



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

**Factors Associated with the Intention to Attend the Early Retirement Project of
Teachers and Educational Public Servants In Songkhla
Primary Educational Service Area Office 2**

เพียงพิชญ์ สังข์คีรี

Piangphit Sungkeeree

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Public Administration

Prince of Songkla University

2554

ชื่อสารนิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ผู้เขียน เพียงพิชญ์ สังข์คีรี

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

.....

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....

(ดร.ชาติ ไตรจันทร์)

..... ประธานกรรมการ

(ดร.ชาติ ไตรจันทร์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กีสลิน กุศลสถานภาพ)

..... กรรมการ

(ดร.อนุ เจริญวงศ์ระยับ)

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย กาญจนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

ชื่อสารนิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ผู้เขียน เพียงพิชญ์ สังข์ศิริ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2553

.....

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ
ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่นๆ
ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ปัจจัย
ด้านการทำงานและปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่ายกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อน
กำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สงขลา เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยอื่นๆ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ
ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติ
Chi-Square

ผลการวิจัยและผลการทดสอบสมมุติฐาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ สถานภาพ หนี้สิน และสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับ
ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด แต่สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับ
การศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือนปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วม
โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยปัจจัยด้านรายได้จาก
อาชีพอื่นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยด้านอื่นๆ คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์และปัจจัยด้านการทำงาน
ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 แต่สำหรับปัจจัย
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่าย มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ
จะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05
และ .001 ตามลำดับ

Minor Thesis Title Factors Associated with the Intention to Attend the Early Retirement Project of Teachers and Educational Public Servants In Songkhla Primary Educational Service Area Office 2

Author Piangphit sungkeeree

Major Program Public Administration

Academic Year 2010

.....

ABSTRACT

This research has proceed for 1) Study the factor that associated with the intention to attend the early retirement project of teacher civil service and educational personnel of songkhla primary educational service area office 2 and 2) Study about the relation between other factors such as income and voucher factor, security and progress factor, work and boring factor and the attending to join with early retiree project of teacher civil service and educational personnel of songkhla primary educational service area office2 divided by personnel factor and the other factors by statistic analyzed such as frequently, percent, average, standard deviation and distinguishable by Chi-Square

Output of this research and experimental was concluded that

1.The personel factor is sex, status, dept and health not related with attending to join early retiree project but other human factor such as age, education position and salary was related with attending to join early retiree project by statistic implication at level 0.001 Thesalary from other job was related with attending to join early retiree project by statistic implication at level at 0.05

2.The other factors as factor of payment and benefit and job factor was not related with attending to join early retiree project of teacher civil service and educational personnel of songkhla primary educational service area office 2 but for security and progress and the boring factor was related with attending to join early retiree project of teacher civil service and education personnel of songkhla primary educational service area office 2 by statistic implication at level o.o5 and o.001 by sequence

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความอนุเคราะห์และการให้ความช่วยเหลือจากคณะกรรมการที่ปรึกษาซึ่งประกอบด้วย ดร.อนุ เจริญวงศ์ระยับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริน กุศลสถานภาพ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.ชาติ ไตรจันทร์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำทางวิชาการและการช่วยเหลือด้านเอกสาร ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ปริญญาโทภาคสมทบ (MPA รุ่น 18) นางสาวอาทิตย์ทอง นายเสริมศักดิ์ มณีโชติ และเพื่อน ๆ อีกหลายท่านที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนการศึกษามาโดยตลอด ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งมีไมตรีจิตที่ดีในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย จึงทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ครอบครัวสังข์คีรี และญาติสนิททุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนการศึกษามาโดยตลอด พร้อมทั้งคณาจารย์ที่คอยประสิทธิ์ประสาทวิชา อบรมสั่งสอนตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ผู้ศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

เพียงพิชญ์ สังข์คีรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(2)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
รายการตาราง	(7)
รายการภาพประกอบ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์การวิจัย	6
3. สมมติฐานการวิจัย	6
4. ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ	7
5. ขอบเขตการวิจัย	7
6. นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
1. แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ	9
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณก่อนกำหนด	17
3. ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด	23
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
5. กรอบแนวคิดในการศึกษา	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	32
2. แบบแผนการวิจัย	33
3. เครื่องมือในการวิจัย	34
4. การรวบรวมข้อมูล	35
5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด	43
3. ความตั้งใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด	46
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
1. สรุปผลการวิจัย	60
2. อภิปรายผล	63
3. ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	71
ข ค่าความเชื่อถือได้ Reliability	77
ประวัติผู้เขียน	79

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
3-1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	33
4-1	จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	38
4-2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด	42
4-3	จำนวน และร้อยละของระดับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด	46
4-4	จำนวน และร้อยละการปรึกษาหารือบุคคลในครอบครัว	47
4-5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้เกี่ยวกับ โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด	47
4-6	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการ เกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	49
4-7	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการ เกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	50
4-8	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการ เกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	50
4-9	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการ เกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	51
4-10	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับความตั้งใจจะเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	52
4-11	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับเงินเดือนปัจจุบันกับความตั้งใจจะเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	52

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4-12	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้จากอาชีพอื่นกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	53
4-13	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างหนี้สินปัจจุบันกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	54
4-14	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพในปัจจุบันกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	54
4-15	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	55
4-16	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	56
4-17	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	57
4-18	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่ายกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	57

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการศึกษา	31

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเป็นหน่วยงานทางสังคมที่มีกลุ่มคนมาร่วมกันทำงาน ร่วมกันทำกิจกรรม และร่วมกันตัดสินใจแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน จึงนับได้ว่าองค์การเป็นสถาบันทางสังคมที่สร้างขึ้นเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ องค์การเป็นหน่วยงานทางสังคมและช่วยให้คนในสังคมประยุกต์ทักษะบางอย่างมาดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายเร็วขึ้น จุดประสงค์ทั่วไปขององค์การทุกรูปแบบก็เพื่อบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจทั้งในด้านผลผลิตและการให้บริการ (ธงชัย สันติวงษ์, 2533: 3 - 5)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่ดีเยี่ยม ย่อมเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การต้องการ องค์การประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน การจัดการงบประมาณ ซึ่งในกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ถือว่าปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะขับเคลื่อนให้กระบวนการต่างๆ ในองค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้ถูกมองเป็นเพียงผู้ใช้แรงงานเท่านั้น แต่ถือว่าเป็นทุนทางสังคม และทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร ที่มีผลต่อการพัฒนาและสร้างโอกาสความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549: 1)

ดังนั้น จึงควรที่จะมีการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุดเพราะกำลังความรู้ ความสามารถมนุษย์นั้นก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์การ และเป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์การอยู่รอดปลอดภัยและเจริญเติบโตก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น องค์การจึงต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์การ หากมีทางที่จะรักษามนุษย์เหล่านี้ทำงานเพื่อองค์การและอยู่กับองค์การให้นานที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้ หากองค์การใดสามารถสรรหาคคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ให้สามารถอยู่ปฏิบัติงานให้องค์การได้นานที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ ก็จะเป็นที่แน่ใจได้ว่าการบริหารงานในองค์การจะต้อง

เจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ(สุธี สุทธิสมบูรณ์และสมาน รั้งสิโยกฤษฎ์, 2533)

นอกจากนี้ยังยอมรับกันว่าการปฏิบัติงานในองค์การจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานมีความสุขในการดำรงชีวิตในองค์การ และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ โดยเฉพาะทรัพยากรที่มีคุณภาพนั้น มีจำกัด องค์การจำเป็นต้องมุ่งรักษาเอาไว้เพื่อประสิทธิภาพขององค์การ ขณะเดียวกันต้องพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การซึ่งยังด้อยประสิทธิภาพอยู่ให้ดีขึ้น รวมทั้งกระตุ้นให้แต่ละบุคคลได้พัฒนาตัวเองอยู่เสมอทั้งนี้เพื่อให้งานขององค์การบรรลุถึงเป้าหมายนั่นเอง

บุคคลจึงเป็นกลไกที่สำคัญที่จะนำองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อย่างไรก็ตามในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การนอกจากจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีคุณภาพแล้ว การปรับโครงสร้างขององค์การให้มีขนาดพอเหมาะหรือเล็กลง กะทัดรัด แต่มีประสิทธิภาพสูง เป็นสิ่งที่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสนใจ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เพราะกิจกรรมทุกอย่างมีการแข่งขันสูงขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหารได้ด้วย จากสภาพการณ์ดังกล่าวจึงเป็นเหตุให้รัฐบาลได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการปฏิรูปโครงสร้างระบบราชการ นับตั้งแต่ปี 2523 เป็นต้นมา ประเทศต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูประบบราชการกันมาก โดยเร่งรัดการปฏิรูประบบราชการให้ทันสมัย เพื่อให้งานด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศประสบความสำเร็จ (พิทยา บวรวัฒนา: 2538)

เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2550 มีมติเห็นชอบให้มีการดำเนินการตามมาตรการลดอัตราค่าจ้างของรัฐ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) 2/2550 วันที่ 2 กรกฎาคม 2550 ประกอบด้วย รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขานุการ ก.พ.ร. เลขานุการ ก.พ. และผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินได้พิจารณาเรื่องข้อเสนอมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้าง (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด) มีมติให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ คปร. เฉพาะกิจตามมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ เพื่อให้

รายละเอียดข้อเสนอมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการและกำกับติดตามการดำเนินโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด โดยให้รายงานผลการพิจารณาต่อ คปร. เพื่อทราบต่อไป

คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกำกับการดำเนินการตามมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ตามมติที่ประชุมครั้งที่ 1/2550 วันที่ 1 กรกฎาคม 2550 ดังนี้

1) เห็นควรดำเนินการมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด) ระยะเวลาไม่เกิน 5 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 - 2556 โดยหากส่วนราชการใดพิจารณาเห็นว่า การดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อประสิทธิภาพในการปรับปรุงอัตราค่าจ้างส่วนราชการและมีงบประมาณของส่วนราชการรองรับให้พิจารณาดำเนินการได้ ทั้งนี้ ให้พิจารณาบทบาท ภารกิจ วิเคราะห์และสำรวจอัตราค่าจ้าง

2) กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมทวีคูณ)

3) คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมมาตรการ ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีคุณสมบัติดังนี้

3.1 ผู้ออกจากราชการจะต้องมีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันที่ออกจากราชการตามมาตรการฯ

3.2 ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถูกสอบสวน หรือสอบหาข้อเท็จจริงทางวินัย พิจารณาโทษทางวินัย รายงานการดำเนินการทางวินัย หรือพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย หรือเป็นผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาซึ่งมิใช่ความผิดทุจริตหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

3.3 ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะต้องออกจากราชการไม่ว่ากรณีใดๆ ตามกฎหมาย เช่น ถูกสั่งพักราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม

3.4 ถ้าเป็นผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับส่วนราชการในการไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย จะต้องปฏิบัติราชการชดใช้มาแล้วไม่น้อยกว่าระยะเวลาศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย และจะต้องยินยอมชดใช้เงินตามสัญญาผูกพันที่ได้ทำไว้กับราชการ สำหรับเวลาที่ยังปฏิบัติราชการชดใช้ไม่ครบ

การดำเนินการมาตรการฯ นี้มีประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและรายละเอียดที่จะต้องพิจารณาเป็นรายกรณี โดยส่วนราชการที่จะจัดให้มีมาตรการฯ นี้จะต้องพิจารณาทบทวนบทบาท ภารกิจ วิเคราะห์และสำรวจอัตรากำลังของส่วนราชการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 กรณี พร้อมทั้งจัดทำแผนดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังภาคราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด) โดยจำแนกประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลและมีรายละเอียด ดังนี้

1. คณะรัฐมนตรีมีมติให้ส่วนราชการปรับเปลี่ยนสถานภาพ โดยออกจากระบบราชการให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการมาตรการฯ ได้โดยไม่กำหนดจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ผู้เข้าร่วมมาตรการฯ

2. ส่วนราชการประสงค์จะยุบเลิกบางภารกิจ ให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการมาตรการฯ สำหรับกลุ่มบุคลากรที่อยู่ในภารกิจที่ส่วนราชการจะยุบเลิก โดยไม่กำหนดจำนวนและให้เสนอ คปร. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการมาตรการฯ และพิจารณากำหนดรายละเอียดการยุบเลิกตำแหน่งตามความเหมาะสม

3. ส่วนราชการมีอัตรากำลังเกิน กำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้เข้าร่วมมาตรการฯ ได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของกลุ่มเป้าหมาย และให้เสนอ คปร. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการมาตรการฯ และพิจารณากำหนดรายละเอียดการยุบเลิกตำแหน่งตามความเหมาะสม

4. ส่วนราชการมีอัตรากำลังเหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แต่มีประเด็นจำนวนข้าราชการสูงอายุ (50 ปีขึ้นไป) มากกว่าร้อยละที่กำหนด

4.1 ส่วนราชการที่มีจำนวนข้าราชการสูงอายุ (50 ปีขึ้นไป) ตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไปกำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้เข้าร่วมมาตรการฯ ได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของกลุ่มเป้าหมาย

4.2 ส่วนราชการที่มีจำนวนข้าราชการสูงอายุ (50 ปีขึ้นไป) ตั้งแต่ร้อยละ 15 แต่ไม่ถึงร้อยละ 20 กำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้เข้าร่วมมาตรการฯ ได้ไม่เกินร้อยละ 7.5 ของกลุ่มเป้าหมาย

4.3 ส่วนราชการที่มีจำนวนข้าราชการสูงอายุ(50 ปีขึ้นไป) ตั้งแต่ร้อยละ 10 แต่ไม่ถึงร้อยละ 15 กำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้เข้าร่วมมาตรการฯ ได้ไม่เกิน ร้อยละ 5 ของกลุ่มเป้าหมาย

4.4 ทั้งนี้ให้ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาเกี่ยจำนวนผู้เข้าร่วมมาตรการฯ ของส่วนราชการในกระทรวงได้

5. ส่วนราชการมีอัตรากำลังไม่เพียงพอแก่การทำงานตามบทบาท ภารกิจ และมีประเด็นจำนวนข้าราชการสูงอายุ (50 ปีขึ้นไป) มากกว่าร้อยละที่กำหนด

5.1 ส่วนราชการที่มีจำนวนข้าราชการสูงอายุ(50 ปีขึ้นไป) ตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไปกำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้เข้าร่วมมาตรการฯ ได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของกลุ่มเป้าหมาย

5.2 ส่วนราชการที่มีจำนวนข้าราชการสูงอายุ (50 ปีขึ้นไป) ตั้งแต่ร้อยละ 10 แต่ไม่ถึงร้อยละ 20 กำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้เข้าร่วมมาตรการฯ ได้ไม่เกินร้อยละ 3 ของกลุ่มเป้าหมาย

5.3 ให้ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาเกี่ยจำนวนผู้เข้าร่วมมาตรการฯ ของส่วนราชการภายในกระทรวงได้

ทั้งนี้ การคำนวณสัดส่วนจำนวนข้าราชการสูงอายุ (50 ปีขึ้นไป) และกลุ่มเป้าหมายของจำนวนผู้เข้าร่วมมาตรการฯ ให้แยกตามประเภทข้าราชการตามกฎหมายได้และส่วนราชการจะต้องขุบเลิกตำแหน่งผู้เข้าร่วมมาตรการฯ เฉพาะกรณีที่ 1 กรณีที่ 2 และกรณีที่ 3

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาค้นคว้ามีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพราะเมื่อมีบุคลากรลาออกจากงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องเข้าไปดำเนินการเพื่อสรรหาบุคคลใหม่เข้ามาทดแทน มิฉะนั้นจะทำให้งานส่วนนั้นหยุดชะงักไป แต่ถ้ามีการบริหารจัดการที่ดีแล้ว จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นการเกษียณอายุเป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลอื่นๆ การได้ทราบผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมโครงการนี้มีประสิทธิผลและมีผลกระทบอย่างไรกล่าวคือ จะสามารถประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

หรือไม่ และมีปัจจัยตัวใดที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมโครงการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อเสนอผู้บริหารพิจารณาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่ายกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

3. สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระดับเงินเดือนปัจจุบัน รายได้จากอาชีพอื่น หนี้สินและสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. ปัจจัยด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการทำงาน และด้านความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

4. ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. ทำให้ทราบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด
3. สามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาประกอบการกำหนดนโยบาย และวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

5. ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่
การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ศึกษา คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติราชการอยู่ในโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่างต้องมีคุณสมบัติที่สามารถเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด คือ ต้องมีอายุ ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป หรือมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมเวลาทวีคูณ) โดยต้องมีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันที่ออกจากราชการ
3. ขอบเขตด้านเวลา
การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะ โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในปีงบประมาณ 2555 (1 ตุลาคม 2554)

6. นวัตกรรมเฉพาะ

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ หมายถึง องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมมาตรการโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ประกอบด้วย ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่าย

2. ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และหมายรวมถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาด้วย

3. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียน การสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4. การเกษียณอายุก่อนกำหนด หมายถึง การเกษียณอายุที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกลักษณะงาน ยุติการทำงานและพ้นจากหน่วยงานก่อนกำหนดโดยได้รับเงินขวัญถุงตอบแทนและยังมีสิทธิได้รับบำเหน็จ หรือบำนาญ

5. โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด หมายถึง โครงการที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งรับราชการมาเป็นเวลานานและมีความประสงค์จะออกจากราชการก่อนครบเกษียณอายุ (60 ปี) มีสิทธิลาออกด้วยเหตุสูงอายุ โดยได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจากการรับบำเหน็จ บำนาญปกติ โดยผู้เข้าร่วมโครงการต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ ต้องมีอายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป หรือมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมเวลาทวิคูณ) โดยต้องมีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันที่ออกจากราชการ

6. ความตั้งใจ หมายถึง สิ่งที่อยู่ระหว่างการรับรู้ อารมณ์ และพฤติกรรมที่ได้แสดงออก โดยมีการตัดสินใจที่จะกระทำในวิธีใดวิธีหนึ่ง การมีเจตนา มีจุดมุ่งหมายหรือมีเป้าหมายในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ ก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางและกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดในประเด็นต่างๆ ที่ศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณก่อนกำหนด
3. ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

1.1 ความหมายของการเกษียณอายุ

ราชบัณฑิตยสถาน (2525: 112) ให้ความหมายว่า การเกษียณอายุ หมายถึง สิ้นไป (ใช้เกี่ยวกับการกำหนดอายุ) เช่น สิ้นกำหนดเวลารับราชการหรือทำงาน หรือการครบกำหนดอายุรับราชการ เป็นต้น

เบิร์นไซด์ (1981: 603 อ้างในสำนักงาน ก.พ., 2542: 6) กล่าวถึงการเกษียณอายุ ว่าเป็นวงจรชีวิตในการประกอบอาชีพที่มีอยู่ในช่วงต่ำสุดของการจ้างงานความ รับผิดชอบ ต่ออาชีพ และโอกาสการทำงานต่างๆ จะลดต่ำลงอย่างสุดขีด บุคคลที่เกษียณจะมีรายได้ในรูปของบำนาญ บำนาญโดยไม่ต้องทำงาน ดังนั้นการเกษียณอายุงานจึงเป็นบทบาททางสังคมที่กำหนดให้ระบบการ แทนที่บุคคลตามสิทธิ หน้าที่ และความสัมพันธ์กับคนอื่น นอกจากนี้การเกษียณอายุงานยังเป็น กระบวนการให้แต่บุคคลได้มีการจัดเตรียมชีวิต เพื่อการเริ่มแสวงหาสิ่งใหม่เพื่อการปรับตัว หรือ แม้แต่ว่าการปลีกตัวออกจากสังคมเมื่อเกษียณอายุงานแล้ว

บรรลุ ศิริพานิช (2531 อ้างถึงใน ศิริวรรณ ม่วงศิริ 2540: 18) อธิบายว่าการเกษียณอายุ หมายถึง การที่ต้องหยุดทำงานที่เคยทำอยู่เป็นประจำ เพราะเหตุอายุครบกำหนดที่หน่วยงานนั้นกำหนดไว้ เช่น ราชการไทยกำหนดให้ข้าราชการครบกำหนดเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี ถ้างานที่ทำเป็นงานเอกชน ก็อาจมีการกำหนดอายุให้แตกต่างกันไปตามแต่ละ องค์กรนั้นๆ จะกำหนดไว้ซึ่งมักจะอนุโลมใช้อายุ 60 ปี ตามราชการเป็นส่วนใหญ่ บางแห่งกำหนดไว้ 55 ปี อาชีพบางอาชีพเกษียณอายุจากงานเมื่ออายุยังน้อยเพราะร่างกายหมดสภาพการประกอบอาชีพนั้นๆ เช่น นักมวย หรือ นางแบบ นายแบบ พออายุเพียง 30 ปี ก็ต้องเกษียณอายุงานจากอาชีพนักมวย หรือนางแบบ นายแบบ ไปหาอาชีพใหม่

สุรกุล เจนอบรม (2534: 52) ได้กล่าวถึงการเกษียณอายุงาน (Retirement) หรือเกษียณอายุราชการว่า เป็นกระบวนการทางสังคมในการประกอบอาชีพที่กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการจ้างงาน ต้องออกจากงานเมื่อถึงช่วงอายุที่กำหนดไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การเกษียณอายุ หมายถึง การถอนตัวออกจากสภาวะการหนึ่งไปสู่อีกสภาวะการหนึ่ง จากสิ่งแวดล้อมหนึ่งไปสู่สิ่งแวดล้อมใหม่ เช่น การถอนตัวออกจากสภาวะการเป็นข้าราชการไปสู่ภาวะของการเป็นอิสระหมดภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติหรือไปสู่บทบาทหน้าที่ธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การเกษียณอายุ หมายถึง การสิ้นสุดหรือยุติการทำงานที่ได้ปฏิบัติมานานและผู้ที่ยกเกษียณอายุแล้ว จะได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นสิ่งตอบแทน โดยทั่วไปจะใช้อายุส่วนบุคคลและระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดอายุเกษียณ

1.2 หลักการเกษียณอายุ

ตามหลักของการทำงาน นายจ้างย่อมต้องการลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานตราบดีที่ลูกจ้างยังรับเงินเดือนและค่าตอบแทน ก็สมควรที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่ง “ประสิทธิภาพ” นั้น หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลใน การงาน (พจนานุกรม 2539: 511) เมื่อใดที่ลูกจ้างไม่อาจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปแล้ว ย่อมแสดงว่าไม่เหมาะที่จะทำงานนั้นต่อไป ควรให้ยุติการทำงาน

ดังนั้น ถ้าพิจารณาหลักของการทำงานและความหมายของการเกษียณอายุแล้ว การเกษียณอายุจึงควรยึดหลักการว่า “เมื่อบุคคลใดไม่สามารถทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพแล้วควรวินิจฉัยการทำงาน” ทั้งนี้การพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคลอาจให้เกณฑ์ต่าง ๆ ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ. 2533: 3-4)

1) เมื่อบุคคลทำงานไปจนถึงช่วงอายุหนึ่งแล้ว สมควรที่จะได้หยุดพักผ่อน โดยทั่วไปจะใช้เกณฑ์ผู้สูงอายุ เป็นเกณฑ์ในการเกษียณอายุจากงาน จะเห็นได้จากที่ประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยสูงอายุ (World Assembly on Aging) ได้กำหนดให้ผู้มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป (Elderly) และให้ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก สำหรับประเทศไทยก็ได้กำหนดให้ผู้สูงอายุ 60 ปีทั่วไป

2) เป็นผู้สูงอายุ และใช้เป็นเกณฑ์ในการเกษียณอายุราชการของข้าราชการด้วย (สุรกุล เจนอบรม, 2534: 4)

3) พิจารณาจากการเสื่อมสมรรถภาพของร่างกายมนุษย์ บุคคลที่อยู่ในวัยเดียวกัน อาจมีสุขภาพต่างกัน บุคคลหนึ่งอาจยังแข็งแรงพอที่ปฏิบัติงานต่อไปได้ ในขณะที่บุคคลหนึ่งในวัยเดียวกันสุขภาพเสื่อมโทรมจนไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปอีกได้

4) บางประเทศเห็นว่าหญิงและชายมีสภาพร่างกายแตกต่างกัน เพศหญิงอาจหมดประสิทธิภาพในการทำงานเร็วกว่าเพศชาย ในบางลักษณะงานจึงมีการกำหนดให้เพศหญิงเกษียณอายุเร็วกว่าเพศชาย เช่น ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้พนักงานในหน่วยงานของรัฐทั่วไปที่เป็นเพศชายเกษียณที่อายุ 60 ปี เพศหญิงเกษียณที่อายุ 55 ปี และประเทศบรูไนกำหนดให้ชายเกษียณอายุได้ที่อายุ 50 ปี หญิงที่อายุ 45 ปี เป็นต้น

5) การกำหนดให้ผู้บุคคลเกษียณอายุโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติได้แก่งานที่ต้องใช้ความพร้อมทางสมรรถภาพร่างกาย ต้องลำบากตรากตรำหรือเสี่ยงภัยกว่าปกติ เช่น ตำรวจจราจร ทหารที่ประจำอยู่หน่วยรบ ควรให้เกษียณอายุเร็วกว่าลักษณะงานอื่นหรือเปลี่ยนให้ไปปฏิบัติงานในสายงานอื่น ส่วนงานที่ต้องใช้บุคคลที่สั่งสมประสบการณ์มานานก็ควรให้เกษียณอายุช้า เช่น งานด้านการสอนและวิจัย เป็นต้น

6) พิจารณาสมรรถภาพการทำงานของบุคคลจากผลการปฏิบัติงานถ้าหย่อนลงจากเกณฑ์ปกติ แสดงว่า มีความสามารถไม่เพียงพอ หย่อนความสามารถก็อาจให้ออกจากงานได้

7) นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ เกณฑ์สำหรับใช้พิจารณาการเกษียณอายุอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพความจำเป็นที่รัฐเห็นสมควร โดยไม่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์ต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น เช่น รัฐบาลสิงคโปร์ได้ขยายอายุเกษียณของพนักงานที่สังกัดกองทุนสำรอง

เลี้ยงชีพกลางจากอายุ 60 ปี เป็นอายุ 62 ปีในวันที่ 1 มกราคม 2542 เพื่อแก้ปัญหาการจ้างงานแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

1.3 ปัญหาของผู้เกษียณอายุจากงาน

การเกษียณอายุงานก่อให้เกิดปัญหาแก่ผู้เกษียณหลายๆ ด้าน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและการดำเนินชีวิตของผู้เกษียณซึ่งจากงานวิจัยของ สมศรี กันธมาลา (2529: 23) พบว่าปัญหาของผู้เกษียณอายุจากงาน ได้แก่

- 1) คนที่เคยมีศตำแหน่งจะรู้สึกตนเองหมดคุณค่า ถ้าปรับตัวไม่ทันจะบั่นทอนสุขภาพและเสียชีวิตลงในเวลาอันสั้น
- 2) ไม่รู้จักใช้เวลาว่าง ทำให้เบื่อหน่ายต่อชีวิต
- 3) รายได้ลดลง
- 4) การทำงานมีความเหงาเนื่องจากขาดเพื่อน
- 5) ไม่ได้เตรียมตัวที่จะเกษียณ ทำให้ปรับตัวไม่ทันเกิดความท้อแท้

Atchly, 1982: 263-287; Howard and Others, 1982: 488-500 อ้างใน ธาดา วิมลฉัตรเวที, 2543: 2) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุการทำงาน จากการศึกษาพบว่าผู้เกษียณอายุส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งในการปรับตัว และการดำเนินชีวิตภายหลังการเกษียณอายุการทำงาน แต่ก็ยังมีผู้เกษียณอายุจำนวนมากมีปัญหาในการปรับตัวและมีความเครียดทางจิตใจมากอันส่งผลต่อสุขภาพกายด้วย และอาการเหล่านี้เป็นผลสืบเนื่องจากปัญหาการมีรายได้ต่ำ สุขภาพไม่ดี ไม่มีเพื่อนสนิท มีเวลาว่างมาก มีความรู้สึกไร้ค่า และมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น และยังกรณีผู้สมัครใจเกษียณอายุก่อนกำหนด ก็จะทำให้ชีวิตภายหลังการเกษียณอายุยาวนานขึ้น อาจจะมีมากถึง 25 ปีหรือมากกว่านั้น ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าจะทำอย่างไรให้ระยะเวลา 20-25 ปี หรือมากกว่านั้นของบั้นปลายชีวิตเป็นช่วงชีวิตที่มีคุณภาพ มีชีวิตที่ดี มีจิตใจที่สงบสุขสามารถช่วยเหลือตนเองได้มากที่สุด และมีประโยชน์ต่อส่วนรวม (วิจิตรบุญยะ-โหดระ, 2535: 1) และมีแนวโน้มว่าการลาออกก่อนเกษียณอายุการทำงานในปัจจุบันจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นไปที่อัตราส่วนการพึ่งพาซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างผู้ว่างงานและผู้ที่มีงานทำ แนวโน้มการเกษียณก่อนกำหนดจะทำให้อัตราส่วนการพึ่งพาสูงขึ้นมากในทศวรรษที่กำลังจะมาถึง

ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะรักษาให้ผู้สูงอายุอยู่ทำงานต่อไป เพื่อเป็นการรักษาสมดุลระหว่างผู้ว่างงานและผู้ที่มีงานทำ

จากปัญหาของผู้เกษียณอายุดังกล่าว การที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เกษียณมีการปรับตัว ได้ดีมีความพร้อมและพึงพอใจในชีวิตได้วิธีหนึ่ง คือ การส่งเสริมให้ผู้เกษียณมีการเตรียมตัวหรือเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเกษียณอายุจากการทำงาน

1.4 ความเป็นมาของการเกษียณอายุข้าราชการไทย

การเกษียณอายุข้าราชการไทย (สำนักงาน ก.พ. 2533: 7 -10) ในสมัยโบราณเจ้านายและขุนนางจะรับราชการอยู่จนตรบเท่าอายุขัย ไม่มีกฎหมายกำหนดให้เกษียณอายุราชการ เพราะข้าราชการแต่ละคนเป็นทั้งข้าราชการพลเรือน และทหารต้องออกไปราชการสงครามเป็นประจำและส่วนมากจะเสียชีวิตก่อนวัยชรา จนถึงในสมัยรัชกาลที่ 5 จึงมีการปฏิรูปการปกครองตามแนวทางบริหารงานสมัยใหม่ และได้มีการตราเป็นพระราชบัญญัติเบ็บบ้านาญ ร.ศ. 120 กำหนดให้เกษียณอายุราชการเมื่อครบอายุ 55 ปี แต่ถ้ายังมีความสามารถในการปฏิบัติราชการได้ก็ให้รับราชการต่อไปอีกคราวละ 5 ปี จะเป็นคราวหนึ่งหรือคราวสองก็ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติเบ็บบ้านาญ ร.ศ. 120 ในสมัยรัชกาลที่ 7 แล้วตราเป็นกฎหมายขึ้นใหม่ โดยมีสาระสำคัญเหมือนเดิม แต่ได้เปลี่ยนแปลงให้บำเหน็จบำนาญเป็นสิทธิของข้าราชการที่พึงจะได้รับตามหลักการบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม เรียกว่า พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ พ.ศ. 2471 ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 8 ให้ข้าราชการที่มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์เกษียณอายุ ยกเว้นจะได้รับอนุญาตให้ต่อเวลาราชการซึ่งจะต่อได้อย่างมากที่สุดเพียงห้าปี โดยกรมบัญชีกลางมีหน้าที่ยื่นบัญชีรายชื่อข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งชั้นสามัญบัตร ซึ่งมีอายุครบ 55 ปี ในปีหน้าต่อเจ้ากระทรวงต่างๆ ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ พ.ศ. 2478 มีเนื้อหาสาระสำคัญเหมือนพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ พ.ศ. 2471 แต่มอบอำนาจให้ ก.พ. เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมการเกษียณอายุสำหรับข้าราชการพลเรือนและกระทรวงกลาโหม เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมการเกษียณอายุสำหรับข้าราชการทหาร ทั้งนี้พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ พ.ศ. 2482 ได้เปลี่ยนกำหนดเวลาให้เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุ ยื่นบัญชีรายชื่อข้าราชการที่มีอายุครบ 55 ปี ภายในเดือน มีนาคม ของทุกปี

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติฉบับหลักที่บังคับใช้จนถึงปัจจุบันได้ขยายอายุราชการเป็นอายุ 60 ปี ด้วยเหตุผลว่าบุคคลในวัย 55 ปี ที่ยังมีสมรรถภาพและสติปัญญาสามารถรับราชการต่อไปได้จนอายุครบ 60 ปี อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัตินี้ยังคงได้โอกาสให้มีการต่ออายุเกษียณราชการออกไปได้คราวละ 1 ปี จนถึงอายุ 65 ปี ซึ่งต่อมาได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 หลายครั้ง มีทั้งให้ต่ออายุราชการได้และต่อไม่ได้ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2530 ได้มีพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 15) พ.ศ. 2530 กำหนดให้ข้าราชการซึ่งมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์โดยมิให้ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สมุหราชองครักษ์ รองสมุหราชองครักษ์และข้าราชการการเมืองการพ้นจากราชการของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สมุหราชองครักษ์ และรองสมุหราชองครักษ์ให้เป็นไปตามพระราชอัธยาศัย โดยยกเลิกการต่ออายุราชการ

1.5 การปรับปรุงระบบเกษียณอายุข้าราชการของไทย

ระบบเกษียณอายุข้าราชการแบบบังคับของไทยได้ใช้มาเป็นเวลา 47 ปีแล้ว ยังไม่เคยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทั้งระบบแต่อย่างใด อย่างไรก็ตามได้มีความพยายามให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อแก้ไขปัญหากำลังคนในภาครัฐ ดังนี้

1) การปรับปรุงวันเกษียณอายุราชการ จากการเกษียณในวันสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์เป็นการเกษียณในวันเกิดที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ซึ่งคณะรัฐมนตรีในรัฐบาลที่ พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีมติในหลักการตามข้อเสนอของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการที่มีพลอากาศสมบูรณ์ ระหงษ์ เป็นประธาน แต่โดยที่ยังมีข้าราชการบางประเภทมีข้อขัดข้องในการใช้หลักการดังกล่าว ประกอบกับยังมีความสับสนในการใช้บังคับกับข้าราชการทุกประเภท คณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาหาข้อยุติและเนื่องจากได้มีที่เปลี่ยนแปลงรัฐบาล (จากรัฐบาลที่มีพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เป็นนายกรัฐมนตรี เป็นรัฐบาลที่มี นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา จึงได้มีความเห็นว่าหลักการปรับปรุงวันเกษียณอายุราชการเป็นเรื่องสำคัญ สมควรได้รับการพิจารณาทบทวนในรัฐบาลปัจจุบันที่มีนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรีก่อน จึงได้เสนอเรื่องให้คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการที่มีนายพิชัย รัตตกุล เป็นประธานพิจารณาหาข้อยุติใน

ปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ เพื่อแนวทางในการตรวจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา 16 ธันวาคม 2541 อ้างใน สำนักงาน ก.พ. 2542: 36)

2) การจัดให้มีโครงการเกษียณก่อนกำหนด (Early Retirement) เพื่อปรับลดสัดส่วนและลดขนาดกำลังคนภาครัฐให้มีขนาดเล็กกระทัดรัดแต่มีประสิทธิภาพสูง โดยการจูงใจให้ข้าราชการทุกประเภทที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปี หรือมีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไปและมีอายุราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปให้ออกจากราชการ ก่อนการเกษียณอายุ ซึ่ง ก.พ. มีมติเห็นชอบและให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2542 (รายงานการประชุม ก.พ. ครั้งที่ 5/2542 วันที่ 10 พฤษภาคม 2542 อ้างใน สำนักงาน ก.พ. 2542: 37)

1.6 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุ

ข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการก่อนวันที่ 27 มีนาคม 2540 มีสิทธิที่จะเลือกสมัครเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 หรือไม่ก็ได้ ส่วนข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการหรือโอนมาเป็นข้าราชการตั้งแต่วันที่ 27 มีนาคม 2540 เป็นต้นไปจะต้องสมัครเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการทุกคนโดยได้รับสิทธิประโยชน์เมื่อเกษียณอายุ ดังนี้

1) ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (สำนักงาน ก.พ. 2537 : 271 – 286) กำหนดค่าตอบแทนให้ข้าราชการทุกประเภทที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือน มีอายุราชการตั้งแต่ 1 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป โดยไม่เป็นบุคคลที่ถูกไล่ออกหรือปลดออกจากราชการเพราะมีความผิด ไม่เป็นข้าราชการวิสามัญหรือลูกจ้าง ไม่เป็นผู้ซึ่งรัฐบาลกำหนดเงินอย่างอื่นไว้ให้แทนบำเหน็จบำนาญแล้ว เป็นผู้ซึ่งไม่เคยรับราชการมาก่อนแต่ได้เป็นทหาร เมื่อปลดเป็นกองหนุนแล้วและได้กลับเข้ารับราชการอีกโดยมีเวลารับราชการจะติดต่อกับเวลาราชการกองประจำการหรือไม่ก็ตาม ต้องมีเวลาราชการครบ 1 ปีบริบูรณ์ ให้ได้รับบำเหน็จ/บำนาญ/บำนาญปกติ และบำเหน็จตกทอด

ทั้งนี้ บำเหน็จที่ได้รับจะเป็นจำนวนเงินของเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีที่รับราชการ ส่วนบำนาญที่ได้รับจะเป็นจำนวนเงินของเงินเดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีที่รับราชการแล้วหารด้วย 50

ส่วนบำเหน็จตกทอดนั้นเป็นเงินที่ทางราชการจ่ายให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิ เมื่อผู้ได้รับบำนาญปกติถึงแก่ความตาย โดยจ่ายเป็นจำนวนสามสิบเท่าของบำนาญรายเดือนที่ได้รับหรือสิทธิได้รับนั้น หรือถ้าข้าราชการตายในระหว่างรับราชการ ให้ทายาทหรือบุคคลซึ่งผู้ตายได้แสดงเจตนาไว้มีสิทธิขอรับบำเหน็จตกทอดเท่ากับเงินเดือนสุดท้ายที่ได้รับคูณด้วยจำนวนปีที่รับราชการของผู้ตาย

2) ตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539(ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 113 ตอนที่ 42 ก 27 กันยายน 2539: 1 – 21) กำหนดค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ของพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ โดยสมาชิกที่รับบำเหน็จจะได้รับเป็นจำนวนเงินของเดือนเดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีที่รับราชการ และยังได้รับเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ตอบแทน หากส่งเงินสะสมเข้ากองทุน ส่วนสมาชิกที่รับบำนาญเป็นจำนวนเงินของอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีเวลาราชการแล้วหารด้วย 50 โดยบำนาญรายเดือนต้องไม่เกินร้อยละ 70 ของอัตราเงินเดือนเฉลี่ยหกสิบเดือนสุดท้าย และสมาชิกยังได้รับเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ตอบแทนหากส่งเงินสะสมเข้ากองทุน เงินชดเชยและเงินประเดิมสำหรับสมาชิกที่เข้าหลักเกณฑ์ได้รับเงินประเดิมด้วย นอกจากนี้สมาชิกยังมีสิทธิกู้จากเงินกองทุนได้ไม่เกินจำนวนเงินสะสมเงินสมทบ และประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญกำหนด ส่วนการรับบำเหน็จตกทอดนั้น ใช้หลักเกณฑ์เช่นเดียวกับการรับบำเหน็จตกทอดตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 16 พ.ศ. 2539 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 113 ตอนที่ 42 ก 27 กันยายน 2539: 22 – 26) สำหรับเงินสะสมที่ผู้ตายได้จ่ายสะสมเข้ากองทุน กองทุนจะจ่ายเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวแก่ผู้มีสิทธิรับมรดกของสมาชิกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณก่อนกำหนด

2.1 ลักษณะการเกษียณก่อนกำหนด

การเกษียณก่อนกำหนดเป็นหนึ่งในวิธีการที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายเพื่อลดจำนวนลูกจ้างในองค์กรลง เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการลดขนาดองค์กรด้วยวิธีอื่น เช่น การปลดออกและการไล่ออกแล้ว การเกษียณก่อนกำหนดเป็นวิธีการที่นุ่มนวลและอ่อนโยนกว่ามาก แต่มีกระบวนการที่ซับซ้อนกว่า (Luis R. Gomez-Mejia, David B. Balkin and Robert L. Cardy, 1995: 237 อ้างใน วรรณอร์ เยวิจิตร, 2543: 11) ได้กล่าวถึงลักษณะเฉพาะของนโยบายการเกษียณก่อนกำหนดซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ การเสนอสิ่งจูงใจทางการเงินเพื่อดึงดูดใจให้ลูกจ้างที่สูงอายุเกษียณก่อนกำหนด และเปิดโอกาสให้ลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดภายในระยะเวลาที่กำหนด ได้รับผลตอบแทนจากการลาออก

2.2 ประเภทของการเกษียณก่อนกำหนด

การเกษียณก่อนกำหนดสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (Robert C. Atchley, 1980 : 157 อ้างใน วรรณอร์ เยวิจิตร, 2543: 11) การเกษียณก่อนกำหนดแบบบังคับ (Early Forced Retirement) ใช้กับงานบางลักษณะ ได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องกับวัย เช่น งานที่ต้องใช้กำลังกาย งานใช้สายตา สมองและอาศัยความรวดเร็วฉับไว เป็นต้น และงานที่บั่นทอนสุขภาพร่างกาย เช่น งานที่ต้องตรากตรำและอดทนต่อสภาพแวดล้อม สำหรับการเกษียณก่อนกำหนดแบบสมัครใจ (Early Voluntary Retirement) นั้นจะเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานพ้นจากงานเช่นเดียวกันกับการเกษียณอายุตามกำหนด โดยการลดอายุเกษียณที่กำหนดลงมาในระดับที่นายจ้างแต่ละองค์กรเห็นว่าเหมาะสมกับลูกจ้างของตน อาจมีกำหนดระยะเวลาการทำงานร่วมด้วย ทั้งนี้เพื่อต้องการลดอัตราค่าจ้างหรือเพื่อปลดลูกจ้างโดยการให้ลาออกด้วยความสมัครใจ

2.3 โครงการเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจในต่างประเทศ

ลักษณะโครงการเกษียณก่อนกำหนด ของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจในต่างประเทศกรณีของประเทศสหรัฐอเมริกา (วรรณอร์ เยวิจิตร, 2543: 12) หน่วยงานที่ต้องการจัดโครงการเกษียณก่อนกำหนดของผู้ปฏิบัติงาน จะต้องขอคำรับรองจากสำนักงานบริหารงานบุคคล (The Office Personnel Management : OPM) และหน่วยงานนั้นต้องอยู่ระหว่างการจัดรูปองค์กรใหม่ (Major Reorganization) การลดกำลังคน (Major Reduction in Force) และการย้ายหน้าทำงาน

(Major Transfer of Function) เท่านั้น ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดทุนเงิน การขาดแคลนงานหรือการปิดกิจการ และจะส่งผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างโดยรวมของหน่วยงาน และการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด จะต้องเป็นความสมัครใจและเมื่อหน่วยงานพบว่าผู้ปฏิบัติงานคนใดถูกบังคับให้ลาออก หรือเกิดความรู้สึกที่ถูกบังคับให้ลาออก หน่วยงานนั้นจะต้องรีบแก้ไขและทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานทันที ทั้งนี้ในระหว่างที่ดำเนินโครงการเกษียณก่อนกำหนด หน่วยงานจะต้องรายงานผลของกิจกรรมโครงการเกษียณให้สำนักงานบริหารงานบุคคลได้ทราบเป็นระยะๆ

ทั้งนี้ กฎหมายของสหรัฐอเมริกา จะไม่อนุญาตการรับรองสิทธิการเกษียณก่อนกำหนดให้กับหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการจัดรูปร่างกำลังคน (Working Shaping) การลดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน (Lowering Payroll Costs) และการฟื้นฟูกำลังคนด้วยทักษะที่แตกต่าง (Refreshing the Working with Different Skills)

หน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ที่มีความประสงค์จะขอใช้สิทธิการดำเนินโครงการเกษียณก่อนกำหนดจะต้องยื่นคำขอสิทธิจากสำนักงานบริหารงานบุคคล (The Office of Personnel Management: OPM) เพื่อแจ้งเหตุผลของการนำโครงการเกษียณก่อนกำหนดมาใช้ในหน่วยงานนั้นๆ พร้อมแจ้งรายละเอียดต่างๆ เช่น สถานการณ์การเงิน ข้อมูลบุคลากร ระยะเวลาสิ้นสุดของการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ การลดกำลังคนหรือการโอนย้ายหน้าทำงานด้วย ทั้งนี้องค์กรสามารถเลือกที่จะให้สิทธิการเกษียณก่อนกำหนดกับทุกหน่วยงาน หรือเฉพาะหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กรได้ ซึ่งอาจจำกัดระยะเวลาการใช้เกษียณก่อนกำหนดโดยกำหนดวันรับสมัครหรือกำหนดจำนวนผู้สมัครที่ต้องการแน่นอน และสามารถเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขวันรับสมัครและจำนวนผู้สมัครได้หากมีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ด้านการเงินหรือกำลังคน แต่ต้องประกาศให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบ

หน่วยงานจะต้องพิจารณาผลกระทบของการกำหนดระยะเวลาและจังหวะ การให้สิทธิการเกษียณก่อนกำหนดที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ เช่น การให้สิทธิกับผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด เป็นช่วงระยะเวลาต่อเนื่องนานๆ อาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกจะทำงานต่อ เนื่องจากสามารถคาดการณ์ได้ว่าจะมีโอกาสเข้าร่วมโครงการแน่นอนแต่จะตัดสินใจเข้าร่วมโครงการครั้งสุดท้าย การกำหนดข้อเสนอ

เป็นช่วงเวลาที่สั้น รวดรัด และไม่ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พิจารณาผลกระทบของการตัดสินใจ ล่าออกจะมีส่งผลให้โครงการเกษียณก่อนกำหนดมีประสิทธิภาพต่ำสุด แต่โครงการดังกล่าวจะเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อข้อเสนอชัดเจน กระชับ แต่ให้ระยะเวลาที่เพียงพอต่อการตัดสินใจเลือกของ ผู้ที่จะเข้าร่วมโครงการและดูเหมือนว่าจะไม่มีโครงการเกิดขึ้นอีก ซึ่งหลักการนี้ (Shalowitz, Deborah, 1992: 6 – 7 อ้างอิง วรรณอร เสงวิจิตร, 2543: 17) ผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการของลูกจ้าง กล่าวไว้ว่า การประกาศโครงการเกษียณก่อนกำหนดในเวลาที่เหมาะสมมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จ ของโครงการ ซึ่งนายจ้างต้องแจ้งประกาศของโครงการให้กับลูกจ้างที่มีสิทธิเข้าร่วมโครงการใน ช่วงเวลาสั้นๆ ก่อนเริ่มโครงการหรือช่วงแรกของโครงการ เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาเพียงพอในการ พิจารณาตอบรับข้อเสนอดังกล่าว

คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ของหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจในประเทศสหรัฐอเมริกา OPM ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการ เกษียณก่อนกำหนดว่า

- 1) ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุอย่างต่ำ 50 ปี และอายุราชการอย่างน้อย 20 ปีขึ้นไป
- 2) ทำงานในตำแหน่งที่ระบุอยู่ในข้อเสนอเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยงาน
- 3) ทำงานในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในข้อเสนอลาออกก่อนเกษียณอายุของหน่วยงาน
- 4) ไม่เป็นผู้กระทำความผิดหรือผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน
- 5) อยู่ในบัญชีรายชื่อของหน่วยงานอย่างน้อย 30 วัน ก่อนที่หน่วยงานจะยื่นคำขอสิทธิการ

เกษียณก่อนกำหนดต่อ OPM และยังคงมีอยู่ในบัญชีรายชื่อในวันเปิดรับสมัคร โดยไม่มีการหยุดทำงานชั่วคราว

สำหรับวิธีการพิจารณาอนุมัติ ให้ปฏิบัติงานเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจในสหรัฐอเมริกา (Gerald R. Ferris and Kendrith M. Rowland, 1988: 407) กล่าวไว้ว่า องค์การอาจทำการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ โดยผ่าน คณะกรรมการหรือไม่ก็ได้ ประการสำคัญก็คือต้องเข้าร่วมโดยสมัครใจ และหน่วยงานต้องแจ้งให้ ผู้ปฏิบัติงานทราบว่า จะไม่มีการประเมินผล หากผู้ปฏิบัติงานปฏิเสธไม่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ ก่อนกำหนด

1.4 โครงการเกษียณก่อนกำหนดของประเทศไทย

เป็นโครงการเพื่อลดขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยได้ดำเนินการครั้งแรกในปีงบประมาณ 2543 ทั้งนี้เป็นไปตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการที่กำหนดให้ลดขนาดกำลังคนภาครัฐลง 10% ภายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ปีงบประมาณ 2540 – 2544 โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อปรับสัดส่วนและลดขนาดกำลังคนภาครัฐให้มีขนาดเล็กกะทัดรัด แต่มีประสิทธิภาพสูง โดยมุ่งให้ข้าราชการลาออกจากราชการก่อนการเกษียณอายุ มีเป้าหมายรับผู้เข้าร่วมโครงการในปีงบประมาณ 2543 และปีงบประมาณ 2544 ปีละ 30,000 คน โครงการนี้จะครอบคลุมข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร ข้าราชการธุรการตามกำหนดว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญ และข้าราชการประเภทอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณรายจ่าย หมวดเงินเดือนตามที่รัฐมนตรีกำหนด โครงการเกษียณก่อนกำหนด มีหลักการดังนี้ (<http://www.ocsc.go.th>, 2000)

- 1) เป็นความสมัครใจและความประสงค์ร่วมกันของข้าราชการและส่วนราชการ
- 2) กำลังคนภาครัฐจะต้องลดลง และจะไม่มีการบรรจุผู้ออกจากราชการตามโครงการนี้กลับเข้ารับราชการหรือบรรจุเป็นพนักงานประจำในหน่วยงานของรัฐอีก
- 3) รักษาสมดุลระหว่างกรมุ่งใจให้ข้าราชการมีทางเลือกที่ดี กับความเป็นไปได้ทางงบประมาณ

1.4.1 เงื่อนไขการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

- 1) ข้าราชการที่ออกจากราชการตามโครงการนี้แล้ว จะกลับเข้ามาเป็นข้าราชการหรือพนักงานประจำของหน่วยงานของรัฐอีกไม่ได้
- 2) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ต้องไม่บรรจุข้าราชการที่ออกจากราชการตามโครงการนี้ กลับเข้ารับราชการหรือพนักงานประจำ
- 3) ส่วนราชการต้องยุบเลิกตำแหน่งไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนตำแหน่งที่ว่างลงจากโครงการฯ สำหรับตำแหน่งที่เหลือร้อยละ 20 ให้นำมารวมกัน แล้วมอบให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) พิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็นหากจัดสรรไม่หมดให้ยุบเลิก

1.4.2 คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

1. เป็นข้าราชการประเภทใดประเภทหนึ่ง ต่อไปนี้

- 1) ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
- 2) ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
- 3) ข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู
- 4) ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
- 5) ข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ
- 6) ข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ
- 7) ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ
- 8) ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร
- 9) ข้าราชการประเภทอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือนตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

2. เป็นผู้มีอายุหรือเวลาราชการ ดังนี้

- 1) มีอายุ 50 ปีขึ้นไป สำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือน หรือมีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป สำหรับข้าราชการทหาร หรือมีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป โดยไม่รวมเวลาทวีคูณ
- 2) มีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า 1 ปี

3. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถูกสอบสวนหรือสอบหาข้อเท็จจริงทางวินัย พิจารณาทางวินัย รายงานการลงโทษทางวินัย หรือพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย หรือพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย หรือเป็นผู้ต้องหาในคดีอาญา ซึ่งมีใช้ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

4. ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะต้องออกจากราชการไม่ว่ากรณีใดๆ ตามกฎหมาย เช่น ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ เป็นต้น

5. ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับส่วนราชการ ในการไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย หรือหากอยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ จะต้องยินยอมชดใช้เงินตามสัญญาผูกพันที่ทำไว้กับราชการ

1.4.3 สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับในการเข้าร่วมมาตรการฯ

นอกเหนือจากเงินและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการออกจากราชการตามปกติแล้ว ผู้เข้าร่วมโครงการยังได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

1. สิทธิประโยชน์ที่เป็นเงิน

1) เงินขวัญถุง เป็นเงินจำนวน เท่ากับ $[8 + \text{อายุราชการที่เหลือ(ปี)}] \times \text{เงินเดือนเดือนสุดท้ายรวมเงินประจำตำแหน่ง(ถ้ามี)}$ แต่สูงสุดไม่เกิน 15 เท่าของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่ง

2) เงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับเบี้ยหวัดบ้านานู(ช.ร.บ.) เท่ากับ

$$\text{ช.ร.บ.} = \frac{\text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{เวลาราชการที่เหลือ (ปี)}}{50}$$

50

ทั้งนี้ ช.ร.บ. จะต้องไม่เกินร้อยละ 20 ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย และเมื่อรวมกับบ้านานูแล้วต้องไม่เกินเงินเดือนเดือนสุดท้าย และมีผู้มีอายุ 50 ปี มีสิทธิรับบ้านานูด้วยเหตุสูงอายุ ต้องมีเวลาราชการ 10 ปีขึ้นไป สำหรับผู้ที่รับบำเหน็จจะไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับเบี้ยหวัด บ้านานู (ช.ร.บ)

2. สิทธิประโยชน์อื่น

1) สิทธิประโยชน์จูงใจตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบ้านานูข้าราชการให้ข้าราชการผู้เข้าร่วมมาตรการฯ มีสิทธิได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามรอบการประเมินเสมือนข้าราชการผู้ออกจากราชการด้วยเหตุเกษียณอายุ (ออกจากราชการวันที่ 1 ตุลาคม)

2) ให้ข้าราชการผู้เข้าร่วมมาตรการฯ ได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจ ได้รับยกเว้นภาษีในส่วนของเงินก้อนที่ได้รับตามมาตรการฯ

3) สิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วน of เงินที่ได้รับจาก กบข. ในกรณีผู้เข้าร่วมโครงการฯ เป็นสมาชิก กบข.

4) ได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับดอกเบี้ยเงินกู้ ตามพระราชกฤษฎีกาสวัสดิการ เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย พ.ศ. 2535 โดยไม่ต้องชดใช้ส่วนต่างของอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ตามพระราช กฤษฎีกากับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ปกติ และได้รับสิทธิประโยชน์จ่ายดอกเบี้ยตามอัตราที่กำหนดใน พระราชกฤษฎีกาต่อไป ในกรณีผู้เข้าร่วม โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยจากธนาคารอาคาร สงเคราะห์

5) มีสิทธิได้รับการพิจารณาเสนิขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตาม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

6) กระทรวงแรงงานสนับสนุนการจัดหางานในภาคเอกชนรองรับผู้ที่ออกจาก ราชการตามมาตราฯ

3.เงื่อนไขเพิ่มเติม

- 1) ห้ามบรรจุกลับเข้ารับราชการประจำในฝ่ายบริหาร
- 2) หากประสงค์บรรจุเป็นพนักงานราชการ ให้บรรจุได้ในกรณีมีสัญญาจ้างไม่ เกิน 1 ปี โดยไม่มีการต่อสัญญาอีก

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

ในส่วนของทฤษฎีที่จะนำไปใช้ประกอบในการอธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้นำเอาทฤษฎีความพึงพอใจในแง่มุมที่เป็น การจูงใจมาเป็นกรอบในการอธิบายเพื่อจะตอบคำถามที่ว่าสิ่งที่จูงใจมนุษย์มีอะไรบ้าง กลุ่มนี้ เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางร่างกายหรือความต้องการทาง จิตใจ โดยนักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์เกิด พฤติกรรม และพฤติกรรมเหล่านี้จะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้รับความพึงพอใจตามความต้องการ ซึ่งมนุษย์ แต่ละคนก็จะแตกต่างกันในเรื่องของความ ต้องการ กำนินยม ทักษะคิด ตลอดจนความเชื่อ โดยมี รายละเอียดของทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham H. Maslow (Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (อ้างถึงใน พัฒนพงศ์ หนูพันธ์, 2537: 22) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องลำดับขั้นความต้องการโดยเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการ และพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ โดยมนุษย์แต่ละคนจะต้องพยายามบำบัดความต้องการในระดับต่ำสุดที่เป็นพื้นฐานก่อน ซึ่งถือเป็นความต้องการด้านกายภาพ หลังจากนั้นจึงแสวงหาทางบำบัดความต้องการระดับสูงต่อไปเรื่อยๆ และมนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการจะมีตลอดเวลาไม่สิ้นสุด

มาสโลว์ ได้สรุปความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์จำเป็นต้องหาทางบำบัดเพื่อความอยู่รอดต่อไป เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ปลอดภัย เป็นต้น ถือว่าเป็นลำดับของความต้องการขั้นต่ำสุดและขั้นแรกของมนุษย์ หลักจากมีการตอบสนองทางด้านร่างกายแล้วมนุษย์ก็จะแสวงหาความต้องการในลำดับขั้นต่อไป

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการที่ปรารถนาที่จะให้ตัวเองได้รับการปกป้องพิทักษ์ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและมั่นคงจากสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ตลอดจนเบียดเบียนที่จะได้รับภายหลังจากการทำงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) เป็นความต้องการที่อยากให้ผู้อื่นและสังคมยอมรับ ร่วมคบหาสมาคมกับผู้อื่น ตลอดจนได้รับความเป็นมิตรและความรักจากผู้อื่น

4. ความต้องการที่จะมีชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือยกย่องสรรเสริญว่าตัวเองมีคุณค่า มีความสามารถ มีชื่อเสียง เช่น ผู้ที่มีอำนาจมีชื่อเสียง มีตำแหน่งทางสังคม

5. ความต้องการที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self – Actualization Needs) เป็นระดับของความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะอาศัยความสามารถ ทักษะ และศักยภาพที่มีของแต่ละบุคคล

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นการอธิบายแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยคำนึงถึงความต้องการในแต่ละด้าน นับตั้งแต่ความต้องการในระดับขั้นที่ต่ำสุดคือความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการในแต่ละขั้นเปรียบเสมือนแรงผลักดันหรือแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาวิธีการสนองตอบความต้องการ หากความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจ

1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzber (Two Factor Theory or Motivation-Hygiene Theory)

เฮิร์ตเบิร์ก (อ้างถึงใน สมชาย ชัยยุทธ, 2537: 25) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจงานซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. **ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมี 5 ประการ คือ

1) **ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)** หมายถึง การแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2) **การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี จะแฝงอยู่กับการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself)** หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4) **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีใครตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น ตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1) เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2) โอกาสที่จะได้รับก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Inter – Personal Relation with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็น กริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

8) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎีเฮิร์ตเบอร์กเป็นการอธิบายถึงปัจจัยทั้งที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนอันเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในงานนั้น องค์ประกอบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ กล่าวคือปัจจัยดังกล่าวเป็นองค์ประกอบที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลทั้ง 5 ระดับ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของมาสโลว์ และเฮิร์ตเบอร์ก เพื่อการศึกษาถึงปัจจัยที่สามารถจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตัดสินใจลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ โดยเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดตามนโยบายรัฐบาล ซึ่งแนวคิดของนักทฤษฎีดังกล่าวได้อธิบายครอบคลุมถึงปัจจัยหลักทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยด้านผลตอบแทนของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และสามารถบอกได้ว่าทำไมปัจจัยแต่ละด้านจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงาน ก.พ. (2533) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงระบบเกษียณอายุราชการ เพื่อศึกษาระบบการเกษียณอายุราชการในปัจจุบัน ความเป็นไปได้และความเหมาะสมของระบบการเกษียณอายุราชการที่ควรจะเป็น และเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขระบบการเกษียณอายุราชการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการทุกกระทรวงในสังกัด ก.พ. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงบรรยาย และจากแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ค่าสหสัมพันธ์ และไครสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ยอมรับและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงระบบเกษียณอายุราชการ อายุเกษียณที่เหมาะสมกำหนดเป็นช่วงอายุ 50 – 60 ปี เพื่อให้สามารถเลือกเกษียณที่อายุใดก็ได้ในช่วงดังกล่าว แต่ไม่เกิน 60 ปี เกณฑ์ที่ใช้กำหนดอายุเกษียณควรใช้เกณฑ์เดียวกันทั้งหมดก่อนและอาจให้เกษียณอายุต่างกันตามลักษณะงานบางประการได้ ในกรณีที่มีความจำเป็น ไม่ควรให้มีการต่ออายุเกษียณ โดยเฉพาะตำแหน่งบริหารยกเว้นเฉพาะงานที่ขาด

แคลนหรือมีความจำเป็นให้ใช้วิธีการทำสัญญาจ้างและควรมีการดำเนินการเกษียณอายุก่อนกำหนดด้วย ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้เสนอแนะระบบเกษียณอายุราชการใหม่ 2 ระบบ ข้อเสนอแรกเกี่ยวกับระบบเกษียณอายุแบบยืดหยุ่น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) และการยืดอายุเกษียณ โดยการจ้างให้ปฏิบัติงานต่อหลังจากถึงกำหนดอายุเกษียณแล้วสำหรับผู้ที่ยังเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นต่อราชการ โดยการเกษียณอายุก่อนกำหนดยังแบ่งเป็น 2 แบบย่อย คือ เกษียณอายุก่อนกำหนดตามลักษณะงาน และเมื่อขาดประสิทธิภาพหรือมีข้าราชการบางตำแหน่งเกินความจำเป็น ข้อเสนอที่สองเกี่ยวกับระบบบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีกองทุนบำเหน็จบำนาญ (Provident Fund) หรือยกเลิกบำนาญให้มีเพียงบำเหน็จอย่างเดียว

สังวาล วรรณกุล (2544) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ หนี้สิน และสุขภาพไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด แต่ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด สำหรับปัจจัยด้านการทำงาน พบว่า สายการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด สำหรับตำแหน่งหน้าที่ครั้งสุดท้ายก่อนเข้าร่วมโครงการระยะเวลาในการรับราชการ ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด นอกจากนี้ปัจจัยด้านผลตอบแทนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

อนุภาพ จับบาง (2541) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานองค์การโทรศัพท์ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล จำนวน 60 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพของสามี/ภรรยา เงินเดือน หนี้สิน ภาระทางครอบครัว สุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการสนใจเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ มีเพียงโรคประจำตัวที่มีความสัมพันธ์กับการสนใจเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ

2) ปัจจัยด้านการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่สุดท้าย สายงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการสนใจเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ ยกเว้นความพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาพการแปรรูป และผลกระทบของการแปรรูปต่อ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงมีความสัมพันธ์กับการสนใจเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ

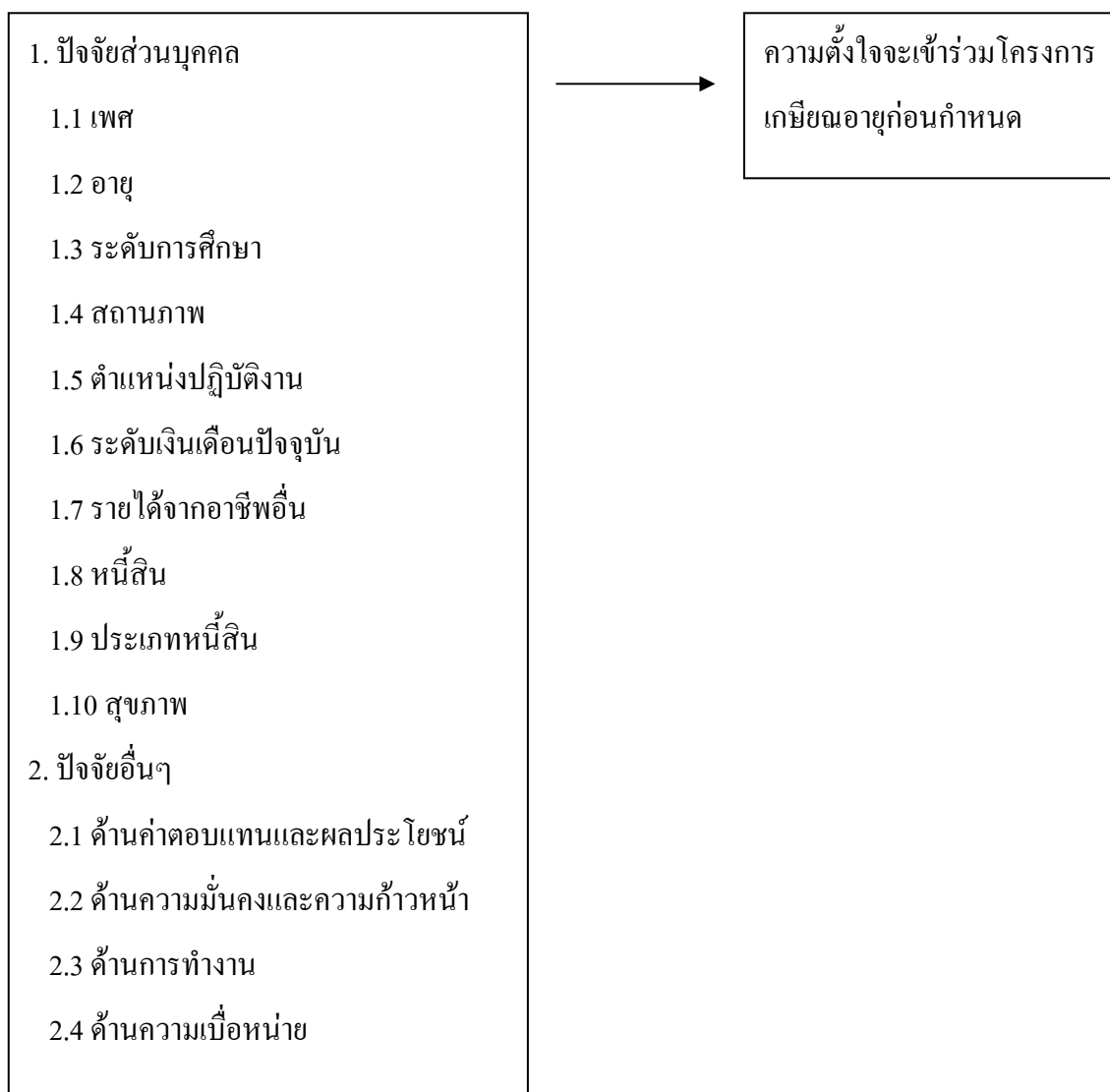
3) ปัจจัยด้านการวางแผนชีวิตภายหลังการลาออก ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนชีวิตในอนาคต และสิ่งที่กังวลที่สุดในอนาคตหลังจากลาออก มีความสัมพันธ์กับการสนใจเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ

4) ปัจจัยด้านผลตอบแทนเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินและสวัสดิการที่นอกเหนือจากตัวเงิน มีความสัมพันธ์กับการสนใจเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ จากผลการศึกษาต้องการให้มีการปรับปรุงผลตอบแทนทั้งสองด้านให้สูงขึ้น และเสนอแนะให้องค์กรดูแลเรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลต่อไป แม้ลาออกจากงานแล้วก็ตาม

คลิฟ, แคลส (1991) ได้ศึกษาการเจรจาเกี่ยวกับการเกษียณอายุที่มีความยืดหยุ่น กรณีศึกษาการจ่ายเงินล่วงหน้าและคุณภาพชีวิตของการเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยศึกษาจากประสบการณ์ของการเกษียณก่อนกำหนดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมี West Riding of Yorkshire ประเทศอังกฤษ จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานชาย 40 คน โดยสัมภาษณ์เชิงลึกที่ทำในปี 1988 ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นผู้เกษียณอายุก่อนกำหนดอย่างน้อย 2 ในการศึกษาที่มีความพยายามที่จะสร้างดัชนีคุณภาพชีวิต ที่จะเปรียบเทียบประสบการณ์ของพวกเขา และมีการตรวจหาปัจจัยที่จะกำหนดผลที่จะเกิดขึ้นจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด จุดเด่นของการศึกษาคั้งนี้คือการจ่ายเงินล่วงหน้า ในการทำให้คนที่มีความสุขแข็งแรงและมีทักษะทางการตลาดสามารถเจรจาตกลงเกี่ยวกับการเกษียณอายุที่ยืดหยุ่นของเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคนที่มีความสุขไม่ดีและขาดทักษะจะไม่สามารถทำเช่นนั้นได้ และจะมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำอีกด้วย

เจฟเฟอร์สัน แอนแน ลี (1991 อ้างในวิไลพร ธรรมตา, 2540) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุที่บุคคลต้องการออกจากงานก่อนการเกษียณอายุราชการ โดยศึกษาบุคลากรมหาวิทยาลัยจำนวน 15 แห่งในประเทศแคนาดา จำนวน 1,200 คน พบว่าบุคคลที่มักจะออกจากงานก่อนเกษียณอายุส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย ซึ่งมีสาเหตุของการออกจากงานที่แตกต่างกันไป เช่น มีแผนการเฉพาะของตนเองอยู่แล้ว ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในขณะนั้นหรือไม่พอใจในสถาบันที่ตนทำงานอยู่ สถานที่ทำงานไม่สะดวกสบาย ปัญหาเข้ากับผู้อื่นไม่ได้ มีปัญหาสุขภาพหรือต้องการย้ายที่ทำงานไปตามสภาพภูมิอากาศ หรือต้องการทำงานที่มีรายได้มากกว่าหรือมีเหตุจากการที่มหาวิทยาลัยมีความคาดหวังมากเกินไป จากการศึกษาที่พบว่าบุคคลที่มักจะลาออกก่อนการเกษียณอายุราชการมักจะเป็นสาขาทางด้านบัญชี เศรษฐศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ด้านการบริหารและจิตวิทยา เป็นต้น

5. กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพประกอบ 2-1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2555 (1 ตุลาคม 2554) โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่างต้องมีคุณสมบัติที่สามารถเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด คือ ต้องมีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมเวลาทวีคูณ) โดยต้องมีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันที่ออกจากราชการ จำนวนประชากรทั้งสิ้น 972 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามกลุ่มประชากรทั้งหมด สุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 283 ตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ	n	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้แทนประชากร
	N	หมายถึง จำนวนประชากรทั้งหมด
	e	หมายถึง ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง = 0.05

$$n = \frac{972}{1 + 972(0.05)^2}$$

$$n = 283$$

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2555 (1 ตุลาคม 2554)

ตำแหน่ง	กลุ่มประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
ข้าราชการครู	924	269
บุคลากรทางการศึกษา	48	14
รวม	972	283

2. แบบแผนการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้อาศัยข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ เช่น แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจจะลาออกจากงาน ตลอดจนข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ เช่น เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ ผลงานวิจัย บทความและข่าวสาร ตลอดจนเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่เก็บโดยใช้แบบสอบถามจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

3. เครื่องมือในการวิจัย

การทดสอบเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ความเหมาะสมของเนื้อหา ความถูกต้อง ตลอดจนการสื่อความหมาย เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2. นำเครื่องมือที่ตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้ผู้วิจัยเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการตรวจสอบกับการใช้คำถามที่เหมาะสมกับ กลุ่มตัวอย่างที่ต้องดำเนินการจริง

3. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ (Reliability) เพื่อให้แบบสอบถาม ใช้วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองแบบสอบถามมาหาค่าสัมประสิทธิ์ ของความเที่ยงตรงแบบแอลฟา (Coefficient of Alpha) ผลการทดสอบปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์อยู่ในระดับมาตรฐาน คือมีค่าเท่ากับ 8.29 แสดงว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้ โดยให้ผลความแม่นยำและความเชื่อถือสูง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ ก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) โดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการตอบคำถามเกี่ยวกับข้อมูล ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อน กำหนด เป็นคำถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเข้าร่วมโครงการ เกษียณอายุก่อนกำหนด ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ และกำหนดมาตรวัดตามแบบ Likert Scale 5 ระดับดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

ตอนที่ 3 ความตั้งใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด เป็นการตอบคำถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ และกำหนดมาตรวัดตามแบบ Likert Scale

4. การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาคครั้งนี้ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้นำไป แจกให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 ที่มีคุณสมบัติที่สามารถเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด คือ ต้องมีอายุ ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป หรือมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมเวลา

ทวิคูณ) โดยต้องมีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันที่ออกจากราชการ โดยผู้ศึกษาวิจัย จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกที่จะใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการหาความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการ เภษัชณอายุก่อนกำหนด ใช้สถิติ Chi-Square

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2” นี้ โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 283 ชุด จากกลุ่มประชากร จำนวนทั้งสิ้น 972 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 256 หรือคิดเป็นร้อยละ 90.46 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ตอนที่ 3 ความตั้งใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ลำดับต่อไปผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิจัย โดยเรียงลำดับการนำเสนอทั้ง 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนปัจจุบัน รายได้จากอาชีพอื่น หนี้สิน ประเภทหนี้สิน และสุขภาพ โดยนำเสนอแสดงในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	93	36.3
หญิง	163	63.7
2. อายุ		
ต่ำกว่า 50 ปี	23	9.0
50 – 54 ปี	98	38.3
55 ปีขึ้นไป	135	52.7
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	1.2
ปริญญาตรี	187	73.0
ปริญญาโท	66	25.8
4. สถานภาพ		
โสด	20	7.8
สมรส	212	82.8
หย่า/หม้าย	24	9.4

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน		
ข้าราชการครู	244	95.3
บุคลากรทางการศึกษา	12	4.7
6. ระดับเงินปัจจุบัน		
20,001 – 30,000 บาท	67	26.2
30,001 – 40,000 บาท	156	60.9
40,001 บาทขึ้นไป	33	12.9
7. รายได้จากอาชีพอื่น		
มี	222	86.7
ไม่มี	34	13.3
8. หนี้สิน		
มี	228	89.1
ไม่มี	28	10.9
9. ประเภทหนี้สิน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ที่อยู่อาศัย	138	53.9
รถยนต์	87	34.0
เงินกู้ยืม/บัตรเครดิต	209	81.6
ลงทุนธุรกิจส่วนตัว	10	3.9
อื่นๆ (ระบุ)	47	18.4

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
10. สุขภาพของท่านก่อนจะเข้าร่วมโครงการฯ		
ปกติ	192	75.0
ไม่ปกติ	64	25.0
- เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	20	31.25
- ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	44	68.75
รวม	256	100.0

จากตาราง 3.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.7 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.3

อายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมา มีอายุระหว่าง 50 – 54 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.3 และอายุต่ำกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.0

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.0 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 25.8 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.2

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 82.8 รองลงมา คือ มีสถานภาพหย่า/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 9.4 และสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 7.8

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 95.3 และเป็นบุคลากรทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 4.7

ระดับเงินเดือนปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมา คือ ระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.2 และระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.9

รายได้จากอาชีพอื่นในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้จากอาชีพอื่น คิดเป็นร้อยละ 86.7 และมีรายได้จากการรับราชการเพียงอย่างเดียวโดยไม่มีรายได้จากอาชีพอื่น คิดเป็นร้อยละ 13.3

หนี้สินในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 89.1 โดยมีหนี้สินจากเงินกู้ยืม/บัตรเครดิต มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.6 รองลงมา คือหนี้สินจากที่อยู่อาศัย คิดเป็นร้อยละ 53.9 หนี้สินจากรถยนต์ คิดเป็นร้อยละ 34.0 และหนี้สินประเภทอื่นๆ เช่น การซื้อที่ดิน คิดเป็นร้อยละ 18.4 โดยหนี้สินประเภทลงทุนธุรกิจส่วนตัวกลุ่มตัวอย่างมีหนี้สิน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.9 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 10.9

สุขภาพในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสุขภาพเป็นปกติ คิดเป็นร้อยละ 75.0 และมีสุขภาพไม่ปกติ คิดเป็นร้อยละ 25.0 ซึ่งโรคที่พบในกลุ่มตัวอย่างที่มีสุขภาพไม่ปกติ อาทิ โรคความดัน โรคเบาหวาน โรคไขมันในเส้นเลือดสูง โรคมะเร็ง โรคหัวใจ เป็นต้น โดยโรคประจำตัวที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 68.75 และกลุ่มตัวอย่างที่มีโรคประจำตัวและเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 31.25

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ตาราง 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
1. ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์						3.62	.875
1. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด	129 (50.3)	101 (39.5)	23 (9.0)	3 (1.2)	0 (0.0)	4.39	0.700
2. ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ท่านจะได้รับจากโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับการออกเมื่อครบการเกษียณอายุปกติ	70 (27.3)	171 (66.8)	14 (5.5)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.21	0.548
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดทำให้ท่านนำไปประกอบอาชีพอื่นและปลดหนี้สินได้	33 (12.9)	76 (29.7)	130 (50.8)	17 (6.6)	0 (0.0)	3.49	0.802
4. เงินตอบแทนพิเศษและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคตของท่าน	2 (0.8)	23 (9.0)	75 (29.3)	127 (49.6)	29 (11.3)	2.38	0.832

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง		
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า						3.29	0.333
1. ท่านคิดว่าท่านทำงานจนถึงจุดสูงสุด ของชีวิตการทำงานแล้ว จึงเห็นควรเข้า ร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด สำหรับท่าน	138 (539.)	103 (40.2)	7 (2.7)	8 (3.1)	0 (0.0)	4.45	0.701
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ งานที่ทำก่อนจะเข้าร่วมโครงการ เกษียณก่อนกำหนด	1 (.4)	66 (25.8)	86 (33.6)	95 (37.1)	8 (3.1)	2.83	0.863
3. ตำแหน่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	1 (0.4)	15 (5.9)	66 (25.8)	126 (49.2)	48 (18.8)	2.20	0.823
4. ท่านได้รับการส่งเสริมและมีโอกาส แสดงผลงานหรือความคิดเห็นต่อ ผู้บังคับบัญชา	4 (1.6)	205 (80.1)	30 (11.7)	17 (6.6)	0 (0.0)	3.77	0.587
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การ สนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าอยู่เสมอ	41 (16.0)	169 (66.0)	40 (15.6)	6 (2.3)	0 (0.0)	3.96	0.640
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมใน การเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นหรือเลื่อน ตำแหน่ง	1 (0.4)	33 (12.9)	90 (35.2)	114 (44.5)	18 (7.0)	2.55	0.820
3. ด้านการทำงาน						3.73	0.310
1. ท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงานใหม่ๆ	5 (2.0)	70 (27.3)	105 (41.0)	76 (29.7)	0 (0.0)	3.02	0.807
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ เกิดขึ้นในงานที่ท่านรับผิดชอบได้	173 (67.6)	72 (28.1)	10 (3.9)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.63	0.580
3. การทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่า และเป็นที่ยอมรับของสังคม	79 (7.8)	172 (67.2)	5 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.29	0.496

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง		
4. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจทำงาน ของท่านได้เต็มที่	20 (7.8)	148 (57.8)	74 (28.9)	14 (5.5)	0 (0.0)	3.68	0.697
5. การทำงานของท่านได้รับความ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	71 (27.7)	143 (55.9)	37 (14.5)	5 (2.0)	0 (0.0)	4.09	0.702
6. สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	11 (4.3)	96 (37.5)	91 (35.5)	58 (22.7)	0 (0.0)	3.23	0.849
7. เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านเป็น บุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน	14 (5.5)	146 (57.0)	88 (34.4)	8 (3.1)	0 (0.0)	3.65	0.634
8. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	21 (8.2)	156 (60.9)	70 (27.3)	9 (3.5)	0 (0.0)	3.74	0.655
9. ท่านมีความพึงพอใจกับผลงานใน การปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน	55 (21.5)	145 (56.6)	45 (17.6)	11 (4.3)	0 (0.0)	3.95	0.75
10. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานใน หน่วยงานของท่าน	4 (1.6)	56 (21.9)	145 (56.6)	51 (19.9)	0 (0.0)	3.05	0.693
4. ด้านความเหนื่อยหน่าย						4.08	0.411
1. ท่านเหนื่อยหน่ายการทำงานใน ระบบราชการที่บางครั้งเกิดความล่าช้า	94 (36.7)	123 (48.0)	36 (14.1)	3 (1.2)	0 (0.0)	4.20	0.718
2. ท่านเหนื่อยหน่ายในหน้าที่และงานที่ ทำอยู่เป็นประจำ	19 (7.4)	76 (29.7)	121 (47.3)	40 (15.6)	0 (0.0)	3.29	0.818
3. ท่านเหนื่อยหน่ายในการปรับตัวกับ การนำเทคโนโลยีการใช้ในการ ปฏิบัติงาน	193 (75.4)	45 (17.6)	8 (3.1)	10 (3.9)	0 (0.0)	4.64	0.727
4. ท่านเหนื่อยหน่ายที่ต้องทำงานหน้าที่ เกินไป	154 (60.2)	98 (38.3)	1 (0.4)	3 (1.2)	0 (0.0)	4.57	0.569
5. ท่านเหนื่อยหน่ายที่ต้องทำงานเร่งรีบ ตลอดเวลา	24 (9.4)	135 (52.7)	96 (37.5)	1 (0.4)	0 (0.0)	3.71	0.634

จากตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพอใจในค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างคิดว่าค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับการออกเมื่อครบการเกษียณอายุปกติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และกลุ่มตัวอย่างสามารถนำค่าตอบแทนที่ได้รับจากโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดไปประกอบอาชีพอื่นและปลดหนี้สินได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเรื่อง เงินตอบแทนพิเศษและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.38

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าได้ทำงานจนถึงจุดสูงสุดของชีวิตการทำงานแล้ว จึงเห็นควรเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และกลุ่มตัวอย่างได้รับการส่งเสริมและมีโอกาสแสดงผลงานหรือความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเรื่องตำแหน่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.20

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบได้ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 รองลงมา คือ การทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และการทำงานยังได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเรื่องการมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานใหม่ๆ และความสุขในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.02 และ 3.05 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ ก่อนกำหนด ด้านความเหนื่อยหน่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายในการปรับตัวกับการนำเทคโนโลยีการใช้ในการปฏิบัติงาน มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายที่ต้องทำงานหน้าที่เกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และมีความเหนื่อยหน่ายการทำงานในระบบราชการที่บางครั้งเกิดความล่าช้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายในหน้าที่และงานที่ทำอยู่เป็นประจำ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

ตอนที่ 3 : ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ตาราง 4.3 จำนวน และร้อยละของระดับความตั้งใจจะเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด	จำนวน	ร้อยละ
ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ แน่แน่นอน	132	51.6
ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ บางครั้ง	105	41.0
ไม่ได้ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ	19	7.4
รวม	256	100.0

จากตาราง 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ ก่อนกำหนด ระดับตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดแน่นอน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมา คือ ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดบางครั้ง และไม่ได้ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด คิดเป็นร้อยละ 41.0 และ 7.4 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 จำนวน และร้อยละการปรึกษาหารือบุคคลในครอบครัว

การปรึกษาหารือบุคคลในครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
ปรึกษาตลอด	84	32.8
ปรึกษาบ้าง	144	56.2
ไม่ปรึกษาใครเลย	28	10.9
รวม	256	100.0

จากตาราง 4.4 การปรึกษาหารือบุคคลในครอบครัว พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการปรึกษาหารือบุคคลในครอบครัวบ้าง คิดเป็นร้อยละ 56.2 โดยบุคคลที่กลุ่มตัวอย่างปรึกษาหารือ คือ สามี ภรรยา พ่อ แม่ บุตร และญาติพี่น้อง รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่ปรึกษาหารือบุคคลในครอบครัวตลอด คิดเป็นร้อยละ 32.8 โดยบุคคลที่กลุ่มตัวอย่างปรึกษาหารือ คือ สามี ภรรยา พ่อ แม่ บุตรและญาติพี่น้อง และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ปรึกษาหารือใครเลย คิดเป็นร้อยละ 10.9

ตาราง 4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้เกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD
	รู้มากที่สุด	รู้มาก	รู้ปานกลาง	รู้น้อย	รู้น้อยที่สุด		
1. คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด	142 (55.5)	96 (37.5)	10 (3.9)	8 (3.1)	0 (0.0)	4.45	0.718
2. การนับอายุต่างๆ เช่น อายุตัว อายุงาน	154 (60.2)	95 (37.1)	1 (0.4)	6 (2.3)	0 (0.0)	4.55	0.630
3. ผลตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้รับ	42 (16.4)	103 (40.2)	96 (37.5)	12 (4.7)	3 (1.2)	3.66	0.848
4. วิธีการสมัครเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด	65 (25.4)	124 (48.4)	62 (24.2)	5 (2.0)	0 (0.0)	3.97	0.759
5. กำหนดการรับสมัครและหมดเขตรับสมัคร	46 (18.0)	95 (37.1)	81 (31.6)	31 (12.1)	3 (1.2)	3.59	0.958
รวม						4.04	0.568

จากตาราง 4.5 ระดับความรู้ของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยประเด็นการนับอายุต่างๆ เช่น อายุตัว อายุงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 รองลงมา คือ ประเด็นคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และประเด็นวิธีการสมัครเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประเด็นกำหนดการรับสมัครและหมดเขตรับสมัคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และพิจารณารายละเอียดประเด็นต่างๆ ดังนี้

ประเด็นคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้เฉลี่ย 4.45 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในระดับรู้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมา มีระดับความรู้ในระดับรู้มาก รู้ปานกลาง และร้่น้อย คิดเป็นร้อยละ 37.5, 3.9 และ 3.1 ตามลำดับ

ประเด็นการนับอายุต่างๆ เช่น อายุตัว อายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้เฉลี่ย 4.55 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในระดับรู้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมา มีระดับความรู้ในระดับรู้มาก ร้่น้อย และรู้ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.1, 2.3 และ 0.4 ตามลำดับ

ประเด็นผลตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้รับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้เฉลี่ย 3.66 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในระดับรู้มาก คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมา มีระดับความรู้ในระดับรู้ปานกลาง ร้่นมากที่สุด ร้่น้อย และร้่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.5, 16.4, 4.7 และ 1.2 ตามลำดับ

ประเด็นวิธีการสมัครเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้เฉลี่ย 3.97 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในระดับรู้มาก คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมา มีระดับความรู้ในระดับรู้มากที่สุด, ร้่นปานกลาง และร้่น้อย คิดเป็นร้อยละ 25.4, 24.2 และ 2.0 ตามลำดับ

ประเด็นกำหนดการรับสมัครและหมดเขตรับสมัคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้เฉลี่ย 3.59 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในระดับรู้มาก คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมา มีระดับความรู้ในระดับรู้ปานกลาง ร้่นมากที่สุด ร้่น้อย และร้่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.6, 18.0, 12.1 และ 1.2 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ข้อสมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระดับเงินเดือนปัจจุบัน รายได้จากอาชีพอื่น หนี้สินและสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตาราง 4.6 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

เพศ	ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด			รวม
	ตั้งใจจะเข้าร่วม	ตั้งใจจะเข้าร่วม	ไม่ได้ตั้งใจจะเข้าร่วม	
	โครงการฯ แน่นนอน	โครงการฯ บางครั้ง	โครงการฯ	
ชาย	56 (60.2)	32 (34.4)	5 (5.4)	93 (100.0)
หญิง	76 (46.6)	73 (44.8)	14 (8.6)	163 (100.0)
รวม	132 (51.6)	105 (41.0)	19 (7.4)	256 (100.0)

$\chi^2 = 4.499^a$

df = 2

Sig. = .105

จากตาราง 4.6 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.7 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

อายุ	ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด			รวม
	ตั้งใจจะเข้าร่วม	ตั้งใจจะเข้าร่วม	ไม่ได้ตั้งใจจะเข้าร่วม	
	โครงการฯ แน่นนอน	โครงการฯ บางครั้ง	โครงการฯ	
ต่ำกว่า 50 ปี	4 (17.4)	5 (21.7)	14 (60.9)	23 (100.0)
50 – 54 ปี	49 (50.0)	46 (46.9)	3 (3.1)	98 (100.0)
55 ปีขึ้นไป	79 (58.5)	54 (40.0)	2 (1.5)	135 (100.0)
รวม	132 (51.6)	105 (41.0)	19 (7.4)	256 (100.0)

$$\chi^2 = 1.069E2^a$$

$$df = 4$$

$$Sig. = .000$$

จากตาราง 4.7 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป มีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดมากกว่ากลุ่มอายุอื่น

ตาราง 4.8 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ระดับการศึกษา	ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด			รวม
	ตั้งใจจะเข้าร่วม	ตั้งใจจะเข้าร่วม	ไม่ได้ตั้งใจจะเข้าร่วม	
	โครงการฯ แน่นนอน	โครงการฯ บางครั้ง	โครงการฯ	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	2 (66.7)	1 (33.3)	3 (100.0)
ปริญญาตรี	110 (58.8)	69 (36.9)	8 (4.3)	187 (100.0)
ปริญญาโท	22 (33.3)	34 (51.5)	10 (15.2)	66 (100.0)
รวม	132 (51.6)	105 (41.0)	19 (7.4)	256 (100.0)

$$\chi^2 = 21.258^a$$

$$df = 4$$

$$Sig. = .000$$

จากตาราง 4.8 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดมากกว่าระดับการศึกษาอื่น

ตาราง 4.9 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

สถานภาพ	ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด			รวม
	ตั้งใจจะเข้าร่วม	ตั้งใจจะเข้าร่วม	ไม่ได้ตั้งใจจะเข้าร่วม	
	โครงการฯ แน่นนอน	โครงการฯ บางครั้ง	โครงการฯ	
โสด	8 (40.0)	10 (50.0)	2 (10.0)	20 (100.0)
สมรส	106 (50.0)	89 (42.0)	17 (8.0)	212 (100.0)
หย่า/หม้าย	18 (75.0)	6 (25.0)	0	24 (100.0)
รวม	132 (51.6)	105 (41.0)	19 (7.4)	256 (100.0)

$$\chi^2 = 7.181^a$$

$$df = 4$$

$$Sig. = .127$$

จากตาราง 4.9 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.10 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด			รวม
	ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ แน่نون	ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ บางครั้ง	ไม่ได้ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ	
ข้าราชการครู	130 (53.3)	102 (41.8)	12 (4.9)	244 (100.0)
บุคลากรทางการศึกษา	2 (16.7)	3 (25.0)	7 (58.3)	12 (100.0)
รวม	132 (51.6)	105 (41.0)	19 (7.4)	256 (100.0)

$$\chi^2 = 47.730^a$$

$$df = 2$$

$$Sig. = .000$$

จากตาราง 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยข้าราชการครูมีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดมากกว่าบุคลากรการศึกษา

ตาราง 4.11 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับเงินเดือนปัจจุบันกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ระดับเงินเดือนปัจจุบัน	ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด			รวม
	ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ แน่نون	ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ บางครั้ง	ไม่ได้ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ	
20,001 – 30,000 บาท	26 (38.8)	26 (38.8)	15 (22.4)	67 (100.0)
30,001 – 40,000 บาท	91 (58.3)	61 (39.1)	4 (2.6)	156 (100.0)
40,001 บาทขึ้นไป	15 (45.5)	18 (54.5)	0	33 (100.0)
รวม	132 (51.6)	105 (41.0)	19 (7.4)	256 (100.0)

$$\chi^2 = 33.061^a$$

$$df = 4$$

$$Sig. = .000$$

จากตาราง 4.11 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับเงินเดือนปัจจุบันแตกต่างกันมีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดมากกว่าระดับเงินเดือนอื่น ๆ

ตาราง 4.12 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้จากอาชีพอื่นกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

รายได้จากอาชีพอื่น	ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด			รวม
	ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ แน่นอน	ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ บางครั้ง	ไม่ได้ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ	
มี	117 (52.7)	92 (41.4)	13 (5.9)	222(100.0)
ไม่มี	15 (44.1)	13 (38.2)	6 (17.6)	34 (100.0)
รวม	132 (51.6)	105 (41.0)	19 (7.4)	256 (100.0)

$\chi^2 = 6.019^a$

df = 2

Sig. = .049

จากตาราง 4.12 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้จากอาชีพอื่นแตกต่างกันมีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.13 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างหนี้สินกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ ก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2

หนี้สิน	ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด			รวม
	ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ แน่نون	ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ บางครั้ง	ไม่ได้ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ	
มี	118 (51.8)	94 (41.2)	16 (7.0)	28 (100.0)
ไม่มี	14 (50.0)	11 (39.3)	3 (10.7)	228 (100.0)
รวม	132 (51.6)	105 (41.0)	19 (7.4)	256 (100.0)

$$\chi^2 = .497^a$$

$$df = 2$$

$$Sig. = .780$$

จากตาราง 4.13 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีหนี้สินในปัจจุบันแตกต่างกันมีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.14 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ ก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2

สุขภาพ	ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด			รวม
	ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ แน่نون	ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ บางครั้ง	ไม่ได้ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ	
ปกติ	94 (49.0)	80 (41.7)	18 (9.4)	192 (100.0)
ไม่ปกติ	38 (59.4)	25 (39.1)	1 (1.6)	64 (100.0)
รวม	132 (51.6)	105 (41.0)	19 (7.4)	256 (100.0)

$$\chi^2 = 5.037^a$$

$$df = 2$$

$$Sig. = .081$$

จากตาราง 4.14 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสุขภาพในปัจจุบันแตกต่างกันมีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดไม่แตกต่างกัน

ข้อสมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์, ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการทำงาน และด้านความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2

ตาราง 4.15 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์กับความตั้งใจจะเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์	ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด			รวม
	ตั้งใจจะเข้าร่วม โครงการฯแน่นอน	ตั้งใจจะเข้าร่วม โครงการฯ บางครั้ง	ไม่ได้ตั้งใจจะเข้าร่วม โครงการฯ	
ตั้งใจมาก	60(49.6)	53(43.8)	8(6.6)	121(100.0)
ตั้งใจปานกลาง	70(53.4)	50(38.2)	11(8.4)	131(100.0)
ไม่ตั้งใจ	2(50.0)	2(50.0)	0(0.0)	4(100.0)
รวม	132(51.6)	105(41.0)	19(7.4)	256(100.0)

$$\chi^2 = 1.321^a$$

$$df = 4$$

$$Sig. = .858$$

จากตาราง 4.15 พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะมีความรู้สึกเช่นไรกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ก็มีความตั้งใจจะเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.16 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ปัจจัยด้าน ความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด			รวม
	ตั้งใจจะเข้าร่วม โครงการฯ แน่นนอน	ตั้งใจจะเข้าร่วม โครงการฯ บางครั้ง	ไม่ได้ตั้งใจจะเข้าร่วม โครงการฯ	
ตั้งใจมาก	7(35.0)	9(45.0)	4(20.0)	20(100.0)
ตั้งใจปานกลาง	114(54.5)	87(41.6)	8(3.8)	209(100.0)
ไม่ตั้งใจ	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
รวม	122(53.0)	96(41.7)	12(5.2)	256(100.0)

$\chi^2 = 11.404^a$

df = 4

Sig. = .022

จากตาราง 4.16 พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้สึกไม่ดีกับปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนแน่นอน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้สึกดีปานกลางกับปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนแน่นอน คิดเป็นร้อยละ 54.5 และกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้สึกดีมากกับปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนแน่นอน คิดเป็นร้อยละ 35.0

ตาราง 4.17 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ปัจจัยด้าน การทำงาน	ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด			รวม
	ตั้งใจจะเข้าร่วม	ตั้งใจจะเข้าร่วม	ไม่ได้ตั้งใจจะเข้าร่วม	
	โครงการฯ แน่นนอน	โครงการฯ บางครั้ง	โครงการฯ	
ตั้งใจมาก	93(55.0)	61(36.1)	15(8.9)	169(100.0)
ตั้งใจปานกลาง	39(44.8)	44(50.6)	4(4.6)	87(100.0)
รวม	132(51.6)	105(41.0)	19(7.4)	256(100.0)

$$\chi^2 = 5.512^a$$

$$df = 2$$

$$Sig. = .064$$

จากตาราง 4.17 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะมีความรู้สึกเช่นไรกับปัจจัยด้านการทำงานก็มีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.18 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่ายกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ปัจจัยด้าน ความเหนื่อยหน่าย	ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด			รวม
	ตั้งใจจะเข้าร่วม	ตั้งใจจะเข้าร่วม	ไม่ได้ตั้งใจจะเข้าร่วม	
	โครงการฯ แน่นนอน	โครงการฯ บางครั้ง	โครงการฯ	
ตั้งใจมาก	122(55.7)	88(40.2)	9(4.1)	219(100.0)
ตั้งใจปานกลาง	10(27.0)	17(45.9)	10(27.0)	37(100.0)
รวม	132(51.6)	105(41.0)	19(7.4)	256(100.0)

$$\chi^2 = 27.705^a$$

$$df = 2$$

$$Sig. = .000$$

จากตาราง 4.18 พบว่าปัจจัยด้านความความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้สึกดีมากกว่าปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่าย หรือมีความรู้สึกเหนื่อยหน่ายมากมีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนแน่นอน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.7 และกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้สึกดีปานกลางกับปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่าย หรือมีความเหนื่อยหน่ายปานกลางมีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนแน่นอน คิดเป็นร้อยละ 27.0

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2” ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์, ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านการทำงาน และด้านความเหนื่อยหน่ายกับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่างต้องมีคุณสมบัติที่สามารถเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด คือ ต้องมีอายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป หรือมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำนาญตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมเวลาทวีคูณ) โดยต้องมีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันที่ออกจากราชการ จำนวนทั้งสิ้น 283 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 256 หรือคิดเป็นร้อยละ 90.46 ซึ่งการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระดับเงินเดือนปัจจุบัน รายได้จากอาชีพอื่น หนี้สินและสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

2. ปัจจัยด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์, ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านการทำงาน และด้านความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสงขลา เขต 2

1. สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.7 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.0 นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 82.8

ด้านตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 95.3 และเป็นบุคลากรทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 4.7 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.9

ด้านรายได้จากอาชีพอื่นในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้จากอาชีพอื่น คิดเป็นร้อยละ 86.7 และมีรายได้จากการรับราชการเพียงอย่างเดียวโดยไม่มีรายได้จากอาชีพอื่น คิดเป็นร้อยละ 13.3 สำหรับหนี้สินในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 89.1 ซึ่งเป็นหนี้สินจากเงินกู้ยืม/บัตรเครดิต มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.6 รองลงมา คือหนี้สินจากที่อยู่อาศัย คิดเป็นร้อยละ 53.9 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 10.9

ด้านสุขภาพในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสุขภาพเป็นปกติ คิดเป็นร้อยละ 75.0 และมีสุขภาพไม่ปกติ คิดเป็นร้อยละ 25.0 โดยโรคประจำตัวที่กลุ่มตัวอย่างเป็น ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 68.75 และเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 31.25

1.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ประกอบด้วยด้านต่างๆ ดังนี้

1.2.1 ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพอใจในค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเรื่องเงินตอบแทนพิเศษและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.38

1.2.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าได้ทำงานจนถึงจุดสูงสุดของชีวิตการทำงานแล้ว จึงเห็นควรเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับว่าคิดเห็นเรื่องตำแหน่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.20

1.2.3 ด้านการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบได้ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเรื่องการมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานใหม่ๆ และความสุขในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.02 และ 3.05 ตามลำดับ

1.2.4 ด้านความเหนื่อยหน่าย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายในการปรับตัวกับการนำเทคโนโลยีการใช้ในการปฏิบัติงาน มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายที่ต้องทำงานหน้าที่เกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายในหน้าที่และงานที่ทำอยู่เป็นประจำ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

1.3 ความตั้งใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ระดับตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดแน่นอน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมา คือ ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดบางครั้ง และไม่ได้ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด คิดเป็นร้อยละ 41.0 และ 7.4 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการปรึกษาหารือบุคคลในครอบครัวบ้าง คิดเป็นร้อยละ 56.2

สำหรับระดับความรู้ของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยประเด็นการนับอายุต่างๆ เช่น อายุตัว อายุงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 รองลงมา คือ ประเด็นคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และประเด็นวิธีการสมัครเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประเด็นกำหนดการรับสมัคร และหมดเขตรับสมัคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ข้อสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระดับเงินเดือนปัจจุบัน รายได้จากอาชีพอื่น หนี้สินและสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ หนี้สินและสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือนปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้จากอาชีพอื่นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์, ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านการทำงาน และด้านความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และปัจจัยด้านการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ .001 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้ง ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนปัจจุบัน และรายได้จากอาชีพอื่นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสังวาล วรณกุล (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด แต่จะแตกต่างกับงานวิจัยของอานุกาญ จับบาง (2541) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับการสนใจเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ

สำหรับปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ หนี้สินในปัจจุบัน และสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สังวาล วรณกุล (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล เพศ สถานภาพ หนี้สิน และสุขภาพไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของอานุกาญ จับบาง (2541) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ หนี้สิน และสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับการสนใจเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ

2. ปัจจัยด้านอื่นๆ พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และปัจจัยด้านการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สำหรับปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่าย มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ .001 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสังวาล วรรณกุล (2544) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด แต่แตกต่างกันปัจจัยด้านผลตอบแทนซึ่งพบว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอานุกาฬ จับบาง (2541) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุของพนักงานองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่สุดท้าย สายงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับการสนใจเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ แต่แตกต่างกันปัจจัยด้านผลตอบแทนเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินและสวัสดิการที่นอกเหนือจากตัวเงิน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กับการสนใจเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ผลจากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ทำให้ทราบว่าโครงการดังกล่าวเป็นมาตรการหนึ่งในการปรับปรุงระบบราชการเพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีขนาดและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) และการใช้กำลังคนภาครัฐเป็นไปอย่างคุ้มค่า ประหยัด เพิ่มศักยภาพได้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งเพื่อลดขนาดองค์กรให้มีขนาดเล็กลง รัฐจึงมีมาตรการจูงใจให้ข้าราชการลาออกจากราชการก่อนครบเกษียณอายุ เพื่อสนับสนุนการแก้ไข ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามผลการทบทวนบทบาท ภารกิจ วิเคราะห์ และสำรวจอัตรากำลังของส่วนราชการ และเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะสูงได้มีโอกาสก้าวหน้า และภาคราชการได้มีโอกาสปรับปรุงประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน โดยการสรรหาคนใหม่ที่มีสมรรถนะที่ดีกว่ามาทำหน้าที่แทน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำ ให้ภาคราชการมีพลังในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น หากส่วนราชการนำมาตรการ โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดมาใช้ เพื่อปรับลดขนาดกำลังคนในหน่วยงานให้มีความเหมาะสม และได้ประโยชน์ร่วมกันทั้งฝ่าย ราชการและข้าราชการแล้วจะต้องประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงโดยผ่านสื่อต่างๆ ขององค์กร โดยยึด หลักความสมัครใจ และให้ทางเลือกที่เพิ่มขึ้นสำหรับข้าราชการที่ต้องการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพราะมีปัญหาด้านสุขภาพ หรือต้องการพักผ่อน หรือต้องการนำผลตอบแทนที่ได้รับจากโครงการ ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ ตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้จะต้องให้ผลตอบแทนที่สูงคุ้มค่า พอที่จะโน้มน้าวหรือจูงใจให้ข้าราชการตัดสินใจลาออก และต้องเปิดโอกาสให้เข้าร่วม โครงการ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้เท่านั้น ซึ่งหน่วยงานจะต้องพิจารณาผลกระทบจากการกำหนด ระยะเวลาและจังหวะการให้สิทธินั้นแก่ข้าราชการที่จะตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อน กำหนดอย่างรอบครอบ หากส่วนราชการให้สิทธิแก่ข้าราชการในการเลือกเข้าร่วมโครงการเป็น ระยะเวลาสั้นๆ อาจทำให้ข้าราชการเลือกทำงานต่อ เนื่องจากสามารถคาดการณ์ได้ว่าจะมีโอกาส เข้าร่วมโครงการแน่นอนและจะตัดสินใจเข้าร่วมโครงการครั้งสุดท้าย และถ้าส่วนราชการกำหนด ข้อเสนอในช่วงระยะเวลาที่สั้น รวดเร็ว และไม่ให้ออกโอกาสแก่ข้าราชการได้พิจารณาผลกระทบของ การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดจะส่งผลให้โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด มีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งโครงการจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อข้อเสนอชัดเจน กระชับ และให้เวลา เพียงพอต่อการตัดสินใจเลือกและพิจารณาตอบรับข้อเสนอดังกล่าว

2. ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ หนี้สินและสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างได้มีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดแน่นอน ประกอบกับมีการปรึกษาหารือบุคคลในครอบครัวเพื่อประกอบการตัดสินใจ

สำหรับปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ปัจจุบันและรายได้จากอาชีพอื่น มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีผลการการคำนวณสิทธิประโยชน์ที่เป็นเงินก้อน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะได้รับเมื่อเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

3. ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และปัจจัยด้านการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด และคิดว่าค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่จะได้รับจากโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับการออกเมื่อครบการเกษียณอายุปกติ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังคิดว่าได้ทำงานจนถึงจุดสูงสุดของชีวิตการทำงานแล้ว จึงเห็นควรเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

4. ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างมีความเบื่อหน่ายในการปรับตัวกับการนำเทคโนโลยีการใช้ในการปฏิบัติงาน และมีความเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานหน้าที่เกินไป เพราะการทำงานในปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน ทำให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป ไม่สามารถปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ นอกจากนี้ข้าราชการครูมิได้มีหน้าที่ในการสอนหนังสือเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องมีหน้าที่รับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นอีกหลายอย่าง เช่น เจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียน เจ้าหน้าที่พัสดุของโรงเรียน เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ส่วนราชการและเกิดความพึงพอใจสูงสุดแก่ข้าราชการผู้ที่มีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ควรมีมาตรการเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการที่มีปัญหาด้านสุขภาพ และมีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยมิต้องคัดกรองหรือ

จัดลำดับร่วมกับข้าราชการทั่วไป โดยระบุหลักเกณฑ์การพิจารณาการป่วยเป็นโรคร้ายแรงให้ชัดเจน และควรเพิ่มสิทธิประโยชน์ที่เป็นเงินก้อนสำหรับข้าราชการที่ป่วยเป็นโรคร้ายแรงด้วย

โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดอาจทำให้ส่วนราชการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ดังนั้นส่วนราชการจึงควรพิจารณาถึงผลกระทบของโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานอย่างรัดกุม ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานควรนำหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: HRM) มาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารหน่วยงานโดยการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการปรับตัวกับการนำเทคโนโลยีการใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่าย นอกจากนี้หัวหน้าหน่วยงานควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและเกิดความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน โดยการนำหลักกรรมภิบาลมาปรับประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่หน่วยงาน และประเทศชาติต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความต้องการของข้าราชการหลังเกษียณอายุ เพื่อนำไปปรับใช้ในการจัดสวัสดิการหรือส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่ข้าราชการต่อไป
2. ศึกษาผลกระทบของโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเชิงคุณภาพ เพื่อภาครัฐนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารงานต่อไป
3. ศึกษาฐานะทางเศรษฐกิจของข้าราชการเชิงคุณภาพเพื่อภาครัฐจะได้นำผลการศึกษาไปปรับฐานเงินเดือนให้ใกล้เคียงภาคเอกชน เพื่อเป็นการจูงใจให้ข้าราชการทุ่มเทความสามารถในการทำงานจนเกษียณอายุราชการ

บรรณานุกรม

- ก.พ.. สำนักงาน. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ. รายงานการวิจัยเรื่อง **ทัศนคติของข้าราชการพลเรือนต่อการบริหารงานบุคคลภาครัฐ**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.. 2541
- ก.พ.. สำนักงาน. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ. รายงานการวิจัยเรื่อง **ระบบเกษียณอายุข้าราชการตามลักษณะงาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.. 2542
- ก.พ.. สำนักงาน. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ. รายงานการวิจัยเรื่อง **สาเหตุของการลาออกของข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.. 2542
- ธาดา วิมลฉัตรเวที. 2543. **การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บรรลุ ศิริพานิช. 2531. **การเกษียณอายุ: ผลกระทบต่อสุขภาพและแนวทางแก้ไข**. รายงานการสัมมนาเรื่องรูปแบบการเกษียณอายุที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญ
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2525. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์
- วรรณอร เสงวิจิตร. 2543. **ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือต่อโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ. 2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วิจิตร บุญยะโทตระ. 2535. **วัยทอง เล่ม 1**. กรุงเทพมหานคร: สยามบรรณการพิมพ์
- ศิริวรรณ ม่วงศิริ. 2540. **ความพึงพอใจในการเกษียณอายุ: ศึกษากรณีข้าราชการบำนาญกระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมศรี กันธมาลา. 2539. การส่งเสริมบทบาทของผู้เกษียณอายุให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม.

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลในวิชาสังคมจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกัน
ราชอาณาจักร

สังวาล วรรณกุล. 2544. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของ
ข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุรกุล เจนอบรม. 2534. วิทยาการผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ ภาควิชาการการศึกษานอกโรงเรียน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคม ใจแก้ว. 2551. วิธีวิทยาการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. สงขลา: สำนักพิมพ์ บริษัทแม่กมีเดีย วาย ทู เค
เพรส จำกัด.

อานุกาพ จับบาง. 2541. ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุของพนักงาน
องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เว็บไซต์

<http://www.ocsc.go.th>

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการทำวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการทำสารนิพนธ์ ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จึงขอความกรุณาโปรดให้ข้อมูลในแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยเท่านั้น ผู้ทำการวิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางเพียงพิชญ์ สังข์ศิริ

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คำอธิบาย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ตอนที่ 3 ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 50 ปี

2. 50 – 54 ปี

3. 55 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. ปริญญาเอก

4. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส
3. หย่า/หม้าย

5. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

1. บุคลากรทางการศึกษา 2. ครู

6. ระดับเงินเดือนปัจจุบัน

1. 10,001 – 20,000 บาท 2. 20,001 – 30,000 บาท
3. 30,001 – 40,000 บาท 4. 40,001 บาทขึ้นไป

7. ปัจจุบันท่านมีรายได้จากอาชีพอื่นหรือไม่

1. มี 2. ไม่มี

8. ปัจจุบันท่านมีหนี้สินหรือไม่

1. มี (ตอบข้อ 8) 2. ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 9)

9. ประเภทหนี้สินที่ท่านมี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ที่อยู่อาศัย 2. รถยนต์
3. เงินกู้ยืม/บัตรเครดิต 4. ลงทุนธุรกิจส่วนตัว
5. อื่นๆ (ระบุ)

10. ปัจจุบันสุขภาพของท่านเป็นอย่างไร

1. ปกติ
2. ไม่ปกติ (ระบุสิ่งที่ผิดปกติ เช่น มีโรคประจำตัว)
- 2.1 เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
- 2.2 ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงถึงความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์					
1. ท่านมีพอใจในค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด					
2. ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ท่านจะได้รับจาก โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเหมาะสมเมื่อ เปรียบเทียบกับกรออกเมื่อครบการเกษียณอายุปกติ					
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากโครงการเกษียณอายุก่อน กำหนด ทำให้ท่านนำไปประกอบอาชีพอื่นและปลด หนี้สินได้					
4. เงินตอบแทนพิเศษและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเข้า ร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพียงพอสำหรับ ค่าใช้จ่ายในอนาคตของท่าน					
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า					
1. ท่านคิดว่าท่านทำงานจนถึงจุดสูงสุดของชีวิตการ ทำงานแล้ว จึงเห็นควรเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อน กำหนดสำหรับท่าน					
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำก่อนจะ เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด					
3. ตำแหน่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน					
4. ท่านได้รับการส่งเสริมและมีโอกาสแสดงผลงานหรือ ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา					
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริม ให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ					
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3. ด้านการทำงาน					
1. ท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานใหม่ๆ					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง					
3. การทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับของสังคม					
4. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจทำงานของท่านได้เต็มที่					
5. การทำงานของท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
6. สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
7. เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน					
8. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน					
9. ท่านมีความพึงพอใจกับผลงานในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน					
10. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน					
4. ด้านความเหนื่อยหน่าย					
1. ท่านเหนื่อยหน่ายการทำงานในระบบราชการที่บางครั้งเกิดความล่าช้า					
2. ท่านเหนื่อยหน่ายในหน้าที่และงานที่ทำอยู่เป็นประจำ					
3. ท่านเหนื่อยหน่ายในการปรับตัวกับการนำเทคโนโลยีการใช้ในการปฏิบัติงาน					
4. ท่านเหนื่อยหน่ายที่ต้องทำงานหน้าที่เกินไป					
5. ท่านเหนื่อยหน่ายที่ต้องทำงานเร่งรีบตลอดเวลา					

ตอนที่ 3 ความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ท่านมีความตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดหรือไม่

1. ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการแน่นอน
2. ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ บางครั้ง
3. ไม่ได้ตั้งใจจะเข้าร่วมโครงการฯ

2. ท่านได้ปรึกษากับบุคคลในครอบครัวหรือไม่

1. ปรึกษาตลอด โปรดระบุบุคคลที่ท่านปรึกษา
2. ปรึกษบบ้าง โปรดระบุบุคคลที่ท่านปรึกษา
3. ไม่ปรึกษาใครเลย

3. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพียงใด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการ					
2. การนับอายุต่างๆ เช่น อายุตัว อายุงาน					
3. ผลตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้รับ					
4. วิธีการสมัครเข้าร่วมโครงการ					
5. กำหนดการรับสมัครและหมดเขตรับสมัคร					

ภาคผนวก ข

Reliability Statistics

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	25

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.33	.781	30
a2	3.83	.848	30
a3	3.63	.928	30
a4	2.20	.847	30
b1	4.13	.900	30
b2	2.83	.874	30
b3	2.80	.847	30
b4	3.47	.866	30
b5	3.53	.819	30
b6	2.73	.891	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
c1	2.73	.944	30
c2	3.97	.969	30
c3	4.13	.930	30
c4	3.43	.858	30
c5	4.07	.828	30
c6	3.00	.871	30
c7	3.83	.848	30
c8	3.70	.894	30
c9	4.07	.944	30
c10	2.90	.845	30
d1	4.00	.788	30
d2	3.40	.968	30
d3	4.50	.861	30
d4	4.30	.782	30
d5	3.90	.845	30

