



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุ
ราชการ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

FACTORS AFFECTING DEMAND FOR WORKING EXTENTION AFTER
RETIREMENT OF SENIOR CIVIL SERVANTS



By
MISS Weerawan KAEWSAI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2020

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

61602349 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ, เกษียณอายุราชการ, ข้าราชการที่ใกล้

เกษียณอายุราชการ

นางสาว วีรวรรณ แก้วใส: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของ ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรินทร์ เทวตา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของ ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ 2) เปรียบเทียบความ ต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุ เกษียณราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) อิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของ ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่มีอายุระหว่าง 56 – 60 ปี จำนวน 215 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการอยู่ใน ระดับน้อย 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยด้าน เศรษฐกิจและปัจจัยด้านสถานการณ์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อใน ระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ งานวิจัยนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการ ส่งเสริมการทำงานในระบบราชการของข้าราชการสูงวัย เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย ต่อไป

61602349 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Keyword : Demand for working extension after retirement in the bureaucratic system, Retirement, Civil servants approaching retirement

MISS WEERAWAN KAEWSAI : FACTORS AFFECTING DEMAND FOR WORKING EXTENTION AFTER RETIREMENT OF SENIOR CIVIL SERVANTS THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR AMARIN TAWATA, Ph.D.

The purpose of this research consists 3 aspects. 1) Study demand for working extension after retirement of senior civil servants if there is an extension of the retirement age. 2) Compare demand for working extension after retirement of senior civil servants if there is an extension classified by personal factors and 3) Study the influence of factors such as economic, health, society and incidence that affects demand for working extension after retirement of senior civil servants. The data was collected from government officials of the Department of Local Administration. The sample consisted of 215 people who are 56 - 60 years-old. The statistics used for data analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation and test the hypothesis by analyzing multiple linear regression analysis. The research was found into 3 results. 1) The sample group are less likely wants to work in the bureaucracy if there is an extension of the retirement age. 2) Different in salary of the sample group caused wants to work in the bureaucracy if there is an extension of the retirement age differently at 0.05 statistically significant level. 3) Economic and incidence are positive factors that affects demand for working extension after retirement of senior civil servants if there is an extension of the retirement age. This research could used as a guideline for encouraging senior civil servants working in the bureaucratic system to support the elderly society in Thailand.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมถึงการสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประพล เปรมทองสุข ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และดร. กรวรรณ สังขกร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำแนวทาง ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้อง สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมถึงขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมการทางธุรกิจ อาจารย์ ดร.พนัสกร สิมะขจรบุญ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมการทางธุรกิจ และอาจารย์ ดร.อัฐธมา บุญपालิต อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย และขอขอบพระคุณข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่ได้คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด รวมทั้งเพื่อนๆ ที่คอยช่วยเหลือในทุกเรื่อง ให้คำแนะนำจนทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงมาได้

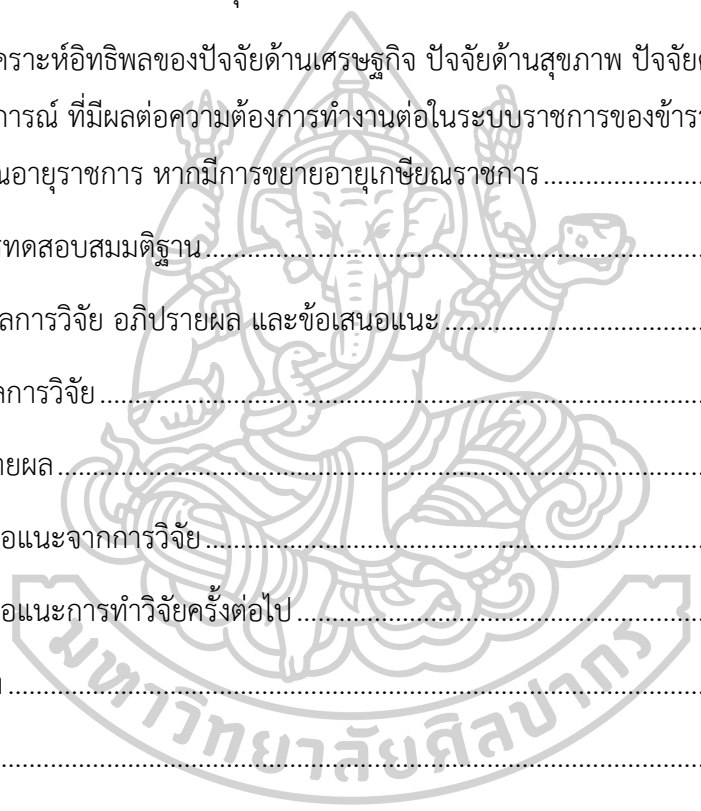
วีรวรรณ แก้วใส

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของงานวิจัย.....	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สูงอายุ.....	9
2.1.1 ความหมายของผู้สูงอายุ.....	9
2.1.2 สถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย.....	11
2.1.3 ผลกระทบจากการเข้าสู่สังคมสูงอายุ.....	13
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ.....	15
2.2.1 ทฤษฎีทางชีวภาพ.....	15

2.2.2 ทฤษฎีทางจิตวิทยา.....	16
2.2.3 ทฤษฎีทางสังคมวิทยา.....	18
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ.....	20
2.3.1 ความหมายของการเกษียณอายุ.....	20
2.3.2 หลักเกณฑ์ในการเกษียณอายุ.....	21
2.3.3 ระยะของการเกษียณอายุ.....	22
2.3.4 ผลกระทบจากการเกษียณอายุ.....	23
2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	24
2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจ.....	24
2.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	25
2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	27
2.5.1 ความหมายของแรงจูงใจ.....	28
2.5.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg.....	29
2.6 ทฤษฎีอุปทานแรงงาน.....	32
2.7 ทฤษฎีทุนมนุษย์.....	35
2.8 ทฤษฎีวงจรชีวิต.....	36
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	44
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
3.3 คุณภาพของเครื่องมือวิจัย.....	47
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	52
4.2 การวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ .	53
4.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ	56
4.4 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ	64
4.5 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ	68
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	73
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	76
5.1 สรุปผลการวิจัย	76
5.2 อภิปรายผล	79
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	83
5.4 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป	83
รายการอ้างอิง	85
ภาคผนวก.....	90
ประวัติผู้เขียน.....	99



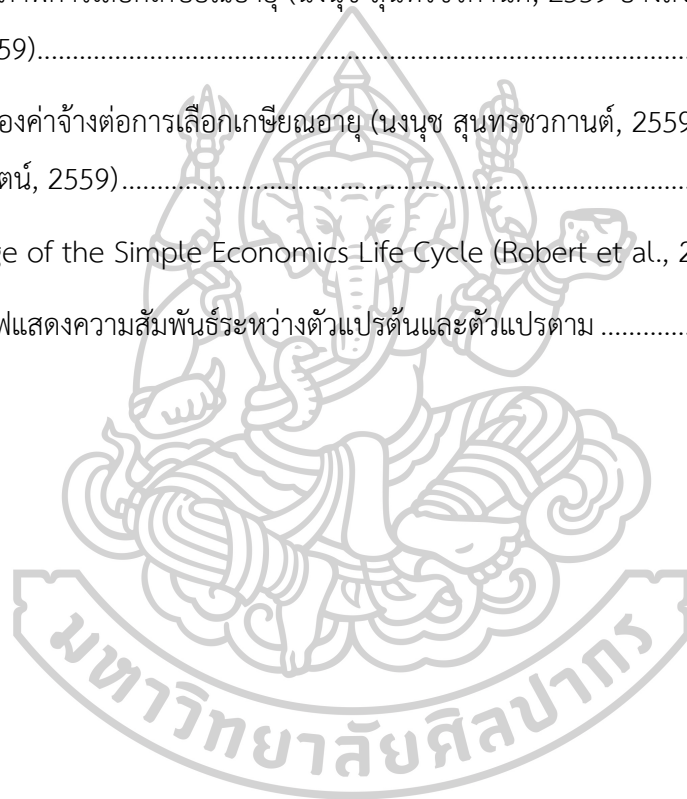
สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สถิติผู้สูงอายุของประเทศไทย 77 จังหวัด.....	2
ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามส่วนราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	12
ตารางที่ 3 สรุปแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
ตารางที่ 4 แสดงระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย	49
ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	52
ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความต้องการทำงานต่อ ในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ.....	54
ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่สามารถทำงานต่อไปได้หลังอายุ 60 ปี หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ.....	54
ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเหตุผลที่ต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ.....	55
ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเหตุผลที่ไม่ต้องการทำงานต่อในระบบ ราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ.....	56
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านรายได้	57
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านรายจ่าย	58
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านการออม	58
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านภาระหนี้สิน.....	59
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบ.....	59
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านสุขภาพกาย	60
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านสุขภาพจิต	60
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในบทบาท ปัจจุบัน	61

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านการเป็นสมาชิกในองค์กร	62
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านสถานการณ์ในที่ทำงาน	63
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านการได้รับคำแนะนำชักจูง	63
ตารางที่ 21 ผลการทดสอบความแปรปรวนประชากรของข้อมูลแต่ละกลุ่มต้องเท่ากัน	64
ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ จำแนกตามสถานภาพสมรส	65
ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	65
ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ จำแนกตามอายุการทำงาน..	66
ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ จำแนกตามช่วงเงินเดือน	66
ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างช่วงเงินเดือนและความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ	67
ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ จำแนกตามการมีผู้อุปการะเลี้ยงดู.....	68
ตารางที่ 28 แสดงค่า VIF และ Tolerance.....	69
ตารางที่ 29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	69
ตารางที่ 30 แสดงค่าที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary).....	71
ตารางที่ 31 แสดงค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ.....	71
ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่ได้รับคัดเลือกนำเข้าไปในสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise	72
ตารางที่ 33 ผลการทดสอบสมมติฐาน	73

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แผนภาพลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของ Abramum Maslow.....	27
ภาพที่ 2 ดุลยภาพการเลือกการทำงานและการพักผ่อน (นงนุช สุนทรชวกานต์, 2559 อ้างถึงใน ปิยพัฒน์ ประทุมธารารัตน์, 2559)	33
ภาพที่ 3 ดุลยภาพการเลือกเกษียณอายุ (นงนุช สุนทรชวกานต์, 2559 อ้างถึงใน ปิยพัฒน์ ประทุมธารารัตน์, 2559).....	34
ภาพที่ 4 ผลของค่าจ้างต่อการเลือกเกษียณอายุ (นงนุช สุนทรชวกานต์, 2559 อ้างถึงใน ปิยพัฒน์ ประทุมธารารัตน์, 2559).....	35
ภาพที่ 5 Stage of the Simple Economics Life Cycle (Robert et al., 2004).....	36
ภาพที่ 6 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม	70



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย เนื่องจากมีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยในปีพ.ศ. 2537 มีผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 6.8 ของประชากรทั้งประเทศ ปีพ.ศ. 2545 และปีพ.ศ. 2550 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 9.4 และ 10.7 ตามลำดับ (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) ซึ่งมีสาเหตุมาจากการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยีทางการแพทย์ ทำให้ประชากรโดยรวมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และจากการวางแผนครอบครัวที่ประสบความสำเร็จ ทำให้ประชากรเพิ่มช้าลงอย่างมาก ในช่วง พ.ศ. 2515 - 2538 ซึ่งปัจจุบันประชากรในช่วงเวลาดังกล่าวจัดเป็นกลุ่มวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ เมื่อเทียบกับ 50 ปีก่อน ประชากรไทยเคยเพิ่มด้วยอัตราที่สูงกว่าร้อยละ 3 ต่อปี ซึ่งปัจจุบันจัดเป็นประชากรในวัยสูงอายุ แต่ในปัจจุบันอัตราการเพิ่มประชากรซึ่งจัดเป็นประชากรกลุ่มวัยเด็ก ได้ลดต่ำลงเหลือเพียงร้อยละ 0.5 ต่อปี ดังนั้น สัดส่วนประชากรในกลุ่มผู้สูงอายุเมื่อเทียบกับกลุ่มวัยอื่น จึงเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ นอกจากนี้ ระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่เกิดขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2544 ก็มีส่วนสำคัญที่ทำให้อายุคาดเฉลี่ย (life expectancy) ของคนไทยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ประกอบกับประชากรรุ่นเกิดล้าน (ประชากรที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2506 - 2526 ซึ่งมีมากกว่า 1 ล้านคนในแต่ละปี) กำลังเคลื่อนเข้าสู่กลุ่มประชากรสูงอายุ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.), 2560) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในหลายๆ มิติที่กล่าวมาข้างต้น มีผลทำให้อายุคาดเฉลี่ย (life expectancy) ของประชากรยืนยาวขึ้น ในขณะที่อัตราเกิดของเด็กมีแนวโน้มต่ำลง ทำให้สัดส่วนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และ สวรรีย์ บุญยमानนท์, 2554) และสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุต่อประชากรทั้งประเทศ ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2559 - 2561 เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 15.07 เป็นร้อยละ 16.06 ในปี พ.ศ. 2561 ดังตารางที่ 1 ปัจจุบันประเทศไทยจึงถือได้ว่าเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) เรียบร้อยแล้ว เนื่องจากสังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) เป็นสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ และมีการคาดการณ์ว่าในราวปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยเข้าใกล้การเป็นสังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Completely Aged Society) รวมถึงในอีก 20 ปีข้างหน้าคาดว่าประเทศไทยจะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุประมาณ 1 ใน 3 ของประชากรทั้งประเทศ หรือเรียกว่าเป็นสังคมสูงอายุระดับสุดยอด (Super-Aged Society) (สำนักงาน ก.พ., 2561)

ตารางที่ 1 สถิติผู้สูงอายุของประเทศไทย 77 จังหวัด

ปี พ.ศ.	จำนวนประชากรทั้งหมด (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ., 2562)			จำนวนประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ., 2562)			ร้อยละ (%)
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
2559	32,357,808	33,573,742	65,931,550	4,479,138	5,455,171	9,934,309	15.07
2560	32,464,906	33,723,597	66,188,503	4,524,021	5,701,301	10,225,322	15.45
2561	32,556,271	33,857,708	66,413,979	4,715,598	5,951,205	10,666,803	16.06

ที่มา : ข้อมูลจากระบบสถิติทางการลงทะเบียน กรมการปกครอง

สำหรับสถานการณ์ผู้สูงอายุในระบบราชการ ในปี พ.ศ. 2561 ประเทศไทยมีจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญรวมทั้ง 393,157 คน ในจำนวนนี้มีข้าราชการที่อายุเกิน 50 ปี ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่เริ่มเข้าสู่วัยสูงอายุ จำนวน 111,969 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 28.48 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายกระทรวง จะพบว่า กระทรวงส่วนใหญ่มีข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเกินกว่า 50 ปี ในอัตราที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของระบบราชการ (สูงกว่าร้อยละ 28.48) โดยกระทรวงคมนาคม และกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีข้าราชการที่มีอายุเกินกว่า 50 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 42.37 และ 43.18 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีส่วนราชการอื่น ๆ ที่มีจำนวนข้าราชการกลุ่มผู้สูงอายุมากกว่าค่าเฉลี่ยของระบบราชการดังนี้ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงอุตสาหกรรม จากข้อมูลข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าระบบราชการก็เข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุแล้วเช่นกัน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ., 2562)

การที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงอายุ (Aged Society) ทำให้ประชากรวัยพึ่งพิงเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ภาครัฐต้องใช้งบประมาณเพื่อรองรับสวัสดิการผู้สูงอายุมากขึ้น โดยปัจจุบันภาครัฐใช้งบประมาณในการดูแลผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก ทั้งงบประมาณสำหรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และงบประมาณด้านสุขภาพ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ตามสัดส่วนของผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น สำหรับการจัดสรรงบประมาณเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตั้งแต่ พ.ศ. 2552 ภาครัฐใช้งบประมาณจำนวน 21,963,075,000 บาท เพิ่มขึ้นทุกปีจนในปี พ.ศ. 2561 ใช้งบประมาณจำนวน 66,359,650,800 บาท ส่วนงบประมาณด้านสุขภาพ พบว่า สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมดของประเทศไทยรัฐบาลตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีอย่างรวดเร็ว และประมาณการค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของไทย

ในอีก 15 ปีข้างหน้าตามหลัก OECD จะมีค่าประมาณ 4.8 - 6.3 แสนล้านบาท เมื่อผนวกกับปัจจัยสังคมสูงวัย ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นไปถึง 1.4 - 1.8 ล้านล้านบาท (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2561) นอกจากนี้ด้านการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การลดลงของสัดส่วนของประชากรในวัยแรงงานจากการที่ประเทศเข้าสู่สังคมสูงอายุ ทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังแรงงาน ส่งผลต่อการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ (กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2562) ดังนั้น การให้คนทำงานอยู่ในระบบนานขึ้นอาจเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ (มนตรีการกาญจนะจิตรา สุภรต์ จรัสสิทธิ และชัชฎทัย กาญจนะจิตรา, 2555)

จากผลกระทบการเข้าสู่สังคมสูงอายุในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น โดยเฉพาะด้านงบประมาณที่ภาครัฐต้องแบกรับค่าใช้จ่ายสำหรับผู้สูงอายุไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ค่าเบี้ยยังชีพ รวมถึงด้านเศรษฐกิจที่ประเทศมีจำนวนแรงงานที่เป็นกำลังผลิตสำคัญลดลง เนื่องจากเมื่อประชากรเข้าสู่วัยสูงอายุจะทำงานลดลงหรือออกจากตลาดแรงงาน จะเห็นได้ว่าภาวะประชากรสูงอายุเป็นประเด็นสำคัญและมีความท้าทายสำหรับรัฐบาลตลอดจนสังคม ดังนั้นจึงจำเป็นที่ประเทศไทยจะต้องเดินหน้าพัฒนาและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงภายใต้สังคมผู้สูงอายุ โดยต้องมีการวางแผนรองรับการเข้าสู่สังคมสูงอายุที่มีเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพตลอดจนส่งเสริมการมีชีวิตของผู้สูงอายุให้อยู่อย่างมีคุณภาพและมีคุณค่า ซึ่งการสร้างโอกาสการจ้างงานและกระตุ้นการมีส่วนร่วมของแรงงานผู้สูงอายุในตลาดแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีความรู้ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เป็นข้อเสนอแนะที่น่าสนใจในการรองรับสังคมผู้สูงอายุ (รติมา คชนันท์, 2561)

ในกลุ่มประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ข้าราชการผู้สูงอายุถือได้ว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีศักยภาพในการสร้างผลผลิต (Productivity) ให้กับประเทศได้อย่างมาก เนื่องจากมีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา แต่เมื่อถึงวัยเกษียณอายุ อาจส่งผลต่อสังคมและชุมชนในการพัฒนาประเทศหากไม่มีแรงงานมาทดแทนกลุ่มบุคคลเหล่านี้ได้ (สุภาพร ยั่งยืน และปริณภา จิตราภรณ์, 2561) ซึ่งปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนอยู่ในระหว่างการศึกษานโยบายการขยายอายุราชการ จาก 60 ปีเป็น 63 ปี ซึ่งเป็นมาตรการเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ และบรรเทาปัญหาความขาดแคลนบุคลากรในสาขาที่เป็นภารกิจสำคัญของรัฐ (เมธินี เทพมณี, 2562) แต่การเพิ่มขึ้นของกำลังคนในภาครัฐยังขึ้นอยู่กับความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการสูงวัยในขณะเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการว่ามีความต้องการเป็นอย่างไร รวมถึงการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการสูงวัย หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังคนในภาครัฐ รวมถึง

การกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการสูงอายุ ซึ่งเป็น การเพิ่มกำลังแรงงานในการขับเคลื่อนประเทศซึ่งอยู่ในภาวะสังคมสูงอายุ

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุ ราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้ เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ช่วงเงินเดือน และการมีผู้อุปการะเลี้ยงดู

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้ เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมี การขยายอายุเกษียณราชการแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้าน สถานการณ์ มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุ ราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

1.4 ขอบเขตของงานวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของ ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยเปรียบเทียบความ ต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุ เกษียณราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้าน สุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ ของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ซึ่งปัจจัยที่นำมา ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้มาจากการศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ ได้แก่ ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ทฤษฎีเกี่ยวกับ ความพึงพอใจทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทฤษฎีอุปทานแรงงาน ทฤษฎีทุนมนุษย์ และทฤษฎีวงจรชีวิต ประกอบกับทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่มีอายุระหว่าง 56 – 60 ปี จำนวนทั้งสิ้น 464 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ., 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีการคำนวณตามสูตรของ Yamane (1967) ซึ่งมีระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และมีอัตราความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 จากข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มีอายุระหว่าง 56 - 60 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือจำนวน 215 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling Design)

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.4.3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุ การทำงาน และการมีผู้อุปการะเลี้ยงดู

1.4.3.1.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายจ่าย รายได้ การออม ภาระหนี้สิน และภาระที่ต้องรับผิดชอบ

1.4.3.1.3 ปัจจัยด้านสุขภาพ ได้แก่ สุขภาพกาย และสุขภาพจิต

1.4.3.1.4 ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกขององค์กร

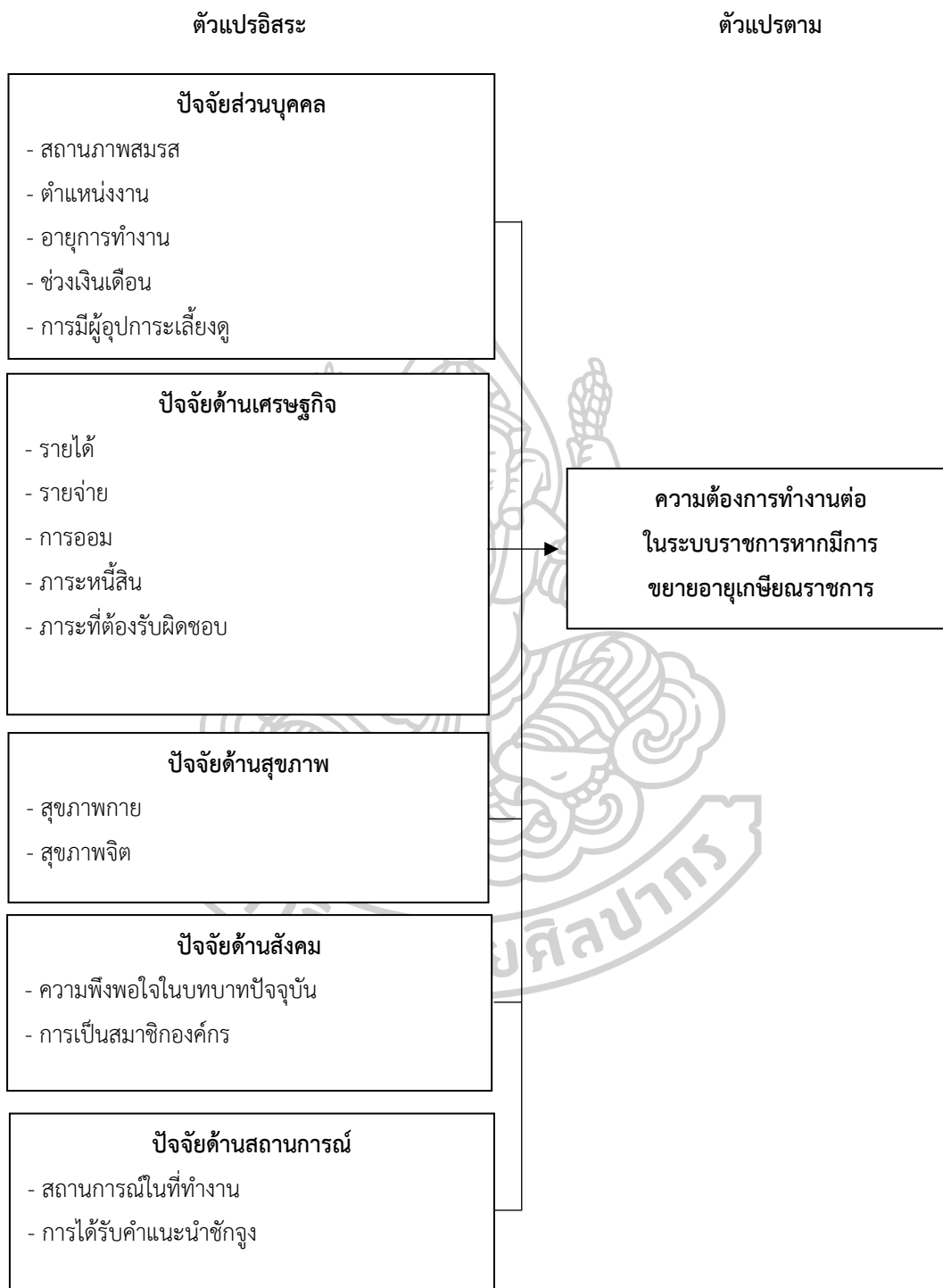
1.4.3.1.5 ปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ สถานการณ์ในที่ทำงาน และการได้รับคำแนะนำชักจูง

1.4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา เดือน ตุลาคม พ.ศ.2563 ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2563 รวมระยะเวลา 14 เดือน

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลซึ่งเป็นลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นปัจจัยนำไปสู่ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ช่วงเงินเดือน และการมีผู้อุปการะเลี้ยงดู

1.6.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ปัจจัยที่บ่งบอกถึงสภาพเศรษฐกิจทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1.6.2.1 รายได้ หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในระบบราชการ และผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น การประกอบธุรกิจส่วนตัว การได้รับจากบุตร เป็นต้น

1.6.2.2 รายจ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในชีวิตประจำวันหรือการดำรงชีวิต รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่าประกันชีวิต เป็นต้น

1.6.2.3 การออม หมายถึง การออมที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน เช่น บ้าน ที่ดิน เครื่องประดับ พันธบัตรรัฐบาล หุ้น เป็นต้น

1.6.2.4 ภาระหนี้สิน หมายถึง ภาระผูกพันในปัจจุบันจากการกู้ธนาคารหรือสถาบันการเงินอื่น ๆ ซึ่งต้องจ่ายชำระหนี้สินในรูปของดอกเบี้ย หรือการโอนสินทรัพย์อื่น ๆ กับผู้ให้กู้

1.6.2.5 ภาระที่ต้องรับผิดชอบ หมายถึง ภาระที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น ค่าเลี้ยงดูครอบครัว ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

1.6.3 ปัจจัยด้านสุขภาพ หมายถึง ปัจจัยที่บ่งบอกถึงระดับความคิดเห็นในด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ได้แก่

1.6.3.1 สุขภาพกาย หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้านสุขภาพกาย ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น ร่างกายแข็งแรงสามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ

1.6.3.2 สุขภาพจิต หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้านสุขภาพจิต ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น มีสุขภาพจิตดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน

1.6.4 ปัจจัยด้านสังคม หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ที่มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ได้แก่

1.6.4.1 ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระบบราชการจากบทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน

1.6.4.2 การเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การเข้าร่วมกลุ่มที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกันรวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ระหว่างกันภายในองค์กร

1.6.5 ปัจจัยด้านสถานการณ์ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ได้แก่

1.6.5.1 สถานการณ์ในที่ทำงาน หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสะดวกในการเดินทาง ความมีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี รวมถึงองค์กรมีความมั่นคง

1.6.5.2 การได้รับคำแนะนำชักจูง หมายถึง การได้รับคำเชิญให้ทำงานต่อในระบบราชการจากหน่วยงานรัฐ รวมถึงการได้รับคำแนะนำจากกลุ่มอ้างอิงที่มีความสำคัญ เช่น นักวิชาการ ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

1.6.6 ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐที่มีอายุระหว่าง 56 - 60 ปี

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อทราบถึงความต้องการในการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ซึ่งสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการคาดการณ์กำลังคนสูงอายุในภาครัฐ รวมถึงการวางแผนกำลังคนหากมีการขยายอายุเกษียณราชการได้ในอนาคต

1.7.2 เพื่อทราบถึงผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ซึ่งสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดนโยบายส่งเสริมการทำงานในระบบราชการของข้าราชการสูงวัยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันได้

1.7.3 เพื่อทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ซึ่งสามารถนำข้อมูลผลการวิจัยมากำหนดวิธีการและแนวทางในการส่งเสริมการทำงานในระบบราชการของผู้สูงอายุ เพื่อรองรับสังคมสูงอายุในประเทศไทยในอนาคต

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายการเกษียณอายุราชการของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สูงอายุ
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ
- 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.6 ทฤษฎีอุปทานแรงงาน
- 2.7 ทฤษฎีทุนมนุษย์
- 2.8 ทฤษฎีวงจรชีวิต
- 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

ในการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดที่สำคัญในหัวข้อความหมายของผู้สูงอายุ สถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย ผลกระทบจากการเข้าสู่สังคมสูงอายุ

2.1.1 ความหมายของผู้สูงอายุ

ในการกำหนดนิยามผู้สูงอายุ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ได้ให้คำนิยามไว้อย่างเป็นทางการ คือ ผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย ซึ่งเป็นอายุที่เริ่มได้รับสิทธิต่าง ๆ จากทางราชการ เช่น อายุที่เริ่มได้รับเบี้ยยังชีพ รวมถึงเป็นอายุเกษียณของข้าราชการ แต่การกำหนดอายุที่ 60 ปีนี้ไม่ได้เป็นเกณฑ์ที่มีความเป็นสากล โดยในแต่ละประเทศจะมีความแตกต่างกันไป ส่วนองค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) ไม่ได้มีการกำหนดเกณฑ์อายุเริ่มต้นที่เป็นมาตรฐาน แต่มีการยอมรับกันโดยทั่วไปว่าหมายถึงบุคคลหรือกลุ่มประชากรที่มีอายุตามปีปฏิทิน (calendar age, chronological age) ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป (รศรินทร์ เกรย์ อุมารณณ์ ภัทรวานิชย์ ฉลิมพล แจ่มจันทร์ และ เรวดี สุวรรณนพแก้ว, 2556) ซึ่งเป็นเกณฑ์อายุเริ่มต้นเช่นเดียวกับขององค์การอนามัยโลกที่ใช้ในการกำหนดช่วงอายุของผู้สูงอายุในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว ในบางกรณีอาจไม่ได้กำหนดอย่างเป็นทางการหรือระบุชัดเจนทางกฎหมาย โดยมีเหตุผลว่าประเทศต่าง ๆ

ทั่วโลกมีการนิยามผู้สูงอายุต่างกัน ทั้งนิยามตามอายุเกิด ตามสังคม (Social) วัฒนธรรม (Culture) และสภาพร่างกาย (Functional markers) เช่นในประเทศที่เจริญแล้วมักจัดผู้สูงอายุนับจากอายุ 65 ปีขึ้นไป หรือบางประเทศอาจนิยามผู้สูงอายุตามอายุกำหนดให้เกษียณงาน (อายุ 50 หรือ 60 หรือ 65 ปี) หรือนิยามตามสภาพของร่างกายของผู้หญิงสูงอายุอยู่ในช่วง 45 - 55 ปี ส่วนชายสูงอายุอยู่ในช่วง 55 - 75 ปี (ชมพูนุท พรหมภักดี, 2556) แต่ส่วนใหญ่มีกำลังวัยที่เกณฑ์อายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป ขณะที่ประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทย กำหนดไว้ที่อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551) ให้คำจำกัดความคำว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ทั้งชายและหญิง ซึ่งได้แบ่งกลุ่มผู้สูงอายุออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้สูงอายุตอนต้น และกลุ่มผู้สูงอายุตอนปลาย จากการศึกษารวบรวมและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับประชากรผู้สูงอายุ โดยการศึกษาศาสตร์ทางการสูงอายุบ่งชี้ว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงในร่างกายของคนเรามีอยู่ 2 ระยะ คือ ระยะแรกเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 40 ปีซึ่งมีลักษณะเป็นไปในทางเจริญงอกงาม (Growth) เมื่อพ้นวัยผู้ใหญ่แล้วจะเข้าสู่ระยะที่ 2 คือ หลังอายุ 40 ปีขึ้นไปจะมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เสื่อมโทรมและมีแต่เสื่อมถอย (ศรีเรื่อน แก้วกำवाल, 2553) ส่วนชนัญญา ปัญจพล (2558) ให้ความหมายของผู้สูงอายุ คือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป โดยนับอายุตามปฏิทิน ทั้งเพศชายและเพศหญิง ผู้สูงอายุเป็นช่วงวัยสุดท้ายของชีวิต และมีความเสื่อมทางร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงความเกี่ยวข้องทางสังคม ในด้านบทบาท และหน้าที่ที่ต้องสูญเสียไป ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงทาง สังคม โดยสถานภาพ บทบาทและหน้าที่ที่ลดลงนั้นส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของบุคคลในเรื่อง ร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจตามมา นอกจากนี้ ภัณฑุญญ์ โภคาพันธ์ (2560) ยังได้ให้ความหมายคำว่า “ผู้สูงอายุ” หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงในด้านร่างกาย จิตใจ รวมถึงบทบาทหน้าที่ในสังคม และอื่น ๆ ซึ่งพันธุกรรม สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ จะส่งผลให้ ผู้สูงอายุแต่ละคนมีการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน โดยผู้สูงอายุควรได้รับการดูแลและช่วยเหลือจากคนในครอบครัวและสังคม

จากการศึกษาความหมายของผู้สูงอายุดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ผู้สูงอายุ คือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป โดยมีการเปลี่ยนแปลงในด้านร่างกาย จิตใจ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไม่ว่าจะเป็นสถานภาพ บทบาท หน้าที่ นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังเป็นผู้ที่ได้รับสิทธิต่าง ๆ จากทางราชการ ทั้งนี้ นิยามผู้สูงอายุของประเทศไทยในอนาคตนั้น อาจจะมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีขึ้น อายุคาดเฉลี่ยยืนยาวขึ้น ซึ่งในปัจจุบันกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ประชุมพิจารณาการปรับนิยาม “ผู้สูงอายุ” ตามมาตรา 3 ใน พ.ร.บ.ผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 จากเดิม “ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีสัญชาติไทย เป็น “ผู้สูงอายุ” หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป

โดยมอบหมายอนุกรรมการพิจารณาปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านผู้สูงอายุ นำข้อเสนอการปรับนิยามดังกล่าวไปศึกษาข้อกฎหมายและผลกระทบต่อให้ครอบคลุมทุกด้านเพื่อความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงนิยามผู้สูงอายุ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2562) และจากผลการศึกษาเรื่อง “มโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ : มุมมองเชิงจิตวิทยาสังคม และสุขภาพ” พบว่านิยามผู้สูงอายุที่ใช้อยู่ 60 ปีเป็นเกณฑ์ ควรปรับเปลี่ยนใหม่ให้สอดคล้องกับพัฒนาการด้านสุขภาพอนามัยของคนไทย ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยนี้ได้ข้อสรุปว่าควรขยับอายุของผู้สูงอายุจาก 60 ปีให้สูงขึ้นเป็น 65 ปี โดยไม่ไปตัดสิทธิประโยชน์ที่คนอายุ 60 ปี จะพึงได้ตามนิยามเดิม พร้อมกับบรรณรงค์ให้คนในสังคมมีมโนทัศน์ใหม่ว่าอายุ 60 ปียังไม่เรียกว่าเป็นผู้สูงอายุ และยังมีคุณค่า มีพลัง สามารถทำงานได้อยู่ มโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุเช่นนี้ สามารถสร้างเสริมพลังให้กับสังคมไทย รวมถึงช่วยเพิ่มปริมาณแรงงานอายุ 60-64 ปีให้กับประเทศอีกอย่างน้อย 2.5 ล้านคน (รศรินทร์ เกรย์ อุมารณณ์ ภัทรวานิชย์ เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และ เรวดี สุวรรณพเก้า, 2556)

2.1.2 สถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย

ในปีพ.ศ. 2548 ประชากรไทยมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด จึงกล่าวได้ว่าประเทศไทยเข้าสู่ “สังคมสูงอายุ” ตั้งแต่นั้น เนื่องจากสังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) เป็นสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ (สำนักงานก.พ., 2561) และกำลังจะก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุระดับสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2564 หมายถึง สังคมที่มีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด โดยคาดการณ์ว่าใน พ.ศ. 2574 ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุระดับสุดยอด คือ มีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด (รติมา คชนันท์, 2561) ทั้งนี้การเข้าสู่สังคมสูงอายุมีสาเหตุมาจากการวางแผนครอบครัวที่ประสบความสำเร็จ ในช่วง พ.ศ. 2515 - 2538 ทำให้ประชากรเพิ่มช้าลงอย่างมาก เมื่อ 50 ปีก่อนประชากรไทยเคยเพิ่มด้วยอัตราที่สูงกว่าร้อยละ 3 ต่อปี แต่ปัจจุบันอัตราเพิ่มประชากรได้ลดต่ำลงเหลือเพียงร้อยละ 0.5 ต่อปี นอกจากนี้ ระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่เกิดขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2544 ก็มีผลสำคัญที่ทำให้อายุคาดเฉลี่ย (life expectancy) ของคนไทยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ประกอบกับประชากรรุ่นเกิดล้าน (ประชากรที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2506 - 2526 ซึ่งมีมากกว่า 1 ล้านคนในแต่ละปี) กำลังเคลื่อนเข้าสู่กลุ่มประชากรสูงอายุ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.), 2560) ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2559 - 2561 มีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุต่อประชากรทั้งประเทศ เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 15.07 เป็นร้อยละ 16.06 ในปี พ.ศ. 2561 และในปีพ.ศ. 2560 ประเทศไทยจัดอยู่ในภาวะสูงวัยของประชากรเป็นอันดับ 2 ของอาเซียนรองจากประเทศสิงคโปร์ สะท้อนให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรศาสตร์ของไทย ได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในอนาคต ซึ่งภาคสังคมและภาคธุรกิจต่างให้ความสนใจสังคมผู้สูงอายุกันอย่างจริงจัง (รติมา คชนันท์, 2561)

สำหรับสถานการณ์ผู้สูงอายุในระบบราชการ หากถือว่า คนอายุ 50 ปี เป็นวัยที่เริ่มเข้าสู่ วัยสูงอายุ ดังนั้นอาจใช้เกณฑ์ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่มี อายุ 50 ปีขึ้นไปต่อจำนวนข้าราชการ ทั้งหมด เพื่อแบ่งระดับความรุนแรงของการเข้าสู่สังคมสูงอายุของระบบราชการไทยได้

ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามส่วนราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ส่วนราชการ	จำนวนข้าราชการ พลเรือนสามัญ รวม	จำนวนข้าราชการพลเรือน สามัญที่มีอายุเกิน 50 ปี	ร้อยละ
สำนักนายกรัฐมนตรี	6,815	2,167	31.8
กระทรวงการคลัง	29,876	10,280	34.41
กระทรวงการต่างประเทศ	1,543	449	29.10
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	670	181	27.01
กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงมนุษย์	3,109	1,016	32.68
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	33,474	11,762	35.14
กระทรวงคมนาคม	13,755	5,828	42.37
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	10,000	4,318	43.18
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและ สังคม	2,060	574	27.86
กระทรวงพลังงาน	1,293	364	28.15
กระทรวงพาณิชย์	3,607	988	27.39
กระทรวงมหาดไทย	40,163	14,133	35.19
กระทรวงยุติธรรม	19,025	5,099	26.8
กระทรวงแรงงาน	5,989	2,152	35.93
กระทรวงวัฒนธรรม	3,499	1,221	34.9
กระทรวงวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	767	190	24.77

ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามส่วนราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ต่อ)

ส่วนราชการ	จำนวนข้าราชการ พลเรือนสามัญ รวม	จำนวนข้าราชการพลเรือน สามัญที่มีอายุเกิน 50 ปี	ร้อยละ
กระทรวงศึกษาธิการ	3,192	1,158	36.28
กระทรวงสาธารณสุข	209,116	48,557	23.22
กระทรวงอุตสาหกรรม	2,978	1,003	33.68
ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง	2,226	529	23.76
รวม	393,157	111,969	28.48

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ.

จะเห็นได้ว่าในปี พ.ศ. 2561 ประเทศไทยมีจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญรวมทั้งหมด 393,157 คน ในจำนวนนี้มีข้าราชการที่อายุเกิน 50 ปี ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่เข้าสู่วัยสูงอายุ จำนวน 111,969 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 28.48 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายกระทรวง จะ พบว่า กระทรวงส่วนใหญ่มีข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเกินกว่า 50 ปี ในอัตราที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของระบบราชการ (สูงกว่าร้อยละ 28.48) โดยกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีข้าราชการที่มีอายุเกินกว่า 50 ปีขึ้นไป สูงถึงร้อยละ 42.37 และ 43.18 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีส่วนราชการอื่น ๆ ที่มีจำนวนข้าราชการกลุ่มผู้สูงอายุมากกว่าค่าเฉลี่ยของระบบราชการดังนี้ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงอุตสาหกรรม ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าระบบราชการก็เข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุแล้วเช่นกัน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ., 2562)

2.1.3 ผลกระทบจากการเข้าสู่สังคมสูงอายุ

การเข้าสู่สังคมสูงอายุส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะยาว ทั้งในประเด็นด้านงบประมาณ เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวม ในด้านงบประมาณ ปัจจุบันภาครัฐใช้งบประมาณดูแลผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก ทั้งงบประมาณสำหรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และงบประมาณด้านสุขภาพ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ตามสัดส่วนของผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น การจัดสรรงบประมาณเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตั้งแต่ พ.ศ. 2552

ภาครัฐใช้จ่ายประมาณจำนวน 21,963,075,000 บาท เพิ่มขึ้นทุกปีจนในปี พ.ศ. 2561 ใช้จ่ายประมาณจำนวน 66,359,650,800 บาท ส่วนงบประมาณด้านสุขภาพ จากผลการศึกษาโครงการการประมาณค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพจากผลของการสร้างเสริมสุขภาพ TDRl สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พบว่า ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพรวมถึงสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมดของประเทศไทยรัฐบาลตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีอย่างรวดเร็ว ประมาณการค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของไทยในอีก 15 ปีข้างหน้าตามหลัก OECD จะมีค่าประมาณ 4.8 - 6.3 แสนล้านบาท เมื่อผนวกกับปัจจัยสังคมสูงวัย ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นไปถึง 1.4 - 1.8 ล้านล้านบาท ซึ่งหากใน พ.ศ. 2575 รัฐบาลยังไม่ออกมาตราการควบคุมพฤติกรรมการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ คาดว่าจะทำให้ค่าใช้จ่ายสูงขึ้นไปถึง 2.2 ล้านล้านบาท (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2561) ส่วนด้านการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การลดลงของสัดส่วนของประชากรในวัยแรงงานจากการที่ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัย ซึ่งการขาดกำลังแรงงาน ส่งผลต่อการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ (กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2562)

จากผลกระทบการเข้าสู่สังคมสูงวัยในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น โดยเฉพาะด้านงบประมาณที่ภาครัฐต้องแบกรับค่าใช้จ่ายสำหรับผู้สูงอายุไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ค่าเบี้ยยังชีพ รวมถึงด้านเศรษฐกิจที่ประเทศมีจำนวนแรงงานที่เป็นกำลังผลิตสำคัญลดลง เนื่องจากเมื่อประชากรเข้าสู่วัยสูงอายุจะทำงานลดลงหรือออกจากตลาดแรงงาน จะเห็นได้ว่าภาวะประชากรสูงอายุเป็นประเด็นสำคัญและมีความท้าทายสำหรับรัฐบาลตลอดจนสังคม ดังนั้นจึงจำเป็นที่ประเทศไทยจะต้องเดินหน้าพัฒนาและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงภายใต้สังคมผู้สูงอายุ โดยต้องมีการวางแผนรองรับการเข้าสู่สังคมสูงวัยที่มีเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพตลอดจนส่งเสริมการมีชีวิตของผู้สูงอายุให้อยู่อย่างมีคุณภาพมีคุณค่า อย่างไรก็ตามข้อเสนอนี้ในการรองรับสังคมผู้สูงอายุ (รติมา คชนันท์, 2561) สรุปได้ดังนี้

1. สร้างโอกาสการจ้างงานและกระตุ้นการมีส่วนร่วมของแรงงานผู้สูงอายุในตลาดแรงงาน ด้วยการสนับสนุนการจ้างงานที่ยืดหยุ่น การศึกษาตลอดชีวิต และโอกาสในการฝึกอบรมซ้ำ เพื่อเพิ่มรายได้ในระยะและเป็นการเพิ่มความมั่นคงทางการเงิน
2. ส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะบริการด้านสุขภาพ ด้านคมนาคมขนส่ง ช่วยให้ผู้สูงอายุได้รับความสะดวกสบาย ปลอดภัยและเข้าถึงง่าย รวมถึงส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมเพื่อรองรับและอำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้และปลอดภัยจากอุบัติเหตุอย่างเมื่อต้องอยู่ลำพัง
3. การสร้างการรับรู้ การตระหนักถึงการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและผลกระทบในด้านต่าง ๆ รวมถึงสิทธิประโยชน์ที่ผู้สูงอายุจะได้รับ กับกลุ่มผู้สูงอายุและทุกส่วนในสังคม โดยเฉพาะในชุมชนท้องถิ่น

4. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของผู้สูงอายุที่มีความรู้ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพสาขาต่าง ๆ รวมถึงการมีพื้นที่การแสดงออกให้กับผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี ดนตรี ศิลปะ กีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งนอกจากเป็นการเพิ่มศักยภาพแล้วยังเป็นการสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้กับผู้สูงอายุ รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุกับวัยอื่น ๆ ที่ดีขึ้น

5. ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยด้านผู้สูงอายุเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาในประเทศต่าง ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงภาวะผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนางานวิชาการ นโยบายและการวิเคราะห์แนวโน้มของอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

ในการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ มีผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ต่าง ๆ ทั้งด้านชีวภาพ จิตวิทยา และสังคมศาสตร์ โดยพยายามสรุปสาเหตุของความชราให้ครอบคลุม และได้แบ่งแนวทางศึกษาเป็น 3 กลุ่มได้แก่ ทฤษฎีทางชีววิทยา (Biological Theory) ทฤษฎีทางจิตวิทยา (Psychological Theory) และ ทฤษฎีทางสังคมวิทยา (Sociological Theory) แต่การศึกษาการเปลี่ยนแปลงและสาเหตุความชราของผู้สูงอายุ ไม่สามารถใช้ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งอธิบายได้ครอบคลุมสาเหตุทั้งหมด จึงต้องใช้หลายทฤษฎีร่วมกันอธิบายทฤษฎีแต่ละกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้สูงอายุ (กัญญณัฐ โภคาพันธ์, 2560) มีดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีทางชีวภาพ (Biological Theory) ได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างร่างกายของมนุษย์ และความสัมพันธ์ของปฏิกิริยาทางเคมีร่างกายที่เกิดขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยอธิบายถึงสาเหตุของความชราทางชีววิทยาดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีพันธุศาสตร์ (Genetic Theory) อธิบายว่า การเข้าสู่วัยสูงอายุ เกิดจากการการเปลี่ยนแปลงด้านระบบโครงสร้างและอวัยวะบางส่วนของร่างกาย ซึ่งเกิดขึ้นในลักษณะที่คล้ายคลึงกันมาจากรุ่นสู่รุ่น โดยเป็นการการเปลี่ยนแปลงตามพันธุกรรม ไม่ว่าจะเป็นการมีเส้นผมหงอก หลังค่อม โดยที่ลักษณะเหล่านี้จะแสดงออกเมื่อมีอายุมากขึ้น

2) ทฤษฎีเนื้อเยื่อ (Collagen Theory) อธิบายว่า เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ สารที่เป็นส่วนประกอบของ Collagen และ Fibrous Protein มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และเกิดการยึดเกาะกันแน่น ทำให้เส้นใยนั้นหดสั้นขาดความยืดหยุ่นรวมทั้งไม่สามารถขนส่งหรือขับถ่ายของเสียได้สะดวก ส่งผลให้ร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงไป เช่น การมีรอยย่นในบริเวณต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น หน้าผาก รวมถึงบริเวณกระดูกข้อต่อ ทำให้มองเห็นปมกระดูกชัดเจน

3) ทฤษฎีการทำลายตนเอง (Auto-Immune Theory) อธิบายว่า การเข้าสู่วัยสูงอายุเกิดจากการที่ร่างกายสร้างภูมิคุ้มกันได้ลดลงในขณะที่สร้างภูมิคุ้มกันที่ทำลายตนเองมากขึ้น

จึงทำให้ร่างกายต่อสู้กับเชื้อโรคและสิ่งแปลกปลอมได้น้อยลง ร่างกายจึงเจ็บป่วยและเป็นโรคต่าง ๆ ได้ง่าย

4) ทฤษฎีความผิดพลาด (Error Catastrophe Theory) อธิบายว่า เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ เซลล์ต่าง ๆ ของร่างกายจะค่อยๆเสื่อมลง เนื่องจากกระบวนการสังเคราะห์โปรตีนที่ทำงานได้ลดลง ซึ่งเป็นความผิดปกติของร่างกาย

5) ทฤษฎีอนุมูลอิสระ (Free Radical Theory) อธิบายว่า ปฏิกริยาทางเคมีขั้นสุดท้ายของออกซิเจนภายในเซลล์ก่อให้เกิดการสะสมของสารประกอบทางเคมี ซึ่งส่งผลให้เกิดการเสื่อมสลายของเซลล์ในร่างกาย โดยเกิดการสลายของผนังเซลล์ได้ง่าย ทำให้มีคอลลาเจนและอีลาสตินซึ่งเป็นองค์ประกอบของโปรตีนเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากทำให้เนื้อเยื่อเหนียวกันมากขึ้นจนเสียความยืดหยุ่นไป

จากทฤษฎีด้านชีวภาพแสดงให้เห็นว่า การเข้าสู่วัยสูงอายุ ร่างกายจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เสื่อมถอยในลักษณะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านรูปลักษณะภายนอกหรือด้านสุขภาพที่ผู้สูงอายุเจ็บป่วยได้ง่าย ซึ่ง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของผู้สูงอายุได้

2.2.2 ทฤษฎีทางจิตวิทยา (Psychological Theory) มีความเชื่อที่ว่า การเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้สูงอายุนั้นเป็นการปรับตัวเกี่ยวกับความนึกคิด ความรู้ความเข้าใจ แรงจูงใจรวมถึงการเปลี่ยนแปลงไปของอวัยวะรับสัมผัสทั้งหลาย ตลอดจนสังคมที่ผู้สูงอายุนั้น อาศัยอยู่ได้แก่

1) ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theory) อธิบายว่าความสุขหรือความทุกข์ของผู้สูงอายุนั้นขึ้นอยู่กับประวัติและการพัฒนาจิตใจที่มีมาต่อเนื่องของบุคคลนั้น ถ้าพัฒนามาด้วยความมั่นคงอบอุ่น มีน้ำใจและเห็นใจผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี จะเป็นผู้สูงอายุที่มีความสุขและอยู่ร่วมกับบุตรหลานได้อย่างมีความสุข ในทางตรงข้ามหากชีวิตที่ผ่านมา ทำงานร่วมมือกับผู้อื่นได้ยากปรับตัวได้น้อย ช่วยเหลือและเห็นใจผู้อื่นน้อย ผู้สูงอายุผู้นั้นจะประสบปัญหาการเข้าสังคมในช่วงปลายชีวิตได้ (เกษร อึ้งสวรรค์, 2559)

2) ทฤษฎีความปราดเปรื่อง (Intelligence Theory) อธิบายว่าผู้สูงอายุยังเป็นผู้ที่มีความปราดเปรื่องเนื่องจากสนใจเรื่องราวต่าง ๆ และมีการศึกษาค้นคว้า เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยผู้สูงอายุที่มีลักษณะเช่นนี้ได้ต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีและมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีเป็นปัจจัยเกื้อหนุน (ศิริไล ชยางกูร, 2554)

3) ทฤษฎีของอิริคสัน (Erikson's Theory) อธิบายว่าการพัฒนาของบุคคลสามารถแบ่งได้เป็น 8 ระยะ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยสูงอายุโดยพัฒนาการชีวิตในระยะที่ 7 เป็นช่วงวัยกลางคน อายุระหว่าง 40 - 59 ปี และเป็นช่วงที่มีความทะเยอทะยาน มุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ต้องการสร้างความสำเร็จในชีวิตเพื่อเป็นฐานของครอบครัว ถ้าช่วงชีวิตในวัยนี้ประสบความสำเร็จจะ

ทำให้รู้สึกมั่นคง มีความภาคภูมิใจและสืบทอดไปยังรุ่นลูกหลาน หากไม่ประสบความสำเร็จในช่วงนี้ ก็จะกลายเป็นคนท้อแท้ ใช้ชีวิตด้วยความเบื่อหน่ายทั้งผู้คนและสังคม ขาดความกระตือรือร้น (กัญญณัฐ โภคาพันธ์, 2560) และในขั้นที่ 8 เมื่อเข้าสู่วัยนี้ผู้สูงอายุจะรู้สึกถึงการเสร็จสิ้นตามหน้าที่ของตนที่ต้องรับผิดชอบแล้ว ช่วงวัยนี้จะรู้สึกถึงความสำเร็จสมหวัง คือมีความพอใจในชีวิตของตน รวมทั้งความรู้สึกผิดหวัง และเริ่มปรับตัวให้สามารถยอมรับความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะต่างกับผู้สูงอายุที่ยึดติดความหลัง ไม่สามารถยอมรับอดีตและกลัวความตาย โดยผู้สูงอายุกลุ่มนี้จะมีความรู้สึกสิ้นหวังและอยากหลีกเลี่ยงชีวิต (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2553) นอกจากนี้ยังมีลักษณะความขัดแย้งทางจิตสังคมของอิริคสันที่เกิดขึ้นในระดับขั้นพัฒนาการชีวิต ได้แก่

- 1) ชั้นความไว้วางใจ แยกกับความสงสัยน้ำใจผู้อื่น (Trust and Mistrust) อยู่ในช่วงวัยทารกถึงอายุ 18 เดือน
- 2) ชั้นความเป็นตัวของตัวเองแยกกับความละอายใจและมั่นใจ (Autonomy and Shame and Doubt) อายุระหว่าง 18 เดือน - 3 ปี
- 3) ชั้นความคิดริเริ่มแยกกับความรู้สึกผิด (Initiative and Guilt) อายุระหว่าง 3 - 6 ปี
- 4) ชั้นเอาการเอางานแยกกับความมีปมด้อย (Industry and Inferiority) อายุระหว่าง 6 - 12 ปี
- 5) ชั้นการพบอัตลักษณ์ แห้งตนเองแว้งกับการไม่เข้าใจตนเอง (Identity and Identity diffusion) อายุระหว่าง 12 - 20 ปี
- 6) ชั้นความสนิทสนมหาร่วมมือร่วมใจแยกกับความเปล่าเปลี่ยว (Intimacy and Solidarity and Isolation) อายุระหว่าง 20 - 40 ปี
- 7) ชั้นการบำรุงส่งเสริมแยกกับความพะวงหลงเฉพาะตน (Generativity and Self absorption) อายุระหว่าง 40 - 60 ปี
- 8) ชั้นความมั่นคงทางใจแยกกับความสิ้นหวัง (Integrity and Despair) อายุ 60 ปีขึ้นไป

4) ทฤษฎีของแพค (Peck's Development Theory) อธิบายว่าผู้สูงอายุวัยต้น (อายุ 55 -75 ปี) มีลักษณะนิสัยและการปฏิสัมพันธ์ทางด้านสังคมแตกต่างกับผู้สูงอายุวัยปลาย (อายุ 75 ปีขึ้นไป) และเชื่อว่าผู้สูงอายุมีพัฒนาการ 3 ประการ (ศิริไล ชยางกูร, 2554) ได้แก่

- 1) ความสามารถในการแยกความแตกต่างของตนกับบทบาทในช่วงชีวิตที่ผ่านมา หากความรู้สึกมีคุณค่าขึ้นอยู่กับบทบาทในหน้าที่การงาน ผู้สูงอายุจะรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และมีความรู้สึกว่าตนเองไร้คุณค่าหลังเกษียณอายุ แต่ถ้าความรู้สึกภาคภูมิใจและมีความมีคุณค่าของงานไม่ได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ที่เคยทำหลังเกษียณ ความรู้สึกนั้นจะยังคงมีอยู่ เช่น ผู้สูงอายุที่ชอบ

ปลูกต้นไม้ ก็ยังคงปลูกต้นไม้ต่อไปหลังเกษียณ จะรู้สึกพึงพอใจหลังเกษียณอายุที่ได้ทำสิ่งที่ต้องการ
 งานที่เคยทำเป็นประจำ

2) ความสามารถทางร่างกายที่มีการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติ หากผู้สูงอายุยอมรับการถดถอยของสภาพร่างกายและคิดว่าร่างกายยังมีความแข็งแรง จะทำให้ผู้สูงอายุมีสภาพจิตใจดีและมีความสุข พร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม แต่ถ้าผู้สูงอายุไม่สามารถยอมรับความสามารถของร่างกายที่ลดลงได้ จะทำให้ผู้สูงอายุมีความสุขและความพึงพอใจลดลง

3) ความสามารถในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของร่างกายที่จะเกิดขึ้นตามธรรมชาติก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ ซึ่งการยอมรับว่าร่างกายจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาตินี้จะทำให้ผู้สูงอายุไม่หวาดกลัวหรือกังวลกับความตาย แต่ในทางกลับกันผู้สูงอายุที่ยึดติดกับสภาพร่างกายในวัยหนุ่มสาวหรือวัยกลางคน จะไม่พึงพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ และมีความหวาดกลัวกับความตาย

จากทฤษฎีด้านจิตวิทยาแสดงให้เห็นว่า การเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกนึกคิด พฤติกรรมในการใช้ชีวิต รวมถึงความสุขและความพึงพอใจหลังการเข้าสู่วัยสูงอายุ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลมาจากลักษณะนิสัย มุมมองในการใช้ชีวิต บุคลิกภาพที่มีมาแต่เดิม และสภาพร่างกายที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

2.2.3 ทฤษฎีทางสังคมวิทยา (Sociological theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงแนวโน้มบทบาท สัมพันธภาพ และการปรับตัวในสังคมของผู้สูงอายุ โดยวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคมของผู้สูงอายุ ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยมีทฤษฎีทางสังคมวิทยาที่สำคัญ ได้แก่ (ลัดดา สุหนต์, 2551)

1) ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) นักสังคมวิทยาได้อธิบายทฤษฎีบทบาทว่า แต่ละบุคคลมีการปรับตัวตลอดช่วงชีวิตที่ผ่านมา ซึ่งผ่านบทบาททางสังคมมากมายหลายบทบาท และเมื่อแต่ละบุคคลเข้าสู่ช่วงวัยสูงอายุ จะมีการปรับสภาพและบทบาทต่าง ๆ ที่ไม่ใช่บทบาทเดิมมาก่อน เช่น การปล่อยวางบทบาททางสังคมและความสัมพันธ์ที่เคยมีในอดีต และยอมรับบทบาททางสังคมและความสัมพันธ์ในรูปแบบของผู้สูงอายุเป็นต้น การที่ผู้สูงอายุดูแลตัวเอง อย่างสม่ำเสมอในด้านสุขภาพ (Successful Aging Elderly) และประสบความสำเร็จทางด้านการงานในอดีตที่ผ่านมา มีการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของตนเอง จะส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กร ทั้งนี้ ประสบการณ์เกี่ยวกับบทบาททางสังคมของแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์กับอายุ ซึ่งอายุเป็นปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดบทบาทและความคาดหวังที่เหมาะสมในสังคม นอกจากนี้ อายุยังเป็นเครื่องมือในการกำหนดความเหมาะสมหรือพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ (เกษร อังสุวรรณค์, 2559)

2) ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory)) เป็นทฤษฎีที่ถูกพัฒนาโดย ฮาวิกเฮิร์ส (Robert Havighurst) อธิบายถึงสถานภาพทางสังคมของผู้สูงอายุโดยเน้นความสัมพันธ์ในเชิงบวก ระหว่างการทำกิจกรรมกับความพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นบทบาทต่าง ๆ ทางสังคมก็จะลดลงตามไปด้วย แต่ยังคงมีความต้องการทางสังคมไม่ต่างจากบุคคลในวัยอื่น ซึ่งการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมของผู้สูงอายุ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต การเข้าร่วมกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับวัย และสถานภาพทางสังคมที่เปลี่ยนไปเป็นสิ่งที่ดีและจำเป็นจากแนวคิดนี้จะเห็นว่ากิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับผู้สูงอายุมากกว่าการลดบทบาททางสังคม (Role Loss) ซึ่งการเข้าร่วมกิจกรรมจะช่วยให้ผู้สูงอายุ ได้พัฒนาในส่วนต่าง ๆ ของร่างกายได้สมวัย (พลอยพรรณ เชี่ยวชาญ, 2559)

3) ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Continuity Theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงการปรับตัวทางสังคมของสังคมสูงวัย โดยผู้สูงอายุจะแสวงหาบทบาทใหม่ทดแทนบทบาทเดิม และการพยายามปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่อย่างต่อเนื่อง ทฤษฎีนี้อธิบายว่าความสามารถในการปรับตัวของผู้สูงอายุขึ้นอยู่กับแบบแผนพฤติกรรมดำเนินชีวิต ความพึงพอใจในชีวิต และผนวกกับปัจจัยอื่น เช่น แรงจูงใจ สถานะทางสังคม บุคลิกภาพ และความยืดหยุ่นของแต่ละบุคคลนั้น ตั้งแต่ในช่วงวัยที่ผ่านมาส่งผลต่อเนื่องมาจนกระทั่งเป็นผู้สูงอายุ (กัญญณัฐ โภคาพันธ์, 2560)

จากทฤษฎีทางสังคมวิทยาแต่ละทฤษฎี แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุมีประสบการณ์ด้านบทบาททางสังคมหลากหลายบทบาท โดยการปรับเปลี่ยนบทบาทนั้นจะขึ้นอยู่กับเจตคติและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งการเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมของผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในชีวิตเป็นการสร้างบทบาทใหม่แทนที่บทบาทเดิมในอดีต ทำให้ผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าในฐานะประชากรสูงอายุที่มีคุณภาพ (Productive Aging) ของประเทศชาติต่อไป และการที่ผู้สูงอายุยังมีความต้องการกลับสู่ตลาดแรงงานนั้น แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุ มีความเชื่อ และแสดงออกว่าตนเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ มีความสามารถ (Productive Aging) สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ด้อยไปกว่าคนวัยอื่น ซึ่งเป็นการส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาความรู้ทำให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ซึ่งได้อธิบายสาเหตุของความชรา และแบ่งแนวทางศึกษาเป็น 3 กลุ่ม คือ ทฤษฎีทางชีววิทยา (Biological Theory) ทฤษฎีทางจิตวิทยา (Psychological Theory) และ ทฤษฎีทางสังคมวิทยา (Sociological Theory) โดยทฤษฎีทางชีววิทยาจะอธิบายความสูงอายุนในด้านสุขภาพร่างกายซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างร่างกาย การทำงานของระบบภายในร่างกายที่มีประสิทธิภาพลดลง สำหรับทฤษฎีทางจิตวิทยา อธิบายการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกนึกคิด บุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้สูงอายุที่แสดงออกมา ส่วนทฤษฎีทางสังคมวิทยา อธิบายถึงความสามารถในการแสดงบทบาทและสถานภาพทางสังคม

ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทฤษฎีหลายทฤษฎีประกอบกันในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพร่างกายที่มีประสิทธิภาพลดลง การเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และจิตใจ และการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมและบทบาทของผู้สูงอายุ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการเกษียณอายุ ซึ่งประกอบไปด้วย ความหมายของการเกษียณอายุ หลักเกณฑ์ในการเกษียณอายุ ระยะของการเกษียณอายุและผลกระทบจากการเกษียณอายุ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 ความหมายของการเกษียณอายุ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 คำว่า "เกษียณ" มีความหมายว่า "สิ้นไป" ซึ่งใช้ในการกำหนดอายุ กล่าวคือ เกษียณอายุราชการ หมายถึงการสิ้นกำหนดเวลารับราชการหรือการทำงาน ส่วนใหญ่ประเทศต่าง ๆ ใน แล็บเอเชีย รวมถึงประเทศไทย จะกำหนดให้บุคคลที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ ต้องเกษียณอายุพ้นจากสภาพการทำงาน เพื่อให้ร่างกายได้พักผ่อนจากการทำงานที่ผ่านมา (สำนักบริการคอมพิวเตอร์, 2548) ส่วน สุเทพ พูลสวัสดิ์ (2550) ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุราชการว่า เป็นการที่ข้าราชการต้องออกจากราชการเมื่อมีอายุครบกำหนดตามที่กฎหมายประกาศไว้ ซึ่งผู้ที่เกษียณอายุจะได้รับสิ่งตอบแทนคือเงินบำเหน็จหรือบำนาญ ในขณะที่ พรชัย เอี่ยมขจรชัย (2554) ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุว่า เป็นการสิ้นสุดระยะเวลาในการทำงานซึ่งเป็นระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยระบบราชการจะให้เกษียณอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ แต่อาจจะมีการต่อระยะเวลาการทำงานออกไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งบุคคลที่เกษียณอายุสามารถทำงานในหน่วยงานอื่น หรือประกอบธุรกิจส่วนตัวก็ย่อมได้ นอกจากนี้ กัญญาณัฐ โภคาพันธ์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า การเกษียณอายุ เป็นการยุติการทำงานซึ่งเป็นงานที่ปฏิบัติเป็นประจำหรือเป็นอาชีพ เมื่อมีอายุครบตามที่หน่วยงานได้กำหนด โดยปกติจะกำหนดที่อายุ 60 ปี แต่อาจจะได้รับการต่อระยะเวลาการทำงานที่เกินอายุ 60 ปี ซึ่งจะขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของแต่ละหน่วยงาน

จากการศึกษาความหมายของการเกษียณอายุดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการเกษียณอายุ หมายถึง การสิ้นสุดหรือการยุติการทำงาน ซึ่งในระบบราชการจะเรียกว่า การเกษียณอายุราชการ โดยบุคคลที่เกษียณอายุนั้น เป็นบุคคลที่ทำงานมาเป็นระยะเวลานานจนอายุครบตามที่กฎหมายกำหนด โดยปกติในประเทศไทยถือกำหนดที่อายุ 60 ปีบริบูรณ์ แต่อาจจะมีการขยายระยะเวลาเกษียณอายุต่อไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาของหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน และบุคคลผู้เกษียณอายุสามารถทำงานต่อไปได้ขึ้นอยู่กับความตัดสินใจของแต่ละบุคคล เช่น ทำงานในระบบเดิมต่อไปหากมีการขยายอายุเกษียณ หรือเกษียณทำงานออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น

2.3.2 หลักเกณฑ์ในการเกษียณอายุ

ตามหลักของการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับการจ้างงานก็ต่อเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่ง “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้เกิดผลใน การงาน แต่ลูกจ้างควรยุติการทำงาน เมื่อไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เหมาะสมที่จะ ทำงานนั้นอีกต่อไป (สุนันท์ พันธุ์ศรี, 2553)

จากหลักการการทำงานและความหมายของการเกษียณอายุข้างต้น การเกษียณอายุจึงควรยึด หลักการว่า “ควรยุติการทำงานในกรณีที่บุคคลไม่สามารถปฏิบัติให้กับหน่วยงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ” ทั้งนี้การพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคลสามารถพิจารณาจาก เกณฑ์ต่าง ๆ ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2533)

1) เมื่อบุคคลทำงานจนถึงช่วงอายุหนึ่งแล้วสมควรที่จะได้หยุดพักก่อน โดยทั่วไป เกณฑ์ในการเกษียณอายุ จะใช้เกณฑ์ผู้สูงอายุ ซึ่งที่ประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยผู้สูงอายุ (World Assembly on Aging) กำหนดให้ผู้สูงอายุ (Elderly) คือผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ประเทศไทยจึง ใช้อายุ 60 ปีขึ้นไปเป็นเกณฑ์กำหนดการเกษียณอายุรวมถึงการเกษียณอายุราชการด้วย

2) พิจารณาจากการเสื่อมสมรรถภาพทางร่างกาย โดยแต่ละบุคคลแม้จะอยู่ในวัย เดียวกันแต่อาจมีสุขภาพร่างกายต่างกัน บุคคลหนึ่งอาจยังมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงพอที่จะปฏิบัติงาน ได้ต่อไปในขณะที่เดียวกันบุคคลหนึ่งในวัยเดียวกัน อาจมีสภาพเสื่อมโทรมจนไม่สามารถปฏิบัติงาน ต่อไปได้

3) บางประเทศเห็นว่าความแตกต่างทางด้านเพศส่งผลต่อสภาพร่างกายที่แตกต่าง กัน ทำให้บางลักษณะงานมีการกำหนดให้เพศหญิงเกษียณเร็วกว่าเพศชาย เนื่องจากเห็นว่าเพศหญิงมี ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงเร็วกว่าเพศชาย เช่น หน่วยงานของรัฐในประเทศไทย สาธารณรัฐ ประชาชนจีน กำหนดอายุเกษียณของเพศชายที่อายุ 60 ปี และเพศหญิงที่อายุ 55 ปี เป็นต้น

4) การกำหนดให้บุคคลเกษียณอายุ จากการพิจารณาด้านลักษณะงาน โดยเป็นงาน ที่ต้องมีความพร้อมทางด้านสมรรถภาพร่างกาย หรืองานมีลักษณะเสี่ยงภัย เช่น พนักงานตำรวจ จราจร ทหารในหน่วยรบจะมีการกำหนดอายุเกษียณเร็วกว่างานที่มีลักษณะอื่น ๆ หรือต้องย้ายไป สายงานอื่น ส่วนงานที่ต้องใช้บุคคลที่สั่งสมประสบการณ์มานาน ควรกำหนดอายุเกษียณช้า เช่น งานด้านการวิจัยและด้านการสอบสวน เป็นต้น

5) พิจารณาสมรรถภาพการทำงานของบุคคลจากผลการปฏิบัติงาน หากผลการ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพลดลงจากปกติ แสดงว่าบุคคลนั้นไม่สามารถในการปฏิบัติงาน อาจให้ออก จากงานได้

6) นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ เกณฑ์สำหรับใช้พิจารณา การเกษียณอายุ อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพความจำเป็นที่รัฐเห็นควร โดยไม่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์

ต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น เช่น ในปี พ.ศ. 2542 รัฐบาลสิงคโปร์กำหนดให้มีการขยายอายุเกษียณ จากอายุ 60 ปี เป็น 62 ปี ในหน่วยงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง เพื่อแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

2.3.3 ระยะของการเกษียณอายุ

การเกษียณอายุ Atchley (1976) กล่าวว่า การเกษียณอายุเป็นกระบวนการที่บุคคลจะต้องพบกับ การเปลี่ยนแปลงในระยะต่าง ๆ 7 ระยะคือ

- 1) ระยะก่อนการเกษียณอายุ (Remote Phase) เป็นระยะที่บุคคลเริ่มคิดถึง การเกษียณอายุที่เริ่มใกล้เข้ามา แต่เป็นช่วงที่ยังไม่ยอมรับและไม่คิดคำนึงถึงการเกษียณอายุ
- 2) ระยะใกล้เกษียณ (Near Phase) เป็นระยะที่บุคคลเริ่มกังวลกับการเกษียณอายุที่ ใกล้เข้ามา โดยจะเริ่มคำนึงถึงการพ้นจากหน้าที่และคิดว่าทำอะไรต่อไปหลังเกษียณอายุ
- 3) ระยะดื่มน้ำผึ้งพระจันทร์ (Honeymoon Phase) ช่วงหลังเกษียณแรก ๆ จะรู้สึก หลุดพ้นจากภาระหน้าที่ ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่มีความสุขที่ได้พักผ่อนจากการทำงาน รวมถึงมีโอกาส ได้ทำในสิ่งที่อยากแต่ไม่มีเวลาทำในขณะที่ทำงาน โดยผู้เกษียณแต่ละบุคคลจะมีช่วงเวลาดังกล่าว แตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้เกษียณอายุบางคนจะอยู่ในช่วงเวลา Honeymoon Phase นาน แต่บาง คนไม่ได้มีโอกาสอยู่ในระยะนี้เนื่องจากความแตกต่างกันในด้านสถานภาพเศรษฐกิจ ดังนั้นผู้เกษียณที่ มีข้อจำกัดทางด้านเศรษฐกิจจะไม่สามารถทำในสิ่งที่อยากทำได้ จึงปรับตัวเข้าสู่ระยะที่ 4 ของ การเกษียณ
- 4) ระยะขมขื่นใจ (Isenchantment Phase) เป็นระยะที่เกิดภาวะอาการทางจิตใจ มีความเครียดสูง มีความกังวลใจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงหลังเกษียณอายุ เช่น มีรายได้ไม่ เพียงพอเนื่องจากไม่ได้ทำงาน รวมทั้งต้องปรับตัวสู่สังคมใหม่ สูญเสียบทบาทที่เคยโดดเด่นทางสังคม
- 5) ระยะปรับตัวใหม่ (Reorientation Phase) เป็นระยะที่เริ่มจะปรับตัวเข้ากับการ ดำเนินชีวิตภายหลังการเกษียณหลังจากที่ได้ผ่านการเปลี่ยนแปลงทำให้มีประสบการณ์ ซึ่งก่อให้เกิด การรับรู้และเข้าใจในการดำเนินชีวิตมากขึ้น และจากการศึกษาพบว่า การรวมกลุ่มสมาคม ชมรม กลุ่มเพื่อน หรือกลุ่มอาสาสมัครต่าง ๆ มีส่วนช่วยในการปรับตัวเข้ากับสภาพหลังการเกษียณของ ผู้เกษียณอายุราชการ
- 6) ระยะคงสมดุล (Tabilization Phase) เป็นระยะที่ผู้เกษียณอายุสามารถจัดการ กับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเกษียณได้ดี โดยไม่ต้องพึ่งพาจากผู้อื่น แต่ในระยะนี้ผู้เกษียณอายุ บางคนก็ไม่เข้าถึง
- 7) ระยะสิ้นสุด (Termination Phase) เป็นระยะสุดท้ายของการเกษียณอายุ ซึ่งผู้เกษียณบางรายอาจจะกลับเข้าไปทำกิจกรรมทางสังคมใหม่ หากเป็นการใช้ชีวิตภายหลัง

การเกษียณอายุที่ตนปรารถนา แต่โดยปกติระยะสั้นที่สุดของการเกษียณ มีสาเหตุมาจากการเสื่อมถอยของร่างกาย อาการเจ็บป่วย และไม่สามารถดูแลตนเองได้ รวมถึงสภาวะสุดท้ายของการมีชีวิตด้วย

ทั้งนี้ผู้เกษียณอายุจะมีช่วงชีวิตทั้ง 7 ระยะแตกต่างกันผู้เกษียณบางคนอาจจะทำงานต่อหลังเกษียณ จึงไม่มีระยะที่ 3 หรือบางคนอาจมีระยะที่ 4 ยาวนานคือ มีความทุกข์เนื่องจากปรับตัวไม่ได้ ดังนั้นการวางแผนและเตรียมการหลังเกษียณอายุจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น

2.3.4 ผลกระทบจากการเกษียณอายุ

การเกษียณอายุก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ที่เกษียณอายุในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งผลกระทบเหล่านั้นมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้เกษียณรวมถึงการดำเนินชีวิตอย่างมาก ได้แก่ (เพ็ญประภา เบนจวรรณ, 2558)

1) ผลกระทบด้านร่างกาย ผู้เกษียณอายุซึ่งเป็นผู้สูงอายุ ดังนั้นจึงเผชิญกับความเสื่อมถอยของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายอย่างมาก เช่น ระบบกระดูกเสื่อม ก่อให้เกิดปัญหาในการเดิน ระบบประสาทต่าง ๆ เสื่อมลง สายตามองไม่ชัด หูตึง ซึ่งผู้สูงอายุบางคนไม่สามารถยอมรับการเสื่อมถอยของร่างกายได้ จึงส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจและดำเนินชีวิต หากขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพก็ยิ่งทำให้มีสุขภาพที่เสื่อมลงอย่างรวดเร็วผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีจะสามารถปรับตัวได้ดีด้วย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ภาวะสุขภาพเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้สูงอายุ

2) ผลกระทบด้านจิตใจ การเกษียณอายุส่งผลกระทบต่อจิตใจของผู้เกษียณได้ค่อนข้างมากเนื่องจากการเกษียณอายุเป็นการเปลี่ยนแปลงชีวิตประจำวันอย่างฉับพลัน จากการทำที่ต้องปฏิบัติงานทุกวันไปสู่การมีเวลาว่างมากขึ้น ในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงานทำให้ผู้เกษียณอายุรู้สึกว่าตนเองด้อยคุณค่า จากที่เคยมีอำนาจกลับไม่มีอำนาจ หากผู้เกษียณอายุปรับตัวไม่ได้จะส่งผลให้ขาดความพึงพอใจต่อสภาพชีวิตในปัจจุบัน รู้สึกหงุดหงิด ซึมเศร้า รวมถึงคิดว่าตนเองหมดความหมายไม่มีคุณค่า

3) ผลกระทบด้านสังคม การเกษียณอายุเป็นการถอนบทบาทจากสังคมภายนอก การพบปะกับผู้ร่วมงาน การลดลงของบทบาททางสังคม การมีอำนาจ รวมถึงการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นในสังคมซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลให้ผู้เกษียณอายุมีความรู้สึกด้อยคุณค่า เกิดปัญหาทางจิตใจและมีความเหงา หากไม่มีบทบาทใหม่มาทดแทนจะทำให้ขาดความพึงพอใจในชีวิต

4) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากการเกษียณอายุทำให้ผู้เกษียณมีรายได้น้อยลง ในขณะที่รายจ่ายเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นรายจ่ายในการดูแลสุขภาพ จึงก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจ

5) ผลกระทบด้านการใช้เวลาว่าง การเกษียณอายุทำให้มีเวลาว่างถึงวันละ 6-8 ชั่วโมง หากผู้เกษียณไม่ได้วางแผนการใช้เวลาว่าง ในการทำงานอดิเรกหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ จะทำให้เกิดความเครียดและความเบื่อหน่ายในชีวิต ซึ่งปัญหานี้มักพบในผู้เกษียณชายมากกว่าผู้เกษียณหญิง

6) ผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับคู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัว การที่ผู้เกษียณมีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น เข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของครอบครัวมากขึ้น อาจส่งผลในทางลบคือ คู่ชีวิตหรือสมาชิกในครอบครัวอาจรู้สึกถูกรุกล้ำ เกิดอารมณ์หงุดหงิด ซึ่งส่งผลลบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว

จะเห็นได้ว่าผลกระทบจากการเกษียณอายุสามารถส่งผลทั้งด้านจิตใจและด้านร่างกาย โดยเฉพาะด้านจิตใจ โดยผู้เกษียณอายุที่ขาดการวางแผนในการเกษียณอายุ ก็อาจเกิดภาวะตึงเครียด ซึมเศร้า ซึ่งนำไปสู่ปัญหาสุขภาพที่รุนแรงได้ ดังการศึกษาของ Hurlock (1980) ที่พบว่าโรคใหม่ของผู้เกษียณอายุเป็นภาวะช็อกจากการเกษียณอายุ (Retirement Shock) ซึ่งเกิดขึ้นหลังการเกษียณอายุอย่างรุนแรง เนื่องจากผู้เกษียณอายุไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ทันทีภายหลังเกษียณ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการปรับตัวของ Roy (1986) ทฤษฎีนี้อธิบายเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อมีสิ่งกระตุ้นมากระทบกระเทือนต่อบุคคล ดังนั้นบุคคลจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย จิตใจ และสังคม และบุคคลที่สามารถปรับตัวได้ จะมีความมั่นคงในชีวิต รวมถึงมีสุขภาพดี แต่ในขณะเดียวกันบุคคลที่ไม่สามารถปรับตัวได้จะเกิดปัญหาด้านสุขภาพ รวมถึงส่งผลต่อสุขภาพจิต เช่น มีอาการซึมเศร้า เป็นต้น (เพ็ญประภา เบญจวรรณ, 2558)

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอขอแนะนำเสนอรายละเอียดที่สำคัญในหัวข้อ ความหมายของความพึงพอใจ และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีของ Cooper และ ทฤษฎีของมาสโลว์

2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ชนิกานต์ วงษ์กรณ์ (2555) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะแสดงออกในทางที่ดีและไม่ดี ในด้านบวกหรือด้านลบหรือไม่มีปฏิกิริยาใด ๆ และเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคล ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และค่านิยมของแต่ละบุคคล ส่วน จิตใต้ ใต้ (2556) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรัก ชอบในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง โดยความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ สร้างความร่วมมือร่วมใจ ความเข้าใจอันดี ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้สามารถจูงใจให้เกิดความรักในงาน เกิดความภาคภูมิใจ กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

จากการมีส่วนร่วมในองค์กร ในขณะที่ ปันณวัชร พัชราวลัย (2558) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล รวมถึง การรับรู้ค่านิยมของบุคคลที่แตกต่างกันไป ซึ่งความพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสามารถตอบสนอง ความต้องการแก่บุคคลนั้นได้ โดยระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ (สุภาวดี แซ่อู๋ และ ศิริรัตน์ ดีสอน, 2559) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเป็นไปในด้านบวกหรือ ด้านลบ ขึ้นอยู่กับการตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้น

จากความหมายของความพึงพอใจข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งสามารถเป็นไปในทางบวกและทางลบ โดยความ พึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง หากได้รับการตอบสนอง ความต้องการ จะทำให้เกิดผลในทางบวกคือมีความพึงพอใจ แต่ในทางกลับกันไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการก็จะเกิดผลในทางลบคือไม่มีความพึงพอใจ

2.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1. ทฤษฎีของ Cooper (1958) ตามทฤษฎีนี้แบ่งความต้องการได้เป็น 7 อย่างคือ

- 1) ทำงานที่สนใจ
- 2) มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
- 3) มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
- 4) มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5) สภาพการทำงานที่ดี รวมถึงชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
- 6) ความสะดวกในเดินทางไปทำงาน รวมถึงมีสวัสดิการต่าง ๆ
- 7) การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครองและ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ตามทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของ Cooper อธิบายว่า ความต้องการในการทำงาน ทั้ง 7 ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการ สิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตน โดยสิ่งจูงใจอาจเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้

2. ทฤษฎีของมาสโลว์ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550) ได้เสนอทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่าง กว้างขวาง คือ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs Theory) โดยมีแนวคิดของ ทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า มนุษย์มีความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอย่างหนึ่ง ได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นตามมาอีก ทั้งนี้มนุษย์อาจมี

ความต้องการซ้ำซ้อนกัน กล่าวคือ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ อธิบายว่า คนถูกจูงใจโดยความต้องการที่หลากหลาย ซึ่งความต้องการเหล่านั้นเป็นไปตามลำดับขั้น ความพึงพอใจจะเกิดจากการได้รับการตอบสนองจากความต้องการขั้นต่ำก่อนแล้วจึงเกิดความพึงพอใจที่มาจากได้รับการตอบสนอง ความต้องการขั้นสูง และความต้องการของมาสโลว์มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งเป็นความต้องการสำหรับการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ น้ำ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค รวมถึงความต้องการทางเพศ สำหรับความต้องการในองค์กรที่เป็นสิ่งที่จำเป็น ได้แก่ เงินเดือน หรือค่าจ้าง ซึ่งเป็นผลตอบแทนที่มีลักษณะเป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน คือ สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการดำรงชีพของมนุษย์

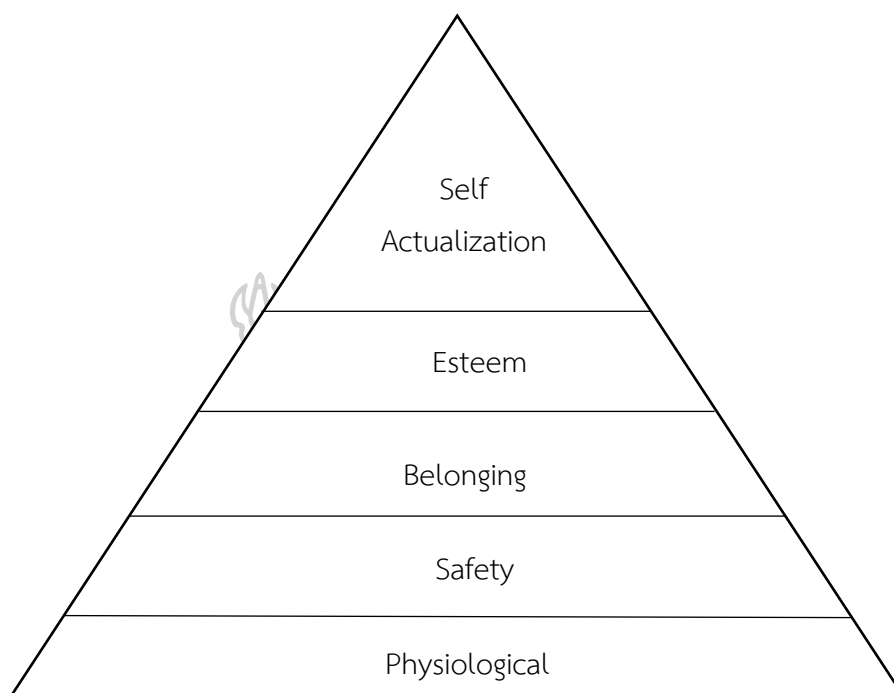
2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) หลังจากความต้องการทางด้านกายภาพได้รับการสนองแล้ว ขั้นต่อไปจะมนุษย์มีความต้องการความมั่นคงหรือปลอดภัย ซึ่งเป็นความต้องการปลอดภัยทั้งทางกายและทางใจ ได้แก่ ความกลัวสูญเสียงาน สูญเสียทรัพย์สิน เป็นต้น สำหรับความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ไม่กลัวถูกปลดออกจากงานโดยไม่ได้รับเป็นธรรม การมีเงินบำเหน็จบำนาญหรือเงินทุนใช้ในกรณีจำเป็น เป็นต้น

3) ความต้องการความผูกพันหรือการมีมิตรสัมพันธ์ (Affiliation or Belonging Needs) เป็นความต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยในการทำงานจะเป็นความต้องการได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่ม การยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนในที่ทำงาน เป็นต้น

4) ความต้องการการยกย่อง (Self esteem Needs) เป็นความต้องการได้รับความนับถือ ยกย่องในตัวบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง สำหรับในการทำงานจะเป็นความต้องการได้รับการยอมรับในความสามารถ รวมถึงการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ได้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หรือมอบหมายงานที่เพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถ

5) ความต้องการการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ในการทำงานความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานองค์กรจะส่งเสริมโดยให้อำนาจ ให้ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการฝึกอบรม มอบหมายหน้าที่ที่มีความท้าทาย ซึ่งความต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานนี้เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังสูงสุด

ประเด็นสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ คือ ความต้องการที่ได้รับ การตอบสนอง ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่สามารถเป็นแรงจูงใจได้อีกต่อไป แต่บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนตามความต้องการในขั้นต่อไป (นุสรุา คงอินทร์, 2559)



ภาพที่ 1 แผนภาพลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของ Abramum Maslow
ที่มา : นุสรุา คงอินทร์ (2559)

จากทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ ก่อให้เกิดการ แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ สำหรับในด้านการทำงาน บุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมโดยการขยันทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของตนไม่ว่าจะเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน กล่าวคือ ทำงานเพื่อให้ได้ เงินมาซื้ออาหารซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต หรือเพื่อตอบสนองความต้องการความผูกพัน คือ เพื่อให้ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำงาน รวมถึงเพื่อให้ได้รับการยอมรับความสามารถ เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านั้น สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคลได้

2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดที่สำคัญในหัวข้อ ความหมายของแรงจูงใจ และทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

2.5.1 ความหมายของแรงจูงใจ

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ (2552) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเป็นการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามความต้องการ ในขณะที่ โชติกา ระโส (2555) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้สิ่งที่ตนเองต้องการ และบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การที่บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วน สุกัญญา จันทรมณี (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมด้วยความตั้งใจ หรือพึงพอใจในงานที่ทำ โดยสิ่งจูงใจนั้นอาจมาจากความคาดหวัง หรือความต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ และมีแรงผลักดันในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ส่วน วรณา อวรณ์ (2557) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน ซึ่งมาจากความต้องการของบุคคล โดยที่ปัจจัยจูงใจนั้นเป็นสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลแสดงออกหรือเป็นการโน้มน้าวด้วยสิ่งจูงใจเพื่อให้บุคคลในองค์กรให้ความร่วมมือและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ ธนสรณ์ ลำจวน (2557) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคล ถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการทำสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ นั้นให้บรรลุเป้าหมาย และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้กระทำสิ่งนั้นต่อไป และ วณิชพร คำเถียร (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากบุคคลอื่นหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ นอกจากนี้แรงจูงใจยังสามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานที่ดีขึ้นด้วย รวมถึง ชูติมา พรหมเดชะ (2560) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่ก่อให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อแรงผลักดันนั้น ๆ อย่างมีเป้าหมาย หรือสรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำต่าง ๆ นอกจากนี้ อรัญญา เกรียงไกรโชค (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งเร้า หรือสิ่งกระตุ้นอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญกับพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลตามสิ่งที่กระตุ้น ซึ่งการที่บุคคลจะมีความอยาก ความตั้งใจ ความพยายาม ความทุ่มเท ต้องมีแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในทางกลับกัน หากขาดแรงจูงใจจะเกิดความเฉยเมย ทั้งนี้กระบวนการหรือขั้นตอนที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจจะมีแรงขับทำให้เกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมออกมา

จากความหมายของแรงจูงใจข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เพื่อให้บรรลุความต้องการของตนเอง ในด้านการทำงานแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้บุคคลนั้นอยากทำงาน

และแสดงออกหรือมีพฤติกรรมโดยการตั้งใจทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.5.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959) เป็นทฤษฎีที่มาจากผลงานวิจัยของ เฮิร์ชเชอร์เบิร์ก เพื่อศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบ ต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวกับการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เฮิร์ชเชอร์เบิร์ก ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพเป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองฟิสเบอร์รกของสหรัฐ จำนวนประมาณ 200 คน โดยแนวทางการของสัมภาษณ์นั้นจะสอบถามถึงช่วงเวลาที่ถูกสัมภาษณ์ทำงานแล้วเกิดความรู้สึกดีเป็นพิเศษ (Satisfied) และช่วงที่รู้สึกแย่มาก ๆ ในการทำงาน (Dissatisfied) นำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์แล้วพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน เป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อการทำงาน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี หรือเกิดความพึงพอใจต่องานนั้น พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นประเด็นเกี่ยวกับเนื้อหาของงานที่ทำ (Job Content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดี พบว่าส่วนใหญ่ เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมโดยรอบของงานนั้น ๆ (Job context) เฮิร์ชเชอร์เบิร์ก จึงสรุปว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfiers) จะมีความสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้อหาของงาน โดย เฮิร์ชเชอร์เบิร์ก เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร การจูงใจให้ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งานมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถ โดยผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาถึงความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะมอบหมายงาน รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะช่วยให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนา และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ การที่ได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำอย่างมีเหตุผล ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และยอมรับในความสามารถ จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเองและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีความท้าทายตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและงานที่ปฏิบัติต้องเป็นงานที่ทำให้เกิดการพัฒนาคำความรู้และประสบการณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพ ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน ซึ่งถ้ามี

แรงจูงใจในการทำงานแล้วก็จะมีความตั้งใจทำงานส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีได้ โดยองค์ประกอบด้านลักษณะของงานก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจได้

4. ความรับผิดชอบ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์การหนึ่ง ซึ่งแต่ละองค์กรต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบและการให้อำนาจมากขึ้น ไม่ใช่ว่าบุคลากรทุกคนจะต้องการมีความรับผิดชอบ และอำนาจที่มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามก็บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ และอำนาจมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้น ในการคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารควรใช้สิ่งเหล่านี้ เช่น แผนของการเลื่อนตำแหน่งการให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความก้าวหน้า บุคคลทุกคนมีความต้องการที่จะมีความเติบโต บุคคลทุกคนมีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์กรต่าง ๆ ที่มีการจัดฝึกอบรม และมีโครงการศึกษาเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสร้างประสบการณ์จากการทำงาน และความต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ในระดับที่สูงกว่า

6. เงินเดือน ค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job dissatisfies) นั้นเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน ซึ่ง เฮอริชเบอร์ก เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบด้วย

1. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โอกาสที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานสำคัญสำหรับอาชีพหลากหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญ ซึ่งมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสำคัญกับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้รับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมาแล้ว

2. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-subordinates) การติดต่อสังสรรค์ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าอกเข้าใจกันเป็นอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. สถานะของอาชีพ องค์กรควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือการเลื่อนระดับของพนักงาน ตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม เช่น การมีที่จอดรถของผู้บริหาร หรือการมีสิทธิพิเศษแก่พนักงานที่มีตำแหน่งสูงหรือมีความสำคัญต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานเหล่านี้ ไม่เกิดความไม่พึงพอใจ

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การติดต่อสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาโดยทางกายหรือทางวาจาที่แสดงถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้มีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

6. วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานหรือความยุติธรรม ในการบริหารองค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่พนักงานต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่องค์กรต้องมี และเป็นปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายของบริษัทที่ไม่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของพนักงาน การไม่ให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ หากแต่ ในทางทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่าการเพิ่มคุณภาพของปัจจัยนี้มาก ๆ ไม่ได้ทำให้พนักงานมีแนวโน้มในความพึงพอใจมากขึ้น หรือมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น

8. สภาพการทำงาน ทฤษฎีนี้เชื่อว่า องค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศของสำนักงาน ท่าเลที่ตั้งในการทำงาน การเดินทางมาทำงานของพนักงานโดยคำนึงถึงความสะดวกและไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อพนักงาน เพื่อให้พนักงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องมีสะดวกสบายเกินไป เพราะไม่ได้ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือร้งองค์กรมากขึ้น

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีซึ่งเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่พนักงานต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พึงพอใจกับงานในที่แห่งใหม่

10. ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืน ของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะทำงานต่อไปหรือไม่ต้องการทำงาน โดยมีปัจจัยหลายประการที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน จากทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเนื้องานที่ทำ เช่น เงินเดือน หากเงินเดือนสูงกว่าความคาดหวัง ก็จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเงินเดือนนับว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ แต่ปัจจัยที่

ส่งผลให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมโดยรอบของงาน เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หากบุคคลมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทางลบ จะทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน และเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายการเกษียณอายุราชการของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยทฤษฎีที่นำมาใช้ ได้แก่ ทฤษฎีอุปทานแรงงาน ทฤษฎีทุนมนุษย์ และทฤษฎีวงจรชีวิต (ปิยพัฒน์ ประทุมธรรารัตน์, 2559) ซึ่งมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

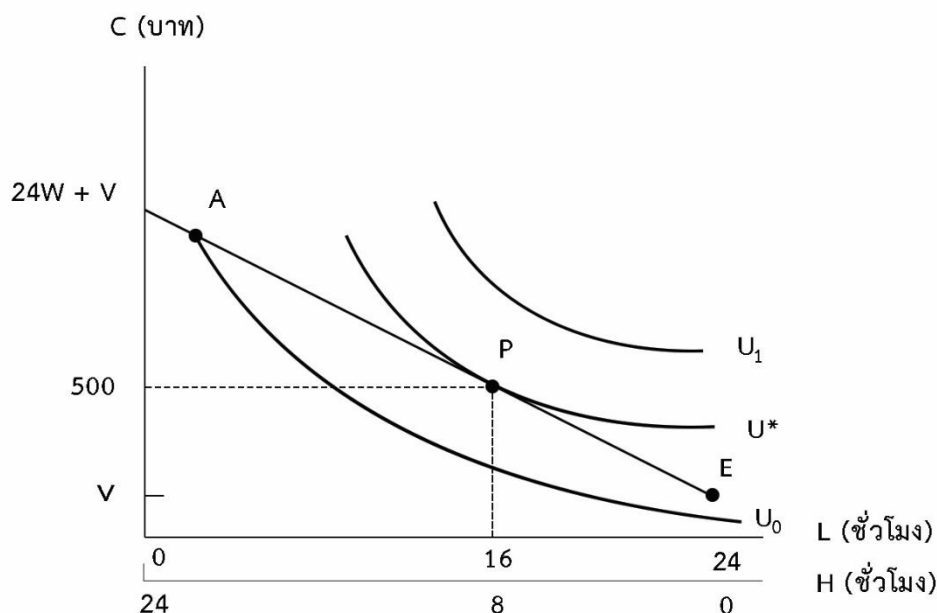
2.6 ทฤษฎีอุปทานแรงงาน

ทฤษฎีอุปทานแรงงาน เป็นทฤษฎีที่สามารถนำมาอธิบายถึงความต้องการในการเสนอขายแรงงานให้แก่นายจ้างตามระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ หรืออธิบายความต้องการในการทำงานหรือไม่ทำงานของบุคคลในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ทฤษฎีนี้มาจากแนวคิดทฤษฎีการเสนอขายแรงงานระดับบุคคล (Theory of Individual Labor Supply) ซึ่งอธิบายถึงแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลตัดสินใจเลือกระหว่างการทำงานและการพักผ่อน (ไม่ทำงาน) และได้กล่าวว่าบุคคลมีทางเลือกสองทางที่จะได้รับอรรถประโยชน์หรือความพอใจ คือ การทำงานเพื่อหารายได้มาใช้ในการบริโภค (C) ซึ่งเป็นมูลค่าการบริโภคสินค้าและบริการรวมของบุคคลในช่วงเวลาหนึ่ง และอีกทางเลือกของบุคคลคือการพักผ่อน (L) โดยบุคคลได้รับความพอใจมากขึ้นจากจำนวนการบริโภคและการพักผ่อนที่มากขึ้น

ทั้งนี้ ในการอธิบายความต้องการทำงานของแต่ละบุคคล สามารถอธิบายได้ด้วยเส้นงบประมาณ (Budget Line) และเส้นความพอใจเท่ากัน (Indifference Curve) โดยมีข้อสมมติว่าบุคคลแต่ละบุคคลจะมีเวลาที่กำหนด คือ วันละ 24 ชั่วโมง และใช้เวลาจัดสรรไปในสองกิจกรรม คือ การทำงานเพื่อการบริโภค (C) และการพักผ่อน (L) ในการทำงาน บุคคลจะได้รับค่าตอบแทนในอัตราชั่วโมงละ w บาท ซึ่งจะนำรายได้จากการทำงานนี้ไปใช้ในการบริโภค ดังนั้นหากบุคคลต้องการบริโภคมากขึ้น บุคคลจึงต้องเพิ่มเวลาในการทำงาน และลดเวลาในการพักผ่อน ถ้าหากบุคคลต้องการพักผ่อนมากขึ้น บุคคลก็ต้องลดเวลาในการทำงาน ซึ่งทำให้การบริโภคของบุคคลนั้นลดลงด้วย นอกจากนี้บุคคลยังมีรายได้อื่น ๆ ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน (Non-Labor Income) อีกวันละ V บาท ดังนั้นหากบุคคลไม่ทำงานเลย บุคคลนั้นจะมีรายได้เท่ากับ V บาท แต่หากทำงาน 24 ชั่วโมง นั้นหมายถึงเวลาในการพักผ่อนจะเท่ากับ 0 ชั่วโมง บุคคลจะมีรายได้ทั้งหมดเท่ากับ $24w + V$

จากภาพที่ 2.1 แสดงดุลยภาพการเลือกการทำงานและการพักผ่อน โดยมีข้อสมมติว่า บุคคลจะเลือกเวลาในการทำงานและการพักผ่อนที่ทำให้เขาได้รับอรรถประโยชน์สูงสุด (Maximize Utility) หรือมีเส้นอรรถประโยชน์สูงสุดที่จะเป็นไปได้บนเส้นงบประมาณ (Budget Line) โดยทางเลือกที่

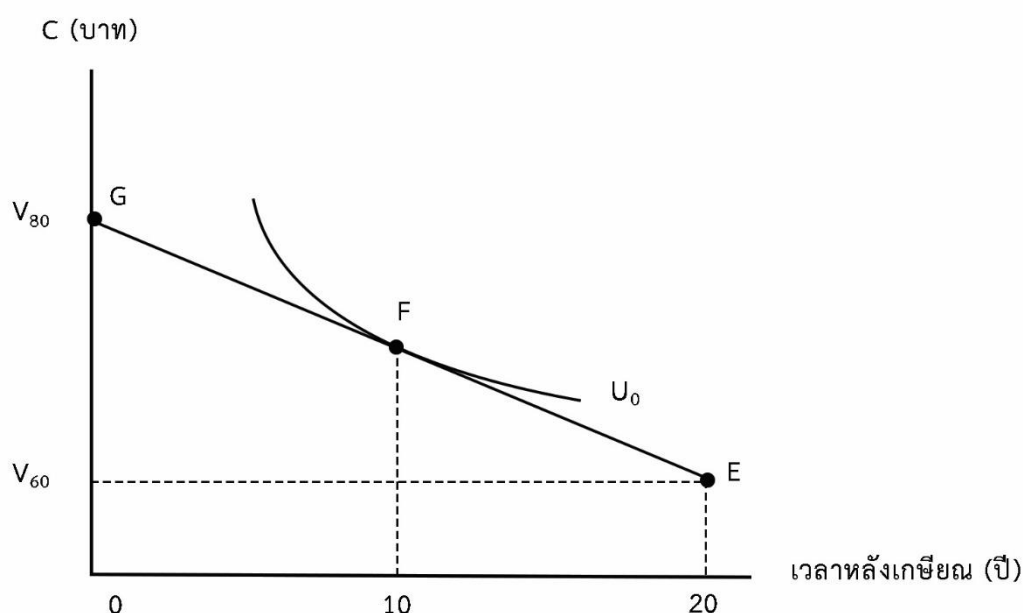
เหมาะสมของบุคคลนั้นจะอยู่ที่จุด P ซึ่งเป็นจุดที่ความชันของเส้นความพอใจเท่ากัน และความชันของเส้นงบประมาณเท่ากันพอดี นั่นคือ บุคคลจะพักผ่อน 16 ชั่วโมงต่อวัน และทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน



ภาพที่ 2 ดุลยภาพการเลือกการทำงานและการพักผ่อน (นงนุช สุนทรชวานันต์, 2559 อ้างถึงใน ปิยพัฒน์ ประทุมธารรัตน์, 2559)

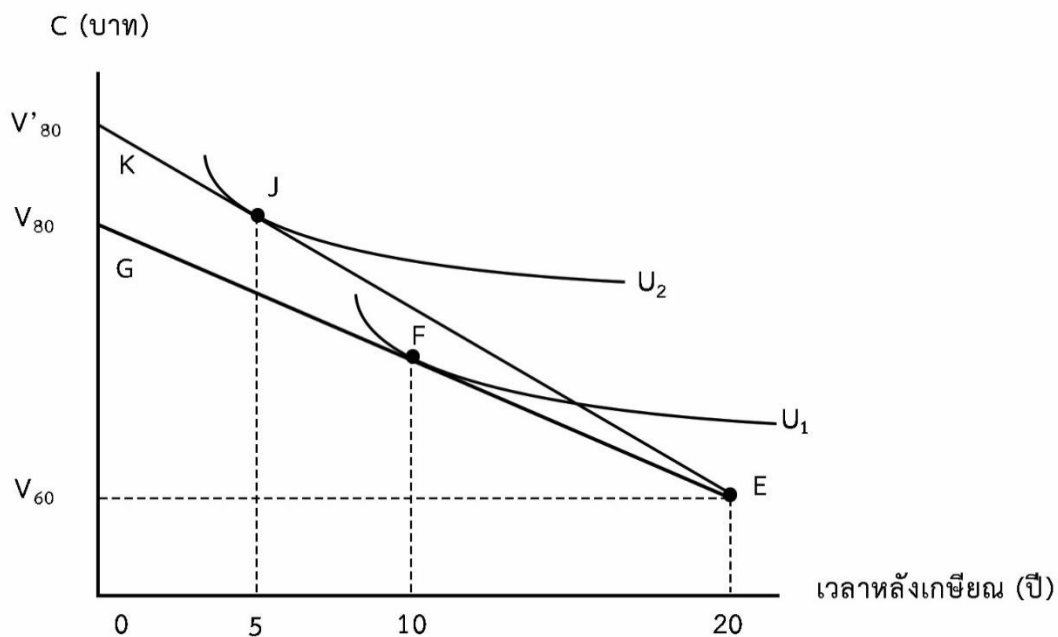
เมื่อพิจารณาการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานของบุคคล โดยสมมติว่า บุคคลจะเกษียณอายุการทำงานที่อายุ 60 ปี โดยได้รับเงินบำนาญตลอดชีวิต หากบุคคลมีชีวิตรอยู่ได้ถึง 80 ปี ก็จะได้รับเงินบำนาญเป็นเวลา 20 ปี ดังนั้น ผู้เกษียณอายุจะมีรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานหลังเกษียณเท่ากับ V_{60} และสามารถบริโภคสินค้าและบริการได้เป็นมูลค่า V_{60} เช่นเดียวกัน การเลือกของบุคคลจึงอยู่ที่จุด E แต่หากบุคคลเลือกที่จะทำงานจนสิ้นอายุขัยที่อายุ 80 ปี จะทำให้การเลือกของบุคคลจะอยู่ที่จุด G ซึ่งมีมูลค่าปัจจุบันของรายได้จากการทำงานต่อเท่ากับ V_{80} และสามารถบริโภคสินค้าและบริการได้เป็นมูลค่า V_{80} ซึ่งมากกว่ารายได้จากเงินบำนาญกรณีบุคคลไม่ทำงานต่อหรือ V_{60} ซึ่งมีเส้น EG เป็นเส้นงบประมาณ (Budget Line) ที่บุคคลต้องเลือกทำงานหรือไม่ทำงานต่อหลังเกษียณที่อายุ 60 ปี หรือเป็นขอบเขตของต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity Set) ของบุคคล กล่าวคือ หากบุคคลเลือกไม่ทำงานหลังเกษียณ โดยเลือกเกษียณอายุการทำงานที่อายุ 60 ปี จะเสียโอกาสในการบริโภคสินค้าและบริการเป็นมูลค่า $V_{80} - V_{60}$ และในกรณีที่บุคคลเลือกเกษียณอายุการทำงานที่อายุ 70 ปี ซึ่งเป็นการทำงานต่อหลังเกษียณ 10 ปี และมีเวลาพักผ่อนอีก 10 ปี

การเลือกของบุคคลอยู่ที่จุดดุลยภาพ F ซึ่งเป็นจุดสัมผัสของเส้นความพอใจเท่ากัน U_0 และเส้นงบประมาณ EG ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ดุลยภาพการเลือกเกษียณอายุ (นงนุช สุนทรชวกันต์, 2559 อ้างถึงใน ปิยพัฒน์ ประทุมธรรารัตน์, 2559)

ในกรณีที่อัตราค่าจ้างของบุคคลเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่เงินบำนาญของผู้เกษียณที่อายุ 60 ปีเท่าเดิม มูลค่าปัจจุบันของรายได้จากการทำงานต่อจนถึงอายุ 80 ปีจะเพิ่มสูงขึ้นเป็น V'_{80} เส้นงบประมาณจะเคลื่อนจากเส้น EG เป็นเส้น EK โดยอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นนี้ทำให้เกิดผลทางรายได้และผลทางการทดแทน กล่าวคือหากการพักผ่อนเป็นสินค้าปกติ เมื่อรายได้เพิ่มขึ้น บุคคลจะพักผ่อนเพิ่มขึ้น โดยจะเกษียณอายุการทำงานเร็วขึ้น ซึ่งเป็นผลทางรายได้ และการที่ค่าจ้างเพิ่มขึ้นนั้นหมายถึงต้นทุนค่าเสียโอกาสของการเกษียณอายุการทำงานเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย ทำให้บุคคลต้องการทำงานเพิ่มขึ้นหรือเกษียณอายุช้าลง ซึ่งเป็นผลทางการทดแทน ดังนั้นในการตัดสินใจเลือกเกษียณอายุเร็วขึ้นหรือการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ จึงขึ้นอยู่กับผลทางการทดแทนและผลทางรายได้ หากผลทางการทดแทนมากกว่าผลทางรายได้ บุคคลจะเลือกเกษียณอายุช้าลงหรือทำงานต่อหลังเกษียณอายุ โดยมีจุดดุลยภาพใหม่ที่จุด J บนเส้นความพอใจเท่ากัน U_2 บุคคลตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานไปอีก 5 ปี ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ผลของค่าจ้างต่อการเลือกเกษียณอายุ (นงนุช สุนทรชวกานต์, 2559 อ้างถึงใน ปิยพัฒน์ ประทุมธารารัตน์, 2559)

ดังนั้น ปัจจัยสำคัญที่กำหนดการตัดสินใจทำงานของบุคคล คือ อัตราค่าจ้าง โดยจะบุคคลตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานเร็วขึ้นหรือช้าลง ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างและรายได้ซึ่งทำให้เส้นงบประมาณของแรงงานสูงอายุเปลี่ยนไป ทั้งนี้ หากรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานมีจำนวนมาก และนอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจในการเกษียณอายุการทำงานของบุคคลด้วย เช่น ปัจจัยด้านสุขภาพของบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายของภาครัฐ เป็นต้น (ปิยพัฒน์ ประทุมธารารัตน์, 2559)

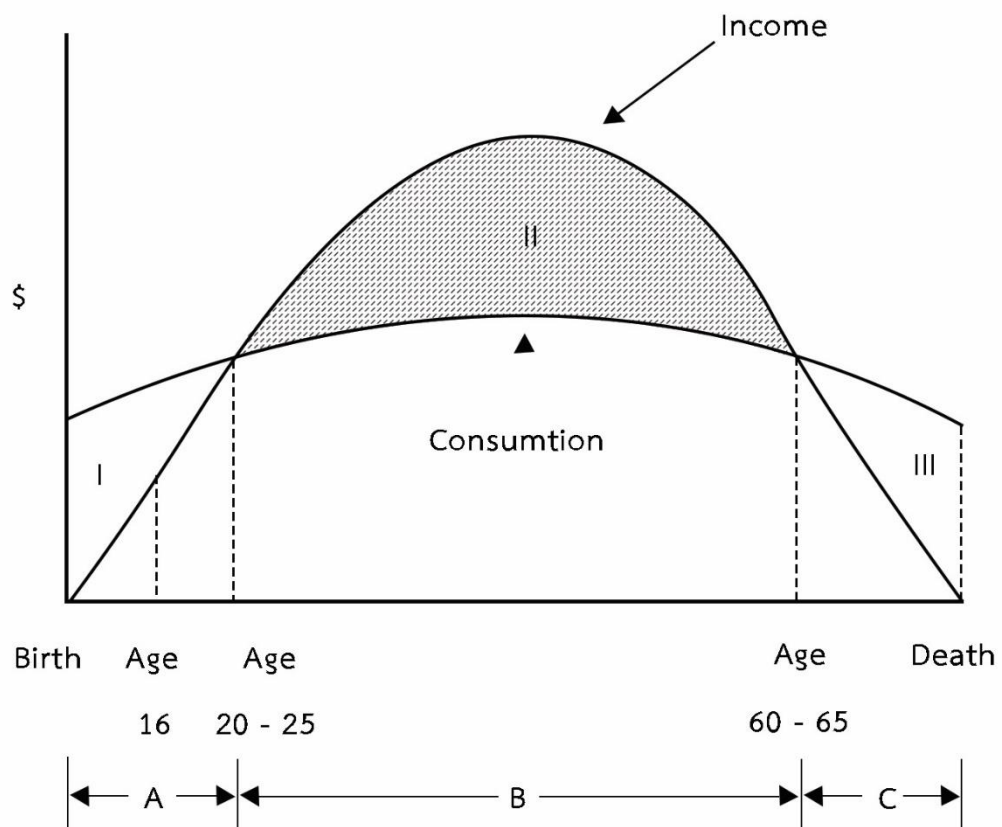
2.7 ทฤษฎีทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์เริ่มจากแนวคิดที่ว่า ทรัพยากรทุนมนุษย์มีทั้งส่วนที่เป็นปริมาณซึ่งประกอบด้วยจำนวนประชากร ชั่วโมงการทำงาน และทรัพยากรทุนมนุษย์ด้านคุณภาพประกอบด้วย ทักษะความรู้ความสามารถ รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อผลิตภาพของมนุษย์ โดยทุนมนุษย์นี้สามารถเพิ่มขึ้นได้ด้วยการลงทุนในทุนมนุษย์ ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม การปรับปรุงสุขภาพอนามัย เป็นต้น ซึ่งการเพิ่มทุนมนุษย์เป็นการเพิ่มความสามารถในการหารายได้ (พันธน์ที่ต่างมงคล, 2554) ทั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า ทุนมนุษย์เป็นความรู้ ความสามารถที่เกิดจากการศึกษา การสั่งสมประสบการณ์และทักษะความชำนาญจากการทำงานมาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการดูแล

สุขภาพทั้งทางกายและใจ (สุภาพรณ คำเรืองฤทธิ์, 2557) โดยที่การสะสมทุนมนุษย์นี้ถือเป็นการลงทุน กล่าวคือ หากแรงงานต้องลงทุนเพื่อสร้างความชำนาญ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม ดูแลสุขภาพ การสั่งสมประสบการณ์ทำงานหรือการมีอายุงานนาน ๆ แรงงานจะรู้สึกเสียโอกาสหากต้องออกจากงานเร็ว หรือหน่วยผลิตเล็กจ้างแรงงานต่อ (ปิยพัฒน์ ประทุมธารรัตน์, 2559)

2.8 ทฤษฎีวงจรชีวิต

ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ในเรื่อง วงจรชีวิต (Life Cycle Model) สามารถนำมาอธิบายกระบวนการของผู้สูงอายุในแต่ละช่วงชีวิต คือ การศึกษา การทำงาน การออมและการลงทุน เป็นต้น ซึ่งการตัดสินใจในการดำเนินชีวิตในแต่ละช่วงก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ จะส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจดำเนินชีวิตในช่วงการเป็นผู้สูงอายุด้วย



ภาพที่ 5 Stage of the Simple Economics Life Cycle (Robert et al., 2004)

จากภาพที่ 5 แสดงการดำเนินชีวิตในแต่ละช่วงของบุคคลหนึ่ง ๆ ตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิต ซึ่งจะเห็นถึงความแตกต่างของระดับรายได้ของบุคคล โดยในช่วง A เป็นช่วงที่มีการกักขัง และมีเงินออมติดลบเห็นได้จากเส้นระดับการบริโภคเฉลี่ย(Consumption) อยู่สูงกว่าเส้นระดับรายได้เฉลี่ย (Income) เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ต่อมา ช่วง B เป็นช่วงที่บุคคลมีเงินออมเป็นบวก โดยมีรายได้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนระดับรายได้สูงกว่าระดับรายจ่ายเพื่อการบริโภค และในช่วง C เป็นช่วงที่บุคคลเป็นผู้สูงอายุ จึงทำงานได้น้อยลง และมีระดับรายได้ลดลงต่ำกว่ารายจ่ายเพื่อการบริโภค ทำให้มีเงินออมติดลบ จึงต้องใช้เงินออมที่ได้จากการทำงานในช่วง B มาใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต ในขณะที่เดียวกันยังต้องใช้เงินออมนี้ในการชำระหนี้ที่เกิดขึ้นในช่วง A ด้วย ถ้าหากเงินออมที่สะสมได้ในช่วง B มีจำนวนไม่มากพอที่จะใช้ดำเนินชีวิตและใช้ชำระหนี้สินในช่วงวัยสูงอายุหรือช่วง C ผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องทำงานหลังการเกษียณอายุการทำงาน หรือเป็นการขยายช่วง B ซึ่งเป็นช่วงวัยทำงานให้ยาวนานขึ้น (ปิยพัฒน์ ประทุมธารรัตน์, 2559)

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนัส บุญประกอบ และ พรรณี บุญประกอบ (2549) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อหาตัวแปรที่สามารถจำแนกประเภทพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุ ของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเปรียบเทียบปัจจัยสถานการณ์ ประกอบด้วย สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย การเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และสุขภาพจิต และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และเจตคติต่อการทำงาน ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังแตกต่างกัน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้แบบสอบถาม จำนวน 211 ฉบับ และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน 20 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์จำแนก การทดสอบค่าที่วิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์เนื้อหา จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สามารถจำแนกข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่เกษียณอายุ แต่ยังคงทำงานต่อในสถาบันอุดมศึกษา และทำงานอื่น ๆ ออกจากผู้ที่ไม่ได้ทำงาน มี 3 ตัวแปร ได้แก่ สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการรับรู้ความสามารถตนเองในการทำงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า มีความต้องการทำงานด้วยเหตุผลที่หลากหลาย เช่น มีความสุขกับการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญในการพัฒนาสังคมได้ และหากได้รับค่าเงินจากหน่วยงานก็เต็มใจที่จะทำงานต่อในหน่วยงานเดิม

ทิพรัตน์ มาระเนตร์ (2555) ศึกษาการตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณ มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ เพื่อศึกษาสถานภาพความเป็นอยู่ของข้าราชการผู้สูงอายุ และศึกษาความต้องการทำงานของแรงงานข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณ ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มข้าราชการผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 50-70 ปี ซึ่งเป็นข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้นจำนวน 480 คน พบว่า กลุ่มข้าราชการสูงอายุต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ มีจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 39.79 และกลุ่มข้าราชการที่ไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ มีจำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 60.21 ซึ่งจากการวิเคราะห์ความต้องการทำงานของข้าราชการผู้สูงอายุ โดยใช้แบบจำลองโลจิต (Logit model) ด้วยเทคนิควิธีวิเคราะห์การประมาณภาวะความน่าจะเป็นสูงสุด (maximum likelihood estimate: MLE) และเทคนิควิเคราะห์ marginal effect โดยศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณ ซึ่งประกอบด้วย รายได้ รายจ่ายหนี้สิน การออม สวัสดิการและการประกันความเสี่ยงการมีผู้อุปการะเลี้ยงดู ภาระที่ต้องรับผิดชอบ และสุขภาพ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านรายจ่าย ปัจจัยด้านเงินออม ปัจจัยด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบ และปัจจัยด้านรายได้ เนื่องจากกลุ่มข้าราชการผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ มีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงมีภาระที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายส่วนตัว จึงต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ เพื่อหารายได้เสริม แต่ถ้าหากมีเงินออม เช่น เงินสด เงินฝากธนาคาร หุ่น/พันธบัตร กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือเงินออมในรูปแบบอื่น ๆ จะทำให้ข้าราชการผู้สูงอายุเลือกไม่ทำงานหลังเกษียณอายุ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณ

ปิยพัฒน์ ประทุมธารรัตน์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของแรงงานในการทำงานต่อหรือไม่ทำงาน หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) กรณีศึกษาบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อของกลุ่มตัวอย่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุการทำงานในบริษัท ภาระหนี้ และปัญหาสุขภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด หย่าร้าง และหม้าย มีความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด หย่าร้าง และหม้ายมีรายได้มาจากการทำงานเพียงอย่างเดียว ซึ่งต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส ที่อาจมีรายได้จากคู่สมรส และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีภาระที่ต้องดูแลคู่สมรสหรือบุตรหลาน ทำให้มีแรงจูงใจที่จะไม่ทำงานหลังเกษียณอายุการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด หย่าร้าง และหม้าย ด้านตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งงานผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไป ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานหรือหัวหน้างานเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไปมี

ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน ลักษณะงานเป็นงานที่ใช้ทักษะสูงในการวิเคราะห์และวางแผนงาน ซึ่งต้องใช้ประสบการณ์ ดังนั้นเมื่ออายุมากขึ้น ก็จะมีประสบการณ์ในการทำงานได้มากขึ้น ซึ่งสวนทางกับผลการศึกษาของตัวแปรอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานในบริษัทมาก (15 ปีขึ้นไป) จะตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อย (ต่ำกว่า 15 ปี) เนื่องจากเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายจากการทำงานที่มีลักษณะเดิมเป็นระยะเวลานาน ด้านภาระหนี้สิน กลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สินจะตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาระหนี้สิน และด้านสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพจะตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัญหาสุขภาพ

กัญญณัฐ โภคาพันธ์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งการศึกษาตามปัจจัยด้านต่าง ๆ คือ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านจิตวิทยา โดยปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วย ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม วัฒนธรรมในการทำงานในปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวัง และภาระหนี้สิน ปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ปัจจัยด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากลักษณะงาน ความเชื่อในความสามารถของตนเอง และความต้องการทำประโยชน์ต่อสังคม จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการในด้านต่าง ๆ มีดังนี้ ปัจจัยด้านสังคม คือ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน หากผู้เกษียณอายุยังคงมีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันอยู่ ก็จะส่งผลให้ยังคงมีความต้องการทำงานต่อไป แต่ถ้าหากไม่มีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ก็จะส่งผลให้ไม่มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนี้การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน ก็ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อหลังเกษียณอายุราชการ เนื่องจากมนุษย์ต้องการการอยู่รวมกันเป็นสังคม ซึ่งภายในสังคมมีการชักจูงกันให้ยังคงดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เคยทำร่วมกัน และจากการศึกษาพบว่า ความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม และวัฒนธรรมในการทำงานในปัจจุบัน ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ในปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การมีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบส่งผลให้ตัดสินใจทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ เพื่อหารายได้มาใช้ในการดำรงชีวิตต่อไป ในขณะที่ระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวังไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ แต่จะส่งผลกับบุคคลที่ยังมีภาระครอบครัว มีหนี้สิน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และปัจจัยด้านสุขภาพ พบว่า สุขภาพจิตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ เนื่องจากบุคคลให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตใน

การทำงาน หากงานนั้นทำให้สุขภาพจิตเสีย ก็จะเลือกไม่ทำงานนั้นโดยที่มีสุขภาพกายดี นอกจากนี้สุขภาพจิตเสียจะทำให้สุขภาพกายแย่ตามไปด้วย สำหรับสุขภาพกาย หากร่างกายแข็งแรง ก็จะสามารถที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้ แต่ปัจจัยด้านจิตวิทยาพบว่าไม่มีปัจจัยย่อยใดของปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ไม่ว่าจะเป็ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากลักษณะงาน ความเชื่อในความสามารถของตนเอง หรือความต้องการทำประโยชน์ต่อสังคม แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความเชื่อว่าตนสามารถทำงานต่อไปได้ และต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม ซึ่งสามารถทำประโยชน์ในลักษณะอื่น ๆ ได้ โดยหลังเกษียณอาจต้องการพักผ่อน หรือมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง

สุภาพร ยิ่งยีน และ ปริณภา จิตราภรณ์ (2561) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนตัดสินใจทำงานหลังจากเกษียณอายุราชการ พบว่า ปัจจัยด้านรายจ่าย ปัจจัยทางด้านหนี้สิน ปัจจัยด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบ และปัจจัยทางด้านสุขภาพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการที่มีระดับนัยสำคัญ เนื่องจากการมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และจากการวางแผนทางการเงินที่ไม่ดี เมื่อเกษียณอายุราชการจึงยังคงมีภาระหนี้สินที่ผูกพันอยู่ ทำให้ต้องทำงานหลังเกษียณอายุราชการ และการมีภาระที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น ค่าเลี้ยงดู ค่ารักษาพยาบาล ทำให้ข้าราชการพลเรือนมีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ และเมื่อพิจารณาสุขภาพของข้าราชการพลเรือนที่ทำงานหลังเกษียณอายุราชการมีสุขภาพที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทำงาน แสดงให้เห็นว่าข้าราชการพลเรือนที่มีสุขภาพดีจะมีความต้องการทำงานหลังจากเกษียณอายุสูงเนื่องจากยังมีสุขภาพแข็งแรง มีความสามารถและศักยภาพพอที่จะทำงานได้

ตารางที่ 3 สรุปแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ช่วงเงินเดือน และการมีผู้อุปการะเลี้ยงดู	- ทฤษฎีทุนมนุษย์ - สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพัฒน์ ประทุมธรรารัตน์ (2559)
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาระหนี้สิน รายจ่าย รายได้ เงินออม และภาระที่ต้องรับผิดชอบ	- ทฤษฎีอุปทานแรงงาน - ทฤษฎีวงจรชีวิต - สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพัฒน์ ประทุมธรรารัตน์ (2559), สุภาพร ยิ่งยีน และ ปริณภา จิตราภรณ์ (2561) และ ทิพรัตน์ มาระเนตร์ (2555)

ตารางที่ 3 สรุปแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ตัวแปร	แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ปัจจัยด้านสุขภาพ ได้แก่ สุขภาพกาย และ สุขภาพจิต	<ul style="list-style-type: none"> - ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ - ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Herzberg - สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพัฒน์ ประทุมธรรารัตน์ (2559), สุภาพร ยิ่งยีน และ ปริณภา จิตราภรณ์ (2561) และ - กัญญณัฐ โภคาพันธ์ (2560)
4. ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกขององค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - ทฤษฎีความพึงพอใจของ Cooper - ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg - ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow - สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญณัฐ โภคาพันธ์ (2560)
5. ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ สถานการณ์ในที่ทำงาน และการได้รับคำแนะนำชักจูง	<ul style="list-style-type: none"> - ทฤษฎีความพึงพอใจของ Cooper - ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg - ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow - สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส บุญประกอบ และ พรรณี บุญประกอบ (2549), เกษร อั้งสุวรรณ (2559), เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) และ ฉวีวรรณ จันทร์รัตน์ (2540)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ช่วงเงินเดือน และการมีผู้อุปการะเลี้ยงดู ซึ่งมาจากผลการศึกษาของ ปิยพัฒน์ ประทุมธรรารัตน์ (2559) และสอดคล้องกับ ทฤษฎีทุนมนุษย์ กล่าวคือ เมื่อผู้สูงอายุมีตำแหน่งงานสูง หรือมีอายุการทำงานสูง ย่อมมีการสะสมทักษะความรู้ความสามารถจากการทำงาน ซึ่งนับเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ เมื่อต้องออกจากงานเนื่องจากเกษียณอายุ จึงเป็นการเสียโอกาสที่จะเก็บเกี่ยวผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุนในทุนมนุษย์ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ คือ ภาระหนี้สิน รายจ่าย รายได้ เงินออม และภาระที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งมาจากผลการศึกษาของ ปิยพัฒน์ ประทุมธรรารัตน์ (2559); สุภาพร ยิ่งยีน และปริณภา จิตราภรณ์ (2561); ทิพรัตน์ มาระเนตร์ (2555) โดยสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ คือ ทฤษฎีอุปทานแรงงาน ที่แสดงให้เห็นว่า ค่าจ้างเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหรือไม่ทำงานต่อหลังเกษียณอายุได้

หากค่าจ้างสูงขึ้น ผู้สูงอายุอาจจะเลือกทำงานต่อหลังเกษียณอายุก็ได้ เนื่องจากไม่ยากสูญเสียโอกาสจากรายได้ที่เพิ่มขึ้น และทฤษฎีวงจรชีวิตที่แสดงให้เห็นว่า รายได้ รายจ่าย หนี้สิน รวมถึงเงินออมในแต่ละช่วงชีวิตของผู้สูงอายุ ล้วนส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหรือไม่ทำงานต่อหลังเกษียณอายุทั้งสิ้น หากผู้สูงอายุมีรายได้สูง ในขณะที่รายจ่ายต่ำ จะทำให้มีเงินออมจำนวนมาก หรือไม่มีหนี้สิน ซึ่งส่งผลให้ผู้สูงอายุสามารถเลือกที่จะไม่ทำงานต่อหลังเกษียณอายุได้ แต่ถ้าหากผู้สูงอายุมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย โดยมีค่าใช้จ่ายสูงจากการมีภาระที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงมีหนี้สินที่ต้องชำระ ผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องทำงานต่อหลังเกษียณเพื่อหารายได้มาดำรงชีวิต ปัจจัยด้านสุขภาพ คือ สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ซึ่งมาจากผลการศึกษาของ ปิยพัฒน์ ประทุมธรรารัตน์ (2559); สุภาพร ยิ่งยืน และ ปริณภา จิตราภรณ์ (2561); กัญญณัฐ โภคาพันธ์ (2560) และสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ที่อธิบายการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกายที่มีประสิทธิภาพลดลงเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจและบทบาทของผู้สูงอายุซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุ หากผู้สูงอายุมีสุขภาพกายที่แข็งแรงยอมเลือกได้ที่จะทำงานต่อหลังเกษียณอายุ และการมีสุขภาพจิตที่ดี เช่น มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Herzberg และปัจจัยด้านสังคม คือ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งมาจากผลการศึกษาของ กัญญณัฐ โภคาพันธ์ (2560) โดยสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจของ Cooper และทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่กล่าวว่า ในการทำงานผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน จะส่งผลให้มีความต้องการทำงานต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ที่กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งก็คือ การเป็นสมาชิกขององค์กร เมื่อผู้สูงอายุมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงส่งผลให้ตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุ เพื่อคงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไว้ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยสถานการณ์ คือ สถานการณ์ในที่ทำงาน และการได้รับคำแนะนำชักจูง ที่เป็นปัจจัยที่น่าสนใจในการศึกษารุ่นนี้ ซึ่งมาจากผลการศึกษาของ มนัส บุญประกอบ และ พรรณี บุญประกอบ (2549) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษร อังสุวรรณ (2559) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวแบบเชิงนโยบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เสริมสร้างสมรรถนะการทำงานของผู้สูงอายุที่กลับสู่กำลังแรงงาน ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ทำงานเป็นองค์ประกอบในการสร้างแรงจูงใจที่สำคัญ โดยสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงความปลอดภัย การกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้สูงอายุจะพิจารณาถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงาน การมีผู้ร่วมงานที่ดี และการมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยต่อการทำงาน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า การที่องค์กรมีความมั่นคงการได้รับความช่วยเหลือและความมี

น้ำใจของเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อย การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาที่ดี รวมถึงงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจของ Cooper ที่กล่าวถึงความต้องการ ในการทำงานคือ การมีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดีรวมถึงชั่วโมงทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม ความสะดวกในการเดินทางไปทำงานรวมถึงมีสวัสดิการต่าง ๆ และทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ไม่กลัวออกจากงานโดยไม่ได้รับความเป็นธรรม ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเกิดจากการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม รวมถึงมีความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชามีความยุติธรรม สำหรับสภาพการทำงาน ทฤษฎีนี้เชื่อว่าองค์กรต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศของสำนักงาน ท่าเลที่ตั้งในการทำงาน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน นอกจากนี้ต้องทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงความมั่นคงขององค์กร ซึ่งหมายถึงสถานการณ์ในที่ทำงาน สามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่อไปหรือต้องการทำงานภายหลังการเกษียณอายุต่อไป นอกจากนี้ตัวแปรการได้รับคำแนะนำชักจูง ยังเป็นตัวแปรในปัจจัยสถานการณ์อีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุ จากผลการศึกษาของ มนัส บุญประกอบ และ พรรณี บุญประกอบ (2549) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ จันทร์ตัน (2540) ที่ศึกษาความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการอัยการ ซึ่งกล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นคล้ายตามกลุ่มอ้างอิงต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มนักวิชาการ นักการแพทย์ เกี่ยวกับการทำงานที่สามารถส่งผลดีต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ทำให้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น รวมถึงส่งผลต่อการพัฒนาประเทศจากการเพิ่มผลผลิตจากแรงงาน และคล้ายตามกลุ่มอ้างอิงคือ สมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะลูก รวมถึงเพื่อนที่แนะนำหรือเห็นว่าควรทำงานหลังเกษียณก็จะทำ

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายการเกษียณอายุราชการของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ช่วงเงินเดือน และการมีผู้อุปการะเลี้ยงดู ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย รายจ่าย รายได้ การออมภาระหนี้สิน และภาระที่ต้องรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วย ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกขององค์กร ปัจจัยด้านสถานการณ์ ประกอบด้วย สถานการณ์ในที่ทำงาน และการได้รับคำแนะนำชักจูง

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ เป็นการศึกษาโดยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรเป้าหมาย แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา โดยหาข้อสรุปที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่มีอายุระหว่าง 56 – 60 ปี จำนวนทั้งสิ้น 464 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ., 2562)

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีสุ่มจากกลุ่มของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่มีอายุระหว่าง 56 – 60 ปี โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวทางสูตร ของ (Yamane, 1973) กำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และอัตราความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งคำนวณได้ดังนี้

จากสูตร
$$n \geq \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย N แทน จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

$$n \geq \frac{464}{1 + 464(0.05^2)}$$

$$n \geq 214.81$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ จำนวน 215 คน

การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling Design) โดยสุ่มจากกลุ่มของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่มีอายุระหว่าง 56 – 60 ปี ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม 215 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และนำกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตและเนื้อหา ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ช่วงเงินเดือน และการมีผู้อุปการะเลี้ยงดู ซึ่งคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย รายจ่าย รายได้ การออม ภาระหนี้สิน และภาระที่ต้องรับผิดชอบ โดยปรับปรุงแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ ทิพรัตน์ มาระเนตร์ (2555) เรื่อง การตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณ แบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สุขภาพกาย และสุขภาพจิต โดยปรับปรุงแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ กัญญณัฐ โภคาพันธ์ (2560) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วย ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปรับปรุงแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ กัญญฉัตร โภคาพันธ์ (2560) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานการณ์ ประกอบด้วย สถานการณ์ในที่ทำงาน และการได้รับคำแนะนำชักจูง โดยปรับปรุงแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ มนัส บุญประกอบ และ พรรณี บุญประกอบ (2549) เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยปรับปรุงแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ กัญญฉัตร โภคาพันธ์ (2560)

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ซึ่งคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 7 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งคำถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

3.3 คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยของ ทิพรรัตน์ มาระเนตร์ (2555) กัญญาณัฐ โภคาพันธ์ (2560) และ และ มนัส บุญประกอบ และ พรรณี บุญประกอบ (2549) และได้ส่งแบบสอบถามที่ปรับปรุงให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน คือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ทรงคุณวุฒิ อีก 2 คน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Congruence: IOC) เพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้อง เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง สามารถคำนวณได้ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมค่าคะแนนรายชื่อตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ซึ่งการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

- 1 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าผ่านเกณฑ์สามารถนำข้อคำถามไปใช้ในการทดสอบขั้นต่อไปได้ แต่ถ้าข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ไม่สามารถนำไปใช้ในการทดสอบขั้นต่อไปได้ ควรปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของทรงคุณวุฒิ หรือตัดทิ้ง (วรวรรณ รัตน์ปิยนนท์, 2561)

3.3.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาแล้วมาทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ศึกษา แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในเขตจังหวัด

ราชบุรี ที่มีอายุระหว่าง 56 – 60 ปี จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha reliability coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นควรอยู่ในระดับที่มากกว่า 0.7 โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α Coefficient) สามารถคำนวณได้ดังนี้ (อารยา องค์กรเยี่ยม และ พงศ์ธารา วิจิตเวช ไพศาล, 2561)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n แทน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

s_i^2 ความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ

s_t^2 ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ซึ่งผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.703 ปัจจัยด้านสุขภาพ มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.722 ปัจจัยด้านสังคม มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.741 และปัจจัยด้านสถานการณ์ มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.701 จะเห็นได้ว่าทุกตัวแปรมีความเชื่อมั่น (α) มากกว่า 0.7 ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ในการออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

3.4.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่ได้จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อขอความกรุณาให้อนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงเนื้อหา ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2562 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2563 เป็นระยะเวลา 14 เดือน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการ	ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	มี.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63	ก.ค. 63	ส.ค. 63	ก.ย. 63	ต.ค. 63	พ.ย. 63
1.การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	←→													
2.การกำหนดปัญหาในการวิจัย		←→												
3.จัดทำโครงร่างการวิจัย	←→													
4.จัดทำแบบสอบถามในการวิจัย				←→										
5.เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม							←→							
6.วิเคราะห์ข้อมูล										←→				
7.จัดทำรายงานการวิจัย										←→				
8.นำเสนอผลงานวิจัย												←→		

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ช่วงเงินเดือน และการมีผู้อุปการะเลี้ยงดู ด้วยค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)

3.5.2 วิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการด้วยค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสถานการณ์ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการแปรความหมายจะใช้เกณฑ์การประเมินของ 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

3.5.3 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวแปรย่อยของตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล กับตัวแปรตาม คือ ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งเป็น 2 กลุ่มจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย t - test ส่วนตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งมากกว่า 2 กลุ่มจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย One - way ANOVA และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ Least Significant Difference (LSD)

3.5.4 วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ จะใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise ซึ่งการวิเคราะห์มีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้

1. ตัวแปรต้นและตัวแปรตามต้องมีความสัมพันธ์เชิงเส้น
2. ความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนต้องคงที่
3. ค่าความคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกัน
4. ค่าความคลาดเคลื่อนต้องมีการแจกแจงแบบปกติ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่มีอายุระหว่าง 56 – 60 ปี จำนวน 215 คน และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสถานการณ์

ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

สัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

S.E แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

F แทน สถิติทดสอบที่ใช้การแจกแจงแบบ F-distribution

t แทน สถิติทดสอบที่ใช้การแจกแจงแบบ t-test

p แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant level)

Adjusted R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่ปรับปรุงแล้ว

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ

X_1 แทน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

X_2 แทน ปัจจัยด้านสถานการณ์

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ช่วงเงินเดือน และการมีผู้อุปการะเลี้ยงดูโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
สมรส	165	76.7
โสด	29	13.5
หม้าย	9	4.2
หย่าร้าง	12	5.6
รวม	215	100
ระดับตำแหน่งงาน		
ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	33	15.3
ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ	109	50.7
ประเภททั่วไประดับชำนาญงาน	73	34.0
รวม	215	100
อายุการทำงาน		
20 – 25 ปี	20	9.3
25 – 30 ปี	113	52.6
30 ปีขึ้นไป	82	38.1
รวม	215	100
ช่วงเงินเดือน		
30,001 – 45,000 บาท	102	47.4
45,001 – 60,000 บาท	107	49.8
มากกว่า 60,000 บาท	6	2.8
รวม	215	100
การมีผู้อุปการะเลี้ยงดู		
มี	176	81.9
ไม่มี	39	18.1
รวม	215	100

จากตารางที่ 5 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 มีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และมีสถานภาพหม้าย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานอยู่ในประเภทวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาคือ ประเภททั่วไประดับชำนาญงาน จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 34 และระดับตำแหน่งงานอยู่ในประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 ตามลำดับ

อายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในช่วง 25 – 30 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 รองลงมามีอายุการทำงาน 30 ปี ขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 และอายุการทำงานในช่วง 20 – 25 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

ช่วงเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงเงินเดือน 45,001 – 60,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 รองลงมามีช่วงเงินเดือน 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 และช่วงเงินเดือนมากกว่า 60,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

การมีผู้อุปการะเลี้ยงดู พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีผู้อุปการะเลี้ยงดูหลังเกษียณอายุการทำงาน จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9 และคิดว่าไม่มีผู้อุปการะเลี้ยงดูหลังเกษียณอายุการทำงาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1

4.2 การวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความต้องการทำงานต่อ
ในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S. D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความต้องการทำงานต่อ ในระบบราชการ หากมี การขยายอายุเกษียณ ราชการ	2.3	4.7	32.6	37.7	22.8	2.26	0.941	น้อย

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการอยู่ในระดับน้อย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมา มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการในระดับปานกลาง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการในระดับน้อยที่สุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการในระดับมาก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการในระดับมากที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ ซึ่งโดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่สามารถทำงานต่อไปได้หลังอายุ
60 ปี หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ระยะเวลาที่สามารถทำงานต่อไปได้หลังอายุ 60 ปี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากกว่า 5 ปี	5	2.3
น้อยกว่า 5 ปี	150	69.8
ขึ้นอยู่กับสุขภาพ	60	27.9
รวม	215	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สามารถทำงานต่อไปได้หลังอายุ 60 ปี หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมาคือ ขึ้นอยู่กับสุขภาพ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 และระยะเวลาที่สามารถทำงานต่อไปได้หลังอายุ 60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มากกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเหตุผลที่ต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

เหตุผลที่ต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ความถี่	ร้อยละ
สุขภาพยังแข็งแรง	113	24.0
มีความรู้ความสามารถทำงานต่อไปได้	149	31.7
ต้องการรายได้/ผลตอบแทน	153	32.6
ต้องการคงสถานะทางสังคม	5	1.1
ต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม	19	4.0
เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนในภาครัฐ	4	0.9
ได้รับการสนับสนุนจากสังคม/ครอบครัว	3	0.6
มีความสุขในการทำงาน	24	5.1
รวม	470	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ คือ ต้องการรายได้/ผลตอบแทน จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมาคือ มีความรู้ความสามารถทำงานต่อไปได้ จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 สุขภาพยังแข็งแรง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 24 มีความสุขในการทำงาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ต้องการคงสถานะทางสังคม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนในภาครัฐ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 และได้รับการสนับสนุนจากสังคม/ครอบครัว จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเหตุผลที่ไม่ต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

เหตุผลที่ไม่ต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ความถี่	ร้อยละ
มีปัญหาด้านสุขภาพ	62	12.5
ต้องการพักผ่อน	162	32.6
มีฐานะทางเศรษฐกิจดีพอแล้ว	7	1.4
ไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงาน	13	2.6
เบื่อหน่ายจากการทำงาน	121	24.3
เกิดความเครียดจากการทำงานในระบบราชการ	74	14.9
บุคคลในครอบครัวไม่สนับสนุน	5	1.0
ต้องการทำงานอย่างอื่น	53	10.7
รวม	497	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ คือ ต้องการพักผ่อน จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมาคือ เบื่อหน่ายจากการทำงาน จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 เกิดความเครียดจากการทำงานในระบบราชการ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 มีปัญหาด้านสุขภาพ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ต้องการทำงานอย่างอื่น จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 มีฐานะทางเศรษฐกิจดีพอแล้ว จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 และบุคคลในครอบครัวไม่สนับสนุน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริม

การปกครองท้องถิ่น จำนวน 215 คน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการแปรความหมายจะใช้เกณฑ์การประเมินของ Best (1981)

ส่วนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ ได้แก่ รายจ่าย รายได้ การออม ภาระหนี้สิน และภาระที่ต้องรับผิดชอบ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านมีเงินเดือนจากการรับราชการ เพียงพอสำหรับ การใช้จ่าย	3.12	0.530	ปานกลาง
2. ท่านมีรายได้อื่นที่ไม่ได้มาจากการทำงานราชการ	2.36	0.891	น้อย
3. เงินบำเหน็จบำนาญที่ท่านจะได้รับเพียงพอสำหรับรายจ่ายหลังเกษียณอายุราชการ	2.95	0.636	ปานกลาง
รวม	2.81	0.686	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า รายได้ของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.530 – 0.891 เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงสุด คือ การมีเงินเดือนจากการรับราชการเพียงพอสำหรับการใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย 3.12 รองลงมาคือ การมีเงินบำเหน็จบำนาญเพียงพอสำหรับรายจ่ายหลังเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ย 2.95 และการมีรายได้อื่นที่ไม่ได้มาจากการทำงานราชการ มีค่าเฉลี่ย 2.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านรายจ่าย

รายจ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวันสูงกว่า รายได้	2.98	0.828	ปาน กลาง
2. ท่านมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่างานสังคม ค่าใช้จ่าย ส่วนตัว ค่ารักษาพยาบาลส่วนที่เบิกไม่ได้ ค่าใช้จ่าย สิ้นเปลืองต่าง ๆ เป็นต้น สูงกว่ารายได้	2.69	0.897	ปาน กลาง
รวม	2.84	0.863	ปาน กลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า รายจ่ายของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.828 และ 0.897 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ การมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวันสูงกว่ารายได้ มีค่าเฉลี่ย 2.98 รองลงมาคือ การมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่างานสังคม ค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่ารักษาพยาบาลส่วนที่เบิกไม่ได้ ค่าใช้จ่ายสิ้นเปลืองต่าง ๆ เป็นต้น สูงกว่ารายได้ มีค่าเฉลี่ย 2.69

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านการออม

การออม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านมีเงินออมเพียงพอไว้ใช้จ่ายในวัยสูงอายุ	2.86	0.598	ปาน กลาง
2. ท่านมีทรัพย์สินหรือมรดก ที่สามารถใช้ได้ในยาม จำเป็น	2.94	0.535	ปาน กลาง
รวม	2.90	0.567	ปาน กลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า การออมของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.598 และ 0.535 เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ การมีทรัพย์สินหรือมรดก ที่สามารถใช้ได้ในวันจำเป็น มีค่าเฉลี่ย 2.94 รองลงมาคือ การมีเงินออมเพียงพอไว้ใช้จ่ายในวัยสูงอายุ มีค่าเฉลี่ย 2.86

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สิน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านมีหนี้สินที่เป็นภาระผูกพันจนถึงวัยหลังเกษียณ	2.82	0.704	ปาน กลาง
2. ท่านมีหนี้สินที่เกิดจากรายได้รวมต่ำกว่ารายจ่าย รวม	2.91	0.946	ปาน กลาง
รวม	2.87	0.825	ปาน กลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาระหนี้สินของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.704 และ 0.946 เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ การมีหนี้สินที่เกิดจากรายได้รวมต่ำกว่ารายจ่ายรวม มีค่าเฉลี่ย 2.91 รองลงมาคือ การมีหนี้สินที่เป็นภาระผูกพันจนถึงวัยหลังเกษียณ มีค่าเฉลี่ย 2.82

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบ

ภาระที่ต้องรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านมีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู เช่น บิดา/มารดา บุตรหลาน ญาติพี่น้อง	3.02	0.659	ปาน กลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาระที่ต้องรับผิดชอบของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.659

ส่วนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาพที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ ได้แก่ สุขภาพกาย และสุขภาพจิต

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านสุขภาพกาย

สุขภาพกาย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านสนใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ	3.59	0.791	มาก
2. ท่านคิดว่าสุขภาพร่างกายยังแข็งแรงดี	3.43	0.686	ปานกลาง
3. ท่านไม่เคยเจ็บป่วยร้ายแรง	3.48	0.906	ปานกลาง
4. ท่านไม่มีโรคประจำตัวที่ส่งผลต่อการทำงาน	3.51	0.848	มาก
5. ท่านตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำ	3.46	1.035	ปานกลาง
รวม	3.49	0.853	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า สุขภาพกายของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.686 – 1.035 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ การสนใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.59 รองลงมาคือ การไม่มีโรคประจำตัวที่ส่งผลต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.51 การไม่เคยเจ็บป่วยร้ายแรง มีค่าเฉลี่ย 3.48 การตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.46 และสุขภาพร่างกายยังแข็งแรงดี มีค่าเฉลี่ย 3.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านสุขภาพจิต

สุขภาพจิต	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านไม่มีความเครียดจากการทำงาน	2.97	0.742	ปานกลาง
2. ท่านมีอารมณ์แจ่มใส รู้สึกสบายใจในการทำงาน	3.00	0.878	ปานกลาง
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ได้ดี	3.08	0.827	ปานกลาง
รวม	3.02	0.816	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า สุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.742 – 0.878 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ การที่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี มีค่าเฉลี่ย 3.08 รองลงมาคือ การมีอารมณ์แจ่มใส รู้สึกสบายใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.00 และการไม่มีความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.97 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ ได้แก่ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกขององค์กร

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน

ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านได้ดำรงตำแหน่งตามที่คาดหวังไว้	3.42	0.774	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.36	0.647	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.39	0.593	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการยอมรับจากสังคม	3.30	0.592	ปานกลาง
5. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานปัจจุบัน	3.55	0.681	มาก
6. ท่านมีความสุขในการดำรงชีวิต	3.60	0.586	มาก
รวม	3.44	0.646	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.586 – 0.774 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ การมีความสุขในการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.60 รองลงมาคือ การมีความพึงพอใจในการทำงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.55 การได้ดำรงตำแหน่งตามที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.42 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.39 การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.36 และการได้รับการยอมรับจากสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านการเป็นสมาชิกในองค์กร

การเป็นสมาชิกในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.60	0.748	มาก
2. ท่านมีความสุขที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิก ภายในองค์กร	3.48	0.655	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัวใน การเป็นสมาชิกขององค์กร	3.03	0.850	ปานกลาง
รวม	3.37	0.751	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า การเป็นสมาชิกในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.655 – 0.850 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ พึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.60 รองลงมาคือ มีความสุขที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.48 และการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัวในการเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.03 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ ได้แก่ สถานการณ์ในที่ทำงาน และการได้รับคำแนะนำชักจูง

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านสถานการณ์ในที่ทำงาน

สถานการณ์ในที่ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านได้รับความสะดวกสบายในสถานที่ทำงาน	3.53	0.702	มาก
2. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.47	0.702	ปานกลาง
3. ท่านมีอำนาจในการบริหารจัดการ	3.03	0.839	ปานกลาง
4. ท่านมีอิสระในการทำงาน	3.35	0.631	ปานกลาง
5. ท่านมีผู้ร่วมงานที่ดี	3.53	0.675	มาก
6. องค์กรของท่านมีความมั่นคง	4.23	0.603	มาก
รวม	3.52	0.692	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า สถานการณ์ในที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.603 – 0.839 เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ องค์กรมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 4.23 รองลงมาคือ การมีผู้ร่วมงานที่ดี และการได้รับความสะดวกสบายในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.53 มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.47 การมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.35 และการมีอำนาจในการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ย 3.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านการได้รับคำแนะนำชกุง

การได้รับคำแนะนำชกุง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านได้รับคำเชิญให้ทำงานต่อในระบบราชการจาก หน่วยงานรัฐหลังอายุ 60 ปี	2.35	0.868	น้อย
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัวให้ ทำงานต่อในระบบราชการหลังอายุ 60 ปี	2.52	0.916	ปานกลาง
รวม	2.44	0.892	น้อย

จากตารางที่ 20 พบว่า การได้รับคำแนะนำชักจูงของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.868 และ 0.916 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัวให้ทำงานต่อในระบบราชการหลังอายุ 60 ปีมีค่าเฉลี่ย 2.52 รองลงมาคือ การได้รับค่าเชิญให้ทำงานต่อในระบบราชการจากหน่วยงานรัฐหลังอายุ 60 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.35

4.4 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย t-test สำหรับปัจจัยการมีผู้อุปการะเลี้ยงดู และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย One-way ANOVA และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ Least Significant Difference (LSD) สำหรับปัจจัยสถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และช่วงเงินเดือน ซึ่งมีการทดสอบความแปรปรวนประชากรของข้อมูลแต่ละกลุ่มว่าไม่แตกต่างกันก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วย One-way ANOVA ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบความแปรปรวนประชากรของข้อมูลแต่ละกลุ่มต้องเท่ากัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	Levene Statistic	Sig.
สถานภาพสมรส	1.913	0.128
ระดับตำแหน่งงาน	1.204	0.302
อายุการทำงาน	0.662	0.517
ช่วงเงินเดือน	1.900	0.220

จากตารางที่ 21 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนประชากรของข้อมูลแต่ละกลุ่มต้องเท่ากัน ทดสอบได้ดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนประชากรของข้อมูลแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความแปรปรวนประชากรของข้อมูลแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ปัจจัยสถานภาพสมรส มีค่าสถิติ = 1.913 และค่า $p = 0.128$ จึงยอมรับ H_0

ปัจจัยระดับตำแหน่งงาน มีค่าสถิติ = 1.204 และค่า $p = 0.302$ จึงยอมรับ H_0

ปัจจัยอายุการทำงาน มีค่าสถิติ = 0.662 และค่า $p = 0.517$ จึงยอมรับ H_0

ปัจจัยช่วงเงินเดือน มีค่าสถิติ = 1.900 และค่า $p = 0.220$ จึงยอมรับ H_0

สรุปว่า ความแปรปรวนประชากรของข้อมูลแต่ละกลุ่มเท่ากัน จึงวิเคราะห์ปัจจัยสถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และช่วงเงินเดือน ด้วย One-way ANOVA

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	\bar{X}	S. D.	F-test	Sig.
สมรส	165	2.25	0.920	0.587	0.624
โสด	29	2.41	1.018		
หม้าย	9	2.33	1.323		
หย่าร้าง	12	2.00	0.739		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.41 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีสถานภาพหม้าย มีค่าเฉลี่ย 2.33 กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ย 2.25 และกลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.00 ซึ่งความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S. D.	F-test	Sig.
ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	33	2.52	0.972	2.018	0.136
ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ	109	2.28	0.859		
ประเภททั่วไประดับชำนาญงาน	73	2.12	1.027		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.52 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งงานประเภทวิชาการระดับชำนาญการ มีค่าเฉลี่ย 2.28 และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งงานประเภททั่วไประดับชำนาญงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.12 ซึ่งความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S. D.	F-test	Sig.
20 – 25 ปี	20	2.30	.0801	1.471	0.232
25 – 30 ปี	113	2.35	0.896		
30 ปีขึ้นไป	82	2.12	1.023		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 25 – 30 ปี มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.35 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุการทำงาน 20 – 25 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.30 และกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 30 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.12 ซึ่งความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานระดับต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ จำแนกตามช่วงเงินเดือน

ช่วงเงินเดือน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S. D.	F-test	Sig.
30,001 – 45,000 บาท	102	2.11	0.900	3.301*	0.039
45,001 – 60,000 บาท	107	2.37	0.927		
มากกว่า 60,000 บาท	6	2.83	1.472		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงเงินเดือน มากกว่า 60,000 บาท มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.83 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีช่วงเงินเดือน 45,001 – 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.37 และกลุ่มที่มีช่วงเงินเดือน 30,001 – 45,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.11 ซึ่งความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงเงินเดือนระดับต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ Least Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างช่วงเงินเดือนและความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ

ช่วงเงินเดือน	\bar{X}	30,001 – 45,000 บาท	45,001 – 60,000 บาท	มากกว่า 60,000 บาท
		2.11	2.37	2.83
30,001 – 45,000 บาท	2.11	-	- 0.26*	- 0.72
45,001 – 60,000 บาท	2.37	-	-	- 0.46
มากกว่า 60,000 บาท	2.83	-	-	-

จากตารางที่ 26 พบว่า ผลการเปรียบเทียบช่วงเงินเดือนต่าง ๆ และความต้องการทำงานต่อในระบบราชการเป็นรายคู่ เห็นได้ว่า มีช่วงเงินเดือนในช่วงต่าง ๆ ที่มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มที่มีช่วงเงินเดือน 30,001 – 45,000 บาท มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ น้อยกว่ากลุ่มที่มีช่วงเงินเดือน 45,001 – 60,000 บาท

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ จำแนกตามการมีผู้อุปการะ
เลี้ยงดู

การมีผู้อุปการะเลี้ยงดู	จำนวน(คน)	\bar{X}	S. D.	t-test	Sig.
มี	176	2.23	0.893	2.909	0.090
ไม่มี	39	2.38	1.138		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผู้อุปการะเลี้ยงดูมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้อุปการะเลี้ยงดู โดยมีค่าเฉลี่ย 2.38 และ 2.23 ตามลำดับ ซึ่งความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีผู้อุปการะเลี้ยงดูและไม่มีผู้อุปการะเลี้ยงดู ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise เพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ ในการนำเข้าสู่สมการ

4.5.1 ผลการหาความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) ซึ่งตรวจสอบได้จากค่า Variance Inflation Factor (VIF) และ Tolerance โดยตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยหรือไม่

ตารางที่ 28 แสดงค่า VIF และ Tolerance

ตัวแปร	VIF	Tolerance
1.ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	1.021	0.980
2.ปัจจัยด้านสุขภาพ	1.024	0.977
3.ปัจจัยด้านสังคม	1.081	0.925
4.ปัจจัยด้านสถานการณ์	1.021	0.980

จากตารางที่ 28 พบว่า ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) โดยวิเคราะห์จากค่า Variance Inflation Factor (VIF) และ Tolerance พบว่า ค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.021 – 1.081 และค่า Tolerance มีค่าระหว่าง 0.925 – 0.980 ซึ่งสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยถ้าหากค่า VIF มีค่ามากกว่า 4.0 และค่า Tolerance มีค่าน้อยกว่า 0.2 จะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Hair et al., 2010)

ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Coefficient Correlation) ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวที่ใช้ในการศึกษา โดยหากตัวแปรแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป จะทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่ชัดเจนว่าตัวแปรใดส่งผลต่อตัวแปรใด

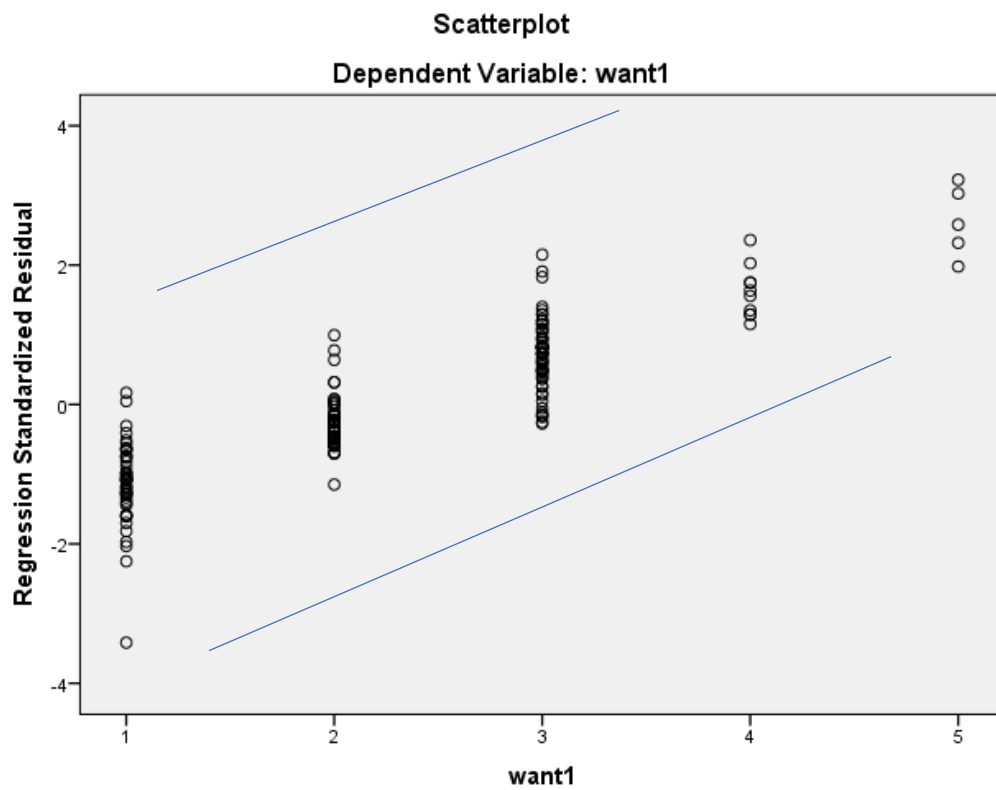
ตารางที่ 29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

	1	2	3	4
1.ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ				
2.ปัจจัยด้านสุขภาพ	- 0.152			
3.ปัจจัยด้านสังคม	- 0.273**	0.420**		
4.ปัจจัยด้านสถานการณ์	- 0.142	0.413**	0.699**	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 29 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง -0.273 – 0.699 โดยตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ตัวแปรด้านเศรษฐกิจและด้านสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.142 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและมีทิศทางตรงข้าม และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรด้านสังคมและด้านสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.699 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน

4.5.2 ผลการหาความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนต้องคงที่



ภาพที่ 6 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

จากภาพที่ 6 พบว่า ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันในลักษณะเชิงเส้น และความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนคงที่

4.5.3 ผลการหาค่าความคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกัน

ตารางที่ 30 แสดงค่าที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.343	0.118	0.114	0.886	
2	0.453	0.206	0.198	0.842	1.727

จากตารางที่ 30 พบว่า ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.198 หรือร้อยละ 20 ซึ่งกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสถานการณ์ ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ในทิศทางเดียวกัน ร้อยละ 20 ส่วนอีกร้อยละ 80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น และค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.727 ซึ่งเกณฑ์ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.5-2.5 แสดงว่า ตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน

4.5.4 ค่าความคลาดเคลื่อนต้องมีการแจกแจงแบบปกติ

ตารางที่ 31 แสดงค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0.978	215	0.098

จากตารางที่ 31 พบว่า ผลการทดสอบการแจกแจงค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ ทดสอบได้ดังนี้

H_0 : ค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ

H_1 : ค่าความคลาดเคลื่อนไม่มีการแจกแจงแบบปกติ

เนื่องจากค่าสถิติ = 0.978 และค่า $p = 0.098$ จึงยอมรับ H_0

สรุปว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่ได้รับคัดเลือกนำเข้าไปในสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise

ลำดับตัวแปรทำนาย	R	R ²	Adj R ²	B	β	t	Sig.
1.ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (X ₁)	0.343	0.118	0.114	0.965	0.386	6.237	0.000
2.ปัจจัยด้านสถานการณ์ (X ₂)	0.453	0.206	0.198	0.699	0.299	4.842	0.000
Constant = -2.778		S.E. = 0.693		F = 27.431		Sig. F = 0.000	

จากตารางที่ 32 พบว่า ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ซึ่งประกอบด้วย รายได้ รายจ่าย การออม ภาระหนี้สิน และภาระที่ต้องรับผิดชอบ และปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย สถานการณ์ในที่ทำงาน และการได้รับคำแนะนำชักจูง โดยตัวแปรปัจจัยด้านเศรษฐกิจได้รับคัดเลือกนำเข้าไปในสมการเป็นลำดับแรก ทำนายความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ได้ร้อยละ 11.8 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์สามารถทำนายความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20.6 ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.693 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ -2.778 โดยสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ โดยวิธี Stepwise ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -2.778 + 0.965X_1 + 0.699X_2$$

คะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.386Z_1 + 0.299Z_2$$

จากสมการ พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสถานการณ์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 33 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	Ref.
1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการแตกต่างกัน		
1.1 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	ตารางที่ 21
1.2 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	ตารางที่ 22
1.3 อายุการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	ตารางที่ 23
1.4 ช่วงเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน	ตารางที่ 24
1.5 การมีผู้อุปการะเลี้ยงดูที่แตกต่างกันจะมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	ตารางที่ 25
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสถานการณ์ มีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ		
2.1 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ	ยอมรับสมมติฐาน	ตารางที่ 30

ตารางที่ 33 ผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	Ref.
2.2 ปัจจัยด้านสุขภาพมีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ	ปฏิเสธสมมติฐาน	ตารางที่ 30
2.3 ปัจจัยด้านสังคมมีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ	ปฏิเสธสมมติฐาน	ตารางที่ 30
2.4 ปัจจัยด้านสถานการณ์มีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ	ยอมรับสมมติฐาน	ตารางที่ 30

จากตารางที่ 33 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

1. ผลการทดสอบสมมติฐานในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยช่วงเงินเดือน ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการแตกต่างกัน แต่ปัจจัยสถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และการมีผู้อุปการะเลี้ยงดู ปฏิเสธสมมติฐาน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และการมีผู้อุปการะเลี้ยงดูแตกต่างกัน มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการไม่แตกต่างกัน

2. ผลการทดสอบสมมติฐานในเรื่องปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสถานการณ์ มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ พบว่า

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ซึ่งประกอบด้วย รายได้ รายจ่าย การออม ภาระหนี้สิน และภาระที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับสมมติฐาน โดยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ปัจจัยด้านสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วย สุขภาพจิต และสุขภาพกาย ปฏิเสธสมมติฐาน โดยเป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ปัจจัยด้านสังคม ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกขององค์กร ปฏิเสธสมมติฐาน โดยเป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย สถานการณ์ในที่ทำงาน และการได้รับคำแนะนำชักจูง ยอมรับสมมติฐาน โดยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ เป็นการวิจัยที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าที่ รวมถึงการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย โดยอ้างอิงความสอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และให้ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.7 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 13.5 มีสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 5.6 และมีสถานภาพหม้ายน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.2 มีระดับตำแหน่งงานอยู่ในประเภทวิชาการระดับชำนาญการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาคือ ประเภททั่วไประดับชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ 34 ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.3 มีอายุการทำงานในช่วง 25 – 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.6 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 30 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.1 อายุการทำงานอยู่ในช่วง 20 – 25 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.3 มีช่วงเงินเดือน 45,001 – 60,000 บาท มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.8 รองลงมาคือ มีช่วงเงินเดือน 30,001 – 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.4 ช่วงเงินเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 2.8 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่ามีผู้อุปการะเลี้ยงดูหลังเกษียณอายุการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 81.9 และคิดว่าไม่มีผู้อุปการะเลี้ยงดูหลังเกษียณอายุการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 18.1

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการอยู่ในระดับน้อย ระยะเวลาที่สามารถทำงานต่อไปได้ หลังอายุ 60 ปี หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ คือ น้อยกว่า 5 ปี

ซึ่งเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ คือ ต้องการรายได้/ผลตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมาคือ มีความรู้ความสามารถทำงานต่อไปได้ คิดเป็นร้อยละ 31.7 สุขภาพยังแข็งแรง คิดเป็นร้อยละ 24 มีความสุขในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม คิดเป็นร้อยละ 4 ต้องการคงสถานะทางสังคม คิดเป็นร้อยละ 1.1 เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนในภาครัฐ คิดเป็นร้อยละ 0.9 และได้รับการสนับสนุนจากสังคม/ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 0.6 ส่วนเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ คือ ต้องการพักผ่อน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมาคือ เบื่อหน่ายจากการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 24.3 เกิดความเครียดจากการทำงานในระบบราชการ คิดเป็นร้อยละ 14.9 มีปัญหาด้านสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 12.5 ต้องการทำงานอย่างอื่น คิดเป็นร้อยละ 10.7 ไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงาน คิดเป็นร้อยละ 2.6 มีฐานะทางเศรษฐกิจดีพอแล้ว คิดเป็นร้อยละ 1.4 และบุคคลในครอบครัวไม่สนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 1

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ พบว่า

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.02 รองลงมาคือ ด้านการออมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ด้านภาระหนี้สินมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ด้านรายจ่ายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ด้านรายได้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.81

ปัจจัยด้านสุขภาพ พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านสุขภาพกายของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และด้านสุขภาพจิตมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02

ปัจจัยด้านสังคม พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และด้านการเป็นสมาชิกในองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ปัจจัยด้านสถานการณ์ พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านสถานการณ์ในที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และด้านการได้รับคำแนะนำชักจูงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และการมีผู้อุปการะเลี้ยงดูแตกต่างกัน มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีช่วงเงินเดือน 30,001 – 45,000 บาท มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการน้อยกว่ากลุ่มที่มีช่วงเงินเดือน 45,001 – 60,000 บาท

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 2 ตัวแปรมีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ซึ่งประกอบด้วย รายได้ รายจ่าย การออม ภาระหนี้สิน และภาระที่ต้องรับผิดชอบ และปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย สถานการณ์ในที่ทำงาน และการได้รับคำแนะนำชักจูง โดยตัวแปรปัจจัยด้านเศรษฐกิจได้รับคัดเลือกนำเข้าไปในสมการเป็นลำดับแรก ทำนายความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ได้ร้อยละ 11.8 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์สามารถทำนายความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20.6 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.693 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ

-2.778 โดยสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ โดยวิธี Stepwise ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -2.778 + 0.965X_1 + 0.699X_2$$

คะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.386Z_1 + 0.299Z_2$$

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

จากผลการศึกษาความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการอยู่ในระดับน้อย โดยส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากปัญหาด้านสุขภาพ ความต้องการพักผ่อนหลังเกษียณ เนื่องจากทำงานมาเป็นระยะเวลาานาน ซึ่งโดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างจะมีอายุการทำงานมากถึง 25 – 30 ปี และอายุการทำงาน 30 ปีขึ้นไป จึงรู้สึกเบื่อหน่ายจากการทำงาน รวมถึงเกิดความเครียดจากการทำงานในระบบราชการ ซึ่งส่วนหนึ่งให้ความเห็นว่าปริมาณงานจำนวนมากเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร รวมทั้งมีปัญหากับผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังมีความไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงาน เมื่ออายุถึง 60 ปี แม้สุขภาพยังแข็งแรงก็อาจจะมีความต้องการทำงานอย่างอื่นมากกว่าทำงานในระบบราชการ และส่วนหนึ่งยังมีเหตุผลในด้านการมีฐานะทางเศรษฐกิจดีแล้ว และครอบครัวไม่สนับสนุน แต่ยังมีกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ซึ่งมีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากความต้องการรายได้/ผลตอบแทน มีความรู้ความสามารถทำงานต่อไปได้ สุขภาพยังแข็งแรง นอกจากนี้ยังมีความสุขในการทำงาน โดยส่วนหนึ่งกลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่ารักในงานที่ทำอยู่มาก รวมถึงสามารถทำประโยชน์ให้สังคมได้ และครอบครัวให้การสนับสนุนให้ทำงานต่อในระบบราชการ โดยมีระยะเวลาที่สามารถทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ คือ น้อยกว่า 5 ปี จากผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับ ทิพรัตน์ มาระเนตร์ (2555) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณ ซึ่งเป็นข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า มีกลุ่มข้าราชการผู้สูงอายุที่ไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุมากกว่าข้าราชการที่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ จำนวนมากถึงร้อยละ 20.42 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กัญญณัฐ โภคาพันธ์ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุมีความตั้งใจที่จะทำงานหลังเกษียณอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากเป้าหมายในงานที่ทำ ต้องการทำงานอย่างอื่นภายหลังเกษียณ ต้องการพักผ่อน และเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่เข้ามาทำงาน

2. ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ช่วงเงินเดือน และการมีผู้อุปการะเลี้ยงดู

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และการมีผู้อุปการะเลี้ยงดูแตกต่างกัน มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ช่วงเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยกลุ่มที่มีช่วงเงินเดือน 30,001 – 45,000 บาท มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการน้อยกว่ากลุ่มที่มีช่วงเงินเดือน 45,001 – 60,000 บาท กล่าวคือ การมีช่วงเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีอุปทานแรงงาน ที่กล่าวว่า การที่บุคคลมีเงินเดือนที่สูงขึ้นทำให้ต้นทุนค่าเสียโอกาสของการเกษียณอายุการทำงานเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย เป็นผลให้บุคคลต้องการทำงานเพิ่มขึ้นหรือเกษียณอายุช้าลง ดังนั้นช่วงเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น บุคคลจึงมีความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลทางการทดแทน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับธนพร เทพบัวทอง (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษา การประปาส่วนภูมิภาค พบว่าในด้านของประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท และเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้เพิ่มสูงขึ้น จะทำให้มีการบริโภคเพิ่มมากขึ้น จึงเกิดภาวะหนี้สินเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อเกษียณอายุหากมีการออมและการลงทุนไม่เพียงพอไว้ใช้จ่าย จึงต้องตัดสินใจเลือกทำงานต่อ หากมีการขยายอายุเกษียณการทำงานมากกว่า 60 ปี

3. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะที่ต้องรับผิดชอบ ภาระหนี้สิน รายได้ รายจ่าย และการออม พบว่า โดยภาพรวมของปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อ ในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยส่วนใหญ่หากบุคคลมีภาวะที่ต้องรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นการเลี้ยงดูบุตรหลาน หรือบิดามารดา ซึ่งเป็นภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องดูแล เมื่อมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต และไม่มีเงินออมไว้ใช้จ่ายในยามเกษียณ รวมถึงการตระหนักว่ารายได้ที่ได้รับจากการทำงานในระบบราชการนั้นสูงกว่าการไม่ทำงานต่อหรือออกไปทำงานอย่างอื่น จึงต้องการที่จะทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ประกอบกับเมื่อยังมีภาระหนี้สินก็จะมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ซึ่งสอดคล้องกับปิยพัฒน์ ประทุมธรรารัตน์ (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของแรงงานในการทำงานต่อหรือไม่ทำงาน หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีภาระหนี้สินมาก จะมีความต้องการให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงานมากกว่า 55 ปี เพื่อที่จะสามารถทำงานได้ต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสุภาพร ยั่งยืน และปริณภา จิตรภักดิ์ (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนตัดสินใจทำงานหลังจากเกษียณอายุราชการ พบว่า การเลือกทำงานต่อเกิดจากการที่ระดับรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย หากข้าราชการพลเรือนมีการวางแผนการเงินไม่ดีในช่วงที่ทำงานอยู่ ส่งผลให้เมื่อเกษียณอายุราชการยังคงมีภาระหนี้สินที่ผูกพันอยู่ และการมีสภาพทางการเงินไม่เอื้อต่อการใช้จ่ายในอนาคตจึงจำยอมต้องทำงานหลังเกษียณอายุราชการเพื่อให้มีรายได้ที่นอกเหนือจากเงินบำนาญที่ได้รับทุกเดือน นอกจากนี้ในด้านภาวะที่ต้องรับผิดชอบ แม้ข้าราชการพลเรือนจะมีบุตรหลานอุปการะเลี้ยงดู แต่อาจจะไม่พอต่อการใช้จ่าย จึงต้องการทำงานเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัว ประกอบกับข้าราชการที่เกษียณอายุ มีศักยภาพที่จะทำงานต่อไปได้

ปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย การได้รับคำแนะนำชักจูง และสถานการณ์ในที่ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก และการได้รับคำแนะนำชักจูงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยปัจจัยด้านสถานการณ์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ เมื่อบุคคลมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการได้รับความสะดวกสบายในสถานที่ทำงาน การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี องค์กรมีความมั่นคง รวมถึงความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ก็ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุ

เกษียณราชการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจของ Cooper (1958) ที่กล่าวว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจก็ต่อเมื่อมีสภาพการทำงานที่ดี ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม มีอุปกรณ์การทำงานที่ดี มีความสะดวกในเดินทางมาทำงาน และได้รับสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานที่ดีจึงทำให้มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ และถ้าหากบุคคลได้รับคำเชิญหรือได้รับคำแนะนำจากหน่วยงาน รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวให้ทำงานต่อในระบบราชการ ก็จะส่งผลให้มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ซึ่งครอบครัวจะสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนให้ทำงานต่อในระบบราชการ อาจเป็นผลมาจากสถานการณ์ต่าง ๆ ในที่ทำงาน เช่น การเดินทางมาทำงาน หากไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงาน ก็จะไม่สนับสนุนให้ทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ เนื่องจากเป็นผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับ มนัส บุญประกอบ และ พรรณี บุญประกอบ (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ตัวแปรการได้รับคำแนะนำชักจูง สามารถจำแนกพฤติกรรมการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ โดยผู้ที่มีตำแหน่งวิชาการสูง จะได้รับคำแนะนำชักจูงให้ทำงานต่อมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากสังคมยอมรับความสามารถทางวิชาการของข้าราชการผู้เกษียณอายุที่ยังคงมีประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นผลให้ข้าราชการเกษียณอายุเห็นคุณค่าในตัวเองและยังคงต้องการทำงานต่อไปด้วยความรู้ความเชี่ยวชาญและมีเจตคติเชิงบวก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ฉวีวรรณ จันทร์รัตน์ (2540) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการอัยการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นเชิงบวกเกี่ยวกับการทำงานหลังเกษียณอายุ โดยจะคล้อยตามกลุ่มนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อนร่วมงาน รวมถึงบุคคลในครอบครัวที่เห็นว่าควรทำงานหลังเกษียณก็จะทำให้มีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการอยู่ในระดับน้อย ซึ่งให้เหตุผลในด้านความต้องการพักผ่อน เบื่อหน่ายจากการทำงาน และเกิดความเครียดจากการทำงานในระบบราชการเป็นจำนวนมาก โดยความเบื่อหน่ายจากงานหรือความเครียดจากงานนั้นส่วนหนึ่งมาจากปัญหาปริมาณงานมากไม่สัมพันธ์กับจำนวนบุคลากร ดังนั้นหน่วยงานของรัฐบางแห่งที่เกิดปัญหาเช่นเดียวกันนี้ จึงควรมีมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

2. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและปัจจัยด้านสถานการณ์ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ แต่ยังคงเป็นปัจจัยที่น่าสนใจ เช่น สุขภาพกาย แม้ข้าราชการสูงวัยจะมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ แต่ถ้าหากมีสุขภาพที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานก็ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนนโยบายหรือมาตรการต่าง ๆ เพื่อดึงดูดให้ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการต้องการทำงานต่อในระบบราชการ เมื่อภาครัฐต้องการขยายอายุเกษียณราชการในอนาคตเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย

3. จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ ซึ่งเห็นได้ว่าข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ อยู่ในระดับน้อย ทำให้ภาครัฐและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรตระหนักถึงปัญหาด้านการรองรับการเข้าสู่สังคมสูงวัยของประเทศไทย โดยหากข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการส่วนหนึ่งไม่ต้องการทำงานต่อในระบบราชการ แต่ยังมีศักยภาพพอในการทำงานในภาคส่วนอื่น ๆ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนควรจัดสรรแรงงานสูงวัยเหล่านี้ให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงาน เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาประเทศ

5.4 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ โดยใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่มากกว่านี้ และครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานภาครัฐแห่งอื่น ๆ อาจเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการที่สังกัดแต่ละกระทรวงในการศึกษา ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบผลการศึกษาความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการที่ครอบคลุมทั้งประเทศ และเพื่อหาปัจจัยที่เหมาะสมซึ่งนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนดึงดูดการทำงานของข้าราชการสูงวัย

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ ในเชิงลึกโดยการเพิ่มวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และเพิ่มประเด็นการศึกษาในด้านการส่งเสริมการทำงานของข้าราชการผู้สูงอายุ หากกลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการทำงานในระบบราชการ จะต้องการทำงานในภาคส่วนใด เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความจำเป็นในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ และความสำคัญของข้าราชการสูงวัยในการขับเคลื่อนประเทศ โดยเฉพาะในสาขาที่กำลังแรงงานขาดแคลน เพื่อให้ทุกภาคส่วน รวมถึงประชากรทุกวัย ตระหนักถึงการเข้าสู่สังคมสูงวัย



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2562). **มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่อง สังคมสูงอายุ (ฉบับปรับปรุง)**. พิมพ์ครั้งที่ 2: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- กัญญณ์ฐ โภคาพันธ์. (2560). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร" ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกษร อึ้งสวรรค์. (2559). "การพัฒนาตัวแบบเชิงนโยบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เสริมสร้างสมรรถนะการทำงานของผู้สูงอายุที่กลับสู่กำลังแรงงาน." ปรินญาปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตใส เกตุแก้ว. (2556). "ความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อการพัฒนาครูด้วยชุดฝึกอบรม e-Training." ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- ฉวีวรรณ จันทร์รัตน์. (2540). "ความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการอัยการ." ปรินญาศึกษาศาสตรดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และ สวริย์ บุญยमानนท์. (2554). รายงานสูงวัยและการคาดการณ์ผลกระทบจากการขยายกำหนดเกษียณอายุ. ใน สุรีย์พร พันพั่ง และ มาลี สันถาวรณ (บรรณาธิการ), **ประชากรและสังคม 2554 : จุดเปลี่ยนประชากร จุดเปลี่ยนสังคมไทย**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนัญญา ปัญจพล. (2558). "การเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)." สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนิกานต์ วงษ์กรณ์. (2555). "ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแจะ อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี." ปรินญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชมพูนุท พรหมภักดี. (2556). "การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย." **บทความวิชาการ สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา**, 3, 6. เข้าถึงได้จาก http://library.senate.go.th/document/Ext6078/6078440_0002.PDF.
- ชุติมา พรหมเดชะ. (2560). "วิถีชีวิตท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ที่ปรากฏใน

- ศิลปะร่วมสมัยไทย." *Veridian E-Journal*, 10, 2: 2991-3005.
- โชติกา ระโส. (2555). "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์." *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ทิพรัตน์ มาระเนตร์. (2555). "การตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณ ", *เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ธนพร เทพบัวทอง. (2560). "การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษา การประปาส่วนภูมิภาค." *การค้นคว้าอิสระ เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ธนสรณ์ ลำจวน. (2557). "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กลอบอลซีล จำกัด." *วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- นวะรัตน์ พิงโพธิ์สภ. (2552). "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด." *ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- นุสรรา คงอินทร์. (2559). "ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ออยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ", *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.*
- ปณณวัชร พัชราวาลัย. (2558). "ความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการ และการรับรู้ภาพลักษณ์ธนาคารเฉพาะกิจที่ส่งผลต่อความภักดีในการใช้บริการของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร." *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- ปิยพัฒน์ ประทุมธารรัตน์. (2559). "การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)." *เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- พรชัย เอี่ยมขจรชัย. (2554). "รูปแบบการทำกิจกรรมหลังเกษียณอายุตามความต้องการของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5." *ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- พลอยพรรณ เชื้อวชาญ. (2559). "บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน." *รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.*
- พนันันท์ ต่างมงคล. (2554). "การวิเคราะห์ผลตอบแทนการลงทุนด้านการศึกษา หลักสูตรการศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม." *ปริญญา เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- เพ็ญประภา เบญจวรรณ. (2558). "การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ " *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์* 2, 1: 82-92.

- มนตรีการ กาญจนะจิตรา สุภรต์ จรัสสิทธิ และชื่อนฤทัย กาญจนะจิตรา. (2555). เกษียณเมื่อไหร่ ให้ใคร กำหนด? ใน กุลภา วจนสาระ และ กฤตยา อาชวนิจกุล (บรรณาธิการ), **ประชากรและสังคม 2555 : ประชากรชายขอบและความเป็นธรรมในสังคมไทย**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มนัส บุญประกอบ และ พรรณี บุญประกอบ. (2549). "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ", สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.). (2560). **สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2559**. ปราโมทย์ ประสาทกุล (บรรณาธิการ). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เมธินี เทพมณี. (2562). **ไขข้อสงสัย กรณีเกษียณอายุราชการ 63 ปี**. เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/node/4225>
- รติมา คชนันท์. (2561). **สังคมผู้สูงอายุกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย**. เข้าถึงเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2562. เข้าถึงได้จาก <http://www.parliament.go.th/library>
- รศรินทร์ เกรย์ อุมารณณ์ ภัทรวานิชย์ เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และ เรวดี สุวรรณพแก้ว. (2556). **มนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ : มุมมองเชิงจิตวิทยาสังคม และสุขภาพ**. บริษัท โรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน)." **บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**.
- ลัดดา สุหนต์. (2551). "การใช้ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ : ศึกษากรณีชมรมผู้สูงอายุในเครือข่ายของสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย." **สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**.
- วณิชพร คำเถียร. (2559). "แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร." **ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร**.
- วรรณมา อวรรณ. (2557). "แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร." **รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก**.
- วรวรรณ รัตน์ปิยนนท์. (2561). "อิทธิพลของคุณภาพการบริการที่มีต่อความจงรักภักดีของลูกค้ากลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์ : บทบาทตัวแปรส่งผ่านความพึงพอใจของลูกค้า." **บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร**.

- วิเชียร วิทยอดม. (2550). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2553). **จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย เล่ม 1**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริไล ชยางกูร. (2554). "การเตรียมความพร้อมของครัวเรือนและชุมชนในการก้าวสู่สังคมชราภาพ ของเทศบาลตำบลศาลายา." สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ. (2562). **กำลังคนภาครัฐ 2561: ข้าราชการพลเรือนสามัญ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2561). **ทีดีอาร์ไอ เผยผลประมาณค่าใช้จ่ายสาธารณสุขด้านสุขภาพของไทยตามหลัก OECD อีก 15 ปี อาจสูงเกิน 1.4 ล้านล้านบาท**. เข้าถึงเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2562. เข้าถึงได้จาก <https://tdri.or.th/2018/01/healthexpenditure15yrs/>
- สำนักงาน ก.พ. (2533). **การปรับปรุงระบบการเกษียณอายุราชการ**.
- สำนักงาน ก.พ. (2561). "ภาครัฐกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมสูงวัย." **วารสารข้าราชการ**, 60, 4: 6.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2562). **พม.ปรับนิยามผู้สูงอายุใหม่เป็น 65 ปี**. เข้าถึงเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/47931--พม.ปรับนิยามผู้สูงอายุใหม่เป็น65ปี.html>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551). **สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2550**. กรุงเทพมหานคร: สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2557). **การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2557**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.
- สำนักบริการคอมพิวเตอร์. (2548). **เคล็ด (ไม่) ลับ เพื่อชีวิตที่เป็นสุขหลังเกษียณ**. เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.ku.ac.th/e-magazine/nov48/know/secret.htm>
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). "แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด." **บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ**.
- สุเทพ พูลสวัสดิ์. (2550). "การเตรียมตัวเกษียณอายุราชการของผู้บริหารสถานศึกษา." **ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร**.
- สุนันท์ พันธุ์ศรี. (2553). "สภาพการทำงานและปัจจัยเชิงสาเหตุในการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี."

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

สุภาพร ยิ่งยี่น และ ปริณภา จิตราภรณ์. (2561). "การตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ." **การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติ UTCC Academic Day ครั้งที่ 2.**

สุภาพรณ์ คำเรืองฤทธิ์. (2557). "ทุนมนุษย์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุด้วยตนเองของประชากรไทย." **ปริญาศิลปศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

สุภาวดี แซ่อู่ย และ ศิริรัตน์ ดีสอน. (2559). "การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่องระบบคอมพิวเตอร์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ", **ศึกษาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**

อรัญญา เกรียงไกรโชค. (2561). "แรงจูงใจในการเดินทางท่องเที่ยวตามลำพังของผู้หญิงชาวไทย." **ปริญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

อารยา องค์กรเยี่ยม และ พงศ์ธรรมา วิจิตเวชไพศาล. (2561). "การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย." **วิสัยปฏิสาร, 44, 1: 36-42.**

ภาษาอังกฤษ

Atchley, R. C. (1976). **The sociology of retirement.** New York: Halsted Press.

Best, J. W. (1981). **Research in education.** 4th ed. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.

Cooper, A. M. (1958). **How to supervise people.** New York: McGraw-Hill Book.

Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. B. (1959). **The motivation to work.** New York: Wiley.

Robert, L. C., and et al. (2004). **The Economics of an Aging Society.** Oxford: Blackwell Publishing.

Yamane, T. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis.** 3rd ed. New York: Harper and Row.



ภาคผนวก

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของรัฐ ในการวางแผนกำลังคนในภาครัฐ เพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมสูงอายุของประเทศไทย ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านให้ข้อมูลและความคิดเห็นตอบแบบสอบถามนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาพที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ส่วนที่ 7 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

1. อายุ.....ปี
2. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> สมรส	<input type="checkbox"/> โสด
<input type="checkbox"/> หม้าย	<input type="checkbox"/> หย่าร้าง
3. ช่วงเงินเดือน

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 15,000 บาท	<input type="checkbox"/> 15,001 – 30,000 บาท
<input type="checkbox"/> 30,001 – 45,000 บาท	<input type="checkbox"/> 45,001 – 60,000 บาท
<input type="checkbox"/> มากกว่า 60,000 บาท	
4. อายุราชการ (อายุการทำงาน)

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20 ปี	<input type="checkbox"/> 20 – 25 ปี
<input type="checkbox"/> 25 – 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 ปีขึ้นไป
5. ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน

ประเภทบริหาร		
<input type="checkbox"/> ระดับสูง	<input type="checkbox"/> ระดับกลาง	<input type="checkbox"/> ระดับต้น
ประเภทอำนวยการ		
<input type="checkbox"/> ระดับสูง	<input type="checkbox"/> ระดับกลาง	<input type="checkbox"/> ระดับต้น
ประเภทวิชาการ		
<input type="checkbox"/> ระดับผู้ทรงคุณวุฒิ	<input type="checkbox"/> ระดับเชี่ยวชาญ	
<input type="checkbox"/> ระดับชำนาญการพิเศษ	<input type="checkbox"/> ระดับชำนาญการ	
ประเภททั่วไป		
<input type="checkbox"/> ระดับทักษะพิเศษ	<input type="checkbox"/> ระดับอาวุโส	
<input type="checkbox"/> ระดับชำนาญงาน	<input type="checkbox"/> ระดับปฏิบัติงาน	
6. ท่านคิดว่าหลังเกษียณอายุการทำงาน ท่านมีผู้อุปการะเลี้ยงดูหรือไม่

<input type="checkbox"/> มี	<input type="checkbox"/> ไม่มี
-----------------------------	--------------------------------

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ : ท่านคิดว่ารายได้ รายจ่าย การออม ภาระหนี้สิน และภาระที่ต้องรับผิดชอบ ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของท่านมากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
รายได้					
1. ท่านมีเงินเดือนจากการรับราชการเพียงพอสำหรับการใช้จ่าย					
2. ท่านมีรายได้อื่นที่ไม่ได้มาจากการทำงานราชการ					
3. เงินบำเหน็จบำนาญที่ท่านจะได้รับเพียงพอสำหรับรายจ่ายหลังเกษียณอายุราชการ					
รายจ่าย					
4. ท่านมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวันสูงกว่ารายได้					
5. ท่านมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่างานสังคม ค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่ารักษาพยาบาลส่วนที่เบิกไม่ได้ ค่าใช้จ่ายสิ้นเปลืองต่าง ๆ เป็นต้น สูงกว่ารายได้					
การออม					
6. ท่านมีเงินออมเพียงพอไว้ใช้จ่ายในวัยสูงอายุ					
7. ท่านมีทรัพย์สินหรือมรดก ที่สามารถใช้ได้ในอนาคต					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ภาระหนี้สิน					
8. ท่านมีหนี้สินที่เป็นภาระผูกพันจนถึงวัยหลังเกษียณ					
9. ท่านมีหนี้สินที่เกิดจากรายได้รวมต่ำกว่ารายจ่ายรวม					
ภาระที่ต้องรับผิดชอบ					
10. ท่านมีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู เช่น บิดา/มารดา บุตรหลาน ญาติพี่น้อง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาพที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ : ท่านคิดว่าสุขภาพกายและสุขภาพจิต ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของท่านมากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สุขภาพกาย					
1. ท่านสนใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ					
2. ท่านคิดว่าสุขภาพร่างกายยังแข็งแรงดี					
3. ท่านไม่เคยเจ็บป่วยร้ายแรง					
4. ท่านไม่มีโรคประจำตัวที่ส่งผลต่อการทำงาน					
5. ท่านตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สุขภาพจิต					
6. ท่านไม่มีความเครียดจากการทำงาน					
7. ท่านมีอารมณ์แจ่มใส รู้สึกสบายใจในการทำงาน					
8. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ : ท่านคิดว่าความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันและการเป็นสมาชิกขององค์กร ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของท่านมากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน					
1. ท่านได้ดำรงตำแหน่งตามที่คาดหวังไว้					
2. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านได้รับการยอมรับจากสังคม					
5. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานปัจจุบัน					
6. ท่านมีความสุขในการดำรงชีวิต					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การเป็นสมาชิกในองค์กร					
7. ท่านพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
8. ท่านมีความสุขที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกภายในองค์กร					
9. ท่านได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัวในการเป็นสมาชิกขององค์กร					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ : ท่านคิดว่าสถานการณ์ในที่ทำงานและการได้รับคำแนะนำชักจูง ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของท่านมากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สถานการณ์ในที่ทำงาน					
1. ท่านได้รับความสะดวกสบายในสถานที่ทำงาน					
2. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน					
3. ท่านมีอำนาจในการบริหารจัดการ					
4. ท่านมีอิสระในการทำงาน					
5. ท่านมีผู้ร่วมงานที่ดี					
6. องค์กรของท่านมีความมั่นคง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การได้รับคำแนะนำชักจูง					
7. ท่านได้รับคำเชิญให้ทำงานต่อในระบบราชการจากหน่วยงานรัฐหลังอายุ 60 ปี					
8. ท่านได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัวให้ทำงานต่อในระบบราชการหลังอายุ 60 ปี					

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

1. หลังจากอายุ 60 ปีแล้ว หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ท่านมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการในระดับใด

() มากที่สุด () มาก () ปานกลาง () น้อย () น้อยที่สุด

2. ในกรณีที่ท่านต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ท่านคิดว่าสามารถทำงานต่อไปได้อีกกี่ปี

() มากกว่า 5 ปี () น้อยกว่า 5 ปี
() ขึ้นอยู่กับสุขภาพ () อื่น ๆ (ระบุ).....

3. เหตุผลที่ทำให้ท่านมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการคืออะไรบ้าง (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() สุขภาพยังแข็งแรง () มีความรู้ความสามารถทำงานต่อไปได้
() ต้องการรายได้/ผลตอบแทน () ต้องการคงสถานะทางสังคม
() ต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม () เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนในภาครัฐ
() ได้รับการสนับสนุนจากสังคม/ครอบครัว () มีความสุขในการทำงาน
() อื่น ๆ (ระบุ).....

4. เหตุผลที่ทำให้ท่านไม่ต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการคืออะไรบ้าง (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> มีปัญหาด้านสุขภาพ | <input type="checkbox"/> ต้องการพักผ่อน |
| <input type="checkbox"/> มีฐานะทางเศรษฐกิจดีพอแล้ว | <input type="checkbox"/> ไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงาน |
| <input type="checkbox"/> เบื่อหน่ายจากการทำงาน | <input type="checkbox"/> เกิดความเครียดจากการทำงานในระบบราชการ |
| <input type="checkbox"/> บุคคลในครอบครัวไม่สนับสนุน | <input type="checkbox"/> ต้องการทำงานอย่างอื่น |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ)..... | |

ส่วนที่ 7 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

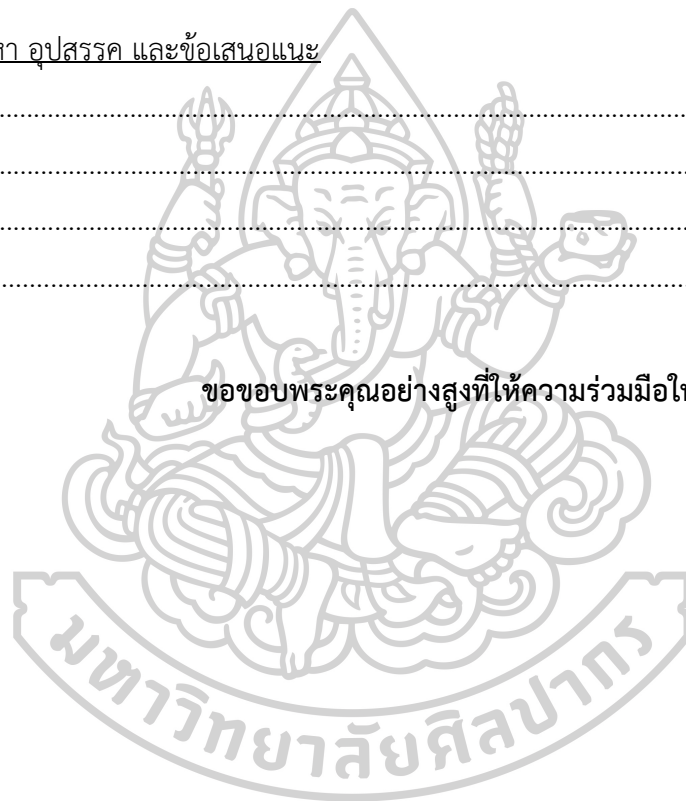
.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	วีรวรรณ แก้วใส
วัน เดือน ปี เกิด	23 เมษายน 2538
สถานที่เกิด	ราชบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 สำเร็จการศึกษาเศรษฐศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2563 ศึกษาต่อระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	55 ม.1 ต.ดอนแร่ อ.เมืองราชบุรี จ.ราชบุรี 70000

