การทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร*

Working after Retirement of Academic Staff in Public Universities in Bangkok Metropolis

อรนุช หงษาชาติ (Oranuch Hongsachat)**
ชีพสุมน รังสยาธร (Shiepsumon Rungsayatorn)***
อภิชาติ ใจอารีย์ (Apichart Jaiaree)***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งครอบคลุม 1) การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ และ 3) รูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ การวิจัยใช้การวิจัยแบบผสานวิธีที่ใช้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ แบ่งเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์การทำงานหลังเกษียณอายุของบุคลากรสายวิชาการ โดย ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจาก บุคลากรสายวิชาการที่มีหน้าที่สอน ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน จาก 3 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณ และระยะที่ 2 การศึกษาสภาพจริงของการทำงานหลังเกษียณอายุของบุคลากรสายวิชาการ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กับกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีหน้าที่สอน ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน จาก 3 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายวิชามีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุในด้านสุขภาพมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ เมื่อศึกษาความสัมพันธ์

---

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

This Article is a part of the thesis for the Doctor of Philosophy in Human and community Resource Development, Faculty of Human and community Resource Development, Kasetsart University, Kamphaeng SeanCampus.

** นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สถานที่ทำงาน : คณะศึกษาศาสตร์ 50 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ลาดยาว จตุจักร กรุงเทพฯ 10900 เบอร์โทรศัพท์ 0-8045-62677 E-mail address : feduonh@ku.ac.th

Student of the Doctor of Philosophy in Human and community Resource Development, Faculty of Human and community Resource Development, Kasetsart University, Kamphaeng Sean Campus. Workplace : Faculty of Education 50 Kasetsart University, Ladyaow, Chatuchak, Bangkok 10900 Tel. 0-8045-62677 E-mail address : feduonh@ku.ac.th

*** อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชีพสุมน รังสยาธร ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

*** อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ ใจอารีย์ ภาควิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ระหว่างข้อมูลพื้นฐานกับการเตรียมความพร้อมก่อนราชการ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ และการวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการตามความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มากที่สุด คือ ปัจจัยส่วนบุคล รองลงมา คือ ปัจจัยด้านวิชาการ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ รูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า ประเภทของงานที่เหมาะสม คือ งานด้านวิชาการ และงานอื่นๆ ที่ไม่เน้นการใช้แรงกาย และลักษณะของงานที่เหมาะสม ควรเป็นงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ งานที่สอดคล้องกับความชอบ ความสนใจ และความสามารถ และงานที่มีความยืดหยุ่น ไม่มีข้อผูกมัด

Abstract

The purpose of this research was to investigate working after retirement of academic staff, including 1) retirement preparation of academic staff; 2) factors influencing working after retirement of academic staff and 3) patterns of working after retirement of academic staff. The combined quantitative-qualitative was conducted in two phases. The first phase of the study aimed at analyzing working after retirement of academic staff, using questionnaire to gather data from 80 academic staff aged 60 years old and over from 3 public universities in Bangkok Metropolis. Descriptive statistics, correlation and multiple regression analysis were employed to analyze quantitative data. The second phase intended to study actual state of working after retirement of academic staff. In-depth interviews were used to collect data from 23 academic staff aged 60 years old and over from 3 public universities in Bangkok Metropolis. Content analysis was employed to analyze qualitative data.

The results showed that the most important preparation for retirement indicated by academic staff were health features, knowledge features, residence features, social features and economic features, respectively. Analysis of relationships between personal features and retirement preparation revealed that age was negatively correlated with retirement preparation whereas planning for life after retirement was positively correlated with retirement preparation. Factors influencing working after retirement rated by academic staff were personal factors, academic factors, social factors and economic factors, respectively. Appropriate works for academic staff were academic works and other works that required less physical strength. Characteristics of suitable works for academic staff should be harmless to health, in line with the preferences, interests and abilities, and flexible and have no commitment.

บทนำ

ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 โครงสร้างอายุของประชากรได้เปลี่ยนไปอย่างมาก ในปี พ.ศ. 2556 มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ถึง 9.6 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 14 ของประชากรทั้งหมด เมื่อแบ่งประชากรสูงอายุออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ประชากรสูงอายุวัยต้น (อายุ 60-69 ปี) ประชากรสูงอายุวัยกลาง (อายุ 70-79 ปี) และประชากรสูงอายุวัยปลาย (อายุ 80 ปีขึ้นไป) พบว่า มีสัดส่วนของผู้สูงอายุวัยต้นมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 8.2 รองลงมาเป็นผู้สูงอายุวัยกลาง และวัยปลาย คิดเป็นร้อยละ 4.5 และ 2.0 ตามลำดับ ซึ่งผู้สูงอายุวัยต้น (อายุ 60-69ปี) มีแนวโน้มจะทำงานมากขึ้น สัดส่วนของผู้สูงอายุ 60-64 ปี ที่ยังทำงานอยู่เพิ่มจากร้อยละ 51 ในปี 2543 เป็น ร้อยละ 61 ในปี 2553 และผู้สูงอายุ 65-69 ปี ที่ยังคงทำงานอยู่เพิ่มจากร้อยละ 35 เป็นร้อยละ 45 ในช่วงเวลาเดียวกัน (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2557) การทำงานของผู้สูงอายุขึ้นอยู่กับปัจจัยเงื่อนไขของตัวผู้สูงอายุ ปัจจัยด้านอุปทานของงาน และปัจจัยด้านกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง (เฉลิมพล แจ่มจันทร์, 2556) โดยผู้สูงอายุให้เหตุผลในการทำงานว่า เพราะต้องการหารายได้เลี้ยงครอบครัวหรือตนเอง (ร้อยละ 50.3) รองลงมาคือ ยังมีสุขภาพแข็งแรง/ยังมีแรงทำงาน และเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 36.4 และ 7.14 ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551) เหตุผลในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ เหตุผลส่วนบุคคล เหตุผลด้านเศรษฐกิจ และเหตุผลด้านสังคม (สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ และนงนุช อินทรวิเศษ, 2551: 204)

ในขณะที่แนวโน้มการเป็นกำลังแรงงานของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ผู้สูงอายุส่วนหนึ่งกลับต้องออกจากการเป็นส่วนหนึ่งของกำลังแรงงานเนื่องจากการเกษียณอายุ โดยเฉพาะของภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 25) พ.ศ. 2551 มาตรา 19 กำหนดให้ข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้วเป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (ราชกิจจานุเบกษา, 2551: 2) แม้จะมีการต่อเวลาการเกษียณอายุในบางหน่วยงาน เช่น สถาบันอุดมศึกษา การต่อเวลาเกษียณอายุ ต้องดำเนินการตามความต้องการของสถาบันอุดมศึกษา และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด (ราชกิจจานุเบกษา, 2550: 28-29) จากรายงานการศึกษาโครงสร้างอายุของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ปีงบประมาณ 2555 ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2556: 8) พบว่า มีบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้น เพียง 684 คน จากจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งสิ้น 19,218 คน หรือคิดเป็นเพียงร้อยละ 3.5 เท่านั้น เป็นสัดส่วนที่น้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด

เมื่อพิจารณาถึงศักยภาพของผู้ที่เกษียณอายุราชการ ซึ่งกำหนดอายุเกษียณไว้ที่ 60 ปีบริบูรณ์นั้น จะพบว่า ผู้ที่เกษียณอายุแล้วในปัจจุบันโดยเฉพาะในช่วงอายุ 60 – 69 ปี ซึ่งยังอยู่ในช่วงแห่งการเป็นผู้สูงวัยที่ยังมีพลัง (active aging) ยังคงมีศักยภาพและความสามารถไม่แตกต่างจากผู้ที่อ่อนวัยกว่า (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2550: 91-94) ซึ่งองค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2002) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้สูงวัยที่ยังมีพลัง หรือ พฤฒพลัง (Active ageing) ไว้ว่า เป็นกระบวนการของการสร้างโอกาสที่เหมาะสมนำไปสู่สุขภาพ (Health) การมีส่วนร่วม (Participation) และสวัสดิการ (Security) ในทางที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตเมื่อสูงวัย เป็นการทำให้คนทั่วไปตระหนักถึงศักยภาพ (Potential) ทั้งทางด้านกายภาพ ทางสังคม และจิตใจ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและมีส่วนร่วมในสังคม ขณะเดียวกันก็จัดให้มีการคุ้มครอง สวัสดิการ และการดูแลเมื่อจำเป็นอย่างเพียงพอ

กลุ่มผู้เกษียณอายุที่เป็นบุคลากรสายวิชาการในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าของสถาบันในฐานะที่เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ ที่ยิ่งเมื่อเวลาผ่านไปนานเท่าไร บุคคลเหล่านี้ก็ยิ่งมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น มีต้นทุนทางสังคมสูงขึ้น จากการสั่งสมความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นตามเวลา สิ่งเหล่านี้เป็นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่ติดอยู่กับตัว (ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2550) ซึ่งความรู้ ความสามารถดังกล่าวยังเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน แม้ว่าบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุแล้วบางส่วนจะยังคงทำงานให้กับหน่วยงานในรูปแบบต่างๆ แต่เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุทั้งหมด จะเห็นว่ามีสัดส่วนน้อยที่ทำงานหลังเกษียณอายุราชการ

การเปลี่ยนแปลงบทบาทและสถานภาพทางสังคมจากการเกษียณอายุ ส่งผลกระทบต่อผู้สูงอายุแต่ละคนแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัว และการเตรียมความพร้อมในการปรับตัวของผู้สูงอายุ และได้มีการศึกษารูปแบบของการปรับตัว และมีการนำทฤษฎีการปรับตัว ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีปล่อยวาง ทฤษฎีกิจกรรมและทฤษฎีตำแหน่งบทบาทมาใช้อธิบายวิธีการปรับตัวของผู้สูงอายุ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2553: 548-550)

จากข้อมูลและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการครอบคลุมประเด็น การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ และรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางสำหรับบุคลากรสายวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ การวางแผน สนับสนุน และส่งเสริมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรสายวิชาการหลังเกษียณอายุต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษา

1) การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ
2) ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ
3) รูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการวิจัยที่ได้นำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับบุคลากรสายวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานหลังเกษียณอายุ กำหนดนโยบายในการสนับสนุน และส่งเสริมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรสายวิชาการต่อไป

วิธีการดำเนินการ

การวิจัยใช้การวิจัยแบบผสานวิธีที่ใช้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ แบ่งเป็น 2 ระยะคือ

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์การทำงานหลังเกษียณอายุของบุคลากรสายวิชาการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการที่มีหน้าที่สอน ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 135 คน จาก 3 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ ตาราง Determining Size from a Given Population ของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน สุภาพ ฉัตราภรณ์, 2550: 62) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 100 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการทำงานต่อหลังเกษียณอายุราชการ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำหนังสือจากภาควิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และเก็บข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 100 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 69 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 69 ของแบบสอบถามทั้งหมด จากการติดตามแบบสอบถามโดยติดตามทางโทรศัพท์และไปรษณียบัตร ได้แบบสอบถามกลับคืนเพิ่ม จำนวน 11 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 11 ของแบบสอบถามที่ส่งไป จึงได้ทำการศึกษาความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามก่อนและหลังกำหนดโดยใช้ t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบก่อนกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบช้า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

จึงแสดงว่าผู้ตอบน่าจะเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างน้อยตามลักษณะที่เปรียบเทียบนั้น ผลการวิจัยจึงนำไปใช้อ้างถึงประชากรได้ (ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และสุภาพ ฉัตราภรณ์, 2555: 157) แบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมด 80 ฉบับ จากจำนวนต่ำสุดที่เป็นตัวแทนของประชากรซึ่งระบุไว้ว่าต้องมีอย่างน้อย 100 คน ดังนั้น จำนวนแบบสอบถามที่ได้คืนมา 80 ฉบับนี้ จึงคิดเป็นร้อยละ 80 ของตัวแทนประชากรกลุ่มนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบพอยท์ไบซีเรียล (Point biserial correlation) และการถดถอยพหุคูณ

การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนของบุญชม ศรีสะอาด (2553: 2-3) ดังนี้

4.21 - 5.00 คะแนน หมายถึง มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุในระดับมากที่สุด

3.41 - 4.20 คะแนน หมายถึง มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุในระดับมาก

2.61 - 3.40 คะแนน หมายถึง มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุในระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 คะแนน หมายถึง มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุในระดับน้อย

1.00 - 1.80 คะแนน หมายถึง มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพจริงของการทำงานหลังเกษียณอายุของบุคลากรสายวิชาการ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการที่มีหน้าที่สอน มีอายุ 60 ปีขึ้นไป โดยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่มีหน้าที่สอน และเป็นผู้ยินดีให้ข้อมูลตลอดกระบวนการสัมภาษณ์ จำนวน 23 คน จาก 3 มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 8 คน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 9 คน และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 6 คน

ทั้งนี้ผู้วิจัยพิจารณาแล้วพบว่า ได้รับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ และไม่พบคำตอบที่แปลกแยกออกไปอีก ซึ่งนับได้ว่าเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่เพียงพอสำหรับคำถามวิจัยนี้

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำหนังสือจากภาควิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย นัดหมายวัน เวลาขออนุญาตเก็บข้อมูลและดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการร่วมกับข้อมูลในระยะที่ 1 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน คือ การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ และรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ

1. การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุราชการ เกือบสองในสาม (63.8 %) มีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ อยู่ในระดับมาก มีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 31.3 มีเพียงร้อยละ 5.0 เท่านั้น ที่มีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาการเตรียมความพร้อมเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายวิชามีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุราชการในด้านสุขภาพมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ดังรายละเอียด (ตารางที่ 1)

ด้านสุขภาพ

บุคลากรสายวิชาการที่ทำงานหลังเกษียณอายุราชการเกือบทั้งหมด (93.7 %) ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพ โดยมีการตรวจสุขภาพประจำปี ออกกำลังกาย และดูแลเรื่องการรับประทานอาหาร ในทำนองเดียวกัน ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า มีการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพเช่นกัน

ด้านความรู้

บุคลากรสายวิชาการสามในสี่ (76.2%) ที่ทำงานหลังเกษียณอายุราชการ มีการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ โดยศึกษาหาความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการเกษียณอายุ และเข้ารับการอบรมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ส่วนใหญ่จะเข้าร่วมรับการอบรมตามที่สถาบันจัดให้ และทำการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเกษียณอายุด้วยตนเอง

ด้านที่อยู่อาศัย

บุคลากรสายวิชาการที่ทำงานหลังเกษียณอายุราชการเกือบสามในสี่ (72.5%) มีการเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย ในทำนองเดียวกัน ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ส่วนใหญ่จะปลูกหรือซื้อบ้านตั้งแต่ช่วงต้นของการทำงาน หรืออาศัยอยู่ในบ้านของครอบครัว

ด้านสังคม

ร้อยละ 70 ของบุคลากรสายวิชาการที่ทำงานหลังเกษียณอายุราชการ มีการเตรียมความพร้อมด้านสังคมโดยเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและมีการวางแผนการจัดการเวลาหลังเกษียณอายุ ในทำนองเดียวกัน ผลจาก

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

การสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า กิจกรรมทางสังคมที่บุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมโดยมากเป็นกิจกรรมตามโอกาสสำคัญ และประเพณีต่างๆ หรือเป็นกิจกรรมที่ทำร่วมกับสมาคมวิชาชีพหรือชมรมศิษย์เก่า

ด้านเศรษฐกิจ

บุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ 58.7 ที่ทำงานหลังเกษียณอายุราชการ มีการวางแผนการออม การวางแผนการใช้จ่ายเงิน การวางแผนการลงทุน การหางานสำรองเพื่อเพิ่มรายได้หลังเกษียณ ในทำนองเดียวกัน ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า มีการเตรียมความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจ ดังที่อาจารย์คณะศิลปศาสตร์กล่าวว่า *“...วางแผนก็คิดเป็นอาจารย์พิเศษ เพราะว่าทางภาคเค้าเสนอ...ก็เป็นการเพิ่มรายได้...”*

ตารางที่ 1 การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ

(n = 80)

การเตรียมความพร้อม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านสุขภาพ	75	93.7
ด้านความรู้	61	76.2
ด้านที่อยู่อาศัย	58	72.5
ด้านสังคม	56	70.0
ด้านเศรษฐกิจ	47	58.7

การศึกษาสหสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุราชการ โดยใช้สัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s product-moment correlation coefficient) และสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบพอยท์ไบซีเรียล (Point biserial correlation)

ตัวแปรต้น หรือตัวแปรทำนาย ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ รายได้ ค่าใช้จ่าย สุขภาพ และการวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ

ตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพ ด้านความรู้ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม และการเตรียมความพร้อมในภาพรวม

ผลการศึกษา พบว่า มี 2 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ ดังรายละเอียด

อายุ และการวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการมีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุราชการในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = -.26 และ .25 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียง 2 ตัวแปร คือ อายุและการวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ โดยอายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = -.29) และอายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = -.24)

การวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเตรียมความพร้อมด้านความรู้และด้านเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .43 และ .30 ตามลำดับ) และการวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .25) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ

ตัวแปรทำนาย	การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ					
	ที่อยู่อาศัย	สุขภาพ	ความรู้	เศรษฐกิจ	สังคม	ด้านรวม
อายุ	-.24*	.03	-.04	-.29**	-.15	-.26*
การวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ	.25*	-1.2	.43**	.30**	.11	.25*

** p<.01

* p<.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 2 ตัว มีเพียง 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อการทำนายการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F=6.000) โดยการวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุได้มากที่สุด หรือกล่าวได้ว่ามีอิทธิพลสูงสุด กล่าวคือ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุได้ร้อยละ 12.4 (R^2=.124)
(ตารางที่ 3)

ในทำนองเดียวกัน ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีการวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ในทุกด้าน ดังที่อาจารย์คณะศิลปศาสตร์ได้กล่าวไว้ว่า *“...วางแผนเลยว่าอย่างน้อยเรื่องเงินต้อง 2 เท่าของเงินบำนาญ เตรียมพร้อมทุกอย่าง ออกกำลังกายทุกวัน พยายามดูแลเรื่องอาหาร เรื่องจิตใจ ทำงานสำรอง ซ่อมแซมบ้าน วางแผนไว้ว่าทุกอย่างจะต้องเสร็จ อายุ 65 แล้วจะไม่ทำอะไร...”*

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	R^2	R^2_{Change}	b	Beta	t	p
การวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ	.124	.124	1.901	.352	3.321	.001
ค่าคงที่	7.409					
F	11.030					
p	.001					

Standard error = 2.28634

Adjust R^2 =.113

P <.05

สรุปเป็นสมการทำนายการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ โดยมีการวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุเป็นตัวทำนาย

จากสมการ y= a+bX

Y = การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ

a = ค่าคงที่

X = การวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ

b = ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย บอกให้ทราบว่า เมื่อ X เปลี่ยนไป หนึ่งหน่วย Y จะเปลี่ยนไป b หน่วย เมื่อ X คงที่

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการหลังเกษียณอายุราชการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า สหสัมพันธ์ (r) มีค่า .25 เมื่อคำนวณสมการถดถอย เพื่อใช้ X ทำนาย Y จะได้ดังนี้

Y = 7.409 +1.901X

= 7.409 +1.901 (การวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม จากแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยด้านวิชาการ จำแนกเป็น 5 ระดับ พบว่า ปัจจัยที่บุคลากรสายวิชาการระบุว่า มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุในระดับมากถึงมากที่สุด คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ($\bar{x}$ = 4.20) คิดเป็นร้อยละ 88.7 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 41.2 ปัจจัยด้านสังคม ที่ส่งผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ คิดเป็นร้อยละ 36.3 และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.7 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุเป็นรายด้าน

(n=80)

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
ปัจจัยส่วนบุคคล	43 (53.7)	28 (35.0)	8 (10.0)	1 (1.3)	- -	4.41	0.72	มากที่สุด
ปัจจัยด้านวิชาการ	16 (20.0)	17 (21.2)	20 (25.0)	20 (25.0)	7 (8.8)	3.19	1.26	ปานกลาง
ปัจจัยด้านสังคม	3	26	31	15	5	3.09	0.95	ปานกลาง

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	(3.8) 2 (2.5)	(32.5) 5 (6.3)	(38.7) 22 (27.5)	(18.7) 32 (40.0)	(6.3) 19 (23.7)	2.23	0.95	น้อย

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรสายวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ พบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรสายวิชาการที่ยังคงทำงานหลังเกษียณอายุ มีความเห็นว่า การทำงานหลังเกษียณอายุราชการขึ้นอยู่กับความต้องการของตนเองเป็นหลัก ถ้างานนั้นไม่ตรงกับความสนใจ ความถนัด หรือความชำนาญก็จะปฏิเสธงานดังกล่าว

ปัจจัยด้านวิชาการ

บุคลากรสายวิชาการที่ทำงานหลังเกษียณอายุ ส่วนใหญ่เห็นว่า งานด้านวิชาการเป็นงานที่ทำมาตลอดจึงมีความชำนาญเฉพาะตัว และต้องการคงความรู้ที่มีอยู่ไม่ให้หายไป

ปัจจัยด้านสังคม

บุคลากรสายวิชาการที่ทำงานหลังเกษียณอายุราชการส่วนใหญ่ ระบุว่า ปัจจัยด้านสังคมมีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการน้อย ถึงแม้จะได้รับเชิญจากหน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงานคาดหวังให้ทำงานต่อไปก็อาจจะปฏิเสธงานดังกล่าว

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

บุคลากรสายวิชาการที่ทำงานหลังเกษียณอายุราชการส่วนใหญ่ ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่า งานที่ทำหลังเกษียณอายุราชการนั้นไม่ได้มุ่งเน้นที่รายได้เป็นหลัก แต่เป็นรายได้เสริมจากงานที่ทำหลังเกษียณอายุราชการ

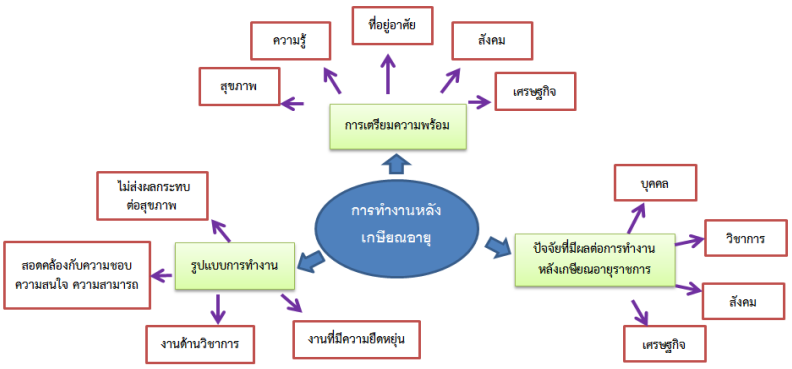
รูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ

การศึกษารูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ ครอบคลุม ประเภทของงาน และ ลักษณะของงาน ผลการวิจัย พบว่า *ประเภทของงาน*ที่บุคลากรสายวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำหลังเกษียณอายุราชการ คือ งานด้านวิชาการ และงานด้านอื่นๆ โดยงานด้านวิชาการที่บุคลากรสายวิชาการทำหลังเกษียณอายุมากที่สุด คือ งานสอน การเป็นอาจารย์พิเศษ และ การเป็นที่ปรึกษา ตามลำดับ สำหรับหน่วยงานที่บุคลากรสายวิชาการทำงานด้วย พบว่า เป็นหน่วยงานของรัฐบาลมากที่สุด ซึ่งมีทั้งหน่วยงานเดิมที่บุคลากรสายวิชาการทำก่อนเกษียณอายุราชการ และหน่วยงานใหม่ รองลงมา คือ หน่วยงานเอกชนและองค์กรไม่แสวงผลกำไร และงานด้านอื่นๆ ที่บุคลากรสายวิชาการทำ คือ งานบริหาร ทำงานอาสาสมัครเพื่อสังคม ทำธุรกิจส่วนตัว/ครอบครัว และงานอดิเรก เช่น ทำสวน ปลูกต้นไม้

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

*ลักษณะของงาน*ที่บุคลากรสายวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำหลังเกษียณอายุ พบว่าบุคลากรสายวิชาการเกือบสามในสี่ทำงานบางเวลา และมากกว่าสองในห้าของบุคลากรสายวิชาการที่ทำงานโดยได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน รองลงมา เป็นการทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง รับค่าจ้างแบบเหมาจ่าย และจ่ายตามชั่วโมงการทำงาน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรสายวิชาการเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า จะเลือกทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ เลือกทำงานเฉพาะที่ชอบ ถนัด หรือสนใจ ส่วนใหญ่ทำงานเป็นอาจารย์พิเศษ สอนในหน่วยงานเดิม และจะเลือกงานที่มีความยืดหยุ่นสามารถบริหารจัดการงานและเวลาได้ด้วยตนเอง



ภาพที่1 การทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสารวิชาการ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า การวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ มีอิทธิพลและสามารถทำนายการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปและยังทำงานหลังเกษียณอายุได้ โดยบุคลากรสายวิชาการที่มีการวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณจะมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของแสนคำนึง ตรีฤกษ์ฤทธิ์ (2557: 461) พบว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวม เพราะบุคลากรสายวิชาการที่มีการวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ จะมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านความรู้ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงานหลังเกษียณอายุ มีการหากิจกรรมทำหลังเกษียณอายุ ทำให้ปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลงหลังเกษียณได้ดี ซึ่งเป็นไปตามแนวทฤษฎีตำแหน่งบทบาท ที่มีฐานคิดว่าวิธีการปรับตัวที่ดีคือการหาบทบาทตำแหน่งใหม่ๆ เช่น หาความสนใจใหม่ๆ หางานใหม่ๆ เพราะมนุษย์ผูกพันความสุขความพอใจของตนกับตำแหน่งบทบาททางสังคม (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2553: 550)

บุคลากรสายวิชาการ ส่วนใหญ่มีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการในด้านสุขภาพมากที่สุด โดยมีการตรวจสุขภาพประจำปี ออกกำลังกาย ดูแลการรับประทานอาหาร สอดคล้องกับผลการศึกษาของแสนคำนึง ตรีฤกษ์ฤทธิ์ (2557: 465) พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุด้านร่างกายมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การเตรียมความพร้อมด้าน

ความรู้ พบว่า มีการเข้ารับการอบรมการให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวด้านสุขภาพกายและใจ การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัยเป็นการปรับตัวในวัยเกษียณอายุด้านที่อยู่อาศัย มีการเตรียมความพร้อมโดยการปรับปรุงซ่อมแซมในขณะยังมีรายได้ก่อนเกษียณอายุ การเตรียมความพร้อมด้านสังคม มีเตรียมหากิจกรรมทางสังคมและเข้าร่วมกิจกรรมตามความสนใจ และการเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ พบว่า มีการวางแผนการออมล่วงหน้าเป็นระยะเวลานาน นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ ในการปรับตัวหลังเกษียณอายุ สามารถยอมรับการปรับเปลี่ยนสถานภาพบทบาทของตนเองได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับบรรลุ ศิริพานิช (2549: 7-27) ที่ได้กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุราชการ ว่า ควรมีการเตรียมการล่วงหน้า ทั้งด้านจิตใจ ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และที่อยู่อาศัย เช่นเดียวกับเพ็ญประภา เบญจวรรณ (2558) ที่ได้กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมวางแผนชีวิตก่อนที่จะเข้าสู่วัยเกษียณใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านทรัพย์สินเงินทอง ด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง ด้านสัมพันธภาพในครอบครัวและด้านที่อยู่อาศัยว่าควรมีการปฏิบัติและทำให้สำเร็จก่อนเกษียณอายุทำงาน เพราะเป็นการเตรียมความพร้อมที่ต้องใช้เวลานานและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ บุคลากรสายวิชาการ ระบุว่า มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านวิชาการ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีเพียง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ที่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ ถวิล นิลใบ และ นงนุช อินทรวิเศษ (2551) ส่วนการศึกษาของเฉลิมพล แจ่มจันทร์ และสวรัย บุญยมานนท์ (2554) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านการอยู่อาศัย มีอิทธิพลและสามารถอธิบายการทำงานของประชากรวัย 50 ปีขึ้นไป ส่วนปัจจัยด้านวิชาการเป็นปัจจัยที่บุคลากรสายวิชาการเห็นว่ามีผลต่อการทำงานในลำดับที่ 2 รองลงมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งนี้เพราะกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรสายวิชาการที่มีความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญในสายงานวิชาการสูง จึงให้ความสำคัญกับการทำงานในเชิงวิชาการ จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุที่แตกต่างจากผู้เกษียณอายุทั่วไป

ปัจจัยที่บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ เห็นว่ามีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุมากที่สุด คือ ปัจจัยส่วนบุคคล โดยให้เหตุผลว่า เพราะมีความรักในงานที่ทำ ได้ทำงานตามความรู้ความสามารถหรือความถนัด การทำงานส่งผลดีต่อร่างกายและจิตใจ การทำงานทำให้ต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความสุขกับการทำงาน ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ สุขภาพร่างกายแข็งแรง ยังสามารถทำงานได้ และรู้สึกเบื่อเมื่ออยู่เฉยๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ ถวิล นิลใบ และ นงนุช อินทรวิเศษ (2551) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานหลังเกษียณ ให้เหตุผลในด้านปัจจัยส่วนบุคคลว่า เป็นเพราะยังสามารถทำงานได้มากที่สุด รองลงมา คือ ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ต้องการช่วยตัวเอง รู้สึกเบื่อเมื่ออยู่เฉยๆ ไม่มีปัญหาเรื่องสุขภาพ และไม่มีผู้ดูแลกิจการ เช่นเดียวกับการศึกษาของมนัส บุญประกอบ และ พรรณี บุญประกอบ (2549) ซึ่งสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มข้าราชการเกษียณอายุที่มีอายุอยู่ในช่วง 60-65 ปี ให้เหตุผลในการทำงานว่า รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีอิสระ และสามารถทำงานได้เหมือนก่อน สอดคล้องกับทฤษฎีกิจกรรมที่เชื่อว่า ผู้สูงอายุยังต้องการสังคม จะพอใจและมีความสุขในตนเอง ถ้ายังคงทำกิจกรรมในสังคมและเพื่อสังคม (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2553: 550)

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

3. รูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ จากการศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ และปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุ นำมาสู่ข้อสรุปรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรสายวิชาการ ดังนี้

3.1 งานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ บุคลากรสายวิชาการที่ทำงานหลังเกษียณอายุจะให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพมากที่สุด และเห็นว่าปัญหาสุขภาพจากความเสื่อมของร่างกายตามวัย มีผลต่อการทำงาน ทำให้ชั่วโมงการทำงานต่อเนื่องลดลง มีข้อจำกัดในการทำงานที่ต้องการอาศัยการเคลื่อนไหว หรือการเดินทางมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเฉลิมพล ทรัพย์อุไรรัตน์ อภิชาติ ใจอารีย์ และสันติ ศรีสวนแตง (2557: 187-202) พบว่า หากอายุเพิ่มมากขึ้นจะทำให้ความสามารถในปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของผู้สูงอายุลดลง ดังนั้นงานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรสายวิชาการจึงควรเป็นงานไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ เช่นเดียวกับ Nicole Maestas (2014) พบว่า งานที่ทำหลังเกษียณจะเป็นงานที่เครียดน้อยลง และไม่ต้องใช้แรงงานมากนัก

3.2 งานที่สอดคล้องกับความชอบ ความสนใจ และความสามารถ เกณฑ์ที่บุคลากรสายวิชาการที่ยังคงทำงานหลังเกษียณอายุนำมาใช้ในการพิจารณาเลือกงานที่เหมาะสมสำหรับตนเองนั้น ประกอบด้วยความชอบ และความสามารถ ความสนใจของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของภูมิ นริศชาติ (2547: 62) พบว่า บุคลากรเกษียณอายุมีความเห็นว่า การทำงานหลังเกษียณ ควรทำงานในด้านที่มีความสามารถ มีความชำนาญ และทำงานที่ถนัดหรือพอใจ ดังนั้นลักษณะงานที่เหมาะสมจากมุมมองของบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุ จึงเห็นว่าควรเลือกงานที่ตนเองชอบเป็นหลัก โดยไม่จำเป็นต้องทำงานทุกอย่างเหมือนตอนก่อนเกษียณอายุ และสอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจของแต่ละบุคคล เช่นเดียวกับการศึกษาของ Bass (2014) พบว่า ตัวแปรส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อความสนใจและการมีส่วนร่วมในการผลิต

3.3 งานด้านวิชาการ บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่เห็นว่า งานที่เหมาะสมหลังเกษียณอายุ ควรเป็นงานที่ไม่เน้นการใช้กำลังกาย แต่เน้นงานที่ต้องอาศัยความรู้ และประสบการณ์ ไม่ควรทำงานตามเกณฑ์ภาระงานทุกด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ ถวิล นิลใบ และ นงนุช อินทรวิเศษ (2551) พบว่า ลักษณะงานที่ผู้สูงอายุเห็นว่าเป็นงานที่เหมาะสม ควรเป็นงานที่ใช้ทักษะหรือความเชี่ยวชาญสูงและใช้แรงงานหรือสมรรถนะทางร่างกายน้อย เช่น อาจารย์ ผู้พิพากษา อัยการ งานที่ปรึกษา งานบริหาร งานแปล ซึ่งงานในกลุ่มนี้ แม้แรงงานจะอายุสูงขึ้นแต่ประสิทธิภาพของงานจะไม่ลดลง เพราะผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์

3.4 งานที่มีความยืดหยุ่น บุคลากรสายวิชาการที่ยังคงทำงานหลังเกษียณอายุส่วนใหญ่ทำงานบางเวลามีเพียงส่วนน้อยที่ทำงานเต็มเวลา โดยเห็นว่าเกษียณอายุแล้วไม่อยากทำงานที่มีภาระผูกพันเป็นเวลานาน อยากมีอิสระในการทำงาน มีความยืดหยุ่นและสามารถบริหารจัดการกับงานและเวลาได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ ถวิล นิลใบ และ นงนุช อินทรวิเศษ (2551: 215) พบว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป และยังทำงานอยู่ โดยต้องการทำงานแบบใหม่ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุกับนายจ้างเดิม ต้องการทำงานบางเวลา และต้องการทำงานที่มีความรับผิดชอบน้อยกว่าเดิม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ กาญจนี กังวานพรศิริ และ นงนุช อินทรวิเศษ (2553: 5-6) พบว่า ผู้สูงอายุที่เสนอให้จัด

เวลาทำงานให้มีความยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาหรือมีทักษะเฉพาะด้าน ดังนั้นเวลาในการทำงานที่เหมาะสมหลังเกษียณอายุราชการจึงควรเป็นงานที่ใช้เวลาทำงานเพียงบางส่วนเท่านั้น ไม่ใช่การทำงานเต็มเวลา เป็นงานที่ไม่ยุ่งยากและใช้เวลาไม่มาก และเป็นงานที่ไม่ผูกมัดระยะยาว

จากผลการศึกษาสะท้อนการทำงานหลังเกษียณอายุของบุคลากรสายวิชาการว่าขึ้นอยู่กับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพ ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุมากที่สุด และรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุจะเน้นการทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากร

1. การมีความพร้อมด้านสุขภาพ เป็นสิ่งที่บุคลากรสายวิชาการที่ทำงานหลังเกษียณอายุเห็นว่าการทำงานหลังเกษียณอายุนั้นจะคำนึงถึงสุขภาพเป็นหลัก จึงควรมีการเตรียมความพร้อมโดยการตรวจสุขภาพ ออกกำลังกายและดูแลการรับประทานอาหารให้เป็นประจำ สม่ำเสมอ เพราะการมีสุขภาพดี เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน และควรหากิจกรรมหรืองานอดิเรกทำหลังเกษียณอายุ เพราะการทำงานจะช่วยสร้างความรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง ที่ยังสามารถทำประโยชน์ให้กับผู้อื่นและสังคมได้ ซึ่งสุขภาพใจที่ดีจะส่งผลต่อสุขภาพกาย

2. ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการทำงานหลังเกษียณอายุ ช่วยให้การปรับตัวหลังเกษียณอายุเป็นไปได้ง่ายขึ้น จึงควรศึกษาแนวทางในการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต และเตรียมความรู้สำหรับการทำงานหลังเกษียณ โดยพัฒนาศักยภาพและผลงาน ศึกษาหลักเกณฑ์เงื่อนไขของหน่วยงานในการทำงานหลังเกษียณอายุล่วงหน้า เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานหลังเกษียณอายุ

3. ความพร้อมด้านเศรษฐกิจช่วยลดความกดดันในการทำงานหลังเกษียณอายุ จึงควรมีการวางแผนระยะยาวโดยเริ่มตั้งแต่ช่วงวัยทำงาน โดยวางแผนการออมและการลงทุนในขณะทำงาน และวางแผนค่าใช้จ่ายหลังเกษียณอายุ โดยการลดรายจ่าย หารายได้เสริมหรือหางานสำรองในช่วงหลังเกษียณอายุ เพื่อเสริมและรักษาความมั่นคงทางด้านการเงินเศรษฐกิจในช่วงที่อายุเพิ่มมากขึ้น และไม่สามารถทำงานได้อีกต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. การวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณทำให้บุคลากรสายวิชาการมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุมากขึ้น บุคลาการสายวิชาการที่ทำงานหลังเกษียณอายุ มีการเตรียมความพร้อมและดูแลตนเองมาตั้งแต่เริ่มทำงาน หน่วยงานจึงควรจัดให้มีการให้ความรู้หรืออบรมเพื่อเตรียมความพร้อมตั้งแต่เริ่มทำงาน โดยอบรมเป็นระยะๆ ควบคู่กับการทำงาน โดยอาจทำ career path โดยชี้ให้เห็นโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน และให้ความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็น เช่น การดูแลสุขภาพ การวางแผนการเงิน การลงทุน เป็นต้น

2. รัฐควรทบทวนนโยบายเกี่ยวกับการเกษียณอายุ โดยขยายอายุเกษียณออกไป เพราะบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในปัจจุบัน ยังคงมีศักยภาพไม่แตกต่างจากก่อนเกษียณ แต่เงื่อนไขและนโยบายของหน่วยงาน และของรัฐยังกำหนดอายุเกษียณและไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการเข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ดังนั้นหน่วยงานรัฐและเอกชนจึงควรเสนองานที่มีความยืดหยุ่น ไม่มีข้อผูกมัด และเป็นงาน part time เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการเข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาการวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุของบุคลากรสายวิชาการในกลุ่มวัยทำงาน

2. ศึกษาเส้นทางการทำงานหลังเกษียณอายุของบุคลากรสายวิชาการ โดยศึกษาการกลับเข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของบุคลากรสายวิชาการหลังเกษียณอายุ

3. ควรมีการศึกษาความเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตระหว่างบุคลากรสายวิชาการที่ยังคงทำงานหลังเกษียณกับกลุ่มที่ไม่ได้ทำงานหลังเกษียณ เพื่อดูผลของการทำงานที่มีต่อการดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

เฉลิมพล แจ่มจันทร์. (2556). **มโนทัศน์ใหม่ของ “นิยามผู้สูงอายุ”และ “อายุเกษียณ.”** เข้าถึงเมื่อ 16 กุมภาพันธ์. เข้าถึงได้จาก http://www.thaitgri.org/index.php/work-all/work-me

เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และ สวรัย บุณยมานนท์. (2554). “แรงงานสูงวัยและการคาดการณ์ผลกระทบจากการขยายกำหนดเกษียณอายุ.” ใน **ประชากรและสังคม 2554: จุดเปลี่ยนประเทศไทย**. 253-268. สุรีย์พร พันพึ่ง และมาลี สันภูวรรณ์, บรรณาธิการ. นครปฐม: ประชากรและสังคม.

เฉลิมพล ทรัพย์อุไรรัตน์ อภิชาติ ใจอารีย์ และสันติ ศรีสวนแตง. (2557). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของผู้สูงอายุในตำบลห้วยขวาง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม.” **วารสารวิชาการ Veridian E-Hournal** 7, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 187-202.

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). **ทุนมนุษย์การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย–ญี่ปุ่น).

บรรลุ ศิริพานิช. (2549). **คู่มือผู้สูงอายุฉบับสมบูรณ์**. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพมหานคร: หมอชาวบ้าน.

บุญชม ศรีสะอาด. (2557). **การแปรผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า**. เข้าถึงเมื่อ 13 มกราคม. เข้าถึงได้จาก http://www.watpon.com/boonchom/trans.pdf

“ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2550.” (2550) **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 124, ตอนพิเศษ 15 ง (7 กุมภาพันธ์): 28-29.

ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และสุภาพ ฉัตราภรณ์. (2555). **การออกแบบการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 6)** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อ้างถึง Miller, L. and k. Smith.(1983). Handling Nonresponse Issues. **Journal of Extension education**, 21: 45-50.

“พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2551.” (2551) **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 125, ตอนที่33 ก (13 กุมภาพันธ์): 2.

เพ็ญประภา เบญจวรรณ. (2558). “การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ.” **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์** 2, 1 (มกราคม –มิถุนายน): 82-91.

ภูมิ นริศชาติ. (2547). “การทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มนัส บุญประกอบ และ พรรณี บุญประกอบ. (2549). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” **วารสารพฤติกรรมศาสตร์** 12, 1 (กันยายน 2549): 36-48.

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2557**). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2556.** กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พลับชิง.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2550). **สุขภาพคนไทย 2005: หอมกลิ่นลำดวน เตรียมพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุ**. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

สมรักษ์ รักษาทรัพย์ ถวิล นิลใบ และ นงนุช อินทรวิเศษ. (2551). **รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ เรื่องโครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ**. กรุงเทพมหานคร: บางชันการพิมพ์.

สมรักษ์ รักษาทรัพย์ กาญจนี กังวานพรศิริ และ นงนุช อินทรวิเศษ. (2553). **รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับผู้สูงอายุ**.กรุงเทพมหานคร: คณะบุคคล ก๊อปปี้ เอ็กซ์เพรส.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). “รายงานการศึกษาโครงสร้างอายุของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ปีงบประมาณ 2555.” ตุลาคม.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551). **การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2550**. กรุงเทพมหานคร: ธนาเพรส.

สุภาพ ฉัตราภรณ์. (2550). “Table for Determining Sampling Size from a Given Population.”เอกสารประกอบการสอนรายวิชา180591ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อ้างถึง Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. (1970).“Determining Sample Size for Research Activities.” **Educational and Psychological Measurement** 30: 607–610.

แสนคำนึง ตรีฤกษ์ฤทธิ์. (2557). “คุณภาพชีวิตและการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของข้าราชการครูจังหวัดชลบุรี.” **วารสารเกษตรศาสตร์(สังคม)** 35, 3(กันยายน-ธันวาคม):460-471.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2553). **จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย เล่ม 2**. พิมพ์ครั้งที่ 9 ฉบับพิมพ์เพิ่ม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาษาต่างประเทศ

Bass, Scott. A. (2014). **Productive Aging** Accessed Accessed February 6, Available from http://www.encyclopedia.com/doc/1G2-3402200331.html

Maestas, Nicole. (2015). “Back to Work: Expectations and Realizations of Work after Retirement.” *The Journal of human resources* 45.3 (2010): 718–748 Accessed Mar 15, Available from http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4004604/

World Health Organization. (2009). Active Ageing: A Policy Framework. Accessed January 15. Available from http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf