายุ 60 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 ของประชากรไทย ซึ่งหมายถึงประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์แล้ว (Complete aged society) และมีการคาดการณ์ว่าภายในพ.ศ. 2574 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super aged society) เมื่อประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561)

ผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพร่างกาย จิตใจ และสังคมของผู้สูงอายุที่มีความเร็วแตกต่างกัน สามารถแบ่งตามหลักการช่วยเหลือตนเองในกิจวัตรประจำวัน (Active Daily Living : ADL) ออกเป็น 3 กลุ่มคือ 1.) กลุ่มผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตนเองได้ดี หรือกลุ่มติดสังคม ยังคงมีร่างกายที่

แข็งแรง หรืออาจเรียกได้ว่าเป็น Active aging ซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดในปัจจุบัน ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ยังคงสามารถทำงานสร้างสรรค์ประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมได้เป็นอย่างดี ช่วงเวลาแห่งการมีพลังของผู้สูงอายุโดยเฉลี่ยจะพบในช่วงอายุ 60-69 ปี 2.) กลุ่มผู้สูงอายุที่พอช่วยเหลือตนเองได้บ้าง หรือกลุ่มติดบ้าน ผู้สูงอายุกลุ่มนี้อาจยังมีสภาพร่างกายที่ยังดีอยู่แต่ไม่กระฉับกระเฉง เริ่มอ่อนแอลงความสามารถในการเห็น การทรงตัว การได้ยินลดลง ผู้สูงอายุในช่วงนี้จึงต้องการพักผ่อนมากกว่าทำงาน 3.) กลุ่มที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ หรือกลุ่มติดเตียง เป็นช่วงเวลาแห่งการพึ่งพิง ผู้สูงอายุกลุ่มนี้มักมีความเจ็บป่วยและมีความเสื่อมถอยของอวัยวะต่างๆมากขึ้น ต้องพึ่งพาคนอื่นในการดำเนินชีวิต มักมีอายุมากกว่า 80 ปีขึ้นไป (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2559)

ทางองค์การอนามัยโลกได้นิยามแนวคิดพัฒนาพลัง หรือ Active Ageing ในการพัฒนาผู้สูงอายุตั้งแต่ปี ค.ศ.1990 เพื่อรองรับประชากรสูงวัยที่เพิ่มมากขึ้นทั่วโลก โดยมุ่งสู่การพัฒนาเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองได้ มีศักยภาพ และเป็นผู้ที่ยังสามารถทำประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัวและสังคมได้ และมุ่งเน้นในการคงภาวะดังกล่าวให้ยาวนานมากที่สุด และคาดว่าจะเส้นทางออกที่จะแก้ไขปัญหที่เกิดจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แนวคิด Active Ageing มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) การส่งเสริมให้มีสุขภาพที่ดี (Healthy) 2) การส่งเสริมให้มีความมั่นคงหรือการมีหลักประกันในชีวิต (Security) 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participation)

## 2.) สถานการณ์สังคมสูงอายุในประเทศไทย

ผลกระทบจากการเข้าสู่สังคมสูงอายุ การเข้าสู่สังคมสูงอายุของไทยกระทบต่อการพัฒนาประเทศและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะยาว ทั้งประเด็นงบประมาณเศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวม ดังนี้

**ด้านงบประมาณของภาครัฐ** ปัจจุบันภาครัฐซึ่งงบประมาณดูแลผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก ทั้งงบประมาณสำหรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และงบประมาณด้านสุขภาพ โดยมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นทุกปีตามสัดส่วนของผู้สูงอายุ จากการศึกษาพบว่าค่าใช้จ่ายดังกล่าวที่เพิ่มขึ้น เป็นอัตราการเพิ่มที่เร็วกว่าอัตราการเพิ่มของรายได้รัฐ ส่วนกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพก็มีความเสี่ยงในเรื่องของควมยั่งยืน เนื่องจากเงินในกองทุนอาจหมดไปจากการจ่ายเงิน บำนาญ เพราะกองทุนนี้ไม่ได้มีการกันเงินสำหรับภาระ การจ่ายผลประโยชน์ให้กับผู้เกษียณในอนาคต (สำนักงานงบประมาณของรัฐบาล, 2562)

**ด้านการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ** การลดลงของสัดส่วนของประชากรในวัยแรงงาน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการผลิตจะส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ที่ผ่านมามีการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นการทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการ มีความซ้ำซ้อนทั้งในเชิงประเด็นและพื้นที่ มีหลายหน่วยงานที่ดำเนินการด้านผู้สูงอายุ นอกจากนี้ปัญหาของกฎหมาย ระเบียบ หรือ

ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ไม่เอื้อต่อการดำเนินงานและขาดฐานข้อมูลผู้สูงอายุจึงไม่สามารถแสดงให้เห็นผลการดำเนินงานในภาพรวมของประเทศ ส่งผลต่อการประเมินสถานการณ์และการกำหนดนโยบายในระดับต่าง ๆ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2563)

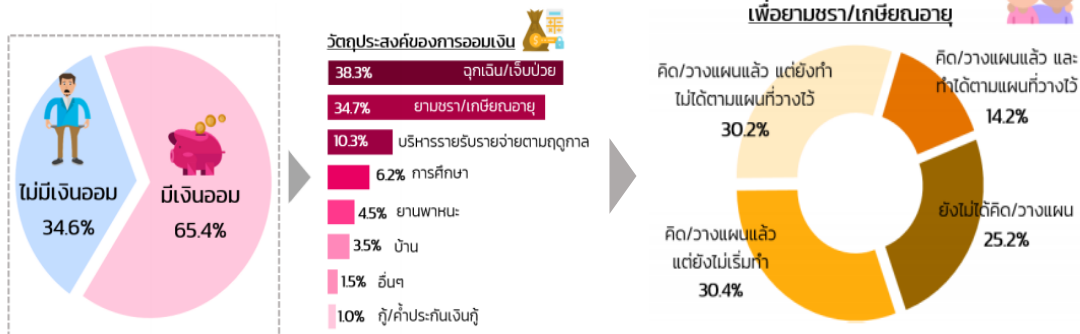
### 3.) สถานการณ์การวางแผนเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของประชากรไทย

**ด้านสังคม** การอยู่อาศัยของผู้สูงอายุมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ปัจจุบันครอบครัวไทยได้เปลี่ยนรูปแบบจากครอบครัวขยายที่มีสมาชิกหลายรุ่นอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัวใหญ่ กลายเป็นครอบครัวขนาดเล็กลง สมาชิกในครัวเรือนน้อยลงหรือครอบครัวเดียวกันมากขึ้น ไปจนถึงครัวเรือนที่เป็นคนโสด อยู่อาศัยเพียงคนเดียว การอยู่อาศัยของผู้สูงอายุในปัจจุบันจึงมีความเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคมด้วย นั่นคือผู้สูงอายุจะอาศัยอยู่เพียงลำพังกับคู่สมรส หรืออยู่ตัวคนเดียวมากขึ้นด้วยเช่นกัน(มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2559) อาจทำให้เกิดปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง และมีปัญหาด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตตามมา

**ด้านสุขภาพ** วัยผู้สูงอายุจะมีการเปลี่ยนแปลงของร่างกายอย่างเห็นได้ชัด การดูแลสุขภาพเป็นสิ่งจำเป็นและควรทำอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้สุขภาพวัยเกษียณอายุไม่ทรุดโทรมเร็วกว่าที่ควรจะเป็น โดยเฉพาะการประสบปัญหาโรคเรื้อรัง หรือโรคประจำตัวต่างๆ ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาด้านความสามารถในการช่วยเหลือตนเอง อย่างไรก็ตามการสำรวจด้านสวัสดิการและอนามัยพบว่า ผู้สูงอายุมีโรคประจำตัวถึงร้อยละ 56 โดยเพศหญิงมีสัดส่วนที่มากกว่า หรือคิดเป็นร้อยละ 61 ของผู้สูงอายุเพศหญิงทั้งหมด อีกทั้งปัญหาด้านการเข้าถึงบริการทางสาธารณสุขและการขาดแคลนบุคลากรทางสุขภาพ(มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2559) นอกจากปัญหาทางร่างกายแล้ว ด้านจิตใจของผู้สูงอายุอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ไม่ได้ทำงานประจำ หรือไม่ได้อยู่กับลูกหลาน ก็เป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องเตรียมวางแผนรับมือในวัยเกษียณ

**ด้านเศรษฐกิจ** ข้อมูลด้านการออมของคนไทยพบว่า ผู้สูงอายุกว่าร้อยละ 34.6 ไม่มีการออมสำหรับกลุ่มที่มีเงินออมส่วนใหญ่จะมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเงินใช้จ่ายยามฉุกเฉินหรือเจ็บป่วยมากที่สุด รองลงมาจึงเป็นการออมเพื่อใช้จ่ายยามเกษียณ และหากพิจารณาเรื่องการวางแผนการเก็บออมเพื่อเกษียณพบว่าคนไทยกว่าร้อยละ 25.2 ที่ยังไม่ได้มีการคิดวางแผน เมื่อรวมกับกลุ่มที่มีการคิดวางแผนแต่ยังไม่ได้เริ่มหรือไม่สามารถทำได้ตามที่วางแผนไว้นั้นเป็นสัดส่วนที่มากถึงร้อยละ 85.8 ดังภาพที่ 2.3 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2559) ในขณะที่ปริมาณหนี้ครัวเรือนปรับเพิ่มสูงขึ้นทั้งจำนวนเงินกู้ และจำนวนผู้กู้ สะท้อนให้เห็นว่าสถานการณ์ด้านการเงินในกลุ่มผู้สูงอายุนั้นมีความเสี่ยงสูงที่จะมีเงินไม่เพียงพอที่จะจ่ายค่ารักษา หรือค่าที่อยู่อาศัยในอนาคต

**พฤติกรรมทางการเงินด้านการออมของคนไทย**



ภาพที่ 2.3 พฤติกรรมและสัดส่วนการออมของคนไทย

ที่มา : ธนาคารออมสิน (2559)

**ด้านที่อยู่อาศัย**

ประชากรในประเทศไทยเริ่มให้ความสำคัญกับการวางแผนทางการเงินในระยะยาวมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน บัณฑิตจบใหม่ส่วนมากมีความต้องการซื้อที่อยู่อาศัยก่อนรถยนต์ มีรูปแบบการวางแผนแบ่งออกเป็นระยะสั้นที่ต้องการอยู่ใกล้แหล่งงาน และระยะยาวที่ต้องการเก็บไว้เป็นทรัพย์สินหรือมีที่อยู่ของตนเอง และมีความสนใจจะให้มรดกแก่ลูกหลานเพื่อที่อยู่อาศัย (พิจิตรา ก้องกิตติงาม, 2558) อีกทั้งคนใน Gen Y ยังมีแนวคิดว่าการซื้อที่อยู่อาศัยเป็นการออมหรือการลงทุนระยะยาวรูปแบบหนึ่ง (คุณากร ทัดตินาพานิช, 2560) และหากผู้สูงอายุมีปัญหาด้านการเงินก็สามารถนำบ้านที่ตนอยู่อาศัยไปเปลี่ยนให้เป็นกระแสเงินสด หรือที่เรียกว่า “Reverse mortgage” เพื่อให้ผู้สูงอายุยังมีคุณภาพชีวิตที่ใกล้เคียงกับตอนช่วงก่อนเกษียณต่อไป ในขณะที่เดียวกันก็มีกลุ่มประชากรที่ให้ความสนใจธุรกิจประเภทศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ (Senior complex) หรือที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น (Consumer Sentiment Survey DDproperty, 2562) เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการด้านการบริการทางการแพทย์ สังคม และความสะดวกสบายได้

**4.) นโยบาย หรือมาตรการที่รัฐจัดขึ้นเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ**

ประเทศไทยมีการวางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับผู้สูงอายุตั้งแต่พ.ศ. 2525 โดยเริ่มจากแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 1 ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพขั้นพื้นฐาน ต่อมาเริ่มมีการเพิ่มเรื่องของผู้สูงอายุเข้าไปในแผนพัฒนาเศรษฐกิจในฉบับที่ 8 ในพ.ศ. 2540 เป็นครั้งแรก เพื่อส่งเสริมบทบาทความสำคัญของครอบครัวในการดูแลผู้สูงอายุ หลังจากนั้นรัฐบาลได้ประกาศใช้แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) เพื่อแสดงความสำคัญของผู้สูงอายุ ให้ผู้สูงอายุได้ใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่า มีส่วนร่วมในสังคม โดยที่พ.ศ. 2546



ได้มีการประกาศใช้กฎหมายพระราชบัญญัติผู้สูงอายุซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองและส่งเสริมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะและมีการพัฒนาปรับแก้ให้ครอบคลุมมากขึ้น ปัจจุบันอยู่ในช่วงร่างแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 3 เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินงานนโยบายต่างๆในปี พ.ศ. 2565-2584 ต่อไป ปัจจุบันมีการให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุมากขึ้นเพื่อที่จะยืดระยะเวลาก่อนเกษียณ รักษามาตรฐานการครองชีพให้ผู้สูงอายุสามารถดูแลตนเองให้นานที่สุด และเห็นความสำคัญเกี่ยวกับด้านการเงินของผู้สูงอายุ และได้ออกมาตรการเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ ได้แก่

### (1) มาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ

สภามิติเห็นชอบในวันที่ 8 พ.ย. 2559 โดยมีสาระสำคัญ ได้แก่ 1.) การสนับสนุนด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ ผู้ประกอบการสามารถนำเงินเดือนของลูกจ้างที่มีอายุเกิน 60 ปีขึ้นไปมาหักภาษีได้ 2 เท่าของรายจ่ายประเภทเงินเดือนและค่าจ้าง (สำหรับการจ้างผู้สูงอายุที่มีอัตราจ้างไม่เกิน 15,000 บาทต่อคนต่อเดือน) โดยนายจ้างสามารถขอใช้สิทธิได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ทั้งนี้ลูกจ้างจะต้องไม่เคยเป็นผู้บริหารของกิจการ มาตรการนี้จะช่วยสร้างรายได้ของผู้สูงอายุให้สามารถเลี้ยงดูตนเองได้ยาวนานขึ้น เป็นการเปลี่ยนภาพผู้สูงอายุที่เคยถูกมองว่าเป็นภาระ ให้เป็นผู้สูงอายุที่มีคุณค่า 2.) การเพิ่มจำนวนที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุ (Senior complex) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีที่พักที่ได้มาตรฐาน ปลอดภัยโดยมอบหมายให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นผู้ดำเนินการสร้างที่พักบนที่ดินราชพัสดุ 3.) สินเชื่อที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ (Reverse Mortgage) เพื่อให้ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป สามารถนำที่อยู่อาศัยที่ตนมีกรรมสิทธิ์และปลอดภาระหนี้มาเปลี่ยนเป็นรายได้ในการดำรงชีพเป็นรายเดือนและ 4.) ผลักดันให้ปรับแก้ระบบบำนาญให้ครอบคลุมแก่ผู้สูงวัยทุกกลุ่ม และสนับสนุนการออมภาคบังคับเพื่อสร้างหลักประกันรายได้ที่มั่นคงยามเกษียณ โดยการจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (กบข.) เพื่อเป็นกองทุนภาคบังคับสำหรับแรงงานในระบบที่มีอายุ 15-60 ปีที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยให้มีการจ่ายเงินเข้ากองทุนจาก 2 ฝ่ายคือลูกจ้างและนายจ้าง ลูกจ้างจะได้รับบำเหน็จเมื่อครบอายุ 60 ปี (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2559)

### (2) (ร่าง)มาตรการขับเคลื่อนสังคมสูงวัยคนไทยอายุยืน 4 มิติ

**มิติด้านเศรษฐกิจ** ประกอบไปด้วยการบูรณาการระบบบำเหน็จบำนาญและระบบการออมเพื่อวัยเกษียณ กำหนดการออมภาคบังคับ ส่งเสริมและสนับสนุนประชากรวัยทำงานทั้งในและนอกระบบในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่การใช้ชีวิตในวัยเกษียณ

**มิติสภาพแวดล้อม** ปรับปรุงกฎหมายบังคับใช้ที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้อง ครอบคลุม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ กฎหมายการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสาธารณะสำหรับผู้สูงอายุ การปรับสภาพแวดล้อมและที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุในชุมชน

**มิติด้านสุขภาพ** ได้แก่ การขยายกองทุนระบบดูแลระยะยาว กระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น และจัดมีศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วยระยะกลาง (Intermediate care) โดยส่งเสริมให้โรงพยาบาลชุมชนประจำอำเภอมีศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพทุกอำเภอ

**มิติด้านสังคม** โดยการเพิ่มบทบาทองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนา

นอกจากประเด็นที่ได้กล่าวไป ผู้สูงอายุยังต้องมีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนสังคมสูงวัยดังกล่าว กล่าวคือ ด้านสุขภาพ จะพบว่าการบริหารจัดการด้านสุขภาพเริ่มมีการพัฒนาการรักษาในรูปแบบการแพทย์ทางไกลผ่านระบบ video conference เพื่อลดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา และเพิ่มการเข้าถึงผู้ป่วยที่อยู่ห่างไกล ด้านเศรษฐกิจ การเข้าถึงช่องทางในการสร้างรายได้ที่ง่ายขึ้นอาจทำให้ลูกหลานกลับมาทำงานในท้องถิ่น ทำให้ครอบครัวสามารถสร้างรายได้ร่วมกัน หรือเกิดการรวมตัวของผู้สูงอายุเพื่อสร้างรายได้ รวมถึงการเป็นสังคมไร้เงินสดและการทำธุรกรรมออนไลน์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้สูงอายุต้องเร่งเรียนรู้ด้านนี้เพื่อการใช้ชีวิตประจำวันที่สะดวกขึ้นในอนาคต ด้านสังคม พบว่าผู้คนหันมาทำกิจกรรมผ่านทางออนไลน์ยาวนานขึ้น เกิดการรวมกลุ่มในรูปแบบใหม่บนสังคมดิจิทัลให้มากขึ้น ผู้สูงอายุจึงควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสม (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2563)

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย และชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์และกลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
(สุพานี โสพร, 2548)  การวางแผนทางการเงินเพื่อที่อยู่อาศัยของบุคลากรสาย ง ที่พักอาศัยในหอพักจุฬานิวาส	<b>วัตถุประสงค์ :</b> เพื่อศึกษาสภาพความเป็นอยู่ ข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคม การวางแผนทางการเงินเพื่อที่อยู่อาศัย และปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินเพื่อที่อยู่อาศัย ของบุคลากรสาย ง ที่พักอาศัยในหอพักจุฬานิวาส <b>กลุ่มตัวอย่าง :</b> บุคลากรสาย ง ที่พักอาศัยในหอพักจุฬานิวาส 182 คน	กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัยในอดีตส่วนมากเป็นผู้เช่า และมีระยะเวลาการอยู่อาศัยนาน มีความต้องการที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง โดยรูปแบบที่ต้องการมากที่สุดคือทาวน์เฮ้าส์ ส่วนใหญ่มีการวางแผนด้านการออมและกู้เพื่ออยู่อาศัย ส่วนมากฝากเงินและขอกู้จากสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬา ส่วนน้อยที่วางแผนด้านการลงทุนเนื่องจากไม่มีเงินเหลือพอและไม่มีความรู้ด้านการลงทุน
(ยุบล โล่หัจจินดา, 2542)	<b>วัตถุประสงค์ :</b> เพื่อศึกษาสถานการณ์และปัญหาที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน	แนวทางการกำหนดนโยบายที่อยู่อาศัยสามารถดำเนินการใน 4 แนวทาง คือนโยบายสำหรับกลุ่มผู้

ผู้วิจัย และชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์และกลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
นโยบายที่อยู่อาศัยของอาจารย์และข้าราชการสาย ข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ตลอดจนความต้องการที่อยู่อาศัยและเสนอแนะแนวทางในการกำหนดนโยบายที่อยู่อาศัยของข้าราชการสาย ข ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย <b>กลุ่มตัวอย่าง</b> : อาจารย์และข้าราชการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 362 คน	ที่ไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย เช่นเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยร่วมมือกับการเคหะแห่งชาติในการจัดหาที่อยู่อาศัย, สำหรับผู้ที่มีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยแล้ว เช่นการจัดหาเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ, สำหรับกลุ่มผู้พักอาศัยในหอพักของจุฬา เช่นโครงการปรับปรุงตึกแถวบริเวณสวนหลวง และการจัดสร้างหอพักในจุฬาฯเพิ่ม และนโยบายจัดบริการรถรับส่ง
(อนงนาฏ ภิกขุภิกษุ, 2558)  พฤติกรรมกรรมการออมและบริหารการเงินก่อนเกษียณอายุ : กรณีศึกษาบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม	<b>วัตถุประสงค์</b> : เพื่อศึกษาพฤติกรรมการออมก่อนเกษียณ การบริหารเงินก่อนเกษียณของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร และทดสอบและเปรียบเทียบระหว่างพฤติกรรมการออมกับการบริหารเงินของกลุ่มคนดังกล่าว <b>กลุ่มตัวอย่าง</b> : บุคลากรในมหาวิทยาลัยศิลปากร 327 คน	ปัจจัยด้าน สถานภาพ ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิก ประเภทของบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด รายได้และรายจ่ายต่อเดือน ส่งผลต่อพฤติกรรมการออมเงินก่อนเกษียณ ส่วนใหญ่มีการออมโดยฝากเงินกับสถาบันการเงินต่างๆ โดยมีจุดประสงค์เพื่อหลักประกันและความมั่นคงของชีวิต
(อภิชนาภา ภูระหงษ์, 2562)  การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณสำหรับกลุ่มคนอายุ 40 ปีขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานคร	<b>วัตถุประสงค์</b> : เพื่อศึกษาลักษณะสังคม เศรษฐกิจ และที่อยู่อาศัยของคนวัยก่อนเกษียณ อายุ 40-59 ปี และศึกษาแนวคิดต่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ การวางแผนทางการเงินและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสังคม เศรษฐกิจกับลักษณะการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของกลุ่มคนดังกล่าว <b>กลุ่มตัวอย่าง</b> : กลุ่มคนอายุ 40-59 ปี ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ 400 คน	กลุ่มคนวัยก่อนเกษียณช่วงอายุ 40-59 ปี ที่การเตรียมความพร้อมในวัยเกษียณด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ แต่ยังคงขาดการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับในวัยเกษียณ ทั้งนี้พบปัญหาคือบางส่วนมีรายได้น้อย ความไม่มั่นคงในอาชีพ ประกอบกับหนี้สินจากที่อยู่อาศัยส่งผลให้การเตรียมความพร้อมในวัยเกษียณ รวมถึงมีการวางแผนค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณน้อยเกินจริง โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ คือ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ รูปแบบที่อยู่อาศัย ทำเล และการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

ที่มา : สรุปรายชื่อผู้วิจัย (เดือนมีนาคม 2564)

### สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องค้นพบข้อสรุป โดยแบ่งออกเป็น ดังนี้

1.) กลุ่มบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในช่วงก่อนที่จะออกนอกระบบ พบว่าการเตรียมการด้านที่อยู่อาศัยในอนาคตของตัวเอง ของกลุ่มที่เป็นอาจารย์ และข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการสอน กว่าร้อยละ 25 เป็นผู้ที่ยังไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ในขณะที่กลุ่มบุคลากรสาย ่ง ที่เป็นกลุ่มที่มีระดับรายได้ต่ำสุดกว่าร้อยละ 67 ยังไม่มีการเตรียมการด้านที่อยู่อาศัยในอนาคตซึ่งจะส่งผลกระทบต่อที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ ซึ่งอาจสะท้อนว่าคนกลุ่มนี้อาจประสบปัญหาด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณหากไม่มีการวางแผนล่วงหน้า

2.) ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการออม และการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ ได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ รูปแบบที่อยู่อาศัย ทำเล และการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ โดยพบว่าส่วนมากยังไม่มีความรู้ด้านการลงทุน และการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณ จึงเกิดเป็นประเด็นในการศึกษาว่าบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ใกล้เกษียณนั้นมีความรู้ ความเข้าใจด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยผ่านกลไกต่างๆ มากน้อยเพียงใด มีการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยหรือไม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางให้รัฐ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ใช้ในการปรับปรุง หรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณให้ตรงกับความต้องการ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

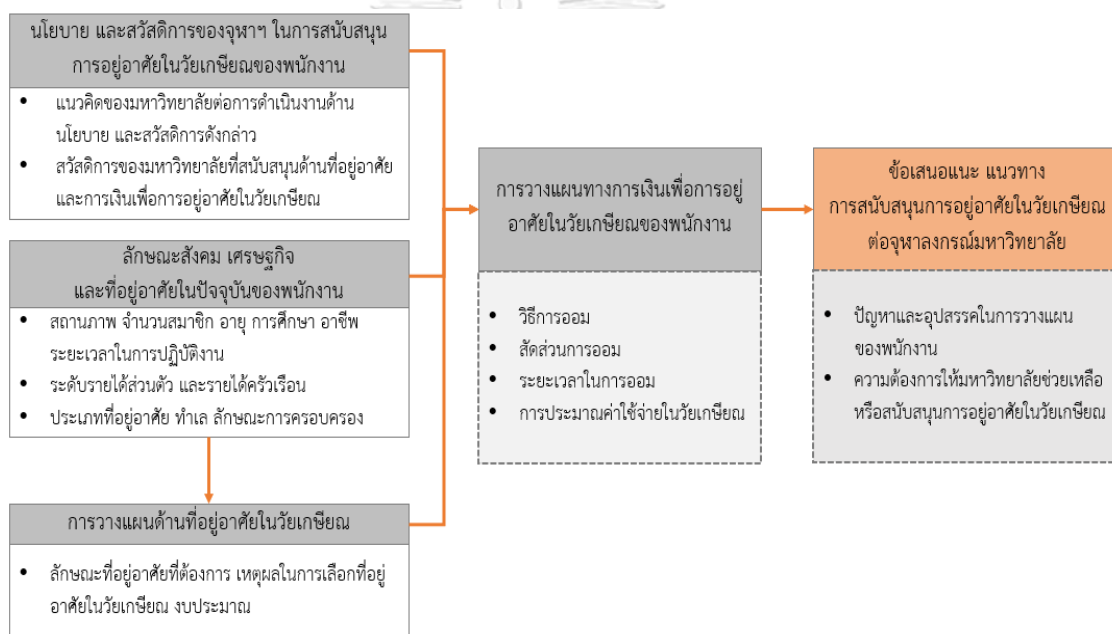
### 2.3 สรุปการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

9. จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า การวางแผนการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากการออมภาคบังคับไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตในวัยเกษียณ รวมถึงที่อยู่อาศัยที่เป็นความมั่นคงทั้งในทางสังคมและเศรษฐกิจ แต่มีมูลค่าสูงและถือเป็นรายจ่ายระยะยาวทำให้ต้องเตรียมการตั้งแต่วัยทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าคนที่มีบ้านส่วนใหญ่มองยังไม่ให้ความสำคัญในการออมเงินเพื่อไว้สำหรับการปรับปรุงที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณด้วย ดังนั้นการออมเงินจึงมีความสำคัญ และต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในการวางแผนทางการเงินอย่างเหมาะสมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยภาครัฐได้มีการกำหนดมาตรการขับเคลื่อนสังคมผู้สูงอายุที่มีความครอบคลุมในมิติต่างๆ ได้แก่ มิติทางสังคม, เศรษฐกิจ, สิ่งแวดล้อม และซึ่งมหาวิทยาลัยอาจประยุกต์ในการนำไปใช้กับการกำหนดนโยบาย หรือสวัสดิการให้กับบุคลากรได้

### บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

#### 3.1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยได้กำหนดแนวคิดสำคัญประกอบไปด้วย 5 ส่วนหลักๆได้แก่ นโยบาย และสวัสดิการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการสนับสนุนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงาน ลักษณะสังคม เศรษฐกิจ และที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน และการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ที่จะส่งผลต่อการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยหลังเกษียณของพนักงานดังกล่าว ซึ่งจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะ แนวทางการสนับสนุนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณต่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้ข้อมูลมาจากศึกษาตัวแปร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 3.1 : กรอบแนวคิดในงานวิจัย  
ที่มา : ผู้วิจัย

#### 3.2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ทำงานในหน่วยงานสังกัดคณะ สถาบัน และสำนักงานมหาวิทยาลัย มีจำนวนทั้งสิ้น 8,237 คน เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 5,214 คน หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 63 ซึ่งในจำนวนนี้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีอายุ 40-60 ปีประมาณ 1,815 คน (สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562)

การคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณประชากรของ Taro Yamane โดยผู้วิจัย กำหนดค่าความน่าเชื่อถือที่ 95% ที่มีค่าความคลาดเคลื่อน .05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

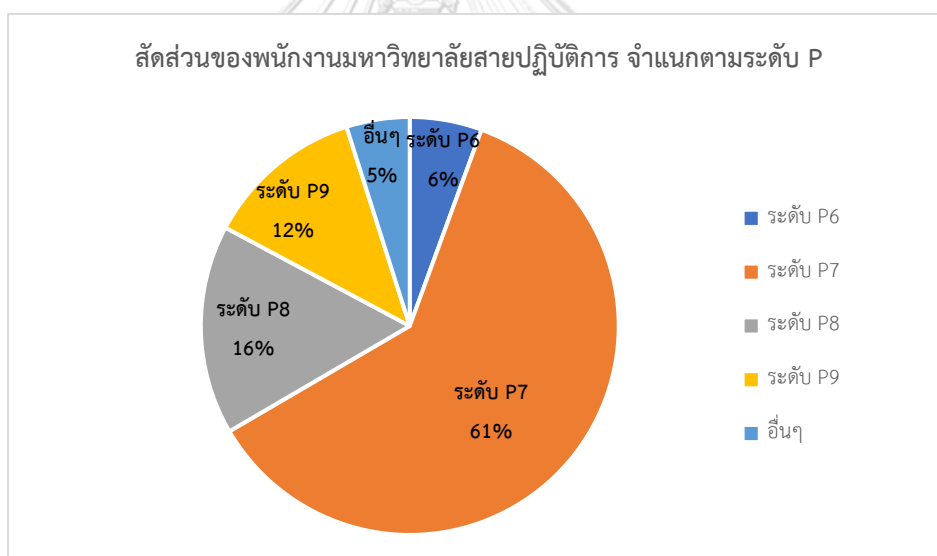
n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

เมื่อแทนค่าจะต้องมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 328 คน จึงเก็บข้อมูลด้วยวิธีการแจกการ แจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายตามหน่วยงานต่างๆภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ผู้วิจัยพิจารณาจากสัดส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการในปัจจุบัน แบ่งออกเป็นระดับ P พบว่ากลุ่มระดับ P6-P9 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมาก คิดเป็นสัดส่วนเกือบ 95% ของพนักงานสายปฏิบัติการทั้งหมด ดังภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 สัดส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จำแนกตามระดับ P

ที่มา : สรุปลจากข้อมูลจากสำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์, 2562

อย่างไรก็ตาม การเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนดังกล่าวมีข้อจำกัด เนื่องจากข้อมูล รายงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีเพียงชุดข้อมูลด้านจำนวนพนักงานสายปฏิบัติการ แต่ไม่ได้มี การแจกแจงรายละเอียดข้อมูลพนักงานตามระดับ P, ช่วงอายุ และหน่วยงานที่สังกัด ทำให้ไม่ทราบ แน่ชัดว่าจำนวนประชากรของงานวิจัยมีสัดส่วนอยู่ในหน่วยงานต่างๆเป็นจำนวนเท่าใด จึงไม่สามารถ กำหนด และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างให้เป็นไปตามสัดส่วนของพนักงานในปัจจุบันได้ จึงใช้วิธีเลือกกลุ่ม

ตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะที่สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และคัดเลือกให้มีความใกล้เคียงกับสัดส่วนพนักงานในความเป็นจริงมากที่สุด

โดยผู้วิจัยได้การกระจายแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในหน่วยงานที่หลากหลาย ได้แก่ คณะ และหน่วยงานสังกัดภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยรวมทั้งสิ้น 32 แห่ง และสามารถเก็บข้อมูลได้ 330 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 73.50 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด มีรายละเอียดดังนี้ ตารางที่ 3.1การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่แจกให้กับกลุ่มประชากร

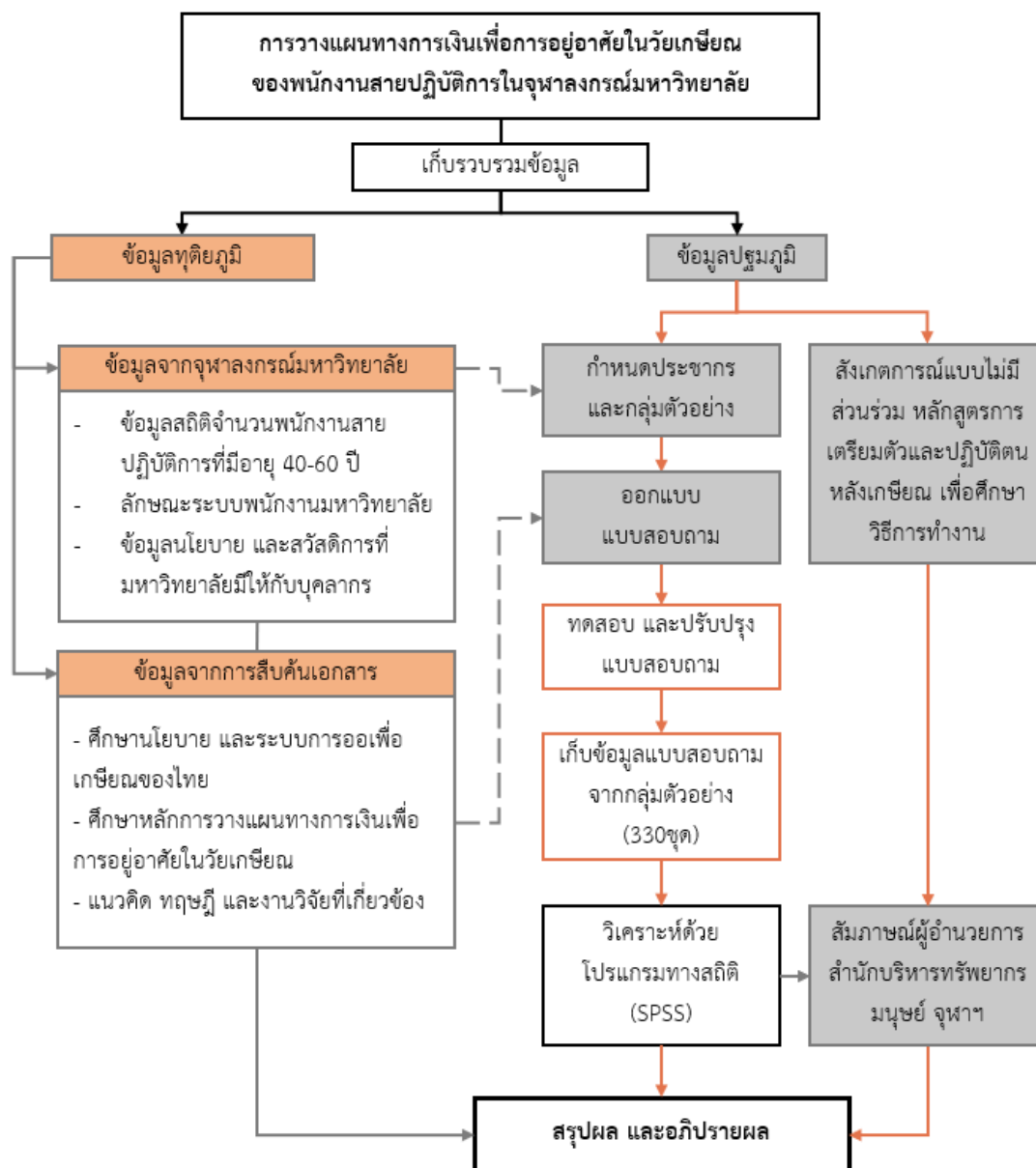
แบบสอบถาม	จำนวน (ชุด)
แบบสอบถามที่แจกทั้งหมด	450
แบบสอบถามที่ได้รับการส่งคืน	369
แบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์	15
แบบสอบถามที่ถูกคัดออกเนื่องจากข้อมูลไม่สมบูรณ์ หรือไม่ใช่กลุ่มประชากรในงานวิจัย	39
แบบสอบถามที่นำมาใช้ในงานวิจัย	330

ที่มา : สรุปรโดยผู้วิจัย

### 3.3 ขั้นตอนและการดำเนินงานวิจัย

ในขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยใช้ข้อมูลจากการสืบค้นเอกสาร และรายงานจากหน่วยงานทั้งมหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางในการลงพื้นที่สำรวจ และเก็บข้อมูลส่วนที่ 2 คือข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) จากพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป เพื่อนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ (SPSS) ร่วมกับการเข้าร่วมกิจกรรมหลักสูตรการเตรียมพร้อมและปฏิบัติตนหลังเกษียณของบุคลากรที่เกษียณในปีการศึกษา 2562 โดยเป็นการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมเพื่อศึกษากิจกรรมการให้ความรู้ในการใช้ชีวิตในวัยเกษียณกับพนักงาน จากนั้นจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสอบถามแนวคิดในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และสรุปผลงานวิจัย ดังภาพที่ 3.3



ภาพที่ 3.3 ผังการดำเนินงานวิจัย

### 3.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้ข้อมูล 2 ประเภท คือ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) มีรายละเอียดดังนี้

#### 1.) ข้อมูลทุติยภูมิ

ศึกษาค้นคว้าข้อมูลองค์กร จำนวนบุคลากร ระบบของพนักงานมหาวิทยาลัย ข้อมูลด้านนโยบาย และสวัสดิการของมหาวิทยาลัย จากเอกสารรายงานประจำปีของสำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์, เอกสารการเข้าร่วมการบรรยายในโครงการเตรียมความพร้อมวัยเกษียณ เพื่อทำความเข้าใจ



ลักษณะและกลไกการสนับสนุนของมหาวิทยาลัย และศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ ที่เป็นหลักการพื้นฐานในการวางแผนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ โดยเฉพาะการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย และการเงินในวัยเกษียณ รวมถึงการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**2.) ข้อมูลปฐมภูมิ** ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลปฐมภูมิ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1.) เครื่องมือแบบสอบถาม 2.) เข้าร่วมหลักสูตรการเตรียมตัว และปฏิบัติตนหลังเกษียณของปีการศึกษา 2562 3.) การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

**(1) เครื่องมือแบบสอบถาม** ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลรายชื่อคณะ สถาบัน และหน่วยงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และจำนวนพนักงานจากรายงานประจำปี 2562 ต่อมาจึงเริ่มทดสอบเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามก่อนทำวิจัยจริง (Pre-test ครั้งที่ 1) จำนวน 15 ชุดเพื่อทดสอบกลุ่มตัวอย่างและสอบถามความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อลดทอนความซับซ้อนของแบบสอบถาม และเริ่มติดต่อหน่วยงานต่างๆเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล บางหน่วยงานมีข้อเสนอแนะในเรื่องการเก็บข้อมูลที่เป็นข้อมูลส่วนตัว เช่น มีประชากรที่มีลักษณะที่สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้จำนวนน้อยมากจึงอาจสามารถติดตามตัวผู้ตอบแบบสอบถามได้ จึงทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามครั้งที่ 2 โดยไม่เก็บข้อมูลสังกัดหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างตามข้อเสนอแนะจากหน่วยงาน และกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 450 ชุด กระจายไปตามคณะและหน่วยงานต่างๆของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้งสิ้น 32 แห่ง ด้วยวิธีการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบโดยตรง โดยมีทั้งส่วนที่ผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และสอบถามเชิงลึกเพิ่มเติมด้วยตนเอง และส่วนที่ประสานงานให้หน่วยงานเป็นผู้แจกให้กับกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ดำเนินการตอบแบบสอบถามโดยตรง ในการเก็บข้อมูลพบอุปสรรคในช่วงการเก็บแบบสอบถามผ่านหน่วยงาน เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้ประกาศปิดสถานที่ทำการชั่วคราวในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดต่อจากเชื้อไวรัสโควิด-19 ทำให้การเก็บข้อมูลมีความล่าช้ากว่าแผนที่วางไว้ จึงได้แก้ปัญหาด้วยการใช้การทำแบบสอบถาม Online และประสานงานให้หน่วยงานเป็นผู้ส่งต่อให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูล ด้วยข้อจำกัดดังกล่าวจึงอาจทำให้จำนวนการตอบแบบสอบถามของกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน (P6,P7) มีจำนวนมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในภาคบริการ (P8,P9)

**(2) เข้าร่วมโครงการหลักสูตรการเตรียมตัว และปฏิบัติตนหลังเกษียณ** โดยผู้วิจัยได้ติดต่อกับฝ่ายเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อขอข้อมูลวันที่ ระยะเวลา และตารางกิจกรรมของปีการศึกษา 2562 และขออนุญาตเข้าร่วมเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

(3) การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ผลเบื้องต้น แล้วจึงติดต่อสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อขอสัมภาษณ์ เรื่องแนวคิดในการจัดสวัสดิการ และสนับสนุนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณให้กับพนักงานของมหาวิทยาลัย และสอบถามความคิดเห็นต่อผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว

### 3.3.2 เครื่องมือในงานวิจัย

เนื่องจากวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ผู้วิจัยจึงใช้แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยพัฒนาขึ้นตามจุดประสงค์ของงานวิจัย โดยแบบสัมภาษณ์มีกลุ่มตัวอย่าง คือผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่วนแบบสอบถามได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ และกลุ่มพนักงานที่ไม่ได้วางแผนดังกล่าว โดยได้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้กระชับและตรงกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างก่อนใช้เก็บข้อมูลจริง มีรายละเอียดแบ่งเป็น 4 ส่วน มีตัวแปรดังนี้

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านสังคม เศรษฐกิจ และที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน** ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในจุฬาฯ, รายได้ส่วนตัว, รายได้ครัวเรือน, จำนวนสมาชิกในครอบครัว, ประเภทของที่อยู่อาศัย, ลักษณะการครอบครอง, ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในบ้าน, การผ่อนชำระ (ถ้ามี) และแหล่งที่มาของเงินที่ใช้ซื้อหรือเช่าที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

**ส่วนที่ 2 แนวคิดในการวางแผนการเกษียณ** ได้แก่ แนวคิดในการวางแผนการเกษียณในแต่ละมิติ, การวางแผนที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ, เหตุผลในการเลือกที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ, ความต้องการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

**ส่วนที่ 3 การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ** ในส่วนนี้จะแยกคำถามออกเป็นส่วนของผู้มีการวางแผนทางการเงินฯ และผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงินฯ สำหรับผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน ได้แก่ สาเหตุที่ทำให้ไม่ได้วางแผน, ลักษณะการออม ส่วนผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน ได้แก่ อายุที่เริ่มออม, วิธีการออม, สัดส่วนการออม, ปัญหาและอุปสรรค (ถ้ามี), วัตถุประสงค์ในการออม โดยมีตัวแปรรวมทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ การคาดการณ์แหล่งรายได้ในวัยเกษียณ, การคาดการณ์รายจ่าย และความเพียงพอของเงินออมในวัยเกษียณ, ความกังวลในการเตรียมความพร้อมด้านการเงินในวัยเกษียณ และการศึกษาข้อมูลด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณ

**ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านนโยบายต่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** ได้แก่ การใช้สวัสดิการของพนักงาน, ความคิดเห็นด้านการสนับสนุนของมหาวิทยาลัย และความต้องการนโยบายเพื่อสนับสนุนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงาน

### 3.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ (SPSS) ร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการวิเคราะห์ 3 ลักษณะคือ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

(1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การอธิบายลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ และลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน รวมถึงการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย และการเงินในวัยเกษียณ

(2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร และเปรียบเทียบลักษณะ และการวางแผนของพนักงานแต่ละกลุ่ม เช่น การหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย และการเงินในวัยเกษียณ, การหาความแตกต่างของสัดส่วนการออม และอายุที่เริ่มออม เป็นต้น โดยเลือกใช้ตามลักษณะตัวแปรและประชากรที่ต้องการทำการวิเคราะห์ ประกอบด้วย การทดสอบสถิติ Independent t-test (ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่เป็นอิสระต่อกันของประชากร 2 กลุ่ม), วิธีการทดสอบสถิติ One-way ANOVA (ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม) และวิธีการทดสอบสถิติ Chi-square (ทดสอบความแตกต่างระหว่างความถี่ของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม)

(3) การสรุปสาระสำคัญ จากแบบสอบถามที่มีคำถามปลายเปิดในข้อที่ต้องการสอบถามปัญหา หรือสาเหตุในการกระทำเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบคำถามสามารถตอบได้อย่างอิสระ แล้วจึงนำมาสรุปคำสำคัญที่ได้จากการรวบรวมคำตอบของกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีการสรุปสาระสำคัญจากคำสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสรุปใจความสำคัญจากการสัมภาษณ์

### 3.4 การนำเสนอ สรุปผล และเสนอแนะ

1.) รวบรวมรายละเอียดที่ได้จากการศึกษาทางสถิติเชิงพรรณนา และโปรแกรมทางสถิติ (SPSS) เพื่อหาความสัมพันธ์ และนำมาวิเคราะห์ลักษณะของพนักงานแต่ละกลุ่ม

2.) นำเสนอข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ด้วยการแสดงผลในตารางข้อมูลเป็นร้อยละ การบรรยายเชิงวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

3.) สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย และการเงินในวัยเกษียณ รวมถึงศึกษา ลักษณะความเหมือนหรือแตกต่างระหว่างกลุ่มพนักงานแต่ละระดับ P และระหว่างผู้ที่มีการวางแผน

ทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ และผู้ที่ไม่มีการวางแผนฯ รวมถึงปัญหาและความต้องการของพนักงานต่อมหาวิทยาลัย

4.) สรุปผล และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยครั้งต่อไป

### 3.5 ระยะเวลาดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เวลาในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่เดือนกันยายน 2563 - กรกฎาคม 2564

ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำเล่มวิทยานิพนธ์ ดังภาพที่ 3.4

แผนดำเนินงานวิจัย															
เรื่อง	พ.ศ.2563							พ.ศ.2564							
	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															

ภาพที่ 3.4 ระยะเวลาดำเนินงานวิจัย

#### บทที่ 4

##### นโยบาย และสวัสดิการที่ส่งเสริมการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

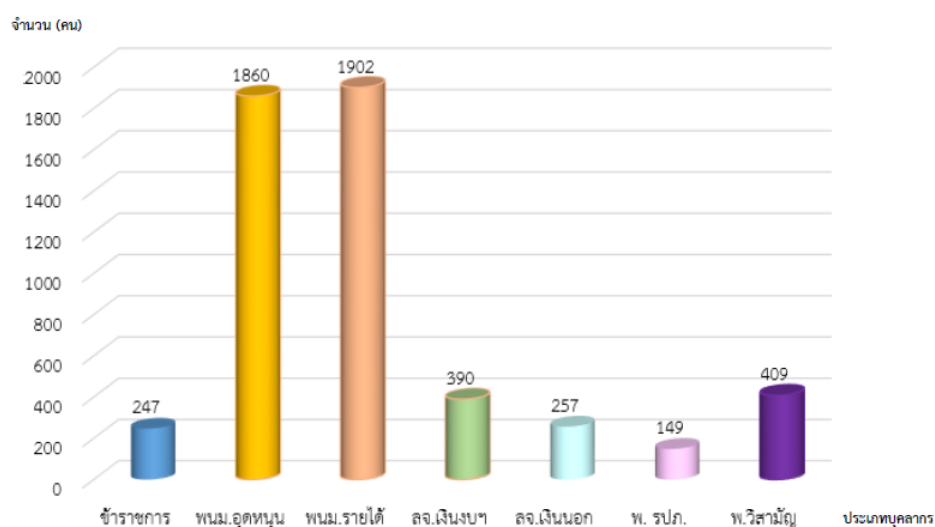
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เดิมคือโรงเรียนข้าราชการพลเรือน ถือกำเนิดขึ้นจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวให้มีมหาวิทยาลัยขึ้นสำหรับสถาบันอุดมศึกษาของชาวสยาม เพื่อผลิตบุคลากรทำงานในสาขาวิชาต่างๆที่เป็นที่ต้องการของภาคราชการและเอกชนในสมัยนั้น และขยายการศึกษาภายในโรงเรียนให้กว้างขึ้นสามารถให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาระดับสูงโดยทั่วกัน ไม่เฉพาะแต่กลุ่มที่เล่าเรียนเพื่อรับราชการเท่านั้น โรงเรียนข้าราชการพลเรือนจึงได้รับการสถาปนาขึ้นเป็น “จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ในวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ.2549 เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศไทย ซึ่งมีการบริหารงานภายใต้ระบบราชการมาอย่างต่อเนื่อง

ในปี พ.ศ. 2507 สถาบันอุดมศึกษาในไทยได้เริ่มมีแนวคิดจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (autonomous university) โดยเปลี่ยนจากหน่วยงานรัฐเป็นนิติบุคคล เพื่อต้องการให้มหาวิทยาลัยมีอิสระในการบริหาร และสามารถออกแบบระบบที่มีความคล่องตัวสำหรับการวางกฎระเบียบด้านการจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล งานวิชาการ และการเงินให้เกิดประสิทธิภาพและเหมาะสมกับแต่ละมหาวิทยาลัย ภายใต้การกำหนดแนวนโยบายและดูแลกำกับโดยรัฐบาล (ฐาตุล จุลินทร, 2558)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2551 ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ประกอบไปด้วย “กลุ่มข้าราชการ และลูกจ้างเดิม” ที่จะได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการเหมือนส่วนราชการ ผ่านมหาวิทยาลัยโดยการเบิกงบประมาณแผ่นดิน และกลุ่มที่เข้ามาปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์หลังนอกระบบแล้ว จะถูกกำหนดเป็น “พนักงานมหาวิทยาลัย” ซึ่งอยู่ในระบบการบริหารของมหาวิทยาลัยในรูปแบบของนิติบุคคลคล้ายกับเอกชน โดยเปิดให้ข้าราชการ และลูกจ้างที่เคยปฏิบัติงานก่อนหน้านั้นเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ ทั้งนี้จากข้อมูลข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่เคยมีอยู่เดิม 5,118 คน ได้แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่ พ.ศ.2551 มาจนถึง พ.ศ.2562 จำนวน 2,650 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 51.78 (ข้อมูล ณ ปี พ.ศ.2562)

ปัจจุบันจุฬาลงกรณ์มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 8,237 คนโดยแบ่งออกเป็น 2 สายได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ มีจำนวน 3,023 คน คิดเป็นร้อยละ 37 และบุคลากรสายปฏิบัติจำนวน 5,214 คนคิดเป็นร้อยละ 63 ของบุคลากรทั้งหมด (สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562) โดยบุคลากรสายปฏิบัติที่มีสัดส่วนประเภทบุคลากรได้แก่ข้าราชการจำนวน 247 คน, พนักงาน

มหาวิทยาลัยประเภทเงินอุดหนุน 1,860 คน และประเภทเงินรายได้ 1,902 คน, ลูกจ้างประเภทเงินงบฯ 390 คน และลูกจ้างประเภทเงินนอกฯ 257 คน, พนักงาน รปภ. 149 คน และพนักงานวิสามัญ 409 คน (ดังภาพที่ 4.1) จะเห็นได้ว่าจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยมีสัดส่วนมากถึงร้อยละ 72 ของบุคลากรสายปฏิบัติการ ในจำนวนนี้มีจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีอายุ 40-60 ปี จำนวน 1,815 คน จากข้อมูลรายงานประจำปีของสำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 4.1: จำนวนบุคลากรสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ที่มา : สำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์,2562

#### 4.1 แนวคิดและนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ให้คุณค่าของ “ทรัพยากรบุคคล” เป็นทรัพยากรอันทรงค่าของมหาวิทยาลัยที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กร จึงมีนโยบายในการบริหารงานบุคคล เพื่อบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ในการเป็นแหล่งความรู้และแหล่งอ้างอิงของแผ่นดิน โดยมีเป้าหมายที่จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง หรือ High Performance Organization ซึ่งถูกนำมากำหนดเป็นนโยบายย่อยเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ในด้านต่างๆ ได้แก่

- 1.) นโยบายการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็นอันเกิดจากการขยายพันธกิจหรือการลดกิจกรรมที่หมดความจำเป็นลง ซึ่งเป็นการกำหนดให้กับส่วนงานในแต่ละช่วงซึ่งมีการพิจารณาจากความจำเป็นและเหมาะสมในขณะนั้น แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่รวดเร็วทำให้ในอนาคต มหาวิทยาลัยจะปรับให้มีการทบทวนอัตรากำลังที่ถี่ขึ้น

เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการกำหนดจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงาน

2.) นโยบายด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ให้มีมาตรฐานมากขึ้นโดยจัดให้มีกระบวนการทดสอบความรู้และทักษะของผู้ที่สนใจสมัครเข้าทำงานในมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานที่หลากหลายขึ้น และนำเรื่องสมรรถนะในการทำงานและบริหารจัดการมาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่แต่ละตำแหน่งตามความเหมาะสม

3.) นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพิ่มศักยภาพคนเพื่อความสามารถในการแข่งขัน โดยปรับปรุงระบบเพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาบุคคลที่สามารถพัฒนาในระดับรายบุคคล มีหลักสูตรเพื่อการอบรมและพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง มีทักษะในการทำงาน รวมถึงมีจรรยาบรรณ และจริยธรรมในการทำงาน เพื่อให้สามารถยกระดับประสิทธิภาพของบุคลากร และวางระบบงานที่รองรับบุคลากรศักยภาพสูงให้มีโอกาสในการเจริญเติบโต ก้าวหน้าในสายอาชีพได้

4.) นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่านระบบการจัดทำข้อตกลงล่วงหน้าในการมอบหมายงาน ติดตามและประเมินผล โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์จากการทำงานที่ตรวจสอบได้ เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อตกลง ร่วมกับการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย

5.) นโยบายด้านเส้นทางอาชีพ เนื่องจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรขนาดใหญ่ และมีตำแหน่งหลากหลายอาชีพและระดับความสามารถ จึงมีการวางระบบงานที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายบุคลากรในระหว่างกลุ่มงานเพื่อให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าตามขีดความสามารถของตน

6.) นโยบายด้านสวัสดิการและบุคลากรสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมีแนวคิดการจัดสวัสดิการที่หลากหลายครอบคลุมความจำเป็นแตกต่างกันของแต่ละกลุ่มให้ได้รับสิทธิประโยชน์ใกล้เคียงกันจากการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน โดยครอบคลุมด้านการดูแลสุขภาพ การทำงาน การเกื้อหนุนต่างๆ เช่น ที่พัก การศึกษาบุตรและบริการอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพัน และมีความสุขในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่

7.) นโยบายด้านค่าตอบแทน วางแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนบุคลากรให้ทัดเทียมกับตลาดแรงงาน ซึ่งมหาวิทยาลัยจะกำหนดกรอบเงินเดือนตามระดับชั้นงาน (ระดับP) ตามข้อตกลงในการปฏิบัติงาน โดยการขึ้นเงินเดือนรายบุคคลจะคิดเงินเพิ่มเป็นร้อยละจากค่ากลางของกรอบเงินเดือนนั้นๆ และการเพิ่มค่าตอบแทนประจำปีจะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นตามข้อตกลง

โดยสรุปกระบวนการบริหารจัดการด้านงานบุคคลมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเป็นงานเชิงรุกที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น ระบบบริหารงานบุคคลต้องเป็นระบบที่สามารถคัดสรรบุคคลที่ดี มีคุณภาพเข้ามาทำงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ มีระบบ

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร มีกลไกที่วางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร สามารถดูแล รักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ และค่านิยมหลักที่สอดคล้องกับความต้องการและความท้าทายของมหาวิทยาลัยในแต่ละช่วงเวลา ในขณะเดียวกัน ก็ยังคงส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานและสามารถสร้างคุณค่าให้กับมหาวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม

## 4.2 ระบบพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อมูลระบบพนักงานมหาวิทยาลัยถูกรวบรวมมาจากเอกสารที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัย และรายงานประจำปีจากสำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 4.2.1 ประเภทของพนักงานมหาวิทยาลัย

ประเภทของพนักงานออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1.) กลุ่มบริหารจัดการ (P3-P6) มีตำแหน่งดังนี้
  - ผู้อำนวยการสำนักบริหารภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย
  - ผู้อำนวยการสำนักภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย
  - ผู้อำนวยการฝ่ายภายในสำนักบริหาร หรือศูนย์ภายในกำกับของมหาวิทยาลัย
  - ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารหรือผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการในคณะ สำนักวิชา สถาบัน
  - ตำแหน่งอื่นๆที่คณะกรรมการบริหารกำหนด
- 2.) กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ (P8-P4) มีตำแหน่งดังนี้
  - เจ้าหน้าที่สำนักงาน
  - นักวิจัยและทดสอบ
  - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์
  - นักวิจัยผู้ช่วย
  - เจ้าหน้าที่บริการการศึกษา
  - เจ้าหน้าที่บริการงานช่าง
  - ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ เช่น พยาบาล นักจิตวิทยา บรรณารักษ์ นิติกร เป็นต้น
  - ตำแหน่งอื่นๆที่คณะกรรมการบริหารกำหนด
- 3.) กลุ่มบริการ (P9)
  - เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป เช่น พนักงานขับรถยนต์ คนสวน นักการภารโรง เป็นต้น



#### 4.2.2 ระดับชั้นและการรับผิดชอบของพนักงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มีการจัดระดับชั้นของพนักงานออกเป็น P1-P9 ตามที่ระบุในประกาศมาตรฐานประจำตำแหน่ง ฉบับที่13 พ.ศ.2562 ให้พนักงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่แตกต่างกันตามระดับ P โดยไล่จากระดับ P9 เป็นตำแหน่งต่ำที่สุด (ตารางที่ 4.1) ทั้งนี้การกำหนดรายละเอียดการปฏิบัติงานหรือคุณสมบัติด้านอื่นๆอาจแตกต่างกันไปตามโครงสร้างองค์กรของแต่ละหน่วยงาน โดยการคัดเลือกต้องผ่านคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ยกเว้นพนักงานระดับ P7-P9 สามารถเปิดรับสมัครโดยส่วนงานเป็นผู้พิจารณาได้

ตารางที่ 4.1 ระดับชั้น (ระดับP) และมาตรฐานประจำตำแหน่งของพนักงานสายปฏิบัติการ

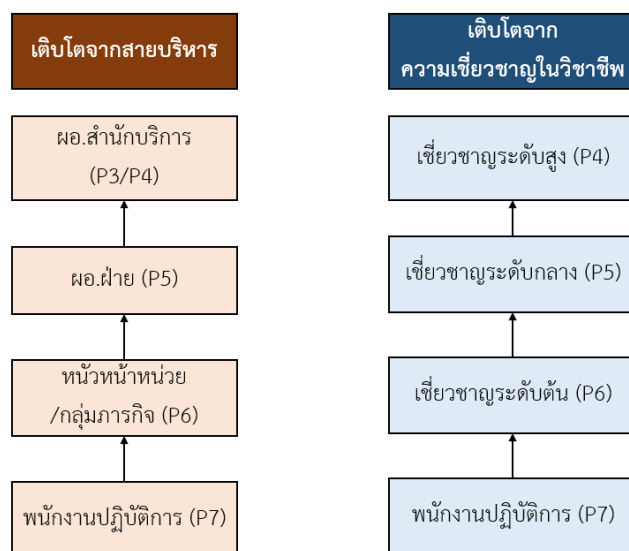
หน้าที่	วุฒิการศึกษา	ประสบการณ์	หน้าที่/ความรับผิดชอบ	อำนาจการทำงาน
P4	ปริญญาตรี, ปริญญาโท หรือเทียบเท่าตามต้นสังกัดเห็นสมควร	ไม่น้อยกว่า 10 ปี (กลุ่มวิชาชีพ ต้องดำรงตำแหน่ง P 5 ไม่ต่ำกว่า 5 ปี)	- ผู้อำนวยการสำนักงาน หรือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญระดับสูง - มีทักษะในการบริหารทีมงาน สามารถให้คำ แนะนำและปรึกษาแก่ภายใน และนอกหน่วยงานได้	- ทำหน้าที่กำกับดูแล ตรวจสอบตามแนวทางที่กำหนดไว้ - ตัดสินใจแก้ปัญหาในระดับฝ่ายของสำนักที่สังกัดทั้งหมด
P5	ปริญญาตรี, ปริญญาโท หรือเทียบเท่าตามต้นสังกัดเห็นสมควร	5-7 ปีขึ้นไป (กลุ่มวิชาชีพ ต้องดำรงตำแหน่ง P 6 ไม่ต่ำกว่า 5 ปี)	- ผู้อำนวยการฝ่ายงานภารกิจ หรือผู้ปฏิบัติงานเชี่ยวชาญระดับปานกลาง - มีทักษะในการบริหารทีมงาน - ทำงานด้านกำหนดและจัดทำแผนให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	- ทำหน้าที่กำกับดูแล ตรวจสอบตามแนวทางที่กำหนดไว้ - กลั่นกรองเรื่องให้ผู้บริหาร

หน้าที่	วุฒิการศึกษา	ประสบการณ์	หน้าที่/ความรับผิดชอบ	อำนาจการทำงาน
P6	ปริญญาตรี, ปริญญาโท หรือเทียบเท่าตามต้นสังกัดเห็นสมควร	มากกว่า 3 ปีขึ้นไป (กลุ่มวิชาชีพ ต้องดำรงตำแหน่ง P 7 ไม่ต่ำกว่า 2-6 ปีตามระดับวุฒิการศึกษา)	- หัวหน้าหน่วย หรือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญระดับต้น - มีทักษะในการบริหารทีมงาน - ทำงานด้านวิชาชีพ มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้เกี่ยวกับการเชื่อมโยงกันของงานระหว่างหน่วยงานกำหนด	- ทำหน้าที่กำกับดูแล ตรวจสอบตามแนวทางที่กำหนดไว้
P7	ปริญญาตรี, ปริญญาโท หรือเทียบเท่าตามต้นสังกัดเห็นสมควร	ตามการพิจารณาของส่วนงาน	- ผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพระดับต้น - ประสานงานที่ไม่ซับซ้อนกับบุคคลภายในและภายนอกหน่วยงาน - ทำงานด้านวิชาชีพระดับต้นเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของต้นสังกัด	- ภายใต้การกำกับของผู้บังคับบัญชา
P8	-ปวส. , ปวช. อนุปริญญา หรือเทียบเท่าในระดับเดียวกันตามต้นสังกัดเห็นสมควร	ตามการพิจารณาของส่วนงาน	- ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ใช้ความรู้ด้านวิชาชีพพื้นฐานต่ำกว่าระดับปริญญาตรี - ให้บริการในด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของส่วนงาน	- ภายใต้การกำกับของผู้บังคับบัญชา
P9	ไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	ตามการพิจารณาของส่วนงาน	- ทำงานปฏิบัติงานในระดับต้นโดยใช้ความรู้ทั่วไป - ให้บริการในด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของส่วนงาน	- ภายใต้การกำกับของผู้บังคับบัญชา

ที่มา : สรุปและเรียบเรียงโดยผู้วิจัย

จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยได้กำหนดคุณสมบัติของพนักงานไว้ให้สอดคล้องกับนโยบายด้านเส้นทางอาชีพไว้ กล่าวคือผู้ที่ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ หรือดำรงตำแหน่งใน

ระดับ P7 ขึ้นไป สามารถเติบโตในสายอาชีพและมีความเจริญก้าวหน้าตามขีดความสามารถของตนตามตัวอย่างเส้นทางความก้าวหน้าในงานได้ ดังภาพ 4.2



ภาพที่ 4.2 เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ  
ที่มา : สำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์,2558

#### 4.2.3 โครงสร้างกระบอกเงินเดือนของพนักงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีประกาศใช้โครงสร้างเงินเดือน (Salary structure) ตามลำดับมาตรฐานประจำตำแหน่งมาตั้งแต่ พ.ศ. 2555 และมีกระบอกเงินเดือนขึ้น โดยการขึ้นเงินเดือนรายบุคคลจะคิดเพิ่มเป็นร้อยละจากค่ากลางของกระบอกเงินเดือนนั้นๆตาม ซึ่งจำนวนร้อยละดังกล่าวจะพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ ตามตาราง 4.2

ต่อมาในวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561 ได้มีมติตามที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยให้ปรับโครงสร้างเงินเดือนใหม่ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยในระดับ P7-P9 (สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์, 2561) ซึ่งจะปรับให้พนักงาน 2 ส่วน ได้แก่

- 1.) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่ตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2561 จะได้รับการปรับเงินเดือนแรกบรรจุ สำหรับกลุ่มพนักงานสายปฏิบัติการ ปริญญาตรี กลุ่มสนับสนุน เพิ่มจาก 16,500 บาท เป็น 19,500 บาท และพนักงานสายปฏิบัติการ ปริญญาตรี กลุ่มวิชาชีพเฉพาะทาง เพิ่มจาก 18,200 บาท เป็น 21,600 บาท
- 2.) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุก่อน 1 ตุลาคม 2561 จะได้รับการปรับเงินเดือนขึ้นทุกคน ในอัตราร้อยละ 3 ของค่ากลางเดิม และจะได้รับเพิ่มอีกส่วนคือการปรับเพิ่มรายบุคคลโดยวิธีการคำนวณแบบลดหลั่นตามผลกระทบของอัตราจ้างบรรจุใหม่ ตามสูตรที่มหาวิทยาลัยใช้ คือ

$$\text{เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น} = [(\text{เงินเดือนปัจจุบัน} - \text{เงินเดือนแรกบรรจุเดิม}) \times 0.8] + [\text{เงินเดือนแรกบรรจุใหม่} - \text{เงินเดือนปัจจุบัน}]$$

ตารางที่ 4.2 ระดับชั้นงานและกระบอกเงินเดือนตามลำดับมาตรฐานประจำตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	เงินเดือนแรกเข้า (บาท)	ขั้นต่ำ (บาท)	ค่ากลาง (บาท)	ขั้นสูง (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง ผู้บริหาร (บาท)
P3	58,080	58,080	87,120	116,160	20,000
P4	43,190	43,190	64,785	86,380	15,000
P5	32,930	32,930	49,395	65,860	11,000
P6	28,400	28,400	42,600	56,800	5,000
P7A (ปริญญาตรี)	16,500	16,500	24,750	33,000	-
P7B (ปริญญาโท)	20,100	18,700	28,050	37,400	-
P7C (ปริญญาเอก)	25,100	24,800	37,200	49,600	-
P8A (ปวช.)	10,190	10,190	15,285	20,380	-
P8B (ปวส.)	11,810	13,400	20,100	26,800	-
P9A (มัธยม)	9,000	9,000	11,500	14,000	-
P9B (พนักงาน บริการทั่วไป)	9,700	12,000	15,000	18,000	-

ที่มา : สำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์, 2557

#### 4.2.4 ระยะเวลาและสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ

สัญญาปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.) สัญญาทดลองปฏิบัติงาน มีกำหนดระยะเวลา 1 ปี โดยให้มีการประเมินการทดลองปฏิบัติงานครั้งแรกภายในระยะเวลา 4 เดือนนับตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงาน หากผ่านการประเมินครั้งแรกให้ทดลองปฏิบัติงานต่อ และให้ประเมินครั้งที่ 2 ให้แล้วเสร็จอย่างน้อย 3 เดือนก่อนครบอายุสัญญา หากไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อยกเลิกสัญญา

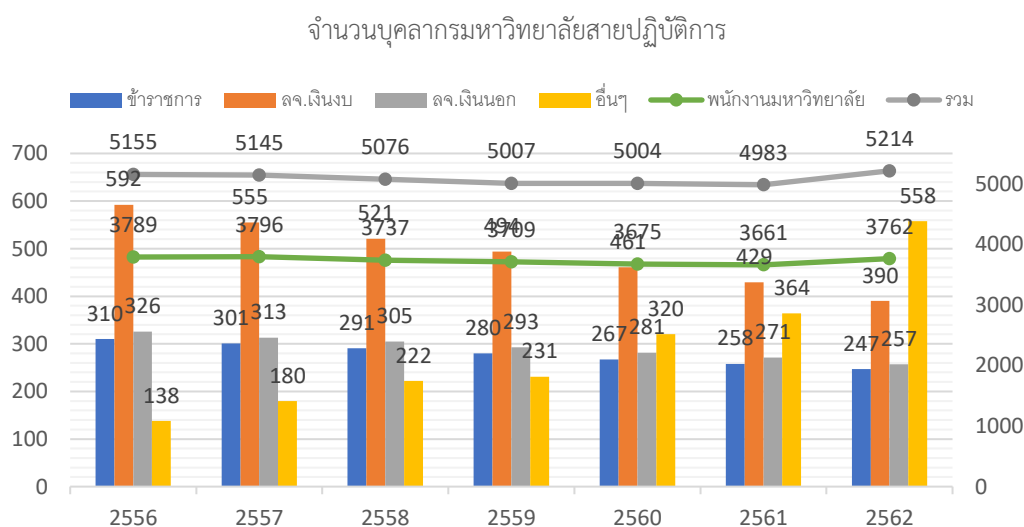
2.) สัญญาปฏิบัติงาน มีกำหนดระยะเวลาแตกต่างกันไป ได้แก่ สัญญาปฏิบัติงานแรก, สัญญาปฏิบัติงานฉบับที่ 2 และสัญญาฉบับต่อไป ซึ่งจะมีระยะเวลา 3 ปี, 5 ปี และครั้งละไม่เกิน 10 ปีตามลำดับ เมื่อปฏิบัติงานครบตามสัญญา จะต้องมีการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญา หากผลการประเมินออกมาในระดับที่ต่ำกว่ากำหนดติดต่อกัน มหาวิทยาลัยสามารถเลิกสัญญาปฏิบัติงานได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้กำหนดการพ้นสภาพพนักงานในกรณีเกษียณอายุราชการเมื่ออายุ 60 ปีบริบูรณ์ อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยมีการจัดทำโครงการ “สุขใจก่อนเกษียณ” สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ซึ่งทดลองดำเนินการในพ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2563 ให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่อายุตั้งแต่ 55 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีอายุงานไม่น้อยกว่า 10 ปี สามารถเข้าร่วมโครงการฯ เพื่อพิจารณาให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (Early retirement)

ในกรณีที่ส่วนงานมีความจำเป็นต้องให้บุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานต่อ สามารถทำได้ตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2551 โดยส่วนงานจะต้องเสนอคำขอต่อ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการบริหารพิจารณา ซึ่งการทำสัญญาปฏิบัติงานจะมี ระยะเวลาครั้งละไม่เกิน 12 เดือน ซึ่งพนักงานที่เข้าระเบียบนี้จะไม่มีสิทธิ์ได้รับบำเหน็จชดเชย

#### 4.2.5 การเปลี่ยนแปลงของพนักงานสายปฏิบัติการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

จากข้อมูลสถิติระหว่าง พ.ศ.2556-2562 พบว่าจำนวนบุคลากรสายปฏิบัติการในกลุ่ม ข้าราชการ ลูกจ้างเงินงบประมาณและลูกจ้างนอกงบประมาณจะมีจำนวนที่น้อยลงเรื่อยๆ ซึ่งเป็นผล มาจากการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัยใน พ.ศ. 2551 และคาดการณ์ว่าจะทยอยเกษียณอายุ ราชการทั้งหมดภายใน 20 ปี หลังจากนั้นบุคลากรจะอยู่ภายใต้การบริหารงานระบบพนักงาน มหาวิทยาลัยทั้งหมด รวมถึงมีการจ้างพนักงานวิสามัญหรือพนักงานรักษาความปลอดภัยเพิ่ม ซึ่งมี จำนวนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 20-30 ต่อปี โดยเฉพาะพ.ศ. 2562 เพิ่มขึ้นร้อยละ 53 (ภาพ 4.3)



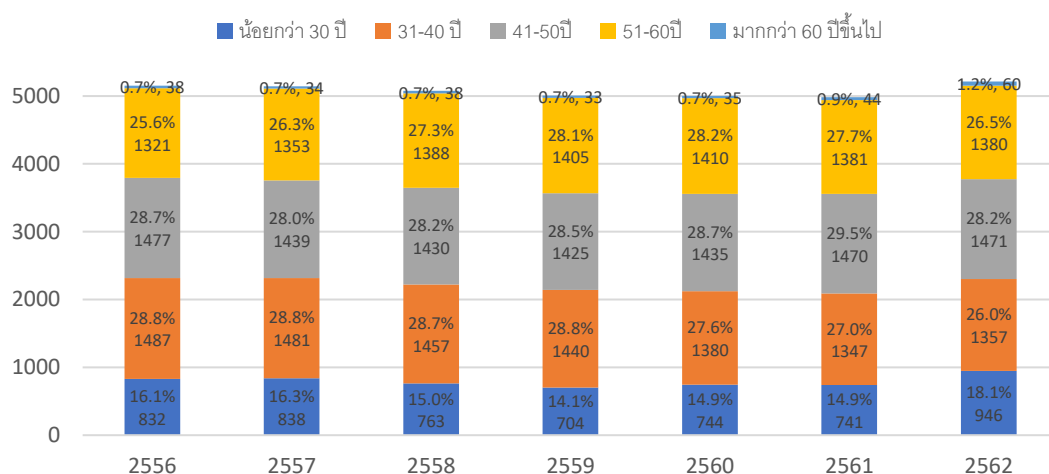
ภาพที่ 4.3 จำนวนบุคลากรสายปฏิบัติการในแต่ละช่วงปี พ.ศ. 2556-2562

ข้อมูลจาก : สำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์

เมื่อพิจารณาสัดส่วนบุคลากรแบ่งตามช่วงอายุพบว่าสัดส่วนของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุมีการเปลี่ยนแปลงน้อย อันเนื่องมาจากจำนวนพนักงานที่บรรจุใหม่ ใกล้เคียงกับจำนวนพนักงานที่พ้นสภาพหรือหมดสัญญา ซึ่งสัดส่วนของบุคลากรกลุ่มที่อายุ 31-40ปี, 41-50 ปี และ 51-60 ปี มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน (ประมาณ 25-30%) แต่ในปี พ.ศ.2562 มหาวิทยาลัยได้บรรจุจ้างพนักงานใหม่ และมีพนักงานเปลี่ยนสัญญา(ลาออกบรรจุกลับ) หรือปรับวุฒิ เปลี่ยนตำแหน่ง เป็นจำนวนมากกว่า 2,600

ราย ส่งผลให้มีสัดส่วนบุคลากรที่อายุน้อยกว่า 30 ปีเพิ่มสูงขึ้นจาก 14.9% ในปีพ.ศ. 2561 มาเป็น 18.1% ในปีพ.ศ. 2562 รวมถึงจำนวนบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปก็มีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นด้วย (ภาพที่ 4.4) สะท้อนว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และมองว่าผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปียังคงมีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายต่อไป

จำนวนและสัดส่วนของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการแบ่งตามช่วงอายุ



ภาพที่ 4.4 จำนวนและสัดส่วนของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการแบ่งตามช่วงอายุ

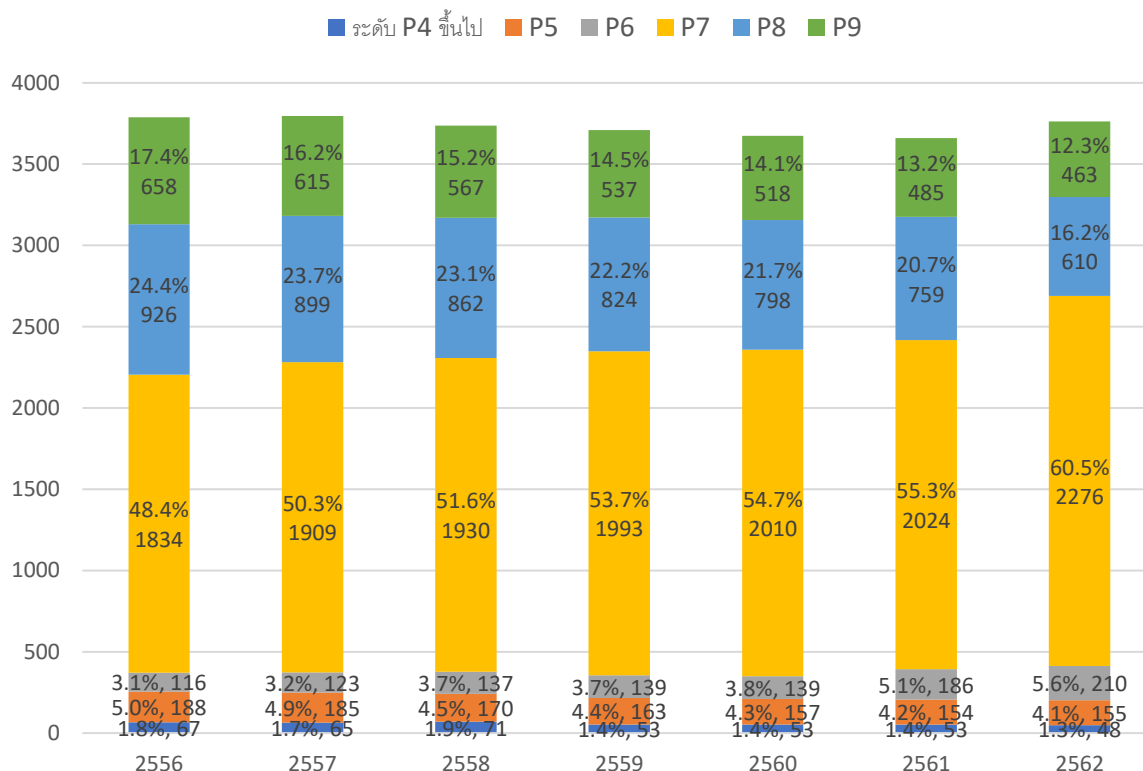
ข้อมูลจาก : สำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์

เมื่อพิจารณาข้อมูลสถิติเฉพาะในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการตามระดับ P ในภาพ 4.5 พบว่าจำนวนและสัดส่วนพนักงานในกลุ่มระดับผู้บริหาร (P3-P6) จะไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก แต่พนักงานในกลุ่มนี้เป็นผู้ที่มีอายุอยู่ในระหว่าง 51-60 ปี และจะต้องเกษียณอายุภายในอีก 10 ปีข้างหน้า ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนกว่าร้อยละ 39 (ข้อมูล ณ พ.ศ.2563) ทำให้มหาวิทยาลัยต้องเตรียมการรับความเสี่ยงด้านบุคลากรสายบริหาร โดยเน้นไปที่การพัฒนาและสร้างบุคลากรที่มีความสามารถมารองรับตำแหน่งที่จะว่างลง ดังนั้นจึงวางระบบการพัฒนาไว้ตั้งแต่ระดับ P7 ซึ่งเป็นระดับปฏิบัติการวิชาชีพในระดับต้น โดยมีโครงการ Talent Development ในระยะสั้นเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีศักยภาพโดดเด่นมีโอกาสรับผิดชอบงานที่ท้าทายขึ้น เตรียมความพร้อมผ่านกระบวนการพัฒนาตามกรอบสมรรถนะ และมีโอกาสในการสอบแข่งขันคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นหากตำแหน่งนั้นว่างลง

ในขณะเดียวกัน จำนวนพนักงานระดับ P8 และ P9 มีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่องทุกปี เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีนโยบายให้จ้างเหมาบริการ (Outsource) เพื่อทดแทน บางตำแหน่งในกลุ่มบริการ (P9) โดยขอให้ส่วนงานจัดสรรภาระงานให้กับตำแหน่งกลุ่มบริการที่มีอยู่ หรือให้ใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ก่อน และยกระดับพนักงาน (P8) ที่มีศักยภาพให้เข้าสู่ระดับ (P7) ที่เป็นงานระดับวิชาชีพระดับต้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ให้เกิดความเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ ตลอดจนเพื่อ

เพิ่มมูลค่าของผลผลิตและผลลัพธ์ของงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายของแต่ละส่วนงาน/หน่วยงาน สะท้อนว่าการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มีผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามนโยบาย และแผนที่วางไว้นั้นคือการเพิ่มสัดส่วนพนักงานที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ให้เป็นไปตามกรอบ อัตรากำลังบุคลากรของส่วนงานและมหาวิทยาลัย

จำนวนและสัดส่วนของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการแบ่งตามระดับ P



ภาพที่ 4.5 จำนวนและสัดส่วนของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการแบ่งตามระดับ P

ข้อมูลจาก : สำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์

#### 4.3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีหน่วยงานดูแล และพัฒนาสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกลไกการทำงานของสวัสดิการหลายประเภทให้การคุ้มครองหรือให้สิทธิประโยชน์ตลอดจนช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมการเกษียณให้กับพนักงานในหลายรูปแบบทั้งในด้านการเก็บออมเงินโดยตรง และสวัสดิการด้านอื่นๆซึ่งช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยให้สามารถวางแผนสร้างความมั่นคงด้านสุขภาพ ครัวเรือน ที่อยู่อาศัย และการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณได้ มีรายละเอียดดังนี้

### 4.3.1 ด้านสุขภาพ

#### 1.) การตรวจสุขภาพประจำปี

มหาวิทยาลัยจะให้บริการตรวจสุขภาพแก่บุคลากรปีละครั้งในช่วงเดือน พฤศจิกายน-กุมภาพันธ์ ดำเนินการโดยโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และคณะสหเวชศาสตร์ โดยบุคลากรที่มีสิทธิ์ตรวจสุขภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ได้แก่ ข้าราชการ, ข้าราชการบำนาญหรือเปลี่ยนสภาพที่ยังคงปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย, ลูกจ้างประจำบนประมาณแผ่นดิน, ลูกจ้างประจำนอกบนประมาณแผ่นดิน และพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมดเงินอุดหนุนและหมวดเงินรายได้

รายการตรวจสุขภาพ และการเบิกค่าใช้จ่าย จะดำเนินการตามเกณฑ์กระทรวงการคลัง โดยมีรายการตรวจแยกตามกลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และกลุ่มผู้ที่ยุ 35 ปีขึ้นไป และมีขั้นตอนการให้บริการตรวจสุขภาพจะมีบันทึกข้อความและรายชื่อแจ้งไปตามแต่ละหน่วยงานให้เข้ารับการตรวจตามวัน เวลา ที่กำหนด เมื่อตรวจสุขภาพเสร็จสิ้นก็จะรายงานผลไปยังบุคลากร พร้อมระบุวันตรวจร่างกายโดยแพทย์สำหรับผู้ที่มีปัญหาสุขภาพและต้องการคำแนะนำจากแพทย์เพิ่มเติม

การตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่องมีประโยชน์ เนื่องจากปัจจุบันจำนวนผู้ป่วยในกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง หรือ Non-Communicable Diseases (NCDs) มีจำนวนมากขึ้น อันได้แก่ โรคเบาหวาน โรคมะเร็ง โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง เป็นต้น ซึ่งเป็นโรคที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมและการดูแลสุขภาพ และเป็นสาเหตุการเสียชีวิตอันดับต้นๆของคนไทย โดยโรคไม่ติดต่อเรื้อรังมักจะมีอาการรุนแรงขึ้นทีละน้อยหากไม่ได้มีการรักษาควบคุม และส่งผลเสียต่อสุขภาพในระยะยาว ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่สูงและต่อเนื่อง หากตรวจรู้ก่อนและได้รับการรักษาไว้ก็จะลดความเสี่ยงในการเจ็บป่วยจากโรคกลุ่มนี้ลง และช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและการรักษาสุขภาพในยามเกษียณได้

#### 2.) ประกันสุขภาพ

มหาวิทยาลัยมีโครงการทำประกันสุขภาพให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถซื้อประกันให้กับครอบครัวได้ ประกอบไปด้วย 2 รูปแบบ ได้แก่ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม และประกันสุขภาพแบบเดี่ยว

**ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม** โดยบริษัทเอกชน ครอบคลุมทั้งประกันชีวิต อุบัติเหตุ และสุขภาพ กำหนดชำระค่าเบี้ยเป็นรายปี โดยคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมเป็นสมาชิกแบ่งออกเป็นกลุ่ม ดังนี้

(1) สมาชิกหลัก พนักงานมหาวิทยาลัยหมวดเงินอุดหนุนและหมวดเงินรายได้ และข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพ (มหาวิทยาลัยและส่วนงานรับผิดชอบค่าเบี้ยในแผนที่ 3 จำนวน 9,291 บาท/คน ให้กับสมาชิกกลุ่มนี้)



(2) สมาชิกหลักแบบสมัครใจ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย พนักงานวิสามัญ และบุคลากรเกษียณที่เป็นสมาชิกต่อเนื่อง อายุไม่เกิน 80 ปี (บุคลากรรับผิดชอบค่าเบี้ยเอง)

(3) สมาชิกสมทบ โดยสมาชิกหลักสามารถซื้อให้กับสมาชิกสมทบในแผนประกันที่เท่ากับหรือน้อยกว่าสมาชิกหลัก ผู้มีสิทธิ์เป็นสมาชิกสมทบ ได้แก่ 1.) บิดา มารดา คู่สมรส อายุไม่เกิน 80 ปี (กรณีที่เป็นสมาชิกก่อนอายุ 70 ปี และยังคงเป็นสมาชิกต่อเนื่องมาตลอด) หากกรณีผู้ที่ไม่เคยเป็นสมาชิกมาก่อนต้องมีอายุไม่เกิน 70 ปี 2.) บุตร จะต้องเป็นบุคคลที่ยังไม่สมรส และยังไม่ได้ทำงานที่มีอายุระหว่าง 14 วัน ถึง 21 ปี (หากกำลังศึกษาอยู่ต้องมีอายุไม่เกิน 23 ปี) และ 3.) บุคคลอื่นที่สมาชิกหลักประสงค์สมัครให้ 1 คน 1 สิทธิ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสมาชิกหลัก และได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยเท่านั้น

ตารางที่ 4.3 รายละเอียดแผนประกันในโครงการประกันสุขภาพแบบกลุ่ม

	แผนที่ 1	แผนที่ 2	แผนที่ 3
ประกันกลุ่มโครงการ 1	ทุนประกัน 100,000 บาท IPD (R&B) 1,100 บาท OPD 10,000 บาท ทันตกรรม 1,000 บาท <b>เบี้ยประกัน 4,431 บาท</b>	ทุนประกัน 200,000 บาท IPD (R&B) 1,600 บาท OPD 15,000 บาท ทันตกรรม 2,000 บาท <b>เบี้ยประกัน 6,801 บาท</b>	ทุนประกัน 300,000 บาท IPD (R&B) 2,100 บาท OPD 20,000 บาท ทันตกรรม 3,000 บาท <b>เบี้ยประกัน 9,291 บาท</b>
ประกันกลุ่มโครงการ 2 (ทันตกรรม 2,000 บาท ค่าเบี้ยประกัน 1,200 บาท)	ทุนประกัน 100,000 บาท IPD (R&B) 1,100 บาท OPD 600 บาท/ครั้ง สูงสุดไม่เกิน 31 ครั้ง/ปี <b>เบี้ยประกัน 3,274 บาท</b>	ทุนประกัน 200,000 บาท IPD (R&B) 1,600 บาท OPD 800 บาท/ครั้ง สูงสุดไม่เกิน 31 ครั้ง/ปี <b>เบี้ยประกัน 4,448 บาท</b>	ทุนประกัน 300,000 บาท IPD (R&B) 2,100 บาท OPD 1,000 บาท/ครั้ง สูงสุดไม่เกิน 31 ครั้ง/ปี <b>เบี้ยประกัน 5,885 บาท</b>

ที่มา : โครงการประกันชีวิต-อุบัติเหตุ-สุขภาพแบบกลุ่ม ปีที่ 15 (ปีพ.ศ.2564)

**ประกันสุขภาพแบบเดี่ยว** โดยบริษัทเอกชน มหาวิทยาลัยมีมติให้ทำประกันเดี่ยวเพิ่มเติมให้เนื่องจากมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือพนักงานที่ไม่อยู่ในระบบข้าราชการให้ได้รับการคุ้มครองไปจนถึงวัยเกษียณถึง โดยมหาวิทยาลัยจะรับผิดชอบค่าเบี้ยประกันไปจนอายุครบ 60 ปี (หยุดจ่ายค่าเบี้ย) ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยหมวดเงินอุดหนุนและหมวดเงินรายได้ และข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพ และสามารถซื้อให้กับสมาชิกสมทบที่อายุไม่เกิน 59 ปี

ผู้ที่เป็สมาชิกจะได้รับควมคุ้มครองเป็นเงินผลประโยชน์จำนวน 50,000 บาท และจะได้รับเมื่อมีอายุสัญญาครบกำหนด 90 ปี หรือหากสมาชิกเสียชีวิตก่อนครบสัญญาทั้งจากการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ ก็จะได้รับเงินผลประโยชน์เช่นเดียวกัน คล้ายกับกรณีประกันชีวิต

### 3.) ประกันสังคม

เป็นระบบการออมภาคบังคับที่มหาวิทยาลัยต้องจัดให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ควมคุ้มครอง สร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตในกลุ่มของสมาชิกที่ไม่ใช่ข้าราชการ และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อรับผิตชอบควมเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับลูกจ้าง เงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมจะประกอบจาก 3 ส่วนได้แก่

1. เงินส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยในฐานะผู้ประกันตนต้องจ่าย 5 % จากฐานเงินเดือน (ไม่เกิน 15,000 บาท)

2. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบ 5 % เท่ากับที่ผู้ประกันตนจ่าย

3. รัฐบาลจ่ายสมทบ 2.75%

ผู้ประกันตนจะได้รับหลักประกันสุขภาพ 7 กรณี เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาล และมีการทดแทนรายได้อย่างต่อเนื่อง อันได้แก่ การเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ คลอดบุตร ทูพพลภาพเสียชีวิต สงเคราะห์บุตร และการว่างงาน รวมไปถึงกรณีสุขภาพที่เป็นการออมภาคบังคับแบบกำหนดวงเงินผลประโยชน์ที่จะได้รับไว้แน่นอน (Defined Benefit)

### 4.) เงินสวัสดิการ กรณีสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากรประเภทอื่น ที่เป็นสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาลงกรณ์จะได้รับ เงินสวัสดิการสมาชิกเฉพาะกรณีผู้ป่วยในตั้งแต่ 3 คืนขึ้นไปจะได้รับค่าเงินคืนละ 400 บาทแต่ไม่เกิน 30 คืน (1,200-12,000 บาท) และเงินสงเคราะห์กรณีทุพพลภาพไม่เกิน 100,000 บาท และกรณีเสียชีวิตจะได้รับเงินสงเคราะห์ 100,000 บาท และได้เพิ่มอีกตามจำนวนเดือนที่เป็นสมาชิก เดือนละ 1,250 บาท รวมไม่เกิน 600,000 บาท โดยมีเงื่อนไขว่าต้องแจ้งภายใน 180 วัน รวมถึงยังมีสวัสดิการสงเคราะห์สมาชิกที่ประสบสาธารณภัยด้วย

#### 4.3.2 ด้านสังคมและครอบครัว

##### 1.) ทุนการศึกษานูตรบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการการศึกษาสงเคราะห์บุตรแก่บุคลากรในทุกกระดับ โดยบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ และบุคลากรสายปฏิบัติการในระดับ P1-P6 และ P7C ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดจะสามารถจองสิทธิให้บุตรเข้าเรียนที่โรงเรียนสาธิตจุฬาฯในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาได้

บุตรของบุคลากรนอกเหนือจากนี้จะได้รับเงินอุดหนุนการศึกษาสูงสุด 3 คน สำหรับบุตรที่ศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาจะได้รับทุนละ 6,000 บาท และบุตรที่ศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. จะได้รับทุนละ 7,200 บาท ทั้งนี้บุคลากรที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯจะได้รับเงินทุนส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติมในระดับ ป.1-อุดมศึกษา ครอบครัวละ 4,000 บาททุกปีรวมถึงมีทุนเรียนดีด้วย

## 2.) สวัสดิการแก่ครอบครัวกรณีบุคลากรหรือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต

มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการช่วยเหลืองานศพให้กับบุคลากร บิดามารดา คู่สมรส และบุตรของบุคลากรไม่เกินรายละ 10,000 บาท นอกจากนี้บุคลากรและพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษาสามารถสมัครสมาชิกการฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อนครูและบุคลากรการศึกษา (ช.พ.ค.) ซึ่งเป็นสวัสดิการที่บุคลากรทางการศึกษาได้รวมตัวกันเพื่อช่วยเหลือกันและกันในการจัดงานศพและสงเคราะห์ครอบครัวสมาชิกที่เสียชีวิต กลไกของช.พ.ค. จะหักค่าชำระเงินสงเคราะห์สมาชิกทุกเดือนจนพ้นสถานะสมาชิก หรือเสียชีวิต โดยจะต้องชำระเท่ากับจำนวนผู้เสียชีวิต ศพละ 1 บาท เงินสะสมจำนวนนี้จะนำไปจ่ายเป็นค่าจัดการศพและเงินสงเคราะห์ครอบครัวที่สมาชิกที่เสียชีวิต ตัวอย่างเช่น ข้อมูลเดือนกุมภาพันธ์ ปีพ.ศ.2564 มีสมาชิกเสียชีวิต 772 คน สมาชิกจะต้องชำระเงินในเดือนนี้เป็นจำนวน 772 บาท และครอบครัวผู้เสียชีวิตจะได้รับเงินจำนวน 952,703 บาทซึ่งเท่ากับจำนวนสมาชิกในขณะนั้น เป็นต้น

### 4.3.3 ด้านที่อยู่อาศัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการด้านที่พักอาศัยในลักษณะของหอพัก และเปิดรับบุคลากรให้มีที่พักอาศัยภายในพื้นที่เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ และเพื่อช่วยเหลือเรื่องการเดินทางมาปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่ไม่มีที่พักในกรุงเทพมหานคร หรือมีที่พักในกรุงเทพมหานครแต่ไม่สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน โดยมีส่วนลดให้กับพนักงานที่มีรายได้น้อย แบ่งเป็น 3 หอพัก ได้แก่หอพักวิทยานิเวศน์ จุฬานิเวศน์ และจุฬานิवास สำหรับบุคลากรในแต่ละกลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.4 รายละเอียดของหอพักบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อหอพัก	ลักษณะ	คุณสมบัติผู้เข้าพัก	จำนวนหอพัก	รูปแบบห้องพัก	ค่าบำรุงอาคาร	หมายเหตุ
วิทยานิเวศน์	อาคาร 14 ชั้น ห้องปรับอากาศ พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวก	-ข้าราชการ -ลูกจ้างประจำ -พนักงานมหาวิทยาลัย ระดับ P8 ขึ้นไป	252	ห้องเดี่ยว 24 ตร.ม ครอบครัว 33 ตร.ม ครอบครัว 36 ตร.ม	6500บ./เดือน 9000บ./เดือน 10000บ./เดือน	สัญญาคราวละไม่เกิน 2 ปี

จุฬานินเวศน์	อาคาร 4 ชั้น ห้องพัฒนพร้อม เฟอร์นิเจอร์	-ข้าราชการ -ลูกจ้างประจำ -พนักงานมหาวิทยาลัย ระดับ P8 ขึ้นไป	102	ห้องพักรวม 2คน/ห้อง ห้องคู่สมรส-ภายใน ห้องคู่สมรส-ภายนอก	1400บ./เดือน 1600บ./เดือน 2400บ./เดือน	อยู่ในระหว่างปรับปรุงไม่มีกำหนด*
จุฬานิवासอาคาร 1-4	แฟลต 5 ชั้น และ อาคาร 15 ชั้น	- พนักงานหรือลูกจ้าง ระดับเทียบเท่า P9 - ไม่เคยเป็นผู้ได้รับ สวัสดิการเงินกู้เพื่อ เคหะสงเคราะห์	รวม 172 ห้อง	ห้องครอบครัว ห้องพักรวม 4คน/ห้อง	1000 บ./เดือน คนละ 250 บ./เดือน	พิจารณาตามความจำเป็นโดยหน่วยงานเป็นผู้เสนอทุก 2 ปี

ที่มา : เว็บไซต์ของสำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ (เข้าถึงข้อมูล 24 ต.ค. 2563)

#### 4.3.4 ด้านการเงิน

มหาวิทยาลัยมีการกำหนดสวัสดิการด้านการเงินให้กับพนักงานในลักษณะของสิทธิประโยชน์ตามความสมัครใจเป็นส่วนมาก โดยเฉพาะกลไกของสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ ซึ่งเป็นสถาบันการเงินในรูปแบบสหกรณ์ แม้จะมีการดำเนินการแยกจากการบริหารงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แต่ยังคงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนด้านการเงินให้กับบุคลากรในด้านการออมและสินเชื่อด้วยเช่นกัน โดยสวัสดิการที่พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถขอรับสิทธิ์ได้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่ การสนับสนุนการเข้าถึงสินเชื่อ ได้แก่ เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ และเงินกู้ธนาคารเพื่อที่อยู่อาศัยและอเนกประสงค์ และ การสนับสนุนด้านการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุ ได้แก่

##### 1.) การสนับสนุนการเข้าถึงสินเชื่อ

##### เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์

เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อบุคลากรมีความต้องการหรือเดือดร้อนในด้านที่อยู่อาศัย ให้สามารถในการกู้เพื่อปลูกสร้างอาคาร ชื้อบ้าน หรือที่พักอาศัยโดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องเป็นที่พักอาศัยหลังแรกเท่านั้น หรือกู้เงินเพื่อใช้ไถ่ถอนจำนองอาคาร รวมถึงเพื่อทดแทนอาคาร ดัดแปลงหรือซ่อมแซมอาคารที่พักอาศัยหลังแรกที่มีสภาพทรุดโทรม

คุณสมบัติของผู้ที่ขอกู้จะต้องเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยทุกประเภท ยกเว้นพนักงานวิสามัญต้องทำงานในมหาวิทยาลัยมาไม่น้อยกว่า 3 ปีต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยจะคิดดอกเบี้ยเงินกู้ร้อยละ 3 ในระยะเวลาไม่เกิน 20 ปี แต่ต้องไม่เกินอายุราชการ มีวงเงินให้กู้กรณีซื้อบ้าน หรือที่พักอาศัยไม่เกิน 100% ของราคาประเมิน แต่ไม่เกิน 3,000,000 บาท หรือไม่เกินหนี้ที่เหลือกับสถาบันการเงินอื่นๆ กรณีกู้เพื่อซ่อมแซม ดัดแปลงที่พักอาศัยจะสามารถกู้ได้ในวงเงินไม่เกิน 600,000 บาท

##### เงินกู้ธนาคารเพื่อที่อยู่อาศัย และอเนกประสงค์

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถกู้เงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย และอเนกประสงค์ จากธนาคารที่มหาวิทยาลัยทำข้อตกลง ในการขอให้บุคลากรกู้โดยคิดดอกเบี้ยขั้นต่ำ หรือในอัตราที่ถูกกว่าบุคคลทั่วไป โดยบุคลากรที่ต้องการกู้จะต้องขอหนังสือผ่านสิทธิ์และรับรองเงินเดือนเพื่อติดต่อขอกู้ในวัตถุประสงค์ต่างๆ กับธนาคารที่เข้าร่วม ได้แก่ธนาคารอาคารสงเคราะห์, ธนาคารทหารไทย, ธนาคารออมสิน, และธนาคารกรุงไทย (ข้อมูลปี พ.ศ. 2564) และมหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่หักเงินเดือนนำส่งธนาคารต่อไป บุคลากรที่มีสิทธิ์ขอกู้ผ่านมหาวิทยาลัย ได้แก่ ข้าราชการ, ลูกจ้างเงินงบประมาณแผ่นดิน, ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน, พนักงานมหาวิทยาลัย

### เงินกู้สหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ

สหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ ให้บริการเงินกู้สามัญแก่ผู้ที่เป็นสมาชิกติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ให้อัตราดอกเบี้ยไม่เกิน 700,000 บาท และเงินกู้ถูกเงินในวงเงิน 2 เท่าของเงินเดือน แต่ต้องชำระคืนภายใน 3 เดือน นอกจากนี้ยังมีบริการเงินกู้แบบพิเศษที่ใช้หลักทรัพย์ค้ำประกันเพื่อซื้อบ้าน ที่ดิน รวมถึงเพื่อการประกอบอาชีพ โดยต้องมีคุณสมบัติเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่า 5 ปี มีระยะเวลาจ้างที่เหลือในสัญญาตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป มีมูลค่าหุ้นไม่น้อยกว่า 10% ของยอดเงินที่จะกู้และต้องส่งค่าหุ้นไม่น้อยกว่า 6% ของเงินเดือน วงเงินสูงสุด 10 ล้านบาท และมีอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ตั้งแต่ 3-5% ต่อปี ซึ่งจะมีสัดส่วนร้อยละเฉลี่ยคืนมากขึ้นตามดอกเบี้ยที่สูงขึ้น (ข้อมูลปี 2558) ดังนี้

ตารางที่ 4.5 อัตราดอกเบี้ยเงินกู้และเฉลี่ยเงินคืนของสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ

อัตราดอกเบี้ยเงินกู้และเฉลี่ยเงินคืน (ให้สมาชิกเลือกอัตราตามสมัครใจ)			
แบบที่	อัตราดอกเบี้ย (%)	เฉลี่ยเงินคืน (%)	ดอกเบี้ยเงินกู้สุทธิ
1	5.00	พิจารณาการจัดสรรกำไรสุทธิ	-
2	4.75	42.0	2.755
3	4.00	30.0	2.80
4	3.00	5.0	2.85

ที่มา : สหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ ปี 2563

## 2.) การสนับสนุนด้านการออมเพื่อการเกษียณอายุ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย หรือ Provident fund (PVD) เป็นกองทุนเงินออมภาคสมัครใจที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น มหาวิทยาลัยจะหักเงินเดือนของผู้ที่เข้าร่วมกองทุนเป็นเงินสะสมและมหาวิทยาลัยจะสมทบเพิ่มให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ตามอายุงาน ซึ่งหากอายุงานมากจะบังคับสมทบตามสัดส่วน และไม่สามารถขอลดให้ต่ำกว่าที่กำหนดได้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์) โดยมีรายละเอียดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบ ดังนี้

ตารางที่ 4.6 อัตราเงินสมทบของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

อัตราเงินสะสมและเงินสมทบ	เงินจ่ายสะสม	เงินสมทบจากมหาวิทยาลัย
อายุงานน้อยกว่า 5 ปี บริบูรณ์	ไม่ต่ำกว่า 3% แต่ไม่เกิน 15% ของ เงินเดือน	3% ของเงินเดือน
อายุงานตั้งแต่ 5 ปีบริบูรณ์ ขึ้นไป	ไม่ต่ำกว่า 5% แต่ไม่เกิน 15% ของ เงินเดือน	5% ของเงินเดือน

ที่มา : เว็บไซต์ของสำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ (เข้าถึงข้อมูล 24 ต.ค. 2563)

เงินส่วนนี้จะนำส่งเข้ากองทุนและนำไปบริหาร ลงทุนให้เกิดผลประโยชน์มากขึ้น พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถเลือกแผนการลงทุนที่เหมาะสมกับความเสี่ยงที่ตนเองรับได้ อย่างไรก็ตามในขณะเป็นสมาชิกจะไม่ได้รับดอกเบียหรือปันผล และไม่สามารถถอนเงินจำนวนนั้นออกมาได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อต้องการให้สมาชิกนำเงินไปใช้หลังเกษียณ แต่สามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ สมาชิกจะได้รับเงินเมื่อออกจากสมาชิก หรือออกจากงานเท่านั้น ซึ่งจะได้รับเงินสะสมเต็มจำนวนทุกกรณี พร้อมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินสะสม สำหรับในส่วนของเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินสมทบ สมาชิกจะได้รับตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุนซึ่งจะมีอัตราส่วนมากขึ้นตามอายุงาน

#### 4.3.5 สวัสดิการอื่นๆ

นอกจากการจัดสวัสดิการในด้านสุขภาพ สังคม ที่อยู่อาศัยและการเงินแก่บุคลากรแล้ว มหาวิทยาลัยยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย บุคลากรทุกประเภทจะต้องเข้าร่วมโครงการแรกพบอาจารย์และบุคลากรใหม่เพื่อแนะนำการปฏิบัติงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ข้อบังคับกฎเกณฑ์ และค่านิยมของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจัดให้มีทุนการศึกษา โครงการมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างยอดเยี่ยมทุกปี เพื่อเป็นเกียรติและสร้างขวัญกำลังใจแก่ตัวบุคลากรเอง โดยเฉพาะบุคลากรที่ได้ปฏิบัติหน้าที่จนถึงเกษียณอายุราชการ มหาวิทยาลัยจะจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต หลักสูตรการเตรียมตัวและปฏิบัติตนหลังเกษียณ รวมถึงมีการมอบเข็มทองคำเกียรติคุณให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป

#### โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต หลักสูตรการเตรียมตัวและปฏิบัติตนหลังเกษียณ

เป็นโครงการที่จัดให้กลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่มาอย่างยาวนาน และสร้างคุณประโยชน์ในกับมหาวิทยาลัยตลอดมาจนถึงวันที่เกษียณอายุ ทางจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้

ตระหนักและเห็นความสำคัญของบุคลากรที่เกษียณอายุ จึงมีนโยบายที่จะดูแลบุคลากรของมหาวิทยาลัยในทุกขั้นตอนอย่างดีที่สุด โดยสนับสนุนให้จัดดำเนินโครงการหลักสูตรพัฒนาคุณภาพชีวิต และการเตรียมตัวและปฏิบัติตนหลังเกษียณอายุขึ้นเพื่อถือโอกาสแสดงความขอบคุณที่ได้ปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัย เริ่มมีการดำเนินการตั้งแต่พ.ศ. 2543 และดำเนินการต่อเนื่องในทุกๆปี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้รับคำแนะนำ หลักการ ความรู้ความเข้าใจธรรมชาติในด้านต่างๆของผู้เกษียณ แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ชีวิตหลังเกษียณเกษียณ อันจะนำมาซึ่งความสุขตามสมควรในวัยเกษียณ เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง รวมถึงยังเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมสร้างความผูกพันกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสร้างความสัมพันธ์หลังเกษียณระหว่างบุคลากร

กิจกรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 บุคลากรที่เกษียณอายุรวมทุกประเภทเข้าร่วมทั้งสิ้น 215 คนมีระยะเวลาการจัดกิจกรรม 9 วัน ประกอบไปด้วยกิจกรรมแนะนำบุคลากรที่มีเนื้อหาครอบคลุมการเตรียมตัวเกษียณในทุกมิติ ได้แก่

- กิจกรรมร่วมถวายพระพรบรมราชาสุวารีย์ ร่วมถ่ายภาพและงานเลี้ยงสังสรรค์
- กิจกรรมบรรยายในหัวข้อต่างๆ ได้แก่ บริการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์หลังเกษียณ, โฆษณาการเพื่อการมีสุขภาพที่ดี, การวางแผนด้านภาษีสำหรับผู้เกษียณ, การวางแผนการใช้เงินหลังเกษียณ และอานาปานสติสมาธิ
- กิจกรรม Workshop การสร้างรายได้และอาชีพหลังเกษียณ ได้แก่การสอนทำสบู่ Handmade, การร้อยลูกปัดสายคล้องแว่นตา/แมส และงานฝีมือเดคูพาท
- กิจกรรมตรวจสุขภาพ
- กิจกรรมรวมกลุ่มสัมพันธ์ และทัศนศึกษาต่างจังหวัด
- กิจกรรมมอบเข็มทองคำ, พระเกี้ยว พร้อมกล่าวมุทิตาจิตแก่เพชรชมพู



ภาพที่ 4.6 กิจกรรมหลักสูตรการเตรียมตัวและปฏิบัติตนหลังเกษียณ ปีการศึกษา 2562

ที่มา : โดยผู้วิจัยระหว่างวันที่ 18 ส.ค. – 11 ก.ย. 2563

โดยสรุป พบว่า ทั้งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับสวัสดิการพื้นฐานด้านที่อยู่อาศัย การเงิน สังคมและครอบครัวใกล้เคียงกันทั้งหมด แต่ในด้านสุขภาพข้าราชการสามารถเบิกค่ารักษาได้ และสามารถเบิกได้จนถึงวัยเกษียณ ในขณะที่กลุ่มอื่นไม่มี องค์กรก็ตามพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับสวัสดิการอื่นทดแทน เช่น ประกันสังคม และประกันกลุ่ม และมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อรองรับการออมเพื่อการเกษียณ

ตารางที่ 4.7 สรุปสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับของบุคลากรมหาวิทยาลัย

	สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	ข้าราชการ	ลูกจ้างเงิน งบฯ	ลูกจ้างเงิน นอกฯ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	เงื่อนไขเพิ่มเติม
	ด้านสุขภาพ					
1.	การตรวจสุขภาพประจำปี	/	/	/	/	จุฬาฯสนับสนุน ค่าใช้จ่าย



	สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	ข้าราชการ	ลูกจ้างเงิน งบฯ	ลูกจ้างเงิน นอกฯ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	เงื่อนไขเพิ่มเติม
2.	ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม และแบบเดี่ยว	-	-	-	/	จุฬารัฐบาลสนับสนุน ค่าใช้จ่าย สามารถสมัครให้ ครอบครัวได้
3.	ประกันสังคม	-	-	-	/	พนักงานต้องหัก เงินสะสม จุฬารัฐบาล จ่ายเงินสมทบ
4.	การเบิกค่ารักษาพยาบาล	/	/	-	-	เบิกได้ตาม ระเบียบราชการ
5.	กองทุนเงินทดแทน	-	-	/	-	จุฬารัฐบาลจ่ายเงิน สมทบฝ่ายเดียว
	ด้านสังคมและครอบครัว					
6.	ทุนการศึกษาบุตร	/	/	/	/	จุฬารัฐบาลสนับสนุน ทุนการศึกษา
7.	การฌาปนกิจสงเคราะห์ ช่วยเหลือเพื่อนครูและ บุคลากรทางการศึกษา	/	/	/	/	ต้องเป็นสมาชิก ช.พ.ค. เท่านั้น
8.	เงินสวัสดิการสมาชิก สหกรณ์ออมทรัพย์จุฬารัฐบาล	/	/	/	/	ต้องเป็นสมาชิก สหกรณ์เท่านั้น
	ด้านที่อยู่อาศัย					
9.	หอพักบุคลากร	/	/	/	/	ผู้อยู่อาศัยต้อง จ่ายค่าบำรุง อาคารตามที่ กำหนด
	ด้านการเงิน					
10.	เงินกู้เพื่อเคหสงเคราะห์	/	/	/	/	จุฬารัฐบาลเป็นผู้ให้ บุคลากรกู้ยืม ภายใต้เงื่อนไขที่ กำหนด
11.	เงินกู้ธนาคารเพื่อที่อยู่ อาศัยและเอนกประสงค์	/	/	/	/	จุฬารัฐบาลเป็นผู้หัก เงินนำส่งสถาบัน การเงิน

	สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	ข้าราชการ	ลูกจ้างเงิน งบฯ	ลูกจ้างเงิน นอกฯ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	เงื่อนไขเพิ่มเติม
12.	เงินกู้สหกรณ์ออมทรัพย์ จุฬา	/	/	/	/	ต้องเป็นสมาชิก สหกรณ์เท่านั้น
13.	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับพนักงาน มหาวิทยาลัย	-	-	-	/	พนักงานสมัคร ใจหักเงินสะสม จุฬาฯจ่ายเงิน สมทบ

ที่มา : สรุปและเรียบเรียงโดยผู้วิจัย

#### 4.4 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุราชการ

สิทธิประโยชน์ที่บุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะได้รับเมื่อเกษียณอายุราชการจะแตกต่างกันไปตามประเภทของบุคลากร สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มหลัก ได้ดังนี้

##### 1.) ข้าราชการ

เมื่อข้าราชการมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว ถือเป็นการพ้นจากการรับราชการ และจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 เพื่อให้มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในช่วงหลังเกษียณ โดยผู้ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1-5 ปีจะได้รับเป็นเงินบำเหน็จ และผู้ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป สามารถเลือกรับเป็นเงินบำเหน็จหรือบำนาญได้ แต่จำนวนเงินที่ได้รับจะแตกต่างกันตามฐานเงินเดือนและอายุราชการ รวมถึงยังมีความแตกต่างในการคำนวณสำหรับผู้ที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ด้วย ดังนี้

บำเหน็จ = เงินเดือนเดือนสุดท้าย x จำนวนปีเวลาราชการ

บำนาญ =  $\frac{\text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{จำนวนปีเวลาราชการ}}{50}$  (กรณีไม่เป็นสมาชิก กบข.)

หรือ

=  $\frac{\text{เงินเดือนเดือนเฉลี่ย} 60 \text{ เดือนสุดท้าย} \times \text{จำนวนปีเวลาราชการ}}{50}$

แต่ไม่เกิน 70% ของเงินเดือนเฉลี่ย 70% ของเงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย (กรณีเป็นสมาชิก กบข.)

โดยผู้ที่รับบำนาญ สามารถนำเงินส่วนบำเหน็จตกทอดที่ทายาทจะได้รับหลังเสียชีวิต มาเป็นหลักประกันในการค้าประกัน (บำเหน็จค้าประกัน) หรือ ขอเบิกเงินก้อนออกมาใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันได้ (บำเหน็จดำรงชีพ)

หากเป็นสมาชิกของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ก็จะได้รับเงินก้อนเพิ่มจากกองทุนที่มาจากเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ตอบแทนจากกองทุนเงินสะสมและเงินสมทบ ในส่วนของเงินสมทบนั้นมาจากการที่สมาชิกและรัฐบาล สมทบเข้ากองทุนฝ่ายละ 3% ของเงินเดือน ในกรณีผู้สูงอายุเป็นสมาชิกกบข. ก่อนวันที่ 27 มี.ค. 2540 จะได้รับเงินประเดิม และเงินชดเชยเพิ่ม ซึ่งรัฐจะนำส่งเงินเข้ากองทุนเพิ่มทุกเดือนเพื่อชดเชยสูตรบำนาญที่เปลี่ยนไป คิดเป็น 2% ของเงินเดือน) ซึ่งสมาชิกกองทุนที่เกษียณอายุแล้วสามารถขอรับเงินบางส่วน และคงสถานะสมาชิกไว้เพื่อออมต่อกองทุนต่อไป แต่จะไม่ได้รับการจ่ายสมทบต่อไป

นอกจากนี้ข้าราชการบำนาญ จะได้รับสิทธิประโยชน์ในด้านการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตน ได้ตลอดชีวิต รวมถึงบุตรเบิกได้จนถึงอายุ 20 ปี, คู่สมรส และบิดามารดาสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตลอดจนผู้รับบำนาญถึงแก่กรรม และสามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรในอัตราและเงื่อนไขที่กำหนดได้ถึงอายุ 25 ปี

## 2.) ลูกจ้างเงินงบประมาณแผ่นดิน

ลูกจ้างเงินงบประมาณแผ่นดิน เมื่อพ้นจากราชการมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง พ.ศ.2519 โดยผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 25 ปี จะได้รับบำเหน็จเป็นเงินก้อน และผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป สามารถเลือกรับเป็นเงินบำเหน็จเป็นก้อนหรือเลือกรับเป็นรายเดือนได้ โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

$$\text{บำเหน็จ} = \frac{\text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{จำนวนเดือนที่ทำงาน}}{12}$$

$$\text{บำเหน็จรายเดือน} = \frac{\text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{จำนวนเดือนที่ทำงาน}}{12} \text{ และนำผลลัพธ์หารด้วย } 50$$

ในกรณีรับบำเหน็จรายเดือน ทายาทจะสามารถรับบำเหน็จตกทอดได้เมื่อเสียชีวิตคล้ายกับกรณีข้าราชการ เป็นจำนวน 15 เท่าของเงินบำเหน็จรายเดือน

กลุ่มลูกจ้างเงินงบประมาณแผ่นดินยังมีกลไกที่ช่วยให้คนมีการออมเพื่อการเกษียณนั้นคือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างประจำราชการ (กสจ.) เมื่อผู้ที่เป็นสมาชิกเกษียณจะได้รับเงินสะสมที่สมาชิกได้หักจากรายได้ที่ตนเลือกไว้ในอัตราร้อยละ 3-15 ของค่าจ้างในช่วงที่ยังทำงานอยู่ และเงินสมทบจากราชการเป็นจำนวนในอัตราร้อยละ 3 และผลประโยชน์จากกองทุน

## 3.) ลูกจ้างเงินนอกประจำแผ่นดิน

ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน ถือเป็นลูกจ้างที่ทางหน่วยงานหรือส่วนงานเป็นผู้จ้าง จะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเป็นเงินก้อนเมื่อเกษียณอายุเป็นจำนวนเงินเท่ากับ เงินเดือนเดือนสุดท้าย x

จำนวนปีที่ทำงาน และจะมีสิทธิ์ได้รับบำเหน็จตกทอดในกรณีที่เสียชีวิตระหว่างที่ทำงานอยู่เท่านั้น ไม่ครอบคลุมถึงช่วงที่ลูกจ้างเกษียณอายุแล้ว

#### 4.) พนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมดเงินอุดหนุนและเงินรายได้ รวมถึงผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการและลูกจ้าง จะได้รับสิทธิประโยชน์หลังเกษียณ ได้แก่

1. เงินชดเชย ตามข้อบังคับจุฬาฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2557 โดยจะได้รับเงินชดเชยอ้างอิงจากอายุงานของพนักงาน ตั้งแต่ 1 ปี, 3 ปี, 6 ปี, 10 ปี และ 20 ปี เท่ากับเงินเดือนจำนวน 90 วัน, 180 วัน, 240 วัน, 300 วัน และ 400 วันตามลำดับ
2. ค่าชดเชยสำหรับวันลาพักผ่อนสะสมคงเหลือ ตามระเบียบว่าด้วยการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อพนักงานเกษียณและไม่ได้ใช้วันลาจะได้รับเงินชดเชยวันลาสูงสุด 20 วัน
3. เงินสะสมจากประกันสังคม จะได้รับเมื่ออายุ 55 ปีบริบูรณ์และเกษียณออกจากงานแล้ว ไม่สามารถเลือกรูปแบบการรับเงินได้ แต่จะพิจารณาจากระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ โดยผู้ที่จ่ายเงินสมทบไม่ถึง 180 เดือน (15ปี) จะได้รับเงินบำเหน็จที่ผู้ประกันตนจ่ายรวมกับเงินสมทบจากผู้จ้างตามจำนวนเดือนที่ส่งเข้ากองทุน ส่วนผู้ที่ส่งเงินสมทบตั้งแต่ 180 เดือนจะได้รับเป็นเงินบำนาญชราภาพรายเดือนสามารถคำนวณได้ดังนี้

บำเหน็จ = 20% ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย (สูงสุด15,000บาท)

หากสมทบมากกว่า 180 เดือนจะได้รับเพิ่มปีละ 1.5% สูงสุด 35 ปีจะได้รับอัตราเงินบำนาญเท่ากับ 50%

#### จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. เงินสะสมจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นสมาชิกจะได้รับเงินสะสมเต็มจำนวนตามที่หักเข้ากองทุนร่วมกับผลประโยชน์จากการลงทุนของเงินสะสม ส่วนเงินสมทบจากมหาวิทยาลัยจะได้รับตามเงื่อนไขระยะเวลาการทำงาน กรณีอายุสมาชิกไม่ครบ 5 ปี เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบจะถูกนำมาคิดรวมเป็นเงินได้เพื่อคำนวณภาษีรายได้บุคคลธรรมดา กรณีอายุสมาชิกครบ 5 ปีจะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์จากเงินสมทบเต็มจำนวนโดยให้ยกเว้นภาษีเงินได้ อย่างไรก็ตามสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถขอรับเงินเป็นงวด หรือคงเงินไว้ในกองทุนต่อได้ แต่จะไม่ได้รับการจ่ายสมทบจากมหาวิทยาลัยต่อ

เมื่อนำข้อมูลสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อเกษียณของบุคลากรแต่ละกลุ่มมาเปรียบเทียบกันตามระบบการออมเพื่อเกษียณจะ พบว่ากลุ่มข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยมีระบบการออมภาคบังคับ เพื่อเป็นหลักประกันด้านรายได้หลังเกษียณได้แก่กองทุนบำเหน็จบำนาญราชการ (กบข.)

และประกันสังคมตามลำดับ แต่มีความแตกต่างกันในเรื่องของผลตอบแทนที่กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับค่าตอบแทนตายตัวตามที่กำหนดไว้ (Pillar1) ส่วนของข้าราชการจะเลือกเงินสมทบและได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนเพิ่มเติมด้วย (Pillar2) ในขณะที่กลุ่มลูกจ้างทั้งหมดเงินประจำแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณแผ่นดินจะไม่อยู่ในระบบการออมภาคบังคับ แต่มีกลไกการออมภาคสมัครใจรองรับ ทำให้บุคลากรในกลุ่มลูกจ้างมีความเสี่ยงมากกว่า และจำเป็นจะต้องมีการวางแผนการออมตั้งแต่เนิ่นๆเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาด้านการเงินในวัยเกษียณ

ตารางที่ 4.8 ความแตกต่างของสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเกษียณของบุคลากรแต่ละประเภท

สิทธิประโยชน์	ข้าราชการ	ลูกจ้างเงินงบบฯ	ลูกจ้างเงินนอกบฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย
เงินก่อนที่ได้รับเมื่อเกษียณ	เลือกรับบำเหน็จหรือบำนาญ	เลือกรับบำเหน็จหรือบำเหน็จรายเดือน	บำเหน็จ	เงินชดเชย และเงินสะสมของกองทุน
หลักประกันด้านรายได้หลังเกษียณ				
Pillar 0 (สวัสดิการพื้นฐาน)	บำนาญข้าราชการแบบเดิม	บำเหน็จรายเดือนลูกจ้าง	เบี้ยยังชีพคนชราและผู้พิการ	เบี้ยยังชีพคนชราและผู้พิการ
Pillar 1 (ระบบประกันสังคม)	-	-	-	กองทุนประกันสังคม (มาตรา 33,39)
Pillar 2 (การออมภาคบังคับ)	กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)	-	-	-
Pillar 3 (การออมภาคสมัครใจ)	-	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างประจำราชการ (กสจ.)	- กองทุนประกันสังคม (มาตรา 40) - กองทุนการออมแห่งชาติ	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
Pillar 4 (การออมในสินทรัพย์อื่น)	เงินฝากธนาคาร, กองทุน, ประกันชีวิต, เงินฝากสหกรณ์, รายได้จากครอบครัว, รายได้จากเงินลงทุนอื่นๆ			

ที่มา : ผู้วิจัยสรุปจากเอกสารหลักสูตรการเตรียมตัวและปฏิบัติตนหลังเกษียณ (ข้อมูล ณ ปี 2563)

#### 4.5 ความครอบคลุมของสวัสดิการเพื่อการใช้ชีวิตในวัยเกษียณของพนักงาน

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สิทธิประโยชน์ที่พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับเมื่อเกษียณอายุ โดยใช้หลักการระบบการออมเพื่อการเกษียณ หรือระบบบำนาญตามค่านิยมของธนาคารโลก และสรุปผลได้ดังนี้

1). เมื่อเกษียณอายุพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนจะได้รับเงินจากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ (Pillar 0) และเงินจากประกันสังคม (Pillar 1) ซึ่งเป็นรูปแบบของสวัสดิการพื้นฐานที่บังคับให้ทุกคนตาม

กฎหมาย มีลักษณะการรับผลประโยชน์ที่เป็นการกำหนดจำนวนเงินแน่นอนเท่านั้น ซึ่งอาจเสี่ยงต่อมูลค่าของเงินที่ลดลงในวัยเกษียณ

2.) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือProvident fund เป็นการออมภาคสมัครใจ (Pillar 3) สามารถเลือกจำนวนเงินที่จะออมและวางแผนการลงทุนได้ มหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินสมทบให้กับพนักงานที่ออมเงินในกองทุนนี้ด้วยทำให้เงินก้อนนี้มีอัตราดอกเบี้ยที่สูงกว่าการออมโดยทั่วไป และสามารถนำเงินออกมาได้เมื่อเกษียณอายุ หรือลาออกเท่านั้น จึงทำให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกลไกการเงินที่สำคัญในการทำให้พนักงานมีแหล่งเงินใช้ในยามเกษียณเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งช่องทาง

3.) อย่างไรก็ตาม พนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีสวัสดิการที่คุ้มครองต่อเนื่องไปถึงช่วงวัยเกษียณเหมือนข้าราชการ มหาวิทยาลัยจึงมีการจัดสวัสดิการด้านการเงินเพื่อการเกษียณเพิ่มเติมให้ ได้แก่ ทำประกันชีวิตแบบเดี่ยว (Pillar 4) ให้การคุ้มครองจนถึงอายุ 90 ปี ซึ่งจะได้รับเงินประกันเมื่อเสียชีวิตหรือครบอายุสัญญา

4.) พนักงานมหาวิทยาลัยยังมีสิทธิในการสมัครสมาชิกกับสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ เพื่อได้รับสิทธิประโยชน์ทางการเงินเพิ่มเติม และสมัครเข้าร่วมการฌาปนกิจเพื่อช่วยเหลือเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งนับเป็นกลไกทางการเงินในอีกลักษณะที่ช่วยคุ้มครองช่วยเหลือ (ค.พ.ช) สมาชิกครอบครัวได้หากพนักงานที่เป็นสมาชิกเกิดเสียชีวิตลง

ตารางที่ 4.9 สวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามหลักการระบบการออมเพื่อเกษียณ

ระบบการออมเพื่อเกษียณ	สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย	รายละเอียด	ลักษณะความคุ้มครอง			ผู้ดำเนินการที่เกี่ยวข้อง			
			ระหว่างทำงาน	หลังเกษียณ	เมื่อเสียชีวิต	พนักงาน	จุฬาฯ	สหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ	ภาครัฐ
Pillar 0 (สวัสดิการพื้นฐาน)	เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	ผู้สูงอายุได้รับเงิน 600-1,000 บาท/เดือน	-	✓	-	-	-	-	✓
Pillar 1 (ระบบประกันสังคม)	ประกันสังคม	ส่งเงินสะสมเข้ากองทุนและได้รับบำเหน็จ/บำนาญเมื่อเกษียณ	✓	✓	-	✓	✓	-	✓
Pillar 2 (การออมภาคบังคับ)	ไม่มี	ไม่มี	-	-	-	-	-	-	-
Pillar 3 (การออมภาคสมัครใจ)	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ส่งเงินสะสมเข้ากองทุน นำไปลดหย่อนภาษีได้ จะเงินสะสมเมื่อเกษียณ หรือพ้นสภาพพนักงาน	✓	✓	-	✓	✓	-	✓

ระบบการ ออมเพื่อ เกษียณ	สวัสดิการ พนักงาน มหาวิทยาลัย	รายละเอียด	ลักษณะความคุ้มครอง			ผู้ดำเนินการที่เกี่ยวข้อง			
			ระหว่าง ทำงาน	หลัง เกษียณ	เมื่อ เสียชีวิต	พนักงาน	จุฬาฯ	สหกรณ์ออม ทรัพย์จุฬาฯ	ภาค รัฐ
Pillar 4 (การออมใน สินทรัพย์อื่น)	ประกัน สุขภาพแบบ เดี่ยว	จุฬาฯเป็นผู้รับผิดชอบ ขอบเบี้ยประกัน ให้พนักงาน แต่ สามารถทำ ประกันให้สมาชิก สมทบได้	-	✓	✓	-	✓	-	-
	เงินกู้เพื่อ เคหสง เคราะห์	จุฬาฯให้เงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำ โดย ให้พนักงานชำระ เงินต้นและดอก- เบี้ยตามเงื่อนไข	✓	-	-	✓	✓	-	-
	เงินกู้ธนาคาร เพื่อที่อยู่ อาศัย และเอนก- ประสงค์	จุฬาฯทำข้อตกลง กับธนาคาร โดย ให้พนักงานชำระ เงินต้นและดอก- เบี้ยตามเงื่อนไข	✓	-	-	✓	✓	-	-
	เงินสวัสดิการ สมาชิก สหกรณ์ออม ทรัพย์จุฬาฯ	พนักงานส่งเงิน สะสมค่าหุ้นกับ สหกรณ์ออม ทรัพย์ เมื่อ เกษียณได้รับเงิน สะสม+ดอกเบี้ย	✓	✓	✓	✓	-	✓	-
	เงินกู้สหกรณ์ ออมทรัพย์ จุฬาฯ	สหกรณ์ให้เงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำ โดย ให้พนักงานชำระ เงินต้นและดอก- เบี้ยตามเงื่อนไข	✓	-	-	✓	-	✓	-
	สวัสดิการ ด้านอื่น	ตรวจสุขภาพ ประจำปี	จุฬาฯเป็น ผู้ดำเนินการ	✓	-	-	-	✓	-
ประกัน สุขภาพแบบ กลุ่ม		จุฬาฯเป็น ผู้ดำเนินการ	✓	-	-	-	✓	-	-
ทุนการศึกษา บุตร		จุฬาฯเป็น ผู้ดำเนินการ	✓	-	-	-	✓	-	-
หอพัก บุคลากร		สถานที่ของจุฬาฯ พนักงานจ่ายค่า บำรุงอาคาร	✓	-	-	✓	✓	-	-
ช.พ.ค.		ชำระเงินราย	-	-	✓	✓	-	-	✓

ระบบการ ออมเพื่อ เกษียณ	สวัสดิการ พนักงาน มหาวิทยาลัย	รายละเอียด	ลักษณะความคุ้มครอง			ผู้ดำเนินการที่เกี่ยวข้อง			
			ระหว่าง ทำงาน	หลัง เกษียณ	เมื่อ เสียชีวิต	พนักงาน	จุฬาฯ	สหกรณ์ออม ทรัพย์จุฬาฯ	ภาค รัฐ
		เดือนตามจำนวน สมาชิกที่เสียชีวิต หากพนักงาน เสียชีวิตจะได้รับ เงินช่วยเหลือ							

ที่มา : สรุปโดยผู้วิจัย (ปี 2564)

จะเห็นได้ว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีการให้การสนับสนุนพนักงานให้มีการเตรียมตัวเพื่อ  
การเกษียณใน 4 มิติ ได้แก่ด้านสุขภาพ, สังคม, การเงิน และที่อยู่อาศัย โดยเฉพาะการสนับสนุนใน  
ด้านการเงิน พบว่า มหาวิทยาลัยได้ให้การสนับสนุนทั้งในรูปแบบการออมภาคบังคับ และการออม  
ภาคสมัครใจ ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยจะมีระบบการออมในการรองรับในทุกรูปแบบ ยกเว้นรูปแบบ  
Pillar2 หรือการออมภาคบังคับที่ได้รับค่าตอบแทนต่างกันตามการวางแผนและส่งเงินสะสม อย่างไรก็ตาม  
ดี พบว่า การออมภาคบังคับที่มีอยู่นั้นจะได้รับการจัดสรรเงินให้ผู้สูงอายุในระดับที่เพียงพอสำหรับการ  
ดำรงชีวิตหลังเกษียณเพื่อที่จะได้ไม่ต้องตกอยู่ใต้เส้นความยากจนเท่านั้น (วิภาวี เหมพรวิสารและพุด  
กุล อัครชลาพันธ์, 2557) แต่อาจไม่เพียงพอต่อการรักษาระดับคุณภาพชีวิตให้ดีกว่าหรือใกล้เคียงกับ  
ในช่วงก่อนเกษียณ ทำให้ต้องอาศัยการวางแผนเพื่อออมในภาคสมัครใจ หรือรูปแบบอื่นเพิ่มเติม





## บทที่ 5

### การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัยฯ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านสังคม เศรษฐกิจ ลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน รวมถึงแนวคิดในการวางแผนการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 330 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Qualitative Analysis) โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ 1.) ลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ และที่อยู่อาศัยของพนักงาน 2.) แนวคิดการวางแผนเกษียณของพนักงาน 3.) การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ 4.) การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงาน 5.) ข้อคิดเห็นด้านนโยบาย และสวัสดิการเพื่อสนับสนุนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของมหาวิทยาลัย

วิจัยนี้มุ่งเน้นที่การศึกษาเรื่องการวางแผนในการใช้ชีวิตหลังเกษียณในด้านต่างๆ โดยเฉพาะในด้านการวางแผนทางการเงินและที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ และความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย หรือสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยได้จัดเตรียมไว้เพื่อช่วยสนับสนุนการเตรียมตัวเกษียณอายุ ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแยกตามระดับชั้นของพนักงาน (ระดับP) ออกเป็น 4 กลุ่ม ตามลำดับจากตำแหน่งสูงไปหาตำแหน่งที่ต่ำ ได้แก่ กลุ่มพนักงานP6, กลุ่มพนักงานP7, กลุ่มพนักงานP8 และกลุ่มพนักงานP9 เพื่อให้ทราบถึงลักษณะ ความเหมือนและความต่างของพนักงานในแต่ละกลุ่ม พบว่ากลุ่มพนักงานส่วนใหญ่ (55.8%) เป็นกลุ่มพนักงาน P7 และกลุ่มพนักงาน P9 เป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด (9.1%)

ตารางที่ 5.1 ระดับชั้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ (ข้อมูลปี 2562)

ระดับชั้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงาน P6	64	19.4
พนักงาน P7	184	55.8
พนักงาน P8	52	15.8
พนักงาน P9	30	9.1
รวม	330	100

ในการนำเสนอข้อมูลและผลการศึกษาต่อจากนี้ ผู้วิจัยจะใช้การเปรียบเทียบจากการแบ่งกลุ่มพนักงานออกเป็น 4 กลุ่มตามระดับชั้นของพนักงานในข้างต้นเพื่อแสดงผล วิเคราะห์ และอธิบายลักษณะของพนักงานแต่ละกลุ่ม โดยมีวิธีการจำแนกกลุ่มเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลในหัวข้อต่างๆ ดังนี้

## 5.1 ลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของพนักงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะทางสังคม คร่าวเรือน และเศรษฐกิจ (ตารางที่ 5.2 และ ตารางที่ 5.3) พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะดังต่อไปนี้

### 5.1.1 ลักษณะทางสังคม

1.) พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงโดยมีสัดส่วนร้อยละ 73:27 โดยรวมมีอายุเฉลี่ยประมาณ 48 ปี ซึ่งหมายความว่าพนักงานกลุ่มนี้เหลือช่วงเวลาปฏิบัติงานก่อนจะถึงวัยเกษียณอายุประมาณ 12 ปี เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มพนักงานจะพบว่า พนักงานระดับ P8 และ P9 มีอายุเฉลี่ยประมาณ 50 ปี ซึ่งสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาได้แก่พนักงาน P6 มีอายุเฉลี่ย 49 ปี และพนักงาน P7 อายุเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 57 ปี

2.) ด้านการศึกษาของพนักงานพบว่าส่วนมากร้อยละ 68.8 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ยกเว้นกลุ่มพนักงาน P9 ซึ่งกว่าร้อยละ 83.3 มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

3.) พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการทุกกลุ่มมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ยใกล้เคียงกัน โดยรวมแล้วมีจำนวนสมาชิกในครอบครัว (นับรวมผู้ตอบ) โดยเฉลี่ย 4 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 50.9 แต่ผู้ที่มีบุตรมีเพียงร้อยละ 35.2 ทั้งนี้พบว่า พนักงานที่ไม่มีบุตรจะเพิ่มขึ้นตามระดับของพนักงาน ได้แก่ พนักงาน P9 ไม่มีบุตรร้อยละ 40, พนักงาน P8 ร้อยละ 59.6, พนักงาน P7 ร้อยละ 68.5 และพนักงาน P6 ไม่มีบุตรร้อยละ 70.3 สังเกตได้ว่ากลุ่มที่มีรายได้สูง (P เลขต่ำ เช่น P6) จะไม่มีบุตรเป็นสัดส่วนมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำ (P เลขสูง เช่น P9)

4.) ลักษณะการอยู่อาศัยของพนักงาน พบว่า เพียงร้อยละ 13.6 ที่อาศัยอยู่คนเดียว ในขณะที่พนักงานร้อยละ 86.4 อาศัยอยู่ร่วมกับผู้อื่น ทั้งนี้ในกลุ่มผู้ที่อยู่ร่วมกับผู้อื่น พบว่าอยู่กับคู่สมรส ร้อยละ 46.7% รองลงมาได้แก่บุตร, พ่อแม่ และญาติพี่น้อง คิดเป็นร้อยละ 41.2 ,ร้อยละ 30.6 และร้อยละ 24.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 5.2 ลักษณะทางสังคมของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ลักษณะทางสังคม	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
<b>1.เพศ</b>										
ชาย	15	23.4	47	25.5	11	21.2	13	43.3	86	26.1
หญิง	49	76.6	135	73.4	41	78.8	16	53.3	241	73.0
ไม่ระบุ	0	0	2	1.1	0	0	1	3.3	3	0.9
<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>184</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>330</b>	<b>100</b>

ลักษณะทาง สังคม	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
<b>2.สถานภาพ</b>										
โสด	23	35.9	74	40.2	18	34.6	7	23.3	122	37
สมรส	31	48.4	90	48.9	28	53.8	16	53.3	165	50
หย่าร้าง/หม้าย	6	9.4	15	8.2	3	5.8	7	23.3	31	9.4
ไม่ระบุ	4	6.3	5	2.7	3	5.8	0	0	12	3.6
<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>184</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>330</b>	<b>100</b>
<b>3.ระดับการศึกษา</b>										
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	0	0	22	42.3	25	83.3	47	14.2
ปริญญาตรี/ปวส.	41	64.1	151	82.1	30	57.7	5	16.7	227	68.8
ปริญญาโทขึ้นไป	23	35.9	33	17.9	0	0	0	0	56	17
<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>184</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>330</b>	<b>100</b>
<b>4.การมีบุตร</b>										
มีบุตร	19	29.7	58	31.5	21	40.4	18	60	116	35.2
ไม่มีบุตร	45	70.3	126	68.5	31	59.6	12	40	214	64.8
<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>184</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>330</b>	<b>100</b>
<b>5.การอยู่อาศัยในปัจจุบัน</b>										
อยู่คนเดียว	9	14.1	25	13.6	5	9.6	6	20	45	13.6
อยู่ร่วมกับผู้อื่น	55	85.9	159	86.4	47	90.4	24	80	285	86.4
<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>184</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>330</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 5.3 ค่าเฉลี่ยอายุ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว

ลักษณะทางสังคม		พนักงาน P6	พนักงาน P7	พนักงาน P8	พนักงาน P9	รวม
อายุเฉลี่ยของ พนักงาน (ปี)	จำนวน (คน)	64	184	52	30	330
	ต่ำสุด (ปี)	40	40	40	40	40
	สูงสุด (ปี)	60	60	60	61	61
	ค่าเฉลี่ย (ปี)	49.25	47.15	50	50.40	48.30
	S.D.	6.203	5.632	6.168	6.112	5.997
จำนวนสมาชิกใน ครอบครัว (คน)	จำนวน (คน)	64	184	52	30	330
	ต่ำสุด (คน)	1	1	1	1	1
	สูงสุด (คน)	9	10	9	6	10
	ค่าเฉลี่ย (คน)	3.78	3.96	3.73	4	3.89
	S.D.	1.598	1.595	1.586	1.287	1.565

5.) เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะทางสังคม จำแนกตามระดับ P ด้วยวิธีการทดสอบสถิติ Chi-square (ทดสอบความแตกต่างระหว่างความถี่ของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม) และ One-way ANOVA (ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม) พบว่า ตัวแปรด้านลักษณะทางสังคมที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และการมีบุตร (ตาราง 1 และ 2 ภาคผนวก) กล่าวคือ พนักงานระดับตำแหน่งสูง (เลขPต่ำ) จะมีระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยที่สูงกว่าพนักงานกลุ่มที่รองลงมา แต่จะมีจำนวนผู้มีบุตรน้อยกว่ากลุ่มอื่นเช่นกัน ส่วนด้านอายุพบว่าพนักงานกลุ่ม P7 จะมีอายุเฉลี่ยที่น้อยกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากเป็นตำแหน่งวิชาชีพขั้นต้นและมีการรับพนักงานใหม่จำนวนมาก ในขณะที่พนักงาน P8 และ P9 จะมีอายุเฉลี่ยสูง เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีนโยบายลดการจ้างพนักงานใหม่ในระดับตำแหน่งดังกล่าว

### 5.1.2 ลักษณะทางเศรษฐกิจ

1.) รายได้ประจำเดือนของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 36.7 มีรายได้อยู่ในช่วง 25,000-35,000 บาท ต่อเดือน ทั้งนี้พบว่ากลุ่ม P6 เป็นกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยสูงที่สุด โดยร้อยละ 53.1 มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท/เดือน ในขณะที่กลุ่ม P9 เป็นกลุ่มที่มีรายได้น้อยที่สุด คือร้อยละ 70 ของพนักงานมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท/เดือน

2.) รายได้ครัวเรือน พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 47.6 มีรายได้ในช่วง 30,001-60,000 บาท/เดือน และพบว่าพนักงาน P6 ส่วนใหญ่ร้อยละ 42.2 มีระดับรายได้ครัวเรือนในช่วง 60,001-90,000 บาท/เดือน ซึ่งสูงกว่าพนักงานกลุ่มอื่น (ตารางที่ 5.4)

ตารางที่ 5.4 ลักษณะทางเศรษฐกิจของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ลักษณะทางเศรษฐกิจ	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
<b>1.รายได้ส่วนตัว (บาท/เดือน)</b>										
ต่ำกว่า 20,000	0	0	2	1.1	12	23.1	21	70.0	35	10.6
20,001-25,000	0	0	27	14.7	18	34.6	8	26.7	53	16.1
25,001-35,000	3	4.7	104	56.5	113	25	1	3.3	121	36.7
35,001-40,000	27	42.2	29	15.8	8	15.4	0	0	64	19.4
มากกว่า 40,000	34	53.1	22	12.0	1	1.9	0	0	57	17.3
รวม	64	100	184	100	52	100	30	100	330	100
<b>2.รายได้ครัวเรือน (บาท/เดือน)</b>										
ต่ำกว่า 30,000	1	1.6	19	10.3	14	26.9	12	40.0	46	13.9
30,001-60,000	22	34.4	89	48.4	31	59.6	15	50.0	157	47.6

60,001-90,000	27	42.2	51	27.7	7	13.5	1	3.3	86	26.1
90,001-120,000	4	6.3	17	9.2	0	0	0	0	21	6.4
มากกว่า 120,000	10	15.6	8	4.3	0	0	2	6.7	20	6.1
รวม	64	100	184	100	52	100	30	100	330	100

3.) กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมาเป็นระยะเวลาเฉลี่ยประมาณ 19 ปี โดยอายุงานต่ำสุด 1 ปี และอายุงานสูงสุด 40 ปี และพบว่าพนักงาน P6 เป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานมานานที่สุดเฉลี่ยประมาณ 22 ปี เมื่อพิจารณาควบคู่ไปกับอายุเฉลี่ยของพนักงานคือ 48 ปีจะพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย เริ่มต้นปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์เมื่ออายุเฉลี่ยประมาณ 29 ปี (ตารางที่ 5) ตารางที่ 5.5 ค่าเฉลี่ยระยะเวลาที่พนักงานปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลักษณะทางสังคม		พนักงาน P6	พนักงาน P7	พนักงาน P8	พนักงาน P9	รวม
ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานใน จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	จำนวน (คน)	64	179	52	30	325
	ไม่ระบุ (คน)	0	5	0	0	5
	ต่ำสุด (ปี)	5	2	1	5	1
	สูงสุด (ปี)	40	39	36	37	40
	ค่าเฉลี่ย (ปี)	21.97	18.12	20.52	20.53	19.48
	S.D.	8.315	8.303	8.786	8.764	8.537

4.) เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะทางสังคม จำแนกตามระดับ P ด้วยวิธีการทดสอบความแตกต่างระหว่างความถี่ของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม (Chi-square-test) พบว่า ตัวแปรด้านลักษณะทางเศรษฐกิจทั้งหมด มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้แก่ รายได้ส่วนตัว ระดับรายได้ครัวเรือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในจุฬาฯ (ตาราง 3 ในภาคผนวก) สามารถสรุปได้ว่ารายได้ส่วนตัวของพนักงาน สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง สังเกตได้จากการลดหลั่นของรายได้ที่มีรูปแบบเหมือนขั้นบันได โดยพนักงานระดับ P6 ซึ่งเป็นตำแหน่งที่สูงที่สุดของกลุ่มตัวอย่างจะมีระดับรายได้ส่วนตัว และรายได้ครัวเรือนที่สูงกว่ากลุ่มพนักงานอื่นๆ ในขณะที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบว่า พนักงาน P7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งความสอดคล้องกับอายุเฉลี่ยของพนักงาน

### 5.1.3 ลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

การศึกษาลักษณะรูปแบบที่อยู่อาศัยในปัจจุบันประกอบไปด้วยข้อมูลด้านประเภทที่อยู่อาศัย ทำเลที่ตั้ง กรรมสิทธิ์หรือลักษณะการครอบครอง และจำนวนปีที่อยู่อาศัย ผู้ที่พักอาศัยอยู่ด้วย รวมไปถึงข้อมูลแหล่งที่มาของเงินที่กลุ่มเป้าหมายใช้เพื่อการซื้อหรือเช่าที่อยู่อาศัย เพื่อให้ทราบถึงลักษณะ

ความเหมือน หรือความแตกต่างกันของการอยู่อาศัยในปัจจุบันของกลุ่มพนักงานแต่ละระดับ P มีผลการศึกษาดังนี้ (ตารางที่ 5.6 และตารางที่ 5.7)

1.) ลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในบ้านเดี่ยว ทาวน์เฮ้าส์ หรือบ้านแฝดรวมกันมากถึงเกือบร้อยละ 75 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่อาศัยอยู่ในพาร์ทเมนท์หรือแฟลตร้อยละ 12.7 และคอนโดมิเนียมร้อยละ 7.6 โดยมีข้อสังเกตว่ากลุ่มพนักงานระดับ P6 มีสัดส่วนผู้ที่อยู่อาศัยในบ้านเดี่ยวสูงที่สุดร้อยละ 51.6 และกลุ่มพนักงานระดับ P9 มีสัดส่วนผู้ที่อาศัยอยู่ในแฟลตหรืออพาร์ทเมนท์มากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น

2.) พนักงานส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลคิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 96.4 มีลักษณะการครอบครองเป็นเจ้าของบ้านถึงร้อยละ 59.1 รองลงมาได้แก่ผู้อยู่อาศัย และผู้เช่าคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 23.9 และร้อยละ 12.4 ตามลำดับ โดยพบว่า พนักงานกลุ่ม P9 มีสัดส่วนผู้ที่ยังไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองสูงถึงร้อยละ 53.3

3.) ในกลุ่มผู้ที่เป็นเจ้าของบ้าน พบว่ามีสัดส่วนผู้ที่ผ่อนชำระครบแล้วเพียงร้อยละ 41.5 เท่านั้น ซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อยกว่าเมื่อเทียบกับผู้ที่ยังผ่อนชำระไม่ครบร้อยละ 50.2 ทั้งนี้มีเพียงกลุ่มพนักงาน P6 ที่มีผู้ผ่อนชำระครบแล้วมากกว่าผู้ที่ยังผ่อนชำระไม่ครบ

ตารางที่ 5.6 ลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

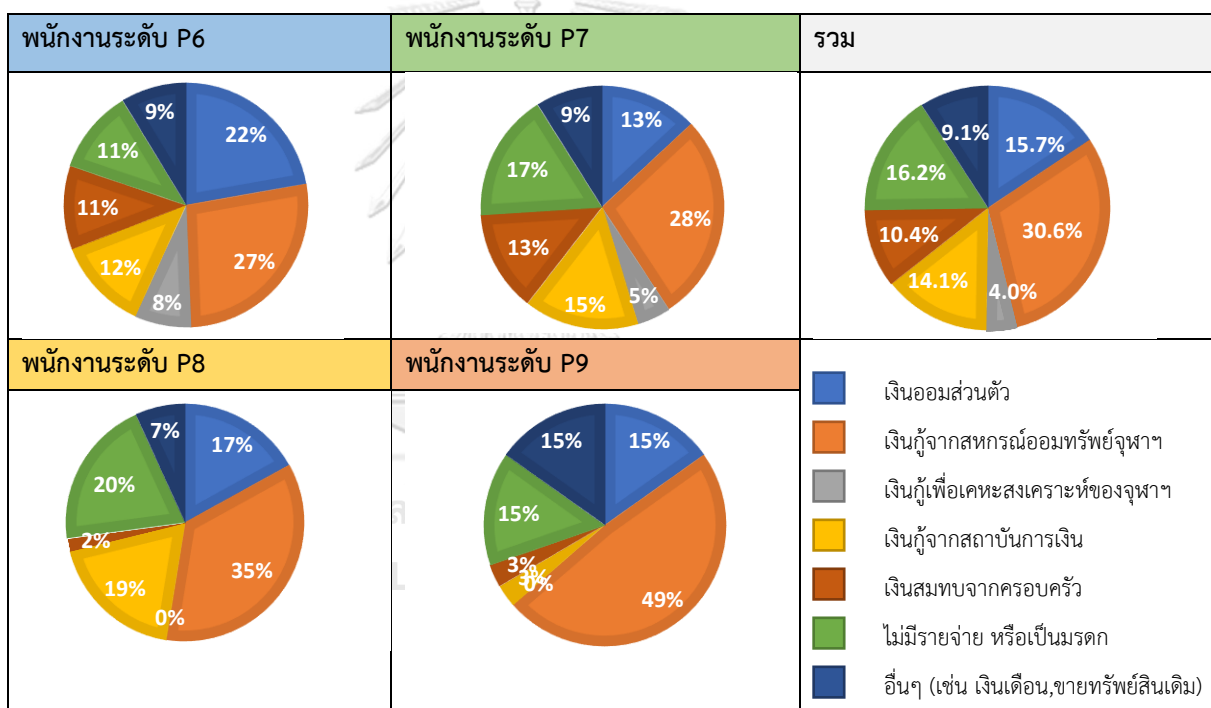
ลักษณะที่อยู่อาศัย	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
<b>1.รูปแบบของที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน</b>										
บ้านเดี่ยว	33	51.6	67	36.4	16	30.8	9	30	125	37.9
ทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝด	20	31.3	71	38.6	22	42.3	7	23.3	120	36.4
คอนโดมิเนียม	3	4.7	16	8.7	4	7.7	2	6.7	25	7.6
อาคารพาณิชย์	2	3.1	10	5.4	3	5.8	1	3.3	16	4.8
อพาร์ทเมนท์/แฟลต	5	7.8	19	10.3	7	13.5	11	36.7	42	12.7
อื่นๆ	1	1.6	1	0.5	0	0	0	0	2	0.6
รวม	64	100	184	100	52	100	30	100	330	100
<b>2.ทำเลที่ตั้ง</b>										
กรุงเทพ	44	68.8	111	60.3	33	63.5	23	76.7	211	63.9
ปริมณฑล	17	26.6	66	35.9	18	34.6	6	20	107	32.4
ต่างจังหวัด	3	4.6	7	3.8	1	1.9	1	3.3	12	3.6
รวม	64	100	184	100	52	100	30	100	330	100

ลักษณะที่อยู่อาศัย	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
<b>3.ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย</b>										
เจ้าของบ้าน	41	64.1	109	59.2	31	59.6	14	46.7	195	59.1
สัญญาเช่าระยะยาว	2	3.1	6	3.3	0	0	0	0	8	2.4
เช่ารายเดือน	6	9.4	20	10.9	6	11.5	9	30	41	12.4
ผู้อาศัย	15	23.4	46	25	14	26.9	4	12.3	79	23.9
อื่นๆ	0	0	3	1.6	1	1.9	3	10	7	2.1
รวม	64	100	184	100	52	100	30	100	330	100
<b>4.การผ่อนชำระ (กรณีเป็นเจ้าของบ้าน)</b>										
ผ่อนชำระครบแล้ว	20	48.8	45	41.3	11	35.4	5	35.7	81	41.5
ผ่อนชำระยังไม่ครบ	18	43.9	57	52.3	16	51.6	7	50	98	50.2
ไม่ระบุ	3	7.3	7	6.4	4	13	2	14.3	16	8.3
รวม	41	100	109	100	31	100	14	100	195	100
<b>5.แหล่งที่มาของเงินที่ใช้เพื่อซื้อหรือเช่าที่อยู่อาศัย (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b>										
เงินออมส่วนตัว	18	28.1	29	15.8	10	19.2	5	16.7	62	18.8
กู้จากสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ	22	34.4	62	33.7	21	40.4	16	53.3	121	36.8
เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ของจุฬาฯ	6	9.4	10	5.4	0	0	0	0	16	4.9
กู้จากสถาบันการเงิน	10	15.6	34	18.5	11	21.2	1	3.3	56	17
เงินสมทบจากครอบครัว	9	14.1	30	16.3	1	1.9	1	3.3	41	12.5
ไม่มีรายจ่ายหรือเป็นมรดก	9	14.1	38	20.7	12	23.1	5	16.7	63	19.1
อื่นๆ (เช่น เงินเดือน, ขายทรัพย์สินเดิม)	7	10.9	20	10.9	4	7.7	5	16.7	36	10.9

4.) ด้านแหล่งที่มาของเงินที่ใช้เพื่อซื้อหรือเช่าที่อยู่อาศัย พบว่า ในภาพรวมพนักงาน เลือกใช้วิธีกู้เงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯในการใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัยมากที่สุดเหมือนกันในทุกระดับ P คิดเป็นร้อยละ 30.6 ของการตอบทั้งหมด (พนักงานสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) เมื่อพิจารณาแหล่งเงินที่พนักงานแต่ละกลุ่มเลือกใช้ จะพบว่า พนักงาน P6 เลือกใช้เงินออมส่วนตัว

(ร้อยละ 22) และเงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์จุกุฬาฯ (ร้อยละ 8) มากกว่ากลุ่มอื่น พนักงาน P7 มีการใช้แหล่งเงินที่หลากหลาย รวมถึงได้รับเงินสมทบจากครอบครัวมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 13) พนักงาน P8 มีการใช้แหล่งเงินสำคัญ ได้แก่ กู้เงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์จุกุฬาฯ (ร้อยละ 35), ไม่มีรายจ่าย หรือเป็นมรดก (ร้อยละ 20) และเงินกู้จากสถาบันการเงิน (ร้อยละ 19) และพนักงาน P9 ใช้แหล่งเงินจากการกู้สหกรณ์ออมทรัพย์จุกุฬาฯ สูงถึงร้อยละ 49 และใช้แหล่งเงินอื่น เช่น เงินเดือนประมาณร้อยละ 15

5.) ทั้งนี้พบข้อสังเกตว่าพนักงาน P8 และ P9 ไม่มีการใช้แหล่งเงินจากเงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ของจุกุฬาฯ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากพนักงานส่วนหนึ่งยังไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง กล่าวคือพนักงาน P8 ร้อยละ 26.9 เป็นผู้อาศัย และพนักงาน P9 ร้อยละ 30 เป็นผู้เช่ารายเดือน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลแหล่งที่มาของเงินใช้เพื่อซื้อหรือเช่าที่อยู่อาศัยของพนักงาน



ภาพที่ 3.1 แหล่งที่มาของเงินที่ใช้เพื่อซื้อหรือเช่าที่อยู่อาศัย (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ที่มา : จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัย

6.) กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนปีที่อาศัยในที่อยู่ปัจจุบันโดยเฉลี่ย ประมาณ 17 ปี และเมื่อเปรียบเทียบตามรูปแบบที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน พบว่าผู้ที่อยู่อาศัยในบ้านเดี่ยวจะมีจำนวนจำนวนปีที่อยู่อาศัยโดยเฉลี่ยมากที่สุดประมาณ 22 ปี รองลงมาได้แก่ อาคารพาณิชย์เฉลี่ย 21 ปี และทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝดเฉลี่ย 15 ปี ในขณะที่ผู้ที่อาศัยอยู่ในคอนโดมิเนียม และอพาร์ทเมนท์จะมีจำนวนปีที่อยู่อาศัยเฉลี่ยตั้งแต่ 10 ปีลงไป



ตารางที่ 5.7 จำนวนปีที่อยู่อาศัยในที่อยู่ปัจจุบันโดยเฉลี่ย

รูปแบบที่อยู่อาศัย	จำนวน (คน)	ต่ำสุด (ปี)	สูงสุด (ปี)	ค่าเฉลี่ย (ปี)	S.D.
บ้านเดี่ยว	123	1	58	21.56	14.947
ทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝด	118	1	58	14.75	10.133
คอนโดมิเนียม	24	1	25	10.21	7.114
อาคารพาณิชย์	16	5	47	20.81	11.589
อพาร์ทเมนท์/แฟลต	37	1	50	8.24	10.34
อื่นๆ	2	1	3	2	1.414
รวม	320	1	58	16.50	13.011

7.) เมื่อเปรียบเทียบการผ่อนชำระกับช่วงอายุของพนักงาน พบว่าพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 40-44 ปีส่วนใหญ่ยังผ่อนชำระไม่หมดถึงร้อยละ 63.2 สัดส่วนนี้จะค่อยๆลดลงในกลุ่มผู้ที่อายุมากขึ้น โดยผู้ที่อายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไปจะเหลือผู้ที่ยังผ่อนชำระไม่ครบเพียงร้อยละ 38.1 แสดงให้เห็นว่าพนักงานจะเริ่มผ่อนชำระที่อยู่อาศัยหมดเมื่ออายุมากขึ้น(ตารางที่ 5.8) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบที่อยู่อาศัยกับการผ่อนชำระ พบว่าที่อยู่อาศัยที่ผ่อนหมดส่วนใหญ่ร้อยละ 49.4 เป็นบ้านเดี่ยว ในขณะที่รูปแบบที่อยู่อาศัยที่ยังผ่อนไม่หมดส่วนใหญ่ร้อยละ 62.2 เป็นทาวน์เฮ้าส์ (ตารางที่ 5.9)

ตารางที่ 5.8 การผ่อนชำระที่อยู่อาศัย จำแนกตามช่วงอายุของพนักงาน

การผ่อนชำระ	40-44 ปี		45-49 ปี		50-54 ปี		55 ปีขึ้นไป	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ผ่อนหมดแล้ว	21	36.8	18	42.9	16	42.1	26	61.9
ยังผ่อนไม่หมด	36	63.2	24	57.1	22	57.9	16	38.1
รวม	57	100	42	100	38	100	42	100

ตารางที่ 5.9 การเปรียบเทียบรูปแบบที่อยู่อาศัย จำแนกตามกับการผ่อนชำระที่อยู่อาศัย

รูปแบบที่อยู่อาศัย	ผ่อนหมดแล้ว		ยังผ่อนไม่หมด	
	จำนวน	%	จำนวน	%
บ้านเดี่ยว	40	49.4	28	28.6
ทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝด	31	38.3	61	62.2
คอนโดมิเนียม	7	8.6	4	4.1
อาคารพาณิชย์	2	2.5	3	3.1
อพาร์ทเมนท์/แฟลต	1	1.2	2	2.0
รวม	81	100	98	100

8.) เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะที่อยู่อาศัยปัจจุบัน จำแนกตามระดับ P ด้วยวิธีการทดสอบความแตกต่างระหว่างความถี่ของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม (Chi-square-test) พบว่า ตัวแปรด้านลักษณะที่อยู่อาศัยปัจจุบันที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้แก่ ประเภทของที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน และลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย (ตารางที่ 4 ในภาคผนวก)

จากลักษณะดังกล่าวจะเห็นได้ว่ากลุ่ม P มีลักษณะสังคม และเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อลักษณะของที่อยู่อาศัย โดยพนักงานกลุ่ม P6 มีสัดส่วนผู้ที่เป็นเจ้าของบ้านร้อยละ 64.1 และอาศัยอยู่ในบ้านเดี่ยวสูงที่สุด สะท้อนถึงกำลังซื้อเนื่องจากมีระดับรายได้สูงที่สุด ในขณะที่พนักงาน P7 ละ P8 มีประเภทที่อยู่อาศัย และลักษณะการครอบครองที่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้พนักงาน P9 มีระดับรายได้เฉลี่ยต่ำที่สุด พบว่ามีสัดส่วนผู้ที่อาศัยอยู่ในแฟลตหรืออพาร์ทเมนต์มากกว่ากลุ่มอื่น และเป็นผู้ที่ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองมากกว่าร้อยละ 53.3 ทำให้มีความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยน้อยกว่ากลุ่มอื่น

## 5.2 แนวคิดการวางแผนเกษียณของพนักงาน

จากการศึกษาแนวคิดการวางแผนเกษียณของพนักงาน และวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีแนวคิดในการวางแผนเกษียณในด้านต่างๆ ดังนี้ (ตารางที่ 5.10)

1.) พนักงานมีการวางแผนในด้านสุขภาพมากที่สุดร้อยละ 72.4 รองลงมาได้แก่ ด้านการปรับตัวให้ทันต่อยุคสมัย (ร้อยละ 67.3), ด้านสภาพแวดล้อม (ร้อยละ 63.3) และด้านการเงิน (ร้อยละ 60.6) ตามลำดับ ทั้งนี้ด้านการมีส่วนร่วมในสังคมพบว่ามีความเห็นการเตรียมตัวต่ำที่สุด (ร้อยละ 36.4)

2.) พนักงาน P6 และพนักงาน P9 ส่วนมากมีการวางแผนการอยู่อาศัยในทุกด้าน ในขณะที่กลุ่มพนักงาน P7 และพนักงาน P8 ส่วนมากมีการเตรียมพร้อมในทุกด้านยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ซึ่งมีผู้เตรียมการดังกล่าวเพียงร้อยละ 31.5 และ 26.9 ตามลำดับ

3.) จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Chi-Square พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ระดับชั้นของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวคิดการวางแผนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณในด้านต่างๆ (ตารางที่ 5.10) สะท้อนว่าพนักงานแต่ละระดับ P มีแนวคิดการวางแผนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5.10 แนวคิดการวางแผนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณด้านต่างๆ

แนวคิดการวางแผนด้าน ต่างๆของพนักงานสาย ปฏิบัติการ	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ										Sig*
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม		
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	
<b>1.การวางแผนด้านสุขภาพ</b>											
ไม่ได้วางแผน	7	10.9	36	19.6	7	13.5	2	6.7	52	15.8	0.163
ไม่แน่ใจ	8	12.5	16	8.7	9	17.3	6	20	39	11.8	
มีการวางแผน	49	76.6	132	71.1	36	69.2	22	73.3	239	72.4	
รวม	64	100	184	100	52	100	30	100	330	100	

แนวคิดการวางแผนด้าน ต่างๆของพนักงานสาย ปฏิบัติการ	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ										Sig*
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม		
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	
<b>2. การวางแผนด้านการมีส่วนร่วมในสังคม</b>											
ไม่ได้วางแผน	20	31.3	76	41.3	17	32.7	7	23.3	120	36.4	0.268
ไม่แน่ใจ	21	32.8	50	27.2	21	40.4	10	33.3	102	30.9	
มีการวางแผน	23	35.9	58	31.5	14	26.9	13	43.3	108	32.7	
รวม	64	100	184	100	52	100	30	100	330	100	
<b>3. การวางแผนด้านการปรับตัวให้ทันต่อยุคสมัย และเทคโนโลยี</b>											
ไม่ได้วางแผน	8	12.5	26	14.1	9	17.3	2	6.7	45	13.6	0.678
ไม่แน่ใจ	12	18.8	33	17.9	13	25	5	16.7	63	19.1	
มีการวางแผน	44	68.8	125	67.9	30	57.7	23	76.7	222	67.3	
รวม	64	100	184	100	52	100	30	100	330	100	
<b>4. การวางแผนด้านสภาพแวดล้อม และที่อยู่อาศัย</b>											
ไม่ได้วางแผน	12	18.8	44	23.9	13	25	3	10	72	21.8	0.573
ไม่แน่ใจ	11	17.2	28	15.2	5	9.6	5	16.7	49	14.8	
มีการวางแผน	41	64.1	112	60.9	34	65.4	22	73.3	209	63.3	
รวม	64	100	184	100	52	100	30	100	330	100	
<b>5. การวางแผนทางการเงิน</b>											
ไม่ได้วางแผน	7	10.9	35	19	15	28.8	8	26.7	65	19.7	0.249
ไม่แน่ใจ	13	20.3	37	20.1	11	21.2	4	13.3	65	19.7	
มีการวางแผน	44	68.8	112	60.9	26	50	18	60	200	60.6	
รวม	64	100	184	100	52	100	30	100	330	100	

\*ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย และลักษณะการวางแผนทางการเงินพบว่า มีความสัมพันธ์กัน โดยผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณส่วนมากถึงร้อยละ 83 จะมีการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณด้วย ในขณะที่กลุ่มผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน หรือยังไม่แน่ใจร้อยละ 66.9 จะไม่มีการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยด้วย

ตารางที่ 5.11 ความสัมพันธ์ของการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย และการวางแผนการเงิน

การวางแผนด้านที่ อยู่อาศัย	มีการวางแผนทาง การเงิน		ไม่มีการวางแผนทาง การเงินที่ชัดเจน		รวม		Sig
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	
มีการวางแผน	166	83	43	33.1	209	63.3	.000*
ไม่มีวางแผนชัดเจน	34	17	87	66.9	121	36.7	
รวม	200	100	130	100	330	100	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากลักษณะดังกล่าวจะเห็นได้ว่า แม้พนักงานมหาวิทยาลัยในทุกระดับ P จะมีการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณเป็นส่วนใหญ่ แต่เมื่อพิจารณาในด้านการวางแผนทางการเงิน พบว่ายังมีผู้ที่ยังไม่ได้วางแผน หรือไม่แน่ใจรวมกันกว่าร้อยละ 39.4 นอกจากนี้การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยก็ยังมีจำนวนผู้ที่ยังไม่ได้วางแผนถึงร้อยละ 21.8 หรือคิดเป็น 1 ใน 4 ของพนักงานทั้งหมด สะท้อนว่าพนักงานกลุ่มนี้ยังไม่มี ความมั่นใจในการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ และที่อยู่อาศัย

ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาและวิเคราะห์รายละเอียดในการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย และการวางแผนทางการเงินของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงลักษณะ ปัญหา และความต้องการของพนักงาน อันจะนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางในการจัดกลไก เพื่อสนับสนุนด้านการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัย

### 5.3 การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

ผู้วิจัยได้ศึกษาการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนสำคัญ ได้แก่ แนวคิดในการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ ลักษณะที่อยู่อาศัยเดิมก่อนการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย ความต้องการในการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย และเหตุผลในการเลือกที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 5.3.1 แนวคิดในการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

จากการศึกษาแนวคิดในการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ พบว่า ในภาพรวมพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนมากวางแผนอาศัยอยู่ในที่อยู่อาศัยเดิมมากถึงร้อยละ 64.2 ในขณะที่ ผู้ที่วางแผนย้ายไปอยู่ที่อื่นมีร้อยละ 35.8 เมื่อจำแนกตามกลุ่มพนักงานจะพบว่าพนักงานทุกกลุ่มวางแผนที่จะอยู่อาศัยในที่อยู่อาศัยเดิม มีเพียงกลุ่มพนักงาน P9 เท่านั้นที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัยมากกว่าผู้ที่ต้องการอาศัยอยู่ที่เดิม โดยมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 63.3 : 36.7 (ตารางที่ 5.12)

ตารางที่ 5.12 แนวคิดการวางแผนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณด้านต่างๆของพนักงาน

การวางแผนด้าน ที่อยู่อาศัย	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
อาศัยอยู่ที่เดิม	44	68.8	128	69.6	29	55.8	11	36.7	212	64.2
ย้ายไปอยู่ที่อื่น	20	31.3	56	30.4	23	44.2	19	63.3	118	35.8
<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>184</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>330</b>	<b>100</b>

### 5.3.2 ลักษณะที่อยู่อาศัยเดิมก่อนการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาลักษณะของที่อยู่อาศัยเดิมก่อนการเปลี่ยนแปลง โดยจำแนกตามการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ผู้ที่วางแผนอาศัยอยู่ที่เดิม และผู้ที่วางแผนย้ายไปอยู่อาศัยที่อื่น พบว่า ลักษณะการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณมีความสัมพันธ์กับลักษณะที่อยู่อาศัยเดิมก่อนการเปลี่ยนแปลง มีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 5.13)

1.) ผู้ที่วางแผนอาศัยอยู่ที่เดิม ส่วนมากอาศัยอยู่ในบ้านเดี่ยวร้อยละ 49.5 ทาวน์เฮ้าส์ หรือ บ้านแฝดร้อยละ 40.6 ในขณะที่ผู้ที่อาศัยอยู่ในที่อยู่อาศัยประเภทอื่น เช่น คอนโดมิเนียม อาคารพาณิชย์ และอพาร์ทเมนท์ รวมแล้วมีเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น โดยที่ตั้งของที่อยู่อาศัยในปัจจุบันอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครร้อยละ 55.6 และอยู่ในพื้นที่ปริมณฑลร้อยละ 40.6 รวมแล้วคิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 96.2 ส่วนลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของบ้านร้อยละ 70.8 ในจำนวนนี้มีผู้ที่ผ่อนชำระครบแล้วร้อยละ 44.7 รองลงมาคือ เป็นผู้อยู่อาศัยร้อยละ 25.5

2.) ผู้ที่วางแผนย้ายไปอยู่ที่อื่น พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 31.4 อาศัยอยู่ในอพาร์ทเมนท์หรือ แพลต รองลงมาคือทาวน์เฮ้าส์หรือบ้านแฝดร้อยละ 28.8 และบ้านเดี่ยวร้อยละ 16.9 ที่อยู่อาศัยดังกล่าวตั้งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครร้อยละ 78.8 และปริมณฑลร้อยละ 17.8 ส่วนลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 38.1 เป็นเจ้าของบ้าน ในจำนวนนี้มีผู้ที่ผ่อนชำระครบแล้วร้อยละ 31.1 รองลงมาเป็นผู้เช่ารายเดือนร้อยละ 31.4 และผู้พักอาศัยร้อยละ 21.2

ตารางที่ 5.13 ลักษณะที่อยู่อาศัยเดิมก่อนการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

ลักษณะที่อยู่อาศัยเดิมก่อนการเปลี่ยนแปลง	การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ												รวม (%)
	ผู้ที่วางแผนอาศัยอยู่ที่เดิม						ผู้ที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัย						
	P6	P7	P8	P9	รวม	%	P6	P7	P8	P9	รวม	%	
ประเภทของที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน													
บ้านเดี่ยว	26	62	12	5	105	49.5	7	5	4	4	20	16.9	37.9
ทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝด	16	52	14	4	86	40.6	4	19	8	3	34	28.8	36.4
คอนโดมิเนียม	1	5	0	1	7	3.3	2	11	4	1	18	15.3	7.6
อาคารพาณิชย์	1	6	2	0	9	4.2	1	4	1	1	7	5.9	4.8
อพาร์ทเมนท์/แพลต	0	3	1	1	5	2.4	5	16	6	10	37	31.4	12.7
อื่นๆ	0	0	0	0	0	0.0	1	1	0	0	2	1.7	0.6
<b>รวม</b>	<b>44</b>	<b>128</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>212</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>53</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>118</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
ทำเลที่ตั้งในปัจจุบัน													
กรุงเทพมหานคร	26	68	15	9	118	55.7	18	43	18	14	93	78.8	63.9
ปริมณฑล	15	55	14	2	86	40.6	2	11	4	4	21	17.8	32.5
ต่างจังหวัด	3	5	0	0	8	3.8	0	2	1	1	4	3.4	3.6

ลักษณะที่อยู่อาศัย เดิมก่อนการ เปลี่ยนแปลง	การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ												รวม (%)
	ผู้ที่วางแผนอาศัยอยู่ที่เดิม						ผู้ที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัย						
	P6	P7	P8	P9	รวม	%	P6	P7	P8	P9	รวม	%	
รวม	44	128	29	11	212	100	20	53	23	19	118	100	100
ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย													
เจ้าของบ้าน	34	86	22	8	150	70.8	7	23	9	6	45	38.1	59.1
สัญญาเช่าระยะยาว	0	3	0	0	3	1.4	2	3	0	0	5	4.2	2.4
เช่ารายเดือน	0	2	1	1	4	1.9	6	18	5	8	37	31.4	12.4
ผู้อาศัย	10	36	6	2	54	25.5	5	10	8	2	25	21.2	23.9
อื่นๆ	0	1	0	0	1	1.9	0	2	1	3	6	5.1	2.1
รวม	44	128	29	11	212	100	20	53	23	19	118	100	100
การผ่อนชำระ (กรณีเป็นเจ้าของบ้าน)													
ผ่อนชำระครบแล้ว	15	42	7	3	67	44.7	5	3	4	2	14	31.1	41.5
ผ่อนชำระยังไม่ครบ	16	40	13	4	73	48.7	2	17	3	3	25	55.6	50.3
ไม่ระบุ	3	4	2	1	10	0.6	0	3	2	1	6	13.3	8.2
รวม	34	86	22	8	150	100	7	23	9	6	45	100	100

3.) จำนวนปีที่อาศัยอยู่ในที่อยู่ปัจจุบัน พบว่า ผู้ที่วางแผนอาศัยอยู่ที่เดิม มีการอยู่อาศัยในที่อยู่ดังกล่าวเฉลี่ย 18.4 ปี ในขณะที่กลุ่มผู้ที่วางแผนย้ายไปอยู่อาศัยที่อื่น พบว่ามีการอยู่อาศัยในที่อยู่ดังกล่าวเฉลี่ย 12.79 ปี ซึ่งมีระยะเวลาน้อยกว่าผู้ที่วางแผนอาศัยอยู่ที่เดิม (ตารางที่ 5.14)

ตารางที่ 5.14 จำนวนปีที่อยู่อาศัยเฉลี่ย จำแนกตามการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

	การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ	จำนวน (คน)	ต่ำสุด (ปี)	สูงสุด (ปี)	ค่าเฉลี่ย (ปี)	S.D.
จำนวนปีที่อาศัยอยู่ที่ อยู่ปัจจุบัน	อาศัยอยู่ที่เดิม	211	1	58	18.41	13.70
	ย้ายไปอยู่อาศัยที่อื่น	109	1	58	12.79	16.25
	รวม	320	1	58	16.50	13.011

จากลักษณะดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าลักษณะที่อยู่อาศัยเดิมก่อนการเปลี่ยนแปลง หรือที่อยู่ปัจจุบันนั้นมีความสัมพันธ์กับการวางแผนที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ โดยผู้ที่วางแผนอาศัยอยู่ที่เดิมส่วนใหญ่เป็นเจ้าของบ้าน ที่อยู่อาศัยมีลักษณะเป็นบ้านเดี่ยว บ้านแฝดหรือทาวน์เฮ้าส์เป็นส่วนมาก และเป็นบ้านที่อยู่อาศัยมานาน ในขณะที่ผู้ที่วางแผนย้ายส่วนมากเป็นผู้เช่า และอาศัยอยู่ในอพาร์ทเมนต์หรือแฟลต ซึ่งอาจไม่เหมาะกับการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุ

### 5.3.3 เหตุผลในการเลือกที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

ผู้วิจัยศึกษาเหตุผลในการเลือกที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่ ผู้ที่วางแผนอาศัยอยู่ในที่อยู่เดิม และผู้ที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัย โดยใช้วิธีหา keyword จากคำตอบจาก

แบบสอบถามที่เป็นลักษณะปลายเปิด สามารถสรุปเหตุผลที่ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยวางแผนเลือกที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ ดังนี้

1.) กรณีผู้ที่วางแผนอาศัยในที่อยู่เดิม เหตุผลที่พนักงานเลือกอยู่อาศัยที่เดิมสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เป็นบ้านของตนเอง, บ้านของครอบครัว หรือเป็นมรดก (ร้อยละ 31.6) เดินทางสะดวก (ร้อยละ 18.9) และมีความคุ้นเคย ผูกพันกับพื้นที่ (ร้อยละ 12.7) ดังข้อมูลในตารางที่ 5.15 ตารางที่ 5.15 เหตุผลในการเลือกอาศัยในที่อยู่เดิม (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

เหตุผลในการเลือกอาศัยในที่อยู่เดิม (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละจากผู้ตอบทั้งหมด
1. เหตุผลด้านสังคม		
1.1 ต้องการอาศัยอยู่ร่วมกับสมาชิกในครอบครัว	19	9.0
1.2 ต้องการอยู่ใกล้กับลูกหลาน หรือญาติพี่น้อง	6	2.8
2. เหตุผลด้านทำเลที่ตั้ง		
2.1 การเดินทางสะดวก	42	19.8
2.2 อยู่ใกล้สิ่งอำนวยความสะดวก (อาทิ โรงเรียน โรงพยาบาล ตลาด)	16	7.5
3. เหตุผลด้านสภาพแวดล้อม		
3.1 มีความคุ้นเคย ผูกพันกับพื้นที่	27	12.7
3.2 สภาพแวดล้อมดี สะอาด ปลอดภัย	6	2.8
3.3 เงียบสงบ เป็นส่วนตัว อากาศดี	5	2.4
4. เหตุผลด้านที่อยู่อาศัย		
4.1 เป็นบ้านของตนเอง บ้านครอบครัว หรือมรดก	67	31.6
4.2 บ้านยังอยู่ในสภาพดี	13	6.1
4.3 ชอบพื้นที่ใช้สอย	4	1.9
4.4 ยังผ่อนชำระไม่หมด	4	1.9
5. อื่นๆ		
5.1 ต้องการประหยัดค่าใช้จ่าย ไม่อยากสร้างภาระเพิ่ม	9	4.2
5.2 ยังไม่แน่ใจ หรือยังไม่ได้วางแผน	9	4.2
5.3 ไม่อยากย้ายเพราะความยุ่งยาก	3	1.4
5.4 ไม่ระบุ	15	7.1

2.) เมื่อพิจารณาเหตุผลที่พนักงานเลือกอยู่อาศัยที่เดิม จำแนกตามระดับ P จะพบว่า 3 อันดับแรกมีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยอันดับที่ 1 คือเหตุผลด้านการครอบครองเป็นเจ้าของบ้าน หรือเป็นบ้านของครอบครัว สะท้อนว่าการมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เป็นการสร้างความมั่นคงทางสังคม ในยามเกษียณ ส่วนอันดับต่อมาได้แก่ ความสะดวกในการเดินทาง และความคุ้นเคย ผูกพันกับพื้นที่

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจำนวนปีที่อยู่อาศัยเฉลี่ยประมาณ 18 ปี นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มพนักงาน P8 มีเหตุผลว่าต้องการอยู่ร่วมกับครอบครัว และไม่ต้องการสร้างภาระเพิ่ม (ตารางที่ 5.16)

ตารางที่ 5.16 อันดับเหตุผลในการเลือกอยู่อาศัยในที่อยู่เดิม จำแนกตามระดับของพนักงาน

เหตุผลในการ อาศัยอยู่ในที่ อยู่อาศัยเดิม	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ				
	พนักงาน P6	พนักงาน P7	พนักงาน P8	พนักงาน P9	รวม
อันดับที่ 1	เป็นบ้านของ ตนเอง/ครอบครัว (29.5%)	เป็นบ้านของ ตนเอง/ครอบครัว (32%)	เป็นบ้านของตนเอง/ ครอบครัว (31%)	เป็นบ้านของ ตนเอง/ ครอบครัว (36%)	เป็นบ้านของตนเอง/ ครอบครัว (31.6%)
อันดับที่ 2	มีความคุ้นเคย ผูกพันกับพื้นที่ (22.7%)	การเดินทางสะดวก (21.9%)	การเดินทางสะดวก (17.2%)	การเดินทาง สะดวก (27%)	การเดินทางสะดวก (19.8%)
อันดับที่ 3	การเดินทางสะดวก (13.6%)	มีความคุ้นเคย ผูกพันกับพื้นที่ (9.4%)	มีความคุ้นเคย ผูกพัน กับพื้นที่ (10.3%) ประหยัดค่าใช้จ่าย ไม่ สร้างภาระเพิ่ม(10.3%) ต้องการอยู่กับ ครอบครัว (10.3%)	มีความคุ้นเคย ผูกพันกับพื้นที่ (18%)	มีความคุ้นเคย ผูกพัน กับพื้นที่ (12.7%)

3.) กรณีผู้ที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัย พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 28 ให้เหตุผลว่ามีที่ดิน หรือที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองอยู่แล้ว รองลงมาคือ ย้ายกลับภูมิลำเนาร้อยละ 22.9 ต้องการความเงียบสงบเป็นส่วนตัว และอากาศดีร้อยละ 12.7 รวมถึงเหตุผลด้านสังคมอื่นๆ เช่น ต้องการกลับไปอยู่กับครอบครัวหรือ ต้องการอยู่ใกล้กับญาติพี่น้อง

ตารางที่ 5.17 เหตุผลในการเลือกย้ายที่อยู่เดิม (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

เหตุผลในการเลือกย้ายที่อยู่อาศัย (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละจากผู้ตอบทั้งหมด
1. เหตุผลด้านสังคม		
1.1 ย้ายกลับภูมิลำเนา	26	22.9
1.2 ต้องการอาศัยอยู่ร่วมกับสมาชิกในครอบครัว	13	11
1.3 ต้องการอยู่ใกล้กับลูกหลาน หรือญาติพี่น้อง	11	9.3
2. เหตุผลด้านทำเลที่ตั้ง		
2.1 การเดินทางสะดวก	5	4.2
2.2 อยู่ใกล้สิ่งอำนวยความสะดวก (อาทิ โรงเรียน โรงพยาบาล ตลาด)	3	2.5
3. เหตุผลด้านสภาพแวดล้อม		
3.1 ต้องการความเงียบสงบ เป็นส่วนตัว อากาศดี	15	12.7



3.2 มีความคุ้นเคย ผูกพันกับพื้นที่	5	4.2
3.3 สภาพแวดล้อมดี สะอาด ปลอดภัย	1	0.8
4. ปัจจัยด้านที่อยู่อาศัย		
4.1 เป็นที่ดินหรือบ้านเป็นของตนเอง	32	28
4.2 ต้องการมีบ้าน หรือสินทรัพย์เป็นของตนเอง	4	3.4
4.3 พื้นที่ใช้สอยในปัจจุบันไม่เหมาะสม	3	2.5
5. อื่นๆ		
5.1 ต้องการประหยัดค่าใช้จ่าย	6	5.1
5.2 ต้องการใช้ชีวิตเรียบง่าย	4	3.4
5.3 ทำเกษตรกรรม	3	2.5
5.4 ไม่ระบุ	9	7.6

4.) เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกย้ายที่อยู่อาศัย จำแนกตามระดับ P พบว่า 3 อันดับแรก มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ เป็นบ้านของตนเองหรือครอบครัว กลับภูมิลำเนา และต้องการความสงบเป็นส่วนตัว อากาศดี ทั้งนี้พบว่าพนักงาน P6 มีเหตุผลที่เพิ่มเติมจากกลุ่มอื่น ได้แก่ ต้องการทำการเกษตร ใช้ชีวิตเรียบง่าย และอยู่ร่วมกับครอบครัว ส่วนพนักงาน P8 ให้เหตุผลเพิ่มเติมว่าต้องการอยู่ใกล้กับญาติพี่น้อง ในขณะที่พนักงาน P9 ต่างจากกลุ่มอื่น โดยต้องการประหยัดค่าใช้จ่ายถึงร้อยละ 21.1 ซึ่งมากกว่าเหตุผลด้านความเป็นเจ้าของบ้าน และความเจ็บสงบ เป็นส่วนตัว (ตารางที่ 5.18) ตารางที่ 5.18 อันดับเหตุผลในการเลือกย้ายที่อยู่อาศัย จำแนกตามระดับของพนักงาน

เหตุผลในการย้ายที่อยู่อาศัย	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ				
	พนักงาน P6	พนักงาน P7	พนักงาน P8	พนักงาน P9	รวม
อันดับที่ 1	เป็นบ้านของตนเอง/ครอบครัว (45%)	เป็นบ้านของตนเอง/ครอบครัว (30.4%)	กลับภูมิลำเนา (30.4%)	กลับภูมิลำเนา (26.3%)	เป็นบ้านของตนเอง/ครอบครัว (27.1%)
อันดับที่ 2	กลับภูมิลำเนา (15%)	กลับภูมิลำเนา (21.4%)	เป็นบ้านของตนเอง/ครอบครัว (21.7%)	ประหยัดค่าใช้จ่าย (21.1%)	กลับภูมิลำเนา (22%)
	ทำการเกษตร(15%)				
อันดับที่ 3	ต้องการใช้ชีวิตเรียบง่าย (10%)	เจ็บสงบ เป็นส่วนตัว อากาศดี (14.3%)	อยู่ใกล้กับญาติพี่น้อง (17.4%)	เจ็บสงบ เป็นส่วนตัว อากาศดี (15.8%)	เจ็บสงบ เป็นส่วนตัว อากาศดี (11.9%)
	ต้องการอยู่กับครอบครัว (10%)			เป็นบ้านของตนเอง/ครอบครัว(15.8%)	

จากข้อมูลจะเห็นได้ว่า การมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง หรือครอบครัว ยังคงเป็นเหตุผลสำคัญที่พนักงานทั้ง 2 กลุ่มเลือกเป็นอันดับแรก สะท้อนว่าบ้าน หรือที่อยู่อาศัยยังคงเป็นทรัพย์สินสำคัญที่ช่วยสร้างความมั่นคงในการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มผู้วางแผนอาศัยอยู่ที่เดิมให้ความสำคัญกับความสะดวกสบายในการเดินทาง และความคุ้นเคย ผูกพันกับพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลว่าเป็นบ้านที่อยู่อาศัยมานาน ในขณะที่กลุ่มผู้วางแผนย้ายที่อยู่ให้ความสำคัญในด้านสังคมมากกว่า เช่น การย้ายกลับภูมิลำเนา ต้องการอยู่กับครอบครัว หรือใกล้กับญาติพี่น้อง

### 5.3.4 ความต้องการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยเพื่อวัยเกษียณ

จากการศึกษาลักษณะการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยของพนักงานกลุ่มที่วางแผนอยู่อาศัยที่เดิม และกลุ่มที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัย พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความต้องการในการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 5.3.4.1 กรณีผู้ที่วางแผนอาศัยในที่อยู่เดิม

1.) จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวม พนักงานทุกระดับ P ส่วนใหญ่ร้อยละ 56.4 ยังไม่มีแนวคิดในการปรับปรุงที่อยู่อาศัยสำหรับวัยเกษียณในช่วง 5 ปีต่อจากนี้ ทั้งนี้พบว่ามีเพียงพนักงาน P8 ที่มีสัดส่วนผู้ที่มีแนวคิดปรับปรุงที่อยู่อาศัยสูงกว่ากลุ่มอื่นคิดเป็นร้อยละ 51.7 โดยมีแนวคิดว่าจะปรับปรุงภายในช่วง 5 ปีต่อจากนี้ (ตารางที่ 5.19)

ตารางที่ 5.19 แนวคิดในการปรับปรุงที่อยู่อาศัยเพื่อวัยเกษียณ ของผู้ที่วางแผนอาศัยอยู่ที่เดิม

แนวคิดในการปรับปรุงที่อยู่อาศัย	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ยังไม่มีแนวคิดปรับปรุง	25	56.8	74	57.8	14	48.3	7	63.6	119	56.4
มีแนวคิดปรับปรุงภายในช่วง 5 ปี	19	43.2	54	42.2	15	51.7	4	36.4	92	43.6
<b>รวม</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>128</b>	<b>100</b>	<b>29</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>212</b>	<b>100</b>

2.) ในจำนวนผู้ที่มีแนวคิดในการปรับปรุงที่อยู่อาศัย พบว่า มีงบประมาณในการปรับปรุงเฉลี่ยอยู่ที่ 435,176 บาท อย่างไรก็ตาม พบว่า พนักงานที่วางแผนอาศัยในที่อยู่เดิมกว่าร้อยละ 78.1 ไม่ได้วางแผนการออมสำหรับซ่อมแซม หรือปรับปรุงที่อยู่อาศัย (ตารางที่ 5.20)

ตารางที่ 5.20 งบประมาณโดยเฉลี่ยในการซ่อมแซม หรือปรับปรุงที่อยู่อาศัยเพื่อวัยเกษียณ

งบประมาณโดยเฉลี่ย		พนักงาน P6	พนักงาน P7	พนักงาน P8	พนักงาน P9	รวม
ซ่อมแซม- ปรับปรุงที่อยู่	จำนวน (คน)	18	49	14	4	85
	ต่ำสุด (บาท)	50,000	50,000	20,000	300,000	20,000
	สูงสุด (บาท)	3,000,000	2,000,000	700,000	500,000	3,000,000
	ค่าเฉลี่ย (บาท)	756,666	368,367	265,714	400,000	435,176
	S.D.	953,803	352,918	224,797	115,470	541,461

โดยเฉพาะพนักงาน P8 และ P9 มีสัดส่วนผู้ที่ไม่ได้วางแผนการออมเพื่อปรับปรุงที่อยู่อาศัยมากกว่าร้อยละ 80 แสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มนี้ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการวางแผนทางการเงินเพื่อซ่อมแซมปรับปรุงที่อยู่ให้เหมาะสมในวัยเกษียณ (ตารางที่ 5.21 )

ตารางที่ 5.21 การวางแผนการออมเพื่อปรับปรุงที่อยู่อาศัย

การวางแผนการออม เพื่อปรับปรุงที่อยู่ อาศัย	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ยังไม่มีแนวคิด ในการออม	31	70.5	101	79.5	23	82.1	9	81.8	164	78.1
มีแนวคิดการออม เพื่อปรับปรุงที่อยู่ อาศัย	13	29.5	26	20.5	5	17.9	2	18.2	46	21.9
<b>รวม</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>128</b>	<b>100</b>	<b>29</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>212</b>	<b>100</b>

### 5.3.4.2 กรณีผู้ที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัย

1.) จากการศึกษาความต้องการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยของผู้วางแผนย้ายที่อยู่ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการย้ายไปอยู่พื้นที่ต่างจังหวัดร้อยละ 71.2 โดยเป็นการย้ายไปอยู่อาศัยร่วมกับผู้อื่นถึงร้อยละ 51.7 ส่วนร้อยละ 46.6 ต้องการซื้อบ้านหรือปลูกบ้านเอง โดยพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งสูง เช่น P6 และ P7 จะย้ายไปเป็นผู้อยู่อาศัยมากกว่าซื้อหรือปลูกบ้านเอง ซึ่งสอดคล้องกับเหตุผลในการย้ายที่อยู่อาศัยที่ว่าพนักงานกลุ่มนี้มีความพร้อม และมีบ้านของตนเองหรือครอบครัวอยู่แล้ว

2.) ผู้ที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่ ต้องการที่อยู่อาศัยประเภท บ้านปลูกเอง มากที่สุด ร้อยละ 57.8 รองลงมาได้แก่บ้านเดี่ยวร้อยละ 22.4 และทาวน์เฮ้าส์หรือบ้านแฝดร้อยละ 13.8 ตามลำดับ ทั้งนี้พนักงานทุกระดับ P มีความต้องการประเภทของที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณใกล้เคียงกัน ตารางที่ 5.22 แนวคิดในการย้ายที่อยู่อาศัย ของพนักงานที่วางแผนย้ายอยู่ในวัยเกษียณ

แนวคิดในการย้ายที่ อยู่อาศัยในวัย เกษียณ	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ทำเล										
กรุงเทพ	3	15	6	10.7	4	17.4	2	10.5	15	12.7
ปริมณฑล	4	20	8	14.3	3	13	4	21	19	16.1
ต่างจังหวัด	13	65	42	75	16	69.6	13	68.5	84	71.2
รวม	20	100	56	100	23	100	19	100	118	100
ลักษณะที่อยู่อาศัยที่สนใจ										
เช่ารายเดือน	1	5.3	1	1.8	0	0	0	0	2	1.7
ซื้อหรือปลูกบ้านเอง	7	36.8	24	42.9	12	52.2	11	61.1	54	46.6
ผู้อาศัย	11	57.9	31	55.4	11	47.8	7	38.9	60	51.7
รวม	20	100	56	100	23	100	19	100	118	100
ประเภทของที่อยู่อาศัยที่สนใจ										
บ้านปลูกเอง	9	47.4	33	58.9	15	65.2	10	55.6	67	57.8
บ้านเดี่ยว	5	26.3	11	19.6	4	17.4	6	33.3	26	22.4
ทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝด	3	15.8	9	16.1	3	13	1	5.6	16	13.8
คอนโดมิเนียม	0	0	0	0	1	4.3	0	0	1	0.9
อาคารพาณิชย์	0	0	1	1.8	0	0	0	0	1	0.9
อพาร์ทเมนท์/แฟลต	1	5.3	1	1.8	0	0	1	5.6	3	2.6
บ้านพักสำหรับ ผู้สูงอายุ	1	5.3	0	0	0	0	0	0	1	0.9
อื่นๆ	0	0	1	1.8	0	0	0	0	1	0.9
รวม	20	100	56	100	23	100	19	100	118	100

3.) สำหรับผู้ที่ต้องการซื้อบ้านหรือปลูกบ้านเอง มีงบประมาณเฉลี่ยในการซื้อ หรือปลูกบ้านเฉลี่ย 1,196,279 บาท และพบว่ากลุ่มพนักงาน P7, P8 และ P9 มีการตั้งงบประมาณเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน หรือประมาณ 1,100,000 บาท ในขณะที่พนักงาน P6 มีงบประมาณโดยเฉลี่ย 1,660,000 (ตารางที่ 5.23) เมื่อศึกษาการวางแผนการออมเพื่อซื้อที่อยู่อาศัยของพนักงานดังกล่าว พบว่าร้อยละ 64 ยังไม่มีแนวคิดในการออมเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย โดยเฉพาะกลุ่มพนักงาน P7 ยังไม่มีแนวคิดในการออมสูงกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 71.7) ทั้งนี้พนักงาน P6 เป็นกลุ่มที่มีแนวคิดในการออมเพื่อที่อยู่อาศัยมากที่สุดร้อยละ 55.6 (ตารางที่ 5.24)

ตารางที่ 5.23 งบประมาณเฉลี่ยในการซื้อที่อยู่อาศัยของผู้ที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

งบประมาณโดยเฉลี่ย		พนักงาน P6	พนักงาน P7	พนักงาน P8	พนักงาน P9	รวม
ซื้อบ้าน หรือ ปลุกบ้าน	จำนวน	5	20	9	9	43
	ต่ำสุด	800,000	100,000	300,000	100,000	100,000
	สูงสุด	3,000,000	3,000,000	3,000,000	5,000,000	5,000,000
	ค่าเฉลี่ย	1,660,000	1,139,500	1,161,111	1,100,000	1,196,279
	S.D.	882,043	747,307	786,518	1,489,966	947,000

ตารางที่ 5.24 การวางแผนการออมเพื่อซื้อที่อยู่อาศัยของผู้ที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

การวางแผนการ ออมเพื่อซื้อที่อยู่ อาศัย	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ยังไม่มีแนวคิดใน การออม	8	44.4	38	71.7	15	65.2	10	58.8	71	64
มีแนวคิดในการ ออมเพื่อซื้อที่อยู่ อาศัย	10	55.6	15	28.3	8	34.8	7	41.2	40	36
<b>รวม</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>53</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>111</b>	<b>100</b>

จากการศึกษาดังกล่าว พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยอยู่อาศัยในวัยเกษียณ โดยในกลุ่มผู้ที่วางแผนอาศัยในที่อยู่เดิมร้อยละ 56.4 ยังไม่คิดวางแผนปรับปรุงที่อยู่ภายในระยะเวลา 5 ปีต่อจากนี้ และกลุ่มที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัยส่วนมากร้อยละ 51.7 เป็นลักษณะการย้ายไปเป็นผู้อยู่อาศัย ทั้งนี้เมื่อพิจารณาการออมเพื่อที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ พบว่าส่วนมากยังไม่มีวางแผน โดยผู้ที่วางแผนอาศัยในที่อยู่เดิม มีสัดส่วนผู้ที่ออมเพื่อปรับปรุงที่อยู่อาศัยร้อยละ 21.9 ซึ่งน้อยกว่าผู้ที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัย ที่มีสัดส่วนการออมเพื่อซื้อที่อยู่อาศัยร้อยละ 36 สะท้อนว่ากลุ่มตัวอย่าง แม้มีการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ แต่บางส่วนก็ยังคงไม่มีการเตรียมพร้อมด้านการเงินเพื่อดำเนินการตามแผนดังกล่าว

### 5.3.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Chi-square ทดสอบความสัมพันธ์หรือเป็นอิสระกันของตัวแปรเชิงกลุ่ม 2 ตัว (ตารางที่ 5.25) เพื่อหาว่ามีตัวแปรใดที่ส่งผลต่อการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนี้

ตารางที่ 5.25 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

ปัจจัย		การวางแผนด้านที่อยู่อาศัย			Sig
		อาศัยอยู่ที่เดิม	ย้ายไปอยู่อาศัยที่อื่น	รวม	
ลักษณะทางสังคม					
1.เพศ	ชาย	52	34	86	0.318
	หญิง	157	84	241	
	ไม่ระบุ	3	0	3	
	รวม	212	118	330	
2.อายุ	40-44 ปี	69	42	111	0.715
	45-49 ปี	53	32	85	
	50-54 ปี	43	24	67	
	55 ปีขึ้นไป	47	20	67	
	รวม	212	118	330	
3.สถานภาพ	โสด	68	54	122	0.059
	สมรส	111	54	165	
	หย่าร้าง/หม้าย	24	7	31	
	ไม่ระบุ	9	3	12	
	รวม	212	118	330	
4.ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	26	47	0.010*
	ปริญญาตรี/ปวส.	154	73	227	
	ปริญญาโทขึ้นไป	37	19	56	
	รวม	212	118	330	
5.ระดับชั้นของ พนักงาน	พนักงานระดับ P6	44	20	64	0.002*
	พนักงานระดับ P7	128	56	184	
	พนักงานระดับ P8	29	23	52	
	พนักงานระดับ P9	11	19	30	
	รวม	212	118	330	
ลักษณะทางเศรษฐกิจ					
1.รายได้ส่วนตัว (บาท/เดือน)	ต่ำกว่า 20,000	12	23	35	0.002*
	20,001-25,000	34	19	53	
	25,001-35,000	78	43	121	
	35,001-40,000	47	17	64	
	มากกว่า 40,000	41	16	57	
	รวม	212	118	330	

ปัจจัย		การวางแผนด้านที่อยู่อาศัย			Sig
		อาศัยอยู่ที่เดิม	ย้ายไปอยู่อาศัยที่อื่น	รวม	
2.รายได้ครัวเรือน (บาท/เดือน)	ต่ำกว่า 30,000	23	23	46	0.237
	30,001-60,000	103	54	157	
	60,001-90,000	59	27	86	
	90,001-120,000	15	6	21	
	มากกว่า 120,000	12	8	20	
	รวม	212	118	330	
ลักษณะของที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน					
1.ประเภทของที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน	บ้านเดี่ยว	105	20	125	0.000*
	ทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝด	86	34	120	
	คอนโดมิเนียม	7	18	25	
	อาคารพาณิชย์	9	7	16	
	อพาร์ทเมนท์/แฟลต	5	37	42	
	อื่นๆ	0	2	2	
	รวม	212	118	330	
2.ทำเลที่ตั้งของที่อยู่ปัจจุบัน	กรุงเทพ	118	93	211	0.000*
	ปริมณฑล	86	21	107	
	ต่างจังหวัด	8	4	12	
	รวม	212	118	330	
3.ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย	เจ้าของบ้าน	150	45	195	0.000*
	สัญญาเช่าระยะยาว	3	5	8	
	เช่ารายเดือน	4	37	41	
	ผู้อาศัย	54	25	79	
	อื่นๆ	4	6	7	
	รวม	212	118	330	
การผ่อนชำระ (กรณีผู้เป็นเจ้าของบ้าน)	ผ่อนชำระครบแล้ว	67	14	81	0.126
	ยังผ่อนชำระไม่ครบ	73	25	98	
	ไม่ระบุ	10	6	16	
	รวม	174	54	195	
การเตรียมความพร้อมในการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณอายุ					
การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัย	มีการวางแผนทางการเงิน	130	70	200	0.405
	ไม่มีการวางแผน	82	48	130	

ปัจจัย		การวางแผนด้านที่อยู่อาศัย			Sig
		อาศัยอยู่ที่เดิม	ย้ายไปอยู่อาศัยที่อื่น	รวม	
เกษียณ	ทางการเงิน				
	รวม	212	118	330	

จากการทดสอบความสัมพันธ์หรือเป็นอิสระกันของตัวแปร พบว่า ตัวแปร หรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังต่อไปนี้ 1.) ปัจจัยด้านลักษณะทางสังคม ได้แก่ ระดับการศึกษา (0.010) และระดับชั้นของพนักงาน (0.002), 2.) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ระดับรายได้ส่วนตัว (0.022) 3.) ปัจจัยด้านลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน ได้แก่ ประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน (0.000), ทำเลที่ตั้ง (0.000) และลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย (0.000) จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ และสามารถจำแนกได้ดังนี้

- 1.) ระดับการศึกษา พบว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี วางแผนที่จะอยู่ในที่อยู่อาศัยเดิมมากกว่า ในขณะที่ผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี วางแผนที่จะย้ายที่อยู่อาศัยมากกว่า ซึ่งให้เห็นว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มที่จะอยู่อาศัยในที่อยู่เดิมมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า
- 2.) ระดับชั้นของพนักงาน พบว่า พนักงาน P6 และ P7 มีจำนวนผู้ต้องการอยู่ในที่อยู่อาศัยเดิมมากกว่าผู้ที่ต้องการย้ายประมาณ 1 เท่าตัว พนักงาน P8 มีจำนวนผู้ที่ต้องการอยู่ที่เดิม และต้องการย้ายที่อยู่ใกล้เคียงกัน ในขณะที่พนักงาน P9 มีจำนวนผู้ที่ต้องการย้ายที่อยู่มากกว่า แสดงให้เห็นว่าพนักงาน P เลขต่ำ มีแนวโน้มที่จะอาศัยอยู่ในที่อยู่เดิมมากกว่าพนักงาน P เลขสูง ซึ่งสอดคล้องกับระดับการศึกษาและระดับรายได้ของพนักงานแต่ละ P
- 3.) ระดับรายได้ส่วนตัว (ต่อเดือน) พบว่า พนักงานที่มีรายได้อยู่ในช่วง 20,000 บาทขึ้นไป ต้องการอาศัยอยู่ที่เดิมมากกว่าต้องการย้ายที่อยู่อาศัย แต่กลุ่มพนักงานรายได้ส่วนตัวระดับ 20,000 บาท/เดือน มีความต้องการย้ายที่อยู่อาศัยมากกว่า ซึ่งให้เห็นว่าผู้ที่มีรายได้สูงมีแนวโน้มที่จะอาศัยอยู่ที่เดิมมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า
- 4.) ประเภทของที่อยู่อาศัย พบว่าผู้ที่อยู่อาศัยในอพาร์ทเมนท์ และคอนโดมิเนียม ต้องการย้ายที่อยู่อาศัยมากกว่าผู้ที่อยู่อาศัยในที่อยู่ประเภทอื่น ในขณะที่ผู้ที่อาศัยอยู่ในบ้านเดี่ยว บ้านแฝด และทาวน์เฮ้าส์ มีผู้ที่ต้องการอาศัยอยู่ที่เดิมมากกว่าผู้ที่ต้องการย้ายที่อยู่

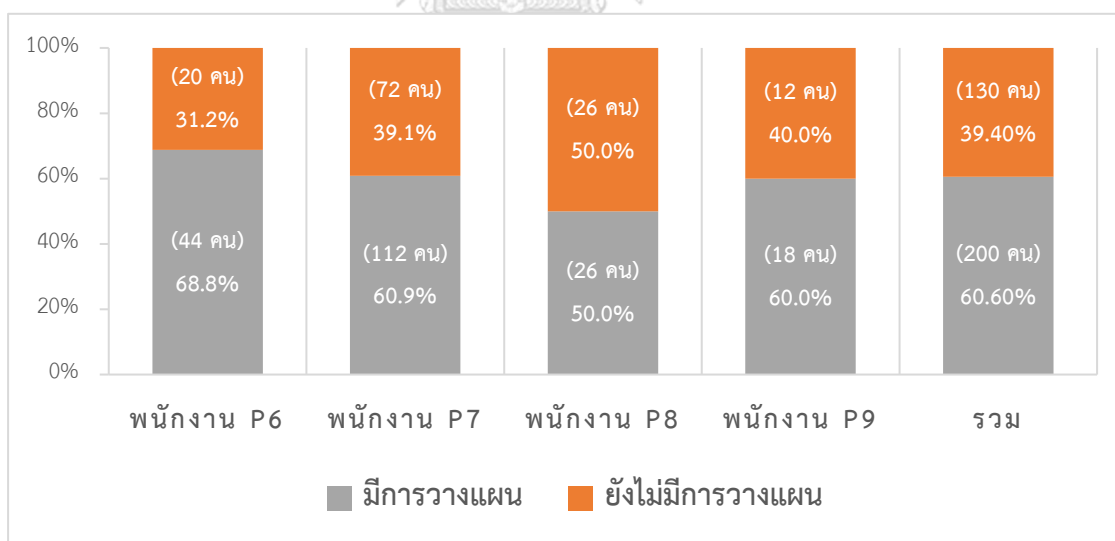


5.) ทำเลที่ตั้งของที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน พบว่าผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีผู้ที่ต้องการอาศัยอยู่ที่เดิม มากกว่าย้ายที่อยู่อาศัยเล็กน้อย ในขณะที่ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ปริมณฑล และต่างจังหวัดมีความต้องการอยู่ในที่อยู่อาศัยเดิมมากกว่าอย่างชัดเจน

6.) ลักษณะการครอบครอง พบว่าผู้ที่เป็นเจ้าของบ้าน หรือเป็นผู้อาศัยในบ้านของครอบครัวตนเอง มีความต้องการที่จะอาศัยในบ้านเดิมของตน ในขณะที่ผู้เช่ารายเดือน หรือผู้เช่าระยะยาว ต้องการย้ายที่อยู่อาศัยเพราะกลับภูมิลำเนา หรือมีบ้านอยู่ที่ต่างจังหวัดแล้ว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีที่อยู่อาศัยในครอบครองเป็นความมั่นคง และส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

#### 5.4 การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

จากการศึกษาการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนมากร้อยละ 60.6 มีการวางแผนทางการเงินฯ และอีกร้อยละ 39.4 เป็นผู้ที่ไม่มีการวางแผน หรือยังไม่แน่ใจ เมื่อพิจารณาข้อมูลจำแนกตามระดับ P จะพบว่าพนักงานทุกระดับ P มีสัดส่วนผู้ที่มีการวางแผนมากกว่าผู้ที่ไม่วางแผนทั้งสิ้น (ภาพที่ 5.2) สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานส่วนมากให้ความสำคัญกับการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยหลังเกษียณ โดยผู้วิจัยจะแยกผลการศึกษาเป็น 2 กลุ่มได้แก่ผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน และผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน ดังนี้



ภาพที่ 5.2 สัดส่วนผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน จำแนกตามระดับของพนักงาน

##### 5.4.1 กลุ่มผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน พบว่า

ในภาพรวม ผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินจะเริ่มวางแผนที่อายุเฉลี่ย 40 ปี โดยเริ่มออมอายุต่ำสุดคือ 18 ปี และเริ่มที่อายุสูงที่สุดคือ 58 ปี คาดว่าจะเกษียณเมื่ออายุเฉลี่ย 60 ปี ในด้านการออม พบว่า พนักงานกลุ่มนี้มีสัดส่วนการออมเฉลี่ยร้อยละ 25 ของเงินเดือน เพื่อศึกษาความแตกต่างของ

การวางแผนของพนักงานในแต่ละกลุ่ม ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยจำแนกตามระดับ P, อายุ, ระดับรายได้ (ตารางที่ 5.26) มีรายละเอียดดังนี้ ตารางที่ 5.26 ข้อมูลสถิติของผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

การวางแผนทางการเงิน	จำนวน	ต่ำสุด	สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.
อายุที่เริ่มออม	200	18	58	40.75	8.35
อายุที่คาดว่าจะเกษียณ	200	50	90	59.86	2.79
สัดส่วนการออม	194	2	80	25.16	16.26

### 1.) การวางแผนทางการเงินฯ จำแนกตามระดับของพนักงาน พบว่า

(1) เมื่อพิจารณาอายุที่เริ่มออม จำแนกตามตามระดับของพนักงาน พบว่า อายุเฉลี่ยที่เริ่มออมของพนักงานแต่ละระดับ P ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้พนักงาน P8 มีอายุที่เริ่มออมเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 42 ปี รองลงมาคือพนักงาน P9 และ P6 เริ่มออมที่อายุเฉลี่ย 41 ปี และพนักงาน P7 เริ่มออมที่อายุเฉลี่ย 40 ปี (ตารางที่ 5.27)

ตารางที่ 5.27 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอายุที่เริ่มออมของพนักงานแต่ละระดับ

ระดับของพนักงาน	อายุที่เริ่มออม					ANOVA	
	จำนวน	ต่ำสุด	สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F.	Sig
พนักงาน P6	44	25	57	40.80	8.27	0.514	0.673
พนักงาน P7	112	18	58	40.25	8.24		
พนักงาน P8	26	26	56	42.42	9.14		
พนักงาน P9	18	30	55	41.39	8.36		
รวม	200	18	58	40.75	8.35		

(2) อายุที่คาดว่าจะเกษียณ พบว่าพนักงานคาดว่าจะเกษียณอายุต่ำสุดคือ 50 ปี และสูงที่สุดคือ 90 ปี ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีค่า Sig 0.951 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าอายุที่คาดว่าจะเกษียณของพนักงานแต่ละระดับ P ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5.28 การทดสอบความแตกต่างของอายุเฉลี่ยที่คาดว่าจะเกษียณของพนักงานแต่ละระดับ

ระดับของพนักงาน	อายุที่คาดว่าจะเกษียณ					ANOVA	
	จำนวน	ต่ำสุด	สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F.	Sig
พนักงาน P6	44	55	66	59.82	1.60	0.115	0.951
พนักงาน P7	112	50	90	59.95	3.34		
พนักงาน P8	26	50	65	59.62	2.41		
พนักงาน P9	18	55	65	59.78	1.95		
รวม	200	50	90	59.86	2.79		

(3) กลุ่มตัวอย่างมีการออมเงินเฉลี่ยร้อยละ 25 ของเงินเดือนโดยรวมการออมในที่อยู่อาศัย ด้วย และพบว่าพนักงาน P9 มีสัดส่วนในการออมสูงสุดคือร้อยละ 32 ของเงินเดือน ในขณะที่พนักงาน P7 มีสัดส่วนการออมน้อยที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 24 ของเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีค่า Sig 2.99 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าสัดส่วนเงินออมของพนักงานแต่ละระดับ P ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5.29 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสัดส่วนเงินออมของพนักงานแต่ละระดับ

ระดับของพนักงาน	สัดส่วนการออม					ANOVA	
	จำนวน	ต่ำสุด	สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F.	Sig
พนักงาน P6	42	2	73	26.15	16.15	1.234	2.99
พนักงาน P7	109	2	65	23.94	14.93		
พนักงาน P8	26	3	68	24.38	17.25		
พนักงาน P9	17	4	80	31.82	22.14		
รวม	194	2	80	25.16	16.26		

## 2.) ความแตกต่างของการวางแผนทางการเงินฯ จำแนกตามอายุของพนักงาน พบว่า

(1) พนักงานที่มีอายุ 40-44 ปี เริ่มออมเฉลี่ยไวที่สุดคืออายุ 36 ปี และค่อยๆเพิ่มมากขึ้นตามกลุ่มอายุของพนักงาน โดยพนักงานที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป มีอายุเฉลี่ยที่เริ่มออมสูงที่สุดคืออายุ 46 ปี เมื่อทดสอบความแตกต่างของอายุเฉลี่ยที่เริ่มออมกับช่วงอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุมาก มีแนวโน้มที่จะเริ่มออมช้ากว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

ตารางที่ 5.30 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอายุที่เริ่มออมกับช่วงอายุ

ช่วงอายุของพนักงาน	อายุที่เริ่มออม					ANOVA	
	จำนวน	ต่ำสุด	สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F.	Sig
อายุ 40-44 ปี	58	20	50	36.64	6.664	14.413	0.000*
อายุ 45-49 ปี	53	25	55	40	6.762		
อายุ 50-54 ปี	43	18	53	41.16	8.957		
อายุ 55 ปีขึ้นไป	46	25	58	46.43	8.264		
รวม	200	18	58	40.75	16.259		

(2) พนักงานทุกช่วงอายุ คาดการณ์ว่าจะเกษียณที่อายุเฉลี่ย 60 ปีใกล้เคียงกัน มีเพียงพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 45-49 ปีเท่านั้นที่ต้องการเกษียณที่อายุ 59 ปี เมื่อทดสอบความแตกต่างของอายุเฉลี่ยที่คาดว่าจะเกษียณกับช่วงอายุ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 5.31 การทดสอบความแตกต่างของอายุเฉลี่ยที่คาดว่าจะเกษียณกับช่วงอายุ

ช่วงอายุของ พนักงาน	อายุที่คาดว่าจะเกษียณ					ANOVA	
	จำนวน	ต่ำสุด	สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F.	Sig
อายุ 40-44 ปี	58	55	90	60.17	4.39	2.206	0.089
อายุ 45-49 ปี	53	50	60	59.04	2.41		
อายุ 50-54 ปี	43	56	65	60.06	0.988		
อายุ 55 ปีขึ้นไป	46	60	66	60.29	1.160		
รวม	200	50	90	59.86	2.79		

(3) พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 40-44 ปี มีสัดส่วนการออมเงินเฉลี่ยสูงสุด คือร้อยละ 27.55 ของเงินเดือน ในขณะที่พนักงานช่วงอายุ 45-49 ปี และช่วงอายุ 50-54 ปี มีสัดส่วนการออมเฉลี่ยร้อยละ 25 ของเงินเดือน โดยกลุ่มพนักงานช่วงอายุ 55 ปีขึ้นไป พบว่ามีสัดส่วนการออมเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ร้อยละ 22 ของเงินเดือน แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนการออมต่อเดือน มีแนวโน้มลดลงเมื่ออายุมากขึ้น และเมื่อทดสอบความแตกต่างของสัดส่วนเงินออมกับช่วงอายุ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 5.32 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสัดส่วนเงินออมกับช่วงอายุ

ช่วงอายุของ พนักงาน	สัดส่วนการออม					ANOVA	
	จำนวน	ต่ำสุด	สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F.	Sig
อายุ 40-44 ปี	58	2	73	27.55	16.32	1.196	0.313
อายุ 45-49 ปี	50	3	63	25.02	16.24		
อายุ 50-54 ปี	42	5	80	25.88	18.50		
อายุ 55 ปีขึ้นไป	44	2	60	21.50	13.57		
รวม	194	2	80	25.166	16.259		

### 3.) ความแตกต่างของการวางแผนทางการเงินฯ จำแนกตามรายได้ของพนักงาน พบว่า

(1) พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 ต่อเดือน มีอายุที่เริ่มออมเฉลี่ยน้อยที่สุดคืออายุ 38 ปี และค่อยๆเพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ของพนักงาน โดยกลุ่มผู้ที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทต่อเดือน มีอายุที่เริ่มออมเฉลี่ย 43 ปี ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีค่า Sig 0.070 หมายความว่าสัดส่วนเงินออมของพนักงานแต่ละระดับ P ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5.33 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอายุที่เริ่มออมกับรายได้ของพนักงาน

ระดับรายได้ของพนักงาน	อายุที่เริ่มออม					ANOVA	
	จำนวน	ต่ำสุด	สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F.	Sig
ต่ำกว่า 20,000	20	20	55	38.10	9.575	2.204	0.070
20,001-25,000	32	21	55	39.06	8.273		
25,001-35,000	64	18	55	40	7.677		
35,001-40,000	39	28	58	41.85	7.795		
มากกว่า 40,000	45	25	57	43.27	8.755		
รวม	200	18	58	40.75	8.345		

(2) จากการทดสอบความแตกต่างของอายุที่คาดว่าจะเกษียณของพนักงานแต่ละระดับรายได้พบว่า พนักงานคาดว่าจะเกษียณเมื่ออายุ 60 ปีในทุกระดับรายได้ และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีค่า Sig 0.782 กล่าวคือพนักงานทุกระดับรายได้มีอายุที่คาดว่าจะเกษียณไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5.34 การทดสอบความแตกต่างของอายุเฉลี่ยที่คาดว่าจะเกษียณกับรายได้ของพนักงาน

ระดับรายได้ของพนักงาน	อายุที่คาดว่าจะเกษียณ					ANOVA	
	จำนวน	ต่ำสุด	สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F.	Sig
ต่ำกว่า 20,000	20	50	65	59.50	59.50	0.437	0.782
20,001-25,000	32	55	65	59.56	1.883		
25,001-35,000	64	55	90	60.14	3.984		
35,001-40,000	39	50	61	59.64	1.784		
มากกว่า 40,000	45	55	66	60.05	1.613		
รวม	200	50	90	59.86	2.799		

(3) พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 ต่อเดือน มีสัดส่วนการออมเงินเฉลี่ยมากที่สุดเมื่อเทียบกับระดับรายได้อื่นๆ (ร้อยละ 35 ของเงินเดือน) โดยหากเทียบกับกลุ่มที่มีรายได้ในช่วง 35,001-40,000 บาทต่อเดือนที่มีสัดส่วนการออมเงินเฉลี่ยน้อยที่สุด (ร้อยละ 21 ของเงินเดือน) จะพบว่าสัดส่วนการออมต่างกันถึงร้อยละ 14 เมื่อทดสอบความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีค่า Sig .036 หมายความว่าสัดส่วนการออมของพนักงานในแต่ละระดับรายได้มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.35 การทดสอบความแตกต่างของสัดส่วนการออมเฉลี่ยกับรายได้ของพนักงาน

ระดับรายได้ของพนักงาน	สัดส่วนการออม					ANOVA	
	จำนวน	ต่ำสุด	สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F.	Sig
ต่ำกว่า 20,000	19	4	80	35.526	20.926	2.628	0.036*

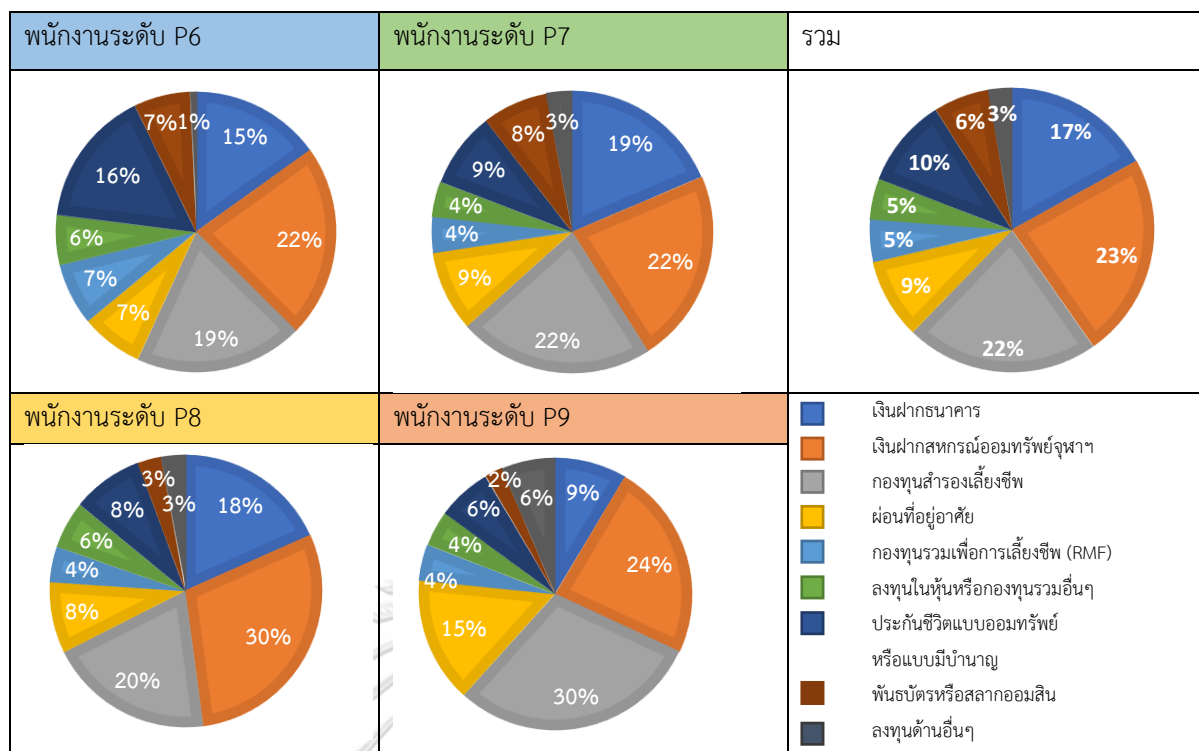
ระดับรายได้ของ พนักงาน	สัดส่วนการออม					ANOVA	
	จำนวน	ต่ำสุด	สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F.	Sig.
20,001-25,000	31	5	50	23.258	14.186		
25,001-35,000	63	2	68	25.079	10.199		
35,001-40,000	38	2	73	21.421	15.984		
มากกว่า 40,000	43	2	60	25.401	14.383		
รวม	194	2	80	25.166	16.258		

จากผลการทดสอบข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยทุกระดับ P มีการวางแผนที่ไม่แตกต่างกันทั้งด้านอายุที่เริ่มออม อายุที่คาดว่าจะเกษียณ รวมถึงสัดส่วนการออมเงินในแต่ละเดือน ทั้งนี้ผู้วิจัย พบว่าอายุ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่ออายุที่เริ่มออม โดยผู้ที่อายุน้อยมีแนวโน้มที่จะเริ่มออมไวกว่าผู้ที่มีอายุมาก และพบว่าระดับรายได้ส่วนตัวของพนักงาน เป็นตัวแปรส่งผลต่อสัดส่วนการออม โดยผู้ที่มีรายได้ต่ำมีแนวโน้มที่จะมีสัดส่วนการออมเฉลี่ยที่สูงกว่าผู้ที่มีรายได้สูง

#### 4.) วิธีการออมเงินของกลุ่มผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน

(1) จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการวางแผนฯ ทุกกลุ่มเลือกใช้วิธีการออมที่คล้ายคลึงกัน ใน 2 อันดับแรก ได้แก่ เงินฝากสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ คิดเป็นประมาณร้อยละ 23 ของการตอบทั้งหมด (สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประมาณร้อยละ 20 ของการตอบทั้งหมด สะท้อนว่าระบบสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ แม้จะไม่ได้อยู่ภายใต้การบริหารของมหาวิทยาลัยโดยตรง แต่ก็มีความสำคัญต่อการออมเงินของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการออมที่มหาวิทยาลัยจัดไว้เพื่อช่วยส่งเสริมการออมนั้นเป็นวิธีออมที่พนักงานเลือกใช้มากที่สุดด้วยเช่นกัน (ภาพที่ 5.3)

(2) เมื่อพิจารณาวิธีการออมเงินที่พนักงานในแต่ละกลุ่มเลือกใช้ จะพบว่าพนักงาน P6 ที่เป็นกลุ่มมีรายได้สูงที่สุด มีการออมผ่านประกันชีวิตแบบออมทรัพย์ หรือแบบมีบำนาญ (ร้อยละ 16) และกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพหรือ RMF มากกว่าเมื่อเทียบกับพนักงานกลุ่มอื่น อาจมีสาเหตุเนื่องจากสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ ส่วนพนักงานระดับ P7 มีการออมด้วยการฝากธนาคาร (ร้อยละ 19) และพันธบัตร หรือสลากออมสิน (ร้อยละ 8) มากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น สะท้อนว่าพนักงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มเลือกออมในวิธีที่มีความเสี่ยงต่ำ พนักงาน P8 เลือกออมผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์มากที่สุดร้อยละ 30 ในขณะที่พนักงาน P9 มีผู้ที่ออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผ่อนที่อยู่อาศัยมากที่สุด



ภาพที่ 5.3 วิธีการออมเงินของกลุ่มผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

(3) จากการศึกษาข้อมูลสัดส่วนเงินออมเฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามวิธีออม พบว่าการผ่อนที่อยู่อาศัยมีสัดส่วนสูงที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 21.94 ของรายได้ต่อเดือน และเพิ่มสูงถึงร้อยละ 35 ในกลุ่มของพนักงาน P9 สะท้อนว่าการผ่อนที่อยู่อาศัยเป็นรายจ่ายประจำที่สูงมากหรือคิดเป็น 1 ใน 3 ของรายได้ต่อเดือนจึงควรต้องมีการวางแผนทางการเงินล่วงหน้า และผู้ที่มีรายได้น้อยมีแนวโน้มต้องผ่อนที่อยู่อาศัยต่อเดือนในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ที่มีรายได้มากกว่า อันดับ 2 คือการฝากธนาคารมีสัดส่วนการออมเฉลี่ยร้อยละ 10 ของเงินเดือน และอันดับที่ 3 ประกันชีวิตแบบออมทรัพย์ หรือประกันแบบมีบำนาญมีสัดส่วนการออมเฉลี่ยร้อยละ 8.74 ของเงินเดือน (ตารางที่ 5.36)

ตารางที่ 5.36 สัดส่วนเงินออมเฉลี่ยต่อเดือน จำแนกตามวิธีการออม

วิธีการออม (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	สัดส่วนเงินออมเฉลี่ยต่อเดือน (%)				
	พนักงาน P6	พนักงาน P7	พนักงาน P8	พนักงาน P9	รวม
เงินฝากธนาคาร	(3) 9.19	(2) 10.36	(3) 9.73	(2) 11.00	(2) 10.05
เงินฝากสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ	7.70	(3) 7.89	6.57	(3) 10.64	7.88
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	6.60	5.94	5.84	4.9	5.97
ผ่อนที่อยู่อาศัย	(1) 20.22	(1) 17.56	(1) 33.00	(1) 35.00	(1) 21.94
กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF)	5.13	6.13	8.33	5.00	5.98

ลงทุนในหุ้น/กองทุนรวมอื่นๆ	9.16	7.35	4.75	4.50	7.14
ประกันชีวิตแบบออมทรัพย์ หรือประกันแบบมีบำนาญ	8.80	7.84	(2) 10.67	(2) 11.00	(3) 8.74
พันธบัตรรัฐบาล, สลากออมสิน	6.33	6.60	3.00	2.00	6.04
ลงทุนด้านอื่นๆ	(2) 10.00	6.37	7.50	10.00	7.32
เงินออมรวมทุกวิธีเฉลี่ย	26.15	23.94	24.38	31.82	25.16

หมายเหตุ : ตัวเลขสัดส่วนเงินออมในตารางคิดจากค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีการออมเงินในรูปแบบดังกล่าวเท่านั้น

## 5.) ปัญหาและอุปสรรคในการออมเงิน

(1) จากการศึกษาด้านปัญหา หรืออุปสรรคในการออมของผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ จำนวน 200 คน พบว่า พนักงานทุกระดับ P ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการออม โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 74 ไม่มีปัญหาในการออมตามแผนที่ได้วางไว้ ตารางที่ 5.37 ผู้ที่มีปัญหาหรืออุปสรรคในการออมตามแผนที่วางไว้

ปัญหาหรือ อุปสรรคในการ ออมตามแผนที่ วางไว้	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ไม่มีปัญหาใน การออม	34	77.3	87	77.7	17	65.4	10	55.6	148	74
มีปัญหาใน การออม	10	22.7	25	22.3	9	34.6	8	44.4	52	26
<b>รวม</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>112</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

(2) ทั้งนี้พบว่าพนักงานร้อยละ 26 มีปัญหาในการออม โดยพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 28.85 ระบุว่าสาเหตุมาจากค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น รองลงมาได้แก่ มีรายจ่ายฉุกเฉิน หรือรายจ่ายที่ไม่คาดคิดร้อยละ 25 และรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายร้อยละ 19.23 นอกจากนี้ยังพบปัญหาอื่นๆ เช่น มีภาระทางการเงินอื่น, รายได้ลดลง และสถานการณ์เศรษฐกิจและโรคระบาดร่วมด้วย (ตารางที่ 5.38) ตารางที่ 5.38 สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคในการออมตามแผนที่วางไว้

สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคในการออม	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ (%)
ค่าใช้จ่ายสูงขึ้น	15	28.85
มีรายจ่ายฉุกเฉิน หรือรายจ่ายที่ไม่คาดคิด	13	25
รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย	10	19.23
มีภาระทางการเงินอื่นๆ (เช่น ผ่อนชำระบ้าน, ค่ารักษาพยาบาล, ค่าเล่าเรียนบุตร)	6	11.54



สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคในการออม	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ (%)
สถานการณ์เศรษฐกิจและโรคระบาด	2	3.84
รายได้ลดลง	1	1.92
ไม่ระบุ	5	9.62
รวม	52	100

### 5.) วัตถุประสงค์ในการออมเพื่อใช้จ่ายยามเกษียณ

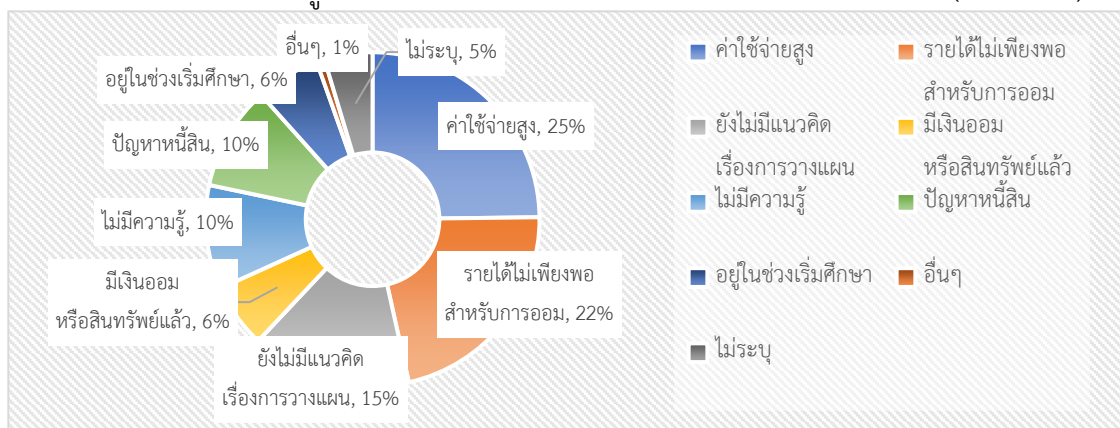
จากการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 90.5 ระบุว่าออมเงินไว้เพื่อใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวัน รองลงมาได้แก่ออมเพื่อการรักษาพยาบาลร้อยละ 62 และออมเพื่อการท่องเที่ยวและนันทนาการร้อยละ 37 ในขณะที่ผู้ที่ออมเพื่อที่อยู่อาศัยมีสัดส่วนร้อยละ 26.5 เมื่อพิจารณาข้อมูลตามกลุ่มพนักงาน จะพบว่าพนักงาน P6 มีการวางแผนเพื่อการดำรงชีวิต(ร้อยละ 95.5), การรักษาพยาบาล(ร้อยละ70.5), การท่องเที่ยวหรือนันทนาการ(ร้อยละ59.1) สูงกว่าพนักงานกลุ่มอื่น ในขณะที่พนักงาน P9 มีการวางแผนเพื่อที่อยู่อาศัยมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น (ร้อยละ 50) ตารางที่ 5.39 วัตถุประสงค์ในการออมของพนักงานที่มีการวางแผนทางการเงินฯ

วัตถุประสงค์ในการออม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เพื่อการดำรงชีวิตประจำวัน	42	95.5	103	92.0	23	88.5	13	72.2	181	90.5
เพื่อที่อยู่อาศัย	13	29.5	25	22.3	6	23.1	9	50	53	26.5
เพื่อการรักษาพยาบาล	31	70.5	66	58.9	18	69.2	9	50	124	62
เพื่อท่องเที่ยว, นันทนาการ	26	59.1	40	35.7	6	23.1	2	11.1	74	37
เพื่อเป็นมรดก	8	18.2	29	25.9	6	23.1	4	22.2	47	23.5
อื่นๆ	2	4.5	2	1.8	0	0	0	0	4	2

#### 5.4.2 กลุ่มที่ยังไม่มีการวางแผนทางการเงิน

1.) จากการศึกษานักงานที่ยังไม่มีการวางแผน พบว่าสาเหตุที่ทำให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวยังไม่ได้วางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณส่วนใหญ่คือมีค่าใช้จ่ายสูง หรือมีภาระทางการเงิน (ร้อยละ 25) รองลงมาคือ รายได้ไม่เพียงพอสำหรับการออม (ร้อยละ 22) และยังไม่มีความคิดเรื่องการวางแผน

(ร้อยละ 15) เพราะอายุยังน้อยว่ายังมีเวลาเตรียมตัว หรือยังไม่เห็นความสำคัญในการวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณ ในขณะที่ผู้ที่ไม่วางแผนเพราะมีเงินออมแล้วมีเพียงร้อยละ 6 เท่านั้น (ภาพที่ 5.4)



ภาพที่ 5.4 เหตุผลที่ยังไม่ได้วางแผน กรณีพนักงานที่ยังไม่มีการวางแผนทางการเงินฯ

2.) ด้านการออม พบว่า พนักงานที่ไม่มีการวางแผนทางการเงินเพื่ออยู่อาศัยในวัยเกษียณ ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.7 ยังไม่มีการออมเงิน (ตารางที่ 5.40) นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีการออมเงิน มีสัดส่วนเงินออมเฉลี่ยร้อยละ 18.95 ของเงินเดือน ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของสัดส่วนเงินออมเฉลี่ยของผู้ที่มีการวางแผน และผู้ที่ไม่มีการวางแผน ด้วยวิธีการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) พบว่า ผู้ที่วางแผนและไม่วางแผนพบว่า ค่าเฉลี่ยของเงินออมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยผู้ที่มีการวางแผนจะมีสัดส่วนการออมที่สูงกว่าผู้ที่ไม่มีการวางแผน (ตารางที่ 5.41)

ตารางที่ 5.40 การออมของกลุ่มคนที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน

การออมเงินของพนักงานที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ไม่มีการออม	10	50	37	51.4	14	56	7	58.3	68	52.7
มีการออม	10	50	35	48.6	11	44	5	41.7	61	47.3
<b>รวม</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>72</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>129</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 5.41 ความแตกต่างในการออมของกลุ่มผู้ที่มีการวางแผนและผู้ที่ไม่มีการวางแผน

	การวางแผนทางการเงิน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	Sig. (2-tailed)
สัดส่วนเงินออมของพนักงาน	ไม่มีการวางแผน	61	18.95	13.26	.007
	มีการวางแผน	194	25.16	16.25	

### 5.4.3 การเตรียมพร้อมด้านการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

จากการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มที่มีการวางแผน และกลุ่มที่ไม่ได้วางแผน ด้านการเตรียมพร้อมเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ พบว่า

1.) พนักงานส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 66.1 ระบุว่าให้ข้อมูลว่าไม่เคยศึกษาข้อมูลด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณขณะที่มีการศึกษาด้วยตนเองร้อยละ 27.3 และมีเพียงร้อยละ 6.7 เท่านั้นที่ตอบว่าเคยเข้าร่วมฟังการอบรมหรือสัมมนา โดยพนักงาน P9 มีสัดส่วนผู้ที่ไม่เคยศึกษาเรื่องดังกล่าวมากที่สุดถึงร้อยละ 80 และค่อยๆลดลงในกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งสูงขึ้น (เลข P ต่ำลง)

2.) เมื่อสำรวจความคิดเห็นในของพนักงาน ในการคาดการณ์ความพอเพียงของเงินออมสำหรับการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ พบว่าส่วนมากร้อยละ 57.3 ยังไม่แน่ใจ มีเพียงร้อยละ 29.4 ที่คาดว่าเงินออมที่มีอยู่จะเพียงพอ ในขณะที่ผู้ที่คาดว่าไม่เพียงพอร้อยละ 13.3 (ตารางที่ 5.42)

ตารางที่ 5.42 การเตรียมความพร้อมด้านการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

การเตรียมพร้อมด้านการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1.การศึกษาข้อมูลด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณอายุ										
ไม่เคยศึกษา	32	50	121	65.8	41	78.8	24	80	218	66.1
ศึกษาด้วยตนเอง	26	40.6	51	27.7	8	15.4	5	16.7	90	27.3
เคยเข้าร่วมการอบรมสัมมนา	6	9.4	12	6.5	3	5.8	1	3.3	22	6.7
<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>184</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>330</b>	<b>100</b>
2.การคาดการณ์ความเพียงพอของเงินออมในวัยเกษียณ										
ไม่เพียงพอ	6	9.4	25	13.6	7	13.5	6	20	44	13.3
ไม่แน่ใจ	36	56.3	104	56.5	34	65.4	15	50	189	57.3
เพียงพอ	22	34.4	55	29.9	11	21.2	9	30	97	29.4
<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>184</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>330</b>	<b>100</b>

3.) พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 52.1 คาดว่าจะมีรายได้หลังเกษียณมากกว่าจากบำเหน็จบำนาญ รองลงมาได้แก่ การทำธุรกิจ หรืออาชีพเสริม และเงินออมส่วนตัวร้อยละ 46.4 เท่ากัน ทั้งนี้พบว่าพนักงานคาดว่าจะได้รับเงินจากทางกรร้อยละ 16.7 และได้รับเงินจากบุตรหลานร้อยละ 14.8 แสดงให้เห็นว่าพนักงานคาดการณ์ว่าจะได้รับเงินจากแหล่งเงินที่ต้องเตรียมพร้อมก่อนเกษียณมากกว่าการได้รับการช่วยเหลือจากผู้อื่น (ตารางที่ 5.43)

4.) เมื่อศึกษาวิธีการแก้ปัญหาของพนักงาน หากเกิดปัญหาทางการเงินในวัยเกษียณพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 69.4 เลือกใช้วิธีลดรายจ่ายลง รองลงมาคือหารายได้เพิ่มร้อยละ 54.5 และขายทรัพย์สินบางส่วนร้อยละ 9.7 ในขณะที่ต้องการขอความช่วยเหลือจากญาติเพียงร้อยละ 2.7 สอดคล้องกับข้อมูลการคาดการณ์แหล่งที่มาของรายได้หลังเกษียณ สะท้อนว่ากลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการพึ่งพาผู้อื่นในด้านการเงินเมื่อถึงวัยเกษียณ (ตารางที่ 5.43)

ตารางที่ 5.43 การคาดการณ์แหล่งเงินในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัย

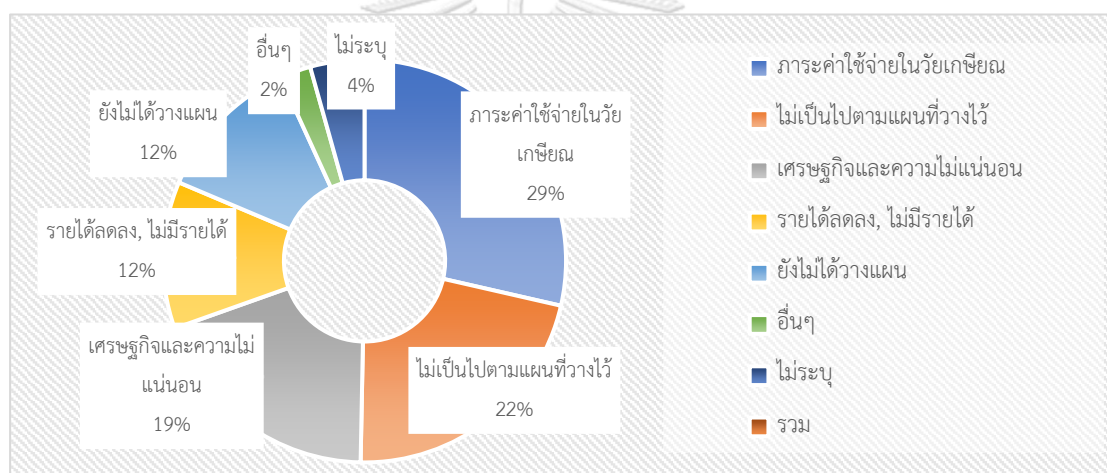
การคาดการณ์แหล่งเงิน ในวัยเกษียณ	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1.แหล่งที่มาของรายได้และเงินใช้จ่ายในวัยเกษียณ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)										
การทำธุรกิจ หรือ อาชีพเสริม	23	35.9	95	51.6	24	46.2	11	36.7	153	46.4
ได้รับจากบุตรหลาน	6	9.4	29	15.8	10	19.2	4	13.3	49	14.8
เงินออมส่วนตัว	35	54.7	97	52.7	14	26.9	7	23.3	153	46.4
ดอกเบี้ยจากการลงทุน	19	29.7	41	22.3	4	7.7	4	13.3	68	20.6
เบี้ยยังชีพจากทางราชการ	9	14.1	29	15.8	7	13.5	10	33.3	55	16.7
บำเหน็จบำนาญ	45	70.3	86	46.7	25	48.1	16	53.3	172	52.1
อื่นๆ	2	3.1	5	2.7	4	7.7	0	0	11	3.3
2.วิธีที่เลือกใช้ หากมีปัญหาทางการเงินในวัยเกษียณ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)										
หารายได้เพิ่ม	35	54.7	101	54.9	26	50	18	60	180	54.5
ลดรายจ่ายลง	51	79.7	124	67.4	36	69.2	18	60	229	69.4
ขอความช่วยเหลือจากญาติ	2	3.1	5	2.7	1	1.9	1	3.3	9	2.7
กู้เงิน	1	1.6	1	0.5	1	1.9	0	0	3	0.9
ขายสินทรัพย์บางส่วน	8	12.5	17	9.2	5	9.6	2	6.7	32	9.7
อื่นๆ	3	4.7	3	1.6	0	0	0	0	6	1.8

7.) ในด้านความกังวลต่อการเตรียมพร้อมด้านการเงินในวัยเกษียณ พบว่าพนักงานร้อยละ 56.7 ระบุว่าไม่มีความกังวล และมีผู้ที่กังวลคิดเป็นร้อยละ 43.3 ทั้งนี้พนักงาน P9 เป็นกลุ่มเดียวที่มีสัดส่วนผู้ที่กังวลมากกว่ากลุ่มอื่น คิดเป็นสัดส่วน 60:40 (ตารางที่ 5.44)

ตารางที่ 5.44 ความกังวลด้านการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

ความกังวลด้าน การเงินในวัย เกษียณ	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ไม่มีความกังวล	35	54.7	108	58.7	32	61.5	12	40	187	56.7
มีความกังวล	29	45.3	76	41.3	20	38.5	18	60	143	43.3
<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>184</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>330</b>	<b>100</b>

8.) โดยเหตุผลที่กังวลมากที่สุดคือภาระค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณร้อยละ 29 รองลงมาคือกังวลว่าจะไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ร้อยละ 22 และกังวลเรื่องสภาพเศรษฐกิจและความไม่แน่นอนร้อยละ 19 นอกจากนี้ยังพบว่ามีสาเหตุจากรายได้ลดลง และยังไม่ได้วางแผนด้วย (ภาพที่ 5.5)



ภาพที่ 5.5 สาเหตุที่ทำให้เกิดความกังวลด้านการเงินในวัยเกษียณ

9.) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กับความกังวลของพนักงาน ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างระหว่างความถี่ของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยวิธีการทดสอบสถิติ Chi-square พบว่าความกังวลด้านการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณมีความสัมพันธ์กับการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยผู้ที่ไม่มีความกังวลกว่าร้อยละ 68.4 เป็นผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินแล้ว ในขณะที่ผู้ที่มีความกังวลนั้นเป็นผู้ที่ไม่ได้วางแผนทางการเงินถึงร้อยละ 49.7 อย่างไรก็ตามก็ตีพบว่า การศึกษาข้อมูลด้านการวางแผนฯ และลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัยของกลุ่มผู้ที่มีความกังวลและไม่มีความกังวลนั้นไม่แตกต่างกันมากนัก (ตารางที่ 5.45)

ตารางที่ 5.45 การเตรียมพร้อมด้านการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

การเตรียมพร้อมด้านการเงิน เพื่อการอยู่อาศัยในวัย เกษียณ	ไม่มีความกังวล		มีความกังวล		รวม		X <sup>2</sup>	Sig	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%			
1. การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ									
มีการวางแผนทางการเงิน	128	68.4	72	50.3	200	60.6	11.19	.001*	
ไม่มีการวางแผนทางการเงิน	59	31.6	71	49.7	130	39.4			
รวม	187	100	143	100	330	100			
2. ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย									
เจ้าของบ้าน	114	61	81	56.6	195	59.1	1.620	.805	
เช่ารายเดือน	23	12.3	18	12.6	41	12.4			
ผู้อาศัย	43	23	36	25.2	79	23.9			
อื่นๆ	7	3.7	8	5.6	15	4.5			
รวม	187	100	143	100	330	100			
3. การศึกษาข้อมูลด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณอายุ									
ไม่เคยศึกษา	117	62.6	101	70.6	218	66.1	2.709	.258	
ศึกษาด้วยตนเอง	55	29.4	35	24.5	90	27.3			
เคยเข้าร่วมการอบรมสัมมนา	15	8	7	4.9	22	6.7			
รวม	187	100	143	100	330	100			

#### 5.4.4 การวิเคราะห์เงินออมและค่าใช้จ่ายในการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์การออมของกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาว่าเงินสะสมที่คำนวณได้จะเพียงพอต่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณหรือไม่ โดยวิธีการตั้งสมมติฐานการคำนวณ ดังนี้

##### 1.) กลุ่มผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน จำนวน 200 คน

(1) ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการคำนวณรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยข้อมูลที่แจกแจงความถี่ในกรณีข้อมูลที่แบ่งออกเป็นชั้นดังตารางที่ 5.46 ตารางที่ 5.46 สมมติฐานการคำนวณรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ที่มีการวางแผน

เงินเดือน (บาท)	จุดกึ่งกลาง (x)	จำนวนของผู้ตอบ (f)					fx
		P6	P7	P8	P9	รวม	
ต่ำกว่า 20,000	15,000.50	0	1	6	13	20	300,010
20,001-25,000	22,500.50	0	20	8	4	32	720,016
25,001-35,000	30,000.50	1	55	7	1	64	1,920,032
35,001-40,000	37,500.50	14	21	4	0	39	1,462,519

เงินเดือน (บาท)	จุดกึ่งกลาง (x)	จำนวนของผู้ตอบ (f)					fx
		P6	P7	P8	P9	รวม	
มากกว่า 40,000	45,000.50	29	15	1	0	45	2,025,022
						N=200	$\Sigma FX = 6,427,600$

โดยใช้สูตรทางคณิตศาสตร์ ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\Sigma FX}{N}$$

เมื่อแทนสูตรจะได้รายได้เฉลี่ยของพนักงาน ณ ปัจจุบัน

$$(\bar{X}) = 32,138 \text{ บาท/เดือน}$$

(2) จากนั้น ผู้วิจัยจึงได้คำนวณเงินออมสะสม ณ วันเกษียณของกลุ่มผู้ที่มีการวางแผน โดยกำหนดสมมติฐานการคำนวณ โดยใช้รายได้เฉลี่ยในการคำนวณข้างต้น อายุเฉลี่ยของพนักงาน และสัดส่วนเงินออมเฉลี่ยเงินเฉลี่ยต่อเดือนที่ไม่รวมการออมในที่อยู่อาศัย ดังนี้

ตารางที่ 5.47 สมมติฐานการคำนวณเงินสะสมในวันเกษียณของผู้มีการวางแผนทางการเงินฯ

สมมติฐาน	แทนค่า*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน (บาท/เดือน)	32,138 บาท*
อายุที่คาดว่าจะเกษียณ (ปี)	60 ปี
อายุเฉลี่ยที่เริ่มออม (ปี)	40 ปี
สัดส่วนเงินออมเฉลี่ย (ร้อยละต่อเดือน)	18.81
อัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน	4% ต่อปี

หมายเหตุ : (รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, สัดส่วนการออม, และอายุที่เริ่มออมเป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ส่วนอัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนมาจากคู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

จากการคำนวณเงินสะสมในวัยเกษียณของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจะมีเงินออมเฉลี่ย 6,045 บาทต่อเดือน เมื่อตั้งสมมติฐานเพื่อคำนวณจำนวนเงิน ณ วันเกษียณด้วยอัตราการออมเฉลี่ยดังกล่าว โดยกำหนดให้ ณ วันที่คำนวณ พนักงานมีอายุ 48 ปี มีรายได้เฉลี่ย 32,138 บาทต่อเดือน โดยมีการเพิ่มขึ้นของรายได้ตามอัตราเฉลี่ยที่มหาวิทยาลัยกำหนด 4% ต่อปี ทั้งนี้ หากพนักงานเริ่มมีเก็บออมตั้งแต่อายุ 40 ปี และมีสัดส่วนเงินออมเพื่อการเกษียณโดยไม่รวมการออมในที่อยู่อาศัย ร้อยละ 18.81 ของรายได้ได้อย่างสม่ำเสมอทุกเดือน จะสามารถประเมินเงินออมสะสม ณ วันเกษียณได้ประมาณ 1,691,205 บาท (ตารางที่ 7 ภาคผนวก)

(3) กลุ่มตัวอย่างมีการประมาณค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณ โดยพนักงาน P6 มีการประมาณค่าใช้จ่ายไว้สูงที่สุดเฉลี่ย 13,724 บาทต่อเดือน และพนักงาน P8 มีการประมาณค่าใช้จ่ายต่ำที่สุดคือ 7,860 บาทต่อเดือน ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างประมาณค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณเฉลี่ย 11,320 บาทต่อเดือน ตารางที่ 5.48 การประมาณค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณของกลุ่มตัวอย่าง

การประมาณค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณ	พนักงาน P6	พนักงาน P7	พนักงาน P8	พนักงาน P9	รวมทุกกลุ่ม
จำนวน (คน)	58	173	43	25	299
ต่ำสุด (บาท/เดือน)	5000	2000	2000	3000	2000
สูงสุด (บาท/เดือน)	40000	40000	20000	20000	40000
ค่าเฉลี่ย (บาท/เดือน)	13,724	11,827	7,860	8,818	11,320
S.D.	7545	7292	4743	4089	7065

(4) จากข้อมูลด้านการเงินดังกล่าวที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยต้องการศึกษาความเพียงพอของเงินออมสะสมในวัยเกษียณของพนักงานดังกล่าว ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลภายใต้สมมติฐานของข้อมูลที่มีอยู่ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5.49 สมมติฐานการคำนวณความเพียงพอของเงินออมสะสมในวัยเกษียณของผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน

สมมติฐาน	แทนค่า*
ยอดเงินออมสะสม ณ วันเกษียณ	1,691,205 บาท*
รายจ่ายต่อเดือนโดยประมาณ	11,320 บาท/เดือน*
อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ย	3% ต่อปี
อัตราดอกเบี้ยเงินฝากเฉลี่ย	1.5% ต่อปี

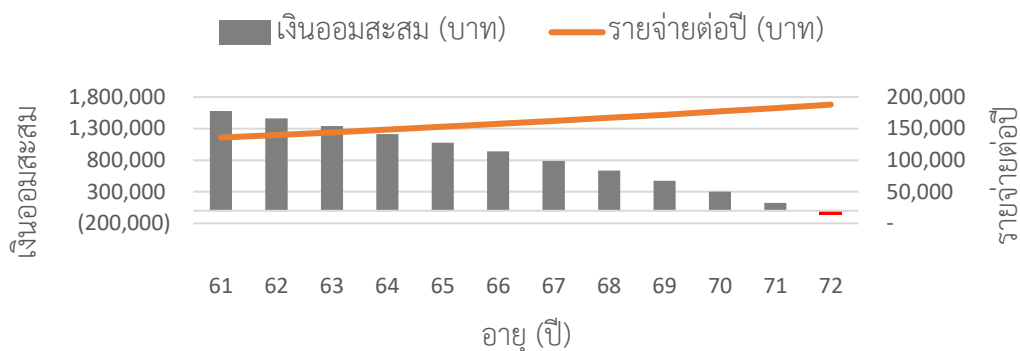
หมายเหตุ : (ยอดเงินออมสะสม และรายจ่ายต่อเดือนโดยประมาณ เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากการคำนวณข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนอัตราเงินเฟ้อ และอัตราดอกเบี้ยเงินฝากเป็นข้อมูลทฤษฎี)

จากการตั้งสมมติฐาน ผู้วิจัยได้คำนวณความเพียงพอของเงินออมในวัยเกษียณโดยกำหนดให้อายุที่เริ่มเกษียณ 60 ปี ที่เงินออมสะสมเป็นเงินจำนวน 1,691,205 บาท และมีรายจ่ายเฉลี่ยประมาณ 11,320 บาทต่อเดือน ผู้วิจัยเริ่มคำนวณค่าใช้จ่ายเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ 61 ปี โดยใช้วิธีการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่าย หรืออัตราเงินเฟ้อที่ 3% ต่อปี (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563) อัตราดอกเบี้ยเงินฝากที่มีลักษณะเป็นบัญชีอิเล็กทรอนิกส์ หรือบัญชีพิเศษสำหรับผู้สูงอายุจะได้รับอัตราดอกเบี้ยสูงกว่าการฝากเงินออมทรัพย์แบบปกติเฉลี่ย 1.5% ต่อปี (สำนักข่าวอีไฟแนนซ์ไทย, 2563) โดยการคำนวณดังกล่าวยังไม่ได้รวมค่าใช้จ่ายที่ไม่คาดคิดอื่นๆ และไม่รวมรายได้ประเภทเบี้ยผู้สูงอายุและบำนาญบำนาญ เนื่องจากพนักงานแต่ละคนจะได้รับแตกต่างกันตามระยะเวลาการทำงานและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ (ตารางที่ 8 ภาคผนวก)

ทั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างจะมีเงินออมพอใช้จ่ายในวัยเกษียณเป็นระยะเวลาประมาณ 11 ปี หรือ เมื่ออายุ 71 ปี (ภาพที่ 5.6) ซึ่งน้อยกว่าอายุขัยเฉลี่ยของคนไทยในปัจจุบันที่ 75 ปี อย่างไรก็ตาม



หากมีการเก็บออมที่มากขึ้น หรือมีรายได้อื่นเพิ่มในช่วงเกษียณก็อาจจะทำให้ระยะเวลาที่คำนวณดังกล่าวแตกต่างกันออกไป และช่วยยืดระยะเวลาได้นานกว่า 71 ปีก็เป็นได้



ภาพที่ 5.6 การวิเคราะห์เงินออมและค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณของผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน  
ที่มา : สมมติฐานการคำนวณ ความเพียงพอของเงินออมสะสมในวัยเกษียณโดยผู้วิจัย

## 2.) กลุ่มผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน

การวิเคราะห์เงินออมในกลุ่มผู้ที่ยังไม่มีการวางแผน มีข้อจำกัดในด้านการคำนวณเนื่องจากลักษณะการออมของคนกลุ่มดังกล่าวจะมีลักษณะที่ไม่ได้มีการวางแผนเอาไว้ กล่าวคือมีการออมบ้างเป็นครั้งคราว หรือออมจากเงินที่เหลือจากค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน รวมถึงไม่มีการออมเลย จึงอาจทำให้เงินออมที่แท้จริงมีความแตกต่างกันอย่างมากในรายบุคคล ทั้งนี้ เพื่อการวิเคราะห์และเปรียบเทียบให้เข้าใจภาพรวมของการออมในพนักงานกลุ่มนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ค่าเฉลี่ยรายได้ และสัดส่วนการออมมาตั้งสมมติฐานในการคำนวณเงินออมในวัยเกษียณเบื้องต้น ดังนี้

(1) ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการคำนวณรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ที่ยังไม่มีการวางแผนทางการเงิน ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยข้อมูลที่แจกแจงความถี่ในกรณีข้อมูลที่แบ่งออกเป็นชั้นดังตาราง 5.50

ตารางที่ 5.50 สมมติฐานการคำนวณรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ที่มีการวางแผน

เงินเดือน (บาท)	จุดกึ่งกลาง (x)	จำนวนของผู้ตอบ (f)					fx
		P6	P7	P8	P9	รวม	
ต่ำกว่า 20,000	15,000.50	0	1	6	8	15	225,007
20,001-25,000	22,500.50	0	7	10	4	21	472,510
25,001-35,000	30,000.50	2	49	6	0	57	1,710,028
35,001-40,000	37,500.50	14	8	4	0	25	937,512
มากกว่า 40,000	45,000.50	5	7	0	0	12	540,006
						N=130	ΣFX = 3,885,065

โดยใช้สูตรทางคณิตศาสตร์ ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum FX}{N}$$

เมื่อแทนสูตรจะได้รายได้เฉลี่ยของพนักงาน ณ ปัจจุบัน

$$(\bar{X}) = 29,885 \text{ บาท/เดือน}$$

(2) จากนั้น ผู้วิจัยจึงได้คำนวณเงินออมสะสม ณ วันเกษียณของกลุ่มผู้ที่ไม่มีการวางแผน โดยกำหนดสมมติฐานการคำนวณ โดยใช้รายได้เฉลี่ยในการคำนวณข้างต้น อายุเฉลี่ยของพนักงาน และสัดส่วนเงินออมเฉลี่ยเงินเฉลี่ยต่อเดือนที่ไม่รวมการออมในที่อยู่อาศัย ดังนี้

ตารางที่ 5.51 สมมติฐานการคำนวณเงินสะสมในวันเกษียณของผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงินฯ

สมมติฐาน	แทนค่า*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน (บาท/เดือน)	29,885 บาท*
อายุที่คาดว่าจะเกษียณ (ปี)	60 ปี
อายุเฉลี่ยที่เริ่มออม (ปี)	40 ปี
สัดส่วนเงินออมเฉลี่ย (ร้อยละต่อเดือน)	5.72
อัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน	4% ต่อปี

หมายเหตุ : (รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, สัดส่วนการออม, และอายุที่เริ่มออมเป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ส่วนอัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนมาจากคู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

จากการคำนวณเงินสะสมในวัยเกษียณของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจะมีเงินออมเฉลี่ย 1,709 บาทต่อเดือน เมื่อตั้งสมมติฐานเพื่อคำนวณจำนวนเงิน ณ วันเกษียณด้วยอัตราการออมเฉลี่ยดังกล่าว โดยกำหนดให้ ณ วันที่คำนวณ พนักงานมีอายุ 48 ปี มีรายได้เฉลี่ย 29,885 บาทต่อเดือน โดยมีการเพิ่มขึ้นของรายได้ตามอัตราเฉลี่ยที่มหาวิทยาลัยกำหนด 4% ต่อปี ทั้งนี้ หากอ้างอิงอายุที่เริ่มออมให้เท่ากับกลุ่มผู้ที่มีการวางแผนคืออายุ 40 ปี และมีสัดส่วนเงินออมเพื่อการเกษียณโดยไม่รวมการออมในที่อยู่อาศัยร้อยละ 5.72 ของรายได้อย่างสม่ำเสมอทุกเดือน จะสามารถประเมินเงินออมสะสม ณ วันเกษียณได้ประมาณ 478,231 บาท (ตารางที่ 9 ภาคผนวก)

(3) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความเพียงพอของเงินออมสะสมในวัยเกษียณของผู้ที่ไม่มีการวางแผนภายใต้สมมติฐานของข้อมูลที่มีอยู่ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5.52 สมมติฐานการคำนวณความเพียงพอของเงินออมสะสมในวัยเกษียณ

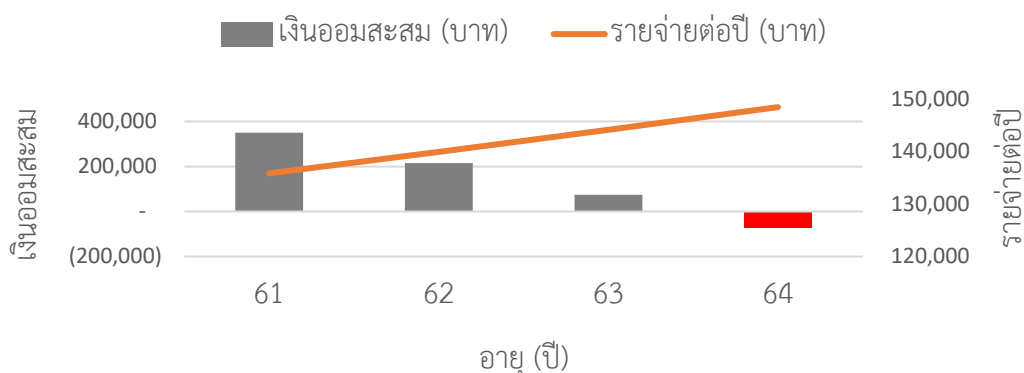
สมมติฐาน	แทนค่า*
ยอดเงินออมสะสม ณ วันเกษียณ	478,231 บาท*
รายจ่ายต่อเดือนโดยประมาณ	11,320 บาท/เดือน*
อัตราเงินเพื่อเฉลี่ย	3% ต่อปี

อัตราดอกเบี้ยเงินฝากเฉลี่ย	1.5% ต่อปี
----------------------------	------------

หมายเหตุ : (ยอดเงินออมสะสม และรายจ่ายต่อเดือนโดยประมาณ เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากการคำนวณข้อมูลที่เกิดขึ้นได้จากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนอัตราเงินเฟ้อ และอัตราดอกเบี้ยเงินฝากเป็นข้อมูลทฤษฎี)

จากการตั้งสมมติฐาน ผู้วิจัยได้คำนวณความเพียงพอของเงินออมในวัยเกษียณโดยกำหนดให้อายุที่เริ่มเกษียณ 60 ปี ที่เงินออมสะสมเป็นเงินจำนวน 478,231 บาท และมีรายจ่ายเฉลี่ยประมาณ 11,320 บาท/เดือน (ตาราง) ผู้วิจัยเริ่มคำนวณค่าใช้จ่ายเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ 61 ปี โดยใช้อัตราเงินเฟ้อที่ 3% ต่อปี และอัตราดอกเบี้ยเงินฝากเฉลี่ย 1.5% ต่อปี โดยการคำนวณดังกล่าวยังไม่ได้รวมค่าใช้จ่ายที่ไม่คาดคิดอื่นๆ และไม่รวมรายได้ประเภทบำเหน็จบำนาญ เช่นเดียวกับกลุ่มของผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน (ตารางที่ 10 ภาคผนวก)

ทั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างจะมีเงินออมพอใช้จ่ายในวัยเกษียณเป็นระยะเวลาเพียง 3 ปี หรือเมื่ออายุ 63 ปีเท่านั้น (ภาพที่ 5.7) ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นความเปราะบางทางการเงินของพนักงานที่ไม่มีการวางแผนทางการเงินอย่างชัดเจน การประสบปัญหาทางการเงินในวัยเกษียณเป็นปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้โดยง่าย หากพนักงานกลุ่มนี้ยังไม่ได้ตระหนักถึงสถานการณ์ทางการเงินดังกล่าว และไม่เริ่มเตรียมการวางแผนเก็บออมตั้งแต่ตอนนี้ การอยู่อาศัยในวัยเกษียณอายุอาจมีความเป็นอยู่ที่ลำบาก ไม่สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในบ้านปลายได้



ภาพที่ 5.7 การวิเคราะห์เงินออมและค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณของผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน

ที่มา : สมมติฐานการคำนวณ ความเพียงพอของเงินออมสะสมในวัยเกษียณโดยผู้วิจัย

#### 5.4.5 ปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

จากการเปรียบเทียบลักษณะต่างๆของผู้ที่มีการวางแผนฯ และผู้ที่ไม่มีการวางแผนฯ พบว่า มีลักษณะทางสังคมและที่อยู่อาศัย รวมถึงการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณที่ใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณโดยใช้วิธีการ

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Chi-square ทดสอบความสัมพันธ์หรือเป็นอิสระกันของตัวแปรเชิงกลุ่ม 2 ตัว (ตารางที่ 5.53) เพื่อหาว่ามีตัวแปรใดที่ส่งผลต่อการวางแผนทางการเงินเพื่อการใช้ชีวิตหลังเกษียณที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนี้

ตารางที่ 5.53 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

ปัจจัย		การวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณ			Sig
		มีการวางแผน	ยังไม่มีวางแผน	รวม	
ลักษณะทางสังคม					
1.เพศ	ชาย	52	34	86	0.622
	หญิง	147	94	241	
	ไม่ระบุ	1	2	3	
	รวม	200	130	330	
2.อายุ	40-44 ปี	58	53	111	0.137
	45-49 ปี	53	32	85	
	50-54 ปี	43	24	67	
	55 ปีขึ้นไป	46	21	67	
	รวม	200	130	330	
3.สถานภาพ	โสด	75	47	122	0.314
	สมรส	103	62	165	
	หย่าร้าง/หม้าย	14	17	31	
	ไม่ระบุ	8	4	12	
	รวม	200	130	330	
4.ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	23	47	0.060
	ปริญญาตรี/ปวส.	135	92	227	
	ปริญญาโทขึ้นไป	41	15	56	
	รวม	200	130	330	
5.ระดับขั้นของพนักงาน	พนักงานระดับ P6	44	20	64	0.237
	พนักงานระดับ P7	112	72	184	
	พนักงานระดับ P8	26	26	52	
	พนักงานระดับ P9	18	12	30	
	รวม	200	130	330	
ลักษณะทางเศรษฐกิจ					
1.รายได้ส่วนตัว (บาท/เดือน)	ต่ำกว่า 20,000	20	15	35	0.024*
	20,001-25,000	32	21	53	

ปัจจัย		การวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณ			Sig
		มีการวางแผน	ยังไม่มีการวางแผน	รวม	
	25,001-35,000	64	57	121	
	35,001-40,000	39	25	64	
	มากกว่า 40,000	45	12	57	
	รวม	200	130	330	
2.รายได้ครัวเรือน (บาท/เดือน)	ต่ำกว่า 30,000	20	26	46	0.031*
	30,001-60,000	93	64	157	
	60,001-90,000	60	26	86	
	90,001-120,000	12	9	21	
	มากกว่า 120,000	15	5	20	
	รวม	200	130	330	
ลักษณะของที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน					
1.ประเภทของที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน	บ้านเดี่ยว	76	49	125	0.527
	ทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝด	75	45	120	
	คอนโดมิเนียม	17	8	25	
	อาคารพาณิชย์	9	7	16	
	อพาร์ทเมนท์/แฟลต	21	21	42	
	อื่นๆ	2	0	2	
	รวม	200	130	330	
2.ทำเลที่ตั้งของที่อยู่ปัจจุบัน	กรุงเทพ	134	77	211	0.437
	ปริมณฑล	60	47	107	
	ต่างจังหวัด	6	6	12	
	รวม	200	130	330	
3.ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย	เจ้าของบ้าน	132	63	195	0.004*
	สัญญาเช่าระยะยาว	1	7	8	
	เช่ารายเดือน	21	20	41	
	ผู้อาศัย	43	36	79	
	อื่นๆ	3	4	7	
	รวม	200	130	330	
4.การผ่อนชำระ(กรณีผู้เป็นเจ้าของบ้าน)	ผ่อนชำระครบแล้ว	62	19	81	0.007*
	ยังผ่อนชำระไม่ครบ	57	41	98	
	ไม่ระบุ	13	3	16	
	รวม	132	63	195	

ปัจจัย		การวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณ			Sig
		มีการวางแผน	ยังไม่มีการวางแผน	รวม	
การเตรียมความพร้อมในการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณอายุ					
1.การวางแผน ด้านที่อยู่อาศัยใน วัยเกษียณ	วางแผนอาศัยอยู่เดิม	130	82	212	0.405
	วางแผนย้ายที่อยู่	70	48	118	
	รวม	200	130	330	
2.การศึกษาข้อมูล การวางแผนทาง การเงินเพื่อการ เกษียณ	ไม่เคยศึกษา	110	108	218	0.000*
	ศึกษาด้วยตนเอง	73	17	90	
	เคยเข้าร่วม อบรมสัมมนา	17	5	22	
	รวม	200	130	330	

จากการทดสอบความสัมพันธ์หรือเป็นอิสระกันของตัวแปร พบว่า ตัวแปร หรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนทางการเงินฯ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังต่อไปนี้ 1.) ปัจจัยด้านลักษณะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ระดับรายได้ส่วนตัว (0.024) และระดับรายได้ครัวเรือน (0.031) 2.) ปัจจัยด้านลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน ได้แก่ ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย (0.004) และการผ่อนชำระ (0.007) 3.) ปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมในการวางแผนฯ ได้แก่ การศึกษาข้อมูลการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณ (0.000) จึงสรุปได้ว่าปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ และสามารถจำแนกได้ดังนี้

1.) ระดับรายได้ส่วนตัว (ต่อเดือน) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 ขึ้นไป มีการวางแผนทางการเงินมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีรายได้สูง มีแนวโน้มที่จะมีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณมากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย

2.) ระดับรายได้ครัวเรือน (ต่อเดือน) พบว่าผู้ที่มีรายได้ครัวเรือนต่ำกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีจำนวนของผู้ที่ไม่วางแผนมากกว่าผู้ที่วางแผน ในขณะที่กลุ่มที่มีรายได้ครัวเรือนสูงกว่า 30,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป จะมีจำนวนผู้ที่วางแผนทางการเงินมากกว่า แสดงว่าผู้ที่มีรายได้ครัวเรือนสูงจะมีการวางแผนทางการเงินมากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านรายได้ส่วนตัว ทำให้สามารถสรุปได้อย่างชัดเจนว่าระดับรายได้ทั้งของส่วนตัวและของครัวเรือนมีความสำคัญต่อการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

3.) ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย พบว่า ผู้ที่เป็นเจ้าของบ้านมีจำนวนผู้ที่วางแผนทางการเงินมากกว่าผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงินถึง 2 เท่า ในขณะที่ผู้อยู่อาศัยและผู้เช่ารายเดือนมีสัดส่วนผู้ที่วางแผน และไม่วางแผนใกล้เคียงกัน สะท้อนว่าการซื้อที่อยู่อาศัยเป็นกระบวนการออม

ระยะยาวและต้องอาศัยการวางแผนทางการเงิน ทำให้ผู้ที่ซื้อที่อยู่อาศัยมีแนวคิดในการออมเงินมากกว่าผู้ที่ไม่ซื้อที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง

4.) กรณีผู้ที่เป็นเจ้าของบ้าน การผ่อนชำระของทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน มีสัดส่วนผู้ผ่อนชำระครบแล้วมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่มีการวางแผน (ร้อยละ 47 และ 30.2 ตามลำดับ) อย่างไรก็ตามทั้ง 2 กลุ่มยังมีสัดส่วนผู้ผ่อนชำระครบแล้วน้อยกว่าร้อยละ 50

5.) การศึกษาข้อมูลการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณอายุ จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ศึกษาด้วยตนเอง หรือเคยเข้าร่วมอบรม มีจำนวนผู้ที่วางแผนมากกว่าผู้ที่ไม่วางแผนอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่ศึกษาด้วยตนเอง พบว่ามีการวางแผนสูงถึง 4 ใน 5 สะท้อนว่าความรู้ดังกล่าว ทำให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนและมีแนวโน้มที่จะทำให้พนักงานมีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณมากขึ้น

## 5.5 ข้อคิดเห็นด้านนโยบาย และสวัสดิการเพื่อสนับสนุนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงาน

### 5.5.1 การใช้บริการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการสำรวจการใช้บริการสวัสดิการของพนักงาน พบว่า มีการใช้บริการคล้ายกันทุกระดับ P ด้านการเงินมีการใช้บริการสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมากที่สุดร้อยละ 81.2 รองลงมาได้แก่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพร้อยละ 55.5 และกองทุนประกันสังคมร้อยละ 40.6 เป็นที่สังเกตว่าคนที่ใช้สวัสดิการจากประกันสังคมน้อยเนื่องจากมหาวิทยาลัยมีประกันสุขภาพแบบกลุ่ม และศูนย์บริการสุขภาพให้กับพนักงานอยู่แล้ว ด้านอื่นๆพบว่าการตรวจสุขภาพประจำปีมากที่สุดถึงร้อยละ 91.8 รองลงมาได้แก่และศูนย์บริการสุขภาพแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 58.2 (ตารางที่ 5.54) สะท้อนว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ ทั้งนี้จากการสอบถามระหว่างเก็บข้อมูลพบว่าพนักงานบางส่วนมีความต้องการใช้บริการหอพักบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แต่มีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการ รวมถึงมีเงื่อนไขและข้อจำกัดที่เข้มงวดในการให้สิทธิ์ผู้อยู่อาศัย

ตารางที่ 5.54 การใช้สวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามระดับ P

การใช้บริการ สวัสดิการของ พนักงาน	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ด้านการเงิน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)										
กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ	38	59.4	106	57.6	23	44.2	16	53.3	183	55.5

การใช้บริการ สวัสดิการของ พนักงาน	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
กองทุน ประกันสังคม	28	43.8	78	42.4	18	34.6	10	33.3	134	40.6
เงินกู้เพื่อเคหะ สงเคราะห์	4	6.3	8	4.3	0	0	0	0	12	3.6
สหกรณ์ออม ทรัพย์จุฬา	51	79.7	148	80.4	44	84.6	25	83.3	268	81.2
เงินกู้ธนาคาร ผ่านจุฬาฯ	2	3.1	8	4.3	2	3.8	0	0	12	3.6
ด้านอื่นๆ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)										
การตรวจ สุขภาพ ประจำปี	62	96.9	173	94	42	80.8	26	86.7	303	91.8
ศูนย์บริการ สุขภาพแห่ง จุฬาฯ	35	54.7	112	60.9	28	53.8	17	56.7	192	58.2
สนามกีฬา/ สระว่ายน้ำ	11	17.2	55	29.9	9	17.3	8	26.7	83	25.2
สวัสดิการ หอพักจุฬา	4	6.3	17	9.2	4	7.7	5	16.7	30	9.1

### 5.5.2 ความต้องการนโยบายและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย

1.) จากการสำรวจความคิดเห็นด้านนโยบาย พบว่าพนักงานร้อยละ 51.2 ต้องการให้มหาวิทยาลัยเริ่มสนับสนุนให้มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณตั้งแต่ช่วงเริ่มเข้าทำงานมากที่สุด หากแบ่งจำแนกตามช่วงอายุ พบว่าพนักงานต้องการให้เริ่มมีการสนับสนุนการวางแผนเกษียณในช่วงอายุต่ำกว่า 40 ปีมีมากกว่าช่วงอายุ 40 ขึ้นไป คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 73.3 : 26.7 ตารางที่ 5.55 ช่วงอายุที่มหาวิทยาลัยควรเริ่มสนับสนุนให้พนักงานมีการวางแผนทางการเงิน

ช่วงอายุที่ควรเริ่ม สนับสนุนการวางแผน ทางการเงิน	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ตั้งแต่เริ่ม เข้าทำงาน	34	53.1	96	52.2	20	38.5	19	63.3	169	51.2



ช่วงอายุที่ควรเริ่ม สนับสนุนการวางแผนทางการเงิน	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ช่วงอายุ 30-40 ปี	18	28.1	40	21.7	13	25	2	6.7	73	22.1
ช่วงอายุ 40-50 ปี	10	15.6	34	18.5	12	23.1	5	16.7	61	18.5
ช่วงอายุ 50-60 ปี	2	3.1	14	7.6	7	13.5	4	13.3	27	8.2
รวม	64	100	184	100	52	100	30	100	330	100

2.) ด้านนโยบาย หรือสวัสดิการจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าในกลุ่มพนักงาน P6 และ P7 มีความต้องการนโยบาย 3 อันดับแรกที่คล้ายคลึงกันได้แก่การส่งเสริมการออมเพื่อวัยเกษียณ, การสนับสนุนด้านความรู้ในการลงทุนและการวางแผนฯ และการขยายเวลาเกษียณหรือสนับสนุนอาชีพหลังเกษียณอายุ ซึ่งเป็นนโยบายด้านการออมและเพิ่มรายได้ ในขณะที่พนักงาน P8 และ P9 ซึ่งมีระดับรายได้น้อยกว่า มีความต้องการนโยบายที่เกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัยมากกว่า เช่น การเปิดบัญชีเงินฝากเพื่อที่อยู่อาศัย โดยได้รับสิทธิประโยชน์, การสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ รวมถึงจัดหาที่พักอาศัยสำหรับพนักงานเกษียณอายุ หรือ Senior complex (ตารางที่ 5.56) และพนักงานบางส่วนมีข้อคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรสนับสนุนด้านหอพักบุคลากรให้มีจำนวนมากขึ้นและสามารถให้พนักงานระดับสูงกว่า P9 สามารถเข้าพักได้โดยมีค่าใช้จ่ายที่ไม่สูงมากนัก โดยนโยบายที่ทุกกลุ่มมีความต้องการเหมือนกันคือการขยายเวลาเกษียณหรือสนับสนุนอาชีพหลังเกษียณอายุ สะท้อนว่าผู้สูงอายุแม้เกษียณแล้วแต่ก็ยังคงมีความต้องการที่จะทำงานหรือประกอบอาชีพ เพื่อตอบสนองกับความต้องการด้านเศรษฐกิจหรือสังคมของตนเอง

ตารางที่ 5.56 ความต้องการด้านสวัสดิการ และการส่งเสริมจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความต้องการด้านสวัสดิการ	พนักงาน P6	พนักงาน P7	พนักงาน P8	พนักงาน P9
อันดับที่ 1	การส่งเสริมการออมเพื่อวัยเกษียณ (64.1%)	การส่งเสริมการออมเพื่อวัยเกษียณ (59.2%)	การส่งเสริมการออมเพื่อวัยเกษียณ (42.3%)	การขยายเวลาเกษียณหรือสนับสนุนอาชีพหลังเกษียณ (50%)
อันดับที่ 2	สนับสนุนด้านความรู้ในการลงทุนและการวางแผนฯ (48.4%)	การขยายเวลาเกษียณหรือสนับสนุนอาชีพหลังเกษียณอายุ (47.8%)	- การขยายเวลาเกษียณหรือสนับสนุนอาชีพหลังเกษียณ (32.7%) - การเปิดบัญชีเงินฝากเพื่อที่อยู่อาศัย โดยได้รับสิทธิประโยชน์ (32.7%)	สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ (40%)
อันดับที่ 3	การขยายเวลาเกษียณหรือสนับสนุนอาชีพ	สนับสนุนด้านความรู้ในการลงทุนและการ	สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ (25%)	- การเปิดบัญชีเงินฝากเพื่อที่อยู่อาศัย โดยได้รับ

ความต้องการ ด้านสวัสดิการ	พนักงาน P6	พนักงาน P7	พนักงาน P8	พนักงาน P9
	หลังเกษียณอายุ (34.4%)	วางแผนฯ (45.7%)		สิทธิประโยชน์ (36.7%) - จัดหาที่พักอาศัย สำหรับพนักงานเกษียณ (36.7%)

### 5.5.3 แนวทางการดำเนินการของมหาวิทยาลัย ในด้านนโยบายและสวัสดิการเพื่อสนับสนุนการ อยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัย

จากการสัมภาษณ์ **คุณนุชรา ปานกรต** ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึง “แนวคิดในการช่วยเหลือ หรือสนับสนุนพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีการเตรียมพร้อมก่อนเกษียณ และแนวทางการพัฒนานโยบายในอนาคต” ได้ผลการสัมภาษณ์ดังนี้ ตารางที่ 5.57 ผลการสัมภาษณ์ และกลุ่มคำสำคัญ

คำถาม	คำสัมภาษณ์	กลุ่มคำสำคัญ (Keywords)
1. มหาวิทยาลัยมีแนวคิดในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างไร ครอบคลุมเรื่องใดบ้าง และได้พิจารณาจนถึงวัยเกษียณของบุคลากรหรือไม่อย่างไร?	นโยบายครอบคลุมตามหลักการของ Happy 8 เป็นหลักก็จะรวมทั้งในเรื่องสุขภาพ สังคม จิตใจ การเงิน เช่น สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มหาวิทยาลัยจะสมทบให้เป็นเงินออมแก่ลูกจ้าง และมีเรื่องค่าชดเชยถ้าทำงานอยู่ถึงเกษียณก็จะได้เป็นเงินก้อนทุกคน เพราะฉะนั้น <u>เมื่อถึงตอนเกษียณจะมีทั้งเงินออมระหว่างที่เป็นพนักงาน ทั้งเงินส่วนของเขาที่เป็นเงินสะสม และส่วนที่นายจ้างสมทบ และค่าชดเชยเป็นเงินก้อน</u> ถ้าอยู่นานประมาณ 20 ปีจะได้ประมาณ 13 เดือนของเงินเดือนตามกฎหมายแรงงาน ทั้งหมดนี้จะเป็นในรูปของตัวเงิน ถ้าในรูปอื่นจะมีประกันตัวใหม่ที่ทางมหาวิทยาลัยทำให้เป็น <u>ประกันชีวิตรายเดี่ยว พนักงานไม่ต้องจ่ายเบี้ย เพื่อดูแลพนักงานหลังเกษียณจนถึงอายุ 90 ปี</u> ในขณะที่	1.1 ครอบคลุมตามหลักการของ Happy 8 เป็นหลัก 1.2 เมื่อถึงตอนเกษียณจะมีทั้งเงินออมระหว่างที่เป็นพนักงาน ทั้งเงินส่วนของเขาที่เป็นเงินสะสมและส่วนที่นายจ้างสมทบ และค่าชดเชยเป็นเงินก้อน 1.3 ทางมหาวิทยาลัยทำให้เป็นประกันชีวิตรายเดี่ยว พนักงานไม่ต้องจ่ายเบี้ย เพื่อดูแลพนักงานหลังเกษียณจนถึงอายุ 90 ปี

คำถาม	คำสัมภาษณ์	กลุ่มคำสำคัญ (Keywords)
	ทำงานก็จะมีประกันสุขภาพให้โดยที่พนักงานไม่ต้องจ่ายอะไรเลย	
2. สวัสดิการของบุคลากรแต่ละกลุ่มมีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร?	ถ้าเป็นสวัสดิการพื้นฐานจะไม่แตกต่างกันเลย แต่อาจมีเรื่องทุนที่จะเน้นไปที่กลุ่มสายวิชาการมากกว่า อย่างการลาศึกษาก็สามารถดำเนินการได้และขอทุนได้มากกว่าสายปฏิบัติการ ส่วนในเรื่องระดับ P จะมีแตกต่างเรื่องสิทธิของโรงเรียนสาธิตพนักงานตั้งแต่ P6ขึ้นไปจึงจะมีสิทธิของให้บุตรเข้าเรียนได้ ส่วนระดับ P9, P8, P7 ยังไม่มีนโยบาย เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องจำนวนนักเรียนที่รับได้ แต่จะได้ทุนการศึกษาปีละ 6,000 บาทแทน สูงสุด 3 คน ในระดับประถมและมัธยม	2.1 ถ้าเป็นสวัสดิการพื้นฐานจะไม่แตกต่างกันเลย 2.2 ระดับ P จะมีแตกต่างเรื่องสิทธิของโรงเรียนสาธิต
3. มีหน่วยงานใดของจุฬาฯบ้างที่ดูแล หรือมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องสวัสดิการของบุคลากร?	ที่เป็นส่วนหลักก็คือที่สำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะมีฝ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ จะมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละเรื่อง เช่น ประกันกลุ่ม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หอพัก เป็นต้น โดยจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการตั้งแต่วันแรกพบกับพนักงานใหม่เลย เกี่ยวกับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เบื้องต้น ว่ามีอะไรที่เราจัดให้บ้าง	3.1 ส่วนหลักก็คือที่สำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3.2 ฝ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ จะมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละเรื่อง
4. มหาวิทยาลัยมีแนวคิดในการปรับตัวกับสังคมผู้สูงอายุ หรือการช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอย่างไร และทางมหาวิทยาลัยเห็นว่าควรเน้นด้านใดเป็นสำคัญ	ในส่วนการจ้างงานผู้ที่อายุ 60 ปีขึ้นไป เรามีประเภทของบุคลากรอยู่หลายประเภท จะพิจารณาจากคุณสมบัติและเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่แล้ว โดยมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเลย โดยระเบียบมีอยู่มาก ตั้งแต่ระดับสอนและวิจัยที่ละ 5 ปี แต่สายปฏิบัติการจะไม่ค่อยมี ยกเว้นกลุ่ม	4.1 เรื่องการจ้างงานผู้ที่อายุ 60 ปีขึ้นไป จะพิจารณาจากคุณสมบัติและเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 4.2 การเตรียมพร้อมเกษียณเราก็มีจัดให้ความรู้เป็นสำคัญ 4.3 มีอบรมเรื่องสวัสดิการตั้งแต่ปฐมนิเทศ และมีการให้ความรู้ในปีที่อายุ 60 จึงมีการให้ความรู้ใน

คำถาม	คำสัมภาษณ์	กลุ่มคำสำคัญ (Keywords)
	<p>บริหารเนื่องจากหาคนไม่ทัน จำเป็นต้องรักษาการไปก่อน และ ส่วนของการเตรียมพร้อมเกษียณเรา ก็มีจัดให้ความรู้เป็นสำคัญ แต่ถ้า ถามตอนนี้เราคิดว่าอาจจะจัดเข้าไป คือจัดปีที่เขาอายุ 60 แล้ว จะมีให้ ความรู้เรื่องการออมเงิน การหา อาชีพ การดูแลตนเอง กำลังคิดกับ ผอ.ฝ่ายการเรียนรู้ว่ามันอาจจะเข้าไป จริงๆปฐมนิเทศแรกเข้าเรามีอบรม เรื่องสวัสดิการ แต่ระหว่างกลางๆไม่ มี กลายเป็นว่ามีช่วงแรกกับท้ายเลย</p>	<p>ช่วงแรกกับท้าย แต่ระหว่างกลางๆ ไม่มี</p>
<p>5. มหาวิทยาลัยมีแนวคิดในการ ช่วยให้พนักงานเตรียมความพร้อม ก่อนเกษียณในมิติด้านสุขภาพกาย, สุขภาพใจ และ สังคมอย่างไร เพื่อให้รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง ในวัยเกษียณ</p>	<p><u>ด้านสุขภาพ มหาวิทยาลัยจะมีการ ตรวจสุขภาพประจำปีอยู่แล้ว</u> ซึ่ง น่าจะนำไปสู่เรื่อง<u>โครงการสุขภาพ well-being</u> ซึ่งยังไม่ออกมาเป็น รูปธรรม นอกจากดูแลเรื่องกายและ ใจอาจจะยังไม่เห็นภาพ มีแต่เรื่อง ระเบียบรองรับเกี่ยวกับการจ้างงาน ส่งเสริมการออกกำลังกาย เป็นต้น</p>	<p>5.1 ด้านสุขภาพ มหาวิทยาลัยจะมีการ การตรวจสุขภาพประจำปี 5.2 ด้านอื่นกำลังมี โครงการสุขภาพ well-being ซึ่งยังไม่ออกมาเป็น รูปธรรม</p>
<p>6. ในด้านที่อยู่อาศัยทั้งก่อน เกษียณ และในวัยเกษียณ มหาวิทยาลัยมีแนวทางสนับสนุน บุคลากร รวมถึงมีปัญหาด้าน หอพักไม่เพียงพอต่อความต้องการ มหาวิทยาลัยมีแนวคิดในการ แก้ปัญหาอย่างไรบ้าง</p>	<p>เรามีระเบียบของเราอันหนึ่ง เป็น <u>เงินกู้เคหสงเคราะห์</u> เราส่งเสริมให้ <u>คนมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง</u> โดย <u>สามารถกู้เงินโดยมีดอกเบี้ยร้อยละ 3</u> ซึ่งถูกกว่าธนาคาร เพราะ<u>เราต้องการ ให้คนเกษียณไปแล้วสามารถมีบ้าน อยู่เป็นของตัวเอง</u> เราส่งเสริม จะ เห็นน้องรุ่นใหม่นี้ก็มา<u>กู้ซื้อ คอนโดกัน</u> เป็นการส่งเสริมการออม <u>เขาก็ได้สังหาริมทรัพย์ด้วย</u> เรามี งบประมาณอยู่ก่อนหนึ่งให้บุคลากร ของเรา<u>กู้</u> ไม่นับคนที่อยู่หอพักของ เรา มันสะดวกสบายจนลืมน่าต่อไป จะมีบ้านอยู่ที่ไหน หากเกษียณไปก็</p>	<p>6.1 ส่งเสริมให้คนมีที่อยู่อาศัยเป็น ของตนเองผ่านระเบียบเงินกู้เคหสง เคราะห์ โดยสามารถกู้เงินโดยมี ดอกเบี้ยร้อยละ 3 6.2 เป็นการส่งเสริมการออม และได้ อสังหาริมทรัพย์ด้วย 6.3 หอพักจุฬานิวสกำลังอยู่ในช่วง ปรับปรุง เมื่อปรับปรุงเสร็จแล้วก็จะ มาเปิดให้กลุ่ม P8, P9 เข้าในราคา ไม่แพงมาก</p>

คำถาม	คำสัมภาษณ์	กลุ่มคำสำคัญ (Keywords)
	<p>ไม่มีที่อยู่เลย จะเปิดปีละ 2 รอบ แต่ได้แค่บ้านหลังแรกหลังเดียว ได้รับเสียงตอบรับดี ส่วนเรื่องหอพักจุฬามีหอพักบุคลากรทั้งหมด 3 หอพัก ได้แก่ วิทยานิเวศน์ หอพักจุฬานิเวศน์ และหอพักจุฬานิเวศน์ <u>ที่ตอนนี้กำลังปรับปรุงเนื่องจากสถานการณ์ COVID-19 จึงปรับไปใช้เป็น Chula we care สำหรับรองรับผู้ป่วย ถ้าไม่เกิดการระบาดก็คิดว่าน่าจะปรับปรุงใกล้เสร็จไปแล้ว ก็จะมาเปิดให้กลุ่ม P8, P9 เสาในราคาไม่แพงมาก</u></p>	
<p>7. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตหลักสูตรการเตรียมตัวและปฏิบัติตนหลังเกษียณมีความเป็นมาอย่างไร และได้รับผลตอบรับเป็นอย่างไร</p>	<p>เราเรียกว่าบำเหน็จแห่งความซื่อสัตย์ เขาทำงานมาให้เรามาทั้งชีวิต <u>พอเขาจะเกษียณ ไม่ใช่ดูแลเฉพาะตอนเขาอยู่ พอเขาจะออกเราก็ต้องดูแลเขา</u> <u>ตอบแทนเขาที่เขาซื่อสัตย์และทำงานให้กับมหาวิทยาลัย</u> <u>เราจะมีจัดพิธีที่ศาลาพระแก้ว ตั้งแต่เดือน ก.ค.จนถึงก.ย. ทุกปี จัดงานใหญ่เลย มีให้ความรู้ เป็นซีรี่ส์ไปเลย มีสอนอาชีพเสริม</u> <u>ตรวจสุขภาพ มีไปต่างจังหวัด 3วัน2คืน</u> <u>มีกิจกรรมให้เขามีมนุษยสัมพันธ์ มีเพื่อนฝูง มีพิธีมอบเข็มทองคำให้แก่ผู้เกษียณ</u> <u>ของเราเกษียณประมาณปีละ 200 กว่าคน หลักสูตรนี้เสียงตอบรับดีมาก</u> <u>ทุกคนมีความสุข</u></p>	<p>7.1 ไม่ใช่ดูแลเฉพาะตอนเขาอยู่ พอเขาจะออกเราก็ต้องดูแลเขา <u>ตอบแทนเขาที่เขาซื่อสัตย์และทำงานให้กับมหาวิทยาลัย</u> 7.2 มีผู้เกษียณประมาณ 200 คนต่อปี เป็นกิจกรรมใหญ่ในทุกปี <u>จัดกิจกรรมตั้งแต่ช่วงเดือน ก.ค.-ก.ย.</u> 7.3 ได้รับเสียงตอบรับดีมาก</p>
<p>8. มหาวิทยาลัยมีแนวคิดที่จะขยายเวลาเกษียณอายุ หรือสนับสนุนอาชีพเสริมหลังการเกษียณหรือไม่</p>	<p>เรามีมานานแล้วก็คือระเบียบที่เรา <u>จ้างคนเกษียณ</u> <u>ทุกวันนี้เราจ้างอาจารย์ผู้ใหญ่หลายคนเลย</u> <u>สายปฏิบัติการเราก็มีนะ</u> <u>อย่างสาขาปิโตรฯ ก็มีพนักงานที่ทำงานที่ต้องอาศัยสเกล</u> <u>ส่วนอาชีพเสริมก็ไม่มี มี</u></p>	<p>8.1 มีระเบียบการจ้างคนเกษียณมานานแล้ว 8.2 มหาวิทยาลัยยังไม่มีแนวคิดด้านส่งเสริมอาชีพเสริม <u>ยังไม่ได้ทำเป็นกิจลักษณะ</u> <u>มีแค่การให้ความรู้ในหลักสูตรเกษียณเท่านั้น</u></p>

คำถาม	คำสัมภาษณ์	กลุ่มคำสำคัญ (Keywords)
	แต่หลักสูตรเกษียณนี่แหละ แต่ก็มี ความเห็นที่ว่าจริงๆคนเราเดี๋ยวนี้ต้องมี อาชีพที่ 2-3 นะ ไม่ใช่มีอาชีพเดียว ถึงแม้จะทำงานประจำก็ต้องมีอาชีพ เสริม ตอนนั้นช่วงที่ยังมีตลาดนัดทุก วันศุกร์ ก็จะมีคนทำงานนี้แหละ มา เช่าแผงขายของตอนเที่ยง เอาพี่น้อง มาช่วยขาย แต่ทางมหาวิทยาลัยยัง ไม่มีแนวคิดด้านนี้ ยังไม่ได้ทำเป็น กิจลักษณะ	8.3 มีความเห็นว่าปัจจุบันถึงแม้จะ ทำงานประจำก็ควรมีอาชีพเสริม
9. มหาวิทยาลัยมีแนวคิดที่จะ พัฒนาหรือจัดหาโครงการที่พัก อาศัยสำหรับบุคลากรที่ เกษียณอายุหรือไม่	ถ้าถามด้านบุคลากรที่เกษียณก็ต้อง บอกว่าปัจจุบันพนักงานในระบบ เรายังดูแลไม่ทั่วถึงดีเลย อันนี้เลย น่าจะเป็นไปได้ยาก คือถ้าเกษียณ แล้วยังไม่มีที่ไปอาจจะผ่อนผันให้ ประมาณ 3 เดือน ระหว่างที่ยังหา ไม่ได้ แต่ถ้าขออยู่ยาวเนี่ย ทาง มหาวิทยาลัยยังไม่ยินยอมให้	9.1 การพัฒนาหรือจัดหาโครงการที่ พักอาศัยสำหรับบุคลากรเกษียณ เป็นไปได้ยาก เนื่องจากยังดูแล พนักงานปัจจุบันไม่ทั่วถึง 9.2 หากมีปัญหาที่อยู่อาศัยหลัง เกษียณอาจผ่อนผันให้ชั่วคราว แต่ไม่ สามารถอยู่อาศัยในระยะยาวได้

จากการวิเคราะห์กลุ่มคำสำคัญ สามารถสรุปได้ว่าจุฬาลงกรณ์มีการดำเนินงานด้านสวัสดิการ  
ของบุคลากรตามหลัก Happy 8 หรือแนวทางแห่งความสุข 8 ประการ เพื่อส่งเสริมสุขภาวะให้เกิดขึ้น  
ในองค์กร โดยมีฝ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ สำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ดูแลหลัก  
นโยบายและสวัสดิการพื้นฐานที่มีให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายปฏิบัติการไม่ม  
ความแตกต่างกัน ในส่วนของระดับของพนักงานสายปฏิบัติการ จะมีความแตกต่างเพียงเรื่องสิทธิ์ของ  
โรงเรียนสาธิตเท่านั้น

ทั้งนี้พบว่ามหาวิทยาลัยมีแนวคิดในการดูแลบุคลากรอย่างต่อเนื่องไปจนถึงเวลาเกษียณ โดย  
จะมีการอบรมเรื่องสวัสดิการพื้นฐานตั้งแต่วันปฐมนิเทศ ระหว่างที่ปฏิบัติงานมีการส่งเสริมด้าน  
สุขภาพ เช่นการตรวจสุขภาพประจำปี ด้านที่อยู่อาศัยพบว่ามหาวิทยาลัยมีแนวคิดในการส่งเสริมให้  
คนมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองผ่านระเบียบเงินกู้เคหสงเคราะห์ โดยมีดอกเบี้ยต่ำเป็นการส่งเสริมการ  
ออม และได้ອั่งหาริมทรัพย์ด้วย ในขณะที่เดียวกันกลุ่มผู้ที่มีความเดือดร้อนด้านที่อยู่อาศัย ทาง  
มหาวิทยาลัยก็ยังมีหอพักเพื่อช่วยเหลือให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวได้มีที่อยู่อาศัยที่สะดวก ใกล้กับ  
มหาวิทยาลัย ซึ่งบางส่วนมีการปรับปรุง เมื่อแล้วเสร็จจะเปิดให้พนักงานระดับ P8 และ P9 เช่าใน

ระดับราคาที่ไม่แพง และจากการพูดคุยกับผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ให้ข้อมูลว่า ในช่วงไม่นานมานี้ มหาวิทยาลัยได้มีแนวคิดที่จะทำข้อตกลงกับบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในการขอซื้อห้องพักอาศัยในโครงการชุดใกล้เคียงแบบมหาชน เพื่อให้สิทธิ์พนักงานมาจองซื้อกับมหาวิทยาลัยในราคาที่ถูกลงกว่าราคาตลาด และอยู่ใกล้กับมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นแนวคิดที่น่าจะช่วยสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยได้ อย่างไรก็ตามก็ตระหนักรหว่างการศึกษาและดำเนินการดังกล่าว เป็นช่วงหมดวาระของผู้บริหารชุดนั้นพอดี จึงทำให้โครงการไม่ได้เกิดขึ้นจริง

ในด้านการเงิน มหาวิทยาลัยมีประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงาน และเมื่อถึงวันเกษียณพนักงานมหาวิทยาลัยจะมีทั้งเงินออมระหว่างที่เป็นพนักงาน ทั้งเงินส่วนของเขาที่เป็นเงินสะสมและส่วนที่นายจ้างสมทบ และค่าชดเชยเป็นเงินก้อน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมีการทำประกันชีวิตรายเดือนให้กับพนักงาน และคุ้มครองจนถึงอายุ 90 ปีด้วย

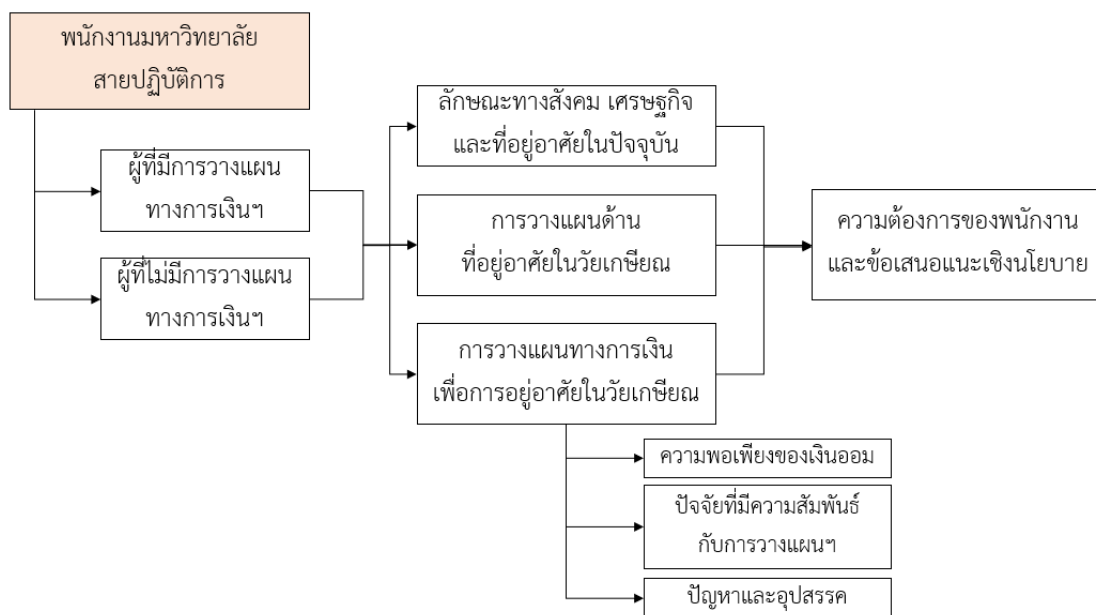
ด้านการช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณ พบว่ามีการจัดให้ความรู้เป็นสำคัญ ซึ่งจะจัดเป็นโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต หลักสูตรการเตรียมตัวและปฏิบัติตนหลังเกษียณเป็นกิจกรรมสำคัญที่จัดขึ้นทุกปี เพื่อตอบแทนที่พนักงานทำงานให้กับมหาวิทยาลัยมาอย่างยาวนาน ซึ่งปัจจุบันมีผู้เกษียณเข้าร่วมกิจกรรมนี้ประมาณ 200 คนต่อปี และได้รับการตอบรับที่ดี ส่วนแนวคิดในการขยายเวลาเกษียณ พบว่ามหาวิทยาลัยมีระเบียบในการจ้างผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปีในหลายกรณีโดยจะพิจารณาจากคุณสมบัติและเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แต่ยังไม่มีความคิดในการส่งเสริมอาชีพหลังเกษียณ และไม่มีแนวคิดในการจัดหาที่อยู่อาศัยให้กับพนักงานที่เกษียณอายุ

จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ให้ความเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้พนักงานวางแผนทางการเงินมาตลอด โดยเน้นด้านการให้ความรู้ แต่มีการจัดให้แค่ช่วงแรก (ปฐมนิเทศ) และช่วงท้าย (โครงการเกษียณอายุ) ไม่มีช่วงระหว่างทำงาน และมีความเห็นว่า การให้ความรู้ในวันที่พนักงานเกษียณอาจจะช้าเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากงานวิจัยว่าพนักงานต้องการให้มีการสนับสนุนตั้งแต่อายุยังน้อย และเห็นด้วยว่าแม้พนักงานในปัจจุบันจะมีงานประจำที่มั่นคง แต่ก็ควรคำนึงถึงอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ในปัจจุบัน และต่อเนื่องไปถึงอนาคต สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานที่อยากให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนด้านอาชีพเสริม ดังนั้นนโยบายด้านการให้ความรู้ตั้งแต่อายุยังน้อย และนโยบายการจัดหาอาชีพ หรือรายได้เสริมจึงมีความน่าสนใจ และพัฒนาเพื่อให้พนักงานมีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณมากขึ้น

## บทที่ 6

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง การวางแผนเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษากลุ่มตัวอย่าง การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้ (ภาพที่ 6.1)



ภาพที่ 6.1 ผลการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัย

#### 6.1 การสรุปผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาที่สำคัญออกเป็น 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1.) ลักษณะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ 2.) การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ 3.) การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ และ 4.) ความต้องการของพนักงาน และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปด้านนโยบาย และสวัสดิการจากข้อมูลในบทที่ 4 และสรุปลักษณะของพนักงานมหาวิทยาลัย และการวางแผนเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มตามลักษณะการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ มีผลสรุปดังต่อไปนี้

##### 6.1.1 ลักษณะสังคม และเศรษฐกิจ พนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ยประมาณ 48 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส แต่ไม่มีบุตร มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวประมาณ 4 คน การศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ มีระดับรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาทต่อเดือน และมีรายได้ครัวเรือนระหว่าง 30,001-60,000 บาทต่อเดือน



(1) กรณีแบ่งตามการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย พบว่าผู้ที่ต้องการอาศัยในที่อยู่เดิม มีสถานภาพสมรสมากกว่าผู้ที่ต้องการย้ายที่อยู่อาศัย ในทางกลับกัน พบว่ากลุ่มที่ต้องการย้ายมีสัดส่วนผู้ที่มีบุตรมากกว่า ซึ่งชี้ให้เห็นว่ากลุ่มผู้ที่ย้ายอาจเป็นกลุ่มที่เป็นคนโสด หรือเป็นผู้ที่มีบุตร จึงต้องการย้ายที่อยู่อาศัยให้เหมาะสมกับการเกษียณของตน ด้านการศึกษาผู้ที่วางแผนอาศัยอยู่ที่เดิมส่วนมากร้อยละ 91 เป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนผู้ที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัยส่วนมากร้อยละ 84 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ส่วนด้านเศรษฐกิจ พบว่า ระดับรายได้เฉลี่ยของกลุ่มที่ต้องการอาศัยอยู่ที่เดิมสูงกว่ากลุ่มที่ต้องการย้ายที่อยู่ สะท้อนว่าผู้ที่มีรายได้สูงอาจมีการเตรียมพร้อมด้านที่อยู่อาศัยไว้แล้ว และวางแผนอยู่อาศัยในบ้านเดิมต่อไปจนถึงวัยเกษียณ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ว่าพนักงานกลุ่มนี้กว่าร้อยละ 70.8 มีบ้านเป็นของตนเอง

(2) กรณีแบ่งตามการวางแผนทางการเงิน พบว่ากลุ่มผู้ที่วางแผนทางการเงินฯ และกลุ่มที่ยังไม่มีการวางแผนทางการเงินฯ มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยผู้ที่วางแผนอาศัยอยู่ที่เดิมส่วนมากร้อยละ 89 เป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนผู้ที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัยส่วนมากร้อยละ 84 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ส่วนตัวแปรทางสังคมอื่นนั้นไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะทางเศรษฐกิจ มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน คือกลุ่มผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินฯ มีระดับรายได้ส่วนตัว และระดับรายได้ครัวเรือนที่สูงกว่า

ตารางที่ 6.1 การสรุปลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของพนักงาน	การวางแผนด้านที่อยู่อาศัย		การวางแผนทางการเงินเพื่อเกษียณ		รวม
	อาศัยอยู่ที่เดิม	ย้ายที่อยู่อาศัย	มีการวางแผน	ไม่มีการวางแผน	
ลักษณะทางสังคม					
1. เพศ	หญิง (74%) ชาย (26%)	หญิง (72%) ชาย (28%)	หญิง (74%) ชาย (26%)	หญิง (72%) ชาย (28%)	หญิง (73%) ชาย (27%)
2. อายุ	40-44 ปี (33%) 45-49 ปี (25%)	40-44 ปี (36%) 45-49 ปี (27%)	40-44 ปี (29%) 45-49 ปี (27%)	40-44 ปี (41%) 45-49 ปี (25%)	40-44 ปี (34%) 45-49 ปี (26%)
3. สถานภาพ	สมรส (52%) โสด (32%)	สมรส (46%) โสด (46%)	สมรส (52%) โสด (38%)	สมรส (48%) โสด (36%)	สมรส (50%) โสด (37%)
4. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี (73%) ปริญญาโทขึ้นไป (18%)	ปริญญาตรี (62%) ต่ำกว่าปริญญาตรี (22%)	ปริญญาตรี (68%) ปริญญาโทขึ้นไป (21%)	ปริญญาตรี (62%) ต่ำกว่าปริญญาตรี (22%)	ปริญญาตรี (69%) ปริญญาโทขึ้นไป (17%)
5. การมีบุตร	ไม่มีบุตร (65%) มีบุตร (35%)	มีบุตร (65%) ไม่มีบุตร (36%)	ไม่มีบุตร (67%) มีบุตร (34%)	ไม่มีบุตร (62%) มีบุตร (38%)	ไม่มีบุตร (36%) มีบุตร (65%)

ลักษณะทางเศรษฐกิจ					
รายได้ส่วนตัว (บาทต่อเดือน)	25,001-35,000 (37%)	25,001-35,000 (37%)	25,001-35,000 (37%)	25,001-35,000 (44%)	25,001-35,000 (38%)
	35,001-40,000 (22%)	ต่ำกว่า 20,000 (20%)	35,001-40,000 (20%)	35,001-40,000 (20%)	35,001-40,000 (20%)
รายได้ครัวเรือน (บาทต่อเดือน)	30,001-60,000 (49%)	30,001-60,000 (46%)	30,001-60,000 (47%)	30,001-60,000 (50%)	30,001-60,000 (48%)
	60,001-90,000 (28%)	60,001-90,000 (23%)	60,001-90,000 (30%)	ต่ำกว่า 30,000 (20%)	60,001-90,000 (26%)

### 6.1.2 ลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

จากการศึกษาด้านที่อยู่อาศัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่อยู่บ้านเดี่ยว ทาวน์เฮ้าส์หรือบ้านแฝด รวมกันกว่าร้อยละ 75 อยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลถึงร้อยละ 96 มีลักษณะการครอบครองส่วนใหญ่เป็นเจ้าของบ้าน ในจำนวนนี้มากกว่าร้อยละ 50 ยังผ่อนชำระไม่ครบ และจะเริ่มผ่อนที่อยู่อาศัยครบในช่วงอายุมากกว่า 55 ปี ส่วนใหญ่มีแหล่งที่มาของเงินจากการกู้สหกรณ์ออมทรัพย์

(1) กรณีแบ่งตามการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย พบว่า ผู้ที่วางแผนอาศัยอยู่ที่อยู่อาศัยเดิมส่วนใหญ่เป็นเจ้าของบ้านถึงร้อยละ 71 และร้อยละ 26 เป็นผู้อยู่อาศัย รูปแบบที่อยู่อาศัยส่วนมากร้อยละ 50 เป็นบ้านเดี่ยว และร้อยละ 41 อาศัยอยู่ทาวน์เฮ้าส์หรือบ้านแฝด ที่อยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ในขณะที่ผู้ที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัยส่วนมากร้อยละ 31 อาศัยอยู่ในอพาร์ทเมนท์ อยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ ร้อยละ 79 โดยเป็นเจ้าของบ้านร้อยละ 38 และผู้เช่ารายเดือนร้อยละ 31 จึงสามารถสรุปได้ว่าผู้ที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัยไม่ต้องการเช่าที่อยู่อาศัยในลักษณะพาร์ทเมนท์หรือแฟลตในพื้นที่กรุงเทพฯ เพื่อใช้ชีวิตในวัยเกษียณ นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มผู้วางแผนอยู่อาศัยที่เดิมมีความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยมากกว่ากลุ่มย้าย เนื่องจากกว่าร้อยละ 96 มีบ้านเป็นของตนเองหรือครอบครัวยุแล้ว เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้วางแผนย้ายที่ยังมีสัดส่วนเป็นผู้เช่าถึงเกือบ 1 ใน 3 ของผู้วางแผนย้ายที่อยู่อาศัยทั้งหมด

(2) กรณีแบ่งตามการวางแผนด้านการเงิน พบว่ากลุ่มผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินฯ และผู้ที่ไม่มีการวางแผนฯ มีลักษณะที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่มีความใกล้เคียงกัน คือมีลักษณะเป็นบ้านเดี่ยว อยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล แต่มีความแตกต่างกันคือลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย โดยกลุ่มผู้ที่ยังไม่มีการวางแผนทางการเงินจำนวนมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 51) เป็นผู้ที่ยังไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ในขณะที่กลุ่มผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินฯ ร้อยละ 66 มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองแล้ว ทั้งนี้

พบว่ากลุ่มผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินฯ มีสัดส่วนผู้ที่ผ่อนชำระครบมากกว่า คิดเป็นสัดส่วน 47:43 แสดงให้เห็นว่าการวางแผนทางการเงินมีส่วนทำให้การผ่อนชำระครบไวกว่าผู้ที่ไม่ได้มีการวางแผน ตารางที่ 6.2 การสรุปลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะที่อยู่อาศัยปัจจุบัน	การวางแผนด้านที่อยู่อาศัย		การวางแผนทางการเงินเพื่อเกษียณ		รวม
	อาศัยอยู่ที่เดิม	ย้ายที่อยู่อาศัย	มีการวางแผน	ไม่มีการวางแผน	
1.รูปแบบของที่อยู่อาศัย	บ้านเดี่ยว (50%) ทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝด (41%)	อพาร์ทเมนท์/แฟลต (31%) ทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝด (29%)	บ้านเดี่ยว (38%) ทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝด (38%)	บ้านเดี่ยว (38%) ทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝด (35%)	บ้านเดี่ยว (38%) ทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝด (37%)
2.ทำเลที่ตั้ง	กรุงเทพฯ(56%) ปริมณฑล(41%)	กรุงเทพฯ(79%) ปริมณฑล(18%)	กรุงเทพฯ(67%) ปริมณฑล(30%)	กรุงเทพฯ(59%) ปริมณฑล(36%)	กรุงเทพฯ(64%) ปริมณฑล(32%)
3. ลักษณะการครอบครอง	เจ้าของบ้าน (71%) ผู้อาศัย (26%)	เจ้าของบ้าน (38%) เช่ารายเดือน (31%)	เจ้าของบ้าน (66%) ผู้อาศัย (22%)	เจ้าของบ้าน (49%) ผู้อาศัย (28%)	เจ้าของบ้าน (60%) ผู้อาศัย (24%)
4. การผ่อนชำระ	ยังผ่อนชำระไม่ครบ (49%) ผ่อนชำระครบแล้ว (45%)	ยังผ่อนชำระไม่ครบ (56%) ผ่อนชำระครบแล้ว (31%)	ผ่อนชำระครบแล้ว (47%) ยังผ่อนชำระไม่ครบ (43%)	ยังผ่อนชำระไม่ครบ (65%) ผ่อนชำระครบแล้ว (30%)	ยังผ่อนชำระไม่ครบ (51%) ผ่อนชำระครบแล้ว (42%)

### 6.1.3 การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

จากการศึกษาการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานสามารถสรุปได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่วางแผนอาศัยอยู่ที่เดิมร้อยละ 64 ในขณะที่ร้อยละ 36 วางแผนย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อพิจารณาตามลักษณะการวางแผนทางการเงิน พบว่า ผู้ที่มีการวางแผน และผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน มีลักษณะการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยใกล้เคียงกันคือ ส่วนใหญ่ต้องการอาศัยอยู่ในที่อยู่เดิม แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะมีการวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณหรือไม่ก็ตาม ผู้สูงอายุก็มีแนวโน้มที่จะอาศัยอยู่ในที่อยู่อาศัยเดิมมากกว่าย้ายที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการสรุปผลศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ที่ต้องการอาศัยอยู่ในที่อยู่เดิม และกลุ่มผู้ที่ต้องการย้าย ดังนี้

ตารางที่ 6.3 การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ จำแนกตามการวางแผนทางการเงิน

ลักษณะการวางแผนที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ	มีการวางแผนทางการเงินฯ		ไม่มีการวางแผนทางการเงินฯ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
วางแผนอาศัยอยู่ที่เดิม	130	65	82	63.1	212	64.2
วางแผนย้ายที่อยู่อาศัย	70	35	48	36.9	118	35.8
รวม	200	100	130	100	330	100

1.) กรณีผู้ที่วางแผนอาศัยในที่อยู่อาศัยเดิม ส่วนใหญ่ร้อยละ 56 ยังไม่มีแนวคิดที่จะปรับปรุงที่อยู่อาศัยในช่วง 5 ปีต่อจากนี้ ในส่วนของผู้ที่มีแนวคิดปรับปรุงที่อยู่อาศัยร้อยละ 44 ระบุว่าจะต้องใช้งบประมาณเฉลี่ย 435,176 บาท อย่างไรก็ตามพนักงานกลุ่มนี้มีการออมสำหรับการปรับปรุงที่อยู่อาศัยดังกล่าวเพียงร้อยละ 22 เท่านั้น โดยเหตุผลที่เลือกอยู่อาศัยในพื้นที่เดิมเนื่องจากเป็นบ้านของตนเอง ครอบครัว หรือมรดก คิดเป็นร้อยละ 31.6 ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัยของพนักงานกลุ่มนี้ คือเป็นเจ้าของบ้านกว่าร้อยละ 71 รองลงมาคือ เดินทางสะดวกร้อยละ 18.9 และความคุ้นเคย ผูกพันกับพื้นที่ร้อยละ 12.7 เนื่องจากมีระยะเวลาการอยู่อาศัยในที่อยู่อาศัยเฉลี่ยยาวนานถึง 18 ปี

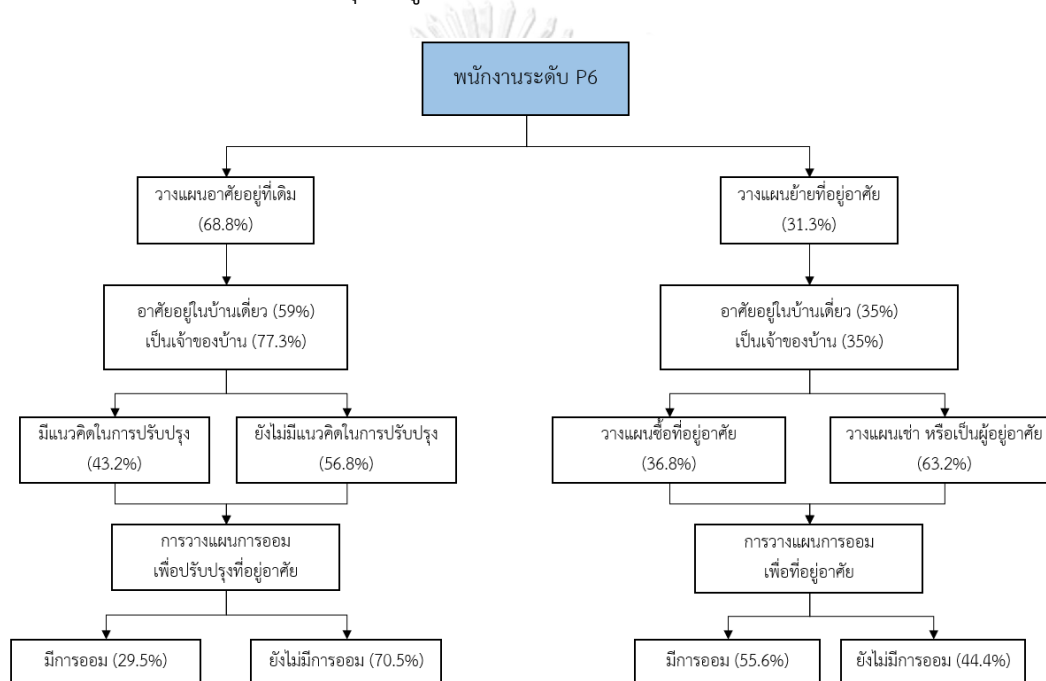
2.) ในขณะที่กลุ่มผู้วางแผนย้ายที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่ร้อยละ 51 เป็นการย้ายไปอยู่อาศัยในบ้านเดิมของตนเอง หรือบ้านของครอบครัว และร้อยละ 47 มีความต้องการซื้อบ้านหรือปลูกบ้านเอง ทั้งนี้ผู้วางแผนซื้อบ้านมีงบประมาณเฉลี่ย 1,196,279 บาท อย่างไรก็ตามพนักงานกลุ่มนี้มีการออมเพื่อที่อยู่อาศัยเพียงร้อยละ 36 โดยเหตุผลที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัย เนื่องจากว่ามีที่ดินหรือบ้านเป็นของตนเองอยู่แล้ว จึงต้องการย้ายไปอยู่ในวัยเกษียณ รองลงมาคือต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา และต้องการความเงียบสงบ เป็นส่วนตัว อากาศดี

3.) จากข้อสรุปดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะวางแผนที่จะอยู่ที่เดิมหรือวางแผนย้ายไปอาศัยอยู่ที่อื่นในวัยเกษียณ แต่ก็เป็นลักษณะการอยู่อาศัยในบ้านของตนเอง หรือบ้านของครอบครัว การมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานเลือกที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการมีบ้านคือความมั่นคงทางสังคมในวัยเกษียณของผู้สูงอายุ

4.) ผู้วิจัยสามารถสรุปการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานแต่ละระดับ P โดยพนักงานที่การศึกษาสูง จะมีระดับตำแหน่งสูง และได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่สูงกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาหรือระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าด้วย โดยระดับรายได้ที่สูง คือกำลังซื้อที่สูงตามจึงสามารถผ่อนที่อยู่อาศัยในพื้นที่กรุงเทพหรือปริมณฑลได้ ซึ่งผู้ที่ซื้อที่อยู่อาศัยดังกล่าวมักจะวางแผน

อาศัยอยู่ในที่อยู่อาศัยเดิมต่อเนื่องไปจนถึงวัยเกษียณ ในขณะที่ผู้ที่มีกำลังซื้อไม่มากก็เลือกที่จะหาที่อยู่อาศัยในต่างจังหวัด หรือย้ายไปอยู่อาศัยกับครอบครัว มีรายละเอียดดังนี้

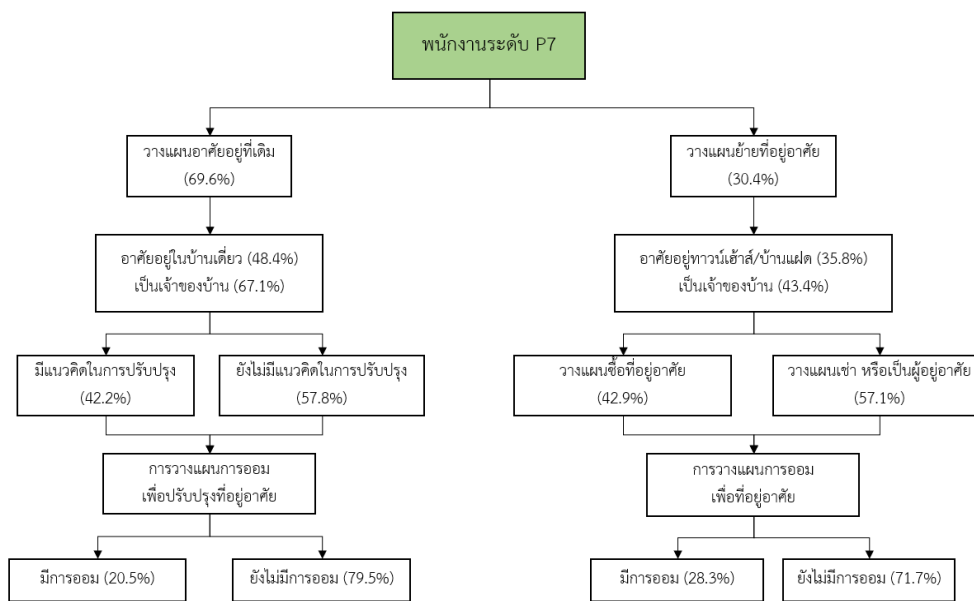
(4.1) พนักงาน P6 พบว่าส่วนมากร้อยละ 68.8 วางแผนอาศัยอยู่ที่เดิม เนื่องจากเป็นบ้านของตนเอง มีลักษณะเป็นบ้านเดี่ยว ส่วนมากยังไม่มีแนวคิดในการปรับปรุงที่อยู่อาศัย และยังไม่มีการออมเพื่อปรับปรุงที่อยู่อาศัยดังกล่าว ส่วนผู้ที่ต้องการย้ายร้อยละ 31.3 พบว่าวางแผนที่จะไปอาศัยอยู่กับผู้อื่น และมีการออมเพื่อที่อยู่อาศัย แสดงให้เห็นว่าพนักงาน P6 ส่วนใหญ่มีการพร้อมด้านที่อยู่อาศัยตั้งแต่วัยทำงาน และวางแผนที่จะอยู่อาศัยในบ้านเดิมต่อไปในวัยเกษียณ แต่ยังไม่มีการคำนึงถึงเงินออมในกรณีที่ทำให้ต้องปรับปรุงที่อยู่ในอนาคต



ภาพที่ 6.2 รูปแบบการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงาน P6

ที่มา : จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัย

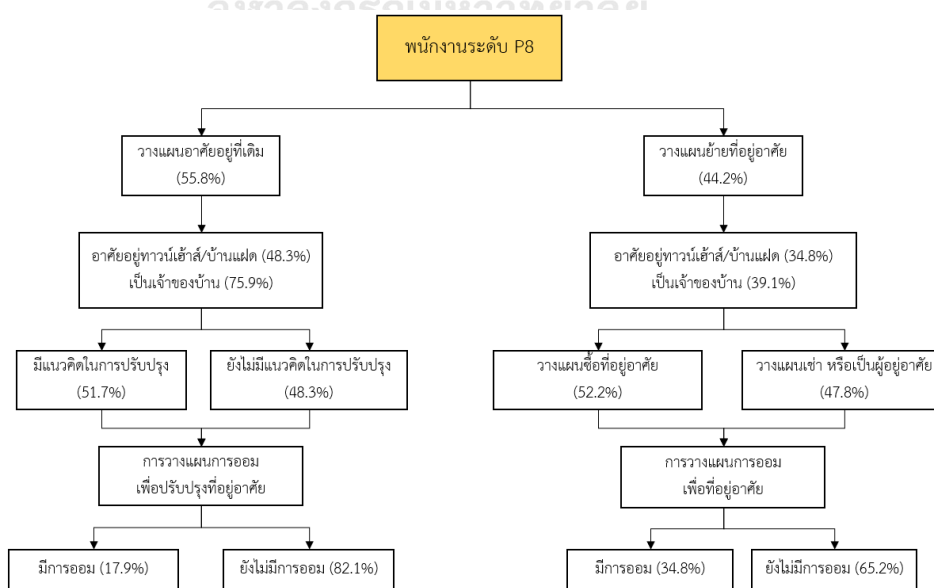
(4.2) พนักงาน P7 พบว่าส่วนมากวางแผนอาศัยอยู่ที่เดิม มีลักษณะเป็นบ้านเดี่ยว และเป็นบ้านของตนเอง ยังไม่มีแนวคิดในการปรับปรุงที่อยู่อาศัย และยังไม่มีการออมเพื่อปรับปรุงที่อยู่อาศัยดังกล่าว ในขณะที่ผู้ที่ย้ายส่วนมากอาศัยอยู่ในทาวน์เฮ้าส์ หรือบ้านแฝด วางแผนจะย้ายไปอยู่ร่วมกับผู้อื่น และไม่มีการวางแผนการออมเพื่อที่อยู่อาศัย สะท้อนให้เห็นว่าพนักงาน P7 มีการเตรียมพร้อมด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณแล้ว อย่างไรก็ตามพนักงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนการออมเพื่อปรับปรุงหรือซื้อที่อยู่อาศัย



ภาพที่ 6.3 รูปแบบการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงาน P7

ที่มา : จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัย

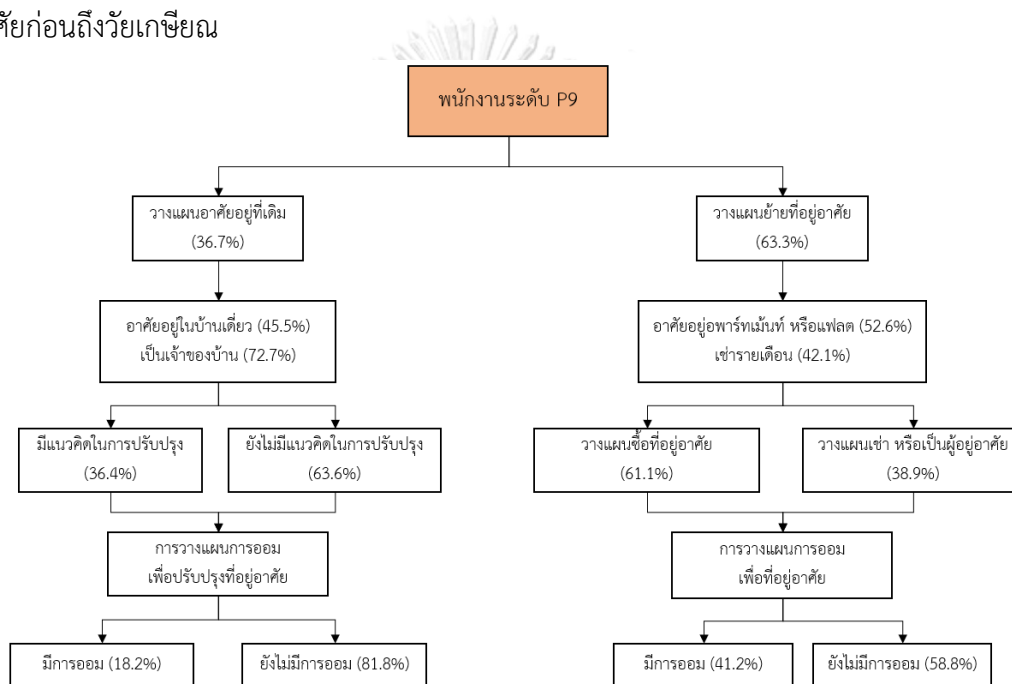
(4.3) พนักงาน P8 มีสัดส่วนผู้ที่ต้องการอยู่ที่เดิมและย้ายที่อยู่อาศัยใกล้เคียงกันคือ 55:45 ผู้ที่อาศัยอยู่ที่เดิมส่วนใหญ่เป็นเจ้าของบ้านทาวน์เฮ้าส์หรือบ้านแฝด ซึ่งมีราคาต่ำกว่าบ้านเดี่ยว ชี้ให้เห็นว่าแม้จะเป็นกลุ่มที่มีรายได้ไม่สูงมาก แต่มีการเตรียมพร้อมด้านที่อยู่อาศัยตามกำลังซื้อ รวมถึงมีแนวคิดในการปรับปรุงที่อยู่อาศัย ผู้ที่ต้องการย้ายส่วนมากยังไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองร้อยละ 60.9 และมากกว่าร้อยละ 50 วางแผนซื้อที่อยู่อาศัยแต่กลับมีการออมเพียงแค่อ้อยละ 34.8 จะเห็นว่าแม้มีความต้องการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย แต่ทั้ง 2 กลุ่ม ส่วนใหญ่ยังไม่มีมีการออมเพื่อที่อยู่อาศัย



ภาพที่ 6.4 รูปแบบการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงาน P8

ที่มา : จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัย

(4.4) พนักงาน P9 ส่วนใหญ่ร้อยละ 63 วางแผนย้ายที่อยู่อาศัย เนื่องจากส่วนมากเป็นผู้เช่ารายเดือนที่อาศัยอยู่ในอพาร์ทเมนท์ หรือแฟลต และพบว่าส่วนใหญ่ พนักงานดังกล่าววางแผนที่จะปลูกบ้าน หรือซื้อที่อยู่อาศัย แต่ยังไม่มีการออม ในขณะที่ผู้ที่ต้องการอาศัยอยู่ที่เดิมอาศัยอยู่ในบ้านเดี่ยว และเป็นบ้านของตนเอง ซึ่งไม่มีแนวคิดในการออมหรือปรับปรุงที่อยู่อาศัยดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าพนักงาน P9 ส่วนมากยังไม่มีความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ โดยเฉพาะปัญหาด้านการออมเนื่องจากมีรายได้ต่ำกว่าพนักงานกลุ่มอื่น จึงควรเร่งให้มีวางแผนทั้งด้านการออม และด้านที่อยู่อาศัยก่อนถึงวัยเกษียณ



ภาพที่ 6.5 รูปแบบการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงาน P9

ที่มา : จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัย

#### 6.1.4 การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

จากการศึกษาการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของกลุ่มตัวอย่างสามารถสรุปได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มีสัดส่วนของผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยหลังเกษียณมากกว่ากลุ่มผู้ที่ไม่มีการวางแผนฯ โดยคิดเป็นสัดส่วน 60.6 : 39.4 เริ่มออมเฉลี่ยที่อายุ 40 ปี โดยมีสัดส่วนเงินออมเฉลี่ยร้อยละ 25.16 ของรายได้ต่อเดือน ซึ่งมากกว่ากลุ่มผู้ที่ไม่มีการวางแผนฯ ที่มีสัดส่วนการออมเฉลี่ยเฉพาะผู้ที่มีการออมเงินที่ร้อยละ 18.95 และพบว่าผู้ที่มีการผ่อนชำระที่อยู่อาศัยจะมีสัดส่วนเงินออมที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้ซื้อที่อยู่อาศัยเช่นกัน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปรูปแบบในการออมของพนักงานดังนี้

ตารางที่ 6.4 รูปแบบการออมของพนักงานมหาวิทยาลัย

รูปแบบการออมของพนักงาน	จำนวนพนักงาน	เงินออมอื่นๆ	ผ่อนที่อยู่อาศัย	รวมเงินออม	ค่าใช้จ่าย	รวม
ผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินฯ	220	18.81%	6.35%	<b>25.16%</b>	74.8%	100%
- เฉพาะผู้ที่มีการผ่อนชำระที่อยู่อาศัย	54	14.4%	21.9%	36.3%	63.7%	100%
- เฉพาะผู้ที่ไม่ได้ผ่อนชำระที่อยู่อาศัย	146	21.2%	-	21.2%	78.8%	100%
ผู้ที่ไม่วางแผนทางการเงินฯ	130	5.72%	13.23%	<b>18.95%</b>	81.0%	100%
- เฉพาะผู้ที่มีการผ่อนชำระที่อยู่อาศัย	24	8.0%	12.2%	20.2%	79.8%	100%
- เฉพาะผู้ที่ไม่ได้ผ่อนชำระที่อยู่อาศัย	106	14.0%	-	14.0%	86.0%	100%

เมื่อศึกษากลุ่มผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินฯ จำแนกตามอายุและระดับรายได้ พบว่าผู้ที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มที่จะเริ่มออมไวกว่า และผู้ที่มีรายได้น้อยมีสัดส่วนการออมเฉลี่ยต่อเดือนที่สูงกว่าผู้ที่มีรายได้สูง พนักงานดังกล่าวมีวิธีการออมสำคัญคือ ออมผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ ร้อยละ 23 และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 22 ซึ่งเป็นกลไกการออมที่มีให้สำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยชี้ให้เห็นว่า แม้ว่าสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ จะบริหารด้วยระบบสหกรณ์ ไม่ใช่การบริหารภายใต้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แต่ก็มีบทบาทสำคัญในการเป็นช่องทางการออม และแหล่งเงินกู้สำหรับซื้อที่อยู่อาศัยให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจุฬาฯ เนื่องจากมีสามารถกู้ได้ง่าย และเงื่อนไขน้อยกว่าเงินกู้เคหะสงเคราะห์จากจุฬาฯ และมีดอกเบี้ยที่ถูกกว่าสถาบันการเงินทั่วไป

ทั้งนี้พบว่าสัดส่วนในการออมในที่อยู่อาศัยมีสัดส่วนสูงที่สุดร้อยละ 22 ของเงินเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ในการออมเพื่อดำรงชีวิตประจำวัน และเป็นค่ารักษาพยาบาล แต่มีการออมเพื่อที่อยู่อาศัยเพียงร้อยละ 27 เท่านั้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มดังกล่าวยังไม่ได้คำนึงถึงรายจ่ายด้านที่อยู่อาศัยที่อาจเกิดขึ้นในวัยเกษียณ สอดคล้องกับข้อมูลการออมเพื่อปรับปรุงหรือซื้อที่อยู่อาศัยที่พบว่าทั้งกลุ่มผู้ที่วางแผนอาศัยอยู่ที่เดิม และผู้ที่วางแผนย้ายที่อยู่อาศัยส่วนมากยังไม่มีการออมเพื่อที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

ในกรณีผู้ที่ไม่มีการวางแผน พบว่าสาเหตุที่ทำให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวยังไม่ได้วางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณส่วนใหญ่คือ มีค่าใช้จ่ายสูง หรือมีภาระทางการเงิน (ร้อยละ 25) รองลงมาคือ รายได้ไม่เพียงพอสำหรับการออม (ร้อยละ 22) และยังไม่มีความคิดเรื่องการวางแผน (ร้อยละ 15) นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานดังกล่าว ยังไม่มีการออมถึงร้อยละ 53 เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงินมีความเสี่ยงที่จะไม่เหลือเงินออมใช้ในยามเกษียณเลย

พนักงานร้อยละ 43 มีความกังวลในการเตรียมพร้อมด้านการเงินในวัยเกษียณ โดยพบว่าผู้ที่มีการวางแผนร้อยละ 64 ไม่มีความกังวล แต่ผู้ที่ไม่มีการวางแผนระบุว่ามีความกังวลถึงร้อยละ 54



แสดงให้เห็นว่าการวางแผนด้านการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ มีส่วนสำคัญที่จะช่วยลดความกังวลในการเตรียมพร้อมด้านการเงินในวัยเกษียณของพนักงานได้

### 6.1.5 ความเพียงพอของเงินออมสะสมเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานในการคำนวณเงินออมสะสม ณ วัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุป และอธิบายลักษณะภาพรวมของการวางแผนทางการเงินเพื่ออยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการได้ดังนี้

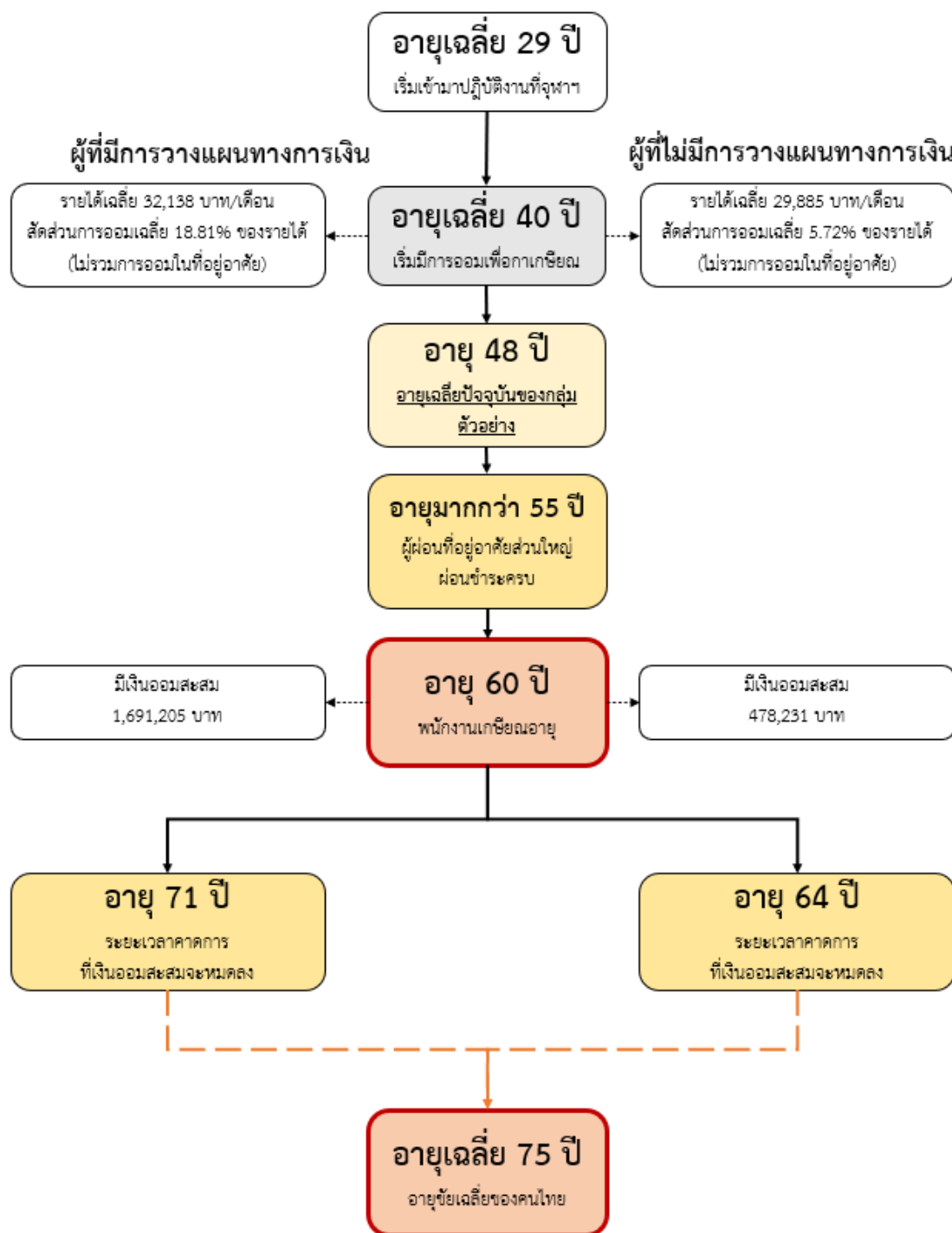
1.) กลุ่มตัวอย่างเริ่มต้นปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเมื่ออายุเฉลี่ย 29 ปี โดยปัจจุบันอายุเฉลี่ย 48 ปี ซึ่งหมายความว่าพนักงานกลุ่มนี้มีเวลาอีกประมาณ 12 ปีก่อนที่จะเกษียณอายุในปีที่ตนเองอายุ 60 ปี

2.) พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 60 มีการวางแผนทางการเงิน และเริ่มออมเมื่ออายุเฉลี่ย 40 ปี โดยมีรายได้เฉลี่ย 32,138 บาทต่อเดือน มีสัดส่วนการออมเงินที่ไม่รวมการออมในที่อยู่อาศัยร้อยละ 18.8 ของรายได้ต่อเดือน ซึ่งคิดเป็นเงินออมเฉลี่ยเดือนละ 6,045 บาทต่อเดือนในปัจจุบัน เมื่อนำมาคำนวณโดยพิจารณาอัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้ 4% ต่อปีตามข้อมูลของมหาวิทยาลัย และไม่มีการคำนวณเพื่อกรณีพนักงานมีรายได้ และสัดส่วนการออมมากขึ้น หรือกรณีมีรายจ่ายเพิ่มเติมอื่นๆ จะสามารถคำนวณเงินออมสะสมเฉลี่ย ณ วันเกษียณได้เท่ากับ 1,691,205 บาท

เมื่อนำเงินจำนวนนี้มาคำนวณความเพียงพอของเงินออม โดยมีรายจ่ายคาดการณ์เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างคือ 11,320 บาทต่อเดือน และมีอัตราการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่าย 3% ต่อปี และมีดอกเบี้ยจากเงินฝาก 1.5% ต่อปี จำนวนเงินออมดังกล่าวจะเพียงพอให้ใช้ในการดำรงชีวิตในวัยเกษียณได้เป็นระยะเวลาประมาณ 11 ปี หรือเมื่อพนักงานอายุ 71 ปี (ภาพที่ 6.6) หากพิจารณาเทียบกับอายุเฉลี่ยปัจจุบันของคนไทยที่จะเสียชีวิตที่อายุเฉลี่ย 75 ปี (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ, 2562) นั้นหมายความว่าเงินออมที่มีอยู่อาจไม่พอใช้จนถึงวันสุดท้ายของชีวิตอย่างไรก็ตามหากมีการเก็บออมที่มากขึ้น หรือมีรายได้อื่นเพิ่มในช่วงเกษียณก็อาจจะทำให้ระยะเวลาที่คำนวณดังกล่าวแตกต่างออกไป และช่วยยืดระยะเวลาได้นานกว่า 71 ปีก็เป็นได้

ในขณะที่กลุ่มที่ไม่มีการวางแผนทางการเงินนั้นเมื่อคำนวณภายใต้สมมติฐานเดียวกันโดยกำหนดรายได้เฉลี่ย 29,885 บาทต่อเดือน และสัดส่วนการออมเงินที่ไม่รวมการออมในที่อยู่อาศัยร้อยละ 5.72 ของรายได้ต่อเดือน จะมีเงินออมสะสมเฉลี่ย ณ วันเกษียณ 478,231 บาท ซึ่งจะเพียงพอให้ใช้ในการดำรงชีวิตในวัยเกษียณได้เพียง 3 ปีเท่านั้น ดังภาพ 6.6 ทั้งนี้การคำนวณเงินออมของกลุ่มผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงินเป็นการคำนวณเบื้องต้นเฉพาะผู้ที่มีการออมเป็นครั้งคราวโดยไม่มีแบบแผนเท่านั้น จึงอาจทำให้มีความแตกต่างกันมากในแต่ละบุคคล กล่าวคือในกลุ่มผู้ที่ไม่มีการ

วางแผนอาจมีผู้ที่ยังไม่มีเงินเก็บเพื่อการเกษียณเลยก็เป็นได้ หากไม่เร่งเก็บออมตั้งแต่ตอนนี้ จะยังมีความเสี่ยงในการประสบปัญหาทางการเงินในวัยเกษียณที่รุนแรงมากขึ้น



ภาพที่ 6.6 การวางแผนทางการเงิน และความเพียงพอของเงินออมสะสม ณ วันเกษียณของพนักงาน

ที่มา : จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ และจัดทำโดยผู้วิจัย

### 6.1.6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยและการเงินในวัยเกษียณ

จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Chi-Square พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ และการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณมีความคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะในด้านสังคม เช่น เพศ อายุ และสถานภาพ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนทั้ง 2 ส่วน ได้แก่ระดับรายได้ส่วนตัว และการครอบครองที่อยู่อาศัย (ตารางที่ 6.5) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ได้ถึงความพร้อมในอยู่อาศัยในวัยเกษียณ รวมถึงระดับรายได้ส่วนตัวและการครอบครองที่อยู่อาศัยก็มีความเกี่ยวเนื่องกัน พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน ก็จะมีการอยู่อาศัยที่ต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนสูง ย่อมหมายถึงการมีกำลังซื้อ และความสามารถในการออมที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อระดับเงินออมสะสมในวัยเกษียณ และความสามารถในการซื้อบ้าน หรือที่อยู่อาศัยที่เป็นของตนเอง ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือนไม่สูงมากอาจจำเป็นต้องเช่าที่อยู่อาศัยจนกว่าจะมีความพร้อมในการผ่อนที่อยู่อาศัย อย่างไรก็ตามเมื่อมีการผ่อนที่อยู่อาศัยก็จะเกิดภาระค่าใช้จ่ายสูงขึ้นทุกเดือน ทำให้ยากที่จะมีการวางแผนออมเงินเพื่ออยู่อาศัยในวัยเกษียณควบคู่ไปด้วยได้

นอกจากนี้ปัจจัยที่น่าสนใจและมีความสำคัญต่อการวางแผน คือการศึกษา จากการวิเคราะห์พบว่า แม้ระดับวุฒิการศึกษา และระดับชั้นของพนักงานจะมีผลต่อการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย แต่ไม่มีผลต่อการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ ในทางกลับกันพบว่าการศึกษาข้อมูลด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณมีผลต่อการวางแผนด้านการเงินมากกว่า หมายความว่า หากต้องการให้พนักงานมีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ ก็ควรให้ความสำคัญกับความรู้ด้านการวางแผนเกษียณและความรู้ด้านการเงินมากขึ้น

ตารางที่ 6.5 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยและการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

ตัวแปร	การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ	การวางแผนด้านการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ	ข้อสังเกต
ลักษณะทางสังคม			
เพศ	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	มีผล	ไม่มีผล	ผู้มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มในการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยมากกว่า

ตัวแปร	การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ	การวางแผนด้านการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ	ข้อสังเกต
ระดับชั้น P ของพนักงาน	มีผล	ไม่มีผล	ผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่ามีแนวโน้มในการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยมากกว่า
<b>ลักษณะทางเศรษฐกิจ</b>			
ระดับรายได้ส่วนตัว	มีผล	มีผล	ผู้ที่มีรายได้สูงกว่ามีแนวโน้มที่จะวางแผนด้านที่อยู่และการเงินมากกว่า
ระดับรายได้ครัวเรือน	ไม่มีผล	มีผล	ครัวเรือนที่มีรายได้สูงกว่ามีแนวโน้มที่จะวางแผนด้านการเงินมากกว่า
<b>ลักษณะที่อยู่อาศัย</b>			
ประเภทที่อยู่อาศัย	มีผล	ไม่มีผล	ผู้ที่อาศัยอยู่อพาร์ทเมนท์มีแนวโน้มที่ย้ายที่อยู่อาศัยมากกว่าอาศัยอยู่ที่เดิม
ทำเลที่ตั้งของที่อยู่ปัจจุบัน	มีผล	ไม่มีผล	ผู้ที่อาศัยอยู่ในปริมณฑลมีแนวโน้มอาศัยอยู่ที่เดิมมากกว่าย้ายที่อยู่อาศัย
การครอบครองที่อยู่อาศัย	มีผล	มีผล	ผู้ที่เป็นเจ้าของบ้านมีแนวโน้มที่จะวางแผนทางการเงินและอาศัยอยู่ที่เดิม
การผ่อนชำระ	ไม่มีผล	มีผล	ผู้ที่วางแผนทางการเงินมีแนวโน้มผ่อนชำระครบมากกว่ากลุ่มที่ไม่วางแผน
<b>การเตรียมความพร้อมในการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณอายุ</b>			
การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ	-	ไม่มีผล	ไม่แตกต่างกัน
การศึกษาข้อมูลด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณ	-	มีผล	ผู้ที่มีการศึกษาข้อมูลด้านการวางแผนมีการวางแผนมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยศึกษา

เมื่อนำปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนดังกล่าวมาวิเคราะห์ควบคู่ไปกับลักษณะของพนักงานในแต่ละระดับ P โดยไล่ตั้งแต่ระดับ P6 (ตำแหน่งสูงสุด) ไปจนถึงระดับ P9 (ตำแหน่งต่ำสุด) จะพบว่า

พนักงานระดับ P6, P7 และ P8 ส่วนใหญ่วางแผนที่จะอยู่อาศัยในที่อยู่อาศัยเดิมมากกว่า ในขณะที่กลุ่ม P9 มีความต้องการย้ายที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณมากกว่า ในด้านการวางแผนพบว่าพนักงานทุกระดับ P ส่วนใหญ่มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ แต่กลุ่ม P8 มีสัดส่วนของผู้ที่มีการวางแผน และผู้ที่ไม่มีการวางแผนเท่ากัน

ตารางที่ 6.6 การเปรียบเทียบระดับของพนักงานกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนฯ

ปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนทั้ง 2 ด้าน	พนักงาน P6	พนักงาน P7	พนักงาน P8	พนักงาน P9
ลักษณะสังคม เศรษฐกิจ และที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน				
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี (64%) ป.โทขึ้นไป (36%)	ปริญญาตรี (82%) ป.โทขึ้นไป (18%)	ปริญญาตรี (82%) ต่ำกว่า ป.ตรี ( )	ต่ำกว่า ป.ตรี (17%) ปริญญาตรี (82%)
ระดับรายได้ส่วนตัว	มากกว่า 40,000 (53%)	25,001-35,000 (57%)	20,001-25,000 (34%)	ต่ำกว่า 20,000 (70%)
ระดับรายได้ครัวเรือน	60,001-90,000 (42%) 30,001-60,000 (34%)	30,001-60,000 (48%) 60,001-90,000 (27%)	30,001-60,000 (60%) ต่ำกว่า 30,000 (27%)	30,001-60,000 (50%) ต่ำกว่า 30,000 (40%)
ประเภทที่อยู่อาศัย	บ้านเดี่ยว (52%)	ทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝด (39%)	ทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝด (42%)	อพาร์ทเมนท์/แฟลต (37%)
การครอบครองที่อยู่อาศัย	เจ้าของบ้าน (64%) ผู้อาศัย (23%)	เจ้าของบ้าน (59%) ผู้อาศัย (25%)	เจ้าของบ้าน (60%) ผู้อาศัย (27%)	เจ้าของบ้าน (47%) เช่ารายเดือน (30%)
การผ่อนชำระ	ผ่อนชำระครบแล้ว (49%)	ยังผ่อนชำระไม่ครบ (52%)	ยังผ่อนชำระไม่ครบ (52%)	ยังผ่อนชำระไม่ครบ (50%)
การศึกษาข้อมูลด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณ	ไม่เคยศึกษา (50%)	ไม่เคยศึกษา (66%)	ไม่เคยศึกษา (79%)	ไม่เคยศึกษา (80%)
การวางแผนด้านการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ				
- อาศัยในที่อยู่เดิม	✓	✓	✓	✗
- ย้ายที่อยู่อาศัย	✗	✗	✗	✓
การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ				
มีการวางแผน	✓	✓	*	✓
ไม่มีการวางแผน	✗	✗	*	✗

\* ผู้ที่มีการวางแผน เท่ากับผู้ที่ไม่มีการวางแผน

### 6.1.7 ปัญหาในการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย และการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

จากการสรุปผล และวิเคราะห์การวางแผนด้านที่อยู่อาศัย และการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของกลุ่มตัวอย่างแล้ว สามารถสรุปประเด็นปัญหาที่สำคัญได้ ดังนี้

1.) การวางแผนด้านที่อยู่อาศัย พบว่า พนักงานที่มีการซื้อที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่มีการผ่อนชำระที่อยู่อาศัยครบเมื่ออายุมากกว่า 55 ปี ซึ่งถือว่าค่อนข้างช้า และทำให้เหลือเวลาในการออมเงินเพื่อการเกษียณอย่างเต็มที่เพียงไม่ถึง 5 ปีเท่านั้น ทั้งนี้พนักงานกลุ่มที่วางแผนอาศัยอยู่ที่เคยมีการออมเพื่อกรณีต้องปรับปรุงที่อยู่อาศัยเพียงร้อยละ 21.9 ในขณะที่การใช้ชีวิตในบ้านหลังเดิมในช่วงหลังเกษียณอาจกินเวลายาวนานถึง 20 ปี หากที่อยู่อาศัยมีสภาพทรุดโทรมลงก็อาจไม่มีเงินสะสมมาใช้ซ่อมแซมหรือปรับปรุงที่อยู่อาศัยของตน นอกจากนี้ พบว่ายังมีพนักงานร้อยละ 17 ที่ยังไม่มีบ้านเป็นของตนเอง หรือครอบครัว ทำให้ไม่มั่นคงด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ โดยเฉพาะพนักงานระดับ P9 ที่ยังไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองถึงร้อยละ 42.1 และยังไม่มีการออมเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย ทำให้มีความเสี่ยงสูงที่จะไม่มีที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ

2.) การวางแผนด้านการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ พบว่าพนักงานร้อยละ 26 ไม่สามารถออมตามแผนที่วางไว้ได้ เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น มีรายจ่ายฉุกเฉิน และรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย จากการตั้งสมมติฐานของเงินออมสะสม และความเพียงพอในการใช้จ่ายในวัยเกษียณของผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินฯ พบว่าหากกลุ่มตัวอย่างมีการออมเงินในอัตราส่วนเท่าเดิมต่อเนื่องไปจนถึงเกษียณ โดยไม่มีการออมหรือหารายได้เพิ่ม จะมีเงินสะสมพอใช้ในวัยเกษียณเพียง 11 ปี ซึ่งให้เห็นปัญหาที่ชัดเจนมาก คือเงินออมสะสมที่มีอยู่ไม่เพียงพอที่จะใช้จ่ายไปจนถึงอายุขัย นอกจากนี้ยังมีพนักงานถึงร้อยละ 39.4 ที่ยังไม่มีการวางแผนทางการเงินฯเลย ซึ่งจะทำให้พนักงานดังกล่าวประสบปัญหาการขาดแคลนรายได้ในวัยเกษียณอย่างแน่นอน ทั้งนี้การศึกษาข้อมูลด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการวางแผนทางการเงินฯ แต่พบว่ามีพนักงานถึงร้อยละ 66 ที่ไม่เคยศึกษาข้อมูลดังกล่าวเลย จึงสามารถสรุปได้ว่าการขาดความรู้ในการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณก็เป็นอีกหนึ่งปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อให้พนักงานมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณได้ดีขึ้น

### 6.1.8 ความต้องการของพนักงาน และการเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาด้านนโยบายและสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมพร้อมเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงาน พบว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านสวัสดิการ และการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร มีการคุ้มครองดูแลตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยความครอบคลุมใน

4 มิติ ได้แก่ด้านสุขภาพ สังคม การเงิน และที่อยู่อาศัย และต่อเนื่องไปถึงวัยเกษียณ โดยในส่วนของ การสนับสนุนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ ทางมหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานที่เน้นการให้ความรู้ในการ วางแผนเป็นหลัก

ในด้านความเห็นต่อการจัดนโยบายของมหาวิทยาลัย พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 52 เห็นว่า มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนให้มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณ ตั้งแต่ในช่วงเริ่มเข้า ทำงานมากที่สุด รองลงมาคือช่วงอายุ 30-40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับหลักการวางแผนทางการเงินเพื่อการ เกษียณที่ว่า ยิ่งเริ่มวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณไวเท่าไรก็จะยิ่งเพิ่มโอกาสประสบความสำเร็จตาม แผนดังกล่าวมากขึ้นเนื่องจากมีช่วงเวลาให้สะสมเงินออม และความมั่งคั่งในรูปแบบอื่น ซึ่งทาง มหาวิทยาลัยเองก็มีการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการด้านการเงินตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน แต่ยังไม่ได้ ให้ความสำคัญกับการวางแผนจัดการเงินเพื่ออยู่อาศัยในช่วงเกษียณ พนักงานจะได้รับความรู้ด้าน ดังกล่าว ผ่านกิจกรรมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต หลักสูตรการเตรียมตัวและปฏิบัติตนหลังเกษียณ ของมหาวิทยาลัย ที่จะจัดขึ้นในปีที่พนักงานเกษียณอายุ ซึ่งถือว่าเป็นช่วงเวลาที่ยาวเกินไป เนื่องจาก เมื่อพนักงานเกษียณแล้วก็จะไม่มีรายได้จากงานประจำอีกต่อไป ทำให้ไม่สามารถวางแผนเก็บออมเงิน ให้ทันก่อนเกษียณ

สำหรับนโยบายที่พนักงานมีความต้องการ พบว่าในกลุ่มพนักงาน P6 และ P7 มีความ ต้องการนโยบาย 3 อันดับแรกที่คล้ายคลึงกันได้แก่การส่งเสริมการออมเพื่อวัยเกษียณ, การสนับสนุน ด้านความรู้ในการลงทุนและการวางแผนฯ และการขยายเวลาเกษียณหรือสนับสนุนอาชีพหลัง เกษียณอายุ ซึ่งเป็นนโยบายด้านการออมและเพิ่มรายได้ ในขณะที่พนักงาน P8 และ P9 ซึ่งมีระดับ รายได้น้อยกว่า มีความต้องการนโยบายที่เกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัยมากกว่า เช่น การเปิดบัญชีเงินฝาก เพื่อที่อยู่อาศัย โดยได้รับสิทธิประโยชน์, การสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ รวมถึงจัดหาที่ พักอาศัยสำหรับพนักงานเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ ที่ว่าพนักงาน P8 และ P9 บางส่วนยังไม่มีความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย โดยนโยบายที่ทุกกลุ่มมีความ ต้องการเหมือนกันคือการขยายเวลาเกษียณหรือสนับสนุนอาชีพหลังเกษียณอายุ สะท้อนว่าผู้สูงอายุ แม้เกษียณแล้วแต่ก็ยังคงมีความต้องการที่จะทำงานหรือประกอบอาชีพ เพื่อตอบสนองกับความ ต้องการด้านเศรษฐกิจหรือสังคมของตนเอง สอดคล้องกับทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่คาดว่าจะมี รายได้ในวัยเกษียณจากบำนาญ เงินออมส่วนตัว และการทำธุรกิจหรืออาชีพเสริม และไม่ต้องการขอ ความช่วยเหลือจากบุตรหลานหากประสบปัญหาทางการเงินในวัยเกษียณ

จากปัญหาและความต้องการที่ผู้วิจัยได้สรุปไว้ จึงเป็นที่มาของการเสนอแนะเชิงนโยบายต่อ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.) ควรมีมาตรการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ในการลงทุน และการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณตั้งแต่ช่วงที่เริ่มทำงาน หรือช่วงอายุ 30-40 ปี เพื่อให้พนักงานมีการออมเพื่อการเกษียณที่ไวขึ้น นอกจากนี้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เป็นกลไกการออมที่จัดการโดยมหาวิทยาลัย อาจมีการปรับเกณฑ์เรื่องอัตราการส่งเงินสมทบให้ยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น ผู้ที่ปฏิบัติงานมานานกว่า 5 ปีแต่ยังมีรายจ่ายสูง อาจสามารถเลือกส่งเงินเข้ากองทุนต่ำกว่าร้อยละ 5 ของเงินเดือนได้ หรือผู้ที่มีความสามารถในการออมที่ส่งเงินเข้ากองทุนมากกว่าร้อยละ 5 ทางมหาวิทยาลัยอาจพิจารณาเพิ่มอัตราเงินสมทบให้ตามเงินออมของพนักงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานมีการออมเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณมากขึ้น

2.) มหาวิทยาลัย ควรเร่งให้ความช่วยเหลือผู้ที่ยังไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองหรือครอบครัว เนื่องจากช่วงอายุ 40 ปีเป็นช่วงที่ควรมีที่อยู่อาศัยแล้ว เนื่องจากผู้กู้ต้องผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัยเป็นรายเดือนกับสถาบันการเงินให้หมดก่อนช่วงเกษียณอายุ หรือมีระยะเวลาประมาณ 20 ปี ซึ่งสามารถช่วยเหลือด้วยมาตรการระยะสั้นด้วยวิธีการให้วงเงินกู้ที่ดอกเบี้ยต่ำมาก แก่พนักงานที่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป และไม่มีภาระหนี้สินอื่น เพื่อให้พนักงานสามารถผ่อนชำระที่อยู่อาศัยได้ทันก่อนเกษียณ

3.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจพิจารณากลไกการออมภาคสมัครใจ โดยการเปิดบัญชีเงินฝาก และกำหนดให้สามารถแบ่งส่วนเงินออมดังกล่าวตามวัตถุประสงค์ของพนักงานคล้ายกับการทำงานของ CPF ของสิงคโปร์ ได้แก่ (1) การออมเพื่อเก็บไว้เป็นเงินก้อน สำหรับใช้จ่ายในยามเกษียณ (2) การออมเพื่อซื้อที่อยู่อาศัยโดยได้รับสิทธิประโยชน์พิเศษ การลดดอกเบี้ย และสามารถขอสินเชื่อได้ง่ายขึ้น (3) การออมเพื่อสิทธิในการอยู่อาศัยในที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุ ปัจจุบันคนทั่วไปสนใจที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุมากขึ้น และมีแนวโน้มความต้องการที่มากขึ้น โดยระดับราคาของที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุมียหลายระดับ และมีระบบการเช่าอยู่หลายแบบแบบ ได้แก่การจ่ายเป็นรายเดือน, ขายขาด, เช่าระยะยาว 30 ปี ไปจนถึงให้สิทธิการอยู่อาศัยตลอดชีพ (think of living, 2563) แต่มีอุปสรรคคือ โครงการที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุส่วนใหญ่มักใช้วิธีการจ่ายเงินเป็นก้อนก่อนเข้าอยู่ ผู้สูงอายุส่วนมากมีเงินออมไม่เพียงพอในการจ่ายค่าที่อยู่อาศัยเป็นเงินก้อนใหญ่ และมีข้อจำกัดในการขอสินเชื่อจากรธนาคาร จึงทำให้เกิดช่องว่างในของระบบการเงินที่อยู่อาศัย (housing finance) ในที่



อยู่อาศัยประเภทนี้ จึงควรมีการศึกษาพัฒนาระบบการเงินที่อยู่อาศัยดังกล่าวเพื่อแก้ปัญหา และตอบ  
โจทย์กับผู้สูงอายุให้สามารถใช้ประโยชน์ได้จริง

ทั้งนี้หากวิเคราะห์เงินออมที่ต้องเตรียมสำหรับการอยู่อาศัยในที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุ  
ในช่วงบั้นปลายชีวิตเป็นระยะเวลา 5 ปี โดยตั้งสมมติฐานราคาเริ่มต้นของที่พักอาศัยดังกล่าวเฉลี่ย  
15,4000 บาทต่อเดือน จะคิดเป็นค่าใช้จ่ายรวม 924,000 บาท (ไม่รวมค่าอาหารและบริการเสริม  
อื่นๆ) ถ้ามีนโยบายให้พนักงานที่สนใจออมารายเดือนกับมหาวิทยาลัยตั้งแต่อายุ 40-60 ปี จะต้องออม  
เงิน 3,850 บาทต่อเดือน หรือคิดเป็นร้อยละ 12 ของเงินเดือน อย่างไรก็ตามพนักงานแต่ละกลุ่มมี  
ระดับรายได้ที่ไม่เท่ากัน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการออม จึงควรใช้รูปแบบการออมตาม  
กลุ่มพนักงาน โดยอาจกำหนดให้พนักงานระดับ P8 และ P9 ออมประมาณร้อยละ 20-30 ของ  
เงินเดือน ในขณะที่กลุ่มรายได้สูงกว่าอย่าง P6 และ P7 อาจเพิ่มสัดส่วนการออมเป็นร้อยละ 40 ของ  
เงินเดือน หรืออาจกำหนดสัดส่วนการออมเพิ่มขึ้นเป็นขั้นบันไดตามอายุของพนักงานเพื่อเพิ่มการออม  
ให้ทันก่อนเกษียณ

4.) มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาวิธีการจัดหาที่อยู่อาศัยให้กับพนักงาน โดยทำหน้าที่เป็นผู้  
ประสานงานกับการเคหะฯ หรือบริษัทผู้พัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยเอกชนที่กำลังเปิดขาย หรือเริ่มทำ  
โครงการที่อยู่อาศัยที่มีระดับราคาที่เหมาะสมกับระดับรายได้ของผู้ที่มีรายได้ไม่สูงนัก หรือประมาณ  
20,001-25,000 บาทต่อเดือน และช่วยเป็นตัวกลางในการขอสินเชื่อกับสถาบันการเงิน เพื่อช่วยให้  
พนักงานกลุ่มดังกล่าวสามารถเข้าถึงและผ่อนชำระที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองได้

5.) ระดับรายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์ทั้งการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย และการ  
วางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ กล่าวคือพนักงานที่ไม่มีวางแผนดังกล่าว  
ส่วนมากมีสาเหตุมาจากรายได้ที่ไม่เพียงพอจ่าย ทำให้พนักงานบางส่วนหันมาทำอาชีพเสริมใน  
วันหยุดหรือนอกเวลาราชการกันมากขึ้น ฉะนั้นมหาวิทยาลัยอาจพิจารณาศึกษาโอกาสและข้อจำกัด  
ในการจัดทำมาตรการส่งเสริมให้มีโครงการสำหรับผู้สนใจในการหาอาชีพเสริม เช่น การแนะนำ  
วิธีการและขั้นตอนในการเริ่มต้นทำธุรกิจเสริม และการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถรวมตัวกันเพื่อ  
สร้างรายได้เพิ่มจากความสามารถ หรือความสนใจของตนก็จะช่วยเสริมสร้างทั้งด้านรายได้ และ  
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในมหาวิทยาลัย

## 6.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีการวางแผนทาง  
การเงิน และผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน รวมถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับการวางแผนดังกล่าว และ

ความคิดเห็นด้านนโยบาย และสวัสดิการเพื่อสนับสนุนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัย สามารถนำมาวิเคราะห์ประเด็น และสรุปเป็นแนวทางการจัดสวัสดิการที่สนับสนุนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณต่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ ดังนี้

1.) กลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนของผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณมากกว่าผู้ที่ไม่มีการวางแผน โดยคิดเป็นสัดส่วน 60.6:39.4 โดยผู้ที่มีการวางแผน มีอายุเฉลี่ยที่เริ่มออมคือ 40 ปี ซึ่งต่ำกว่าอายุเฉลี่ยของคนไทยที่ 42 ปี (วีระชาติ กิเลนทอง, 2556) และมีเงินออมเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 25 ของรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับที่สูงกว่าอัตราการออมเฉลี่ยของครัวเรือนไทยใน พ.ศ. 2562 ที่ร้อยละ 6.4 ของรายได้ทั้งหมด (Economic Intelligence Center, 2563) แสดงให้เห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีสถานะการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณดีกว่าค่าเฉลี่ยคนไทยในภาพรวม แต่ยังคงเริ่มออมช้าเมื่อเทียบกับอายุเริ่มออมเฉลี่ยที่ 32 ปีของผู้ที่อายุ 40 ปีขึ้นไปในพื้นที่กรุงเทพฯ (อภิชนาภา ภูระหงษ์, 2562) ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยต้องเร่งการออมให้ไวขึ้น และเพิ่มสัดส่วนในการออมให้มากขึ้น เพื่อที่จะสามารถเกษียณได้อย่างมั่นคง

2.) จากการทดสอบสมมติฐานการเงินในวัยเกษียณของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินจะมีเงินออมสะสมเฉลี่ย 1,691,205 บาท ซึ่งเพียงพอต่อการใช้จ่ายที่พนักงานคาดการณ์ไว้ 11,320 บาทต่อเดือน เป็นระยะเวลา 11 ปีหลังเกษียณ หรือเมื่ออายุ 71 ปี เท่านั้น ซึ่งน้อยกว่าค่าเฉลี่ยอายุขัยในปัจจุบันของคนไทยคืออายุ 75 ปี ในขณะที่กลุ่มผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน จะมีเงินออมสะสมเฉลี่ย 478,231 บาท ซึ่งเพียงพอต่อการใช้จ่ายเป็นระยะเวลาเพียง 3 ปีเท่านั้น อย่างไรก็ตามรายจ่ายดังกล่าวไม่ได้รวมถึงปัญหาการใช้จ่ายฉุกเฉินที่ไม่คาดคิด และกรณีมีการออมหรือมีรายได้ในวัยเกษียณเพิ่มก็อาจทำให้ระยะเวลาประเมินดังกล่าวแตกต่างออกไป จากสถานการณ์การวางแผนดังกล่าว มีความสอดคล้องกับ (วีระชาติ กิเลนทอง, 2556) ที่กล่าวว่าผู้วางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณมีความเสี่ยงที่จะผิดพลาดโดยมีสาเหตุมาจาก มีความมั่นใจมากเกินไป, ไม่มีความเข้าใจด้านการวางแผน ทำให้พลาดโอกาสสร้างผลตอบแทนที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ และประมาณค่าใช้จ่ายที่น้อยเกินไป โดยบุคคลประเภทพนักงานในสำนักงาน จะมีค่าใช้จ่ายขั้นต่ำในวัยเกษียณประมาณ 11,460 บาทต่อเดือน (คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาฯ, 2559) ซึ่งสูงกว่าที่กลุ่มตัวอย่างคาดการณ์ไว้เล็กน้อย ซึ่งอาจก่อให้เกิดความกังวลในการเตรียมพร้อมก่อนเกษียณ โดยเฉพาะผู้ที่ไม่มีการวางแผนฯ ไว้ก่อน

3.) พนักงานมีวิธีการออมสำคัญคือ ออมผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ ร้อยละ 23 และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพร้อยละ 22 ซึ่งเป็นกลไกการออมที่ดำเนินการเพื่อพนักงานมหาวิทยาลัย

สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีส่วนช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดการออม และสร้างการเงินส่วนบุคคลที่ดี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักการองค์กรสร้างสุขหรือ Happy workplace อย่างไรก็ตามนอกเหนือจากเงินออมดังกล่าวแล้ว พนักงานส่วนใหญ่เลือกออมในช่องทางที่มีความเสี่ยงต่ำมากกว่าเช่นฝากบัญชีออมทรัพย์ หรือประกันชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพานี โสพร (2548) ที่กล่าวว่าบุคลากรสาย ก ส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนลงทุนเนื่องมาจากรายได้ไม่เพียงพอและไม่มีความรู้ในการลงทุน

4.) ด้านการวางแผนที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ พบว่าพนักงานต้องการอยู่อาศัยในที่อยู่เดิมถึงร้อยละ 64 ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ (อัจฉราวรรณ งามญาณ, 2555) ที่กล่าวว่าผู้สูงอายุไม่ต้องการย้ายไปอยู่ที่อื่น ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม และมีสภาพแวดล้อมเหมือนกับบ้านเดิม ดังนั้นจึงควรคำนึงถึงการปรับปรุงหรือเตรียมพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม พนักงานส่วนมากยังไม่มีแนวคิดในการปรับปรุงที่อยู่อาศัยร้อยละ 56.4 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิชนาภา ภูระหงษ์ (2562) พบว่ากลุ่มคนอายุ 40 ในกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับรายได้และลักษณะการวางแผนที่คล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่าง ยังไม่มีแนวคิดในการปรับปรุงที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับวัยเกษียณถึงร้อยละ 83 จากการศึกษาของผู้วิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยได้วางแผนงบประมาณในการซ่อมแซมปรับปรุงบ้านเฉลี่ย 435,176 บาท หากเหลือเวลาออมหลังผ่อนชำระที่อยู่อาศัยครบ 5 ปีก่อนเกษียณ จะต้องเตรียมเงินออมเพิ่มในส่วนนี้ประมาณ 7,250 บาทต่อเดือน หรือคิดเป็นร้อยละ 17 ของรายได้ต่อเดือนในขณะนั้น ทั้งนี้ยังพบว่าพนักงานที่ยังไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองร้อยละ 28.9 ยังไม่มีการออมเงินในช่องทางใดเลย ทำให้เสี่ยงต่อการไม่มีที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ จึงควรมีการเน้นย้ำให้พนักงานมหาวิทยาลัย และคนทั่วไปเห็นถึงความสำคัญในการออมเงินส่วนนี้ไว้เพื่อปรับปรุงที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณมากขึ้น และควรแบ่งเงินออมไว้ส่วนหนึ่งเพื่อที่อยู่อาศัย แยกจากเงินออมที่เอาไว้ใช้จ่ายยามเกษียณ

5.) ปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนด้านที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณ และการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณได้แก่ ระดับรายได้ส่วนตัว และการครอบครองที่อยู่อาศัย ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยมีความเกี่ยวเนื่องกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน ก็จะมีการอยู่อาศัยที่แตกต่างกัน หากมีรายได้มากก็จะมีความสามารถในการออม และซื้อที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับตนเองและวางแผนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณได้ นอกจากนี้ปัจจัยด้านการศึกษาที่น่าสนใจ โดยพบว่า แม้ระดับวุฒิการศึกษา และระดับชั้นของพนักงานจะมีผลต่อการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย แต่ไม่มีผลต่อการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ ในทางกลับกันพบว่าการศึกษาข้อมูลด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณมีผลต่อการวางแผนด้านการเงินมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ

ความคิดเห็นของพนักงานที่ส่วนมากไม่เคยศึกษาข้อมูลการวางแผนดังกล่าว จึงต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณตั้งแต่อายุยังน้อย เพื่อให้มีเวลาในการวางแผนและเก็บออม

6.) ด้านความต้องการสวัสดิการ และการสนับสนุนเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงาน พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้สูงจะเกี่ยวข้องกับการออมและสร้างรายได้เพิ่ม ซึ่งมีข้อสังเกตว่าอาจเป็นเพราะส่วนใหญ่เป็นเจ้าของบ้านอยู่แล้ว ในขณะที่กลุ่มพนักงาน P9 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีระดับรายได้ต่ำที่สุด มีสัดส่วนเป็นผู้เช่าที่อยู่อาศัยรายเดือนร้อยละ 30 และอาศัยในแฟลตหรืออพาร์ทเมนต์ซึ่งไม่เหมาะกับผู้สูงอายุ จึงมีความต้องการนโยบายสนับสนุนด้านการเข้าถึงแหล่งเงินและการมีที่อยู่อาศัย โดยมหาวิทยาลัยควรเร่งให้ความช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยกับกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป และยังไม่มีการออมเงินของตนเอง เนื่องจากช่วงอายุ 40 ปี ควรเป็นช่วงที่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง หากต้องการกู้เพื่อผ่อนชำระที่อยู่อาศัยในอายุที่มากขึ้น อาจมีปัญหาระยะเวลาการกู้ไม่พอ เนื่องจากต้องมีการผ่อนชำระกับสถาบันการเงินเป็นเวลาประมาณ 15-20 ปี ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของสุภาณี โสพร (2548) ที่อธิบายว่าการวางแผนด้านการเงินเพื่อที่อยู่อาศัยควรเริ่มตั้งแต่ช่วงอายุ 30 ปี เพราะจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการออม และเริ่มผ่อนชำระด้านที่อยู่อาศัยเมื่ออายุ 35-45 ปี เพื่อจะได้ไม่มีหนี้สินติดตัวไปจนเกษียณ เพราะการเตรียมตัวก่อนเกษียณควรมีการเตรียมการล่วงหน้าประมาณ 10 ปี

### 6.3 ข้อค้นพบที่สำคัญ

จากการศึกษาเรื่องการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบในงานวิจัยที่สำคัญ ดังนี้

1.) พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณถึงร้อยละ 60.6 โดยเริ่มออมเงินเมื่ออายุเฉลี่ย 40 ปี ภายใต้อัตราเงินออม ค่าใช้จ่ายและเงื่อนไขที่กำหนด พบว่า เงินออมสะสมของพนักงานที่มีการวางแผนทางการเงินจะสามารถใช้จ่ายไปได้อีกประมาณ 11 ปีหลังเกษียณ หรือเมื่ออายุ 71 ปี ในขณะที่กลุ่มผู้ที่ไม่มีการวางแผนสามารถใช้จ่ายหลังเกษียณได้เพียง 3 ปีเท่านั้น หรืออายุ 63 ปี หากไม่มีรายได้อื่นมาเสริม

2.) กลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 25,000 บาท ต่อเดือน กว่าร้อยละ 50 ยังไม่มีบ้านเป็นของตนเอง และยังไม่มีการออมเนื่องจากรายได้น้อย ทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีความกังวลสูงกว่ากลุ่มอื่น ในขณะที่กลุ่มผู้ที่มีรายได้สูงกว่ามีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองในวัยเกษียณแล้ว แต่ส่วนมากไม่มีแนวคิดในการปรับปรุงที่อยู่อาศัย และไม่ได้มีการออมเผื่อกรณีที่จะต้องซ่อมแซมเมื่อที่อยู่อาศัยทรุดโทรมลงตาม

กาลเวลา มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจพิจารณากลไกการออมแบบสมัครใจคล้ายกับตัวอย่างในต่างประเทศ เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถเก็บออมเงินโดยได้รับสิทธิประโยชน์ หรือได้รับการยกเว้นทางภาษี เพื่อกระตุ้นให้เกิดการออมเพื่อที่อยู่อาศัย และการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ

3.) พนักงานทุกกลุ่มมีปัญหาเหมือนกันคือไม่มีความรู้ด้านการวางแผนเกษียณและการลงทุน ดังนั้น สิ่งสำคัญที่พนักงานต้องการให้มหาวิทยาลัยช่วยเหลือ คือการสนับสนุนด้านความรู้ในการวางแผนทางการเงินตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน

#### 6.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง, ข้อเสนอแนะต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัย และบริษัทผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และข้อเสนอแนะต่อพนักงาน และผู้ที่วางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณและที่อยู่อาศัย

##### 1.) ข้อเสนอต่อมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และมีการเกษียณอายุในทุกๆปี พนักงานกลุ่มนี้ถือเป็นแรงงานในระบบ ที่ไม่มีสวัสดิการรองรับในช่วงเกษียณอายุเหมือนข้าราชการ ดังนั้นการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย และการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างความมั่นคงในด้านสังคม และเศรษฐกิจให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาการสนับสนุนด้านสิทธิประโยชน์ที่สามารถชดเชยหรือทำให้เกิดความเท่าเทียมกับคนกลุ่มนี้ด้วยเช่นกัน ตัวอย่างเช่น รัฐควรมีการศึกษาและพัฒนากลไกการออมแบบสมัครใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดการออมเพื่อที่อยู่อาศัย และออมสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการอยู่อาศัยและดูแลตนเองในวัยเกษียณให้มากขึ้น รวมถึงการพัฒนาด้านระบบการเงินที่อยู่อาศัย (Housing finance) ให้ผู้สูงอายุที่ไม่มีเงินก้อนสำหรับค่าแรกเข้าที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงที่อยู่อาศัยและบริการดังกล่าวได้มากขึ้น

จากการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินมีแนวโน้มที่จะมีเงินออมสะสมมากกว่า และมีความกังวลด้านการเงินในวัยเกษียณน้อยกว่า อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่าง ยังมีความเสี่ยงที่จะมีเงินไม่พอใช้ในยามเกษียณ และมีสาเหตุสำคัญมาจากการขาดความรู้ในการลงทุน ซึ่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสามารถช่วยเหลือโดยการสนับสนุนด้านความรู้ในการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณ และการลงทุนตั้งแต่อายุน้อย รวมถึงควรให้การช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนในการสำรวจและผลักดันให้กลุ่มคนที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปที่ยังไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เริ่มมีการออมและผ่อนชำระ

ที่อยู่อาศัยให้ทันก่อนที่จะเกษียณอายุ โดยข้อเสนอดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐแห่งอื่น หรือหน่วยงานที่คล้ายคลึงกันนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตน

## 2.) ข้อเสนอต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัย และบริษัทผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์

ในกลุ่มพนักงานที่มีรายได้น้อยพบว่ายังมีจำนวนผู้ที่ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองอีกมาก และมีอุปสรรคเนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และราคาที่อยู่อาศัยนั้นเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว หน่วยงานที่ดูแลด้านที่อยู่อาศัย หรือบริษัทผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์จึงควรมีการสำรวจความต้องการของคนกลุ่มนี้ และอาจร่วมมือกับมหาวิทยาลัย หรือองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียง ในการพัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยที่มีจำนวนและระดับราคาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของลูกค้กลุ่มนี้

## 3.) ข้อเสนอแนะต่อพนักงาน และผู้วางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณ และที่อยู่อาศัย

ผู้วางแผนควรต้องศึกษาหาความรู้ในด้านการวางแผนทางการเงินให้มากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางที่จะทำให้แผนนั้นบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยอาจแบ่งเงินออมออกมาเป็น 3 ส่วนคือ 1.) สำหรับการซื้อที่อยู่อาศัย 2.) สำหรับการใช้จ่ายในยามเกษียณ และ 3.) การออมอื่นๆเช่นเงินออมฉุกเฉิน หรือค่ารักษาพยาบาล เพื่อจะได้นำเงินจำนวนดังกล่าวไปลงทุนให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ในการออมที่แตกต่างกัน รวมถึงจำเป็นต้องคำนึงถึงเรื่องที่อยู่อาศัยในวัยเกษียณด้วยเนื่องจากการซื้อที่อยู่อาศัยเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงมาก และอาจไม่สามารถปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายได้บ่อยครั้ง จึงควรพิจารณาความเหมาะสมทั้งด้านทำเลที่ตั้ง การเดินทาง สังคม และสภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยดังกล่าวด้วย

## 6.5 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องการวางแผนทางการเงินของพนักงานสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสวัสดิการของพนักงานกลุ่มดังกล่าวด้วยการใช้เครื่องมือแบบสอบถามเท่านั้น งานวิจัยครั้งต่อไปอาจวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นดังต่อไปนี้

1.) เจาะลึกในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ยังไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อให้เข้าใจปัญหา และความต้องการที่ละเอียดมากขึ้น รวมถึงศึกษาโอกาสและข้อจำกัดของมหาวิทยาลัยในการเป็นผู้ประสานงาน จัดหา หรือร่วมกับเอกชนในการจัดทำที่อยู่อาศัยให้กับพนักงานที่มีความต้องการ

2.) นอกจากนี้ควรขยายการศึกษาไปในกลุ่มของพนักงานที่มีรายได้น้อยในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่อยู่ในช่วงอายุที่ใกล้เกษียณ ทั้งลักษณะของพนักงาน ปัญหาทางการเงิน และที่อยู่อาศัย

ของพนักงานกลุ่มนี้ให้ละเอียดขึ้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวมีการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณมากขึ้น

3.) การศึกษาโอกาสและข้อจำกัดของกลไกการออมภาคสมัครใจที่ดำเนินการโดยรัฐบาล ร่วมกับฝ่ายนายจ้าง เพื่อสนับสนุนให้ลูกจ้างสามารถซื้อที่อยู่อาศัย หรือเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณ

4.) ขยายการศึกษาออกไปในกลุ่มของพนักงานที่กว้างขึ้น และอาจต่อยอดการศึกษาไปในกลุ่มผู้ที่ไม่ใช่ข้าราชการในองค์กรอื่นๆ เช่นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หรือพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐ และเอกชน เพื่อนำมาเปรียบเทียบ จะทำให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำ และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษานโยบายด้านการเงิน และที่อยู่อาศัยที่มีอยู่ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจ โดยควรวิเคราะห์ร่วมกับลักษณะการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุเพื่อวางนโยบายเกี่ยวกับกลไกทางการเงินให้ผู้สูงอายุสามารถเลือกในการอยู่อาศัยที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในบั้นปลาย รวมถึงสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการใช้ชีวิตหลังเกษียณให้กับคนวัยทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในมิติต่างๆ ทั้งสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ และที่อยู่อาศัย

## บรรณานุกรม

- World Bank. (2008). *The world bank pension conceptual framework*. Retrieved from <https://documents1.worldbank.org/curated/en/389011468314712045/pdf/457280BRI0Box31Concept1Sept20081pdf.pdf>
- Economic Intelligence Center. (2563). *สำรวจเศรษฐกิจภาคครัวเรือนไทย*. Retrieved from [https://www.scbeic.com/th/detail/file/product/6572/fjx1myahlj/Infocus\\_Q1\\_2020.pdf](https://www.scbeic.com/th/detail/file/product/6572/fjx1myahlj/Infocus_Q1_2020.pdf)
- Center for Retirement Research at Boston College. (2011). *HOW MUCH TO SAVE FOR A SECURE RETIREMENT*. Retrieved from [https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2011/11/IB\\_11-13-508.pdf](https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2011/11/IB_11-13-508.pdf)
- Consumer Sentiment Survey DDproperty. (2562). *รับมือผู้สังคมผู้สูงวัย : ความท้าทายของคนวัยเกษียณอยากมีบ้าน*. Retrieved from <https://www.ddproperty.com/ข่าว-อสังหาริมทรัพย์-บทความ/2019/4/179348/รับมือสังคมผู้สูงวัย-ค>
- think of living. (2563). *บ้านพักคนชรา-คอนโดผู้สูงอายุ อยู่ 20 ปี หลังเกษียณต้องใช้จ่ายเงินเท่าไร?*
- Wade D. Pfau. (2011). *Safe savings rates: A New Approach to Retirement Planning over the Life Cycle*. *Journal of financial planning*.
- Yilan Xu. (2017). *Mandatory saving, credit access and home ownership : The case of housing provident fund*. *Urban Studies Journal*, 54.
- วิภาวี เหมพรวิสาร และพุดธิกุล อัครชลาพันธ์. (2557). *การสร้างความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณให้คนไทย*. Retrieved from <https://www.sec.or.th/TH/Documents/Research/research-0957-retirement.pdf>
- พิชญา โชนะโต. (2563). *ใครๆก็อยากแก่ตายในบ้านของตัวเอง ว่าด้วย Aging in Place และสังคมผู้สูงอายุ*. Retrieved from <https://adaymagazine.com/ageing-in-place/>
- ยุบล โล่ห์จินดา. (2542). *นโยบายที่อยู่อาศัยของอาจารย์และข้าราชการสาย ข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเคหพัฒนาศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,*
- สุพานี โสพร. (2548). *การวางแผนทางการเงินเพื่อที่อยู่อาศัยของบุคลากรสาย ง ผู้พักอาศัยในหอพัก จุฬานิวาสของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเคหพัฒนาศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,*
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2559). *สถานการณ์ผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุกับครอบครัว ชุมชน สังคม*.



[http://www.dop.go.th/download/formdownload/download\\_th\\_20162203134717\\_1.pdf](http://www.dop.go.th/download/formdownload/download_th_20162203134717_1.pdf)

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2563). มาตรการขับเคลื่อนสังคมสูงวัยคนไทยอายุยืน 4 มิติ. Retrieved from พิจิตรา ก้องกิตติงาม. (2558). การวางแผนทางการเงินเพื่อที่อยู่อาศัยของบัณฑิตจบใหม่ จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

การเคหะแห่งชาติ. (2556). ผลสำรวจการเก็บข้อมูลภาคการเคหะในประเทศไทย. Retrieved from <https://openjicareport.jica.go.jp/pdf/1000013802.pdf>

วีระชาติ กิเลนทอง. (2556). การเตรียมความพร้อมสำหรับวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณของกลุ่มแรงงานในระบบ. Retrieved from [https://www.set.or.th/setresearch/files/cmresearch/2012.05\\_CMRI\\_Research\\_Exe\\_Sum.pdf](https://www.set.or.th/setresearch/files/cmresearch/2012.05_CMRI_Research_Exe_Sum.pdf)

อัจฉราวรรณ งามญาณ. (2555). ผู้สูงอายุไทย : การเตรียมการทางการเงิน และลักษณะบ้านพักหลังเกษียณที่ต้องการ. วารสารบริหารธุรกิจ, 136.

สุภาณี จันทรมาศ และนวพร วิริยานุพงศ์. (2556). ระบบบำเหน็จบำนาญของไทย. Retrieved from <http://www2.fpo.go.th/S-I/Source/Article/Article146.pdf>

ไตรรัตน์ จารุทัศน์. (2563). 6 รูปแบบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ. Retrieved from [www.terrakk.com/articles/105673/6-รูปแบบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์-ที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ](http://www.terrakk.com/articles/105673/6-รูปแบบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์-ที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ)

ฐากูล จุลินทร. (2558). แนวทางการปรับเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายใน พ.ศ.2564. Retrieved from <https://library.parliament.go.th/sites/default/files/assets/files/works/academic%20office/books/pdf/NALT-work-academic-2559-thakoon.pdf>

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2557). ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล.

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2562). รายงานประจำปี 2562 ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์.

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาฯ. (2559). โครงการการศึกษาวิเคราะห์ระดับสินทรัพย์การออมขั้นต่ำที่ผู้เกษียณอายุพึงมีสำหรับการประกันคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐาน. Retrieved from [https://www.set.or.th/dat/vdoArticle/attachFile/AttachFile\\_1497341573867.pdf](https://www.set.or.th/dat/vdoArticle/attachFile/AttachFile_1497341573867.pdf)

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2558). วางแผนเกษียณ. Retrieved from [https://www.set.or.th/education/th/start/start\\_start\\_3\\_5.pdf](https://www.set.or.th/education/th/start/start_start_3_5.pdf)

คุณากร ทัดตินาพานิช. (2560). การออมเพื่อที่อยู่อาศัยของพนักงานที่ทำงานในองค์กรด้านการเงิน

- กรณีศึกษา : พนักงานที่ทำงานในอาคารธนาคารกสิกรไทย (สำนักงานใหญ่) อาคารพหลโยธิน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเคหพัฒนศาสตร์มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2559). ผลการสำรวจทักษะทางการเงินของประเทศไทย ปี2559. Retrieved from [https://www.bot.or.th/Thai/AboutBOT/Activities/Documents/Article\\_23Aug2018\\_1.pdf](https://www.bot.or.th/Thai/AboutBOT/Activities/Documents/Article_23Aug2018_1.pdf)
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 2. (2551).  
อนงนาฏ ภิกขุภิกขุ. (2558). พฤติกรรมการออมและการบริหารเงินก่อนเกษียณอายุ กรณีศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร,  
อภิขญาภา ภูระหงษ์. (2562). การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณสำหรับกลุ่มคนอายุ 40 ปีขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเคหพัฒนศาสตร์มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2559). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย 2559. Retrieved from <https://thaitgri.org/?p=38427>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ วิทยาลัย.
- บุษรา ศรีพานิชย์. (2553). บทบาทองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่อยู่อาศัย กรณีประเทศสิงคโปร์และ ประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย. Retrieved from [http://www.housingfinance.or.th/Articles/168\\_178book.pdf](http://www.housingfinance.or.th/Articles/168_178book.pdf)
- ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน. (2553). การวางแผนเพื่อวัยเกษียณ. กรุงเทพฯ.  
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ. (2562). อะไรจะเปลี่ยนไป เมื่อไทยกลายเป็นสังคมอายุยืน. Retrieved from <https://tdri.or.th/2019/08/what-will-change-when-thailand-becomes-a-longevity-society/>
- สำนักข่าวอีไฟแนนซ์ไทย. (2563). ดอกเบี้ยขี้ออมทรัพย์สินผ่านแอป แบงก์ไหนดอกเบี้ยดีสุด. Retrieved from [https://www.efinancethai.com/efinReview/efinReviewMain.aspx?release=y&name=er\\_202010221701](https://www.efinancethai.com/efinReview/efinReviewMain.aspx?release=y&name=er_202010221701)
- สำนักงบประมาณของรัฐสภา. (2562). แนวทางการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายด้านสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ. Retrieved from [https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parbudget/ewt\\_dl\\_link.php?nid=63](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parbudget/ewt_dl_link.php?nid=63)

## ๒

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2559). มาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ. Retrieved from

[http://www1.mof.go.th/home/Press\\_release/News2016/148.pdf](http://www1.mof.go.th/home/Press_release/News2016/148.pdf)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). รายงานสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2560. Retrieved

from <http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาประชากร/ประชากรสูงอายุ/2560/รายงานฉบับสมบูรณ์.pdf>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). สถิติบอกอะไร ผู้สูงวัยปัจจุบันและอนาคต. Retrieved from

[http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/Press\\_Release/2561/N10-04-61-1.aspx](http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/Press_Release/2561/N10-04-61-1.aspx)

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2561). การปรับโครงสร้างเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัย.

Retrieved from <https://www.chula.ac.th/news/15594/>

ศิริรุช อินละคร. (2548). การเงินบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบลักษณะทางสังคม จำแนกตามระดับ P (ตัวแปรเชิงคุณภาพ)

ตัวแปร		การวางแผนด้านที่อยู่อาศัย					X <sup>2</sup>	Sig
		P6	P7	P8	P9	รวม		
ลักษณะทางสังคม								
1.เพศ	ชาย	15	47	11	13	86	9.108	0.168
	หญิง	49	135	41	16	241		
	ไม่ระบุ	0	2	0	1	3		
	รวม	64	184	52	30	330		
2.สถานภาพ	โสด	23	74	18	7	122	13.031	0.161
	สมรส	31	90	28	16	165		
	หย่าร้าง/หม้าย	6	15	3	7	31		
	ไม่ระบุ	4	5	3	0	12		
	รวม	64	184	52	30	330		
3.ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	22	25	47	209.915	0.000*
	ปริญญาตรี/ปวส.	41	151	30	5	227		
	ปริญญาโทขึ้นไป	23	33	0	0	56		
	รวม	64	184	52	30	330		
4.การมีบุตร	มีบุตร	19	58	21	18	116	10.652	0.014*
	ไม่มีบุตร	45	126	31	12	214		
	รวม	64	184	52	30	330		
5.การอยู่อาศัยในปัจจุบัน	อยู่คนเดียว	3	8	1	1	13	0.764	0.858
	อยู่ร่วมกับผู้อื่น	61	176	51	29	317		
	รวม	64	184	52	30	330		

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบลักษณะทางสังคม จำแนกตามระดับ P (ตัวแปรเชิงปริมาณ)

ตัวแปร	ระดับพนักงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
อายุ	พนักงาน P6	64	49.25	6.203	5.629	0.001*
	พนักงาน P7	184	47.15	5.632		
	พนักงาน P8	52	50.00	6.168		
	พนักงาน P9	30	50.40	6.112		
	รวม	330	48.30	5.997		
จำนวนสมาชิกในครอบครัว	พนักงาน P6	64	3.78	1.598	0.440	0.724
	พนักงาน P7	184	3.96	1.595		
	พนักงาน P8	52	3.73	1.586		
	พนักงาน P9	30	4.00	1.287		
	รวม	330	3.89	1.565		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	พนักงาน P6	64	21.97	1.039	3.841	0.010*
	พนักงาน P7	179	18.12	0.621		
	พนักงาน P8	52	20.52	1.128		

ตัวแปร	ระดับพนักงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
	พนักงาน P9	30	20.53	1.60		
	รวม	325	19.48	0.474		

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบลักษณะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามระดับ P

ตัวแปร	การวางแผนด้านที่อยู่อาศัย					X <sup>2</sup>	Sig	
	P6	P7	P8	P9	รวม			
<b>ลักษณะทางสังคม</b>								
1.รายได้ส่วนตัว (บาท/เดือน)	ต่ำกว่า 20,000	0	2	12	21	35	289.875	0.000*
	20,001-25,000	0	27	18	8	53		
	25,001-35,000	3	104	13	1	121		
	35,001-40,000	27	29	8	0	64		
	มากกว่า 40,000	34	22	1	0	57		
	รวม	64	184	52	30	330		
2.รายได้ครัวเรือน (บาท/เดือน)	ต่ำกว่า 30,000	1	19	14	12	46	70.677	0.000*
	30,001-60,000	22	89	31	15	157		
	60,001-90,000	27	51	7	1	86		
	90,001-120,000	4	17	0	0	21		
	มากกว่า 120,000	10	8	0	2	20		
	รวม	64	184	52	30	330		

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน จำแนกตามระดับ P

ตัวแปร	การวางแผนด้านที่อยู่อาศัย					X <sup>2</sup>	Sig	
	P6	P7	P8	P9	รวม			
<b>ลักษณะของที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน</b>								
1.ประเภทของที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน	บ้านเดี่ยว	33	67	16	9	125	25.922	0.039*
	ทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝด	20	71	22	7	120		
	คอนโดมิเนียม	3	16	4	2	25		
	อาคารพาณิชย์	2	10	3	1	16		
	อพาร์ทเมนท์/แฟลต	5	19	7	11	42		
	อื่นๆ	1	1	0	0	2		
	รวม	64	184	52	30	330		
2.ทำเลที่ตั้งของที่อยู่ปัจจุบัน	กรุงเทพฯ	44	111	33	23	211	4.862	0.562
	ปริมณฑล	17	66	18	6	107		
	ต่างจังหวัด	3	7	1	1	12		
	รวม	64	184	52	30	330		
3.ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย	เจ้าของบ้าน	41	109	31	14	195	24.084	0.020*
	สัญญาเช่าระยะยาว	2	6	0	0	8		
	เช่ารายเดือน	6	20	6	9	41		

	ผู้อาศัย	15	46	14	4	79		
	อื่นๆ	0	3	1	3	7		
	รวม	64	184	52	30	330		
4. การผ่อนชำระ (กรณีเป็นเจ้าของบ้าน)	ผ่อนชำระครบแล้ว	20	62	16	8	106	1.279	0.734
	ผ่อนชำระยังไม่ครบ	29	71	14	8	122		
	รวม	49	133	30	16	228		

ตารางที่ 5 วิธีการออมของพนักงานที่มีการวางแผนทางการเงิน

วิธีการออม (ตอบได้ มากกว่า 1 ข้อ)	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ										สัดส่วน ออม เฉลี่ย (%)
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม		
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	
เงินฝาก ธนาคาร	21	47.7	(3) 64	57.1	(3) 13	50	4	22.2	102 (3)	51	10.05
สหกรณ์ ออมทรัพย์ จุฬา	(1) 31	70.5	(1) 77	68.8	(1) 21	80.8	(2) 11	61.1	140 (1)	70	7.88
กองทุน สำรองเลี้ยง ชีพ	(2) 27	61.4	(2) 77	68.8	(2) 14	53.8	(1) 14	77.8	132 (2)	66	5.97
ผ่อนที่อยู่ อาศัย	10	22.7	32	28.6	6	23.1	(3) 7	38.9	55	27.5	21.94
กองทุนรวม เพื่อการ เลี้ยงชีพ (RMF)	10	22.7	14	12.5	3	11.5	2	11.1	29	14.5	5.98
ลงทุนใน หุ้น/กองทุน รวมอื่นๆ	8	18.2	14	12.5	4	15.4	2	11.1	28	14	7.14
ประกันชีวิต แบบออม ทรัพย์หรือมี บำนาญ	(3) 22	50	30	26.8	6	23.1	3	16.7	61	30.5	8.74
พันธบัตร รัฐบาล,	9	20.5	26	23.2	2	7.7	1	5.6	38	19	6.04

วิธีการออม (ตอบได้ มากกว่า 1 ข้อ)	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ										สัดส่วน ออม เฉลี่ย (%)
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม		
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	
สลากออม สิน											
ลงทุนด้าน อื่นๆ	1	2.3	10	8.9	2	7.7	3	16.7	16	8	7.32

ตารางที่ 6 วิธีการออมของพนักงานที่มีการวางแผนทางการเงิน

สวัสดิการที่ พนักงาน มหาวิทยาลัย ต้องการให้มี (เลือกตอบได้ มากกว่า 1 ข้อ)	ระดับชั้น (P) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ									
	พนักงาน P6		พนักงาน P7		พนักงาน P8		พนักงาน P9		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
การขยายเวลา เกษียณหรือ สนับสนุนอาชีพ หลังเกษียณอายุ	22	34.4 (3)	88	47.8 (2)	17	32.7 (2)	15	50 (1)	142	43 (2)
การเปิดบัญชีเงิน ฝากเพื่อที่อยู่อาศัย โดยได้รับสิทธิ ประโยชน์	15	23.4	56	30.4	17	32.7 (2)	11	36.7 (3)	99	30
การส่งเสริมการ ออมเพื่อวัยเกษียณ	41	64.1 (1)	109	59.2 (1)	22	42.3 (1)	10	33.3	182	55.2 (1)
สนับสนุนการ เข้าถึงแหล่งเงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำ	15	23.4	66	35.6	13	25 (3)	12	40 (2)	106	32.1
จัดหาที่พักอาศัย สำหรับพนักงาน เกษียณอายุ (Senior complex)	16	25	51	27.7	11	21.1	11	36.7 (3)	89	27
สนับสนุนด้าน	31	48.4	84	45.7	10	19.2	10	33.3	135	40.9



ความรู้ในการลงทุน และการวางแผน ทางการเงิน		(2)		(3)						(3)
การจัดอบรมที่ เกี่ยวข้องกับการ เกษียณอายุ	6	9.4	8	4.3	0	0	2	6.7	16	4.8

ตารางที่ 7 การคำนวณเงินออมสะสมในวัยเกษียณของผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน

\*โดยมีสัดส่วนเงินออม 18.81% และมีอัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน 4% ต่อปี เริ่มคำนวณตั้งแต่  
พนักงานเริ่มออมคือเมื่ออายุ 40 ปี โดยมีการคำนวณประมาณรายได้และเงินออมจากรายได้ปัจจุบัน  
32,138 บาทต่อเดือนที่อายุ 48 ปี

อายุ (ปี)	เงินเดือน (บาท)	เงินออมต่อเดือน (บาท)	เงินออมต่อปี (บาท)
40	23,184	4,361	52,331
41	24,150	4,543	54,511
42	25,156	4,732	56,783
43	26,204	4,929	59,149
44	27,296	5,134	61,613
45	28,434	5,348	64,180
46	29,618	5,571	66,855
47	30,852	5,803	69,640
48	32,138	6,045	72,542
49	33,424	6,287	75,444
50	34,760	6,538	78,461
51	36,151	6,800	81,600
52	37,597	7,072	84,864
53	39,101	7,355	88,258
54	40,665	7,649	91,789
55	42,291	7,955	95,460
56	43,983	8,273	99,279
57	45,742	8,604	103,250
58	47,572	8,948	107,380
59	49,475	9,306	111,675
60	51,454	9,678	116,142
เงินออมสะสม ณ วันที่เกษียณ			1,691,205 บาท

ตารางที่ 8 การคำนวณความเพียงพอของเงินออมสะสมในวัยเกษียณของผู้ที่มีการวางแผนทางการเงิน  
\*โดยมียอดเงินออมสะสม ดอกเบี้ยเงินฝากเฉลี่ย 1.5%ต่อปี อัตราเงินเฟ้อ 3% ต่อปี และรายจ่ายที่  
คาดการณ์ 11,320 บาทต่อเดือน

อายุ (ปี)	61	62	63	64	65	66
Cash inflow						
เงินออมสะสม	1,691,205	1,580,733	1,464,528	1,342,384	1,214,083	1,079,406
ดอกเบี้ยเงินฝากต่อปี	25,368	23,710	21,967	20,135	18,211	16,191
Cash inflow						
ค่าใช้จ่ายต่อปี	135,840	139,915	144,113	148,436	152,889	157,476
ยอดเงินคงเหลือ	1,580,733	1,464,528	1,342,384	1,214,083	1,079,406	938,121

อายุ (ปี)	67	68	69	70	71	72
Cash inflow						
เงินออมสะสม	938,121	789,993	634,776	472,220	302,063	127,036
ดอกเบี้ยเงินฝากต่อปี	14,071	11,849	9,521	7,083	4,530	1,860
Cash inflow						
ค่าใช้จ่ายต่อปี	162,200	167,066	172,078	177,240	182,558	188,034
ยอดเงินคงเหลือ	789,993	634,776	472,220	302,063	127,036	-62,138

ตารางที่ 9 การคำนวณเงินออมสะสมในวัยเกษียณของผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน  
\*โดยมีสัดส่วนเงินออม 5.72% และมีอัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน 4% ต่อปี เริ่มคำนวณตั้งแต่  
พนักงานเริ่มออมคือเมื่ออายุ 40 ปี โดยมีการคำนวณประมาณรายได้และเงินออมจากรายได้ปัจจุบัน  
29,885 บาทต่อเดือนที่อายุ 48 ปี

อายุ (ปี)	เงินเดือน (บาท)	เงินออมต่อเดือน (บาท)	เงินออมต่อปี (บาท)
40	21,559	1,233	14,798
41	22,457	1,285	15,414
42	23,393	1,338	16,057
43	24,367	1,394	16,726
44	25,383	1,452	17,423
45	26,440	1,512	18,149
46	27,542	1,575	18,905
47	28,690	1,641	19,693

อายุ (ปี)	เงินเดือน (บาท)	เงินออมต่อเดือน (บาท)	เงินออมต่อปี (บาท)
48	29,885	1,709	20,513
49	31,080	1,778	21,334
50	32,324	1,849	22,187
51	33,617	1,923	23,074
52	34,961	2,000	23,997
53	36,360	2,080	24,957
54	37,814	2,163	25,956
55	39,327	2,249	26,994
56	40,900	2,339	28,074
57	42,536	2,433	29,196
58	44,237	2,530	30,364
59	46,007	2,632	31,579
60	47,847	2,737	32,842
เงินออมสะสม ณ วันที่เกษียณ			478,231 บาท

ตารางที่ 10 การคำนวณความเพียงพอของเงินออมสะสมในวัยเกษียณของผู้ที่ไม่มีการวางแผน

\*โดยมียอดเงินออมสะสม ดอกเบี้ยเงินฝากเฉลี่ย 1.5%ต่อปี อัตราเงินเฟ้อ 3% ต่อปี และรายจ่ายที่

คาดการณ์ 11,320 บาทต่อเดือน

อายุ (ปี)	61	62	63	64
Cash inflow				
เงินออมสะสม	478,231	349,565	214,893	74,004
ดอกเบี้ยเงินฝากต่อปี	7,173	5,243	3,223	1,110
Cash inflow				
ค่าใช้จ่ายต่อปี	135,840	139,915	144,113	148,436
ยอดเงินคงเหลือ	349,565	214,893	74,004	-73,322

## ตัวอย่างเครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1

จุดที่ .....



### แบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา เรื่อง “การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณของบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถามนี้ ข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บเป็นความลับ และถูกนำไปใช้ประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา

นางสาว นวลทอง วงษ์รักษ์เลิศ ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทร 084-130-4253 email Nuanthong\_yee@hotmail.com

#### ➤ ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านสังคมของครัวเรือน

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ ..... ปี
3. สถานภาพ  โสด  สมรส  หย่าร้าง/หม้าย จำนวนบุตร.....คน
4. ระดับการศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี/ปวส.  ปริญญาโท  ปริญญาเอก
5. ประเภทบุคลากร  ข้าราชการ  ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย  
 พนักงานมหาวิทยาลัย (บรรจุใหม่)  ลูกจ้างส่วนราชการ  
 พนักงานมหาวิทยาลัย (เปลี่ยนสถานภาพ)
6. ตำแหน่ง..... ระดับ P.....
7. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์ .....ปี
8. รายได้ส่วนตัวและรายได้ครัวเรือน
 

รายได้ส่วนตัว	รายได้ครัวเรือน
<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20,000 บาท	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30,000 บาท
<input type="checkbox"/> 20,001-25,000 บาท	<input type="checkbox"/> 30,001-60,000 บาท
<input type="checkbox"/> 25,001-35,000 บาท	<input type="checkbox"/> 60,001-90,000 บาท
<input type="checkbox"/> 35,001-40,000 บาท	<input type="checkbox"/> 90,001-120,000 บาท
<input type="checkbox"/> มากกว่า 40,000 บาท	<input type="checkbox"/> มากกว่า 120,000 บาท
9. จำนวนสมาชิกในครอบครัว (รวมตัวท่านเอง) .....คน
10. ท่านอยู่อาศัยร่วมกับใครในปัจจุบัน
 

<input type="checkbox"/> อยู่คนเดียว									
<input type="checkbox"/> อยู่อาศัยกับผู้อื่น	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 10%;">ได้แก่</td> <td><input type="checkbox"/> คู่สมรส</td> <td><input type="checkbox"/> บุตรหลาน</td> <td><input type="checkbox"/> ญาติ-พี่น้อง</td> </tr> <tr> <td></td> <td><input type="checkbox"/> พ่อแม่</td> <td><input type="checkbox"/> เพื่อน</td> <td><input type="checkbox"/> อื่นๆ.....</td> </tr> </table> </div>	ได้แก่	<input type="checkbox"/> คู่สมรส	<input type="checkbox"/> บุตรหลาน	<input type="checkbox"/> ญาติ-พี่น้อง		<input type="checkbox"/> พ่อแม่	<input type="checkbox"/> เพื่อน	<input type="checkbox"/> อื่นๆ.....
ได้แก่	<input type="checkbox"/> คู่สมรส	<input type="checkbox"/> บุตรหลาน	<input type="checkbox"/> ญาติ-พี่น้อง						
	<input type="checkbox"/> พ่อแม่	<input type="checkbox"/> เพื่อน	<input type="checkbox"/> อื่นๆ.....						

11. รูปแบบที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของท่าน (หากมีมากกว่า 1 หลัง ให้ตอบหลังที่อยู่อาศัยหลัก)

<p><b>ประเภทของที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน</b> จังหวัด.....</p> <p><input type="checkbox"/> บ้านเดี่ยว</p> <p><input type="checkbox"/> ทาวน์เฮาส์/บ้านแฝด</p> <p><input type="checkbox"/> คอนโดมีเนียม.....ตร.ม.</p> <p><input type="checkbox"/> ตึกแถว/อาคารพาณิชย์</p> <p><input type="checkbox"/> อพาร์ทเมนท์/แฟลต</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ .....</p>	<p><b>ลักษณะการครอบครอง</b></p> <p><input type="checkbox"/> เป็นเจ้าของ/มีกรรมสิทธิ์</p> <p><input type="checkbox"/> สัญญาเช่าระยะยาว</p> <p><input type="checkbox"/> เช่ารายเดือน.....บาท/เดือน</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้อาศัย (ไม่มีค่าใช้จ่าย หรืออยู่กับลูกหลานญาติพี่น้อง)</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ) .....</p>	<p><b>ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในบ้าน</b> ดังกล่าว .....ปี</p> <p><b>กรณีซื้อบ้าน : ราคาบ้าน ณ วันที่ซื้อประมาณ .....บาท</b></p> <p>ผ่อนชำระ.....บาท/เดือน</p> <p><input type="checkbox"/> ผ่อนหมดแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> ยังไม่หมด</p>
--	--	---

12. แหล่งที่มาของเงินซื้อหรือเช่าที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของท่าน (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เงินออมส่วนตัว     กู้จากสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ     เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ของจุนาฯ
- กู้จากสถาบันการเงิน     เงินสมทบจากครอบครัว     อื่นๆ (โปรดระบุ).....

➤ **ส่วนที่ 2 แนวคิดการวางแผนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ**

1. ท่านได้วางแผนการอยู่อาศัยในวัยเกษียณแต่ละด้านหรือไม่ อย่างไร

	ยังไม่ได้วางแผน	ไม่แน่ใจ	มีการวางแผน
1.การดูแลรักษาสุขภาพ (เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ออกกำลังกายสม่ำเสมอ เป็นต้น)			
2.ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม (เช่น เข้าร่วมกลุ่ม/ชมรม กิจกรรมทางศาสนา เป็นต้น)			
3.ด้านการปรับตัวให้ทันยุคสมัย (เช่น การติดตามข่าวสาร หรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ)			
4.ด้านสภาพแวดล้อม (เช่น การเตรียมที่อยู่อาศัย, สิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เป็นต้น)			
5.ด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณ (เช่น การออม การลงทุน เพื่อใช้จ่ายในวัยเกษียณ เป็นต้น)			





สำหรับผู้ที่มีการวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณ

4

**2.2 การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยหลังเกษียณ**

1. ท่านเริ่มการวางแผนเมื่ออายุ ..... ปี และคาดว่าจะเกษียณอายุเมื่ออายุ ..... ปี
2. ท่านเคยศึกษาหรือเข้าร่วมการอบรมด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณหรือไม่
  - ไม่เคย       ศึกษาด้วยตนเอง       เคยเข้าร่วมอบรมจาก .....
3. ท่านมีการออมเงินคิดเป็นสัดส่วน .....% ของรายได้ หรือประมาณ.....บาท/เดือน โดยมีวิธีการออมดังนี้

รูปแบบการออม (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)	คิดเป็น (%) ของรายได้
<input type="checkbox"/> เงินฝากธนาคาร เช่น ฝากออมทรัพย์ ฝากประจำ	.....%
<input type="checkbox"/> ฝากเงินกับสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ	.....%
<input type="checkbox"/> กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ / กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	.....%
<input type="checkbox"/> ผ่อนที่อยู่อาศัย	.....%
<input type="checkbox"/> กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF)	.....%
<input type="checkbox"/> ลงทุนในหุ้น / กองทุนรวมอื่นๆ	.....%
<input type="checkbox"/> ประกันชีวิตแบบออมทรัพย์ หรือแบบมีบำนาญ	.....%
<input type="checkbox"/> พันธบัตรรัฐบาล, สลากออมสิน	.....%
<input type="checkbox"/> ลงทุนด้านอื่นๆ (โปรดระบุ) .....	.....%

4. ท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการออมที่ส่งผลกระทบต่อการใช้เงินตามแผนของท่านหรือไม่
  - ไม่มีปัญหา       มีปัญหา ไม่เป็นตามแผนเนื่องจาก .....
5. วัตถุประสงค์ในการออมเพื่อใช้จ่ายในวัยเกษียณของท่านคือ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
  - เพื่อการดำรงชีวิตประจำวัน       เพื่อที่อยู่อาศัย       เพื่อการรักษาพยาบาล
  - เพื่อท่องเที่ยว, นันทนาการ       เป็นมรดก       อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
6. ท่านคิดว่าจะมีรายได้เมื่อเกษียณอายุจากแหล่งใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
  - การทำธุรกิจ/อาชีพเสริม       จากบุตร/คู่สมรส       เงินออม       ดอกเบี้ยจากการลงทุน
  - เบี้ยยังชีพจากทางราชการ       บำเหน็จ/บำนาญ       อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
7. ท่านคาดว่าจะมีค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณประมาณ .....บาท/ต่อเดือน
8. ท่านคิดว่าท่านมีเงินออมเพียงพอในการอยู่อาศัยหลังเกษียณหรือไม่
  - เพียงพอ       ไม่แน่ใจ       ไม่เพียงพอ
9. ในวัยเกษียณ หากรายได้ของท่านไม่เพียงพอกับรายจ่าย ท่านคิดว่าจะเลือกใช้วิธีการใดในการแก้ปัญหา
  - ทหารายได้เพิ่ม       ลดรายจ่ายลง       ขอความช่วยเหลือจากญาติ
  - กู้เงินจาก.....       ขายสินทรัพย์บางส่วน       อื่นๆ.....
10. ท่านมีความกังวลกับการเตรียมความพร้อมด้านการเงินในวัยเกษียณหรือไม่ อย่างไร
  - ไม่มีความกังวล      เนื่องจาก .....
  - มีความกังวล      เนื่องจาก .....

สำหรับผู้ที่ยังไม่ได้วางแผนทางการเงิน / ไม่แน่ใจ

5

**2.3 แนวคิดการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยหลังเกษียณ**

1. สาเหตุที่ท่านยังไม่วางแผนการเงินเพื่อวัยเกษียณ เนื่องจาก.....
2. ท่านคิดว่าการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยหลังเกษียณ ควรเริ่มวางแผนเมื่ออายุ ..... ปี
3. ท่านเคยศึกษาหรือเข้าร่วมการอบรมด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณหรือไม่
  - ไม่เคย       ศึกษาด้วยตนเอง       เคยเข้าร่วมอบรมจาก .....
4. ท่านมีการออมเงินเป็นประจำหรือไม่
  - ไม่มีการออม (ข้ามไปตอบข้อ 6)
  - มีการออม คิดเป็นสัดส่วน.....% ของรายได้ หรือประมาณ.....บาท/เดือน โดยมีวิธีการออมดังนี้

รูปแบบการออม (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)	คิดเป็น (%) ของรายได้
<input type="checkbox"/> เงินฝากธนาคาร เช่น ฝากออมทรัพย์ ฝากประจำ	.....%
<input type="checkbox"/> ฝากเงินกับสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ	.....%
<input type="checkbox"/> กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ / กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	.....%
<input type="checkbox"/> ผ่อนที่อยู่อาศัย	.....%
<input type="checkbox"/> กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF)	.....%
<input type="checkbox"/> ลงทุนในหุ้น / กองทุนรวมอื่นๆ	.....%
<input type="checkbox"/> ประกันชีวิตแบบบอสมทรัพย์ หรือแบบมีบ้านอายุ	.....%
<input type="checkbox"/> พันธบัตรรัฐบาล, สลากออมสิน	.....%
<input type="checkbox"/> ลงทุนด้านอื่นๆ (โปรดระบุ) .....	.....%

5. วัตถุประสงค์ในการออมเพื่อใช้จ่ายในวัยเกษียณของท่านคือ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
  - เพื่อการดำรงชีวิตประจำวัน       เพื่อที่อยู่อาศัย       เพื่อการรักษาพยาบาล
  - เพื่อท่องเที่ยว, นันทนาการ       เป็นมรดก       อื่นๆ (โปรดระบุ).....
6. ท่านคิดว่าจะมีรายได้เมื่อเกษียณอายุจากแหล่งใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
  - การทำธุรกิจ/อาชีพเสริม       จากบุตร/คู่สมรส       เงินออม       ดอกเบี้ยจากการลงทุน
  - เบี้ยยังชีพจากทางราชการ       บำเหน็จ/บำนาญ       อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
7. คาดว่าจะมีค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณประมาณ .....บาท/ต่อเดือน
8. ท่านคิดว่าท่านมีเงินออมเพียงพอในการอยู่อาศัยหลังเกษียณหรือไม่
  - เพียงพอ       ไม่แน่ใจ       ไม่เพียงพอ
9. ในวัยเกษียณ หากรายได้ของท่านไม่เพียงพอกับรายจ่าย ท่านคิดว่าจะเลือกใช้วิธีการใดในการแก้ปัญหา
  - ทหารรายได้เพิ่ม       ลดรายจ่ายลง       ขอความช่วยเหลือจากญาติ
  - กู้เงินจาก.....       ขายสินทรัพย์บางส่วน       อื่นๆ .....
10. ท่านมีความกังวลกับการเตรียมความพร้อมด้านการเงินในวัยเกษียณหรือไม่ อย่างไร
  - ไม่มีความกังวล      เนื่องจาก .....
  - มีความกังวล      เนื่องจาก .....



➤ **ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านนโยบายต่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. ท่านคิดว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรเริ่มสนับสนุนบุคลากรให้การวางแผนเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณตั้งแต่ช่วงอายุเท่าใด
 

<input type="checkbox"/> ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน	<input type="checkbox"/> ช่วงอายุ 30-40 ปี
<input type="checkbox"/> ช่วงอายุ 40-50 ปี	<input type="checkbox"/> ช่วงอายุ 50-60 ปี
2. ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา ท่านได้ใช้สวัสดิการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในข้อใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

**ด้านการเงิน**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ        | <input type="checkbox"/> กองทุนประกันสังคม                       |
| <input type="checkbox"/> กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ | <input type="checkbox"/> เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ของมหาวิทยาลัย |
| <input type="checkbox"/> สหกรณ์ออมทรัพย์จุฬา         | <input type="checkbox"/> เงินกู้ธนาคารโดยผ่านมหาวิทยาลัย         |

**ด้านอื่นๆ**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> การตรวจสุขภาพประจำปี               | <input type="checkbox"/> ศูนย์บริการสุขภาพแห่งจุฬา |
| <input type="checkbox"/> อาคารศูนย์กีฬา/สนามกีฬา/สระว่ายน้ำ | <input type="checkbox"/> สวัสดิการห้องพักบุคลากร   |
| <input type="checkbox"/> ไม่ได้ใช้สวัสดิการที่กล่าวมาเลย    |  |

3. ท่านต้องการให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจัดเตรียมนโยบาย เพื่อสนับสนุนเกี่ยวกับการอยู่อาศัยหลังเกษียณของบุคลากรในด้านใด (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> การขยายเวลาเกษียณอายุ หรือสนับสนุนอาชีพเสริมหลังการเกษียณอายุ           |
| <input type="checkbox"/> การเปิดบัญชีเงินฝากเพื่อการซื้อที่อยู่อาศัย โดยได้รับสิทธิประโยชน์พิเศษ |
| <input type="checkbox"/> การส่งเสริมการออมเพื่อวัยเกษียณของบุคลากร                               |
| <input type="checkbox"/> สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ                               |
| <input type="checkbox"/> การจัดหาที่พักอาศัยสำหรับพนักงานเกษียณอายุ (Senior complex)             |
| <input type="checkbox"/> การสนับสนุนด้านความรู้ในการลงทุน และวางแผนการเงิน                       |
| <input type="checkbox"/> การจัดอบรมหรือสนับสนุนด้าน.....   |
| <input type="checkbox"/> ข้อเสนอแนะอื่นๆ (โปรดระบุ) .....  |

.....

.....

----- ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาใช้เวลาตอบคำถามค่ะ -----

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นวลทอง วะระรักษ์เลิศ
วัน เดือน ปี เกิด	04 ตุลาคม 2536
สถานที่เกิด	นนทบุรี
วุฒิการศึกษา	ปริญญาสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสถาปัตยกรรม จากคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในปีการศึกษา 2559



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY