



ปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ  
กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ  
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2554

ปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ  
กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ  
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2554

THE FACTORS DETERMINING NEEDS OF WORKING AND WORKING PATTERNS  
AFTER RETIREMENT OF THE ELDERLY A CASE STUDY OF MILITARY OFFICERS  
AT VIBHAVADI-RANGSIT MILITARY CAMP IN SURAT THANI



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

**A Research Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree**

**Bachelor of Arts Program in General Business Management**

**Faculty of Management Science**

**SILPAKORN UNIVERSITY**

**2011**

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณา  
แล้วอนุมัติให้การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลัง  
เกษียณอายุ กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี” เสนอโดยนางสาว  
รัศมี ศักดา และ นางสาวสุทิดา อยู่ประสิทธิ์ มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาใน  
รายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
คณะวิทยาการจัดการ



.....  
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)  
หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
วันที่.....เดือน..... พ.ศ. ....

อาจารย์ที่ปรึกษา  
อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ  
คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์นพดล ไตวิชัยกุล)

..... / ..... / .....

**ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี**

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)

..... / ..... / .....

..... กรรมการ

(อาจารย์ศิริพร เผือกผ่อง)

..... / ..... / .....

12510133, 12510176 : สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ : ความต้องการทำงาน / เกษียณอายุ

รัศมี ศักดา และ สุทธิณี อยู่ประสิทธิ์ : ปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ : กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี (THE FACTORS DETERMINING NEEDS OF WORKING AND WORKING PATTERNS AFTER RETIREMENT OF THE ELDERLY: A CASE STUDY OF MILITARY OFFICERS AT VIBHAVADI-RANGSIT MILITARY CAMP IN SURAT THANI)

ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์วิทยุ. 93หน้า

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาถึงความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ : กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี (2) ศึกษาปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ : กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ด้วยค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยทางด้านสุขภาพ รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยทางด้านสังคม ทางด้านรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเลือกทำหลังเกษียณอายุคือ ธุรกิจส่วนตัว รองลงมาคือ ทำงานอิสระ ทำงานประจำ รับเป็นที่ปรึกษาแก่บริษัทและหน่วยงานต่างๆ และงานอื่นๆ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ คือ ภาครัฐบาล และหน่วยงานควรให้การช่วยเหลือสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพแก่ผู้เกษียณอายุ และกำหนดนโยบายการเกษียณอายุจำแนกตามลักษณะของงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา1..... 2.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

12510133,12510176 : GENERAL BUSINESS MANAGEMENT

KEY WORD : NEEDS OF WORKING / RETIREMENT

RADSAMEE SAKDA AND SUTINEE YOOPRASIT : THE FACTORS DETERMINING NEEDS OF WORKING AND WORKING PATTERNS AFTER RETIREMENT OF THE ELDERLY: A CASE STUDY OF MILITARY OFFICERS AT VIBHAVADI-RANGSIT MILITARY CAMP IN SURAT THANI

RESEARCH ADVISOR : TANINRAT RATTANAPONGPINYO,Ph.D. 93 pp.

Abstract

The objective of this research was to study (1) the needs of working and working patterns after retirement of the elderly: A case study of Military officers at Vibhavadi-Rangsit military camp in Surat Thani. (2) To study the factors determining needs of working and working patterns after retirement of the elderly: A case study of Military officers at Vibhavadi-Rangsit military camp in Surat Thani which used the questionnaire for data collectina from a sample of 400 people. The data analysis was shown in the form of percentage, mean and the standard deviation by using the SPSS program.

The research results showed that the most factors that influence the needs of working and working patterns after retirement of the elderly was the health factors, followed by economic factors and social factors. The working patterns after retirement showed that mostly, the group will do after retirement is business owner followed by independent work, full-time work, working as a consultant to companies and organizations, and others, respectively.

Recommendations from this study is that government agencies should support the economic, social and health benefits for retirees and retirement policies by type of work.

Faculty of Management Science

SILPAKORN UNIVERSITY

Academic Year 2011

Student's signature 1..... 2.....

Research Advisor's signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากบุคคลหลายๆท่าน ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ อาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ในครั้งนี้ซึ่งเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษา แนะนำในการปรับปรุงแก้ไขงานวิจัย ตลอดจน ให้กำลังใจในการทำงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ข้าราชการทหาร ฝ่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำหรับความกรุณาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และญาติๆ ของผู้วิจัยในการเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน ตลอดจนส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาจนสามารถทำงานวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณเพื่อนๆทุกคนที่มีส่วนร่วมในการช่วยเหลืองานวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกๆท่านที่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนช่วยเหลือ และให้กำลังใจผู้วิจัย ทำให้งานวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	5
ขอบเขตการศึกษา .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
กรอบแนวคิด .....	7
คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา .....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ .....	10
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของMaslow .....	12
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต .....	17
แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการเกษียณอายุ .....	18
ความหมายของการเกษียณอายุ .....	18
<b>ผลกระทบอันดีแก่ศึกษา ระดับปริญญาตรี</b> .....	19
ระยะของการเกษียณอายุ .....	19
การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ .....	20
การปรับตัวหลังเกษียณอายุ .....	22
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวหลังเกษียณอายุ .....	23
ปัญหาและผลกระทบของการเกษียณอายุ .....	25
ความสำคัญของการทำงานหลังเกษียณอายุ .....	26
ความต้องการของผู้เกษียณอายุ .....	30



บทที่	หน้า
รูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ .....	31
แนวคิดเรื่องการออมในวัยเกษียณอายุ .....	32
ข้อมูลประชากร .....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	35
3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	44
การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ .....	44
แผนงานและระยะเวลางานวิจัย .....	47
การนำเสนอผลการศึกษา .....	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง .....	49
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ .....	55
ตอนที่ 2.1 ปัจจัยด้านสังคม .....	55
ตอนที่ 2.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ .....	57
ตอนที่ 2.3 ปัจจัยด้านสุขภาพ .....	59
ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น .....	62
ตอนที่ 3.1 ความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ .....	62
ตอนที่ 3.2 รูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ .....	63
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	65
สรุปผลการวิจัย .....	65
อภิปรายผลการวิจัย .....	67
ข้อจำกัดในการวิจัย .....	68
ข้อเสนอแนะ .....	69
ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ .....	69
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ .....	69

หน้า

บรรณานุกรม .....	71
ภาคผนวก .....	74
แบบสอบถาม .....	75
ประวัติผู้วิจัย .....	83



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แผนงานและระยะเวลางานวิจัย .....	47
2	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ .....	49
3	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ .....	49
4	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ .....	49
5	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาระครอบครัว .....	50
6	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา .....	51
7	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ .....	51
8	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ และความสามารถพิเศษ .....	52
9	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ .....	52
10	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เสริม .....	53
11	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาระค่าใช้จ่าย ต่อเดือน .....	53
12	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานที่อยู่อาศัย .....	54
13	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรคประจำตัว .....	54
14	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความพึงพอใจต่อนโยบายของรัฐบาล .....	55
15	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน .....	56
16	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภาระครอบครัว .....	57
17	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความต้องการรายได้หรือผลตอบแทน .....	58
18	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อสุขภาพกาย .....	60
19	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อสุขภาพจิต .....	61

ตารางที่	หน้า
20 แสดงสรุปปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงาน หลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ .....	62
21 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลัง เกษียณอายุของผู้สูงอายุ .....	63
22 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกรูปแบบการทำงาน หลังเกษียณอายุ .....	64



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงสร้างประชากรของไทย มีแนวโน้มเข้าสู่สังคมสูงอายุเช่นเดียวกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ประชากรผู้สูงอายุไทยเพิ่มในอัตราที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ที่ผ่านมามีผู้สูงอายุไทยเพิ่มจากร้อยละ 5.0 ในปี พ.ศ.2493 เป็นร้อยละ 10.1 ในปี พ.ศ.2543 เป็นการเพิ่มขึ้นถึง 2 เท่า และปีพ.ศ.2558 จะมีสัดส่วนผู้สูงอายุร้อยละ 15.6 พ.ศ. 2568 มีร้อยละ 21.5 และ พ.ศ.2576 มีร้อยละ 25 ประกอบกับการสาธารณสุขที่พัฒนาก้าวหน้าไปมาก ส่งผลให้ผู้คนมีอายุเฉลี่ยยืนยาวขึ้น 8.8 ปี โดยผู้ชายมีอายุเฉลี่ยที่ 71.8 ปี และผู้หญิงมีอายุเฉลี่ยที่ 80.6 ปี รวมถึง อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับประชากรวัยแรงงาน ใน 27 ปี นับจาก พ.ศ.2551 ผู้สูงอายุ 1 คน จะมีคนวัยแรงงานดูแลเพียง 2 คน และลดลงเรื่อย ๆ ในอนาคต ส่งผลให้ไทยก้าวสู่การเป็น “สังคมผู้สูงอายุ” เต็มตัว

ในหลายประเทศที่กำลังก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ได้วางนโยบายสำคัญเพื่อดูแลผู้สูงอายุในด้านสวัสดิการผู้สูงอายุ การแพทย์ ยารักษาโรค การดูแลชีวิตความเป็นอยู่ บ้านพักผู้สูงอายุที่ไม่มีคนดูแล นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการให้บริการด้านการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุใช้ชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์หลังจากที่เกษียณอายุ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ 2551)

“การเกษียณอายุราชการ เป็นภาวะการณ์ที่ข้าราชการต้องครบกำหนดอายุในการรับราชการ หรือเป็นการสิ้นสุดกำหนดเวลาในการรับราชการ หรือการทำงาน ” (เบญจมา เลหาพูนรังสี 2534) ซึ่งภาวะนี้จะมาถึงเมื่อข้าราชการผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือมากกว่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระเบียบข้อบังคับของแต่ละหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่รับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ การเกษียณอายุราชการนี้ส่งผลให้ส่วนราชการต้องสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ หรือทรัพยากรที่มีค่าไปอย่างน่าเสียดาย การเกษียณอายุราชการได้เริ่มมีขึ้นตั้งแต่ครั้งสมัยโบราณ โดยมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญมาแล้วหลายฉบับ ซึ่งแต่ละฉบับได้มีการกำหนดอายุที่จะให้ข้าราชการต้องเกษียณอายุราชการไว้แตกต่างกันไป การเกษียณอายุราชการนั้นแม้จะเป็นสิ่งที่ดี เนื่องจากการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้พักผ่อนร่างกายหลังจากได้ผ่านชีวิตการทำงานราชการมาเป็นเวลานาน สามารถมีชีวิตอย่างอิสระโดยเลือกประกอบอาชีพหรือทำงานอดิเรกได้ตามที่ชอบ ตลอดจนสามารถทำกิจกรรมในยามว่างได้ด้วยตนเอง แต่อย่างไรก็ตามการ

เกษียณอายุราชการย่อมส่งผลกระทบต่อจิตใจของผู้เกษียณอายุราชการค่อนข้างมากโดยเฉพาะอย่าง การปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการ ซึ่งนอกจากจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อตัวบุคคลแล้ว การ เกษียณอายุราชการยังส่งผลกระทบต่อหน่วยงานอีกด้วย ดังจะเห็นได้จากบุคลากรที่ใกล้เกษียณอายุ ราชการมักขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและส่งผลิให้งานด้อยประสิทธิภาพได้ ( กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ 2527)

นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อครอบครัวและบุคคลที่ใกล้ชิดด้วยเนื่องจากขาดการเตรียม ตัวในการปรับตัวให้เข้ากับบุตรหลานและผู้อื่น ซึ่งหากผู้เกษียณอายุราชการได้มีการเตรียมตัวไว้ ล่วงหน้าตั้งแต่การทำงานอยู่ก็จะช่วยให้การปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการได้ดียิ่งขึ้นและจาก การศึกษาของ เบญจมา เลหาพูนรังษี (2534:87) ก็ให้การสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว โดยพบว่าการ เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุ ราชการของข้าราชการบำนาญมาก กล่าวคือ หากผู้เกษียณอายุราชการได้มีการเตรียมตัวก่อนการ เกษียณอายุราชการย่อมส่งผลให้การปรับตัวภายหลังเกษียณ ได้ดีขึ้น

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการนั้นถือว่าเป็นการวางแผนชีวิตอย่างหนึ่ง ซึ่งหากมี การเตรียมตัวให้พร้อมและเหมาะสมแล้วก็จะสามารถป้องกันปัญหาต่างๆภายหลังเกษียณได้ การ เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการนั้นควรมีการเตรียมตัวทั้งระยะไกลและระยะใกล้ เช่น การเตรียมตัวดูแล ตนเองก่อนเกษียณอายุราชการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านรายได้และใช้จ่าย ด้าน งานอดิเรก ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม โดยในระยะไกลนั้นสามารถเตรียม ด้านการเงิน ด้านสุขภาพและการใช้เวลาว่างซึ่งอาจเริ่มได้ตั้งแต่เริ่มต้นทำงาน สำหรับในระยะใกล้ เกษียณนั้นควรจะเตรียมในด้านจิตใจมากกว่าเพราะบุคคลมักจะเริ่มวิตกกังวลต่อการเกษียณที่ใกล้ เข้ามา ดังนั้น ข้าราชการจึงควรมีการเตรียมตัวในด้านต่างๆ ไว้ล่วงหน้า ซึ่งหากมีการเตรียมตัวก่อน เกษียณเร็วเท่าไรก็จะยิ่งดีเท่านั้น ภายหลังจากที่ข้าราชการได้เกษียณอายุราชการ ผลตอบแทนที่จะ ได้รับจากระบบราชการแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ 1) การรับผลตอบแทนแบบบำนาญที่เป็นเงิน รัฐบาลได้ให้ตอบแทนครั้งเดียว 2) การรับผลตอบแทนแบบบำนาญ ที่จ่ายค่าตอบแทนเป็นรายเดือน และสวัสดิการในส่วนอื่นที่ไม่ได้ให้เป็นค่าตอบแทน แต่เป็นสวัสดิการที่มุ่งแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย ของข้าราชการที่เกษียณอายุ เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับจากราชการในการเข้ารับการ รักษาพยาบาลเนื่องจากการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ

ข้าราชการที่เกษียณอายุเมื่อครบอายุ 60 ปี ยังจัดอยู่ในวัยสูงอายุ ซึ่งเป็นวัยที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย จิตใจ และหน้าที่การงานทางสังคม ที่แต่ละคนจะพบกับการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันแต่มีปัจจัยบางสิ่งที่คุณสูงอายุมีความต้องการที่คล้ายกัน คือ ความต้องการความสนใจจากผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและหมู่คณะ ต้องการความช่วยเหลือจากครอบครัวและสังคม และต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิดเมื่อเจ็บป่วย

อาชีพหลังเกษียณ จึงเป็นสิ่งที่ผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุคำนึงถึง มีอาชีพหลักๆ ดังนี้

1. ที่ปรึกษา-ผู้บริหารบริษัท ไม่ใช่ว่าผู้ก้าวเข้าสู่วัยเกษียณทุกคนจะประกอบอาชีพนี้ได้ เพราะผู้ที่จะเป็นที่ปรึกษาให้กับบริษัท องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ได้ ต้องมีภูมิความรู้และความน่าเชื่อถือมากในระดับหนึ่ง ร่ำรวยประสบการณ์

2. นักเขียน-คอลัมนิสต์ จัดว่าเป็นอาชีพที่นิยมของคนวัยเกษียณอายุ เนื่องด้วยประสบการณ์และมุมมองที่สั่งสมมาตลอดชีวิต ทำให้ความคิดของคนในวัยเกษียณอายุมักจะตกตะกอนและกลั่นออกมาเป็นตัวหนังสือ เมื่อตื่นขึ้นมาไม่ต้องฝ่าการจราจรไปทำงานอีกต่อไป แค่เขียนสิ่งที่สนใจหรือถนัดออกมา แล้วลงเริ่มต้นด้วยการส่งต้นฉบับนั้นไปให้นิตยสารหรือหนังสือพิมพ์พิจารณา หากน่าสนใจ ได้รับตีพิมพ์ นอกจากใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ อาจกลายเป็นอาชีพ

3. อาจารย์-นักวิชาการ เป็นอีกหนึ่งอาชีพที่เหมาะสมกับคนวัยเกษียณ โดยมากจะเป็นความต่อเนื่องจากอาชีพเดิม ซึ่งคนที่เป็นอาจารย์นั้นย่อมเป็นผู้ที่มีคลังความรู้ความสามารถ เมื่อเกษียณแล้วจึงนำเอาภูมิปัญญาและความรู้ที่มีติดตัวอยู่นั้น ถ่ายทอดให้กับคนรุ่นใหม่

4. วิทยากร นักพูด นักอบรม หากเป็นผู้ที่มีพรสวรรค์ในเรื่องการพูด มีศิลปะในการเล่าหรือถ่ายทอดด้วยวาจา อาชีพวิทยากร นักพูด และนักอบรมเป็นอาชีพที่น่าสนใจ

5. ธุรกิจเกี่ยวกับต้นไม้-จัดสวน บางคนเป็นพนักงานประจำมาครึ่งชีวิต ในบั้นปลายของชีวิตจึงอยากจะใช้ชีวิตอย่างใกล้ชิดธรรมชาติ หรือบางคนมีความสนใจเรื่องต้นไม้และการจัดสวนเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว จึงเตรียมศึกษาและดูดูทางการทำธุรกิจเกี่ยวกับการจัดสวนและเพาะพันธุ์ต้นไม้ขายเอาไว้ก่อน พอถึงกำหนดเกษียณ ก็เริ่มลงมือทำจากธุรกิจเล็กๆ

6. ทำอาหาร-ขนม-น้ำผลไม้ขาย โดยมากจะเป็นผู้หญิงที่มีพรสวรรค์ในเรื่องนี้ โดยมากจะเป็นอาชีพที่ผู้เกษียณหลายคนปลูกู่ทางเตรียมไว้ก่อนแล้ว บางคนทดสอบฝีมือและทดสอบตลาดด้วยการทำมาขายในที่ทำงานหรือตามตลาดนัด ตั้งแต่ยังไม่ได้เกษียณอายุราชการ ซึ่งการขายอาหารหรือขนม मनเมยไปจนถึงน้ำผลไม้ นั้นถ้าฝีมือดีและเลือกทำเลที่ดี ก็จะช่วยให้ประสบความสำเร็จ

นักจิตวิทยาสังคมระบุว่า การปรับตัวเข้าสู่บทบาทผู้สูงอายุเป็นเรื่องยาก สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้น เพราะงานที่เปลี่ยนเข้าสู่กลุ่มผู้สูงอายุนั้น ขาดกลุ่มสนับสนุน เด็กได้รับการสอนให้เรียนรู้ถึงบทบาทวัยรุ่น และวัยรุ่นได้รับการฝึกฝน วิธีที่จะเป็นผู้ใหญ่ แต่มีผู้ใหญ่ไม่กี่คนเท่านั้น ที่ได้รับ

การฝึกฝนที่จะเป็นผู้สูงอายุ คนสมัยใหม่ยังเห็นว่า ค่านิยมทางวัฒนธรรมจารีตประเพณี เป็นเรื่อง ล้าสมัย ความผูกพันระหว่างพี่น้อง เครือญาติ การกตัญญูกตเวทิตะ จะต้องมิชอบเขตจำกัด จึงเกิด ลักษณะวัฒนธรรมสมัยใหม่ ที่ต่างคนต่างช่วยตนเอง ตัวใครตัวมัน ผู้ที่จะอยู่ในสังคมสมัยใหม่ได้ จะต้องมีความสามารถแบบพหุสูตร รอบรู้ทุกเรื่อง และที่สำคัญต้องพึ่งตนเองได้ ด้วยเหตุนี้ผู้สูงอายุ ที่จะอยู่ในสังคมไทยอีก 10-20 ปีข้างหน้าจะต้องเป็นผู้สูงอายุที่มีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ กล่าวโดยรวมหมายถึงว่า ผู้สูงอายุ จะต้องมียุทธศาสตร์ในชุมชนที่เข้มแข็ง นั้นเอง

ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่เพียบพร้อมไปด้วยความรู้และประสบการณ์ เป็นผู้ถึงพร้อมทั้ง คุณวุฒิ และวัยวุฒิ เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า แม้ผู้สูงอายุจะเข้าสู่วันที่ร่างกายอ่อนแอเสื่อมถอย แล้ว แต่ท่านก็ยังพร้อม และสามารถที่จะช่วยเหลือครอบครัวได้ เช่น ช่วยดูแลบุตรหลาน ขณะที่พ่อแม่ ออกไปทำงาน ช่วยดูแลบ้านเรือน ผู้สูงอายุบางท่าน ยังช่วยหุงหาอาหารต่าง ๆ ช่วยทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ ตามกำลังของท่านได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้คำแนะนำปรึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านอาชีพการงาน ด้านการดำเนินชีวิต ด้านครอบครัว ด้านสังคม และอื่น ๆ ผู้สูงอายุบางท่านมี ทักษะในวิชาชีพบางด้าน เช่น ช่างไม้ ช่างแกะสลัก ทำอาหารไทย ขนมไทย เย็บปักถักร้อย ดอกไม้ คนตรี ฯลฯ ท่านก็จะถ่ายทอดให้แก่บุตรหลาน และผู้ที่สนใจเพื่อดำรงวิชาชีพนั้นสืบไป ผู้สูงอายุ นั้น มิได้ต้องการเพียงแต่จะเป็นฝ่ายรับ จากบุตรหลานหรือจากสังคมเท่านั้น แต่ในความเป็นจริง ท่านพยายามที่จะช่วยตนเองมากที่สุด เท่าที่ท่านจะทำได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอาชีพ รายได้ ความ เป็นอยู่ ท่านจะอาศัยพึ่งพาลูกหลาน ต่อเมื่อท่านทำไม่ไหวแล้วเท่านั้น และท่านก็ยินดีที่จะช่วยเหลือ ครอบครัว ช่วยเหลือสังคมตามศักยภาพ ที่ท่านจะทำได้ ไม่ว่าจะเป็นในด้านร่างกาย แรงสติปัญญา ทักษะฝีมือ คำแนะนำต่าง ๆ เท่าที่ท่านจะให้ได้ หลายคนเกษียณอายุแล้ว อาจจะยังมีไฟอยู่ มีความรู้ ความสามารถสูง มีประสบการณ์ หลายคนอาจเคยเป็นครู อาจารย์ แพทย์ พยาบาล เป็นผู้ นำทางกฎหมาย บัญชี การบริหาร หรือ การจัดการ ครั้นเกษียณอายุแล้ว ยังอาจเป็นที่ต้องการทำ ประโยชน์ให้สังคมอยู่ มีความพอใจในงานที่จะทำ คนที่คิดว่าตัวเองยังเป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ บ้าง และสุขภาพของตัวเองยังดี ยังต้องการทำอะไร ๆ ต่อไปอีกก็น่าจะทำต่อไปได้ เกี่ยวกับสุขภาพ ของผู้สูงอายุ นิศา ชูโต แห่งสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศึกษาไว้ในปี 2525 พบว่า ร้อยละ 66.44 ผู้สูงอายุไทยมีปัญหาทางด้านสุขภาพ ร้อยละ 14.6 ถึงกับล้มหมอนนอนเสื่อ ส่วน ผู้สูงอายุที่สุขภาพดี มีร้อยละ 32.7 และร้อยละ 50.4 แม้สุขภาพไม่ค่อยดี แต่ไม่ได้ป่วยเป็นอะไร โดยเฉพาะ ซึ่งน่าจะหมายความว่า มีผู้สูงอายุกว่าร้อยละ 80 ที่อาจแสดงบทบาทต่อสังคม ครอบครัว และชุมชนได้



อย่างไรก็ตาม จากสภาพความเป็นจริงที่ว่าผู้สูงอายุจำนวนมากไม่น้อยที่ยังมีสุขภาพแข็งแรง กระฉับกระเฉง มีความสามารถพร้อมที่จะทำงานต่อไปได้อีกระยะหนึ่ง ดังนั้นหลายประเทศได้มีการจัดการให้ประชากรกลุ่มนี้มีโอกาสทำงานต่อไปอีก เป็นการช่วยให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมทำอย่างต่อเนื่องภายหลังการเกษียณอายุ อันจะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีรายได้เพิ่มเพื่อเลี้ยงตนเองให้สามารถมีชีวิตอยู่อย่างมีศักดิ์ศรี ลดภาระครอบครัว ภาระสังคมและลดภาระของรัฐบาล ในการจัดสวัสดิการให้กับคนกลุ่มนี้อีกด้วย นอกจากนี้การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมุ่งงานทำหลังเกษียณ ยังเป็นการเอื้อประโยชน์ต่อกิจกรรมต่างๆที่จะได้รับประโยชน์จากการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่ผู้สูงอายุเหล่านี้ได้สั่งสมจากการทำงานมาเป็นเวลานาน ดังนั้น ประเด็นปัญหาสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาถึง ปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงมีความคุ้นเคยพื้นที่และบุคคลเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ตัวผู้วิจัยจึงเลือกทำวิจัยในเรื่องปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี

#### ขอบเขตการศึกษา

##### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่องปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทำการศึกษาเฉพาะปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลที่ได้นี้จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ

## 2. ขอบเขตด้านประชากร

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานในค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยจะเลือกเฉพาะผู้ที่มีอายุใกล้เคียง อายุตั้งแต่ 40-60 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง จากจำนวนประชากร 2,150 คน โดยใช้สูตรของTaro Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 399 คน ผู้วิจัยจึงปรับขนาดตัวอย่างให้เป็นจำนวน 400 คน

## 3.ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงระยะเวลาของการเก็บข้อมูล ตั้งแต่ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2554 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ.2555

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ ตรีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. ได้ทราบถึงปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ ตรีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. ข้อมูลที่ได้รับจากการทำวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่กำลังเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณอายุ
4. หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนจะได้ทราบถึงรายละเอียดของข้อมูลเพื่อเตรียมการรองรับผู้สูงอายุที่กำลังจะเกษียณอายุในอนาคต

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

## กรอบแนวคิด

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดได้  
ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

### ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- การศึกษา
- ประสบการณ์การทำงาน

### ปัจจัยสนับสนุน

- สังคม
  - นโยบายของรัฐบาล
  - ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน
- เศรษฐกิจ
  - ภาวะทางครอบครัว
  - ระดับรายได้
- สุขภาพ
  - สุขภาพกาย
  - สุขภาพจิต

ความต้องการทำงาน  
และรูปแบบการทำงาน  
หลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ

- งานประจำ
- ธุรกิจส่วนตัว
- รับเป็นที่ปรึกษาแก่บริษัทและหน่วยงานต่างๆ
- ทำงานอิสระ
- อื่นๆ

นักศึกษาระดับปริญญาตรี

### คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

1. ผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 40-60 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นข้าราชการทหารในค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. เกษียณอายุ หมายถึง การเกษียณอายุงานของข้าราชการทหารซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ การที่ต้องหยุดทำงานที่เคยทำอยู่เป็นประจำ เพราะเหตุอายุครบกำหนดที่หน่วยงานนั้นกำหนดไว้ หรือหยุดทำงานนั้นๆ เพราะร่างกายไม่เหมาะสม เช่น ราชการไทยกำหนดเกษียณเมื่อครบ 60 ปี

3. นโยบายของรัฐบาล หมายถึง แนวคิดความหวังที่รัฐต้องการให้เกิดขึ้นเกี่ยวกับสวัสดิการที่มอบให้แก่ผู้สูงอายุ

4. ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน หมายถึง ระดับความพึงพอใจในบทบาทตามสภาพจริงในปัจจุบันของผู้ที่เกษียณอายุ พฤติกรรมที่แต่ละบุคคลกระทำกิจกรรมต่างๆตามสภาพจริงในการตอบสนองต่อข้อกำหนดต่างๆในตำแหน่งที่กำลังดำรงอยู่

5. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

6. ภาระทางครอบครัว หมายถึง บุตรที่ต้องให้การเลี้ยงดู และบุคคลภายในครอบครัว รวมถึงผู้ที่อยู่ภายใต้การอุปการะของผู้เกษียณอายุ

7. ระดับรายได้ หมายถึง ผลตอบแทนเป็นค่าเงินที่ได้รับจากการทำงานหลังเกษียณอายุ

8. สุขภาพ หมายถึง สุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต

8.1 สุขภาพกาย หมายถึง ความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายที่มีเพียงพอที่จะสนับสนุนให้สามารถทำงานหลังเกษียณอายุได้ เช่น ไม่มีโรคเรื้อรังหรือโรคประจำตัวที่ต้องรักษาเป็นประจำ เป็นต้น

8.2 สุขภาพจิต หมายถึง ภาวะความมั่นคงทางอารมณ์ และจิตใจที่ไม่ตึงเครียด หรือความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยไม่มีข้อขัดแย้งในใจที่สามารถสนับสนุนให้ทำงานต่อหลังเกษียณอายุราชการได้ เช่น คนที่มีสุขภาพจิตที่ดีไม่เครียด เป็นต้น

9. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมาซึ่งมาจากการปฏิบัติหน้าที่การงานก่อนที่จะเกษียณอายุ

## บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุในเขตอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎีและรวบรวมวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษาดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ
2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของMaslow (Maslow's Hierarchy of Need Theory)
3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต
4. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการเกษียณอายุ
  - 4.1 ความหมายของการเกษียณอายุ
  - 4.2 หลักเกณฑ์การเกษียณอายุ
  - 4.3 ระยะของการเกษียณอายุ
  - 4.4 การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ
  - 4.5 การปรับตัวหลังเกษียณอายุ
  - 4.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวหลังเกษียณอายุ
  - 4.7 ปัญหาและผลกระทบของการเกษียณอายุ
  - 4.8 ความสำคัญของการทำงานหลังเกษียณอายุ
5. ความต้องการของผู้เกษียณอายุ
6. รูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ
7. แนวคิดเรื่องการออมในวัยเกษียณอายุ
8. ข้อมูลประชากร
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

ฮาร์ต และ คาร์เพนเทอร์ (Hart and Carpenter, อ้างถึงใน ภูริพงษ์ แสงแก้วพัฒนา 2551:12-13) ได้กล่าวถึงการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีของการสูงอายุ และได้สรุปทฤษฎีของการสูงอายุไว้ได้ดังนี้

### 1. ทฤษฎีว่าด้วยคอลลาเจน (Collagen Cross – Lineage Theory)

ในทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าสารที่เป็นตัวประกอบของเนื้อเยื่อและกระดูก (Collagen Fibers) หดสั้นเข้าเมื่อวัยชรา และกล้ามเนื้อรอบๆ จะถูกทำลาย บริเวณนั้นจะมีรอยขุ่นปรากฏมากขึ้นเรื่อยๆ

### 2. ทฤษฎีว่าด้วยความเครียด (Stress Theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวว่าความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันที่ผ่านมาก่อให้เกิดการเสื่อมและการถดถอย (Wear and Tear) ในชีวิตมนุษย์พบว่า บุคคลที่ต้องเผชิญกับความเครียดบ่อยๆหรืออยู่กับความเครียดนานๆจะมีอัตราความเสื่อมและถดถอยลง ทำให้บุคคลผู้นั้นเข้าสู่วัยสูงอายุเร็วกว่าบุคคลอื่นในวัยเดียวกัน

### 3. ทฤษฎีว่าด้วยยีนส์ (Genetic Theory)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการสูงอายุนั้นเป็นลักษณะที่เกิดขึ้นตามกรรมพันธุ์ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะโครงสร้างของอวัยวะบางส่วนของร่างกายเมื่ออายุมากขึ้น เช่น ลักษณะศีรษะล้าน ผมหงอกเร็ว ซึ่งลักษณะนี้เกิดขึ้นในบางคนเท่านั้น

### 4. ทฤษฎีว่าด้วยความสัมพันธ์ของการพัฒนาการข้างต้น (Counterpart Theory)

ทฤษฎีนี้ถือว่าความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวัยสูงอายุ เป็นผลจากการรวมกันของพัฒนาการข้างต้น และเกี่ยวพันหรือติดตามย้อนหลังไปสู่ชีวิตในวัยเริ่มแรก ในทฤษฎีนี้ประกอบด้วย

#### 4.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theory)

#### 4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับสารชีวเคมี (Biological Theory)

#### 4.3 ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรม (Behavioral Theory)

### 5. ทฤษฎีว่าด้วยอุบัติเหตุหรือความเสียหายถดถอย (Accidental or “Wear and Tear” Theory)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่าคุณลักษณะในวัยสูงอายุเกี่ยวข้องกับการรวมของอิทธิพลที่เกิดจากเหตุการณ์หรืออุบัติเหตุต่างๆที่บุคคลนั้นได้รับในวัยที่ผ่านมา มีความเชื่อว่าผู้ที่มิชีวิตเต็มไปด้วยความวิตกกังวล ความเครียดสูง หรือการทำงานหนัก เจ็บป่วยบ่อย จะมีการเสื่อมและถดถอยสูงก็จะมีลักษณะร้วรอยของการสูงอายุปรากฏให้เห็นชัดได้มากกว่าผู้ที่อยู่ในวัยเดียวกัน และมีภาระหน้าที่น้อยกว่า ความเครียดต่ำ ไม่มีโรคเรื้อรังประจำตัว

บริบูรณ์ พรพิบูลย์ (2535, อ้างถึงใน ภูมิ นริศชาติ 2547:22-23) ได้กล่าวไว้ใน ทฤษฎีทางด้านวุฒิวิทยา (Gerontology Theory) เกี่ยวกับ ผู้สูงอายุมีมากมาย อาจจัดได้ 2 แนว คือ

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุด้านชีววิทยา เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายถึงสาเหตุแห่งความชราของสังขาร มีอยู่ 3 ชนิด คือ

1.1 ทฤษฎีออโตอิมูนิตี (Autoimmunity) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้สูงอายุเกิดจากร่างกายสร้างภูมิคุ้มกันปกติน้อยลงมาพร้อมกับมีการสร้างภูมิคุ้มกันชนิดทำลายตนเองมากขึ้น การสร้างภูมิคุ้มกันปกติน้อยลงจะทำให้ร่างกายต่อสู้เชื้อโรคและสิ่งแปลกปลอมได้ไม่ดี ทำให้เกิดความเจ็บป่วยง่าย

1.2 ทฤษฎีเออเรอร์ (Error) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าเมื่อคนหรือสัตว์มีอายุมากขึ้น ยีนของผู้นั้นจะค่อยๆเกิดความผิดปกติจนถึงจุดๆหนึ่ง ที่ทำให้เซลล์ต่างๆของร่างกายเสื่อมและหมดอายุ

1.3 ทฤษฎีฟรีแรดดิคัล (Free Radical) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภายในร่างกายของคนและสัตว์รวมทั้งสิ่งมีชีวิตทั้งหลายและในสิ่งแวดล้อม มีฟรีแรดดิคัลอยู่มากมายตลอดเวลา แรดิคัลเหล่านี้จะไปทำให้ยีนผิดปกติทำให้ออกซิเดชันและอีลาสตินซึ่งเป็นโปรตีนองค์ประกอบที่สำคัญของเนื้อเยื่อยึดเหนี่ยวมีรังสีราเกิดขึ้นมากมายจนทำให้มันเสียความยืดหยุ่นไป

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุด้านจิตวิทยา เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุมีบุคลิกเปลี่ยนแปลงไปมีอยู่ 2 แนวคิดคือ

ก 2.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้สูงอายุจะเป็นสุขหรือทุกข์ขึ้นอยู่กับภูมิหลังและการพัฒนาจิตใจของผู้นั้น

ก 2.2 ทฤษฎีความปราดเปรื่อง (Intelligence Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้สูงอายุยังปราดเปรื่องและคงความปราดเปรื่องอยู่ได้ก็เพราะยังเป็นผู้ที่มีความสนใจในเรื่องต่างๆ มีการค้นคว้าและพยายามที่จะเรียนอยู่ตลอดเวลา

ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยในด้านสุขภาพ ซึ่งจะหมายถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิต เนื่องจากสุขภาพเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นสิ่งสำคัญและส่งผลกระทบต่อการเป็นอยู่ของผู้เกษียณอายุ เพราะหากสุขภาพของผู้เกษียณไม่ดีหรืออยู่ในภาวะที่ไม่พร้อม อาจเกิดจากการมีโรคประจำตัวหรือการเจ็บป่วย หรือสาเหตุอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ จำเป็นต้องรักษา อาจทำให้ कामต้องการทำงานหลังเกษียณอายุมีความต้องการลดลงหรือจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน

พันธุทิพย์ งามสูตร (2527, อ้างถึงใน อัจฉรา ชิงรัมย์ 2551:54) ได้กล่าวถึงความต้องการของผู้สูงอายุไว้ 2 ประการ คือ

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Fundamental Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงและความสำเร็จในชีวิต ได้แก่ ความปรารถนาที่จะมีชีวิตยืนยาว ต้องการรักษาความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนฝูงและร่วมกิจกรรมกลุ่ม ต้องการเกียรติและเป็นที่น่าสนใจเมื่อถึงเวลาตายจะได้ตายอย่างมีคุณค่า
2. ความต้องการขั้นสูง (Instrumental Needs) เป็นความต้องการที่มีผลสืบเนื่องของวัฒนธรรมที่ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของวัฒนธรรมนั้นๆ เช่น วัฒนธรรมตะวันตก ผู้สูงอายุมิมีความ

ต้องการขั้นสูง คือ ต้องการมีงานที่เหมาะสม มีรายได้เพียงพอ มีบริการทางสุขภาพที่รัฐจัดให้ มีบ้านพักอาศัย มีการศึกษาผู้ใหญ่ ส่วนวัฒนธรรมตะวันตก เช่น สังคมไทย ความต้องการดังกล่าวไม่สำคัญเท่ากับการเอาใจใส่จากบุตรหลานและครอบครัว การเข้าสู่วัยชราอย่างมีคุณค่านั้น อาศัยความร่วมมือจากสังคมและตัวบุคคลร่วมกัน เพราะบุคคลไม่สามารถบรรลุถึงวัยชราที่มีความสุข และมีความหมายได้โดยลำพังตนเอง

ความต้องการของผู้สูงอายุ เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดในส่วนของปัจจัยสนับสนุน ในด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากความต้องการขั้นพื้นฐาน (Fundamental Needs) เป็นปัจจัยทางด้านสังคม ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้สูงอายุมีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุและส่งผลต่อการเลือกรูปแบบงานที่จะทำ เพื่อให้ได้มาซึ่งความมั่นคงและความสำเร็จในชีวิต และความต้องการขั้นสูง (Instrumental Needs) เป็นปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากความต้องการรายได้ในระดับที่เพียงพอ ความต้องการมีงานที่เหมาะสม อาจทำให้เกิดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้สูงอายุ

## 2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Need Theory)

Maslow (1943, อ้างถึงใน ฐิติพงษ์ แสงแก้ววัฒน์ 1 2551:7-12) เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมาก สามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเองเป็นความจริงที่ได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจสิ่งอื่นๆต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆอยู่เสมอ

Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need-Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)



3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow มีการเรียงลำดับชั้นความต้องการที่อยู่ในระดับต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อน บุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับดังจะอธิบายโดยละเอียดดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกระงับอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นสูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความสำเร็จในระดับสูงขึ้นไป จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีกก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นเรื่องสำคัญที่จะเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (safety or security) Maslow กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตเห็นได้ง่ายในทารกและเด็กเล็กๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็กๆต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกัน เมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ความต้องการความปลอดภัยจะมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่างๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเฝ้าหาความปลอดภัยของผู้อื่น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตนเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก “ปลอดภัย” ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่นๆจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆเหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคมและเหตุการณ์อื่นๆที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้ Maslow ได้ให้ความคิดต่อไปว่าอาการโรคประสาทในผู้ใหญ่ โดยเฉพาะโรคประสาทชนิดย้ำคิด ย้ำทำ (obsessive-

compulsive neurotic) เป็นลักษณะเด่นชัดของการค้นหาความรู้สึกปลอดภัย ผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดง พฤติกรรมว่าเขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายกาจและกำลังมีอันตรายต่างๆ จึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองและเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งซึ่งสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อนญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูกๆ ได้ลดน้อยลงไป การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป Maslow มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความคับข้องใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่างๆ

4. ความต้องการได้รับการนับถือยกย่อง (Self-Esteem needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others)

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นและมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆและมีชีวิตที่เด่นดัง

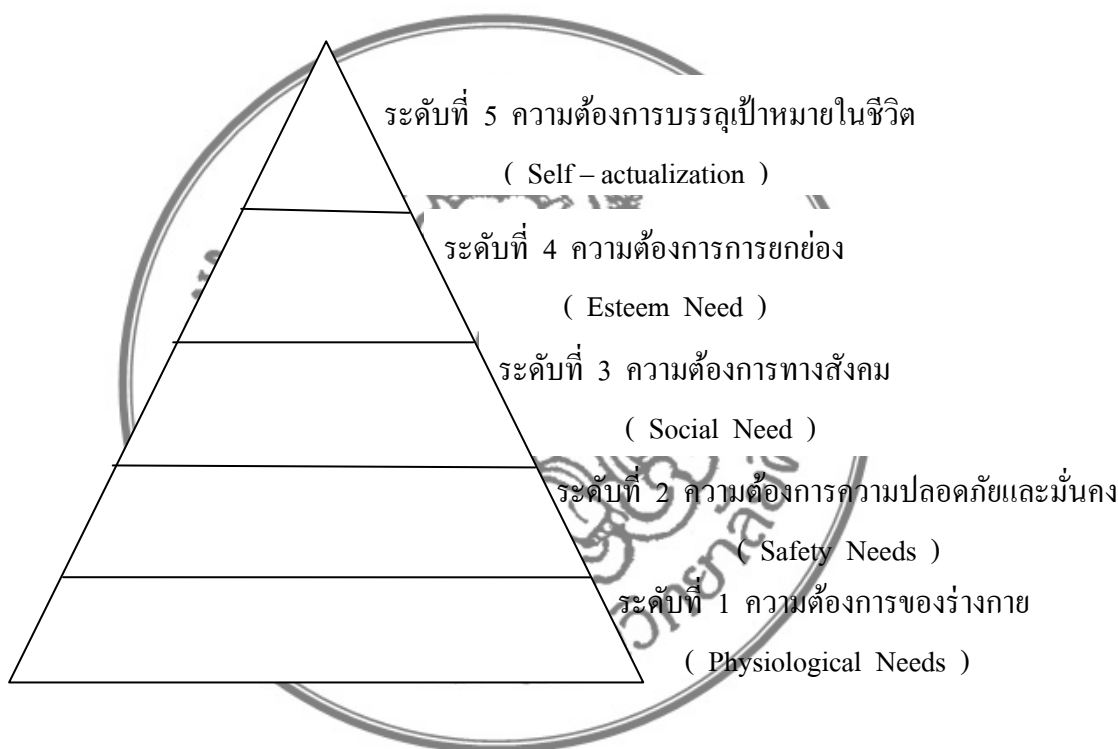
4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับชั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทักษะของ Maslow ในเรื่องอื่นๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจนั้นคือบุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับความรับยกย่องก็เมื่อภายหลังจากความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนองความพึงพอใจแล้ว เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับชั้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีกถ้าความต้องการระดับขั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใด ความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่วไป เป็นความรู้สึกและทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกว่าคุณค่า การมีพลังกำลัง การมีความสามารถ และความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกันข้ามการขาดความรู้สึกต่างๆ ดังกล่าวมานี้ย่อมนำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อยและความรู้สึกไม่เพียงพอ เกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นการรับรู้ตนเองในทางนิเสธ (negative) ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขาดกลัว รู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์และสิ้นหวังในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิต และประเมินตนเองต่ำกว่าชีวิตความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงใจมากกว่าการมีชื่อเสียงจากสถานภาพหรือได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจากความพยายามของบุคคล และความต้องการนี้อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชยจากผู้อื่นมากกว่าการยอมรับความจริงและเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถือยกย่อง มีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization needs) ถึงลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อนๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็เกิดขึ้น Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสม บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังเต็มทีในสิ่งที่ทำทลายความสามารถและศักยภาพ และมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคล ที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะดำเนินไปอย่างง่ายหรือเป็นไปได้โดยอัตโนมัติ โดยความเป็นจริงแล้ว Maslow เชื่อว่าคนเรามักจะกลัวในสิ่งเหล่านี้ “ด้านที่ดีที่สุดของเรา ความสามารถพิเศษของเรา สิ่งที่ดีงามที่สุดของเรา พลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ” (Onkvisit and Shaw 1994, อ้างถึงใน ฐิริพงษ์ แสงแก้ววัฒนา 2551:11) รูปแบบเฉพาะของการเข้าใจ

ตนเองอย่างแท้จริงจะมีความแตกต่างอย่างกว้างขวางจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง กล่าวได้ว่ามันคือระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด

Maslow ได้กล่าวเน้นว่า ความต้องการต่างๆเหล่านี้ต้องเกิดเป็นลำดับขั้น และจะไม่มี การข้ามขั้น ถ้าขั้นที่ 1 ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในลำดับขั้นที่ 2-5 ก็ไม่อาจเกิดขึ้น ได้ การตอบสนองที่ได้รับในแต่ละขั้นไม่จำเป็นต้องได้รับทั้ง 100% แต่ต้องได้รับบ้างเพื่อจะได้ เป็นบันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นในลำดับขั้นต่อไป



ภาพที่ 1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของMaslow (Maslow's Hierarchy of Need Theory)

ที่มา : ทองใบ สุดชาติ, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (อบตราชธานี, โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2544), 201.

จากการศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของMaslow (Maslow's Hierarchy of Need Theory) สามารถสังเคราะห์ได้ว่า ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสุขภาพ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety Needs) เกี่ยวข้องกับตัวแปรทาง ด้านเศรษฐกิจ นั่นคือความเป็นอยู่ของผู้เกษียณอายุ ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) และความต้องการบรรลุเป้าหมายในชีวิต (Self-actualization) จะเกี่ยวข้องกับตัวแปรทางด้านสังคม นั่นหมายถึงผู้เกษียณอายุต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต้องการทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่น จะเห็นได้ว่าปัจจัยต่างๆที่เกิดขึ้น เป็น

ปัจจัยที่เกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความต้องการทำงาน และการเลือกรูปแบบการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ ดังนั้น ผู้เกษียณอายุจึงมีความต้องการพื้นฐานและมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ด้วยเช่นกัน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต

ความพึงพอใจในชีวิต เป็นความหมายเชิงนามธรรมที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตของบุคคล บนพื้นฐานความพอดีระหว่างเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายของชีวิต (George and Bearon 1980, อ้างถึงใน สหชัย ระดาเขต 2540:21) ความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคลจะมีลักษณะแตกต่างกันไป ซึ่งได้มีนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาค้นคว้าถึงองค์ประกอบความพึงพอใจในชีวิตไว้หลายคน ได้แก่

นีวการ์ตัน และคณะ (Neugarton 1961, อ้างถึงใน สหชัย ระดาเขต 2540:22) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความพึงพอใจไว้ 5 ด้าน คือ

1. ความร่าเริงในชีวิต (Zest) หมายถึง การที่ผู้สูงอายุปฏิบัติกิจกรรมประจำวันอย่างสนุกสนาน มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติกิจกรรม มีการวางแผนกิจกรรม และรับรู้สภาพความสูงอายุก่อนหน้าว่าไม่เป็นอุปสรรคในการดำรงชีวิต

2. ความตั้งใจและอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude) เป็นการทำให้ชีวิตของตนเองมีความหมาย ยอมรับและพร้อมที่จะยืนหยัดต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ โดยไม่ย่อท้อสามารถใช้ประสบการณ์ในอดีตให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง

3. ความสอดคล้องระหว่างความต้องการและเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Congruence between Desired and Achieved Goals) เป็นความสำเร็จของบุคคลตามเป้าหมายที่วางไว้ จะมีผลให้ผู้เกษียณอายุรู้สึกพึงพอใจกับอดีตที่ผ่านมา

4. การรับรู้ถึงภาพลักษณ์ของตน (Self Concept) ถ้าผู้เกษียณอายุรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองในทางที่ดี จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น

5. การปรับสภาพอารมณ์ (Mood Tone) เป็นการปรับสภาพทางอารมณ์ในทางที่ดี มีความสุข จะทำให้รู้สึกว่าชีวิตในปัจจุบันเป็นช่วงที่ดีที่สุด

แคมป์เบล (Campbell 1981, อ้างถึงใน สหชัย ระดาเขต 2540:23) ได้แบ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจว่า 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านร่างกายและการดำเนินชีวิต
2. สัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัวและสังคม
3. กิจกรรมในสังคม

4. การพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ

5. การพักผ่อนหย่อนใจ

ผู้เกษียณอายุราชการ นับว่าเป็นบุคคลที่ก้าวถึงจุดสูงสุดในชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจในชีวิตจึงเป็นปัจจัยนามธรรมอีกมิติหนึ่ง ที่ใช้ในการ กำหนดรูปแบบการทำงานและความต้องการหลังเกษียณอายุ การศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต จึงเป็นประโยชน์สำหรับผู้วิจัยในการสร้างเครื่องมือวัดระดับความพึงพอใจในชีวิตของผู้เกษียณอายุ

#### 4. แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

##### 4.1 ความหมายของการเกษียณอายุ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุ หมายถึง ครบกำหนดอายุราชการ สิ้นกำหนดเวลาราชการหรือการทำงาน

กสุรกุล เจนอบรม (2534:52, อ้างถึงใน นาดยา รัตนอัมภา 2552:26) ให้ความหมายการเกษียณอายุ หมายถึง กระบวนการทางสังคมในการประกอบอาชีพที่กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการจ้างงานต้องออกจากงานเมื่อถึงช่วงอายุที่กำหนดไว้หรือหมายถึงการถอนตัวจากสถานะการเป็นอิสระ คือ สิ้นสุดภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติไปสู่ภาระหน้าที่ด้านธุรกิจส่วนตัว

บรรลุ ศิริพานิช (2536:43-71) ให้ความหมายการเกษียณอายุ หมายถึง การที่ต้องหยุดทำงานที่เคยทำอยู่เป็นประจำ เพราะเหตุอายุครบกำหนดที่หน่วยงานนั้นกำหนดไว้ เช่น ราชการไทยกำหนดให้ข้าราชการครบกำหนดเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี ถ้างานที่ทำเป็นของเอกชนก็อาจมีการกำหนดอายุไว้แตกต่างกันไปตามแต่ละองค์กรนั้นๆจะกำหนดซึ่งมักจะอนุโลมใช้เวลา 60 ปี ตามราชการส่วนมาก บางแห่งก็กำหนดไว้ 55 ปี อาชีพบางอาชีพเกษียณอายุราชการเมื่ออายุยังน้อยเพราะร่างกายหมดสภาพการประกอบอาชีพนั้นๆ ได้แก่ นักมวย หรือนางแบบ(นายแบบ) พออายุเพียง 30 ปีก็ต้องเกษียณอายุแล้ว

งานที่ทำเป็นงานของตนเอง เช่น ทำการเกษตร หรือทำธุรกิจซึ่งตนเองเป็นเจ้าของ การเกษียณอายุมักเป็นไปตามใจสมัครของตนเอง ในกรณีนี้มักจะอาศัยสุขภาพของร่างกายเป็นหลัก และมักจะเกษียณอายุเลข 60 ปี ไปเป็นส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตาม บุคคลที่เป็นเจ้าของกิจการ เช่นนี้ เมื่ออายุมากขึ้นจนสุขภาพเสื่อมโทรมตามกระบวนการชราของร่างกาย ถึงระยะท้ายๆชีวิตแล้วอย่างไรเสียก็ต้องเกษียณอายุงานอยู่ดี

Thorson (1995, อ้างถึงใน ภูมินิรัชชาติ 2547:12) ได้ให้ความหมายการเกษียณอายุว่าเป็นการสูญเสียสถานภาพและบทบาทของบุคคล แต่เป็นการออกจากงานตามอายุของแต่ละหน่วยงานกำหนดไว้ โดยที่บุคคลยังสามารถไปทำงานอื่นๆได้อีก

จากความหมายของการเกษียณอายุในข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การเกษียณอายุเป็นการสิ้นสุดระยะเวลาการทำงาน เมื่อถึงระยะเวลาที่กำหนด โดยระบบราชการได้กำหนดเมื่อครบอายุ 60 ปี แต่อาจต่อระยะเวลาการทำงานต่อไปได้อีก ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของแต่ละหน่วยงานโดยที่บุคคลที่เกษียณอายุสามารถที่จะไปทำงานในหน่วยงานอื่นๆหรือทำธุรกิจส่วนตัวได้

#### 4.2 หลักเกณฑ์การเกษียณอายุ

การเกษียณอายุควรมีหลักเกณฑ์ว่า เมื่อบุคคลใดไม่สามารถทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ควรให้ยุติการทำงานโดยการพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคล อาจใช้เกณฑ์ต่างๆ ดังนี้

1. เมื่อบุคคลทำงานไปถึงช่วงอายุหนึ่งแล้วสมควรที่จะได้หยุดพักผ่อน โดยทั่วไปใช้เกณฑ์ผู้สูงอายุเป็นเกณฑ์ในการเกษียณจากงาน จะเห็นได้ว่าจาก การประชุมสมัชชาโลกได้กำหนดให้ผู้ที่มียุติอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นผู้สูงอายุ และประเทศไทยได้กำหนดให้ผู้ที่มียุติอายุ 60 ปีขึ้นไปเป็นผู้สูงอายุและเป็นเกณฑ์ในการเกษียณอายุราชการด้วย

2. พิจารณาจากการเสื่อมสมรรถภาพของร่างกายมนุษย์ โดยบุคคลที่อยู่ในวัยเดียวกันอาจมีสุขภาพร่างกายแตกต่างกัน บุคคลหนึ่งอาจยังแข็งแรงและปฏิบัติงานต่อไปได้ ในขณะที่อีกคนหนึ่งในช่วงเดียวกันมีความเสื่อมของร่างกายที่ไม่สามารถจะปฏิบัติงานต่อไปได้

3. กำหนดให้บุคคลเกษียณอายุโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติ เช่น งานที่ต้องตรากตรำและเสี่ยงภัยกว่าปกติ เช่น ตำรวจ ทหาร ควรให้เกษียณอายุเร็วกว่างานลักษณะอื่น หรือเปลี่ยนให้ไปปฏิบัติงานในสายงานอื่น ส่วนงานที่ต้องใช้บุคคลที่สะสมประสบการณ์มานานก็ควรให้เกษียณอายุช้า เช่น งานด้านการสอนและงานวิจัย

4. พิจารณาจากสมรรถภาพการทำงานของบุคคลจากผลการปฏิบัติงาน ถ้าหย่อนลงจากเกณฑ์ปกติแสดงว่ามีความสามารถไม่เพียงพอ หย่อนความสามารถก็อาจให้ออกจากงานได้

5. นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ เกณฑ์สำหรับใช้พิจารณาการเกษียณอายุอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามที่รัฐเห็นควร โดยไม่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์ต่างๆในข้างต้น

#### 4.3 ระยะของการเกษียณ

Athchley (1976, อ้างถึงใน ภูมิ นิธิสชาติ 2547:10-11) ได้แบ่งระยะต่างๆของการเกษียณอายุออกเป็น 6 ระยะดังนี้

1. ระยะก่อนเกษียณ แบ่งออกเป็น 2 ช่วง

1.1 ระยะไกล ระยะนี้การเกษียณอายุยังอยู่ห่างไกล ตั้งแต่ 5-10 ปีขึ้นไป แต่ทุกคนมีความต้องการที่จะเกษียณอายุด้วยกันทั้งนั้น ไม่มีใครอยากทำงานจนถึงวันสุดท้ายของชีวิต

1.2 ระยะเวลาที่ ระยะเวลาที่บุคคลเริ่มรู้สึกว่าการเกษียณอายุเข้ามาใกล้ถึงตัวเองแล้ว เช่น เพื่อนร่วมงานกันเกษียณอายุ สิ่งที่ต้องเตรียมตัวคือความพร้อมด้านจิตใจ ทักษะในการเกษียณ

2. ระยะเวลาที่ ระยะเวลาหลังการเกษียณที่ไม่ต้องทำงาน ได้รับอิสระทั้งด้านเวลาและการทำงาน สามารถทำงานได้ตามความต้องการของตน ระยะเวลาของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกัน บางคนใช้เวลา 1-5 ปี บางคนอาจใช้เวลาน้อยกว่า 1 ปี

3. ระยะเวลาที่ ระยะเวลาที่บุคคลเริ่มเบื่อหน่ายกับชีวิตที่ผ่านมา โดยแต่ละบุคคลจะใช้เวลาต่างกัน บางคนอาจเกิดความรู้สึกไม่พอใจต่อชีวิตที่เป็นอยู่ มีความเหงา ขาดเพื่อน หงุดหงิดง่าย เกิดการซึมเศร้า เช่นการตายของเพื่อนสนิทหรือคู่สมรส ซึ่งถ้าปรับตัวไม่ได้ต่อการเปลี่ยนแปลงจะทำให้รู้สึกว้าเหว่มาก

4. ระยะเวลาที่ ระยะเวลาของการพิจารณาถึงความจริงทั้งหลายเพื่อเลือกทางที่พอใจในการนำไปปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับแบบแผนการดำเนินชีวิตประจำวัน หลังเกษียณจะเริ่มเข้าสู่สังคมที่มีกิจกรรมกับเพื่อนและครอบครัวมากขึ้น

5. ระยะเวลาที่ ระยะเวลาที่มีการปรับตัวได้ดีและเข้าใจบทบาทของตน มีความเคยชินต่อการดำเนินชีวิตหลังเกษียณ

6. ระยะเวลาที่ ระยะเวลาสุดท้ายของชีวิตหลังเกษียณซึ่งต้องพึ่งพาผู้อื่น ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ระยะเวลาจะรวมไปถึงการสิ้นสุดของชีวิตด้วย

#### 4.4 การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ

การเกษียณอายุ เป็นภาวะของการเปลี่ยนแปลงบทบาทการดำเนินชีวิต เนื่องจากกลายเป็นวิกฤตการณ์ที่ทำให้เกิดปัญหาและผลกระทบอย่างมากมายต่อผู้เกษียณอายุทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะผู้ที่มีอาชีพทำงานประจำ เช่น ข้าราชการ ดังนั้นหากมีการส่งเสริมให้มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุก็จะช่วยให้ผู้เกษียณสามารถปรับตัวภายหลังเกษียณได้เป็นอย่างดี มีความพร้อมและมีความพึงพอใจในชีวิต และประสบผลสำเร็จในการดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุ ซึ่งจากการศึกษาของ ศิริวรรณ สินไชย (2531:82, อ้างถึงใน วิจิตร บุญยะโทตระ 2535:49) พบว่าผู้ที่มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณนั้นจะสามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตได้ภายหลังเกษียณดีกว่าผู้ที่ไม่มีการเตรียมตัว ดังนั้นผู้ที่ประกอบอาชีพที่ต้องมีการเกษียณอายุ เช่น ข้าราชการ จึงควรให้ความสนใจต่อการเตรียมรับสภาพการเกษียณอายุเพื่อการดำรงชีวิตที่เป็นสุขภายหลังเกษียณ การเตรียมตัวที่ดีจะมีส่วนช่วยให้บุคคลปรับการเปลี่ยนแปลงของชีวิตภายหลังเกษียณได้ง่ายขึ้น หากมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุยิ่งเร็วเท่าไรก็ยิ่งดีเท่านั้น



วิจิตร บุญยะโทตระ ( 2533:10) ได้เสนอแนะว่าการวางแผนการเกษียณอายุจะทำให้  
 ล่วงหน้านานๆ เช่น 10 ปี ก่อนเกษียณอายุ การวางแผนล่วงหน้าทำให้เกิดความคุ้นเคยกับแนวคิด  
 ในการเกษียณอายุและมีการวางแผนได้อย่างรัดกุมยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเงิน สุขภาพ  
 และการใช้เวลาว่าง ขณะเดียวกัน สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน ( 2526, อ้างถึงใน วิจิตร บุญยะโทตระ  
 (2533:10) ได้ให้ความเห็นว่าประมาณ 5 ปีสุดท้ายของวัยกลางคน ผู้ใหญ่จะมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับ  
 ชีวิตตอนออกจากงาน จะขาดการสังสรรค์สมาคมกับเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกไม่มีค่าในตัวเอง  
 รายได้ก็ลดลง ดังนั้นควรมีการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณไว้ล่วงหน้าจะช่วยให้ทัศนคติดีขึ้น ซึ่ง  
 การเตรียมตัวก่อนเกษียณดังกล่าวควรมีการวางแผนในด้านการเงิน การดำรงชีวิตหลังเกษียณ  
 ตลอดจนงานอดิเรก กิจกรรมในสังคมรวมถึงสุขภาพด้วย นอกจากนี้

สมศรี กันทมาลา (2529:71, อ้างถึงใน นาคยา รัตนอัมภา 2552:31) ได้เสนอแนะให้  
 บุคคลมีการเตรียมตัวและเตรียมใจเพื่อการเกษียณอายุ ดังนี้

1. การเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุ บุคคลควรมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุใน  
 ด้านต่างๆ คือ

1.1 การเตรียมด้านร่างกายเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ  
 ควรมีการออกกำลังกายอย่างเหมาะสม และมีการตรวจเช็คร่างกายด้วย

1.2 การเตรียมตัวด้านสังคม จะต้องรู้จักกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนที่มี  
 ต่อบุตรหลานหรือสมาชิกอื่นๆ เตรียมสร้างสัมพันธ์ภาพในสังคมต่อบุคคลอื่นด้วย

1.3 การจัดเตรียมที่อยู่อาศัย ควรจะมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองเพราะผู้ที่มิที่  
 อยู่อาศัยเป็นของตนเองจะรู้สึกมั่นคง อบอุ่น และสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการใช้  
 ชีวิตในวัยสูงอายุได้ หากไม่มีบ้านเป็นของตนเองควรเตรียมการวางแผนอยู่ร่วมกับบุตรหลาน

1.4 การเตรียมฐานะการเงิน ควรมีการวางแผนการใช้จ่ายและเตรียมเงิน  
 สำรองสำหรับตนเองและครอบครัวไว้ใช้ภายหลังการเกษียณอายุ

1.5 ควรเตรียมทำกิจกรรมต่างๆ ภายหลังการเกษียณอายุจะทำให้ไม่เกิด  
 ความเจียบเหงา

2. การเตรียมใจเพื่อรับการเกษียณอายุราชการ ได้แก่

2.1 การเตรียมความพร้อมในด้านความคิดเกี่ยวกับงานประจำที่เคยทำและ  
 ไม่ต้องทำภายหลังเกษียณอายุ การเกษียณอายุใหม่ๆ อาจทำให้ไม่คุ้นเคย จึงควรหางานอดิเรกทำ  
 หรือเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมซึ่งสามารถช่วยได้มาก

2.2 การเตรียมทำความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับเกียรติยศ ชื่อเสียง การนำ  
 หลักธรรมในพุทธศาสนามาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ จะช่วยผ่อนคลายความเศร้าเสียใจได้

2.3 การเตรียมบริหารเวลาให้ถูกต้อง เพราะผู้เกษียณมีเวลามากต้องจัดสรรเวลาให้เกิดประโยชน์โดยแบ่งเวลาสำหรับตนเอง ครอบครัว และสังคม เป็นต้น

จากแนวความคิดในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุของบุคคล อาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อคนที่มีอาชีพโดยเฉพาะข้าราชการ ซึ่งสามารถทำได้หลายอย่าง เช่น การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเตรียมหางานพิเศษหรืองานอดิเรกเพื่อชดเชยอาชีพ และการวางแผนว่าจะใช้เวลาว่างในด้านการบันเทิง สันทนาการต่างๆ รวมถึงกิจกรรมในสังคมซึ่งอาจเป็นงานสาธารณกุศลต่างๆ ด้วย (สุรกุล เจนอบรม 2534:66-82) ซึ่งการวางแผนเตรียมตัวในด้านต่างๆ นี้ควรวางแผนและเตรียมการไว้ล่วงหน้าก่อนเกษียณอายุเป็นเวลานานหรือประมาณ 10-15 ปี ก่อนเกษียณอายุ

กล่าวโดยสรุป จากแนวความคิดในการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุราชการนั้นจะเห็นได้ว่าการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลจะต้องเตรียมตัวให้พร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งอาจเตรียมได้ทั้งในระดับบุคคลและการสนับสนุนทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนจากหน่วยงานของบุคคลนั่นเอง

#### 4.5 การปรับตัวหลังเกษียณอายุ

นิวคาร์เตอร์และคณะ (Newcarteret, อ้างถึงใน จักรพงศ์ สอนอาจ 2553:11-12) กล่าวถึงบุคลิกภาพและการปรับตัวของผู้สูงอายุไว้ 8 ประเภท ดังนี้

1. Reorganizer เป็นพวกหากิจกรรมใหม่ๆ เพื่อทดแทนที่กิจกรรมที่สูญหายไป
2. Focusal เป็นพวกช่างเลือกในการทำกิจกรรม พวกนี้จะหยุดทำกิจกรรมบางอย่าง ในขณะที่ตัวนั้นก็จะมีใจในการที่จะเลือกกิจกรรมใหม่
3. Disengaged เป็นพวกที่ดึงตัวเองออกมาจากบทบาทความรับผิดชอบที่มีอยู่เดิมโดยสมัครใจ

4. Holding-on พวกที่พยายามจะอยู่ใกล้ชิดกับคนวัยกลางคน

5. Constricted เป็นพวกที่พยายามจะปิดตัวเองจากโลกภายนอกมากขึ้นเรื่อยๆ (ไม่ยุ่งเกี่ยวกับโลก)

6. Succorance-seeking เป็นพวกที่มีความพอใจในชีวิตตนเอง ตราบที่สามารถหาคนเป็นที่พึ่งพาได้ พวกนี้ต้องการคนมาช่วยดูแลและเอาใจใส่

7. Apathetic เป็นพวกดึงตัวเองออกมา จะหยุดคิดหรือหมดหวังในชีวิตค่อนข้างเร็วตั้งแต่เนิ่นๆ ไม่เคยเปลี่ยนแปลงความเชื่อแบบทำร้ายตนเอง ว่าตนเองไม่สามารถที่จะจัดการสิ่งแวดล้อมของตนเองได้

8. Disorganized เป็นพวกมีกิจกรรมต่างๆ น้อยและมีสภาพจิตไม่เป็นปกติ

กลุ่มหมายเลข 1-4 เป็นพวกที่ความพึงพอใจในชีวิตสูง มีบุคลิกภาพที่มั่นคง หมายเลข 5-8 เป็นพวกที่มีความพึงพอใจในชีวิตน้อย

**4.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ** (ดวงสมร เห่าวิวัฒน์ 2542:28-30, อ้างถึงใน จักรพงศ์ สอนอาจ 2553:14-16)

1. อายุหรือช่วงระยะเวลาภายหลังการเกษียณ อายุ อายุได้ส่งผลต่อการปรับตัวหรือพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุ โดยเฉพาะผู้ที่เพิ่งเกษียณค่อนข้างจะมีปัญหาในการปรับตัว และพบว่าแนวโน้มปัญหาการปรับตัวนี้จะลดลงเมื่อระดับอายุเพิ่มขึ้น

2. เพศเป็นปัจจัยที่แสดงถึงค่านิยมที่บ่งบอกถึงคุณภาพ พลังอำนาจ และความสามารถตามธรรมชาติของบุคคลตามปัจจัยทางกรรมพันธุ์ พบว่าผู้สูงอายุ ที่มีเพศแตกต่างกัน เมื่อเกษียณอายุต่างมีพฤติกรรมปรับตัว ความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ ความรู้สึกแตกต่างกัน โดยเฉพาะอารมณ์ซึมเศร้า และอารมณ์เครียดมักพบในผู้สูงอายุที่เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ผู้สูงอายุหญิงจะรู้สึกเหงา ว่าเหว่มากกว่าผู้สูงอายุชาย ทั้งนี้ ผู้สูงอายุที่เป็นหม้ายจะเป็นหญิงมากกว่าชาย

3. สถานภาพสมรส เป็นตัวบ่งชี้ถึงการสนับสนุนทางสังคม การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจะทำให้บุคคลได้รับความช่วยเหลือทางวัตถุ มีความรักใคร่ผูกพันและมีความภาคภูมิใจ บุคคลที่มีชีวิตคู่จะได้รับ การสนับสนุนทางสังคมมาก ซึ่งจะเป็นเครื่องกันและลดข้อขัดแย้งทำให้บุคคลมีสุขภาพจิตดี สถานภาพสมรสมีผลต่อผู้สูงอายุในการปรับตัว สภาพจิตและสภาพสังคม ความเป็นหม้ายอาจมีผลต่อความเครียด ไม่มีความสุข สูญเสียความนับถือตนเองและถอนตัว ออกจากสังคม ส่วนผู้ที่ยังอยู่กับคู่สมรสอาจมีส่วนด้านกำลังใจที่จะช่วยการปรับตัวได้ดีขึ้น และสำหรับผู้สูงอายุหญิงโสดมักปรับตัวได้ดีกว่าผู้สูงอายุหย่าร้าง หม้าย หรือผู้สูงอายุชายโสด

4. ฐานะและเศรษฐกิจ เป็นตัวบ่งชี้ถึงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สามารถทำนายนานอาชีพ และการศึกษาของบุคคลนั้นด้วย กล่าวคือ บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีรายได้ดี ในขณะที่คนที่มีการศึกษาน้อยมักมีรายได้น้อย นอกจากนี้รายได้ยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต สามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้ ผู้สูงอายุที่มีฐานะดีจะปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรมได้ดีกว่าผู้สูงอายุที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ โดยเฉพาะในผู้เกษียณอายุ เพราะนอกจากจะมีเงินพอใช้โดยไม่เดือดร้อนแล้ว ยังมีบุตรหลานมาปรนนิบัติเอาใจ ผู้สูงอายุที่มีรายได้เป็นของตนเองจะเกิดความมั่นใจในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกว่าตนเองสามารถทำประโยชน์ให้ครอบครัวและสังคมได้

5. ภาวะการมีบุตร ในประเทศไทยผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังคงคาดหวังที่จะอาศัยอยู่กับบุตรและพียงพบุตรในด้านต่างๆ ดังนั้น ประวัติการมีบุตรของกลุ่มสตรีจึงมีความสำคัญในแง่การให้

ความมั่นคงกับคู่สมรสเมื่ออย่างเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ถ้าจะประเมินศักยภาพการมีผู้เลี้ยงดูของผู้สูงอายุ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างมาก คือ จำนวนบุตรที่ยังมีชีวิตอยู่

6. ความเป็นอยู่ในครอบครัว การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในสังคม ทำให้สถานภาพของผู้สูงอายุในครอบครัวและสังคมต่ำลง โดยเฉพาะในเขตเมือง ความเคารพนับถือที่ผู้สูงอายุเคยได้รับเต็มที่ทั้งในครอบครัวและสมาชิกอื่นในชุมชนน้อยลง ซึ่งผู้สูงอายุในเมืองอาจปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้โดยอาศัยสถานสงเคราะห์คนชรา แต่ผู้สูงอายุในชนบทยังคงอยู่กับลูกหลานในครอบครัวได้ ก็อาจปรับตัวโดยพึ่งพาเครือญาติหรือเพื่อนบ้าน

7. ระดับการศึกษา การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และมีทัศนคติที่ดีต่อการดูแลตนเอง เพราะการศึกษาสูงจะทำให้บุคคลมีทักษะในการแสวงหาข้อมูล การซักถามปัญหา ตลอดจนการใช้แหล่งประโยชน์ต่างๆ ได้ดีกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อย ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่เกี่ยวกับการเกษียณอายุ ทั้งนี้เพศชายที่มีการศึกษาในระดับสูง จะมีความรู้สึกที่ไม่เต็มใจหรือทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเกษียณอายุ เช่นเดียวกับเพศหญิงที่มีการศึกษาสูง และมีสถานภาพในการทำงานดี จะมีความสนใจที่จะทำงานต่อมากกว่าการเกษียณอายุไปตามเวลา

8. อาชีพและตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยที่จะทำให้ผู้สูงอายุปรับตัวได้ดีเพียงใด เพราะอาชีพจะนำมาซึ่งรายได้ประจำ และการมีงานทำ ทำให้ตัวเองมีคุณค่า เป็นประโยชน์ต่อครอบครัวและสังคม แต่ละบุคคลจะมีความรู้สึกต่อการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติของบุคคลนั้นที่มีต่อภาวะการเกษียณอายุ ได้เสนอแนวคิดที่ว่า คนบางคนจะมีความรู้สึกว่างงานที่ทำงานที่ย่างยากกว่าวัย ในขณะที่บางคนมองว่า งานทำให้ชีวิตมีคุณค่าทำให้เกิดความหวัง ถ้าบุคคลใดมีความสุขกับการทำงานจะทำให้ความสนใจต่อการเกษียณอายุมากกว่าบุคคลที่เบื่อหน่ายอยู่กับการทำงาน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าลักษณะทัศนคติในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยตัดสินใจได้ว่าบุคคลนั้นจะมีความคิดเห็นเช่นไรกับการเกษียณอายุ

ผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพ  
 9. ภาวะด้านสุขภาพ สุขภาพและความเจ็บป่วย ตลอดจนปัญหาต่างๆ อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย พิกัด หรือไร้ความสามารถที่ผู้สูงอายุประสบ นับเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งของผู้สูงอายุ จากการวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุในประเทศไทยต่างให้ผลตรงกันว่าปัญหาด้านสุขภาพเป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่งของผู้สูงอายุในบุคคลที่อายุเกิน 60 ปี จะพบปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุคือ อาการปวดเข่ามากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาการเคี้ยวอาหารลำบาก แต่ในทำนองเดียวกันเมื่อให้ผู้สูงอายุประเมินสุขภาพตนเอง พบว่า ส่วนใหญ่จะประเมินว่าสุขภาพแข็งแรงดีและดีมาก ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุมีความเชื่อ มโยงกับสมรรถนะในการทำหน้าที่ของอวัยวะในร่างกาย เช่น ยังรู้สึกว่าตนเองสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้โดยไม่ต้องให้ผู้อื่นช่วยเหลือ ผู้สูงอายุจึงประเมินว่าสุขภาพของตนเองดี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวหลังเกษียณอายุจะเกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา สุขภาพ และประสบการณ์การทำงาน เนื่องจากความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุขึ้นอยู่กับปัจจัย ส่วนบุคคลของแต่ละคน

#### 4.7 ปัญหาและผลกระทบของการเกษียณอายุ

การเกษียณอายุก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้เกษียณอายุในหลายๆด้าน ซึ่งล้วนแต่มีผลต่อ ความพึงพอใจในชีวิตของผู้เกษียณอายุ และการดำเนินชีวิตอย่างมากมาย สิ่งกระทบเหล่านี้ ได้แก่

1. ด้านร่างกาย ผู้เกษียณอายุนั้นเป็นผู้สูงอายุด้วย อาจเกิดปัญหาของการเปลี่ยนแปลง ของร่างกาย เช่น ปัญหาเรื่องสุขภาพที่เกิดจากการเสื่อมของอวัยวะต่างๆของร่างกาย เช่น ระบบ กระดูกเสื่อมลง ทำให้มีปัญหาในการเดินหรือระบบประสาทต่างๆเสื่อมลงทำให้ผู้สูงอายุที่ยอมรับ การเปลี่ยนแปลงของร่างกายไม่ได้ เกิดท้อแท้ใจต่อชีวิต และถ้าผู้สูงอายุขาดความรู้ในการดูแลด้วย ก็จะทำให้สุขภาพเสื่อมลงอย่างรวดเร็ว

2. ด้านจิตใจ ซึ่งมีผลกระทบค่อนข้างสูง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของอาชีพละรายได้ ที่ลดต่ำลง บทบาทและกิจกรรมต่างๆลดน้อยลง การยอมรับจากผู้อื่นลดลง ทำให้ตัวเองรู้สึกไร้ คุณค่า อาจมีการเจ็บป่วยของร่างกายร่วมด้วย

3. ด้านสังคม การเกษียณ อายุเป็นการถอนบทบาททางสังคมภายนอก ขาดการพบปะ กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ผู้เกษียณ อายุแยกตัวออกจากสังคม ทำให้เกิดความเหงา ว้าเหว่ ดังนั้น ผู้เกษียณอายุจึงควรรักษาการติดต่อกับสังคม โดยการเข้าร่วมโดยกิจกรรมต่างๆ ที่ตรงกับความ สนใจของตน เพื่อให้รู้สึกว่าตนเองยังมีคุณค่าซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศิริวรรณ ม่วงศิริ (2540, อ้างถึงใน จักรพงศ์ สอนอาจ 2553:13) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการเกษียณอายุ พบว่า ผู้ เกษียณอายุที่มีกิจกรรมในสังคมและในครอบครัวมาก มีความพึงพอใจในการเกษียณสูงกว่าผู้ที่มี กิจกรรมในสังคมและครอบครัวน้อย

4. ด้านเศรษฐกิจ เมื่อเกษียณอายุรายได้ต่างๆก็ลดลง ส่งผลให้การใช้จ่ายในด้านต่างๆ ต้องลดลง และในขณะที่เดียวกันรายจ่ายกลับเพิ่มมากขึ้น ต้องมีรายจ่ายเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพที่ เสื่อมลงมากขึ้นจากเดิม ทำให้เกิดปัญหาด้านการใช้จ่าย ด้านการดำรงชีวิต และทำให้เกิดเป็น ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาและผลกระทบของการเกษียณอายุ เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ทางด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนของระดับรายได้ สุขภาพ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เนื่องจากการความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุขึ้นอยู่กับความสนใจของ แต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละคนมีความสนใจในแต่ละส่วนไม่เท่ากัน ซึ่งการทำงานอาจพิจารณาจาก

รายได้ที่จะได้รับและความพร้อมทางด้านสุขภาพของตนเองประกอบกัน นอกจากนี้แล้วปัญหา และผลกระทบของการเกษียณอายุยังเกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยทางด้านปัจจัยสนับสนุน ในส่วนของสังคมและเศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่า ความต้องการการมีบทบาททางสังคมของผู้เกษียณอายุ ยังคงมีความต้องการอยู่ จึงส่งผลต่อการเลือกรูปแบบการทำงานที่จะทำให้ได้พบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นๆ และในส่วนของเศรษฐกิจ สะท้อนให้เห็นในรูปความต้องการใช้เงิน และรายได้ที่มีไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต ทำให้เกิดความต้องการทำงานและมีการเลือกรูปแบบการทำงานที่ให้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น

#### 4.8 ความสำคัญของการทำงานหลังเกษียณอายุ

##### 1. ความสำคัญของงานต่อคน

การทำงานเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ เป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปทั้งในอดีตและปัจจุบัน การทำงานเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นและเป็นกิจกรรมเฉพาะของมนุษย์เท่านั้นที่ต้องทำงานและมนุษย์เท่านั้นที่สามารถทำงานได้ ที่กล่าวเช่นนี้ก็โดยเหตุผลที่ว่า การทำงานของมนุษย์แตกต่างไปจากการกระทำตามสัญชาตญาณของสัตว์ การทำงานของมนุษย์นั้นจะมีผลผลิตเกิดขึ้นในสมองก่อนที่จะลงมือทำงานจริงๆ เป็นกิจกรรมที่ทราบล่วงหน้า เป็นการกระทำที่เกิดจากเป้าหมาย ทักษะ ความรู้สึก มีการตัดสินใจว่าควรทำอะไร และมีความตระหนักว่าคนอื่นจะยอมรับการกระทำของตนหรือไม่ เป็นการกระทำที่อาจใช้เครื่องมือเพื่อให้การกระทำนั้นมีความสะดวกและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ การทำงานจึงเป็นกิจกรรมที่ทำให้มนุษย์แตกต่างไปจากสัตว์อื่น เป็นกิจกรรมที่ควบคู่กับการเป็นมนุษย์ ที่ใดมีมนุษย์ที่นั้นย่อมมีการทำงาน ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นการกระทำที่ช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการในด้านต่างๆ (ไพศาล ไกรสิทธิ์ 2535:10-14, อ้างถึงใน อัจฉรา ชิงรัมย์ 2551:44) คือ

1.1 สนองความต้องการทางวัตถุการทำงานเป็นการเปลี่ยนวัตถุดิบที่มีอยู่ตามธรรมชาติ ให้เป็นสิ่งที่สามารถสนองความต้องการของมนุษย์ได้ เป็นวิธีการที่จำเป็นต่อการดำรงอยู่ของชีวิตอื่นได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ซึ่งถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้แล้วมนุษย์จะมีชีวิตอยู่ไม่ได้

1.2 ความต้องการการนับถือการทำงานมีความสัมพันธ์กับการนับถือตนเองมาก เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มนุษย์นับถือตนเอง การทำงานทำให้ บุคคลเกิดความตระหนักถึงความสำเร็จ สมรรถภาพในการทำงานทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองสามารถเอาชนะได้ทั้งตนเองและสภาวะแวดล้อม ตลอดจนการทำงานทำให้บุคคลได้ผลิตสิ่งที่คนอื่นเห็นว่ามีความค่า แพบทุกสังคมการมีงานทำทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นพลเมืองเต็มขั้น มีอิสระและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ผู้ที่ไม่มีงานทำหรือไม่สามารถทำงานได้จะกลายเป็นพลเมืองชั้นสอง ลดความรู้สึกว่าตนเองมีค่าลง

เป็นคนไร้เกียรติ ด้วยเหตุนี้ การทำงานจึงมีความสัมพันธ์กับการนับถือตนเองอย่างมากและยังพบต่อไปอีกว่า การนับถือตนเองจะแตกต่างกันไปตามลักษณะอาชีพ และลำดับชั้นของตำแหน่งที่บุคคลนั้นครองอยู่

1.3 สนองความต้องการมีกิจกรรมมนุษย์ทุกคนต้องการทำกิจกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความเบื่อหน่าย การทำงานทำให้มนุษย์มีกิจกรรม มีจิตใจจดจ่ออยู่กับงาน จดจ่ออยู่กับสถานะแวดล้อมของงาน ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นการช่วยลดความวิตกกังวลและไม่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายอันเนื่องมาจากการมีเวลาว่างมากอีกด้วย

1.4 สนองความต้องการริเริ่มสร้างสรรค์การริเริ่มสร้างสรรค์ในที่นี้มีได้หมายเฉพาะถึงก การริเริ่มสร้างสรรค์ในทางวิทยาศาสตร์หรือศิลปะเท่านั้น แต่หมายรวมถึงสิ่งแปลกๆใหม่ๆ ที่มนุษย์คิดสร้างขึ้นมา ซึ่งสิ่งใหม่ๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ด้วยการทำงานและสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเหล่านี้สามารถสนองตอบความต้องการของมนุษย์ได้สมบูรณ์กว่าเดิม

นอกจากการทำงานจะช่วยให้มนุษย์สามารถสนองตอบความต้องการดังกล่าวได้แล้ว การทำงานยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานะแวดล้อมของมนุษย์ ช่วยให้มีมนุษย์มีชีวิตที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการดำเนินชีวิต การทำงานทำให้ธรรมชาติมีความเหมาะสมต่อการสนองตอบความต้องการของมนุษย์ เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ การที่มนุษย์สามารถเปลี่ยนรูปแบบของสถานะแวดล้อม และสามารถกำหนดสถานะแวดล้อมที่เขามิชีวิตอยู่ จัดว่าเป็นความสำเร็จในการทำงานของมนุษย์ประการหนึ่ง การทำงานจึงเป็นวิธีการสำคัญที่มนุษย์จะเอาชนะและควบคุมธรรมชาติ ความพยายามที่จะควบคุมและจัดรูปแบบของสิ่งแวดล้อมใหม่ของมนุษย์ ทำให้เกิดวัฒนธรรมและผลงานทางวิทยาศาสตร์ที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ นอกจากนี้ยังพบว่า การทำงานยังช่วยสนองเป้าหมายทางสังคมของมนุษย์ สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ซึ่งช่วยให้บุคคลได้พบปะสนทนาสร้างความเป็นมิตรต่อกัน สถานที่ทำงานเป็นศูนย์กลางที่สำคัญที่ช่วยให้มนุษย์ได้ประเมินตนเอง ช่วยให้รู้สมรรถวิสัยของตน ช่วยให้รู้ว่าตนเองอยู่ในระดับไหน ทำงานดีหรือไม่ ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว การทำงานยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงสถานภาพทางสังคมของพนักงานและสมาชิกในครอบครัวอีกด้วย เช่น ในสังคมอเมริกา งานของบิดาจะเป็นตัวกำหนดสถานภาพทางสังคม กำหนดชนชั้นของครอบครัว ที่อยู่อาศัย สถานที่เรียนหนังสือของลูกๆ และยังกำหนดกลุ่มบุคคลที่สมาชิกในครอบครัวจะติดต่อสัมพันธ์ด้วย

จากการศึกษายังพบต่อไปอีกว่า การทำงานยังช่วยสร้างกฎเกณฑ์ให้แก่ชีวิต สร้างรูปแบบของชีวิต ช่วยกำหนดจังหวะ และแนวทางการใช้ชีวิตในแต่ละวัน แต่ละสัปดาห์ แต่ละเดือน และแต่ละปี ถ้าบุคคลไม่มีรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมจะเกิดความสับสนในการใช้เวลา

การทำงานจึงทำให้โลกมีระเบียบมีโครงการที่แน่นอน ฉะนั้นการไม่มีงานทำหรือไม่ทำงานจึงมิใช่หมายถึงการมีเวลาว่างเท่านั้น แต่ยังหมายถึงว่าบุคคลกำลังอยู่ในภาวะที่ไม่มีระเบียบ เป็นภาวะที่บุคคลไม่สามารถที่จะวางแผน เป็นภาวะที่ไม่สามารถจะทำนายได้อีกด้วย การทำงานยังช่วยให้มนุษย์รู้จักตัดสินใจที่จะทำสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมได้สำเร็จ การทำงานมีส่วนทำให้คนมีศีลธรรมสูงขึ้น บอกลีให้ทราบถึงค่านิยม มีส่วนในการพัฒนามนุษย์ให้มีลักษณะแข็งแกร่ง และประการที่สำคัญคือ ถ้าปราศจากการทำงาน ความเจริญต่างๆจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย ดังนั้นความสำคัญของการทำงานหลังเกษียณอายุจึงเกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดในการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

## 2. ความสำคัญของการทำงานหลังเกษียณอายุ

จากทฤษฎีกิจกรรมของ Barrow & Smith (1981, อ้างถึงใน อัจฉรา ชิงรัมย์ 2551:49) เชื่อว่ากิจกรรมเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับทุกวัยโดยเฉพาะผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ การที่ผู้สูงอายุได้มีกิจกรรมทำให้ผู้สูงอายุนั้นยังคงมีบทบาทและสถานภาพ ซึ่งทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า และเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งการทำงานเป็นกิจกรรมหนึ่งของบุคคล ฉะนั้น หากผู้สูงอายุได้ทำงานก็จะทำให้เป็นผลดีต่อร่างกาย จิตใจ และสังคมสำหรับผู้สูงอายุด้วย ตามความเชื่อนี้ กิจกรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้สูงอายุเพื่อชีวิตที่ดี มีการศึกษาพบว่าบุคคลที่มีกิจกรรมสูง และรักษาระดับของกิจกรรมทางสังคมในวัยสูงอายุไว้ได้จะทำให้ผู้สูงอายุนั้นมีความพึงพอใจในชีวิตสูง มีภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองที่ดี (Self-Image) เป็นการแสดงถึงการประสบความสำเร็จในชีวิตของวัยชรา และถ้าบทบาทและกิจกรรมใดๆก็ตามที่บุคคลผลักดันให้เลิกให้พ้นหน้าที่จะต้องมีกิจกรรมใหม่ๆขึ้นมาทดแทนตามทัศนะของ Burgess (1981, อ้างถึงใน อัจฉรา ชิงรัมย์ 2551:49) เชื่อว่า การที่คนในสังคมไม่มีบทบาทอะไรเลย จะไม่เป็นผลดีแก่สังคมนั้นๆเลย และจากทฤษฎีกิจกรรมของ Robb (1984:78, อ้างถึงใน อัจฉรา ชิงรัมย์ 2551:49) เชื่อว่า แม้แต่กิจกรรมอาสาสมัครก็จะมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุได้ ทำให้มีความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่มากกว่าและอาจซึมเศร้าน้อยลง ถ้าปัจเจกบุคคลต้องสูญเสียบทบาทหรือความสัมพันธ์ในสังคมไปมากเท่าไร และไม่สามารถหากิจกรรมมาทดแทนได้ ระดับความพึงพอใจในชีวิตจะลดลงมากเท่านั้น ฉะนั้น หากผู้สูงอายุมีกิจกรรมก็จะทำให้ผู้สูงอายุมีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองในด้านดี จะมีความเชื่อมั่น และเห็นคุณค่าในตัวเอง ส่วนผู้สูงอายุที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในทางลบแล้วก็จะขาดความเชื่อมั่นในตนเอง จึงต้องมีการส่งเสริมการปรับตัวให้ผู้สูงอายุเกิดการยอมรับ หรือได้ทำประโยชน์ตรงตามความสามารถ จะทำให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าและความสำคัญ เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่น



### 3. ความสำคัญของการทำงานต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

สุพัตรา สุภาพ (2543, อ้างถึงใน อัจฉรา ชิงรัมย์ 2551:53) ได้กล่าวถึงความต้องการขั้นมูลฐานของคนชราไว้ 5 ประการดังนี้

3.1 ความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ คือ ต้องการได้รับความช่วยเหลือทางการเงิน เช่น ลูกหลานหรือญาติอาจให้การเลี้ยงดูตามสมควรแก่สภาพถ้าหากคนชราไม่มีรายได้อื่นใด แต่ถ้ามองด้านความมั่นคงทางสังคมก็เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องมีการสวัสดิการแก่คนชรา เช่น บำเหน็จบำนาญ การสงเคราะห์คนชรา หรือการประกันคนชราเพื่อให้ทุกคนมีรายได้ยามชราภาพ

3.2 ความต้องการในเรื่องที่อยู่อาศัย โดยให้คนชราที่มีที่พัก เช่น อาจจะอยู่ในบ้านของตนเองหรือลูกหลาน ญาติพี่น้อง หรือสถานสงเคราะห์ของรัฐหรือเอกชน

3.3 ความต้องการในด้านอนามัย คนชรามักจะมีสภาพร่างกายอ่อนแอกว่าหนุ่มสาว จึงเป็นหน้าที่ของลูกหลานจะต้องให้การเอาใจใส่ ซึ่งหลายประเทศก็มีบริการด้านนี้อย่างจริงจัง โดยรัฐบาลให้บริการทางด้านประกันสุขภาพแก่คนชรา เช่น อเมริกาและประเทศทางยุโรป เป็นต้น

3.4 ความต้องการด้านการงาน การมีงานทำมีความหมายแก่คนชรามากเป็นที่มาของรายได้ และเป็นควาใช้เวลาให้ และใช้แรงงานให้เกิดประโยชน์ เป็นการป้องกันความเบื่อหน่าย มีเพื่อนที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น นอกจากนี้ยังเป็นการแสดงความสามารถเพื่อให้คนอื่นยอมรับหรือนับถือ เพราะคนชราบางคนทำงานไม่ใช่หวังเงิน แต่ทำเพื่อฆ่าเวลา เพื่อความภาคภูมิใจมากกว่า

3.5 ความต้องการความรัก ความเคารพ ความอบอุ่น ความเอาใจใส่ เป็นสิ่งที่ทุกวัยใฝ่หามิได้ คนชราแล้วความต้องการจะมากขึ้น เพราะเป็นวัยที่เรียกว่าไม่ไกลฝั่ง ความตายอยู่ใกล้เข้ามาทุกที เป็นวัยที่อยากจะมีคนรักและอยากจะถูกรัก เช่น อยากให้ลูกหลาน ญาติพี่น้องนึกถึงตนและเอาใจใส่ตนบ้าง เช่น มาพุดจา กอด จูบ ทำอะไรให้กิน หรือถ้าคนชราทำอะไรให้กินก็ชมบ้าง เป็นต้น เป็นการให้กำลังใจและตอบแทนบุญคุณที่ได้อุ้มชูเกื้อหนุนมา เพื่อให้คนชรามีความสุขในบั้นท้ายของชีวิตบ้าง

## 5. ความต้องการของผู้เกษียณอายุ

ศรีทัฬหิม พานิชพันธ์ (2525:25, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เรื่องกุล 2551:7-8) ได้มีแนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการของผู้เกษียณอายุในการทำงานเดียวกับซูซีรา นูย์จันทร์ (2530 :6-17, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เรื่องกุล 2551:7-8) ดังนี้ คือ

1. ความต้องการการสนับสนุนจากครอบครัว ผู้เกษียณอายุต้องการความเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว แต่จากแนวโน้มของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ขนาดครอบครัวเปลี่ยนจากครอบครัวขยายไปเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น ซึ่งทำให้ผู้เกษียณอายุอาจถูกปล่อยให้อยู่อย่างโดดเดี่ยว ดังนั้นบุคคลในครอบครัวควรจะระลึกและเข้าใจถึงความต้องการความรัก ความใกล้ชิด ความยกย่องนับถือ และเห็นคุณค่าของผู้เกษียณอายุดังกล่าวด้วย

2. ความต้องการการประกันรายได้ เนื่องจากรายได้อาจลดลงจากการเกษียณซึ่งหากผู้เกษียณอายุได้มีการประกันสังคม หรือนำเงินบำนาญ ก็จะช่วยให้อาจดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข มีความมั่นคง และไม่เป็นการระงับของบุตรหลานและครอบครัว

3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคมซึ่งผู้เกษียณอายุราชการต้องการความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในชุมชนและต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ตลอดจนการยอมรับนับถือจากเพื่อนบ้านและบุคคลในสังคม

4. ความต้องการที่จะลดการพึ่งพาคนอื่นให้น้อยลงไม่ให้เป็นการระงับของบุตรหลานหากครอบครัวและสังคมได้ส่งเสริมให้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในครอบครัวและสังคมอาจจะเป็นการช่วยให้ผู้สูงอายู้จกพึ่งตนเอง ไม่เป็นการเกะกังสังคมได้

5. ความต้องการที่จะมีความรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลงในวัยสูงอายุและการดูแลรักษาสุขภาพ รวมถึงความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ในสังคมเพื่อปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของร่างกายตามวัยและสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม

นอกจากนี้ พอยด์บริเนท (Pottemad, 1980, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เรื่องกุล 2551:8) ได้กล่าวถึงความต้องการของบุคคลในวัยต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยเกษียณอายุว่ามีความต้องการในด้านต่างๆ ดังนี้คือ

1. ชีวิตการทำงาน
2. ความรู้สึกทางอารมณ์
3. ชีวิตครอบครัว
4. ชีวิตในสังคม มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสังคม
5. การใช้เวลาว่าง เพื่อให้เกิดประโยชน์ตามความสนใจและความถนัด

คิวด์ (Kidd 1973:272, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เรื่องกุล 2551:7-8) ได้เน้นถึงความต้องการเฉพาะของผู้ใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยความต้องการด้านต่างๆ คือ ด้านครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว ต้องการเป็นผู้บริโภคและการยังชีพ ต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการมีความบันเทิงและต้องการที่จะมีสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ

กล่าวโดยสรุปจากแนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการของผู้ที่อยู่ในวัยเกษียณอายุราชการ ความต้องการในที่นี้หมายถึงความรู้สึกว่าตนเองขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสิ่งที่ขาดนั้นอาจเป็นวัตถุที่จับต้องได้ เป็นรูปธรรมหรือนามธรรม เมื่อใดมนุษย์เกิดความต้องการจะแสวงหาความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการที่ยังขาดอยู่ หากเปรียบเทียบความต้องการทางด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคมมากกว่าความต้องการในด้านปัจจัยสี่ ซึ่งบุคคลที่จะช่วยสนองความต้องการของผู้ที่อยู่ในวัยเกษียณได้ก็คือบุคคลที่ใกล้ชิดซึ่งอาจเป็นบุคคลในครอบครัว เพื่อนสนิท เพื่อนบ้าน หรือเพื่อนร่วมงานตลอดจนบุคคลในสังคมที่ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน (รัชนี เต็มอุดม 2539:38)

## 6. รูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ

ท. ภูมิ นริศชาติ (2547:36) ได้กล่าวถึง ลักษณะงานที่ทำหลังเกษียณอายุ ได้แก่ งานประจำ ธุรกิจส่วนตัว รับเป็นที่ปรึกษาแก่บริษัทและหน่วยงานต่างๆ ทำงานอิสระหรือบางครั้งทำงานอื่นๆ ซึ่งผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหลังเกษียณอายุในด้านการตัดสินใจทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ พบว่า บุคลากรเกษียณอายุ มีลักษณะงานที่ทำหลังเกษียณอายุ ส่วนใหญ่ทำธุรกิจส่วนตัว 15 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ทำงานประจำ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 รับเป็นที่ปรึกษาแก่บริษัทและหน่วยงานต่างๆ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ทำงานอิสระ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 และทำงานอื่นๆ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ได้แก่ เป็นอาจารย์พิเศษ เขียนตำรา แปลบทความ เป็นกรรมการมหาวิทยาลัย และมูลนิธิ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นต้น และนางนุช อินทวิเศษ (2551:263) ได้กล่าวถึง ผลการสำรวจว่า ประเภทของงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ 5 อันดับแรก คือ งานที่ปรึกษา การทำไร่ทำสวน งานสอนหนังสือ ค้าขาย และงานระดับบริหาร สำหรับงานที่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่กำลังทำอยู่ เรียงตามลำดับความสำคัญ 5 อันดับแรก คือ การทำไร่ทำสวน การค้าขาย งานที่ปรึกษา งานสอนหนังสือ และงานบริหาร ลักษณะงานที่ผู้เกษียณแล้วกำลังทำอยู่จำแนกตามสาขาเศรษฐกิจที่เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ การเกษตรกรรม การศึกษา การขายปลีกขายส่ง อุตสาหกรรม การก่อสร้าง บริการสุขภาพ และสังคมสงเคราะห์ ลักษณะงานที่ผู้สูงอายุคาดว่าจะทำหลังเกษียณอายุเรียงตามลำดับความสำคัญของสาขาเศรษฐกิจ ได้แก่ การเกษตรกรรมและการศึกษา ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการทำงานคือ มีลักษณะงานที่ยืดหยุ่น มีความรับผิดชอบน้อยลง

รูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุมีความเกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ใน ส่วนของตัวแปรตาม ซึ่งจะเห็นได้ว่ารูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุแต่ละคน จะมี รูปแบบของงานที่แตกต่างกันออกไปตามความสนใจ ความสามารถและปัจจัยอื่นๆที่แตกต่างกัน ของแต่ละบุคคล

## 7. แนวคิดเรื่องการออมในวัยเกษียณ

มีการคาดการณ์ไว้ว่าในปี 2578 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ โดยจะมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปถึง 1 ใน 4 ของประชากรทั้งประเทศ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะผล พวงของการประกาศนโยบายประชากรในปี พ.ศ. 2513 แผนการคุมกำเนิดที่ได้ผลเกินคาดและ ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ทำให้อัตราเพิ่มประชากรลดลง ส่งผลต่อภาวะการณั้เจริญพันธุ์ โดยรวมลดลงตามไปด้วย ขณะที่ปัจจัยด้านระบบสาธารณสุขและเทคโนโลยีทางการแพทย์เจริญ รุดหน้า ทำให้คนมีอายุยืนยาวขึ้นกว่าแต่กาลก่อนมากมายหลายเท่า เมื่อประเทศชาติเข้าสู่สังคม ผู้สูงอายุ หากมองผิวเผินแล้วอาจรู้สึกว่าเป็นสังคมที่อบอุ่น ทุกอย่างจะดูช้าลง ชีวิตคงดำเนินไป ด้วยความเรียบง่าย แต่ในความเป็นจริงแล้ว การก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุนั้น ต้องมีการเตรียมการหลาย ด้าน ทั้งเรื่องสวัสดิการ การออม ภาษี ระบบสาธารณสุข เพื่อรองรับความเป็นสังคมผู้สูงอายุ โดยไม่ให้สังคมต้องแบกรับปัญหา ซึ่งแน่นอนว่ารัฐต้องเป็นเจ้าภาพในการเตรียมความพร้อม เพื่อการนี้ แต่ในฐานะที่ตัวเรเองก็จะกลายเป็นผู้สูงอายุในวันข้างหน้าก็คงไม่อาจปิดความ รับผิดชอบได้ แน่แน่นอนที่สุด การออมเพื่อวัยเกษียณ จึงเข้ามามีบทบาทที่สำคัญยิ่งสำหรับคนงาน ในวันนี้ สำหรับคนที่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว การจัดวินัยทางการเงิน ของตนเองย่อมเป็นสิ่งที่ไม่ยากเกินไปที่จะทำ แต่อย่างที่ทราบกันดีว่า สังคมไทยยังไม่ค่อยให้ ความสำคัญเรื่องการออม ดังนั้น การที่คนเราแก่ตัวลงโดยไม่มีหลักประกันทางการเงินเลย ย่อม เป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงต่อไปในอนาคต

แนวโน้มอัตราการออมของคนไทยยังถือว่าอยู่ในระดับที่ต่ำ และมีแนวโน้มที่จะลดลง อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ในอดีตเมื่อปี 2542 คนไทยมีอัตราการออมอยู่ที่ร้อยละ 13.7 ของรายได้ บุคคลและลดลงอยู่ที่ร้อยละ 6.3 ในปี 2545 ซึ่งจริงๆแล้วคนไทยน่าจะมีแนวโน้มการออมที่ เพิ่มขึ้นจากรายได้ที่สูงขึ้นในแต่ละปี ที่ไม่เป็นเช่นนั้นน่าจะเกิดจากสถานการณ์เศรษฐกิจที่ยังไม่ จูงใจให้ประชาชนทำการออมได้มากเท่าที่ควร ทั้งนี้ ในช่วงที่ผ่านมาภาครัฐได้พยายามส่งเสริมการ ออมมาโดยลำดับ โดยนำทฤษฎีระบบบ้านาณูแบบ Multi-pillar ของธนาคารโลกมาอ้างอิง ดังจะ เห็นได้จากการกำหนดให้ผู้ทำงานในภาคเอกชนส่งเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุน ประกันสังคม ในขณะที่ข้าราชการส่งเงินสะสมเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ นอกจากนี้

รัฐยังมีมาตรการทางภาษีที่ช่วยสนับสนุนให้ประชาชนเพิ่มระดับการออมให้มากขึ้น อาทิ การลดหย่อนภาษีให้กับบุคคลผู้ทำประกันชีวิต (ที่มีอายุสัญญาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป) หรือการลดหย่อนภาษีสำหรับผู้ออมเงินผ่านกองทุนเพื่อการออมแบบผูกพันไม่ว่าจะเป็นกองทุนประกันสังคม รวมทั้งการลดหย่อนภาษีให้กับผู้ที่ซื้อกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (Retirement Mutual Fund) หรือกองทุนหุ้นระยะยาว (Long-term Equity Fund) ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนหันมาออมเงินเพื่อการเกษียณอายุกันมากขึ้น การที่สังคมไทยก้าวเข้าสู่สังคมของผู้สูงอายุ ปัจจัยอย่างหนึ่งที่ทั้งภาครัฐและตัวประชาชนเองควรตระหนักและให้ความสำคัญก็คือ การออมของบุคคล เนื่องจากอัตราการออมที่ค่อนข้างต่ำของคนไทยจะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของปัญหาคุณภาพชีวิตหลังวัยเกษียณอายุ ดังนั้นทุกภาคส่วนในสังคมจึงควรให้ความสำคัญและร่วมมือกันออมเพื่อทำวัยเกษียณของเราให้เป็นการใช้ชีวิตในบั้นปลายอย่างมีความสุขและมีศักดิ์ศรี (วิสิฐ ตันติสุนทร 2550:22, อ้างถึงใน กุริพงษ์ แก้วแสงวัฒนา 2551:16-17)

ช่องทางเพื่อการออมระยะยาวเพื่อชีวิตหลังเกษียณอายุในประเทศไทยในปัจจุบันมีหลายช่องทาง โดยส่วนใหญ่จะเป็นการออมผ่านรูปแบบกองทุน การออมระยะยาวในกรณีนี้ จะได้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีเงินได้หลายประการ

#### ก.1. กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ

กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพจัดเป็นการออมภาคบังคับ และเป็นการออมสำหรับคนที่ทำงานในวงกว้าง โดยปัจจุบันครอบคลุมลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ในการออมแต่ละเดือนนายจ้างและลูกจ้างจะจ่ายเงินเข้ากองทุนฝ่ายละร้อยละ 3 ของเงินเดือน และรัฐบาลจ่ายสมทบอีกร้อยละ 1 ของเงินเดือน โดยมีเพดานเงินเดือน 15,000 บาท เงินออมที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคม สามารถนำไปหักลดหย่อนได้ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินปีละ 5,400 บาท

#### ก.2. กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ระดับปริญญาตรี

กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เป็นกองทุนภาคบังคับสำหรับข้าราชการทุกประเภท (ยกเว้นข้าราชการเมือง) ในการออมแต่ละเดือนข้าราชการจะจ่ายเงินเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือน และรัฐบาลจ่ายเงินสมทบ และเงินชดเชยให้อีกร้อยละ 3 และ 2 ของเงินเดือนตามลำดับ เงินออมสะสมที่ข้าราชการจ่ายเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนที่ไม่เกิน 300,000 บาท ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้

#### 3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จัดเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยเป็นการออมเพื่อสร้างหลักประกันและสวัสดิการให้แก่พนักงานในยามที่ออกจาก

งาน ในการออมลูกจ้างจะออมในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินเดือนและ นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าลูกจ้าง เงินออมสะสมที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสำรอง เลี้ยงชีพสามารถนำไปหักลดหย่อนในการคำนวณภาษีเงินได้ตามจำนวนที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินปีละ 10,000 บาท สำหรับส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินเดือน และไม่เกิน 290,000 บาท เป็นเงินได้ที่ได้รับการยกเว้นภาษี

#### 4. กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ

กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพเป็นกองทุนรวมประเภทหนึ่งที่ตั้งขึ้นเพื่อเป็นทางเลือก ในการออมระยะยาวเพื่อการเลี้ยงชีพ โดยนโยบายลงทุนเหมือนกับกองทุนรวมทั่วไป การออมเป็น การสมัครใจทางการให้การสนับสนุนโดยให้สิทธิประโยชน์ภาษีแก่ผู้ลงทุนเพื่อเป็นแรงจูงใจ ซึ่งผู้ ลงทุนต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การออมแบบสม่ำเสมอ โดยซื้อหน่วยลงทุนไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง และไม่ระงับการซื้อหน่วยลงทุนเกินกว่า 1 ปีติดต่อกัน ภายใต้เงื่อนไขอัตราการออมไม่ต่ำ กว่าร้อยละ 3 ของรายได้ในแต่ละปี หรือไม่ต่ำกว่า 5,000 บาท กองทุนประเภทนี้เพิ่งเริ่มเปิดขาย ให้แก่ผู้ลงทุนเมื่อปลายปี 2544 เงินออมที่ผู้ลงทุนในหน่วยลงทุนของกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ สามารถนำไปหักลดหย่อนภาษีเงินได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินได้โดยเมื่อรวมเงินออมกับกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ หรือกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการแล้วต้องไม่เกิน 300,000 บาท

หากผู้ออมลาออกจากการเป็นสมาชิกกองทุนทั้ง 4 ประเภท เงินออม และผลประโยชน์ ที่ได้รับจากกองทุน จะได้รับสิทธิยกเว้นภาษีเงินได้ เพราะเหตุเกษียณอายุ หรือสูงอายุ ทูพพลภาพ หรือตาย ทั้งนี้ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขของกองทุนแต่ละประเภท

แนวคิดเรื่องการออมในวัยเกษียณมีความเกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยด้าน ระดับรายได้และการระดมทุน เนื่องจากการเก็บออมเงินของแต่ละบุคคลนั้นจะขึ้นอยู่กับ เงินเดือนที่ได้รับ ว่าเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายและต้องเลี้ยงดูสมาชิกภายในครอบครัวด้วยหรือไม่

### ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

#### 8. ข้อมูลประชากร

จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีชื่อย่อว่า จทบ.ส.ถ. เดิมคือ หน่วยจังหวัดทหารบก ชุมพร (ส่วนแยกสุราษฎร์ธานี) ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกองทัพบก(เฉพาะ) ที่ 98/23 ลง 30 มิถุนายน 2523 ตาม อกก.6020 โดยมีกองบังคับการตั้งอยู่ที่ จังหวัดทหารบกชุมพร ค่ายเขตอุดม ศักดิ์ จังหวัดชุมพร ต่อมาเมื่อ พฤศจิกายน 2523 ได้เคลื่อนย้ายหน่วยจากค่ายเขตอุดมศักดิ์ มา ตั้งอยู่ที่สนามบินดอนนก อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยอาศัยอาคารกองบังคับการของกอง พันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 25 เป็นที่ตั้งชั่วคราว พฤศจิกายน 2525 อาคารกองบังคับการ จังหวัดทหารบกชุมพร ส่วนแยกสุราษฎร์ธานี ได้สร้างเสร็จเรียบร้อย จึงได้เคลื่อนย้ายหน่วยเข้า

ที่ตั้งปัจจุบัน 10 กรกฎาคม 2526 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลปัจจุบัน ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานนามค่ายให้แก่หน่วยทหารทั้งสามหน่วยที่มีที่ตั้งอยู่ที่บริเวณสนามบินดอนนาค ประกอบด้วย จังหวัดทหารบกชุมพร ส่วนแยกสุราษฎร์ธานี, กรมทหารราบที่ 25 และกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 25 ว่า “ค่ายวิภาวดีรังสิต” เพื่อเป็นเกียรติและอนุสรณ์แก่พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าวิภาวดีรังสิต ที่ได้ทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจแทนพระองค์ในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จนเป็นเหตุให้พระองค์ได้รับอันตรายถึงสิ้นชีพิตักษัย ทั้งนี้ ตามประกาศของกองทัพบก ลง 10 กรกฎาคม 2526 เรื่องพระราชทานนามค่ายทหาร

14 สิงหาคม 2533 กองทัพบก ได้ออกคำสั่งให้ จังหวัดทหารบกชุมพร ส่วนแยกสุราษฎร์ธานี แปรสภาพเป็นหน่วยจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี หรือ จทบ.ส.ฎ. ตามคำสั่งกองทัพบก(เฉพาะ)ที่ 129/33 ลง 14 สิงหาคม 2533 จนถึงปัจจุบัน

## 9.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นางนิตยา รัตนอัมภา (2552:94-95) ได้ศึกษาเรื่อง การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุราชการของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุราชการของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.373 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุราชการด้านสุขภาพในระดับดี ส่วนด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย ด้านบทบาทในครอบครัว และด้านการใช้เวลาว่าง อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุราชการเป็นรายข้อพบว่า การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุราชการมีดังนี้ ด้านสุขภาพ มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ รายการในข้อที่ว่า “ท่านไม่สูบบุหรี่” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา ข้อที่ว่า “ท่านไม่ดื่มสุรา” อยู่ในระดับดีมาก และ “ท่านระมัดระวังอุบัติเหตุ เช่น การหกล้ม และการเกิดอุบัติเหตุ” อยู่ในระดับดี ตามลำดับ ด้านสุขภาพจิตมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุราชการในข้อที่ว่า “ท่านเตรียมจิตใจยอมรับสภาพความเป็นจริงของชีวิตว่าต้องมีการเกิด แก่ เจ็บ ตาย” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับดี ด้านการเงิน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุราชการในข้อที่ว่า “ท่านเตรียมวางแผนตัดสินใจที่จะรับเงินบำเหน็จหรือบำนาญ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับที่ดี

ด้านที่อยู่อาศัย มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุราชการในข้อที่ว่า “ท่านกำหนดสถานที่อยู่อาศัยภายหลังเกษียณไว้ล่วงหน้า” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับ และข้อที่ว่า “ท่านศึกษาถึงสถานสงเคราะห์ของผู้สูงอายุต่างๆในประเทศไทย” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับน้อย ด้านบทบาทในครอบครัว มีการเตรียมตัวหลังเกษียณอายุราชการในข้อที่ว่า “ท่านเตรียมพร้อมที่

จะเป็นผู้ให้คำปรึกษาปัญหาต่างๆแก่สมาชิกในครอบครัว ”มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับดี ด้านบทบาทในครอบครัว มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุราชการในข้อที่ว่า “ท่านวางแผนเตรียมงานอดิเรกที่เหมาะสมไว้ทำยามว่าง หรือเพื่อผ่อนคลายอารมณ์ ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดี และข้อที่ว่า “ท่านมีการวางแผนที่จะทำงานประจำต่อภายหลังเกษียณ”มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับน้อย

นงนุช อินทวิเศษ (2551:263) ได้ศึกษา โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ พบว่า ผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 50 ต้องการทำงานหลังเกษียณ โดยให้เหตุผลว่ายังสามารถทำงานได้ และต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังให้เหตุผลที่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุเป็นเพราะฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง เช่น ต้องการหารายได้เพราะเงินออมไม่พอใช้ และยังมีหนี้สินอยู่ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ได้เตรียมเก็บออมเงินเพื่อไว้ใช้หลังเกษียณ รูปแบบการออมเงินของผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่ในรูปของการฝากเงินไว้กับธนาคาร ผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นว่าอายุเกษียณที่เหมาะสม คือ 61-65 ปี และประเภทของงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ 5 อันดับแรก คือ งานที่ปรึกษา การทำไร่ทำสวน งานสอนหนังสือ ค้าขาย และงานระดับบริหาร สำหรับงานที่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่กำลังทำอยู่ เรียงตามลำดับความสำคัญ 5 อันดับแรก คือ การทำไร่ทำสวน การค้าขาย งานที่ปรึกษา งานสอนหนังสือ และงานบริหาร ลักษณะงานที่ผู้เกษียณแล้วกำลังทำอยู่จำแนกตามสาขาเศรษฐกิจที่เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ การเกษตรกรรม การศึกษา การขายปลีกขายส่ง อุตสาหกรรม การก่อสร้าง บริการสุขภาพ และสังคมสงเคราะห์ ลักษณะงานที่ผู้สูงอายุคาดว่าจะทำหลังเกษียณอายุเรียงตามลำดับความสำคัญของสาขาเศรษฐกิจ ได้แก่ การเกษตรกรรม และการศึกษา และผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการทำงานคือ มีลักษณะงานที่ยืดหยุ่น มีความรับผิดชอบน้อยลง

กฤษิพงษ์ แสงแก้ววัฒนา (2551:44-45) ได้ศึกษา การศึกษาปัจจัยการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนครึ่งได้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตหลังเกษียณว่าจะเป็นไปในรูปแบบใด โดยตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดคือด้านสุขภาพเนื่องจากในปัจจุบันประชากรหันมาใส่ใจในการดูแลสุขภาพกันมากขึ้น ทางภาครัฐ เอกชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดการตรวจสุขภาพประจำปี ลดค่าใช้จ่ายในการรักษา หรือสวัสดิการในเรื่องการดูแลสุขภาพของผู้เกษียณอายุ เพราะเมื่อมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงก็จะทำให้สามารถดำรงชีวิตตามแบบที่ต้องการและทำงานเพื่อหาอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ปัจจัยทางด้านเพศและระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างไม่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุเท่าใดนัก นอกจากนี้ยังทราบว่าผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพภายหลังเกษียณอายุทำให้เตรียมมองหางานสำหรับผู้เกษียณอายุเพื่อลดปัญหาในการว่างงานและสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัวได้



การศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนสูงสนใจที่จะอยู่กับครอบครัวหรือทำในสิ่งที่ตนเองสนใจภายหลังเกษียณอายุมากกว่าที่จะออกไปหาอาชีพเสริม เนื่องจากเมื่อทำงานจะได้รับเงินเดือนประจำที่สูงแล้ว เมื่อเกษียณอายุจะได้รับเงินบำเหน็จที่สูงเช่นกัน สำหรับผู้ที่มีเงินเดือนต่ำบางส่วนก็จะมองหางานที่จะทำภายหลังเกษียณอายุ โดยอาศัยความสามารถของตนเองในการประกอบอาชีพ เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนที่ค่อนข้างสูง แต่ส่วนมากจะไม่ได้กู้เงินจากธนาคาร สหกรณ์ หรือแหล่งเงินทุนต่างๆ ทำให้ไม่ก่อให้เกิดหนี้สินที่ต้องใช้ภายหลังเกษียณอายุ

ศิริวรรณ เรืองกุล (2551) ได้ศึกษา ความต้องการในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ข้าราชการก่อนเกษียณ มีความต้องการความรู้ด้านการมีส่วนร่วมในสังคมในระดับปานกลางตามลำดับ คือ ความต้องการความรู้เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับงานอาสาพัฒนาต่างๆ และความรู้เกี่ยวกับการเป็นสมาชิกชมรมหรือกลุ่มกิจกรรมต่างๆ

อัจฉรา ชิงรัมย์ (2551:91) ได้ศึกษา ปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ กรณีศึกษา ข้าราชการครู โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ต้องการทำงานต่อ ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่ที่ไม่ต้องทำงานต่อหลังเกษียณอายุราชการเพราะต้องการพักผ่อน รองลงมาคือคิดว่าทำงานแล้วเสียสุขภาพจิต มีฐานะทางเศรษฐกิจเป็นที่น่าพอใจแล้ว มีสุขภาพไม่ดี ไม่มีภาระรับผิดชอบ เดินทางไม่สะดวก สมาชิกในครอบครัวไม่ให้งาน และต้องดูแลบิดามารดา เป็นต้น โดยหลังเกษียณอายุแล้วจะดำเนินชีวิตประจำวันด้วยกรหางานอดิเรกทำในบ้าน เช่น เลี้ยงสัตว์ ปลูกต้นไม้ ทำอาหาร เป็นต้น รองลงมาคือ ต้องการท่องเที่ยว ไปวัด ทำบุญ ทำสมาธิ ศึกษาธรรมะ ดูแลบุตรหลาน อยู่บ้านเฉยๆและต้องการทำงานสาธารณะประโยชน์ เป็นต้น ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ

ต้องการทำงานต่อเพราะต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และยังมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบ ระยะเวลาที่ต้องการทำงานต่อประมาณ 4-5 ปี ลักษณะงานที่สนใจจะทำหลังเกษียณอายุคือ ประกอบธุรกิจส่วนตัว เช่น การค้าขายหรือเปิดโรงเรียนสอนพิเศษ มีช่วงเวลาที่ต้องการทำงานคือ ช่วงครึ่งวันเช้า ซึ่งในหนึ่งสัปดาห์ต้องทำงานเป็นเวลา 5 วัน ลักษณะการจ้างงานที่ต้องการให้ เป็นมากที่สุดคือ การจ้างงานโดยไม่กำหนดอายุของสัญญาว่าจ้าง และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการที่จะเลือกรับเงินสวัสดิการในรูปของเงินบำนาญ เพราะต้องการให้รัฐเป็นผู้ดูแลและเห็นว่ามี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจในระยะยาวมากกว่า ส่วนผู้ที่ต้องการรับเงินสวัสดิการในรูปของเงินบำเหน็จเพราะต้องการนำเงินไปลงทุนในกิจการ และซื้อบ้าน

จุฑาทิพย์ เล็กล้วน (2550:65) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการทำงานช่วยเหลือสังคมของผู้สูงอายุดูอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในกรุงเทพมหานคร

พบว่า ปัจจัยดึงดูดด้านค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานช่วยเหลือสังคมของผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานช่วยเหลือสังคมของผู้สูงอายุ ซึ่งจะเห็นได้จากกรณีที่มีผู้ตอบ “การทำงานช่วยเหลือสังคมเป็นการทำงานที่ได้บุญ” มีผู้ตอบเห็นด้วย ร้อยละ 82.3 และไม่มีผู้ตอบไม่เห็นด้วยเลย และ “การทำงานช่วยเหลือสังคมถือเป็นเกียรติอย่างหนึ่งในชีวิตท่าน” มีผู้ตอบเห็นด้วยมาก ร้อยละ 71.0 และไม่มีผู้ตอบไม่เห็นด้วย ในด้านปัจจัยผลักดัน ด้านความต้องการทำประโยชน์แก่สังคม มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานช่วยเหลือสังคมของผู้สูงอายุซึ่งเห็นได้จากกรณีที่มีผู้ตอบ “การให้ความรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ เป็นการทำประโยชน์ต่อสังคม” ซึ่งมีผู้ตอบมากที่สุด ร้อยละ 67.7 ด้านปัจจัยสนับสนุน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการทำงานช่วยเหลือสังคมของผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากโทรทัศน์ ด้านความเชื่อในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานช่วยเหลือสังคมของผู้สูงอายุ ซึ่งเห็นได้จากกรณีที่มีผู้ตอบ “การมีความสามารถน้อยก็ทำงานช่วยเหลือสังคมได้ ถ้าใจรักงานช่วยเหลือสังคม” มีผู้ตอบเห็นด้วยมาก ร้อยละ 90.3 ส่วนด้านแรงสนับสนุนทางสังคมพบว่า แรงสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานช่วยเหลือสังคม ดังนั้นปัจจัยดึงดูดเรื่องค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานช่วยเหลือสังคมของผู้สูงอายุ ปัจจัยผลักดันด้านความต้องการทำประโยชน์แก่สังคม ปัจจัยสนับสนุน ด้านความเชื่อในความสามารถของตนเอง มีผลต่อการทำงานช่วยเหลือสังคมของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ที่มีการทำงานช่วยเหลือสังคมจึงทำงานช่วยเหลือสังคมด้วยความรู้สึกว่าเป็นการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ทำให้รู้สึกว่าได้ช่วยเหลือผู้อื่น ภูมิใจที่ได้ทำงานช่วยเหลือสังคม การทำงานช่วยเหลือสังคมของผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุเกิดความสุขในชีวิต ทำให้ชีวิตในวัยท้อมีความสุข และคาดหวังว่าจะมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ความชำนาญที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมเพื่อยืนยันว่าตนเองเป็นผู้ทรงคุณค่าของสังคม

พรรณิ บุญประกอบ (2549:47-48) ได้ศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ข้าราชการเกษียณอายุแตกต่างกันทางเพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินรายได้ มีความแตกต่างกันในด้านการรับรู้ความสามารถของตน ได้แก่ ผู้ที่เป็นเพศชาย อายุ 60-65 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก และรายได้มากกว่า 30,000 บาท จะมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานที่สูงกว่ากลุ่มอื่น นอกจากนี้ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีการเห็นคุณค่าในตนเอง สุขภาพจิต และเจตคติต่อการทำงานสูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาปริญญาตรี รวมทั้งผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับศาสตราจารย์หรือรองศาสตราจารย์ ได้รับคำแนะนำ ชักจูง สูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งอาจารย์

ภูมิ นริชชาติ (2547:74-75) ได้ศึกษา การทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรเกษียณอายุ ยังคงทำงานต่อหลังจากเกษียณอายุเป็น

ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.9 ลักษณะงานที่ทำหลังเกษียณ ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจส่วนตัวร้อยละ 20.3 รองลงมาเป็นงานประจำร้อยละ 16.2 และทำงานด้านต่างๆร้อยละ 27.0

1. ตัวชี้วัดประสิทธิภาพในด้านการแยกแยะเรื่องราวในการทำงานในระดับดีมาก ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 5 ส่วน ได้แก่ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ความตั้งใจอุตสาหกรรม การตัดสินใจในการทำงาน ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน และระยะเวลาที่ทำงาน ให้แล้วเสร็จตามกำหนด

2. ตัวชี้วัดประสิทธิภาพด้านการวิเคราะห์ปัญหาอยู่ในระดับดีมาก มีองค์ประกอบย่อย 5 ส่วน ได้แก่ ความสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงาน การวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น การวางแผนและการจัดระบบในการทำงาน ความสามารถในการมอบหมายงานและติดตามงานให้บรรลุ วิเคราะห์งาน และแนะนำ หรือคือนงานให้กับผู้ร่วมงาน ทั้ง 5 ข้อที่กล่าวมามีคะแนนอยู่ในระดับดีมาก

3. ตัวชี้วัดประสิทธิภาพด้านความจำเรื่องที่ผ่านมามีคะแนนในระดับดีมาก มีองค์ประกอบย่อย 4 ส่วน ได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนและหลัง ความรู้เรื่องระเบียบวิธีปฏิบัติงาน การระมัดระวังปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย การตรงต่อเวลาและมีระเบียบวินัย ทั้ง 4 ข้อ มีคะแนนระดับดีมาก

4. ตัวชี้วัดประสิทธิภาพในด้านการตัดแปลง มีระดับคะแนนเฉลี่ยดีมาก มีองค์ประกอบย่อย 4 ส่วน การรู้จักใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือเพื่อให้งานบรรลุ การประยุกต์ใช้วัสดุหรืออุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์ ความคิดริเริ่มนำขบวนการหรือความรู้มาใช้ในการทำงาน และการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดและคุ้มค่า ทั้ง 4 ข้อ มีคะแนนอยู่ในระดับดีมาก

5. ตัวชี้วัดประสิทธิภาพในด้านการพูดมีระดับคะแนนเฉลี่ยในระดับดีมาก ประกอบด้วย การพูดเพื่ออธิบายหรือสื่อสารได้อย่างชัดเจน การพูดเชิงโน้มน้าวผู้ร่วมงาน การพูดก่อให้เกิดการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การพูดประสานงาน และการทำงานเป็นทีม ทั้ง 4 ข้อ มีระดับคะแนนอยู่ในระดับดีมาก

จากข้อมูลข้างต้น ย่อมแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีมาก และแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้เกษียณอายุที่ยังทำงานต่อหลังเกษียณอายุ ส่วนใหญ่ทำงานตรงความต้องการและมีรายได้อยู่ในระดับที่ดี เพราะบุคลากรผู้เกษียณอายุเป็นผู้ที่มีการศึกษาสูง มีประสบการณ์ในการทำงานมาก

สหชัย ระดาเขต (2540:82-83) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทผู้สูงอายุในสังคมของผู้เกษียณอายุราชการในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทผู้สูงอายุในสังคมของผู้เกษียณอายุราชการ ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ

ราชการ เขตที่อยู่อาศัย การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้นหน่วยงานที่มีบุคลากรเหล่านี้ ยังมีคุณค่าสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับสังคม ได้แก่

1. ส่งเสริมให้ผู้เกษียณอายุการทำงานได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน เช่น การเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์การทำงานให้กับผู้อื่น การเป็นกรรมการหรือสมาชิกของกลุ่ม หรือชมรมต่างๆ

2. ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเตรียมตัวทางด้านเศรษฐกิจและที่อยู่อาศัย ซึ่งพบว่ามีการเตรียมตัวในระดับต่ำ

3. ควรมีการส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือชมรมของผู้เกษียณอายุราชการให้ครอบคลุมทั้งเขตเมืองและชนบท เพราะการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม จะช่วยให้ผู้เกษียณอายุราชการได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวม



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
5. แผนงานและระยะเวลางานวิจัย
6. การนำเสนอผลการศึกษา

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองและปกป้องประเทศ ในค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 40-60 ปี จากจำนวนประชากร 2,150 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

$$n = \frac{2,150}{(1 + 2,150(0.005)^2)}$$

$$n = 399.8$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 399 คน ผู้วิจัยจึงปรับขนาดตัวอย่างให้เป็นจำนวน 400 คน

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติของขอบเขตด้านประชากรที่ผู้วิจัยศึกษา เหตุผลที่เลือกกลุ่มตัวอย่างนี้ เพราะเป็นวัยที่อยู่ใกล้ช่วงเกษียณอายุซึ่งเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย จิตใจ หน้าที่การงานและสังคม ผู้วิจัยจึงเลือกข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยโดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษางานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ซึ่งเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การศึกษา สุขภาพ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List)

### ตอนที่ 2

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านสังคม ที่มีผลต่อความต้องการทำงาน และรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

1 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางด้านสังคมมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางด้านสังคมมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับน้อย

3 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางด้านสังคมมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับปานกลาง

4 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางด้านสังคมมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมาก

5 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางด้านสังคมมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

1 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับน้อย

3 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับปานกลาง

4 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมาก

5 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านสุขภาพ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

1 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางด้านสุขภาพมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางด้านสุขภาพมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับน้อย

3 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางด้านสุขภาพมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับปานกลาง

4 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางด้านสุขภาพมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมาก

5 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางด้านสุขภาพมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมากที่สุด

### ตอนที่ 3

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามกรณีเกษียณอายุ

1 คะแนน หมายถึง ความต้องการทำงานมีผลต่อรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการในระดับน้อยที่สุด

2 คะแนน หมายถึง ความต้องการทำงานมีผลต่อรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการในระดับน้อย

3 คะแนน หมายถึง ความต้องการทำงานมีผลต่อรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการในระดับปานกลาง

4 คะแนน หมายถึง ความต้องการทำงานมีผลต่อรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการในระดับมาก

5 คะแนน หมายถึง ความต้องการทำงานมีผลต่อรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการในระดับมากที่สุด

### ตอนที่ 4

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. งานวิจัยนี้มีการพัฒนามาจากงานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ อัจฉรา ชิงรัมย์ ซึ่งมีความชัดเจน มีความเหมาะสมของคำถามและมีความเหมาะสมของการจัดลำดับคำถาม

2. การตรวจสอบความเที่ยง(Realiability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบคำ ถามปลายเปิด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนดังนี้

1. ทำการแจกแบบสอบถามและเอกสารแนะนำ ที่มีคำอธิบายรายละเอียดถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย เพื่อเป็นการศึกษาความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. รวบรวมแบบสอบถามเข้าสู่การวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งในการป้อนข้อมูลนั้นได้กำหนดการป้อนซ้ำสองครั้งเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล



#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

หลังจากได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติโดยการประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical package for the social science for windows/personal computer) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ หากมีข้อบกพร่องหรือขาดหายจะทำการรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้ไปลงรหัสแบบสอบถามแต่ละชุด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ SPSS มาทำการวิเคราะห์ ดังนี้

##### ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

##### ตอนที่ 2

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านสังคม ที่มีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543 : 117-118) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.24 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยทางด้านสังคมมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.43 - 4.23 หมายถึง ปัจจัยทางด้านสังคมมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.62 - 3.42 หมายถึง ปัจจัยทางด้านสังคมมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.61 หมายถึง ปัจจัยทางด้านสังคมมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80 หมายถึง ปัจจัยทางด้านสังคมมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของผู้สูงอายุ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย

(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.24 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.43 - 4.23 หมายถึง ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.62 - 3.42 หมายถึง ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.61 หมายถึง ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80 หมายถึง ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบราชการอยู่ในระดับน้อยที่สุดการทำงานหลังเกษียณอายุ

2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านสุขภาพ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของผู้สูงอายุ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย

(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายปัจจัยทางด้านสุขภาพที่มีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.24 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยทางด้านสุขภาพมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.43 - 4.23 หมายถึง ปัจจัยทางด้านสุขภาพมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.62 - 3.42 หมายถึง ปัจจัยทางด้านสุขภาพมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.61 หมายถึง ปัจจัยทางด้านสุขภาพมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80 หมายถึง ปัจจัยทางด้านสุขภาพมีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### ตอนที่ 3

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามกรณีทีเกษียณอายุ

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.24 - 5.00 หมายถึง ความต้องการทำงานมีผลต่อรูปแบบการทำงาน  
หลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.43 - 4.23 หมายถึง ความต้องการทำงานมีผลต่อรูปแบบการทำงาน  
หลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.62 - 3.42 หมายถึง ความต้องการทำงานมีผลต่อรูปแบบการทำงาน  
หลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.61 หมายถึง ความต้องการทำงานมีผลต่อรูปแบบการทำงาน  
หลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80 หมายถึง ความต้องการทำงานมีผลต่อรูปแบบการทำงาน  
หลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### ตอนที่ 4

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

#### 5. ตารางที่ 1 แผนงานและระยะเวลางานวิจัย

กิจกรรม	เดือน									
	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
1.กำหนดหัวข้องานวิจัย	←→									
2.ค้นคว้างานวิจัยและรวบรวมข้อมูล			←→							
3.ส่งความก้าวหน้างานวิจัยครั้งที่ 1 / ทำแบบ สอบถาม				←→						
4.ลงพื้นที่เก็บข้อมูล					←→					
5.ส่งความก้าวหน้างานวิจัยครั้งที่ 2 (บทที่ 1 - 3)							←→			
6.วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล								←→		
7.ส่งความก้าวหน้างานวิจัยครั้งที่ 3 ฉบับสมบูรณ์										←→

#### 6. การนำเสนอผลการศึกษา

เสนอข้อมูลในรูปแบบของการพรรณนา และสรุปผลการศึกษาต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีช่วงอายุระหว่าง 40 – 60 ปี ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์จำนวนและค่าสถิติร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

**ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

**ตอนที่ 2.1** ปัจจัยด้านสังคม ทำการศึกษาในประเด็นด้านนโยบายของรัฐบาล ด้านสวัสดิการในปัจจุบัน ด้านความพึงพอใจบทบาทปัจจุบัน และด้านความต้องการทำประโยชน์แก่ส่วนรวม

**ตอนที่ 2.2** ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ทำการศึกษาในประเด็นด้านความต้องการรายได้ หรือผลตอบแทน ทั้งระดับรายได้และภาระครอบครัว

**ตอนที่ 2.3** ปัจจัยด้านสุขภาพ ทำการศึกษาในประเด็นด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทำงาน และรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ โดยวิเคราะห์จำนวนและค่าสถิติร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

**ตอนที่ 3.1** ความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ ทำการศึกษาในประเด็นของความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ

**ตอนที่ 3.2** รูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ ทำการศึกษาในประเด็นของรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ

**ตอนที่ 4** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย ( Mean)

S.D แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์จำนวนและค่าสถิติร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 400 คน พบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

#### ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	400	100.0
หญิง	0	0.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเพศชายจำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

#### ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
40-50 ปี	220	55.0
51-60 ปี	180	45.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-50 ปีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 และอายุระหว่าง 51-60 ปีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	24	6.0

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
หม้าย	12	3.0
แยกกันอยู่	6	1.5
สมรส	352	88.0
หย่า	6	1.5
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสจำนวน 352 คน คิดเป็นร้อยละ 88.0 รองลงมาคือสถานภาพโสดจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 สถานภาพหม้ายจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 สถานภาพแยกกันอยู่จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และสถานภาพหย่าจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาวะครอบครัว

ภาวะครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีบุตร	52	13.0
มีบุตร	348	87.0
จำนวนบุตร		
1 คน	125	31.1
2 คน	152	38.0
3 คน	57	14.3
4 คน	14	3.5
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>
ผู้อยู่ในอุปการะ	54	13.5
จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ		
1 คน	32	8.0
2 คน	15	3.8
3 คน	4	1.0
4 คน	3	0.8
<b>รวม</b>	<b>54</b>	<b>13.5</b>

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตรจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 มีบุตรจำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 87.0 และมีผู้อยู่ในอุปการะจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	1	0.3
มัธยมศึกษา	115	28.8
ปวช./ ปวส.	24	6.0
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	33	8.3
ปริญญาตรี	219	54.8
ปริญญาโท	8	2.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ระดับปวช./ปวส.จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ระดับปริญญาโทจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 และระดับประถมศึกษาจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
10-15 ปี	10	2.5
16-20 ปี	80	20
21-25 ปี	94	23.5
26-30 ปี	147	36.75
31-35 ปี	41	10.25
36-40 ปี	22	5.5
41-45 ปี	6	1.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุราชการส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 26-30 ปีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 รองลงมา คือ 21-25 ปีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 16-20 ปีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20 31-35ปีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 36-40 ปีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 10-15ปีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และ41-45ปีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์และความสามารถพิเศษ

ประสบการณ์และความสามารถพิเศษ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านเทคโนโลยี/สารสนเทศ	117	29.3
ด้านดนตรี	33	8.3
ด้านการทำอาหาร	27	6.8
ด้านกีฬา	182	45.5
ด้านศิลปกรรมแขนงต่างๆ	28	7.0
ประสบการณ์และความสามารถด้านอื่นๆ	13	3.3
ก่อสร้าง	4	1.0
ช่างเครื่องยนต์	6	1.6
ซ่อมรถทหาร	2	0.5
สื่อสารทหาร	1	0.3
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์และความสามารถพิเศษด้านกีฬาจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสารสนเทศจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ด้านดนตรีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ด้านศิลปกรรมแขนงต่างๆจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ด้านการทำอาหารจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และด้านอื่นๆจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	3	0.8



ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้ (ต่อ)

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
10,001-20,000 บาท	66	16.5
20,001-30,000 บาท	241	60.3
30,001-40,000 บาท	78	19.5
40,001 บาทขึ้นไป	12	3.0
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับรายได้ประมาณ 20,000-30,000 บาทจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาคือ 30,001-40,000บาทจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 10,001-20,000บาทจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 40,001บาทขึ้นไปจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และไม่เกิน 10,000บาทจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เสริม

รายได้เสริม	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้ประกอบอาชีพเสริม	83	20.8
ต่ำกว่า 5,000 บาท	22	5.5
20,001-30,000 บาท	261	65.3
30,001 บาทขึ้นไป	34	8.5
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เสริม 20,001-30,000บาทจำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมาคือไม่ได้ประกอบอาชีพเสริมจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 30,001บาทขึ้นไปจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และต่ำกว่า5,000บาทจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน

ภาระค่าใช้จ่าย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	56	14.0
10,001-20,000 บาท	256	64.0

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน (ต่อ)

ภาระค่าใช้จ่าย	จำนวน	ร้อยละ
20,001-30,000 บาท	83	20.8
30,001 บาทขึ้นไป	5	1.3
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาระค่าใช้จ่าย 10,000-20,000บาท จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมาคือ 20,001-30,000บาทจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ไม่เกิน 10,000บาทจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และ30,001บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานที่อยู่อาศัย

สถานที่อยู่อาศัย	จำนวน	ร้อยละ
บ้านพักข้าราชการ	275	68.8
คอนโดมิเนียม/อพาร์ทเมนต์	1	0.3
บ้านพักของตนเอง	123	30.8
บ้านเช่า	1	0.3
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในบ้านพักข้าราชการจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 รองลงมาคือบ้านพักของตนเองจำนวน 123 คิดเป็นร้อยละ 30.8 คอนโดมิเนียมหรือ อพาร์ทเมนต์จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 และบ้านเช่าจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนัศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรคประจำตัว

โรคประจำตัว	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีโรคประจำตัว	365	91.2
มีโรคประจำตัว	35	8.8
ไขข้อ	5	1.3
ไขมันในเลือดสูง	1	0.3
ความดัน	17	4.3
เบาหวาน	5	1.3
โรคเก๊าท์	3	0.8
โรคหัวใจ	3	0.8
ไวรัสตับอักเสบบี	1	0.3
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัวจำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 และมีโรคประจำตัวจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ โรคประจำตัวส่วนใหญ่คือ โรคความดัน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ของผู้มีโรคประจำตัว โรคไขข้อจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 โรคเบาหวานจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 โรคเก๊าท์จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 โรคหัวใจจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 และโรคไวรัสตับอักเสบบีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

ตอนที่ 2.1 ปัจจัยด้านสังคม ทำการศึกษาในประเด็นด้านนโยบายของรัฐบาลและด้านความพึงพอใจโอบตพาทปัจจุบัน

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ความพึงพอใจต่อนโยบายของรัฐบาล

ด้านนโยบายของรัฐบาล	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับรายเดือน	84 (21.0)	209 (52.3)	78 (19.5)	26 (6.5)	3 (0.8)	3.87	0.84	มาก
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อกองทุนบำเหน็จบำนาญที่จะได้รับเมื่อเกษียณอายุ	36 (9.0)	202 (50.5)	140 (35.0)	117 (4.3)	115 (1.3)	3.62	0.76	มาก
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนอกเวลาที่ได้รับในปัจจุบัน	51 (12.8)	163 (40.8)	160 (40.0)	20 (5.0)	6 (1.5)	3.58	0.83	มาก
4. ท่านมีความพึงพอใจกับนโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้ใช้ประสบการณ์เดิมในการทำงานหลังเกษียณอายุ	40 (10.0)	168 (42.0)	165 (41.3)	25 (6.3)	2 (0.5)	3.55	0.78	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.65</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>

ผลจากตารางที่ 14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการทางด้านนโยบายของรัฐบาลอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับรายเดือนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D = 0.84) มีความความพึงพอใจต่อกองทุนบำเหน็จบำนาญที่จะได้รับเมื่อเกษียณอายุอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D = 0.76) มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนอกเวลาที่ได้รับในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D = 0.83) และมีความพึงพอใจกับนโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้ใช้ประสบการณ์เดิมในการทำงานหลังเกษียณอายุอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D = 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน

ด้านความพึงพอใจใน บทบาทปัจจุบัน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.ท่านมีความพึงพอใจต่อ บทบาทการเป็นทหารใน ปัจจุบัน	144 (36.0)	182 (45.5)	63 (15.8)	11 (2.8)	0 (0.0)	4.15	0.78	มาก
2.ท่านมีความพึงพอใจต่อ การปฏิบัติงานของท่าน	143 (35.8)	191 (47.8)	66 (16.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.19	0.70	มาก
3.ท่านมีประสบการณ์หรือ ความสามารถพิเศษ ที่จะ นำมาประยุกต์ใช้ในการ ดำเนินชีวิตภายหลัง เกษียณอายุ	26 (6.5)	210 (52.5)	148 (37.0)	16 (4.0)	0 (0.0)	3.62	0.67	มาก
4.ท่านคิดว่า การเกษียณอายุ ทำให้ขาดเพื่อนพบปะ สังสรรค์	57 (14.3)	151 (37.8)	167 (41.8)	22 (5.5)	3 (0.8)	3.59	0.83	มาก
5.ท่านต้องการเข้าร่วม กิจกรรมผู้สูงอายุภายหลัง เกษียณอายุ	38 (9.5)	135 (33.8)	206 (51.1)	21 (5.3)	0 (0.0)	3.48	0.74	มาก
6.ท่านยอมรับต่อการ เปลี่ยนแปลงในตำแหน่ง หน้าที่การงานภายหลังการ เกษียณอายุ	33 (8.3)	161 (40.3)	182 (45.5)	22 (5.5)	2 (0.5)	3.50	0.75	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.76</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D = 0.70) มีความพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นทหารในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D = 0.78) มีประสบการณ์หรือความสามารถพิเศษ ที่จะ

นำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณอายุอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62, S.D = 0.67$ ) มีความพึงพอใจกับนโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้ใช้ประสบการณ์เดิมในการทำงาน หลังเกษียณอายุอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55, S.D = 0.78$ ) การเกษียณอายุทำให้ขาดเพื่อนพบปะสังสรรค์อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59, S.D = 0.83$ ) ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานภายหลังการเกษียณอายุอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50, S.D = 0.75$ ) และต้องการเข้าร่วมกิจกรรมผู้สูงอายุภายหลังเกษียณอายุอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48, S.D = 0.74$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 2.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ทำการศึกษาในประเด็นด้านภาระครอบครัว และด้านความต้องการรายได้หรือผลตอบแทน

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาระครอบครัว

ด้านภาระครอบครัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.ท่านมีภาระครอบครัวต้องรับผิดชอบ	62 (15.5)	212 (53.0)	103 (25.8)	22 (5.5)	1 (0.3)	3.78	0.78	มาก
2.ภาระครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ท่านต้องทำงานหลังเกษียณอายุ	40 (10.0)	164 (41.0)	164 (41.0)	28 (7.0)	4 (1.0)	3.52	0.81	มาก
3.ภาระครอบครัวส่งผลต่อรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของท่าน	37 (9.3)	152 (38.0)	178 (44.5)	32 (8.0)	1 (0.3)	3.48	0.78	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.59</b>	<b>0.79</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีภาระครอบครัวอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59, S.D = 0.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีภาระครอบครัวต้องรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78, S.D = 0.78$ ) ภาระครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ท่านต้องทำงานหลังเกษียณอายุอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52, S.D = 0.81$ ) ภาระครอบครัวส่งผลต่อรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของท่านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48, S.D = 0.78$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความต้องการรายได้หรือผลตอบแทน

ความต้องการรายได้หรือ ผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.ท่านมีความพึงพอใจใน เงินเดือนที่ได้รับจากการ ทำงาน	59 (14.8)	198 (49.5)	132 (33.0)	9 (2.3)	0 (0.0)	3.77	0.72	มาก
2.ท่านมีภาระหนี้สินที่ต้อง รับผิดชอบ	24 (6.0)	204 (51.0)	138 (34.5)	26 (6.5)	8 (2.0)	3.53	0.79	มาก
3.ท่านต้องการมีรายได้ ประจำ ช่วยเหลือครอบครัว ตามปกติที่เคยปฏิบัติ	73 (18.3)	231 (57.8)	83 (20.8)	13 (3.3)	0 (0.0)	3.91	0.72	มาก
4.ท่านต้องการมีรายได้เพื่อ ใช้จ่ายส่วนตัว เช่น เพื่อการ ท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล บริจาค เป็นต้น	96 (24.0)	210 (52.5)	90 (22.5)	4 (1.0)	0 (0.0)	4	0.71	มาก
5.ท่านต้องการรายได้เพื่อ การออม	159 (39.8)	172 (43.0)	63 (15.8)	6 (1.5)	0 (0.0)	4.21	0.76	มาก
6.ท่านต้องการรายได้เท่ากับ จำนวนเงินขั้นสุดท้ายที่ท่าน เคยได้รับ	179 (44.8)	164 (41.0)	57 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.31	0.71	มากที่สุด
7.ท่านต้องการมีรายได้ เพียงพอกับค่าใช้จ่ายเท่านั้น	48 (12.0)	100 (25.0)	167 (41.8)	81 (20.3)	4 (1.0)	3.50	0.75	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.89</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการรายได้หรือผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความ ต้องการรายได้เท่ากับจำนวนเงินขั้นสุดท้ายที่ท่านเคยได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D = 0.71) รองลงมาคือมีความต้องการรายได้เพื่อการออมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D = 0.76) มีความ

ต้องการมีรายได้เพื่อใช้จ่ายส่วนตัว เช่น เพื่อการท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล บริจาค เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4$ , S.D = 0.71) มีความต้องการมีรายได้ประจำ ช่วยเหลือครอบครัวตามปกติที่เคยปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D = 0.72) มีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D = 0.72) มีภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D = 0.79) และมีความต้องการมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายเท่านั้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D = 0.75) ตามลำดับ

ตอนที่ 2.3 ปัจจัยด้านสุขภาพ ทำการศึกษาในประเด็นด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อสุขภาพกาย

ด้านสุขภาพกาย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.ท่านมีการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ	34 (8.5)	222 (55.5)	137 (34.3)	6 (1.5)	1 (0.3)	3.71	0.65	มาก
2.ปัจจุบันท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงดี	78 (19.5)	232 (58.0)	78 (19.5)	12 (3.0)	0 (0.0)	3.94	0.71	มาก
3.การทำงานทำให้ท่านมีร่างกายแข็งแรง	49 (12.3)	264 (66.0)	77 (19.3)	10 (2.5)	0 (0.0)	3.89	0.63	มาก
4.การไม่มีประวัติเจ็บป่วยที่รุนแรงในปัจจุบันสนับสนุนให้ท่านมีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ	44 (11.0)	168 (42.0)	162 (40.5)	21 (5.3)	5 (1.3)	3.56	0.80	มาก
5.การไม่มีโรคประจำตัวที่รุนแรงในปัจจุบันสนับสนุนให้ท่านมีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ	38 (9.5)	182 (45.5)	151 (37.8)	25 (6.3)	4 (1.0)	3.56	0.79	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.73</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อสุขภาพกายอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในปัจจุบันมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D = 0.71) การทำงานทำให้มีร่างกายแข็งแรงอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D = 0.63) มีการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D = 0.65) ไม่มีประวัติเจ็บป่วยที่รุนแรงในปัจจุบันสนับสนุนให้ท่านมีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D = 0.80) และการไม่มีโรคประจำตัวที่รุนแรงในปัจจุบันสนับสนุนให้ท่านมีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อสุขภาพจิต

ด้านสุขภาพจิต	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.ท่านมีความพึงพอใจในชีวิตปัจจุบัน	75 (18.8)	225 (56.3)	98 (24.5)	2 (0.5)	0 (0.0)	3.93	0.67	มาก
2.ท่านคิดว่าการทำงานหลังเกษียณจะช่วยส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น	54 (13.5)	206 (51.5)	119 (29.8)	19 (4.8)	2 (0.5)	3.73	0.77	มาก
3.ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อสังคมและยังสามารถช่วยเหลือสังคมได้	102 (25.5)	229 (57.3)	68 (17.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	4.08	0.66	มาก
4.ท่านเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี และมีอารมณ์แจ่มใสอยู่เสมอ	153 (38.3)	192 (48.0)	54 (13.5)	1 (0.3)	0 (0.0)	4.24	0.69	มากที่สุด
5.ท่านคิดว่าการทำงานหลังเกษียณอายุเป็นการพัฒนาจิตใจตนเอง	44 (11.0)	187 (46.8)	152 (38.0)	17 (4.3)	0 (0.0)	3.65	0.73	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.93</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อสุขภาพจิตอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี และมีอารมณ์แจ่มใสอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D = 0.69) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อสังคมและยังสามารถช่วยเหลือสังคมได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D = 0.66) มีความพึงพอใจในชีวิตปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D = 0.67) คิดว่าการทำงานหลังเกษียณอายุจะช่วยส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D = 0.77) และคิดว่าการทำงานหลังเกษียณอายุเป็นการพัฒนาจิตใจตนเองอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านสุขภาพ			
- สุขภาพกาย	3.73	0.72	มาก
- สุขภาพจิต	3.93	0.70	มาก
ด้านเศรษฐกิจ			
- ภาระครอบครัว	3.59	0.79	มาก
- ความต้องการรายได้และผลตอบแทน	3.89	0.74	มาก
ด้านสังคม			
- นโยบายของรัฐบาล	3.65	0.80	มาก
- ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน	3.76	0.75	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของกลุ่มตัวอย่าง โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ปัจจัยทางด้านสุขภาพ ทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D = 0.72), ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D = 0.70) ตามลำดับ รองลงมาคือปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ทั้งภาระครอบครัวและความต้องการรายได้และผลตอบแทน ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D = 0.79), ( $\bar{X} = 3.3.89$ , S.D = 0.74) ตามลำดับ และปัจจัยทางด้านสังคม ทั้งนโยบาย

ของรัฐบาลและความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D = 0.80), ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D = 0.75) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ โดยวิเคราะห์จำนวนและค่าสถิติร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 3.1 ความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ ทำการศึกษาในประเด็นของความ ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ

ความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ	18 (8.5)	97 (46.0)	76 (36.0)	18 (8.5)	2 (0.9)	3.53	0.81	มาก
2. ท่านมีการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณอายุ	20 (9.5)	85 (40.3)	86 (40.8)	18 (8.5)	2 (0.9)	3.49	0.82	มาก
3. หลังเกษียณอายุท่านจะเลือกทำงานที่สอดคล้องกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	16 (17.6)	88 (41.7)	70 (33.2)	34 (16.1)	3 (1.4)	3.38	0.89	ปานกลาง
รวม						3.47	0.84	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D = 0.81) รองลงมาคือมีการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณอายุอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D = 0.82) และหลังเกษียณอายุจะเลือกทำงานที่สอดคล้องกับงานที่ท่านทำในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D = 0.89) ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 รูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ ทำการศึกษาในประเด็นของรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ

รูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ	จำนวน	ร้อยละ
งานประจำ	41	10.3
ธุรกิจส่วนตัว	280	70.0
รับเป็นที่ปรึกษาแก่บริษัทและ หน่วยงานต่างๆ	16	4.0
ทำงานอิสระ	198	49.5
งานอื่นๆ	24	6.2
ทำไร่	3	0.8
ทำสวน	17	4.3
ทำสวนยาง	3	0.8
เลี้ยงไก่ชนและนก	1	0.3

จากตารางที่ 22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุแบบธุรกิจส่วนตัวจำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมาคือทำงานอิสระจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 งานประจำจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 งานอื่นๆจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และรับเป็นที่ปรึกษาแก่บริษัทและหน่วยงานต่างๆจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ : กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 400 คน ที่มีอายุระหว่าง 40 – 60 ปี ครอบคลุมเนื้อหาสาระดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อจำกัดในการวิจัย
4. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### ตอนที่ 1 สรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาวิจัยพบว่าข้าราชการทหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ทั้งหมดเป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 40–50 ปี มีสถานภาพสมรส มีภาระความรับผิดชอบ คือมีบุตรจำนวน 2 คน และส่วนใหญ่มีคู่อยู่ในอุปการะ 1 คน มีอายุราชการเฉลี่ย 26 – 30 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาคือปริญญาตรี และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในด้านของกีฬา มีรายได้จากการรับราชการประมาณ 20,001-30,000 บาท ซึ่งรายได้นี้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ และข้าราชการทหารส่วนใหญ่ยังมีรายได้เสริมประมาณ 20,001-30,000บาท และภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ประมาณ 10,001-20,000บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พักอยู่ในบ้านพักข้าราชการ ทำให้ค่าใช้จ่ายลดลง และในด้านของสุขภาพร่างกายนั้นพบว่าส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว สำหรับผู้ที่มีโรคประจำตัวนั้นส่วนใหญ่เป็นโรคความดัน

##### ตอนที่ 2 สรุปข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ

จากการศึกษาวิจัย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการในปัจจัยด้านสุขภาพมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ตอนที่ 2.1 ปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วยสุขภาพกายและสุขภาพจิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพจิตมากกว่าสุขภาพกาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 2.1.1 ด้านสุขภาพจิตพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตอยู่ในระดับมาก โดยคิดว่าตนเป็นบุคคลที่ยังมีคุณค่าต่อสังคมและยังสามารถช่วยเหลือสังคมได้ รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในชีวิตปัจจุบัน และคิดว่าการทำงานเป็นการพัฒนาจิตใจของตนเอง อีกด้วย

ตอนที่ 2.1.2 ด้านสุขภาพกาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับสุขภาพกายอยู่ในระดับมากเช่นกันแต่น้อยกว่าสุขภาพจิต โดยคิดว่าการไม่มีโรคประจำตัวที่รุนแรงในปัจจุบันสนับสนุนให้มีความต้องการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ รองลงมาคือ การไม่มีประวัติเจ็บป่วยที่รุนแรงในปัจจุบันสนับสนุนให้เกิดความต้องการทำงานต่อในอนาคต และปัจจุบันเป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงดี

ตอนที่ 2.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ด้านภาระครอบครัว และความต้องการรายได้หรือผลตอบแทน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการรายได้หรือผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก และมีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบรองลงมา ตามลำดับ

ตอนที่ 2.3 ปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วย ด้านนโยบายของรัฐบาล และความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นทหารในปัจจุบันรองลงมา ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 2.3.1 ด้านนโยบายของรัฐบาลพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจ กับสวัสดิการที่ได้รับรายเดือน มากที่สุด รองลงมาคือ มีความพึงพอใจต่อกองทุนบำเหน็จบำนาญที่จะได้รับเมื่อเกษียณอายุ มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนอกเวลาที่ได้รับในปัจจุบัน และมีความพึงพอใจกับนโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้ใช้ประสบการณ์เดิมในการทำงานหลังเกษียณอายุ

ตอนที่ 2.3.2 ด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันอยู่ในระดับมาก โดยมี ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตนเองมากที่สุด รองลงมา มีความพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นทหารในปัจจุบัน และมี ประสบการณ์หรือความสามารถพิเศษ ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณตามลำดับ

### ตอนที่ 3 สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังมีความต้องการทำงานต่อ ซึ่งมีสาเหตุของความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังคงมีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ รองลงมาคือ มีภาระหนี้สิน ยังคงต้องการรายได้เพื่อการออม ยังคงมีสุขภาพแข็งแรงดี ต้องการใช้ความรู้ที่มีเพื่อเป็นประโยชน์แก่สังคม ต้องการงานเพื่อช่วยพัฒนาจิตใจของตนเอง เป็นต้น โดยรูปแบบการทำงานส่วนใหญ่ที่กลุ่มตัวอย่างจะเลือกทำหลังเกษียณอายุ คือ ธุรกิจส่วนตัว รองลงมาคือ ทำงานอิสระ ทำงานประจำ รับเป็นที่ปรึกษาแก่บริษัทและหน่วยงานต่างๆ และงานอื่นๆ ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความต้องการทำงานต่อ เพราะ มีความพึงพอใจต่อกองทุนบำเหน็จบำนาญที่จะได้รับเมื่อเกษียณอายุ รองลงมาคือ ปัญหาทางด้านสุขภาพ มีโรคประจำตัว เช่น ความดัน ไขข้อ เบาหวาน เป็นต้น และคิดว่าการทำงานทำให้เสียสุขภาพจิต รวมถึงมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงาน เป็นต้น

#### 2.อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยทางด้านสังคม ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสุขภาพล้วนส่งผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของกลุ่มตัวอย่างในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้ ตามลำดับ

1. ปัจจัยทางด้านสุขภาพเป็นตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดเนื่องจากในปัจจุบันประชากรหันมาใส่ใจในการดูแลสุขภาพกันมากขึ้น มีความต้องการทางด้านสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตตามแบบที่ต้องการหรือทำงานเพื่อหาอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัวได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิพงษ์ แสงแก้วพัฒนา (2551:54) ที่กล่าวว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้ทางภาครัฐ เอกชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดการตรวจสุขภาพประจำปี ลดค่าใช้จ่ายในการรักษา หรือสวัสดิการในเรื่องการดูแลสุขภาพของผู้เกษียณอายุ เพราะเมื่อมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงก็จะทำให้สามารถดำรงชีวิตตามแบบที่ต้องการหรือทำงานเพื่อหาอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ นอกจากนี้ยังทราบผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพภายหลังเกษียณอายุทำให้เตรียมมองหางานสำหรับผู้เกษียณอายุเพื่อลดปัญหาในการว่างงานและสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัวได้

การศึกษาวิจัยด้านสุขภาพนี้ได้ผลสอดคล้องกับ ภูมิพงษ์ แสงแก้วพัฒนา (2551:54) ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนสูงสนใจที่จะอยู่กับครอบครัวหรือทำในสิ่งที่ตนเองสนใจภายหลัง

เกษียณอายุมากกว่าที่จะออกไปหาอาชีพเสริมเนื่องจากเมื่อทำงานจะได้รับเงินเดือนประจำที่สูงแล้ว เมื่อเกษียณอายุจะได้รับเงินบำเหน็จที่สูงเช่นกัน สำหรับผู้ที่มีเงินเดือนต่ำบางส่วนก็จะมองหางานที่จะทำภายหลังเกษียณอายุโดยอาศัยความสามารถของตนเองในการประกอบอาชีพเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนที่ค่อนข้างสูง มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ต้องการมีรายได้จากการออม ยังมีสุขภาพแข็งแรงดี และเชื่อว่าการทำงานช่วยให้สุขภาพจิตดีขึ้น ซึ่งโดยส่วนมากจะไม่ได้กู้เงินจากธนาคาร สหกรณ์ หรือแหล่งเงินทุนต่างๆ ทำให้ไม่ก่อให้เกิดหนี้สินที่ต้องใช้ภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการทหาร

2. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการรายได้หรือผลตอบแทน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังคงมีความต้องการรายได้หรือผลตอบแทนในระดับมาก และมีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ และเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันอยู่ในช่วงถดถอย ส่งผลให้เงินเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินชีวิตมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงกต เนิยมหลวง (2545:90) ที่กล่าวว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังในเรื่องรายได้และผลตอบแทน โดยหวังว่าจะมีรายได้เพื่อช่วยเหลือครอบครัวและใช้จ่ายส่วนตัว มีรายได้เพื่อการออม และต้องการค่าตอบแทนเท่ากับจำนวนเงินเดือนขั้นสุดท้ายก่อนเกษียณอายุ

3. ปัจจัยทางด้านสังคม สังคมเป็นตัวแปรที่ส่งผลในระดับสุดท้าย ประกอบด้วย ด้านนโยบายของรัฐบาล และความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นทหารในปัจจุบัน รองลงมา ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านนโยบายของรัฐบาลพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่มีผลให้ผู้เกษียณอายุยังคงมีความต้องการทำงานต่อรวมทั้งในปัจจุบันรัฐบาลเริ่มให้ความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายที่ให้การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้ใช้ประสบการณ์เดิมในการทำงานหลังเกษียณ

3.2 ด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอาชีพข้าราชการทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับเป็นอย่างมากในสังคมไทย อีกทั้งยังมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้ด้วยดี



### 3.ข้อจำกัดในการวิจัย

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีเวลาค่อนข้างน้อย อีกทั้งยังมีอุปสรรคในการเก็บข้อมูลคือ เป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับการกรมทหารบกค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงเกิดความยุ่งยากในการประสานงานโดยไม่ทราบว่าจะสามารถติดต่อผ่านท่านใดได้ ทำให้ต้องสูญเสียเวลาในขั้นตอนของการติดต่อขออนุญาตเป็นเวลาหลายวัน

2. สืบเนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของเวลา ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีงานที่ต้องรับผิดชอบมากไม่มีเวลาตอบแบบสอบถาม จึงทำให้เกิดความล่าช้า ต้องใช้ระยะเวลาานกว่าจะเก็บแบบสอบถามได้ครบ

3. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะกลุ่มอาชีพ ไม่มีความหลากหลาย จึงทำให้ผลการศึกษามีลักษณะเฉพาะเจาะจงมากเกินไป

### 4.ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ในการศึกษาวิจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ กรณีศึกษา ข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทหารของค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาจึงอาจไม่ครอบคลุมในกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ ผู้ที่สนใจศึกษาครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุของกลุ่มวิชาชีพที่หลากหลายมากขึ้น

2. ตัวแปรในด้านต่างๆ อาจยังไม่ครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุมากเท่าใดนัก การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติม เช่น การเปิดโอกาสทางสังคมสำหรับผู้เกษียณอายุ ทักษะคิดต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวหลังเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้การวิเคราะห์ผลข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการศึกษาพบว่าการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยได้แก่ ปัจจัยทางด้านสุขภาพ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและปัจจัยทางด้านสังคม จึงควรนำผลการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันทั้งด้านอายุ ความถนัด ประสบการณ์ ระดับและการศึกษามาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยเหลือผู้เกษียณอายุให้ตรงกับความต้องการและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุมากที่สุด

2. จากผลการศึกษาพบว่าผู้เกษียณอายุให้ความสำคัญในเรื่องสวัสดิการที่จะได้รับจากภาครัฐหรือหน่วยงานหลังเกษียณอายุ จึงควรนำผลการศึกษาดังกล่าว มากำหนดเป็นนโยบายด้านสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือผู้เกษียณอายุโดยแยกออกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านเศรษฐกิจ เช่น เมื่อเกษียณอายุแล้วควรมีการจัดหางานพิเศษให้แก่ผู้เกษียณอายุเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในชีวิต และเมื่อทราบความต้องการทำงานของผู้เกษียณอายุแล้วก็จัดสรรงานให้แก่ผู้เกษียณอายุให้ตรงกับที่ต้องการโดยไม่คิดว่าบุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่ไร้คุณค่า ควรให้ความสำคัญเท่ากับบุคคลที่อยู่ในวัยทำงานทั่วไป

2.2 ด้านสังคม ควรมีการจัดฝึกอบรมด้านต่างๆ เช่น จัดฝึกอบรมด้านการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อให้ผู้เกษียณอายุมีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการให้ความรู้ และคำแนะนำในการเข้าร่วมงานกับชุมชน สโมสร หรือกลุ่มคนที่ทำงานเพื่อสังคม เป็นต้น

2.3 ด้านสุขภาพ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต รัฐบาลควรเปลี่ยนเกณฑ์การเกษียณอายุการพิจารณาอายุ มาเป็นการพิจารณาจากสุขภาพกายและสุขภาพจิตว่ายังมีความพร้อมในการทำงานต่อหรือไม่ หากเมื่ออายุครบ 60 ปี แต่สุขภาพยังแข็งแรงก็ให้สามารถทำงานต่อไปได้ตามสภาพร่างกายที่เป็นอยู่ และความเหมาะสมกับความต้องการและรูปแบบงานที่ทำได้ นอกเหนือจากการให้ความช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการอื่นๆ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุราชการในเขตอำเภอเมืองและอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. ถึงเวลาเตรียมพร้อมรับสังคมผู้สูงอายุ [Online]. ได้เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2554. จาก <http://www.vcharkarn.com/varticle/38043>
- จักรพงษ์ สอนอาจ. “การศึกษาการวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553
- จุฑาทิพย์ เล็กล้วน. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการทำงานช่วยเหลือสังคมของผู้สูงอายุอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- ดวงสมร เท่ววิวัฒน์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของข้าราชการตำรวจหลังเกษียณอายุราชการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกสุขศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.
- ทองใบ สุดซารี. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุดรราชธานี : โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏอุดรราชธานี, 2544.
- นาดยา รัตนอัมภา. “การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุราชการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- นงนุช อินทรวิเศษ. “โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลักเกษียณอายุ.” มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551.
- บรรลุ ศิริพานิช. คู่มือเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพี.ที.เอ.เบสท์ ซัพพลาย จำกัด, 2536.
- เบญจมา เลหาพูนรังสี. “ความสัมพันธ์ของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุราชการกับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการพลเรือน จังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาพยาบาลสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.

พรรณี บุญประกอบ. “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการ สรีนครินทร์วิโรฒ.” สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ , 2549.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 2540.

ภูมิ นริศชาติ. “การทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

กฤษพงษ์ แสงแก้ววัฒนา. “การศึกษาปัจจัยการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ กรณีศึกษา พนักงานไปรษณีย์ นครหลวงใต้.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

มาลี ใหญ่สูงเนิน. “ความต้องการเกี่ยวกับ โปรแกรมเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการต่างกลุ่มอายุ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียนบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

วัฒนา สุนทรชัย. เรียนสถิติด้วย SPSS ภาคความรู้เบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิทยพัฒนา จำกัด, 2547.

วิจิตร บุญยะไพฑรระ. คู่มือเกษียณอายุ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทการพิมพ์ จำกัด, 2533.

ศิริวรรณ เรืองกุล. “ความต้องการในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.” กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ , 2551.

สหชัย ระดาเขต. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทผู้สูงอายุในสังคมของผู้เกษียณอายุราชการในจังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาการ พัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2540.

สุรกุล เจนอบรม. วิทยาการผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

สมศรี ก้นทมาลา. การส่งเสริมบทบาทของผู้เกษียณอายุให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2529

อัจฉรา ชิงรัมย์. “ปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ กรณีศึกษา ข้าราชการ  
ครูโรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย กรุงเทพมหานคร .” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

### แบบสอบถาม

เรื่อง บังคับกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ  
กรณีศึกษา ชำราชกรทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี

#### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาบังคับกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของ  
ผู้สูงอายุ

#### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยประกอบการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยต่อสาธารณะ
3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. กรุณาเลือกคำตอบที่ท่านคิดว่าเป็นจริงที่สุด และทำเครื่องหมาย / ใน ( )
5. ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมีให้ข้อมูลในครั้งนี้

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาทำเครื่องหมาย/ ใน ( ) ที่เป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ
 

( ) ชาย	( ) หญิง
---------	----------
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี
3. สถานภาพปัจจุบัน
 

( ) โสด	( ) สมรส
( ) หม้าย	( ) หย่า
( ) แยกกันอยู่	( ) อื่น(โปรดระบุ).....
4. ภาระทางครอบครัว
 

( ) ไม่มีบุตร	
( ) มีบุตร (โปรดระบุจำนวน).....คน	
( ) ผู้ที่อยู่ในอุปการะ (โปรดระบุ) .....คน	
5. ระดับการศึกษา
 

( ) ประถมศึกษา	( ) ปริญญาตรี
( ) มัธยมศึกษา	( ) ปริญญาโท
( ) ปวช./ปวส.	( ) อื่นๆ(โปรดระบุ).....
( ) อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	
6. ท่านรับราชการมาแล้วประมาณ ..... ปี
7. ท่านมีประสบการณ์/ความสามารถในด้านใดเป็นพิเศษ
 

( ) ด้านเทคโนโลยี/สารสนเทศ	( ) ด้านกีฬา
( ) ด้านดนตรี	( ) ด้านศิลปกรรมแขนงต่างๆ
( ) ด้านการทำอาหาร	( ) อื่นๆ(โปรดระบุ).....
8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของท่านประมาณ
 

( ) ไม่เกิน 10,000 บาท	( ) 30,001 - 40,000 บาท
( ) 10,001 - 20,000 บาท	( ) 40,001 บาทขึ้นไป
( ) 20,001 - 30,000 บาท	

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี



9. ท่านมีรายได้เสริมนอกเหนือจากงานประจำโดยประมาณ
- ( ) ไม่ได้ประกอบอาชีพเสริม ( ) 5,001-10,000 บาทขึ้นไป
- ( ) ต่ำกว่า 5,000 บาท ( ) 20,001 บาทขึ้นไป
10. ท่านมีภาระค่าใช้จ่ายโดยประมาณเท่าใดต่อเดือน
- ( ) ไม่เกิน 10,000 บาท ( ) 20,001-30,000 บาท
- ( ) 10,001-20,000 บาท ( ) 30,001 บาทขึ้นไป
11. สถานที่อยู่อาศัย
- ( ) บ้านพักข้าราชการ ( ) บ้านพักของตนเอง
- ( ) คอนโดเนียม/อพาร์ทเมนต์ ( ) บ้านเช่า
- ( ) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
12. ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่
- ( ) ไม่มี ( ) มี(โปรดระบุ) .....



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงาน หลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- ปัจจัยทางด้านสังคม

ประเด็นที่ศึกษา	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
● นโยบายของรัฐบาล					
13.ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับรายเดือน					
14.ท่านมีความพึงพอใจต่อกองทุนบำเหน็จบำนาญที่จะได้รับเมื่อเกษียณอายุ					
15.ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนจากการทำงานนอกเวลาที่ได้รับในปัจจุบัน					
16.ท่านมีความพึงพอใจกับนโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้ใช้ประสบการณ์เดิมในการทำงานหลังเกษียณอายุ					
● ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน					
17.ท่านมีความพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นทหารในปัจจุบัน					
18.ท่านมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
19.ท่านมีประสบการณ์หรือความสามารถพิเศษที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณ					
20.ท่านคิดว่าการเกษียณอายุทำให้ขาดเพื่อนปะสังสรรค์					
21.ท่านต้องการเข้าร่วมกิจกรรมผู้สูงอายุภายหลังเกษียณ					
22.ท่านยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหน้าที่การงานภายหลังการเกษียณ					

- ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

ประเด็นที่ศึกษา	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ภาระครอบครัว</li> </ul>					
23.ท่านมีภาระครอบครัวต้องรับผิดชอบ					
24.ภาระครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ท่านต้องทำงานหลังเกษียณอายุ					
25.ภาระครอบครัวส่งผลต่อรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของท่าน					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความต้องการรายได้หรือผลตอบแทน</li> </ul>					
26.ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงาน					
27.ท่านมีภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ					
28.ท่านต้องการมีรายได้ประจำ ช่วยเหลือครอบครัวตามปกติที่เคยปฏิบัติ					
29.ท่านต้องการมีรายได้เพื่อใช้จ่ายส่วนตัว เช่น เพื่อการท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล บริจาค เป็นต้น					
30.ท่านต้องการรายได้เพื่อการออม					
31.ท่านต้องการรายได้เท่ากับจำนวนเงินขั้นสุดท้ายที่ท่านเคยได้รับ					
32.ท่านต้องการมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายเท่านั้น					

- ปัจจัยทางด้านสุขภาพ

ประเด็นที่ศึกษา	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<ul style="list-style-type: none"> <li>สุขภาพกาย</li> </ul>					
34.ท่านมีการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ					
35.ปัจจุบันท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงดี					
36.การทำงานทำให้ท่านมีร่างกายแข็งแรง					
37.การไม่มีประวัติเจ็บป่วยที่รุนแรงในปัจจุบันสนับสนุนให้ท่านมีความต้องการทำงานหลังเกษียณ					
38.การไม่มีโรคประจำตัวที่รุนแรงในปัจจุบันสนับสนุนให้ท่านมีความต้องการทำงานหลังเกษียณ					
<ul style="list-style-type: none"> <li>สุขภาพจิต</li> </ul>					
39.ท่านมีความพึงพอใจในชีวิตปัจจุบัน					
40.ท่านคิดว่าการทำงานหลังเกษียณจะช่วยส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น					
41.ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อสังคมและยังสามารถช่วยเหลือสังคมได้					
42.ท่านเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี และมีอารมณ์แจ่มใสอยู่เสมอ					
43.ท่านคิดว่าการทำงานหลังเกษียณเป็นการพัฒนาจิตใจตนเอง					

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ กรุณาทำเครื่องหมาย / ใน ( ) ที่เป็นจริงมากที่สุด

• รูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ

รูปแบบการทำงานที่ท่านต้องการทำหลังเกษียณอายุ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ กรุณาจัดลำดับอาชีพที่ท่านต้องการทำหลังเกษียณอายุ)

- ( ) งานประจำ  
 ( ) ธุรกิจส่วนตัว  
 ( ) รับเป็นที่ปรึกษาแก่บริษัทและหน่วยงานต่างๆ  
 ( ) ทำงานอิสระ  
 ( ) งานอื่นๆ (โปรดระบุ).....

กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นที่ศึกษา	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
• ความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ					
44. ท่านต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ					
45. ท่านมีการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณอายุ					
46. หลังเกษียณอายุท่านจะเลือกทำงานที่สอดคล้องกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน					

## ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล นางสาวรัศมี ศักดา  
 ที่อยู่ 14/6 ซอย 20/1 ถนนกาญจนาวิถี ตำบลบางกุ้ง อำเภอเมือง สุราษฎร์ธานี  
 จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000  
 E-Mail Radsamee.Sakda@gmail.com

## ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาล ๑ แดงอ่อนเผดิม  
 วิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
 พ.ศ. 2550 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สายวิทย์-คณิต โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา  
 จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
 พ.ศ. 2554 ศึกษาต่อระดับปริญญา บัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการ ธุรกิจทั่วไป คณะ  
 วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล นางสาวสุทีณี อยู่ประสิทธิ์  
 ที่อยู่ 17/15 ซอยชนเกษม43 ถนนชนเกษม ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง  
 สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000  
 E-Mail Joy.Sutinee@gmail.com

## ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนศรีมลิินทร์อนุสรณ์ จังหวัด  
 สุราษฎร์ธานี  
 พ.ศ. 2550 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สายศิลป์-คำนวณ โรงเรียนสุราษฎร์  
 พิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
 พ.ศ. 2554 ศึกษาต่อระดับปริญญา บัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการ ธุรกิจทั่วไป คณะ  
 วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี