



การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา
Retirement Preparation of Staff in Songkhla City Municipality

วัลย์สิริ เพ็ชรพรหมศร
Wansiri Petpromsorn

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

2565



การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา
Retirement Preparation of Staff in Songkhla City Municipality

วิณัยสิริ เพ็ชรพรหมศร
Wansiri Petpromsorn

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

2565

ชื่อสารนิพนธ์ การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา
ผู้เขียน วัลย์สิริ เพ็ชรพรหมศร
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา หลีกภัย)

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา หลีกภัย)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หมายนีย์ ช. บุญพันธ์)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์ การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา
ผู้เขียน วัลย์สิริ เพ็ชรพรหมศร
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2565

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่อยู่อาศัย รองลงมา ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านการใช้เวลาว่าง และด้านสุขภาพจิตใจ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบ การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรเทศบาลนครสงขลา ที่มีอายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันไป มีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนทางสังคม และทัศนคติต่อการเกษียณอายุ ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลาโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Minor Thesis Title Retirement Preparation of Staff in Songkhla City Municipality
Author Wansiri Petpromsorn
Major Program Public Administration
Academic Year 2022

ABSTRACT

The objectives of this study were to determine the level of retirement preparation of the staff of City Songkhla Municipality, to compare the retirement preparation of the staff of City Songkhla Municipality classified according to personal factors, and to explore social factors affecting retirement preparation of the staff of City Songkhla Municipality. The sample group was 230 staff of City Songkhla Municipality, and the research instrument was a questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The study found that the overall retirement preparation of the staff of City Songkhla Municipality was at a moderate level with the highest mean for housing, followed by finance, health, use of free time, and mental health, respectively. The results of the comparison of retirement preparation of the staff of City Songkhla Municipality classified according to personal factors revealed that the staff of City Songkhla Municipality who were different in age, marital status, and monthly income had different levels of retirement preparation at a statistical significance level of 0.01. Social factors which were information perception, social support, and attitude toward retirement affected the overall retirement preparation of the staff of City Songkhla Municipality at a statistical significance level of 0.01.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตา กรุณา ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และให้ความรู้ ตลอดจนการตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมและแก้ไข ข้อบกพร่องของสารนิพนธ์ และช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา หลีกภัย อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้วิจัยจึงกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หมายนีย์ ช. บุญพันธ์ ที่ให้เกียรติมาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องเพิ่มเติม เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการ จัดการทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ จนจบหลักสูตร รวมถึงบุคลากรทุกท่านที่ได้ กรุณาให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ เพื่อน ๆ MPA 29 ที่คอยให้กำลังใจและ ช่วยเหลือจนทำให้สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจจนทำให้สามารถนำข้อมูล มาวิเคราะห์ ได้อย่างสมบูรณ์ คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยชิ้นนี้ขอมอบเป็นกตัญญู กตเวทิตา แด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

วัลย์สิริ เพ็ชรพรหมศร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 สมมติฐาน	3
1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ	6
2.2 แนวคิดเกี่ยว ทฤษฎี เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ	10
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม	21
2.4 ข้อมูลทั่วไปของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	27
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
3.2 แบบแผนการวิจัย	38
3.3 เครื่องมือในการวิจัย	39
3.4 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	40
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	42
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 5 สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย	58
5.1 สรุปผลการวิจัย	58
5.2 อภิปรายผล	60
5.3 ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	71
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	71
ภาคผนวก ข รายงานผู้ทรงคุณวุฒิและการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง ของเครื่องมือวิจัย	77
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	83
ประวัติผู้เขียน	85

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรเทศบาลนครสงขลา	38
4.1 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล	44
4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวม	45
4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	46
4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านการสนับสนุนทางสังคม	47
4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ	47
4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวม	48
4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านการเงิน	49
4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านที่อยู่อาศัย	49
4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านสุขภาพร่างกาย	50
4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านสุขภาพจิตใจ	50
4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านการใช้เวลาว่าง	51
4.12 การเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามเพศ	52
4.13 การเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามอายุ	52
4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามอายุ	53
4.15 การเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามสถานภาพ	53
4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามสถานภาพ	54

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.17 การเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากร เทศบาลนครสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา	54
4.18 การเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากร เทศบาลนครสงขลา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	55
4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ ของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	55
4.20 การเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากร เทศบาลนครสงขลา จำแนกตามตำแหน่งงาน	56
4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยทางสังคมกับการเตรียมความพร้อม การเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา	56
4.22 การวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ ของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ในภาพรวม	57
4.23 การวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ ของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา รายด้าน	57
5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	60

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ

1 กรอบแนวคิดการวิจัย

หน้า

36

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นสังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี 2564 และอีกประมาณ 20 ปีข้างหน้า จะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุประมาณ 1 ใน 3 ของประชากรทั้งประเทศ จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างมากและอัตราการเกิดที่ลดลง อาจส่งผลกระทบต่อการขาดแคลนกำลังคนในวัยแรงงาน ซึ่งอายุคาดเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อความเพียงพอของรายได้และคุณภาพชีวิตหลังเกษียณ รวมทั้งความยั่งยืนทางการคลังของประเทศ ในส่วนของกำลังคนภาครัฐ พบว่า จำนวนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น และจะเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมากในช่วง 10 ปีข้างหน้า ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาการขาดช่วงของกำลังคนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ความไม่สมดุลของกำลังคนแต่ละช่วงวัย รวมทั้งขีดความสามารถในการจัดทำและให้บริการสาธารณะของภาครัฐ ขณะที่อัตราการกำลังคนภาครัฐเพิ่มขึ้น การบริหารกำลังคนขาดการบูรณาการ และไม่ได้ใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มขาดแคลนและมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศ จากข้อมูลขององค์การสหประชาชาติ ประชากรวัยแรงงานของไทยมีแนวโน้มลดลงเร็วกว่าและรุนแรงกว่าประเทศอื่นในกลุ่มอาเซียน เนื่องจากอัตราเจริญพันธุ์รวม (Total Fertility Rate) ของประชากรไทยลดลงและไม่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในช่วง 30 ปีข้างหน้า สถานการณ์ดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคของประชากร ภาวะการลงทุน ภาวะการออม รวมทั้งการจัดเก็บภาษีเงินได้ของภาครัฐ ในขณะที่รัฐมีค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการผู้สูงอายุมากขึ้น จึงอาจนำไปสู่การขาดดุลงบประมาณและการสะสมหนี้สาธารณะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562)

ดังนั้น การเกษียณอายุจึงมีความเกี่ยวข้องกับสวัสดิการที่แรงงานจะได้รับในช่วงหลังวัยทำงาน โดยแนวคิดการกำหนดเกษียณอายุเกิดขึ้นเพื่อนำมาคำนวณผลประโยชน์ที่แรงงานจะได้รับเมื่อพ้นวัยทำงานไปแล้ว ซึ่งในช่วงสิ้นปีงบประมาณของทางราชการ คือวันที่ 30 กันยายนของทุกปี หน่วยงานราชการต่าง ๆ ต้องสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถหรือทรัพยากรที่มีค่าไปเป็นจำนวนหนึ่ง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ซึ่งเป็นสถานะที่ข้าราชการต้องครบกำหนดอายุในการรับราชการ เมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และในขณะเดียวกันก็ต้องเปลี่ยนสภาพของตนเองเป็นผู้สูงอายุ เนื่องจากประเทศไทยถือเกณฑ์กำหนดบุคคลที่จะเป็นผู้สูงอายุตามเกณฑ์ที่องค์การสหประชาชาติได้จัดประชุมสมัชชาโลกเกี่ยวกับผู้สูงอายุ โดยกำหนดให้ชายและหญิงที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไป เป็นผู้สูงอายุ ซึ่งปัจจุบันสังคมสูงวัยหรือสังคมที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุหรือประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีดัชนีการสูงอายุน้อยที่ร้อยละ 97 และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ขณะที่สัดส่วนของอัตราการเกิดและจำนวนประชากรในวัยทำงานลดน้อยลง ซึ่งหลายประเทศกำลังประสบกับปัญหานี้ เช่น ที่สิงคโปร์มีสัดส่วนของผู้สูงอายุใกล้เคียงกับไทย และเป็นสังคมผู้สูงอายุ เกาหลีใต้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์แล้ว ญี่ปุ่นมีสัดส่วนผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก และเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสูงสุด ดังนั้นสำหรับประเทศไทย กำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเช่นกัน โดยมีประชากรที่มีอายุ 65 ปี

ขึ้นไป มากกว่า 7 ล้านคนแล้ว และมีการคาดการณ์ไว้ว่าอนาคตจะมีสัดส่วนของจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ซึ่งน่าจะตามมาด้วยปัญหาสุขภาพและโรคเรื้อรังต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม คนส่วนใหญ่ในสังคมยังเข้าใจว่า การรับมือกับเรื่องนี้เป็นเพียงการจัดการกับเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ ทำให้การแก้ปัญหาหลักมักจำกัดอยู่เพียงแค่มองคนบางกลุ่ม เช่น การจ่ายเบี้ยยังชีพคนชรา การจัดสวัสดิการต่าง ๆ แต่กลับไม่ได้เชื่อมโยงเข้ากับการเตรียมการตั้งแต่ยังอยู่ในวัยทำงาน จึงเป็นสถานการณ์ที่เราจำเป็นต้องกลับมาสนใจ เกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุในประเทศของเรา รวมทั้งการส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของชาติด้วย เป้าหมายการเกษียณเป็นสิ่งที่สำคัญมากของชีวิต เพื่อรับมือกับการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบัน แต่คนส่วนใหญ่มักมองข้ามปัญหานี้ไปเพราะให้น้ำหนักหรือเน้นกับปัจจุบันมากกว่าอนาคต ดังนั้นเราจึงควรหันมาสนใจและรับรู้ข้อมูลปัจจุบันที่ว่าประชากรที่มีอายุสูงกว่า 65 ปีขึ้นไปประมาณร้อยละ 9 ในตอนนี้กำลังจะทยอยเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เป็นร้อยละ 25 ของจำนวนประชากรทั้งหมดในปี พ.ศ. 2583 และสถิติผู้สูงอายุชาวไทยในปัจจุบันมีมากถึง 2 ใน 3 ที่ไม่มีเงินออม ส่วนที่มีเงินออมมากกว่า 1 ล้านบาทนั้น มีเพียงร้อยละ 5 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมดเมื่อสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุของประเทศไทยยังมีอยู่ในระดับจำกัด เราจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยเริ่มต้นจากการเตรียมความพร้อมระดับบุคคล อาศัยความร่วมมือกันทั้งภาครัฐและเอกชน สู่ระดับชุมชนและประเทศ โดยเฉพาะการร่วมกันกระตุ้นเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีการเตรียมวางแผนการออม การใช้ชีวิตในปัจจุบัน การร่วมมือกันในชุมชน การจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ การปรับตัวทางด้านสังคมและจิตใจของผู้สูงอายุ รวมทั้งการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนและการออม เพื่อเตรียมพร้อมเมื่อถึงวัยผู้สูงอายุ ซึ่งเมื่อมีการบริหารจัดการและพัฒนาที่ดี จะส่งผลให้เราสามารถผ่านพ้นวิกฤต และลดความกังวลกับบั้นปลายชีวิตที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ดังนั้นการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุจึงเป็นสิ่งจำเป็น และถือเป็นการวางแผนชีวิตอย่างหนึ่งที่มีเป้าหมายอยู่ที่ความสุขในชีวิต หรือการมีความสุขที่สมบูรณ์ในชีวิต (ประนอม โอทกานนท์, 2554)

เทศบาล เป็นหนึ่งในรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐที่สำคัญในการบริหารประเทศ เนื่องจากเป็นองค์กรภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดชุมชนและประชาชนมากที่สุด รู้จักและเข้าใจพื้นที่เป็นอย่างดี เป็นการสร้างโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ ดังนั้นในการบริหารจัดการองค์กรจึงมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่ดี เก่ง มีความสุข ผูกพันต่อองค์กร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2556) ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายองค์กร โดยมีกระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการ ผลประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนเกษียณอายุราชการ เป็นต้น ซึ่งการศึกษาวิเคราะห์หรือทำความเข้าใจในเรื่อง พฤติกรรมองค์กรจะช่วยเพิ่มความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสำหรับผลของพฤติกรรมบุคคลที่องค์กรต้องการ (ทองฟู ศิริวงศ์, 2555)

จากสภาพการณ์ข้างต้นจะเห็นได้ว่า ประชากรผู้สูงอายุของไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับวัยเกษียณจึงเป็นสิ่งที่ควรตระหนัก นั่นคือจะต้องมีการเตรียมการล่วงหน้า ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่เกษียณอายุสามารถใช้ชีวิตได้อย่างไม่ขัดสน มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมากและตำแหน่งงานที่หลากหลาย มีความเหมาะสมในการศึกษาวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนและสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ และสามารถลดปัญหาการผลัดภาระความเป็นอยู่ ส่งผลให้ชีวิตหลังเกษียณอายุมีความสุข มีคุณค่า และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา

1.3 สมมติฐาน

1.3.1 ระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา อยู่ในระดับมาก

1.3.2 บุคลากรเทศบาลนครสงขลาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุแตกต่างกัน

1.3.3 ปัจจัยทางสังคมส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา

1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1.4.1 ทำให้ทราบถึงระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา

1.4.2 สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนสนับสนุน และจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุได้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และเหมาะสมกับแต่ละช่วงอายุ

1.4.3 เป็นการกระตุ้นให้เกิดความตระหนักในการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ และสามารถวางแผนการดำเนินชีวิตภายหลังการเกษียณอายุได้อย่างมีความสุข มีคุณค่า และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเทศบาลนครสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 573 คน (สำนักงานเทศบาลนครสงขลา, 2565) โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 230 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาศึกษาการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยศึกษาขอบเขตเนื้อหาตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน

1.2 ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนทางสังคม และทัศนคติต่อการเกษียณอายุ

2) ตัวแปรตาม ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสุขภาพจิตใจ และด้านการใช้เวลาว่าง

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2565 - 30 กันยายน 2565

1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ สำนักงานเทศบาลนครสงขลา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ หมายถึง การเตรียมตัวในการวางแผนการดำเนินชีวิตในอนาคต ในช่วงที่ไม่มีรายได้จากการทำงาน ซึ่งเป็นการเตรียมพร้อมในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

การเตรียมความพร้อมด้านการเงิน หมายถึง การเตรียมความพร้อมและวางแผนต่อการเปลี่ยนแปลงทางการเงิน เช่น การจัดสรรเงินไว้ใช้ในชีวิตภายหลังการเกษียณอายุ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประเมินรายรับ-รายจ่ายภายหลังเกษียณอายุ รายได้พิเศษ การออมเงินสำหรับไว้ใช้หลังเกษียณอายุ รวมถึงภาระหนี้สินต่าง ๆ และการเตรียมสำรองเงินเพื่อไว้ใช้จ่ายในยามเจ็บป่วยหรือฉุกเฉิน

การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย หมายถึง การเตรียมความพร้อมและวางแผนต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านที่อยู่อาศัย เช่น การเลือกสถานที่ สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายหลังการเกษียณอายุ การวางแผนในการเลือกผู้เข้าร่วมในที่พักอาศัย รวมถึงแนวทางการปรับปรุงสภาพที่อยู่อาศัยให้เหมาะสมกับสภาพในวัยหลังเกษียณอายุ

การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย หมายถึง การเตรียมความพร้อมและวางแผนต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพร่างกาย การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพร่างกายและวิธีการดูแลสุขภาพร่างกาย เช่น การตรวจสุขภาพ การเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และการได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ

การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ หมายถึง การเตรียมความพร้อมและวางแผนต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสำหรับวัยก่อนการเกษียณอายุการทำงาน ด้านจิตใจ อารมณ์ และความรู้สึกของตนเอง เช่น การเปลี่ยนแปลง การปรับตัว และการควบคุมจิตใจของตนเอง รวมถึงวิธีการรับมือต่อจิตใจของตนเอง เมื่อถึงกำหนดเวลาการเกษียณอายุ

การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลาว่าง หมายถึง การเตรียมความพร้อมในการวางแผนการใช้เวลาทำกิจกรรมประจำวันหรือการเตรียมงานอดิเรกและอาชีพสำรองไว้ทำในเวลาว่าง รวมถึงการเข้ากลุ่มหรือชมรมอาสาสมัครต่าง ๆ ภายหลังการเกษียณอายุ

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของแต่ละบุคคล สามารถเรียนรู้บทบาทของตนที่ต้องเปลี่ยนไปภายหลังเกษียณอายุได้ อันจะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการศึกษาจากเอกสาร หนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร โทรทัศน์ วิทยุ เว็บไซต์ แหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือพูดคุยสอบถามจากผู้ที่เกษียณอายุไปก่อนตน จากหน่วยงานของผู้ที่เกษียณอายุ

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แสดงถึงความผูกพันรักใคร่ การดูแล การยอมรับนับถือ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านอารมณ์ สิ่งของ และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งการสนับสนุนเหล่านี้จะช่วยให้คุณเผชิญกับความเครียดหรือภาวะวิกฤตได้ ประกอบด้วยการสนับสนุนแบบเป็นทางการ และการสนับสนุนแบบไม่เป็นทางการ

ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ หมายถึง ความพร้อมของแต่ละบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคม หรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางที่จะสนับสนุนหรือต่อต้านประสบการณ์ ซึ่งหากบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุ ทำให้มีการเตรียมความพร้อมในระยะก่อนการเกษียณได้นาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ส่วนที่เป็นความคิด ส่วนที่เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ และส่วนที่เป็นพฤติกรรม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัย เรื่องการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยเรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

2.1.1 ความหมายของการเกษียณอายุ

เพ็ญประภา เบ็ญจวรรณ (2558) ให้ความหมายการเกษียณอายุไว้ว่า เป็นช่วงสุดท้ายของการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบต้องงานลดลง เป็นการถอนตัวจากภาวะการหนึ่งไปสู่ภาวะการหนึ่ง ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์ในแต่ละประเทศไม่เหมือนกัน ซึ่งมีเกณฑ์การเกษียณอายุอยู่ระหว่าง 55-65 ปี

เอกจิตรา คำมีศรีสุข (2556) กล่าวถึงเกษียณอายุการทำงาน คือการที่ยุติจากงานประจำตามเงื่อนไขกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ ตามภาวะสุขภาพของบุคคล หรือตามความพึงพอใจที่จะยุติการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของบุคคลนั้น ๆ หรือต้องยุติจากการประกอบอาชีพตามเงื่อนไข ข้อกำหนด ซึ่งเกิดจากระเบียบ ข้อปฏิบัติ ภาวะทางสุขภาพ หรือเงื่อนไขที่เกิดจากเหตุอื่น

แสนคำนิง ตรีฤกษ์ฤทธิ์ (2556) ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุ ว่าเป็นกระบวนการทางสังคมที่กำหนดให้บุคคลต้องออกจากตำแหน่งหรือหน้าที่การทำงานเมื่อถึงวาระอายุตามที่องค์กรและหน่วยงานนั้น ๆ กำหนด

รัศมี ศักดา และสุทธิณี อยู่ประสิทธิ์ (2554) ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุว่า การเกษียณอายุเป็นการสิ้นสุดระยะเวลาการทำงานเมื่อถึงระยะเวลาที่กำหนด โดยระบบราชการได้กำหนดไว้เมื่อมีอายุครบ 60 ปี แต่อาจต่อระยะเวลาการทำงานไปได้อีก ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของแต่ละหน่วยงาน โดยที่บุคคลที่เกษียณอายุสามารถที่จะไปทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ หรือทำธุรกิจส่วนตัวได้

อนงค์นาฏ ผ่านสถิน (2556) ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุว่า เป็นการที่ต้องหยุดการทำงานลงจากอาชีพหรืองานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ อันเนื่องมาจากเงื่อนไขหรือข้อบังคับที่สังคมนั้น ๆ กำหนดไว้

สุทิน อยู่ประสิทธิ์ (2554) ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุว่า การเกษียณอายุเป็นการสิ้นสุดระยะเวลาการทำงานเมื่อถึงระยะเวลาที่กำหนด โดยระบบราชการได้กำหนดไว้เมื่อมีอายุครบ 60 ปี แต่อาจต่อระยะเวลาการทำงานไปได้อีก ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของแต่ละหน่วยงานโดยที่บุคคลที่เกษียณอายุสามารถที่จะไปทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ หรือทำธุรกิจส่วนตัวได้

นิศารัตน์ กุลชรพร (2554) ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุว่า การเกษียณอายุเป็นกระบวนการทางสังคม ที่ทำให้ออกจากตำแหน่งทางสังคมหรือหน้าที่การงานเมื่อถึงอายุที่กำหนด ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ ดังนั้นการเกษียณอายุของข้าราชการไทยจึงหมายถึงการที่ข้าราชการจะต้องออกจากงานเมื่อมีอายุครบกำหนดเกณฑ์ที่กฎหมายประกาศไว้ นั่นคือ 60 ปีบริบูรณ์

Burnside (1981 อ้างถึงใน แสนคำนึ่ง ตรีฤกษ์ฤทธิ์, 2556) ได้ให้ความหมายว่า การเกษียณอายุเป็นบทบาททางสังคมที่กำหนดให้มีการแทนที่บุคคล ตามสิทธิหน้าที่ และความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ เป็นการถอนตัวออกจากสิ่งแวดล้อมหนึ่งไปสู่สิ่งแวดล้อมใหม่

Schwartz & Bilsky (1987 อ้างถึงใน อีรดา ยังสันเทียะ, 2561) ให้ความหมายว่า การเกษียณอายุ คือการเปลี่ยนแปลงระบบการเป็นอยู่ หรือย้ายแผนการดำรงชีวิตเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป ความสนใจ และค่านิยมก็ได้เปลี่ยนแปลงไปด้วย

Atchley (1991 อ้างถึงใน แสนคำนึ่ง ตรีฤกษ์ฤทธิ์, 2556) ให้ความหมายว่า การเกษียณอายุเป็นวงจรชีวิตการประกอบอาชีพ การทำงาน จัดว่าอยู่ในช่วงที่สิ้นสุดของการจ้างงาน การรับผิดชอบต่ออาชีพ รวมทั้งโอกาสในการทำงานลดต่ำลง การเกษียณอายุเป็นบทบาทที่ถูกสังคมกำหนดขึ้นให้มีการแทนที่บุคคลตามสิทธิหน้าที่ นอกจากนี้การเกษียณอายุยังรวมถึงกระบวนการให้แต่ละบุคคลจัดเตรียมชีวิตเพื่อที่จะเริ่มแสวงหาเพื่อการปรับตัวในอนาคต

จากความหมายของการเกษียณอายุ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเกษียณอายุ หมายถึง การสิ้นสุดระยะเวลาการทำงานเมื่อถึงระยะเวลาที่กำหนด อันเนื่องมาจากเงื่อนไขหรือข้อบังคับที่สังคมนั้น ๆ กำหนดไว้

2.1.2 ความเป็นมาของการกำหนดเกษียณอายุ

การริเริ่มให้มีการเกษียณอายุนั้นเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับสวัสดิการที่แรงงานจะได้รับในช่วงหลังวัยทำงาน ดังนั้นแนวคิดการกำหนดเกษียณอายุจึงเกิดขึ้นเพื่อจะคำนวณผลประโยชน์ที่แรงงานจะได้รับเมื่อพ้นวัยทำงานไปแล้ว สำหรับประเทศไทย เริ่มกำหนดเกษียณอายุราชการในสมัยรัชกาลที่ 5 ในพระราชบัญญัติเบี้ยบำนาญ ร.ศ. 120 มาตรา 16 ได้กำหนดไว้ว่า ข้าราชการคนใดอายุครบ 55 ปี ต้องออกจากราชการเพราะเหตุสูงอายุ เว้นไว้แต่รัฐบาลเห็นว่าผู้นั้นยังไม่มีความชรามาเปียดเปียนและยังมีความสามารถในการปฏิบัติราชการ ก็ให้รับราชการต่อไปอีกคราวละ 5 ปี จะเป็นคราวหนึ่งหรือสองคราวก็ได้ ต่อมาได้ยกเลิกพระราชบัญญัติเบี้ยบำนาญ ร.ศ. 120 และได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการอีกหลายฉบับ ในพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2478 มาตรา 10 กำหนดให้ข้าราชการครบเกษียณอายุราชการเมื่ออายุ 55 ปี แต่สามารถต่อเวลาได้อีก 5 ปี ในพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ซึ่งเป็นฉบับที่ใช้ในปัจจุบัน เมื่อประกาศเริ่มแรกได้กำหนดให้ข้าราชการเกษียณเมื่ออายุ 55 ปี และสามารถต่ออายุได้อีก 5 ปี เช่นเดียวกัน ต่อมาได้มีการแก้ไขใหม่

โดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2504 มาตรา 3 กำหนดเกษียณเมื่อ อายุ 60 ปี แต่ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการจะต่อเวลาให้รับราชการต่อไป อีกคราวละ 1 ปี จนอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ก็ได้ ซึ่งต่อมาก็ได้ยกเลิกการต่อเวลาราชการ โดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2518 แต่สำหรับข้าราชการพลเรือนในพระองค์สมุหราชองครักษ์และรองสมุหราชองครักษ์ ซึ่งคณะรัฐมนตรีเห็นความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการในพระองค์ สามารถต่อเวลาได้อีกคราวละ 1 ปี จนอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ ในภายหลังได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2523 ได้กำหนดให้ข้าราชการที่มีอายุ ครบ 60 ปีบริบูรณ์ ต้องพ้นจากข้าราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น เว้นแต่ในกรณีที่จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักร หรือเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการด้านการศึกษา การพัฒนาประเทศ หรือเป็นข้าราชการพลเรือนในพระองค์สมุหราชองครักษ์ คณะรัฐมนตรีจะอนุมัติให้ต่อเวลาข้าราชการต่อไปอีก คราวละ 1 ปี จนอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ก็ได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551)

2.1.3 ประเภทของการเกษียณอายุ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) กล่าวถึง การเกษียณอายุว่าเป็นการยุติการปฏิบัติงานที่เคยทำอยู่ประจำเมื่อถึงกำหนดอายุตามที่หน่วยงานหรือองค์กรได้กำหนดกฎเกณฑ์ไว้ และได้แบ่งการเกษียณอายุออกเป็น 2 ประเภท ใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การเกษียณอายุแบบตายตัว (Fixed Retirement) ภาษาอังกฤษใช้คำเฉพาะว่า Mandatory หรือ Compulsory หรือ Automatic Retirement ซึ่งหมายถึง การบังคับเกษียณ เช่น การกำหนดอายุเกษียณ 60 ปีทุกคน การกำหนดอายุเกษียณสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการ 65 ปี และบุคคลผู้ปฏิบัติงานในสายงานบริหาร 60 ปี เป็นต้น

2. การเกษียณอายุแบบยืดหยุ่น (Flexible Retirement) มีความหมาย 2 ประการ ดังนี้

2.1 การไม่กำหนดอายุเกษียณไว้แน่นอนว่าจะเป็นอายุเท่าไร จะเลือกเกษียณอายุเมื่อใดก็ได้

2.2 เป็นการเปิดโอกาสให้เกษียณก่อนกำหนดอายุเกษียณที่เรียกว่า Early Retirement เช่น กำหนดอายุเกษียณไว้ 60 ปี แต่เปิดโอกาสให้เกษียณเมื่ออายุ 55 ปีได้ การเกษียณอายุของต่างประเทศใช้หลักการเกษียณอายุแบบบังคับ (Compulsory Retirement) เป็นส่วนใหญ่ โดยสำหรับอายุเกษียณส่วนใหญ่จะอยู่ใน ช่วง 60-65 ปี

2.1.4 กระบวนการเปลี่ยนแปลงในการเกษียณอายุ

Atchley (1994 อ้างถึงใน พลอยพัชร กิจเจริญเกษม, 2558) ศึกษาพบว่า การเกษียณอายุงานเป็นกระบวนการที่บุคคลจะต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 6 ระยะ ดังนี้

1. Pre - Retirement เป็นระยะก่อนการเกษียณอายุงาน แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ
 - 1.1 Remote Phase ระยะนี้ถือว่า การเกษียณอายุยังอยู่ห่างไกลจากบุคคลมาก อาจอยู่ในระยะเริ่มต้นในช่วงวัยทำงานหรืออาจอยู่ในช่วง 5 ปีก่อนเกษียณ ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล
 - 1.2 Near Phase ระยะนี้บุคคลจะเริ่มวิตกกังวลต่อการเกษียณอายุที่กำลังใกล้เข้ามา ในระยะนี้หากบุคคลมีการเตรียมตัวที่จะเกษียณอายุการทำงาน ก็จะมีความพร้อมไม่วิตกกังวลต่อการเกษียณอายุและมีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุด้วย
2. Honeymoon Phase เป็นระยะหลังเกษียณใหม่ ๆ ซึ่งไม่ต้องทำงาน มีอิสระทั้งทางด้านเวลาและการทำงาน ระยะนี้เป็นระยะเวลาที่มีความสุขที่ได้พักผ่อนจากการทำงาน และสามารถทำในสิ่งที่ตนเองต้องการได้ ซึ่งแต่ละบุคคลจะอยู่ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน บางคนอาจจะเป็น 1-5 ปี ขณะที่บางคนอาจน้อยกว่า 1 ปีก็ได้
3. Disenchantment Phase เป็นระยะที่เริ่มมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการเกษียณอายุงาน รู้สึกเหงา ขาดเพื่อน และหงุดหงิดง่าย เกิดความรู้สึกไม่พอใจต่อชีวิตที่ดำเนินอยู่ปรับตัวไม่ได้ต่อการเปลี่ยนแปลง
4. Re - Orientation Phase เป็นระยะของการพิจารณาถึงความจริงทั้งหลาย เพื่อเลือกทางที่พอใจในการนำไปปรับปรุงหรือการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงแบบแผนการดำเนินชีวิตประจำวันหลังเกษียณ
5. Stabilization Phase เป็นระยะที่บุคคลสามารถปรับตัวได้ มีความเข้าใจในบทบาทของตน และเคยชินต่อการดำเนินชีวิตหลังเกษียณ ซึ่งบางคนสามารถเข้าสู่ระยะนี้ได้เลยหลังจากผ่าน Honeymoon Phase ถ้าหากมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ดี แต่บางคนที่ไม่ได้เตรียมความพร้อมก่อนเกษียณหรือเตรียมไม่ได้ ก็อาจไม่สามารถเข้าสู่ระยะนี้ได้
6. Termination Phase เป็นระยะสุดท้ายของการเกษียณอายุ ซึ่งในระยะนี้ผู้สูงอายุอาจมีการทรุดโทรมของร่างกาย การเจ็บป่วย และไม่สามารถดูแลตนเองได้อีกต่อไป ต้องพึ่งพาผู้อื่น ระยะนี้รวมไปถึงสภาวะสุดท้ายของการมีชีวิตด้วย

2.1.5 ผลกระทบจากการเกษียณอายุ

ธิดารัตน์ อติชาตินันท์ และแพรวพรรณ มังคลา (2554) กล่าวว่า การเกษียณอายุก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ที่เกษียณอายุในหลาย ๆ ด้าน เนื่องจากต้องเข้าสู่ภาวะวัยสูงอายุด้วย ซึ่งผลกระทบเหล่านั้นล้วนแล้วแต่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้เกษียณหรือแม้แต่การดำเนินชีวิตอย่างมาก ซึ่งผลกระทบเหล่านั้น ได้แก่

1. ผลกระทบด้านร่างกาย ผู้ที่เกษียณอายุเป็นผู้สูงอายุ ดังนั้นเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ทำให้ต้องพบกับความเสื่อมของอวัยวะต่าง ๆ อย่างมาก เช่น ระบบกระดูกเสื่อมลงทำให้เกิดปัญหาในการเดินระบบประสาทต่าง ๆ เสื่อมลง ตามองไม่ชัด หูตึง ทำให้ผู้สูงอายุบางคนไม่สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของร่างกายได้ จึงมีผลต่อการดำเนินชีวิตโดยทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และถ้าขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพก็จะมีสุขภาพที่เสื่อมลงอย่างรวดเร็ว ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีก็จะมีการปรับตัวได้ดีด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าสภาวะทางสุขภาพเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้สูงอายุ

2. ผลกระทบด้านจิตใจ การเกษียณอายุนับว่ามีผลกระทบต่อจิตใจกับผู้เกษียณค่อนข้างมาก เนื่องจากการเกษียณอายุก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันต่อกิจวัตรประจำวัน จากที่เคยปฏิบัติไปสู่การมีเวลาว่างมากขึ้น และในขณะเดียวกัน การเกษียณอายุทำให้ผู้เกษียณอายุรู้สึกว่าคุณค่าเนื่องมาจากอำนาจที่เคยมีอยู่หมดไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถ้าผู้เกษียณอายุไม่สามารถปรับตัวได้จะทำให้รู้สึกหงุดหงิด ซึมเศร้า คิดว่าตนเองหมดความหมาย ไม่มีคุณค่า ขาดความพึงพอใจต่อสภาพชีวิตในปัจจุบัน

3. ผลกระทบด้านสังคม การเกษียณอายุเป็นการถอนบทบาทจากสังคมภายนอก ทำให้ผู้เกษียณอายุมีแต่สังคมภายในบ้าน ขาดการพบปะกับผู้ร่วมงาน บทบาททางสังคมลดน้อยลง อำนาจต่าง ๆ ที่เคยมีหมดไป การได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นในสังคมหมดไป สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลให้ผู้เกษียณอายุเกิดความรู้สึกว่าคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองลดน้อยลงและก่อให้เกิดปัญหาทางจิตใจ มีความเหงาและว้าเหว่ ถ้าไม่มีบทบาทใหม่มาทดแทนจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อชีวิต

4. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากผู้เกษียณอายุต้องออกจากงานเดิม ทำให้รายได้ลดน้อยลง รายได้พิเศษต่าง ๆ ก็หมดไป ในขณะที่รายจ่ายเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากต้องมีรายจ่ายเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพที่เสื่อมลงมากขึ้นจากเดิม จึงก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจ

5. ผลกระทบด้านการใช้เวลาว่าง การเกษียณอายุทำให้มีเวลาว่างวันละ 6-8 ชั่วโมง ผู้เกษียณที่ไม่ได้วางแผนเตรียมงานอดิเรกหรือหากิจกรรมต่าง ๆ ไว้ มักพบกับปัญหาการใช้เวลาว่างให้หมดไปในแต่ละวัน ซึ่งปัญหานี้มักพบในผู้เกษียณชายมากกว่าผู้เกษียณหญิง ทำให้เกิดความเครียดและความเบื่อหน่ายได้

6. ผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับคู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัว เนื่องจากผู้เกษียณมีเวลาอยู่บ้านมากขึ้น ทำให้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของครอบครัวมากขึ้น คู่ชีวิตหรือสมาชิกในครอบครัวอาจรู้สึกถูกรุกล้ำอาณาเขต เกิดอารมณ์หงุดหงิดและไม่สบายใจได้ จะเห็นได้ว่าผลกระทบจากการเกษียณอายุส่วนใหญ่จะมีผลด้านจิตใจมากกว่าด้านร่างกาย ผู้เกษียณอายุที่ขาดการวางแผนการเตรียมตัวเกษียณอายุที่ดี อาจเกิดภาวะตึงเครียด เศร้าหมอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาสุขภาพที่รุนแรงได้

2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ

2.2.1 ความหมายการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ

จิณณรัตน์ วราบุญนาคริรมย์ (2558) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมก่อนเกษียณอายุไว้ว่า เมื่อถึงวาระแห่งการเกษียณอายุ ทำให้ต้องมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่จะเกิดขึ้นอย่างมาก ซึ่งแน่นอนว่าย่อมส่งผลกระทบต่อผู้เกษียณไม่ทางตรงก็ทางอ้อม รวมถึงครอบครัวผู้เกษียณเอง ด้านการเงิน ผู้เกษียณจะมีรายได้ลดน้อยลง ในขณะเดียวกันนั้นก็มีภาระค่าใช้จ่ายเท่าเดิม ความรู้สึกหดหู่ใจ เคืองคว้าง เมื่อวัยเกษียณใกล้เข้ามาทุกที การที่ปรับตัวได้เร็วย่อมได้เปรียบเพราะจะสามารถตั้งตัวได้เร็วกว่าบุคคลทั่วไปที่ไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้

ทยณัฐ ชวนไชยสิทธิ์ (2555) ได้เสนอว่า การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุควรเริ่มกระทำตั้งแต่อยู่ในวัยทำงานหรือช่วงวัยกลางคน คือช่วงอายุระหว่าง 55-65 ปี ช่วงนี้เรียกว่า Prime of Life หรือช่วงดีเลิศแห่งชีวิต คือไม่แก่เกินไปและยังคงมีความเป็นหนุ่มเป็นสาว จึงเป็นช่วงที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานซึ่งเป็นการเตรียมพร้อมในด้านต่าง ๆ 6 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านทรัพย์สินเงินทอง ด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง ด้านสัมพันธ์ภาพในครอบครัว และด้านที่อยู่อาศัย

ภัทรระ ฉลาดแพทย์ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การเตรียมตัวเกษียณอายุราชการตนเองนั้น จะต้องเตรียมทั้งร่างกายและจิตใจก่อน เพราะร่างกายและจิตใจที่ดีย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะนำพาร่างกายไปทำสิ่งอื่น ๆ ที่ดี และเป็นประโยชน์ภายหลังการเกษียณอายุได้ ซึ่งคนที่ทำงานประจำจนถึงวัยเกษียณนั้น เป็นผู้ที่สั่งสมระยะเวลาการทำงานมานาน มีทั้งบารมีและตำแหน่งหน้าที่มากมาย บางรายอาจมีตำแหน่งใหญ่โตในขณะที่ทำงานอยู่นั้นจะมีบริวารลูกน้องที่คอยให้ความเคารพยำเกรงมาก แต่พอถึงวัยเกษียณจริง ๆ คนที่เคยห้อมล้อมหน้าหลังก็จะเริ่มหายไป อาจเหลือคนที่สนิทเพียงไม่กี่คนเท่านั้นที่ยังคงไปมาหาสู่ ดังนั้นเราจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในการเกษียณ โดยเฉพาะเตรียมการเงินตั้งแต่ยังไม่เกษียณนั้นจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก อย่างน้อยก็ช่วยให้การจัดการด้านการเงินของแต่ละคนเป็นไปตามที่ตั้งใจได้ในบั้นปลายหรือในช่วงที่ไม่ได้ทำงานประจำแล้ว

สุภลักษณ์ จันทา (2560) ได้กล่าวว่า การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุมี 5 ด้าน ได้แก่ การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ และการเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลาว่าง สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมด้านการเงิน คือการเตรียมความพร้อมและวางแผนต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเงิน เช่น การจัดสรรเงินไว้ใช้ในชีวิตภายหลังการเกษียณอายุในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประเมินรายรับ-รายจ่ายภายหลังเกษียณอายุ รายได้พิเศษ การออมเงินสำหรับไว้ใช้หลังเกษียณอายุ รวมถึงภาระหนี้สินต่าง ๆ การเตรียมสำรองเงินเพื่อไว้ใช้จ่ายในยามเจ็บป่วยหรือฉุกเฉิน

2. การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย คือ การเตรียมความพร้อมและวางแผนต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านที่อยู่อาศัย เช่น การเลือกสถานที่สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายหลังการเกษียณอายุ การวางแผนในการเลือกผู้อยู่ร่วมในที่พักอาศัย รวมถึงแนวทางการปรับปรุงสภาพที่อยู่อาศัยให้เหมาะสมกับสภาพในวัยหลังเกษียณอายุ

3. การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย คือ การเตรียมความพร้อมและวางแผนต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพร่างกาย การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพร่างกายและวิธีการดูแลสุขภาพร่างกาย เช่น การตรวจสุขภาพ การเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และการได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ

4. การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ คือ การเตรียมความพร้อมและวางแผนต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสำหรับวัยก่อนการเกษียณอายุการทำงาน ด้านจิตใจอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง เช่น การเปลี่ยนแปลง การปรับตัว และการควบคุมจิตใจของตน รวมถึงวิธีการรับมือต่อจิตใจของตนเองเมื่อถึงกำหนดเวลาการเกษียณอายุ

5. การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลา คือ การเตรียมความพร้อมในการวางแผนการใช้เวลา ทำกิจวัตรประจำวัน หรือการเตรียมงานอดิเรกและอาชีพสำรองไว้ทำในเวลาว่าง รวมถึงการเข้ากลุ่มหรือชมรมอาสาสมัครต่าง ๆ ภายหลังการเกษียณอายุ

Leedy and Wynbarand (1987 อ้างถึงใน ธีรดา ยังสันเทียะ, 2561) ได้เสนอว่าการเตรียมความพร้อมตัวเกษียณอายุไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกายและจิตใจ ควรมีการดูแลสุขภาพกายและจิตใจอย่างสม่ำเสมอ
2. การวางแผนทางการเงิน เช่น วางแผนเป้าหมายด้านการเงิน บันทึกรายจ่ายประมาณการรายรับ
3. การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย
4. การเตรียมตัวเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ บันทึกรายการงานกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ที่ตนเองสนใจเข้าไปสำรวจเพื่อให้เกิดความเคยชินก่อนการเกษียณอายุ และเป็นแบบแผนการดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุ

วรรณรา ชื่นวัฒนา (2557) กล่าวถึง แนวคิดพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การเตรียมตัวด้านการปรับตัว บุคคลในวัยผู้สูงอายุมักจะมีชื่อเสียงทางด้านร่างกายไปตามกาลเวลา ประสิทธิภาพการทำงานต่าง ๆ ในร่างกายลดลง ซึ่งต้องปรับตัวให้มีความกระฉับกระเฉง ควบคุมการรับประทานอาหาร ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ พักผ่อนให้เพียงพอ รักษาระดับอารมณ์ให้คงที่ ฝึกจิตใจให้สงบ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้
2. การเตรียมตัวด้านการเงิน เมื่อเกษียณอายุรายได้หลักที่เคยได้รับจากการทำงานย่อมหมดไป ดังนั้นควรวางแผนการเงินไว้ล่วงหน้า เพื่อรองรับค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นภายหลังเกษียณ โดยการประเมินรายรับรายจ่ายล่วงหน้า และเตรียมรับมือกับค่าใช้จ่ายยามฉุกเฉิน รวมถึงหาช่องทางรายรับอื่น ๆ สำรองไว้ เช่น การออมสะสมทรัพย์ในรูปแบบต่าง ๆ การลงทุน การซื้อที่ดิน รวมไปถึงการปล่อยเช่า เป็นต้น
3. การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย การเลือกที่อยู่อาศัย สภาพที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม เครื่องใช้ภายในบ้านเพื่อรองรับในยามเกษียณอายุ สำหรับครอบครัวในสังคมไทย ผู้สูงอายุมักจะนิยมอาศัยอยู่กับบุตรหลาน ในขณะเดียวกันผู้สูงอายุที่ไม่มีบุตรหลานคอยเลี้ยงดู ควรวางแผนเรื่องที่อยู่อาศัยตั้งแต่เนิ่น ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในบั้นปลายชีวิต
4. การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลาว่าง ซึ่งผู้เกษียณไม่ควรมองตนเองว่าเป็นคนไร้บทบาท แต่ควรมองหาโอกาสหรือกิจกรรมใหม่ ๆ มาทดแทนบทบาทหน้าที่เดิม ซึ่งการที่มีกิจกรรมเข้าร่วมกับสังคม จะส่งผลให้ผู้เกษียณตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและมีการปรับตัวได้ดี นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมจะมีส่วนช่วยให้มีสุขภาพจิตที่ดี หมายความว่าผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมหรือเข้าสังคมบ่อย ๆ จะมีสุขภาพจิตที่ดีกว่าผู้ที่ใช้เวลาเข้าร่วมกิจกรรมหรือเข้าสังคมน้อยครั้ง

สรุปได้ว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ หมายถึง การเตรียมตัวในการวางแผนการดำเนินชีวิตในอนาคตในช่วงที่ไม่มีรายได้จากการทำงาน เป็นการเตรียมพร้อมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสุขภาพจิตใจ ด้านการเงิน ด้านการใช้เวลาว่าง และด้านที่อยู่อาศัย

2.2.2 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านต่าง ๆ

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุการทำงาน สามารถสรุปแนวคิดในการวางแผนเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกาย

วรภัทร โตรณะเกษม (2561) การเตรียมร่างกายให้พร้อม คือถ้าอยากมีชีวิตเกษียณที่มีคุณภาพ ตนก็ต้องเป็นที่พึ่งแห่งตน คือดูแลร่างกายให้ดีเพราะไม่มีใครมารับความเจ็บปวดหรือเจ็บป่วยแทนเราได้ สุขภาพที่แข็งแรงมีผลต่อความสุขวัยเกษียณมากกว่าความมั่นคงทางการเงิน ดังนั้นเราจึงต้องตระหนักในเรื่องนี้ และไม่ปล่อยปละละเลยในวัยที่เรากำลังสร้างเนื้อสร้างตัว เพราะสุขภาพของเราอาจเสื่อมโทรมจนยากที่จะฟื้นฟูให้กลับคืนมาเสียแล้ว

บรรลุ ศิริพานิช (2550) กล่าวว่า ภาวะสุขภาพร่างกายเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องดูแลเอาใจใส่ต่อตนเองอย่างสม่ำเสมอตั้งแต่วัยเด็กมาเรื่อย ๆ ผู้ที่ใกล้จะเกษียณอายุควรได้มีการเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกายให้พร้อมเพื่อรับกับวัยสูงอายุ เพราะในวัยนี้ร่างกายจะมีการเปลี่ยนแปลงให้เห็นได้อย่างชัดเจน การดูแลสุขภาพด้วยดีมาอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งจำเป็นและจะช่วยให้สุขภาพวัยเกษียณอายุไม่ทรุดโทรมเร็วกว่าที่ควรจะเป็น เมื่ออายุ 40 ปีขึ้นไป ต้องเริ่มดูแลตัวเอง เอาใจใส่ ไม่ปล่อยตัวเอง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาทางสุขภาพที่จะตามมาเมื่อถึงวัยสูงอายุ ดังนั้นการเตรียมตัวด้านร่างกาย มีดังนี้

1.1 ตรวจสอบสุขภาพประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อที่จะประเมินภาวะสุขภาพของตนเองได้

1.2 รับประทานอาหารที่มีสารอาหารครบทั้ง 5 หมู่ ซึ่งเป็นอาหารที่เคี้ยวง่าย ย่อยง่าย เน้นปลาและผักที่ปลอดสารพิษ งดเครื่องดื่มประเภทน้ำอัดลม ชา กาแฟ เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ลดอาหารจำพวกแป้ง ข้าว น้ำตาล ไขมันต่าง ๆ และควบคุมน้ำหนักให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

1.3 ดื่มน้ำสะอาดอย่างน้อยวันละ 10 แก้ว ควรดื่มน้ำหลังตื่นนอนตอนเช้า 1-2 แก้ว จะช่วยขับถ่ายปัสสาวะและขับล้างของเสียออกจากทางเดินปัสสาวะ

1.4 ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที

1.5 นอนหลับอย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง และอยู่ในที่อากาศถ่ายเทสะดวก

1.6 ควรให้ร่างกายได้รับแสงแดดทุกวัน โดยเฉพาะช่วงเช้าหรือเย็นเพื่อกระตุ้นให้ร่างกายผลิตวิตามินดีที่ทำให้ผิวหนังแข็งแรง

ด้านที่ 2 การเตรียมตัวด้านสุขภาพจิตใจ

ศูนย์เรียนรู้สุขภาพฯ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2560) ได้อธิบายว่า การเตรียมพร้อมด้านจิตใจ คือจิตใจและอารมณ์ของวัยกลางคนจนถึงวัยสูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติ มีทั้งด้านดี เช่น สุขุมขึ้นใจเย็นขึ้น เข้าใจชีวิตมากขึ้น และมีด้านที่ต้องพึงระวัง เช่น วิกฤตวัยกลางคน ภาวะความเครียด โรควิตกกังวล การรู้จักปรับสมดุลชีวิตจะทำให้คุณพบความสุขสงบทางใจ ความสุขที่คุณปรารถนาในบั้นปลายชีวิตนั้นเป็นอย่างดี

เนก ธนะศิริ (2550) ให้ข้อคิดว่า เนื่องจากการเกษียณอายุเป็นภาวะการเปลี่ยนแปลงบทบาทและสถานภาพทางสังคมอย่างฉับพลัน ถ้าไม่ได้มีการเตรียมใจไว้ล่วงหน้า มักจะประสบปัญหาความเครียดและการปรับตัวไม่ได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาทางด้านจิตใจ ทำให้มีอารมณ์รุนแรง หงุดหงิด เหนงา ว่าเหว เปื่อหน่ายชีวิต มีความวิตกกังวล ดังนั้นการเตรียมตัวด้านจิตใจ มีดังนี้

2.1 สร้างขวัญกำลังใจที่ดี ในการเผชิญหน้ากับวัยเกษียณ ยอมรับว่าการเกษียณเกิดกับทุกคนโดยใช้หลักธรรมะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว

2.2 ฝึกตนให้เป็นคนใจกว้าง มองโลกในแง่ดีและหลาย ๆ แง่มุม รู้จักปล่อยวาง เมื่อมีปัญหาแก้ปัญหาด้วยความมีสติและรู้จักควบคุมตนเอง

2.3 มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนต่างวัย อย่าหลีกเลี่ยง หรือแยกตัวออกมาอยู่โดดเดี่ยว บางครั้งเพื่อนต่างวัยจะทำให้รู้สึกมีชีวิตชีวา กระฉับกระเฉงขึ้น

2.4 พยายามทำกิจกรรมสร้างสรรค์ร่วมกับผู้อื่น เช่น การทำอาหาร ทำสวน เลี้ยงสัตว์

2.5 สนใจหาความรู้ ฟังวิทยุ อ่านหนังสือพิมพ์ ติดตามเหตุการณ์ข่าวสารบ้านเมืองต่าง ๆ ไว้เสมอ

ด้านที่ 3 การเตรียมตัวด้านการเงิน

ภักดี โพธิ์สิงห์ (2559) สรุปลงจากการวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุอย่างมีคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่าการเตรียมพร้อมด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัวบ่งชี้สำคัญ คือ การประเมินรายรับและรายจ่ายหลังเกษียณอายุ การวางแผนการใช้จ่ายเงิน และการวางแผนเพิ่มรายรับหรือลดรายจ่ายหลังเกษียณ ซึ่งการเตรียมตัวเตรียมใจเพื่อเผชิญภาวะเกษียณอายุการงาน เป็นเหตุการณ์ที่สำคัญมากของคนที่มีอาชีพ ที่ควรจะต้องเตรียมความมั่นคงทางเศรษฐกิจ โดยการหางานพิเศษหรือกิจกรรมอดิเรกทำเพื่อชดเชยอาชีพเดิม การวางแผนการใช้จ่ายชีวิตและการใช้เวลาว่างภายหลังเกษียณอายุการงาน

สุขใจ น้ำผุด (2557) กล่าวว่า การบริหารการเงินบุคคล เป็นการจัดระเบียบการเงินของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการรู้จักจัดหาเงินเข้ามา และใช้จ่ายออกไปอย่างถูกต้อง ก่อให้เกิดผลดีจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคคลเมื่อเกษียณอายุแล้วรายได้ที่เคยได้รับประจำก็ลดลง ดังนั้นถ้าไม่มีแผนการใช้จ่ายอย่างรัดกุมแล้ว เงินจำนวนนั้นก็อาจหมดไปอย่างรวดเร็ว จึงควรมีการเตรียมตัวด้านรายได้และรายจ่าย ดังนี้

3.1 ประเมินรายรับแต่ละเดือน และวิเคราะห์ถึงแหล่งที่มาของรายรับเพื่อคาดคะเนจำนวนรายได้ที่จะเป็น รายได้ประจำหลังจากเกษียณอายุ กับรายได้พิเศษต่าง ๆ ที่จะสิ้นสุดลงไปพร้อมกับการเกษียณอายุ

3.2 ประเมินรายจ่ายในแต่ละเดือน และวิเคราะห์ถึงแหล่งที่มาของรายจ่ายต่าง ๆ ทำเป็นงบประมาณออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม จะเป็นรายเดือนหรือรายปีก็ได้

3.3 ควบคุมค่าใช้จ่ายในบ้านให้สมดุลกับรายได้ ถ้างบประมาณออกมาว่ารายจ่ายเกินรายรับ ก็ควรต้องหาทางเพิ่มรายได้ หรือมิฉะนั้นก็ควรตัดรายจ่ายลง

3.4 เตรียมหางานสำรอง ในกรณีที่ต้องการรายได้เพิ่ม ควรเตรียมไว้ตั้งแต่ยังดำรงตำแหน่งหน้าที่ในงานประจำอยู่

3.5 เตรียมสะสมเงินเพื่อสำรองไว้ใช้ยามเจ็บป่วยฉุกเฉิน หรือเมื่อมีปัญหาทางเศรษฐกิจ ควรเริ่มต้นสะสมเป็นเวลาอย่างน้อย 10-15 ปี ก่อนการเกษียณอายุ โดยอาจจะสะสมในรูปอสังหาริมทรัพย์ การซื้อพันธบัตร การประกันชีวิต หรือการลงทุนกับกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (Retirement Mutual Fund : RMF) เป็นกองทุนที่มีลักษณะผสมระหว่างการเป็นกองทุนรวมกับการเป็นเครื่องมือสะสมเงินไว้ใช้ยามชรา (กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ, 2556)

ด้านที่ 4 การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง

บรรลุ ศิริพานิช (2550) กล่าวว่า เมื่อเข้าสู่วัยเกษียณ การทำกิจกรรมยามว่างเป็นเรื่องสำคัญซึ่งนำความพึงพอใจมาให้ ควรเลือกงานที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสังคม โดยพิจารณาจากการมีใจรักงาน มีความถนัดในงาน และมีความเหมาะสมกับกำลังของตน การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง มีดังนี้

4.1 ทำงานอดิเรก เช่น เขียนหนังสือ งานสะสมต่าง ๆ หรือทำงานประดิษฐ์ เป็นต้น

4.2 เล่นกีฬาที่ไม่ต้องใช้แรงมากนัก เช่น เดิน ว่ายน้ำ เปตอง รำมวยจีน เป็นต้น

4.3 อ่านหนังสือ เช่น บทประพันธ์ ประวัติศาสตร์ นวนิยาย เป็นต้น

4.4 เข้าร่วมกิจกรรมในสังคม หรือทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์

ทฤษฎี ช่วยไชยสิทธิ์ (2555) ได้ศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนนทบุรี โดยรูปแบบการเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลา การปลดเกษียณเป็นภาวะที่กระทบกระเทือนจิตใจของผู้เกษียณอายุ เนื่องจากภายหลังเกษียณบุคคลจะมีเวลาว่างมากถ้าปล่อยเวลาว่างนั้นไปเฉย ๆ จะเป็นสิ่งทำลายชีวิตของผู้เกษียณอายุอย่างมาก วิธีป้องกันปัญหาดังกล่าวคือ ผู้เกษียณอายุต้องไม่ปล่อยให้ตัวเองมีเวลาว่าง ดังนั้นการมีกิจกรรมจะช่วยให้ผู้เกษียณอายุมีความพึงพอใจในชีวิต และมีความสุขทางใจ นอกจากนี้การร่วมในกิจกรรมบางประเภทยังเป็นการทดแทนบทบาทหน้าที่ที่สูญเสียไปจากการเกษียณอายุด้วย ซึ่งทฤษฎีกิจกรรมทางสังคม (Activity Theory) ให้ความสำคัญทางกิจกรรมทางสังคมว่า หลักของชีวิตของบุคคลกล่าวคือการปรับตัวของบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับกิจกรรมที่ทำ ยังมีกิจกรรมมากขึ้นเท่าใดก็จะปรับตัวได้มากขึ้นเท่านั้น กิจกรรมแบ่งออกได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. กิจกรรมที่ไม่มีรูปแบบ (Informal Activity) ได้แก่การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนหรือญาติมิตร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ กับสมาชิกในครอบครัว การช่วยเหลืองานในครอบครัว

2. กิจกรรมที่มีรูปแบบ (Formal Activity) ได้แก่การเข้าร่วมในชมรมต่าง ๆ การเป็นอาสาสมัครเพื่อสังคม การเข้ากลุ่มทางศาสนา กลุ่มการเมือง การทัศนศึกษา และการออกกำลังกาย เป็นกลุ่ม ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมภายนอกครอบครัว

3. กิจกรรมเพื่อการพักผ่อนและงานอดิเรก (Solitary or Leisure Activity and Hobby) เป็นกิจกรรมที่ทำเพื่อความเพลิดเพลิน โดยทั่วไปแล้วงานอดิเรกมักจะเป็นงานที่ทำในยามว่างจากงานประจำ งานอดิเรกมีคุณค่าต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ สร้างมิตรภาพที่ดีต่อกัน ให้ความรู้ ฝึกทักษะ และช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อย่างอิสระ เหมาะสมกับทุกเพศทุกวัย งานอดิเรกที่นิยมกันทั่วไป สามารถจัดเป็นประเภทต่าง ๆ เช่น ประเภทงานสะสม ประเภทงานประดิษฐ์ ประเภทงานศิลปะ ประเภทงานวิชาการ ประเภทงานกลางแจ้ง ประเภทเลี้ยงสัตว์ ประเภทการกีฬา การออกกำลังกาย ประเภทการท่องเที่ยวไปตามสถานที่ต่าง ๆ และประเภทศาสนา การทำกิจกรรมจะช่วยให้ผู้เกษียณอายุรู้สึกว่ามีชีวิตมีคุณค่า และเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ไม่รู้สึกเจียบเหงานอกจากนี้ยังช่วยให้มีความปรารถนาปรองคโล่งแคล้วอยู่ตลอดเวลา ผู้เกษียณอายุจะเลือกใช้เวลากับกิจกรรมประเภทใด ขึ้นอยู่กับความตั้งใจความสนใจความรู้สึกรสนุกและพื้นความรู้ของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งแต่ละบุคคลควรเลือกให้เหมาะสมกับตนเอง โดยคำนึงถึงฐานะทางการเงินและสุขภาพด้วย

ด้านที่ 5 การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย

บรรลุ ศิริพานิช (2550) ได้ให้ข้อคิดว่า ที่อยู่อาศัยเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ ที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคน การเตรียมที่อยู่อาศัยควรจัดเตรียมให้พร้อมก่อนถึงวันเกษียณอายุ และควรจัดเตรียมตั้งแต่วัยกลางคน เพราะถ้าหากจัดการเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุแล้ว อาจมีปัญหาบางอย่างซึ่งแก้ไขไม่ทันการณ์ได้ ในการเตรียมที่อยู่อาศัยนั้นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง มีดังนี้

6.1 สถานที่ตั้งที่อยู่อาศัย ต้องสะดวกในการเดินทาง อยู่ไม่ไกลจากแหล่งชุมชนจากเพื่อนหรือญาติสนิท

6.2 ลักษณะการอยู่อาศัย ควรวางแผนล่วงหน้าว่าจะใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุกับใคร อยู่กับคู่สมรส อยู่กับญาติพี่น้อง อยู่กับลูกหลาน เพื่อที่จะได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรืออยู่ตามลำพังคนเดียว

6.3 สภาพที่อยู่อาศัย หมายถึง สภาพบ้านและสิ่งแวดล้อม จะต้องมิลักษณะเฉพาะเหมาะสมกับสภาพและข้อจำกัดในวัยชรา เช่น พื้นบ้านไม่ควรขัดเงาให้ลื่น เพราะจะทำให้หกล้มได้ง่าย มีไฟฟ้าและแสงสว่างเพียงพอ

วรรณลักษณ์ เมียนเกิด (2560) ได้กำหนดรูปแบบของการเตรียมการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพไว้ดังนี้ การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ มีความจำเป็นที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมมาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านสุขภาพ การมีส่วนร่วมทางสังคม และหลักประกันในชีวิต ประกอบด้วย รูปแบบการเตรียมการด้านที่อยู่อาศัย เป็นการค้นหาบ้าน (ซื้อใหม่หรือปลูกใหม่) / ซ่อมแซม / ปรับบ้านและสภาพแวดล้อม ให้สอดคล้องกับสมรรถนะร่างกายและความต้องการใช้งานของผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถทำกิจกรรมภายในบ้านได้สะดวกยิ่งขึ้น ลดโอกาสและความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุภายในบ้าน สนับสนุนให้สามารถใช้ชีวิตด้วยตนเอง ประเมินสุขลักษณะและที่พักอาศัยตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำของผู้สูงอายุในพื้นที่ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่พักอาศัยผู้สูงอายุให้ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชน

ในการปรับปรุงและพัฒนา อีกทั้งเป็นการบูรณาการองค์ความรู้ด้านสุขลักษณะและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมปลอดภัยกับผู้สูงอายุ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนของการปรับปรุงบ้านและสภาพแวดล้อม

2.2.3 ความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ

การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ ถึงแม้ว่าบางคนอาจจะมองว่าเป็นเรื่องของอนาคต ที่อาจจะในอนาคตอันใกล้ หรืออนาคตที่อาจจะไกลสำหรับแต่ละบุคคล หากบุคคลต้องการให้ตนเองมีการเกษียณอายุอย่างมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่บุคคลต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีหลายองค์การให้แนวคิดที่เกี่ยวกับความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ ดังนี้

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2556) ได้กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุว่า ถือเป็น การวางแผนชีวิต การเตรียมการต่าง ๆ ควรเป็นกระบวนการที่ควรเริ่มตั้งแต่วัยทำงาน เพื่อวางแผนการใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม มีประโยชน์ในการช่วยลดปัญหาของผู้เกษียณ ทำให้ผู้เกษียณอายุสามารถมีการปรับตัวในบทบาทที่เปลี่ยนแปลงได้และมีความพึงพอใจในชีวิตหลังเกษียณ

กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ (2562) ได้ให้เหตุผลของการเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุคือ ความสูงอายุเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อสูงอายุจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่สามารถเตรียมตัวล่วงหน้าได้ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเกิดขึ้นจากตัวผู้สูงอายุเองและปัจจัยสภาพแวดล้อม การเตรียมการไว้ก่อนจะนำไปสู่ความมั่นคงในชีวิตเมื่อสูงอายุ

แนวคิด ของ Margaret Foot and Caroline Hook (1996 อ้างถึงใน นิสรา ใจชื่อ, 2563) ได้กล่าวถึงการเกษียณอายุองค์การว่าควรมีการเตรียมการให้กับพนักงาน ควรมีโปรแกรมการวางแผนการเกษียณอายุให้กับพนักงาน เพื่อสามารถวางแผนการใช้ชีวิตทั้งในปัจจุบันและแผนในอนาคต อาจมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพนักงานที่เกษียณอายุแล้วและพนักงานที่อยู่ในองค์การปัจจุบัน

2.2.4 ประโยชน์ของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ

วันชัย แก้วสุมาลี (2552) กล่าวว่า การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ที่เตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุและบุคคลรอบข้างใน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจิตใจ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสติ ไม่ประมาท สามารถเอาชนะใจตนเอง ด้วยการยอมรับสภาพความจริงได้อย่างสงบ
2. ด้านร่างกาย ทำให้สุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง การเจ็บป่วยลดลง
3. ด้านทรัพย์สินเงินทอง สามารถควบคุมรายรับรายจ่ายได้เป็นระบบ มีมาตรฐานการครองชีพที่ดีภายหลังเกษียณอายุ

4. ด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง ได้พบปะพูดคุยกับเพื่อนวัยเดียวกันและเพื่อนต่างวัย สามารถทำประโยชน์ต่อสังคมได้
5. ด้านสัมพันธ์ภาพในครอบครัวได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกันในครอบครัว ทำให้เกิดความรักใคร่ผูกพัน
6. ด้านที่อยู่อาศัย มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ทำให้เกิดความอบอุ่นใจ

2.2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

1. ทฤษฎีทางชีวภาพ (Biological Theory)

เป็นการอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของร่างกายมนุษย์ และความสัมพันธ์ของปฏิกิริยาทางเคมีในร่างกายที่เกิดขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ซึ่งทฤษฎีนี้ได้พยายามอธิบายถึงสาเหตุของความชราทางชีววิทยา ดังต่อไปนี้ (ผนทิพย์ กำลั้งยิ่ง, 2559)

1. ทฤษฎีพันธุศาสตร์ (Genetic Theory) โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่า การเข้าสู่วัยสูงอายุนั้น จะเกิดขึ้นตามพันธุกรรม โดยมีการเปลี่ยนแปลงด้านระบบโครงสร้างและอวัยวะบางส่วนของร่างกายที่คล้ายคลึงกันมาหลายชั่วอายุคน ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะแสดงออกมาเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เช่น ผมหงอก ศีรษะล้าน เดินหลังค่อม เป็นต้น

2. ทฤษฎีเนื้อเยื่อ (Collagen Theory) โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่า เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ จะเกิดขึ้นจากสารที่เป็นส่วนประกอบของ Collagen และ Fibrous Protein มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และเกิดการยึดเกาะกันแน่น ทำให้เส้นใยนั้นหดสั้น ขาดความยืดหยุ่น รวมทั้งไม่สามารถขนส่งหรือขับถ่ายของเสียได้สะดวก ส่งผลให้ลักษณะที่ปรากฏออกมา คือ รอยย่นที่มากขึ้น โดยเฉพาะบริเวณกระดูก ข้อต่อ ให้มองเห็นปมกระดูกชัดเจน

3. ทฤษฎีการทำลายตนเอง (Auto - Immune Theory) โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่า การเข้าสู่วัยสูงอายุเกิดจากการที่ร่างกายสร้างภูมิคุ้มกันได้ลดลงพร้อมกับสร้างภูมิคุ้มกันที่ทำลายตนเองมากขึ้น จึงทำให้ร่างกายต่อสู้กับเชื้อโรคและสิ่งแปลกปลอมได้น้อยลง ทำให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บได้ง่ายขึ้น ซึ่งในบางรายอาจเกิดความรุนแรงจนถึงแก่ชีวิตได้

4. ทฤษฎีความผิดพลาด (Error Catastrophe Theory) โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่า เมื่อบุคคลเข้ามามีอายุเพิ่มมากขึ้น กระบวนการในการสังเคราะห์โปรตีนจะค่อย ๆ ทำหน้าที่ลดลง ยีนส์จะค่อย ๆ เกิดความผิดปกติมากขึ้น จนถึงจุดหนึ่งที่ทำให้เซลล์ต่าง ๆ ของร่างกายเสื่อมและหมดอายุลงในที่สุด

5. ทฤษฎีอนุมูลอิสระ (Free Radical Theory) โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่าการเสื่อมสลายของเซลล์ในร่างกายเกิดจากการสะสมของสารประกอบทางเคมีที่เกิดขึ้นจากปฏิกิริยาทางเคมีขั้นสุดท้ายของออกซิเจนภายในเซลล์ จึงเกิดการสลายของผนังเซลล์ได้ง่าย ทำให้มีคอลลาเจนและอิลาสติน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของโปรตีนเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ทำให้เนื้อเยื่อยึดเหนี่ยวกันมากขึ้นจนเสียความยืดหยุ่นไป

2. ทฤษฎีจิตสังคม ของ Erikson (Psychosocial Developmental Stage)

ทฤษฎีนี้มีมาจากทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ อธิบายว่า การพัฒนาของคน แบ่งได้เป็น 8 ระยะ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยสูงอายุ โดยพัฒนาการในระยะที่ 7 เป็นช่วงวัยกลางคน อายุระหว่าง 40-59 ปี มีลักษณะความทะเยอทะยาน มีความคิดสร้างสรรค์ อยากรสร้างความสำเร็จในชีวิต หากไม่ประสบความสำเร็จ บุคคลจะขาดความกระตือรือร้น และในขั้นที่ 8 เป็นช่วงเข้าสู่วัยสูงอายุ ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นลักษณะของการต้องการทำกิจกรรมต่าง ๆ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งสำเร็จและผิดหวัง มีความพอใจในชีวิต (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2558)

1. ชั้นความไว้วางใจแย้งกับความสงสัยน้ำใจผู้อื่น (Trust and Mistrust) อยู่ในช่วงวัยทารก - อายุ 18 เดือน
2. ชั้นความเป็นตัวของตัวเองแย้งกับความละอายใจและมั่นใจ (Autonomy and Shame and Doubt) อายุระหว่าง 18 เดือน - 3 ปี
3. ชั้นความคิดริเริ่มแย้งกับความรู้สึกผิด (Initiative and Guilt) อายุระหว่าง 3-6 ปี
4. ชั้นเอาการเอางานแย้งกับความมีปมด้อย (Industry and Inferiority) อายุระหว่าง 6-12 ปี
5. ชั้นการพบอัตลักษณ์แห่งตนเองแย้งกับการไม่เข้าใจตนเอง (Identity and Identity Diffusion) อายุระหว่าง 12-20 ปี
6. ชั้นความสนิทสนมหาร่วมมือร่วมใจแย้งกับความเปล่าเปลี่ยว (Intimacy and Solidarity and Isolation) อายุระหว่าง 20-40 ปี
7. ชั้นการบำรุงส่งเสริมแย้งกับความพะวงหลงเฉพาะตน (Generativity and Self Absorption) อายุระหว่าง 40-60 ปี
8. ชั้นความมั่นคงทางใจแย้งกับความสิ้นหวัง (Integrity and Despair) อายุ 60 ปีขึ้นไป

3. ทฤษฎีทางสังคมวิทยา (Sociological Theory)

เป็นการอธิบายถึงแนวโน้ม บทบาท สัมพันธภาพ และการปรับตัวในสังคมของผู้สูงอายุ ซึ่งพยายามวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุต้องมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคมไป และพยายามที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุมีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นเมื่อก้าวถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของผู้สูงอายุแล้ว ต้องใช้ทฤษฎีทางสังคมวิทยามาช่วยในการอธิบาย ซึ่งมีทฤษฎีทางสังคมวิทยาที่สำคัญ ดังนี้ (ลัดดา สุหนต์, 2551)

3.1 ทฤษฎีบทบาท (Role Theory)

ในทฤษฎีนี้ นักสังคมวิทยาได้อธิบายว่า แต่ละบุคคลมีการปรับตัวตลอดช่วงชีวิตที่ผ่านมา โดยผ่านบทบาททางสังคมหลายบทบาท เช่น บทบาทของการเป็นพ่อ แม่ ปู่ ย่า ตา ยาย เป็นต้น ซึ่งบทบาทเหล่านี้จะเป็นตัวแยกแยะสถานภาพทางสังคม รวมถึงเจตคติที่มีต่อตนเอง ประสบการณ์ด้านบทบาททางสังคมของแต่ละบุคคลจะมีความสัมพันธ์กับอายุ ซึ่งอายุเป็นสิ่งที่ใช้ในการกำหนดบทบาทความคาดหวังที่เหมาะสมในสังคม นอกจากนี้อายุยังเป็นเครื่องมือกำหนดความเหมาะสมหรือพฤติกรรมของสิ่งที่ควรปฏิบัติ ทั้งนี้ เมื่อบทบาททางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป จะทดแทนบทบาทที่สูญเสียไปไม่ได้ อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีบทบาทยังสามารถช่วยเปิดโอกาสให้แก่ผู้สูงอายุได้กลับมา มีบทบาททางสังคม เช่น ในรูปของการเป็นอาสาสมัคร หรือเป็นผู้ถ่ายทอดภูมิปัญญา ความรู้ ประสบการณ์ของตนเองให้แก่คนในสังคม

3.2 ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Robert Havighurst เมื่อปี 1960 ซึ่งได้อธิบายถึงสถานภาพทางสังคมของผู้สูงอายุที่เน้นความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างการทำกิจกรรมกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุคือ เมื่อบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้น สถานภาพและบทบาททางสังคมจะลดลง แต่บุคคลก็ยังคงมีความต้องการทางสังคมเหมือนวัยอื่น ซึ่งทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้สูงอายุมีความต้องการที่จะเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อความสุขและการมีชีวิตที่ดีเช่นเดียวกับวัยผู้ใหญ่ และสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองสนใจ ถ้าบุคคลใดมีกิจกรรมมาก ก็จะสามารถปรับตัวได้มากขึ้นเท่านั้น และมีความพึงพอใจในชีวิตสูง ที่ทำให้เกิดความสุขในการดำเนินชีวิตต่อไป โดยแนวคิดนี้จะเห็นว่ากิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้สูงอายุมากกว่าการลดบทบาท (Role Loss) ทางสังคมลง และจะพบว่าผู้สูงอายุมีทัศนคติเกี่ยวกับตนเองในทางบวก และมองโลกในแง่ดีจะมีความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม และบทบาทใหม่ ๆ ให้กับผู้สูงอายุพอสมควร กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้ผู้สูงอายุได้พัฒนาในส่วนต่าง ๆ ของร่างกายให้สมวัย กิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ได้แก่ งานอดิเรกต่าง ๆ งานอาสาสมัคร เป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานต่าง ๆ และเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุหรือเกษียณอายุงานแล้ว เวลาว่างหาได้ง่ายและมีมาก จึงเป็นเรื่องสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อนำความพึงพอใจมาให้ตนเอง หากเกษียณอายุการทำงานอย่างไม่มีจุดหมาย จะนำไปสู่ความเบื่อหน่าย และแยกตัวออกจากสังคม แต่ในความเป็นจริงนั้นร่างกายและจิตใจจะเจริญงอกงามขึ้นตามแรงกระตุ้นของกิจกรรมต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งที่ดีหากมีกิจกรรมที่เหมาะสม มากกระตุ้นชีวิตของเราให้เจริญงอกงาม ซึ่งกิจกรรมในยามว่างนี้ สามารถแบ่งกิจกรรมออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

- 1) กิจกรรมที่ไม่มีรูปแบบ เช่น การพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ญาติ การช่วยเหลืองานของสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น
- 2) กิจกรรมที่มีรูปแบบ เช่น การเข้าร่วมในสมาคมต่าง ๆ การเข้ากลุ่ม การเป็นอาสาสมัครเพื่อสังคม เป็นต้น
- 3) กิจกรรมทำคนเดียว เช่น การทำงานในยามว่าง กิจกรรมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจส่วนตัว กิจกรรมภายในบ้าน เป็นต้น

นอกจากนี้ประเภทของกิจกรรมที่ผู้สูงอายุเข้าร่วมสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 1) การมีส่วนร่วมในสังคม คือ การที่ผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม
- 2) การมีงานอดิเรก คือ กิจกรรมที่ผู้สูงอายุใช้เวลาทำกิจกรรมส่วนตัวหรือเป็นกลุ่มเป็นการพักผ่อน หรือเป็นงานอดิเรก
- 3) การทำงานมีรายได้ คือ กิจกรรมที่ผู้สูงอายุทำแล้วเกิดรายได้ ทั้งงานประจำและงานพิเศษ รวมถึงงานอดิเรก
- 4) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย คือ กิจกรรมที่ผู้สูงอายุเป็นผู้ส่งเสริมสุขภาพ และให้ความรู้ด้านการดูแลรักษาสุขภาพ
- 5) การพัฒนาท้องถิ่นและสังคม คือ การที่ผู้สูงอายุเป็นผู้ได้แสดงบทบาทหรือการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ พบปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ ดังนี้

2.3.1 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ Albert Bandura นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Bandura, 1977 อ้างถึงใน กัญญณัฐ โภคาพันธ์, 2560) โดยกล่าวว่ากระบวนการการเรียนรู้ของมนุษย์ ประกอบด้วยกระบวนการที่ซับซ้อน โดยเฉพาะในเรื่องของพฤติกรรม ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเกิดขึ้นด้วยการเรียนรู้ผ่านตัวแบบ (Learning Through Modeling) และได้เสนอวิธีการสร้างให้เกิดการเรียนรู้ความสามารถแห่งตนเองรวม 4 วิธีดังนี้

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experience) แบนดูราเชื่อว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพที่สุด ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถตนเอง เนื่องจากเป็นประสบการณ์โดยตรง ความสำเร็จที่ทำให้เพิ่มการรับรู้ความสามารถตนเองนั้นจำเป็นต้องฝึกให้บุคคลมีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จพร้อม ๆ กับการทำให้บุคคลได้รับรู้ว่าเขามีความสามารถที่จะทำได้ เช่นนั้น ซึ่งจะทำให้บุคคลใช้ทักษะที่ได้รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยบุคคลที่รับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถจะไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ แต่จะพยายามทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นการบอกว่าบุคคลมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ ได้ซึ่งเป็นวิธีที่ค่อนข้างง่ายและใช้กันทั่วไป แบนดูรากล่าวว่าการใช้คำพูดชักจูงเพียงอย่างเดียวไม่ค่อยได้ผลมากนัก ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถตนเองให้ได้ผลควรใช้ร่วมกับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จ

3. การกระตุ้นอารมณ์ (Emotional Arousal) การกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในสภาพที่ถูกข่มขู่ในการตัดสินใจถึงความวิตกกังวล และความเครียดของบุคคลนั้น บางส่วนจะขึ้นอยู่กับการกระตุ้นทางสรีระการกระตุ้นที่รุนแรงทำให้เกิดการกระทำที่ไม่ค่อยได้ผลดี บุคคลจะคาดหวังความสำเร็จเมื่อบุคคลไม่ได้อยู่ในสภาพการณ์ ที่กระตุ้นด้วยสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ความกลัวจะกระตุ้นให้เกิดความกลัวมากขึ้น บุคคลจะเกิดประสบการณ์ของความล้มเหลว อันจะทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

4. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious Experience) โดยการใช้ตัวแบบ (Modeling) การได้สังเกตตัวแบบที่มีความซับซ้อน และได้รับผลกรรมที่พึงพอใจจะทำให้ผู้สังเกตเรียนรู้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ถ้ามีความพยายามไม่ย่อท้อ ทั้งนี้สามารถจำแนกตัวแบบออก เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแบบที่มีชีวิตและตัวแบบสัญลักษณ์

2.1 ตัวแบบที่มีชีวิต (Live Model) เป็นตัวแบบที่ปรากฏในบุคคลหรือสิ่งมีชีวิต ได้แก่ บุคคลในครอบครัว เพื่อนหรือบุคคลทั่วไปที่ผู้สังเกตสามารถติดต่อสัมพันธ์ได้ การเสนอตัวแบบวิธีนี้ต้องระมัดระวังผลที่เกิดจากพฤติกรรมของตัวแบบที่อาจจะทำให้มีการเรียนรู้จากตัวแบบที่ไม่ถูกต้อง

2.2 ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Model) เป็นภาพตัวแบบในสื่อสารมวลชนทั้งหลาย เช่น ภาพยนตร์โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือคอมพิวเตอร์เทปบันทึกเสียง หุ่นกระบอก หรือการ์ตูน เป็นต้น ซึ่งเป็นการเตรียมเรื่องราวของตัวแบบไว้แล้ว ทำให้มีผลดีในการเน้นจุดสำคัญของการแสดงพฤติกรรม และสิ่งที่สำคัญ คือ สามารถควบคุมพฤติกรรม และผลกระทบของตัวแบบได้ นอกจากนี้ยังสามารถใช้ได้ทั้งกิจกรรมรายบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และใช้ได้หลายครั้งเท่าที่ต้องการ

ซึ่งตัวแบบนั้นมีผลต่อการเรียนรู้โดยทำหน้าที่เป็นการให้ข้อมูลการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุผ่านตัวแบบจะทำให้บุคคล สามารถเรียนรู้บทบาทของตนที่ต้องเปลี่ยนไปภายหลังเกษียณอายุได้ อันจะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถกระทำได้โดย

1. ตัวผู้ที่จะเกษียณอายุเอง ควรมีการเตรียมความพร้อมโดยการศึกษาจากเอกสาร หนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร โทรทัศน์ วิทยุ เว็บไซต์ แหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือพูดคุยสอบถามจากผู้ที่เกษียณอายุไปก่อนตน

2. หน่วยงานของผู้ที่จะเกษียณ ควรจัดการอบรมให้ความรู้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดแนวคิดในเรื่องการเตรียมความรู้เพื่อเกษียณอายุ

3. หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนควรเปิดดำเนินการให้ความรู้ในเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ

4. ผู้ที่มีการรับรู้ข่าวสารในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะมีการเตรียมความพร้อมมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้ข่าวสารระดับต่ำกว่า

Bernstein (1999 อ้างถึงใน อีรดา ยังสันเทียะ, 2561) ให้ความหมายว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นหลังจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้นความรู้สึก และถูกตีความหมายโดยการใช้ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งการรับรู้เป็นสิ่งที่ต้องการการเรียนรู้ ดังนั้นหากการรับรู้จะเป็นเพียงแค่รับสัมผัสเท่านั้น

Pan (2010 อ้างถึงใน ปิยดา วงศ์วิวัฒน์ และชาญเดช เจริญวิริยะกุล, 2562) ได้ศึกษาเรื่องการใช้สื่ออินเทอร์เน็ตของผู้สูงอายุผลการศึกษา พบว่าผู้สูงอายุสนใจและใช้เทคโนโลยีมากกว่าวัยรุ่น โดยปัจจัยด้านการใช้งานที่ง่ายและมีสิ่งอำนวยความสะดวก และการรับรู้ประโยชน์ของการใช้งานอินเทอร์เน็ตเป็นสาเหตุหลักให้ผู้สูงอายุมีความสนใจเทคโนโลยี

จิณณรัตน์ วราบุญนาคริรมย์ (2558) ให้ความหมายการรับรู้ (Perception) คือ การตีความว่าสิ่งที่รู้สึกนั้นคืออะไร การรับรู้เป็นกระบวนการทางความคิด (Cognitive Process) ที่สลับซับซ้อน มนุษย์ต้องมีการตัดสินใจก่อนที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเสมอ ในการตัดสินใจมนุษย์ต้องอาศัยข้อมูลที่ตนได้รับจากแหล่งต่าง ๆ และอาศัยกระบวนการรู้สึก (Sensation) เก็บข้อมูลดิบของสิ่งเร้าส่งไปยังสมอง และเข้าสู่กระบวนการรับรู้ ทั้งนี้กระบวนการรับรู้มี 3 ขั้นตอน คือ

1) การเลือกรับรู้ สิ่งเร้ารอบกายมีมากมายจะกระทบประสาทสัมผัสทั้งห้าตลอดเวลา สิ่งเร้าที่จะรับผ่านเข้าสู่สมองคือสิ่งเร้าที่มนุษย์ตั้งใจที่จะมองและหรือรับฟังเท่านั้น สิ่งเร้าที่เลือกมักจะเป็นสิ่งเร้าที่มีความหมาย และมีประโยชน์ต่อตัวเรา โดยจะเลือกรับรู้เฉพาะสิ่งเร้าที่สอดคล้องกับความต้องการ ค่านิยม และเจตคติของเรา

2) การจัดระเบียบและประเภทของสิ่งเร้า การเลือกรับรู้ของบุคคลอยู่ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของผู้รับรู้ การรับรู้ของแต่ละคนจะแตกต่างกันไป เนื่องจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ ความสนใจ ความต้องการ และค่านิยม เป็นตัวกำหนดการตีความสิ่งเร้าไม่เหมือนกัน บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งเร้าที่มีความหมาย ความสำคัญอยู่ในความสนใจของตน และจัดประเภทของสิ่งเร้าตามประสบการณ์การเรียนรู้และการมุ่งเน้นของตนเอง

3) การตีความ การรับรู้ตรงสภาพความเป็นจริงเรียกว่า การรับรู้ตามภาวะวิสัย (Objective Phenomenal) และการตีความว่าสิ่งเร้าคืออะไรตามประสาทสัมผัส โดยไม่มีการปรับเข้าสู่ภาวะวิสัย คือ การรับรู้ตามอัตวิสัย (Subjective Phenomenal)

เรื่องรำไพ โยธาใหญ่ (2559) กล่าวถึง การที่ผู้เกษียณอายุต้องเผชิญกับสภาวะการณ์ การดำรงชีวิตหลังเกษียณ จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อม การรับรู้ก่อนเกษียณด้านจิตใจ ยอมรับ การเปลี่ยนแปลง เพื่อลดความเครียด สร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับตนเอง ลดความเบื่อหน่าย มองโลกในแง่ดี ลดความวิตกกังวลต่าง ๆ และการรับรู้ด้านสุขภาพร่างกายควรต้องใส่ใจอย่างมาก เลือกรับประทานอาหารที่ดีและมีประโยชน์ หมั่นออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และพักผ่อนให้เพียงพอ

ภัทร์ชนัน สมสมาน และสมประสงค์ โกศลบุญ (2558) ให้ความหมายว่า การรับรู้ การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลถึงการแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง รวมไปถึงพฤติกรรม

รัตนา จักกะพาก และระวี สัจจโสภณ (2554) ได้เสนอว่า ผู้สูงอายุในเขตเมือง จะเปิดรับสื่อประเภทสื่อโทรทัศน์มากที่สุด โดยให้ความสนใจข้อมูลด้านสุขภาพอนามัยและการนันทนาการ ด้านการปรับตัวด้านสังคมและการพัฒนาจิตใจ ด้านเศรษฐกิจและการออม ด้านกฎหมายและสวัสดิการสังคม และด้านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้สูงอายุ

สรุปได้ว่า การรับรู้ข่าวสาร หมายถึง การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม การเกษียณอายุของแต่ละบุคคล สามารถเรียนรู้บทบาทของตนที่ต้องเปลี่ยนไปภายหลังเกษียณอายุได้ อันจะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการศึกษาจากเอกสาร หนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร โทรทัศน์ วิทยุ เว็บไซต์ แหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือพูดคุย สอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนตน จากหน่วยงานของผู้ที่จะเกษียณ และจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

2.3.2 ทศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ

ทศนคติเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุโดย Ajzen and Fishbein (1980 อ้างถึงใน พลอยพัชร กิจเจริญเกษม, 2558) ให้นิยามว่า ทศนคติ คือ ภาวะความพร้อมที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจและการกระทำ พฤติกรรมของบุคคล โดยที่ Roger (1978 อ้างถึงใน วรุฒิ ตั้งสิริเจริญรัตน์, 2556) ได้กล่าวถึง ทศนคติ ว่าเป็นดัชนีชี้ว่าบุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดยทศนคตินั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ ทศนคติจึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็นมิติของการประเมินเพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสารอันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป นอกจากนี้ Carter V. Good (1959 อ้างถึงใน รัตนารักษ์ มั่นศรีจันทร์, 2559) ให้คำจำกัดไว้ว่าทศนคติ คือ ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งซึ่งเป็นการสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างบุคคลหรือสิ่งใด ๆ

องค์ประกอบของทศนคติ

Schermerhorn (2000 อ้างถึงในสุภาวรรณ ปานจ้อย, 2560) กล่าวว่า ทศนคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

1. องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Component) เป็นผลมาจากความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ การรับรู้ของแต่ละคน รวมถึงกระบวนการคิด ซึ่งเป็นการใช้เหตุและผลได้เป็นข้อสรุปที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น ๆ เช่นถ้าเกิดบุคคลนั้นมีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงบุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะเกิดทศนคติที่ดี ในทางตรงกันข้ามหากไม่มีการรับรู้ไม่เข้าใจก็จะเกิดทศนคติเชิงลบต่อสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นสภาวะทางอารมณ์ เป็นผลกระทบส่วนบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า หากเกิดความชอบความรู้สึกดีก็จะเกิดทศนคติที่ดี แต่ถ้าไม่ชอบ ไม่พอใจ ก็จะมีทศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมใด ๆ นั้นมีรากฐานมาจากความคิดและความรู้สึกของแต่ละบุคคล เช่น ถ้ารู้ว่าการเรียนนั้นดี เรียนแล้วสนุก นักศึกษาย่อมมีแนวโน้มที่จะเข้าเรียน ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากว่าเรียนแล้วไม่เข้าใจ ไม่สนุก ถูกทำโทษระหว่างเรียน ก็มีแนวโน้มที่นักศึกษาจะไม่อยากเข้าเรียน

Kendler (1974 อ้างถึงใน พลอยพัชร กิจเจริญเกษม, 2558) ได้อธิบายว่า ทศนคติ หมายถึง ความพร้อมของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมในสังคม หรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางที่จะส่งเสริมหรือต่อต้าน หรือแนวคิดบางอย่าง แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ

1. ส่วนที่เป็นความคิด (Cognitive Component) เป็นความรู้ ความเข้าใจ และความคิดของบุคคล โดยแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

2. ส่วนที่เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective Component) เป็นตัวกระตุ้นความรู้ ความเข้าใจ และความคิดของบุคคล โดยมี 2 ด้าน คือความรู้สึกด้านบวกและความรู้สึกด้านลบ

3. ส่วนที่เป็นพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ ความพร้อมที่จะกระทำให้เป็นไปตามความรู้สึก ความคิด โดยการวัดทัศนคติจะต้องวัด ทั้ง 3 องค์ประกอบ และเป็นภาพรวมเนื่องจากทัศนคติมีความสัมพันธ์ระหว่างของความรู้หรือการรับรู้ที่ได้รับกับการปฏิบัติ

Atchley (1994 อ้างถึงใน พลอยพัชร กิจเจริญเกษม, 2558) กล่าวว่า ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ หากมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ จะไม่เกิดทัศนคติด้านลบต่อการเกษียณอายุ ส่วนใหญ่การวางแผนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ให้แก่ผู้ที่จะเกษียณในปีสุดท้ายก่อนการเกษียณ ซึ่งช่วยได้เพียงจิตใจและทัศนคติเท่านั้น แต่ไม่สามารถช่วยเหลือในด้านอื่นได้ เพราะเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลา

สรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ หมายถึง ความพร้อมของแต่ละบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคม หรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางที่จะสนับสนุนหรือต่อต้านประสบการณ์ ซึ่งหากบุคคลได้มีการเตรียมความพร้อมในระยะก่อนการเกษียณนาน ๆ มาอย่างดี จะเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุ แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ส่วนที่เป็นความคิด ส่วนที่เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ และส่วนที่เป็นพฤติกรรม

2.3.3 การสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาสังคมที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล และมีบทบาทต่อพฤติกรรมของบุคคลไปจนชั่วชีวิต ทั้งนี้เพราะการดำรงชีวิตในสังคมมีลักษณะเป็นเครือข่ายที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ทฤษฎีการผูกพันรักใคร่ (Attachment Theory) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แสดงถึงความผูกพันรักใคร่ การดูแล การยอมรับนับถือ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านอารมณ์ สิ่งของ และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งการสนับสนุนเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลเผชิญกับความเครียดหรือภาวะวิกฤตได้ เป็นมุมมองที่สอดคล้องกับทฤษฎีกันชน (Buffer Theory) ที่มองการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นแหล่งประโยชน์หรือเป็นกันชนด้านทานสถานการณ์ความเครียด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับความเครียดหรือภาวะวิกฤต และทำให้ภาวะวิกฤตลดความรุนแรงลง (Caplan, 1974 อ้างถึงใน ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์, 2562)

การสนับสนุนทางสังคมมีแนวคิดที่หลากหลาย ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมจึงจำเป็นต้องพิจารณารวมกันหลายด้าน ซึ่งนักวิชาการต่าง ๆ ได้แบ่งรูปแบบของพฤติกรรมของการสนับสนุนทางสังคม ไว้ดังนี้

Hubbard et al. (1984 อ้างถึงใน อังคณา วิจิต, 2558) ได้แบ่งรูปแบบของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

- 1) การตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย อาทิ
 - (1) การช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน
 - (2) การช่วยเหลือด้านเงินทอง สิ่งของ แรงงาน

2) การตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ อาทิ

(1) การได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ มีความใกล้ชิดสนิทสนมความผูกพัน และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

(2) การได้รับการยอมรับยกย่อง และมีผู้เห็นคุณค่า ได้รับการทักทายและการแสดงความเคารพจากผู้อื่น การยอมรับต่อการแสดงออก

3) การตอบสนองความต้องการด้านสังคม อาทิ การได้รับการยอมรับในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม และความรู้สึกเป็นเจ้าของสังคม

House (1981 อ้างถึงใน อังคณา วิจิต, 2558) กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางด้านสังคม หมายถึง สิ่งที่ได้รับได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมในด้านความช่วยเหลือทางด้านข้อมูลข่าวสาร วัตถุสิ่งของ หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มคนและเป็นผลให้ผู้รับได้ปฏิบัติหรือแสดงออกทางพฤติกรรมไปในทางที่ผู้รับต้องการในที่นี้หมายถึง การมีสุขภาพดี แรงสนับสนุนทางสังคมอาจมาจากบุคคลในครอบครัว เช่น พ่อแม่ พี่น้อง เพื่อนบ้าน ผู้นำชุมชน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนนักเรียน ครู เจ้าหน้าที่สาธารณสุข หรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) การสนับสนุนทางสังคมเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ประกอบด้วย การสนับสนุน 4 ประเภท คือ

1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ เป็นความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ ดูแลเอาใจใส่ มีความรัก ความผูกพัน

2) การสนับสนุนด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า เป็นการประเมินเปรียบเทียบพฤติกรรม เช่น การเห็นพ้อง การรับรอง การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปใช้ในการประเมินตนเอง หรือเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นที่อยู่ในสถานการณ์คล้ายก่อนทำให้เกิดความมั่นใจ

3) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นการให้ข้อมูล คำแนะนำ ข้อเท็จจริง แนวทางเลือกหรือแนวทางปฏิบัติซึ่งสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ได้

4) การสนับสนุนด้านการเงินหรือแรงงาน เป็นการช่วยเหลือโดยตรงต่อความจำเป็นของตน เช่น เงินทอง แรงงาน หรือเวลา เป็นต้น

Dobrof (1992 อ้างถึงใน ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์, 2562) แบ่งแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมตามรูปแบบและความสัมพันธ์ ออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. การสนับสนุนแบบเป็นทางการ (Formal Support) เป็นการสนับสนุนที่มาจากองค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันที่ให้การช่วยเหลือแก่บุคคลทั้งของรัฐบาลและเอกชน

2. การสนับสนุนแบบไม่เป็นทางการ (Informal Support) เป็นการสนับสนุนที่เกิดจากความผูกพัน ความรักใคร่ ระหว่างบุคคลซึ่งไม่เป็นระบบและไม่ต้องใช้เงินเป็นการแลกเปลี่ยน เช่น การสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว และกลุ่มเพื่อน

สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แสดงถึงความผูกพันรักใคร่ การดูแล การยอมรับนับถือ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านอารมณ์ สิ่งของ และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งการสนับสนุนเหล่านี้จะช่วยให้ความเครียดหรือภาวะวิกฤตได้ ประกอบด้วย การสนับสนุนแบบเป็นทางการ และการสนับสนุนแบบไม่เป็นทางการ

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้ แนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของ House มาใช้เป็นแนวทาง ในศึกษา และเลือกใช้รูปแบบการสนับสนุนทางสังคม 3 ประเภท ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ 2) การสนับสนุนด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า และ 3) การสนับสนุนด้านการเงินหรือแรงงาน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกับปัจจัยการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

2.4 ข้อมูลทั่วไปของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อน ระดับตำแหน่ง เลื่อนขึ้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย รวมถึงการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อที่จะสามารถ บริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถดำเนินงาน ได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย การจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้ เลยหากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ เพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่ปฏิบัติงานในการจัดทำบริการ สาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น แต่หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องการได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดก็ย่อมต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี เพียงพอ เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยสามารถมีได้ 2 ลักษณะ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนอุดหนุนจากรัฐบาล โดยอาจ เรียกว่าข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ พนักงานจ้างหรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจ้าง ได้เองเพื่อดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยอาจมีลักษณะเป็นการจ้างเป็นพนักงานหรือ ลูกจ้างประจำ หรือจ้างเป็นการชั่วคราว หรือจ้างตามภารกิจก็ได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่น ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นจึง จำเป็นต้องมีกฎหมายกำหนดความหมาย ประเภท คุณสมบัติ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดทำบริการ สาธารณะในท้องถิ่นให้บรรลุผล โดยในประเทศไทยหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ส่วนท้องถิ่น ได้ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (จรรยา ศรีสุกใส, 2540)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดนิยามของ เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในมาตรา 3 โดยเรียกว่า “พนักงานส่วนท้องถิ่น” ดังต่อไปนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542, 2542)

“พนักงานส่วนท้องถิ่น หมายความว่า ข้าราชการรองการบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และ ข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากนิยามของพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนก ประเภท ของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการส่วนท้องถิ่น คือผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของบุคลากร

2. พนักงานส่วนท้องถิ่น คือผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการและเงินเดือนจากงบประมาณขององค์กร หรือจากเงินงบประมาณของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กร

โดยได้มีการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบัน ได้มีการปรับเปลี่ยนจากโครงสร้าง แบบระดับชั้นยศ (Common level) เป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) ในรูปแบบเดียวกับข้าราชการพลเรือน ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) ตำแหน่งประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองปลัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ประกอบด้วย ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

4) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

3. ลูกจ้าง หรือพนักงานจ้างส่วนท้องถิ่น โดยนอกจากจะมีข้าราชการหรือพนักงานเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังสามารถจ้างลูกจ้างในรูปแบบประจำหรือชั่วคราวหรือพนักงานจ้างได้เช่นเดียวกับราชการส่วนกลาง โดยพนักงานจ้างนั้นยังสามารถจำแนกได้อีกเป็น 3 ประเภท คือ

1) พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึงพนักงานจ้างที่มีลักษณะงานทั่วไป ไม่จำเป็นต้องมีความรู้หรือทักษะใดเป็นพิเศษ ระยะเวลาจ้างไม่เกินหนึ่งปี

2) พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึงพนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเป็นผู้ช่วยของข้าราชการหรือพนักงานในตำแหน่งนั้น ระยะเวลาจ้างสี่ปีและสามารถต่อสัญญาจ้างได้

3) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นที่ปรึกษา โดยมีความรู้หรือทักษะ ความชำนาญงานเป็นพิเศษ หรือเป็นวิชาชีพเฉพาะ

สิทธิในบำเหน็จบำนาญของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

สิทธิในบำเหน็จบำนาญจะมี 2 กรณี คือ

1. กรณีรับบำเหน็จ จะได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้าย คุณ ด้วยอายุราชการ โดยได้รับเงินราชการก่อนเดียว

2. กรณีรับบำนาญ จะได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้าย คุณ ด้วยอายุราชการ ทหารด้วย 50 โดยจ่ายเป็นรายเดือนเท่ากันทุกเดือน ซึ่งหากได้รับบำนาญ จะได้สิทธิเพิ่มดังนี้

2.1 มีสิทธิรับขอบำเหน็จดำรงชีพได้ จำนวน 15 เท่า ของเงินบำนาญปกติ แต่ไม่เกิน 400,000 บาท

2.2 เงินช่วยค่าครองชีพผู้รับบำนาญ (ช.ค.บ.)

2.3 สิทธิในเงินเพิ่ม ร้อยละ 25 ของเงินบำนาญปกติ ถ้าได้เข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2509 - 30 กันยายน 2535

2.4 หากท่านเสียชีวิต กฎหมายกำหนดให้ทายาทมีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดจำนวน 30 เท่าของเงินบำนาญปกติ

สวัสดิการพนักงานส่วนท้องถิ่น

1. ค่ารักษาพยาบาล
2. การศึกษาบุตร
3. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (เงินรางวัล)
4. เงินทำขวัญ
5. ค่าเช่าบ้าน
6. ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพรรณณี รัตนานนท์ เมธี จันทชาติ และวทยณัฐ ชวนไชยสิทธิ์ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) ในภาพรวมครูโรงเรียนเอกชนมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในระดับปานกลาง โดยผู้ที่อยู่ในช่วงอายุก่อนใกล้เกษียณมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในระดับปานกลาง ส่วนช่วงอายุใกล้เกษียณมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในระดับสูง 2) ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส และระดับรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่เพศ ภาวะสุขภาพ และความเพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุใน ภาพรวมไม่แตกต่างกันแตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในภาพรวมของครูโรงเรียนเอกชน คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ทัศนคติเกี่ยวกับการเตรียม

ความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ส่วนปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ 4) รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุของครูโรงเรียนเอกชนในแต่ละช่วงอายุมีความคล้ายคลึงกัน คือผู้ที่จะเกษียณอายุทุกช่วงอายุต้องเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลา โดยครอบครัวต้องสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุทุกด้านในเรื่องอารมณ์/ความรู้สึก ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัตถุ/สิ่งของ ในขณะที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุทุกด้าน ในเรื่องการทำความรู้ คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ และการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุน/ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ

จิณณรัตน์ วราบุญนาคริรมย์ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงาน บริษัท ยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-34 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด สถานภาพโสด ไม่มีบุตรมากที่สุด จำนวนสมาชิกในครอบครัวมี 3-4 คน อีกทั้งมีภาระเลี้ยงดูครอบครัว 1-2 คน เป็นเจ้าของที่พักอาศัย ส่วนใหญ่มีหนี้สินหรือภาระผ่อนค่าใช้จ่าย ไม่ได้วางแผนด้านการทำประกันสุขภาพและประกันชีวิต เพราะส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว สุขภาพแข็งแรง โดยกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด มีอายุงานมากกว่า 11 ปี เป็นพนักงานตำแหน่งปฏิบัติงานส่วนใหญ่ รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,000-20,000 บาท ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานบริษัท ยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าการรับรู้การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการรับรู้การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านเศรษฐกิจ มีระดับการรับรู้มากที่สุด สูงกว่าด้านอื่น ส่วนระดับพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานบริษัท ยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าระดับพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานด้านความมั่นคงทางครอบครัวและด้านสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันของพนักงานกับการรับรู้และพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลในด้านอายุ ไม่ส่งผลกระทบต่อรับรู้และพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุกับพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ พบว่าการรับรู้การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

พลอยพัชร์ กิจเจริญเกษม (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่าการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุของพนักงาน

ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวมกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ภาวะสุขภาพ ความเพียงพอของรายได้ รูปแบบครอบครัว ที่แตกต่างกัน พบว่ามีเพียงปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศไม่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุ

เพ็ญประภา เบญจวรรณ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ผลการวิจัยพบว่าการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุเป็นการวางแผน การดำเนินการหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อเป็นการเตรียมตัวในการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณอายุทำงาน จึงต้องมีการเตรียมตัวด้านต่าง ๆ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมตัวด้านจิตใจ 2) การเตรียมตัวด้านร่างกาย 3) การเตรียมตัวด้านทรัพย์สินเงินทอง 4) การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง 5) การเตรียมตัวด้านสัมพันธ์ภาพในครอบครัว และ 6) การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย ผู้ที่มีการเตรียมตัวที่ดีจะสามารถใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี

อรนุช หงษาชาติ ชีพสุมน รังสยาธร และอภิชาติ ใจอารีย์ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ในด้านสุขภาพมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานกับการเตรียมความพร้อมก่อนราชการ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ และการวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการตามความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการมากที่สุด คือ ปัจจัยส่วนบุคคล รองลงมา คือ ปัจจัยด้านวิชาการ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ รูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า ประเภทของงานที่เหมาะสม คือ งานด้านวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่ไม่เน้นการใช้แรงกาย และลักษณะของงานที่เหมาะสม ควรเป็นงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ งานที่สอดคล้องกับความชอบ ความสนใจ และความสามารถ และงานที่มีความยืดหยุ่น ไม่มีข้อผูกมัด

อังคณา วิชิต (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่าพนักงานการเคหะฯ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในกลุ่ม 45 – 49 ปี ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีตำแหน่งพนักงานบริหารงานทั่วไป มีปัจจัยทางสังคมด้านสัมพันธ์ภาพในครอบครัวอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือด้านการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ และด้านการมีส่วนร่วมในสังคมน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานการเคหะฯ พบว่า พนักงานการเคหะฯ มีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกตามด้าน พบว่ามีการเตรียมความพร้อมด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาเป็นด้านการใช้เวลาว่าง ตามด้วยด้านการเงินและด้านจิตใจ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ พบว่าอายุของพนักงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนปีก่อนเกษียณอายุ การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมต่อก่อนเกษียณอายุ การมีส่วนร่วมในสังคม สัมพันธ์ภาพในครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน

มีความสัมพันธ์ต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานการเคหะฯ และพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือร่วมกันทำนายการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานการเคหะฯ คือ อายุของพนักงาน การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ และการมีส่วนร่วมในสังคม

ภักดี โพธิ์สิงห์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุอย่างมีคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่าระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้าน พบอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) การเตรียมพร้อมด้านจิตใจ 2) การเตรียมพร้อมด้านที่อยู่ 3) การเตรียมพร้อมด้านเศรษฐกิจ 4) การเตรียมพร้อมด้านร่างกาย 5) การเตรียมพร้อมด้านการใช้เวลา และองค์ประกอบเชิงยืนยันการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ มี 5 องค์ประกอบ 35 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 34 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.45 ถึง 0.76 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ปรากฏว่าค่าไคสแควร์ (2χ) เท่ากับ 390.78 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 366 มีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.178 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.95, 0.91, และ 1.00 ตามลำดับ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.028 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.013 แสดงว่า โมเดลการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุที่สร้างขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

เรืองรำไพ โยธาใหญ่ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่าการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ในทุก ๆ ด้าน โดยการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุด้านการเงินมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย (ค่าเฉลี่ย 3.83) การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ (ค่าเฉลี่ย 3.76) การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย (ค่าเฉลี่ย 3.65) และการเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลา (ค่าเฉลี่ย 3.63) ผลการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุพบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ แตกต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอาชีพการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมแตกต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศฤงคารพรณ ยิงอรุรักษ์วงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตาม เพศและอายุ พบว่า ครูมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้านรายได้และการใช้จ่าย และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ด้าน คือ

ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม สำหรับผลการเปรียบเทียบ การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขตราชการในภาพรวม และรายด้าน พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อน เกษียณอายุ 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านรายได้และการใช้จ่าย ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการมี ส่วนร่วมในสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านจิตใจมีการเตรียมตัว ก่อนเกษียณอายุราชการไม่แตกต่างกัน

ปิยดา วงศ์วิวัฒน์และ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษา พบว่า 1. การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้สมรรถนะ แห่งตน อยู่ในระดับมาก ส่วนมีทัศนคติต่อการเกษียณอายุต่อการเกษียณอายุที่ดีและลักษณะของ บุคลากรมีความพร้อมดี 2. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีอิทธิพลโดยรวมต่อการเตรียมความพร้อมก่อน การเกษียณอายุของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามากที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ สมรรถนะแห่งตน ความสมดุลในชีวิตของบุคลากร และทัศนคติต่อการเกษียณอายุตามลำดับ โดยมีค่า Chi-square/df = 2.93 RMSEA=0.08 GFI=0.90 CFI =0.98 PGFI= 0.59 และRMR=0.045 ตามลำดับ ข้อค้นพบดังกล่าวยังสามารถนำไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาด้านทรัพยากร บุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

อุไร สุทธิแย้ม (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า 1. บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้าน เรียงลำดับ คือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านทรัพย์สินเงินทอง ด้านเวลา และงานอดิเรก ด้านบุตร และด้าน ที่อยู่อาศัย 2. ผลการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณของบุคลากร มหาวิทยาลัย รามคำแหง พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมในภาพรวม ที่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 2 ด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านเวลา และงานอดิเรก บุคลากรที่มีอายุต่างกัน พบว่ามีการเตรียมความพร้อม ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 3 ด้าน ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านที่อยู่อาศัย บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีการเตรียมความพร้อมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 4 ด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านครอบครัว และสังคม และด้านทรัพย์สินเงินทองบุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน พบว่า มีการเตรียมความพร้อม ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 5 ด้าน ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านครอบครัวและสังคม ด้านเวลาและงานอดิเรก และด้านทรัพย์สินเงินทอง และบุคลากรที่มีตำแหน่ง บุตร และสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า มีการเตรียมความพร้อมในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กฤษณ มณีเทศ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมทางการเงิน เพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานบริษัท เอสซีจี ซิเมนต์-ผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี สถานภาพโสด ยังไม่มีบุตร

ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานประจำของบริษัท มีรายได้อยู่ในช่วง 40,001-50,000 บาทต่อเดือน ผลการศึกษาพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณ ทั้ง 4 ด้านพบว่า ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมในระดับปานกลาง ส่วนด้านสังคม กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมในระดับมาก และภาพรวมของพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณด้านจิตใจ และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณด้านสังคม

ณัฐกาญจน์ เกษรบัว และพอดิ สุขพันธ์ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการศึกษาวิจัยพบว่าการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีระดับการเตรียมตัวด้านร่างกาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการเตรียมตัวด้านจิตใจ การเตรียมตัวด้านการเงิน และการเตรียมตัวด้านการดำเนินชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ สัมพันธภาพในครอบครัว ภาวะสุขภาพ การรับรู้ข้อมูลการเกษียณตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาการรับราชการ และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา และรายได้ในครอบครัว แตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ภราดา โชติกุล และบัวทอง สว่างโสภาคกุล (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความเข้มแข็งทางใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ความเข้มแข็งทางใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับสูง และการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน รายได้เสริม การออม ภาวะสุขภาพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มหรือชมรม มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน ความเข้มแข็งทางใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุของพนักงานโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

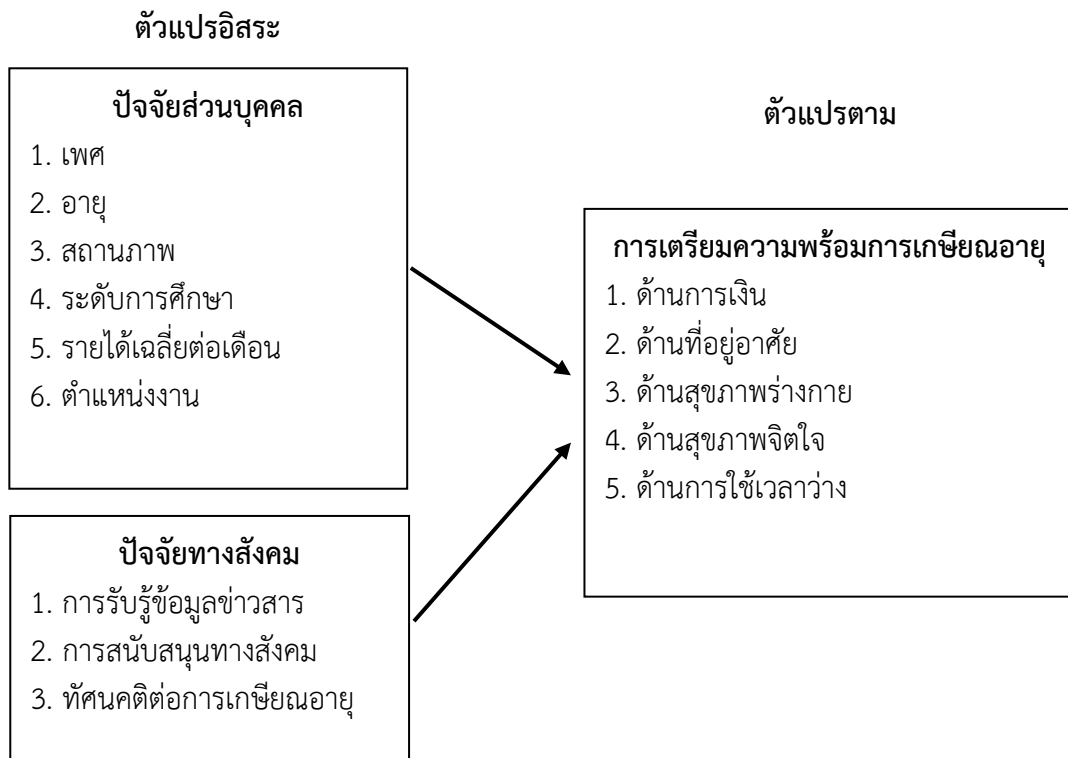
พัชรี สุขโชค และวิไลลักษณ์ อยู่สำราญ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมวางแผนชีวิตเพื่อการเกษียณของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัย มีความตระหนักรู้ต่อการวางแผนชีวิตก่อนเข้าสู่วัยเกษียณอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 โดยให้ความสำคัญกับการวางแผนชีวิตในด้านสังคมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาเป็นการวางแผนด้านที่อยู่อาศัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 การวางแผนด้านอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 การวางแผนด้านเศรษฐกิจการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และการวางแผนด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ส่วนการเตรียมความพร้อมวางแผนชีวิตก่อนเข้าสู่วัยเกษียณในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการเตรียมความพร้อมวางแผน ชีวิตก่อนเข้าสู่วัยเกษียณของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย คือปัจจัยด้านตำแหน่งและความเพียงพอของรายได้ นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยด้านความตระหนักรู้มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมวางแผนชีวิตเพื่อการเกษียณของพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมและการปรับตัวเพื่อการเกษียณอายุของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า 1) การเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านจิตสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุอยู่ในระดับมาก เมื่อทดสอบความต่างของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน ในขณะที่อายุสถานภาพทางการสมรส รายได้ต่อเดือน และความเพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุต่างกัน 2) ปัจจัยด้านจิตสังคมและปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุ และ 3) แนวทางการเตรียมตัวเกษียณอายุสำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ (1) ควรสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์สำหรับการติดต่อเพื่อช่วยเหลือกัน (2) ควรมีการวางแผนทางการเงินที่ดี (3) ควรให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานต่าง ๆ ควรเข้ามาช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ ให้เห็นถึงความสำคัญในการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ เช่น การให้ความรู้ในการเตรียมความพร้อม

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ใช้แนวคิดการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของสุภาลักษณ์ จันทา (2560) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสุขภาพจิตใจ และด้านการใช้เวลาว่าง ส่วนปัจจัยทางสังคม ประกอบด้วย การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ใช้แนวคิดของ Bandura (1977) การสนับสนุนทางสังคม ใช้แนวคิดของ House (1981) และทัศนคติต่อการเกษียณอายุ ใช้แนวคิดของ Kendler (1974) แสดงเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ในบทนี้จะเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีเนื้อหารายละเอียดดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.2 แบบแผนการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 573 คน (สำนักงานเทศบาลนครสงขลา, 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 573 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการใช้สูตรของ Taro Yamane (1970 อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2560) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งสัดส่วนตามจำนวนประชากรแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ในการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนดังนี้

1) หาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane และที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05) ดังสมการ

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

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนของประชากรทั้งหมด

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการกลุ่มตัวอย่าง ระดับ

ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{573}{1+573(.05)^2}$$

$$n = 222$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 222 คน และเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิจัย และป้องกันความคลาดเคลื่อนผู้ศึกษาจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 230 คน

2) กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Method) โดยแบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งงานในเทศบาลนครสงขลา จากนั้นในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง จะได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างดังตาราง 3.1 และผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรเทศบาลนครสงขลา

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	184	74
ลูกจ้างประจำ	22	9
พนักงานจ้าง	367	147
รวม	573	230

ที่มา : สำนักงานเทศบาลนครสงขลา

3.2 แบบแผนการวิจัย

3.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการออกแบบสอบถาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุของบุคลากรของเทศบาลนครสงขลา

3.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารวิชาการต่าง ๆ อาทิ เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และบทความทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.3 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการสนับสนุนทางสังคม และด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ โดยพัฒนามาจากงานของ อังคณา วิชิต (2558) และประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ (2562) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ ประกอบด้วย ด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสุขภาพจิตใจ และ ด้านการใช้เวลาว่าง โดยพัฒนามาจากงานของ อังคณา วิชิต (2558) พลอยพัชร กิจเจริญเกษม (2558) อีรดา ยังสันเทียะ (2561) และแสนคำนึ่ง ตรีฤกษ์ฤทธิ์ (2556) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ

การกำหนดค่าคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และแบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) จึงกำหนดค่าตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนน 4 คะแนน หมายถึง ระดับมาก

คะแนน 3 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนน 2 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย

คะแนน 1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนวัดระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ โดยการคำนวณและการหาค่าเฉลี่ยคะแนนรวมทั้งหมด แบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ช่วงค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ช่วงค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก

ช่วงค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ช่วงค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ช่วงค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.4 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยมีแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยจากเอกสาร บทความ วารสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีโครงสร้างและเนื้อหาสัมพันธ์กับปัจจัยทางสังคม และการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือการวิจัยในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม และการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ

3. เมื่อดำเนินการร่างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำแบบร่างดังกล่าวไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมตามหลักวิชา จากนั้นปรับแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อจากแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

จากนั้นนำผลคะแนนที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มารวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมดหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องต้องมีค่า 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลอง (Try out) กับประชากรที่จะทำการศึกษาวิจัยโดยทดลองกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของเทศบาลนครอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ในจังหวัดสงขลา คือ บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 30 ตัวอย่าง โดยวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีของคอนบาร์ช ซึ่งเรียกว่า การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Coefficient of Alpha) และกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป (ยุทธ ใทยวรรณ, 2561) โดยผลการวิเคราะห์แบบสอบถามทั้งฉบับโดยรวม ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ 0.86 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามทั้งฉบับสามารถยอมรับได้และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไปได้

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลนครสงขลา เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย
2. ลงพื้นที่เก็บข้อมูลส่งแบบสอบถาม จำนวน 230 ชุด โดยแยกแต่ละตำแหน่ง ตามที่ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือมากที่สุด
3. เมื่อได้ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืน ดำเนินการตรวจความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยการแยกข้อมูลตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน โดยวิธีการหาโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และอายุที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ โดยหาค่าความถี่ (Frequency)
2. ระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อ และโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน
3. การเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยหาค่าที่ t-test และจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเอฟ F-test : ANOVA (Analysis of Variance) และหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)
4. การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลาโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำนวน 230 คน โดยใช้แบบสอบถามทำการสอบถามประชากร แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t หมายถึง สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ Independent Sample t-test

F หมายถึง สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F-test

R หมายถึง ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ

R square หมายถึง ความสามารถในการอธิบายตัวแปรตามที่มีในตัวแบบเชิงเส้น

Adjust R square หมายถึง ความสามารถในการอธิบายตัวแปรตามที่มีในตัวแบบเชิงเส้นที่ปรับค่าแล้ว

Std. Error of the Estimate หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการประมาณ

Unstandardized Coefficients หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการการถดถอย

Standardized Coefficients หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของสมการการถดถอย

Mean Difference หมายถึง ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

B (Beta) หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการการถดถอย

Std. Error หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

*	หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์โดยการแยกข้อมูลตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และอายุที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ โดยหาค่าความถี่ (Frequency)

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยภาพรวมและรายข้อ

ส่วนที่ 3 ระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยภาพรวมและรายข้อ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) โดยแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยหาค่าที (t-test) Independent Sample

ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเอฟ F-test : ANOVA (Analysis of Variance)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์โดยการแยกข้อมูลตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 4.1 และอายุที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	90	39.10
หญิง	140	60.90
อายุ		
21 - 30 ปี	56	24.30
31 - 40 ปี	107	46.60
41 - 50 ปี	49	21.30
51 ปีขึ้นไป	18	7.80
สถานภาพ		
โสด	96	41.70
สมรส	125	54.40
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	9	3.90
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	19.60
ปริญญาตรี	162	70.40
สูงกว่าปริญญาตรี	23	10.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,001 – 20,000 บาท	120	52.20
20,001 – 30,000 บาท	67	29.10
มากกว่า 30,000 บาท	43	18.70
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	74	32.20
ลูกจ้างประจำ	9	3.90
พนักงานจ้าง	147	63.90
รวม	230	100.00

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 4.1 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

1. เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 เพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10

2. อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 รองลงมา ได้แก่ อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 อายุ 41 - 50

ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 ตามลำดับ

3. สถานภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมา ได้แก่ โสด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 และ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 70.40 รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 รองลงมา ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 ตามลำดับ

6. ตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90 รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และลูกจ้างประจำ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอายุที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อม การเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา เท่ากับ 50 ปี

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยภาพรวมและรายข้อ ดังตาราง 4.2-4.5

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวม

ปัจจัยทางสังคม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ	3.64	0.67	มาก
2. ด้านการสนับสนุนทางสังคม	3.31	0.65	ปานกลาง
3. ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	2.39	0.75	น้อย
รวม	3.11	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 4.2 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ ($\bar{x} = 3.64$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสนับสนุนทางสังคม ($\bar{x} = 3.31$) และด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x} = 2.39$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่	2.54	0.72	น้อย
2. การได้สนทนา/แลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้ที่เกษียณอายุไปแล้ว	2.53	0.81	น้อย
3. การเข้าเว็บไซต์ หรือเว็บบอร์ดต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ	2.39	0.76	น้อย
4. การอ่านหนังสือคู่มือที่เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุ	2.37	0.72	น้อย
5. การดูรายการโทรทัศน์ที่เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ	2.12	0.75	น้อย
รวม	2.39	0.75	น้อย

จากตาราง 4.3 แสดงให้เห็นว่าระดับปัจจัยทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{x} = 2.54$) รองลงมา ได้แก่ การได้สนทนา/แลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้ที่เกษียณอายุไปแล้ว ($\bar{x} = 2.53$) การเข้าเว็บไซต์ หรือเว็บบอร์ดต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ($\bar{x} = 2.39$) การอ่านหนังสือคู่มือที่เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุ ($\bar{x} = 2.37$) และการดูรายการโทรทัศน์ที่เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ($\bar{x} = 2.12$) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านการสนับสนุนทางสังคม

ด้านการสนับสนุนทางสังคม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. สมาชิกในครอบครัวช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	3.72	0.66	มาก
2. การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานที่จะเกษียณอายุเพื่อสอบถามแนวทางการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณได้	3.26	0.67	ปานกลาง
3. บุคคลในครอบครัวให้กำลังใจในการเตรียมตัวเกี่ยวกับการเกษียณอายุของท่าน	3.22	0.65	ปานกลาง
4. หน่วยงานสนับสนุนการทำกิจกรรมนันทนาการและการพบปะสังสรรค์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเสมอ	3.07	0.63	ปานกลาง
รวม	3.31	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 4.4 แสดงให้เห็นว่าระดับปัจจัยทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านการสนับสนุนทางสังคม โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในครอบครัวช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.72$) รองลงมา ได้แก่ การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานที่จะเกษียณอายุเพื่อสอบถามแนวทางการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณได้ ($\bar{x} = 3.62$) บุคคลในครอบครัวให้กำลังใจในการเตรียมตัวเกี่ยวกับการเกษียณอายุของท่าน ($\bar{x} = 3.22$) และหน่วยงานสนับสนุนการทำกิจกรรมนันทนาการและการพบปะสังสรรค์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเสมอ ($\bar{x} = 3.07$) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ

ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การคิดว่าการเตรียมความพร้อมสำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุเป็นเรื่องจำเป็น	4.04	0.55	มาก
2. การคิดว่าการวางแผนว่าจะอาศัยอยู่ร่วมกับใครหลังเกษียณอายุเป็นสิ่งจำเป็น	4.03	0.59	มาก
3. การได้วางแผนเตรียมเก็บออมเงินไว้ใช้เพื่อที่จะทำให้ไม่เป็นภาระกับครอบครัวและสังคมเมื่อเกษียณอายุแล้ว	3.75	0.69	มาก
4. การเตรียมใจให้พร้อมก่อนเกษียณอายุ พร้อมทั้งจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เมื่อถึงเวลาเกษียณอายุ	3.43	0.73	มาก
5. การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ก่อนเกษียณอายุ เพื่อสร้างความคุ้นเคยและเป็นแบบแผน ในการดำเนินชีวิตหลังเกษียณ	2.99	0.79	ปานกลาง
รวม	3.64	0.67	มาก

จากตาราง 4.5 แสดงให้เห็นว่าระดับปัจจัยทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคิดว่าการเตรียมความพร้อมสำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุ เป็นเรื่องจำเป็น ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมา ได้แก่ การคิดว่าการวางแผนว่าจะอาศัยอยู่ร่วมกับใครหลังเกษียณ อายุเป็นสิ่งจำเป็น ($\bar{x} = 4.03$) การได้วางแผนเตรียมเก็บออมเงินไว้ใช้เพื่อที่จะทำให้ไม่เป็นภาระกับครอบครัวและสังคมเมื่อเกษียณอายุแล้ว ($\bar{x} = 3.75$) การเตรียมใจให้พร้อมก่อนเกษียณอายุ พร้อมทั้งจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เมื่อถึงเวลาเกษียณอายุ ($\bar{x} = 3.43$) และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ก่อนเกษียณอายุ เพื่อสร้างความคุ้นเคยและเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตหลังเกษียณ ($\bar{x} = 2.99$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยภาพรวมและรายข้อ ดังตาราง 4.6-4.11

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวม

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านที่อยู่อาศัย	3.52	0.74	มาก
2. ด้านการเงิน	3.49	0.68	มาก
3. ด้านสุขภาพร่างกาย	3.47	0.68	มาก
4. ด้านการใช้เวลาว่าง	3.40	0.67	ปานกลาง
5. ด้านสุขภาพจิตใจ	2.64	0.77	ปานกลาง
รวม	3.30	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 4.6 แสดงให้เห็นว่า ระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่อยู่อาศัย ($\bar{x} = 3.52$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการเงิน ($\bar{x} = 3.49$) ด้านสุขภาพร่างกาย ($\bar{x} = 3.47$) ด้านการใช้เวลาว่าง ($\bar{x} = 3.40$) และด้านสุขภาพจิตใจ ($\bar{x} = 2.64$) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านการเงิน

ด้านการเงิน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การเตรียมวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับรายรับรายจ่าย	3.66	0.61	มาก
2. การเก็บออมเงินไว้ใช้ยามเกษียณอายุอย่างสม่ำเสมอ	3.60	0.67	มาก
3. การเตรียมเงินสำรองไว้ใช้สำหรับจ่ายค่ารักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย	3.60	0.67	มาก
4. การวางแผนโดยการนำเอาเงินไปลงทุนเพื่อให้มีรายได้เพิ่มเติมเมื่อเกษียณอายุ	3.12	0.79	ปานกลาง
รวม	3.49	0.68	มาก

จากตาราง 4.7 แสดงให้เห็นว่าระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านการเงิน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเตรียมวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับรายรับรายจ่าย ($\bar{x} = 3.66$) รองลงมา ได้แก่ การเก็บออมเงินไว้ใช้ยามเกษียณอายุอย่างสม่ำเสมอ และการเตรียมเงินสำรองไว้ใช้สำหรับจ่ายค่ารักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 3.60$) และการวางแผนโดยการนำเอาเงินไปลงทุนเพื่อให้มีรายได้เพิ่มเติมเมื่อเกษียณอายุ ($\bar{x} = 3.12$) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านที่อยู่อาศัย

ด้านที่อยู่อาศัย	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การวางแผนย้ายที่อยู่อาศัยเพื่อไปอยู่กับบุตรหลาน	3.58	0.93	มาก
2. การวางแผนจัดเตรียมความพร้อมที่อยู่อาศัยเมื่อยามเกษียณอายุ	3.56	0.70	มาก
3. การหมั่นตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในบ้านให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ	3.48	0.66	มาก
4. การวางแผนปรับปรุงที่อยู่อาศัยไว้ให้เหมาะสมกับวัยสูงอายุเพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและปลอดภัยมากขึ้น	3.46	0.69	มาก
รวม	3.52	0.74	มาก

จากตาราง 4.8 แสดงให้เห็นว่าระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านที่อยู่อาศัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนย้ายที่อยู่อาศัยเพื่อไปอยู่กับบุตรหลาน ($\bar{x} = 3.58$) รองลงมา ได้แก่ การวางแผนจัดเตรียมความพร้อมที่อยู่อาศัยเมื่อยามเกษียณอายุ ($\bar{x} = 3.56$) การหมั่นตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในบ้านให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.48$)

และการวางแผนปรับปรุงที่อยู่อาศัยไว้ให้เหมาะสมกับวัยสูงอายุเพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและปลอดภัยมากขึ้น ($\bar{x} = 3.46$) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านสุขภาพร่างกาย

ด้านสุขภาพร่างกาย	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การรับประทานอาหารครบ 3 มื้อ และครบ 5 หมู่	3.68	0.57	มาก
2. การตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.61	0.79	มาก
3. การศึกษาหาความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพร่างกาย	3.36	0.64	ปานกลาง
4. การควบคุมน้ำหนักให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน	3.33	0.65	ปานกลาง
5. การออกกำลังกายอย่างน้อยครั้งละ 30 นาที 3-5 ครั้ง ต่อสัปดาห์	3.11	0.75	ปานกลาง
รวม	3.47	0.68	มาก

จากตาราง 4.9 แสดงให้เห็นว่าระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านสุขภาพร่างกาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.47$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับประทานอาหารครบ 3 มื้อ และครบ 5 หมู่ ($\bar{x} = 3.68$) รองลงมา ได้แก่ การตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ($\bar{x} = 3.61$) การศึกษาหาความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพร่างกาย ($\bar{x} = 3.36$) การควบคุมน้ำหนักให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ($\bar{x} = 3.33$) และการออกกำลังกายอย่างน้อยครั้งละ 30 นาที 3-5 ครั้ง ต่อสัปดาห์ ($\bar{x} = 3.11$) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านสุขภาพจิตใจ

ด้านสุขภาพจิตใจ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การทำใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อใกล้เกษียณอายุ	3.50	0.65	มาก
2. การฝึกสมาธิ ศึกษาศรัทธาเพื่อเป็นการสงบสติอารมณ์	2.53	0.82	น้อย
3. การได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ	2.48	0.76	น้อย
4. การรับรู้ถึงการถูกลดบทบาทหน้าที่ทางสังคมเมื่อใกล้เกษียณอายุ	2.47	0.77	น้อย
5. การมีความเครียดหรือวิตกกังวลใจเมื่อใกล้เกษียณอายุ	2.25	0.65	น้อย
รวม	2.64	0.77	ปานกลาง

จากตาราง 4.10 แสดงให้เห็นว่าระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านสุขภาพจิตใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อใกล้เกษียณอายุ ($\bar{x} = 3.50$) รองลงมา ได้แก่ การฝึกสมาธิ ศึกษาธรรมะเพื่อเป็นการสงบสติอารมณ์ ($\bar{x} = 2.53$) การได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ($\bar{x} = 2.48$) การรับรู้ถึงการถูกลดบทบาทหน้าที่ทางสังคมเมื่อใกล้เกษียณอายุ ($\bar{x} = 2.47$) และการมีความเครียดหรือวิตกกังวลใจเมื่อใกล้เกษียณอายุ ($\bar{x} = 2.25$) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านการใช้เวลาว่าง

ด้านการใช้เวลาว่าง	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การวางแผนเดินทางไปพักผ่อนที่ต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ	3.67	0.73	มาก
2. การมีกิจกรรมยามว่างที่ทำแล้วสามารถช่วยผ่อนคลายจิตใจได้ดี	3.55	0.65	มาก
3. การได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกที่ตนเองสนใจหรือถนัด	3.51	0.64	มาก
4. การมีกิจกรรมรองรับไว้สำหรับการเกษียณอายุอยู่แล้ว	3.33	0.67	ปานกลาง
5. การวางแผนจะเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ เพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมเมื่อเกษียณอายุ	2.98	0.69	ปานกลาง
รวม	3.40	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 4.11 แสดงให้เห็นว่าระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านการใช้เวลาว่าง โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนเดินทางไปพักผ่อนที่ต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ ($\bar{x} = 3.67$) รองลงมา ได้แก่ การมีกิจกรรมยามว่างที่ทำแล้วสามารถช่วยผ่อนคลายจิตใจได้ดี ($\bar{x} = 3.55$) การได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกที่ตนเองสนใจหรือถนัด ($\bar{x} = 3.51$) การมีกิจกรรมรองรับไว้สำหรับการเกษียณอายุอยู่แล้ว ($\bar{x} = 3.33$) และการวางแผนจะเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ เพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมเมื่อเกษียณอายุ ($\bar{x} = 3.29$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง

ส่วนที่ 1 เปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยค่าที (t-test) Independent Sample ดังตาราง 4.12

ตาราง 4.12 การเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามเพศ

เพศ	การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ				
	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	90	3.25	0.41	-0.598	0.551
หญิง	140	3.29	0.38		

ตาราง 4.12 ผลการเปรียบเทียบ ระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเทศบาลนครสงขลา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเอฟ F-test: ANOVA (Analysis of Variance) ดังตาราง 4.13-4.20

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามอายุ

	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
การเตรียม	21 - 30 ปี	3.12	0.30		
ความพร้อม	31 - 40 ปี	3.28	0.35		
การเกษียณอายุ	41 - 50 ปี	3.34	0.40	6.664	0.000**
	51 ปี ขึ้นไป	3.54	0.60		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.13 ผลการเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงพิจารณาเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least – Significant Different (LSD) ดังตาราง 4.14

ตาราง 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
21 - 30 ปี	3.12	-	.012*	.003**	.000**
31 - 40 ปี	3.28		-	.326	.007**
41 - 50 ปี	3.34			-	.057
51 ปี ขึ้นไป	3.54				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.14 เปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามอายุ จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 อายุ 21 - 30 ปี กับ อายุ 31 - 40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .012 แสดงว่าบุคลากร ที่มีอายุ 21 - 30 กับ ปี 31 - 40 ปี มีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 2 อายุ 21 - 30 ปี กับ อายุ 41 - 50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .003 แสดงว่าบุคลากร ที่มีอายุ 21 - 30 ปี กับ 41 - 50 ปี มีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 3 อายุ 21 - 30 ปี กับ อายุ 51 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .000 แสดงว่าบุคลากร ที่มีอายุ 21 - 30 ปี กับ อายุ 51 ปี ขึ้นไป มีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 4 อายุ 31 - 40 ปี กับ อายุ 51 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .007 แสดงว่าบุคลากร ที่มีอายุ 31 - 40 ปี กับ อายุ 51 ปี ขึ้นไป มีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามสถานภาพ

	สถานภาพ	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
การเตรียม ความพร้อม การเกษียณอายุ	โสด	3.19	0.33		
	สมรส	3.36	0.40	7.618	0.001**
	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	3.02	0.53		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากร ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงพิจารณาเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least – Significant Different (LSD) ดังตาราง 4.16

ตาราง 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{x}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
โสด	3.19	-	.001**	.213
สมรส	3.36		-	.011*
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	3.02			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.16 เปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามสถานภาพ จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 สถานภาพ โสด กับ สมรส มีค่า Sig. เท่ากับ .001 แสดงว่า บุคลากร ที่มีสถานภาพ โสด กับ สมรส มีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 2 สถานภาพ สมรส กับ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ .011 แสดงว่า บุคลากร ที่มีสถานภาพ สมรส กับ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.17 การเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา

	ระดับการศึกษา	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
การเตรียม ความพร้อม การเกษียณอายุ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.23	0.36	0.357	0.700
	ปริญญาตรี	3.28	0.40		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.30	0.38		

ตาราง 4.17 ผลการเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากร ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.18 การเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
การเตรียม ความพร้อม การเกษียณอายุ	10,001-20,000 บาท	3.20	0.37	4.266	0.004**
	20,001-30,000 บาท	3.31	0.39		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.42	0.39		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.18 ผลการเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงพิจารณาเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least – Significant Different (LSD) ดังตาราง 4.19

ตาราง 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
10,001-20,000 บาท	3.20	-	.065	.001**
20,001-30,000 บาท	3.31		-	.136
มากกว่า 30,000 บาท	3.42			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.19 เปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท กับ มากกว่า 30,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .001 แสดงว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท กับ มากกว่า 30,000 บาท มีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.20 การเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ	ข้าราชการ	3.35	0.43	2.534	0.082
	ลูกจ้างประจำ	3.35	0.66		
	พนักงานจ้าง	3.23	0.34		

ตาราง 4.20 ผลการเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากร ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยการหาค่าการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังตาราง 4.21 – 4.23

ตาราง 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยทางสังคมกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา

ตัวแปร	ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	ด้านการสนับสนุนทางสังคม	ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ	การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ
ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	1			
ด้านการสนับสนุนทางสังคม	.579**	1		
ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ	.432**	.478**	1	
การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ	.472**	.521**	.657**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยทางสังคมกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เท่ากับ .472 ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ เท่ากับ .432 และด้านการสนับสนุนทางสังคม เท่ากับ .579

ตาราง 4.22 การวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ในภาพรวม

ปัจจัยพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.439	0.138		10.399	0.000**
ปัจจัยทางสังคม	0.592	0.044	0.664	13.422	0.000**

R = 0.664, R² = 0.441, R²_{adj} = 0.439, F = 180.160, Sig = 0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยทางสังคม สามารถร่วมกันพยากรณ์ การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ได้ร้อยละ 66.4 (R² = 0.664) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.23 การวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา รายด้าน

ปัจจัยทางสังคม	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.043	0.158		6.586	0.000**
ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	0.086	0.037	0.139	2.353	0.019*
ด้านการสนับสนุนทางสังคม	0.161	0.049	0.201	3.314	0.001**
ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ	0.410	0.045	0.500	9.105	0.000**

R = .706, R² = .499, R²_{adj} = .492, F = 75.004, Sig = 0.000**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา พบว่า ปัจจัยทางสังคม สามารถร่วมกันพยากรณ์ การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ได้ร้อยละ 49.9 (R² = .499) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทั้งหมด 3 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ (Beta= 0.500) ด้านการสนับสนุนทางสังคม (Beta= 0.201) และด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (Beta=.0.139) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรเทศบาลนครสงขลาซึ่งสามารถเก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ครบทั้งหมด จำนวน 230 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถามในการวิจัย โดยมีทั้งหมดจำนวน 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ โดยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

สรุปผลการวิจัยได้ว่า **เพศ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย **อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี รองลงมา ได้แก่ อายุ 21 - 30 ปี อายุ 41 - 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ **สถานภาพ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพ สมรส รองลงมา โสด และ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ตามลำดับ **ระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท รองลงมา ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ตามลำดับ **ตำแหน่งงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานจ้าง รองลงมา ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอายุที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา เท่ากับ 50 ปี

5.1.2 วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา

สรุปผลการวิจัยได้ว่า ระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่อยู่อาศัย รองลงมา ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านการใช้เวลาว่าง และด้านสุขภาพจิตใจ ตามลำดับ โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการเงิน พบว่า ระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านการเงิน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเตรียมวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับรายรับรายจ่าย รองลงมา ได้แก่ การเก็บออมเงินไว้ใช้ยามเกษียณอายุอย่างสม่ำเสมอ และการเตรียมเงินสำรองไว้ใช้สำหรับจ่ายค่ารักษาพยาบาล ในยามเจ็บป่วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และการวางแผนโดยการนำเอาเงินไปลงทุนเพื่อให้มีรายได้เพิ่มเติมเมื่อเกษียณอายุ ตามลำดับ

ด้านที่อยู่อาศัย พบว่า ระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านที่อยู่อาศัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนย้ายที่อยู่อาศัยเพื่อไปอยู่กับบุตรหลาน รองลงมา ได้แก่ การวางแผนจัดเตรียมความพร้อมที่อยู่อาศัยเมื่อยามเกษียณอายุ การหมั่นตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในบ้านให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ และการวางแผนปรับปรุงที่อยู่อาศัยไว้ให้เหมาะสมกับวัยสูงอายุ เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและปลอดภัยมากขึ้น ตามลำดับ

ด้านสุขภาพร่างกาย พบว่า ระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านสุขภาพร่างกาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับประทานอาหารเช้า 3 มื้อ และครบ 5 รองลงมา ได้แก่ การตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การศึกษาหาความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพร่างกาย การควบคุมน้ำหนักให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน และการออกกำลังกายอย่างน้อยครั้งละ 30 นาที 3-5 ครั้งต่อสัปดาห์ ตามลำดับ

ด้านสุขภาพจิตใจ พบว่า ระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านสุขภาพจิตใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อใกล้เกษียณอายุ รองลงมา ได้แก่ การฝึกสมาธิ ศึกษารวมหมู่เพื่อเป็นการสงบสติอารมณ์ การได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ การรับรู้ถึงการถูกลดบทบาทหน้าที่ทางสังคมเมื่อใกล้เกษียณอายุ และการมีความเครียดหรือวิตกกังวลใจเมื่อใกล้เกษียณอายุ ตามลำดับ

ด้านการใช้เวลาว่าง พบว่า ระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านการใช้เวลาว่าง โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนเดินทางไปพักผ่อนที่ต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ รองลงมา ได้แก่ การมีกิจกรรมยามว่างที่ทำแล้วสามารถช่วยผ่อนคลายจิตใจได้ดี การได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกที่ตนเองสนใจหรือถนัด การมีกิจกรรมรองรับไว้สำหรับการเกษียณอายุอยู่

แล้ว และการวางแผนจะเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ เพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมเมื่อเกษียณอายุ ตามลำดับ

5.1.3 วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- บุคลากรเทศบาลนครสงขลา ที่มี เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- บุคลากรเทศบาลนครสงขลา ที่มี อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5.1.4 วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา

สรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยทางสังคมส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยทางสังคม สามารถร่วมกันพยากรณ์ การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ได้ร้อยละ 66.4 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทางสังคม สามารถร่วมกันพยากรณ์ การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ได้ร้อยละ 49.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทั้งหมด 3 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ ด้านการสนับสนุนทางสังคมและด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ตาราง 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1. ระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลาอยู่ในระดับมาก		✓

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. บุคลากรเทศบาลนครสงขลาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุแตกต่างกัน		
- เพศ		✓
- อายุ	✓	
- สถานภาพ	✓	
- ระดับการศึกษา		✓
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✓	
- ตำแหน่งงาน		✓
4. ปัจจัยทางสังคมส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา	✓	

จากตาราง 5.1 จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลาอยู่ในระดับมาก จากการศึกษา พบว่า ระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก บุคลากรเทศบาลนครสงขลา เป็นหน่วยงานภาครัฐ ย่อมมีเงินเดือนประจำ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอ และเหมาะสม ทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ รัตนานนท์ เมธี จันทชาติ และวทยณัฐ ชวนไชยสิทธิ์ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมครูโรงเรียนเอกชนมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อังคณา วิจิต (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานการเคหะฯ มีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ มณีเทศ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมทางการเงินเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานบริษัท เอสซีจี ซิเมนต์-ผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง จำกัด ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรเทศบาลนครสงขลาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุแตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลนครสงขลา ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก ปัจจัยแต่ละปัจจัยของบุคคลหนึ่ง จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป มีความคิด ค่านิยม ทัศนคติความสนใจ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อแนวความคิด ของตนเองและวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลแตกต่างกัน ย่อมที่จะมีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุที่แตกต่างกันตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ รัตนานนท์ เมธี จันทชาติ และวทยณัฐ ชวนไชยสิทธิ์ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า เพศ แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในภาพรวมไม่แตกต่างกันแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เรื่องรำไพ โยธาใหญ่ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า เพศ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไร สุทธิรัมย์ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง ต่างกัน พบว่า มีการเตรียมความพร้อมในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกาญจน์ เกษรบัว และพอดิ สุขพันธ์ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการศึกษาวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ตำแหน่งหน้าที่ มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมและการปรับตัวเพื่อการเกษียณอายุของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน

และบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ที่มี อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน บ่งบอกถึงประสบการณ์และซึ่งมีผลต่อความสนใจ พฤติกรรม และประเด็นการสื่อสาร วิธีการสื่อสารของบุคคล เพราะประสบการณ์ในการใช้ชีวิต ทำให้มุมมองต่อสิ่งต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป มีการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบและเข้าใจ ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนตามประสบการณ์ ย่อมมีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ รัตนานนท์ เมธี จันทชาติ และวทยณัฐ ชวนไชยสิทธิ์ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส และระดับรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยพัชร์ กิจเจริญเกษม (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการ

เตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในภาพรวมแตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อูโร สุทธิแย้ม (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่างกัน พบว่า มีการเตรียมความพร้อมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของกฤษณ มณีเทศ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การเตรียมความพร้อมทางการเงินเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานบริษัท เอสซีจี ซีเมนต์-ผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง จำกัด ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ สถานภาพสมรส รายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณด้านจิตใจ แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การเตรียมความพร้อมและการปรับตัวเพื่อการเกษียณอายุของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า อายุ สถานภาพทางการสมรส รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยทางสังคมส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางสังคมส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยทางสังคม สามารถร่วมกันพยากรณ์ การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ได้ร้อยละ 66.4 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทางสังคม สามารถร่วมกันพยากรณ์ การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ได้ร้อยละ 49.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทั้งหมด 3 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ ด้านการสนับสนุนทางสังคมและด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เนื่องจาก การเกษียณอายุเป็นการถอนบทบาทจากสังคมภายนอก ทำให้ผู้เกษียณอายุมีแต่สังคมภายในบ้าน ขาดการพบปะกับผู้ร่วมงาน บทบาททางสังคมลดน้อยลง อำนาจต่าง ๆ ที่เคยมีหมดไป การได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นในสังคมหมดไป สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนส่งผลให้ผู้เกษียณอายุเกิดความรู้สึกว่าคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองลดน้อยลงและก่อให้เกิดปัญหาทางจิตใจ มีความเหงาและว้าเหว่ ถ้าไม่มีบทบาทใหม่มาทดแทนจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ รัตนานนท์ เมธี จันทชาติ และวทยณัฐ ชวนไชยสิทธิ์ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ทัศนคติเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา วิจิต (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือร่วมกันทำนายการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานการเคหะฯ คือ การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยดา วงศ์วิวัฒน์ และชาญเดช เจริญวิริยะกุล (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษาพบว่า ทิศนคติต่อการเกษียณอายุต่อการเกษียณอายุ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีอิทธิพลโดยรวมต่อการเตรียมความพร้อมก่อน การเกษียณอายุของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. จากการศึกษา พบว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านสุขภาพจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในระดับที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น บุคลากรเทศบาลนครสงขลา ควรให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตใจเป็นสำคัญ เช่นเดียวกับสุขภาพร่างกาย หากสุขภาพจิตใจดีจะส่งผลให้สุขภาพร่างกายดีตามไปด้วย แนวทางการดูแลสุขภาพจิตใจ โดยการไม่เคร่งเครียดจนเกินไป มองโลกในแง่ดี คิดในแง่บวก ฝึกสมาธิ ศึกษาธรรมะเพื่อเป็นการสงบสติอารมณ์ และพยายามยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกจากนี้หน่วยงานควรให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านสุขภาพจิตใจ เช่น การจัดให้มีการสนทนาธรรม การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตสำหรับบุคคลที่เข้าสู่วัยเกษียณ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ ด้านจิตใจที่ดี

2. จากการศึกษา พบว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านการใช้เวลาว่าง อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในระดับที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น บุคลากรเทศบาลนครสงขลา ควรหาความรู้เพิ่มเติม และหากิจกรรมที่สนใจ ที่สามารถปฏิบัติได้ ภายหลังเกษียณอายุ ซึ่งจะทำให้รู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าต่อสังคม นอกจากนี้ บุคคลในครอบครัวควรมีการทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น เช่น การไปรับประทานอาหารนอกบ้าน การเที่ยวต่างจังหวัดร่วมกัน รวมถึงการสนับสนุนให้ทำอาชีพเสริมเพื่อไม่ให้บุคคลที่เกษียณอายุรู้สึกเหงา

3. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับน้อย ซึ่งอยู่ในระดับที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น บุคลากรเทศบาลนครสงขลา ควรหาความรู้เพิ่มเติมโดยการอ่านหนังสือคู่มือที่เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุ การเข้าเว็บไซต์ หรือเว็บบอร์ดต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ หรือ การได้สนทนาแลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้ที่เกษียณอายุไปแล้ว

4. จากการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลนครสงขลา อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังนั้น หน่วยงานควรเตรียมทำแผนการเกษียณอายุสำหรับบุคลากรตามช่วงอายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เช่น การวางแผนด้านที่อยู่อาศัย ให้กับบุคลากรช่วงอายุ 21 - 30 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่ยังมีรายได้ไม่สูงมากนัก เนื่องจากการครอบครองที่อยู่อาศัยต้องใช้ระยะเวลาในการผ่อนชำระนาน จำเป็นต้องมีการวางแผนการเงินที่ดี รวมไปถึงการเตรียมทำแผนการเกษียณอายุสำหรับบุคลากรที่สถานภาพโสด เช่น การวางแผนการบริหารจัดการด้านการลงทุน ให้มีเงินเหลือใช้หลังเกษียณอายุ เนื่องจากเมื่อเกษียณอายุแล้วไม่มีบุตรหลานคอยดูแล

5. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา มากที่สุด ดังนั้น การมีแนวทางในการเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถปรับเปลี่ยนมุมมอง และวิธีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุแก่บุคลากรได้ โดยหน่วยงานควรมีวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หน่วยงานควรจัดกิจกรรมที่มีการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์การประสบความสำเร็จ และความผิดพลาดของคนที่เกี่ยวข้องอายุไปแล้ว มาแบ่งปันเป็นวิทยาทานและบทเรียน เพื่อสามารถส่งผลการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ เช่น ปัจจัยด้านครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อจะได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ได้กว้างขึ้น
2. การศึกษาในครั้งถัดไป ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างออกไป หรือเป็นการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน
3. การศึกษาครั้งต่อไป ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนเพื่อรองรับการทำงานภายหลังเกษียณอายุได้มากขึ้น

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2560). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 30)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามลดา.
- กัญญณัฐ โภคาพันธ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กฤษณ มณีเทศ. (2562). *การเตรียมความพร้อมทางการเงินเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานบริษัท เอสซีจี ซีเมนต์-ผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ. (2556). *การลงทุน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2565, จาก <https://www.th/thai2013/index.asp>.
- กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2562). *เตรียมความรู้ เตรียมพร้อมก่อนสูงวัย*. กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2558). *เอกสารวิชาการ : โครงการศึกษาการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในแต่ละช่วงวัย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2556). *รายงานประจำปี 2556*. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2565, จาก http://www.dla.go.th/servlet/EbookServlet?_mode=detail&ebookId=2139&random=1450316101837
- จิณณรัตน์ วราบุญนาคริรมย์. (2558). *การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานบริษัท ยูเซ็นโลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. (สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ฉก ธนะศิริ. (2550). *ชีวิตนี้มีทัศนคติและพิสดารยิ่งนัก: กินอยู่อย่างไรปลอดภัยโรค*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์.
- ณัฐกาญจน์ เกษรบัว (2564) *การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์. (2555). *รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัด นนทบุรี*. (รายงานการวิจัย). สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2555). *พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 30)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ ภาควิชาการจัดการ.
- ธิดารัตน์ อติชาตินันท์ และแพรวพรรณ มังคลา. (2554). *การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. (สัมมนาปัญหาทางธุรกิจปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

- ธีรดา ยังสันเทียะ. (2561). *การศึกษาพฤติกรรม และการรับรู้ที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูจังหวัดสมุทรปราการ*. (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- นิศารัตน์ กุลชรพร. (2554). *ปัจจัยที่มีผลกับการเตรียมพร้อมเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจ จังหวัดยะลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- นิสรา ใจชื่อ. (2563). *แนวทางการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 39(4), 30-40.
- บรรลุ ศิริพานิช. (2550). *คู่มือผู้สูงอายุ: ฉบับเตรียมตัวก่อนสูงอายุ (เตรียมตัวก่อนเกษียณการทำงาน)*. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประนอม โอทกานนท์. (2554). *ชีวิตที่สุขสมบูรณ์ของผู้สูงอายุไทย หลักการงานวิจัยและบทเรียนจากประสบการณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์. (2562). *การเตรียมความพร้อมและการปรับตัวเพื่อการเกษียณอายุของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ปิยดา วงศ์วิวัฒน์ และชาญเดช เจริญวิริยะกุล. (2562). *การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(3), 348-349.
- ฝนทิพย์ กำลั้งยั้ง. (2559). *พฤติกรรมการแสวงหาสารสนเทศเพื่อวางแผนหลังเกษียณอายุของวัยทำงานตอนปลายในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2500 (2500, 19 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 74 ตอนที่ 99 ก, หน้า 1-30.
- เพ็ญประภา เบญจวรรณ. (2558). *การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ*. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 2(1), 82-92.
- พลอยพัชร์ กิจเจริญเกษม. (2558). *การเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- พัชรี สุขโชค. (2564). *การเตรียมความพร้อมวางแผนชีวิตเพื่อการเกษียณของพนักงาน บริษัทเอกชนกลุ่มเงินเอนเออร์ชั้นวัย*. (สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ภักดี โพธิ์สิงห์. (2559). *การวิเคราะห์องค์ประกอบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุอย่างมีคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(3), 93-93.

- ภัทรธนะ ฉลาดแพทย์. (2559). *เกษียณอย่างสง่าและร่ำรวยความสุข*. กรุงเทพฯ : กู๊ดไลฟ์.
- ภัทรชนัน สมสมาน และสมประสงค์ โกศลบุญ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้นวัตกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ไทยแอนิเมชั่น จำกัด. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 38(146), 9-24.
- ภราดา โชติกุล และบัวทอง สว่างโสภาคกุล. (2564). ความเข้มแข็งทางใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 26(1), 195- 210.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2561). *หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัศมี ศักดา และสุทิณี อยู่ประสิทธิ์. (2554). *ปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุ กรณีศึกษาข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (การวิจัยรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- รัตนา จักกะพาก และระวี สัจจโสภณ. (2554). กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวภายในประเทศของผู้สูงอายุ. *วารสารการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา*, 13(2), 85-99.
- เรืองรำไพ โยธาใหญ่. (2559). *การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ลัดดา สุหนต์. (2551). *การใช้ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ : ศึกษากรณีชมรมผู้สูงอายุในเครือข่ายของสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยฯ*. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วรรณรา ชื่นวัฒนา. (2557). การเตรียมตัวเข้าสู่วัยสูงอายุ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 6(1), 197-202.
- วรภัทร โตรณะเกษม. (2561). *คิดใหม่ใกล้เกษียณเป็นการเดินทาง มิใช่ปลายทาง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บ้านพระอาทิตย์.
- วรรณลักษณ์ เมียนเกิด. (2560). *การเตรียมความพร้อมก่อนวัยผู้สูงอายุมิติด้านสังคม*. ค้นเมื่อ 5 เมษายน 2565, จาก http://anamai.moph.go.th/article_attach/3.pdf.
- วันชัย แก้วสุมาลี. (2552). *ความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการทำงานของบุคคลทำงานวัยผู้ใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศุภณีย์เรียนรัฐสุภาพะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2560). *พร้อมสุขก่อนเกษียณ*. ฉะเชิงเทรา: ศรีวัฒนาอินเตอร์พรีนซ์.
- ศฤงษณ์พรณ ยิ่งอนุรักษวงศ์. (2559). *การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต3*. (ค้นคว้าอิสระการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

- แสนคำนึ่ง ตรีฤกษ์ฤทธิ์. (2557). คุณภาพชีวิตและการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของข้าราชการครู จังหวัดชลบุรี. *วารสารเกษตรศาสตร์(สังคม)*, 35(3), 460-471.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *บำเหน็จบำนาญ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 เมษายน 2565, จาก www.cgd.go.th/impor/พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน.pdf.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). *แผนพัฒนาศักยภาพกำลังคนภาครัฐ ให้พร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ*. นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเทศบาลนครสงขลา. (2565). *การบริหารงานบุคคล*. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 เมษายน 2565, จาก <https://www.songkhla-city.go.th/2020/human/frontpage>
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2556). *คู่มือการจัดอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมบุคลากรเข้าสู่วัยสูงอายุ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สุขใจ น้ำาผุด. (2557). *กลยุทธ์การบริหารการเงินส่วนบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพรรณิ รัตนานนท์ นายเมธี จันทชาติ และวทยณัฐ ชวนไชยสิทธิ์. (2557). รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนจังหวัด. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 4(1), 84-85.
- สุทีณี อยู่ประสิทธิ์. (2554). *ปัจจัยกำหนดความต้องการทำงานและรูปแบบการทำงาน หลังเกษียณอายุ กรณีศึกษาข้าราชการทหารค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (การวิจัย 106 รายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุภาลักษณ์ จันทา. (2560). *การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์กีฬา แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.
- อนงค์นาฏ ผ่านสถิน. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณของข้าราชการครู จังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- เอกจิตรา คำมีศรีสุข. (2556). *กระบวนการเตรียมการเข้าสู่วัยเกษียณ*. เอกสารประกอบการสอน วิชา สผ. 314 การเกษียณอายุการวางแผนและการปรับตัว. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อังคณา วิชิต. (2558). *การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อุไร สุทธิแย้ม. (2562). *การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

- อรนุช หงษาชาติ ซีพีสมน รังสยาธร และอภิชาติ ใจอารีย์. (2558). การทำงานหลังเกษียณอายุ
ราชการของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร.
Veridian E-Journal, Silpakorn University, 8(2), 2875-2876.
- Atchley, R. C. (1991). *Social Force and Aging*. 6th ed. California: Wadworth Publishing
Company
- Atchley, R.C. (1994). *Social forces and Aging: An Introduction to Social Gerontology*.
Belmont, California: Wadsworth.
- Burnside, T. M. (1981). *Nursing and the Aged*. New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Bandura, A. (1997) *The Self-system in reciprocal determinism*. *American Psychologist*,
33, 334- 358
- Bernstein, B. (1999). *Perception is everything*. New York: Ronjo Magic
- Dobrof, R. (1992). *Social support system*. In. E. Calkins, F. B. Ford & P.R. Katz (Eds.),
Practice of Geriatrics (2nd ed.). Philadelphia: W.B. Saunders
- Kendler, H. H. 1974. *Basic Psychology*. California: W.A. Benjamin, In
- Leedy J. J., & Wynbrandt J. (1987). *Executive Retirement Management*. New York:
Fact on File Publications.
- Margaret Footand Caroline Hook. (1996). *Introducing Human Resource Management*.
New York: Longman Publishing.
- Pan, S & M. Jordan-Marsh. (2010). *Internet use intention and adoption among
Chinese older adults: From the expanded technology acceptance model
perspective*. *Computers in Human Behavior*, 26(5), 1111-1119.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of
human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550– 562.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา

แบบสอบถามมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ

2. กรุณาตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียวและตอบให้ครบทุกข้อ
3. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ใช้เพื่อการวิจัยเรื่องนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางสาววัลย์สิริ เพ็ชรพรหมศร

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

<input type="checkbox"/> 1. ชาย	<input type="checkbox"/> 2. หญิง
---------------------------------	----------------------------------

2. อายุ

<input type="checkbox"/> 1. 21 - 30 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 31 - 40 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 41 - 50 ปี	<input type="checkbox"/> 4. 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

<input type="checkbox"/> 1 โสด	<input type="checkbox"/> 2 สมรส
<input type="checkbox"/> 3 หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	

4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> 3. สูงกว่าปริญญาตรี	

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

<input type="checkbox"/> 1. 10,001 - 20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2. 20,001 - 30,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 30,000 บาท	

6. ตำแหน่งงาน

<input type="checkbox"/> 1. ข้าราชการ	<input type="checkbox"/> 2. ลูกจ้างประจำ
<input type="checkbox"/> 3. พนักงานจ้าง	

7. ท่านคิดว่าอายุที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุ คือปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ปัจจัยทางสังคม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร					
1. ท่านอ่านหนังสือคู่มือที่เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุ					
2. ท่านได้สนทนา/แลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้ที่เกษียณอายุไปแล้ว					
3. ท่านดูรายการโทรทัศน์เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ					
4. ท่านเข้าเว็บไซต์ หรือเว็บบอร์ดต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ					
5. ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่					
ด้านการสนับสนุนทางสังคม					
1. บุคคลในครอบครัวของท่านให้กำลังใจในการเตรียมตัวเกี่ยวกับการเกษียณอายุของท่าน					
2. ท่านและสมาชิกในครอบครัวช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
3. ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานที่จะเกษียณอายุเพื่อสอบถามแนวทางการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณได้					
4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการทำกิจกรรมนันทนาการและการพบปะสังสรรค์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเสมอ					
ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ					
1. ท่านคิดว่าการเตรียมความพร้อมสำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุ เป็นเรื่องจำเป็น					
2. ท่านคิดว่าการวางแผนว่าจะอาศัยอยู่ร่วมกับใครหลังเกษียณอายุเป็นสิ่งจำเป็น					
3. ท่านมีการเตรียมใจให้พร้อมก่อนเกษียณอายุ พร้อมทั้งจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เมื่อถึงเวลาเกษียณอายุ					
4. ท่านมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ก่อนเกษียณอายุ เพื่อสร้างความคุ้นเคยและเป็นแบบแผน ในการดำเนินชีวิตหลังเกษียณ					
5. ท่านได้วางแผนเตรียมเก็บออมเงินไว้ใช้เพื่อที่จะทำให้ไม่เป็นภาระกับครอบครัวและสังคมเมื่อเกษียณอายุแล้ว					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุบุคลากรเทศบาลนครสงขลา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการเงิน					
1. ท่านมีการเตรียมวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับรายรับรายจ่าย					
2. ท่านเก็บออมเงินไว้ใช้ยามเกษียณอายุอย่างสม่ำเสมอ					
3. ท่านมีการเตรียมเงินสำรองไว้ใช้สำหรับจ่ายค่ารักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย					
4. ท่านมีการวางแผนโดยการนำเอาเงินไปลงทุนเพื่อให้มีรายได้เพิ่มเติมเมื่อเกษียณอายุ					
ด้านที่อยู่อาศัย					
1. ท่านมีการวางแผนจัดเตรียมความพร้อมที่อยู่อาศัยเมื่อยามเกษียณอายุ					
2. ท่านมีการวางแผนปรับปรุงที่อยู่อาศัยไว้ให้เหมาะสมกับวัยสูงอายุเพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและปลอดภัยมากขึ้น					
3. ท่านหมั่นตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในบ้านให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ					
4. ท่านการวางแผนย้ายที่อยู่อาศัยเพื่อไปอยู่กับบุตรหลาน					
ด้านสุขภาพร่างกาย					
1. ท่านตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
2. ท่านออกกำลังกายอย่างน้อยครั้งละ 30 นาที 3 - 5 ครั้ง ต่อสัปดาห์					
3. ท่านรับประทานอาหารครบ 3 มื้อ และครบ 5 หมู่					
4. ท่านศึกษาหาความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพร่างกาย					
5. ท่านควบคุมน้ำหนักให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน					
ด้านสุขภาพจิตใจ					
1. ท่านทำใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อใกล้เกษียณอายุ					
2. ท่านมีความเครียด หรือวิตกกังวลใจเมื่อใกล้เกษียณอายุ					

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3. ท่านรับรู้ถึงการถูกลดบทบาทหน้าที่ทางสังคมเมื่อใกล้เกษียณอายุ					
4. ท่านได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ					
5. ท่านฝึกสมาธิ ศึกษาศาธรรมะ เพื่อเป็นการสงบสติอารมณ์					
ด้านการใช้เวลาว่าง					
1. ท่านมีกิจกรรมรองรับไว้สำหรับการเกษียณอายุอยู่แล้ว					
2. ท่านวางแผนจะเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ เพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมเมื่อเกษียณอายุ					
3. ท่านมีกิจกรรมยามว่างที่ทำแล้วสามารถช่วยผ่อนคลายจิตใจได้ดี					
4. ท่านได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกที่ตนเองสนใจหรือถนัด					
5. ท่านมีการวางแผนเดินทางไปพักผ่อนที่ต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ					

ขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย
(Item Objective Congruence: IOC)

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

ชื่อ-นามสกุล

ดร.ดนุวัศ สุวรรณวงศ์

ตำแหน่ง

อาจารย์

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

ชื่อ-นามสกุล

ดร.สิริวิทย์ อีสโร

ตำแหน่ง

รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และบัณฑิตศึกษา

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

ชื่อ-นามสกุล

ดร.ฤชชฎา เทพยากุล

ตำแหน่ง

อาจารย์

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิ
แบบสอบถามเรื่อง การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา

ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางสังคม						
ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร						
1. ท่านอ่านหนังสือคู่มือที่เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุ	1	0	1	2	0.66	
2. ท่านได้สนทนา/แลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้ที่เกษียณอายุไปแล้ว	1	0	1	2	0.66	
3. ท่านดูรายการโทรทัศน์เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ	1	0	1	2	0.66	
4. ท่านเข้าเว็บไซต์ หรือเว็บบอร์ดต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ	1	1	1	3	1	
5. ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่	1	1	1	3	1	
ด้านการสนับสนุนทางสังคม						
1. บุคคลในครอบครัวของท่านให้กำลังใจในการเตรียมตัวเกี่ยวกับการเกษียณอายุของท่าน	1	1	1	3	1	
2. ท่านและสมาชิกในครอบครัวช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1	
3. ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานที่จะเกษียณอายุเพื่อสอบถามแนวทางการดำเนินชีวิตได้	1	1	1	3	1	
4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการทำกิจกรรมนันทนาการและการพบปะสังสรรค์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเสมอ	1	1	1	3	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
5. เพื่อนร่วมงานของท่านเคยให้ วัตถุสิ่งของเพื่อใช้ส่งเสริมสุขภาพ ของท่าน	1	0	-1	1	0.33	
ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ						
1. ท่านคิดว่าการเตรียมความพร้อม สำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุ เป็นเรื่องจำเป็น	1	1	1	3	1	
2. ท่านคิดว่าการวางแผนว่าจะ อาศัยอยู่ร่วมกับใครหลัง เกษียณอายุเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะช่วยให้เกิดการเตรียม ปรับตัวว่าควรดำเนินชีวิตอย่างไร หลังเกษียณอายุ	1	1	0	2	0.66	ไม่ควรใส่เหตุผล เพราะเป็นการ ชี้แนะ
3. ท่านมีการเตรียมใจให้พร้อมก่อน เกษียณอายุ พร้อมทั้งจะเผชิญกับ การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เมื่อถึงเวลาเกษียณอายุ	1	1	1	3	1	
4. ท่านมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ก่อนเกษียณอายุ เพื่อสร้างความ คุ้นเคย และเป็นแบบแผน ในการดำเนินชีวิตหลังเกษียณ	1	1	1	3	1	
5. ท่านได้วางแผนเตรียมเก็บออม เงินไว้ใช้จะทำให้ไม่เป็นภาระกับ ครอบครัวและสังคมเมื่อ เกษียณอายุแล้ว	1	1	1	3	1	
ส่วนที่ 2 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ						
ด้านการเงิน						
1. ท่านมีการเตรียมวางแผน ล่วงหน้าเกี่ยวกับรายรับรายจ่าย	1	1	1	3	1	
2. ท่านเก็บออมเงินไว้ใช้ยาม เกษียณอายุอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
3. ท่านมีการเตรียมเงินสำรองไว้ใช้สำหรับจ่ายค่ารักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย	1	1	1	3	1	
4. ท่านมีการวางแผนโดยการนำเอาเงินไปลงทุนเพื่อให้มีรายได้เพิ่มเติมเมื่อเกษียณอายุ	1	1	1	3	1	
5. ท่านมีการวางแผนด้านการเงิน นอกเหนือจากรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	1	1	-1	1	0.33	คำถามซ้ำซ้อนกับข้อ 1 และ 4
ด้านที่อยู่อาศัย						
1. ท่านมีการวางแผนจัดเตรียมความพร้อมที่อยู่อาศัย เมื่อยามเกษียณอายุ	1	1	1	3	1	
2. ท่านมีการวางแผนปรับปรุงที่อยู่อาศัยไว้ให้เหมาะสม กับวัยสูงอายุ เพื่อให้เกิดความสะดวกรสบาย และปลอดภัยมากขึ้น	1	1	1	3	1	
3. ท่านวางแผนจะซื้อบ้านเพื่อใช้ชีวิตเมื่อยามเกษียณอายุ	1	1	-1	1	0.33	คำถามซ้ำซ้อนกับข้อ 1
4. ท่านหมั่นตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในบ้านให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	
5. ท่านมีการวางแผนย้ายที่อยู่อาศัยเพื่อไปอยู่กับบุตรหลาน	1	0	1	2	0.66	
ด้านสุขภาพร่างกาย						
1. ท่านตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1	3	1	
2. ท่านออกกำลังกายอย่างน้อยครั้งละ 30 นาที 3-5 ครั้ง ต่อสัปดาห์	1	1	1	3	1	
3. ท่านรับประทานอาหารครบ 3 มื้อ และครบ 5 หมู่	1	1	1	3	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
4. ท่านศึกษาหาความรู้เรื่อง การดูแลสุขภาพร่างกาย	1	1	1	3	1	
5. ท่านควบคุมน้ำหนักให้อยู่ ในเกณฑ์มาตรฐาน	1	1	1	3	1	
ด้านสุขภาพจิตใจ						
1. ท่านทำใจยอมรับการ เปลี่ยนแปลงได้เมื่อใกล้ เกษียณอายุ	1	1	1	3	1	
2. ท่านมีความเครียด หรือวิตก กังวลใจเมื่อใกล้เกษียณอายุ	1	1	1	3	1	
3. ท่านรับรู้ถึงการถูกลดบทบาท หน้าที่ทางสังคมเมื่อใกล้ เกษียณอายุ	1	1	1	3	1	
4. ท่านได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจเมื่อ เข้าสู่วัยสูงอายุ	1	1	1	3	1	
5. ท่านฝึกสมาธิ ศึกษารธรรมะ เพื่อเป็นการสงบสติอารมณ์	1	1	1	3	1	
ด้านการใช้เวลาว่าง						
1. ท่านมีกิจกรรมรองรับไว้สำหรับ การเกษียณอายุอยู่แล้ว	1	1	1	3	1	
2. ท่านวางแผนจะเข้าร่วมกิจกรรม จิตอาสา เพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อ ส่วนรวมเมื่อเกษียณอายุ	1	1	1	3	1	
3. ท่านมีกิจกรรมยามว่างที่ทำแล้ว สามารถช่วยผ่อนคลายจิตใจได้ดี	1	1	1	3	1	
4. ท่านได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับ งานอดิเรกที่ตนเองสนใจหรือถนัด	1	1	1	3	1	
5. ท่านมีการวางแผนเดินทาง ไปพักผ่อนที่ต่างจังหวัด หรือ ต่างประเทศ	1	1	1	3	1	

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรเทศบาลนครสงขลาโดยรวมทั้งฉบับ

ข้อ	ตัวแปร	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยทางสังคม		.789
1	ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	.857
2	ด้านการสนับสนุนทางสังคม	.866
3	ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ	.844
การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ		.864
4	ด้านการเงิน	.819
5	ด้านที่อยู่อาศัย	.850
6	ด้านสุขภาพร่างกาย	.843
7	ด้านสุขภาพจิตใจ	.817
8	ด้านการใช้เวลาว่าง	.821

Reliability Statistics

N of Cases = 30

N of Items = 8

Cronbach's Alpha = .858

โดยสรุป ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยรวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .858 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามดังกล่าวสามารถยอมรับ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาววิณัยสิริ เพ็ชรพรหมศร		
รหัสประจำตัวนักศึกษา	6310521536		
วุฒิการศึกษา			
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา	
บริหารธุรกิจบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่	2558	
ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคล		
สถานที่ทำงาน	เทศบาลตำบลควนเนียง		