

การเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

The preparation for retirement of supporting personel of
Sukhothai Thammathirat Open University

ปิยะดา พิศาลบุตร (Piyada Bhisalbutra)*
พิทักษ์ ศิริวงศ์ (Pitak Siriwong)**

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง 1) ความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่มีต่อการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุ 2) สภาพวะการเตรียมตัวเกษียณอายุในเรื่องที่อยู่อาศัย เศรษฐกิจ สุขภาพ การใช้เวลารว่าง และการยอมรับของครอบครัว 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการเตรียมตัวเกษียณอายุแก่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเพื่อจัดเตรียมแนวทางเตรียมตัวให้แก่บุคลากรของมสธ.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่พนักงานสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำนวน 6 คน และเลือกตัวอย่างโดยวิธีการเจาะจงตามลักษณะที่กำหนดไว้ เพื่อหาข้อสรุปในประเด็นเกี่ยวกับการเตรียมตัวเกษียณอายุด้านที่อยู่อาศัย งบประมาณ สุขภาพและการใช้เวลาว่าง โดยมีขั้นตอนการศึกษาดังนี้ คือ 1) ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบของประเด็นที่จะใช้ในการสนทนากลุ่ม 3) กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาในการสนทนากลุ่ม 4) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม 5) วิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุปผลการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรเกือบทั้งหมดมีความรู้ดีต่อการเตรียมตัวหลังเกษียณอายุ มีบุคลากรเพียงส่วนน้อยที่ครอบครัวมีฐานะดี ไม่เห็นความจำเป็นในการเตรียมตัว 2) บุคลากรมีสภาพวะการเตรียมตัวค่อนข้างดีในทุกๆด้าน คือ ด้านที่อยู่อาศัย งบประมาณ การใช้เวลารว่างและด้านสุขภาพ และได้มีการจัดระดับปัญหาในด้านต่างๆ พบว่า ด้านที่อยู่อาศัยมีปัญหาค่อนข้างน้อย และมีปัญหาด้านสุขภาพค่อนข้างมาก 3) ข้อเสนอแนะที่กลุ่มสนทนาเสนอให้มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชดำเนินการคือ จัดทำคู่มือการเตรียมตัวเกษียณอายุ โครงการอบรมวิชาชีพเพื่อเป็นอาชีพเสริม โครงการจ้างงานบุคลากรหลังเกษียณอายุ โครงการกีฬาเพื่อสุขภาพและจัดตั้งชมรมผู้เกษียณอายุ

คำสำคัญ : การเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

* นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Graduate student in Faculty of Management Science, Silpakorn University

** รองศาสตราจารย์ ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรคณบดี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Associate Professor in Faculty of Management Science, Silpakorn University. Dean of Faculty of Management Science.

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the STOU. supporting personnel's knowledges in preparing for retirement 2) study the preparation for retirement in terms of housing, expense and income, health care and spending leisure time 3) propose the roles for STOU. administrators in STOU. personnel retirement.

This research was a qualitative research. It's key informants were STOU. supporting personel. It's sampling unit was selected purposively. Research methodology was composed of 5 steps which were 1) reviewed literature 2) set up the contents for group discussion 3) determined the characteristics of the sample unit for group discussion 4) collected data by focus group 5) analyzed the data and concluding the discussion.

The result of the study showed that 1) most of the STOU. supporting personnel had good knowledge in preparing for retirement 2) most of them had a good preparation in regards to housing, budgeting and spending their leisure's time. In ranking the problems, housing were the lowest rank, while health care were highest rank respectively 3) the suggestions for Sukhothai Thammathirat Open University administrators were to set up the programs in making the guideline for preparation retirement, vocational training, hiring retired personnel, healthy sport club and club for retired personnel.

Keywords : Preparation for Retirement, Supporting personnel, Sukhothai Thammathirat Open University

1. บทนำ

ความสำคัญและความจำเป็นในการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุของพนักงาน มสธ. สายสนับสนุนวิชาการพนักงานมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกคนที่มีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ จะต้องพ้นจากพนักงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการฉบับที่ 13 พ.ศ.2523 สิ่งก็ตามมาหลังการเกษียณอายุคือปัญหาด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจด้านสภาพจิตและด้านอารมณ์ที่อยู่อาศัย ตลอดจนด้านการปรับตัวหลังการเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เคยทำงานเป็นประจำมาเป็นสภาพการว่างงาน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ความเครียด ตลอดจนรู้สึกที่ตัวเองไม่มีความหมาย ไร้คุณค่า และศักดิ์ศรีลดลง การเตรียมตัวเพื่อลดปัญหาในด้านต่างๆข้างต้น โดยเฉพาะในด้านสุขภาพ และด้านเศรษฐกิจจะทำให้การดำรงชีวิตหลังเกษียณมีความสุขมากขึ้น และไม่ก่อให้เกิดปัญหากับสมาชิกของครอบครัวและสังคม (บรรลุ ศิริพาณิชย์: 2550)

โดยทั่วไป บุคคลที่ประกอบอาชีพในหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน เมื่อถึงช่วงอายุที่หน่วยงานกำหนดไว้ บุคคลเหล่านั้นจำเป็นต้องออกจากงาน เกณฑ์การเกษียณอายุของแต่ละหน่วยงานอาจแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม แต่ส่วนใหญ่มักอยู่ในช่วงอายุ 55-65 ปี งานลักษณะบริหารหรือ

งานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ มักจะกำหนดอายุเกษียณสูงกว่างานที่ใช้กำลังกาย บุคคลที่เกษียณอายุจะมีรายได้อยู่ในรูปบำเหน็จบำนาญโดยไม่ต้องทำงาน

ประเทศไทยเริ่มกำหนดเกษียณอายุราชการในสมัยรัชกาลที่ 5 ในพระราชบัญญัติเบี้ยบำนาญ ร.ศ.120 มาตรา 16 ได้กำหนดไว้ว่าข้าราชการคนใดอายุครบ 55 ปี ต้องออกจากราชการเพราะเหตุสูงอายุ เว้นไว้แต่รัฐบาลเห็นว่าผู้นั้นยังไม่มีอาการชราเปื่อยเหี่ยว และยังสามารถในการปฏิบัติราชการก็ให้รับราชการต่อไปอีกคราวละ 5 ปี จะเป็นคราวหนึ่งหรือสองคราวก็ได้ ต่อมาได้ยกเลิกพระราชบัญญัติเบี้ยบำนาญ ร.ศ.120 และได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญอีกหลายฉบับ ในพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2478 มาตรา 10 กำหนดให้ข้าราชการครบเกษียณอายุราชการเมื่ออายุ 55 ปี แต่สามารถต่อเวลาได้อีก 5 ปี ในพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ซึ่งเป็นฉบับที่ใช้ในปัจจุบัน เมื่อประกาศเริ่มแรกได้กำหนดให้ข้าราชการเกษียณเมื่ออายุ 55 ปี และสามารถต่ออายุได้อีก 5 ปี เช่นเดียวกัน ต่อมาได้มีการแก้ไขใหม่โดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2504 มาตรา 3 กำหนดเกษียณเมื่ออายุ 60 ปี แต่ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการจะต่อเวลาให้รับราชการต่อไปอีกคราวละ 1 ปี จนครบอายุ 65 ปี บริบูรณ์ก็ได้ ซึ่งต่อมาก็ได้ยกเลิกการต่อเวลาราชการโดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2518 ในภายหลังได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2523 ได้กำหนดให้ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ต้องพ้นจากข้าราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น เว้นแต่ในกรณีที่จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักรหรือเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการด้านการศึกษา การพัฒนาประเทศ คณะรัฐมนตรีจะอนุมัติให้ต่อเวลาราชการต่อไปอีกคราวละ 1 ปี จนอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ก็ได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551) เช่น กลุ่มตุลาการ กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป เป็นต้น ขณะที่ภาคเอกชนไม่มีการกำหนดอายุเกษียณอย่างเป็นทางการ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงแต่ละองค์กรเอกชน แต่ในกลุ่มอื่น ๆ นั้น อายุเกษียณยังคงกำหนดที่ 60 ปี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) ได้แบ่งการเกษียณอายุออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆคือ 1. การเกษียณอายุแบบตายตัว ซึ่งหมายถึงการบังคับเกษียณ เช่น การกำหนดอายุเกษียณ 60 ปีทุกคน หรือการกำหนดอายุเกษียณสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาการ 65 ปี และบุคคลผู้ปฏิบัติงานในสายงานบริหาร 60 ปี เป็นต้น และ 2. การเกษียณอายุแบบยืดหยุ่น ซึ่งหมายถึงการไม่กำหนดอายุเกษียณไว้แน่นอนว่าจะเป็นอายุเท่าไร จะเลือกอายุเกษียณใดก็ได้ และเป็นการเปิดโอกาสให้เกษียณก่อนอายุเกษียณที่เรียกว่า Early Retirement (www.egd.go.th: 3 มีนาคม 2558)

การเกษียณอายุมีปัญหาต่อการดำเนินชีวิตในด้านต่างๆค่อนข้างมาก ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการใช้เวลาว่าง และด้านความสัมพันธ์กับคู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัว

ปัญหาด้านร่างกาย เกิดความเสื่อมของอวัยวะต่างๆ เช่น กระดูกเสื่อมทำให้เกิดปัญหาในการเดิน ระบบประสาทต่างๆ ทำให้เกิดปัญหาตามองไม่ชัด หูตึง สุขภาพเสื่อม ทำให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ ได้ง่าย

ปัญหาด้านจิตใจ เกิดมีเวลาว่างมากขึ้น ทำให้รู้สึกว่างเปล่าตัวเองด้อยคุณค่า หมดความหมายเกิดอาการหงุดหงิด ซึมเศร้า

ปัญหาด้านสังคม เกิดขาดการพบปะกับสังคมภายนอก ทำให้รู้สึกว่ามีอำนาจที่เคยมีหมดไป การยกย่องของสังคมลดน้อยลง คุณค่าและศักดิ์ศรีลดลงหรือหมดไป

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ เกิดการลดลงของรายได้ทั้งรายได้ประจำและรายได้พิเศษ แต่กลับมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นในการดูแลรักษาสุขภาพ

ปัญหาด้านการใช้เวลาว่าง เกิดความเครียดและความเบื่อหน่าย หากไม่มีงานอดิเรกหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เตรียมไว้ก่อนเกษียณ

ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับคู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัว มีเวลาว่างที่เข้าไปมีบทบาทในครอบครัวที่ทำให้สมาชิกในครอบครัวเกิดความรู้สึกอึดอัดและไม่พึงพอใจ ทำให้รู้สึกหงุดหงิดและไม่สบายใจ (สุธิดา กิติศรีวรรณ: 2531)

กล่าวโดยสรุป การเกษียณอายุของพนักงานมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ที่เกษียณอายุในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการใช้เวลาว่าง และด้านความสัมพันธ์กับคู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัว ผลกระทบข้างต้นมีผลต่อการดำเนินชีวิตของผู้เกษียณอายุเป็นอย่างมาก การเตรียมความพร้อมเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบในด้านต่างๆข้างต้น จำเป็นต้องใช้เวลานาน และต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะระหว่างช่วงอายุ 55-60 ปี ซึ่งเป็นช่วงก่อนการเกษียณอายุงานผู้ที่มีการเตรียมตัวที่ดีจะสามารถใช้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีเนื่องจากบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ แต่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีเป็นจำนวนมากกว่าบุคลากรสายวิชาการและมีปัญหามากกว่าบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ในการศึกษาถึง การเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อให้ผู้จะเกษียณอายุได้ตระหนักและมีการเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อให้มีชีวิตหลังเกษียณที่มีความสุข

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา การเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับหลังเกษียณของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. เพื่อศึกษาถึงการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุในเรื่องที่อยู่อาศัย เศรษฐกิจ สุขภาพ การใช้เวลาว่าง การยอมรับของครอบครัว และสังคม
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเตรียมตัวเกษียณอายุแก่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเพื่อจัดเตรียมแนวทางเตรียมตัวให้แก่บุคลากรของ มสธ.

3. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

Ashley (1994 อ้างถึงใน วันชัย แก้วสุมาลี, 2552) พบว่าการเกษียณอายุงานเป็นกระบวนการที่บุคคลจะต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 6 ระยะ ดังนี้ 1. ระยะก่อนการเกษียณอายุงาน 2. ระยะหลังเกษียณใหม่ๆ 3. ระยะที่เริ่มมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการเกษียณอายุงาน 4. ระยะของการพิจารณาถึงความจริงทั้งหลายเพื่อเลือกทางที่พอใจในการนำไปปรับปรุงหรือการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงแบบ

แผนการดำเนินชีวิตประจำวันหลังเกษียณ 5 ระยะ ที่บุคคลสามารถปรับตัวได้ 6. ระยะสุดท้ายของการเกษียณอายุ

วันชัย แก้วสุมาลี (2552) กล่าวว่า การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ที่เตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุและบุคคลรอบข้าง 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านจิตใจ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสติ ไม่ประมาท สามารถเอาชนะใจตนเองด้วยการยอมรับสภาพความจริงได้อย่างสงบ 2. ด้านร่างกาย ทำให้สุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง การเจ็บป่วยลดลง 3. ด้านทรัพย์สินเงินทอง สามารถควบคุมรายรับรายจ่ายได้เป็นระบบ มีมาตรฐานการครองชีพที่ดีภายหลังเกษียณอายุ 4. ด้านกิจกรรมการใช้เวลาร่วมกับเพื่อนวัยเดียวกันและเพื่อนต่างวัย สามารถทำประโยชน์ต่อสังคมได้ 5. ด้านสัมพันธภาพในครอบครัวได้ทำกิจกรรมต่างๆด้วยกันในครอบครัว ทำให้เกิดความรักใคร่ผูกพัน 6. ด้านที่อยู่อาศัย มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ทำให้เกิดความอบอุ่นใจ

จิตรัตน์ อติชาตินันท์ และแพรวพรรณ มังคลา (2554) กล่าวว่า การเกษียณอายุก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ที่เกษียณอายุในหลายด้าน เนื่องจากต้องเข้าสู่ภาวะวัยสูงอายุด้วย ซึ่งผลกระทบเหล่านั้นล้วนแล้วแต่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้เกษียณ หรือแม้แต่การดำเนินชีวิตอย่างมาก ผลกระทบในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการใช้เวลาร่วม และด้านความสัมพันธ์กับคู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัว

ทยณัฐ ชวนไชยสิทธิ์ (2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตจะพิจารณาจากคุณภาพด้านร่างกาย อารมณ์สังคม ได้แก่ โภชนาการ สุขภาพอนามัย การศึกษา สภาพแวดล้อม ที่อยู่อาศัย การมีงานทำ ศาสนา จริยธรรม กฎหมาย และปัจจัยด้านจิตวิทยา ดังนั้น การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุควรเริ่มกระทำตั้งแต่อยู่ในวัยทำงาน หรือช่วงวัยกลางคน คือช่วงอายุระหว่าง 55-65 ปี โดยประมาณ ช่วงนี้เรียกว่า Prime of Life หรือช่วงดีเลิศแห่งชีวิต คือไม่แก่เกินไป ยังคงมีความเป็นหนุ่มเป็นสาว จึงเป็นช่วงที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งเป็นการเตรียมพร้อมในด้านต่างๆ 6 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านทรัพย์สินเงินทอง ด้านกิจกรรมการใช้เวลาร่วม ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว และด้านที่อยู่อาศัย

ปริญญา รัชนิลัดดาจิต, ลิลี่ อิงศรีสว่าง และทัศนีย์ ลิ้มสุวรรณ (2555) กล่าวว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในวัยสูงอายุในระดับมาก โดยพบว่ามีการเตรียมตัวด้านร่างกาย จิตใจ การใช้เวลาร่วม และด้านการเงิน ในระดับปานกลาง และด้านที่อยู่อาศัยระดับน้อย และยังพบว่าเพศหญิงมีการเตรียมตัวเข้าสู่วัยสูงอายุมากกว่าเพศชาย และผู้ที่มีอายุมาก (50-59 ปี) มีการเตรียมตัวมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

4. ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาการเตรียมตัวเพื่อเกษียณอายุของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปี ถึง 60 ปี ณ วันที่ 1 เดือนมีนาคม 2558 โดยเน้นการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านร่างกาย สังคม เศรษฐกิจ การใช้เวลาร่วม สำหรับการศึกษา ด้านจิตใจเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยคำรับรองจากแพทย์ และบางคนถือว่าเป็นเรื่องปกปิดไม่ยอมเปิดเผยให้คนอื่นได้ทราบ

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ทฤษฎีฐานราก เพื่อค้นหาแนวทางในการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุ จากทัศนะของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการของ มสธ. ซึ่งมีอายุ 50-60 ปี ซึ่งได้มีการเตรียมตัวจริงตามความคิดของตนเอง ซึ่งได้รับทราบมาจากการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ หรือแสวงหาความรู้ จากเอกสารด้วยตัวเอง ซึ่งข้อมูลนี้สามารถนำไปสร้างแนวทางการเตรียมตัวเกษียณของพนักงานตลอดจนการบริหารงานของผู้บริหาร มสธ. ในอนาคตได้ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุจากเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบของประเด็นที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ที่เกี่ยวกับเรื่องที่อยู่อาศัย เศรษฐกิจ สุขภาพ การใช้เวลาว่าง และการยอมรับของครอบครัวและสังคม

ขั้นตอนที่ 3 เลือกตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชโดยวิธีการเฉพาะเจาะจงที่จะนำมาสนทนากลุ่ม จำนวน 6 คน มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) เพศชาย การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) เพศชาย การศึกษาระดับปริญญาตรี
- 3) เพศชาย การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี
- 4) เพศหญิง การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
- 5) เพศหญิง การศึกษาระดับปริญญาตรี
- 6) เพศหญิง การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูลโดยการดำเนินการสนทนากลุ่มโดยใช้กรอบประเด็นที่ใช้ในการสนทนากลุ่มในขั้นตอนที่ 2 กับตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ ที่เลือกมาตามขั้นตอนที่ 3 โดยเน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อเกษียณอายุในเรื่องที่อยู่อาศัย เศรษฐกิจ สุขภาพ การใช้เวลาว่างและครอบครัวและสังคม ระหว่างผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม และระหว่างผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มด้วยกันเอง ทั้งนี้ในการสนทนากลุ่มจะมีผู้จัดบันทึกการสนทนาจำนวน 2 คน เพื่อทวนสอบข้อมูลที่จัดบันทึกมาได้และผู้วิจัยจะต้องเข้ามาสังเกตการณ์การสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลการดำเนินการสนทนากลุ่มตามประเด็นที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการจัดตารางประเด็นการสนทนาเป็นประเด็นๆ แล้วนำรายละเอียดบรรจุในตารางที่จัดเตรียมไว้ แล้วมีความในแต่ละประเด็น

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. ความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับหลังเกษียณจากการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่สำคัญซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจะได้รับหลังเกษียณอายุราชการได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ เงินสะสม และเงินสวัสดิการ พบว่าตัวผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มและความเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับเป็นอย่างดี

สามารถประมาณสิทธิประโยชน์ที่ตนเองคาดว่าจะได้รับหลังเกษียณได้ ยกเว้นเรื่องสิทธิประโยชน์ของบุคลากรที่เดิมมีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราวมาก่อนแต่ได้รับการเปลี่ยนสภาพเป็นลูกจ้างประจำเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2556 ที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการบางคนยังมีความเข้าใจสับสนในสิทธิที่ตนเองควรจะได้รับ

การทราบสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชจะทำให้บุคลากรแต่ละคนสามารถประมาณการรายรับประจำเดือนซึ่งเกิดจากบำเหน็จ/บำนาญและเงินสะสมหลังเกษียณอายุได้ และพอจะคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวกับเงินค่ารักษาพยาบาลในกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยซึ่งจำเป็นต้องจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลจำนวนมากได้

2. การเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคน มีการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณทุกคน บางรายเริ่มเตรียมตัวตั้งแต่อายุ 35 ปี แต่ส่วนใหญ่เริ่มเตรียมตัวจริงจังเมื่ออายุประมาณ 50 ปี เพื่อสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อเพื่อนๆ บุคลากรเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณจากประสบการณ์ที่มีโอกาสพูดคุยเรื่องนี้พบว่า มีบุคลากรอย่างน้อยครึ่งหนึ่งที่มีการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณตั้งแต่ยังไม่ใกล้เกษียณอายุ โดยเฉพาะผู้ที่มีฐานะทางครอบครัวไม่ดี มีเงินเดือนที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตค่อนข้างน้อย หรือมีภาระต้องเลี้ยงดูบุตรหรือบุตรที่อายุยังน้อยหลังเกษียณอายุสำหรับบุคลากรอีกประมาณเกือบครึ่งหนึ่งที่ไม่สนใจหรือกระตือรือร้นในการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุ ส่วนใหญ่ครอบครัวมักมีฐานะดี ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันและที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตค่อนข้างสูง นอกจากนี้ยังมีบุคลากรอีกจำนวนหนึ่งคิดว่าเงินบำเหน็จบำนาญรายเดือน เมื่อรวมกับเงินสะสมจากการทำงาน หากใช้อย่างประหยัดน่าจะเพียงพอซึ่งยืนยันได้จากบิดามารดาหรือญาติผู้ใหญ่ที่รับราชการ และไม่ได้มีฐานะดีมาก่อน เมื่อเกษียณอายุแล้วก็ไม่เห็นมีปัญหาเรื่องเงิน ที่นำมาใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีวิต จะไม่เห็นความสำคัญของการเตรียมตัวเพื่อเกษียณอายุ

สำหรับสภาวะการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อจำแนกตามด้านต่างๆที่สำคัญได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านการใช้เวลาว่าง และด้านครอบครัวและสังคม บุคลากรที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นเกี่ยวกับตัวเองและเพื่อนๆ โดยรวม ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านที่อยู่อาศัย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองกู้เงินจากโครงการกู้ยืมเงินเพื่อซื้อบ้านของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ซึ่งส่วนใหญ่ผ่อนเงินกู้ยืมดังกล่าวหมดแล้วที่เหลือมีบ้านเป็นของตนเองก่อนมาเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ยังไม่มีที่อยู่อาศัยของตนเอง คาดว่าจะกลับไปอยู่ภูมิลำเนาเดิมในต่างจังหวัด หรือไปอยู่กับลูกหลานที่ต้องการให้กลับไปช่วยดูแลลูกของตนเอง

2.2 ด้านเศรษฐกิจ การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจเพื่อการเกษียณอายุของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้วยวิธีการออมจากรายได้ประจำ เนื่องจากบุคลากรประมาณครึ่งหนึ่งได้รับเงินเดือนเริ่มต้นเมื่อเข้าทำงานน้อย และโอกาสในการประกอบอาชีพเสริมน้อยเช่นเดียวกัน ยกเว้นบางสายงาน เช่น บุคลากรที่ทำงานอยู่ในสำนักคอมพิวเตอร์ สำนักพิมพ์ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา เป็นต้น การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจของบุคลากรส่วนใหญ่จึงมักเริ่มทำได้เมื่อมีเงินเดือนสูง และค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวเริ่มลดลงบ้าง ซึ่งบุคลากรต้องมีอายุประมาณ 50 ปีขึ้นไป การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจของบุคลากรส่วนใหญ่มักอิงรายได้และค่าใช้จ่ายประจำที่ตนเอง

ได้รับอยู่ในปัจจุบัน จึงพบปัญหารายได้หลังเกษียณต่ำกว่าที่คาดไว้ เช่น ปัญหาเรื่องอัตราเงินเฟ้อ ปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลซึ่งเงินสวัสดิการครอบคลุมไม่ถึง ปัญหาผู้ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้มีอุปการะคุณหรือญาติ กล่าวได้ว่าการเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจเพื่อการเกษียณอายุเป็นเรื่องที่บุคลากรทำได้ยาก การออมเงินนอกเหนือจากบำเหน็จบำนาญรายเดือนจึงต้องเก็บเผื่อไว้ค่อนข้างมาก และต้องมีการปรับตัวภายหลังเกษียณเมื่อมีเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดเกิดขึ้น โดยการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลงให้มากที่สุด เช่น ค่าเดินทางท่องเที่ยว และบันเทิง ค่าเครื่องแต่งกายและเครื่องประดับราคาแพง เป็นต้น

2.3 ด้านสุขภาพ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีการเตรียมตัวด้านสุขภาพค่อนข้างน้อยและน้อยกว่าด้านอื่นๆทุกด้าน แต่ปัญหาด้านสุขภาพเป็นปัญหาในการดำรงชีวิตหลังเกษียณมาก และมีผลกระทบต่อไปยังเศรษฐกิจ การใช้เวลาว่าง ครอบครัวยุ และสังคมของตัวบุคลากรเองหลังเกษียณด้วย ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีสถานออกกำลังกายหลายชนิด เช่น สนามเทนนิส สระว่ายน้ำ โรงพลศึกษา ไว้ให้บริการกับบุคลากรโดยเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างน้อย นอกจากนี้ยังมีสนามและลานออกกำลังกายที่สามารถใช้เดินหรือวิ่งออกกำลังกายได้ด้วยแต่บุคลากรที่มาใช้บริการยังมีน้อยเมื่อเทียบกับบุคลากรภายนอก

2.4 ด้านการใช้เวลาว่าง การเตรียมตัวด้านการใช้เวลาว่างของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อการเกษียณอายุ เช่น การทำงานอดิเรก การท่องเที่ยว การทำงานบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ การเข้าวัดทำบุญศึกษาธรรมะ การทำสวน หรือการดูแลลูกหลาน ส่วนใหญ่ต้องการอยู่อย่างอิสระกับคู่สมรสโดยไม่ต้องออกไปอยู่อาศัยกับลูกหลาน เนื่องจากไม่สะดวกที่จะอยู่กับลูกหลาน บุคลากรหญิงส่วนใหญ่สนใจใช้เวลาว่างในการทำอาหารเพื่อรับประทานเอง แจกจ่ายหรือขายให้คนใกล้ชิด สำหรับบุคลากรชายส่วนใหญ่สนใจทำงานอดิเรกที่ตนชอบเช่น ปลูกต้นไม้ ถ่ายรูป/วาดรูป ช่วยทำงานบ้าน รับส่งหลานไปโรงเรียน เป็นต้น สำหรับบุคลากรที่ชอบการเดินทางท่องเที่ยว อาจใช้เงินที่เหลือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการดำรงชีพเดินทางท่องเที่ยวไปยังสถานที่ที่ต้องการไปเที่ยว แต่ยังไม่มีความหรือโอกาสเดินทางไปเที่ยวในช่วงเวลาที่ทำงานอยู่

2.5 ด้านครอบครัวและสังคม บุคลากรส่วนใหญ่มีได้กังวลกับการเตรียมตัวด้านสังคมและครอบครัวมากนักเนื่องจากส่วนใหญ่ไม่ได้มีความประสงค์อาศัยอยู่กับลูกหลาน นอกจากคู่สมรสและมีบุคลากรเพียงจำนวนน้อยที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานก่อนเกษียณค่อนข้างสูงที่อาจได้รับผลกระทบจากสังคมอันเนื่องมาจากผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนบ้านหรือสังคมภายนอก อาจจะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชส่วนใหญ่ ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการเตรียมตัวด้านสังคมและครอบครัวมากนัก

2.6 ปัญหาที่บุคลากรคาดว่าจะพบในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุ จากการสนทนากลุ่มกับผู้เข้าร่วมสนทนาเกี่ยวกับปัญหาที่บุคลากรคาดว่าจะพบในการดำรงชีวิตหลังเกษียณ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านการใช้เวลาว่างและด้านครอบครัวและสังคม โดยพิจารณาจากจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คาดว่าจะมีปัญหาในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุ ในการดำรงชีวิตแต่ละด้าน โดยให้กำหนดระดับปัญหาด้านต่างๆ ตั้งแต่ระดับน้อย ค่อนข้างน้อย ปานกลาง ค่อนข้างมาก และมากตามลำดับ ผู้เข้าร่วมสนทนาเห็นว่าบุคลากรน่าจะมีปัญหาด้านที่อยู่อาศัยน้อย น่าจะมีปัญหาด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง และน่าจะมีปัญหาด้านสุขภาพในระดับมาก

3. บทบาทของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีต่อการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุ จากการสนทนากลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุระหว่าง 50 ถึง 60 ปี เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ควรมีต่อการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุสามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 บทบาทของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชควรจะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุโดยจัดทำโครงการและ/หรือกิจกรรมดังต่อไปนี้

1) จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเตรียมตัว เพื่อการเกษียณอายุของบุคลากร มีเนื้อหาสำคัญประกอบด้วยความสำคัญและความจำเป็นในการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุ สิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับเมื่อเกษียณอายุ ปัญหาต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้นในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุ แนวทางและวิธีการเตรียมตัวในด้านต่างๆเพื่อการเกษียณอายุ และเผยแพร่ความรู้ดังกล่าวผ่านอินทราเน็ตของหน่วยงาน การอบรม/สัมมนาบุคลากรในวาระต่างๆที่เกี่ยวข้องเช่น การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การปัจฉิมนิเทศบุคลากรที่จะเกษียณอายุ การใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและมีคุณค่าหลังเกษียณอายุฯ หน่วยงานที่ควรร่วมกันรับผิดชอบในการจัดทำคู่มือดังกล่าวได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง สหกรณ์ออมทรัพย์ฯ

2) โครงการอบรมงานวิชาชีพหรืองานอดิเรก ให้บุคลากรที่ประสงค์จะเพิ่มรายได้หรือใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์โดยเฉพาะในช่วงเวลาหลังเกษียณ เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้า การทำอาหาร การปลูกไม้ดอกไม้ประดับ โครงการนี้สามารถนำไปใช้ได้ทั้งกับผู้ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน และผู้ที่เกษียณไปแล้ว หน่วยงานที่ควรร่วมกันจัดทำโครงการนี้ ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ ศูนย์สัมมนาและฝึกอบรม กองคลัง และสโมสรบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

3) โครงการเงินกู้เพื่อการประกอบอาชีพเสริม เพื่อสนับสนุนให้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประกอบอาชีพเสริมในช่วงเวลาที่ทำงานอยู่ และเมื่อเกษียณอายุแล้วเป็นการช่วยเหลือบุคลากรที่มีเงินเดือน หรือบำเหน็จ/บำนาญน้อย ตลอดจนผู้ที่มีภาระรับผิดชอบบุคคลอื่นในครอบครัวด้วย หน่วยงานที่ควรร่วมกันจัดทำโครงการนี้ ได้แก่ กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่และสหกรณ์ออมทรัพย์

4) โครงการจ้างงานบุคลากรหลังเกษียณ เพื่อช่วยบุคลากรหลังเกษียณที่ต้องการหารายได้เสริมหรือใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า งานดังกล่าวควรเป็นงานประจำที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชต้องทำเป็นประจำอยู่แล้ว แต่ต้องการผู้มาทำงานเพิ่มเนื่องจากขาดกำลังคนในปัจจุบันหรือเป็นงานที่เกิดขึ้นตามฤดูกาลเป็นประจำ เช่น งานรักษาความปลอดภัย งานสำนักพิมพ์ งานบริการการศึกษา งานสำนักบรรณสารสนเทศ งานศูนย์สัมมนาและฝึกอบรมฯ หน่วยงานที่ควรร่วมกันจัดทำโครงการนี้ ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ และกองคลัง

5) โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพเพื่อรองรับการมีสุขภาพที่ดีทั้งในปัจจุบันและหลังเกษียณอายุของบุคลากร เป็นการช่วยป้องกันโรคร้ายไข้เจ็บที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพในช่วงเวลาหลังเกษียณอายุ หน่วยงานที่ควรร่วมกันจัดทำโครงการนี้ ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ สโมสรบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

6) การจัดตั้งชมรมผู้เกษียณอายุมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อให้บุคลากรผู้เกษียณอายุได้มีโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชีวิตหลังเกษียณในด้านต่างๆ ทั้งในเรื่องเศรษฐกิจ สุขภาพ และการใช้เวลาว่าง ตลอดจนการทำกิจกรรมร่วมกันตามที่ชมรมจัดขึ้น โดยกองการเจ้าหน้าที่ควรเป็นผู้ประสานงานในการจัดตั้งชมรมจากผู้เกษียณอายุของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการชมรม และการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้มาจากสมาชิกชมรมและการสนับสนุนจากสหกรณ์ออมทรัพย์

3.2 บทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชควรให้ความร่วมมือกับการทำกิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับผู้เกษียณอายุ มหาวิทยาลัยฯ จัดทำขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของตัวบุคลากรโดยเฉพาะโครงการที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหา ด้านสุขภาพ และปัญหาด้านครอบครัว เรื่องสำคัญที่บุคลากรควรจะต้องคำนึงถึงเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุมีดังต่อไปนี้

- 1) การเตรียมตัวเพื่อเกษียณอายุยิ่งเริ่มเร็วเท่าไรยิ่งดี เพราะหากเริ่มช้า บางคนอาจเตรียมตัวไม่ทันเนื่องจากต้องใช้เวลาในการเตรียมตัวนาน เช่นเรื่องเศรษฐกิจ เรื่องสุขภาพ เป็นต้น
- 2) พยายามหลีกเลี่ยงไม่ก่อหนี้สินจำนวนมากโดยเฉพาะในช่วงเวลาใกล้เกษียณ เพราะโอกาสปลดหนี้สินได้หลังเกษียณมีน้อยเนื่องจากรายได้ลดลง เช่น การไปลงทุนหรือร่วมลงทุนในธุรกิจที่ใช้เงินลงทุนมาก และมีความเสี่ยงสูง เป็นต้น
- 3) ต้องสามารถมีชีวิตอยู่ได้เองหลังเกษียณโดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาบุตรหลาน ญาติมิตร เช่น การพึ่งพาด้านที่อยู่อาศัย ด้านเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน เป็นต้น
- 4) ต้องพยายามรักษาสุขภาพของตนเองให้แข็งแรงอยู่เสมอ ไม่ต้องพึ่งพาความช่วยเหลือจากผู้อื่น โดยเฉพาะในช่วงเวลาหลังเกษียณ ซึ่งมีโอกาสเกิดโรคร้ายไข้เจ็บมากกว่าวันก่อนเกษียณ
- 5) ไหว้พระสวดมนต์ ทำบุญตักบาตรเป็นประจำ จะทำให้จิตใจสงบและมีความสุข

7. อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

7.1 อภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีความรู้เรื่องการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับค่อนข้างดี และได้มีการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุ ในด้านต่างๆ ได้แก่ที่อยู่อาศัย เศรษฐกิจ สุขภาพ การใช้เวลาว่าง ด้านครอบครัวและสังคม ในระดับดี ในด้านที่อยู่อาศัย ระดับปานกลางได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปริญญา รัชณี ลัดดาจิต, ลีลี่ อิงศรีสว่าง และทัศนีย์ ลิ้มสุวรรณ และเตรียมตัวน้อยด้านสุขภาพ ซึ่งประเมินจากคำตอบ ที่กลุ่มสนทนาได้ช่วยกันสรุป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อติรัตน์ อติชาตินันท์ และแพรวพรรณ มังคลา (2554) และของวันชัย แก้วสุมาลี (2552) แต่สิ่งที่พบจากงานวิจัยนี้พบว่าบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการของมสธ. มีความตื่นตัว และมีการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุอย่างมาก จึงสามารถให้ข้อมูล ตลอดจนข้อเสนอแนะในการเกษียณอายุได้ค่อนข้างชัดเจน และตรงประเด็น

7.2 ข้อเสนอแนะ

7.2.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ผลการสนทนากลุ่มที่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้ต่อการเตรียมตัวเพื่อเกษียณอายุในระดับค่อนข้างดี โดยเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุ จากข้อค้นพบดังกล่าวมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 กองการเจ้าหน้าที่ควรสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทราบตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานโดยการกำหนดเป็นนโยบายและแผนดำเนินการเพื่อให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 หัวหน้าหน่วยงานสายสนับสนุนวิชาการส่งเสริมสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจในการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุของบุคลากรในสังกัด โดยเฉพาะการเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจและด้านสุขภาพ ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย

2) ผลการสนทนากลุ่มที่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับหลังเกษียณเป็นอย่างดี จากข้อค้นพบดังกล่าวมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ของบุคลากรเป็นเพียงกฎระเบียบกว้างๆของราชการเท่านั้น เช่น วิธีคำนวณบำเหน็จบำนาญรายเดือนขณะที่เกษียณอายุ แต่ยังไม่สามารถประมาณบำเหน็จบำนาญรายเดือนที่เป็นตัวเงินซึ่งจะได้รับหลังเกษียณได้ หรือไม่สามารถประมาณอัตราเงินเพื่อในอนาคตได้ กองคลังควรจัดอบรมเกี่ยวกับวิธีประมาณเงินเดือนก่อนเกษียณ (money wage) และค่าของเงินเดือน ณ เวลาต่างๆ หลังเกษียณ (real wage) ให้กับบุคลากรใหม่หรือที่โอนย้ายมาใหม่ทุกๆปี นอกจากนี้ยังควรจัดโครงการอบรมเกี่ยวกับการออมเงินเพื่อใช้หลังเกษียณอายุ โดยเชิญวิทยากรจากธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินต่างๆมาแนะนำและให้ความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.3 กองการเจ้าหน้าที่ควรจัดทำคู่มือสิทธิประโยชน์ของบุคลากรหลังเกษียณที่สั้น กระชับ เข้าใจง่าย และมีตัวอย่างประกอบคำอธิบาย และทำการเผยแพร่ผ่านหนังสือ วารสาร อินทราเน็ต ของมหาวิทยาลัย

3) ผลการสนทนากลุ่มที่พบว่าสภาวะการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้านเศรษฐกิจมีมากกว่าด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการใช้เวลาว่าง และด้านครอบครัว และสังคม ด้านที่บุคลากรเตรียมตัวน้อยกว่าด้านอื่นๆค่อนข้างมากคือด้านสุขภาพ จากข้อค้นพบดังกล่าวมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 กำหนดเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรมาธิราชในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรออกกำลังกายและเล่นกีฬา โดยจัดอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ตลอดจนจัดหาผู้ฝึกสอนมาให้คำแนะนำในการออกกำลังกาย และเล่นกีฬาชนิดต่างๆโดยเฉพาะการออกกำลังกาย กีฬาที่ไม่ต้องลงทุนมาก เช่น เทเบิลเทนนิส แบดมินตัน ทางวิ่ง/เดินออกกำลังกาย ทางจักรยานฯ และควรจัดให้มีการแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงานภายในและแข่งขันกีฬาระหว่างมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานภายนอก สำหรับค่าบริการการเล่นกีฬาที่ดำเนินการโดยหน่วยงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนทั้งหมดหรือเป็น

ส่วนใหญ่ การออกกำลังกายและการเล่นกีฬานอกจากจะมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในปัจจุบันของหน่วยงานต่างๆแล้ว ยังเป็นการเตรียมพร้อมในด้านสุขภาพสำหรับบุคลากรหลังเกษียณอายุด้วย

3.2 กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานต่างๆในสายสนับสนุนวิชาการควรช่วยกันรณรงค์ให้บุคลากรทำกิจกรรมเพื่อสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

3.3 กองการเจ้าหน้าที่และสหกรณ์ออมทรัพย์ร่วมกันจัดทำโครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่เกษียณอายุได้มาออกกำลังกายและเล่นกีฬา เช่น โครงการออกกำลังกาย และเล่นกีฬาประจำสัปดาห์โครงการแข่งขันกีฬาระหว่างผู้เกษียณอายุ โดยสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเล่นกีฬาที่จำเป็น โครงการประกวดสุขภาพสำหรับผู้เกษียณอายุฯ

3.4 กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง และสหกรณ์ออมทรัพย์ร่วมกันจัดทำแผนการออมเงินของบุคลากรเพื่อการเกษียณอายุโดยกำหนดเป้าหมายค่าใช้จ่ายรายเดือนที่จำเป็นซึ่งบุคลากรต้องการ อายุที่คาดว่าจะเสียชีวิต และอัตราเงินเพื่อเฉลี่ย เพื่อให้แผนการออมเงินของบุคลากรแต่ละคนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น มีการประกาศให้บุคลากรสมัครใจเข้าร่วมการออมเงินดังกล่าว มีการติดตามและประเมินผลแผนการออมเงิน ตลอดจนสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายการออมเงินดังกล่าว นอกจากนี้ควรจะมีการประกวดแผนการออมเงินเพื่อเกษียณอายุ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสามารถวางแผนการออมเงินได้อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจของตนเองในปัจจุบัน และความต้องการในอนาคต สำหรับโครงการเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัยของบุคลากรจะดำเนินการต่อไปเพราะสามารถแก้ปัญหาการไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองภายหลังเกษียณอายุได้อย่างมาก

3.5 กองการเจ้าหน้าที่ สํารวจสภาวะการทำงานอดิเรกและงานเสริมรายได้ของบุคลากรในปัจจุบันตลอดจนงานอดิเรกและงานเสริมรายได้ที่บุคลากรต้องการทำหลังเกษียณอายุ สร้างเครือข่ายบุคลากรที่ทำงานอดิเรกชนิดเดียวกัน จัดตั้งชมรมงานอดิเรกที่มีบุคลากรทำมาก รับสมัครสมาชิกใหม่ที่ต้องการทำงานอดิเรกดังกล่าวในปัจจุบันและหลังเกษียณอายุ ชมรมงานอดิเรกจะช่วยทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหลังเกษียณอายุและแก้ปัญหาด้านครอบครัวและสังคมได้ด้วย การสร้างเครือข่ายผู้ทำงานเสริมรายได้จะมีส่วนช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำอาชีพเสริมรายได้ในปัจจุบันและภายหลังเกษียณอายุได้เป็นอย่างดี

3.6 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่จัดทำโครงการต่างๆขึ้นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุโดยเฉพาะกิจกรรมการด้านออกกำลังกายและการเล่นกีฬา ตลอดจนร่วมมือในการทำแผนออมเงินที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำขึ้น

7.2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ในการวิจัยนี้ได้ศึกษาเฉพาะบุคคลสายสนับสนุนวิชาการของมสธ. งานวิจัยศึกษาครั้งต่อไปอาจทำการวิจัยการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร มสธ. ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั่วทั้งองค์การ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ. (2556). การลงทุน. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2558,
จาก <http://www.th/thai2013/index.asp>.
- ทยณัฐ ขวัญไชยสิทธิ์ (2555). รูปแบบการเตรียมพร้อมเพื่อการเกษียณอายุงาน กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชน.
สืบค้นเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2558.
จาก http://dric.nrct.go.th/bookdetail.php?book_id=250786
- ธิดารัตน์ อติชาตินันท์และแพรวพรรณ มังคลา. (2554). การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุของ
พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บรรลุ ศิริพานิช. (2550). **คู่มือผู้สูงอายุ : ฉบับเตรียมตัวก่อนสูงอายุ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน
พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2994 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 26) พ.ศ.2553.
สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2558, จาก finance.cad.go.th/ewt-dl_link.php?nid=618.
- ประสพชัย พสุนนท์และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2013). “ประสิทธิภาพและกุญแจแห่งความสำเร็จในการดำเนินการ
สหกรณ์การเกษตร: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก”. Veridian E-Journal, SU vol.6
No.1 January- April.
- ปริญญา รัชนี้ลัดดาจิต ลิลลี่ อิงศรีสว่าง และทัศนีย์ ลิ้มสุวรรณ. (2555). แบบแผนการบริโภคอาหารภาวะ
โภชนาการ ความรู้ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมตัวเข้าสู่วัยสูงอายุของข้าราชการครู
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 1. วารสารคหเศรษฐศาสตร์ ปีที่55 ฉบับที่ 3
กันยายน-ธันวาคม 2555.
- วันชัย แก้วสุมาลี. (2552). ความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการทำงาน
ของบุคคลทำงานวัยผู้ใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร.สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2558,
จาก <http://dcms.thailis.or.th/dcms/basic.php>.
- เสมอ จัฒพล. (2013). การจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วน
ตำบล อำเภอบ้านลาด จ.เพชรบุรีVeridian E-Journal, SU vol.6 No.3 September-December.
- สุธิดา กิตติศรีวรรณ. (2551). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเตรียมตัวเกษียณอายุราชการ
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). **บำเหน็จบำนาญ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2558.
จาก, [www.cgd.go.th/impor/พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน.pdf](http://www.cgd.go.th/impor/พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน.pdf).

ภาษาต่างประเทศ

- Patton M.Q. (1990). *Qualitive Evaluation and Research Methods. (2nd)* California: SAGE
Publication.