



รวมบทความ (Proceedings)

การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ครั้งที่ 13

The 13th UDRU National Graduate Research Conference
“Disruption in Academic Research”

31 ตุลาคม 2563 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

รวมบทความการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ครั้งที่ 13

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

โทรศัพท์ : 0-4221-1040 ต่อ 1701 โทรสาร : 0-4224-8680

E-mail : udru.ngrc@gmail.com , <https://graduate.udru.ac.th/ngrc2020>

NGRC2020



คำสั่งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ที่ ๓๗๙/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ครั้งที่ ๑๓ การประชุมออนไลน์ โดย Microsoft Teams
ปีการศึกษา ๒๕๖๓

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จะดำเนินโครงการจัดประชุมนำเสนอผลงานวิจัย
บัณฑิตศึกษาระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ครั้งที่ ๑๓ การประชุมออนไลน์ โดย Microsoft Teams ในวันที่
๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่งานวิจัยสำหรับ
อาจารย์ นักศึกษาและนักวิจัยทั่วไป ในการเผยแพร่ผลงานวิจัยและเป็นแหล่งเรียนรู้ รูปแบบและกระบวนการวิจัยที่
หลากหลาย ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการโครงการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาบทความ เพื่อคัดเลือกบทความในการนำเสนอผลงานวิจัย ดังมีรายนามต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

- | | |
|---|---|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ชานนท์ จันทรา | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| ๓. รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชา มารี เคน | มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ |
| ๔. รองศาสตราจารย์ ดร.พงศ์ประพันธ์ พงษ์โสภณ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| ๕. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อินดีะขัน | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง |
| ๖. รองศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพันธุ์ พงนะลาวัณย์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง |
| ๗. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร | มหาวิทยาลัยพะเยา |
| ๘. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| ๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกอร บุญมี | มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| ๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กังสดาล กนกหงส์ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| ๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตราภรณ์ วงศ์คำจันทร์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด |
| ๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลธิป สมชาติโต | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| ๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณภัทร ทิพย์ศรี | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย |
| ๑๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐรัตน์ ประเทืองบริบูรณ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง |
| ๑๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถาดทอง ปานสุขวัชร | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| ๑๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ เจริญราษฎร์ | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| ๑๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา ศรีนฤวรรณ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |

/๑๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รติพร ถึงฝั่ง

๑๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รติพร ถึงฝั่ง
๑๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐกรณ์ คิดการ
๒๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤทัย พานิช
๒๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิศท์ เศรษฐกร
๒๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์
๒๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิทย์ ปิยนนทศิลป์
๒๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันวิสาข์ ไชรัมย์
๒๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์
๒๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ ศรีสะอาด
๒๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ อุปสอด
๒๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทุมพร อินทจักร์
๒๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ เวชกามา
๓๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผกาพันธุ์ วุฒิลักษณ์
๓๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิเชษฐ ยี่มละมัย
๓๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีचना เจริญเนตร
๓๓. ดร.บัณฑิตกาญจ ตั้งภากรณ์
๓๔. รองศาสตราจารย์ ดร.ธนวิทย์ บุตรอุดม
๓๕. รองศาสตราจารย์ ดร.สีปชาติ อันทะไชย
๓๖. รองศาสตราจารย์ ดร.กฤตติกา แสนโกชน์
๓๗. รองศาสตราจารย์ ดร.วรัญญา จีระวิพลวรรณ
๓๘. รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด สร้อยน้ำ
๓๙. รองศาสตราจารย์ ดร.จุฬามาศ จันทร์ศรีสุด
๔๐. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชจรียา ไบลิ
๔๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ
๔๒. รองศาสตราจารย์ ดร.เขมณัฐ ภูกองไชย
๔๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ เหมวงษ์
๔๔. รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงภู อุดรา
๔๕. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัชณี เคนสุโพธิ์
๔๖. รองศาสตราจารย์ ดร.อลงกรณ์ พรหมที
๔๗. รองศาสตราจารย์ ดร.กริช สมกันธา
๔๘. รองศาสตราจารย์ณัฐนันท์ สุวรรณวงค์
๔๙. รองศาสตราจารย์สุรพงษ์ ลือทองจักร
๕๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รพีพร สร้อยน้ำ
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
มหาวิทยาลัยศิลปากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

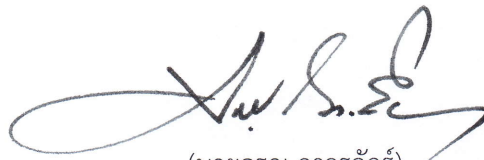
- ๕๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ นามมหาจักร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๕๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงสมร กิจโกศล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๕๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร สุขแสน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๕๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภุต ทวีสุทธิ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๕๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพร โนนคู่เขตโขง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๕๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กวีธา พรหมเทพ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๕๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงไกร ชูระพันธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๕๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตวรรณ คำสม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๕๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณพงศ์ สมสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๖๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณิศรา ธีญสุนทรสกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๖๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุรรัตน์ กุลสันติวงศ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๖๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์จิรา จุมพลหล้า มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๖๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนัญญา สิ้นชื่น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๖๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ม่วงปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๖๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูเดช ศรีสวัสดิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๖๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐฐานุช เมฆมรา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๖๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ อมรภิญโญ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๖๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลมาลย์ รักศรีอักษร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๖๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นครชัย ชาญอุไร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๗๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนา ดุลยพัชร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๗๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนายุทธ เขยบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๗๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ อนันตกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๗๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัทธาวิน นาใจแก้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๗๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนุศักดิ์ เรืองเดช มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๗๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานะ โสภา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๗๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมทินี วสุนธราวัฒน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๗๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชต สวนสวัสดิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๗๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลลิตภัทร ดีรักษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๗๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิชย์ ไชยแสง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๘๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราจิต พะยอม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๘๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรุฒิ ตัถย์วิสุทธิ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๘๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวรรธน์ แสงภักดี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ๘๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ รีอัค มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

๘๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ภาจำปา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๘๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันทนา อมตารียกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๘๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีธัญญา ชาญสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๘๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตติ อัสวเรืองสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๘๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภกฤต ปิติพัฒน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๘๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาวิตรี บุญมี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๙๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา บุปผา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๙๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรร สายสีเสด มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๙๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ กิจธนะวัฒน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๙๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หนูกร ปฐมพรพรช มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๙๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถศาสตร์ วิเชียรศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๙๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ ศรีชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๙๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพล สิงห์คำ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๙๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา จินวงษ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๙๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปณิธาน เมฆกมล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๙๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พนารัตน์ ศรีเชษฐา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๐๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์สิริ ชูศรีโหม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๐๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชฎาภรณ์ แสงทามาดย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๐๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภวิศา พงษ์เล็ก มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๐๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งตะวัน บุรณ์พนาภานต์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๐๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรัญญา ศรีบัว มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๐๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิไลพร กุลตั้งวัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๐๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒน์จรัสชัย เวชชนินนาท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๐๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุริสา จัตุชัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๐๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรอนงค์ ทองหล่อ ทะกอง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๐๙. ดร.ปุณรัตน์ พิพิชกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๑๐. ดร.นวัตกร หอมสิน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๑๑. ดร.สมคิด นาพรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๑๒. ดร.เบญจธรรม สุขณีวัฒน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๑๓. ดร.ไพศาล แน่นอุดร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๑๔. ดร.มงคล ทะกอง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๑๕. ดร.มัลลิกา ดวงภักดี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๑๖. ดร.รัตนาวี รอดภิรมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

๑๑๗. ดร.วัลยา มงคลสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๑๘. ดร.วิไลลักษณ์ ขาวสะอาด	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๑๙. ดร.วินัย มีแสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๒๐. ดร.วิวรรธน์ แก่นสา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๒๑. ดร.ศราวุธ ผิวแดง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๒๒. ดร.ศศิธร อมรินทร์แสงเพ็ญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๒๓. ดร.อภิรักษ์ ลอยแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๒๔. ดร.อรรรจนา ด้วงแพง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๒๕. ดร.อุมาพร เคนศิลา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

หน้าที่ พิจารณาทบทวนในการนำเสนอผลงานวิจัย พร้อมให้คำแนะนำในการแก้ไขบทความ

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายจรรณู ถาวรจักร์)

อธิการบดี

รหัส	ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	หน้า
BM2-6	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตเฟอร์นิเจอร์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร	พนิดา เกิดจะนา, นัทธ์หทัย อีอนอก	1832
BM2-7	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้ามือสองออนไลน์	นิรุรย์ณี แวมามะ, วิวัฒน์ จันทร์กิ่งทอง, สิริลักษณ์ ทองพูน	1844
BM2-8	ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อบัตรคอนเสิร์ตศิลปินเกาหลีของแฟนคลับ ในเขตกรุงเทพมหานคร	อลิสา ชะม้ายกลาง	1853
BM2-9	ส่วนประสมทางการตลาดขององค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการของนักท่องเที่ยวชาวจีน	ชกรณ์เกียรติ์ ต้นศิริรัตน์	1868
BM2-10	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ	วีรวรรณ แก้วใส, อมรินทร์ เทวตา	1880
BM2-11	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนในสลากดิจิทัลผ่านแอปพลิเคชัน (Mymo) ของลูกค้าธนาคารออมสิน	หนึ่งฤทัย ไชยลา, อมรินทร์ เทวตา	1892
BM2-12	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Mobile Banking ของธนาคารออมสินในเขตราชบุรี	ณัฐพล สุทธิศักดิ์ศรี, อมรินทร์ เทวตา	1905
BM2-13	ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง	กนกรัตน์ ปัญญาวัง , ทัศภร ศรีสุข , กัญญพัสวีย์ กล่อมธงเจริญ	1916
BM2-14	การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนหลักสูตรระยะสั้นของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาศรีและครอบครัวเฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน	ศิริพร พิงคะสัน , ทัศภร ศรีสุข , ภูมิ ศรีสุข	1928
BM3-1	การศึกษาแนวทางการลงทุนด้วยการประยุกต์ใช้ลิเนียร์โปรแกรมมิ่ง:กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	สุภาวดี ฮะมะณี, ธนียา คันธหัตถ์	1937
BM3-2	การประเมินประสิทธิภาพการลงทุนโดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ทางเทคนิค RELATIVE STRENGTH INDEX ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	ชินวัตร ถิ่นปัญญา	1949

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

วีรวรรณ แก้วใส¹ และ อมรินทร์ เทวตา²
Weerawan Kaewsai and Amarin Tawata

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ 2) เปรียบเทียบความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) อิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่มีอายุระหว่าง 56 – 60 ปี จำนวน 215 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการอยู่ในระดับน้อย 2) การได้รับคำแนะนำจาก ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ภาระที่ต้องรับผิดชอบ ภาระหนี้สิน รายได้ และสุขภาพจิต เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ งานวิจัยนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานในระบบราชการของข้าราชการสูงวัย เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทยต่อไป

คำสำคัญ: ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ, เกษียณอายุราชการ, ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ

ABSTRACT

The purpose of this research consists 3 aspects. 1) Study demand for working extention after retirement of senior civil servants if there is an extension of the retirement age. 2) Compare demand for working extention 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 extention after retirement of senior civil servants. The data was collected from government officials of the Department of Local

¹ นักศึกษาลำดับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ลำดับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร

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) Receiving advices, satisfaction in career path, responsibility or debts, and mental health are positive factors that affects demand for working extention 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.

KEYWORDS: Demand for working extention after retirement in the bureaucratic system, Retirement, Civil servants approaching retirement.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยถือได้ว่าเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) เนื่องจากสังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) เป็นสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปี ขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ และมีการคาดการณ์ว่าในราวปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยเข้าใกล้การเป็นสังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Completely Aged Society) (สำนักงาน ก.พ., 2561) สำหรับสถานการณ์ผู้สูงอายุในระบบราชการ ในปี พ.ศ. 2561 ประเทศไทยมีจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญรวมทั้งหมด 393,157 คน ในจำนวนนี้มีข้าราชการที่อายุเกิน 50 ปี ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่เริ่มเข้าสู่วัยสูงอายุ จำนวน 111,969 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 28.48 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด จึงกล่าวได้ว่าระบบราชการก็เข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุแล้วเช่นกัน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ., 2562)

การที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงอายุ (Aged Society) ทำให้ประชากรวัยพึ่งพิงเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ภาครัฐต้องใช้งบประมาณเพื่อรองรับสวัสดิการผู้สูงอายุมากขึ้น โดยปัจจุบันภาครัฐใช้งบประมาณในการดูแลผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก ทั้งงบประมาณสำหรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และงบประมาณด้านสุขภาพ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ตามสัดส่วนของผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น สำหรับการจัดสรรงบประมาณเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตั้งแต่ พ.ศ. 2552 รัฐบาลใช้งบประมาณจำนวน 21,963,075,000 บาท เพิ่มขึ้นทุกปีจนในปี พ.ศ. 2561 ใช้งบประมาณจำนวน 66,359,650,800 บาท ส่วนงบประมาณด้านสุขภาพ พบว่า สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมดของประเทศไทยรัฐบาล ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีอย่างรวดเร็ว และประมาณการค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของไทยในอีก 15 ปี ข้างหน้าตามหลัก OECD จะมีค่าประมาณ 4.8 - 6.3 แสนล้านบาท เมื่อผนวกกับปัจจัยสังคมสูงวัย ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นไปถึง 1.4 - 1.8 ล้านล้านบาท (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2561) นอกจากนี้ด้านการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การลดลงของสัดส่วนของประชากรในวัยแรงงานจากการที่ประเทศเข้าสู่สังคมสูงอายุ ทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังแรงงาน ส่งผลต่อการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ (กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2562)

จากผลกระทบการเข้าสู่สังคมสูงอายุในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น โดยเฉพาะด้านงบประมาณที่ภาครัฐต้องแบกรับค่าใช้จ่ายสำหรับผู้สูงอายุไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ค่าเบี้ยยังชีพ รวมถึงด้านเศรษฐกิจที่ประเทศมีจำนวนแรงงานที่เป็นกำลังผลิตสำคัญลดลง เนื่องจากเมื่อประชากรเข้าสู่วัยสูงอายุจะทำงานลดลงหรือออกจาก

ตลาดแรงงาน ภาวะประชากรสูงอายุจึงเป็นประเด็นสำคัญและมีความท้าทายสำหรับรัฐบาลตลอดจนสังคม ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องมีการวางแผนรองรับการเข้าสู่สังคมสูงอายุที่มีเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพตลอดจนส่งเสริมการมีชีวิตของผู้สูงอายุให้อยู่อย่างมีคุณภาพและมีคุณค่า ซึ่งการสร้างโอกาสการทำงานและกระตุ้นการมีส่วนร่วมของแรงงานผู้สูงอายุในตลาดแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีความรู้ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เป็นข้อเสนอแนะที่น่าสนใจในการรองรับสังคมผู้สูงอายุ (รัตมาคชนันท์, 2561)

ในกลุ่มประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ข้าราชการผู้สูงอายุถือได้ว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีศักยภาพในการสร้างผลผลิต (Productivity) ให้กับประเทศได้อย่างมาก เนื่องจากมีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา แต่เมื่อถึงวัยเกษียณอายุ อาจส่งผลต่อสังคมและชุมชนในการพัฒนาประเทศหากไม่มีแรงงานมาทดแทนกลุ่มบุคคลเหล่านี้ได้ (สุภาพร ยั่งยืน & ปริณภา จิตราภรณ์, 2561) ซึ่งปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนอยู่ในระหว่างการศึกษานโยบายการขยายอายุราชการ จาก 60 ปีเป็น 63 ปี ซึ่งเป็นมาตรการเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ และบรรเทาปัญหาความขาดแคลนบุคลากรในสาขาที่เป็นภารกิจสำคัญของรัฐ (เมธินี เทพมณี, 2562) แต่การเพิ่มขึ้นของกำลังคนในภาครัฐยังขึ้นอยู่กับความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการสูงวัยในขณะเดียวกัน ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ รวมถึงการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการสูงอายุนอกเหนือจากการขยายอายุเกษียณราชการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังคนในภาครัฐ รวมถึงการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการสูงวัย ซึ่งเป็นกรเพิ่มกำลังแรงงานในการขับเคลื่อนประเทศซึ่งอยู่ในภาวะสังคมสูงอายุ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ช่วงเงินเดือน และการมีผู้อุปการะเลี้ยงดู
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสถานการณ์ มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยเปรียบเทียบความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ซึ่งปัจจัยที่นำมาศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้มาจากการศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ ได้แก่ ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทฤษฎีอุปทานแรงงาน ทฤษฎีทุนมนุษย์ และทฤษฎีวงจรชีวิต ประกอบกับทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดตัวอย่างตามแนวทางสูตร ของ Yamane (1973) กำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และอัตราความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้จำนวนตัวอย่างของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่มีอายุระหว่าง 56 – 60 ปี ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 215 คน โดยเป็นการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling Design)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ส่วน โดยส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ส่วนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบ ราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ส่วนที่ 7 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งคำถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยของ ทิพรรัตน์ มาระเนตร์ (2555) กัญญณัฐ โภคาพันธ์ (2560) และ มนัส บุญประกอบ และ พรณี บุญประกอบ (2549) และได้ส่งแบบสอบถามที่ปรับปรุงให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน คือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ อีก 2 คน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาแล้วมาทดลองใช้กับกลุ่มข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในเขตจังหวัดราชบุรี ที่มีอายุระหว่าง 56 – 60 ปี จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งควรมีค่าอยู่ในระดับที่มากกว่า 0.7 (อารยา องค์กรเยี่ยม & พงศ์ธารา วิจิตเวชไพศาล, 2561) พบว่า ทุกตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.701 – 0.741 จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ในการออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จากนั้นส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่ได้จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรถึงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อขอความกรุณาให้อนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในงานวิจัย จำนวน 215 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.7 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 13.5 มีสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 5.6 และมีสถานภาพหม้ายน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.2 มีระดับตำแหน่งงานอยู่ในประเภทวิชาการระดับชำนาญการ มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาคือ ประเภททั่วไประดับชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ 34 ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.3 มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 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

2. การวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26 ระยะเวลาที่สามารถทำงานต่อไปได้หลังอายุ 60 ปี คือน้อยกว่า 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

3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

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 ระดับความคิดเห็นด้านสุขภาพกายและด้านสุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และ 3.02 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสังคม พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันและด้านการเป็นสมาชิกในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ 3.37 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสถานการณ์ พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านสถานการณ์ในที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และด้านการได้รับคำแนะนำชักจูงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44

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

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรย่อยของตัวแปรอิสระที่ได้รับคัดเลือกนำเข้ามาในสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise

ลำดับตัวแปรทำนาย	R	R ²	Adj R ²	B	β	t	Sig.
1.การได้รับคำแนะนำชักจูง (X ₁₁₂)	0.492	0.242	0.239	0.479	0.467	8.101*	0.000
2.ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน (X ₈₄)	0.565	0.319	0.313	0.345	0.217	3.814*	0.000
3.ภาระที่ต้องรับผิดชอบ (X ₅)	0.583	0.340	0.331	0.195	0.136	2.393*	0.018
4.สุขภาพจิต (X ₇₂)	0.599	0.359	0.347	0.148	0.138	2.354*	0.019
5.ภาระหนี้สิน (X ₄₁)	0.610	0.372	0.357	0.183	0.137	2.323*	0.021
6.รายได้ (X ₁₃)	0.622	0.387	0.370	0.192	0.129	2.304*	0.022
Constant = -2.201		S.E. = 0.495		F = 21.924		Sig. F = 0.000	

จากตารางที่ 1 พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปรมีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ได้แก่ การได้รับคำแนะนำชักจูง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านสถานการณ์ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านสังคม ภาระที่ต้องรับผิดชอบ ภาระหนี้สิน รายได้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และสุขภาพจิต ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านสุขภาพ โดยตัวแปรการได้รับคำแนะนำชักจูงได้รับคัดเลือกนำเข้ามาในสมการเป็นลำดับแรกทำนายความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ได้ร้อยละ 24.2 เมื่อเพิ่มตัวแปรความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันสามารถทำนายความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 31.9 เมื่อเพิ่มตัวแปรภาระที่ต้องรับผิดชอบสามารถทำนายความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 34 เมื่อเพิ่มตัวแปรสุขภาพจิตสามารถทำนายความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 35.9 เมื่อเพิ่มตัวแปรภาระหนี้สินสามารถทำนายความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 37.2 และเมื่อเพิ่มตัวแปรรายได้ สามารถทำนายความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 38.7 ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.495 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ -2.201 ดังสมการ

คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -2.201 + 0.479X_{112} + 0.345X_{84} + 0.195X_5 + 0.148X_{72} + 0.183X_{41} + 0.192X_{13}$$

คะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.467Z_{112} + 0.217Z_{84} + 0.136Z_5 + 0.138Z_{72} + 0.137Z_{41} + 0.129Z_{13}$$

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการศึกษาความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการอยู่ในระดับน้อย ซึ่งเป็นผลมาจากปัญหาด้านสุขภาพ ความต้องการพักผ่อนหลังเกษียณ เนื่องจากทำงานมาเป็นระยะเวลานาน จึงรู้สึกเบื่อหน่ายจากการทำงาน รวมถึงเกิดความเครียดจากการทำงานในระบบราชการ และส่วนหนึ่งให้ความเห็นว่าปริมาณงานจำนวนมากเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร รวมทั้งมีปัญหากับผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังมีความไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงาน มีความต้องการทำงานอย่างอื่น มีฐานะทางเศรษฐกิจดีแล้ว และครอบครัวไม่สนับสนุน แต่ยังมีกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ซึ่งมีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากความต้องการรายได้/ผลตอบแทน มีความรู้ความสามารถทำงานต่อไปได้ สุขภาพยังแข็งแรง นอกจากนี้ยังมีความสุขในการทำงาน รวมถึงสามารถทำประโยชน์ให้สังคมได้ และครอบครัวให้การสนับสนุนให้ทำงานต่อในระบบราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพรรัตน์ มาระเนตร์ (2555) พบว่า มีกลุ่มข้าราชการผู้สูงอายุที่ไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุมากกว่าข้าราชการที่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุจำนวนมากถึงร้อยละ 20.42 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กัญญาณัฐ โภคาพันธ์ (2560) พบว่า กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุมีความตั้งใจที่จะทำงานหลังเกษียณอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเบื่อหน่ายในงานที่ทำ ต้องการทำงานอย่างอื่นภายหลังเกษียณ ต้องการพักผ่อน และเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่เข้ามาทำงาน

2. จากการศึกษาความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีช่วงเงินเดือน 30,001 – 45,000 บาท มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการน้อยกว่ากลุ่มที่มีช่วงเงินเดือน 45,001 – 60,000 บาท กล่าวคือ การมีช่วงเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีอุปทานแรงงาน ที่กล่าวว่า การที่บุคคลมีเงินเดือนที่สูงขึ้นทำให้ต้นทุนค่าเสียโอกาสของการเกษียณอายุการทำงานเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย เป็นผลให้บุคคลต้องการทำงานเพิ่มขึ้นหรือเกษียณอายุช้าลง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับธนพร เทพบัวทอง (2560) พบว่าในด้านของประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท และเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้เพิ่มสูงขึ้น จะทำให้มีการบริโภคเพิ่มมากขึ้น จึงเกิดภาระหนี้สินเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เมื่อเกษียณอายุจึงต้องตัดสินใจเลือกทำงานต่อ หากมีการขยายอายุเกษียณการทำงานมากกว่า 60 ปี

3. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ พบว่า ภาระที่ต้องรับผิดชอบ ภาระหนี้สิน และรายได้ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยส่วนใหญ่หากบุคคลมีภาระที่ต้องรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นการเลี้ยงดูบุตรหลาน หรือบิดามารดา เมื่อมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต ประกอบกับเมื่อการมีภาระหนี้สินที่เพิ่มขึ้น จึงต้องการที่จะทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ซึ่งสอดคล้องกับปิยพัฒน์ ประทุมธารารัตน์ (2559) พบว่า พนักงานที่มีภาระหนี้สินมาก จะมีความต้องการ

ให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงานมากกว่า 55 ปี เพื่อที่จะสามารถทำงานได้ต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุภาพร ยั่งยืน และ ปริณภา จิตราภรณ์ (2561) พบว่า การเลือกทำงานต่อเกิดจากการที่ระดับรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และการวางแผนการเงินไม่ดีในช่วงที่ทำงานอยู่ ส่งผลให้เมื่อเกษียณอายุราชการยังคงมีภาระหนี้สินที่ผูกพันอยู่ นอกจากนี้ในด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบ แม้ข้าราชการพลเรือนจะมีบุตรหลานอุปการะเลี้ยงดู แต่อาจจะไม่พอต่อการใช้จ่าย จึงต้องการทำงานเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัว ประกอบกับข้าราชการที่เกษียณอายุมีศักยภาพที่จะทำงานต่อไปได้

ปัจจัยด้านสุขภาพ พบว่า สุขภาพจิตเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ เมื่อบุคคลมีสุขภาพจิตที่ดีต่อการทำงาน ไม่เกิดความเครียดในการทำงาน เกิดความสบายใจในการทำงาน จึงต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ แต่ถ้าหากรู้สึกไม่สบายใจ เกิดความเครียด ซึ่งจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเครียดในการทำงาน เช่น ไม่พอใจในระบบการทำงานของราชการ การมีปัญหากับผู้บังคับบัญชา จะไม่ต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ซึ่งเมื่อสุขภาพจิตไม่ดีก็อาจส่งผลต่อสุขภาพกายได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Harnois and Gabriel (2000) พบว่า ปัญหาสุขภาพจิตทำให้เกิดการเจ็บป่วยทางกาย เกิดปัญหาการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน นอกจากนี้สุขภาพจิตที่ไม่ดียังส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคลที่อาจลดลงได้อย่างมาก และสอดคล้องกับ กัญญาณัฐ โภคาพันธ์ (2560) พบว่า สุขภาพจิตเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ เนื่องจากบุคคลจะคำนึงถึงสภาพจิตใจของตนเองในการทำงาน แม้ว่าจะมีสุขภาพกายที่แข็งแรง แต่ถ้าทำงานแล้วเกิดสุขภาพจิตเสียก็จะไม่ต้องการทำงานนั้น

ปัจจัยด้านสังคม พบว่า ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยส่วนใหญ่เมื่อบุคคลได้ดำรงตำแหน่งตามที่คาดหวังไว้ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสุขในการทำงานในปัจจุบัน ย่อมมีแรงจูงใจให้มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขและรักในการทำงานปัจจุบันมาก จะให้ความเห็นว่ามีต้องการทำงานต่อในระบบราชการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเนื้องานที่ทำ ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า หรือเงินเดือน และปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมโดยรอบของงาน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หรือนโยบายและการบริหารขององค์กร เป็นต้น ซึ่งหากบุคคลเกิดความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้เกิดความต้องการทำงานต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์ (2557) พบว่า หากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะทำให้พนักงานไม่คิดที่จะลาออกจากงาน แต่ถ้าเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความตั้งใจลาออกและลาออกจากงานในที่สุด

ปัจจัยด้านสถานการณ์ พบว่า การได้รับคำแนะนำชักจูง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยถ้าหากบุคคลได้รับคำเชิญหรือได้รับคำแนะนำจากหน่วยงาน รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวให้ทำงานต่อในระบบราชการ ก็จะส่งผลให้มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ มนัส บุญประกอบ และ พรรณี บุญประกอบ (2549) พบว่า ตัวแปรการได้รับคำแนะนำชักจูง สามารถจำแนกพฤติกรรมการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ โดยผู้ที่ทำหน้าที่วิชาการสูง จะได้รับคำแนะนำชักจูงให้ทำงานต่อมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากสังคมยอมรับ

ความสามารถทางวิชาการของข้าราชการผู้เกษียณอายุที่ยังคงมีประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นผลให้ข้าราชการเกษียณอายุเห็นคุณค่าในตัวเองและยังคงต้องการทำงานต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ฉวีวรรณ จันทรัตน์ (2540) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นเชิงบวกเกี่ยวกับการทำงานหลังเกษียณอายุ โดยจะคล้อยตามกลุ่มนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อนร่วมงาน รวมถึงบุคคลในครอบครัว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ด้านความเบื่อหน่ายจากการทำงาน และเกิดความเครียดจากการทำงานในระบบราชการ ส่วนหนึ่งมาจากปัญหาปริมาณงานมากไม่สัมพันธ์กับจำนวนบุคลากร หน่วยงานของรัฐบางแห่งที่เกิดปัญหาเช่นเดียวกันนี้ จึงควรมีมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

1.2 หน่วยงานภาครัฐสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนนโยบายหรือมาตรการต่าง ๆ เพื่อดึงดูดให้ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการต้องการทำงานต่อในระบบราชการ เมื่อภาครัฐต้องการขยายอายุเกษียณราชการในอนาคตเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย

1.3 จากผลการศึกษา จะเห็นได้ว่าข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ อยู่ในระดับน้อย ทำให้ภาครัฐและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องควรตระหนักถึงปัญหาด้านการรองรับการเข้าสู่สังคมสูงวัยของประเทศไทย โดยหากข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการส่วนหนึ่งไม่ต้องการทำงานต่อในระบบราชการ แต่ยังมีศักยภาพพอในการทำงานในภาคส่วนอื่น ๆ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนควรจัดสรรแรงงานสูงวัยเหล่านี้ให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงาน เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาประเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ โดยใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานภาครัฐแห่งอื่น ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบผลการศึกษาความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการแต่ละแห่ง เพื่อหาปัจจัยที่เหมาะสมซึ่งนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนดึงดูดการทำงานของข้าราชการสูงวัย

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการในเชิงลึก โดยการเพิ่มวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และเพิ่มประเด็นการศึกษาในด้านการส่งเสริมการทำงานของข้าราชการผู้สูงอายุ หากกลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการทำงานในระบบราชการ จะต้องการทำงานในภาคส่วนใด เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความจำเป็นในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ และความสำคัญ of ข้าราชการสูงวัยในการขับเคลื่อนประเทศ โดยเฉพาะในสาขาที่กำลังแรงงานขาดแคลน เพื่อให้ทุกภาคส่วนรวมถึงประชากรทุกวัย ตระหนักถึงการเข้าสู่สังคมสูงวัย

เอกสารอ้างอิง

- Harnois, G., & Gabriel, P. (2000). *Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices*. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organisation.
- Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis* (3 ed.). New York: Harper and Row.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2562). *มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่อง สังคมสูงอายุ (ฉบับปรับปรุง)* (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- กัญญณัฐ โภคาพันธ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉวีวรรณ จันทร์ดี. (2540). *ความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการอัยการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล,
- ทิพรัตน์ มาระเนตร์. (2555). *การตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณ*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนพร เทพบัวทอง. (2560). *การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษา การประปาส่วนภูมิภาค*. การค้นคว้าอิสระ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยพัฒน์ ประทุมธารรัตน์. (2559). *การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนัส บุญประกอบ, & พรณี บุญประกอบ. (2549). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เมธินี เทพมณี. (2562). *ไขข้อสงสัย กรณีเกษียณอายุราชการ 63 ปี*. เข้าถึงเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/node/4225>
- รติมา คชนันทน์. (2561). *สังคมผู้สูงอายุกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย*. เข้าถึงเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2562. เข้าถึงได้จาก <http://www.parliament.go.th/library>
- ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์. (2557). *ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย*. วารสารวิชาการ *Veridian E-Journal*, 7(3), 863-877.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ. (2562). *กำลังคนภาครัฐ 2561 : ข้าราชการพลเรือนสามัญ* (พิมพ์ครั้งที่ 1 ed.). นนทบุรี: 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/>

สุภาพร ยั้งยืน, & ปริณภา จิตรภักดิ์. (2561). การตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ.

การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติ UTCC Academic Day ครั้งที่ 2.

อารยา องค์กรเยี่ยม, & พงศ์ธารา วิจิตเวชไพศาล. (2561). การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย. *วิสัยทัศน์สาร*, 44(1), 36-42.