

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องการวิจัยเรื่อง สภาพการทำงานและปัจจัยเชิงสาเหตุในการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการต่อสภาพการทำงานในขณะที่ยังรับราชการใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานขณะที่รับราชการใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และเพื่อทราบข้อเสนอแนะของข้าราชการต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด การศึกษาวิจัยครั้งนี้ตัวแปรอิสระประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ศาสนา รายได้ หนี้สิน สุขภาพ ตำแหน่ง คณะ/หน่วยงาน และระยะเวลารับราชการ ตัวแปรตามได้แก่ระดับความคิดเห็นของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด และการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ประชากรคือ ข้าราชการที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไปและมีอายุราชการ 25 ปี ขึ้นไป ข้าราชการที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไปและมีอายุราชการไม่ถึง 25 ปี และข้าราชการที่มีอายุไม่ถึง 50 ปี ขึ้นไปและมีอายุราชการ 25 ปี ขึ้นไป จำนวน 267 คน ณ วันที่ 20 พฤษภาคม 2553 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 ชุด ได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 137 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.63 ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดและสรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยนำเสนอเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ด้านข้อมูลทั่วไป จากการศึกษาข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 51-55 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี นับถือศาสนาพุทธ มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีหนี้สินโดย ส่วนใหญ่มีหนี้สินประเภทผ่อนบ้านที่อยู่อาศัย มีสุขภาพปกติ และข้อมูลปัจจัยปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุน สังกัดกลุ่มสนับสนุนบริหารและมีเวลารับราชการ 26-30 ปี

2. ด้านความคิดเห็นของข้าราชการต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี โดยภาพรวมข้าราชการมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าข้าราชการมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่และอาชีพที่ได้ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และตำแหน่งของข้าราชการไม่มีโอกาสได้เลื่อนระดับหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนได้อีกแล้ว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ด้านความคิดเห็นในการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีพบว่าโดยภาพรวมข้าราชการมีความเห็นในการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียด จะเห็นได้ว่าข้าราชการต้องการพักผ่อนและทำงานอดิเรกที่ตนชอบ เช่น ปลูกต้นไม้ อ่านหนังสือ ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดีทำให้เสียสุขภาพ เช่น คับแคบ ร้อนอบอ้าว มีเสียงดัง รบกวนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

4.1 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เห็นว่าสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

4.2 ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน เห็นว่าสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีจำแนกตามปัจจัยการปฏิบัติงานพบว่า

5.1 ข้าราชการที่สังกัดคณะ/หน่วยงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

5.2 ข้าราชการที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

6. ผลการรวบรวมความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ในการนำเงินตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดไปใช้ในการลงทุนทำธุรกิจส่วนตัว ผลที่ได้จากการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ได้แก่ได้ทำงานอดิเรกที่ตนเองชอบ มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น เป็นการเปิดโอกาสให้กับข้าราชการรุ่นใหม่ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น สนองนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการลดจำนวนข้าราชการเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและสวัสดิการเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น มีความสบายใจเพราะไม่มีแรงกดดันจากการทำงาน มีเงินเก็บสะสมมากขึ้น มีเงินก้อนสำหรับไปชำระหนี้สิน ค่าตอบแทนที่ได้รับจากโครงการสามารถช่วยผ่อนปรนปัญหาด้านการเงินของตนเองและครอบครัวได้ และได้ไปประกอบอาชีพใหม่ ผลเสียที่ได้รับจากการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ได้แก่ รายได้ประจำลดลงด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เสียโอกาสด้านความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการมีความเครียดและวิตกกังวล สุขภาพเสื่อมถอยเร็วกว่าช่วงที่รับราชการ ได้รับการยกย่องลดน้อยลง มีภาวะซึมเศร้า เบื่อหน่าย ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวิถีชีวิตใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และคิดว่าอายุ 60 ปี เพราะเป็นช่วงอายุที่มีความเหมาะสมของคนวัยทำงานทั้งทางด้านสมองและทางด้านร่างกายและต้องการให้มหาวิทยาลัยดูแลผู้เกษียณในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ควรจัดงานคืนสู่เหย้าเพื่อให้ผู้เกษียณได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งควรให้ผู้เกษียณมีสิทธิทุกอย่างเช่นเดียวกับข้าราชการประจำ เช่นการใช้ห้องสมุด ใช้ E-mail ของมหาวิทยาลัย สวัสดิการต่าง ๆ ฯลฯ ควรจัดอบรมและให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์และสิทธิประโยชน์สำหรับผู้เกษียณอายุ และปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน ควรจัดทัศนศึกษาให้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ควรมีเงินค่าตอบแทน เช่น ขวัญถุง เงินเพิ่มพิเศษจากเงินบำนาญให้มากขึ้นควรจัดตั้งชมรมผู้เกษียณอายุราชการของมหาวิทยาลัยเพื่อดูแลผู้เกษียณควรให้เกียรติผู้เกษียณและเชิญเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญของมหาวิทยาลัย ควรส่งข่าวสารให้ทราบเป็นระยะ นอกจากนี้ยังเห็นว่าควรสนับสนุนบุคลากรที่ประสงค์จะเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดทุกคนควรจัดงานมุทิตาจิตเล็ก ๆ แต่สื่อถึงความสำคัญให้กับผู้เกษียณ

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการต่อสภาพการทำงานในขณะที่ยังรับราชการใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี โดยภาพรวมข้าราชการมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่ยังรับราชการอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานเงินรายได้ ซึ่งมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้นประมาณสองพันคน อยู่ร่วมกันด้วยความสมัครสมานและสามัคคี มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายรูปแบบที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกกลุ่มและทุกระดับได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร หรือผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้รับความไว้วางใจจากบุคลากร หรือเพื่อนทำให้มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน มีช่องทางที่หลากหลายที่ทำให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร เช่น E-mail เว็บไซต์ของแต่ละคณะ/หน่วยงาน ฯลฯ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดช่องทางให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีช่องทางให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ และมีช่องทางให้บุคลากรได้ร้องทุกข์กรณีที่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มีการกำหนดให้มีโครงการต่าง ๆ ซึ่งเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากร เสริมสร้างแรงจูงใจ ความรักความสามัคคี อีกทั้งยังมีการเสริมสร้างสุขภาพให้กับบุคลากร มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนจึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์เบิร์ก (1959) ที่ได้ศึกษาค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมี 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ได้แก่ การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ สวัสดิการ เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี สถานะของอาชีพ เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงานและวิธีการปกครอง บังคับบัญชา การได้รับความยุติธรรมในการบริหาร

2. ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นในการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีพบว่าโดยภาพรวมข้าราชการมีความเห็นในการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยของรัตติยา สีลสาร รุ่งเรือง (2543) พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยต่อโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ในด้านการกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ของผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการดำเนินโครงการ ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ตามลำดับโดยมีความคิดเห็นต่อโครงการนี้รวมทุกด้านในระดับปานกลาง ผลงานวิจัยของสมนึก จิรากร (2542) ที่ พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในเกณฑ์สมัครเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อโครงการฯ ทศนคติต่อโครงการฯ ความเข้าใจข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฯ การได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ การเบี่ยงเบนหน้าที่ราชการ และความต้องการเปลี่ยนอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า ข้าราชการที่มีอายุน้อยยังเป็นวัยทำงานยังไม่ต้องการเกษียณก่อนกำหนด ยังไม่มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ แต่ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ต้องการสร้างครอบครัว ต้องการสร้างฐานะและความมั่นคงในชีวิต

3. จากการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่พบว่า

3.1 เพศ ข้าราชการเพศชายมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และคณะ/หน่วยงาน ได้ปฏิบัติต่อข้าราชการเพศชาย และเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

3.2 อายุ ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญอาจเป็นเพราะ ข้าราชการทุกกลุ่มอายุได้รับการปฏิบัติ และการดูแลจากมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม ได้รับโอกาส และรับการสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพที่เหมาะสม

3.3 สถานภาพ ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดจะมีโอกาสและมีเวลาในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าผู้มีสถานภาพสมรส ผู้ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ หรือผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้าง และมีโอกาสในการสร้างผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.4 ศาสนา ข้าราชการที่นับถือศาสนาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ ไม่เลือกปฏิบัติกับบุคลากรที่ต่างเชื้อชาติ ศาสนา บุคลากรได้รับการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน

3.5 รายได้ต่อเดือน ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีรายได้สูงจะมีความภาคภูมิใจกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย และรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต

3.6 หนี้สิน ข้าราชการที่มีหนี้สินแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญอาจเป็นเพราะประเภทหนี้สินที่ข้าราชการส่วนใหญ่จะเป็นหนี้สินเพื่อที่อยู่อาศัย เป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับบุคลากร

3.7 สุขภาพ ข้าราชการที่มีสุขภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญอาจเป็นเพราะส่วนใหญ่ข้าราชการมีสุขภาพปกติและเนื่องจากสังคมไทยในปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางการแพทย์มากกว่าในอดีต สำหรับข้าราชการที่มีปัญหาสุขภาพและส่วนใหญ่ก็สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้มอบหมายได้

4. จากการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามปัจจัยการปฏิบัติงาน ที่พบว่า

4.1 ตำแหน่ง ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยมีการกำหนดกฎระเบียบในการบริหารให้กับข้าราชการสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างชัดเจน มีการส่งเสริมความก้าวหน้าข้าราชการทุกตำแหน่งให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

4.2 คณะ/หน่วยงาน ข้าราชการที่สังกัดคณะ/หน่วยงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่สังกัดคณะ/หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นเวลานาน การบริหารงานจะมีระเบียบและวิธปฏิบัติ การดำเนินงานที่มีความชัดเจน ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานที่สูงกว่าคณะ/หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาใหม่

4.3 ระยะเวลารับราชการ ข้าราชการที่มีเวลารับราชการ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจเป็นเพราะว่าผู้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานจะมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่สังกัด

5. จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการเกษียณก่อนกำหนดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

5.1 เพศ ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัตติยา สีสสารรุ่งเรือง (2543) ที่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีเพศต่างกัน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการต่อโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด และผลงานวิจัยของสังวาลย์ วรรณกุล (2544) ที่พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีเพศแตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

5.2 อายุ ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัตติยา สีสสารรุ่งเรือง (2543) ที่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีอายุต่างกัน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการต่อโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสังวาลย์ วรรณกุล (2544) ที่พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีอายุแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

5.3 สถานภาพ ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสังวาลย์ วรรณกุล (2544) ที่พบว่า สถานภาพทางครอบครัวไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

5.4 ระดับการศึกษา ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติยา สีสสารรุ่งเรือง (2543) ที่พบว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีระดับ

การศึกษาแตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการต่อโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสังวาลย์ วรรณกุล (2544) ที่พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

5.5 ศาสนา ข้าราชการที่นับถือศาสนาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการแต่ละคนมีความมุ่งมั่นและมีความตั้งใจในความสำเร็จในชีวิตที่แตกต่างกันดังนั้นแม้จะนับถือศาสนาใดก็ตามก็จะไม่มีผลต่อการตัดสินใจ

5.6 รายได้ต่อเดือน ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัตติยา ศิลสารรุ่งเรือง (2543) ที่พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันไม่มีผลต่อโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสังวาลย์ วรรณกุล (2544) ที่พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีรายได้แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อน

5.7 หนี้สิน ข้าราชการที่มีหนี้สินแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสังวาลย์ วรรณกุล (2544) ที่พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีหนี้สินแตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

5.8 สุขภาพ ข้าราชการที่มีสุขภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสังวาลย์ วรรณกุล (2544) ที่พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีสุขภาพแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1.1 มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญต่อผู้เกษียณอายุราชการตามปกติและผู้เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด โดยให้ยึดถือว่าผู้เกษียณทุกคนเป็นบุคคลากรที่ได้ทำคุณประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

1.2 มหาวิทยาลัยควรเป็นหน่วยงานหลักในการสร้างโอกาสให้ผู้เกษียณอายุราชการไปแล้วได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันเช่น จัดงานคืนสู่เหย้า จัดกิจกรรมทัศนศึกษา จัดตั้งและดูแลชมรมผู้เกษียณของมหาวิทยาลัย ฯลฯ

1.3 ควรให้ความสำคัญและดูแลผู้เกษียณเช่นเดียวกับบุคลากรทั่วไป เช่นการให้สิทธิ จัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ทราบเป็นระยะ

1.4 ควรให้ข้าราชการที่ใกล้จะเกษียณ ได้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดเตรียมชีวิตเพื่อให้สามารถปรับตัวและเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงของชีวิตหลังจากเกษียณอายุราชการ

1.5 มหาวิทยาลัยควรมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับผู้เกษียณอายุราชการ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ปฏิบัติต่อผู้เกษียณอายุราชการตามปกติและผู้เกษียณอายุก่อนกำหนด

2.2 ควรศึกษาความต้องการสวัสดิการของผู้เกษียณอายุราชการตามปกติและผู้เกษียณอายุก่อนกำหนด