

การศึกษาพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

A Study of Pre-retirement Preparation Behavior of Operational Employees in Bangkok and Metropolitan Areas

ดร. สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

รองศาสตราจารย์

ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (หลักสูตรภาษาอังกฤษ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

Dr. Suthinan Pomsuwan

Associate Professor

Director, Master of Business Administration Program

Graduate School, Bangkok University

E-mail: suthinan.p@bu.ac.th, Ph: 081-443-1005

วันที่ได้รับบทความ : 22 เมษายน 2567

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 20 กรกฎาคม 2567

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 2 สิงหาคม 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความมั่นใจในการเกษียณอายุ ทศนคติต่อการเกษียณอายุ ความชัดเจนของเป้าหมาย อิทธิพลทางสังคม และความรู้ทางการเงินที่มีต่อพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาความแตกต่างของเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่อพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม ตรวจสอบคุณภาพด้านเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่น .825 และทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 600 คน ที่มีอายุระหว่าง 40-55 ปี และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการเกษียณจากการทำงานโดยการทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ด้วย ค่าร้อยละ และความถี่ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่เมื่อพบความแตกต่าง และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 59.17 มีอายุระหว่าง 50-55 ปี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 35.67 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 ส่วนความมั่นใจในการเกษียณอายุ ทศนคติต่อการเกษียณอายุ ความชัดเจนของเป้าหมาย อิทธิพลทางสังคม และความรู้ทางการเงินมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลโดยรวมร้อยละ 59.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และความแตกต่างของเพศ อายุ และระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นข้อเสนอแนะให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนการเข้าสู่สังคมการเป็นผู้เกษียณอายุอย่างมีคุณภาพต่อไป

คำสำคัญ: ความมั่นใจในการเกษียณอายุ ทศนคติต่อการเกษียณอายุ ความชัดเจนของเป้าหมาย อิทธิพลทางสังคม และความรู้ทางการเงิน

Abstract

The objectives of this study were to study the confidence in retirement preparation, attitude towards retirement, goal clarity, social influence, and financial literacy towards pre-retirement preparation behavior of operational employees in Bangkok and metropolitan areas, and to study gender, age, and education level differences towards pre-retirement preparation behavior of operational employees in Bangkok and metropolitan areas. The instrument was a questionnaire, which was verified by the academic experts as well as tested the reliability test with a value of .825. This questionnaire set was distributed to 600 samples, who were private employees, between the ages of 40-55 and had knowledge and understanding about preparing for retirement from work. Descriptive statistics was used to report the frequency and percentage and inferential statistics was used to report the t-test, one -way ANOVA with multiple comparisons and the multiple regression analysis with the statistically significant at the .05 level. The results found that the majority of sample was 355 males for 59.17 percent, 214 samples having between age 50-55 years old for 35.67 percent, and 237 samples having a bachelor's degree level for 39.5 percent. The confidence in retirement preparation, attitude towards retirement, goal clarity, social influence, and financial literacy towards pre-retirement preparation behavior of operational employees in Bangkok and metropolitan areas had an overall influence of 59.4%; at the statistical significance level of .05. The differences in gender, age, and education level had different effects on the pre-retirement preparation behavior of operational employees in Bangkok and metropolitan areas at the statistical significance level of .05. The results of this research can be used as a suggestion for government and private agencies to give importance to driving the transition into a society of quality retirees.

Keywords: Confidence on Retirement Preparation, Attitude towards Retirement, Goal Clarity, Social Influence, Financial Literacy

บทนำ

การเพิ่มขึ้นของประชากรสูงวัยเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในหลายส่วนของโลก การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มความต้องการทรัพยากรด้านการรักษาพยาบาลและภาระทางเศรษฐกิจต่อสังคม เนื่องจากการจ่ายผลประโยชน์บำนาญที่เพิ่มขึ้นเพื่อบรรเทาภาระบางประการต่อสังคม (Denton & Spencer, 2009; Wettstein et al., 2024) ทั้งนี้ Fisher et al. (2016) กล่าวว่ามีการนำเสนอการยืดเวลาชีวิตการทำงานออกไปเพื่อเป็นแนวทางการแก้ไข ทั้งนี้การยืดอายุการทำงานไม่เพียงแต่ส่งผลให้ชั่วโมงทำงานและอุปทานแรงงานเพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ในแง่ของการเพิ่มคุณภาพชีวิต สุขภาพจิต และสุขภาพโดยรวมของคนงานสูงอายุด้วย แต่จากสภาพการณ์ของการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุและนำไปสู่การเกษียณอายุและไม่สามารถทำให้ผู้เกษียณอายุสามารถยืดอายุการทำงานได้ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Egde et al. (2020) กล่าวว่าพนักงานในบริษัทเอกชนที่ต้องแสดงทักษะ ความสามารถที่บริษัทยังคงต้องการอยู่ ในขณะที่พนักงานที่ไม่มีทักษะ และความสามารถที่บริษัทต้องการก็จะต้องเกษียณออกไปตามเกณฑ์อายุงานที่กำหนด ซึ่งปกติตามเกณฑ์อายุงาน คือ 55 ปี เมื่อพนักงานเกษียณอายุรายได้จะหยุดทันทีหลังเกษียณ แต่ค่าครองชีพยังคงอยู่ ปัญหานี้เกิดขึ้นเมื่อผู้เกษียณอายุบางคนกลับมาทำงานแม้ว่าจะเกษียณแล้วก็ตาม แต่หากไม่มีการวางแผนก่อนล่วงหน้าในระหว่างการกลับเข้ามาทำงานก็อาจจะทำให้เป็นประเด็นปัญหาทั้งของตนเองและครอบครัว

นอกจากนี้ James et al. (2016) กล่าวว่าผลประโยชน์หลังเกษียณจากงานเดิมอาจจะไม่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตได้ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินประกันสังคม เงินสวัสดิการจากรัฐบาล ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้น่าเป็นห่วงเพราะคนวัยเกษียณควรจะมีความสุขกับชีวิตหลังเกษียณและไม่ทำงานหนักเพื่อหาเงินเลี้ยงชีพหลังเกษียณ โดยต้องมาเผชิญกับอุปสรรคมากมายในชีวิตเมื่ออายุมากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการปรับตัว ความอดทน และความยืดหยุ่นหลายประการในการรับมือกับชีวิตที่ยากลำบาก โดยเฉพาะหลังเกษียณรวมถึง van Dalen et al. (2015) และ Topa and Valero (2017) กล่าวเสริมว่าการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่สุดประการหนึ่งสำหรับแต่ละคนเมื่ออายุมากขึ้นก็คือ การต้องออกจากงาน เนื่องจากการเกษียณอายุตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ความหมายของการเกษียณอายุนั้นแตกต่างกันไปตามมุมมองของแต่ละคน บางคนมองว่าการเกษียณอยู่ในเกณฑ์ดีและคาดหวังไว้ด้วยความสุข ส่วนบางคนมองการเกษียณอายุในทางลบ โดยมองว่าเป็นช่วงแห่งความเบื่อหน่าย เศรษฐกิจตกต่ำ สุขภาพไม่ดี และความตาย ในความเป็นจริง ไม่ว่าจะเกษียณหรือออกงาน การเกษียณอายุถือเป็นจุดสิ้นสุดที่ตายตัวซึ่งคนงานทุกคนต้องเผชิญ นอกจากนี้ Chaemchan (2012) และ Sukpaiboonwat (2017) กล่าวว่าประเทศส่วนใหญ่มีแผนการเกษียณอายุที่แตกต่างกันของภาครัฐและภาคเอกชน โดยทั่วไป นายจ้างในภาคเอกชนในประเทศไทยไม่มีการกำหนดอายุเกษียณแน่นอนสำหรับลูกจ้าง (ยกเว้นบางบริษัท) โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่มีการทำสัญญาจ้างและไม่มีกำหนดเวลาเกษียณเพื่อให้ลูกจ้างทำงานต่อไปเรื่อย ๆ และให้ลาออกไป หากทำงานไม่ไหวเพื่อเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชย แต่ส่วนใหญ่จะเกษียณ ระหว่าง 45-55 ปี ขึ้นอยู่กับอาชีพและสภาพงานที่ทำ เช่น งานที่ต้องใช้สายตาหรือทำงานในสภาพที่มีความร้อนสูงหรือสารเคมี งานเหล่านี้จะเลิกจ้างไปโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ขณะที่ธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่จะมีสัญญาจ้างและส่วนใหญ่จ้างงานถึงอายุ 55 ปี (ตามอายุในการเกิดสิทธิประกันสังคมหลังจากส่งเงินสมทบประกันสังคมครบ 180 เดือน)

จากประเด็นของปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นหลังการเกษียณที่พนักงานทุก ๆ คนจะต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และอาจจะเป็นปัญหาที่มีผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ การเริ่มต้นในการศึกษาพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณจึงเป็นบทบาทสำคัญที่สามารถเตรียมตัวก่อนที่จะต้องเผชิญปัญหาเหล่านั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ James et al. (2016) กล่าวว่า สถานการณ์ของการขาดการวางแผนจะกลายเป็นปัญหาของพนักงาน นอกเหนือจากนั้น หากพนักงานที่ขาดความตระหนักในการวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณ โดยการมีพฤติกรรมการใช้ชีวิตแบบเดิม โดยไม่มีการเตรียมความพร้อม ก็ย่อมทำให้สัดส่วนของพนักงานที่วางแผนจะเกษียณในช่วงก่อนเกษียณมีน้อย อาจทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวมของประเทศต้องประมาณการดูแล แทนที่จะนำงบประมาณไปสร้างสาธารณูปโภคที่เป็นประโยชน์ และเป็นต้นเหตุของปัญหาต่าง เช่น ปัญหาคนเร่ร่อน ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น รวมถึง Nalin and Franca (2015) กล่าวว่า การขาดเงินออมหลังเกษียณอาจเป็นผลมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจ และการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการเงิน ซึ่งเป็นประเด็นที่ก่อให้เกิดเป็นปัญหาต่อการวางแผนเกษียณอายุได้ นอกจากนี้ Fuller and Unwin (2005) กล่าวว่า ความมั่นใจในการเกษียณอายุ ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ ความชัดเจนของเป้าหมาย อิทธิพลทางสังคม เป็นประเด็นสำคัญของพนักงานที่จะต้องมองย้อนตนเองในฐานะของการเข้าสู่การเป็นผู้เกษียณอายุจะมีวิธีการอย่างไรในการรับมือในประเด็นดังกล่าว รวมถึงการศึกษาของ Calasanti (1996), Adams และ Beehr (2003) และ Anxo et al. (2019) กล่าวถึงประเด็นของคุณสมบัติส่วนบุคคล ในประเด็นของความแตกต่างทางเพศ อายุ ระดับการศึกษา เป็นสาเหตุสำคัญของการทำให้พฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณมีบทบาทแตกต่างกันด้วยประเด็นต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความมั่นใจในการเกษียณอายุ ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ ความชัดเจนของเป้าหมาย อิทธิพลทางสังคม และความรู้ทางการเงินที่มีต่อพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่อพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)

พฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อธิบายด้วยทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) โดย Ajzen (1991) ได้อธิบายว่าการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดจากการชี้นำโดยความเชื่อ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) ความเชื่อเกี่ยวกับผลกระทบของการกระทำ (Behavioral Beliefs) ซึ่งมีอิทธิพลต่อเจตคติต่อพฤติกรรมเป็นความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับผลของการกระทำ หากบุคคลมีความเชื่อว่าการทำพฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวก เขาก็จะมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้นขณะที่บุคคลซึ่งเชื่อว่าการทำพฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางลบ เขาก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น 2) ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (Normative Beliefs) ซึ่งเป็นตัวกำหนดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเป็นความเชื่อที่ว่าบุคคลหรือกลุ่มคนเฉพาะคิดว่าเขาควรหรือไม่ควรทำพฤติกรรมนั้น บุคคลก็จะมีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมนั้น ในทางตรงข้าม หากบุคคลเชื่อว่าคนอื่นที่มีความสำคัญสำหรับเขาคิดว่าเขาไม่ควรทำพฤติกรรมนั้น เขาก็มีแนวโน้มที่จะไม่ทำพฤติกรรมนั้น และ 3) ความเชื่อเกี่ยวกับปัจจัยควบคุม (Control Beliefs) ซึ่งเป็นพื้นฐานของการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมเป็นความเชื่อเกี่ยวกับการมีหรือไม่มีทรัพยากร ทั้งนี้ Rameli and Marimuthu (2018) กล่าวว่าพื้นฐานของทฤษฎี เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ใช้เหตุผล โดยมีเป้าหมายในการพยากรณ์ และทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ ในประเด็นของทัศนคติ บรรทัดฐานส่วนตัว และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม โดยได้ทำการศึกษาวิจัยถึงผลกระทบของทัศนคติต่อการเกษียณอายุต่อความตั้งใจในการออมเงินและพฤติกรรมการวางแผนเกษียณอายุ ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ยังสามารถนำไปใช้กับความชัดเจนของเป้าหมายของแต่ละบุคคลจากองค์ประกอบของการควบคุมพฤติกรรมที่รับรู้และอิทธิพลทางสังคมจากบรรทัดฐานส่วนตัว ความเต็มใจส่วนบุคคลในการเตรียมตัวการเกษียณอายุ มีแนวโน้มที่ดีขึ้นเมื่อมีพฤติกรรมเชิงบวก

นอกจากนี้จากการศึกษาของ Joo and Grable (2005) พบว่าผลกระทบของทัศนคติต่อการเกษียณอายุต่อความตั้งใจในการออมเงินและพฤติกรรมการวางแผนเกษียณอายุ สามารถนำทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนมาใช้กับความชัดเจนของเป้าหมายของแต่ละบุคคลจากองค์ประกอบของการควบคุมพฤติกรรมที่รับรู้และอิทธิพลทางสังคมจากบรรทัดฐานส่วนตัว และความเต็มใจของบุคคลในการเตรียมตัวการเกษียณอายุ และมีแนวโน้มที่ดีขึ้นเมื่อมีพฤติกรรมเชิงบวก นอกจากนี้ Ajzen (2002) และ Goyal and Kumar (2021) เสนอว่าระดับความรู้ของแต่ละบุคคลสามารถเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นสำหรับพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อปัจจัยจูงใจ ในทำนองเดียวกัน การศึกษาด้านการเงินส่วนบุคคลได้สนับสนุนว่าความรู้ด้านการเงินมีอิทธิพลต่อปัจจัยสร้างแรงบันดาลใจและพฤติกรรมทางการเงิน แม้ว่า ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนจะได้รับการขยายผลและทดสอบในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ แต่ ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนที่นำมาใช้เพื่อคาดการณ์การเกษียณอายุก่อนกำหนด ยังมีไม่มาก สอดคล้องกับการศึกษาของ van Dam (2008) พบว่าการประยุกต์ ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนกับพฤติกรรมการวางแผนการเกษียณอายุมีไม่มากเช่นเดียวกัน และยังขาดความชัดเจนในการนำไปใช้กับการวางแผนการเกษียณอายุ แต่ ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน สามารถนำไปใช้กับพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมการออกกำลังกายที่ประสบความสำเร็จ ในการทำให้สุขภาพดีขึ้น เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกับขอบเขตของการวางแผนเกษียณอายุตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน โดยควบคุมพฤติกรรมที่รับรู้ในฐานะตัวทำนายพฤติกรรม เช่นเดียวกับ การศึกษาของ Serido et al. (2013) ที่กล่าวถึงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนเพื่อวางแผนทางการเงินของการเกษียณอายุของผู้ใหญ่วัยทำงาน สรุปว่า (1) ความรู้ทางการเงินถือเป็นจุดเริ่มต้นในการมีอิทธิพลต่อทัศนคติการเกษียณอายุของพนักงาน การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม บรรทัดฐานส่วนตัว และพฤติกรรมทางการเงิน (2) ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และบรรทัดฐานส่วนตัว มีผลทางตรงต่อพฤติกรรมการวางแผนเกษียณอายุ และ (3) พฤติกรรมการวางแผนและการควบคุมพฤติกรรมที่รับรู้นำไปสู่การดำเนินการตามพฤติกรรมทางการเงินส่วนบุคคล

2. ความมั่นใจในการเกษียณอายุ

การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือความเชื่อที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างหรือบรรลุผลบางอย่างได้ ตามทฤษฎีการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคคลมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ความพยายาม ความอดทน และความยืดหยุ่นของบุคคล (Bandura, 2009) สอดคล้องกับการศึกษาของ Taylor-Carter et al (1997) ที่กล่าวว่าทฤษฎีการรับรู้ความสามารถในตนเองสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับความมั่นใจในการเกษียณอายุ เพื่อเตรียมตัวสำหรับการใช้ชีวิตหลังจากเกษียณอายุอย่างมีความสุข ในขณะที่ความเชื่อมั่นในการเกษียณอายุถือเป็นความพร้อมในการเผชิญกับชีวิตวัยเกษียณอย่างไม่หวั่นกลัว โดยพบว่าบุคคลที่พอใจกับเงินออมหลังเกษียณจะส่งผลให้มีความมั่นใจในการเกษียณมากขึ้น ดังนั้น พนักงานทุกคนจึงต้องเตรียมเงินไว้ใช้จ่ายในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุเนื่องจากการมีอายุยืนยาวขึ้น นำเสียดายที่ไม่ใช่ทุกคนพร้อมที่จะเกษียณเนื่องจากไม่มีเงินเพียงพอที่จะออมบุคคลทั่วโลกมีทั้งการเตรียมตัวที่ไม่เพียงพอหรือไม่ได้เตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณอายุ การขาดการเตรียมการสำหรับการเกษียณอายุอาจส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในระหว่างการเกษียณอายุ แต่การเตรียมการวางแผนการเกษียณอายุก็อาจจะไม่ใช่เรื่องง่าย ซึ่งต้องอาศัยความรู้ที่มั่นใจและมั่นคงในการเกษียณอายุที่มีความสัมพันธ์อย่างมากกับรายได้ที่หายไป ดังนั้นความพร้อมในการออมเงิน ในขณะที่มีรายได้จากการทำงานอยู่ก็จะเป็นเงื่อนไขที่ทำให้มีความมั่นใจในการเกษียณอายุมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Talib and Manaf (2017) พบว่าองค์กรที่มีระเบียบแบบแผนที่ดีในการสร้างนิสัยและพฤติกรรมในการออมก่อนเกษียณของพนักงานจะมีผลโดยตรงต่อความมั่นใจระดับสูงในการเตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณอายุ และจะมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุจากองค์กร และจะมีระเบียบแบบแผนที่ดีในการจัดการการวางแผนการใช้เงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดการกับข้อกังวลที่เกี่ยวข้องกับหนี้สินที่มีอยู่ ทำให้มีเงินเพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตอย่างสะดวกสบายในวัยเกษียณ รวมถึงการศึกษา Joo and Grable (2005) พบว่าความมั่นใจในการเกษียณอายุของพนักงานจะมีมากขึ้น นายจ้างจะต้องให้ความสำคัญกับแผนการออมเพื่อการเกษียณอายุของพนักงาน รวมถึงการให้ความสำคัญต่อความยุติธรรมจากการจ้างงานที่ไม่รัดเอาเปรียบทำให้การออมของพนักงานไม่ประสบความสำเร็จก่อนการเกษียณอายุของพนักงาน รวมถึงหาวิธีช่วยเหลือพนักงานในการเกษียณอายุและการวางแผนทางการเงินจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางการเงิน เป็นต้น นอกจากนี้ Rowe (1994) และ Clark et al. (2017) กล่าวเสริมว่าแหล่งข้อมูลที่พนักงานมีความไว้วางใจในการวางแผนเกษียณอายุ คือครอบครัวและเพื่อน แหล่งข้อมูลออนไลน์จากการวิจัยของตนเอง และที่ปรึกษาทางการเงิน เพื่อหาทางในการวางแผนทางการเงินก่อนการเกษียณ ทั้งนี้ประเด็นในการวัดความเชื่อมั่นในการเกษียณอายุจะเป็นเรื่องความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความสามารถในการใช้ชีวิตอย่างสะดวกสบายในวัยเกษียณ การจัดเตรียมแผนการใช้เงินก่อนเกษียณอายุ ความสามารถในการควบคุมค่ารักษาพยาบาลระหว่างเกษียณอายุ ความสามารถในการควบคุมค่าใช้จ่ายพื้นฐาน และความสามารถในการควบคุมค่าใช้จ่ายตลอดอายุขัย

3. ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ

ทัศนคติต่อการเกษียณอายุสามารถอธิบายได้ว่าเป็นการกระทำส่วนบุคคลในการตัดสินใจการเกษียณอายุ การศึกษาของ Wang et al. (2011) พบว่าทัศนคติส่วนบุคคลมีบทบาทหลักในการส่งผลต่อการวางแผนเกษียณอายุ และเป็นตัวบ่งชี้ที่มีประโยชน์ในการเพิ่มความมั่นใจในการเกษียณอายุในกลุ่มของพนักงานระดับปฏิบัติการ และพบว่าทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการของหน่วยงานภาคเอกชนมีแนวโน้มไปในทิศทางบวกต่อประสิทธิภาพการวางแผนเกษียณอายุของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยพบว่าบุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการวางแผนเกษียณอายุจะมั่นใจมากขึ้นในความสามารถในการเกษียณอายุและใช้ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีความสุขมากขึ้น รวมถึงการศึกษาของ Eagly and Chaiken (1993) และ Turner et al. (1994) กล่าวว่าทัศนคติจะหมายรวมถึงแนวโน้มทางจิตใจภายในที่ขึ้นอยู่กับทัศนคติเชิงบวกหรือเชิงลบต่อเหตุการณ์ โดยพบว่าทัศนคติต่อการเกษียณอายุของพนักงานที่อยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ดี มีการช่วยเหลือจากคนรอบข้าง ทั้งในส่วนที่มีความสัมพันธ์โดยตรง หรือมีความสัมพันธ์ทางสังคม มีแนวโน้มต่อการตัดสินใจเชิงบวกในการปฏิบัติตามเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในอนาคต แต่หากว่าเป็นในทิศทางตรงกันข้ามแนวโน้มของการตัดสินใจจะเป็นทางลบ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อปัญหาการเกษียณอายุของพนักงานในอนาคต ทั้งนี้การศึกษาของ Lusardi et al. (2020) ให้ทัศนคติต่อการเกษียณอายุและการวางแผนเกษียณอายุว่ามีความสำคัญ โดยพบว่าการวางแผนการจัดการรายได้ทุกระดับไม่ว่าจะมากหรือน้อยจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจในการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุได้อย่างมีคุณภาพ แต่ทั้งนี้ จากการศึกษาของ Turner et al. (1994)

พบว่ามีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างทัศนคติต่อการเกษียณอายุและการวางแผนเกษียณอายุ โดยเกิดขึ้นจากมีครอบครัวที่จะต้องดูแล ดังนั้น การเกษียณอายุ อาจจะเป็นเพียงการเกษียณอายุจากงานประจำ แต่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถจากระดับการศึกษาที่มีอยู่ในการหารายได้พิเศษเพื่อนำมาจุนเจือทั้งตัวเองและครอบครัว ซึ่งอาจจะมีทัศนคติเชิงลบต่อการเกษียณอายุที่ขาดรายได้จากงานประจำ ดังนั้น ทัศนคติต่อการเกษียณอายุจึงมีปัจจัยแวดล้อมสำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการวางแผนที่ดีในการเกษียณอายุ นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Hassan et al. (2016) และ Moorthy et al. (2022) พบว่าพนักงานที่มีความกระตือรือร้นในการวางแผนเกษียณอายุที่เป็นระบบจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและทัศนคติต่อการเกษียณอายุมากขึ้นพนักงานอาจรู้สึกว่าคุณสามารถควบคุมการเกษียณอายุในเชิงบวกได้จากประสบการณ์เมื่อมีการวางแผนเกษียณที่มีแบบแผนที่ชัดเจน ที่สำคัญคือพนักงานที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเกษียณอายุพบว่าสามารถมีเงินออมหลังเกษียณได้อย่างเพียงพอและมีแนวโน้มที่จะผ่อนคลาย นอกเหนือจากนี้ ทัศนคติเชิงบวกต่อการเกษียณอายุ จากการศึกษาระบุว่า การวางแผนเกษียณอายุควรเริ่มก่อนเกษียณอายุมากกว่า 20 ปี

4. ความชัดเจนของเป้าหมาย

ในแง่ของการเกษียณอายุ ความชัดเจนของเป้าหมายสามารถกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนที่บุคคลต้องมีเมื่อเตรียมตัวเกษียณ ทั้งนี้จากการการศึกษาของ Shanmugam and Abidin (2013) พบว่าความชัดเจนของเป้าหมายเป็นปัจจัยเชิงบวกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการวางแผนเกษียณอายุ โดยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นใจในการเกษียณอายุกับการเตรียมพร้อม โดยมีปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพล และพบว่าความชัดเจนของเป้าหมายเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถมีอิทธิพลต่อการเตรียมพร้อมและความมั่นใจในการเกษียณอายุ โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ Stawski et al. (2007) ที่กล่าวว่าความชัดเจนของเป้าหมายทางการเงินถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพิจารณาสถานะทางการเงินของแต่ละบุคคลหลังเกษียณอายุ นอกจากนี้ บุคคลที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนทางการเงินเชิงบวกมักจะมองโลกในแง่ดีมากกว่าเมื่อเตรียมตัวเกษียณอายุ การกำหนดทิศทางของเป้าหมายการเกษียณอายุที่เกี่ยวข้องกับการเงินกับการประเมินความคาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตหลังเกษียณมีบทบาทสำคัญเช่นเดียวกัน รวมถึงเงื่อนไขที่สำคัญของความชัดเจนของเป้าหมายการเกษียณอายุ ที่ประกอบด้วยอายุ และเวลา โดยเป้าหมายการเกษียณอายุจะมีการเปลี่ยนแปลงและผกผันไปตาม อายุและเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะมีผลทั้งทางจิตใจและร่างกาย รวมถึงประสบการณ์ชีวิต เช่น อาจจะมีการประเมินลำดับความสำคัญของชีวิตใหม่เมื่อมีอายุมากขึ้น และอาจให้ความสำคัญกับวัตถุนิยมน้อยลง และสามารถจินตนาการถึงชีวิตวัยเกษียณได้อย่างชัดเจนมากขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ Skinner (2007) กล่าวว่า การประมาณความต้องการการออมเพื่อการเกษียณที่แม่นยำนั้นเกี่ยวข้องกับการได้รับความรู้ความเข้าใจจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และการวางแผนทางการเงินหลังเกษียณอายุ ทำให้มีความชัดเจนของเป้าหมายการวางแผนทางการเงินหลังเกษียณอายุมากขึ้น รวมถึงเป้าหมายในประเด็นของสุขภาพที่ต้องมีความชัดเจนของเป้าหมายที่ต้องอาศัย นักจิตวิทยาและแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้คำปรึกษาเพื่อให้แน่ใจว่ารูปแบบการบริโภคในช่วงเกษียณอายุตรงกับความต้องการด้านคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ก่อให้เกิดอุปสรรคและปัญหาทำให้การวางแผนทางการเงินหลังเกษียณต้องล้มเหลว รวมถึง Yeung and Lee (2022) และ Zhu and Chou (2018) กล่าวเสริมว่า ข้อผิดพลาดของการประเมินการเงินต่ำไปก็จำเป็นสำหรับการเกษียณอายุ ควรทำความเข้าใจให้เหมาะสมกับแนวคิดทางการเงิน เช่น อัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ เศรษฐกิจจุลภาคและมหภาคขั้นพื้นฐาน เพื่อทำนายมูลค่าที่มีอยู่ในปัจจุบันที่จะมีผลเกิดขึ้นในอนาคต เป็นต้น รวมถึงสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดอาจจะส่งผลให้การออมไม่เพียงพอ เช่น การเปลี่ยนแปลงภาวะสุขภาพ หรือภาระทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสุขภาพ เป็นต้น

5. อิทธิพลทางสังคม

การบูรณาการทางสังคมช่วยให้ได้รับข้อมูลและการตัดสินใจได้ง่ายขึ้น ซึ่งมีผลการวิจัยที่กล่าวถึงประเด็นเหล่านี้ รวมถึงผลการวิจัยยังระบุว่าบุคคลที่มีทักษะทางสังคมที่โดดเด่นจะมีแนวโน้มที่จะอุทิศเวลาให้กับการออมในอนาคตมากขึ้น เช่นการศึกษาของ Beshears et al. (2013) ระบุว่าข้อมูลข่าวสารที่ได้จากเพื่อนอาจส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจของผู้ใหญ่วัยทำงานในการวางแผนเกษียณอายุ และยังส่งผลทางบวกมากขึ้น หากว่าข้อมูลเหล่านั้นสอดคล้องกับความรู้สึก ความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้น นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Cui et al. (2020) และ Patacchini and Engelhardt (2016) และ Barnett et al. (2012) สรุปได้ว่าอิทธิพลทางสังคมมีผลกระทบอย่างมากต่อการวางแผนเกษียณอายุอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการโน้มน้าวให้ผู้คนให้ออมเงินเพื่อการเกษียณ การศึกษาบางส่วนตรวจสอบว่าการเกษียณอายุเปลี่ยนแปลงชีวิตทางสังคมและเครือข่ายทางสังคมของผู้เกษียณอายุหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า

มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการวางแผนเกษียณอายุ จากการศึกษาของ Dufllo and Saez (2003) ระบุเครือข่ายทางสังคม ถูกกำหนดให้เป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมที่อยู่รอบบุคคลและลักษณะของความสัมพันธ์เหล่านั้น ทั้งนี้การระบุถึงเครือข่ายทางสังคมที่มีคุณภาพจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญในประเด็นของ โครงสร้าง คุณภาพ และหน้าที่ โครงสร้างเครือข่ายทางสังคม และระดับการติดต่อที่แต่ละบุคคลมีกับสมาชิกเครือข่ายอื่น ๆ หน้าที่สำคัญของเครือข่ายทางสังคมคือการให้การสนับสนุนทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนด้านอารมณ์และเป็นเครื่องมือแก่สมาชิกของเครือข่ายที่จะมีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตและร่างกาย สอดคล้องกับการศึกษาของ Terhell et al. (2007) และ Krause and Rook (2003) ที่ร่วมกันกล่าวว่าสมาชิกเครือข่ายโซเชียลมีเดียสามารถให้การสนับสนุนทางสังคมและความเป็นเพื่อน เพื่อการปรับตัวในแต่ละวันให้เข้ากับชีวิตใหม่ของผู้เกษียณอายุซึ่งจะช่วยให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น บุคคลที่มีเครือข่ายทางสังคมขนาดใหญ่มีแนวโน้มที่จะมีสุขภาพที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสมาชิกเครือข่ายติดต่อสื่อสารกันเป็นประจำ แต่การศึกษาของ Rook (1998) พบว่าการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางสังคมมากเกินไปอาจจะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเชิงลบ หากสมาชิกเครือข่ายทางสังคมประพฤติตนไม่เหมาะสมและไม่เกรงใจ แต่ทั้งนี้ ผลการศึกษาส่วนมากพบว่าปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเชิงบวกและการสนับสนุนทางสังคมเกิดขึ้นบ่อยกว่าปฏิสัมพันธ์เชิงลบ เช่น การศึกษาของ Patacchini and Engelhardt (2016) และ Terhell et al. (2007) ที่พบว่าปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเชิงบวกและเชิงลบจะปรากฏได้จากการเกษียณอายุ โดยมีความสัมพันธ์ที่มากขึ้นกับสมาชิกในครอบครัว แต่จะลดระดับของขนาดและความเข้มข้นของความสัมพันธ์ในเครือข่ายทางสังคมของผู้เกษียณอายุกับเพื่อนและเพื่อนร่วมงาน อันเนื่องมาจากการไม่ได้พบปะกันในการทำงานและไม่มีประเด็นในการพูดคุยกัน ดังนั้นการเกษียณอายุจะลดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมลงเนื่องจากการสูญเสียเพื่อนร่วมงานและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับงานในทางกลับกัน Barnett et al. (2012) กล่าวว่าผู้เกษียณอายุจะมีเวลามากขึ้นในการทำงานอาสาสมัคร สามารถเข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคมประเภทต่างๆ และสร้างการเชื่อมโยงการสื่อสารใหม่ๆ เพื่อขยายเครือข่ายทางสังคมของตนให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีผลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงเครือข่ายสังคมและความต่อเนื่องและส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางใจและสุขภาพทางกายของผู้เกษียณอายุได้ รวมถึงเกษียณอายุจะใช้เวลาในการพูดคุยในประเด็นของการเตรียมความพร้อม วิธีการ เทคนิค และความเป็นไปได้ของการเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยได้อย่างหลากหลาย และก่อประโยชน์ในเชิงรูปธรรม และการเพิ่มช่องทางที่เป็นไปได้ในการลงทุนที่สามารถกระทำได้และมีความเสี่ยงน้อย เป็นต้น

6. ความรู้ทางการเงิน

ความรู้ทางการเงินสามารถอธิบายได้ว่า บุคคลนั้นมีความรู้และความสามารถในการตัดสินใจทางการเงินอย่างมีความรับผิดชอบ มีการเตรียมความพร้อมและความมั่นใจในการเกษียณอายุว่าควรมีวางแผนอย่างรอบคอบและมีความรู้ทางการเงินที่ดี หรือไม่ ดังนั้นความรู้ทางการเงินจะช่วยให้บุคคลสามารถจัดการทรัพยากรทางการเงินของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ความรู้และทักษะที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะการตัดสินใจทางการเงินและเศรษฐกิจอย่างมีเหตุผล (Alessie et al., 2011) จากการศึกษาของ Anderson et al. (2017) และ Goyal and Kumar (2021) พบว่าความรู้ทางการเงินเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่นๆ ในการศึกษาหัวข้อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ และพบว่าความรู้ทางการเงินเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนเกษียณอายุของพนักงานรวมถึงการศึกษาของ Aluodi et al. (2017) พบว่าความรู้ทางการเงินมีผลกระทบต่อเตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณอายุ บุคคลที่มีความรู้ทางการเงินมีความมั่นใจในการวางแผนเกษียณอายุมากขึ้น เนื่องจากมีความเข้าใจถึงความสำคัญของการสะสมความมั่งคั่ง ซึ่งเป็นวิธีการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุ และมีความเข้าใจหลักการพื้นฐานของอัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ และการกระจายความเสี่ยง ซึ่งต้องอาศัยความรู้บางอย่างเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ในตลาดการเงินเป็นอย่างดี โดยทั่วไป ผู้หญิงมีความรู้ทางการเงินน้อยกว่าผู้ชาย กลุ่มอายุที่อายุมากที่สุดและอายุน้อยที่สุดมีความรู้ทางการเงินแตกต่างกัน และความรู้ทางการเงินเพิ่มขึ้นตามระดับการศึกษา รวมถึง Remund (2010) อธิบายว่าความรู้ทางการเงินเป็นความเข้าใจในโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการจัดการการเงินส่วนบุคคล ความสามารถในการกำหนดการตัดสินใจทางการเงินที่เหมาะสม เป็นต้น สอดคล้องกับ Van Rooij et al. (2011) ที่กล่าวว่าความรู้ทางการเงินส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมวางแผนเกษียณอายุและส่งผลกระทบต่อความมั่งคั่งในการเกษียณอายุ และพบว่าผู้ที่เกษียณอายุมักมีข้อจำกัดในการระบุแนวคิดทางการเงินขั้นพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อการวางแผนด้านการเงินหลังเกษียณและทำให้สูญเสียโอกาสในการสร้างความมั่นคงทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการศึกษาของ Lusardi and Mitchell (2011) ระบุถึงความสำคัญของการรู้ทางการเงินเป็นปัจจัยหลักในการวางแผนเกษียณอายุ โดยประเมินความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจอัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ และความเสี่ยง อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบของกิจกรรมการวางแผนการเกษียณอายุ และการวางแผนการเกษียณอายุที่ดี จะนำไปสู่ความมั่นคง

และความปลอดภัยจากรายได้ในวัยเกษียณ ซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจระบบการเงินอย่างแท้จริงในการวางแผนเกษียณอายุ รวมถึงเงินทุนที่มีอยู่และโอกาสส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อการวางแผนเกษียณอายุ เช่น รายได้และความรู้ทางการเงินที่เพียงพอ และการจัดการเพื่อการเกษียณอายุ เป็นต้น

7. เพศ

ชายและหญิงมีความคิดที่แตกต่างกันเกี่ยวกับทุกแง่มุมของชีวิต ผลการศึกษาส่วนมากได้ศึกษาความแตกต่างทางเพศในพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณอายุ โดยมีการแสดงให้เห็นว่าพนักงานชายมีความกระตือรือร้นในการวางแผนเกษียณอายุมากกว่าเพศหญิง เช่น การศึกษาของ Even and Macpherson (1994), Calasanti (1996), Bajtelsmit and Bernasek (1996) และ Embrey and Fox (1997) พบว่าผู้ชายมีคะแนนเฉลี่ยในการปรับตัวเมื่อเกษียณอายุสูงกว่าผู้หญิง ซึ่งบ่งชี้ว่าเพศเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการปรับตัวต่อการเกษียณอายุ ผลลัพธ์เดียวกันนี้พนักงานชายมีความพร้อมทางการเงินเพื่อการเกษียณมากกว่าพนักงานหญิง จากการศึกษาพบว่าความพร้อมในการเกษียณอายุระหว่างกลุ่มเพศมีความแตกต่างกันในมิติที่สังคมสร้างขึ้นและมิติทางชีววิทยา (ลักษณะทางเพศ) ที่เอื้อประโยชน์ต่อโอกาสที่แตกต่างกันในสังคม รวมถึงผู้หญิงและผู้ชายจึงมีบทบาททางสังคมและวิถีชีวิตและเส้นทางชีวิตที่แตกต่างกัน ความไม่เท่าเทียมที่มีอยู่ระหว่างชายและหญิงทำให้การปรับตัวต่อการเกษียณอายุย่อมแตกต่างกัน โดยเพศชายจะใช้โอกาสในการแสวงหาความมั่นคงและความปลอดภัยในการปรับตัวได้ดีกว่า เนื่องจากมีโอกาสมากกว่าเพศหญิงและนำไปสู่การสร้างมูลค่าทางการเงิน จากความแตกต่างดังกล่าวแนวคิดนี้นำไปสู่ประเด็นของความอคติหลายประการ โดยพิจารณาว่ากิจกรรมต่าง ๆ เพศชาย มักจะเป็นผู้กำหนดทิศทางทั้งหลักการและการปฏิบัติ เพศหญิงมักถูกเลือกปฏิบัติในการทำงานหลายอย่างที่ไม่ได้รับความยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ตัวอย่างเช่น งานบ้านและงานดูแลเอาใจใส่ครอบครัวซึ่งเป็นบทบาทที่ควรได้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินจากพฤติกรรม แม้ว่าเพศชายบางคนจะทำงานบางประเภทโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน แต่เป็นส่วนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับเพศหญิง ซึ่งประเด็นดังกล่าวส่งผลต่อวิถีชีวิตของเพศหญิงในการวางแผนการเกษียณอายุที่เกี่ยวข้องกับการออม เป็นต้น จากข้อสรุปของการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างทางเพศของ Roberto and Li (2016) และการศึกษาของ Noone et al. (2010) และ Lusardi and Mitchell (2008) ที่สรุปได้ว่าในสังคมหลังอุตสาหกรรม เพศชายมีแนวโน้มที่จะได้รับการว่าจ้างงานมากขึ้น โดยเฉพาะในตำแหน่งที่มีอำนาจและความเป็นผู้นำ ในทางตรงกันข้าม เพศหญิงมักจะไม่ได้รับโอกาสเช่นเดียวกับเพศชายทำงานในตำแหน่งที่ด้อยกว่า และบางครั้งทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน การมีตำแหน่งที่สูงกว่าของเพศชายแทบจะเป็นไปไม่ได้ ดังนั้นพอจะอนุมานได้ว่าการเกษียณอายุไม่สำคัญสำหรับเพศหญิง และการตัดสินใจของเพศหญิงที่จะเกษียณอายุนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการทางการเงิน ในขณะที่เพศชายมักจะอธิบายว่าการเกษียณอายุเป็นความรับผิดชอบที่ต้องหาวิธีการที่จะทำให้ตนเองและครอบครัวสามารถบริหารจัดการและปรับตัวต่อการเกษียณอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. อายุ

เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แนวโน้มในการได้รับความรู้ทางการเงินก็จะสูงขึ้น ซึ่งช่วยในการวางแผนเกษียณอายุ การศึกษาของ Greller (2000) และ Lim (2003) แสดงให้เห็นว่าอายุมีผลกระทบต่อการวางแผนเกษียณอายุ คนที่มีอายุและมีความรู้ทางการเงินยังอาจช่วยเหลือคนที่กำลังเตรียมเกษียณอายุ ด้วยการชี้แนะ การเปลี่ยนทัศนคติและการรับรู้เกี่ยวกับการเกษียณอายุ และการเพิ่มความมั่นใจในการเกษียณอายุ การที่อายุมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการวางแผนเกษียณอายุ จึงต้องให้ความสำคัญในการวางแผนตามช่วงวัยของอายุที่จะมีผลต่อการวางแผนเกษียณอายุ จากการศึกษาของ DeVaney (1995), Hohman (2019) และ Campbell et al (2015) พบว่าพฤติกรรมการวางแผนเกษียณอายุระหว่างกลุ่มอายุของกลุ่ม Baby Boomers และ กลุ่ม Generation Xers มีการเตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณที่แตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่ม Generation Xers จะอายุน้อยกว่าและคาดว่าจะมีมุมมองที่ดีขึ้นเกี่ยวกับการลงทุน แต่ กลุ่ม Generation Xers มีการลงทุนในเงินทุนเพื่อการเกษียณอายุน้อยกว่าและมีการเตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณที่น้อยกว่ากลุ่ม Baby Boomers แต่ กลุ่ม Generation Xers จะมีการลงทุนในเงินทุนเพื่อการเกษียณดีกว่ากลุ่ม Millennials ดังนั้นจากการศึกษายังพบว่า กลุ่ม Generation Xers และ กลุ่ม Millennials มีความกังวลว่าการขาดการเตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณอายุอาจส่งผลเสียต่อความเป็นอยู่ที่ดีในวัยเกษียณ จากประเด็นดังกล่าว Glass (2007) และ Hohman (2019) พบว่า การให้ความสำคัญกับการวางแผนเกษียณอายุไม่ว่าจะเป็นกลุ่ม Baby Boomers กลุ่ม Generation Xers หรือ กลุ่ม Millennials มีความจำเป็น อันเนื่องมาจากทุกกลุ่มจะต้องเผชิญกับการวางแผนเกษียณอายุ ตามช่วงเวลาที่มีการกำหนดไว้ การเตรียมการและการวางแผนที่ดีและมีแบบแผนจะมีผลต่อการปรับตัวต่อการเกษียณอายุและความสุขระหว่างเกษียณอายุ และการเตรียมพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง

ที่เกี่ยวข้องกับวัยจะมีความกังวลน้อยลง ซึมเศร้า น้อยลง และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Wang and Shultz (2010) กล่าวว่า การวางแผนเกษียณอายุ เป็นความท้าทายของคนทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงวัยใด เนื่องจากการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงวัยมีความสำคัญอย่างมากต่อความเป็นอยู่และสุขภาพที่ดี จึงควรเข้าใจมิติเหล่านี้ให้ดีขึ้นเพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. ระดับการศึกษา

ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับการศึกษา เป็นบทบาทของคุณลักษณะทางสังคมและประชากรที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการวางแผนเกษียณอายุ จากการศึกษาของ Kim et al (2005) และ Dulebohn and Murray (2007) พบว่าผลกระทบของตัวแปรทางประชากรศาสตร์มีผลโดยตรงต่อการวางแผนเกษียณอายุ โดยพบว่าระดับการศึกษามีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการวางแผนเกษียณอายุ จากการศึกษาของ Tamborini and Kim (2017) และ Krajnak et al. (2008) พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าไม่สามารถคาดการณ์ประเด็นสำคัญที่อาจเกิดขึ้นในช่วงเกษียณอายุได้ด้วยเหตุนี้ ความกังวลเนื่องจากความไม่แน่นอนเกี่ยวกับอนาคตจะส่งผลให้ความเชื่อมั่นในการเกษียณอายุลดลง นอกจากนี้ Stenberg and Westerlund (2008) กล่าวว่า การศึกษาเรียนรู้ หมายถึง การกระบวนการเตรียมการของคนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่เข้ามาสู่ตัวบุคคลตลอดชีวิตเพื่อให้เกิดการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ การศึกษาเรียนรู้ เกี่ยวข้องกับการสอน การเรียนรู้ การเลียนแบบ และการซึมซับทักษะ ความคิด ข้อมูล และรูปแบบทางวัฒนธรรมอื่นๆ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมทักษะที่ช่วยให้บุคคลสามารถทำได้ เช่น การวางแผนทางการเงินจากการเกษียณอายุและการสร้างความพึงพอใจในการใช้ชีวิตของผู้เกษียณอายุ นอกจากนี้ การศึกษาเรียนรู้ยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา โดยระดับการศึกษาที่ความแตกต่างกันก็อาจจะมีการศึกษาเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และมีผลลัพธ์ของเป้าหมายที่แตกต่างกัน เช่น การเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสามารถตีความและรับมือได้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ และการจัดการความท้าทายดังกล่าว ระดับการศึกษาเป็นตัวทำนายที่ดี เนื่องจากระดับการศึกษาช่วยเพิ่มโอกาสการรับรู้และเข้าใจในรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นส่งผลดีต่อความพึงพอใจในชีวิต นอกจากนี้ Tunney and Mulders (2022) กล่าวว่าผู้เกษียณอายุที่มีการศึกษาดีจะมีรายได้เพียงพอส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และความพึงพอใจในชีวิตในวัยเกษียณที่สูงขึ้น สิ่งที่ตรงกันข้าม คือสถานการณ์ของบุคคลที่มีการศึกษาน้อย ซึ่งส่วนมากเป็นผู้ใช้แรงงาน ไม่มีเงินบำนาญ และรายได้ที่เพียงพอ สภาพความเป็นอยู่และความพึงพอใจในชีวิตในวัยเกษียณจึงต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษาที่สูงกว่า นอกจากนี้ระดับการศึกษาไม่เพียงแต่มีอิทธิพลต่อโอกาสของคนงานที่เกษียณอายุเท่านั้น แต่ยังเป็นตัวกำหนดอย่างมีนัยสำคัญอีกด้วย โดยรายได้ มาตรฐานการครองชีพ และความพึงพอใจในชีวิตในวัยเกษียณผู้สูงอายุที่มีการศึกษาที่ดีกว่าและมีอาชีพการงานที่มั่นคง สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและมีทัศนคติเชิงบวกไปสู่การเกษียณอายุที่มีคุณภาพมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า และมีผลต่อความพึงพอใจในวัยเกษียณเช่นเดียวกัน

สมมติฐานการวิจัย

1. ความมั่นใจในการเกษียณอายุ ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ ความชัดเจนของเป้าหมาย อิทธิพลทางสังคม และความรู้ทางการเงินมีผลต่อพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ความแตกต่างของเพศ อายุและระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามมี 7 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ข้อมูลความมั่นใจในการเกษียณอายุ ข้อมูลทัศนคติต่อการเกษียณอายุ ข้อมูลความชัดเจนของเป้าหมาย ข้อมูลอิทธิพลทางสังคม ข้อมูลความรู้ทางการเงิน และข้อมูลพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ทั้งนี้แบบสอบถามดังกล่าวข้างต้นได้จัดทำขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 2 ข้อ โดยทบทวนมาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา และได้มีการตรวจสอบความเป็นมาตรฐานของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์หาความถูกต้องของเนื้อหาได้ค่าระหว่าง .67-1.00 และวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ที่เป็นพนักงานราชการในเขตกรุงเทพมหานคร มีอายุระหว่าง 40-55 ปี และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการเกษียณจากการทำงาน โดยมีคำถามสอบถามเบื้องต้นก่อนกรอกแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของครอนบาร์ค ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .825 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสุ่มของ Yamane (1967) จากประชากรที่ไม่ทราบจำนวนที่แท้จริง และความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 5% จะได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 400 คน และได้แบ่งเขตกรุงเทพมหานครออกเป็น กรุงเทพมหานคร ชั้นใน (21 เขต) ชั้นกลาง (18 เขต) และชั้นนอก (11 เขต) รวม 50 เขตปกครอง และจับสลากตัวแทนเขต ชั้นใน ชั้นกลางและชั้นนอก อัตราส่วน 3: 2: 1 ได้เขตที่เป็นตัวแทน ประกอบด้วย กรุงเทพมหานครชั้นใน ได้แก่ เขตปทุมวัน เขตวัฒนา และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานครชั้นกลาง ได้แก่ เขตพระโขนง และบางเขน และ กรุงเทพมหานครชั้นนอก ได้แก่ เขตดอนเมือง และดำเนินการแจกแบบสอบถามแบบ โดยการสุ่มแบบเจาะจงกับพนักงานของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีอายุระหว่าง 40-55 ปี และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการเกษียณจากการทำงาน โดยมีคำถามสอบถามเบื้องต้นก่อนกรอกแบบสอบถาม ทั้ง 6 เขต ๆ ละ 100 คน รวมเป็น 600 คน เพิ่มเติมจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เปิดได้จากตารางสุ่ม เพื่อให้ครอบคลุมกับการแบ่งเขตการปกครองกรุงเทพมหานคร ชั้นใน ชั้นกลาง และชั้นนอก ทำการแจกแบบสอบถามเป็นเวลา 3 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2566- 30 พฤศจิกายน 2566 ทั้งนี้การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ได้แจกแบบสอบถามในย่านธุรกิจสำคัญที่มีประชากรที่อยู่ในเกณฑ์ของการเป็นตัวอย่างตามคุณสมบัติตามที่กำหนด ได้ข้อมูลจำนวนครบทั้งหมด 600 ชุด และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ด้วย ความถี่และร้อยละ และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่เมื่อพบความแตกต่าง และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 600 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 59.17 มีอายุระหว่าง 50-55 ปี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 35.67 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5

สมมติฐานข้อที่ 1: ความมั่นใจในการเกษียณอายุ ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ ความชัดเจนของเป้าหมาย อิทธิพลทางสังคม และความรู้ทางการเงิน มีผลต่อพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1: แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

พฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ค่า t	Sig (P -Value)
1. ความมั่นใจในการเกษียณอายุ	.138	3.315**	.001
2. ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ	.310	7.483***	.000
3. ความชัดเจนของเป้าหมาย	.184	3.64***	.000
4. อิทธิพลทางสังคม	.430	8.598***	.000
5. ความรู้ทางการเงิน	.169	3.127**	.002

$R^2 = .594$, $F\text{-Value} = 71.622$, $n=600$, $P\text{-Value} = .05^*$, $.01^{**}$, $.001^{***}$

ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมมีอิทธิพลร้อยละ 59.4 โดยเรียงอันดับความสำคัญจากอิทธิพลสูงที่สุดถึงค่าอิทธิพลต่ำสุด ดังนี้ ด้านอิทธิพลทางสังคม มีค่า β เท่ากับ .430 ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ มีค่า β เท่ากับ .310 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย มีค่า β เท่ากับ .184 ด้านความรู้ทางการเงิน มีค่า β เท่ากับ .169 และด้านความมั่นใจในการเกษียณอายุ มีค่า β เท่ากับ .138 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2: ความแตกต่างของเพศมีผลต่อพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 2: แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ

เพศ	N	\bar{X}	T	Sig.
1. ชาย	355	3.22	2.287*	.023
2. หญิง	245	3.73		

นัยสำคัญทางสถิติที่ .05*, .01**, .001***

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2: ความแตกต่างของอายุและระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3: แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ และระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	DF	F	Sig.
1. อายุ	600	8.781	76.35***	.000
2. ระดับการศึกษา	600	8.710	15.70***	.000

นัยสำคัญทางสถิติที่ .05*, .01**, .001***

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4: แสดงสถิติเปรียบเทียบของพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แยกเป็นรายคู่ ด้านอายุ และระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	นัยสำคัญทางสถิติ	คู่ที่มีความแตกต่าง
1. อายุ	.000***	40- 45 ปี กับ 50-55 ปี
2. ระดับการศึกษา	.000***	ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาโท หรือสูงกว่า

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05*, .01**, .001***

จากตารางที่ 4 สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ระดับอายุ 40-45 ปี กับ 50-55 ปี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาโท หรือสูงกว่า

อภิปรายผล

งานวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ความมั่นใจในการเกษียณอายุ ทศนคติต่อการเกษียณอายุ ความชัดเจนของเป้าหมาย อิทธิพลทางสังคม และความรู้ทางการเงินมีผลต่อพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความมั่นใจในการเกษียณอายุ ทศนคติต่อการเกษียณอายุ ความชัดเจนของเป้าหมาย อิทธิพลทางสังคม และความรู้ทางการเงิน มีผลต่อพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทุกปัจจัย สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เรียงตามปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านความมั่นใจในการเกษียณอายุ Bandura (2009) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคคลมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ความพยายาม ความอดทน และความยืดหยุ่นของบุคคล การศึกษาของ Taylor-Carter et al (1997) และ Talib and Manaf (2017) ระบุว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับความมั่นใจในการเกษียณอายุ เพื่อเตรียมตัวสำหรับการใช้ชีวิตหลังจากเกษียณอายุอย่างมีความสุข ซึ่งต้องอาศัยความรู้สึกรับรู้ความมั่นใจและมั่นคงในการเกษียณอายุที่มีความสัมพันธ์อย่างมากกับรายได้ที่หายไป รวมทั้งต้องอาศัยองค์กรที่มีระเบียบแบบแผนที่ดีในการสร้างนิสัยและพฤติกรรมในการออมก่อนเกษียณของพนักงานจะมีผลโดยตรงต่อความมั่นใจในระดับสูงในการเตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณอายุและจะมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุจากองค์กร รวมถึงการจัดการกับข้อกังวลที่เกี่ยวข้องกับหนี้สินที่มีอยู่ ทำให้มีเงินเพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตอย่างสะดวกสบายในวัยเกษียณ ในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ Joo and Grable (2005), Rowe (1994) และ Clark et al. (2017) พบว่าความมั่นใจในการเกษียณอายุของพนักงานจะมีมากขึ้น นายจ้างจะต้องให้ความสำคัญกับแผนการออมเพื่อการเกษียณอายุของพนักงาน รวมถึงการให้ความสำคัญต่อความยุติธรรมจากการจ้างงานที่ไม่รัดเอาเปรียบ รวมทั้งความเชื่อมั่นในการเกษียณอายุจะเป็นเรื่องความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความสามารถในการใช้ชีวิตอย่างสะดวกสบายในวัยเกษียณ การจัดเตรียมแผนการใช้เงินก่อนเกษียณอายุ ความสามารถในการควบคุมค่ารักษาพยาบาลระหว่างเกษียณอายุ ความสามารถในการควบคุมค่าใช้จ่ายพื้นฐาน และความสามารถในการควบคุมค่าใช้จ่ายตลอดอายุขัย

1.2 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ สามารถอธิบายได้ว่าเป็นการกระทำส่วนบุคคลในการตัดสินใจ การเกษียณอายุ การศึกษาของ Wang et al. (2011), Eagly and Chaiken (1993) และ Turner et al. (1994) พบว่าทัศนคติส่วนบุคคลมีบทบาทหลักในการส่งผลต่อการวางแผนเกษียณอายุ และเป็นตัวบ่งชี้ที่มีประโยชน์ในการเพิ่มความมั่นใจในการเกษียณอายุในกลุ่มของพนักงานระดับปฏิบัติการ และทัศนคติต่อการเกษียณอายุของพนักงานที่อยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ดี มีการช่วยเหลือจากครอบครัวทั้งในส่วนที่มีความสัมพันธ์โดยตรง หรือมีความสัมพันธ์ทางสังคม มีแนวโน้มต่อการตัดสินใจเชิงบวกในการปฏิบัติตามเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในอนาคต รวมถึงการศึกษาของ Lusardi et al. (2020), Hassan et al (2016) และ Moorthy et al (2022) ให้ทัศนคติต่อการเกษียณอายุและการวางแผนเกษียณอายุว่ามีความสำคัญ โดยพบว่าการวางแผนการจัดการรายได้ทุกระดับไม่ว่าจะมาก หรือ น้อย จะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจในการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุได้อย่างมีคุณภาพ พนักงานที่มีความกระตือรือร้นในการวางแผนเกษียณอายุที่เป็นระบบจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง และทัศนคติต่อการเกษียณอายุมากขึ้น พนักงานอาจรู้สึกว่าคุณสามารถควบคุมการเกษียณอายุในเชิงบวกได้จากประสบการณ์ เมื่อมีการวางแผนเกษียณที่มีแบบแผนที่ชัดเจน ที่สำคัญ คือพนักงานที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเกษียณอายุพบว่าสามารถมีเงินออมหลังเกษียณได้อย่างเพียงพอและมีแนวโน้มที่จะผ่อนคลายจากการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ

1.3 ปัจจัยด้านความชัดเจนของเป้าหมาย สามารถกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนที่บุคคลต้องมีเมื่อมีการเตรียมตัวเกษียณ ทั้งนี้จากการการศึกษาของ Shanmugam and Abidin (2013) และ Stawski et al (2007) พบว่าความชัดเจนของเป้าหมายเป็นปัจจัยเชิงบวกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการวางแผนเกษียณอายุ โดยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นใจในการเกษียณอายุกับการเตรียมพร้อม บุคคลที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนทางการเงินเชิงบวกมักจะมองโลกในแง่ดีมากกว่าเมื่อเตรียมตัวเกษียณอายุ รวมถึงการกำหนดทิศทางของเป้าหมายการเกษียณอายุที่เกี่ยวข้องกับการเงินกับการประเมินความคาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตหลังเกษียณมีบทบาทสำคัญเช่นเดียวกัน และ Skinner (2007), Yeung and Lee (2022) และ Zhu and Chou (2018) พบว่าการประมาณความต้องการการออมเพื่อการเกษียณที่แม่นยำนั้นเกี่ยวข้องกับการได้รับความรู้ความเข้าใจจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และการวางแผนทางการเงินหลังเกษียณอายุ

ทำให้มีความชัดเจนของเป้าหมายการวางแผนทางการเงินหลังเกษียณอายุมากขึ้น รวมถึงการระมัดระวังในข้อผิดพลาดของการประเมินการเงินต่ำไปที่จำเป็นสำหรับการเกษียณอายุ ควรทำความเข้าใจให้เหมาะสมกับแนวคิดทางการเงิน เช่น อัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ การเปลี่ยนแปลงภาวะสุขภาพ หรือภาระทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสุขภาพ เป็นต้น

1.4 ปัจจัยด้านอิทธิพลทางสังคม การบูรณาการทางสังคมช่วยให้ได้รับข้อมูลและการตัดสินใจได้ง่ายขึ้น ซึ่งมีผลการวิจัยที่กล่าวถึงประเด็นเหล่านี้ รวมถึงผลการวิจัยยังระบุว่าบุคคลที่มีทักษะทางสังคมที่โดดเด่นจะมีแนวโน้มที่จะอุทิศเวลาให้การออมในอนาคตมากขึ้น เช่นการศึกษาของ Beshears et al. (2013) , Clark et al. (2017), Patacchini and Engelhardt (2016), Barnett et al. (2012), Terhell et al. (2007) และ Krause and Rook (2003) ระบุว่าข้อมูลข่าวสารที่ได้จากเพื่อนอาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ใหญ่วัยทำงานในการวางแผนเกษียณอายุ และยังมีผลทางบวกมากขึ้นหากว่าข้อมูลเหล่านั้นสอดคล้องกับความรู้สึก ความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้น การเกษียณอายุเปลี่ยนแปลงชีวิตทางสังคมและเครือข่ายทางสังคมของผู้เกษียณอายุ มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการวางแผนเกษียณอายุ เช่น การให้การสนับสนุนทางสังคม จะมีผลต่อสุขภาพจิตและร่างกาย บุคคลที่มีเครือข่ายทางสังคมขนาดใหญ่มีแนวโน้มที่จะมีสุขภาพที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสมาชิกเครือข่ายติดต่อสื่อสารกันเป็นประจำ นอกจากนี้ Rook (1998), Patacchini and Engelhardt (2016), Terhell et al. (2007) และ Barnett et al. (2012) พบว่า ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเชิงบวกมีมากขึ้นกับสมาชิกในครอบครัว แต่จะลดระดับของขนาดและความเข้มข้นของความสัมพันธ์ในเครือข่ายทางสังคมของผู้เกษียณอายุกับเพื่อนและเพื่อนร่วมงาน แต่จะมีมากขึ้นเมื่อผู้เกษียณอายุใช้เวลาในการทำงานอาสาสมัคร สามารถเข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ และสร้างการเชื่อมโยงการสื่อสาร ใหม่ ๆ เพื่อขยายเครือข่ายทางสังคมของตนให้เพิ่มมากขึ้น

1.5 ปัจจัยด้านความรู้ทางการเงิน สามารถอธิบายได้ว่า บุคคลนั้นมีความรู้และความสามารถในการตัดสินใจทางการเงินอย่างมีความรับผิดชอบ มีการเตรียมความพร้อมและความมั่นใจในการเกษียณอายุว่าควรมีวางแผนอย่างรอบคอบ และมีความรู้ทางการเงินที่ดี หรือไม่ ดังนั้นความรู้ทางการเงินจะช่วยให้คุณจะสามารถจัดการทรัพยากรทางการเงินของคุณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ความรู้และทักษะที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะการตัดสินใจทางการเงินและเศรษฐกิจอย่างมีเหตุผล จากการศึกษาของ Alessie et al (2011), Anderson et al (2017), Goyal and Kumar (2021) และ Aluodi et al (2017) พบว่าความรู้ทางการเงินเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนเกษียณอายุของพนักงานและพบว่าความรู้ทางการเงินมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการเตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณอายุ บุคคลที่มีความรู้ทางการเงินจะมีความมั่นใจในการวางแผนเกษียณอายุมากขึ้น รวมถึง Remund (2010), Van Rooij et al. (2011) และ Lusardi and Mitchell (2011) อธิบายว่าความรู้ทางการเงินเป็นความเข้าใจในโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการจัดการการเงินส่วนบุคคล ความสามารถในการกำหนดการตัดสินใจทางการเงินที่เหมาะสม ผู้ที่เกษียณอายุมักมีข้อจำกัดในการระบุแนวคิดทางการเงินขั้นพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อการวางแผนด้านการเงิน การจัดการกิจกรรมการวางแผนการเกษียณอายุ และการวางแผนการเกษียณอายุที่ดีจะนำไปสู่ความมั่นคงและความปลอดภัยจากรายได้ในวัยเกษียณ

2. ความแตกต่างของเพศมีผลต่อพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างของเพศมีผลต่อพฤติกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Even และ Macpherson (1994) และ Calasanti (1996) Bajtelsmit and Bernasek (1996) และ Embrey and Fox (1997) พบว่าผู้ชายมีคะแนนเฉลี่ยในการปรับตัวเมื่อเกษียณอายุสูงกว่าผู้หญิง ซึ่งบ่งชี้ว่าเพศเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการปรับตัวต่อการเกษียณอายุ ผลลัพธ์เดียวกันนี้ พนักงานชายมีความพร้อมทางการเงินเพื่อการเกษียณมากกว่าพนักงานหญิง เพศชายมีโอกาสใช้การแสวงหาความมั่นคงและความปลอดภัยในการปรับตัวได้ดีกว่า เนื่องจากมีโอกาสมากกว่าเพศหญิงและนำไปสู่การสร้างมูลค่าทางการเงิน จากความแตกต่างดังกล่าว รวมถึง กิจกรรม ต่าง ๆ เพศชายมักจะเป็นผู้กำหนดทิศทางทั้งหลักการและการปฏิบัติ เพศหญิงมักถูกเลือกปฏิบัติในการทำงานหลายอย่างที่ไม่ได้รับความยุติธรรม รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างทางเพศของ Roberto and Li (2016), Noone et al. (2010) และ Lusardi and Mitchell (2008) ที่สรุปได้ว่าในสังคมหลังอุตสาหกรรม เพศชายมีแนวโน้มที่จะได้รับการว่าจ้างงานมากขึ้น โดยเฉพาะในตำแหน่งที่มีอำนาจและความเป็นผู้นำ ในทางตรงกันข้าม เพศหญิงมักจะไม่ได้รับโอกาสเช่นเดียวกับเพศชาย และการตัดสินใจของเพศหญิงที่จะเกษียณอายุนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการทางการเงินเท่านั้น

3. ความแตกต่างของอายุและระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างของอายุและระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เรียงตามปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านอายุ เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แนวโน้มในการได้รับความรู้ทางการเงินก็จะสูงขึ้น ซึ่งช่วยในการวางแผนเกษียณอายุ การศึกษาของ Greller (2000), Lim (2003), DeVaney (1995), Wang and Shultz (2010) และ Campbell et al (2015) แสดงให้เห็นว่าอายุมีผลกระทบอย่างมากต่อการวางแผนเกษียณอายุ คนที่มีอายุและมีความรู้ทางการเงินยังอาจช่วยเหลือคนที่กำลังเตรียมเกษียณอายุ ด้วยการชี้แนะ การเปลี่ยนทัศนคติและการรับรู้เกี่ยวกับการเกษียณอายุ และการเพิ่มความมั่นใจในการเกษียณอายุ กลุ่ม Generation Xers และ กลุ่ม Millennials มีความกังวลว่าการขาดการเตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณอายุอาจส่งผลเสียต่อความเป็นอยู่ที่ดีในวัยเกษียณ จากความแตกต่างดังกล่าว Glass (2007), Jackson et al (2019) และ Wang and Shultz (2010) กล่าวว่าทุกกลุ่มต้องมีการวางแผนเกษียณอายุ ตามช่วงเวลาที่มีการกำหนดไว้ การเตรียมการและการวางแผนที่ดีและมีแบบแผนที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ในอนาคต เป็นความท้าทายของคนทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงวัยใด รวมถึงการรับรู้และเข้าใจในสถานะของการเปลี่ยนแปลงและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับการศึกษา เป็นบทบาทของคุณลักษณะทางสังคมและประชากรที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการวางแผนเกษียณอายุ จากการศึกษาของ Kim et al (2005), Dulebohn and Murray (2007) และ Tamborini and Kim (2017) พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าไม่สามารถคาดการณ์ประเด็นสำคัญที่อาจเกิดขึ้นในช่วงเกษียณอายุได้ ด้วยเหตุนี้ ความกังวลเนื่องจากความไม่แน่นอนเกี่ยวกับอนาคตจะส่งผลให้ความเชื่อมั่นในการเกษียณอายุลดลง รวมถึง Stenberg and Westerlund (2008) และ Tunney and Mulders (2022) กล่าวว่า การเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุ ที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความสามารถตีความและรับมือได้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาเป็นตัวทำนายที่ดี เนื่องจากระดับการศึกษาช่วยเพิ่มโอกาสการรับรู้และเข้าใจในรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นส่งผลดีต่อความพึงพอใจในชีวิต ผู้เกษียณอายุที่มีการศึกษาดีจะมีรายได้เพียงพอส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และความพึงพอใจในชีวิตในวัยเกษียณที่สูงขึ้น สิ่งที่ตรงกันข้าม คือสถานการณ์ของบุคคลที่มีการศึกษาน้อย ซึ่งส่วนมากเป็นผู้ใช้แรงงาน ไม่มีเงินบำนาญและรายได้ที่เพียงพอ สภาพความเป็นอยู่และความพึงพอใจในชีวิตในวัยเกษียณจึงต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษาที่สูงกว่า

กล่าวโดยสรุปงานวิจัยนี้สามารถอธิบายได้ว่าพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญกับด้านอิทธิพลทางสังคม เป็นอันดับแรก รวมถึงการให้ความสำคัญกับความแตกต่างกันของ เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่มีความคิดเห็นในประเด็นการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณแตกต่างกันออกไป

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

งานวิจัยนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายได้ เพื่อก่อให้เกิดแนวทางในการเตรียมพร้อมก่อนการเกษียณได้อย่างมีคุณภาพ โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. นโยบายการส่งเสริมการออม เน้นการให้ความรู้การทำให้บัญชีรายรับ-รายจ่ายใช้ ใช้เท่าที่มี อย่าสร้างหนี้ มีเป้าหมายในการออม วางแผนการใช้เงินอย่างชาญฉลาด ตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรที่ทรงให้ไว้เป็นแนวทางสำหรับคนไทย

2. นโยบายการส่งเสริมการดูแลสุขภาพ เน้นกิจกรรมที่ทำให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการดูแลสุขภาพทางกาย และสุขภาพทางใจทั้งก่อนและหลังเกษียณ

3. นโยบายการส่งเสริมการใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และตระหนักถึงประโยชน์และภัยจากการใช้สื่อสารสนเทศในชีวิตประจำวัน

4. นโยบายการส่งเสริมการเป็นจิตอาสาชุมชนและการสร้างเครือข่ายทางสังคม เพื่อให้มีกิจกรรมการเข้าสังคมกับกลุ่มคนที่มีลักษณะเดียวกัน หรือต่างกัน เพื่อลดความเครียดและสร้างสุขภาพจิตที่ดีในวัยเกษียณ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อค้นพบของงานวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ความมั่นใจในการเกษียณอายุ ที่คนคิดต่อการเกษียณอายุ ความชัดเจนของเป้าหมาย อิทธิพลทางสังคม และความรู้ทางการเงิน เพศ อายุ และการศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรจึงควรนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งในส่วนของทัศนคติ และลักษณะส่วนบุคคล โดยเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละประเด็น และนำไปสู่การใช้เป็นแนวปฏิบัติทั้งพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ให้เข้าใจในประเด็นของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุจากองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการวิจัยของงานวิจัยนี้ ศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร หากมีการศึกษาเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ อาจจะมีมุมมองความหลากหลายของพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ
2. ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร หากมีการศึกษาในมุมมองของพนักงานระดับหัวหน้างาน อาจจะมีข้อค้นพบที่เกิดประโยชน์ในเชิงบริหารจัดการได้
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ลักษณะ คือ ตัวแปร ด้านทัศนคติ และด้านลักษณะส่วนบุคคล ที่ผู้วิจัยได้มีการทบทวนและเลือกมาใช้ในการจัดทำวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยท่านอื่น ๆ อาจจะมีมุมมองและการทบทวนวรรณกรรมที่ค้นพบตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการวิจัยต่อเนื่องจากงานวิจัยนี้ได้

เอกสารอ้างอิง

- Adams, G. A., & Beehr, T. A. (2003). *Retirement: Reasons, processes, and results*. Springer Publishing Company.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 665–683.
- Alessie, R., Van Rooij, M., & Lusardi, A. (2011). Financial literacy and retirement preparation in the Netherlands. *Journal of Pension Economics & Finance*, 10(4), 527–545.
- Aluodi, E., Njuguna, A.G., & Omboi, B. (2017). Effect of financial literacy on retirement preparedness among employees in the insurance sector in Kenya. *International Journal of Biometrics*, 12, 242.
- Anderson, A., Baker, F., & Robinson, D. T. (2017). Precautionary savings, retirement planning and misperceptions of financial literacy. *Journal of Financial Economics*, 126(2), 383–398.
- Anxo, D., Ericson, T., & Herbert, A. (2019). Beyond retirement: Who stays at work after the standard age of retirement? *International Journal of Manpower*, 40(5), 917–938.
- Bajtelsmit, V. L., & Bernasek, A. (1996). Why do women invest differently than men? *Financial Counseling and Planning*, 7, 1–10.
- Bandura, A. (2009). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Barnett, I., van Sluijs, E. M., & Ogilvie, D. (2012). Physical activity and transitioning to retirement: A systematic review. *American Journal of Preventive Medicine*, 43(3), 329–336.
- Beshears, J., Choi, J., Laibson, D., & Madrian, B. (2013). Simplification and saving. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 95, 130-145.
- Calasanti, T. M. (1996). Gender and life satisfaction in retirement: An assessment of the male model. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 51(1), 18-29.

- Campbell, W. K., Campbell, S. M., Siedor, L.E., & Twenge, J. M. (2015). Generational differences are real and useful. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 8(3), 324–331.
- Chaemchan, C. (2012). Consideration of new concepts of “Definition of the elderly” and “retirement age”. Knowledge Development Plan to Develop a New Concept of the Definition of Elderly and an Appropriate Retirement Age for Thai People. Thai Institute of Elderly Research and Development Foundation. [in Thai]
- Clark, R., Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2017). Employee financial literacy and retirement plan behavior: A case study. *Economic Inquiry*, 55(1), 248–259.
- Cui, G., Wang, F., Cheng, Y., & Zhang, Y. (2020). Understanding the work goals–early retirement intention relationship: The mediating role of work passion and the moderating role of HR practices’ edibility. *Personnel Review*, 50(4), 1148–1167.
- Denton, F. T., & Spencer, B. G. (2009). What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures. *Canadian Journal on Aging*, 28(1), 63–76.
- DeVaney, S. A. (1995). Retirement preparation of older and younger baby boomer. *Financial Counseling and Planning*, 6, 25–34.
- Duflo, E., & Saez, E. (2003). The role of information and social interactions in retirement plan decisions: Evidence from a randomized experiment. *Quarterly Journal of Economics* 118(3), 815–842.
- Dulebohn, J. H., & Murray, B. (2007). Retirement savings behavior of higher education employees. *Research in Higher Education*, 48, 545–582.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Egdell, V., Maclean, G., Raeside, R., & Tao, Ch. (2020). Age management in the workplace: Manager and older worker accounts of policy and practice. *Ageing & Society*, 40(4), 784–804.
- Embrey, L. C., & Fox, J. J. (1997). Gender differences in the investment decision-making process. *Financial Counseling and Planning*, 8(2), 33–40.
- Even, W. E., & Macpherson, D. A. (1994). Gender differences in pensions. *Journal of Human Resources*, 29(2), 555–587.
- Fisher, G. G., Chaffee, D. S., & Sonnega, A. (2016). Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 230–261.
- Fuller, A., & Unwin, L. (2005). Older and wiser? Workplace learning from the perspective of experienced employees. *International Journal of Lifelong Education*, 24(1), 21–40.
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and Commercial Training*, 39(2), 98–103.
- Goyal, K., & Kumar, S. (2021). Financial literacy: A systematic review and bibliometric analysis. *International Journal of Consumer Studies*, 45(1), 80–105.
- Greller, M. M. (2000). Age norms and career motivation. *International Journal of Aging and Human Development*, 50(3), 215–226.
- Hassan, K. H., Rahim, R. A., Ahmad, F., Zainuddin, T. N. A. T., Merican, R. R., & Bahari, S. K. (2016). Retirement planning behavior of working individuals and legal proposition for new pension system. *Journal of Political Science & Learning*, 9, 43.

- Hohman, K. F. H. (2019). Age and wisdom: Retirement readiness in the U.S., U.K., and Australia. *Benefits Quarterly*, 35(2), 22–32.
- James, J. B., Matz-Costa, C., & Smyer, M. A. (2016). Retirement security: It's not just about the money. *American Psychologist*, 71(4), 334–344.
- Joo, S. H., & Grable, J. E. (2005). Employee education and the likelihood of having a retirement savings program. *Journal of Financial Counseling and Planning* 16(1), 37–49.
- Kim, J., Kwon, J., & Anderson, E. A. (2005). Factors related to retirement confidence: Retirement preparation and workplace financial education. *Financial Counseling and Planning*, 16(2), 77–89.
- Krajnak, P. A., Burns, S. A., & Natchek, S. M. (2008). Retirement education in the workplace. *Financial Services Review*, 17(2), 131–41.
- Krause, N., & Rook, K. S. (2003). Negative interaction in late life: Issues in the stability and generalizability of conflict across relationships. *Journals of Gerontology: Psychological Sciences*, 58(2), 88–99.
- Lim, V. K. G. (2003). An empirical study of older workers' attitudes towards the retirement experience. *Employee Relations*, 25(4), 330–346.
- Lusardi, A., & Mitchell, O. (2008). Planning and financial literacy: How do Women Fare? *American Economic Review: Papers & Proceeding*, 98(2), 413–417.
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2011). Financial literacy and planning: Implications for retirement wellbeing (No. w17078). *National Bureau of Economic Research*.
- Lusardi, A., Michaud, P., & Mitchell, O. S. (2020). Assessing the impact of financial education programs: A quantitative model. *Economics of Education Review*, Elsevier, 78, 101899.
- Moorthy, M. K., Chelliah, T. D. a/l, Sien, C. S., Leong, L. C., Kai, N. Z., Rhu, W. C., & Teng, W. Y. (2022). A study on the retirement planning behavior of working individuals. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 1(2), 54–72.
- Nalin, C. P., & França, L. H. F. P. (2015). The importance of resilience for well-being in retirement. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 25(61), 191–199.
- Noone, J., Alpass, F., & Stephens, C. (2010). Do men and women differ in their retirement planning? Testing a theoretical model of gendered pathways to retirement preparation. *Research on Aging*, 32(6), 715–738.
- Patacchini, E., & Engelhardt, G. (2016). Work, retirement, and social networks at older ages. *CRR WP*, 15.
- Rameli, R. S., & Marimuthu, M. (2018). A conceptual review on the effect of attitudes towards retirement on saving intentions and retirement planning behavior. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 56, p. 02005). EDP Sciences.
- Remund, D. L. (2010). Financial literacy explicated: The case for a clearer definition in an increasingly complex economy. *Journal of Consumer Affairs*, 44(2), 276–295.
- Roberto, A. J., & Li, K. J. (2016). Gender roles: A sociological perspective. *The Yale Journal of Biology and Medicine*, 89(2), 272.
- Rook, K. S. (1998). *Investigating the positive and negative sides of personal relationships: through a lens darkly?* Routledge.



- Rowe, D. C. (1994). *The limits of family influence—Genes, experience, and behavior*. Guilford.
- Serido, J., Shim, S., & Tang, C. (2013). A developmental model of financial capability: A framework for promoting a successful transition to adulthood. *International Journal of Behavioral Development, 37*(4), 287–297.
- Shanmugam, A., & Abidin, F. Z. (2013, December 11). Retirement confidence and preparedness: A study among working adults in a northern state in Malaysia. In *Conference on Business Management Research 2013*, (pp.404-414)EDC, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Malaysia.
- Skinner, J. (2007). Are you sure you're saving enough for retirement? *Journal of Economic Perspectives, 21*(3), 59-80.
- Stawski, R. S., Hershey, D. A., & Jacobs-Lawson, J. M. (2007). Goal clarity and financial planning activities as determinants of retirement savings contributions. *International Journal of Aging and Human Development, 64*(1), 13-32.
- Stenberg, A., & Westerlund, O. (2008). Does comprehensive education work for the unemployed? *Labor Economics, 15*(1), 54–67.
- Sukpaiboonwat, S. (2017). The role of population ageing on economic growing in Thailand. *Srinakharinwirot Research and Development Journal of Humanities and Social Sciences, 9*(17), 178-179. [in Thai]
- Talib, N. F. M., & Manaf, H. A. (2017). Attitude towards retirement planning behavior among employees. *International Journal of Business and Management, 1*(1), 12–17.
- Tamborini, C. R., & Kim, C. (2017). Education and contributory pensions at work: Disadvantages of the less educated. *Social Forces, 95*(4), 1577–1605.
- Taylor-Carter, M. A., Cook, K., & Weinberg, C. (1997). Planning and expectations of the retirement experience. *Educational Gerontology: An International Quarterly, 23*(3), 273–288.
- Terhell E.L., Van Groenou, M.I.B., & Van Tilburg, T. (2007). Network contact changes in early and later post separation years. *Social Network, 29*(1), 11–24.
- Topa, G., & Valero, E. (2017). Preparing for retirement: How self-efficacy and resource threats contribute to retirees' satisfaction, depression, and losses. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(6), 811-827.
- Tunney, O. C., & Mulders, O. J. (2022). When and why do employers (re) hire employees beyond normal retirement age? *Work, Aging and Retirement, 8*(1), 25–37.
- Turner, M. J., Bailey, W. C., & Scott, J. P. (1994). Factors influencing attitude toward retirement and retirement planning among midlife university employees. *Journal of Applied Gerontology, 13*(2), 143-156.
- van Dalen, H. P., Henkens, K., & Wang, M. (2015). Recharging or retiring older workers? Uncovering the age-based strategies of European employers. *The Gerontologist, 55*(5), 814–824.
- van Dam, K. (2008). Time frames for leaving: An explorative study of employees' intention to leave the organization in the future. *Career Development International, 13*, 560-571.
- Van Rooij, M., Lusardi, A., & Alessie, R. (2011). Financial literacy and stock market participation. *Journal of Financial Economics, 101*(2), 449–472.

- Wang, M., & Shultz, K. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management, 36*(1), 172–206.
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist, 66*(3), 204–213.
- Wettstein, M., Park, R., Kornadt, A. E., Wurm, S., Ram, N., & Gerstorf, D. (2024). Postponing old age: Evidence for historical change toward a later perceived onset of old age. *Psychology and Aging, 39*(5), 526–541.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. (2nd Edition.) Harper and Row
- Yeung, W. J. J., & Lee, Y. (2022). Aging in East Asia: New findings on retirement, health, and well-being. *The Journals of Gerontology: Series B, 77*(3), 589-591.
- Zhu, A. Y. F., & Chou, K. L. (2018). Retirement goal clarity, needs estimation, and saving amount: Evidence from Hong Kong, China. *Journal of Financial Counseling and Planning, 29*(2), 328-342.

