

บทความวิจัย (Research Article)

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุ สำหรับพนักงานวัยเริ่มทำงาน: กรณีศึกษา พื้นที่กรุงเทพมหานคร

The Guidelines for Retirement Savings Motivation among Young Employees: A Case Study of Bangkok

วรพจน์ ทองวิรัตน์สกุล* ภูมิ มูลศิลป์ และธรรณิกานต์ สูญสันภัย

Worapol Tongviratskool*, Poom Moolsilpa and Thannikan Soonsinphai

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ทางการเงิน และปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณของพนักงานวัยเริ่มทำงานในกรุงเทพมหานคร และเสนอแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากพนักงานอายุ 22–29 ปี จำนวน 400 คน และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานวัยเริ่มทำงาน 10 คน และผู้เชี่ยวชาญหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ 6 คน ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า รายได้ ค่าใช้จ่าย อายุ ความรู้ทางการเงิน และปัจจัยทางสังคม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรายได้และความรู้ทางการเงินเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดต่อระดับการออมและความสามารถในการวางแผนระยะยาว สะท้อนว่าความมั่นคงทางรายได้และทักษะด้านการเงินเป็นพื้นฐานสำคัญของพฤติกรรมการออมที่ยั่งยืน ขณะที่ผลการวิจัยเชิงคุณภาพชี้ให้เห็นว่า อุปสรรคในการออมไม่ได้เกิดจากปัจจัยของบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เป็นข้อจำกัดเชิงระบบในหลายระดับ ทั้งในระดับบุคคลที่เผชิญกับรายได้ไม่เพียงพอและความรู้ทางการเงินที่จำกัด ระดับองค์กรที่ขาดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและระบบสนับสนุนด้านคำปรึกษาทางการเงิน และระดับนโยบายที่ยังมีมาตรการกระจายและคุ้มครองกลุ่มแรงงานนอกระบบ ส่งผลให้พนักงานวัยเริ่มทำงานไม่สามารถสร้างวินัยการออมได้อย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยเสนอกรอบ Whole-of-Society Approach เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการออม ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านบุคคลที่ส่งเสริมระบบออมอัตโนมัติและเครื่องมือวางแผนการเงิน มิติด้านองค์กรที่สนับสนุนการสมทบเงินออมและการสมัครเข้ากองทุนอัตโนมัติ มิติด้านนโยบายที่จัดตั้งหน่วยงานกลางและให้สิทธิประโยชน์ภาษีแก่ผู้มีรายได้น้อย และมิติด้านวัฒนธรรมที่สร้างค่านิยมการออมในสังคมอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การออมเงินเพื่อการเกษียณ แรงจูงใจ พนักงานวัยเริ่มทำงาน

Abstract

This study aims to investigate personal, financial literacy, and social factors influencing retirement saving behavior among young employees in Bangkok and proposes strategies to enhance saving motivation. A mixed-methods design was used, combining survey data from 400 employees

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ 10110

Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University, Bangkok 10110

*Corresponding author; email: worapol.ton@gmail.com

(Received: 9 September 2025; Revised: 17 December 2025; Accepted: 26 January 2026)

DOI: <https://doi.org/10.14456/psruhss.2026.7>

aged 22–29 with in-depth interviews of 10 employees and 6 policymakers or experts. Results show that income, expenses, age, financial literacy, and social context significantly affect saving behavior, with income and financial literacy as the strongest predictors. These findings indicate that income security and financial capability are fundamental determinants of sustainable long-term saving behavior. Qualitative insights highlight that the barriers to saving are systemic rather than purely individual, including constraints at the individual level such as limited income and insufficient financial knowledge; at the organizational level, absence of provident funds and limited financial guidance; and at the policy level, fragmented and uncoordinated measures, especially for informal workers. To overcome these challenges, the study proposes a Whole-of-Society Approach across four dimensions (1) personal, including automatic payroll deductions and financial apps; (2) organizational, including employer matching and auto-enrollment; (3) policy, including a centralized savings agency and tax incentives for low-income groups; and (4) cultural, including campaigns that promote saving norms.

Keywords: Retirement saving, Motivation, Young employees

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด” (Super-Aged Society) ภายในปี พ.ศ. 2577 ซึ่งประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปจะมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 28 ของทั้งประเทศ (ชมพูนุท, 2556; OECD, 2021) ความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างนี้ส่งผลโดยตรงต่อเสถียรภาพเศรษฐกิจ การคลัง และระบบสวัสดิการ โดยเฉพาะความมั่นคงทางการเงินในวัยเกษียณ ข้อมูลเชิงประจักษ์ชี้ว่าคนไทยจำนวนมากยังไม่พร้อม เช่น บัญชีเงินฝากส่วนใหญ่มีเงินไม่ถึง 50,000 บาท (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565; สถาบันคุ้มครองเงินฝาก, 2565) และมีผู้สูงอายุเพียงร้อยละ 4.9 ที่มีรายได้พอเพียง (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566) ภาระค่าครองชีพสูงและหนี้สินสะสมยิ่งซ้ำเติมศักยภาพการออม ทำให้การพึ่งพาครอบครัวแบบดั้งเดิมไม่อาจรองรับได้อีกต่อไป อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมาในประเทศไทยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาปัญหาการออมในช่วงวัยกลางคนหรือวัยใกล้เกษียณ ขณะที่การศึกษาเชิงลึกในกลุ่มวัยเริ่มทำงานซึ่งเป็นช่วงต้นของวงจรการออมยังมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้ยังขาดความเข้าใจเชิงโครงสร้างเกี่ยวกับปัจจัยตั้งต้นที่กำหนดพฤติกรรมการออมในระยะยาว

กลุ่มที่น่าจับตาที่สุดคือพนักงานวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) อายุ 22–29 ปี ซึ่งมีระยะเวลาในการสะสมความมั่งคั่งยาวนาน แต่ในทางปฏิบัติกลับประสบข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานครที่ค่าครองชีพสูงกว่ารายได้เฉลี่ยอย่างมาก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) ส่งผลให้คนส่วนใหญ่ใช้ชีวิตแบบ “เดือนชนเดือน” นอกจากนี้ ค่านิยมการบริโภคและไลฟ์สไตล์ดิจิทัลยังเบียดเบียนความสำคัญจากการออมไปสู่การใช้จ่ายปัจจุบัน (WealthMagik, 2565) ทำให้การออมเพื่อการเกษียณถูกมองว่าไม่เร่งด่วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด present bias ในเศรษฐศาสตร์พฤติกรรม ที่อธิบายว่าบุคคลมักให้คุณค่ากับประโยชน์ระยะสั้นมากกว่าอนาคต (Laibson, 1997) ทั้งนี้ การกำหนดช่วงอายุ 22–29 ปี สอดคล้องกับบริบทแรงงานไทยในปัจจุบัน ซึ่งครอบคลุมทั้งผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาและผู้เรียนสายอาชีพที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานเร็วกว่าปกติ ทำให้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อสำคัญของการเริ่มสร้างพฤติกรรมการออมและการวางรากฐานทางการเงิน

แม้ภาครัฐจะจัดตั้งกองทุนและมาตรการต่าง ๆ เช่น กองทุนการออมแห่งชาติ RMF หรือ SSF แต่แรงงานนอกระบบและผู้มีรายได้ปานกลางถึงต่ำยังเข้าไม่ถึง อีกทั้งมาตรการลดหย่อนภาษีก็มักเอื้อผู้มีรายได้สูง (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2565e) ขณะที่องค์กรขนาดเล็กและขนาดกลางจำนวนมากยังไม่มีระบบสนับสนุนด้านการออม

เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือการให้คำปรึกษาทางการเงิน ส่งผลให้การออมต้องพึ่งความสนใจของพนักงานเป็นหลัก ซึ่งงานวิจัยต่างประเทศระบุว่าระบบออมที่ต้องอาศัยความสนใจเพียงอย่างเดียวมีประสิทธิภาพต่ำกว่าระบบที่ออกแบบโครงสร้างจูงใจ (Madrian & Shea, 2001; Beshears et al., 2009)

ปัญหาการออมเพื่อการเกษียณจึงไม่ได้เป็นเพียงเรื่องพฤติกรรมส่วนบุคคล หากแต่เป็นข้อจำกัดเชิงระบบที่ครอบคลุมทั้งระดับบุคคล องค์กร และนโยบาย อีกทั้งงานวิจัยในประเทศไทยยังมีจำนวนไม่มากที่ศึกษาปัจจัยด้านความรู้ทางการเงิน ปัจจัยส่วนบุคคล และอิทธิพลทางสังคมร่วมกันอย่างบูรณาการ ทั้งที่ทฤษฎีทุนทางสังคมของ Coleman (1990) และทฤษฎีอิทธิพลสังคมของ Cialdini & Goldstein (2004) ต่างชี้ว่าบริบททางสังคมมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมทางการเงินของบุคคล ช่องว่างดังกล่าวสะท้อนความจำเป็นในการศึกษาเชิงบูรณาการที่สามารถอธิบายความแตกต่างของคุณลักษณะระหว่างบุคคล และเชื่อมโยงกับโครงสร้างแวดล้อมที่กำหนดพฤติกรรมทางการเงินอย่างเป็นระบบ

จากมุมมองด้านการทบทวนวรรณกรรม “ความรู้ทางการเงิน” ถือเป็นรากฐานสำคัญของพฤติกรรมการออม โดยงานของ Lusardi & Mitchell (2014; 2019) ชี้ว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับดอกเบี้ยทบต้น ความเสี่ยง และเงินเพื่อ ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการวางแผนเกษียณ ขณะที่รอบ OECD (2020) เน้นว่าความรู้ทางการเงินประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้ ความตระหนักรู้ และทักษะ ซึ่งล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเงินอย่างเป็นระบบ

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ทฤษฎีวัฏจักรชีวิต (Modigliani & Brumberg, 1954) อธิบายว่า รายได้ ภาระค่าใช้จ่าย อายุ และสถานะทางงาน เป็นตัวกำหนดความสามารถในการออมของบุคคลในแต่ละช่วงชีวิต โดยเฉพาะวัยเริ่มทำงานที่ต้องเผชิญทั้งข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการปรับตัวทางการเงิน ขณะที่งานด้านเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมพบว่ากลุ่มรายได้น้อยมักมีพฤติกรรมออมต่ำกว่าข้อจำกัดเชิงพฤติกรรม แม้มีเจตจำนงในการออมก็ตาม

สำหรับปัจจัยทางสังคม แนวคิด Social Influence และ Social Capital ระบุว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงกดดันเชิงบรรทัดฐานมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจทางการเงิน งานศึกษาจำนวนมากพบว่าเครื่องมือเชิงโครงสร้างในที่ทำงาน เช่น ระบบหักเงินเดือนอัตโนมัติ หรือการสมทบเงินโดยนายจ้าง สามารถเพิ่มอัตราการออมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานวัยเริ่มทำงานที่ยังขาดประสบการณ์ด้านการวางแผนการเงิน

จากวรรณกรรมที่ทบทวน สรุปได้ว่าพฤติกรรมการออมของพนักงานวัยเริ่มทำงานเป็นผลลัพธ์ของปัจจัยหลายมิติที่เชื่อมโยงกัน ทั้งด้านความรู้ ปัจจัยส่วนบุคคล และบริบททางสังคม ซึ่งสะท้อนความจำเป็นของการศึกษาคำนี้ในการวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าวอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนาแนวทางเสริมแรงจูงใจในการออมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในระดับบุคคล องค์กร และนโยบาย

การศึกษาคำนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออมของพนักงานวัยเริ่มทำงานในกรุงเทพมหานคร เพื่อเสนอแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการออมที่สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคม และวางรากฐานความมั่นคงทางการเงินของประเทศในระยะยาว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุของพนักงานวัยเริ่มทำงานในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความรู้ทางการเงิน และปัจจัยทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุของพนักงานวัยเริ่มทำงาน ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุของพนักงานวัยเริ่มทำงานในกรุงเทพมหานคร

4. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุสำหรับพนักงานวัยเริ่มทำงาน ในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากประชากรเป็นแรงงานที่เข้างานใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 169,980 คน (กระทรวงแรงงาน, 2566) และใช้วิธีเก็บข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานวัยเริ่มทำงานที่มีอายุระหว่าง 22-29 ปี ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความรู้ทางการเงิน ปัจจัยทางสังคม และพฤติกรรมการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุ ทั้งนี้ การวิจัยเชิงปริมาณเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสถิติของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยอ้างอิงสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยมีเกณฑ์คัดกรองเฉพาะพนักงานวัยเริ่มทำงานที่มีอายุระหว่าง 22-29 ปี ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จนครบจำนวน 400 คนโดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับแปลความหมายระดับความคิดเห็น จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อพฤติกรรมการออม นอกจากนี้ ก่อนการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตั้งกลเบื้องต้น (Regression Assumptions) เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล

สำหรับระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) พนักงานวัยเริ่มทำงาน จำนวน 10 คน เพื่อทำความเข้าใจสภาพปัญหาและอุปสรรคจากมุมมองของผู้ปฏิบัติ โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากเกณฑ์อายุ ระยะเวลาการทำงาน และระดับรายได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนประสบการณ์การออมในชีวิตจริงของพนักงานวัยเริ่มทำงาน และ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายและผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการออม จำนวน 6 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทในระดับนโยบายหรือระดับบริหาร เพื่อให้ได้มุมมองเชิงโครงสร้างและเชิงระบบเกี่ยวกับการส่งเสริมการออมเพื่อการเกษียณ เพื่อให้ได้มุมมองในระดับโครงสร้าง จากนั้นจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์และเชื่อมโยงแนวคิดในการจัดทำเป็นข้อเสนอแนะและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการออม โดยการวิเคราะห์เชิงคุณภาพได้มีการจัดหมวดหมู่ประเด็นและพิจารณาความถี่ของการกล่าวถึงในแต่ละประเด็น เพื่อสะท้อนระดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรคอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องมือสามารถวัดสิ่งที่ต้องการศึกษาได้อย่างครอบคลุมและแม่นยำ โดยผลการทดสอบพบว่ามีความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามจากจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยความรู้ความทางการเงิน ปัจจัยทางสังคม และพฤติกรรมการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุมีความน่าเชื่อถือได้ของเครื่องมือระหว่าง 0.884 – 0.919 และมีค่าความน่าเชื่อถือได้โดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.912 เป็นค่าที่มากกว่า 0.70

การกำหนดตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ตั้งอยู่บนฐานแนวคิดทางทฤษฎีและหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการออมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจด้านการเงินของบุคคล โดยสามารถอธิบายที่มาที่ไปของตัวแปรแต่ละด้านได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านความรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) เลือกลมาใช้เป็นตัวแปรสำคัญ เนื่องจากงานของ OECD (2020) และงานของ Lusardi & Mitchell (2014, 2019) ชี้ว่า ความรู้ด้านดอกเบี้ย ความเสี่ยง เงินเฟ้อ และ

การวางแผนทางการเงิน มีผลโดยตรงต่อความสามารถในการตัดสินใจออมเพื่ออนาคต ดังนั้น ตัวแปรด้านความรู้ทางการเงินจึงมีความจำเป็นต่อการทำความเข้าใจพฤติกรรมกรรมการออมของพนักงานวัยเริ่มทำงาน

2) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น รายได้ ภาระค่าใช้จ่าย อายุ และข้อมูลพื้นฐานอื่น ๆ ถูกบรรจุเป็นตัวแปรเนื่องจากทฤษฎีวัฏจักรชีวิต (Life-Cycle Hypothesis: Modigliani & Brumberg, 1954) ระบุว่าความสามารถในการออมขึ้นอยู่กับสถานะรายได้และภาระผูกพันของบุคคลในแต่ละช่วงชีวิต ตัวแปรกลุ่มนี้จึงมีความสำคัญต่อการอธิบายระดับการออมและความพร้อมทางการเงิน

3) ปัจจัยทางสังคมในที่ทำงาน (Social and Workplace Factors) เลือกตามฐานทฤษฎีอิทธิพลทางสังคม เช่น Social Influence Theory (Cialdini & Goldstein, 2004) และ Social Capital Theory (Coleman, 1990) ซึ่งอธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลได้รับผลกระทบจากเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศองค์กร และแรงกดดันเชิงบรรทัดฐาน ตัวแปรนี้จึงช่วยสะท้อนบทบาทของสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการออมโดยตรง

การเลือกตัวแปรดังกล่าวช่วยให้การศึกษาในครั้งนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมการออมของพนักงานวัยเริ่มทำงานได้อย่างรอบด้าน ทั้งจากมุมมองทางความรู้ ความสามารถในการออม และบริบททางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัยและการวิเคราะห์เชิงผสม (Mixed Methods) ที่ต้องการให้เห็นภาพรวมของปัจจัยที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์เชิงปริมาณ งานวิจัยนี้กำหนดให้ พฤติกรรมการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุของพนักงานวัยเริ่มทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นตัวแปรตามเพียงตัวเดียว ขณะที่ตัวแปรอิสระแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความรู้ทางการเงิน และปัจจัยทางสังคมในที่ทำงาน เพื่อให้การนำเสนอผลการวิจัยมีความชัดเจนและเป็นระบบ ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลการศึกษาก่อเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่าง ๆ และพฤติกรรมการออม
3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของแต่ละกลุ่มปัจจัยที่มีต่อพฤติกรรมการออม
4. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพและการสังเคราะห์เชิงระบบ

การนำเสนอผลการศึกษานี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลักตามระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งนำเสนอข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาและผลการทดสอบสมมติฐาน และส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งนำเสนอการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้เห็นภาพรวมของปรากฏการณ์ที่ศึกษาอย่างครอบคลุม

ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างพนักงานรุ่นใหม่ (Young Employees) ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่าเพศหญิงมีสัดส่วนมากกว่าเพศชาย (61% ต่อ 35.25%) และมีเพศทางเลือกคิดเป็นร้อยละ 3.75 อายุเฉลี่ย 25.6 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (72.5%) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000–25,000 บาท (34.75%) และกว่าครึ่งหนึ่งยังไม่มีครอบครัวหรือบุตร (58.3%) ตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 400

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	141	35.25
หญิง	244	61.00
ทางเลือก	15	3.75
อายุ		
22 ปี	18	4.50
23 – 25 ปี	118	29.50
26 – 28 ปี	153	38.25
29 ปี	111	27.75
สถานภาพสมรส		
โสด	343	85.75
สมรส	46	11.50
ม้ายหรือหย่าร้าง	11	2.75
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	4	1.00
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวช.)	22	5.50
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.)	19	4.75
ปริญญาตรี	272	68.00
สูงกว่าปริญญาตรี	83	20.75
อาชีพ		
พนักงานบริษัทเอกชน	188	47.00
ข้าราชการ	42	10.50
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	12	3.00
อาชีพอิสระ/ฟรีแลนซ์	49	12.25
ธุรกิจส่วนตัว	34	8.50
อื่น ๆ	75	18.75
ระยะเวลาการทำงาน		
1-2 ปี	166	41.50
3-5 ปี	122	30.50
มากกว่า 5 ปี	112	28.00
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	57	14.30
15,001 – 20,000 บาท	71	17.75
20,001 – 25,000 บาท	68	17.00
25,001 – 30,000 บาท	52	13.00
30,001 – 35,000 บาท	37	9.25
มากกว่า 35,000 บาท	115	28.70

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
รายจ่ายต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	39	9.75
10,001 – 15,000 บาท	135	33.75
15,001 – 20,000 บาท	83	20.75
20,001 – 25,000 บาท	58	14.50
มากกว่า 25,000 บาท	85	21.25

จากการวิเคราะห์พฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณอายุของพนักงานวัยเริ่มทำงาน ในตาราง 2 งานวิจัยนี้ได้มุ่งเน้นการวัดพฤติกรรมเชิงประจักษ์ผ่านการประเมินตนเอง (Self-reported behavior) ใน 3 มิติ ได้แก่ ด้านเป้าหมาย ด้านปริมาณ และด้านรูปแบบการออม แทนการเก็บข้อมูลตัวเลขจำนวนเงิน (บาท) หรือสัดส่วนร้อยละโดยตรง เพื่อลดความคลาดเคลื่อนอันเนื่องมาจากรายได้ที่แตกต่างกัน และเพื่อให้สะท้อนถึงวินัยในการตัดสินใจออมที่แท้จริง ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาพรวมพฤติกรรมการออมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.07$, $SD = 0.210$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรม "ด้านเป้าหมายในการออม" มีการปฏิบัติในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 3.13$) รองลงมาคือ "ด้านปริมาณการออม" ที่ประเมินจากความสม่ำเสมอในการออม ($\bar{x} = 3.09$) ในขณะที่พฤติกรรม "ด้านรูปแบบการออม" เช่น การเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ทางการเงินและช่องทางการกระจายความเสี่ยง มีระดับการปฏิบัติที่ต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.98$)

เมื่อนำพฤติกรรมดังกล่าวมาวิเคราะห์ความสอดคล้องกับตัวแปรอิสระ ในตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นและพฤติกรรมจะเห็นว่า ด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มปัจจัยความรู้ทางการเงิน ($\bar{x} = 3.24$) สะท้อนว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อเชิงบวกต่อการออม โดยผลดังกล่าวอ้างอิงจากข้อมูลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม ในตาราง 3 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความรู้ทางการเงินอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, $SD = 0.181$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทักษะและความเชี่ยวชาญเชิงปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.04$) สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างตระหนักถึงความสำคัญของการออม แต่ยังคงขาดทักษะในการนำเครื่องมือทางการเงินมาประยุกต์ใช้จริง ซึ่งผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการออมดังกล่าวเป็นข้อมูลจากการประมวลผลแบบสอบถามเชิงปริมาณ และสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึกที่พบว่าพนักงานวัยเริ่มทำงานจำนวนมากยังไม่สามารถแปลงเป้าหมายการออมให้เป็นพฤติกรรมการออมที่ต่อเนื่องได้อย่างเป็นรูปธรรม ข้อมูลเชิงประจักษ์นี้ช่วยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ว่า แม้พนักงานจะมีทัศนคติและเป้าหมายการออมที่ชัดเจน แต่สาเหตุสำคัญที่ทำให้พฤติกรรมการออมใน "ด้านรูปแบบการออม" (เช่น การเลือกช่องทางลงทุน การใช้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือ RMF) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดนั้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาด "ด้านทักษะและความเชี่ยวชาญ" ทางการเงินในทางปฏิบัติ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณอายุ ของพนักงานวัยเริ่มทำงานในกรุงเทพมหานคร

n = 400

ตัวย่อ	พฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณอายุ	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	อันดับ
SAVAM	ด้านปริมาณการออม	3.09	0.375	ปานกลาง	(2)
SAVFO	ด้านรูปแบบการออม	2.98	0.369	ปานกลาง	(3)
SAVGO	ด้านเป้าหมายในการออม	3.13	0.353	ปานกลาง	(1)
ค่าเฉลี่ยรวม		3.07	0.210	ปานกลาง	

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยความรู้ทางการเงินของพนักงานวัยเริ่มทำงานในกรุงเทพมหานคร

n = 400

ตัวย่อ	ปัจจัยความรู้ทางการเงิน	$\bar{X}$	SD.	แปลค่า	อันดับ
AWARE	ด้านการตระหนักรู้	3.19	0.357	ปานกลาง	(2)
KNOWL	ด้านความรู้ความเข้าใจ	3.08	0.362	ปานกลาง	(3)
SKILL	ด้านทักษะและความเชี่ยวชาญ	3.04	0.387	ปานกลาง	(4)
ATTIT	ด้านทัศนคติ	3.24	0.371	ปานกลาง	(1)
ค่าเฉลี่ยรวม		3.14	0.181	ปานกลาง	

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยทั้งสามกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความรู้ทางการเงิน และปัจจัยทางสังคม ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยส่วนบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการออมได้มากที่สุด (Adjusted $R^2 = 0.578$) ซึ่งรายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลเชิงบวกสูงสุดต่อพฤติกรรมการออม ขณะที่รายจ่ายต่อเดือนมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 4

เมื่อพิจารณาตัวแปรอายุ พบว่าอายุมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.025$, $\beta = 0.151$, Sig = 0.000) แสดงให้เห็นว่าพนักงานวัยเริ่มทำงานที่มีอายุมากขึ้นในช่วงอายุ 22–29 ปี มีแนวโน้มออมเงินเพื่อการเกษียณมากกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า

ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจะอยู่ในช่วงวัยเริ่มทำงานเหมือนกัน แต่ความแตกต่างของอายุภายในช่วงดังกล่าวยังส่งผลต่อพฤติกรรมการออม โดยกลุ่มที่มีอายุสูงกว่ามักเริ่มมีความมั่นคงด้านรายได้ ประสบการณ์การทำงาน และความตระหนักในการวางแผนทางการเงินเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีพฤติกรรมการออมที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากกว่า

$$n = 400$$

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยความรู้ทางการเงินที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุของพนักงานวัยเริ่มทำงาน ในกรุงเทพมหานคร

$$n = 400$$

ปัจจัย ความรู้ทางการเงิน	Unstandardized		Standardized	t	Sig	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	SE	β				
ค่าคงที่ (Constant)	1.873	0.421			0.015*		
ด้านการตระหนักรู้	0.152	0.063	0.168	2.41	0.008*	0.708	1.413
ด้านความรู้ความเข้าใจ	0.175	0.06	0.194	2.92	0.012*	0.692	1.445
ด้านทักษะและความ เชี่ยวชาญ	0.163	0.058	0.176	2.81	0.019*	0.704	1.420
ด้านทัศนคติ	0.141	0.057	0.153	2.47	0.017*	0.719	1.390

R = 0.677, R² = 0.458, Adjusted R² = 0.452, SE_{est} = 0.625, F = 74.33, Sig. = 0.000*

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุของพนักงานวัยเริ่มทำงาน ในกรุงเทพมหานคร

n = 400

ปัจจัยทางสังคม	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Tolerance	VIF
	B	SE	β				
ค่าคงที่ (Constant)	1.591	0.403			0.018*		
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.148	0.055	0.159	2.69	0.023*	0.730	1.370
ด้านนายจ้างหรือองค์กร	0.129	0.060	0.140	2.15	0.018*	0.725	1.380
ด้านนโยบายภาครัฐ	0.137	0.057	0.148	2.40	0.015*	0.714	1.400

$R = 0.603$, $R^2 = 0.364$, Adjusted $R^2 = 0.359$, $SE_{est} = 0.704$, $F = 62.893$, $Sig. = 0.000^*$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) รวมทุกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออมเงินเพื่อการเกษียณ

n = 400

ปัจจัยทางสังคม	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (Constant)	1.124	0.315		3.568	0.018*
ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors)					
รายได้ต่อเดือน	0.028	0.002	0.512	14.251	0.000**
รายจ่ายต่อเดือน	-0.015	0.003	-0.314	-5.114	0.000**
อายุ	0.018	0.004	0.112	4.5	0.000**
ปัจจัยความรู้ทางการเงิน (Financial Literacy)					
ความรู้ทางการเงินด้านทัศนคติ (ATTIT)	0.185	0.042	0.201	4.405	0.001*
ความรู้ทางการเงินด้านทักษะ (SKILL)	0.121	0.039	0.134	3.103	0.002*
ปัจจัยทางสังคม (Social Factors)					
ปัจจัยด้านองค์กร/นายจ้าง	0.154	0.045	0.165	3.422	0.002*
ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐ	0.098	0.041	0.103	2.39	0.018*

$R = 0.814$, $R^2 = 0.663$, Adjusted $R^2 = 0.657$, $F = 112.435$, $Sig. = 0.000^*$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานวัยเริ่มทำงานและผู้ทรงคุณวุฒิ สะท้อนให้เห็นปัญหาและอุปสรรคของการออมเพื่อการเกษียณที่ซับซ้อนและเชื่อมโยงกันในหลายระดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า “รายได้ต่อเดือน” และ “รายจ่ายต่อเดือน” เป็นปัจจัยโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับนโยบายรัฐ ซึ่งแต่ละระดับมีลักษณะเฉพาะ

แตกต่างกัน แต่เมื่อมองรวมกันแล้ว กลับเป็นเงื่อนไขเชิงระบบที่ทำให้พนักงานรุ่นใหม่ไม่สามารถสร้างวินัยการออมระยะยาวได้อย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยผลการวิจัยเชิงคุณภาพถูกใช้เพื่ออธิบาย ขยายความ และเสริมความเข้าใจเชิงลึกต่อผลการวิจัยเชิงปริมาณ มิใช่การทดสอบสมมติฐานเพิ่มเติม แต่เป็นการทำความเข้าใจกลไกและบริบทเชิงระบบที่อยู่เบื้องหลังตัวเลขทางสถิติ โดยผู้วิจัยได้สร้างความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านวิธีตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญร่วมสาขาและผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Debriefing) ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับผู้ประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) เพื่อทวนสอบความถูกต้องในการจัดหมวดหมู่และการตีความหมายข้อมูลให้ตรงตามหลักวิชาการ

การนำเสนอผลการวิจัยเชิงคุณภาพเรียงลำดับประเด็นตามความถี่ของปัจจัยที่ถูกกล่าวถึงจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยได้ทำการจัดหมวดหมู่ประเด็นและพิจารณาความถี่ของการกล่าวถึงในแต่ละประเด็นก่อนนำมาเรียงลำดับการนำเสนอ เพื่อให้เห็นความสำคัญของแต่ละประเด็นได้ชัดเจน ดังนี้

ประเด็นที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุด คือ ข้อจำกัดด้านรายได้และภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งสะท้อนว่าพนักงานวัยเริ่มทำงานจำนวนมากมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการจัดสรรเงินออมอย่างสม่ำเสมอ และเผชิญค่าใช้จ่ายจำเป็นในชีวิตประจำวันสูง จึงทำให้ไม่สามารถเริ่มออมหรือออมได้อย่างต่อเนื่อง ดังสะท้อนจากคำให้สัมภาษณ์ของพนักงานวัยเริ่มทำงานรายหนึ่งที่ว่า: “ตอนนี้เงินเดือนแค่พอใช้แบบเดือนชนเดือน ค่าหอ ค่าเดินทาง ค่ากินก็แทบหมดแล้ว ลำพังแค่จะใช้ให้รอดถึงสิ้นเดือนยังเหนื่อยเลย ทำให้ยังไม่เคยคิดหรือวางแผนเรื่องเงินออมเพื่อเกษียณเลย มันดูไกลตัวมากเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายวันนี้”

รองลงมาคือ ข้อจำกัดด้านความรู้ทางการเงินและความเข้าใจผลิตภัณฑ์การออมระยะยาว พบว่าพนักงานวัยเริ่มทำงานจำนวนมากยังขาดความรู้ทางการเงินที่เพียงพอ ไม่เข้าใจผลิตภัณฑ์ทางการเงินระยะยาว เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ RMF หรือ SSF อีกทั้งยังมีทัศนคติและแรงจูงใจทางการเงินที่ไม่มั่นคง โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ระยะสั้นมากกว่าการวางแผนอนาคต สอดคล้องกับแนวคิด “present bias” ที่ทำให้เลือกใช้จ่ายเพื่อความสุขทันทีทันใด แทนที่จะเก็บออมเพื่ออนาคต ปัญหานี้ยิ่งรุนแรงขึ้นในกลุ่มที่มีรายได้น้อย เนื่องจากมีข้อมูลและโอกาสในการเข้าถึงความรู้ด้านการออมต่ำกว่า เมื่อรวมกับการขาดเป้าหมายทางการเงินระยะยาว จึงนำไปสู่พฤติกรรม “ไม่เริ่มออม” หรือ “ออมไม่ต่อเนื่อง” และทำให้ขาดวินัยทางการเงิน ส่งผลให้กลายเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงต่อการขาดสภาพคล่องและภาระหนี้สินในอนาคต สอดคล้องกับทัศนะของผู้ให้สัมภาษณ์ที่ระบุว่า “กองทุน RMF หรือ SSF อะไรพวกนี้เคยได้ยินชื่อนะ แต่ไม่รู้เลยว่ามันทำงานยังไง ซื้อมั้ย แล้วต้องถือนานแค่ไหน รู้สึกว่ามันเข้าใจยากและยุ่งยากเกินไปสำหรับเด็กจบใหม่ ประกอบกับเรารู้สึกอยากเอาเงินไปซื้อความสุขหรือใช้จ่ายในสิ่งที่เราอยากได้ตอนนี้มากกว่าจะเอาเงินไปจมไว้กับสิ่งที่อีก 30-40 ปีข้างหน้าถึงจะได้ใช้”

ประเด็นสำคัญลำดับถัดมาคือ ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างในระดับองค์กร ปัญหาสำคัญที่สะท้อนจากการสัมภาษณ์คือ การไม่มีระบบบังคับให้ออม เช่น Provident Fund โดยเฉพาะในบริษัทขนาดกลางและเล็ก (SMEs) ซึ่งทำให้พนักงานจำนวนมากไม่ได้รับการสนับสนุนเชิงโครงสร้างเหมือนกับพนักงานองค์กรใหญ่ อีกทั้งองค์กรส่วนใหญ่ยังขาดการสื่อสารและการให้ความรู้ทางการเงิน อย่างเป็นระบบ หลายองค์กรไม่มีหน่วยงานหรือบุคลากรที่สามารถทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาทางการเงินได้จริง ทำให้การออมยังคงขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของพนักงานเป็นหลัก ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมออมที่ไม่ต่อเนื่องและขาดแรงจูงใจในระยะยาว ผลที่ตามมาคือพนักงานจำนวนมากไม่น้อยแม้มีรายได้เพียงพอ แต่ก็ยังไม่สามารถสร้างเงินออมเพื่อการเกษียณได้ เนื่องจากขาดแรงกระตุ้นหรือวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการออมอย่างจริงจัง ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์สะท้อนปัญหาในประเด็นนี้ไว้ว่า “บริษัทที่ทำอยู่เป็น SME ขนาดเล็ก ไม่มีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ให้เลย ถ้าเราไม่หักดิบออมเองในบัญชีส่วนตัวก็ไม่มีใคร

มาช่วยบังคับ ยิงบริษัทไม่มีการอบรมหรือให้ความรู้เรื่องการวางแผนการเงินเลย ยิ่งทำให้เราปล่อยปละละเลยไปเรื่อย ๆ เพราะไม่มีสิ่งแวดล้อมหรือวัฒนธรรมในที่ทำงานที่ช่วยกระตุ้นให้เราตื่นตัวเรื่องนี้”

ประเด็นที่ถูกกล่าวถึงในลำดับท้าย คือ ข้อจำกัดเชิงระบบในระดับนโยบายรัฐ ส่วนในระดับนโยบายรัฐ ปัญหาที่พบคือ การขาดหน่วยงานกลางที่บูรณาการการออม ทำให้มาตรการและนโยบายที่เกี่ยวข้องกระจุกกระจายอยู่ในหลายหน่วยงาน ไม่สอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง สิทธิประโยชน์ทางภาษียังเอื้อต่อกลุ่มที่มีรายได้ปานกลางถึงสูง ขณะที่กลุ่มรายได้น้อยกลับไม่ได้รับแรงจูงใจจากมาตรการเหล่านี้ ส่งผลให้ไม่เกิดพฤติกรรมการออมในกลุ่มเป้าหมายสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่า ขาดระบบข้อมูลกลาง ที่สามารถสะท้อนพฤติกรรมการออมของประชาชนแบบครบถ้วน เช่น ระบบ “บัญชีออมรวม” โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อคิดเห็นเชิงนโยบายที่น่าสนใจว่า “นโยบายลดหย่อนภาษีจากการออมในปัจจุบัน มันตอบโจทย์เฉพาะกลุ่มคนที่มีฐานรายได้สูง ๆ ที่เขาต้องการประหยัดภาษี แต่สำหรับพนักงานโอทีหรือเด็กจบใหม่ที่ฐานเงินเดือนยังไม่ถึงเกณฑ์ต้องเสียภาษี มาตรการเหล่านี้แทบไม่มีแรงจูงใจให้เขาอยากออมเลย รัฐจำเป็นต้องมีมาตรการเชิงรุกหรือสิทธิประโยชน์ในรูปแบบอื่น เช่น เงินสมทบโดยตรง เพื่อดึงดูดให้กลุ่มแรงงานวัยเริ่มทำงานหันมาสนใจการออมระยะยาวอย่างจริงจัง”

จากผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาสังเคราะห์ร่วมกับผลการวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม เพื่อจัดทำตาราง 8 ซึ่งแสดงภาพรวมของสภาพปัญหา สาเหตุเชิงระบบ ผลกระทบ และข้อเสนอเชิงระบบในการส่งเสริมการออมเพื่อการเกษียณของพนักงานวัยเริ่มทำงานในระดับบุคคลองค์กร และนโยบายรัฐ

โดยสรุป ผลการศึกษาเชิงคุณภาพสะท้อนว่า อุปสรรคในการออมเงินเพื่อการเกษียณของพนักงานวัยเริ่มทำงานเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างมากกว่าปัญหาเชิงปัจเจกบุคคล แม้แต่ละบุคคลจะมีเจตนาที่อยากออม แต่เมื่อขาดความรู้ ขาดระบบสนับสนุนจากองค์กร และขาดนโยบายรัฐที่ครอบคลุม ปัญหาการออมไม่ต่อเนื่องจึงเกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง การแก้ไขปัญหานี้จึงต้องดำเนินการในเชิงระบบและบูรณาการ โดยไม่อาจพึ่งพาความสมัครใจของบุคคลเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องสร้างแรงจูงใจเชิงนโยบาย กลไกสนับสนุนจากองค์กร และวัฒนธรรมการเงินที่เข้มแข็ง เพื่อให้การออมกลายเป็นพฤติกรรมปกติและเป็นบรรทัดฐานทางสังคมในที่สุดดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลจากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานวัยเริ่มทำงานและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

หัวข้อ	บุคคล	องค์กร	นโยบายรัฐ
ประเด็นปัญหาหลัก	- ขาดความรู้ทางการเงิน - ทศนคติและแรงจูงใจไม่มั่นคง - พฤติกรรมการเงินเน้นความอยู่รอดระยะสั้น - ขาดเป้าหมายการเงินระยะยาว	- ไม่มีระบบออมภาคบังคับ เช่น Provident Fund - ขาดการสื่อสารและคำปรึกษาการเงิน - ไม่มีกลยุทธ์สนับสนุนพฤติกรรมออม	- ขาดหน่วยงานกลางบูรณาการระบบออม - สิทธิประโยชน์ทางภาษีเอื้อผู้มีรายได้สูง - ขาดระบบข้อมูลรวม เช่น “บัญชีออมรวม”
สาเหตุเชิงระบบ/พฤติกรรม	- เข้าถึงข้อมูลไม่เท่าเทียม - Present bias: เน้น - ผลประโยชน์ระยะสั้น - ไม่เห็นเป้าหมายอนาคตชัดเจน	- มองว่าเป็นต้นทุนมากกว่าการลงทุน - การสื่อสารไม่ต่อเนื่อง ใช้ภาษาการเงินเข้าใจยาก - ขาดแนวคิด “Workplace Financial Wellness”	- โครงสร้างเชิงนโยบายการจัดกระจาย - กลไกภาษีมี bias เชิงรายได้ - ไม่มีนโยบายฝังพฤติกรรมออมในชีวิตประจำวัน

หัวข้อ	บุคคล	องค์กร	นโยบายรัฐ
ผลกระทบ	- ไม่เริ่มออม/ไม่วางแผนเกษียณ - ขาดวินัยการจัดสรรเงินออม - เปราะบางต่อภาวะฉุกเฉิน/หลังเกษียณ	- พนักงานออมเงินน้อยแม้มีรายได้ - ขาดความมั่นใจ/ไม่เข้าใจผลิตภัณฑ์ - ไม่เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการออม	- นโยบายไม่ตอบโจทย์แรงงานวัยเริ่มทำงาน/นอกระบบ - ประชาชนไม่เห็นภาพรวมสถานการณ์ออม - ไม่เกิดพฤติกรรมออมระดับสังคม
ข้อเสนอเชิงระบบ	- สร้างระบบออมอัตโนมัติแบบ opt-out - ให้ความรู้เชิงพฤติกรรมตั้งแต่มัธยม - ใช้สื่อ/เครื่องมือ เช่น Life Goal Simulation	- ส่งเสริมให้มี Provident Fund ภาคบังคับทุกองค์กร - ให้แรงจูงใจภาษีกับองค์กรที่สนับสนุนการออม - จัดอบรม/คำปรึกษาโดย HR หรือผู้เชี่ยวชาญ	- จัดตั้งหน่วยงานกลางด้านการออม - พัฒนาระบบข้อมูล “บัญชีออมรวม” - ปรับสิทธิประโยชน์ภาษีให้ครอบคลุมผู้มีรายได้น้อย

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมการออมเพื่อการเกษียณของพนักงานวัยเริ่มทำงานในกรุงเทพมหานคร ไม่สามารถพึ่งพาแรงจูงใจรายบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องใช้ ระบบจูงใจแบบบูรณาการ (Integrated Incentive System) ที่เชื่อมโยงทั้งระดับบุคคล องค์กร นโยบายรัฐ และวัฒนธรรมสังคม เพื่อยกระดับการออมจาก “พฤติกรรมทางเลือก” ไปสู่ “บรรทัดฐานทางสังคม” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมของ Thaler & Sunstein (2008) ที่เสนอว่าการออกแบบสิ่งเร้าและการตั้งค่าปริยาย (nudge และ default option) สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมทางการเงินในระยะยาวได้อย่างมีนัยสำคัญ แนวคิดดังกล่าวได้รับการยืนยันจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ในหลายประเทศว่าการออกแบบแรงจูงใจเชิงโครงสร้างมีประสิทธิผลมากกว่าการพึ่งพาความสมัครใจของบุคคลเพียงอย่างเดียว (Madrian & Shea, 2001; Beshears et al., 2009)

ใน ระดับบุคคล แม้พนักงานวัยเริ่มทำงานจะมีทัศนคติค่อนข้างดีต่อการออม แต่ยังขาดความรู้และทักษะที่เพียงพอ โดยเฉพาะการวางแผนเกษียณ ส่งผลให้เกิด “ช่องว่างทางพฤติกรรม” ระหว่างเจตนากับการปฏิบัติจริง ดังนั้นแนวทางที่เหมาะสมคือการลดความซับซ้อนในการออม เช่น ระบบหักเงินเดือนอัตโนมัติ การจำลองสถานการณ์อนาคต และการใช้แอปพลิเคชันทางการเงินที่ช่วยวางแผนได้แบบเรียลไทม์ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ Lusardi & Mitchell (2014; 2019) และ OECD (2020) ที่ชี้ว่าการเสริมความรู้ทางการเงินควบคู่กับเครื่องมือที่ช่วยแปลงความรู้เป็นการปฏิบัติจริง จะช่วยเพิ่มความต่อเนื่องของพฤติกรรมออมได้อย่างมีนัยสำคัญ

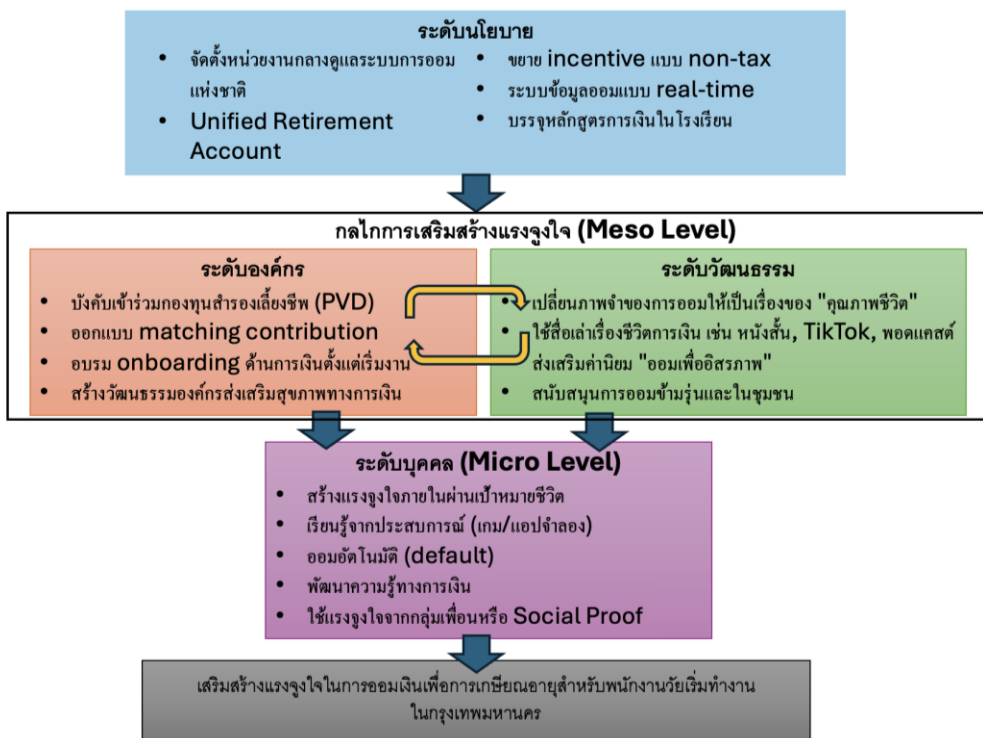
ใน ระดับองค์กร ผลการศึกษพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับแรงสนับสนุนที่เพียงพอจากสถานทำงาน ทั้งในด้านโครงสร้าง เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และด้านบริการ เช่น การให้คำปรึกษาทางการเงิน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานศึกษาของ Towers Watson (2016) ที่ยืนยันว่าการมีแผนเกษียณภายในองค์กรสามารถเพิ่มอัตราการออมได้อย่างมีนัยสำคัญ แนวทางที่ควรดำเนินการจึงรวมถึงการลงทะเบียนกองทุนอัตโนมัติ (automatic enrollment) การสมทบเงินโดยนายจ้าง (matching contribution) และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ทางการเงินในที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นรูปแบบเดียวกับที่งานวิจัยในบริบทต่างประเทศพบว่าสามารถลดช่องว่างระหว่างเจตนาการออมกับพฤติกรรมจริงของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Beshears et al., 2009)

ใน ระดับนโยบายรัฐ พบข้อจำกัดของระบบที่กระจัดกระจายและขาดหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่บูรณาการมาตรการออม ส่งผลให้ประชาชนโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานนอกระบบไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลและสิทธิประโยชน์ได้อย่างทั่วถึง แนวทางที่เสนอคือการจัดตั้ง “สำนักงานพัฒนาการออมแห่งชาติ” เพื่อทำหน้าที่รวบรวมและเชื่อมโยงกองทุนออมทุกประเภท พร้อมพัฒนาระบบ personalized pension dashboard ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนติดตาม

ข้อมูลการออมของตนเองได้อย่างชัดเจนและโปร่งใส ข้อเสนอดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางเชิงนโยบายของ OECD และ World Bank ที่เน้นการพัฒนากระบวนข้อมูลบำนาญและการออมแบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชนในระยะยาว (OECD, 2021; OECD, 2020)

ใน ระดับวัฒนธรรมสังคม การวิเคราะห์สะท้อนว่าสังคมไทยยังขาดภาพลักษณ์เชิงบวกของผู้ที่ออมสำเร็จ ขณะที่สื่อมักเน้นความมั่งคั่งฉาบฉวยมากกว่าความมั่นคงระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ Hofstede (1991) ที่ชี้ว่าประเทศที่มีวัฒนธรรมมุ่งอนาคตสูงจะมีพฤติกรรมการออมมากกว่า ดังนั้นจึงควรสร้างกระแสทางสังคมที่ยกย่องการออม ผ่านสื่อมวลชน การศึกษา และเนื้อหาเชิงสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อปลูกฝังค่านิยมการออมให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมสังคมไทย

โดยสรุป แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการออมเงินเพื่อการเกษียณควรเป็น กลไกบูรณาการหลายมิติ ที่ทำงานสอดประสานกัน ทั้งการปรับพฤติกรรมปัจเจก การสร้างระบบสนับสนุนในองค์กร การบูรณาการเชิงนโยบายของรัฐ และการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมสังคม เพื่อผลักดันให้การออมกลายเป็นพฤติกรรมพื้นฐานของชีวิต และเป็นหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชนในระยะยาว



ภาพ 1 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุสำหรับพนักงานวัยเริ่มทำงาน ในกรุงเทพมหานคร

สรุปและอภิปรายผล

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการออมเงินเพื่อการเกษียณของพนักงานวัยเริ่มทำงานใน กรุงเทพมหานคร จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการกลไกหลายระดับที่ทำงานสอดประสานกัน ได้แก่ (1) แรงจูงใจ

ภายใน ที่มุ่งสร้างความหมายและคุณค่าทางจิตวิทยาของการออมในฐานะ “เครื่องมือออกแบบชีวิต” มากกว่าการลดการบริโภค (2) แรงจูงใจจากบริบททางสังคมและองค์กร โดยเน้นการออกแบบสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อพฤติกรรม เช่น การใช้ต้นแบบ การสร้างพลังจากกลุ่ม และการจัดระบบจูงใจเชิงโครงสร้าง และ (3) แรงจูงใจเชิงนโยบาย ที่ต้องวางกลยุทธ์แบบองค์รวมซึ่งผสมผสานกลไกอัตโนมัติ (default mechanism) สิทธิประโยชน์ทางภาษี การให้ความรู้ทางการเงิน และระบบติดตามผลที่มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ แนวทางทั้งหมดควรตั้งอยู่บนฐานความเข้าใจว่า การออมเพื่อการเกษียณมิใช่เพียงการส่งเสริมพฤติกรรมทางการเงิน แต่คือกระบวนการสร้างความเชื่อมโยงเชิงคุณค่าระหว่างบุคคลกับอนาคตของตนเองในบริบทเศรษฐกิจและสังคมร่วมสมัย ดังนั้น การออกแบบแรงจูงใจจึงไม่ควรหยุดอยู่เพียงการ “แจ้งข้อมูล” หรือ “ให้ทางเลือก” เท่านั้น หากแต่ต้องเป็นนโยบายที่ “เข้าใจมนุษย์” และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนเจตนาให้กลายเป็นพฤติกรรมออมที่ยั่งยืน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยเชิงปริมาณยังสะท้อนอย่างชัดเจนว่า “รายได้ต่อเดือน” และ “รายจ่ายต่อเดือน” เป็นปัจจัยโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับการออม ขณะที่รายจ่ายต่อเดือนมีอิทธิพลเชิงลบต่อพฤติกรรมการออม ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า แม้พนักงานวัยเริ่มทำงานจะมีทัศนคติที่ดีต่อการออม แต่เมื่อเผชิญข้อจำกัดด้านรายได้และภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ย่อมทำให้ความสามารถในการจัดสรรเงินออมลดลง และเกิดช่องว่างระหว่างเจตนาการออมกับการปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีวัฏจักรชีวิตที่อธิบายว่าศักยภาพการออมขึ้นอยู่กับโครงสร้างรายได้และภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละช่วงชีวิต

วัตถุประสงค์ที่ 1: เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความรู้ทางการเงินที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความรู้ทางการเงินทุกมิติ ได้แก่ การตระหนักรู้ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออมอย่างมีนัยสำคัญ โดยด้านทัศนคติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านทักษะและความเชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนถึง “ช่องว่างระหว่างความรู้กับการปฏิบัติจริง”

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานของ Lusardi และ Mitchell (2014; 2019) ที่ชี้ว่าความรู้ทางการเงินไม่เพียงพอหากไม่สามารถแปลงเป็นพฤติกรรมการเงินที่เป็นรูปธรรมได้ ข้อมูลเชิงคุณภาพยังพบว่า พนักงานวัยเริ่มทำงานจำนวนมากเข้าใจหลักการออมในระดับแนวคิด แต่ยังไม่สามารถเลือกผลิตภัณฑ์หรือออกแบบกลยุทธ์การออมที่เหมาะสมกับตนเองได้ ส่งผลให้การออมขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากมีลักษณะพฤติกรรมเฉื่อยชา (Inertia) และความสับสนจากทางเลือกผลิตภัณฑ์ที่ซับซ้อนเกินไป (Choice Overload) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลินี (2566) และ จิราภรณ์ (2567) ที่ระบุว่ากลุ่มคนรุ่นใหม่ในเขตเมืองแม้จะมีระดับทัศนคติและการรับรู้ที่ดีต่อการวางแผนเกษียณ (Retirement Planning) แต่การขาดทักษะและความเชี่ยวชาญเชิงลึก (Financial Literacy) ในการจัดการเครื่องมือการออมระยะยาว เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือกองทุนรวม เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถเปลี่ยนความรู้ให้เป็นพฤติกรรมการออมจริงได้

วัตถุประสงค์ที่ 2: เพื่อศึกษาปัจจัยทางสังคมและองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออม

ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณชี้ว่า ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ อิทธิพลจากเพื่อนร่วมงาน นายจ้าง/องค์กร และนโยบายภาครัฐ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออมอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพสะท้อนว่าการขาดระบบสนับสนุนในที่ทำงาน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือการให้คำปรึกษาทางการเงิน เป็นอุปสรรคเชิงโครงสร้างที่สำคัญ

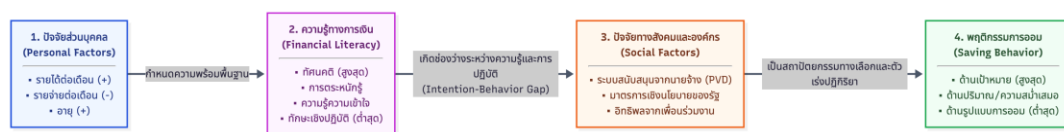
ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิด Social Influence Theory และ Social Capital Theory ที่อธิบายว่าพฤติกรรมทางการเงินของบุคคลถูกหล่อหลอมโดยบริบททางสังคมและบรรทัดฐานในที่ทำงาน องค์กรที่ขาด

โครงสร้างสนับสนุนทำให้การออมยังคงเป็นภาระของปัจเจกบุคคล ส่งผลให้พฤติกรรมการออมไม่เกิดอย่างยั่งยืน ซึ่งในมิติเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมชี้ว่า หากที่ทำงานขาดสถาปัตยกรรมทางเลือก (Choice Architecture) ที่ช่วยอำนวยความสะดวก เช่น ระบบสะสมเงินออมอัตโนมัติ (Default / Automatic Enrollment) พนักงานมักจะล้มเหลวในการสร้างวินัยด้วยตนเอง สอดคล้องกับข้อค้นพบของ พงษ์ศักดิ์ (2566) และ วรัญญา (2567) ที่ยืนยันว่ากลไกสนับสนุนขององค์กรและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการกระตุ้นและรักษาระดับพฤติกรรมการออมระยะยาวของแรงงาน

วัตถุประสงค์ที่ 3: เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการออมเงินเพื่อการเกษียณ

จากการบูรณาการผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ งานวิจัยนี้เสนอ แนวทางการออกแบบระบบแรงจูงใจการออมแบบบูรณาการ ที่เชื่อมโยงระดับบุคคล องค์กร และนโยบายเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ แนวทางดังกล่าวแตกต่างจากงานวิจัยเดิมที่มักมุ่งเน้นเพียงการให้ข้อมูลหรือสิทธิประโยชน์ทางภาษี โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนเจตนาให้กลายเป็นพฤติกรรมออมที่ยั่งยืน

จากผลการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ งานวิจัยนี้ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในบริบทของพนักงานวัยเริ่มทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งยังไม่ค่อยถูกศึกษามากนักในงานวิจัยไทยก่อนหน้านี้ ประการแรกงานวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการออมของคนวัยเริ่มทำงานมีลักษณะเป็น “แรงจูงใจหลายชั้น” (multi-layered motivation) ที่เชื่อมโยงกันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ทางการเงิน โครงสร้างสังคมในที่ทำงาน และกลไกเชิงนโยบาย ดังภาพ 2 ซึ่งเป็นการอธิบายภาพที่ครอบคลุมกว่างานวิจัยทั่วไปที่มักเน้นเพียงตัวแปรด้านรายได้หรือความรู้ทางการเงินเพียงมิติเดียว แต่มีลักษณะเป็น “โมเดลแรงจูงใจหลายชั้น” (Multi-layered Motivation Model) การนำเสนอในรูปแบบโมเดลความสัมพันธ์นี้ เป็นการอธิบายภาพที่ครอบคลุมกว่างานวิจัยทั่วไปที่มักเน้นเพียงตัวแปรด้านรายได้หรือความรู้ทางการเงินเพียงมิติเดียว ทั้งนี้ จากการบูรณาการผลการวิจัย งานวิจัยนี้จึงสามารถเสนอแนวทางการออกแบบระบบแรงจูงใจการออมแบบบูรณาการ ที่เชื่อมโยงระดับบุคคล องค์กร และกลไกเชิงนโยบายเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นแนวทางที่แตกต่างจากงานวิจัยเดิมที่มักมุ่งเน้นเพียงการให้ข้อมูลหรือสิทธิประโยชน์ทางภาษี โดยแนวทางใหม่นี้จะมุ่งเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เพื่อช่วยเปลี่ยนเป้าหมายและเจตนาให้กลายเป็นพฤติกรรมออมที่ยั่งยืนได้อย่างแท้จริง



ภาพ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของแรงจูงใจหลายชั้น (Multi-layered Motivation Model) ที่มีต่อพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณของพนักงานวัยเริ่มทำงานในกรุงเทพมหานคร

ประการที่สอง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นบทบาทสำคัญของ “ความหมายเชิงจิตวิทยา” ของการออมในฐานะการออกแบบชีวิตในอนาคต ไม่ใช่เพียงการลดการบริโภคในปัจจุบัน ซึ่งเป็นมุมมองใหม่ที่ช่วยอธิบายว่าทำไมพนักงานวัยเริ่มทำงานบางกลุ่มจึงยังไม่เริ่มออม แม้เข้าใจประโยชน์ของการออมก็ตาม การค้นพบนี้ช่วยเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ด้านพฤติกรรมการออมในบริบทคนรุ่นใหม่ โดยเฉพาะในสังคมเมืองที่มีแรงดึงดูดด้านการใช้จ่ายสูงและเผชิญแรงกดดันทางค่านิยมร่วมสมัย

ประการที่สาม งานวิจัยนี้นำเสนอ “แนวทางการออกแบบระบบแรงจูงใจการออมแบบบูรณาการ” ที่เชื่อมโยงระดับบุคคล องค์กร และนโยบายเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานประกอบการและในการกำหนดนโยบายสาธารณะ แนวทางนี้แตกต่างจากข้อเสนอเชิงนโยบายทั่วไปที่มีมุมมองแยกส่วน เช่น การให้ข้อมูลหรือการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเพียงด้านเดียว แต่เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยเปลี่ยนเจตนาให้กลายเป็นพฤติกรรมออมที่ยั่งยืน เหมาะสมกับพนักงานวัยเริ่มทำงานซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่อโครงสร้างเศรษฐกิจในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

การส่งเสริมแรงจูงใจในการออมของพนักงานวัยเริ่มทำงานควรดำเนินการแบบองค์รวม ครอบคลุมทั้งระดับบุคคล องค์กร และรัฐ โดยข้อเสนอแนะดังกล่าวสังเคราะห์จากผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ระบุปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออมอย่างมีนัยสำคัญ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ช่วยอธิบายกลไก เหตุผล และบริบทที่ทำให้ปัจจัยเหล่านั้นส่งผลต่อพฤติกรรมจริงของพนักงานวัยเริ่มทำงาน

ระดับบุคคล – บูรณาการการเรียนรู้ด้านการเงินในระบบการศึกษาและจัดอบรมการเงินสำหรับผู้เริ่มทำงานรวมทั้งใช้เทคนิคเชิงพฤติกรรม เช่น ระบบออมอัตโนมัติ เพื่อเปลี่ยนเจตนาให้เป็นพฤติกรรมจริง ข้อเสนอแนะในระดับบุคคลนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ทางการเงินและทัศนคติมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออม แต่ยังมีช่องว่างระหว่างความรู้กับการปฏิบัติจริง ขณะที่ผลการวิจัยเชิงคุณภาพสะท้อนว่าพนักงานวัยเริ่มทำงานจำนวนมากเข้าใจหลักการออมในเชิงแนวคิด แต่ขาดทักษะและแรงกระตุ้นในการลงมือออมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น สถาบันการศึกษาและหน่วยพัฒนาทักษะควรเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการออกแบบเนื้อหาความรู้ด้านการออม และร่วมมือกับภาคเอกชนในการจัดหลักสูตรหรือกิจกรรมให้ความรู้แก่พนักงานวัยเริ่มทำงาน เพื่อช่วยแปลงความรู้และทัศนคติที่ดีให้กลายเป็นพฤติกรรมออมที่เกิดขึ้นจริงในชีวิตประจำวัน

ระดับองค์กร – ส่งเสริมระบบการออมร่วมสมทบ (matching contribution) การมีที่ปรึกษาการเงินภายใน และการสื่อสารสิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่อง รวมถึงผลักดันมาตรการ opt-out saving ในสถานประกอบการ ข้อเสนอแนะนี้เชื่อมโยงกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่าปัจจัยทางสังคมและองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออมอย่างมีนัยสำคัญ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ชี้ว่า การขาดระบบสนับสนุนเชิงโครงสร้างในที่ทำงานเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การออมขึ้นอยู่กับความสมัครใจของพนักงานเป็นหลัก นายจ้างและฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ควรเป็นผู้ดำเนินการจริง โดยกำหนดนโยบายภายในเพื่อให้พนักงานสมัครเข้าระบบออมอัตโนมัติ รวมถึงประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกในการจัดทำโปรแกรม Financial Wellness สำหรับพนักงาน ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างระหว่างเจตนาการออมกับการปฏิบัติจริงที่ปรากฏจากผลการวิจัย

ระดับรัฐ – พัฒนากลไกกลางด้านการออมให้มีเอกภาพ เช่น การยกระดับกองทุนการออมแห่งชาติ และการสร้างศูนย์ข้อมูลสิทธิประโยชน์แบบดิจิทัล รวมถึงปรับมาตรการภาษีและสนับสนุนนวัตกรรมทางการเงินที่เหมาะสมกับคนรุ่นใหม่ ข้อเสนอแนะในระดับนโยบายนี้

สะท้อนผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่ามาตรการด้านการออมในปัจจุบันมีลักษณะกระจาย และเอื้อต่อกลุ่มรายได้ปานกลางถึงสูงมากกว่ากลุ่มผู้เริ่มทำงานหรือผู้มีรายได้น้อย หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการคลัง สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และกองทุนการออมแห่งชาติ ควรทำหน้าที่กำหนดทิศทางนโยบาย และปรับปรุงสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมกับผู้เริ่มทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มรายได้น้อยและแรงงานนอกระบบ เพื่อให้มาตรการภาครัฐสามารถเชื่อมโยงกับพฤติกรรมการออมของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือตามสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) ผลการวิจัยจึงอาจมีข้อจำกัดในการอ้างอิงบริบทไปสู่ประชากรพนักงานวัยเริ่มทำงานทั้งหมดได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรพิจารณาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรขยายการศึกษาไปยังกลุ่มแรงงานนอกระบบหรือภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับบริบทกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนว่าปัจจัยเชิงโครงสร้างและบริบททางสังคมมีบทบาทสำคัญ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามพื้นที่และลักษณะการจ้างงาน และศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชันออมเงินหรือแพลตฟอร์ม e-Wallet ในการสร้างแรงจูงใจเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับคนรุ่นใหม่มากยิ่งขึ้น รวมถึงควรศึกษาบทบาทของผู้ให้บริการทางการเงิน เช่น ธนาคาร ฟินเทค และผู้ให้บริการ e-Wallet ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือฟีเจอร์ที่ช่วยกระตุ้นการออมสำหรับวัยเริ่มทำงานได้อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ คอสม์เปอเรชั่นส์.
- กระทรวงแรงงาน. (2566). *รายงานสถิติจำนวนแรงงานแรกเข้าและผู้ประกันตนใหม่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประจำปีพุทธศักราช 2566*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- จิราภรณ์ มณีเนตร. (2567). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออมและการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณอายุของประชากร Generation Y และ Generation Z ในเขตกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชมพูนุท พรหมภักดี. (2556). *การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). *รายงานภาวะเศรษฐกิจและการเงิน*. สืบค้น 25 ธันวาคม 2568, จาก <https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/th/thai-economy/state-of-thai-economy/annual-report/annual-econ-report-th-2565.pdf>
- นลินี วรวิทย์อนันต์. (2566). ช่องว่างระหว่างความรู้ทางการเงินและพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณของกลุ่มแรงงานจบใหม่. *วารสารการจัดการเชิงกลยุทธ์*, 15(2), 45-62.
- พงษ์ศักดิ์ เลิศวิจิตรศิลป์. (2566). บทบาทของสถาบันปฏิกิริยาทางเลือกในองค์กรต่อการกระตุ้นการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 11(1), 89-105.
- วรัญญา ตั้งปัญญาลิส. (2567). อิทธิพลทางสังคมและบรรทัดฐานในที่ทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการวางแผนทางการเงินระยะยาว. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 30(3), 112-128.
- สถาบันคุ้มครองเงินฝาก. (2565). *รายงานประจำปี 2565*. สืบค้น 25 ธันวาคม 2568, จาก <https://www.dpa.or.th/annual-report/annual-report-2565>
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2565). *รายงานสถานการณ์การออมเพื่อวัยเกษียณ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *รายงานภาวะการทำงานของประชากรไทย พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

- Beshears, J., Choi, J. J., Laibson, D., & Madrian, B. C. (2009). The importance of default options For retirement saving outcomes: Evidence from the United States. In *Social security policy in a changing environment* (pp. 167-195). University of Chicago Press.
- Cialdini, R. B., & Goldstein, N. J. (2004). Social influence: Compliance and conformity. *Annu. Rev. Psychol.*, 55(1), 591-621. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142015>
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory*. Harvard University Press: Cambridge.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill.
- Laibson, D. (1997). Golden eggs and hyperbolic discounting. *The Quarterly Journal of Economics*, 112(2), 443-478. <https://doi.org/10.1162/003355397555253>
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5-44. <https://doi.org/10.1257/jel.52.1.5>
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2019). How ordinary consumers make complex economic decisions: Financial literacy and retirement readiness. *Quarterly Journal of Finance*, 9(3), 1–30.
- Madrian, B. C., & Shea, D. F. (2001). The power of suggestion: Inertia in 401(k) participation and Savings behavior. *Quarterly Journal of Economics*, 116(4), 1149–1187.
- Modigliani, F., & Brumberg, R. (1954). Utility analysis and the consumption function: An interpretation of cross-section data. In K. K. Kurihara (Ed.), *Post-Keynesian economics* (pp. 388–436). Rutgers University Press.
- OECD. (2020). *OECD/INFE 2020 International Survey of Adult Financial Literacy*. OECD Publishing: Paris. <https://doi.org/10.1787/145f5607-en>.
- OECD. (2021). *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing: Paris. <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2008). *Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth, and Happiness*. Yale University Press: New Haven.
- WealthMagik. (2565). 5 เคล็ดลับออมเงินแบบไหนดี? ตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์คนรุ่นใหม่. สืบค้น 25 ธันวาคม 2568, จาก <https://www.wealthmagik.com/articles/howto-saving>
- Willis Towers Watson (2016). '2015/2016 Global Benefits Attitudes Survey,' *Willis TowersWatson Issue Brief*. London, UK: Willis Towers Watson.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd Ed.). Harper and Row: New York.