



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร



โดย
นางสาวกัญญณัฐ โภคาพันธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร



โดย
นางสาวกัญญ์ณัฐ โภคาพันธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

FACTORS IMPACT ON THE INTENTION OF WORKING AFTER RETIREMENT OF
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATIONS OFFICIALS



By
MISS Kanyanut PHOKAPUNT

A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for Master of Arts (Public and Private Management)
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2017
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

58601707 : การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : การทำงานหลังเกษียณ, เกษียณอายุราชการ, กรุงเทพมหานคร

นางสาว กัญญ์ณัฐ โกคาพันธ์: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. นรินทร์ สังข์รักษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านจิตวิทยา และความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน และระดับความสำเร็จของครอบครัว 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยา ที่มีต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane กำหนดความคาดเคลื่อน 5% จำนวน 120 คน ใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น = .819 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test One - way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 58 ปี สมรสแล้ว มีรายได้ระหว่าง 30,001 ถึง 45,000 บาท การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับชำนาญการ ความสำเร็จของครอบครัวอยู่ในระดับมาก มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสุขภาพและปัจจัยด้านจิตวิทยาอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง และมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอยู่ในระดับปานกลาง โดยเหตุผลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุคือ ยังมีสุขภาพแข็งแรง ต้องการรายได้/ผลตอบแทน ต้องการทำประโยชน์ให้แก่สังคมและครอบครัว ส่วนเหตุผลที่ไม่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ คือ ต้องการพักผ่อน มีฐานะทางเศรษฐกิจดีเพียงพอแล้ว ไม่สะดวกในการเดินทาง ฯลฯ 2) ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับความสำเร็จของครอบครัวมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีส่วนร่วมในการทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการโดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคมในเรื่องของความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน (X_{21}) และการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน (X_{24})

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในเรื่องของภาวะครอบครัว (X_{32}) และปัจจัยด้านสุขภาพในเรื่องของสุขภาพจิต (X_{42}) สามารถทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการได้ร้อยละ 60.5 สามารถเขียนเป็นสมการดังนี้

$$\hat{Y} = 1.003X_{21} + .659X_{42} + .352X_{24} + .271X_{32} - 5.328$$



58601707 : Major (Public and Private Management)

Keyword : Working After Retirement, Retirement, BANGKOK

MISS KANYANUT PHOKAPUNT : FACTORS IMPACT ON THE INTENTION OF WORKING AFTER RETIREMENT OF BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATIONS OFFICIALS THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR NARIN SUNGRUGSA, Ph.D.

The purpose of this research is to study 1) social factors, economic factors, health factors, psychological factors and the intention of working after retirement of Bangkok Metropolitan Administrations officials; 2) the intention of working after retirement of Bangkok Metropolitan Administration officials by personal factors including gender, marital status, level of education, salary, job position and the condition of the family; and 3) the influence of social, economic, health and psychological factors on the intention of working after retirement of Bangkok Metropolitan Administrations officials. The sample group used in this research was 120 people based on the formula of Taro Yamane and randomized from a stratified random sampling method. The main tool used in this research was questionnaire which had statistical confidence = 0.819. The data was collected from Bangkok Metropolitan Administration officials who work at Bangkok City Hall 1, who are between 56 and 60 of age. Statistical analysis was done in terms of percentages, arithmetic mean, standard deviation, t-test, one - way ANOVA, and stepwise multiple regression analysis.

The research results show that 1) most of the sample were women, 58 years old, salary from 30,001 to 45,000 Baht, education at the undergraduate level and professional level position. The opinion of social factor, health factors and psychological factors were at high level while opinion of economic factors were at moderate and the condition of the family at high level; 2) Different in education, salary and the condition of the family of Bangkok Metropolitan Administration officials who work at Bangkok City Hall 1 caused intent to work after retirement differently at 0.05 statistically significant level. 3) The significant factors of the prediction in this study were social factors in term of role satisfaction (X_{21}) and Community membership (X_{24}), economic factors in term of family obligations (X_{32}),

and health factors in term of mental health. These factors were used in the equation of stepwise multiple regression analysis. The result of the prediction of the intention to work after retirement is 60.5 percent as the equation below.

$$\hat{Y} = 1.003X_{21} + .659X_{42} + .352X_{24} + .271X_{32} - 5.328$$



กิตติกรรมประกาศ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สรวรรยา ธรรมอภิพล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย ลักษณะานุรักษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ ตลอดจนคณาจารย์ในภาควิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร รวมถึงคณาจารย์พิเศษทุกท่านที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารกรุงเทพมหานครที่อนุญาตให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล เพื่อทดลองเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล ที่สำคัญ ขอขอบพระคุณข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกท่านที่กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดาและครอบครัว ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนมาตลอดจนสำเร็จการศึกษา

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยหวังว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยเป็นอย่างสูงในข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดนั้น และขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

กัญญณัฐ โภคาพันธ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญแผนภาพ.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ.....	20
ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	27
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	30
ทฤษฎีเกี่ยวกับการความคาดหวัง.....	34
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการกระทำทางสังคม.....	37

ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง	41
บริบทและข้อมูลของกรุงเทพมหานคร	43
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	56
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	61
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ	66
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ	68
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ	81
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร	87
ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานและข้อเสนอแนะ	88
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	91
สรุปผลการศึกษา	91
อภิปรายผล	95
ข้อเสนอแนะ	101
รายการอ้างอิง	103

ภาคผนวก..... 109

 ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย..... 110

 ภาคผนวก ข แบบสอบถามการวิจัย..... 112

ประวัติผู้เขียน..... 122



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	โครงสร้างประชากรของประเทศไทย..... 2
2	กรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงาน 45
3	การสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัย..... 47
4	แสดงแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆ..... 51
5	สรุปผู้เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี..... 52
6	จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานอยู่ในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1.. 55
7	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 56
8	จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... 61
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความสำเร็จของ ครอบครัว..... 65
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความตั้งใจที่จะทำงาน ภายหลังเกษียณอายุ..... 66
11	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่สามารถทำงานต่อภายหลัง เกษียณอายุราชการ..... 66
12	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเหตุผลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลัง เกษียณอายุราชการ..... 67
13	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเหตุผลที่ไม่มีเจตจำนงที่จะทำงานต่อ ภายหลังเกษียณอายุราชการ 68
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลปัจจัยด้านสังคมโดยภาพรวม..... 69
15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความพึงพอใจใน บทบาทปัจจุบัน..... 69
16	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคาดหวังใน สัมพันธภาพในสังคม 70

ตารางที่	หน้า
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของวัฒนธรรมในการทำงาน ปัจจุบัน	72
18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของการเป็นสมาชิกชมรม/ องค์กร/ชุมชน.....	72
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลปัจจัยด้านเศรษฐกิจโดยภาพรวม.....	73
20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับรายได้/ ผลตอบแทนที่คาดหวัง.....	74
21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของภาวะครอบครัว.....	75
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลปัจจัยด้านสุขภาพโดยภาพรวม.....	76
23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของสุขภาพกาย.....	76
24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของสุขภาพจิต	77
25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลปัจจัยด้านจิตวิทยาโดยภาพรวม	78
26 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของแรงจูงใจจากลักษณะ งาน	78
27 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความเชื่อใน ความสามารถของตนเอง	79
28 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความต้องการ ทำประโยชน์ต่อสังคม	81
29 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการจำแนกตามเพศ	82
30 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการจำแนกตามสถานภาพสมรส	82
31 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการจำแนกตามระดับ การศึกษา	83
32 การเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุ ราชการ เป็นรายคู่.....	83

ตารางที่	หน้า
33 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	84
34 การเปรียบเทียบระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ เป็นรายคู่.....	84
35 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการจำแนกตามระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	85
36 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการจำแนกตามระดับความสำเร็จของครอบครัว.....	86
37 การเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำเร็จของครอบครัวกับความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ เป็นรายคู่.....	86
38 การวิเคราะห์ตัวแปรย่อยของตัวแปรอิสระที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ.....	87
39 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	88



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามเพศ พ.ศ.2555 - 2559.....	4
2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
3 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ของ Abramum Maslow.....	29
4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคล เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม และปัจจัยเชิง สภาพแวดล้อม	41
5 การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลของการกระทำ.....	42
6 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลของการ กระทำ.....	42
7 จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2555 - 2564	46



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน โครงสร้างประชากรของประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ตามที่องค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) ได้กำหนดไว้ว่า ประเทศใดที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ในสัดส่วนที่เกินร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศให้ถือว่าประเทศนั้น ได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559) และพบว่า กลุ่มประเทศ ที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่เป็นประเทศที่ได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แล้ว ในขณะที่บางประเทศในเอเชียก็ได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอดแล้วเช่นกัน เช่น ประเทศญี่ปุ่น ส่วนประเทศไทยนั้นถือว่าเป็นประเทศที่ได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว ซึ่งเมื่อเทียบกับประเทศในระดับอาเซียนด้วยกันแล้ว ประเทศไทยถือเป็นอันดับ 2 รองจากประเทศสิงคโปร์ที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2557)

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในประเทศไทยนั้น เป็นผลมาจากการที่มีระบบสาธารณสุขและเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ดีขึ้น การรักษาโรคร้ายไข้เจ็บต่างๆมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้มีอัตราการเสียชีวิตต่ำลง คนมีอายุขัยเฉลี่ยที่ยืนยาวขึ้น และอัตราการเกิดของประชากรที่มีอัตราที่ลดลง เนื่องมาจากการคุมกำเนิดที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงค่านิยมและเจตคติเกี่ยวกับการแต่งงาน และการมีลูกที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น คนต้องการมีบุตรน้อยลง ด้วยเหตุนี้ทำให้โครงสร้างของประชากรเปลี่ยนไปจากเมื่อก่อนที่มีลักษณะคล้ายเจดีย์ที่มียอดแหลม หมายถึง มีผู้สูงอายุจำนวนน้อย และมีฐานที่กว้าง คือ เด็กเกิดใหม่จำนวนมากกว่าประชากรทุกช่วงวัย ต่อมาโครงสร้างเริ่มเปลี่ยนเป็นลักษณะระฆังคว่ำ คือ ฐานเริ่มแคบลงแต่ก็ยังกว้างกว่ายอด และมีการคาดการณ์ว่าในอนาคต โครงสร้างประชากรจะมีลักษณะที่ฐานจะแคบลงเรื่อยๆในขณะที่ยอดจะกว้างขึ้นเรื่อยๆ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีและการสื่อสาร, 2557)

จากผลการสำรวจสำมะโนประชากรและเคหะของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่จัดทำทุกๆ 10 ปี และการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ.2553 - 2583 (ภายใต้ข้อสมมติฐานภาวะเจริญพันธุ์ระดับปานกลาง) ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า สัดส่วนของประชากรในกลุ่มอายุ 0 - 14 ปี มีแนวโน้มที่จะลดลงเรื่อยๆในขณะที่สัดส่วนของประชากรในกลุ่มอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 โครงสร้างประชากรของประเทศไทย

ปี	จำนวนประชากร จำแนกกลุ่มอายุ (พันคน)				ร้อยละของประชากรจำแนกกลุ่มอายุ		
	รวม	0 - 14 ปี	15 - 59 ปี	60 ปีขึ้นไป	0 - 14 ปี	15 - 59 ปี	60 ปีขึ้นไป
2533	54,548	15,944	34,589	4,015	29.00	63.41	7.36
2543	60,916	14,844	40,279	5,793	24.37	66.14	9.51
2553	65,982	12,686	44,788	8,508	19.23	67.88	12.89
2558	65,104	11,792	42,961	12,622	18.11	65.99	15.90
2563	65,997	11,082	42,293	12,622	16.79	64.08	19.12
2568	66,365	10,500	40,739	15,126	15.82	61.39	22.79
2573	66,175	9,801	38,795	17,579	14.81	58.62	26.56
2578	65,349	8,996	36,992	19,361	13.77	56.61	29.63
2583	63,864	8,169	35,176	20,519	12.79	55.08	32.13

ที่มา : ปี พ.ศ. 2533 - 2553 สำนักทะเบียนประชากรและเคหะ สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ปี พ.ศ. 2558 - 2583 การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ.2553-2583
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ส่งผลกระทบต่อประเทศในหลายมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ซึ่งการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุนี้อาจส่งผลกระทบต่อศักยภาพการเจริญเติบโต เนื่องจากขาดแคลนวัยแรงงานในระบบ เมื่อขาดแคลนวัยแรงงานแล้วก็ทำให้รัฐบาลขาดฐานภาษีที่จะนำมาใช้เป็นงบประมาณรายจ่ายของประเทศ ในขณะที่ภาครัฐจะมีภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณเพื่อจัดเป็นสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังเกิดภาวะพึ่งพิงวัยแรงงานสูง เนื่องจากรายได้จากวัยแรงงานนี้จะถูกนำมาชดเชยการบริโภคของวัยเด็กและวัยสูงอายุที่มีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 กำหนดให้กรุงเทพมหานคร หรือที่รู้จักในชื่อ กทม. เป็นหน่วยงานราชการที่ได้รับการกระจายอำนาจมาจากรัฐบาล อยู่ในฐานะของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง การเงินการธนาคาร การขนส่งและสื่อสาร และความเจริญอื่นๆของประเทศไทย มีหน้าที่ในการบริหารและบริการประชาชนในเขตพื้นที่ปกครองของกรุงเทพมหานครภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนด มีโครงสร้างการบริหารจัดการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่างๆจำนวน 69 หน่วยงาน (กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ สำนักยุทธศาสตร์ และประเมินผล กรุงเทพมหานคร, ม.ป.ป.) ได้แก่ สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ

กรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักการแพทย์ สำนักอนามัย สำนักการศึกษา สำนักการโยธา สำนักการระบายน้ำ สำนักการคลัง สำนักเทศกิจ สำนักการจราจรและขนส่ง สำนักผังเมือง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักสิ่งแวดล้อม สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว สำนักพัฒนาสังคม และสำนักงานเขตต่างๆอีก 50 หน่วยงาน

การเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำในวันที่ 30 กันยายน ของทุกปี ซึ่งถือเป็นการสิ้นสุดการปฏิบัติงานของบุคคลตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2500 ซึ่งได้กำหนดว่า “ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้วเป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น” ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้เปรียบเสมือนเป็นข้อบังคับให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องสิ้นสุดการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้อายุเป็นเกณฑ์เพียงอย่างเดียว แม้ว่าจะมีศักยภาพเพียงพอในการปฏิบัติงานต่อไปก็ตาม ซึ่งการเกษียณอายุราชการนี้ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญอย่างหนึ่งของชีวิตข้าราชการเปรียบได้ว่าเป็นการเริ่มต้นชีวิตใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เนื่องจากการสิ้นสุดบทบาทการทำงานที่เคยปฏิบัติทำมาเป็นเวลานาน (ทวีชัย เซสูงเนิน, 2554)

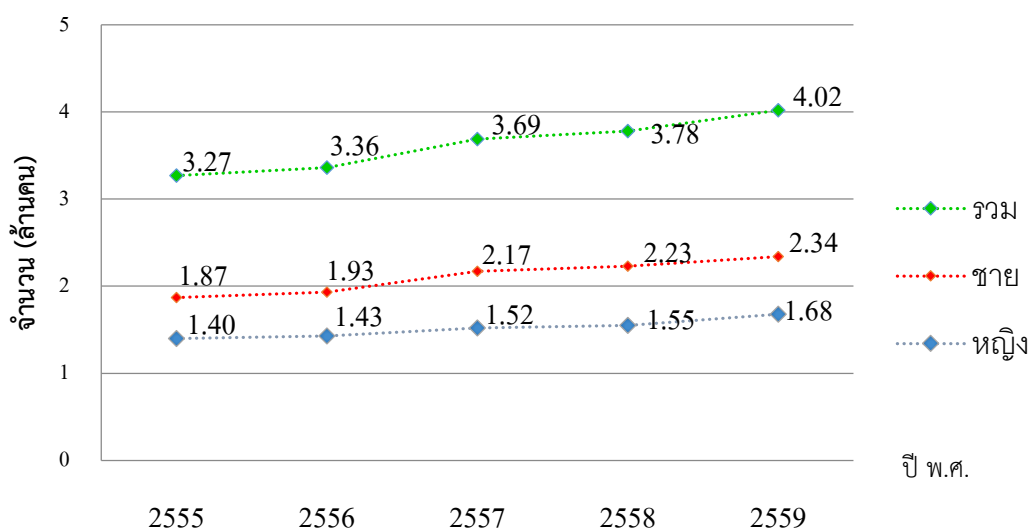
การเกษียณอายุราชการอาจนำมาสู่ผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตในด้านต่างๆ ด้านสุขภาพ ผู้สูงอายุจะมีร่างกายที่เสื่อมถอย ในบางรายอาจมีสุขภาพที่อ่อนแอทรุดโทรม ด้านสังคม การเกษียณอายุราชการนี้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านบทบาทและหน้าที่การงาน ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆและการปฏิสัมพันธ์กับสังคมลดน้อยลง ทำให้รู้สึกเหมือนแยกตัวออกจากสังคม ด้านเศรษฐกิจ กรณีที่ผู้เกษียณอายุราชการเลือกรับเป็นเงินบำนาญจะทำให้มีรายได้ต่อเดือนลดน้อยลง ส่วนกรณีที่เลือกรับเป็นเงินบำเหน็จจะทำให้ไม่มีรายได้ประจำ หากไม่มีการวางแผนในการใช้เงินที่ดีก็อาจเกิดปัญหาด้านเศรษฐกิจต่อไปได้ ส่วนด้านจิตใจ การเกษียณอายุถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งอาจทำให้เกิดความกดดัน และความเครียดต่างๆมากมายตามมา (ฉัตรจงกล ตูลยนิชกะ, 2552)

กลุ่มข้าราชการที่เกษียณอายุส่วนใหญ่ถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพค่อนข้างสูง เนื่องจากการสั่งสมประสบการณ์ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในงานมาเป็นเวลานาน และถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ นับเป็นมันสมองในการขับเคลื่อนงานหรือกิจกรรมต่างๆให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี ภูมิปัญญาในการแก้ปัญหาต่างๆสามารถมองเห็นสิ่งที่ควรพัฒนา จึงถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เมื่อถึงวัยเกษียณอายุราชการตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 ก็ต้องยุติการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้หน่วยงานต้องเสียบุคลากรที่มีคุณค่าไปอย่างน่าเสียดาย และอาจทำให้หน่วยงานราชการนั้นมีผลกระทบตามมา หากหาผู้มาทดแทนไม่เพียงพอ แต่ในทางกลับกัน การเกษียณอายุราชการนี้ก็ทำให้ข้าราชการนั้นได้พักผ่อนภายหลังจากการทำงานหนักมาหลายปี และได้

มีเวลาให้ข้าราชการมีเวลาว่างสามารถทำงานอดิเรกหรือกิจกรรมยามว่างที่ตนเองสนใจ นอกจากนี้ยังเป็นการเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำหน้าที่แทน

ในความเป็นจริง ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการแล้วมีจำนวนไม่น้อยที่ยังมีร่างกายแข็งแรง สุขภาพที่ดี มีความพร้อมและความสามารถสำหรับการทำงานต่อไปได้อีก ซึ่งการทำงานหลังเกษียณอายุราชการนี้ สามารถส่งผลดีต่อบุคคลเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพจิตหรือสุขภาพกาย เนื่องจากการเพิ่มบทบาทและคุณค่าด้วยการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัวอีกทางหนึ่งด้วย จากการวิจัยของ ภูมิ นริศชาติ (2547) พบว่า บุคลากรที่เกษียณอายุแล้วส่วนใหญ่ยังคงทำงานต่อไป ซึ่งให้เหตุผลว่า ยังมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่สามารถทำงานได้ต่อไป ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และยังคงต้องการหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว ซึ่งผู้เกษียณอายุส่วนใหญ่ได้ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวที่เคยทำในขณะที่รับราชการ หรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานส่วนหนึ่งเมื่อเกษียณแล้วทำงานประจำ เป็นที่ปรึกษาและวิทยากรให้แก่หน่วยงานต่างๆไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน และการทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคมและผู้ด้อยโอกาส ส่วนบุคลากรที่เกษียณอายุแล้วไม่ทำงานให้เหตุผลว่า ต้องการพักผ่อน ไม่มีผู้จ้างงาน

จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ.2555 – 2559 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆทั้งในเพศชายและเพศหญิง ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามเพศ พ.ศ.2555 - 2559

ที่มา : การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ.2555 - 2559

นอกจากนี้ ในรายงานการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2559 ที่จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ปัจจุบันประเทศไทยมีผู้สูงอายุทั้งหมดจำนวน 10.91 ล้านคน ซึ่ง

ในจำนวนนี้ยังคงทำงานอยู่ 4.02 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 36.8 ของผู้สูงอายุทั้งหมด โดยแยกเป็นเพศชาย 2.34 ล้าน คิดเป็นร้อยละ 58.2 และเป็นเพศหญิงจำนวน 1.68 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 41.08 หากพิจารณาผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่โดยแบ่งเป็นรายภูมิภาค พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่มากที่สุดซึ่งมีจำนวน 1.39 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ของผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานทั้งหมด ในขณะที่ภาคกลางและภาคเหนือมีจำนวนผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่ใกล้เคียงกัน โดยภาคกลางมีจำนวนผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่ 9.51 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และภาคเหนือมีผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่จำนวน 9.30 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 23.1 สำหรับภาคใต้มีผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่เพียง 5.29 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ส่วนกรุงเทพมหานครมีผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่เพียง 2.16 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 5.4 เมื่อพิจารณาถึงระดับการศึกษาของผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่พบว่า ผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานเป็นผู้ที่ไม่มีการศึกษา/การศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษาร้อยละ 81.7 ระดับประถมศึกษาร้อยละ 7.5 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับอุดมศึกษามีจำนวนใกล้เคียงกันคือร้อยละ 3.8 ร้อยละ 3.3 และร้อยละ 3.5 ตามลำดับ หากพิจารณาถึงอาชีพในการทำงานของผู้สูงอายุแล้ว พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานประกอบอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่ฝีมือด้านการเกษตรและประมงร้อยละ 57.0 รองลงมาเป็นพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าร้อยละ 19.6 ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร้อยละ 8.9 ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐานร้อยละ 6.7 และส่วนที่เหลือเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร ผู้จัดการข้าราชการระดับอาวุโส ผู้บัญญัติกฎหมาย และอื่นๆ หากพิจารณาถึงสถานภาพการทำงานของ ผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างร้อยละ 62.6 รองลงมาเป็นช่วยธุรกิจครอบครัวโดยไม่ได้รับเงินเดือนร้อยละ 20.2 ลูกจ้างเอกชนร้อยละ 11.2 นายจ้างร้อยละ 3.5 ลูกจ้างรัฐบาลร้อยละ 2.3 และอื่นๆ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

การวางแผนการทำงานภายหลังจากเกษียณอายุราชการถือได้ว่าเป็นการวางแผนชีวิตอย่างหนึ่ง ซึ่งสามารถวางแผนได้ในทุกช่วงอายุของคน บางคนอาจเริ่มวางแผนตั้งแต่ตอนอยู่ในวัยทำงานตอนต้น บางคนวางแผนตอนใกล้เกษียณ ซึ่งถ้าได้วางแผนการทำงานภายหลังจากเกษียณอายุราชการไว้ก่อนที่จะเกษียณอายุราชการแล้วจะทำให้รู้ถึงแนวทางในการเตรียมตัวการวางแผนกระบวนการต่างๆที่จะทำภายหลังการเกษียณอายุราชการ ในขณะที่เดียวกันประเทศไทยได้มีการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ โดยได้ปรากฏอยู่ในแผนระดับชาติ ไม่ว่าจะเป็น แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545 – 2564) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ตลอดจนพระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ พ.ศ.2546

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545 - 2564) ได้ส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้แก่ผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมเกี่ยวกับการทำงานในรูปแบบเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา ทั้งทำงานในระบบและนอกระบบการส่งเสริมการฝึกอาชีพและจัดหางานให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถ

การส่งเสริมการรวมกลุ่มของชุมชนเพื่อจัดกิจกรรมเสริมรายได้โดยให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วม ในขณะที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น โดยมีการจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกายภาพ ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่น สนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และสนับสนุนช่องทางตลาดแหล่งทุน และบริการข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน สำหรับพระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ พ.ศ.2546 กำหนดให้ผู้สูงอายุมีสិทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริมและการสนับสนุนในด้านการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีแนวความคิดที่จะศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครก่อนเกษียณว่ามีความต้องการเป็นอย่างไร ในระดับใด เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ในการวางแผนการพัฒนาสภาพสังคม รวมถึงวางแผนจัดอบรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุให้ได้ตรงตามความต้องการ และทราบถึงปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการทำให้สามารถให้การสนับสนุนการวางแผนการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการได้ ทำให้มีหลักความมั่นคงในด้านชีวิตและจิตใจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านจิตวิทยา และความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน และระดับความสำเร็จของครอบครัว
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยา ที่มีต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับสูง
2. ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการมีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกัน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกัน

2.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกัน

2.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกัน

2.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกันที่แตกต่างกันจะมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกัน

2.6 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความสำเร็จของครอบครัวที่แตกต่างกันที่แตกต่างกันจะมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

3.1 ปัจจัยด้านสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

3.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

3.3 ปัจจัยด้านสุขภาพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

3.4 ปัจจัยด้านจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 และมีอายุระหว่าง 56 - 60 ปี ประกอบด้วย ข้าราชการการจากสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักการคลัง(บางส่วน)

สำนักงานประมงกรุงเทพมหานคร สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล(บางส่วน) จำนวนทั้งสิ้น 171 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2559) โดยเทียบสัดส่วนอายุจากกำลังคนภาครัฐ 2558 : ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งกลุ่มอายุ 56 - 60 ปี มีจำนวนร้อยละ 10.37 ของข้าราชการพลเรือนทั้งหมด (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ., 2559)

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดจำนวนโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ซึ่งมีระดับค่าความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 120 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน และความสำเร็จของครอบครัว

2.1.2 ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม วัฒนธรรมในการทำงานในปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน

2.1.3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวัง และภาระครอบครัว

2.1.4 ปัจจัยด้านสุขภาพ ได้แก่ สุขภาพกาย และสุขภาพจิต

2.1.5 ปัจจัยด้านจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และความต้องการทำประโยชน์แก่สังคม

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน สิงหาคม 2559 – สิงหาคม 2560

ระยะเวลาในประมวลผลและสรุปผลการวิจัย ระหว่างเดือนกันยายน 2560 – ธันวาคม 2560

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใน ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 ไม่รวมถึงข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลที่เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน และความสำเร็จของครอบครัว

3. ปัจจัยด้านสังคม หมายถึง องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันของมนุษย์ ซึ่งพฤติกรรมของคนคนหนึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆในสังคม ประกอบด้วย

3.1 ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน หมายถึง ระดับความพึงพอใจในบทบาทสภาพตามจริงในปัจจุบันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

3.2 ความคาดหวังในสัมพันธ์ภาพในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล อันจะทำให้เกิดความรัก ความนับถือ และความร่วมมือ หรือการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข

3.3 วัฒนธรรมในการทำงานในปัจจุบัน หมายถึง แนวทางหรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันมา และมีอิทธิพลต่อเจตคติและพฤติกรรม

3.4 การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน หมายถึง การเข้าร่วมทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนข่าวสารต่างๆกับสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน และสมัครใจเข้าร่วมด้วยตนเอง

4. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไป ได้แก่ รายได้ ค่าใช้จ่าย ประกอบด้วย

4.1 ระดับรายได้และผลตอบแทนที่คาดหวัง หมายถึง ความคาดหวังในรายได้และผลตอบแทนที่ได้รับภายหลังเกษียณอายุราชการเพื่อช่วยเหลือครอบครัว ใช้จ่ายเอง หรือเก็บออม

4.2 ภาระครอบครัว หมายถึง บทบาทหน้าที่ภายในครอบครัวของผู้เกษียณอายุต้องรับผิดชอบ

5. ปัจจัยด้านสุขภาพ หมายถึง องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ประกอบด้วย

5.1 สุขภาพกาย หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามปกติได้ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการเดิน การยกของหนัก การปฏิบัติกิจกรรมประจำวันได้ตามปกติ รวมถึงการไม่มีโรคประจำตัวที่รุนแรง

5.2 สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่ไม่มีความตึงเครียดและสามารถสนับสนุนให้ทำงานภายหลังเกษียณอายุต่อไปได้ เช่น การมีสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียด

6. ปัจจัยด้านจิตวิทยา หมายถึง องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ โดยทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการรับรู้และตีความสิ่งเร้า ก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมา ประกอบด้วย

6.1 แรงจูงใจจากลักษณะงาน หมายถึง ความสนใจที่จะทำงานตามมุ่งหวัง โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่จะทำ

6.2 ความเชื่อในความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อที่ว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ มีคุณค่าและมีความหมาย หากมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุก็ยังสามารถทำได้

6.3 ความต้องการทำประโยชน์แก่สังคม หมายถึง ความรู้สึกที่มีความต้องการทำกิจกรรมต่างๆที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน เช่น การเป็นอาสาสมัครขององค์กรการกุศล การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณชน

7. ความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ หมายถึง การวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าภายหลังเกษียณอายุราชการจะทำงานต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการประกอบธุรกิจส่วนตัว การรับจ้างอิสระ การรับเป็นที่ปรึกษาให้แก่องค์กรต่างๆไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน หรืออื่นๆ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผลการวิจัยสามารถบอกถึงระดับความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ
3. สามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ในการวางแผนการพัฒนาสภาพสังคมของกรุงเทพมหานคร
4. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
5. ทฤษฎีเกี่ยวกับการความคาดหวัง
6. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการกระทำทางสังคม
7. แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อในความสามารถของตนเอง
8. บริบทและข้อมูลของกรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดต่างๆในหัวข้อ ความหมายของผู้สูงอายุ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีทางชีววิทยา ทฤษฎีทางจิตวิทยา และทฤษฎีทางสังคมวิทยา ขอนำเสนอดังนี้

ความหมายของผู้สูงอายุ

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 ได้ให้ความหมายคำว่า “ผู้สูงอายุ” คือ บุคคลที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์และมีสัญชาติไทย ส่วนองค์การสหประชาชาติ (United Nations, 2007 : UN) ได้ให้นิยามคำว่า “ผู้สูงอายุ” คือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก ซึ่งองค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2010: WHO) ได้ให้นิยามคำว่า “ผู้สูงอายุ” คือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป หรือผู้ที่สังคมยอมรับว่าสูงอายุจากการกำหนดของสังคม หรือผู้ที่เกษียณอายุจากการทำงานเมื่อนับตามสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งในประเทศพัฒนาแล้วส่วนใหญ่จะใช้เกณฑ์ที่อายุ 65 ปี ในขณะที่เฟื่องฟ้า บุญยง (2548) ได้ให้ความหมายคำว่า “ผู้สูงอายุ” คือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป โดยนับอายุตามอายุในปฏิทิน และเป็นช่วงระยะสุดท้ายของชีวิตที่มีการเปลี่ยนแปลงทางกาย และมีความเสื่อมถอยทางด้านร่างกายลงตามธรรมชาติของเวลาที่ผ่านไป ส่วนสฤติย์พงษ์ มั่นหล้า (2553) ได้ให้ความหมายคำว่า “ผู้สูงอายุ” คือ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งมีความเสื่อมในสังขาร

มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและหน้าที่ของระบบของร่างกายไปตามธรรมชาติ มีความเสื่อมถอยของสติปัญญา และอารมณ์ ความจำเสื่อม เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้น้อยลง ประสิทธิภาพการทำงานลดลง มีโอกาสเกิดโรคภัยไข้เจ็บได้ง่าย ควรได้รับการช่วยเหลือ ดูแล และเป็นวัยที่ถือว่า ปลอดภัยจากการทำงาน หรือมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ในสังคม นอกจากนี้ ขวัญดาว กล่ำรัตน์ (2554) ได้ให้ความหมายคำว่า “ผู้สูงอายุ” คือ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย จิตใจ และหน้าที่การงานทางสังคม โดยแต่ละคนจะปรากฏอาการเสื่อมแตกต่างกันขึ้นอยู่กับพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม ภาวะโภชนาการ และโรคภัยของแต่ละบุคคล ทั้งเป็นผู้ที่ควรได้รับการช่วยเหลือ ดูแล อุปการะจากคนในครอบครัวและสังคมเพื่อให้ความสุข ส่วน กุลทรัพย์ อ่างนิลพันธ์ (2555) ได้ให้ความหมายคำว่า “ผู้สูงอายุ” คือ ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป โดยที่คนเหล่านั้นมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งต้องการปัจจัยเสริมทางด้านสุขภาพ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นโดยเมื่อร่างกายของคนเรามีการเจริญเติบโตถึงขีดสุดแล้ว จะเริ่มเปลี่ยนแปลงไปในทางเสื่อม โดยมีการสลายมากกว่าสร้าง และนั่นหนา อยู่สบาย (2557) ได้ให้ความหมายคำว่า “ผู้สูงอายุ” คือ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และเป็นวัยในระยะสุดท้ายของช่วงอายุมนุษย์และเป็นวัยที่อยู่ในช่วงมีการเปลี่ยนแปลง ในทางเสื่อมถอยทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคม ผู้สูงอายุจึงสมควรได้รับการอุปการะช่วยเหลือ จากสังคมโดยเฉพาะภาครัฐ นอกจากนี้ Vienna International Plan on Aging (2003, อ้างถึงใน ฝนทิพย์ กำลังยิ่ง (2559)) ได้กำหนดว่า ผู้สูงอายุ คือ บุคคลที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป

จากความหมายของผู้สูงอายุดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า “ผู้สูงอายุ” หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นร่างกาย จิตใจ บทบาทหน้าที่ในสังคม โดยในแต่ละคนจะปรากฏอาการที่แตกต่างกันไปเนื่องมาจากพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ทั้งนี้ผู้สูงอายุควรได้รับการดูแล ช่วยเหลือจากคนในครอบครัวและสังคม

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ

ในการศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุนี้ ได้มีผู้เสนอทฤษฎีต่างๆที่อธิบายถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในผู้สูงอายุโดยมีเนื้อหาสาระที่แตกต่างกันไป อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีทฤษฎีใดที่สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงและปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในผู้สูงอายุได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น เพื่อการอธิบายการเปลี่ยนแปลงและปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในผู้สูงอายุให้ชัดเจนที่สุด จึงจำเป็นต้องใช้ทฤษฎีหลายๆทฤษฎีร่วมกันในการอธิบาย ซึ่งสามารถแบ่งทฤษฎีผู้สูงอายุได้เป็น 3 ประเภท คือ ทฤษฎีทางชีววิทยา ทฤษฎีทางจิตวิทยา และทฤษฎีทางสังคมวิทยา ซึ่งสามารถ สรุปได้ดังนี้

1 ทฤษฎีทางชีวภาพ (Biological Theory) เป็นการอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของร่างกายมนุษย์ และความสัมพันธ์ของปฏิกิริยาทางเคมีในร่างกายที่เกิดขึ้นเมื่อเข้าสู่วัย

สูงอายุ ซึ่งทฤษฎีนี้ได้พยายามอธิบายถึงสาเหตุของความชราทางชีววิทยา ดังต่อไปนี้ (ฝนทิพย์ กำลังยิ่ง, 2559)

1.1 ทฤษฎีพันธุศาสตร์ (Genetic Theory) โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่า การเข้าสู่วัยสูงอายุนั้นจะเกิดขึ้นตามพันธุกรรม โดยมีการเปลี่ยนแปลงด้านระบบโครงสร้างและอวัยวะบางส่วนของร่างกายที่คล้ายคลึงกันมาหลายชั่วอายุคน ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะแสดงออกมาเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เช่น ผมหงอก ศีรษะล้าน เดินหลังค่อม เป็นต้น

1.2 ทฤษฎีเนื้อเยื่อ (Collagen Theory) โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่า เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ จะเกิดขึ้นจากสารที่เป็นส่วนประกอบของ Collagen และ Fibrous Protein มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และเกิดการยึดเกาะกันแน่น ทำให้เส้นใยนั้นหดสั้น ขาดความยืดหยุ่น รวมทั้งไม่สามารถขนส่งหรือขับถ่ายของเสียได้สะดวก ส่งผลให้ลักษณะที่ปรากฏออกมา คือ รอยย่นที่มากขึ้น โดยเฉพาะบริเวณกระดูก ข้อต่อ ให้มองเห็นปมกระดูกชัดเจน

1.3 ทฤษฎีการทำลายตนเอง (Auto - Immune Theory) โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่า การเข้าสู่วัยสูงอายุเกิดจากการที่ร่างกายสร้างภูมิคุ้มกันได้ลดลงพร้อมกับสร้างภูมิคุ้มกันที่ทำลายตนเองมากขึ้น จึงทำให้ร่างกายต่อสู้กับเชื้อโรคและสิ่งแปลกปลอมได้น้อยลง ทำให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บได้ง่ายขึ้น ซึ่งในบางรายอาจเกิดความรุนแรงจนถึงแก่ชีวิตได้

1.4 ทฤษฎีความผิดพลาด (Error Catastrophe Theory) โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่า เมื่อบุคคลเข้ามามีอายุเพิ่มมากขึ้น กระบวนการในการสังเคราะห์โปรตีนจะค่อยๆ ทำหน้าที่ลดลง ยีนส์ จะค่อยๆ เกิดความผิดปกติมากขึ้นจนถึงจุดหนึ่งที่ทำให้เซลล์ต่างๆ ของร่างกายเสื่อมและหมดอายุลงในที่สุด

1.5 ทฤษฎีอนุมูลอิสระ (Free Radical Theory) โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่า การเสื่อมสลายของเซลล์ในร่างกายเกิดจากการสะสมของสารประกอบทางเคมีที่เกิดขึ้นจากปฏิกิริยาทางเคมีขั้นสุดท้ายของออกซิเจนภายในเซลล์ จึงเกิดการสลายของผนังเซลล์ได้ง่าย ทำให้มีคอลลาเจนและอีลาสตินซึ่งเป็นองค์ประกอบของโปรตีนเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ทำให้เนื้อเยื่อยึดเหนี่ยวกันมากขึ้นจนเสียความยืดหยุ่นไป

จากทฤษฎีทางด้านชีวภาพ แสดงให้เห็นว่า การเข้าสู่วัยผู้สูงอายุเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุแล้ว สภาพทางสรีรวิทยาจะมีประสิทธิภาพลดลง รวมถึงอวัยวะต่างๆ ภายในร่างกายจะมีความเสื่อมถอย ซึ่งสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของผู้สูงอายุได้

2 ทฤษฎีทางจิตวิทยา (Psychological Theory) มีความเชื่อที่ว่า การเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้สูงอายุนั้นเป็นการปรับตัวเกี่ยวกับความนึกคิด ความรู้ ความเข้าใจ แรงจูงใจ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงไปของอวัยวะรับสัมผัสทั้งหลาย

2.1 ทฤษฎีจิตสังคมของ Erikson (Psychosocial Developmental Stage) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ ได้อธิบายถึงการพัฒนาของคน ซึ่งแบ่งได้เป็น 8 ระยะตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยสูงอายุ โดยพัฒนาการในระยะที่ 7 เป็นช่วงวัยกลางคน อายุระหว่าง 40 – 59 ปี เป็นช่วงที่มีความทะเยอทะยาน มีความคิดสร้างสรรค์ต่างๆ ต้องการสร้างความสำเร็จในชีวิต ถ้าประสบความสำเร็จจะรู้สึกพอใจในความมั่นคง มีความภาคภูมิใจและสืบทอดไปยังรุ่นลูกหลาน หากไม่ประสบความสำเร็จในช่วงนี้ก็จะกลายเป็นคนเหงาหงอย เบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น และในขั้นที่ 8 เป็นช่วงเข้าสู่วัยสูงอายุ ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เมื่อเข้าสู่ขั้นนี้แล้ว บุคคลจะต้องพัฒนาความรู้สึกได้ว่าตนได้กระทำกิจกรรมต่างๆ ที่ควรทำเสร็จสิ้นตามหน้าที่ของตนแล้ว ยอมรับได้ทั้งความสำเร็จและผิดหวัง ทำใจยอมรับความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นและมีความพอใจในชีวิตของตน หากผู้สูงอายุจมอยู่กับความหลัง ความอาลัยอาวรณ์และยอมรับอดีตไม่ได้ ก็จะคิดเพียงแต่ว่ามีเวลาน้อยลงไปทุกทีและไม่สามารถทำอะไรใหม่ๆ ได้เพื่อแก้ไขอดีต ที่เคยผิดพลาด โดยลักษณะความขัดแย้งทางจิตสังคมที่เกิดขึ้นในลำดับขั้นพัฒนาการชีวิตของอิริสัน ได้แก่ (กระทรวงการพัฒนาศังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2558)

- 1) ขั้นความไว้วางใจแย้งกับความสงสัยน้ำใจผู้อื่น (Trust and Mistrust) อยู่ในช่วงวัยทารก - อายุ 18 เดือน
- 2) ขั้นความเป็นตัวของตัวเองแย้งกับความละอายใจและมั่นใจ (Autonomy and Shame and doubt) อายุระหว่าง 18 เดือน – 3 ปี
- 3) ขั้นความคิดริเริ่มแย้งกับความรู้สึกผิด (Initiative and Guilt) อายุระหว่าง 3 – 6 ปี
- 4) ขั้นเอาการเอางานแย้งกับความมีปมด้อย (Industry and Inferiority) อายุระหว่าง 6 – 12 ปี
- 5) ขั้นการพบอัตลักษณ์แห่งตนเองแย้งกับการไม่เข้าใจตนเอง (Identity and Identity diffusion) อายุระหว่าง 12 – 20 ปี
- 6) ขั้นความสนิทเสน่หาร่วมมือร่วมใจแย้งกับความเปล่าเปลี่ยว (Intimacy and Solidarity and Isolation) อายุระหว่าง 20 – 40 ปี
- 7) ขั้นการบำรุงส่งเสริมแย้งกับความพะวงหลงเฉพาะตน (Generativity and Self absorption) อายุระหว่าง 40 – 60 ปี
- 8) ขั้นความมั่นคงทางใจแย้งกับความสิ้นหวัง (Integrity and Despair) อายุ 60 ปีขึ้นไป

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ได้อธิบายถึงลักษณะของการพัฒนาบุคลิกภาพของคนโดยเน้นถึงด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมของบุคคล ตั้งแต่แรกเกิด

จนถึงวัยสูงอายุรวมทั้งสิ้น 8 ขั้นตอน โดยในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาการนั้นจะมีวิกฤติทางสังคม (social crisis) เกิดขึ้น หากไม่สามารถเอาชนะหรือผ่านวิกฤติทางสังคมในขั้นหนึ่งๆได้ จะเกิดปัญหาในการเอาชนะวิกฤติทางสังคมในขั้นต่อมา ทำให้เกิดความบกพร่องทางสังคม และเกิดเป็นปัญหาด้านจิตใจตามมาภายหลัง ซึ่งบางคนก็สามารถแก้ปัญหาที่เข้ามาด้วยตนเองได้ ในขณะที่บางคนไม่สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ จึงอาจต้องให้ผู้อื่นช่วย เช่น จิตแพทย์ นักจิตวิทยา ฯลฯ

2.2 ทฤษฎีพัฒนาการของPeck (Peck's Developmental Theory)

เชื่อว่า ผู้สูงอายุตอนต้น (อายุ 55 - 75 ปี) และผู้สูงอายุวัยปลาย (อายุ 75 ปีขึ้นไป) มีความแตกต่างกันทั้งลักษณะนิสัย และการมีปฏิสัมพันธ์ทางด้านจิตวิทยาและสังคม โดยมีความเชื่อว่าผู้สูงอายุมีการพัฒนา 3 ประการ คือ (ฐิติกร สุทธิสินทอง และวลัยลักษณ์ ตันติพิเชียรกุล, 2552)

1) ความสามารถในการแยกความแตกต่างของตนกับบทบาทในช่วงชีวิตที่ผ่านมา ความภาคภูมิใจในตนเอง และความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่านี้จะขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่การงาน ในทางตรงกันข้าม ผู้สูงอายุบางคนจะรู้สึกไร้คุณค่าเมื่อเกษียณอายุ แต่ถ้าความรู้สึกภาคภูมิใจและความมีคุณค่าของงานไม่ได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ที่เคยทำก่อนเกษียณอายุ ความรู้สึกนั้นก็ยังคงอยู่ เช่น ผู้สูงอายุที่ชอบปลูกต้นไม้ เมื่อเกษียณอายุก็ยังคงปลูกต้นไม้ต่อไป ถือเป็นความพึงพอใจหลังเกษียณอายุที่จะได้ทำสิ่งที่ต้องการแทนอาชีพที่เคยทำเป็นประจำ

2) ความสามารถทางร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติ ถ้าผู้สูงอายุยังคงนึกถึงว่าร่างกายยังมีความแข็งแรง ก็จะทำให้ผู้สูงอายุยอมรับความสามารถทางร่างกายที่ลดลงและพยายามที่จะปรับตัวให้เหมาะสมจะทำให้ชีวิตมีความสุข หากผู้สูงอายุนึกถึงแต่ความถดถอยของร่างกายก็จะส่งผลให้ความสุขและความพึงพอใจของผู้สูงอายุลดลง

3) การยอมรับว่าสภาพร่างกายของเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติ การไม่รู้สึกหวาดกลัวสิ่งต่างๆ ซึ่งรวมไปถึงการยอมรับในกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความตาย ในทางตรงกันข้ามคนที่ยึดติดกับสภาพร่างกายขณะที่อยู่ในวัยที่อายุน้อยกว่า ก็จะพยายามยืดชีวิตไว้ให้ยาวนานที่สุด ซึ่งไม่พอใจกับสภาพที่เป็นอยู่และมีความหวาดกลัวกับความตาย

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีจิตวิทยานี้เป็นการอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้สูงอายุ และเน้นในเรื่องของการสร้างคุณค่าของตนเอง ซึ่งมีผลทำให้ผู้สูงอายุมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

3 ทฤษฎีทางสังคมวิทยา (Sociological Theory) เป็นการอธิบายถึงแนวโน้มบทบาท สัมพันธภาพ และการปรับตัวในสังคมของผู้สูงอายุ ซึ่งพยายามวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุต้องมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคมไป และพยายามที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุมีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น เมื่อกกล่าวถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของ

ผู้สูงอายุ นั้น ต้องใช้ทฤษฎีทางสังคมวิทยาช่วยในการอธิบาย ซึ่งมีทฤษฎีทางสังคมวิทยาที่สำคัญ ดังนี้ (ลัดดา สุทนต์, 2551)

3.1 ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ในทฤษฎีนี้ นักสังคมวิทยาได้อธิบายว่า แต่ละบุคคลมีการปรับตัวตลอดช่วงชีวิตที่ผ่านมา โดยผ่านบทบาททางสังคมมาหลายบทบาท เช่น บทบาทของการเป็นพ่อ แม่ ปู่ ย่า ตา ยาย เป็นต้น ซึ่งบทบาทเหล่านี้จะเป็นตัวแยกแยะสถานภาพทางสังคม รวมถึงเจตคติที่มีต่อตนเอง ประสบการณ์ด้านบทบาททางสังคมของแต่ละบุคคลจะมีความสัมพันธ์กับอายุ ซึ่งอายุเป็นสิ่งที่ใช้ในการกำหนดบทบาทความคาดหวังที่เหมาะสมในสังคม นอกจากนี้ อายุยังเป็นเครื่องมือกำหนดความเหมาะสมหรือพฤติกรรมของสิ่งที่ควรปฏิบัติ ทั้งนี้ เมื่อบทบาททางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป จะทดแทนบทบาทที่สูญเสียไปไม่ได้ อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีบทบาทยังสามารถช่วยเปิดโอกาสให้แก่ผู้สูงอายุได้กลับมาบทบาททางสังคม เช่น ในรูปของการเป็นอาสาสมัคร หรือ เป็นผู้ถ่ายทอดภูมิปัญญา ความรู้ ประสบการณ์ของตนเองให้แก่คนในสังคม

ดังนั้น ผู้สูงอายุจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม เนื่องจากเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทั้งด้านพิธีกรรมทางศาสนา รวมถึงประเพณีต่างๆ นอกจากนี้ ผู้สูงอายุมียังมีบทบาทและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นซึ่งขึ้นอยู่กับการทำงาน กำลังเงิน สุขภาพกายและใจ ความรู้ความสามารถ รวมถึงการที่ผู้อื่นให้ความสำคัญ

3.2 ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Robert Havighurst เมื่อปี 1960 ซึ่งได้อธิบายถึงสถานภาพทางสังคมของผู้สูงอายุที่เน้นความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างการทำกิจกรรมกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ คือ เมื่อบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้น สถานภาพและบทบาททางสังคมจะลดลง แต่บุคคลก็ยังคงมีความต้องการทางสังคมเหมือนวัยอื่น ซึ่งทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการที่จะเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อความสุขและการมีชีวิตที่ดีเช่นเดียวกับวัยผู้ใหญ่ และสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองสนใจ ถ้าบุคคลใดมีกิจกรรมมาก ก็จะสามารถปรับตัวได้มากขึ้นเท่านั้น และมีความพึงพอใจในชีวิตสูง ที่ทำให้เกิดความสุขในการดำเนินชีวิตต่อไป โดยแนวคิดนี้จะเห็นว่ากิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับผู้สูงอายุมากกว่าการลดบทบาท (Role Loss) ทางสังคมลง และจะพบว่าผู้สูงอายุมีทัศนคติเกี่ยวกับตนเองในทางบวก และมองโลกในแง่ดี จะมีความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม และบทบาทใหม่ๆ ให้กับผู้สูงอายุพอสมควร กิจกรรมเหล่านี้ จะช่วยให้ผู้สูงอายุได้พัฒนาในส่วนต่างๆ ของร่างกายให้สมวัย กิจกรรมที่ควรให้กับผู้สูงอายุ ได้แก่ งานอดิเรกต่าง ๆ งานอาสาสมัคร เป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานต่างๆ และเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ

เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุหรือเกษียณอายุงานแล้ว เวลาว่างหาได้ง่ายและมีมาก จึงเป็นเรื่องสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อนำความพึงพอใจมาให้ตนเอง หากเกษียณอายุการทำงานอย่างไม่มีจุดหมายจะนำไปสู่ความเบื่อหน่ายและแยกตัวออกจากสังคม แต่ในความเป็นจริงนั้นร่างกาย

และจิตใจจะเจริญงอกงามขึ้นตามแรงกระตุ้นของกิจกรรมต่างๆจึงเป็นสิ่งที่ดีหากมีกิจกรรมที่เหมาะสมมากกระตุ้นชีวิตของเราให้เจริญงอกงาม ซึ่งกิจกรรมในยามว่างนี้สามารถแบ่งกิจกรรมออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

- 1) กิจกรรมที่ไม่มีรูปแบบ เช่น การพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ญาติ การช่วยเหลืองานของสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น
- 2) กิจกรรมที่มีรูปแบบ เช่น การเข้าร่วมในสมาคมต่างๆการเข้ากลุ่มการเป็นอาสาสมัครเพื่อสังคม เป็นต้น
- 3) กิจกรรมทำคนเดียว เช่น การทำงานในยามว่าง กิจกรรมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจส่วนตัว กิจกรรมภายในบ้าน เป็นต้น

นอกจากนี้ประเภทของกิจกรรมที่ผู้สูงอายุเข้าร่วมสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในสังคม คือ การที่ผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม 2) การมีงานอดิเรก คือ กิจกรรมที่ผู้สูงอายุใช้เวลาทำกิจกรรมส่วนตัวหรือเป็นกลุ่ม เป็นการพักผ่อน หรือเป็นงานอดิเรก 3) การทำงานมีรายได้ คือ กิจกรรมที่ผู้สูงอายุทำแล้วเกิดรายได้ ทั้งงานประจำและงานพิเศษ รวมถึงงานอดิเรก 4) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย คือ กิจกรรมที่ผู้สูงอายุเป็นผู้ส่งเสริมสุขภาพและให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพอนามัย 5) การพัฒนาท้องถิ่นและสังคม คือ การที่ผู้สูงอายุเป็นผู้ได้แสดงบทบาทหรือการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

3.3 ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Continuity Theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงการปรับตัวทางสังคมของผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุจะแสวงหาบทบาทใหม่ทางสังคมเข้ามาทดแทนบทบาทเดิมที่ตนสูญเสียไป และจะยังคงสภาพที่พยายามปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่อย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดนี้เชื่อว่า คนในแต่ละวัยจะมีบุคลิกภาพและรูปแบบความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันไป ซึ่งทฤษฎีความต่อเนื่องจึงพยายามอธิบายถึงการปรับตัวของบุคคลในกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุจะปรับตัวได้ดีเพียงใดจะขึ้นอยู่กับชีวิตในอดีตที่ผ่านมา ผู้สูงอายุจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด จะขึ้นอยู่กับแบบแผนพฤติกรรมการดำเนินชีวิตและความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลนั้นตั้งแต่ในอดีตและส่งผลต่อเนื่องมากจนกระทั่งเป็นผู้สูงอายุ

จากทฤษฎีทางสังคมวิทยา แสดงให้เห็นว่า การปรับเปลี่ยนบทบาทของผู้สูงอายุนั้น จะขึ้นอยู่กับเจตคติและประสบการณ์ของตนเอง โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของผู้สูงอายุจะเป็นการสร้างบทบาทใหม่เพื่อเข้ามาแทนที่บทบาทเดิมที่ได้สูญเสียไป และยังเป็นการส่งเสริมให้ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอีกด้วย

จากการวิจัยของ Vodopivec and Arunatilake (2008) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของประชากรสูงอายุที่อยู่ในตลาดแรงงานในศรีลังกา พบว่า จากการคาดการณ์ประชากรของศรีลังกา ใน 50 ปีข้างหน้าจะมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และจากการสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ

ในศรีลังกา ปี ค.ศ.2006 พบว่า ผลจากการเกษียณจากการทำงานทำให้มีแรงงานสูงอายุอยู่ในตลาดแรงงานจำนวนมาก ส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ มีชั่วโมงทำงานที่ยาวนานแต่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานที่อายุน้อย ในขณะที่ Kenny and others (2008, อ้างถึงใน ญัตติกฤษฎี สุขสมัย, 2554) ศึกษาความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า ในประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ จำนวนแรงงานสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ความต้องการแรงงานไม่ได้ลดลง และความสามารถของแรงงานก็ขึ้นอยู่กับอายุ ในผู้ที่อายุ 40 - 60 ปี มีการลดลงของการใช้ออกซิเจนของกระดูกและกล้ามเนื้อ ซึ่งส่งผลให้สมรรถนะในการทำงานลดลงร้อยละ 20 อีกทั้งมีผลต่อการเพิ่มการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงานด้วย ความแตกต่างทางด้านนิสัยในกิจวัตรประจำวันก็มีผลอย่างมากต่อความสามารถในการทำงาน การสนับสนุนเรื่องการจัดการและการจัดองค์กรทางด้านสุขภาพในสถานที่ทำงานเรื่องกิจกรรมและท่าทางในการทำงานระหว่างเวลางานจะช่วยลดการบาดเจ็บจากการทำงานได้ นั่นคือ อายุมีความสัมพันธ์กับหน้าที่การทำงานของร่างกายและความเสี่ยงในการเกิดการบาดเจ็บจากการทำงาน แต่สามารถป้องกันได้หรือให้เกิดขึ้นที่น้อยที่สุดโดยฝึกเรื่องท่าทางการทำงาน และแรงงานสูงอายุจะสามารถทำงานได้ถ้าเขาดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ ส่วน Kumarshiro (2003, อ้างถึงใน ญัตติกฤษฎี สุขสมัย, 2554) ศึกษาลักษณะของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในผู้สูงอายุในประเทศเกาหลี พบว่า ลูกจ้างวัยสูงอายุมีการเกิดอุบัติเหตุจากการลื่นล้มและหกล้ม สูงเป็นอันดับสองรองจากการบาดเจ็บของโรคที่สัมพันธ์กับงาน สำหรับ Lowenthal (1980, อ้างถึงใน พรชัย เอี่ยมขจรชัย, 2554) ได้ศึกษาการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุพบว่า ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีการติดต่อและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆมากกว่าผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า การศึกษาทำให้คนมีความรู้ความสามารถ มีอัธมโนทัศน์ทางบวก มีความสามารถที่จะตัดสินใจทำสิ่งต่างๆได้อย่างมีเหตุผล และรู้จักใช้ความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆได้ดีว่าการศึกษาเป็นพื้นฐานของคนในการตัดสินใจที่จะทำหรือเลือกชนิดของกิจกรรมที่ทำ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจึงมีความมั่นใจในการทำกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า นอกจากนี้ สมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ (2551) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับโครงการนำร่องเพื่อศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน เพื่อศึกษาลักษณะงานอาชีพและเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมของผู้สูงอายุ โดยพิจารณาจากทักษะที่มีและสมรรถภาพทางร่างกาย ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ประเภท คือ 1) งานที่ใช้ทักษะสูงและแรงงานน้อย ได้แก่ อาชีพนักวิชาการ อาชีพเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของบุคคลและสัตว์ อาชีพนักกฎหมาย อาชีพสถาปนิกและวิศวกร อาชีพบริหาร อาชีพพนักงานประจำสำนักงาน และอาชีพที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เป็นต้น 2) งานที่ใช้ทักษะสูงและใช้แรงงานมาก ได้แก่ อาชีพบริการรักษาความปลอดภัย เป็นต้น 3) งานที่ใช้ทักษะปานกลางและใช้แรงงานน้อย อาชีพศิลปะและการแสดง อาชีพบริการสังคมและชุมชน อาชีพเกี่ยวกับการทำอาหาร และอาชีพ

พนักงานประจำสำนักงาน เป็นต้น 4) งานที่ใช้ทักษะปานกลางและใช้แรงงานมาก ได้แก่ อาชีพช่าง และอาชีพขนส่ง เป็นต้น 5) งานที่ใช้ทักษะน้อยและใช้แรงงานน้อย ได้แก่อาชีพพนักงานประจำสำนักงาน และอาชีพค้าขาย เป็นต้น 6) งานที่ใช้ทักษะน้อยและใช้แรงงานมาก ได้แก่ อาชีพหัตถกรรม อาชีพการเกษตรกรรม และอาชีพอื่นๆ เป็นต้น ในขณะที่จิตกร สุทธิสินทอง และวัลย์ลักษณ์ ตันติพิเชียรกุล (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ กรณีศึกษา ผู้สูงอายุที่มา ออกกำลังกายในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ คือการได้เห็นครอบครัวประสบความสำเร็จ มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี และสามารถทำกิจกรรมอื่นๆ เพื่อสังคมได้ เนื่องจากการได้ทำอะไรเพื่อคนอื่นจะทำให้รู้สึกมีความสุข ภาคภูมิใจ รวมถึงเห็นคุณค่าในตนเอง

โดยสรุป ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุที่กล่าวข้างต้นนี้ แต่ละทฤษฎีได้กล่าวถึงความสูงอายุที่แตกต่างกันไป โดยทฤษฎีทางชีววิทยาจะอธิบายความชราโดยพิจารณาจากประสิทธิภาพการทำงานของร่างกายที่ลดลงซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างร่างกาย ทฤษฎีทางจิตวิทยาพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงของบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่แสดงออกมา ส่วนทฤษฎีทางสังคมวิทยาพิจารณาจากความสามารถในการแสดงบทบาทและสถานภาพทางสังคมไว้ ซึ่งเราไม่สามารถที่จะใช้ทฤษฎีเพียงทฤษฎีเดียวในการอธิบายความเสื่อมถอยของร่างกาย การเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์จิตใจ และสภาพสังคมของผู้สูงอายุได้ทั้งหมด เพื่อการอธิบายการเปลี่ยนแปลงและปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในผู้สูงอายุให้ชัดเจนที่สุด จึงจำเป็นต้องใช้ทฤษฎีหลายๆทฤษฎีร่วมกันในการอธิบาย ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรที่ได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีนี้ คือ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความเชื่อในความสามารถของตนเองและความต้องการทำประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดต่างๆในหัวข้อ ความหมายของการเกษียณอายุ หลักเกณฑ์ในการเกษียณอายุ ระยะเวลาของการเกษียณ ปัญหาและผลกระทบจากการเกษียณอายุ การเกษียณอายุการทำงานในประเทศไทย และการเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อการทำงาน ขอนำเสนอดังนี้

ความหมายของการเกษียณอายุ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า “เกษียณ” ว่า ลี้ไป (ใช้เกี่ยวกับการกำหนดอายุ) เช่น เกษียณอายุราชการ และคำว่า “เกษียณอายุ” ว่า ครบกำหนดอายุรับราชการ ลี้กำหนดเวลารับราชการหรือการทำงาน ส่วนภูมิ นริศชาติ (2547) ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุ ว่า การเกษียณอายุเป็นการสิ้นสุดระยะเวลาในการทำงานเมื่อถึงระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยในระบบราชการได้กำหนดการเกษียณอายุไว้คือเมื่อมีอายุครบ 60 ปี

แต่อาจจะต้องระยะเวลาการทำงานไปได้อีก ซึ่งจะขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของแต่ละหน่วยงาน โดยผู้เกษียณอายุสามารถที่จะไปทำงานในหน่วยงานอื่นๆหรือทำธุรกิจส่วนตัวได้ ซึ่งฉัตรจงกล ตุลยนิษกะ (2552) ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพในการประกอบอาชีพที่กำหนด โดยบุคคลที่ได้รับการจ้างงานต้องออกจากงานเมื่อถึงอายุที่กฎหมายหรือหน่วยงานนั้นกำหนด ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงความเป็นอยู่ รวมถึงเผชิญปัญหาในการปรับตัวเมื่อเกษียณอายุที่ต้องสูญเสียหน้าที่การงาน สูญเสียรายได้ ซึ่งการเกษียณอายุสำหรับประเทศไทยนั้นได้กำหนดให้ผู้ที่มิอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ในปัจจุบันประมาณนั้นๆพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ แต่หากมีความจำเป็นสามารถต่ออายุได้คราวละ 1 ปี จนบุคคลนั้นมีอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ ในขณะที่รัศมี ศักดา และสุทธิ อยู่ประสิทธิ์ (2554) ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุว่า การเกษียณอายุเป็นการสิ้นสุดระยะเวลาการทำงานเมื่อถึงระยะเวลาที่กำหนด โดยระบบราชการได้กำหนดไว้เมื่อมีอายุครบ 60 ปี แต่อาจต่อระยะเวลาการทำงานไปได้อีก ซึ่งจะขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของแต่ละหน่วยงานโดยที่บุคคลที่เกษียณอายุสามารถที่จะไปทำงานในหน่วยงานอื่นๆหรือทำธุรกิจส่วนตัวได้ ส่วนนิศารัตน์ กุลชรพร (2554) ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุว่า การเกษียณอายุเป็นกระบวนการทางสังคมที่ทำให้ออกจากตำแหน่งทางสังคมหรือหน้าที่การงานเมื่อถึงอายุที่กำหนดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ ดังนั้น การเกษียณอายุของข้าราชการไทยจึงหมายถึง การที่ข้าราชการจะต้องออกจากงานเมื่อมีอายุครบกำหนดเกณฑ์ที่กฎหมายประกาศไว้ นั่นคือ 60 ปีบริบูรณ์ นอกจากนี้ อนุชานาฏ ผ่านสถิน (2556) ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุว่า เป็นการที่ต้องหยุดการทำงานลงจากอาชีพหรืองานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ อันเนื่องมาจากเงื่อนไขหรือข้อบังคับที่สังคมนั้นๆกำหนดไว้

จากความหมายที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การเกษียณอายุ ถือเป็นการยุติการทำงานลงจากอาชีพหรืองานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำเมื่อมีอายุครบตามที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งโดยปกติหน่วยงานได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ที่ 60 ปี เว้นแต่ผู้ได้รับการต่อระยะเวลาการทำงานจากหน่วยงาน ซึ่งจะขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของแต่ละหน่วยงาน

หลักเกณฑ์ในการเกษียณอายุ

การเกษียณอายุยึดหลักเกณฑ์ว่า เมื่อบุคคลใดไม่สามารถทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วควรให้ยุติการทำงาน โดยพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคล อาจใช้เกณฑ์ต่างๆดังนี้ (สำนักงาน ก.พ.2533 อ้างถึงใน ภูมิ นริศชาติ, 2547)

1) เมื่อบุคคลทำงานไปถึงจนช่วงอายุหนึ่งแล้วสมควรที่จะได้หยุดพักผ่อน โดยทั่วไปใช้เกณฑ์ผู้สูงอายุเป็นเกณฑ์การเกษียณอายุ จะเห็นได้จากการประชุมสมัชชาโลกที่ได้กำหนดให้ผู้ที่มิอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปเป็นผู้สูงอายุและเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการเกษียณอายุราชการอีกด้วย

2) พิจารณาจากการเสื่อมสมรรถภาพของร่างกายมนุษย์ โดยบุคคลที่อยู่ในวัยเดียวกันอาจมีสุขภาพร่างกายแตกต่างกัน ในขณะที่คนหนึ่งอาจจะยังแข็งแรงและสามารถที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้ แต่อีกคนหนึ่งในวัยเดียวกันมีความเสื่อมของร่างกายที่ไม่สามารถจะปฏิบัติงานต่อไปได้

3) พิจารณาจากลักษณะงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติ งานที่ต้องตรากตรำเสี่ยงภัยกว่าปกติ เช่น ตำรวจ ทหาร ควรให้เกษียณอายุเร็วกว่างานลักษณะอื่น หรือเปลี่ยนให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในงานสายอื่น ส่วนงานที่ต้องใช้บุคคลที่สั่งสมประสบการณ์มานานก็ควรให้เกษียณอายุช้า เช่น งานด้านการสอนและงานวิจัย

4) พิจารณาจากสมรรถภาพการทำงานของบุคคลจากผลการปฏิบัติงาน ถ้าหย่อนลงจากเกณฑ์ปกติแสดงว่ามีความสามารถไม่เพียงพอ หากหย่อนความสามารถก็อาจให้ออกจากงานได้

5) นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ เกณฑ์สำหรับในการพิจารณาการเกษียณอายุอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามที่รัฐเห็นควรโดยไม่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์ต่างๆในข้างต้น

ระยะของการเกษียณ

Atchley (1994 อ้างถึงใน วันชัย แก้วสุมาลี, 2552) ได้กล่าวว่า การเกษียณอายุการทำงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่บุคคลต้องพบกับความเปลี่ยนแปลง สามารถแบ่งออกได้เป็นระยะต่างๆ ทั้งหมด 6 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 Pre - retirement Phase เป็นระยะก่อนการเกษียณอายุการทำงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ช่วง คือ 1) Remote Phase ระยะนี้ถือว่าการเกษียณอายุยังอยู่ห่างไกลอยู่มาก ซึ่ง ยังไม่ทำให้เกิดความวิตกกังวลต่อการเกษียณ โดยอาจจะอยู่ในช่วงของการเริ่มต้นการทำงาน หรืออาจจะอยู่ในช่วง 5 ปีก่อนเกษียณ ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล 2) Near Phase ระยะนี้บุคคลจะเริ่มวิตกกังวลต่อการเกษียณที่กำลังใกล้เข้ามา ซึ่งถ้าบุคคลนั้นมีการเตรียมตัวต่อการเกษียณอายุการทำงานไว้แล้ว ก็จะมีความพร้อมและไม่มีความวิตกกังวลต่อการเกษียณอายุและมีเจตคติที่ดีต่อการเกษียณอายุด้วย

ระยะที่ 2 Honey Phase เป็นระยะหลังเกษียณใหม่ ๆ ซึ่งไม่ต้องทำงาน มีอิสระทั้งทางด้านเวลาและการทำงาน ในระยะนี้ถือว่าเป็นระยะที่มีความสุขจากการพักผ่อนจากการทำงาน และสามารถทำในสิ่งที่ตนเองต้องการได้ ซึ่งแต่ละบุคคลจะอยู่ในช่วงเวลาที่แตกต่างกันบางคนอาจจะเป็น 1 - 5 ปี ในขณะที่บางคนอาจน้อยกว่า 1 ปีก็ได้

ระยะที่ 3 Disenchantment Phase เป็นระยะที่เริ่มมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการเกษียณอายุการทำงาน รู้สึกเหงา ขาดเพื่อน และหงุดหงิดง่าย เกิดความรู้สึกไม่พอใจต่อชีวิตที่ดำเนินอยู่ ปรับตัวไม่ได้ต่อการเปลี่ยนแปลง

ระยะที่ 4 Re - Orientation Phase เป็นระยะของการพิจารณาถึงความจริงทั้งหลายเพื่อเลือกทางที่พอใจในการนำไปปรับปรุงหรือการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงแบบแผนการดำเนินชีวิตประจำวันหลังเกษียณ

ระยะที่ 5 Stabilization Phase เป็นระยะที่บุคคลสามารถปรับตัวได้ มีความเข้าใจในบทบาทของตน และเคยชินต่อการดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุ ซึ่งบางคนสามารถเข้าระยะนี้ได้เลยหลังจากระยะ Honeymoon Phase หากมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุที่ดี แต่สำหรับบางคนที่ไม่ได้เตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุหรือเตรียมไม่ได้ก็อาจจะไม่สามารถเข้าสู่ระยะนี้ได้

ระยะที่ 6 Termination Phase เป็นระยะสุดท้ายของการเกษียณอายุ ซึ่งในระยะนี้ผู้สูงอายุอาจมีการทรุดโทรมของร่างกาย การเจ็บป่วย และไม่สามารถดูแลตนเองได้อีกต่อไป ต้องพึ่งพาผู้อื่น ระยะนี้รวมไปถึงสภาวะสุดท้ายของการมีชีวิตอีกด้วย

จากที่กล่าวข้างต้น ระยะการเกษียณอายุระยะต่างๆแสดงให้เห็นถึงภาวะที่บุคคลจะต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็น ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ ด้านบทบาททางสังคม เป็นต้น ซึ่งกระบวนการเกษียณอายุนี้อาจจะช้าหรือเร็วขึ้นขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล และเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ หากมีการเตรียมพร้อมเป็นอย่างดีก็จะสามารถปรับตัวผ่านระยะการเปลี่ยนแปลงในการเกษียณอายุได้ดี และไม่ก่อให้เกิดความวิตกกังวลหรือความเครียดในด้านต่างๆตามมา

ปัญหาและผลกระทบจากการเกษียณอายุ

จากการคาดการณ์เกี่ยวกับอายุเฉลี่ยของคนไทยนั้น มีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลมาจากการที่มีระบบสาธารณสุขและเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ดีขึ้น ทำให้อัตราการเสียชีวิตต่ำลง และมีอายุขัยเฉลี่ยที่สูงขึ้น ส่งผลให้มีช่วงระยะเวลาหลังเกษียณยาวนานขึ้น

เมื่อถึงช่วงอายุที่คนเราต้องเกษียณอายุ แม้ว่าจะทราบล่วงหน้าก็ตาม แต่ก็สามารถก่อให้เกิดผลกระทบในหลายๆด้าน ทำให้เกิดความกังวลในเรื่องของความมั่นคงในการดำรงชีวิตภายหลังเกษียณอายุ สำหรับคนที่มีการเตรียมความพร้อมไว้แต่เนิ่นๆจะไม่ค่อยมีปัญหามากนัก แต่สำหรับคนที่ไม่ได้มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุมักจะได้รับผลกระทบจากการเกษียณมากแม้ว่าจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน อำนาจ ฯลฯ ซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของผู้เกษียณทั้งสิ้น ซึ่งวิจิตร บุญยะโทตระ (2533, อ้างถึงใน ราตรี เจริญจารุภา 2542) ได้กล่าวถึงปัญหาของผู้เกษียณอายุ ซึ่งถือว่าเป็นวิกฤติที่ร้ายแรงที่ผู้เกษียณอายุต้องเจอ โดยถือว่าเป็นอันตราย 3 ประการของผู้เกษียณ คือ ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย ปัญหาด้านเศรษฐกิจ และปัญหาด้านสังคมและจิตวิทยา ส่วนบุญญาดา บุญเพ็ง (2558) ได้กล่าวถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อผู้เกษียณอายุ ซึ่งล้วนแต่มีผลต่อความพึงพอใจของชีวิตรวมถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งผลกระทบเหล่านั้น ได้แก่

1) ผลกระทบด้านร่างกาย ผู้เกษียณอายุถือเป็นผู้สูงอายุ ดังนั้น เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุจะพบกับความเสื่อมโทรมของอวัยวะต่างๆ เช่น ระบบกระดูกเสื่อมลง ทำให้เกิดปัญหาในการเดิน ระบบประสาทต่างๆเสื่อมลง ตามองไม่ชัด หูตึง ทำให้ผู้สูงอายุบางคนไม่สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของร่างกายได้ จึงมีผลต่อการดำเนินชีวิต โดยทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ หากขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพ ก็จะมีสุขภาพที่เสื่อมลงอย่างรวดเร็ว ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีก็จะมี การปรับตัวได้ดี

2) ผลกระทบด้านจิตใจ การเกษียณอายุนั้นว่ามีผลกระทบต่อจิตใจผู้เกษียณค่อนข้างมาก เนื่องมาจากการเกษียณอายุก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันต่อกิจวัตรประจำวัน จากที่เคยปฏิบัติไปสู่การมีเวลาว่าง นอกจากนี้ การเกษียณอายุทำให้ผู้เกษียณอายุรู้สึกที่ตนเองด้อยคุณค่าลง เนื่องมาจากอำนาจที่เคยมีอยู่หมดไป ซึ่งหากผู้เกษียณอายุไม่สามารถปรับตัวได้จะทำให้รู้สึกหงุดหงิด ซึมเศร้า คิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า ขาดความพึงพอใจต่อชีวิตปัจจุบัน

3) ผลกระทบด้านสังคม การเกษียณอายุเป็นการถอนบทบาทจากสังคมภายนอก ทำให้ผู้เกษียณอายุมีแต่สังคมภายในบ้าน ขาดการพบปะกับผู้ร่วมงาน บทบาททางสังคมลดน้อยลง อำนาจที่เคยมีหมดไป ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นน้อยลง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้ผู้เกษียณอายุรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและศักดิ์ศรีลดลง และเกิดปัญหาทางจิตใจ มีความเหงาและว้าเหว่ ถ้าไม่มีบทบาทใหม่มาทดแทนจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อชีวิต

4) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากผู้สูงอายุต้องยุติการปฏิบัติงานที่เคยทำมาเป็นเวลานาน ทำให้รายได้ประจำที่เคยได้รับลดน้อยลง ในขณะที่รายจ่ายเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากต้องมีรายจ่ายเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพที่เสื่อมลงเพิ่มเข้ามาจากเดิม จึงก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจแก่ผู้สูงอายุขึ้น

5) ผลกระทบด้านการใช้เวลาว่าง การเกษียณอายุทำให้มีเวลาว่างเพิ่มมากขึ้น หากผู้เกษียณไม่ได้วางแผนเตรียมงานอดิเรกหรือกิจกรรมต่างๆไว้จะทำให้พบกับปัญหาการใช้เวลาว่างในแต่ละวันให้หมดไป ซึ่งปัญหานี้ส่วนใหญ่พบในผู้สูงอายุชายมากกว่าผู้สูงอายุหญิง

6) ผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับคู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัว เนื่องจากผู้เกษียณมีเวลาอยู่บ้านมากขึ้น ทำให้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของครอบครัวมากขึ้น คู่ชีวิตหรือสมาชิกในครอบครัวอาจรู้สึกถูกรุกล้ำ และทำให้เกิดอารมณ์หงุดหงิดและไม่สบายใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การเกษียณอายุราชการจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้เกษียณอายุในหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ หรือด้านอื่นๆ โดยส่วนใหญ่จะเกิดจากผลกระทบมาจากด้านจิตใจทั้งสิ้น ซึ่งมีผลทำให้กระทบไปยังด้านอื่นๆได้ เช่น หากผู้เกษียณอายุได้รับการกระทบกระเทือนด้านจิตใจ การทำให้รู้สึกที่ตนเองด้อยคุณค่าลง ทำให้เกิดภาวะเศร้าหมอง และจะส่งผลไปยังด้านร่างกาย ทำให้ร่างกายเสื่อมโทรมลง หลีกเลี่ยงการพบปะผู้คน หากผู้เกษียณอายุได้ทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุแล้ว อาจเป็นสิ่งที่สามารถลดผลกระทบในด้านต่างๆต่อผู้เกษียณอายุได้ เนื่องจากการทำงานหลังเกษียณอายุจะทำให้ผู้เกษียณอายุยังมองว่า

ตนเองยังมีคุณค่าและสามารถสร้างรายได้ให้แก่ตนเอง ทำให้ลดความกังวลในเรื่องของความมั่นคงในการดำรงชีวิต และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิตประจำวันไม่มากนัก ซึ่งสามารถทำให้ผู้เกษียณอายุดำเนินชีวิตต่อไปได้อย่างมีความสุข

การเกษียณอายุการทำงานในประเทศไทย

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 ได้ให้ความหมายการเกษียณอายุราชการ ไว้ว่า ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ พ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ โดยถือว่าเดือนกันยายนของทุกปีเป็นเดือนสุดท้ายในระบบงบประมาณประจำปี สำหรับการกำหนดให้อายุ 60 ปีเป็นการปลดเกษียณอายุจากชีวิตราชการนั้น ถือว่าผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปี มักจะมีความเสื่อมสมรรถภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีภูมิต้านทานต่ำ ความคล่องตัวและความคิดอ่านมีความจำกัดมากขึ้น ต้องใช้เวลาคิดนานกว่าวัยอื่นๆ ดังนั้น วัยนี้จึงเหมาะที่จะหยุดงานจากที่ต้องใช้กำลังกาย กำลังความคิดที่ก่อให้เกิดความเครียด

การเกษียณอายุราชการนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ถูกระบุกำหนดไว้แน่นอน และประเภทที่ยืดหยุ่นได้ (กฤษฎา ตันติผลลาชีวะ อ้างถึงใน วันชัย แก้วสุมาลี, 2552)

1) ประเภทที่ถูกระบุกำหนดไว้แน่นอน คือ ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ถือว่าพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

2) ประเภทที่ยืดหยุ่นได้ สำหรับในประเภทนี้ใช้ในกรณีที่ยังเป็นอยู่อย่างยิงเพื่อผลประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักร เพื่อประโยชน์อย่างยิงแก่ราชการในด้านการศึกษา การพัฒนาประเทศ หรือเป็นข้าราชการในพระองค์ คณะรัฐมนตรีจะอนุมัติให้ต่ออายุราชการได้คราวละ 1 ปี จนถึงอายุ 65 ปีบริบูรณ์ ซึ่งข้าราชการที่เกษียณอายุจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ตอบแทนหรือได้รับความช่วยเหลือจากทางราชการเป็นบำเหน็จบำนาญ

สำหรับบริษัทและองค์กรทางเอกชน การเกษียณอายุการทำงานจะขึ้นอยู่กับนโยบายและโครงสร้างของแต่ละองค์กรว่ามีลักษณะการควบคุมและการจัดสรรทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างไร แต่โดยทั่วไปแล้ว การเกษียณอายุการทำงานของบริษัทเอกชน จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 55 - 65 ปี และในส่วนของเงินชดเชยหรือเงินทดแทนการเกษียณอายุนั้น แล้วแต่นโยบายของแต่ละองค์กรว่ามีการบริหารจัดการอย่างไร

สำหรับมุมมองของผู้เกษียณนั้น ผู้เกษียณบางคนมองว่าคนกับงานเป็นของคู่กัน ไม่ว่าคนเรามีอายุเท่าไรก็ต้องทำงาน งานจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนมีความสุขได้ เนื่องจากการทำงานนี้สามารถสร้างความสุขทางใจได้ ในการทำงานนี้ก็จะเลือกงานที่สามารถทำได้ ไม่ยอมทิ้งงานบางอย่างที่เคยทำมา แต่ในขณะที่เดียวกันก็จำเป็นต้องทิ้งงานบางอย่าง แต่งานที่ทำนั้นจะเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่น ซึ่งทำให้มีความภูมิใจในตนเองที่ยังมีค่าในการทำประโยชน์ต่อสังคม ใน

ขณะเดียวกันก็ยังต้องการหาเวลาพักผ่อนหย่อนใจ ไม่ว่าจะเป็นการท่องเที่ยวไปยังสถานที่ต่างๆ การพบปะสังสรรค์ในหมู่ญาติพี่น้องหรือเพื่อนๆ

แม้ว่าผู้สูงอายุจะสามารถทำงานและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ช้ากว่าวัยหนุ่มสาว แต่ผลของการทำงานและการตัดสินใจนั้นมีความถูกต้องแม่นยำมากกว่า ส่วนในเรื่องของการเรียนรู้และการทำงานของสมองนั้น ผู้สูงอายุจะมีความคิดที่ช้าลง ใช้เวลาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นานขึ้น ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถในการเรียนรู้ได้ไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมามาตลอดชีวิต ผู้สูงอายุที่ตลอดชีวิตการทำงานได้รับการอบรมฝึกฝนทักษะต่างๆ รวมถึงผู้ที่ได้ทำงานที่หลากหลาย บุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้เรียนที่มีประสบการณ์ ซึ่งจะเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะต่างๆ ได้ไม่ยาก ส่วนผู้สูงอายุที่ทำงานซ้ำๆ จำเจเป็นระยะเวลาหลายปีติดต่อกัน บุคคลเหล่านี้ไม่ได้รับการฝึกฝนที่จะเรียนรู้ ส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะกลัวหรือต่อต้านการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ หากมีการเรียนรู้ก็ต้องใช้ระยะเวลาที่นาน แม้ว่าการทำงานของสมองจะช้าลง แต่ผู้สูงอายุสามารถใช้ประสบการณ์และความชำนาญมาทดแทนเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อการทำงาน

โดยทั่วไป คนเราเมื่อมีอายุมากขึ้น พลังกำลังจะลดลงซึ่งขึ้นอยู่กับร่างกายของแต่ละบุคคล ผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะมีกำลังของกล้ามเนื้อและจังหวะการเคลื่อนไหวของข้อต่อลดลง แต่ข้าราชการกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้กำลังสูงสุดของร่างกายในการทำงาน ดังนั้น ผู้เกษียณอายุเหล่านี้จะสามารถทำงานเดิมนั้นต่อได้ เว้นแต่งานบางอย่างที่ต้องใช้พลังกำลังของร่างกายในการทำงานเป็นอย่างมาก เช่น งานกรรมกร งานขุดดิน หรืองานอื่นๆ ที่ส่งผลทำให้ร่างกายเหนื่อยได้ง่าย ก็ควรที่ให้มีการจัดการที่เหมาะสม เช่น จัดหาเครื่องทุ่นแรง เพิ่มเวลาในการพักผ่อน หรือทำงานที่เหมาะสมกว่า

การควบคุมท่าทางและสมดุลในร่างกาย ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีโอกาสที่จะสูญเสียความสมดุลในร่างกายและหกล้มได้มากขึ้น ดังนั้นในการทำงานของผู้เกษียณอายุควรหลีกเลี่ยงงานที่ต้องใช้กำลังข้อต่อและกล้ามเนื้อ เช่น การยกหรือแบกของหนัก งานที่ต้องมีการบิดเอี้ยวตัวมากๆ และงานที่อยู่บนพื้นที่ลาดเอียง

การนอนหลับ เมื่อมีอายุมากขึ้น การควบคุมการนอนหลับจะทำได้ยากขึ้น ต้องใช้เวลานานจึงจะหลับและตื่นง่าย การนอนที่ไม่มีคุณภาพ จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในช่วงกลางวัน สำหรับผู้สูงอายุที่มีการทำงานเป็นช่วงเวลาหรือทำงานในช่วงกลางคืนนั้นก็ส่งผลกระทบต่อการทำงานเนื่องจากการเปลี่ยนเวลาในการนอน ซึ่งผู้สูงอายุนั้นจะต้องใช้เวลาปรับตัวมากกว่าวัยอื่น

สายตา ในผู้สูงอายุจะมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสายตาตามาก ไม่ว่าจะเป็นลดลงของความชัดเจนในการมองเห็น การลดความทนต่อแสงจ้า สามารถแก้ไขโดยการใส่แว่นตา หากมีการทำงานควรจัดอยู่ในสถานที่ที่มีแสงที่พอเพียง ตัวอักษรมีขนาดใหญ่และมองเห็นได้ชัดเจน

การไต่ยืน ผู้สูงอายุจะมีการไต่ยืนที่ลดลง ในบางครั้งอาจทำให้ไม่ได้ยืนคู่สนทนาพูดหรือไม่
เข้าใจ

แม้ว่าผู้สูงอายุจะมีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายที่ส่งผลต่อการทำงาน แต่ประสบการณ์ที่ได้
สั่งสมมาจากการทำงานก็มีคุณค่ามาก และการทำงานส่วนใหญ่ของผู้สูงอายุจะเป็นในรูปของการอุทิศ
ตนเองให้กับงาน และในการวิจัยของ Thomson Gayle Becerly (1972, อ้างถึงใน อัจฉรา ชิงรัมย์,
2551) ได้ศึกษาการ ผลิตเกษียณมีผลกระทบต่อขวัญของผู้เกษียณในกลุ่มของผู้สูงอายุ ตั้งแต่ 65 ปี
ขึ้นไป จำนวน 1,509 คน พบว่า ผู้เกษียณที่ยังทำงานอยู่มีขวัญสูงกว่าผู้เกษียณที่ไม่ทำงาน นอกจากนี้
ยังไม่มีการศึกษาใดที่บ่งชี้ว่าผู้สูงอายุจะทำงานได้มีประสิทธิภาพได้น้อยกว่าวัยหนุ่มสาว ส่วนใหญ่ที่
พบว่าการทำงานไม่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากการทำงานที่คิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า การขัดแย้งกับ
หัวหน้างาน งานที่มีความเครียดสูง รวมถึงการขาดการสนับสนุนจากคนรอบข้าง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วน
สามารถเกิดได้กับคนทุกวัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยนี้ คือ
สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความเชื่อในความสามารถของตนเองและความต้องการทำประโยชน์ต่อสังคม

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดต่างๆใน
หัวข้อ ความหมายของความพึงพอใจ ทฤษฎีความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีความพึงพอใจของ
Cooper และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ขอนำเสนอดังนี้

ความหมายของความพึงพอใจ

สุภัทรา มิ่งปรีชา (2550) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติทางด้านบวก
ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคล
นั้นได้ ทั้งนี้ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไป ส่วนกรรวิ กันเงิน (2550) กล่าวว่า
ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคล เป็นความรู้สึก ที่บุคคลนั้นได้รับตามความมุ่งหวัง
หรือที่คาดหวังไว้ ในขณะที่จิตราภรณ์ เพียรการ (2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก
หรือเจตคติของบุคคลต่อสิ่งที่พบหรือได้สัมผัส เมื่อได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความรู้สึกดีๆใน
สิ่งนั้นๆ ส่วนธนิดา สมบูรณ์ (2553) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต ว่า ความรู้สึกที่มี
ความสุขและมีขวัญกำลังใจในการดำเนินชีวิต ความรู้สึกที่มอ้อมอ้อมใจในการดำเนินชีวิตและพอใจ
ในตนเอง ความรู้สึกในการยอมรับความสำเร็จและความล้มเหลวในชีวิตได้ มองโลกในแง่ดี สามารถ
คิดและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง รับรู้ชีวิตมีความหมาย สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และ
สิ่งแวดล้อมได้ Wolman (1973, อ้างถึงใน จิตราภรณ์ เพียรการ, 2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง
ความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย (Goal) ความต้องการ (Wants)

หรือแรงจูงใจ (Motivation) นอกจากนี้อารี ลีอกลาง (2555) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อบุคลากร ซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการ ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น ตรงกันข้าม หากความต้องการของตนไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พอใจขึ้น

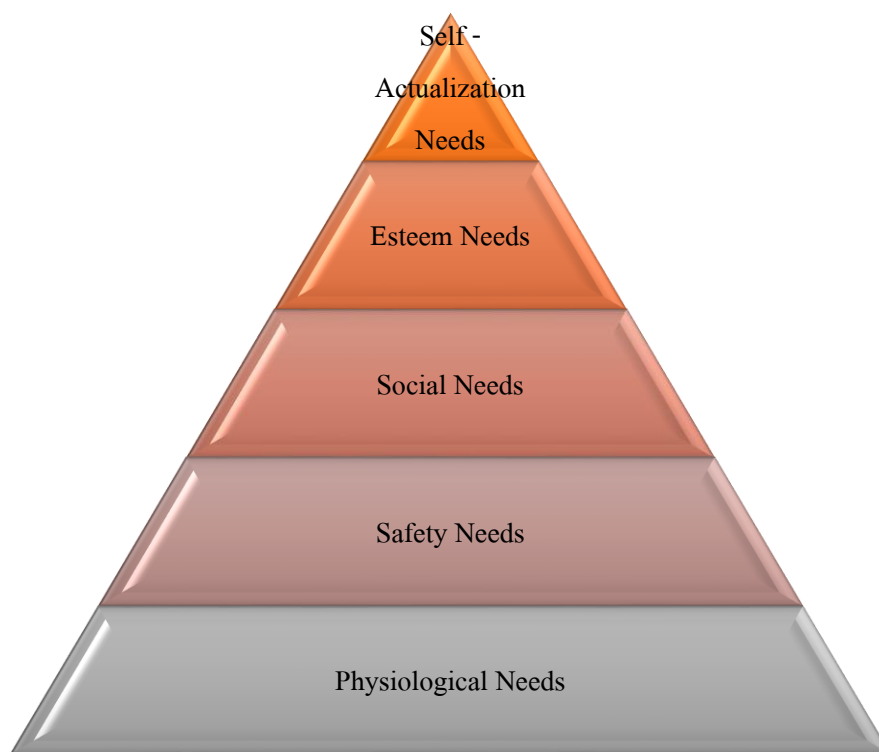
จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือ เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะมีความรู้สึกที่ดีก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองที่ตรงตามความต้องการของตนเอง หากสิ่งนั้นไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1 ทฤษฎีของ Cooper (1958: 31 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555) ได้กล่าวถึงความต้องการในการทำงาน ซึ่งตามทฤษฎีนี้ถือว่า ความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นเกิดขึ้นจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้น ใน การปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่างๆเพื่อสนองความต้องการของตน ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 อย่าง คือ

- 1) ทำงานที่สนใจ
- 2) มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
- 3) มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
- 4) มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5) สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
- 6) ความสะดวกในการเดินทาง รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
- 7) การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Abramum Maslow ผู้เป็นนักจิตวิทยาแห่ง มหาวิทยาลัยแบรนดิส ซึ่งมิมุมมองที่ว่า มนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพเพียงพอในการชี้นำตัวเองและไม่หยุดอยู่หนึ่ง จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่างๆตามสภาพแวดล้อมและแสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนที่ดีส่วนที่บกพร่อง รู้จักจุดอ่อนและความสามารถของตนเอง นอกจากนี้มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น และความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน โดยต้องได้รับความพึงพอใจจากความต้องการขั้นพื้นฐานหรือต่ำสุดเสียก่อนจึงจะผ่านขึ้นไปยังความต้องการขั้นสูงตามลำดับได้ ซึ่ง Maslow ได้เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ขั้นความต้องการ ขั้นต่อไปตามลำดับ ดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ของ Abramum Maslow
ที่มา : ทงไบ สุตาชาติรี. (2544, อ้างถึงใน พรชัย เอี่ยมขจรชัย, 2554)

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หรือความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งบุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับการชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Need) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภาคภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง การได้รับการยกย่องจากผู้อื่น เป็นต้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs) เป็น ความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องของความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งที่กระทำอยู่ ซึ่งความพึงพอใจนี้จะส่งผลต่อการกระทำนั้นๆ โดยความพึงพอใจของแต่ละบุคคลจะไม่มีเส้นสุดและยังเปลี่ยนแปลงได้อยู่เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม ดังนั้น บุคคลสามารถมีความพึงพอใจต่อสิ่งที่เคยไม่พึงพอใจ ขณะเดียวกันก็สามารถมีความไม่พึงพอใจต่อสิ่งที่เคยพึงพอใจมาก่อนหน้านี้เช่นกัน

จากผลการวิจัยของฐิติกร สุทธิสินทอง และวลัยลักษณ์ ตันติพิเชียรกุล (2552) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ กรณีศึกษา ผู้สูงอายุที่มาออกกำลังกายในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า สิ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุมีความสุขและพึงพอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่ คือ การได้เห็นครอบครัวประสบความสำเร็จ และมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่แข็งแรงเพราะการมีสุขภาพที่ดี จะทำให้ช่วยเหลือตนเอง ในชีวิตประจำวันได้โดยไม่เป็นภาระของใคร รวมถึงยังสามารถทำกิจกรรมอื่นๆเพื่อสังคมได้ ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีความสุข มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง ในขณะที่มีนิสัยบุญประกอบ และพรรณี บุญประกอบ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยที่สำคัญในการทำงานภายหลังเกษียณอายุมีอยู่ 3 ประการ คือ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับคำแนะนำชักชวนจากหน่วยงานต่างๆและการรับรู้ถึงความสามารถของตนในการทำงานซึ่งหมายถึงความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่วน Teemu Kautonen and others (2012) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในวัยเกษียณในประเทศฟินแลนด์ (ผู้ประกอบการและพนักงาน) โดยทำการวิเคราะห์ผลกระทบของความพึงพอใจในการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุของผู้ประกอบกับและพนักงาน ซึ่งพบว่า ผลทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุและการยืดอายุการทำงาน และการวิเคราะห์นี้ไม่พบความแตกต่างระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน

จากการทบทวนทฤษฎีนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยนี้ คือ ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุ ความคาดหวังสัมพันธภาพในสังคม ระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวัง

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดต่างๆในหัวข้อความหมายของแรงจูงใจ ทฤษฎีความคาดหวัง ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland และทฤษฎีสองปัจจัย (ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg) ขอนำเสนอดังนี้

ความหมายของแรงจูงใจ

ไซติกา รัสโซ (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือหมายถึงการที่บุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนเฉลิม สุขเจริญ (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ความสามารถหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้ตนเองได้ตามสิ่งที่คาดหวังหรือบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก โดยมีกระบวนการที่เกิดจากมนุษย์ คนทุกคนมีความต้องการ (Need) ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ฉะนั้น แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองได้ในสิ่งที่ต้องการ สำหรับ Atkinson (1988: 73 อ้างถึงใน ฉวีวรรณ จันทร์รัตน์, 2540) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงในเรื่องแรงจูงใจได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ว่าเป็นความต้องการของบุคคลที่จะฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เขากล่าวว่าแนวโน้มในการทำงานให้สำเร็จเป็นสภาพจูงใจที่เรียนรู้ได้จากความสนใจต่องาน และบุคคลโดยแต่ละบุคคลจะกำหนดมาตรฐานความสำเร็จของงานแตกต่างกันออกไป ซึ่งแต่ละคนก็จะแข่งกับมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ ส่วน Griffin (1999 อ้างถึงใน เฉลิม สุขเจริญ 2557) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของคน นอกจากนี้ Daft (2000 อ้างถึงใน เฉลิม สุขเจริญ 2557) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างหรือให้ได้มาในสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งแรงจูงใจมีทั้งจากภายในและภายนอก โดยแรงจูงใจจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมและการรักษาพฤติกรรมไว้เพื่อให้ตนเองได้ในสิ่งที่ต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland ได้อธิบายถึงการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จโดยไม่ได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป

2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - factors Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Theory of Motivation) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับ ความสนใจและรู้จักกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งรู้จักในนามของทฤษฎีการจูงใจ - คำจูน (The Motivation Hygiene Theory)

โดยข้อสมมติฐานของทฤษฎีนี้ เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีหรือมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้นโดยหลักการเบื้องต้นเพื่ออธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ และปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และมีความพึงพอใจที่สูงขึ้นอยู่ 2 ประการ คือ

1) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในความตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี

- การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจแสดงออกในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย

- ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะของงานว่างานนั้นมีลักษณะเป็นอย่างไร เป็นงานท้าทายความสามารถ ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือจะเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย

- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ ความรับผิดชอบมากขึ้น ถือเป็น การเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างแท้จริง

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งทำให้คนสามารถทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน และปัจจัย

เหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของคนเพิ่มมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยในการทำให้คนทำงานได้สุขสบายมากขึ้น หากปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญกำลังใจของคนทำงานไม่ดี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

- เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานซึ่งอยู่ในรูปของเงิน โดยรวมถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และส่งผลเป็นที่พอใจหรือไม่พอใจของบุคคลที่ทำงานนั้น

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุย แต่ไม่ได้หมายถึงการยอมรับ นับถือ

- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงาน

- สถานภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

- วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

- ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานและองค์กร

- สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจแก่บุคคลที่ทำงาน หรือเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ถือได้ว่าเป็นเพียงมาตรการหนึ่งในการตอบสนองความต้องการของคน ไม่ใช่สิ่งที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน

จากการวิจัยของวิชาญ ชูรัตน์ (2554) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การทำงานที่มีคุณค่าของผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะการทำงาน ระดับของงานที่มีคุณค่าของผู้สูงอายุ รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจและสังคมกับระดับงานที่มีคุณค่าของผู้สูงอายุ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปที่ยังอาศัยอยู่ในพื้นที่ 100 หมู่บ้าน ซึ่งเป็นพื้นที่เป้าหมายทางประชากรและสังคมในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษา

พบว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาล โดยส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตรกรรม นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานภายนอกภาคเกษตรกรรมมีรายได้สูงกว่าผู้สูงอายุที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะการทำงานที่มีคุณค่าของผู้สูงอายุ ได้แก่ สถานภาพสมรส การศึกษา โครงสร้างครัวเรือน ฐานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือน และชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ ส่วน ทิพรรัตน์ มาระเนตร์ (2555) ทำการศึกษาเรื่อง การตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้เกษียณอายุหลังเกษียณ พบว่า ในกลุ่มข้าราชการผู้สูงอายุมีความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุเพียงร้อยละ 39.79 โดยสาเหตุที่ต้องการทำงานเนื่องจาก มีรายได้ไม่เพียงพอจึงต้องหารายได้เสริม และต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ และประเภทงานที่ต้องการคือ งานในสายสังคมและบริหาร ในขณะที่กลุ่มข้าราชการผู้สูงอายุไม่มีความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุ ร้อยละ 60.21 โดยสาเหตุที่ไม่ต้องการทำงานเนื่องจาก มีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับดี มีรายได้พอเพียงในการเลี้ยงชีพ และต้องการพักผ่อน

จากการทบทวนทฤษฎีนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยนี้ คือ ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน แรงจูงใจจากลักษณะงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับการความคาดหวัง

ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดต่างๆ ในหัวข้อ ความหมายของความคาดหวัง ทฤษฎีความคาดหวัง ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีความคาดหวังของ Kurt Lewin and Edward Tolman และทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom ขอนำเสนอ ดังนี้

ความหมายของความคาดหวัง

สุรวดี เอี่ยมสะอาด (2549) ได้กล่าวว่า ความคาดหวังเป็นความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความ หรือการคาดการณ์ต่อสิ่งต่างๆหรือสิ่งหนึ่งว่าควรจะเกิดขึ้น โดยพิจารณาจากความเหมาะสม ความจำเป็นตามสมควร แห่งฐานะหรือสถานภาพ ความคาดหวังมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยใช้มาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องมือวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งที่ป็นรูปธรรมหรือนามธรรมนั้น ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ และการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้น ในขณะที่พัชรวิรัตน์ ภาสบุตร (2553) ได้ให้ความหมายของความคาดหวัง หมายถึง บุคคลที่มีความคาดหวังในการทำงาน และคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองตามความคาดหวัง จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลกำหนดการกระทำที่เหมาะสมกับบทบาทของตนเอง และสอดคล้องกับบุคคลอื่น โดยการคาดคะเนหรือคาดการณ์ล่วงหน้าต่อบางสิ่งบางอย่างว่า ควรจะมี ควรจะเป็น หรือควรจะเกิดขึ้นตามความคาดหวังที่ตนเองเชื่อว่าผลที่เกิดจากการกระทำจะตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ในขณะที่อารี ลีกลาง (2555) กล่าวว่า ความคาดหวัง คือ ความรู้สึกนึกคิด หรือความคิดเห็นด้วย

วิจารณ์ญาณเกี่ยวกับความคาดคะเน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าควรจะมี ควรจะเป็น ควรจะเกิดขึ้น หรือว่าควรจะเป็นไปตามความจำเป็นที่มีต่อการรับบริการของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ Oxford Advance Learner's Dictionary (2000, อ้างถึงใน อารี ลีอกกลาง, 2555) ส่วน Flippo (1971, อ้างถึงใน พัชรวิพรรณ ภาสบุตร, 2553) ได้จำแนกความต้องการหรือความคาดหวังของมนุษย์ โดยมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติการในองค์กรเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) ความต้องการทางกาย สิ่งจำเป็นที่ทำให้มนุษย์สามารถดำเนินชีวิตอยู่รอดได้ และเป็นปัจจัยเสริมที่ทำให้มนุษย์ปฏิบัติงานด้วยดี มีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้า และมีความสุข ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน การขับถ่ายของเสีย

2) ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการทางด้านจิตใจของมนุษย์ที่ต่อเนื่องมาจากความต้องการทางด้านร่างกาย มนุษย์จะหาทางตอบสนองความต้องการทางกายก่อนแล้วจึงตอบสนองความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการความรักจากสมาชิกในสังคมที่เกี่ยวข้อง ต้องการอยู่ร่วมกับสังคม

3) ความต้องการให้ความสำคัญแก่ตนเอง เป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่ต้องการให้ผู้อื่นให้ความสำคัญ เช่น ต้องการให้ผู้อื่นชมเชย ต้องการเป็นอิสระ และต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น

จากความหมายเกี่ยวกับความคาดหวังข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความคาดหวังหมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลได้คาดคะเนหรือคาดการณ์ต่อสิ่งต่างๆไว้ล่วงหน้าว่าเป็นอย่างไร อะไรจะเกิดขึ้น โดยใช้ตนเองเป็นเครื่องมือในการวัด ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับความสนใจและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังนี้ได้มีนักพฤติกรรมศาสตร์หลายท่านได้เสนอความคิดไว้ เช่น Kurt Lewin และ Edward Tolman, Victor H Vroom, Porter และ Lawer เป็นต้น ดังนั้น ทฤษฎีความคาดหวังที่กล่าวนี้จะอยู่ในรูปของกลุ่มทฤษฎีและเพื่อความเข้าใจจะกล่าวถึงทฤษฎีในกลุ่มนี้ตามลำดับดังนี้

1 ทฤษฎีความคาดหวังของ Kurt Lewin และ Edward Tolman ในประเด็นของการให้ผลตอบแทนทฤษฎีนี้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลจะทำงานทุ่มเทมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ระดับความเข้มข้นของความต้องการผลตอบแทนและความคาดหวังของแต่ละบุคคลว่าจะมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดที่จะได้รับการตอบสนองดังกล่าว ยกตัวอย่างเช่น นาย ก. มีความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนขึ้นพิเศษประจำปี ด้วยเห็นว่าการได้รับขึ้นพิเศษนั้นมีคุณค่ากับตน และความคาดหวังไว้ถ้าตนเองได้ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่โอกาสในการได้รับขึ้นพิเศษก็จะสูง นาย ก. ก็จะพยายาม ทำงานในลักษณะที่ทุ่มเทมากขึ้น ในทำนองกลับกันถ้า นาย ก. ทราบว่าปีนี้ไม่มีนโยบาย

ให้ชั้นพิเศษ แม้ว่า นาย ก. จะมีความต้องการเพียงใดก็ไม่มีโอกาส นาย ก. ก็จะไม่พยายามทุ่มเททำงานดังนี้ เป็นต้น

กล่าวคือ คนส่วนใหญ่จะตัดสินใจในสิ่งที่มีเหตุมีผลเสมอ และการกระทำก็มาจากการตัดสินใจ แม้ว่าบางครั้งการตัดสินใจจะเกิดความผิดพลาด แต่ส่วนใหญ่แล้วจะพยายามหาเหตุผลหรือทำอะไรด้วยเหตุด้วยผลเสมอ ซึ่งทฤษฎีนี้เชื่อว่าคนเราส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นมองไปข้างหน้าและได้รับแรงจูงใจที่จะประพฤติปฏิบัติตนที่ทำให้เชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ดีได้ คือคนเราจะมาทำงานทุกวัน ซึ่งการทำงานนี้ไม่ใช่ว่าสักแต่จะทำไป แต่มีสิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทน และที่มาทำงานทุกวันนี้เพราะต้องการที่จะมาเรียนรู้มาวัดผลระหว่างตัวเองกับงานที่ทำโดยได้รับแรงจูงใจจากองค์กร

2 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom เป็นทฤษฎีที่ต้องการอธิบายถึงการตัดสินใจในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความคิด มีการหาเหตุผล มีการคาดการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆในอนาคตและผลที่ตามมา และชี้ให้เห็นว่าการที่คนจะมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความพยายาม (Effort) เพื่อปฏิบัติงาน (Performance) เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการหรือไม่นั้นจะพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{Motivation} = E(\text{Expectancy}) \times V(\text{Valence}) \times I(\text{Instrumentality})$$

E: ความคาดหวัง คือ การรับรู้ถึงความเป็นไปได้ จะมีตั้งแต่ 0 ถึง 1

V: คุณค่าของผลตอบแทน คือระดับหรือคุณค่าของผลที่เกิดขึ้น บุคคลนั้นจะมีความชอบและความต้องการที่จะบรรลุผลดังกล่าวมากน้อยเพียงใด

I: เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผลที่เกิดขึ้นและรางวัล

จากการวิจัยของภาณุพงศ์ นิ้มเจริญศักดิ์ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยกลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ได้แก่ ความสุขในการทำงานและการมีงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ ซึ่งในการทำงานพิเศษนี้จะทำให้สามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้นกว่าเดิม และไม่เกิดความยุ่งยากในการจัดสรรเวลา รวมทั้งไม่เกินศักยภาพของตนเอง ในขณะที่ รัศมี ศักดา และสุทิณี อยู่ประสิทธิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ ได้แก่ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม โดยส่วนใหญ่ยังคงมีความต้องการในการทำงานภายหลังเกษียณอายุต่อไป ซึ่งมีสาเหตุมาจากการมีภาระทางครอบครัวที่ยังคงต้องดูแล ภาระหนี้สิน ต้องการนำความรู้ที่มีไปใช้ให้มีประโยชน์ต่อสังคม ยังคงมีสุขภาพแข็งแรง เป็นต้น ส่วน

เรื่องของรูปแบบของการทำงานภายหลังเกษียณอายุส่วนใหญ่ เลือกทำคือ การประกอบธุรกิจส่วนตัว รองลงมาคือการทำงานอิสระ การทำงานประจำ การรับเป็นที่ปรึกษาให้แก่หน่วยงานองค์กรต่างๆไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน และงานอื่นๆตามลำดับ สำหรับกลุ่มที่ไม่มีความต้องการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุนั้นมีเหตุผลมาจากความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในเรื่องของบำเหน็จบำนาญ ปัญหาด้านสุขภาพมีโรคประจำตัว เป็นต้น ส่วนพรชัย เอี่ยมขจรชัย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการทำกิจกรรมหลังเกษียณอายุตามความต้องการของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการทำกิจกรรมหลังเกษียณอายุตามความต้องการของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5 และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการทำกิจกรรมหลังเกษียณอายุตามความต้องการของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5 โดยผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการทำกิจกรรมหลังเกษียณอายุโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านอนามยามากที่สุด รองลงมาคือด้านเศรษฐกิจ และให้ความสำคัญน้อยที่สุดในด้านที่อยู่อาศัย สำหรับรูปแบบการดำเนินกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านนันทนาการ รองลงมาเป็นด้านบริการผู้อื่น และให้ความสำคัญน้อยที่สุดในด้านการทำงานที่ได้รับเงินตอบแทน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการทำกิจกรรมภายหลังเกษียณอายุ พบว่า ด้านบริการผู้อื่นและด้านการทำงานที่ได้รับเงินตอบแทน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านนันทนาการ ด้านการเรียนรู้ ด้านการดำเนินธุรกิจ และการลงทุน และด้านงานอดิเรกมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ นอกจากนี้ Kanabar, Ricky (2015) ได้ศึกษาแรงงานผู้สูงอายุที่พร้อมที่จะทำงานต่อในประเทศอังกฤษ พบว่า ในขณะที่กลุ่มคนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปจะมีความเสี่ยงที่จะไม่ได้รับการจ้างงาน แต่อย่างไรก็ตาม คนกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะหางานนอกเวลาทำเพื่อเป็นแหล่งรายได้ของตนเอง

จากการทบทวนทฤษฎีนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยนี้ คือ ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน แรงจูงใจจากลักษณะงาน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการกระทำทางสังคม

ในการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการกระทำทางสังคมนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดต่างๆในหัวข้อแนวคิดการกระทำทางสังคมของ William W. Reeder ทฤษฎีการกระทำทางสังคมของ Parsons และทฤษฎีการกระทำทางสังคมของ Max Weber ขอนำเสนอดังนี้

แนวคิดการกระทำทางสังคม

1. Reeder, William W. (1971, อ้างถึงใน ฉวีวรรณ จันทรัตน์, 2540) ได้กล่าวว่า การกระทำทางสังคมไม่ได้จำกัดอยู่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่ประกอบด้วยหลายๆปัจจัยรวมกัน และได้อธิบาย

เหตุผลในการกระทำสิ่งต่างๆของแต่ละบุคคลว่าขึ้นอยู่กับหลายๆปัจจัยที่เรียกว่า “ความเชื่อ” นอกจากนี้ยังได้กล่าวว่าการกระทำของมนุษย์ในเรื่องใดก็ตามจะขึ้นอยู่กับปัจจัยดังกล่าวต่อไปนี้

1) เป้าหมาย (Goal) คือ กิจกรรม วัตถุประสงค์ คุณลักษณะ หรืออื่นๆที่บุคคลปรารถนาต้องการหรือไม่ต้องการ

2) ความเชื่อที่สืบทอดกันมา (Believe Oriented) คือ การรับรู้หรือความเข้าใจของแต่ละบุคคลต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ลักษณะและพฤติกรรมของสิ่งต่างๆทั้งในอดีตและปัจจุบัน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆซึ่งความรู้ที่ผู้กระทำเข้าใจในเรื่องหนึ่งจะมีผลต่อการตัดสินใจ และการเลือกการกระทำทางสังคมย่อมาศัยความเชื่ออยู่เสมอ

3) ค่านิยม (Value) คือ ความเชื่อในสิ่งที่ควรจะเน้น สิ่งที่ผู้กระทำรับรู้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของวิถีทางในการดำเนินชีวิตของเขา และเชื่อว่าวิถีการปฏิบัติบางอย่างเป็นสิ่งที่ตนเองและสังคมเห็นชอบ สมควรที่จะยึดเป็นวิถีปฏิบัติมากกว่าวิถีปฏิบัติอื่นๆค่านิยมจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

4) นิสัยและขนบธรรมเนียมประเพณี (Habit and Custom) คือ แบบอย่างการประพฤติปฏิบัติที่สังคมกำหนดไว้แล้วสืบทอดกันด้วยประเพณี หากมีการละเมิดจะถูกบังคับด้วยการไม่เห็นชอบจากสังคม

5) ความคาดหวัง หรือความคาดหวัง (Expectation) คือ การรับรู้ของผู้กระทำทางสังคมว่าผู้อื่นหรือสังคมโดยทั่วไปอยากให้เราเชื่อ รู้สึก หรือประพฤติปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ โดยความคาดหวังประกอบด้วยสิ่งที่ผู้กระทำคิดว่าเขาควรเชื่อ รู้สึกและปฏิบัติในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ

6) ความผูกพัน (Commitments) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่า เขาผูกพันที่จะต้องทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆ

7) การบังคับ (Force) คือ ความเชื่อที่อยู่ในใจของผู้กระทำ ซึ่งเขาต้องตัดสินใจ หรือกระทำบางสิ่งบางอย่างโดยที่เขา รู้สึกไม่มีทางเลือก

8) โอกาส (Opportunity) คือ ความเชื่อของผู้กระทำที่มีต่อสถานการณ์หรือการกำหนดทางเลือกที่มีอยู่ ซึ่งโอกาสจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการกระทำของผู้กระทำมักจะตัดสินใจเข้าร่วมการกระทำทางสังคมเมื่อเขาพิจารณาแล้วเห็นว่าสถานการณ์นั้นเปิดโอกาสให้เขาเลือกกระทำได้

9) ความสามารถ (Ability) คือ การรับรู้เกี่ยวกับพลังขีดความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนกระทั่งสามารถบรรลุความสำเร็จ

10) การสนับสนุน (Support) คือ การช่วยเหลือหรือคัดค้านซึ่งผู้กระทำเชื่อว่าเขากำลังได้รับ หรือคาดว่าจะได้รับจากผู้อื่นในรูปแบบต่างๆ

ทฤษฎีการกระทำทางสังคม

ทฤษฎีการกระทำทางสังคมของ Parsons (อ้างถึงใน สุทธิรัตน์ ขจรเวทิน, 2554) ได้อธิบายถึงการกระทำของมนุษย์ (Action of Human) ในลักษณะที่สามารถนำไปปรับใช้ในสังคมทั่วไป (General Theory of Action) โดยการกระทำใดๆของมนุษย์จะขึ้นอยู่กับ

- บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (Personality)
- ระบบสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ (Social System)
- วัฒนธรรม (Culture) ในสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ และวัฒนธรรมนี้จะ

เป็นตัวกำหนดเกี่ยวกับความคิดความเชื่อ ความสนใจ และระบบค่านิยมของบุคคล

2. ทฤษฎีการกระทำทางสังคมของ Max Weber (อ้างถึงใน จำนง อติวัฒนสิทธิ์ 2540) ซึ่งได้ศึกษาการกระทำของมนุษย์ โดยการศึกษาสังคมตามทฤษฎีของ Weber นั้น ให้ความสำคัญกับการกระทำทางสังคมมากกว่าศึกษาตัวสังคมโดยตรง เนื่องจากเขามองว่า การที่จะมาเป็นสังคมได้นั้นจะมาจาก การกระทำทางสังคมของมนุษย์หลายๆการกระทำประกอบกัน ซึ่งการกระทำทางสังคมมี 4 ชั้น ดังนี้

1) การกระทำที่มีเหตุผล (Rational) เป็นการกระทำที่ใช้วิธีการที่เหมาะสมที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่เลือกไว้อย่างมีเหตุผล ซึ่งการกระทำดังกล่าวมุ่งใช้ในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

2) การกระทำที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (Valuable) เป็นการกระทำที่ใช้วิธีการที่เหมาะสมเพื่อจะทำให้ค่านิยมสูงสุดในชีวิต และมีความสมบูรณ์พร้อม การกระทำเช่นนี้มุ่งไปในด้านจริยธรรม และศีลธรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความเป็นระเบียบในชีวิตทางสังคม

3) การกระทำตามประเพณี (Traditional) เป็นการกระทำที่ไม่เปลี่ยนแปลงโดยยึดแบบอย่างที่ทำกันมาตั้งแต่อดีตเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติ การกระทำตามประเพณีนี้จะไม่ได้ยึดหลักเหตุผล

4) การกระทำที่แฝงด้วยความเสนาหา (Affective) เป็นการกระทำที่คำนึงถึงอารมณ์และความผูกพันทางจิตใจระหว่างผู้กระทำกับวัตถุที่เป็นจุดมุ่งหมายของการกระทำ การกระทำเช่นนี้จะไม่คำนึงถึงเหตุผลอย่างอื่นนอกจากเรื่องส่วนตัว

จากทฤษฎีการกระทำทางสังคมที่กล่าวข้างต้น สามารถแสดงให้เห็นว่า การกระทำทางสังคมสามารถนำมาอธิบายความตั้งใจที่จะทำงานหรือไม่ทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ โดยพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งต่างๆ

จากการวิจัยของฉัตรจงกล ตูलयนิชกะ (2552) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวหลังเกษียณของผู้สูงอายุในจังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับสูงและการปรับตัวทุกด้านอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยด้านที่ปรับตัวได้

เหมาะสมที่สุดคือ ด้านบทบาทหน้าที่ รองลงมาคือ ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน ด้านสรีรวิทยา และ ด้านอัตมโนทัศน์ ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวหลังเกษียณอายุ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ ปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม และ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุกับการปรับตัวหลังเกษียณอายุ ในขณะที่ธราทิพย์ พ่วงเชียง (2555) ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2550 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการทำงานของผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2550 และเพื่อค้นหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานของผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2550 ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.2 ยังคงมีความต้องการทำงานภายหลังอายุ 60 ปี และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานที่แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภาคที่อยู่อาศัย เขตที่อยู่อาศัย ประวัติการรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ภาวะสุขภาพ การเป็นเจ้าของบ้าน สถานะการอยู่อาศัยในครัวเรือน ภาวะหนี้สิน รายได้ ความพอเพียงของรายได้ การออมหรือมีทรัพย์สินอื่น จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกในครัวเรือน การอ่านออกเขียนได้ และความคาดหวังในการได้รับการช่วยเหลือด้านการเงิน ส่วนตัวแปรที่สามารถอธิบายการแปรผันของความต้องการทำงานของผู้สูงอายุได้มากที่สุด ได้แก่ อายุ รองลงมาได้แก่ ภาวะหนี้สิน เพศ ภาคที่อยู่อาศัย ภาวะสุขภาพ ตามลำดับ ส่วนการออมหรือมีทรัพย์สินอื่นและความคาดหวังในการได้รับการช่วยเหลือด้านการเงิน ไม่ได้เพิ่มอำนาจการอธิบายความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ส่วน Scheider (1988, อ้างถึงใน สุกัญญา รำพึงกิจ, 2537) ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุที่เป็นผู้นำทางความคิด (inspirational elders) จำนวน 20 คน พบว่า การที่บุคคลเหล่านี้ยังคงเสนอผลงานที่สร้างสรรค์ต่างๆออกมาได้นั้น เป็นผลมาจากความคิด บุคคล และเหตุการณ์รอบตัว ซึ่งกิจกรรมต่างๆที่บุคคลเหล่านี้ทำก็เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้ ความคิดของตนเพื่อประโยชน์ต่อบุคคลอื่น เป็นการกระตุ้นให้บุคคลอื่นเกิดความกระตือรือร้นมากขึ้น มีความพยายามและสามารถทำสิ่งที่แตกต่างจากเดิมได้ ผู้สูงอายุเหล่านี้ถือว่า กิจกรรมดังกล่าว มีส่วนกระตุ้นสมองและจิตใจของเขาให้ดีขึ้น นอกจากนี้ Koc-Menard (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการถ่ายโอนความรู้ภายหลังเกษียณอายุการทำงาน พบว่า เครือข่ายผู้เกษียณอายุขององค์กรสามารถส่งต่อความรู้ความชำนาญในเรื่องของงานและความรู้ต่างๆของพนักงานที่เกษียณอายุให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการรักษาสัมพันธภาพแก่พนักงานในองค์กร รวมทั้งผู้เกษียณอายุที่ยังสามารถทำงานได้สามารถช่วยให้องค์กรสร้างผลงานเพิ่มได้เมื่อจำเป็น

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยนี้ คือ วัฒนธรรมในการทำงานในปัจจุบัน การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน ภาวะครอบครัว และความเชื่อในความสามารถของตนเอง

ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ในการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดต่างๆในหัวข้อ ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ขอนำเสนอดังนี้

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง

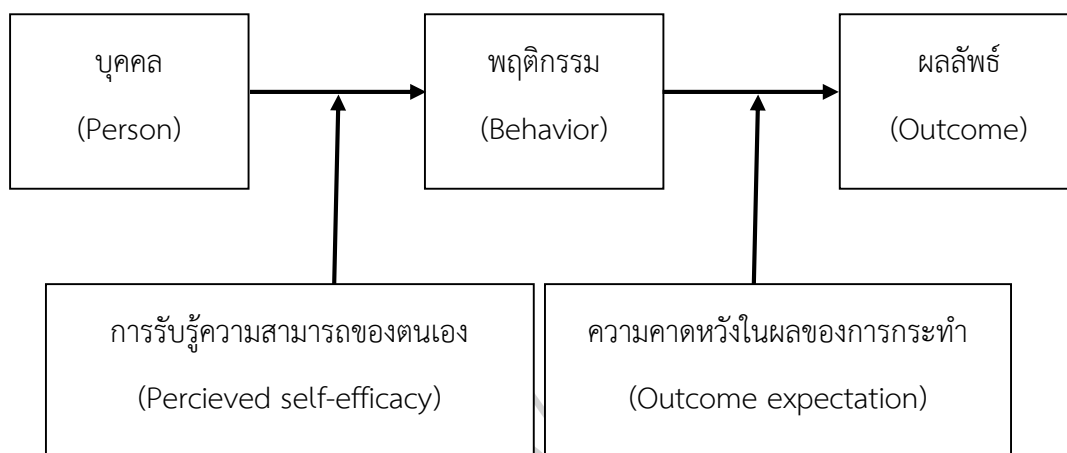
ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self Efficacy Theory) (Bandura, 1977) เป็นทฤษฎีที่ Albert Bandura นักจิตวิทยาชาวแคนาดาได้พัฒนาขึ้นมา โดยเป็นแนวคิดหนึ่งในทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม โดยมีความเชื่อว่า พฤติกรรมของคนเรานั้นจะเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจาก ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Internal Person Factor) เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม (Behavior Condition) และเงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อม (Environmental Condition) ความสัมพันธ์ของ 3 องค์ประกอบนี้จะมีลักษณะต่อเนื่อง เป็นขั้นตอน และเป็นระบบที่เกี่ยวกัน โดยแต่ละองค์ประกอบต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ซึ่งอิทธิพลของแต่ละองค์ประกอบจะมากหรือน้อยนั้นแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ดังแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคล เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม และปัจจัยเชิงสภาพแวดล้อม

ในระยะแรก Bandura (1977) ได้เสนอแนวความคิดของความคาดหวังความสามารถของตนเองว่าเป็นความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในตนเองในลักษณะที่เฉพาะเจาะจง และเป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม ต่อมาใช้คำว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองแทนความคาดหวังความสามารถในตนเอง การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการจัดการและดำเนินการกระทำ พฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่แบนดูราเชื่อว่า บุคคลสองคนอาจมีความสามารถไม่แตกต่างกัน แต่อาจจะแสดงออกมาในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ หากพบว่าสองคนนี้มีการรับรู้ความสามารถในตนเองและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้น สิ่งที่ทำเป็นในการกำหนดประสิทธิภาพการแสดงออกนั้นจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถในตนเองในสถานการณ์นั้นๆ จากแนวคิดข้างต้น แบนดูราได้พัฒนาและทดสอบทฤษฎีความสามารถของตนเอง โดยมีสมมติฐานว่า ถ้าบุคคลคาดหวังหรือมีความเชื่อในความสามารถตนเองโดยทราบว่าจะต้องทำ อะไรบ้าง และเมื่อทำแล้วได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ บุคคลนั้นก็จะปฏิบัติตาม โดยมีโครงสร้างของทฤษฎีดังแผนภาพที่ 5

จากแผนภาพที่ 5 แสดงถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโครงสร้างทฤษฎีของแบนดูรา ซึ่งได้แก่



แผนภาพที่ 5 การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลของการกระทำ

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การตัดสินใจความสามารถของตนเองว่าสามารถทำงานได้ในระดับใด หรือความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต โดยพิจารณาจากความรู้สึก ความคิด การตั้งใจและพฤติกรรม

2. ความคาดหวังในผลของการกระทำ หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลประเมินว่าพฤติกรรมที่ตนเองกระทำนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ ซึ่งเป็นการคาดหวังในผลที่จะขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ

การที่บุคคลตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมนั้นหรือไม่จะขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองว่าสามารถกระทำได้หรือไม่ และอีกส่วนหนึ่งมาจากความคาดหวังในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ซึ่งสามารถเขียนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลของการกระทำได้ดังแผนภาพที่ 6

ความคาดหวังในผลของการกระทำ

		สูง	ต่ำ
การรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง	สูง	มีแนวโน้มที่จะทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำแน่นอน

แผนภาพที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลของการกระทำ

จากแผนภาพที่ 6 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลของการกระทำได้ว่า ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลของการกระทำในระดับสูง บุคคลนั้นจะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในกระทำพฤติกรรมนั้นแน่นอน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลของการกระทำในระดับต่ำ บุคคลนั้นจะมีแนวโน้มที่ตัดสินใจไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยนี้ คือ ความเชื่อในความสามารถของตนเอง

บริบทและข้อมูลของกรุงเทพมหานคร

ในส่วนของบริบทและข้อมูลของกรุงเทพมหานครนี้ ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดต่างๆในหัวข้อ ประวัติและความเป็นมาของกรุงเทพมหานคร โครงสร้างของกรุงเทพมหานคร ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรของกรุงเทพมหานคร และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุราชการ

ประวัติและความเป็นมาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร ได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นเมืองหลวงของประเทศ เมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ.2325 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก ด้วยทรงมีพระราชดำริว่า กรุงเทพมหานครเดิมตั้งอยู่ในที่คับแคบ ไม่ต้องด้วยหลักพิชัยสงคราม ทั้งนี้ ได้ทรงโปรดเกล้าให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของกรมเวียง ครั้นล่วงมาถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงให้ทดลองนำเอาระบบคณะกรรมการมาใช้กับรูปแบบการปกครองเมืองหลวงอยู่ชั่วขณะหนึ่ง แต่ประชาชนยังไม่มีความพร้อมและไม่ประสบผลสำเร็จ จึงได้โปรดเกล้าให้ยกเลิก และได้เปลี่ยนฐานะกรมเวียงมาเป็นกระทรวงเมือง และต่อมาเปลี่ยนจากกระทรวงเมืองมาเป็นกระทรวงนครบาลตามลำดับ

ต่อมา คณะปฏิวัติได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 วันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 ให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองนครหลวงกรุงเทพธนบุรีใหม่อีกครั้ง โดยมีสาระสำคัญคือ

1) ให้รวมกิจการปกครองนครหลวงกรุงเทพธนบุรี องค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพธนบุรี องค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพธนบุรี เทศบาลนครหลวงกรุงเทพธนบุรี ตลอดจนสุขาภิบาลต่างๆในเขตนครหลวงกรุงเทพธนบุรี เป็นหน่วยการปกครองเดียวกัน คือ “กรุงเทพมหานคร”

2) ให้จัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครเสียใหม่ โดยรวมลักษณะการปกครองและการบริหารราชการส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่นเข้าด้วยกัน แต่ยังคงให้กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นจังหวัด

3) ให้มีผู้ว่าราชการและรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการการเมือง แต่งตั้งและถอดถอนโดยคณะรัฐมนตรี และให้มีสภากรุงเทพมหานครประกอบด้วยสมาชิก ซึ่งราษฎรเลือกตั้ง

เขตละหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง มีจำนวนเท่ากับจำนวนเขตกรุงเทพมหานคร

ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2518 ได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2518 ซึ่งมีผลให้กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น นครหลวง และให้แบ่งเขตพื้นที่ปกครองของกรุงเทพมหานครออกเป็นเขตและแขวงตามลำดับ มีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 1 คน และรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร อีก 4 คน ทั้งหมดมาจากการเลือกตั้ง และให้มีสมาชิกสภากรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตการปกครองเขตละ 1 คน ถ้าเขตใดมีประชาชนเกิน 150,000 คน สามารถเลือกจำนวนสมาชิกสภากรุงเทพมหานครเพิ่มได้อีก 1 คน

ต่อมา วันที่ 20 สิงหาคม 2528 ได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 กำหนดการบริหารกรุงเทพมหานครให้เลือกผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพียงคนเดียว ส่วนรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร อีก 4 คน ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นคนแต่งตั้ง นอกจากนี้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ยังได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องสภาเขต ประชาชนเลือกตั้งเข้ามาเป็นตัวแทนสอดส่องดูแลการดำเนินงานของเขต เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างน้อย เขตละ 7 คน (กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร, ม.ป.ป.)

โครงสร้างของกรุงเทพมหานคร

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ได้บัญญัติให้กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น การบริหารกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย สภากรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำหรับการจัดแบ่งส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยส่วนราชการ ดังนี้

- 1) สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
- 2) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
- 3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- 4) สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- 5) สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก
- 6) สำนักงานเขต

ข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการกรุงเทพมหานคร

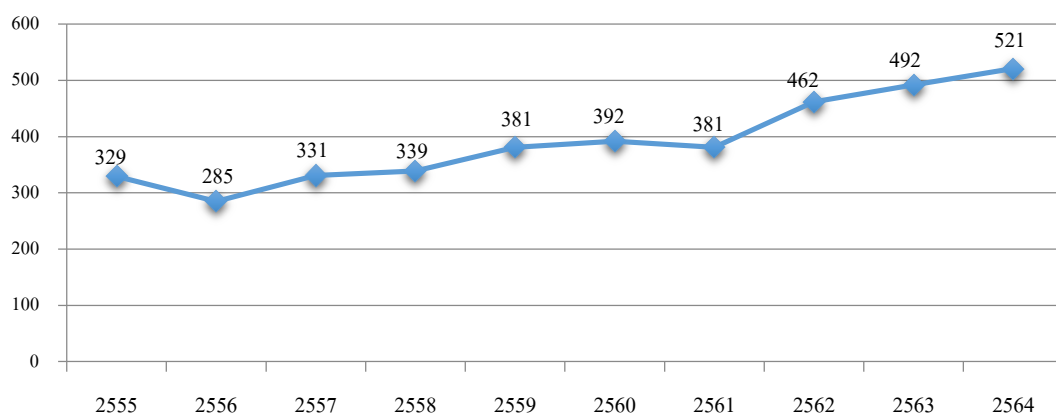
จำนวนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจำแนกตามช่วงอายุ ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2559 แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 กรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	กรอบ อัตรากำลัง	จำนวนผู้ถือ ครอง
สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	62	58
สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	77	67
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	188	165
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	699	648
สำนักการคลัง	543	498
สำนักการจราจรและขนส่ง	194	175
สำนักการแพทย์	4,112	4,543
สำนักการโยธา	943	784
สำนักการระบายน้ำ	654	601
สำนักการศึกษา	285	258
สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	136	127
สำนักเทศกิจ	151	138
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	2,081	1,808
สำนักผังเมือง	226	203
สำนักพัฒนาสังคม	194	180
สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	280	252
สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	621	554
สำนักสิ่งแวดล้อม	525	465
สำนักอนามัย	2,578	2,209
สำนักงานเขต (จำนวน 50เขต)	7,471	7,081
รวม	22,011	20,814

หมายเหตุ: สำนักการแพทย์รวมจำนวนข้าราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยวชิราวุฒินคร โดยเฉพาะผู้
ครองตำแหน่งที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ แต่ไม่ใช่กรอบอัตรากำลัง
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2559

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า ตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครนั้น ยังมีตำแหน่งว่างอยู่ โดยพิจารณาจากผลต่างระหว่างกรอบอัตรากำลังกับจำนวนผู้ถือครอง ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการเกษียณอายุราชการที่เกิดขึ้นในทุกๆปี จากการจัดทำสถิติของผู้เกษียณจากคำสั่งกรุงเทพมหานครในปี พ.ศ.2555 - 2559 พบว่า ในแต่ละปีจำนวนผู้เกษียณอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆและการประมาณการผู้เกษียณอายุราชการในปี พ.ศ.2560 - 2564 จากกองบ้ำเห็จบ้ำนาญสำนักการคลัง กรุงเทพมหานครนั้นมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆเช่นกัน ดังแผนภาพที่ 7



แผนภาพที่ 7 จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2555 - 2564

ที่มา : ปี พ.ศ.2555 – 2559 จากคำสั่งในระบบหนังสือเวียนกรุงเทพมหานคร

ปี พ.ศ.2560 – 2564 จากการประมาณการของกองบ้ำเห็จบ้ำนาญ สำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร

สิทธิประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุราชการ

ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่รับราชการมาเป็นเวลานานจะมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญปกติเพื่อเป็นการตอบแทนเมื่อได้ออกหรือพ้นจากราชการกรุงเทพมหานคร โดยทั่วไปเงินบำเหน็จบำนาญจะจ่ายจากเงินกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร แต่สำหรับข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล เมื่อข้าราชการครูกรุงเทพมหานครได้ออกหรือพ้นจากราชการกรุงเทพมหานครและมีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญ ก็จะได้รับบำเหน็จบำนาญจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล โดยข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ จะต้องอยู่ในเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังนี้ (กองบ้ำเห็จบ้ำนาญ สำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร, 2553)

1) เหตุทดแทน ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งออกจากราชการเพราะเลิกหรือ ยุบตำแหน่งหรือไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือมีคำสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด

2) เหตุทุพพลภาพ ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้เจ็บป่วยทุพพลภาพ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้แสดงความเห็นว่าไม่สามารถที่จะรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่นั้นต่อไป

3) เหตุสูงอายุ ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้เกษียณอายุราชการเพราะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หรือข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้มีอายุครบห้าสิบปีบริบูรณ์แล้วประสงค์จะลาออกจากราชการซึ่งผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการแล้ว

4) เหตุรับราชการนาน ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้มีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบสามสิบปีบริบูรณ์ซึ่งมีสิทธิลาออกจากราชการ หรือข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้มีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบยี่สิบห้าปีบริบูรณ์แล้วประสงค์จะลาออกจากราชการซึ่งผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการแล้ว

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่ได้ทบทวนมาข้างต้น สามารถสรุปประเด็นสำคัญและตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัย

แนวคิดและทฤษฎี	ประเด็นสำคัญ	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
ทฤษฎีทางชีวภาพ (Biological Theory) ทฤษฎีพันธุศาสตร์ ทฤษฎีเนื้อเยื่อ ทฤษฎีการทำลายตนเอง ทฤษฎีความผิดพลาด ทฤษฎีอนุมูลอิสระ	เป็นการอธิบายการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างร่างกาย การเสื่อมสลายของเซลล์ รวมถึงภูมิคุ้มกันทางร่างกายที่ลดลงเมื่อมนุษย์เข้าสู่วัยสูงอายุ ไปของอวัยวะรับสัมผัสต่างๆ	1. สุขภาพกาย
ทฤษฎีจิตสังคมของ Erikson (Psychosocial Developmental Stage)	เป็นการอธิบายพัฒนาการของคนตั้งแต่แรกเกิดจนถึงเข้าวัยสูงอายุ โดยเน้นถึงด้านสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม โดยในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาการนั้นจะมีวิกฤติทางสังคมเกิดขึ้น หากไม่สามารถผ่านวิกฤติทางเหล่านั้นได้จะทำให้เกิดความบกพร่องทางสังคมและอาจเกิดปัญหาด้านจิตใจตามมา	1. สุขภาพจิต

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัย (ต่อ)

แนวคิดและทฤษฎี	ประเด็นสำคัญ	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
ทฤษฎีพัฒนาการของ Peck (Peck's Developmental Theory)	เป็นการอธิบายถึงสิ่งที่ส่งผลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ทางจิตวิทยาและสังคมของผู้สูงอายุ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 3 ลักษณะ ได้แก่ การยอมรับในบทบาทของตนที่เปลี่ยนแปลงไป การยอมรับสภาพร่างกายที่ถดถอยลง และการยอมรับกฎเกณฑ์ และการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติ	1. ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน 2. สุขภาพกาย 3. สุขภาพจิต 4. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
ทฤษฎีบทบาท (Role Theory)	เป็นการอธิบายถึงบทบาทหน้าที่ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงชีวิต	1. ความต้องการทำประโยชน์แก่สังคม
ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory)	เป็นการอธิบายถึงการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในสังคม ซึ่งจะส่งผลในทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ	1. ความต้องการทำประโยชน์แก่สังคม
ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Continuity Theory)	เป็นการอธิบายถึงการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของผู้สูงอายุ และการแสวงหาบทบาทใหม่แทนบทบาทเดิม	1. ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน
ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland	เป็นการอธิบายถึงการจูงใจบุคคลในการกระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน	1. ความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ
ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - factors Theory)	เป็นการอธิบายถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชมในผลงานและความสามารถของตน และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในงาน	1. ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน 2. แรงจูงใจจากลักษณะงาน

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัย (ต่อ)

แนวคิดและทฤษฎี	ประเด็นสำคัญ	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
ทฤษฎีของ Cooper	เป็นการอธิบายถึงความต้องการในการทำงานที่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า สภาพแวดล้อม ความสะดวกในการเดินทาง และสวัสดิการ และผู้ร่วมงาน	1. ความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม 2. วัฒนธรรมในการทำงานปัจจุบัน 3. ระดับรายได้ / ผลตอบแทนที่คาดหวัง 4. ความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	เป็นการอธิบายถึงมนุษย์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ และความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการตนเอง ซึ่งความต้องการของนั้นมีมากมายไม่มีที่สิ้นสุด การที่จะตอบสนองความต้องการของตนเองได้นั้นจะต้องได้รับความพึงพอใจจากขั้นพื้นฐานก่อนจึงจะสามารถผ่านขึ้นไปยังความต้องการระดับสูงขึ้นไป	1. ความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม
ทฤษฎีความคาดหวังของ Kurt Lewin และ Edward Tolman	เป็นการอธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้คนทุ่มเทในการทำงาน คือ ความคาดหวังของแต่ละบุคคล และระดับของความต้องการ ผลตอบแทน	1. ระดับรายได้ / ผลตอบแทนที่คาดหวัง 2. ความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัย (ต่อ)

แนวคิดและทฤษฎี	ประเด็นสำคัญ	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
แนวคิดการกระทำทางสังคมของ Reeder, William W.	ได้กล่าวว่า การกระทำทางสังคมเกิดจากปัจจัยหลายปัจจัยรวมกัน ได้แก่ เป้าหมาย ความเชื่อที่สืบทอดกันมา ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี ความคาดหวัง ความผูกพัน การบังคับ โอกาส ความสามารถและการสนับสนุน	1. วัฒนธรรมในการทำงานปัจจุบัน 2. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
ทฤษฎีการกระทำทางสังคมของ Parsons	เป็นการอธิบายถึงการกระทำต่างๆของมนุษย์ที่เกิดขึ้น จะขึ้นอยู่กับ บุคลิกภาพ ระบบสังคมที่อยู่ และวัฒนธรรม	1. วัฒนธรรมในการทำงานปัจจุบัน
ทฤษฎีการกระทำทางสังคมของ Max Weber	เป็นการอธิบายถึงการกระทำของมนุษย์ที่ก่อให้เกิดเป็นการกระทำทางสังคม ซึ่งมี 4 ชั้น คือ การกระทำที่มีเหตุผล การกระทำเกี่ยวกับค่านิยม การกระทำตามประเพณี และการกระทำที่แฝงเสนาหา	1. ภาวะครอบครัว
ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self Efficacy Theory) ของ Albert Bandura	เป็นการอธิบายถึงความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในตนเองในลักษณะที่เฉพาะเจาะจง และเป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม	1. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

ตารางที่ 4 แสดงแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆ

	ผู้สูงอายุ	การเกษียณอายุ	แรงจูงใจ	ความพึงพอใจ	ความคาดหวัง	การทำทางสังคม	การรับรู้ความสามารถของตนเอง
ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุ			/	/	/		
ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน	/		/				
ความคาดหวังสัมพันธภาพในสังคม				/			
วัฒนธรรมในการทำงานในปัจจุบัน						/	
การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน						/	
ระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวัง				/	/		
ภาระครอบครัว						/	
สุขภาพกาย	/	/					
สุขภาพจิต	/	/					
แรงจูงใจจากลักษณะงาน			/				
ความเชื่อในความสามารถของตนเอง	/	/				/	/
ความต้องการทำประโยชน์ต่อสังคม	/	/					

ตารางที่ 5 สรุปผู้เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี

	ผู้สูงอายุ	การเกษียณอายุ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ความพึงพอใจ	ความคาดหวัง	การกระทำทางสังคม	การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง
Erikson	/						
Peck	/						
Robert Havighurst	/						
Atchley		/					
พรบ.บำเหน็จบำนาญ พ.ศ.2494		/					
McClelland			/				
Herzberg			/				
Cooper				/			
Maslow			/	/			
Lewin & Tolman					/		
Vroom					/		
Reeder						/	
Parsons						/	
Weber						/	
Bandura							/

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในปัจจุบันตลาดแรงงานผู้สูงอายุมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และมีผู้เกษียณอายุจำนวนไม่น้อยที่มีความต้องการที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ โดยเหตุผลในการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ คือ ต้องการนำความรู้ที่มีไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ยังมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง เห็นคุณค่าในตนเอง มีภาระในครอบครัวที่ต้องดูแล มีภาวะหนี้สิน เป็นต้น โดยรูปแบบของการทำงานภายหลังเกษียณมีหลายรูปแบบ เช่น ทำงานประจำ ทำงานอิสระ เป็นที่ปรึกษาหรือให้ความรู้แก่หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นอาสาสมัครช่วยเหลือสังคม ประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งการทำงานของผู้สูงอายุนี้อาจมีความเสี่ยงที่จะได้รับบาดเจ็บมากกว่าวัยอื่น แต่ก็สามารถป้องกันได้หากมีการฝึกในเรื่องของท่าทางในการทำงานและดูแลสุขภาพของตนเองให้แข็งแรงอยู่เสมอ ส่วนผู้เกษียณอายุที่ไม่ต้องการทำงานต่อ

ภายหลังเกษียณอายุมีเหตุผลว่า มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ มีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ
ต้องการพักผ่อน มีปัญหาด้านสุขภาพ เป็นต้น โดยปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานภายหลังเกษียณอายุ
ราชการ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านสังคม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านจิตวิทยา และความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยา ที่มีต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) โดยเก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 และมีอายุระหว่าง 56 - 60 ปี ไม่รวมถึงข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 171 คน ดังตารางที่ 6 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2559)

ตารางที่ 6 จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1

หน่วยงาน	ข้าราชการ กทม. ทั้งหมด	ข้าราชการ กทม. ที่มีอายุ 56- 60 ปี
สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	58	6
สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	67	7
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	165	17
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	648	67
สำนักการคลัง (บางส่วน)	440	46
สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	127	13
สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล (บางส่วน)	149	15
รวม	1,654	171

หมายเหตุ เทียบสัดส่วนอายุจาก ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ. โดยกลุ่มอายุ 56 - 60 ปี มีจำนวนร้อยละ 10.37

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีสุ่มจากกลุ่มของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 และมีอายุระหว่าง 56 - 60 ปี โดยกำหนดตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane ซึ่งมีระดับค่าความเชื่อมั่น 95% (Yamane, อ้างถึงใน ฉัตรจงกล ตุลยนิษกะ 2552 :70 - 71) ซึ่งคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{จากสูตร} \quad n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{171}{1 + 171(0.05)^2} \\
 &= 119.7898
 \end{aligned}$$

โดย N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ จำนวน 120 คน

การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักการคลัง(บางส่วน) สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร และสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล(บางส่วน) รวม 120 คน ดังตารางที่ 7 ตารางที่ 7 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	6	4
สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	7	5
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	17	12
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	67	47
สำนักการคลัง (บางส่วน)	46	32
สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	13	9
สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล (บางส่วน)	15	11
รวม	171	120

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำหลักแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม และนำกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตและเนื้อหา ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้แบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่งทางราชการ และความสำเร็จของครอบครัว โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบคำถามปลายเปิดแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม วัฒนธรรมในการทำงานในปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน แบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ ลักษณะคำถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
- 3 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ประกอบด้วย ระดับรายได้และผลตอบแทนที่คาดหวัง และภาระครอบครัว แบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ ลักษณะคำถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
- 3 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาพที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ประกอบด้วย สุขภาพจิตและสุขภาพกาย แบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ ลักษณะคำถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
- 3 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ประกอบด้วย แรงจูงใจจากลักษณะงาน ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และความต้องการทำประโยชน์แก่สังคม แบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ ลักษณะคำถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
- 3 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 7 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำราทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงขอรับคำแนะนำจากท่านอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2 กำหนดข้อมูล และขอบเขตของเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม โดยนำกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ในการวิจัยมาเป็นแนวทาง

3 สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนดไว้ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อแก้ไขความถูกต้อง ความชัดเจนและความเหมาะสมในเนื้อหา และปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา และได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ศึกษา แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha Coefficient) โดยยอมรับที่ระดับ 0.7 ขึ้นไป ซึ่งเมื่อคำนวณแล้ว มีค่าความเชื่อมั่น = 0.819

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ในการออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงปลัดกรุงเทพมหานคร

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่ได้จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรถึงปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความกรุณาให้อนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนา ตรวจสอบ และปรับปรุงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญให้มีความถูกต้องเที่ยงตรง ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกรุงเทพมหานคร

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากการรวบรวมแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยใช้วิธีทางสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการแปรความหมายจะใช้เกณฑ์การประเมินของ John W. Best (Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวแปรย่อยของตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยา กับตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ โดยตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งเป็น 2 กลุ่มจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย t - test ส่วนตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งมากกว่า 2 กลุ่มจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย One - way Anova และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' Method)

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับตัวแปรที่นำเข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร” โดยวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านจิตวิทยา และความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยา ที่มีต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างและได้รับการตอบกลับคืนมาครบ จำนวน 120 ชุด ในเดือนสิงหาคม – กันยายน 2560 และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

ตอนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

ตอนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 120)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	30	25.00
หญิง	90	75.00
2. อายุ		
56 ปี	30	25.00
57 ปี	25	20.83
58 ปี	33	27.50
59 ปี	20	16.67
60 ปี	12	10.00
3. สถานภาพสมรส		
สมรส	60	50.00
โสด	54	45.00
หม้าย	1	0.83
หย่าร้าง	4	3.34
แยกกันอยู่	1	0.83
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
15,001 - 30,000 บาท	48	40.00
30,001 - 45,000 บาท	57	47.50
45,001 - 60,000 บาท	13	10.83
มากกว่า 60,000 บาท	2	1.67

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

(n = 120)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	7.50
ปริญญาตรี	75	62.50
ปริญญาโท	36	30.00
6. ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน		
ประเภทอำนวยการ-ระดับสูง	3	2.50
ประเภทอำนวยการ-ระดับต้น	7	5.83
ประเภทวิชาการ-ระดับชำนาญการพิเศษ	13	10.83
ประเภทวิชาการ-ระดับชำนาญการ	48	40.00
ประเภทวิชาการ-ระดับปฏิบัติการ	11	9.17
ประเภททั่วไป-ระดับชำนาญงาน	30	25.00
ประเภททั่วไป-ระดับปฏิบัติงาน	8	6.67
7. หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร	4	3.33
สำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	5	4.17
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	12	10.00
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	47	39.17
สำนักการคลัง	32	26.66
สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	9	7.50
สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	11	9.17

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

(n = 120)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8. ระดับความสำเร็จของครอบครัว		
มากที่สุด	20	16.67
มาก	53	44.16
ปานกลาง	45	37.50
น้อย	2	1.67

จากตารางที่ 8 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 90 คน หรือร้อยละ 75.00 เป็นเพศหญิง และอีก 30 คน หรือร้อยละ 25.00 เป็นเพศชาย
2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 33 คน หรือร้อยละ 27.5 มีอายุ 58 ปี รองลงมาจำนวน 30 คน หรือร้อยละ 25.00 มีอายุ 56 ปี จำนวน 25 คน หรือร้อยละ 20.83 มีอายุ 57 ปี จำนวน 20 คน หรือร้อยละ 16.67 มีอายุ 59 ปี ตามลำดับ ส่วนน้อยที่สุดมีอายุ 60 ปี จำนวน 12 คน หรือร้อยละ 10.00
3. สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 60 คน หรือร้อยละ 50.00 มีสถานภาพสมรส รองลงมาจำนวน 54 คน หรือร้อยละ 45.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 3.34 มีสถานภาพหย่าร้าง สำหรับสถานภาพหม้ายและสถานภาพแยกกันอยู่มีเท่ากันและน้อยที่สุดจำนวน 1 คน หรือร้อยละ 0.83
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 57 คน หรือร้อยละ 47.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 ถึง 45,000 บาท รองลงมาจำนวน 48 คน หรือร้อยละ 40.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 ถึง 30,000 บาท จำนวน 13 คน หรือร้อยละ 10.83 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 45,001 ถึง 60,000 บาท ส่วนระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีน้อยที่สุดจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 1.67
5. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 75 คน หรือร้อยละ 62.5 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาจำนวน 36 คน หรือร้อยละ 30.00 มีการศึกษาในระดับปริญญาโท ส่วนการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุดจำนวน 9 คน หรือร้อยละ 7.50

6. ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 48 คน หรือร้อยละ 40.00 มีระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในประเภทวิชาการ-ระดับชำนาญการ รองลงมาจำนวน 30 คน หรือร้อยละ 25.00 มีระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในประเภททั่วไป-ระดับชำนาญาน จำนวน 13 คน หรือร้อยละ 10.83 มีระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในประเภทวิชาการ-ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 11 คน หรือร้อยละ 9.17 มีระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในประเภทวิชาการ-ระดับปฏิบัติการ จำนวน 8 คน หรือร้อยละ 6.67 มีระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในประเภททั่วไป-ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน หรือร้อยละ 5.83 มีระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในประเภทอำนวยการ-ระดับต้น และระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานในประเภทอำนวยการ-ระดับสูงมีน้อยที่สุดจำนวน 3 คน หรือร้อยละ 2.50

7. หน่วยงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 47 คน หรือร้อยละ 39.7 สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร รองลงมาจำนวน 32 คน หรือร้อยละ 26.66 สังกัดสำนักการคลัง จำนวน 12 คน หรือร้อยละ 10.00 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 11 คน หรือร้อยละ 9.17 สังกัดสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล จำนวน 9 คน หรือร้อยละ 7.50 สังกัดสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 4.17 สังกัดสำนักงานเลขาธิการผู้ว่ากรุงเทพมหานคร ส่วนสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานครมีน้อยที่สุดจำนวน 4 คน หรือร้อยละ 3.33

8. ระดับความสำเร็จของครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 53 คน หรือร้อยละ 44.16 มีความสำเร็จของครอบครัวอยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 45 คน หรือร้อยละ 37.50 มีความสำเร็จของครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 20 คน หรือร้อยละ 16.67 มีความสำเร็จของครอบครัวอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความสำเร็จของครอบครัวระดับน้อยมีน้อยที่สุดจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 1.67 ซึ่งสามารถแบ่งรายด้านได้ดังนี้

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความสำเร็จของครอบครัว

ระดับความสำเร็จของครอบครัว	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
การได้ดำรงตำแหน่งตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	18.33 (22)	41.67 (50)	39.17 (47)	0.83 (1)	-	3.78	0.75	มาก	2
การดำรงชีวิตในปัจจุบันเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	18.33 (22)	40.00 (48)	39.17 (47)	2.50 (3)	-	3.74	0.78	มาก	5
สามี/ภรรยา มีหน้าที่การงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (ถ้ามี)	15.00 (18)	17.50 (21)	14.17 (17)	2.50 (3)	0.83 (1)	3.87	0.96	มาก	1
การได้ดำรงตำแหน่งตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	10.00 (12)	30.84 (37)	20.83 (25)	2.50 (3)	-	3.75	0.76	มาก	4
บุตร/หลานมีหน้าที่การงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (ถ้ามี)	7.50 (9)	22.50 (27)	21.67 (26)	3.33 (4)	-	3.62	0.80	มาก	6
ครอบครัวของท่านบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	18.33 (22)	44.17 (53)	35.00 (42)	2.50 (3)	-	3.78	0.77	มาก	2
รวม						3.76	0.74	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความสำเร็จของครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความสำเร็จที่มากที่สุด คือ สามี/ภรรยา มีหน้าที่การงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (ถ้ามี) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือการได้ดำรงตำแหน่งตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และครอบครัวบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.78 การได้ดำรงตำแหน่งตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 การดำรงชีวิตในปัจจุบันเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และบุตร/หลานมีหน้าที่การงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (ถ้ามี) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.62

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ

ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุ

	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ	15.00 (18)	16.67 (20)	28.33 (34)	21.67 (26)	18.33 (22)	2.88	1.310	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 34 คน หรือร้อยละ 28.33 รองลงมา มีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับน้อย จำนวน 26 คน หรือร้อยละ 21.67 มีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 22 คน หรือร้อยละ 1.33 มีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมาก จำนวน 20 คน หรือร้อยละ 16.67 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 18 คน หรือร้อยละ 16.67 โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่สามารถทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ

ระยะเวลาที่สามารถทำงานต่อไปภายหลังเกษียณอายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากกว่า 5 ปี	11	9.16
น้อยกว่า 5 ปี	83	69.17
ขึ้นอยู่กับสุขภาพร่างกาย	26	21.67
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า ระยะเวลาที่สามารถทำงานต่อได้ภายหลังเกษียณอายุราชการของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 69.17 รองลงมา คือ

ขึ้นอยู่กับสภาพร่างกาย มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 ส่วนระยะเวลาที่สามารถทำงานต่อได้ ภายหลังเกษียณอายุมากกว่า 5 ปีมีน้อยที่สุดจำนวน 11 คิดเป็นร้อยละ 9.16

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเหตุผลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อ ภายหลังเกษียณอายุราชการ

เหตุผลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สุขภาพยังดี	30	20.00
บุคคลในครอบครัวสนับสนุน	9	6.00
มีความรู้/ทักษะที่จำเป็นสำหรับหน่วยงาน	12	8.00
เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนทรัพยากร	1	0.67
ต้องการรายได้/ผลตอบแทน	30	20.00
มีบุคคลในครอบครัวที่ยังต้องอุปการะ	12	8.00
ต้องการทำประโยชน์ให้สังคม	25	16.67
ต้องการทำประโยชน์ให้แก่ครอบครัว	17	11.33
สังคมให้โอกาสแก่ผู้เกษียณ	14	9.33
รวม	150	100.00

*สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 12 พบว่า เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการส่วนใหญ่ คือ สุขภาพยังดี และต้องการรายได้/ผลตอบแทน มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 รองลงมาคือ ต้องการทำประโยชน์ให้สังคม มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ต้องการ ทำประโยชน์ให้แก่ครอบครัว มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.33 สังคมให้โอกาสแก่ผู้เกษียณ มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.33 มีความรู้/ทักษะที่จำเป็นสำหรับหน่วยงาน และมีบุคคลในครอบครัวที่ยังต้องอุปการะมีเท่ากันจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 บุคคลในครอบครัวสนับสนุน มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ส่วนเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนทรัพยากรมีน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.67

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเหตุผลที่มีไม่ความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ

เหตุผลที่ไม่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สุขภาพไม่ดี	9	7.10
สมาชิกในครอบครัวไม่สนับสนุน	11	8.66
มีฐานะทางเศรษฐกิจดีเพียงพอแล้ว	14	11.02
ไม่มีใครที่ต้องอุปการะ	8	6.30
คิดว่าการทำงานจะทำให้เสียสุขภาพจิต	3	2.36
ไม่สะดวกในการเดินทาง	14	11.02
ต้องการพักผ่อน	68	53.54
รวม	127	100.00

*สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 13 พบว่า เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างไม่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการส่วนใหญ่ คือ ต้องการพักผ่อน มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 53.54 รองลงมา คือ มีฐานะทางเศรษฐกิจดีเพียงพอแล้ว และไม่สะดวกในการเดินทางมีเท่ากันจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.02 สมาชิกในครอบครัวไม่สนับสนุน มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.66 สุขภาพไม่ดี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ไม่มีใครที่ต้องอุปการะมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ส่วนคิดว่าการทำงานจะทำให้เสียสุขภาพจิตมีน้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.36

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งการแปรความหมายจะใช้เกณฑ์การประเมินของ John W. Best (Best, 1981)

3.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ด้านความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม ด้านวัฒนธรรมในการทำงานปัจจุบัน และด้านการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลปัจจัยด้านสังคมโดยภาพรวม

ปัจจัยด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน	3.87	0.56	มาก	1
ความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม	3.61	0.56	มาก	3
วัฒนธรรมในการทำงานปัจจุบัน	3.72	0.64	มาก	2
การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน	3.18	0.77	ปานกลาง	4
รวม	3.59	0.51	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มากที่สุดคือความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมในการทำงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ด้านความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และด้านการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน

ความพึงพอใจใน บทบาทปัจจุบัน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านดำรงตำแหน่ง ตามที่คาดหวังไว้	15.83 (19)	44.17 (53)	35.83 (43)	4.17 (5)	-	3.72	0.78	มาก	5
ท่านเป็นที่ยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	10.00 (12)	53.33 (64)	36.37 (44)	-	-	3.73	0.63	มาก	4
ท่านเป็นที่ยอมรับจาก สังคม	10.00 (12)	52.50 (63)	37.50 (45)	-	-	3.73	0.64	มาก	4

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน (ต่อ)

ความพึงพอใจใน บทบาทปัจจุบัน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านเป็นที่ยอมรับจาก ครอบครัว	30.83 (37)	55.00 (66)	14.17 (17)	-	-	4.17	0.65	มาก	1
ท่านมีความสุขจาก การทำงาน	17.50 (21)	54.17 (65)	27.50 (33)	0.83 (1)	-	3.88	0.69	มาก	3
ท่านมีความสุขในการ ดำรงชีวิต	21.67 (26)	56.66 (68)	21.67 (26)	-	-	4.00	0.66	มาก	2
รวม						3.87	0.56	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือการเป็นที่ยอมรับจากครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือมีความสุขในการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.00 การมีความสุขจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.88 การเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและการเป็นที่ยอมรับจากสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.73 ส่วนการได้ดำรงตำแหน่งตามที่คาดหวังไว้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.72

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม

ความคาดหวังใน สัมพันธภาพในสังคม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านเป็นที่ไว้วางใจของ บุคคลอื่นที่จะเข้ามาขอ คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ	11.67 (14)	41.67 (50)	45.00 (54)	0.83 (1)	0.83 (1)	3.63	0.73	มาก	4
ท่านได้รับความร่วมมือ ในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงาน	15.83 (19)	65.00 (78)	19.17 (23)	-	-	3.97	0.59	มาก	1

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม (ต่อ)

ความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเต็มที่	15.83 (19)	63.34 (76)	20.83 (25)	-	-	3.95	0.61	มาก	2
ท่านได้รับคำชักชวนหรือทาบทามให้ทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ	5.00 (6)	29.17 (35)	25.83 (31)	24.17 (29)	15.83 (19)	2.83	1.16	ปานกลาง	5
ท่านมีการติดต่อสัมพันธ์หรือสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง	10.00 (12)	48.33 (58)	41.67 (50)	-	-	3.68	0.65	มาก	3
รวม						3.61	0.56	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคมของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 การมีการติดต่อสัมพันธ์หรือสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 การเป็นที่ไว้วางใจของบุคคลอื่นที่จะเข้ามาขอคำปรึกษาในเรื่องต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนการได้รับคำชักชวนหรือทาบทามให้ทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.83

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของวัฒนธรรมในการทำงานปัจจุบัน

วัฒนธรรมในการทำงานปัจจุบัน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรักใคร่ปรองดองกัน ไม่มีการชิงดีชิงเด่น	11.67 (14)	43.33 (52)	42.50 (51)	1.67 (2)	0.83 (1)	3.63	0.74	มาก	3
ท่านยอมรับในธรรมเนียมปฏิบัติในที่ทำงานปัจจุบัน	12.50 (15)	50.83 (61)	34.17 (41)	2.50 (3)	-	3.73	0.71	มาก	2
การทำงานของท่านมีลักษณะเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	15.00 (18)	50.83 (61)	31.67 (38)	2.50 (3)	-	3.78	0.72	มาก	1
รวม						3.72	0.64	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า วัฒนธรรมในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการทำงานที่มีลักษณะเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือการยอมรับในธรรมเนียมปฏิบัติในที่ทำงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนเพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่ปรองดองกัน ไม่มีการชิงดีชิงเด่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.63

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน

การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านได้วางแผนที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของสังคม ชุมชน	4.14 (5)	29.17 (35)	51.67 (62)	12.50 (15)	2.50 (3)	3.20	0.81	ปานกลาง	1

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน (ต่อ)

การเป็นสมาชิกชมรม/ องค์กร/ชุมชน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ชีวิตของท่านเต็มไปด้วยกิจกรรมที่น่าสนใจ	3.33 (4)	31.67 (38)	45.84 (55)	15.83 (19)	3.33 (4)	3.16	0.85	ปานกลาง	3
บุคคลในครอบครัวของท่านสนับสนุนการเข้าเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน	5.00 (6)	28.33 (34)	49.17 (59)	14.17 (17)	3.33 (4)	3.18	0.86	ปานกลาง	2
รวม						3.18	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 18 พบว่า การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชนของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ การวางแผนที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของสังคม ชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 รองลงมา คือ บุคคลในครอบครัวสนับสนุนการเข้าเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ส่วนชีวิตเต็มไปด้วยกิจกรรมที่น่าสนใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.16

3.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ ระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวัง และภาระครอบครัว ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลปัจจัยด้านเศรษฐกิจโดยภาพรวม

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
ระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวัง	3.60	0.73	มาก	1
ภาระครอบครัว	3.08	0.83	ปานกลาง	2
รวม	3.34	0.51	ปานกลาง	

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่ง

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในขณะที่การครอบครัวยุคใหม่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ซึ่งความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวัง

ระดับรายได้/ ผลตอบแทนที่ คาดหวัง	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
การมีรายได้เพียงพอ สำหรับช่วยเหลือ ครอบครัวได้ตามปกติ ที่ท่านเคยปฏิบัติ	20.00 (24)	33.33 (40)	41.67 (50)	5.00 (6)	-	3.68	0.85	มาก	2
การมีรายได้เพียงพอ สำหรับค่าใช้จ่าย ส่วนตัวของท่าน	23.33 (28)	30.84 (37)	40.83 (49)	5.00 (6)	-	3.73	0.88	มาก	1
การมีรายได้เพียงพอ สำหรับการเก็บออม ของท่าน	20.83 (25)	24.17 (29)	46.67 (56)	8.33 (10)	-	3.58	0.91	มาก	4
ต้องการมีรายได้จาก แหล่งอื่นนอกจาก บำเหน็จบำนาญที่ท่าน ได้รับ	17.50 (21)	30.00 (36)	35.00 (42)	9.17 (11)	8.33 (10)	3.39	1.13	ปาน กลาง	5
ความพอเพียงของ บำเหน็จบำนาญ สวัสดิการที่ท่านได้รับ	16.67 (20)	35.00 (42)	40.83 (49)	6.67 (8)	0.83 (1)	3.60	0.87	มาก	3
รวม						3.60	0.73	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวังของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ การมีรายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมาคือการมีรายได้เพียงพอสำหรับช่วยเหลือครอบครัวได้ตามปกติที่เคยปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.68 ความพอเพียงของบำเหน็จบำนาญ

สวัสดิการที่ท่านได้รับ มีค่าเฉลี่ย 3.60 การมีรายได้เพียงพอสำหรับการเก็บออม มีค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนความต้องการมีรายได้จากแหล่งอื่นนอกจากบำเหน็จบำนาญที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.39 ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของภาวะครอบครัว

ภาวะครอบครัว	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
การอุปการะผู้มีพระคุณของท่าน เช่น บิดา/มารดา	15.83 (19)	36.67 (44)	24.17 (29)	10.83 (13)	12.50 (15)	3.33	1.23	ปานกลาง	2
การอุปการะบุตร/หลานของท่านที่อยู่ในวัยศึกษา	6.67 (8)	23.33 (28)	33.33 (40)	12.50 (15)	24.17 (29)	2.76	1.24	ปานกลาง	4
การอุปการะญาติพี่น้องของท่าน	3.34 (4)	15.83 (19)	39.17 (47)	23.33 (28)	18.33 (22)	2.63	1.06	ปานกลาง	5
ท่านเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายประจำวัน เช่น ค่าประปา/ค่าไฟฟ้า/ค่าโทรศัพท์	27.50 (33)	30.00 (36)	29.17 (35)	8.33 (10)	5.00 (6)	3.67	1.12	มาก	1
ท่านมีภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ	10.83 (13)	26.67 (32)	34.17 (41)	8.33 (10)	20.00 (24)	3.00	1.26	ปานกลาง	3
รวม						3.08	0.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 21 พบว่า ภาวะครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ การเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายประจำวัน เช่น ค่าประปา/ค่าไฟฟ้า/ค่าโทรศัพท์ มีค่าเฉลี่ย 3.67 รองลงมาคือการอุปการะผู้มีพระคุณ เช่น บิดา/มารดา มีค่าเฉลี่ย 3.33 การมีภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.00 การอุปการะบุตร/หลานที่อยู่ในวัยศึกษา มีค่าเฉลี่ย 2.76 ส่วนการอุปการะญาติพี่น้องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.63

3.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาพที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ สุขภาพกายและสุขภาพจิต

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลปัจจัยด้านสุขภาพโดยภาพรวม

ปัจจัยด้านสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
สุขภาพกาย	3.72	0.60	มาก	1
สุขภาพจิต	3.60	0.53	มาก	2
รวม	3.66	0.50	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านสุขภาพส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสุขภาพกายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งมากกว่าด้านสุขภาพจิตที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของสุขภาพกาย

สุขภาพกาย	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านสนใจศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ	11.67 (14)	55.00 (66)	33.33 (40)	-	-	3.78	0.85	มาก	3
ท่านมีสุขภาพที่ดี	6.67 (8)	40.83 (49)	50.00 (60)	1.67 (2)	0.83 (1)	3.51	0.88	มาก	5
ท่านไม่มีประวัติเจ็บป่วยที่ร้ายแรง	26.67 (32)	41.67 (50)	25.83 (31)	2.50 (3)	3.33 (4)	3.86	0.91	มาก	1
ท่านไม่มีโรคประจำตัวที่ร้ายแรง	25.83 (31)	41.67 (50)	23.33 (28)	5.83 (7)	3.33 (4)	3.81	1.13	มาก	2
ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำ	10.83 (13)	46.67 (56)	36.67 (44)	5.00 (6)	0.83 (1)	3.62	0.87	มาก	4
รวม						3.72	0.60	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า สุขภาพกายของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือการไม่มีประวัติเจ็บป่วยที่ร้ายแรง มีค่าเฉลี่ย 3.86 รองลงมาคือการไม่มีโรคประจำตัวที่ร้ายแรง มีค่าเฉลี่ย 3.81 การสนใจศึกษาค้นคว้าความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.78 การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนการมีสุขภาพที่ดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.51

ตารางที่ 24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของสุขภาพจิต

สุขภาพจิต	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียด	9.17 (11)	48.33 (58)	40.00 (48)	2.50 (5)	-	3.64	1.23	มาก	2
ท่านมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์แจ่มใส	8.33 (10)	58.34 (70)	33.33 (40)	-	-	3.75	1.24	มาก	1
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้	5.83 (7)	49.17 (59)	44.17 (53)	0.83 (1)	-	3.60	1.06	มาก	3
ท่านมีความคิดที่จะทำสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ	9.17 (11)	40.83 (49)	46.67 (56)	3.33 (4)	-	3.56	1.12	มาก	4
การส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของท่านส่วนหนึ่งมาจากการทำงาน	5.83 (7)	61.67 (50)	47.50 (57)	3.33 (4)	1.67 (2)	3.47	1.26	ปานกลาง	5
รวม						3.60	0.53	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า สุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือการมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์แจ่มใส มีค่าเฉลี่ย 3.75 รองลงมาคือการมีสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียด มีค่าเฉลี่ย 3.64 การสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ย 3.60 การมีความคิดที่จะทำสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนการส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของท่านส่วนหนึ่งมาจากการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.47

3.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงาน ต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ ด้านแรงจูงใจจากลักษณะงาน ความเชื่อในความสามารถของตนเอง และความต้องการทำประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลปัจจัยด้านจิตวิทยาโดยภาพรวม

ปัจจัยด้านจิตวิทยา	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
ด้านแรงจูงใจจากลักษณะงาน	3.71	0.62	มาก	1
ความเชื่อในความสามารถของตนเอง	3.58	0.58	มาก	2
ความต้องการทำประโยชน์ต่อสังคม	3.43	0.65	ปานกลาง	3
รวม	3.57	0.53	มาก	

จากตารางที่ 25 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มากที่สุดคือแรงจูงใจจากลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือความเชื่อในความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนด้านความต้องการทำประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 3.43

ตารางที่ 26 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของแรงจูงใจจากลักษณะงาน

ด้านแรงจูงใจจาก ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านรู้สึกประทับใจ ความสำเร็จและ ภาคภูมิใจในงานที่ทำ	14.17 (17)	45.00 (54)	40.00 (48)	0.83 (1)	-	3.73	0.71	มาก	3
ท่านได้รับการยกย่อง จากการทำงาน	10.00 (12)	40.83 (49)	47.50 (57)	1.67 (2)	-	3.59	0.69	มาก	5
ท่านรู้สึกสนุกกับการ ทำงาน	10.00 (12)	48.33 (58)	39.17 (47)	2.50 (3)	-	3.66	0.69	มาก	4

ตารางที่ 26 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของแรงจูงใจจากลักษณะงาน (ต่อ)

ด้านแรงจูงใจจาก ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
การทำงานของท่านทำให้ชีวิตมีคุณค่า	13.33 (16)	54.17 (65)	30.83 (37)	1.67 (2)	-	3.79	0.69	มาก	1
ท่านได้ตั้งเป้าหมายในงานที่ท่านทำ	12.50 (15)	52.50 (63)	34.17 (41)	0.83 (1)	-	3.77	0.67	มาก	2
รวม						3.71	0.62	มาก	

จากตารางที่ 26 พบว่า แรงจูงใจจากลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมาคือการจัดเป้าหมายในงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ย 3.77 การรู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ย 3.73 การรู้สึกสนุกกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนการได้รับการยกย่องจากการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.59

ตารางที่ 27 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความเชื่อในความสามารถของตนเอง

ความเชื่อใน ความสามารถของตนเอง	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ความรู้ ความสามารถของท่านเพียงพอสำหรับการ ทำงานต่อภายหลัง เกษียณอายุราชการ	8.33 (10)	40.83 (49)	45.84 (55)	5.00 (6)	-	3.53	0.72	มาก	4
ความรู้ ความสามารถของท่านสามารถก่อให้เกิด ประโยชน์แก่สังคม	6.67 (8)	40.83 (49)	47.50 (57)	5.00 (6)	-	3.49	0.70	ปาน กลาง	5

ตารางที่ 27 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความเชื่อในความสามารถของตนเอง (ต่อ)

ความเชื่อใน ความสามารถของตนเอง	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านมีการฝึกฝน พัฒนา ความรู้ความสามารถของ ตนเองอยู่เสมอ	6.67 (8)	44.17 (53)	46.66 (56)	2.50 (3)	-	3.55	0.66	มาก	3
เมื่อเกิดปัญหาต่างๆท่าน สามารถแก้ไขปัญหาเองได้	9.17 (11)	49.16 (59)	41.67 (50)	-	-	3.68	0.64	มาก	1
ท่านมีความมั่นใจว่าเป็นคน ที่สังคมต้องการ	6.67 (8)	42.50 (51)	50.00 (60)	0.83 (1)	-	3.55	0.63	มาก	3
ท่านมีความพึงพอใจที่ยัง สามารถทำประโยชน์ให้ สังคมได้	8.33 (10)	50.00 (60)	41.67 (50)	-	-	3.67	0.63	มาก	2
รวม						3.58	.058	มาก	

จากตารางที่ 27 พบว่า ความเชื่อในความสามารถของตนเองของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาต่างๆสามารถแก้ไขปัญหาเองได้ มีค่าเฉลี่ย 3.68 รองลงมาคือมีความพึงพอใจที่ยังสามารถทำประโยชน์ให้สังคมได้ มีค่าเฉลี่ย 3.67 มีการฝึกฝน พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอและมีความมั่นใจว่าเป็นคนที่สังคมต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.55 ความรู้ ความสามารถเพียงพอสำหรับการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนความรู้ ความสามารถของท่านสามารถก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.49

ตารางที่ 28 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความต้องการทำประโยชน์ต่อสังคม

ความต้องการทำ ประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านต้องการนำความรู้ ประสบการณ์ที่มีเพื่อมา ใช้ประโยชน์แก่ผู้อื่น	6.67 (8)	47.50 (57)	41.67 (50)	4.16 (5)	-	3.57	0.68	มาก	1
ท่านต้องการทำงาน ลักษณะอาสาสมัคร ภายหลังเกษียณอายุ ราชการ	5.83 (7)	28.34 (34)	55.00 (66)	10.00 (12)	0.83 (1)	3.28	0.76	ปาน กลาง	3
ท่านต้องการทำงานที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในรูปแบบต่างๆ	7.50 (9)	37.50 (45)	47.50 (57)	7.50 (9)	-	3.45	0.74	ปาน กลาง	2
รวม						3.43	0.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 28 พบว่า ความต้องการทำประโยชน์ต่อสังคมของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ ต้องการนำความรู้ ประสบการณ์ที่มีเพื่อมาใช้ประโยชน์แก่ผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.57 รองลงมา คือ ต้องการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในรูปแบบต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45 และต้องการทำงานลักษณะอาสาสมัครภายหลังเกษียณอายุราชการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.28

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการโดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย t - test สำหรับเพศ และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย One - way Anova และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method) สำหรับสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่งหน้าที่ และระดับความสำเร็จของครอบครัว

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	30	3.27	1.363	1.869	.064
หญิง	90	2.76	1.275		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ในขณะที่เพศหญิงมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ซึ่งความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการระหว่างกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t-test	Sig.
สมรส	60	3.13	1.346	2.231	.112
โสด	54	2.63	1.263		
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	2.67	1.033		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 30 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 รองลงมาคือกลุ่มที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ส่วนกลุ่มที่มีสถานภาพโสดมีค่าน้อยที่สุดเท่ากับ 2.63 ซึ่งความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t-test	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	3.22	1.481	3.201*	.044
ปริญญาตรี	75	2.65	1.214		
ปริญญาโท	36	3.28	1.386		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 รองลงมาคือกลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ส่วนกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าน้อยที่สุดเท่ากับ 2.65 ซึ่งความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างๆแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		3.22	2.65	3.28
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.22	-	- 0.57	- 0.06
ปริญญาตรี	2.65	-	-	- 0.63*
ปริญญาโท	3.28	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการศึกษาต่างๆมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการน้อยกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t-test	Sig.
15,001 - 30,000 บาท	48	2.54	1.304	4.150*	0.008
30,001 - 45,000 บาท	57	2.93	1.208		
45,001 - 60,000 บาท	13	3.92	1.115		
มากกว่า 60,000 บาท	2	3.00	2.828		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท มีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ส่วนกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาทมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.54 ซึ่งความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับต่างๆแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' Method)

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	15,001 - 30,000 บาท	30,001 - 45,000 บาท	45,001 - 60,000 บาท	มากกว่า 60,000 บาท
		2.54	2.93	3.92	3.00
15,001 - 30,000 บาท	2.54	-	- 0.39	- 1.38*	- 0.46
30,001 - 45,000 บาท	2.93		-	- 0.99	- 0.07
45,001 - 60,000 บาท	3.92			-	- 0.08
มากกว่า 60,000 บาท	3.00				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความตั้งใจที่จะทำงาน ภายหลังเกษียณอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงต่างๆมีความตั้งใจที่จะทำงาน ภายหลังเกษียณในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาทมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการจำแนกตามระดับ/ ตำแหน่งหน้าที่การงาน

ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t-test	Sig.
ประเภทอำนวยการ-ระดับสูง	3	3.33	1.202	1.875	0.091
ประเภทอำนวยการ-ระดับต้น	7	4.00	0.436		
ประเภทวิชาการ-ระดับชำนาญการพิเศษ	13	3.31	0.398		
ประเภทวิชาการ-ระดับชำนาญการ	48	2.67	0.182		
ประเภทวิชาการ-ระดับปฏิบัติการ	11	2.27	0.359		
ประเภททั่วไป-ระดับชำนาญงาน	30	2.90	0.11		
ประเภททั่วไป-ระดับปฏิบัติงาน	8	3.13	0.549		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานประเภทอำนวยการ-ระดับต้น มีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานประเภทอำนวยการ-ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 กลุ่มที่มีระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานประเภทวิชาการ-ระดับชำนาญการพิเศษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 กลุ่มที่มีระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานประเภททั่วไป-ระดับปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 กลุ่มที่มีระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานประเภททั่วไป-ระดับชำนาญงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 กลุ่มที่มีระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานประเภทวิชาการ-ระดับชำนาญการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่มีระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานประเภทวิชาการ-ระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.27 ซึ่งความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานระดับต่างๆไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการจำแนกตามระดับความสำเร็จของครอบครัว

ระดับความสำเร็จของครอบครัว	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t-test	Sig.
มากที่สุด	20	4.05	1.146	11.921*	0.000
มาก	53	3.02	1.248		
ปานกลาง	45	2.22	1.064		
น้อย	2	2.50	0.707		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความสำเร็จของครอบครัวระดับมากที่สุด มีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 กลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ส่วนกลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวระดับน้อยที่สุดเท่ากับ 2.22 ซึ่งความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีความสำเร็จของครอบครัวระดับต่างๆแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำเร็จของครอบครัวกับความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ เป็นรายคู่

ระดับความสำเร็จ ของครอบครัว	\bar{X}	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
มากที่สุด	4.05	-	1.03*	1.83*	1.55
มาก	3.02		-	0.80*	0.52
ปานกลาง	2.22			-	- 0.28
น้อย	2.50				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 37 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำเร็จของครอบครัวกับความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่า ความสำเร็จของครอบครัวระดับต่างๆมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน

3 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับมากที่สุดมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการมากกว่ากลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับมากและกลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับปานกลาง และกลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับมากมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการมากกว่ากลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับปานกลาง

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านจิตวิทยา และความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหามอดัลประกอบที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์ตัวแปรย่อยของตัวแปรอิสระที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ

ลำดับตัวทำนาย	R	R ²	Adj R ²	B	β	t	Sig.
1 ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน (X ₂₁)	.670	.449	.445	1.003	.430	5.489*	.000
2 สุขภาพจิต (X ₄₂)	.734	.539	.531	.659	.268	3.334*	.001
3 การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน (X ₂₄)	.760	.578	.567	.352	.207	2.929*	.004
4. ภาวะครอบครัว (X ₃₂)	.778	.605	.592	.271	.171	2.841*	.005
Constant = - 5.328 S.E. = .837 F = 44.119 Sig F = .000							

จากตารางที่ 38 พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการโดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ ได้แก่ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านสังคม สุขภาพจิตซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านสุขภาพ และภาวะครอบครัว ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 1

สามารถทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการได้ร้อยละ 44.9 เมื่อเพิ่มตัวแปร
 สุขภาพจิตแล้ว สามารถทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการเพิ่มเป็นร้อยละ
 53.9 เมื่อเพิ่มตัวแปรการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชนแล้ว สามารถทำนายความตั้งใจที่จะทำงาน
 ภายหลังเกษียณอายุราชการเพิ่มเป็นร้อยละ 57.8 และเมื่อเพิ่มตัวแปรภาวะครอบครัวแล้ว สามารถ
 ทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการได้ร้อยละ 60.50 มีค่าความคลาดเคลื่อน
 มาตรฐานในการทำนาย .837 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ - 5.328 โดย
 สมการที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับตัวแปรที่นำเข้าสมการมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ 0.05 สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปแบบดิบและคะแนนมาตรฐานได้
 ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.003X_{21} + .659X_{42} + .352X_{24} + .271X_{32} - 5.328$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .430X_{21} + .268X_{42} + .207X_{24} + .171X_{32}$$

จากสมการ พบว่า ปัจจัยด้านสังคมในเรื่องของความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันส่งผลต่อ
 ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านสุขภาพในเรื่อง
 ของสุขภาพจิต ปัจจัยด้านสังคมในเรื่องของการเป็นสมาชิก/องค์กร/ชุมชน และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
 ในเรื่องของภาวะครอบครัว ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยในข้างต้นที่กล่าวมานี้ ต่างก็มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความ
 ตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการทั้งสิ้น

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานและข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 39 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	Ref.
1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความตั้งใจที่จะทำงาน ภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับสูง	ไม่สอดคล้อง	ตารางที่ 10
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลัง เกษียณอายุราชการ		

ตารางที่ 39 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	Ref.
2.1 เพศที่ต่างกันจะมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้อง	ตารางที่ 29
2.2 สถานภาพสมรสที่ต่างกันจะมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้อง	ตารางที่ 30
2.3 ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกัน	สอดคล้อง	ตารางที่ 31 – 32
2.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันจะมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกัน	สอดคล้อง	ตารางที่ 33 – 34
2.5 ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต่างกันที่แตกต่างกันจะมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้อง	ตารางที่ 35
2.6 ความสำเร็จของครอบครัวที่ต่างกันที่แตกต่างกันจะมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกัน	สอดคล้อง	ตารางที่ 36 – 37
3. ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยา มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร		
3.1 ปัจจัยด้านสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ	สอดคล้อง	ตารางที่ 38
3.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ	สอดคล้อง	ตารางที่ 38
3.3 ปัจจัยด้านสุขภาพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ	ไม่สอดคล้อง	ตารางที่ 38
3.4 ปัจจัยด้านจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ	สอดคล้อง	ตารางที่ 38

การสรุปสมมติฐานจากตารางที่ 39 สรุปได้ว่า

1. ผลการทดสอบสมมติฐานในเรื่องข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับสูง พบว่าไม่สอดคล้อง เนื่องจากข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในเพียงระดับปานกลาง

2. ผลการทดสอบสมมติฐานในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับความสำเร็จของครอบครัว สอดคล้องกับสมมติฐาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของเพศ สถานภาพสมรส และระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3. ผลการทดสอบสมมติฐานในเรื่องของปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ พบว่า

ปัจจัยด้านสังคมในด้านของความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันและการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ส่วนความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคมและวัฒนธรรมการทำงานในปัจจุบันไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในด้านของภาระครอบครัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ส่วนระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวังไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

ปัจจัยด้านสุขภาพในด้านของสุขภาพจิตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ส่วนสุขภาพกายไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

ปัจจัยด้านจิตวิทยาไม่ว่าจะเป็นด้านของแรงจูงใจจากลักษณะงาน ความเชื่อในความสามารถของตนเอง หรือความต้องการทำประโยชน์แก่สังคม ต่างก็ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

ข้อเสนอแนะ

- 1) โอกาสในการทำงานของผู้เกษียณที่ยังมีพลัง ความรู้ ความสามารถ ยังไม่แพร่หลาย
- 2) การทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการยังขาดการส่งเสริมสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- 3) ขอให้พัฒนาระบบสำคัญๆรองรับผู้เกษียณ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านจิตวิทยา และความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยา ที่มีต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น = 0.819 โดยรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ณ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 จำนวน 120 ฉบับ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามหลักสถิติ โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ สำหรับข้อมูลทั่วไปและความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยา วิเคราะห์ด้วย ค่าที ความแปรปรวนทางเดียว สำหรับวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรย่อยของตัวแปรอิสระ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับตัวแปรที่นำเข้าสมการ สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยด้านด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยา

สรุปผลการศึกษา

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ณ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.00) มีอายุ 58 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 27.50) รองลงมาอายุ 56 ปี (ร้อยละ 25.00) อายุ 57 ปี (ร้อยละ 20.83) อายุ 59 ปี (ร้อยละ 16.67) ตามลำดับ อายุ 60 ปีมีน้อยที่สุด (ร้อยละ 10.00) มีสถานภาพสมรสมากที่สุด (ร้อยละ 50.00) รองลงมา มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 45.00) สถานภาพหย่าร้าง (ร้อยละ 3.34) ส่วนสถานภาพหม้าย และสถานภาพแยกกันอยู่มีเท่ากันและน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.83) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ระหว่าง

30,001 ถึง 45,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 47.50) รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 ถึง 30,000 บาท (ร้อยละ 40.00) ระหว่าง 45,001 ถึง 60,000 บาท (ร้อยละ 10.83) ส่วนระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีน้อยที่สุด (ร้อยละ 1.67) วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีมากที่สุด (ร้อยละ 62.50) รองลงมา มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 30.00) ส่วนวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุด (ร้อยละ 7.50) ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในประเภทวิชาการ-ระดับชำนาญการ มีมากที่สุด (ร้อยละ 40.00) รองลงมา ประเภททั่วไป-ระดับชำนาญงาน (ร้อยละ 25.00) ประเภทวิชาการ-ระดับชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 10.83) ประเภทวิชาการ-ระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 9.17) ประเภททั่วไป-ระดับปฏิบัติงาน (ร้อยละ 6.67) ประเภทอำนวยการ-ระดับต้น (ร้อยละ 5.83) ประเภทอำนวยการ-ระดับสูงมีน้อยที่สุด (ร้อยละ 2.50) สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครมากที่สุด (ร้อยละ 39.70) รองลงมา สังกัดสำนักการคลัง (ร้อยละ 26.66) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 10.00) สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล (ร้อยละ 9.17) สำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 7.50) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 4.17) สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานครมีน้อยที่สุด (ร้อยละ 3.33) ระดับความสำเร็จของครอบครัวส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 44.16) รองลงมา ระดับปานกลาง (ร้อยละ 37.50) ระดับมากที่สุด (ร้อยละ 16.67) ระดับน้อยมีน้อยที่สุด (ร้อยละ 1.67)

2. วิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ

ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ณ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการระดับปานกลาง ระยะเวลาที่สามารถทำงานต่อไปภายหลังเกษียณอายุราชการ คือ น้อยกว่า 5 ปี เหตุผลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ คือ ยังมีสุขภาพแข็งแรง ต้องการรายได้/ผลตอบแทน ต้องการทำประโยชน์ให้แก่สังคมและครอบครัว ฯลฯ ส่วนเหตุผลที่ไม่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ คือ ต้องการพักผ่อน มีฐานะทางเศรษฐกิจดีเพียงพอแล้ว ไม่สะดวกในการเดินทาง ฯลฯ

3. วิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ณ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 พบว่า

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องของปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มากที่สุด คือ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน รองลงมาเป็นด้านวัฒนธรรมในการทำงานปัจจุบัน ด้านความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม และด้านการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องของปัจจัยด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวังมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ภาวะครอบครัวมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องของปัจจัยด้านด้านสุขภาพส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสุขภาพกายและด้านสุขภาพจิตมีความใกล้เคียงกัน

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องของปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มากที่สุด คือ แรงจูงใจจากลักษณะงาน รองลงมาคือความเชื่อในความสามารถของตนเอง และด้านความต้องการทำประโยชน์ต่อสังคมตามลำดับ

4. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน และระดับความสำเร็จของครอบครัว ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ณ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ สถานภาพสมรส และระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกันมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับความสำเร็จของครอบครัวที่มีความแตกต่างกันมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการน้อยกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ย

ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท มีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท กลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับมากที่สุดมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการมากกว่ากลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับมากและระดับปานกลาง และกลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับมากมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการมากกว่ากลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับปานกลาง

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการโดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ ได้แก่ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านสังคม สุขภาพจิตซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านสุขภาพ และภาวะครอบครัว ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 1 สามารถทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการได้ร้อยละ 44.9 เมื่อเพิ่มตัวแปรสุขภาพจิตแล้ว สามารถทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการเพิ่มเป็นร้อยละ 53.9 เมื่อเพิ่มตัวแปรการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชนแล้ว สามารถทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการเพิ่มเป็นร้อยละ 57.8 และเมื่อเพิ่มตัวแปรภาวะครอบครัวแล้ว สามารถทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการได้ร้อยละ 60.50 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .837 ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ - 5.328 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรข้างต้นนี้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อตัวแปรตาม ส่วนปัจจัยด้านจิตวิทยาไม่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังสมการ

ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.003X_{21} + .659X_{42} + .352X_{24} + .271X_{32} - 5.328$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .430X_{21} + .268X_{42} + .207X_{24} + .171X_{32}$$

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านจิตวิทยา และความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านสังคม ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม วัฒนธรรมในการทำงานในปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมส่งผลความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันและการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ในขณะที่ความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคมและวัฒนธรรมการทำงานในปัจจุบันไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจว่าจะทำงานต่อหรือไม่ เนื่องจากหากเราได้อยู่ในสถานะ บทบาท หรือได้ดำรงตำแหน่งตรงตามที่เราคาดหวังไว้ จะทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันซึ่งถือเป็นสิ่งหนึ่งที่จูงใจให้เราทำงานต่อไป ในทางกลับกัน หากเราอยู่ในสถานะ บทบาท หรือได้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าที่เราคาดหวังไว้ ก็จะทำให้ไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไป นอกจากนี้ การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/และชุมชนก็ยังเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้มีความต้องการที่จะทำงานต่อ เนื่องจากการดำรงชีวิตของมนุษย์ยังคงอยู่ในลักษณะการอยู่รวมกันเป็นสังคม ซึ่งการอยู่รวมกันนี้จะทำให้เกิดการชักจูงจากคนภายในสังคมเดียวกันให้ยังคงดำเนินกิจกรรมต่างๆที่เคยได้ร่วมทำต่อ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ที่กล่าวว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีหรือมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานยังคงมีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันอยู่ ก็จะส่งผลให้ยังคงมีความต้องการทำงานต่อไป ในทางกลับกันหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ก็จะส่งผลให้ไม่มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานต่อไป และสอดคล้องกับ มนัส บุญประกอบ และพรธณี บุญประกอบ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยที่สำคัญในการทำงานภายหลังเกษียณอายุ คือ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับคำแนะนำชักชวนจากหน่วยงานต่างๆ และการรับรู้ถึงความสามารถของตนในการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับ อรุณฯ หงษาชาติ, ชีพสมน รั้งสยธร และอภิชาติ ใจอารีย์ (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากร

สายวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านสังคมมีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการในระดับน้อย แม้ว่าจะได้รับเชิญจากหน่วยงาน หรือมีความคาดหวังให้ทำงานต่อไปจากเพื่อนร่วมงาน ผู้เกษียณอายุก็อาจจะปฏิเสธงานดังกล่าวได้

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ซึ่งประกอบด้วย ระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวัง และภาระครอบครัว จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ส่งผลความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านภาระครอบครัว นอกจากนี้ยังพบว่าภาระครอบครัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ในขณะที่ระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวังไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้ว หากคนไหนมีภาระครอบครัวหรือมีบุคคลที่ต้องที่ต้องดูแล คนนั้นจะมีความจำเป็นที่ต้องหารายได้หรือผลตอบแทนมาให้เพียงพอสำหรับใช้จ่ายในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย หรืออื่นๆ ในขณะที่ด้านระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวังจะส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการเพียงแค่งกลุ่มบุคคลที่ยังมีภาระครอบครัว ภาระหนี้สิน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตเท่านั้น ซึ่งมีคนส่วนหนึ่งที่ไม่ได้สนใจในเรื่องของรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวังอาจเป็นผลเนื่องมาจากมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีแล้ว รายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวังจึงไม่เป็นปัจจัยในการตัดสินใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ Kanabar (2015) ที่ได้ศึกษาแรงงานผู้สูงอายุที่พร้อมที่จะทำงานต่อในประเทศไทยอังกฤษ ผลการศึกษาพบว่า ในขณะที่กลุ่มคนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปจะมีความเสี่ยงที่จะไม่ได้รับการจ้างงาน แต่อย่างไรก็ตาม คนกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะหางานนอกเวลาทำเพื่อเป็นแหล่งรายได้ของตนเอง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับปริศมี คักดา และสุทิณี อยู่ประสิทธิ์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า โดยส่วนใหญ่มีความต้องการในการทำงานภายหลังเกษียณอายุต่อไป ซึ่งมีสาเหตุมาจากการมีภาระทางครอบครัวที่ยังคงต้องดูแล ภาวะหนี้สิน ยังคงมีสุขภาพแข็งแรง เป็นต้น

ปัจจัยด้านสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วย สุขภาพกาย และสุขภาพจิต จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาพส่งผลความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านสุขภาพกายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านสุขภาพจิตเพียงเล็กน้อย นอกจากนี้ยังพบว่าสุขภาพจิตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ในขณะที่สุขภาพกายไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุ

ราชการ อาจเนื่องมาจากการทำงานนั้น บุคคลจะคำนึงถึงสภาพจิตใจของตนเอง โดยส่วนใหญ่หากได้ทำงานที่ทำให้ตนเองมีสุขภาพจิตเสียก็จะเกิดความไม่อยากทำแม้ว่ามีสุขภาพกายที่แข็งแรงก็ตาม หรือหากยังคงทำต่อไปงานที่ออกมาก็ไม่ดีประสิทธิภาพและอาจจะส่งผลต่อสุขภาพกายตามมาได้ ส่วนในเรื่องของความคิดเห็นเฉลี่ยด้านสุขภาพกายสูงกว่าสุขภาพกาย เนื่องจาก คนมองในแง่ของหากมีสุขภาพที่ดีก็สามารถที่จะทำงานต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การเกษียณอายุของสำนักงาน ก.พ. ที่กล่าวว่า การเกษียณอายุจะพิจารณาจากการเสื่อมสมรรถภาพของร่างกายมนุษย์ โดยบุคคลที่อยู่ในวัยเดียวกันอาจมีสุขภาพร่างกายแตกต่างกัน ในขณะที่คนหนึ่งอาจจะยังแข็งแรงและสามารถที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้ แต่อีกคนหนึ่งในวัยเดียวกันมีความเสื่อมของร่างกายที่ไม่สามารถจะปฏิบัติงานต่อไปได้

ปัจจัยด้านจิตวิทยา ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจจากลักษณะงาน ความเชื่อในความสามารถของตนเอง และความต้องการทำประโยชน์ต่อสังคม จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจจากลักษณะงาน นอกจากนี้ยังพบว่าไม่มีปัจจัยย่อยใดของปัจจัยด้านจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ อาจเนื่องมาจากการต้องการพักผ่อน หรือมีปัจจัยอื่นๆเข้ามาเกี่ยวข้อง แม้ว่าจะมีแรงจูงใจจากลักษณะงานที่ทำ หรือว่ามีความเชื่อในความสามารถของตนที่ยังคงเชื่อว่าตนเองยังทำได้ต่อไป หรือความต้องการทำประโยชน์ให้แก่สังคมซึ่งอาจมองในแง่ของการทำประโยชน์ให้สังคมยังคงสามารถทำในรูปแบบอื่นได้นอกจากการทำงานราชการต่อไป ทั้งนี้ ปัจจัยย่อยทั้ง 3 ปัจจัยนี้ไม่สามารถนำมาพยากรณ์ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการได้ แต่ส่วนหนึ่งที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเนื่องจากมองว่าปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยนี้สามารถส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการได้บางกรณี เช่น หากมีการจูงใจให้ทำงานต่อโดยที่บุคคลนั้นไม่ได้ต้องการพักผ่อนหลังเกษียณอายุแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะทำงานต่อไปได้อีก หรือเชื่อว่าบุคคลนั้นยังมีความรู้ ความสามารถเพียงพอในการทำงานต่อไป และการเดินทางไปทำงานไม่ได้ลำบากมากนัก บุคคลนั้นก็อาจจะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์สมุทธิ์ของ McClelland ที่กล่าวว่าการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการสำเร็จโดยไม่ได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ โดยความต้องการความสำเร็จในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ และเมื่อทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Scheider (1988, อ้างถึงใน สุกัญญา รำพึงกิจ, 2537) ที่ทำการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุที่เป็นผู้นำทางความคิด (inspirational elders) จำนวน 20 คน พบว่า การที่บุคคลเหล่านี้ยังคงเสนอผลงานที่สร้างสรรค์ต่างๆออกมาได้นั้น เป็นผลมาจากความคิด บุคคล และเหตุการณ์รอบตัว ซึ่งกิจกรรมต่างๆที่บุคคล

เหล่านี้ทำก็เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้ ความคิดของตนเพื่อประโยชน์ต่อบุคคลอื่น รวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้บุคคลอื่นเกิดความกระตือรือร้นมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่แตกต่างจากเดิมได้

ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากได้ทำงานมาเป็นระยะเวลาานาน เกิดความเบื่อหน่าย หรือได้วางแผนที่จะทำอย่างอื่นต่อภายหลังเกษียณอายุราชการเรียบร้อยแล้ว ในขณะที่ส่วนหนึ่งคิดว่าเมื่อถึงเวลาเกษียณอายุ ก็ควรที่จะได้พักผ่อนและเมื่อเกษียณอายุแล้วจะทำให้มีคนรุ่นใหม่เข้ามาทำหน้าที่แทน ซึ่งอาจมีประสบการณ์ไม่เท่าตนเองแต่อาจมีมุมมองความคิดที่แตกต่างออกไป ซึ่งสามารถพัฒนาให้หน่วยงานทำงานไปได้ตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยระยะเวลาที่สามารถทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ คือ น้อยกว่า 5 ปี โดยสาเหตุส่วนใหญ่ที่ยังคงมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ คือ สุขภาพยังดี ต้องการรายได้/ผลตอบแทน ต้องการทำประโยชน์ให้สังคม ต้องการทำประโยชน์ให้แก่ครอบครัว และสังคมให้โอกาสผู้เกษียณ นอกจากนี้ยังพบว่ามีความตั้งใจทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการเนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนทรัพยากร ซึ่งในปัจจุบันตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครยังคงมีตำแหน่งว่างอยู่ โดยส่วนหนึ่งมีผลมาจากการเกษียณอายุราชการที่เกิดขึ้นในทุกๆปี สำหรับสาเหตุส่วนใหญ่ของผู้ที่ไม่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ คือ ต้องการพักผ่อน มีฐานะทางเศรษฐกิจดีเพียงพอแล้ว ไม่สะดวกในการเดินทาง และสมาชิกในครอบครัวไม่สนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Cooper ที่กล่าวว่า ความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งจูงใจนั้นเกิดขึ้นจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลนั้นก็ได้ เช่น การทำงานที่สนใจ มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีสภาพการทำงานที่ดี ความสะดวกในการเดินทาง ฯลฯ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทิพรัตน์ มาระเนตร์ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้เกษียณอายุหลังเกษียณ พบว่า ในกลุ่มข้าราชการผู้สูงอายุมีความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุเพียงร้อยละ 39.79 โดยสาเหตุที่ ต้องการทำงานเนื่องจาก มีรายได้ไม่เพียงพอจึงต้องหารายได้เสริม และต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ ในขณะที่กลุ่มข้าราชการผู้สูงอายุไม่มีความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุ ร้อยละ 60.21 โดยสาเหตุที่ไม่ต้องการทำงานเนื่องจาก มีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับดี มีรายได้พอเพียงในการเลี้ยงชีพ และต้องการพักผ่อน

2. ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน และระดับความสำเร็จของครอบครัว

จากการศึกษา พบว่า เพศ สถานภาพสมรส และระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับความสำเร็จของครอบครัวที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการน้อยกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับที่สูงต้องการนำความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Lowenthal (1980, อ้างถึงใน พรชัย เอี่ยมขจรชัย, 2554) ที่ได้ศึกษาการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุพบว่า ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีการติดต่อและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆมากกว่าผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า การศึกษาทำให้คนมีความรู้ความสามารถ มีอัทธโนทัศน์ทางบวก มีความสามารถที่จะตัดสินใจทำสิ่งต่างๆได้อย่างมีเหตุผล และรู้จักใช้ความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆได้ดีกว่า ทำให้มีความมั่นใจในการทำกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท มีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย ที่เชื่อว่าคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีหรือไม่ จะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามแล้ว หากเกิดความไม่พอใจในงานย่อมเกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจและไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เช่นเดียวกับเงินเดือนซึ่งถือเป็นสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานที่อยู่ในรูปของตัวเงิน โดยรวมถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือน หากผู้ปฏิบัติงานได้รับในระดับที่พอใจก็ยังคงมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อ แต่หากได้รับในระดับที่ไม่พึงพอใจก็จะไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานต่อ

ระดับความสำเร็จของครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับมากที่สุดมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการมากกว่ากลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับมากและระดับปานกลาง และกลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับมากมีความตั้งใจที่จะทำงาน

ภายหลังเกษียณอายุราชการมากกว่ากลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ฐิติกร สุทธิสินทอง และวลัยลักษณ์ ตันติพิเชียรกุล (2552) ที่ศึกษาเรื่อง การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ กรณีศึกษา ผู้สูงอายุที่มาออกกำลังกายในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ คือการได้เห็นครอบครัวประสบความสำเร็จ มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี และสามารถทำกิจกรรมอื่นๆเพื่อสังคมได้ เนื่องจากการได้ทำอะไรเพื่อคนอื่นจะทำให้รู้สึกมีความสุข ภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเอง

3. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยา ที่มีต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสังคมในเรื่องของความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในเรื่องของภาระครอบครัว และปัจจัยด้านสุขภาพในเรื่องของสุขภาพจิตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ณ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 ซึ่งผู้เกษียณอายุส่วนใหญ่จะคำนึงถึงความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันเพื่อตัดสินใจว่าจะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุหรือไม่ หากได้อยู่ในสถานะ บทบาท หรือได้ดำรงตำแหน่งตรงตามที่เราคาดหวังไว้ จะทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันซึ่งถือเป็นสิ่งหนึ่งที่จูงใจให้เราทำงานต่อไป ในทางกลับกัน หากเราอยู่ในสถานะ บทบาท หรือได้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าที่เราคาดหวังไว้ ก็จะทำให้ไม่มีความต้องการที่จะทำงานต่อไป หากยังคงที่จะทำงานต่อไปอาจจะทำให้เสียสุขภาพจิตได้ ซึ่งสุขภาพจิตนี้ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหากทำงานโดยที่สุขภาพจิตเสียก็อาจจะส่งผลต่อสุขภาพกายตามมา นอกจากนี้ ยังมีเรื่องของการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชนที่เป็นด้านหนึ่งที่มีส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม การดำรงชีวิตจะอยู่ในลักษณะของการรวมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งการรวมตัวกันเป็นกลุ่มนี้จะส่งผลให้บุคคลมีแรงผลักดันในการทำงานหรือการทำกิจกรรมในด้านต่างๆ ส่วนในเรื่องของภาระครอบครัวที่เป็นอีกด้านที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ เนื่องจาก บุคคลนั้นยังคงมีภาระหน้าที่ในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ บุคคลนั้นจึงต้องทำงานต่อเพื่อหารายได้หรือค่าตอบแทนต่างๆเพื่อมาใช้ในชีวิตประจำวันให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ Teemu Kautonen and other (2012) ที่ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในวัยเกษียณในประเทศฟินแลนด์ โดยทำการวิเคราะห์ผลกระทบของความพึงพอใจในการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุของผู้ประกอบกับและพนักงาน ซึ่งพบว่า ผลทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุและการยืดอายุการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งยังคงมีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ ซึ่งส่งผลดีต่อหน่วยงาน เนื่องจากบางตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนและยังคงต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสำรวจความต้องการที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการในตำแหน่งที่ขาดแคลน เพื่อให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุ คือ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านสังคม สุขภาพจิตซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านสุขภาพ และภาวะครอบครัว ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ซึ่งในภาพภาคหน้ามีแนวโน้มที่จะขาดแคลนทรัพยากรบุคคล ดังนั้น ควรส่งเสริมในเรื่องต่างๆที่ส่งผลความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการเพื่อให้ผู้ที่เกษียณอายุยังคงมีความตั้งใจที่จะทำงานต่อไป เช่น จัดทำโครงการที่ทำให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลายจากการทำงาน เพื่อเสริมสร้างสุขภาพจิตให้แก่ผู้ทำงาน การจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสได้พบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ซึ่งกิจกรรมที่จัดนี้จะมีวัตถุประสงค์เพื่อดึงดูดให้คนเข้าร่วมกันอยู่เป็นกลุ่ม และคอยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่กัน เป็นต้น

3. จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในเรื่องของภาระหนี้สิน อาจมีผลเนื่องจากเมื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครเกษียณอายุราชการแล้วสามารถเลือกรับเงินได้รับเงินบำนาญ แม้ว่าข้าราชการบำนาญยังคงได้รับเงินประจำอยู่ทุกเดือนแต่อาจจะไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ดังนั้น ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อดึงดูดให้ข้าราชการที่เกษียณอายุเมื่ออายุ 60 ปี ให้มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณ

4. จากผลการศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจในการวางแผนเพื่อรองรับการทำงานของผู้เกษียณอายุที่มีความต้องการทำงานต่อ เนื่องจากในปัจจุบันกำลังเข้าสู่วัยสูงอายุ อาจทำให้ขาดแคลนทรัพยากรที่มีความรู้ ความสามารถในบางสาขาวิชาได้ โดยผู้ที่เกษียณอายุบางคนยังสามารถทำงานต่อไป

5. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้มีประโยชน์ในการวางแผนเพื่อรองรับการทำงาน ภายหลังจากเกษียณอายุราชการ

2. การศึกษาครั้งนี้ มีข้อจำกัดในเรื่องของประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 และมีอายุระหว่าง 56 - 60 ปี ดังนั้น เพื่อให้ได้ประโยชน์มากที่สุด ควรเพิ่มกลุ่มข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่อื่น เช่น ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร หรือ สำนักงานเขตต่างๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังจากเกษียณอายุราชการ เพื่อใช้ในการวางแผนรองรับการทำงานภายหลังจากเกษียณอายุราชการในภาคหน้า

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังจากเกษียณอายุราชการ หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานต่อภายหลังจากเกษียณอายุราชการในหน่วยงานราชการอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์กำลังพลภาครัฐต่อไปในภาคหน้า ซึ่งจะช่วยป้องกันการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานของภาครัฐ



รายการอ้างอิง

- กรรวิ กั้นเงิน. (2550). “ความคาดหวังและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีต่อการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2557). “**เอกสารประมวลสถิติด้านสังคม 1/2558 : ประชากรสูงอายุไทยปัจจุบันและอนาคต.**” พลศจิกายน.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2558). “**เอกสารวิชาการ : โครงการศึกษาการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในแต่ละช่วงวัย.**”
- กองบำเหน็จบำนาญ. สำนักการคลัง. กรุงเทพมหานคร. (2553). “**คู่มือปฏิบัติงาน บำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร.**” กรกฎาคม
- กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. (ม.ป.ป.). **โครงสร้างหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร.** เข้าถึงเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ เข้าถึงได้จาก <http://203.155.220.230/m.info/department>
- กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. (ม.ป.ป.). **ประวัติการก่อตั้งกรุงเทพมหานคร.** เข้าถึงเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ เข้าถึงได้จาก <http://203.155.220.230/m.info/bmahistory/>
- กุลทรัพย์ อ่างนิลพันธ์. (2555). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชนบ้านเมืองกีด ตำบลกีดช้าง อำเภอมะแม่ง จังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาโภชนศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขวัญดาว กล่ำรัตน์. (2554). “ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมสุขภาพของผู้สูงอายุในเขตภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดลอดชีวิตและพัฒนามนุษย์ ภาควิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาคนและสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จ่านง อติวัฒนสิทธิ์. (2540). การกระทำทางสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตราภรณ์ เพียรการ. (2551). “การศึกษาความพึงพอใจและความคาดหวังในการใช้บริการน้ำประปาหมู่บ้าน : กรณีศึกษา ตำบลต้า อำเภอมือ จังหวัดพะเยา.” การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ฉวีวรรณ จันทร์รัตน์. (2540). “ความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการอัยการ.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ฉัตรจงกล ตฤยนิษกะ. (2552). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวหลังเกษียณของผู้สูงอายุในจังหวัดพัทลุง.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เฉลิม สุขเจริญ. (2557). “แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.” สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยเกริก.

โชติกา ระโส. (2555). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.” ปริญญาวิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ฐิติกร สุทธิสินทอง และวลัยลักษณ์ ตันติพิเชียรกุล. (2552). “การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จกรณีศึกษา ผู้สูงอายุที่มาก่อกำลังภายในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.” การวิจัยรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐฐีสินี สุขสมัย. (2554). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพในผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ทวีชัย เชสูงเนิน. (2554). “ความอยู่ดีมีสุขและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกสมาคมข้าราชการบำนาญบ้านาญและผู้สูงอายุ จังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทิพรัตน์ มาระเนตร์. (2555). “การตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธนิดา สมบูรณ์. (2553). “การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การปรับตัวหลังเกษียณ และความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิสภาสาธารณสุข ในกรุงเทพและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาชุมชน) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธราทิพย์ พ่วงเชียง. (2555). “ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2550.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นันทนา อยู่สบาย. (2557). “ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลศิระจรเข้ น้อย อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ.” ปัญหาพิเศษปริญญารัฐ-

ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิศารัตน์ กุลชรพร. (2554). “ปัจจัยที่มีผลกับการเตรียมพร้อมเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจ จังหวัดยะลา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

บุญญาดา บุญเพ็ง. (2558). “การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของข้าราชการทหารบกประจำการ ณ มณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี.” ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

ฝนทิพย์ กำลั้งยิ่ง. (2559). “พฤติกรรมมารแสวงหาสารสนเทศเพื่อวางแผนหลังเกษียณอายุของวัยทำงานตอนปลายในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (นิเทศศาสตร์และสารสนเทศ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรชัย เอี่ยมขจรชัย. (2554). “รูปแบบการทำกิจกรรมหลังเกษียณอายุตามความต้องการของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พัชรวิวรรณ ภาสบุตร. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและความคาดหวังในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัท ฮอนด้า จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เฟื่องฟ้า บุญยง. (2548). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ.” สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาณุพงศ์ นิ่มเจริญศักดิ์. (2550). “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.” ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภูมิ นริชชาติ. (2547). “การทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มนัส บุญประกอบ และพรณี บุญประกอบ. (2549). “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” รายงานการวิจัยสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัศมี ศักดา และสุทิตี อยู่ประสิทธิ์. (2554). “ปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี.” การวิจัย

- รายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ
ทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ราตรี เจียมจรรุภา. (2542). “การศึกษาความต้องการการเตรียมตัวก่อนเกษียณของข้าราชการก่อน
เกษียณ สังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหง.” กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง:
- ลัดดา สุทนต์. (2551). “การใช้ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ :
ศึกษากรณีชมรมผู้สูงอายุในเครือข่ายของสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยฯ.” วิทยานิพนธ์
ตามหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม)
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วันชัย แก้วสุมาลี. (2552). “ความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการ
ทำงานของบุคคลทำงานวัยผู้ใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร.” สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชาญ ชูรัตน์. (2554). “การทำงานที่มีคุณค่าของผู้สูงอายุจังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยประชากรและสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ. (2559). **กำลังคนภาครัฐ 2558 : ข้าราชการ
พลเรือนสามัญ**. เข้าถึงเมื่อ 3 มิถุนายน. เข้าถึงได้จาก [http://www.ocsc.go.th/
sites/default/files/attachment/article/book-isbn-9786165481809-thai-gov-
manpower-2558-o.pdf](http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/book-isbn-9786165481809-thai-gov-manpower-2558-o.pdf).
- ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). **สูงวัย...ใจใสตรง**. เข้าถึงเมื่อ 1
กุมภาพันธ์. เข้าถึงได้จาก http://ebook.nic.go.th/smart_aged/smart_aged.pdf
- สถิตย์พงษ์ มั่นหล้า. (2553). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมของผู้สูงอายุ เขต
ยานนาวา กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (คหกรรมศาสตร์เพื่อ
พัฒนาชุมชน) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ. (2551). “โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของ
แรงงานหลังเกษียณอายุ” รายงานการศึกษาระดับสมบูรณณ์ เสนอต่อสำนักงานปลัด กระทรวง
แรงงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2559). **กรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงาน**. เข้าถึงเมื่อ 28 มีนาคม. เข้าถึงได้จาก
[http://office.bangkok.go.th/csc/images/Files/report_stat/num_office_by_
department.pdf](http://office.bangkok.go.th/csc/images/Files/report_stat/num_office_by_department.pdf).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). **การคาดการณ์ประชากรของ
ประเทศไทย พ.ศ.2553 - 2583**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). **การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2559**. เข้าถึงเมื่อ 15 มิถุนายน. เข้าถึงได้จาก http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/การทำงานของผู้สูงอายุ/การทำงานประชากรสูงอายุในประเทศไทย_2559/การทำงานประชากรสูงอายุ_2559.pdf.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีและการสื่อสาร. (2557). **การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2557**. กรุงเทพฯ: บริษัท เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.
- สุกัญญา รำพึงกิจ. (2537). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทำกิจกรรม กับภาวะสุขภาพผู้สูงอายุ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุทธิรัตน์ ขจรเวคิน. (2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในชุมชนบ้านแหลมแท่น ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.” งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรวาทิ เอี่ยมสะอาด. (2549). “ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในการทำงานที่มีต่อพนักงานของผู้บังคับบัญชากับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้บังคับบัญชาโครงการสวนพระองค์ สวนจิตรลดา.” สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุภัทรา มิ่งปรีชา. (2550). “ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการแผนกผู้ป่วยนอกต่อคุณภาพบริการของโรงพยาบาลแพร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- อรนุช หงษาชาติ, ชีพสุมน รังสยธร และอภิชาติ ใจอารีย์. (2558). “การทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร.” *Veridian E-Journal* 8, (2) : 2875-2891.
- อนงค์นาฏ ผ่านสถิน. (2556). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณของข้าราชการครู จังหวัดร้อยเอ็ด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุข-ศาสตร์) สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัจฉรา ชิงรัมย์. (2551). “การศึกษาปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ : กรณีศึกษา ข้าราชการครูโรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.” การวิจัยรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- อารี ลีอกลาง. (2555). “ระดับความพึงพอใจและความคาดหวังในการให้บริการของบุคลากรกองประปา
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูงเหนือม อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา.”
โครงการปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). “ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก.” ปริญญานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- bandura, Albert (1977). “Self-efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change”
Psychological Review 84,2 : 191-215
- Best, John. W. (1981). **Research in education**. London : Prenrice - Hall India.
- Ricky Kanabar. (2015). “Post-retirement labour supply in England.” **The Journal of the
Economics of Ageing** 6 : 123-132.
- Sergio Koc-Menard” (2009). “Knowledge transfer after retirement: the role of corporate
alumni networks. ” **Development and Learning in Organizations: An
International Journal** 23,2: 9-11.
- Teemu Kautonen and others. (2012). “Job satisfaction and retirement age intentions in
Finland: Self-employed versus salary earners.” **International Journal of
Manpower** 33,4: 424-440.
- Vodopivec and Arunatilake. (2008). “The Impact of Population Aging on the Labor
Market : The Case of Sri Lanka.” **IZA Discussion Paper**, 3456.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ของการศึกษาวิจัยและอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาท่านการเครื่องหมาย ถูก (/) ตามข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลต่างๆของท่านไว้เป็นความลับและนำไปใช้ในเชิงวิชาการเท่านั้น โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 7 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาพที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ

ตอนที่ 7 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

7. หน่วยงานที่สังกัด

- () สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
- () สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
- () สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- () สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- () สำนักการคลัง
- () สำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร
- () สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

8. ความสำเร็จของครอบครัว

	ระดับความสำเร็จของครอบครัว				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านได้ดำรงตำแหน่งตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
การดำรงชีวิตในปัจจุบันของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
สามี/ภรรยาของท่านมีหน้าที่การงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (ถ้ามี)					
บุตร/หลานของท่านได้รับการศึกษาตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (ถ้ามี)					
บุตร/หลานของท่านมีหน้าที่การงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (ถ้ามี)					
ครอบครัวของท่านบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุ
ราชการ : ท่านคิดว่าความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม
 วัฒนธรรมในการทำงานปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะ
 ทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของท่านมากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน					
1. ท่านได้ดำรงตำแหน่งตามที่คาดหวังไว้					
2. ท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านเป็นที่ยอมรับจากสังคม					
4. ท่านเป็นที่ยอมรับจากครอบครัว					
5. ท่านมีความสุขจากการทำงาน					
6. ท่านมีความสุขในการดำรงชีวิต					
ความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม					
7. ท่านเป็นที่ไว้วางใจของบุคคลอื่นที่จะเข้ามาขอคำปรึกษาในเรื่องต่างๆ					
8. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเต็มที่					
10. ท่านได้รับคำชักชวนหรือทาบทามให้ทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ					
11. ท่านมีการติดต่อสัมพันธ์หรือสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง					
วัฒนธรรมในการทำงานปัจจุบัน					
12. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรักใคร่ปรองดองกัน ไม่มีการชิงดีชิงเด่น					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. ท่านยอมรับในธรรมเนียมปฏิบัติในที่ทำงานปัจจุบัน					
14. การทำงานของท่านมีลักษณะเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน					
15. ท่านได้วางแผนที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของสังคม ชุมชน					
16. ชีวิตของท่านเต็มไปด้วยกิจกรรมที่น่าสนใจ					
17. บุคคลในครอบครัวของท่านสนับสนุนการเข้าเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ : ท่านคิดว่าระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวัง และภาระครอบครัวส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของท่านมากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวัง					
1. การมีรายได้เพียงพอสำหรับช่วยเหลือครอบครัวได้ตามปกติที่ท่านเคยปฏิบัติ					
2. การมีรายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายส่วนตัวของท่าน					
3. การมีรายได้เพียงพอสำหรับการเก็บออมของท่าน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ต้องการมีรายได้จากแหล่งอื่นนอกจากบำเหน็จบำนาญที่ท่านได้รับ					
5. ความพอเพียงของบำเหน็จบำนาญสวัสดิการที่ท่านได้รับ					
ภาระครอบครัว					
6. การอุปการะผู้มีพระคุณของท่าน เช่น บิดา/มารดา					
7. การอุปการะบุตร/หลานของท่านที่อยู่ในวัยศึกษา					
8. การอุปการะญาติพี่น้องของท่าน					
9. ท่านเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายประจำวัน เช่น ค่าประปา/ค่าไฟฟ้า/ค่าโทรศัพท์					
10. ท่านมีภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาพที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ : ท่านคิดว่าสุขภาพกายและสุขภาพจิตส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของท่านมากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สุขภาพกาย					
1. ท่านสนใจศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ					
2. ท่านมีสุขภาพที่ดี					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ท่านไม่มีประวัติเจ็บป่วยที่ร้ายแรง					
4. ท่านไม่มีโรคประจำตัวที่ร้ายแรง					
5. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำ					
สุขภาพจิต					
6. ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียด					
7. ท่านมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์แจ่มใส					
8. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้					
9. ท่านมีความคิดที่จะทำสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ					
10. การส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของท่าน ส่วนหนึ่งมาจากการทำงาน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ : ท่านคิดว่าแรงจูงใจจากลักษณะงาน ความเชื่อในความสามารถของตนเอง และความต้องการทำประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของท่านมากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
แรงจูงใจจากลักษณะงาน					
1. ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในงานที่ทำ					
2. ท่านได้รับการยกย่องจากการทำงาน					
3. ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. การทำงานของท่านทำให้ชีวิตมีคุณค่า					
5. ท่านได้ตั้งเป้าหมายในงานที่ท่านทำ					
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง					
6. ความรู้ ความสามารถของท่านเพียงพอสำหรับการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ					
7. ความรู้ ความสามารถของท่านสามารถก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม					
8. ท่านมีการฝึกฝน พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ					
9. เมื่อเกิดปัญหาต่างๆท่านสามารถแก้ไขปัญหาเองได้					
10. ท่านมีความมั่นใจว่าเป็นคนที่สังคมต้องการ					
11. ท่านมีความพึงพอใจที่ยังสามารถทำประโยชน์ให้สังคมได้					
ความต้องการทำประโยชน์ต่อสังคม					
12. ท่านต้องการนำความรู้ ประสบการณ์ที่มีเพื่อมาใช้ประโยชน์แก่ผู้อื่น					
13. ท่านต้องการทำงานลักษณะอาสาสมัครภายหลังเกษียณอายุราชการ					
14. ท่านต้องการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในรูปแบบต่างๆ					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ

1. หลังจากเกษียณราชการแล้ว ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณระดับใด

() มากที่สุด () มาก () ปานกลาง () น้อย () น้อยที่สุด
2. ในกรณีที่ท่านทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานต่อไปได้อีกกี่ปี

() มากกว่า 5 ปี () น้อยกว่า 5 ปี

() ขึ้นอยู่กับสุขภาพ () อื่นๆ (ระบุ).....
3. หากท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ โปรดระบุเหตุผล (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() สุขภาพยังดี () บุคคลในครอบครัวสนับสนุน

() มีความรู้/ทักษะที่จำเป็นสำหรับหน่วยงาน () เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนทรัพยากร

() ต้องการรายได้/ผลตอบแทน () มีบุคคลในครอบครัวที่ยังต้อง

อุปการะ

() ต้องการทำประโยชน์ให้สังคม () ต้องการทำประโยชน์ให้แก่

ครอบครัว

() สังคมให้โอกาสแก่ผู้เกษียณ () อื่นๆ (ระบุ).....
4. หากท่านไม่มีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ โปรดระบุเหตุผล (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() สุขภาพไม่ดี () สมาชิกในครอบครัวไม่สนับสนุน

() มีฐานะทางเศรษฐกิจดีเพียงพอแล้ว () ไม่มีใครที่ต้องอุปการะ

() คิดว่าการทำงานจะทำให้เสียสุขภาพจิต () ไม่สะดวกในการเดินทาง

() ต้องการพักผ่อน () อื่นๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 7 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	กัญญณัฐ โภคาพันธ์
วัน เดือน ปี เกิด	15 กันยายน 2532
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัญชีบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.2555
ที่อยู่ปัจจุบัน	822/1 ซ.รุ่งประชา ถ.บรมราชชนนี แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กทม.10700

