

หน้าแรก [เกี่ยวกับ TCI](#) » [ฐานข้อมูล TCI](#) » [คำ TJIF](#) [การประชุม/อบรม](#) » [งานวิจัยของ TCI](#) » [เกณฑ์คุณภาพวารสาร](#) » [กระดานสนทนา](#) [FAQ](#)

### ผลการประเมินคุณภาพวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI

โปรดระบุหมายเลข ISSN หรือชื่อของวารสารที่ต้องการทราบผลประเมิน :

ค้นหา

ลำดับ	ชื่อวารสาร	ISSN	เจ้าของ	จัดอยู่ในวารสาร กลุ่มที่	สาขา
1	Veridian E-Journal, Silpakorn University	1906-3431	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร	1	มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

[Back to top](#)

Copyright © 2015 Thai-Journal Citation Index (TCI) Centre. All rights reserved.

Contact: tci.thai@gmail.com

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการ  
กรุงเทพมหานคร\*

Factors Impact on the Intention of Working After Retirement of  
Bangkok Metropolitan Administrations Officials

กัญญณัฐ โภคาพันธ์ (Kanyanut Phokapunt)\*\*

นรินทร์ สังข์รักษา (Narin Sangrugsa)\*\*\*

สรวรรยา ธรรมอภิพล (Sawanya Thamma-apipon)\*\*\*\*

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 58 ปี สมรสแล้ว มีรายได้ระหว่าง 30,001 ถึง 45,000 บาท การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับชำนาญการ ความสำเร็จของครอบครัวอยู่ในระดับมาก มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้าน

\*บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2560

The Article Submitted in Partial Fulfillment of Requirement for the Master Degree of Art (Public and Private Management), Department of Education Foundation Graduate School, Silpakorn University, Academic Year 2017.

\*\*นักศึกษาปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร e-mail : kan.o.pho@gmail.com

\*\*\*รองศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Assoc. Prof. Dr, Faculty of Management Science, Silpakorn University

\*\*\*\*อาจารย์ ดร., คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Ph.D. Faculty of Management Science Silpakorn University

สุขภาพและปัจจัยด้านจิตวิทยาอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง และมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอยู่ในระดับปานกลาง โดยเหตุผลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุคือ ยังมีสุขภาพแข็งแรง ต้องการรายได้/ผลตอบแทน ต้องการทำประโยชน์ให้แก่สังคมและครอบครัว ส่วนเหตุผลที่ไม่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ คือ ต้องการพักผ่อน มีฐานะทางเศรษฐกิจดีเพียงพอแล้ว ไม่สะดวกในการเดินทาง ฯลฯ 2) ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับความสำเร็จของครอบครัวมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีส่วนร่วมในการทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการโดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคมในเรื่องของความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ( $X_{21}$ ) และการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน ( $X_{24}$ ) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในเรื่องของภาวะครอบครัว ( $X_{32}$ ) และปัจจัยด้านสุขภาพในเรื่องของสุขภาพจิต ( $X_{42}$ ) สามารถทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการได้ร้อยละ 60.5 สามารถเขียนเป็นสมการดังนี้

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

**คำสำคัญ :** การทำงานหลังเกษียณ/เกษียณอายุราชการ/กรุงเทพมหานคร

### Abstract

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

The research results show that 1) most of the sample were women, 58 years old, salary from 30,001 to 45,000 Baht, education at the undergraduate level and professional level position. The of social factor, health factors and psychological factors were at high level while opinion of economic factors was at moderate and the condition of the family at high level; 2) Different in education, salary and the condition of the family of Bangkok Metropolitan

Administration officials who work at Bangkok City Hall 1 caused intent to work after retirement differently at 0.05 statistically significant level. 3) The significant factors of the prediction in this study were social factors in term of role satisfaction ( $X_{21}$ ) and Community membership ( $X_{24}$ ), economic factors in term of family obligations ( $X_{32}$ ), and health factors in term of mental health. These factors were used in the equation of stepwise multiple regression analysis. The result of the prediction of the intention to work after retirement is 60.5 percent as the equation below.

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

Keywords : Working After Retirement/ Retirement/ Bangkok

#### บทนำ

ในปัจจุบัน โครงสร้างประชากรของประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ตามที่องค์การสหประชาชาติได้กำหนดไว้ว่า ประเทศใดที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปในสัดส่วนที่เกินร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศให้ถือว่าประเทศนั้น ได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ. สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในประเทศไทยนั้นเป็นผลมาจากการที่มีระบบสาธารณสุขและเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ดีขึ้นการรักษารักษาโรคมะเร็งไข้เจ็บต่างๆมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้มีอัตราการเสียชีวิตต่ำลงคนมีอายุขัยเฉลี่ยที่ยืนยาวขึ้นและอัตราการเกิดของประชากรที่มีอัตราที่ลดลงเนื่องมาจากการคุมกำเนิดที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นรวมถึงค่านิยมและเจตคติเกี่ยวกับการแต่งงานและการมีลูกที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นคนต้องการมีบุตรน้อยลง

การเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำในวันที่ 30 กันยายน ของทุกปี ซึ่งถือเป็นการสิ้นสุดการปฏิบัติงานของบุคคลตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2500 ซึ่งการเกษียณอายุราชการนี้ถือว่าการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญอย่างหนึ่งของชีวิตข้าราชการเปรียบได้ว่าเป็นการเริ่มต้นชีวิตใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เนื่องจากการสิ้นสุดบทบาทการทำงานที่เคยปฏิบัติมาเป็นเวลานาน (ทวีชัย เสงูเนิน, 2554) การเกษียณอายุราชการอาจนำมาสู่ผลกระทบต่อทางด้านชีวิตในด้านต่างๆ ด้านสุขภาพ คือ ผู้สูงอายุจะมีร่างกายที่เสื่อมถอย ในบางรายอาจมีสุขภาพที่อ่อนแอ หงุดหงิด ด้านสังคม คือ การเกษียณอายุราชการนี้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านบทบาทและหน้าที่การงานตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆและการปฏิสัมพันธ์กับสังคมลดน้อยลง ทำให้รู้สึกเหมือนแยกตัวออกจากสังคม ด้านเศรษฐกิจ กรณีที่ผู้เกษียณอายุราชการเลือกรับเป็นเงินบำนาญจะทำให้มีรายได้ต่อเดือนลดน้อยลง ส่วนกรณีที่เลือกรับเป็นเงินบำเหน็จจะทำให้ไม่มีรายได้ประจำ หากไม่มีการวางแผนในการใช้เงินที่ดีก็อาจเกิดปัญหาด้านเศรษฐกิจต่อไปได้ ส่วนด้านจิตใจการเกษียณอายุถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งอาจทำให้เกิดความกดดัน และความเครียดต่างๆ มากมายตามมา (ฉัตรจงกล ตูलयนิชกะ, 2552)

กลุ่มข้าราชการที่เกษียณอายุส่วนใหญ่ถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพค่อนข้างสูง เนื่องจากการสั่งสมประสบการณ์ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในงานมาเป็นเวลานาน และถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีทั้งคุณวุฒิและวัยวุฒิ นับเป็นมันสมองในการขับเคลื่อนงานหรือกิจกรรมต่างๆให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี รู้วิธีการในการแก้ปัญหาต่างๆสามารถมองเห็นสิ่งที่ควรพัฒนา จึงถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เมื่อถึงวัยเกษียณอายุราชการตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 ก็ต้องยุติการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้หน่วยงานต้องเสียบุคลากรที่มีคุณค่าไปอย่างน่าเสียดาย และอาจทำให้หน่วยงานราชการนั้นมีผลกระทบตามมาหากหาผู้มาทดแทนไม่เพียงพอ ซึ่งในความเป็นจริง ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการแล้วมีจำนวนไม่น้อยที่ยังมีร่างกายแข็งแรง สุขภาพที่ดี มีความพร้อมและความสามารถสำหรับการทำงานต่อไปได้อีก แต่ในทางกลับกัน การเกษียณอายุราชการนี้ก็ทำให้ข้าราชการนั้นได้พักผ่อนภายหลังจากการทำงานหนักมาหลายปี และได้มีเวลาให้ข้าราชการมีเวลาร่างสามารถทำงานอดิเรกหรือกิจกรรมยามว่างที่ตนเองสนใจ นอกจากนี้ยังเป็นเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำหน้าที่แทน

การวางแผนการทำงานภายหลังจากเกษียณอายุราชการถือได้ว่าเป็นการวางแผนชีวิตอย่างหนึ่ง ซึ่งสามารถวางแผนได้ในทุกช่วงอายุของคน บางคนอาจเริ่มวางแผนตั้งแต่ตอนอยู่ในวัยทำงานตอนต้น บางคนวางแผนตอนใกล้เกษียณ ซึ่งถ้าได้วางแผนการทำงานภายหลังจากเกษียณอายุราชการไว้ก่อนที่จะเกษียณอายุราชการแล้วจะทำให้รู้ถึงแนวทางในการเตรียมตัวการวางแผนกระบวนกรต่างๆ ที่จะทำภายหลังจากเกษียณอายุราชการ ในขณะที่ด้วยกันประเทศไทยได้มีการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ โดยได้ปรากฏอยู่ในแผนระดับชาติ ไม่ว่าจะเป็นแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545 – 2564) ที่ส่งเสริมด้านการการทำงานและการหารายได้แก่ผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมเกี่ยวกับการทำงานในรูปแบบเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา ทั้งทำงานในระบบและนอกระบบการส่งเสริมการฝึกอาชีพและจัดหางานให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถ การส่งเสริมการรวมกลุ่มของชุมชนเพื่อจัดกิจกรรมเสริมรายได้โดยให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ที่ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น โดยมีการจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกายภาพ ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่น สนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และสนับสนุนช่องทางตลาด แหล่งทุน และบริการข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานภายหลังจากเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครก่อนเกษียณว่ามีความต้องการเป็นอย่างไร ในระดับใด เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ในการวางแผนการพัฒนาสภาพสังคม รวมถึงวางแผนจัดอบรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุให้ได้ตรงตามความต้องการ และทราบถึงปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังจากเกษียณอายุราชการทำให้สามารถให้การสนับสนุนการวางแผนการทำงานภายหลังจากเกษียณอายุราชการได้ ทำให้มีหลักความมั่นคงในด้านชีวิตและจิตใจ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

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

### วิธีการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 และมีอายุระหว่าง 56 - 60 ปี จำนวนทั้งสิ้น 171 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2559) โดยเทียบสัดส่วนอายุจากกำลังคนภาครัฐ 2558 : ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งกลุ่มอายุ 56 - 60 ปี มีจำนวนร้อยละ 10.37 ของข้าราชการพลเรือนทั้งหมด (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ., 2559) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane ซึ่งมีระดับค่าความเชื่อมั่น 95% จากหน่วยงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 และมีอายุระหว่าง 56 - 60 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ จำนวน 120 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำหลักแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม และนำกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตและเนื้อหา โดยผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ 1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำราทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงขอคำแนะนำจากท่านอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) กำหนดข้อมูล และขอบเขตของเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม โดยนำกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ในการวิจัยมาเป็นแนวทาง 3) สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนดไว้ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อแก้ไขความถูกต้อง ความชัดเจนและความเหมาะสมในเนื้อหา และปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา และได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ศึกษา แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่น = 0.819

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ในการออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงปลัดกรุงเทพมหานคร 2) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่ได้จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรถึงปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความกรุณาให้อนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในงานวิจัย 3) นำแบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนา ตรวจสอบและปรับปรุงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญให้มีความถูกต้องเที่ยงตรง ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกรุงเทพมหานคร 4) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test One - way ANOVA ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ และการถดถอยพหุคูณตามลำดับตัวแปรที่นำเข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

#### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 58 ปี มีสถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ระหว่าง 30,001 ถึง 45,000 บาท มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในประเภทวิชาการ-ระดับชำนาญการ และมีระดับความสำเร็จของครอบครัวอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ณ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยาโดยภาพรวม

n=120 คน

ปัจจัยด้านต่างๆ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
ปัจจัยด้านสังคม	3.59	0.51	มาก	(2)
ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน	3.87	0.56	มาก	1
ความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม	3.61	0.56	มาก	3
วัฒนธรรมในการทำงานปัจจุบัน	3.72	0.64	มาก	2
การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน	3.18	0.77	ปานกลาง	4
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	3.34	0.51	ปานกลาง	(4)
ระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวัง	3.60	0.73	มาก	2
ภาวะครอบครัว	3.08	0.83	ปานกลาง	1
ปัจจัยด้านสุขภาพ	3.66	0.50	มาก	(1)
สุขภาพกาย	3.72	0.60	มาก	1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยาโดยภาพรวม

n=120 คน

ปัจจัยด้านต่างๆ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
สุขภาพจิต	3.60	0.53	มาก	2
ปัจจัยด้านจิตวิทยา	3.57	0.53	มาก	(3)
ด้านแรงจูงใจไม่สัมพันธ์จากลักษณะงาน	3.71	0.62	มาก	1
ความเชื่อในความสามารถของตนเอง	3.58	0.58	มาก	2
ความต้องการทำประโยชน์ต่อสังคม	3.43	0.65	ปานกลาง	3
รวมทุกด้าน	3.54	0.43	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านสุขภาพ รองลงมาเป็นด้านปัจจัยสังคม ส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ

3. ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ณ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการระดับปานกลาง ระยะเวลาที่สามารถทำงานต่อไปภายหลังเกษียณอายุราชการ คือน้อยกว่า 5 ปี เหตุผลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุคือ ยังมีสุขภาพแข็งแรง ต้องการรายได้/ผลตอบแทน ต้องการทำประโยชน์ให้แก่สังคมและครอบครัว ฯลฯ ส่วนเหตุผลที่ไม่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ คือ ต้องการพักผ่อน มีฐานะทางเศรษฐกิจดีเพียงพอแล้ว ไม่สะดวกในการเดินทาง

4. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน และระดับความสำเร็จของครอบครัว ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ณ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 พบว่า เพศ สถานภาพสมรส และระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับความสำเร็จของครอบครัวที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการน้อยกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท มีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท กลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับมากที่สุดมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการมากกว่ากลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับมากและ ระดับปานกลาง และกลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับมากมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการมากกว่ากลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับปานกลาง

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แสดงได้



ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ

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

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการโดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ ได้แก่ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านสังคม สุขภาพจิตซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านสุขภาพ และภาวะครอบครัว ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันได้รับการคัดเลือกเข้ามาสมการเป็นอันดับที่ 1 สามารถทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการได้ร้อยละ 44.9 เมื่อเพิ่มตัวแปรสุขภาพจิตแล้ว สามารถทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการเพิ่มเป็นร้อยละ 53.9 เมื่อเพิ่มตัวแปรการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชนแล้ว สามารถทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการเพิ่มเป็นร้อยละ 57.8 และเมื่อเพิ่มตัวแปรภาวะครอบครัวแล้ว สามารถทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการได้ร้อยละ 60.50 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย .837 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ - 5.328 โดยสมการที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับตัวแปรที่นำเข้ามาสมการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปแบบดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

จากสมการ พบว่า ปัจจัยด้านสังคมในเรื่องของความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านสุขภาพในเรื่องของสุขภาพจิต ปัจจัยด้านสังคมในเรื่องของการเป็นสมาชิก/องค์กร/ชุมชน และปัจจัยด้านเศรษฐกิจในเรื่องของภาวะครอบครัว ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยในช่วงต้นที่กล่าวมานี้ ต่างก็มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการทั้งสิ้น

## อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านจิตวิทยา และความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วย ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม วัฒนธรรมในการทำงานในปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ที่กล่าวว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีหรือมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานยังคงมีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันอยู่ ก็จะส่งผลให้ยังคงมีความต้องการทำงานต่อไป ในทางกลับกันหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ก็จะส่งผลให้ไม่มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานต่อไป และสอดคล้องกับมโนัส บุญประกอบ และพรณี บุญประกอบ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยที่สำคัญในการทำงานภายหลังเกษียณอายุ คือ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับคำแนะนำชักชวนจากหน่วยงานต่างๆและการรับรู้ถึงความสามารถของตนในการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับ อรุณฯ หงษาชาติ (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านสังคมมีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการในระดับน้อย แม้ว่าจะได้รับเชิญจากหน่วยงาน หรือมีความคาดหวังให้ทำงานต่อไปจากเพื่อนร่วมงาน ผู้เกษียณอายุก็อาจจะปฏิเสธงานดังกล่าวได้

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวัง และภาระหนี้สิน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเฉลี่ยด้านระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวัง สูงกว่าด้านภาระหนี้สิน ซึ่งอาจมีผลมาจากหากมีระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวังเพียงพอต่อความต้องการแล้ว ก็จะไม่ทำให้เกิดภาระหนี้สิน แต่ถ้าหากมีภาระหนี้สินอยู่ก็จะทำให้ลดลง และยังมีรายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับ Kanabar (2015) ที่ได้ศึกษาแรงงานผู้สูงอายุที่พร้อมที่จะทำงานต่อในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ในขณะที่กลุ่มคนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปจะมีความเสี่ยงที่จะไม่ได้รับการจ้างงาน แต่อย่างไรก็ตามคนกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะหางานนอกเวลาทำเพื่อเป็นแหล่งรายได้ของตนเอง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับรัศมีศักดิ์ และสุทธิณี อยู่ประสิทธิ์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า โดยส่วนใหญ่มีความต้องการในการทำงานภายหลังเกษียณอายุต่อไป ซึ่งมีสาเหตุมาจากการมีภาระทางครอบครัวที่ยังคงต้องดูแล ภาระหนี้สิน ยังคงมีสุขภาพแข็งแรง เป็นต้น

ปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สุขภาพกาย และสุขภาพจิต จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเฉลี่ยด้านสุขภาพกาย สูงกว่าด้านสุขภาพจิต ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การเกษียณอายุของสำนักงาน ก.พ. 2533 ที่กล่าวว่า การเกษียณอายุจะพิจารณาจากการเสื่อมสมรรถภาพของร่างกายมนุษย์ โดยบุคคลที่อยู่ในวัย

เดียวกันอาจมีสุขภาพร่างกายแตกต่างกัน ในขณะที่คนหนึ่งอาจจะยังแข็งแรงและสามารถที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้ แต่อีกคนหนึ่งในวัยเดียวกันมีความเสื่อมของร่างกายที่ไม่สามารถจะปฏิบัติงานต่อไปได้

ปัจจัยด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากลักษณะงาน ความเชื่อในความสามารถของตนเอง และความต้องการทำประโยชน์ต่อสังคม จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1980, อ้างถึงในเอื้อมพร บัวสรวง, 2551) ที่กล่าวว่าการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จโดยไม่ได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ โดยความต้องการความสำเร็จในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้และเมื่อทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Scheider (1988, อ้างถึงใน สุกัญญา รำพึงกิจ, 2537) ที่ทำการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุที่เป็นผู้นำทางความคิด (inspirational elders) จำนวน 20 คน พบว่า การที่บุคคลเหล่านี้ยังคงเสนอผลงานที่สร้างสรรค์ต่างๆออกมาได้นั้น เป็นผลมาจากความคิด บุคคล และเหตุการณ์รอบตัว ซึ่งกิจกรรมต่างๆที่บุคคลเหล่านี้ทำก็เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้ ความคิดของตนเพื่อประโยชน์ต่อบุคคลอื่น รวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้บุคคลอื่นเกิดความกระตือรือร้นมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่แตกต่างจากเดิมได้

ความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับปานกลาง และระยะเวลาที่สามารถทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ คือ น้อยกว่า 5 ปี โดยสาเหตุส่วนใหญ่ที่ยังคงมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ คือ สุขภาพยังดี ต้องการรายได้/ผลตอบแทน ต้องการทำประโยชน์ให้สังคม ต้องการทำประโยชน์ให้แก่ครอบครัว และสังคมให้โอกาสผู้เกษียณ นอกจากนี้ยังพบว่ามีผู้ที่มีความตั้งใจทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการเนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนทรัพยากร ซึ่งในปัจจุบันตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครยังมีตำแหน่งว่างอยู่ โดยส่วนหนึ่งมีผลมาจากการเกษียณอายุราชการที่เกิดขึ้นในทุกๆปี สำหรับสาเหตุส่วนใหญ่ของผู้ที่ไม่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ คือ ต้องการพักผ่อน มีฐานะทางเศรษฐกิจดีเพียงพอแล้ว ไม่สะดวกในการเดินทาง และสมาชิกในครอบครัวไม่สนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Cooper (1958: 31 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555) ที่กล่าวว่า ความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งจูงใจนั้นเกิดขึ้นจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลนั้นก็ได้ เช่น การทำงานที่สนใจ มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีสภาพการทำงานที่ดี ความสะดวกในการเดินทาง ฯลฯ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทิพรรัตน์ มาระเนตร์ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้เกษียณอายุหลังเกษียณ พบว่า ในกลุ่มข้าราชการผู้สูงอายุมีความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุเพียงร้อยละ 39.79 โดยสาเหตุที่ต้องการทำงานเนื่องจาก มีรายได้ไม่เพียงพอจึงต้องหารายได้เสริม และต้องการใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ ในขณะที่กลุ่มข้าราชการผู้สูงอายุไม่มีความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุ ร้อยละ 60.21 โดยสาเหตุที่ไม่ต้องการทำงานเนื่องจาก มีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับดี มีรายได้พอเพียงในการเลี้ยงชีพ และต้องการพักผ่อน

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

จากการศึกษา พบว่า เพศ สถานภาพสมรส และระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับความสำเร็จของครอบครัวที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการน้อยกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท ซึ่งสอดคล้องกับ Lowenthal (1980, อ้างถึงใน พรชัย เอี่ยมขจรชัย, 2554) ที่ได้ศึกษาการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุพบว่า ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีการติดต่อและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆมากกว่าผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า การศึกษาทำให้คนมีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติทางบวก มีความสามารถที่จะตัดสินใจทำสิ่งต่างๆได้อย่างมีเหตุผล และรู้จักใช้ความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆได้ดีกว่า ทำให้มีความมั่นใจในการทำกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆกิจกรรมต่างๆมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท มีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาทซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน สุขกมล ทรัพย์ดีมงคล) ที่เชื่อว่าคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ จะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามแล้ว หากเกิดความไม่พอใจในงานย่อมเกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจและไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เช่นเดียวกับเงินเดือนซึ่งถือเป็นสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานที่อยู่ในรูปของตัวเงิน โดยรวมถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือน หากผู้ปฏิบัติงานได้รับในระดับที่พอใจก็ยังคงมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อ แต่หากได้รับในระดับที่ไม่พึงพอใจก็จะไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานต่อ

ระดับความสำเร็จของครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับมากที่สุดมีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการมากกว่ากลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับมากและระดับปานกลาง และกลุ่มที่มีความสำเร็จของครอบครัวในระดับปานกลาง สอดคล้องกับจิตติกร สุทธิสินทอง และวลัยลักษณ์ ตันติพิเชียรกุล (2552) ที่ศึกษาเรื่อง การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ กรณีศึกษา ผู้สูงอายุที่มาออกกำลังกายในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ คือการได้เห็นครอบครัวประสบความสำเร็จ มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี และสามารถทำกิจกรรมอื่นๆเพื่อสังคมได้ เนื่องจากการได้ทำอะไรเพื่อคนอื่นจะทำให้รู้สึกมีความสุข ภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเอง

3. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านจิตวิทยา ที่มีต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จากการศึกษา พบว่า พบว่า ปัจจัยด้านสังคมในเรื่องของความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในเรื่องของภาระครอบครัว และปัจจัยด้านสุขภาพในเรื่องของสุขภาพจิตมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ณ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 ซึ่งผู้เกษียณอายุส่วนใหญ่จะคำนึงถึงความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันเพื่อตัดสินใจว่าจะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการหรือไม่ หากผู้เกษียณอายุไม่มีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันแล้ว ก็จะไม่มีความต้องการที่จะทำงานต่อ เพราะการทำงานต่อไปอาจจะทำให้เสียสุขภาพจิตซึ่งเป็นอีกปัจจัยในการตัดสินใจในการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ นอกจากนี้ การมีภาระครอบครัวที่ยังคงต้องรับผิดชอบก็อีกปัจจัยในการตัดสินใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการเนื่องจากยังคงต้องการรายได้เพื่อมาใช้ในการดำรงชีวิตต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ Teemu Kautonen and other (2012) ที่ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในวัยเกษียณในประเทศฟินแลนด์ โดยทำการวิเคราะห์ผลกระทบของความพึงพอใจในการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุของผู้ประกอบกับและพนักงาน ซึ่งพบว่า ผลทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุและการยืดอายุการทำงาน

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งยังคงมีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ ซึ่งส่งผลดีต่อหน่วยงาน เนื่องจากบางตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนและยังคงต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสำรวจความต้องการที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการในตำแหน่งที่ขาดแคลน เพื่อให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง
2. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีส่งต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในเรื่องของภาระหนี้สิน อาจมีผลเนื่องจากเมื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครเกษียณอายุราชการแล้วสามารถเลือกรับเงินได้รับเงินบำนาญ ทำให้ข้าราชการบำนาญยังคงได้รับเงินประจำอยู่ทุกเดือน ดังนั้น ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อดึงดูดให้ข้าราชการที่เกษียณอายุเมื่ออายุ 60 ปี ให้มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณ
3. จากผลการศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจในการวางแผนเพื่อรองรับการทำงานของผู้เกษียณอายุที่มีความต้องการทำงานต่อ เนื่องจากในปัจจุบันกำลังเข้าสู่วัยสูงอายุ อาจทำให้ขาดแคลนทรัพยากรที่มีความรู้ ความสามารถในบางสาขาวิชาได้ โดยผู้เกษียณอายุบางคนยังสามารถทำงานต่อไปสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาค้นคว้านี้ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้มีประโยชน์ในการวางแผนเพื่อรองรับการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ
2. การศึกษาค้นคว้านี้มีข้อจำกัดในเรื่องของประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 และมีอายุระหว่าง 56 - 60 ปี ดังนั้น เพื่อให้ได้ประโยชน์มากที่สุด ควรเพิ่มกลุ่มข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานอยู่ที่อื่น เช่น ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร หรือ สำนักงานเขตต่างๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ เพื่อใช้ในการวางแผนรองรับการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการในภาคหน้า
3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการในหน่วยงานราชการอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์กำลังพลภาครัฐต่อไปในภาคหน้า ซึ่งจะช่วยป้องกันการคลาดเคลื่อนบุคลากรในการปฏิบัติงานของภาครัฐ

### เอกสารอ้างอิง

#### ภาษาไทย

- ฉัตรจงกล ตฤณนิษกะ. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวหลังเกษียณของผู้สูงอายุในจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฐิติกร สุทธิสินทอง และ วลัยลักษณ์ ดันติพิเชียรกุล. (2552). การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ กรณีศึกษาผู้สูงอายุที่มารถออกกำลังกายในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทวีชัย เชษฐเนิน. (2554). ความอยู่ดีมีสุขและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกสมาคมข้าราชการบำนาญบ้านกาญจนาและผู้สูงอายุ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพรรัตน์ มาระเนตร์. (2555). การตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณ. ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรชัย เอี่ยมจรชัย. (2554). รูปแบบการทำกิจกรรมหลังเกษียณอายุตามความต้องการของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนัส บุญประกอบ และ พรรณี บุญประกอบ. (2549). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- รัศมี ศักดา และ สุทธิณี อยู่ประสิทธิ์. (2554). ปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปรินญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ. (2559). กำลังคนภาครัฐ 2558 : ข้าราชการพลเรือนสามัญ.
- ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). สูงวัย...ใจสตรอง. เข้าถึงเมื่อ 1 กุมภาพันธ์. เข้าถึงได้จาก [http://ebook.nic.go.th/smart\\_aged/smart\\_aged.pdf](http://ebook.nic.go.th/smart_aged/smart_aged.pdf)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2559). กรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงาน. เข้าถึงเมื่อ 28 มีนาคม. เข้าถึงได้จาก [http://office.bangkok.go.th/csc/images/Files/report\\_stat/num\\_office\\_by\\_department.pdf](http://office.bangkok.go.th/csc/images/Files/report_stat/num_office_by_department.pdf)
- สุขกมล ทรัพย์ดีมงคล. (2553). มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรเขตพื้นที่ 21. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุกัญญา รำพึงกิจ. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทำกิจกรรม กับภาวะสุขภาพผู้สูงอายุ. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรนุช หงษาชาติ, ชีพสุมน รังสยาร และ อภิชาติ ใจอารีย์. (2558). "การทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร." *Veridian E-Journal* 8, (2) : 2875-2891.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. ปรินญานิพนธ์ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอื้อมพร บัวสรวง. (2551). รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการเขต 5. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

#### ภาษาต่างประเทศ

- Kanabar, R. (2015). "Post-retirement labour supply in England." *The Journal of the Economics of Ageing*, 6 : 123-132.
- Teemu Kautonen and other. (2012). "Job satisfaction and retirement age intentions in Finland : Self-employed versus salary earners." *International Journal of Manpower* 33, 4 : 424 – 440.