

ปัจจัยทางชีวสังคม ทักษะต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนการ
เกษียณอายุทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายปฏิบัติการ
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่

สารนิพนธ์
ของ
มธุริน วรศักดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
พฤษภาคม 2550
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยทางชีวสังคม ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อน
การเกษียณอายุทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายปฏิบัติการ
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่

บทคัดย่อ
ของ
มธุริน วรศักดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
พฤษภาคม 2550

มธุริน วรศักดิ์. (2550). *ปัจจัยทางชีวสังคม ทักษะคิดต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร. นิยะดา จิตต์จรัส.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) เปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ทักษะคิดต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพ 3) ศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในปี พ.ศ. 2549 ที่มีอายุ 45 – 60 ปี ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน แบบสอบถามการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน (วัดโดยรวมและรายด้าน 6 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านทรัพย์สินเงินทอง ด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว และด้านที่อยู่อาศัย) แบบสอบถามทักษะคิดต่อการเกษียณอายุและแบบวัดบุคลิกภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Tukey HSD การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละชั้น

ผลการศึกษาที่สำคัญมีดังนี้

1. ระดับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ยกเว้นด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่างอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน ตามตัวแปรชีวสังคมและจิตวิทยา ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบผลดังนี้

2.1 พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสหรือรายได้ ต่างกันมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีมากกว่าต่อการเกษียณอายุ มีการเตรียมตัวก่อนการ

เกษียณอายุทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมากกว่าพนักงานที่มีทัศนคติที่ด้อยกว่าต่อการ
เกษียณอายุ

2.3 พนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานโดยรวม

ไม่แตกต่างกันและรายด้าน ในด้านจิตใจ พนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวมั่นคง มีการเตรียมตัวมากกว่า

พนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมั่นคง และด้านทรัพย์สินเงินทอง พนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวมั่นคง

มีการเตรียมตัวมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวหวั่นไหวและบุคลิกภาพเก็บตัวหวั่นไหว

3. ตัวแปรที่สามารถทำนายการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานได้ มีเพียง 1 ตัวแปร คือ
ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ ($\beta = .363$)

BIOSOCIAL FACTORS,ATTITUDE TOWARD RETIREMENT,AND PERSONALITY
FOR RETIREMENT PREPARATION : A CASE STUDY OF OPERATION LINE STAFF
AT HEAD OFFICE OF BANGKOK BANK PUBLIC COMPANY LIMITED

AN ABSTRACT
BY
MATURIN WORASAK

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Developmental Psychology
at Srinakharinwirot University

MAY 2007

Maturin Worasak. (2007). *Biosocial Factors, Attitude Toward Retirement and Personality for Retirement Preparation : A Case Study of Operation Line Staff at Head Office of Bangkok Bank Public Company Limited*. Master's project, M.Ed (Developmental Psychology) Bangkok : Graduated School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Dr. Niyada Chittcharat.

The objectives of this research were : 1) to study the level of pre-retirement preparation of the pre-retired staffs ; 2) to compare the pre-retirement preparation of the pre-retired staffs according to some variables (sex, age , education level, marital status, monthly income, attitude toward retirement and personality) and 3) to find out the significant predictors in predicting the pre-retirement preparation of the pre-retired staffs.

The samples of this study were 173 officers, age between 45-60 years, from the operation line staff at head office of Bangkok Bank Public Company Limited in 2006.

They were selected by stratified random sampling technique.

The instruments used in this study were biosocial factors, retirement preparation (Measuring overall and 6 aspects of preparation : psychological, physical, economic, hobby family relationship, housing) attitude toward retirement questionnaires and a personality test.

The statistics for analyzing data were percentage, arithmetic mean , standard deviation, t-test, F-test, Tukey HSD and Stepwise Multiple Regression.

The results were as follow:

1. The pre-retirement preparation of the pre-retired staffs were at the rather high level in overall and each aspect of preparation except the hobby preparation which was at the medium level.

2. Comparing pre-retirement preparation of the pre-retired staffs according to biosocial and psychological variables, the result showed that:

2.1 Pre-retired staffs differentiated by sex, age, education level, marital status or monthly income, had no different pre-retirement preparation in overall and each aspect of preparation.

2.2 Pre-retired staffs with higher positive attitude toward retirement had higher retirement preparation in overall and each aspect than those with lower positive attitude toward retirement.

2.3 Pre-retired staffs differentiated by personality had no different retirement preparation in overall. However, stable-introvert personality had higher psychological preparation than stable-extravert and had higher economic preparation than unstable-extravert and unstable-introvert personality.

3. The attitude toward retirement was the only variable that could predict the retirement preparation ($\beta = .363$).

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาในการให้ความรู้ คำแนะนำ ในการทำวิจัยนี้จนเสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี และยังได้รับความกรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาสาระจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต คำนิม ประธานกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และอาจารย์ ดร.เรวดี ทรงเที่ยง กรรมการสอบสารนิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ดวงเดือน ศาสตรภักดิ์ รองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และผู้ช่วยศาสตราจารย์วรวรรณ กิ่งแก้วก้านทอง ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ สำหรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาคจิตวิทยาพัฒนาการทุกท่านที่ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคุณสุวัสดิ์ ลิ้มโปดม คุณปริญญญา กัณทเจตน์ และคุณวิฑูรทัต ณ บางช้าง ที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการทำวิจัยครั้งนี้

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณพ่อ แม่ ญาติพี่น้องและเพื่อน ๆ ทุกคน รวมทั้งพนักงานธนาคาร กรุงเทพ สาขาบางซื่อทุกคนที่เป็นกำลังใจอย่างดี ช่วยเหลือและห่วงใยผู้วิจัยเสมอมาตลอดระยะเวลาที่ ศึกษาและทำงานวิจัย

มธุริน วรรณศักดิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	7
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	8
ตัวแปรที่ศึกษา	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
นิยามปฏิบัติการ.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย	14
สมมติฐานในการวิจัย	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
ความหมายของการเกษียณอายุทำงาน.....	17
หลักการเกษียณอายุทำงาน.....	17
การเกษียณอายุทำงานของไทย.....	18
ระยะการเปลี่ยนแปลงของการเกษียณอายุทำงาน.....	19
ผลกระทบของการเกษียณอายุทำงาน.....	20
แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน.....	21
การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในด้านต่าง ๆ.....	23
การเตรียมตัวด้านจิตใจ.....	23
การเตรียมตัวด้านร่างกาย	24
การเตรียมตัวด้านทรัพย์สินเงินทอง	24
การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง	26
การเตรียมตัวด้านสัมพันธภาพในครอบครัว	27
การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย	27

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) ประโยชน์จากการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน.....	28
ปัจจัยทางชีวสังคมกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน.....	30
ทัศนคติต่อการเกษียณอายุกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน.....	34
บุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน.....	37
 3 วิธีดำเนินการวิจัย	 46
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	 56
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย.....	57
ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	58
ระดับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน	
ของพนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่.....	60
การเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน.....	61
การศึกษาอำนาจการทำนายการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน	
โดยใช้ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้	
ทัศนคติต่อการเกษียณอายุและบุคลิกภาพเป็นตัวทำนาย.....	81
 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	 83
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	83
สมมติฐานในการวิจัย	83
วิธีดำเนินการวิจัย	84
การวิเคราะห์ข้อมูล	85
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	86
อภิปรายผล	88

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ) ข้อเสนอแนะ	95
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก	103
ภาคผนวก ก	104
ภาคผนวก ข	117
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	119

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรจำแนกตามหน่วยงาน.....	46
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน.....	47
3 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา.....	58
4 ระดับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานโดยรวมและด้านต่างๆ.....	61
5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของ พนักงานโดยรวมและด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ	62
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ ทำงานของพนักงาน เมื่อจำแนกตามอายุ	63
7 วิเคราะห์ความแปรปรวนของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ	64
8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของ พนักงานโดยรวมและด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา	65
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ ทำงานของพนักงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส	67
10 วิเคราะห์ความแปรปรวนของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	68
11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของ พนักงานโดยรวมและด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้	69
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ ทำงานของพนักงาน เมื่อจำแนกตามทัศนคติต่อการเกษียณอายุ	70
13 วิเคราะห์ความแปรปรวนของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน จำแนกตามทัศนคติต่อการเกษียณอายุ	72
14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานโดยรวมของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุต่างกัน	73
15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านจิตใจของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุต่างกัน	73

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านร่างกาย ของพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุต่างกัน	74
17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านทรัพย์สินเงินทอง ของ พนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุต่างกัน	74
18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง ของพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุต่างกัน	75
19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านสัมพันธภาพใน ครอบครัวของพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุต่างกัน	75
20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านที่อยู่อาศัย ของพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุต่างกัน	76
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ ทำงานของพนักงาน เมื่อจำแนกตามบุคลิกภาพ	77
22 วิเคราะห์ความแปรปรวนของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน จำแนกตามบุคลิกภาพ	79
23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านจิตใจของพนักงาน ที่มีบุคลิกภาพต่างกัน	80
24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านทรัพย์สินเงินทอง ของพนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกัน	80
25 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรปัจจัยทางชีวสังคม ทัศนคติต่อการ เกษียณอายุ และบุคลิกภาพ เป็นตัวแปรทำนาย การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ ทำงานเป็นตัวแปรเกณฑ์ (N = 173).....	82

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	แผนภูมิแสดงบุคลิกภาพทั้ง 4 ของไอแสงค์.....	42
---	--	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันนี้ สังคมไทยกำลังก้าวสู่ภาวะ “ประชากรสูงวัย” (old population) ซึ่งปรากฏการณ์นี้เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างประชากร อันเนื่องมาจากการลดลงภาวะเจริญพันธุ์ ขณะเดียวกันในช่วงเวลาเดียวกันนี้คนไทยก็มีอายุยืนยาวขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งที่ตามมาจากการเปลี่ยนแปลงนี้คือ อัตราส่วนพึ่งพิงในวัยสูงอายุเพิ่มมากขึ้น(ชาย โพธิ์สิตา. 2548: 97) จากการสำรวจสำมะโนประชากรครั้งล่าสุดในปี พ.ศ.2543 ประเทศไทยมีจำนวนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.5 และ 3 ปีต่อมา เพิ่มเป็นร้อยละ 10.4 แต่ถ้ามองย้อนไปเมื่อ 30-40 ปีก่อน ประเทศไทยมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เพียงร้อยละ 4.8 เท่านั้น ซึ่งจำนวนประชากรในกลุ่มอายุนี้นี้เพิ่มขึ้นมาเรื่อย ๆ จนถึงปัจจุบัน และจะเพิ่มต่อไปอีกในอนาคต คาดว่าอีก 15-16 ปีข้างหน้า ใน พ.ศ.2563 จะเพิ่มเป็นร้อยละ 17.8 ของประชากรทั้งหมด (ชาย โพธิ์สิตา. 2548; อ้างอิงจากสำนักงานสถิติกลาง, 2503; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2503; 2513; 2523; 2533; 2543;สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขและสถาบันวิจัยประชากรและสังคม,2546)

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงประชากรที่เกิดขึ้นนี้ ส่งผลกระทบหลายด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยอัตราส่วนพึ่งพิงในวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น ก็หมายความว่าประชากรในวัยผลิตหรือวัยแรงงานซึ่งมีอายุระหว่าง 15-59 ปี จะต้องรับภาระในการเลี้ยงดูผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุนั้น ภาระการพึ่งพิงจะค่อย ๆ เพิ่มมากขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป จนในที่สุดผู้สูงอายุอาจจะต้องพึ่งผู้อื่นในแทบทุกด้านสำหรับการดำรงชีวิต (ชาย โพธิ์สิตา. 2548: 102) รวมทั้งปัญหาต่าง ๆ ที่พบในวัยสูงอายุ คือ ปัญหาด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสภาพจิตใจและอารมณ์ ด้านที่อยู่อาศัย และปัญหาในการปรับตัว นับเป็นปัญหาสำคัญที่ทวีความรุนแรงขึ้นและดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุนี้ เป็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับผู้ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่การเกษียณอายุทำงานด้วย ดังมีคำกล่าวว่า ช่วงเกษียณอายุถือเป็นช่วงวิกฤติช่วงหนึ่งของชีวิต เพราะว่านอกจากจะเกษียณอายุเมื่ออายุได้ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว ยังต้องเปลี่ยนสภาพตนเองจากวัยทำงานมาเป็นผู้สูงอายุเมื่อมีอายุ 60 ปีด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เพราะประเทศไทยถือเกณฑ์กำหนดการเป็นผู้สูงอายุตามเกณฑ์ของที่ประชุมองค์การสหประชาชาติ ซึ่งถือเกณฑ์ทั่วไปว่า ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ถือเป็นผู้สูงอายุที่สังคมจะต้องให้ความดูแลเอาใจใส่ (บรรลุ ศิริพานิช. 2537: 1)

การเกษียณอายุทำงานก่อให้เกิดผลกระทบหลายด้านต่อผู้เกษียณเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ในด้านมโนทัศน์ต่อตนเอง ผู้เกษียณจะรู้สึกว่าคุณค่า ไม่มีความสำคัญไม่มีประโยชน์ต่อสังคมเพราะไม่ได้ประกอบอาชีพ ด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกเหงา ว่าเหวและซึมเศร้า เพราะขาดเพื่อน ขาดการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน ในด้านสังคมนั้นจะถูกเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ สถานภาพทางสังคม ซึ่งบางคนเคยมีสถานภาพสูงก็จะกลายเป็นบุคคลธรรมดาที่ไม่มีอำนาจในการสั่งการใด ๆ ด้านเศรษฐกิจมีผลกระทบถึงรายได้พิเศษที่เคยได้รับ สำหรับด้านสุขภาพร่างกายจะเสื่อมลงไปตามอายุที่เพิ่มขึ้นและถ้ามีปัญหาด้านจิตใจแทรกจะทำให้สุขภาพเสื่อมโทรมเร็วขึ้น (สุรกุล เจนอบรม. 2534: 62) ซึ่งสอดคล้องกับ ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532: 20) ได้กล่าวถึงปัญหาของผู้เกษียณอายุ ในด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมและจิตวิทยา ไว้ว่า ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย เนื่องจากการเกษียณอายุทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตจากบุคคลที่เคยมีตารางทำงานที่แน่นอนไปสู่ความว่างเปล่า ทำให้บุคคลเกิดความไม่สบายใจและเป็นปัญหาต่อสุขภาพกายได้ ความไม่พอใจที่ต้องถูกออกจากงานเพราะมีอายุครบ 60 ปีและการถูกเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม ก็เป็นสาเหตุสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียดด้านจิตใจ ส่งผลทำให้ร่างกายเจ็บป่วยได้ สำหรับด้านปัญหาด้านเศรษฐกิจนั้น หลังจากเกษียณอายุทำงาน คนที่ไม่มีงานอาชีพสำรองหรืองานพิเศษอื่นๆ ทำภายหลังเกษียณอายุและไม่ได้เก็บสะสมเงินทองไว้มากพอ จะเกิดความเดือดร้อนต่อปัญหาเศรษฐกิจที่นับวันจะบีบรัดมากยิ่งขึ้น และด้านปัญหาด้านสังคมและจิตวิทยา การเกษียณอายุทำให้สถานภาพด้านสังคมของบุคคลเปลี่ยนแปลง ความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมน้อยลง ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ไร้ประโยชน์ ความภาคภูมิใจในตนเองลดลง สังคมให้ความยอมรับนับถือผู้เกษียณอายุน้อยลง การพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นในสังคมก็จำกัดแคบลง ทำให้ผู้เกษียณอายุขาดความมั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง

สำหรับคนที่ทำงานมานานๆ มีจำนวนไม่น้อยที่ผลิตเพลินอยู่กับการทำงานจนลืมนึกไปว่าวันหนึ่งข้างหน้าตนเองนั้นจะเกษียณไปจากงานที่ทำอยู่ หรือบางคนก็คิดถึงอยู่บ้าง แต่ก็ลืมหวังแผนไว้ว่าหลังเกษียณจะทำอะไรต่อไป และเมื่อเริ่มต้นจะคิดถึงสิ่งเหล่านี้ เวลาของการเกษียณอายุก็มาถึงแล้ว จึงทำให้บางคนไม่สามารถปรับตัวได้ทัน เกิดความท้อแท้และรู้สึกเศร้าซึม ซึ่งเป็นผลกระทบต่อจิตใจของตนเอง และอาจส่งผลกระทบไปถึงครอบครัวและบุคคลที่ใกล้ชิด ในทางตรงกันข้ามถ้าได้มีการวางแผนชีวิตเตรียมไว้สำหรับภายหลังการเกษียณเป็นอย่างดีแล้วก็จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตใหม่ได้ สภาพแวดล้อมใหม่ได้ทันที(ดวงแข เมธาศิริ. 2535: 45)

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุนั้นถือได้ว่าเป็นการวางแผนชีวิตอย่างหนึ่ง การกำหนดแผนที่แน่นอน ทำให้การใช้ชีวิตในบั้นปลายไม่เป็นปัญหาและไม่กระทบการเตือนผู้อื่น สิ่งที่ต้องเตรียมไว้ให้พร้อม คือ เรื่องการเงิน ที่อยู่อาศัย งานอดิเรก และการพักผ่อนหย่อนใจ (เกษม ตันติผลาชีวะ และกุลยา ตันติผลาชีวะ. 2528: 94-96) จากการศึกษาของ ฟิริสทิธี คำนวณศิลป์ และคนอื่น ๆ (2523: 154-175) พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุที่ไม่ได้มีการเตรียมตัวก่อนปลดเกษียณมีปัญหาด้านการปรับตัวและปัญหาเศรษฐกิจ ซึ่งกลุ่มผู้สูงอายุยอมรับว่า ชีวิตหลังเกษียณอายุจะมีความสุขได้ก็ต้องการเตรียมตัวไว้ล่วงหน้า ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของไฮวอร์ด และคนอื่น ๆ (ฮาตา วิมลวัตรเวที. 2543: 2; อ้างอิงจาก Howard and others. 1982: 488-500) รายงานว่า ส่วนใหญ่ผู้เกษียณอายุประสบความสำเร็จจะดับหนึ่งในการปรับตัวและการดำเนินชีวิตภายหลังการเกษียณอายุทำงานแต่ก็ยังมีผู้เกษียณจำนวนมากที่มีปัญหาในการปรับตัวและทำให้มีอาการตึงเครียดทางจิตใจมากซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพด้วย อาการเหล่านี้มักเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญหาที่ รายได้ต่ำ สุขภาพไม่ดี ไม่มีเพื่อนสนิท มีเวลารว่างมาก มีความรู้สึกไร้ค่า และมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับสมาชิกในครอบครัว เป็นต้นซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะมีมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับ การเตรียมตัวและการปรับตัวของแต่ละบุคคล(ศิริวงศ์ ทับสายทอง. 2530: 281)

การเตรียมตัวในบางสิ่งบางอย่างจะต้องใช้เวลานานและต่อเนื่อง เช่น การเตรียมฐานะด้านการเงิน การดูแลสุขภาพ การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยซึ่งต้องใช้เงินจำนวนมาก ดังนั้น จึงควรให้ความสนใจต่อการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ไว้ตั้งแต่ต้น อัมพร มีสุข (2544: 19) ได้แนะนำถึงการเตรียมตัวสำหรับใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุให้มีคุณค่าว่า จะต้องมีการเตรียมตัวตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน หรือถ้าเป็นไปได้ในสมัยปัจจุบันควรต้องมีการเตรียมตัวตั้งแต่อายุน้อย เพราะถ้าชีวิตของเรามีการเตรียมตัวล่วงหน้ามาเป็นเวลานาน เมื่อเกษียณอายุแล้ว ปัญหาต่าง ๆ จะลดน้อยลง นอกจากนี้ ลีดีและวินบรันท์(Leedy ;& Wynbrandt. 1987: 131-133) ยังได้แนะนำให้เริ่มต้นวางแผนการเกษียณอายุไว้ตั้งแต่อายุ 30 ปี เพื่อให้พนักงานได้มีการเตรียมตัวและเตรียมใจ ในต่างประเทศถือว่าเป็นสวัสดิการที่หน่วยงานจัดทำให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีการเตรียมตัวใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอย่างมีความสุข เนื่องจากการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้เกษียณอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานนั้น งานวิจัยส่วนใหญ่จะศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ได้แก่ งานวิจัยของ ทักษอร ศรีภา (2541: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 1, งานวิจัยของ ทิพาพร ทองสว่าง (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุของบุคลากรของทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร,

งานวิจัยของสุลักษณ์ มีชูทรัพย์ และคนอื่น ๆ (2535: บทคัดย่อ) ได้สำรวจการเตรียมตัวของข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจก่อนเกษียณอายุที่เข้าร่วมสัมมนาเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นต้น ซึ่งเป็นส่วนน้อยมากที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นองค์กรเอกชน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและมองเห็นความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานหรือลูกจ้างในองค์กรเอกชนด้วยเช่นกัน เนื่องด้วยรูปแบบการทำงาน สวัสดิการ รวมทั้งค่าตอบแทนที่ต่างกัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพนักงานในองค์กรเอกชน คือ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งภายในองค์กรของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) นั้น สิ่งที่เป็นเรื่องของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน จะเป็นในด้านของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ซึ่งธนาคารจ่ายในอัตราร้อยละ 4 ของค่าจ้างและพนักงานจ่ายในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้างเป็นประจำทุกเดือน สำหรับเรื่องเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลนั้น พนักงานที่เกษียณอายุ เมื่อสมัครเป็นสมาชิกในโครงการบัวใหญ่ มีสิทธิรับการรักษาพยาบาล โดยแพทย์จากส่วนสถานพยาบาลได้ฟรี รวมทั้งธนาคารจัดให้มีโครงการเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้กับครอบครัวของพนักงานที่เสียชีวิต โดยธนาคารจะหักเงินเดือนคนละ 10 บาทต่อผู้เสียชีวิต 1 ราย จากพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ เพื่อให้กับทายาทของพนักงานผู้ร่วมโครงการที่ถึงแก่กรรม ซึ่งสำหรับพนักงานที่เกษียณอายุแล้วนั้น สามารถสมัครเข้าร่วมโครงการได้ โดยเสียค่าสมัครคนละ 5,000 บาทตลอดชีพ (ธนาคารกรุงเทพ. 2544: 17-24)

การที่บุคคลจะมีการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านเช่นกัน ทั้งปัจจัยทางด้านชีวสังคม อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ทศนคติต่อการเกษียณอายุและบุคลิกภาพ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้น่าจะเป็นตัวแปรที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ ดังจากการศึกษา งานวิจัยของสุลักษณ์ มีชูทรัพย์ และคนอื่น ๆ (2535: 42) ได้สำรวจการเตรียมตัวของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจก่อนเกษียณอายุพบว่า เพศชายมีการเตรียมตัวด้านร่างกาย เศรษฐกิจ และสังคมมากกว่าเพศหญิงและเพศหญิงมีการเตรียมตัวด้านจิตใจในเรื่องการทำบุญและการกุศลมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ผู้หญิงที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีการเตรียมตัวเข้าสู่การเกษียณอายุมากกว่าผู้หญิงที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า เช่นเดียวกับงานวิจัยของทิพาพร ทองสว่าง (2541: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ใหญ่วัยกลางคนที่มีระดับการศึกษาสูงมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ ดังนั้น เพศและระดับการศึกษาจึงเป็นตัวแปรที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ

นอกจากนี้จากงานวิจัยของกิตติชัย บ่อสมบัติ (2540: 114 -118) ในระดับอายุ 50-60 ปี พบว่าข้าราชการอายุมากเตรียมตัวมากกว่าข้าราชการอายุน้อย รวมทั้งงานวิจัยของธาดา วิมลวัตรเวที (2542: 149) ที่พบว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 55 ปี มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 45-55 ปี สำหรับตัวแปรสถานภาพสมรสนั้น สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต และสภาพความเป็นอยู่ของบุคคล โดยเฉพาะในด้านความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ รวมทั้งการปฏิบัติตน (นิภา นิธยานน: 2520) การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุโดยปรึกษากับคู่สมรส มีผู้สมรสเป็นผู้คอยช่วยเหลือ ให้ความเห็นอกเห็นใจ จะทำให้ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว ช่วยให้การปรับตัวหลังเกษียณอายุมีความสุขมากขึ้น ดังเช่นงานวิจัยของศศิมา ทวีสิน (2538: บทคัดย่อ) พบว่า บุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่มีแนวโน้มที่จะมีการเตรียมตัวในการดำรงชีวิตเมื่อเกษียณอายุในระดับสูงกว่าผู้ที่สถานภาพโสด หม้าย หย่า แยก ในการศึกษาเกี่ยวกับด้านรายได้นั้น คราใจ และคนอื่น ๆ (ทิพาพร ทองสว่าง. 2541: 55; อ้างอิงจาก Kragie and others. 1989. *Carceer Development Quarterly*.pp.232) ศึกษาถึงรูปแบบการวางแผนก่อนการเกษียณอายุ พบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างรายได้กับการเตรียมตัวก่อนเกษียณ รวมทั้งผู้ที่มียาได้มากก็จะมีวางแผนด้านการเงินมาก ดังนั้น ตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ จึงเป็นตัวแปรที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุเช่นกัน

สำหรับในด้านปัจจัยทางด้านจิตวิทยาที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานประกอบไปด้วย ด้านทัศนคติและบุคลิกภาพ โดยในด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุนั้น เป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ เนื่องจากทัศนคติเป็นตัวแทนของความรู้สึกทั่ว ๆ ไปในทางชอบหรือไม่ชอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าบางอย่าง ดังนั้น ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะขึ้นอยู่กับผลรวมของการประเมินคุณค่าของความเชื่อที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น (Fishbein and Ajzen. 1975: 29) จากงานวิจัยของธาดา วิมลวัตรเวที(2543: 170) ศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า บุคลากรโดยรวมมีทัศนคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในระดับดี และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และงานของทิพาพร ทองสว่าง(2541: บทคัดย่อ) ศึกษา ระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุของผู้ใหญ่วัยกลางคน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ใหญ่วัยกลางคน สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร มีอายุระหว่าง 46-60 ปี จำนวน 396 คน พบว่า ทัศนคติต่อการเกษียณอายุสามารถทำนายการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุได้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยจะได้ทำการศึกษาพนักงานในองค์กรเอกชนว่า ทักษะคติต่อการเกษียณอายุจะเกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุอย่างไร

ในด้านบุคลิกภาพนั้น ผู้วิจัยทำการวิจัยบุคลิกภาพตามแนวคิดของไอเซนค์ เพราะจากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เนื่องมาจากผู้เกษียณอายุไม่ได้มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุนั้น จะเห็นได้ว่าปัญหาเรื่องการปรับตัวเป็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นกับผู้เกษียณอายุเป็นอย่างมาก การเกษียณอายุเป็นรอยเชื่อมต่อในการผ่านจากตำแหน่งสังคมหนึ่งไปสู่อีกอันหนึ่ง นับเป็นเหตุการณ์ทางสังคมที่มีได้มีการกำหนดความหมายและบทบาททางสังคมของผู้เกษียณอายุไว้อย่างแน่นอนและชัดเจน เป็นเหตุให้ผู้เกษียณอายุเกิดความสับสนงงงวยและต้องการการปรับตัว(ศิริวงศ์ ทับสายทอง. 2530: 277) ดังนั้น การปรับตัวเข้าสู่ชีวิตวัยเกษียณเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับชีวิต เพราะชีวิตต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2530) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น จึงได้ทำการศึกษาข้อมูลและได้เลือกใช้ทฤษฎีของไอเซนค์ ซึ่งเหมาะสำหรับศึกษาในเรื่องการปรับตัว ทฤษฎีนี้อธิบายเกี่ยวกับบุคลิกภาพพื้นฐานที่สำคัญในการปรับตัวทางสังคมของบุคคลมี 2 มิติ คือ บุคลิกภาพเก็บตัว-แสดงตัว และบุคลิกภาพมั่นคง-หวั่นไหว โดยมีมิติความไวของอารมณ์เข้ามาเนื่องจากเห็นว่าอารมณ์มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการปฏิริยาที่บุคคลจะแสดงออก สำหรับงานวิจัยบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานยังมีน้อยมาก อาทิเช่น งานวิจัยของทิพาพร ทองสว่าง (2541: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ใหญ่วัยกลางคนที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพเก็บตัว งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาบุคลิกภาพในด้านเก็บตัว-แสดงตัว ด้านเดียวเท่านั้น ผู้วิจัยเลือกทฤษฎีของไอเซนค์ในการวิจัยครั้งนี้ เพราะมีความหมายชัดเจนและครอบคลุมประเด็นสำคัญ เพื่อชี้ให้เห็นว่า ความแตกต่างของลักษณะทางบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) น่าจะมีความเกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

การศึกษาก่อนการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานนั้น ช่วยให้ผู้บุคคลได้มีการเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนเกษียณอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการปรับตัวเตรียมใจใช้ชีวิตในยามแก่ชราได้อย่างมีความสุข และยังทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุในช่วงที่ยังทำงาน รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่ ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ทักษะคติต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพ
3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ถ้ามีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในระดับต่ำ
2. ทำให้ทราบถึงการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่ มีความแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด เมื่อพิจารณาความแตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ทักษะคติต่อการเกษียณอายุและบุคลิกภาพ และทำให้ทราบว่าตัวแปรใดที่สามารถทำนายการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุของพนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีภายหลังการเกษียณอายุ
3. เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยของผู้สนใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สายปฏิบัติการ สำนักงานใหญ่ ในปี พ.ศ. 2549 อายุ 45-60 ปี จำนวน 303 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สายปฏิบัติการ สำนักงานใหญ่ ในปี พ.ศ. 2549 อายุ 45-60 ปี ได้มาจากการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของยามาเน่ (Yamane. 1967: 886-887) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 173 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็น

1.1 ตัวแปรทางชีวสังคม

1.1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

1.1.2 อายุ

- 45 – 50 ปี
- 51 – 55 ปี
- 56 –60 ปี

1.1.3 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีขึ้นไป

1.1.4 สถานภาพสมรส

- โสด
- คู่
- หม้าย / หย่า / แยก

1.1.5 รายได้

- 10,000 - 30,000 บาท
- 30,001 บาทขึ้นไป

1.2 ตัวแปรทางจิตวิทยา

1.2.1 ทักษะการตัดสินใจ

- ไม่ดี
- ปานกลาง
- ดี

1.2.2 บุคลิกภาพ

- แสดงตัวมั่นคง
- แสดงตัวหวั่นไหว
- เก็บตัวมั่นคง
- เก็บตัวหวั่นไหว

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **การเกษียณอายุทำงาน** หมายถึง การออกจากตำแหน่งงาน เนื่องด้วยเหตุที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2530 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2533)

2. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สายปฏิบัติการสังกัดสำนักงานใหญ่ ขณะนี้ยังคงปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ ไม่อยู่ในระยะการรอโอนย้าย หรือขอเกษียณก่อนอายุงาน (Early Retirement)

3. **ตัวแปรทางชีวสังคม** หมายถึง ตัวแปรทางชีวสังคมที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้

4. **ตัวแปรทางจิตวิทยา** หมายถึง ตัวแปรทางจิตวิทยาที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ประกอบด้วยทัศนคติต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพ

5. **รายได้** หมายถึง รายได้ทั้งหมดต่อเดือน เฉพาะของพนักงานสายปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ไม่รวมรายได้ของกลุ่มสมรสหรือบุคคลในครอบครัว

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1. **การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน** หมายถึง การเตรียมตัวในด้านต่างๆ สำหรับวัยหลังเกษียณอายุทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ได้ครอบคลุมถึงการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในด้านย่อยต่าง ๆ 6 ด้าน ได้แก่ การเตรียมตัวด้านจิตใจ การเตรียมตัวด้านร่างกาย การเตรียมตัวด้านทรัพย์สินเงินทอง การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง การเตรียมตัวด้านสัมพันธภาพในครอบครัว การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย

1.1 การเตรียมตัวด้านจิตใจ หมายถึง การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจของตนเองเมื่อถึงกำหนดเวลาเกษียณอายุทำงาน รวมทั้งการปรับตัวด้านจิตใจต่อผลกระทบของการเกษียณอายุทำงาน ความหดหู่ทางจิตใจ การสูญเสียสิ่งต่าง ๆ และการปรับตัวให้มีสุขภาพจิตที่ดี

1.2 การเตรียมตัวด้านร่างกาย หมายถึง การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและความเสื่อมถอยทางด้านสุขภาพร่างกาย การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพร่างกาย การดูแลร่างกายให้แข็งแรงเพื่อป้องกันโรคภัยต่าง ๆ ในวัยเกษียณอายุทำงาน

1.3 การเตรียมตัวด้านทรัพย์สินเงินทอง หมายถึง การเตรียมความพร้อมในการวางแผนใช้จ่ายเงินและเตรียมสะสมเงินไว้ใช้ภายหลังเกษียณอายุ การประเมินรายรับ-รายจ่ายภายหลังเกษียณอายุตลอดจนภาระหนี้สินต่าง ๆ การเตรียมสำรองเงินเพื่อไว้ใช้จ่ายยามเจ็บป่วยหรือฉุกเฉิน การเตรียมอาชีพสำรองหรือรายได้พิเศษ รวมทั้งการเตรียมทำพินัยกรรมหรือนิติกรรมต่าง ๆ

1.4 การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง หมายถึง การเตรียมความพร้อมในการวางแผนการใช้เวลาทำกิจวัตรประจำวันภายหลังเกษียณอายุทำงาน การเตรียมงานอดิเรกไว้ทำในยามว่างตั้งแต่ก่อนเกษียณอายุ โดยพิจารณาความถนัด ความสนใจและความเหมาะสมของตนเอง ไม่ปล่อยตัวเองให้อยู่ว่างเฉยโดยเปล่าประโยชน์

1.5 การเตรียมตัวด้านสัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง การเตรียมความพร้อมของตนเองและครอบครัวในการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว โดยให้ความรักความอบอุ่น ความผูกพัน ความเข้าใจ ความเสียสละ การช่วยเหลือ การให้เวลาซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการเห็นคุณค่าต่อกันเสมอ

1.6 การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย หมายถึง การเตรียมความพร้อมในการเลือกสถานที่สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยภายหลังเกษียณอายุ การวางแผนในการเลือกผู้อยู่ร่วมในที่พักอาศัย มีการปรับปรุงสภาพที่อยู่อาศัยให้เหมาะสมกับสภาพในวัยหลังเกษียณอายุ

การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน วัดโดยแบบวัดการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานที่ผู้วิจัยและคณะ(พิมพ์พิมพ์ โพธิ์ปักขีย์, รสลิน วิทย์วงศ์กังวาล และ สมฤดี ธีมกิตติคุณ : 2549) สร้างขึ้น จำนวน 50 ข้อ ลักษณะเป็นแบบทดสอบประเมินค่า 5 อันดับ ซึ่งมีคำตอบตั้งแต่ จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย ซึ่งผู้ตอบที่ได้คะแนนมากถือว่าเป็นผู้ที่มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อย

- เกณฑ์การตัดสินระดับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานใหญ่ สายปฏิบัติการ ผู้วิจัยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้
1. การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมาก หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 – 5.00
 2. การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานค่อนข้างมาก หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 – 4.50
 3. การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานปานกลาง หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.50
 4. การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานค่อนข้างน้อย หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 – 2.50
 5. การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานน้อย หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.50

2. ทศนคติต่อการเกษียณอายุ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือความคิดเห็นที่ บุคคลมีต่อการเกษียณอายุ ซึ่งเป็นความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ยอมรับการเกษียณอายุ ซึ่งวัดโดยแบบวัดความรู้สึกต่อการเกษียณอายุที่ผู้วิจัยและคณะ (พิมพ์พิมุข โปธิ์ปักขีย์ และสมฤดี ธัมภิตติคุณ : 2549) สร้างขึ้น จำนวน 12 ข้อ เป็นแบบวัดเชิงประมาณค่า 5 อันดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งผู้ตอบที่ได้คะแนนมากถือกว่าเป็นผู้ที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุดีกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อย

ในกรณีศึกษาเปรียบเทียบ ผู้วิจัยได้แบ่งทัศนคติต่อการเกษียณอายุ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบสูงกว่า $\bar{X} + 1 \text{ S.D.}$
2. ผู้ที่มีทัศนคติปานกลางต่อการเกษียณอายุ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบอยู่ระหว่าง $\bar{X} \pm 1 \text{ S.D.}$

3. ผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเกษียณอายุ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบต่ำกว่า $\bar{X} - 1 \text{ S.D.}$

3. **บุคลิกภาพ** หมายถึง ลักษณะโดยส่วนรวมของแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายนอก ภายใน และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้พบเห็น ในการวิจัยนี้แบ่งเป็น 4 แบบ ดังนี้

3.1 **ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมั่นคง** หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง ผู้อื่นและหน้าที่การงาน มองโลกในแง่ดี พอใจในสภาพและสิ่งที่มีอยู่ มีลักษณะเป็นผู้นำและผู้ตามในโอกาสอันควร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในบางครั้งเป็นผู้ที่มีลักษณะชื่นชมตนเองมาก แสดงพฤติกรรมว่าตนมีความสามารถและประสบความสำเร็จสูง

3.2 **ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวหวั่นไหว** หมายถึง เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพหุนหันพลันแล่นและก้าวร้าว ไม่คิดก่อนทำ เอาแต่ใจตัวเอง ไม่สนใจความรู้สึกกับผู้อื่น อารมณ์ร้อน โกรธง่าย ชอบก่อเรื่องขัดแย้งกับผู้อื่น และมีลักษณะนิสัยเรียกร้องความสนใจ อารมณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และไม่สามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างลึกซึ้ง

3.3 **ลักษณะบุคลิกภาพแบบเก็บตัวมั่นคง** หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพพึ่งพาผู้อื่น ชอบให้ผู้อื่นแนะนำและตัดสินใจให้ เป็นผู้ที่ชอบต่อต้านอย่างเงียบ ๆ ในการที่จะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม ทั้งยังมีอารมณ์สุขุม เยือกเย็น ชอบแยกตัวและทำสิ่งต่าง ๆ ตามลำพัง ควบคุมตัวเองได้ดี ภูมิใจในการทำงาน

3.4 **ลักษณะบุคลิกภาพแบบเก็บตัวหวั่นไหว** หมายถึง มีลักษณะกังวลง่าย มีปัญหาเกี่ยวกับความเป็นตัวของตัวเอง มีภาพพจน์ของตนที่ไม่มั่นคง (instable self-image) มีปัญหาในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ไม่มั่นใจในการเข้าสังคม กลัวการถูกตำหนิ เป็นผู้ที่ชอบสงสัยระแวง ไม่ไว้วางใจผู้อื่น มองคนในแง่ร้าย อารมณ์แปรปรวน

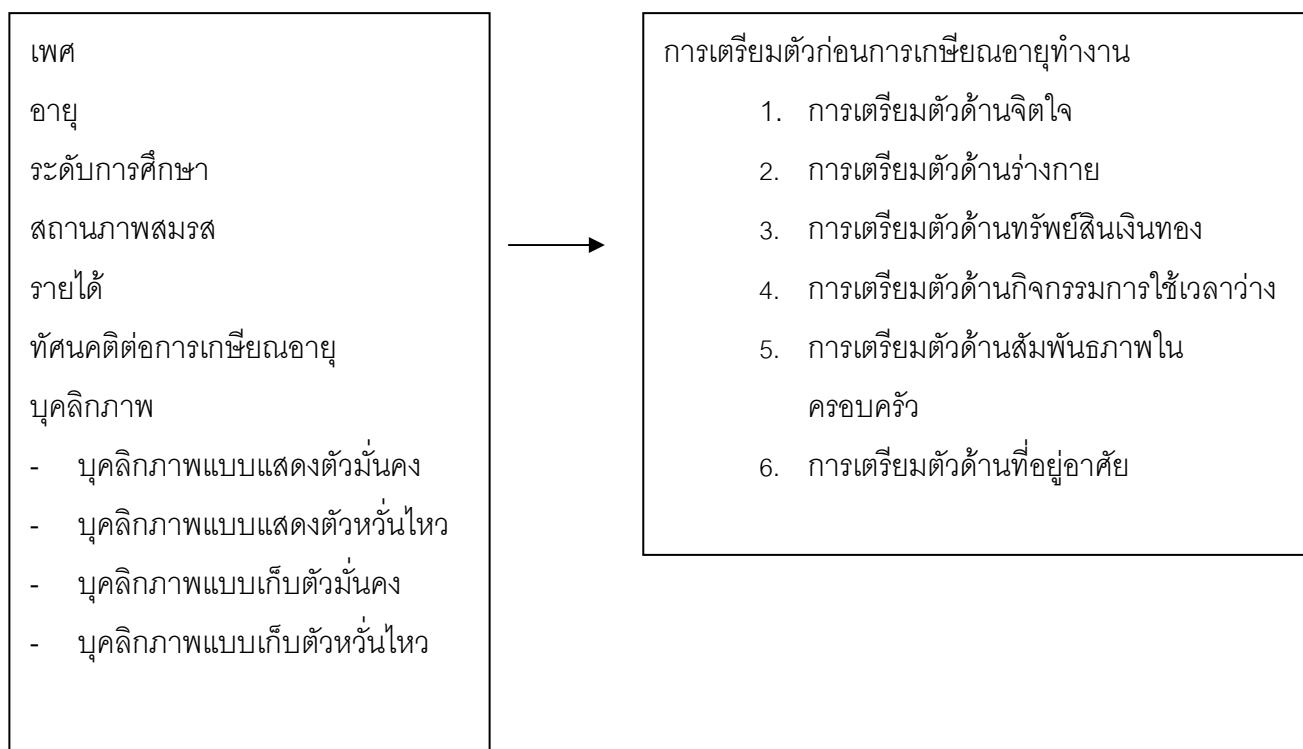
บุคลิกภาพทั้ง 4 แบบ วัดได้ด้วยแบบวัดบุคลิกภาพที่ ประพิจ จันทรพิทยกุล (2537) แปลเรียบเรียงและปรับปรุงมาจากเครื่องมือวัดบุคลิกภาพไอเซนค (Eysenck Personality Inventory) ซึ่งมี 2 ชุด คือ

1. แบบวัดบุคลิกภาพแสดงตัว-เก็บตัว จำนวน 18 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 5 อันดับ ตั้งแต่จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย
2. แบบวัดบุคลิกภาพมั่นคง-หวั่นไหว จำนวน 18 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 5 อันดับ ตั้งแต่จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย

คะแนนที่ได้จากแบบวัดบุคลิกภาพทั้ง 2 ชุดจะนำมาพิจารณาแบ่งกลุ่มเป็นบุคลิกภาพ 4 แบบ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมั่นคง คือ ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดบุคลิกภาพแสดงตัว-เก็บตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ย และแบบวัดบุคลิกภาพมั่นคง-หวั่นไหว สูงกว่าค่าเฉลี่ย
- บุคลิกภาพแบบแสดงตัวหวั่นไหว คือ ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดบุคลิกภาพแสดงตัว-เก็บตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ย แต่ได้คะแนนจากแบบวัดบุคลิกภาพมั่นคง-หวั่นไหว ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย
- บุคลิกภาพแบบเก็บตัวมั่นคง คือ ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดบุคลิกภาพแสดงตัว-เก็บตัวต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แต่ได้คะแนนจากแบบวัดบุคลิกภาพมั่นคง-หวั่นไหว สูงกว่าค่าเฉลี่ย
- บุคลิกภาพแบบเก็บตัวหวั่นไหว คือ ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดบุคลิกภาพแสดงตัว-เก็บตัวต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และแบบวัดบุคลิกภาพมั่นคง-หวั่นไหว ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่เป็นเพศหญิงมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย
2. พนักงานที่มีอายุมากกว่า มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า
4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หม้าย/หย่า/แยก
5. พนักงานที่มีรายได้มากกว่า มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า
6. พนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณที่ดีมากกว่า มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณที่ดำน้อยกว่า
7. พนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมั่นคง มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวหวั่นไหว, บุคลิกภาพเก็บตัวมั่นคง โดยเฉพาะพนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวหวั่นไหว
8. ตัวแปรด้านชีวสังคม ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพ สามารถร่วมกันทำนายการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการเกษียณอายุทำงาน
2. หลักการเกษียณอายุทำงาน
3. การเกษียณอายุทำงานของไทย
4. ระยะเวลาการเปลี่ยนแปลงของการเกษียณอายุทำงาน
5. ผลกระทบของการเกษียณอายุทำงาน
6. แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน
7. การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในด้านต่าง ๆ
 - 7.1 การเตรียมตัวด้านจิตใจ
 - 7.2 การเตรียมตัวด้านร่างกาย
 - 7.3 การเตรียมตัวด้านทรัพย์สินเงินทอง
 - 7.4 การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง
 - 7.5 การเตรียมตัวด้านสัมพันธภาพในครอบครัว
 - 7.6 การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย
8. ประโยชน์จากการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน
9. ปัจจัยทางชีวิตร่วมกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน
10. ทักษะที่ดีต่อการเกษียณอายุกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน
11. บุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

ความหมายของการเกษียณอายุทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2538: 112) ให้คำจำกัดความ “เกษียณอายุ” หมายถึง ครบกำหนดอายุราชการ สิ้นกำหนดเวลารับราชการหรือการทำงาน

บรรลุ ศิริพานิช (2537: 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การที่ต้องหยุดทำงานที่เคยทำอยู่เป็นประจำ เพราะเหตุอายุครบกำหนดตามที่หน่วยงานนั้น ๆ กำหนดไว้

แอชลีย์ (Atchley. 1994: 284) ให้ความหมายการเกษียณอายุว่า เป็นการถดถอย การออกจากอาชีพหรืองาน ซึ่งไม่ใช่การไม่ทำงานแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงสถานะในงาน การเกษียณอายุนั้นยังเป็นช่วงวัยหนึ่งของชีวิตในการจัดการเตรียมชีวิตเพื่อการเริ่มแสวงหาหรือมีกิจกรรมอื่น ๆ

เบอนไซด์ (Burnside. 1981: 603) กล่าวถึงการเกษียณอายุว่า เป็นวงจรชีวิตในการประกอบอาชีพที่อยู่ในช่วงต่ำสุดของการจ้างงาน ความรับผิดชอบต่ออาชีพ และโอกาสในการทำงานต่าง ๆ จะลดต่ำลงอย่างสุดขีด บุคคลที่เกษียณจะมีรายได้ในรูปของบำเหน็จบำนาญโดยไม่ต้องทำงาน ดังนั้น การเกษียณอายุงาน จึงเป็นบทบาททางสังคมที่กำหนดให้ระบบการแทนที่บุคคลตามสิทธิ หน้าที่ และความสัมพันธ์กับคนอื่น นอกจากนี้การเกษียณอายุงานยังเป็นกระบวนการให้แต่ละบุคคลได้มีการจัดเตรียมชีวิต เพื่อการเริ่มแสวงหาสิ่งใหม่เพื่อการปรับตัว หรือแม้แต่การปลีกตัวออกจากสังคมเมื่อเกษียณอายุงานแล้ว

โดยสรุป การเกษียณอายุ หมายถึง การสิ้นสุดหรือยุติเวลาปฏิบัติงานประจำเมื่อมีอายุครบตามที่แต่ละหน่วยงานกำหนดและผู้เกษียณอายุแล้วจะได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นสิ่งตอบแทน

หลักการเกษียณอายุทำงาน

ตามหลักของการทำงาน นายจ้างย่อมต้องการลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ตราบใดที่ลูกจ้างยังรับเงินเดือนและค่าตอบแทน ก็สมควรที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ เมื่อใดที่ลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปแล้ว ย่อมแสดงว่า ไม่เหมาะที่จะทำงานนั้นต่อไป ควรให้ยุติการทำงาน

ดังนั้น ถ้าพิจารณาหลักของการทำงานและความหมายของการเกษียณอายุแล้ว การเกษียณอายุจึงควรยึดหลักการว่า “เมื่อบุคคลใดไม่สามารถทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วควรให้ยุติการทำงาน” ทั้งนี้ การพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคลอาจใช้เกณฑ์ต่างๆ ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ. 2533: 3-4)

1. เมื่อบุคคลทำงานไปจนถึงช่วงอายุหนึ่งแล้วสมควรที่จะได้หยุดพักผ่อน โดยทั่วไปจะใช้เกณฑ์ผู้สูงอายุเป็นเกณฑ์ในการให้เกษียณจากงาน จะเห็นได้จากที่ประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยผู้สูงอายุ (World Assembly on Aging) ได้กำหนดให้ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นผู้สูงอายุ(Elderly) และให้ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก
2. พิจารณาจากความเสื่อมสมรรถภาพทางร่างกายของมนุษย์ บุคคลที่อยู่ในวัยเดียวกัน อาจมีสุขภาพต่างกัน บุคคลหนึ่งอาจยังแข็งแรงพอที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้ ในขณะที่อีกบุคคลหนึ่งในวัยเดียวกันสุขภาพเสื่อมโทรมจนไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้
3. บางประเทศเห็นว่าหญิงและชายมีสภาพร่างกายแตกต่างกัน เพศหญิงอาจหมดประสทิธิภาพในการทำงานเร็วกว่าเพศชายในบางลักษณะงาน จึงมีการกำหนดให้เพศหญิงเกษียณอายุเร็วกว่าเพศชาย
4. การกำหนดให้บุคคลเกษียณอายุโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ต้องใช้ความพร้อมทางสมรรถภาพร่างกาย ต้องลำบากและเสี่ยงภัยมากกว่าปกติ เช่น ตำรวจจราจร ทหารที่ประจำหน่วยรบ ควรให้เกษียณอายุเร็วกว่าลักษณะงานอื่นหรือเปลี่ยนให้ไปปฏิบัติงานในสายงานอื่น
5. พิจารณาสมรรถภาพการทำงานของบุคคลจากผลการปฏิบัติงาน ถ้าหย่อนลงจากเกณฑ์ปกติ แสดงว่ามีความสามารถไม่เพียงพอ ให้ออกจากงานได้
6. นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ เกณฑ์สำหรับใช้พิจารณาการเกษียณอายุอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพความจำเป็นตามที่รัฐเห็นควร

การเกษียณอายุทำงานของไทย

จากรายงานการศึกษาวิจัย เรื่องการปรับปรุงระบบการเกษียณอายุราชการ พ.ศ. 2533 ของสำนักงาน ก.พ.(2533: 7-9) ได้กล่าวถึงการเกษียณอายุของไทยไว้ว่า ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานของหน่วยงานเอกชน ต่างมีระบบการเกษียณอายุตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของตนเอง วิธีการเกษียณอายุของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจมีลักษณะคล้ายกันแตกต่างกันที่การคำนวณบำเหน็จบำนาญ ในขณะที่เอกชนบางแห่งมีการเกษียณอายุอย่างเป็นระบบ บางแห่งไม่มีการกำหนดชัดเจน

การเกษียณอายุของภาคเอกชนของไทยยังไม่มีระบบหรือหลักเกณฑ์เหมือนภาครัฐ ยกเว้นกิจการขนาดใหญ่ที่มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นมาตรฐานจึงมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเกษียณอายุแบบบังคับเท่ากันทุกลักษณะงาน เช่น บริษัท เครือซิเมนต์ไทย จำกัด เป็นต้น

สำหรับการเกษียณอายุของต่างประเทศนั้น ให้หลักการเกษียณอายุแบบบังคับ เป็นส่วนใหญ่ และเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดอายุเกษียณยังหลากหลาย สำหรับอายุเกษียณส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 60-65 ปี

ระยะการเปลี่ยนแปลงของการเกษียณอายุทำงาน

แอตชลีย์ (Atchley. 1994: 299-302) กล่าวว่า การเกษียณอายุการทำงานเป็นกระบวนการที่บุคคลจะต้องพบกับการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็นระยะต่าง ๆ 6 ระยะ ดังนี้

1. ระยะก่อนเกษียณ (Pre-retirement) เป็นระยะก่อนการเกษียณอายุงานแบ่งเป็น 2 ช่วง คือ Remote Phase และ Near Phase โดยที่ระยะ Remote Phase เป็นระยะก่อนเกษียณนาน ๆ ผู้เกษียณจะไม่วิตกกังวลต่อการเกษียณ แต่ในช่วง Near Phase ผู้เกษียณจะเริ่มกังวลต่อการที่ต้องพบกับการเกษียณอายุ ในระยะนี้ ถ้าบุคคลมีการเตรียมตัวที่จะเกษียณอายุการทำงาน จะมีความพร้อมที่จะเกษียณอายุไม่วิตกกังวลหรือมีความวิตกเพียงเล็กน้อย
2. ระยะหลังเกษียณใหม่ ๆ (Honeymoon Phase) เป็นระยะช่วงหลังเกษียณใหม่ ๆ เป็นระยะที่มีความสุขที่ได้พักผ่อนจากการทำงาน รู้สึกหลุดพ้นจากหน้าที่ ได้ทำในสิ่งที่ต้องการมีเวลาว่างที่เป็นอิสระในระยะนี้ แต่ละบุคคลจะอยู่ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน อาจจะเป็น 1- 5 ปี หรือน้อยกว่า 1 ปีก็ได้
3. ระยะเริ่มเบื่อหน่าย (Disenchantment Phase) เป็นระยะที่เริ่มมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการเกษียณอายุงาน มีความเหงาและขาดเพื่อน หงุดหงิดง่าย เกิดความรู้สึกไม่พอใจต่อชีวิตที่ดำเนินอยู่ปรับตัวไม่ได้ต่อการเปลี่ยนแปลง
4. ระยะเริ่มปรับตัว (Reorientation Phase) เป็นระยะของการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและสภาวะหลังเกษียณที่ต้องเผชิญต่าง ๆ
5. ระยะปรับตัวได้ (Stabilization Phase) เป็นระยะของการปรับตัวได้แล้ว และมีความสุขขึ้นต่อการดำเนินชีวิตหลังการเกษียณอายุงาน
6. ระยะสิ้นสุด (Termination Phase) เป็นระยะสุดท้ายของการดำเนินชีวิต ผู้เกษียณต้องพึ่งพาผู้อื่นไม่สามารถช่วยตัวเองได้ ระยะนี้รวมไปถึงสภาวะสุดท้ายของการมีชีวิตด้วย

ผลกระทบของการเกษียณอายุทำงาน

การเกษียณอายุก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ที่เกษียณอายุในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งมีผลต่อการดำเนินชีวิตและความพึงพอใจในชีวิตของผู้ที่เกษียณอายุได้อย่างมากมาย ได้แก่ (ทิพาพร ทองสว่าง. 2541: 25-26)

1. ด้านร่างกาย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในทางเสื่อมของอวัยวะต่าง ๆ ไม่สามารถทำงานที่ใช้กำลังหรือสมองได้เหมือนเดิม นอกจากนี้ คนวัยสูงอายุเจ็บป่วยได้ง่าย จำเป็นต้องระมัดระวังรักษาสุขภาพให้ดี

2. ด้านจิตใจ การเกษียณอายุทำให้ผู้เกษียณถูกตีตราว่าเป็นผู้สูงอายุด้วย ทำให้ถูกมองว่าไม่มีความสามารถ และเมื่อออกจากงาน อำนาจที่เคยมีอยู่หมดไป ไม่ต้องทำงานประจำจึงมีเวลาว่างมากขึ้น ถ้าผู้เกษียณอายุปรับตัวไม่ได้ จะทำให้หงุดหงิด ซึมเศร้า รู้สึกตัวเองไม่มีค่า ดังนั้นการรู้จักสร้างสภาวะจิตใจที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญ

3. ด้านสังคม การเกษียณอายุเป็นการถอนบทบาทจากสังคมภายนอก ทำให้ผู้เกษียณอายุมีสังคมเฉพาะในบ้าน บทบาททางสังคมลดลง ส่งผลให้เกิดปัญหาทางจิตใจมีความวุ่นวายได้ ถ้าไม่มีบทบาทใหม่มาทดแทน

4. ด้านเศรษฐกิจ เมื่อออกจากงานรายได้ก็ลดลง รายได้พิเศษต่าง ๆ หมดไป ขณะเดียวกันรายจ่ายเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะรายจ่ายในการดูแลสุขภาพ

บุคคลผู้สามารถปรับตัวได้ดีจะไม่มีอาการทางจิตใจเลยก็ได้ บุคคลผู้ปรับตัวไม่ได้จะมีอาการทางจิตใจสูง ดังนั้นระยะที่เป็นช่วงวิกฤตของชีวิตก็คือ ระยะเกษียณอายุใหม่นั้นเองจะเห็นได้ว่าการเกษียณอายุส่งผลกระทบต่อผู้เกษียณอายุทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพราะการเกษียณอายุเป็นเพียงการหยุดจากการทำงานที่เคยทำเท่านั้น แต่สุขภาพทางกายยังดำเนินต่อไปตามปกติ หากจะมีการเปลี่ยนแปลงทางกายบ้างก็มักจะเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจก่อน (บรรลุ ศิริพานิช. 2536: 26) กล่าวได้ว่า ระยะเวลาที่เกษียณอายุใหม่ ๆ จะเป็นช่วงเวลาที่วิกฤตช่วงหนึ่งของชีวิต การที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เกษียณอายุมีการปรับตัวได้ดีมีความพร้อมและมีความพึงพอใจในชีวิตได้วิธีหนึ่ง คือ การส่งเสริมให้ผู้เกษียณอายุมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ

แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

การเกษียณอายุก่อให้เกิดผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านบทบาททางสังคม ด้านอัตมโนทัศน์ต่อตนเอง ดังนั้นเพื่อลดปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเกษียณอายุจึงควรมีการเตรียมรับกับสภาพการเกษียณอายุและสภาพการเป็นผู้สูงอายุ ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นมาก ดังที่ เกษม ตันติผลาชีวะ และ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2528 : 96) กล่าวว่า การปลดเกษียณอายุเป็นปัญหาของผู้สูงอายุที่มีอาชีพราชการหรือลูกจ้างประจำ ผู้สูงอายุจึงควรสนใจต่อการเตรียมรับสภาพการปลดเกษียณอายุเพื่ออยู่อย่างมีความสุข ผู้ที่เตรียมตัวเข้าสู่วัยชราตั้งแต่วัยกลางคน คือ ระหว่างอายุ 40-60 ปี สามารถใช้ชีวิตยามชราได้อย่างมีความสุขมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้เตรียมตัว สภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถไว้วางใจต่อการปรนนิบัติเอาใจใส่ของลูกหลานได้ จึงควรเตรียมตัวตั้งแต่วัยกลางคนเพื่อใช้ชีวิตในวัยสูงอายุ(ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2530: 114) ซึ่ง ศรีณย์ ดำริสุข(2525: 166) ได้กล่าวว่า วัย 40 ปีขึ้นไป ถือว่าเป็นวัยใกล้ปลดเกษียณอายุในการทำงาน ทำให้เกิดความเหงา ว้าเหว เบื่อหน่าย รู้สึกว่าตนเองไร้ค่า จึงควรมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุไว้ล่วงหน้า

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2530: 258) ให้ทัศนะว่า การเตรียมตัวเตรียมใจเพื่อเผชิญภาวะปลดเกษียณอายุและการใช้ชีวิตภายหลังต่อจากนั้นว่าเป็นเหตุการณ์สำคัญมากของคนที่มีอาชีพ ซึ่งการเตรียมตัวทำได้หลายอย่าง เช่น หาความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เตรียมหางานพิเศษหรือกิจกรรมอดิเรกเพื่อชดเชยอาชีพ วางแผนว่าจะใช้ชีวิตหลังเกษียณอย่างไร เหตุที่ทำให้บุคคลไม่พอใจต่อการเกษียณอายุเพราะการตกต่ำด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบถึงฐานะทางสังคม บทบาทในครอบครัวและชุมชน ความไม่มั่นคงทางจิตใจ ดังนั้นถ้าจะย่างเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีความสุขควรมีการเตรียมตัวตั้งแต่วัยเด็ก เช่น การยอมรับและกล้าเผชิญความจริง รู้จักวางแผน รู้จักช่วยตนเอง รู้จักสร้างสัมพันธ์ภาพกับคนอื่น รู้จักรักผู้อื่นและให้ผู้อื่นรัก

ชลินทร์ อบรมธรรม (2533: 2 - 6) กล่าวถึงการใช้เวลาของผู้สูงอายุให้เกิดประโยชน์ ได้แก่ การหางานอดิเรกทำ ปลูกต้นไม้ จัดบ้าน เล่นดนตรี เล่นหมากรุก เลี้ยงสัตว์ ไปวัด ไปเที่ยวต่างจังหวัด การทำงานการใช้เวลาว่างให้เพลิดเพลินกับสิ่งต่าง ๆ ย่อมแล้วแต่รสนิยมและความชอบของแต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกัน แต่สิ่งเลือกปฏิบัติสำหรับผู้สูงอายุควรเป็นสิ่งที่ไม่เป็นอันตราย ไม่หนักเกินไป ไม่เสียเงินทองมาก ไม่รบกวนผู้อื่น การใช้เวลาอย่างถูกต้องจะก่อให้เกิดความเพลิดเพลินอย่างเป็นประโยชน์ ทำให้เวลาของชีวิตผ่านไปอย่างมีความหมายและมีความสุข

อาภา ใจงาม (2533: 96 - 97) กล่าวถึง การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุว่า ได้แก่ การเตรียมเกี่ยวกับการจัดงบประมาณสำหรับตนเองเมื่อรายได้ลดลง การเตรียมที่อยู่อาศัย การรักษาสุขภาพ การทำกิจกรรมต่างๆ การออกกำลังกาย การพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีชีวิตและมีโอกาสได้

พิจารณาถึงวิธีการดำเนินชีวิตของตนในอนาคต สามารถปรับตัวให้ยอมรับภาวะที่ไม่ต้องทำงานและมีรายได้น้อยลง ทำให้สามารถดูแลตนเองให้แข็งแรงและสามารถช่วยเหลือตนเองได้มากที่สุด

สมศรี กันทมาลา (2529: 71-77) ได้ศึกษาวิจัยในเรื่องของการส่งเสริมบทบาทของ ผู้เกษียณอายุให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม สรุปว่า ควรมีการเตรียมตัวของผู้เกษียณอายุในเรื่องต่อไปนี้

1. การเตรียมพร้อมทางด้านร่างกาย ดูแลสุขภาพอย่างดีและถูกวิธี เพื่อพร้อมที่จะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย
2. เตรียมสถานที่อยู่ให้มีสภาพเหมาะกับวัยที่เสื่อมลง สะดวกต่อการเคลื่อนย้าย สภาพแวดล้อมเหมาะสม
3. เตรียมทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ไม่ปล่อยให้ตนเองมีเวลาว่างมากนักเพราะจะทำให้มีเวลาคิดถึงตนเองในทางที่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย และข้อสำคัญคือ การมีกิจกรรมทำให้เกิดความปroudเปรี๊ยะและคล่องแคล่ว
4. เตรียมใจให้ยอมรับว่าจะต้องละเว้นจากงานประจำ เปลี่ยนบทบาทใหม่
5. เตรียมบริหารเวลา เตรียมจัดตารางเวลาให้เหมาะสม ทำให้ชีวิตมีความสุขกับเวลาที่หมดไป

ลีดดีและวินบรันท์ (Leedy and Wynbrandt. 1987: 96 - 97) กล่าวว่า บุคคลที่มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุยิ่งเร็วเท่าไรก็ยิ่งดีเท่านั้น (Earlier is better) นักวางแผนบางคนได้แนะนำให้มีการเตรียมตัวตั้งแต่วันแรกของการทำงานเลยทีเดียว อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงเวลาใดของการทำงาน ก็ควรจะมีการเตรียมตัวหลังการเกษียณไว้เสมอ เพราะไม่ได้เป็นการสายเกินกว่าที่จะวางแผนและไม่เป็นการรวดเร็วเกินไปด้วยเช่นกัน ซึ่งการเตรียมตัวและเตรียมใจเพื่อเกษียณในต่างประเทศ ถือว่าเป็นสวัสดิการส่วนหนึ่งที่บริษัทจัดทำเพื่อพนักงานในบริษัท

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมีความสำคัญสำหรับบุคคลที่มีอาชีพเมื่อเกษียณอายุจะเปลี่ยนแปลงบทบาทในฉบับล้น หากมิได้เตรียมตัวไว้ล่วงหน้าจะเกิดปัญหาทางจิตใจเป็นอย่างยิ่ง แต่ถ้าบุคคลได้เตรียมตัวที่จะรับกับเหตุการณ์เกษียณอายุไว้อย่างเพียงพอจะช่วยลดปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ ด้านการมีส่วนร่วมในสังคมและด้านที่อยู่อาศัย เพื่อชีวิตที่ผาสุกในยามเกษียณอายุ

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในด้านต่าง ๆ

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ ควรมีการเตรียมตัว ดังนี้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543: 109-135 ; บรรลุ ศิริพานิช. 2548: 10; ธาดา วิมลวัตรวาทิ. 2543: 18-26; สุรกุล เจนอบรม. 2534: 66-82 ; เฉก ธนะสิริ. 2530: 105-141)

1. การเตรียมตัวด้านจิตใจ
2. การเตรียมตัวด้านร่างกาย
3. การเตรียมตัวด้านทรัพย์สินเงินทอง
4. การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง
5. การเตรียมตัวด้านสัมพันธภาพในครอบครัว
6. การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย

1. การเตรียมตัวด้านจิตใจ

การเตรียมตัวทางด้านจิตใจนั้น ในภาวะการเกษียณถ้าไม่ได้มีการเตรียมตัวไว้ล่วงหน้า ในระยะใกล้เกษียณมักจะประสบปัญหาความเครียดและการปรับตัว ก่อให้เกิดปัญหาโรคจิต โรคประสาทการเกษียณจึงถือว่าเป็นภาวะวิกฤติของชีวิต การมีสุขภาพจิตดีจึงเป็นความสามารถในการปรับตัวเตรียมพร้อม และยอมรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแก่ตนเองทั้งโดยตรงหรือเกี่ยวข้องได้ โดยไม่มีความเครียดทางจิตใจ มีอารมณ์แจ่มใส ควบคุมอารมณ์ได้และมีสติอยู่เสมอ

ด้านวิธีดูแลรักษาสุขภาพจิตนั้น(เฉก ธนะสิริ. 2532: 105-141) อธิบายว่า ควรมีวิธีการ ดังนี้

1. ให้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ทำจิตใจสบายไม่เคร่งเครียด
2. หมั่นออกกำลังกายเป็นประจำ ร่างกายแข็งแรงช่วยให้จิตใจปลอดโปร่ง
3. รับประทานอาหารถูกต้องตามหลักโภชนาการ
4. ได้รับอากาศบริสุทธิ์เป็นประจำ
5. สร้างความอบอุ่นภายในครอบครัว

ผู้ที่มีการเตรียมตัวพร้อมทางด้านจิตใจก่อนที่จะเกษียณ และมีการดูแลสุขภาพจิตเป็นประจำจะสามารถยอมรับกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ สามารถปรับตัวได้ง่ายกว่าและช่วยให้ผู้สูงอายุดำรงชีวิตภายหลังเกษียณอย่างมีความสุข

2. การเตรียมตัวด้านร่างกาย

สำหรับการเตรียมตัวทางด้านร่างกาย ผู้ที่เกษียณควรมีการเตรียมพร้อมทางด้านสุขภาพร่างกายให้พร้อมเพื่อรับกับวัยสูงอายุ เพราะในวัยนี้ร่างกายมีความเสื่อมลงอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งการดูแลรักษาสุขภาพนั้น ควรมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณและเตรียมตัวเป็นผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดี สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การออกกำลังกายตามสมควรแก่วัย ดูแลเรื่องโภชนาการ รู้จักพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

ข้อปฏิบัติในด้านสุขภาพ(สุชาติ โสมประยูร. 2528: 185)

1. ควรมีความสนใจในเรื่องสุขภาพ ทั้งร่างกายและจิตใจให้มาก หากมีอะไรผิดปกติเกิดขึ้นกับสุขภาพของตนเองควรรีบจัดการทันที
2. หลังจากความเจ็บไข้ได้ป่วยผ่านไปแล้ว ต้องพักผ่อนมากๆ เพื่อให้ร่างกายซ่อมแซมอย่างเต็มที่
3. จัดกิจกรรมในชีวิตให้สมดุลย์ ด้วยการรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย การพักผ่อน
4. ระมัดระวังอุบัติเหตุ
5. ให้แพทย์ตรวจร่างกายอย่างสม่ำเสมอ

การเตรียมตัวดูแลสุขภาพของตนเองก่อนที่จะถึงวัยเกษียณเพื่อเข้าสู่ความเป็นผู้สูงอายุ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนควรดูแลและตระเตรียมให้พร้อม เพราะภาวะสุขภาพที่ดีเป็นผลสืบเนื่องมาจากการดูแลสุขภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอมาตั้งแต่เด็ก ๆ วัยผู้ใหญ่ วัยกลางคน จนกระทั่งถึงวัยผู้สูงอายุ

3. การเตรียมตัวด้านทรัพย์สินเงินทอง

การเตรียมตัวด้านการใช้จ่ายนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเมื่อบุคคลเกษียณแล้วรายได้ที่เคยได้รับประจำก็ลดลง ดังนั้นถ้าไม่มีแผนการใช้จ่ายอย่างรัดกุมแล้ว เงินจำนวนนั้นก็อาจหมดไปอย่างรวดเร็ว ผู้ที่จะเกษียณจึงควรเตรียมตัวเรื่องทรัพย์สินเงินทองไว้ตั้งแต่วัยกลางคน ตามความเหมาะสมกับอาชีพและลักษณะของบุคคล เพราะเมื่อเกษียณแล้ว โอกาสที่จะทำงานที่มีรายได้สูงไม่ค่อยมี การเตรียมตัวด้านการเงินไว้ล่วงหน้าจึงเป็นเรื่องสำคัญมากอย่างหนึ่ง

ลีตดี้และวินบรันท์ (Leedy and Wynbrandt. 1987: 85-86) ได้เสนอแนะวิธีการวางแผนทางการเงินไว้ ดังนี้

1. วางแผนเป้าหมายด้านการเงินในการประกอบอาชีพของตนเองว่ามีเป้าประสงค์อะไร
2. บันทึกเป้าหมายในการใช้จ่ายเงินภายหลังเกษียณ
3. บันทึกรายการที่ตนเองคิดว่าจะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมากภายหลังเกษียณ
4. บันทึกรายการทรัพย์สินสมบัติที่มีและหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ
5. ตรวจสอบรายได้ที่ได้รับหลังเกษียณมีความมั่นคงหรือผิดเคืองอย่างไร
6. จดรายการที่ได้คาดหมายไว้ว่าจะเกิดขึ้นหรือมีการเปลี่ยนแปลงในขณะที่ยังไม่เกษียณ
7. กำหนดโครงการที่ต้องการใช้จ่ายเงินในการดำรงชีวิตของตนเอง
8. บันทึกผลประโยชน์ที่จะได้รับในตอนเกษียณตั้งแต่อายุ 55-65 ปี
9. วางโครงการทรัพย์สินที่จะมีภายหลังเกษียณ เงิน ทรัพย์สินสมบัติ มรดก การประกัน ฯลฯ
10. ประมาณการรายได้ในรอบปีที่จะได้เมื่อเกษียณ
11. คาดประมาณรายได้จากอาชีพหลังเกษียณที่วางแผนไว้ว่า จะทำเมื่อเกษียณแล้วและให้เงินนั้นมีดอกผลเพิ่มขึ้นโดยการฝากธนาคาร
12. ประมาณรายได้ที่จะได้รับเมื่อเกษียณอย่างพินิจพิเคราะห์
13. ประเมินความสามารถของตนเองที่จะหารายได้จากการมีอาชีพภายหลังเกษียณที่เหมาะสมกับตนเอง

วิธีการเตรียมตัวด้านรายได้และการใช้จ่าย ทำได้หลายประการดังนี้ (ทิพาพร ทองสว่าง. 2541: 37-38)

1. ทดลองฝึกใช้เงินภายในงบประมาณที่ควรจะได้รับจากรายได้ภายหลังการปลดเกษียณ
สำรวจดูทรัพย์สินต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้ววางแผนว่าจะจัดการอย่างไรให้เหมาะสมที่สุดภายหลังเกษียณ จดบันทึกรายจ่ายทรัพย์สินและหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ
2. เตรียมหาอาชีพอีกอาชีพหนึ่ง (Second career)
3. เตรียมวิธีการลดรายจ่ายที่ฟุ่มเฟือยภายหลังปลดเกษียณและหารายได้เพิ่มจากทรัพย์สินที่มีอยู่ เช่น นำเงินไปฝากเพื่อให้ได้ดอกออกผล
4. เตรียมเงินสำหรับรายจ่ายจร เช่น ค่ารักษาพยาบาลและเตรียมรับมือกับปัญหาทางการเงินที่จะเกิดขึ้น

5. เตรียมสะสมในรูปแบบของการฝากสะสม การซื้อพันธบัตร การประกันชีวิต และการประกันสุขภาพ อุบัติเหตุต่าง ๆ เป็นการลงทุนตามสภาพที่คล่องตัว ไม่เสี่ยงจนเกินไป หากจะซื้อขายหุ้นต้องมีเงินทุนสำรองและมีการเงินที่มั่นคงเพียงพอ

สรุปได้ว่า บุคคลควรมีการวางแผนการใช้จ่าย และเก็บออมเงินไว้ใช้ตั้งแต่วัยกลางคนหรือเริ่มประกอบอาชีพ เพราะการเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจนั้นจะต้องอาศัยระยะเวลายาวนาน ถ้าหากมีการเตรียมตัวตั้งแต่เนิ่น ๆ ก็จะทำให้ผู้เกษียณมีความสบายใจ เพียงพอใจในชีวิต และยังมีหลักประกันในการมีเงินเพื่อใช้จ่ายในสิ่งที่ต้องการหรือเพื่อดูแลสุขภาพของตนเองด้วย

4. การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง

ในระยะหลังเกษียณอายุ ผู้เกษียณจะมีเวลาว่างมากขึ้นเพราะไม่ได้ประกอบภารกิจการงานประจำ ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนการใช้เวลา อาทิเช่น (บรรลู่ ศิริพานิช. 2536: 30-34)

1. กิจกรรมการเรียนรู้ การเรียนรู้ควรมีอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็น ความพึงพอใจหรือเพื่อการดำเนินกิจกรรมบางอย่างให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งแนวทางในการเรียนรู้ คือ
 - 1.1 เลือกเรียนรู้ในสิ่งที่ชอบและสนุกสนาน โดยการประเมินถึงความเหมาะสมและความถนัดของตนเอง
 - 1.2 เรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้และความชำนาญเดิม เพราะถ้าเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ อาจจะลำบากเกี่ยวกับด้านการใช้ความจำเนื่องจากสูงอายุ
 - 1.3 กำหนดมาตรฐานของตนเองตามความจริงว่ามีความสามารถเพียงใด แล้วเริ่มต้นที่ละน้อย ต่อจากนั้นจึงเพิ่มมาตรฐานขึ้นเรื่อย ๆ
2. การทำงานที่ได้รับผลตอบแทน เป็นการทำงานเพื่อหารายได้เพิ่มเติมจากรายได้ประจำ ซึ่งถ้าเป็นงานใหม่ควรต้องวางแผนล่วงหน้าก่อนเกษียณ
3. การทำงานอดิเรก หมายถึง งานพิเศษที่ทำเพื่อความเพลิดเพลิน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2538: 911) หรือเป็นงานที่ทำรองจากงานหลัก โดยทั่วไปแล้วงานอดิเรกจะเป็นงานที่ทำในยามว่างจากงานประจำ งานอดิเรกมีคุณค่าต่อสุขภาพกายและจิตใจ สร้างมิตรภาพอันดีต่อกัน ให้ความรู้ ฝึกทักษะ และช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างอิสระเหมาะสมกับทุกเพศทุกวัย วัตถุประสงค์ในการใช้เวลาว่างของผู้สูงอายุจะเน้นที่การผ่อนคลายความเครียด (ศิริวงศ์ ทับสายทอง. 2530: 287)งานอดิเรกช่วยให้ผู้สูงอายุมีความเพลิดเพลินใจ บุคคลควรหางานอดิเรกที่ชอบทำคืออะไร และเตรียมตัวทำงานอดิเรกตั้งแต่วัยหนุ่มสาว เพื่อเป็นการรองรับเวลาว่างในยามเกษียณ

5. การเตรียมตัวด้านสัมพันธภาพในครอบครัว

การเตรียมความพร้อมในการรักษาสัมพันธภาพที่ดีภายในครอบครัวเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้เราเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีความสุข ควรเห็นคุณค่าของสมาชิกในครอบครัวทุกๆ คน ไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่พี่น้อง ปู่ย่าตายาย รวมถึงญาติๆ และจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันภายในครอบครัวเสมอด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543: 115)

- ไปมาหาสู่เยี่ยมเยียนอย่างสม่ำเสมอ
- ติดต่อสื่อสารถึงกันเสมอ
- ระลึกถึงในโอกาสสำคัญต่าง ๆ
- คอยดูแลช่วยเหลือคนในครอบครัว
- เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่คนในครอบครัว
- ตั้งวันครอบครัว-วันรวมญาติ
- สื่อสัต์ย์ต่อครอบครัว
- ใช้เวลาแก่สมาชิกในครอบครัว
- สอนลูกหลานให้รักและเคารพผู้สูงอายุ

หากแต่ละครอบครัวมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างเครือญาติและระหว่างรุ่นคน ก็จะช่วยให้สังคมก้าวหน้าไปอย่างเข้มแข็ง มีเอกลักษณ์และมีจุดยืนที่เป็นของตนเอง การรักษาสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวจึงไม่เพียงแต่จะทำให้มั่นใจว่าจะเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีความสุข แต่จะภาคภูมิใจได้ว่าเป็นคนหนึ่งคนในสังคมที่ช่วยสืบทอดรักษาสืบสิ่งดีในสังคมให้ดำรงอยู่ต่อไปไม่ล่มสลาย ครอบครัวที่เราประคับประคองความสัมพันธ์ด้วยความรักความอบอุ่น ความผูกพัน ความเข้าใจ ความเสียสละ การช่วยเหลือ การให้เวลา และการเห็นคุณค่ากันและกันเสมอ ย่อมเป็นเครื่องยืนยันว่าในอนาคตเมื่อเราเข้าสู่วัยสูงอายุจะมีสิ่งดี ๆ รอเราอยู่อย่างแน่นอน

6. การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย

การเตรียมที่อยู่อาศัยควรจัดเตรียมตั้งแต่วัยกลางคนก่อนที่จะเกษียณอายุ ซึ่งจะกระทำได้ง่ายกว่า ควรจะมีการเตรียมในการใช้จ่ายเพื่อซื้อหรือปลูกสร้างที่อยู่ใหม่ และเตรียมตัวเตรียมใจที่จะหาบุคคลที่เป็นลูกหลานมาอยู่ด้วย

ลีตดีและวินบรันท์ (Leedy and Wynbrandt . 1987: 113-137) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจ

ในเรื่องที่อยู่อาศัยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ก่อนที่จะคิดหาที่อยู่ใหม่นั้น ควรที่จะสำรวจที่อยู่อาศัยในปัจจุบันว่ามีสภาพเป็นอย่างไร เหมาะสมที่จะอยู่อาศัยใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุหรือไม่ ถ้าบ้านที่อยู่อาศัยเดิมมีความเหมาะสมแล้วมีความสะดวกเพียงพอที่จะทำกิจกรรมในอนาคตได้ และตัวเราเองสามารถมีความสุขที่ไม่จำเป็นต้องย้าย ซึ่งสำหรับบุคคลที่เกษียณแล้ว การตัดสินใจที่จะพักอาศัยอยู่ที่เดิมหรือย้ายไปหาที่อยู่ใหม่นั้น ควรคำนึงถึงพื้นฐานปัจจัย 5 ประการคือ

1. ลักษณะของที่อยู่อาศัยและงบประมาณในการซื้อ การก่อสร้าง
2. ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน
3. ขนาดของบ้านมีความพอเหมาะพอดีกับครอบครัว
4. ความสะดวกในการเดินทาง去医院(ของลูกๆ หลานๆ)
5. สภาพเพื่อนบ้าน

ดังนั้น บุคคลควรมีการเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัยให้พร้อมก่อนที่จะเกษียณอายุ ซึ่งควรจะมีการเตรียมในการสะสมทรัพย์เพื่อซื้อหรือปลูกสร้างที่อยู่อาศัยเตรียมหาบ้านที่เหมาะสมกับสุขภาพร่างกายของตนเอง และถ้าหากจะพักอาศัยในบ้านสงเคราะห์คนชรา ควรที่จะศึกษาสภาพที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ไว้ล่วงหน้า

ประโยชน์จากการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุให้ประโยชน์ต่อผู้ที่เตรียมตัวและบุคคลใกล้เคียง ดังต่อไปนี้ คือ (สุรกุล เจนอบรม. 2534: 82-85)

ประโยชน์ด้านจิตใจ เรื่องจากวัย 40 ปีขึ้นไป ถือว่าเป็นวัยใกล้เกษียณอายุในการทำงาน ซึ่งการปลดเกษียณทำให้แบบแผนการดำรงชีวิตเปลี่ยนไป อาจทำให้เกิดความเหงาว่าเหว่เปื้อนนำตัวเองและอาจทำให้รู้สึกว่าคุณค่า การเตรียมตัวโดยการหากิจกรรมอื่นทดแทน เช่น งานอดิเรกต่างๆ งานอาสาสมัคร อาชีพทดแทน การเล่นเกมกีฬา จะช่วยให้ชีวิตมีความสุขมากกว่าที่ไม่ได้เตรียมกิจกรรมใหม่ไว้เลย ซึ่งงานวิจัยของ ศิริวรรณ สินไชย (2531: 70 – 71) ได้ช่วยสนับสนุนว่าคนที่มีการเตรียมตัวก่อนสูงอายุไว้มากจะเป็นผู้สูงอายุที่มีความพึงพอใจในชีวิตสูง เพราะผู้สูงอายุจะเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม ถ้ามีการเตรียมตัวล่วงหน้า จะทำให้ชีวิตดำเนินต่อไปได้อย่างมีความสุข

การเตรียมตัวช่วยให้ผู้เกษียณมีอัตมโนทัศน์ในทางบวก ผู้ที่เกษียณที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการเกษียณ ไม่ยอมรับความเป็นจริงก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองด้อยคุณค่า ไม่มีประโยชน์เป็นปัญหาต่อบุคคลอื่น การเตรียมตัวจะช่วยลดปัญหานี้ได้ บุคคลจะมีความภาคภูมิใจมากยิ่งขึ้นถ้าได้เรียนรู้และเข้าใจจุดประสงค์ที่แท้จริงของการเกษียณ คนที่มีการเตรียมตัวไว้ล่วงหน้าว่าจะทำกิจกรรมอะไรภายหลังการเกษียณ กิจกรรมในสังคมนั้นก็จะช่วยให้ผู้เกษียณมีอัตมโนทัศน์ต่อตนเองดีขึ้น

ประโยชน์ด้านร่างกาย ผู้ที่อยู่ในวัยกลางคนมักจะมีภาระหน้าที่การงานประจำมากมาย จนทำให้บางคนละเลยที่จะดูแลสุขภาพร่างกายของตนเองทั้งๆ ที่วัยกลางคนเป็นวัยที่ร่างกายเริ่มเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เสื่อม กล้ามเนื้อระบบต่างๆ ในร่างกายเริ่มเสื่อมถอยลงถ้าไม่สนใจดูแลจะยิ่งทำให้บุคคลแก่กว่าวัยและสุขภาพเสื่อมโทรมเร็วขึ้น บุคคลที่อยู่ในวัยสูงอายุจะเจ็บป่วยได้ง่าย และยิ่งถ้าปรับใจไม่ได้กับการปลดเกษียณจะยิ่งทำให้มีโรคแทรกซ้อนทางใจมากมาย แต่ถ้าได้มีการเตรียมตัวเพื่อให้สุขภาพแข็งแรง เช่น การออกกำลังกายตามสมควรแก่วัย การดูแลเรื่องอาหารการกินตามหลักวิชาการนั้นถือว่าการเตรียมตัวเข้าสู่วัยชราด้วยความมีสุขภาพดีทั้งกายและใจ การมีสุขภาพแข็งแรงจะส่งผลให้จิตใจมีความสุข ไม่ต้องคอยวิตกกังวลกับปัญหาสุขภาพของตนเอง ซึ่งจากการศึกษาของ กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ (2527: 69) และศิริวรรณ สิ้นไชย (2531: 68) พบว่า ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีจะมีความพึงพอใจในชีวิตสูงและผู้สูงอายุที่มีการรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเองในทางบวก จะช่วยให้มีทัศนคติต่อตนเองในทางบวกด้วย

ประโยชน์ด้านสัมพันธภาพในครอบครัวประโยชน์ด้านนี้เกิดได้ตั้งแต่การเตรียมตัวในวัยกลางคน เพราะว่าวัยกลางคนนั้นลูกหลานเติบโตเป็นหนุ่มสาวหรือแยกตัวออกไปมีครัวเรือนของตนเอง ทำให้มีสามีภรรยาใช้เวลาว่างที่จะเอาใจใส่ดูแลกันมากขึ้น สัมพันธภาพจะแน่นแฟ้นขึ้น ถ้าทั้งสองฝ่ายสามารถหากิจกรรมทำร่วมกันได้ เช่น การทำงานอดิเรกร่วมกันงานสังคมหรืองานอาชีพ หรือแม้แต่งานบ้าน ซึ่งการแบ่งปันภาระรับผิดชอบระหว่างสามีภรรยาในกิจกรรมบ้านเรือนเป็นสาเหตุที่ทำให้ชีวิตคู่ในวัยกลางคนประสบผลสำเร็จ ผู้เกษียณที่ได้มีการเตรียมตัวที่จะทำกิจกรรมร่วมกันกับคู่สมรส หรือกับบุคคลในครอบครัวก็จะช่วยให้สัมพันธภาพในครอบครัวอบอุ่นขึ้น

ประโยชน์ด้านสังคม ผู้เกษียณที่ได้มีการเตรียมตัวไว้พร้อมภายหลังเกษียณว่า จะมีส่วนร่วมในสังคมอย่างไร จะช่วยสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่สังคมอย่างไร เพราะผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ที่สามารถที่จะให้สิ่งที่มีคุณประโยชน์แก่สังคมได้ เช่น การเป็นสมาชิกในองค์การของชุมชนเป็นอาสาสมัคร เป็นลูกเสือชาวบ้าน ช่วยงานกุศลต่างๆ นอกจากนี้ในธุรกิจเอกชนยังมีส่วนช่วยร่วมเป็นกรรมการที่ปรึกษา ในสหรัฐอเมริกา แคนาดา และฝรั่งเศส ได้ให้ผู้สูงอายุช่วยเหลือ งานในธุรกิจต่างๆ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งผู้สูงอายุก็มีความพึงพอใจ มีอายุยืนยาวขึ้นและสามารถทำงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคมได้ด้วย

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุในด้านต่างๆ นั้น ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ ต่อครอบครัวและต่อสังคมได้ การเตรียมตัวไว้ล่วงหน้าจะช่วยให้ผู้เกษียณปรับตัวได้เร็วขึ้น และการมีกิจกรรมอื่นทดแทนงานอาชีพทำให้ผู้เกษียณไม่รู้สึกเหงาและซึมเศร้าไม่ต้องภาระวิตกกังวล ทำให้สัมพันธภาพภายในครอบครัวดีขึ้น สุขภาพจิตดีขึ้น และการร่วมกิจกรรมในสังคมของผู้สูงอายุก็สามารถสร้างสรรค์คุณประโยชน์แก่สังคมได้มากมาย

ปัจจัยทางชีวสังคมกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

การวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรทางชีวสังคมกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ รวมทั้งการศึกษาระดับ การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน โดยมีการศึกษาค้นคว้างานวิจัย และสรุปประเด็นสำคัญของงานวิจัยในแต่ละเรื่องไว้ ดังนี้

เพศกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

จากการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเพศกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน งานวิจัยของสุลักษณ์ มีชูทรัพย์ และคนอื่น ๆ (2535: 42) ได้สำรวจการเตรียมตัวของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจก่อนเกษียณอายุที่เข้าร่วมสัมมนาเรื่อง การเตรียมตัวก่อนเกษียณ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยสุ่มตัวอย่างอายุ 55-60 ปี จำนวน 100 คน พบว่า เพศชายมีการเตรียมตัวด้านร่างกาย เศรษฐกิจ และสังคมมากกว่าเพศหญิง และเพศหญิงมีการเตรียมตัวด้านจิตใจในเรื่องการทำบุญและการกุศลมากกว่าเพศชาย เช่นเดียวกับงานวิจัยของวินิจ เจนนพกาญจน์ (2540: บทคัดย่อ) ยังพบว่า เพศหญิงมีความเข้าใจเรื่องการวางแผนการเงินมากกว่าเพศชาย โดยได้ศึกษากับข้าราชการกรมพลศึกษาในส่วนกลาง กระทรวงศึกษาธิการ อายุระหว่าง 45-55 ปี

สำหรับการศึกษาของทิพาพร ทองสว่าง (2541: บทคัดย่อ) โดยเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุของผู้ใหญ่วัยกลางคน สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ใหญ่วัยกลางคน เพศชายและเพศหญิง มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับข้าราชการก่อนเกษียณในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลางที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการการเตรียมตัวก่อนเกษียณไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยศึกษาในด้าน ร่างกาย จิตใจ ที่อยู่อาศัย รายได้ การใช้จ่าย งานอดิเรก และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม (ศศิตา นิรินธนาติ. 2540: 88 - 93)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีแนวโน้มในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าพนักงานที่มีเพศชายและเพศหญิงมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

อายุกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

การศึกษางานวิจัยที่เปรียบเทียบระหว่างตัวแปรอายุกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน พบว่า บุคลากรโดยรวมที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 55 ปี มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 45-55 ปี (ธาดา วิมลวัตรเวที. 2542: บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพาพร ทองสว่าง(2541: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ใหญ่วัยกลางคนที่มียุ่บดับอายุ 56-60 ปี มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ มากกว่าระดับอายุ 46-50 ปี และ 51-55 ปี เช่นเดียวกับการศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครของ กิตติชัย บ่อสมบัติ (2540: 114-118) ในระดับอายุ 50-60 ปี พบว่าข้าราชการอายุมากเตรียมตัวมากกว่าข้าราชการอายุน้อย จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้ที่มีอายุมากมีแนวโน้มในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ในกรวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าพนักงานที่มีอายุมาก มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

ระดับการศึกษากับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

จากการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ในงานวิจัยของ ศศิดา นิธิรัตนชาติ (2540: 88-93)ที่ศึกษาข้าราชการก่อนเกษียณในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง ซึ่งพบว่า ข้าราชการก่อนเกษียณที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกัน และสำหรับงานวิจัยเปรียบเทียบที่ศึกษาในมุมมองของระดับการศึกษาสูงหรือการศึกษาต่ำ พบว่าผู้ใหญ่วัยกลางคนที่มียุ่บดับการศึกษาสูงมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ (ทิพาพร ทองสว่าง. 2541: บทคัดย่อ)

สำหรับการศึกษาเปรียบเทียบ งานวิจัยที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ดังเช่นงานวิจัยของธาดา วิมลวัตรเวที (2542: 149) พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณไม่แตกต่างกัน

ในด้านการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน เป็นการศึกษาชาวอเมริกัน อายุ 45-64 ปี จำนวน 84 คน พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีการวางแผนด้านการเงินมาก แต่การเตรียมตัวด้านอื่นๆ น้อย (ทิพาพร ทองสว่าง. 2541: 55; อ้างอิงจาก Kragie and others. 1989. *Carceer Development Quarterly*. pp. 232)และงานวิจัยของ สมร

ลิธวีสต์ (2540: บทคัดย่อ) นั้นได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุของคนวัยแรงงาน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น อายุระหว่าง 45-59 ปี พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง มีแนวโน้มในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

สถานภาพสมรสกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพสมรสกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ซึ่งงานวิจัยของกิตติชัย บ่อสมบัติ (2540: 114-118) ศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด หม้าย หย่า แยก มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสคู่ สำหรับงานวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการก่อนเกษียณในหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง ของศศิิดา นิรินธนาชาติ (2540: 88-93) ที่มีสถานภาพสมรสคู่มีความต้องการการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการในด้านรายได้และการใช้จ่ายสูงกว่าข้าราชการก่อนเกษียณที่มีสถานภาพโสด ซึ่งผลจากการวิจัยนั้น สอดคล้องกับการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการเตรียมตัวในการดำรงชีวิตเมื่อเกษียณอายุของข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่มีแนวโน้มที่จะมีการเตรียมตัวในการดำรงชีวิตเมื่อเกษียณอายุในระดับสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด หม้าย หย่า แยก (ศศิิดา ทวีสิน: 2538) และในการศึกษาด้านความสัมพันธ์นั้น งานวิจัยของทักษอร ศรีภา (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจ อายุ 55-60 ปี ในปีงบประมาณ 2541 สังกัดตำรวจภูธรภาค 1 จำนวน 192 ราย พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ ได้แก่ สถานภาพสมรส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธาดา วิมลวัตรเวที (2542: 149) พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณไม่แตกต่างกัน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีแนวโน้มในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพ โสด/หม้าย / หย่า / แยก ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หม้าย / หย่า / แยก

รายได้กับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

จากการศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรรายได้กับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่ำ มีการปฏิบัติการเตรียมตัวก่อนเกษียณน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้สูง (ธาดา วิมลวัตรเวที. 2542: บทคัดย่อ) เช่นเดียวกับงานวิจัยของทิพาพร ทองสว่าง (2541: บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า ผู้ใหญ่วัยกลางคนที่มีความรู้ทางเศรษฐกิจสูงมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมากกว่าผู้ที่มีความรู้ทางเศรษฐกิจปานกลางและต่ำ ผู้ใหญ่วัยกลางคนที่มีความรู้ทางเศรษฐกิจปานกลาง มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมากกว่าผู้ที่มีความรู้ทางเศรษฐกิจต่ำ สอดคล้องกับ คราใจ และคนอื่นๆ ที่ศึกษาพบว่า (ทิพาพร ทองสว่าง. 2541: 55; อ้างอิงจาก Kragie and others. 1989. *Carceer Development Quarterly*. pp. 232) ผู้ที่มีรายได้มากก็จะมีวางแผนด้านการเงินมาก ในการศึกษาของ แมคเฟอร์สัน และกัปปี (Mcpherson and Guppy. 1979 : 254-263) พบว่า ผู้ที่มีรายได้สูง ก็จะมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอย่างเป็นรูปธรรมมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ เพราะบุคคลในกลุ่มคนที่มีความรู้สูงสามารถควบคุมและมีความยืดหยุ่นต่อการกำหนดวันเกษียณและการดำเนินชีวิตหลังเกษียณได้ ส่วนงานวิจัยเปรียบเทียบระหว่างรายได้กับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานที่ไม่พบความแตกต่างนั้น เช่น งานวิจัยของ ศศิดา นิรินธนาชาติ (2540: 88-93) พบว่า ผู้ที่รายได้แตกต่างกัน มีความต้องการการเตรียมตัวก่อนการเกษียณไม่แตกต่างกัน สำหรับงานวิจัยของสมร ลิขสวัสดิ์ (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุของครัวเรือนวัยแรงงาน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น ซึ่งพบว่า ตัวแปรรายได้ เป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถร่วมกันทำนายการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุของครัวเรือนวัยแรงงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้ที่มีรายได้สูง มีแนวโน้มในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า พนักงานที่มีรายได้สูง มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า

จากการศึกษาผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยชีวิตสังคมในด้านของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ มีความเกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ

ทัศนคติต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติ(Attitude) มาจากคำศัพท์ภาษาละตินว่า “Aptus” หมายถึง การเตรียมความพร้อมแห่งสภาพจิตใจของบุคคลในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทัศนคติเป็นอารมณ์ที่มีอยู่ในบุคคลทุกคนแต่อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน ทัศนคติเป็นสิ่งที่ผลักดันบุคคลให้แสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้า อาจเป็นตัวบุคคล วัตถุ สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งปฏิกิริยาที่แสดงออกนั้นอาจอยู่ในลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล(พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2523: 108)

ความหมายของทัศนคติมีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน เช่น (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520: 1-3)

อลลพอร์ต (Gordon w.Allport) นิยามว่า เป็นลักษณะทางจิตใจ ความพร้อม ตลอดจนประสบการณ์ที่จะกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรม(dynamic) และกำหนดทิศทางของพฤติกรรมในการสนองตอบต่อสิ่งเร้า(object) หรือสถานการณ์(situation) ต่าง ๆ ที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้อง

แคมเบลล์(Campbell) กล่าวว่า ทัศนคติทางสังคมของบุคคล เป็นกลุ่มของการตอบสนองที่มีต่อสิ่งเร้าทางสังคม

เครช(Krech) ให้ความหมายว่า เป็นการประมวลความรู้สึทางอารมณ์ที่มีต่อสิ่งเร้าทางสังคม (Social object) ซึ่งจะแสดงออกใน 2 ลักษณะคือในทางสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้

เคนด์เลอร์ (Kendler) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึง ความพร้อมของแต่ละบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคม หรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางที่จะสนับสนุนหรือต่อต้านประสบการณ์หรือแนวความคิดบางอย่าง

เทอร์สโตน (Thurstone) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นเรื่องของความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึกและความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทัศนคติจึงไม่สามารถวัดโดยตรงแต่สามารถวัดได้ในรูปความคิดเห็นหรือการแสดงออกทางภาษา

นิวคอมบ์(Newcomb) กล่าวว่า ทัศนคติของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง อาจแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งแบ่งได้ 3 ลักษณะคือ

1. ทัศนคติเชิงนิมานหรือเชิงบวก (Positive Attitude) คือ ลักษณะพึงพอใจหรือชอบอันเป็นผลให้ผู้นั้นเกิดความพอใจรักใคร่อยากใกล้ชิด

2. ทศนคติเชิงนิเสธหรือเชิงลบ (Negative Attitude) คือ การแสดงออกมาในรูปของความไม่พึงพอใจ เบื่อหน่าย เป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดความชิงชังไม่ยอมเข้าใกล้สิ่งนั้น ๆ
3. ทศนคติแบบกลาง (Neutral Attitude) คือ การแสดงออกในลักษณะเฉย ๆ ไม่แสดงออกว่าชอบหรือไม่ชอบ

โรคิช (Rokeach) ได้ให้ความหมายว่า ทศนคติเป็นการผสมผสานกันหรือการจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

องค์ประกอบของทศนคติ (ธีระพร อุวรรณโน. 2528: 134 – 136) นักจิตวิทยาได้เสนอองค์ประกอบของทศนคติไว้ 3 แนว ดังนี้

1. ทศนคติมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ แนวความคิดของไตรแอนดิส (Triandis) กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานไว้ 3 ส่วน ดังนี้
 - 1) องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component) คือ ความรู้และความคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นบุคคล กลุ่มหรือสภาวะการณ์ใด ๆ ก็ตามว่าสิ่งนั้นมีคุณโทษมากน้อยเพียงใด เป็นความรู้หรือความเชื่อถือที่ใช้ประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ
 - 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ได้แก่ อารมณ์หรือความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งเร้า ความรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ หรือทำที่ที่ดี-ไม่ดี ที่บุคคลมีต่อที่หมายของทศนคติ
 - 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) ได้แก่ แนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะปฏิบัติต่อที่หมายของทศนคติ
2. ทศนคติมีสององค์ประกอบ แนวคิดนี้ระบุว่าทศนคติมี 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านปัญญา และองค์ประกอบด้านความรู้สึก นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ โรเซนเบิร์ก (Rosenberg)
3. ทศนคติมีองค์ประกอบเดียว แนวความคิดนี้ระบุว่าทศนคติมีองค์ประกอบเดียว คือ อารมณ์ ความรู้สึกในทางชอบไม่ชอบของบุคคลที่มีต่อที่หมายของทศนคติ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ได้แก่ เบ็ม (Bem) ฟิชบายน์ และไอเซ็น (Fishbein and Ajzen) และเทอร์สโตน (Thurstone)

การจัดองค์ประกอบทศนคติทั้ง 3 แนวดังกล่าว แนวที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในปัจจุบัน คือ แนวที่เห็นว่าทศนคติมีองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึกเพียงองค์ประกอบเดียว (ธีระพร อุวรรณโน. 2528: 136) นักจิตวิทยา ฟิชบายน์ และไอเซ็น เห็นว่าองค์ประกอบด้านปัญญาและด้านพฤติกรรมเป็นตัวแปรที่แยกออกจากทศนคติได้

นอกจากนี้ทัศนคติมีลักษณะที่สำคัญอีก 2 ประการ คือ ทิศทาง (Direction) บวกหรือลบ ดีหรือเลวและปริมาณ (Magnitude) เป็นความเข้มข้นหรือความรุนแรงซึ่งบุคคลอาจจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างรุนแรงและมีทัศนคติต่ออีกสิ่งหนึ่งเบาบาง ขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งเหล่านั้นด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2523)

สรุปได้ว่า ทัศนคติเป็นผลรวมของความคิดนึกและความรู้สึกในมโนคติที่มีต่อสิ่งต่างๆ ที่ได้เรียนรู้หรือผ่านเข้ามาในประสบการณ์ของบุคคลในเชิงประเมินค่าสิ่งต่างๆ เหล่านั้นให้อยู่ในทางดีหรือไม่ดี และเกิดเป็นความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมได้ตอบสนองออกมาตามทิศทางที่ตนประเมินไว้

จากการศึกษาแนวคิดและองค์ประกอบของทัศนคติในด้านต่างๆ แล้ว ผู้วิจัยเห็นด้วยกับแนวคิดทัศนคติมีองค์ประกอบเดียวของพิชบายน์ และไอเซ็น แนวที่เห็นว่าทัศนคติมีองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึกเพียงองค์ประกอบเดียว สรุปนิยามของทัศนคติต่อการเกษียณอายุ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อการเกษียณอายุ ซึ่งเป็นความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ยอมรับการเกษียณอายุ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติต่อการเกษียณอายุกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

จากการศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติต่อการเกษียณอายุกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ทิพาพร ทองสว่าง(2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุของผู้ใหญ่วัยกลางคน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ใหญ่วัยกลางคน สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร มีอายุระหว่าง 46-60 ปี จำนวน 396 คน พบว่า ผู้ใหญ่วัยกลางคนที่มีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุ มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมากกว่าผู้ที่มีทัศนคติปานกลางต่อการเกษียณอายุและผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเกษียณอายุ ผู้ที่มีทัศนคติปานกลางต่อการเกษียณอายุมีการเตรียมตัวมากกว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเกษียณอายุและในงานวิจัยของซิมป์สันและคนอื่นๆ (Simpson and others. 1966) เป็นการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อทัศนคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน โดยสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การงานต่างกัน พบว่า บุคคลวัยก่อนเกษียณที่มีทัศนคติทางบวกต่อการเกษียณ มักเป็นผู้ที่ได้วางแผนเตรียมตัวสำหรับการเกษียณและมักเป็นผู้ที่สนใจหาข้อมูลเกี่ยวกับการเกษียณ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังให้แนวคิดว่าการมีทัศนคติทางบวกต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวต่อการเกษียณนั้น ช่วยทำให้บุคคลสนใจรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณ ส่วนผู้ที่มีทัศนคติทางลบต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวต่อการเกษียณ มักไม่สนใจในการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณ

สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการเกษียณอายุกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานนั้น ธาดา วิมลวัตรเวที(2543: 170) ได้ศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรโดยรวมมีทัศนคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในระดับดีและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน คือ ถ้าบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณก็จะส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ ศศิมา ทวีสิน (2538: 77-78) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการเตรียมตัวในการดำรงชีวิตก่อนการเกษียณอายุ ของข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 292 คน อายุ 57-59 ปี ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 69.2 มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุระดับสูงที่สุด รองลงมาร้อยละ 45.5 มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุระดับปานกลาง ซึ่งในการศึกษาเอกสารงานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการเกษียณอายุกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน งานวิจัยของแกลมเซอร์(ทิพาพร ทองสว่าง. 2541: 71. อ้างอิงจาก Glamser. 1981: 6) พบว่า ทัศนคติต่อการเกษียณอายุภายหลังเกษียณอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณ และได้ให้ข้อเสนอแนะว่าทัศนคติทางบวกต่อการเกษียณน่าจะมีสาเหตุมาจากมีการวางแผนชีวิตก่อนเกษียณ และจากการศึกษาของเทอร์เนอร์ และคนอื่น ๆ (Turner and others. 1994: 143 – 156) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเกษียณอายุและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ กลุ่มตัวอย่างเป็นคนทำงานในมหาวิทยาลัยในอเมริกา จำนวน 2,760 คน อายุ 40-65 ปี โดยศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการเกษียณอายุและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุแต่มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุด้านต่าง ๆ น้อย ยกเว้น การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุดี จะมีแนวโน้มต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมากกว่าบุคคลที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเกษียณอายุ ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า พนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณดี มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณไม่ดี

บุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ(Personality) มีรากศัพท์เดิมมาจากภาษากรีก ว่า “Persona” หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายนอก ภายใน และปัจจัยต่าง ๆ อันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้

พบเห็น ไม่ว่าจะเป็นในด้านชีวิตส่วนตัว ด้านกิจกรรม หรือในด้านสังคมทั่ว ๆ ไป (สถิต วงศ์สุวรรณ. 2540: 2)

มีผู้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้มากมาย อาทิเช่น (สถิต วงศ์สุวรรณ. 2540: 3 -4)

ออลพอร์ท (Gordon w.Allport) บุคลิกภาพ คือ ลักษณะส่วนรวมของแต่ละบุคคลที่เป็นเอกภาพ อันประกอบไปด้วยลักษณะทางกายและทางจิตใจ ระบบทางกายและจิตนี้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละคนมีแตกต่างกัน

เบอร์นาร์ด (Bernard) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมทั้งหมดของท่าทาง รูปร่างลักษณะทางกาย พฤติกรรมที่แสดงออก แนวโน้มการกระทำ ขอบเขตความสามารถทั้งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในและที่แสดงออกมาให้เห็น

ฮิลการ์ด (Hilgard) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลแต่ละคนอันเป็นแนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละคนจะมีรูปแบบของการแสดงออกทางพฤติกรรมต่าง ๆ กัน

ฮาร์ทแมน กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ส่วนรวมทั้งหมดที่บุคคลแสดงออกโดยกิริยาอาการ ความนึกคิด อารมณ์ นิสัยใจคอ ความสนใจ การติดต่อกับผู้อื่น ตลอดจนรูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย และความสามารถในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น

รัช (Ruch) กล่าวว่า บุคลิกภาพของคนประกอบด้วย ลักษณะภายนอก พฤติกรรมที่แสดงออกในสังคมของเขา และความรู้สึกของบุคคลนั้นต่อตนเอง

มอร์แกน (Morgan) ว่า บุคลิกภาพ คือ คุณสมบัติและคุณลักษณะเด่นของบุคคล รวมทั้งการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง สภาพนิสัยจำเพาะคน

พงศ์อินทร์ ศุขขจร ว่า บุคลิกภาพ คือ การรวมคุณลักษณะต่างๆ ของคน อันประกอบด้วย รูปร่างลักษณะ และพฤติกรรม หรือ จริตกิริยาที่เป็นเครื่องส่อนิสัยของคนๆ หนึ่งซึ่งแสดงออกมาให้คนอื่นแลเห็น

สมจิต ธนสุกาญจน์ กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นส่วนรวม ได้แก่ อารมณ์ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และความรู้ของบุคคลนั้น รวมทั้งศักยภาพ

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยส่วนรวมของแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายนอก ภายใน และปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึของผู้พบเห็น

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นทฤษฎีที่อธิบายสรุปลักษณะโครงสร้างและการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลอย่างมีระบบมีระเบียบ พยายามอธิบายให้ทราบถึงลักษณะโดยธรรมชาติของบุคลิกภาพซึ่งในแต่ละทฤษฎีมีหลักการ เหตุผล และแนวคิดที่แตกต่างกัน โดยสรุปดังนี้ (ศรีธรรม ธนะภูมิ. 2535: 126-127 ; ทิพาพร ทองสว่าง. 2541: 81-82 ; ประพิศ จันทร์พฤษฯ. 2537: 25-27)

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) นักทฤษฎีบุคลิกภาพในกลุ่มนี้จะเน้นเกี่ยวกับจิตใต้สำนึกที่มีผลต่อการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์ โดยจะมองว่าพฤติกรรม เป็นผลที่เกิดจากแรงกระตุ้นหลาย ๆ อย่างภายในตัวบุคคลนั้น ๆ ฉะนั้นบุคลิกภาพของบุคคลที่แตกต่างกันก็เนื่องมาจากแรงผลักดันภายในแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันนั่นเอง นักทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud)

2. ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral Theory) บี.เอฟ.สกินเนอร์ (B.F.Skinner) อธิบายว่าบุคลิกภาพ คือ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่สามารถเรียนรู้ได้และสามารถนำมาใช้ในการอธิบายทฤษฎีที่ต่าง ๆ กันได้ และที่สำคัญที่สุดก็คือ พฤติกรรมคือ สิ่งที่เรียนรู้ได้ คาดคะเนได้ และควบคุมได้และขึ้นอยู่กับการเรียนรู้โดยวิธีการตอบสนองแบบ ผลกรรม (Operant Conditioning Approach)

2. ทฤษฎีโครงสร้างมนุษย์ (Constitutional Theory) เช่น ทฤษฎีของเครทช์เมอร์ (Kretschmer) ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็นพวกผอมสูง อ้วนเตี้ย สมส่วน และไม่สมประกอบ กับทฤษฎีของเชลตัน (Sheldon) ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็น 3 แบบ ตามลักษณะชั้นของเซลล์และอวัยวะภายใน ประกอบด้วย (1) พวกที่มีโครงสร้างแบบ Endomorphy รูปร่างอ้วนกลม (2) พวกที่มีโครงสร้างแบบ Mesomorphy รูปร่างสูงใหญ่ลำสัน (3) พวกที่มีโครงสร้างแบบ Ectomorphy รูปร่างผอม บอบบาง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมภายนอก

3. ทฤษฎีลักษณะนิสัย (Trait Theory) เป็นการอธิบายบุคลิกภาพ โดยพิจารณาที่ลักษณะ

และวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนจะแสดงออกแตกต่างกัน ทฤษฎีนี้เน้นถึงคุณลักษณะพิเศษบางอย่างของบุคคลที่สามารถมองเห็นได้ชัด กอร์ดอน ออลพอร์ต (Gordon Allport) กล่าวว่า “บุคคลแต่ละคนจะมีคุณลักษณะพิเศษเป็นของตนเอง ซึ่งไม่เหมือนกับคุณลักษณะของผู้อื่น” นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ ได้แก่ แคทเทลล์ (Raymond B. Cattell) ได้ศึกษาคุณลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพของมนุษย์ อธิบายว่า ลักษณะนิสัยของคนมีทั้ง Surface traits และ Source traits ลักษณะเหล่านี้ก็คือแง่มุมต่าง ๆ ของบุคลิกภาพของบุคคล บางอย่างก็สามารถเห็นได้ชัดเจน (Surface traits) บางอย่างเห็นได้ยากกว่าเพราะว่าซ่อนเร้นอยู่ภายใน (Source traits) การศึกษาของไอเซนค์ (Eysenck, 1975) ได้ศึกษาบุคลิกภาพในส่วนของคุณลักษณะมูลฐาน (Source traits) แบ่งชนิดของบุคลิกภาพอย่างกว้าง ๆ ออกเป็น 4 อย่าง ได้แก่

- บุคลิกภาพแสดงตัว Extraversion หรือ Extrovert คือ คนที่ชอบเข้าสังคม ชอบความตื่นเต้น สนุกสนาน ร่าเริง มองโลกในแง่ดีและแสดงอารมณ์ ความรู้สึกอย่างเปิดเผย
- บุคลิกภาพเก็บตัว Introversion หรือ Introvert คือ คนที่เจ้าระเบียบ ระมัดระวังตัวมาก ไม่ชอบความตื่นเต้น โดดเดี่ยว อาจมองโลกในแง่ร้าย ไม่ค่อยแสดงอารมณ์
- บุคลิกภาพมั่นคง Stability คือ คนที่มีบุคลิกภาพมั่นคง สุขุม อารมณ์เยือกเย็น รักสงบ มีความรับผิดชอบ ควบคุมอารมณ์และความรู้สึกได้ดี กระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยเหตุผล มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- บุคลิกภาพหวั่นไหว Neuroticism คือ คนที่มีอารมณ์อ่อนไหว คิดมาก วิตกกังวลง่าย เจ้าอารมณ์ ตื่นเต้นง่ายและอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย

จะเห็นว่า แต่ละทฤษฎีนั้นก็พยายามที่จะอธิบายและวิเคราะห์บุคลิกภาพของบุคคลอย่างมีแบบแผน ซึ่งทฤษฎีลักษณะนิสัยเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยม เนื่องจาก ทฤษฎีแสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพสามารถวัดและอธิบายได้ ผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีลักษณะนิสัยตามแนวคิดของไอเซนค์ในการวิจัยครั้งนี้

ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวคิดของไอเซนค์

การศึกษามูลฐานของไอเซนค์ (Eysenck) เป็นเรื่องที่น่าสนใจที่นักจิตวิทยาหลายประเทศได้ศึกษาและวิจัยทดสอบอย่างกว้างขวางและให้การรับรอง (สฤติ วงศ์สุวรรณ, 2540: 67; กันยา สุวรรณแสง, 2533: 88)

ทฤษฎีของไอเซนค์ อธิบายถึงแบบบุคลิกที่อยู่ ใน มิติแสดงตัว และมิติเก็บตัว ไอเซนค์มิได้เป็นคนบัญญัติศัพท์ Extravert ,Introvert เขานำการศึกษาของ คาร์ล จี จุง (Carl G. Jung 1875-1961) มาค้นคว้าต่อและปรับปรุง โดยวิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ เขาอธิบายว่า คน Extravert คือ แสดงตัว เมื่อ

ประสบปัญหามักจะลดความเครียดโดยการคลุกคลีอยู่กับเพื่อนฝูง กล่าวคือ มีความโน้มเอียงที่จะคบหาเพื่อนฝูงไว้มาก ๆ ชอบแต่งตัวดีและประพฤติตนอยู่ในกรอบประเพณี ส่วนคน Introvert ซึ่งชอบเก็บตัวมักจะมีอาการหมกมุ่นครุ่นคิดหันเข้าหาตัวเองเมื่อเกิดทุกข์หรือการขัดแย้ง และจะมีลักษณะประกอบคือ ขี้อาย ชอบทำงานของตัวเองคนเดียว

การศึกษาของไอเซนค พบว่า บุคลิกภาพพื้นฐานที่สำคัญในการปรับตัวทางสังคมของบุคคลมี 2 มิติ ซึ่งทฤษฎีสองมิติของไอเซนคน่าสนใจเพราะเขานำมิติ แสดงตัว-เก็บตัว มาผสมกับอีกมิติหนึ่งคือ มั่นคง-หวั่นไหว เพิ่มมิติความไวของอารมณ์เข้ามา เนื่องจากเห็นว่า อารมณ์มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับปฏิกิริยาที่บุคคลจะแสดงออก

พวกที่มั่นคงจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ไม่ตื่นเต้นง่าย สงบและสม่ำเสมอ ส่วนพวกที่หวั่นไหวอารมณ์จะเปลี่ยนแปลงได้ง่าย หงุดหงิด ใจน้อย กังวล อยู่ไม่เป็นสุข

การศึกษาของไอเซนคโดยวิธีวิเคราะห์ตัวประกอบย่อมชี้ถึงพฤติกรรมบนเส้นต่อเนื่องซึ่งมีน้ำหนักสูงต่ำจากหัวไปสู่ท้าย

มิติบุคคลสัมพันธ์ : คะแนนระดับสูงกำหนดเป็น แสดงตัว ส่วนระดับต่ำกำหนดเป็น เก็บตัว

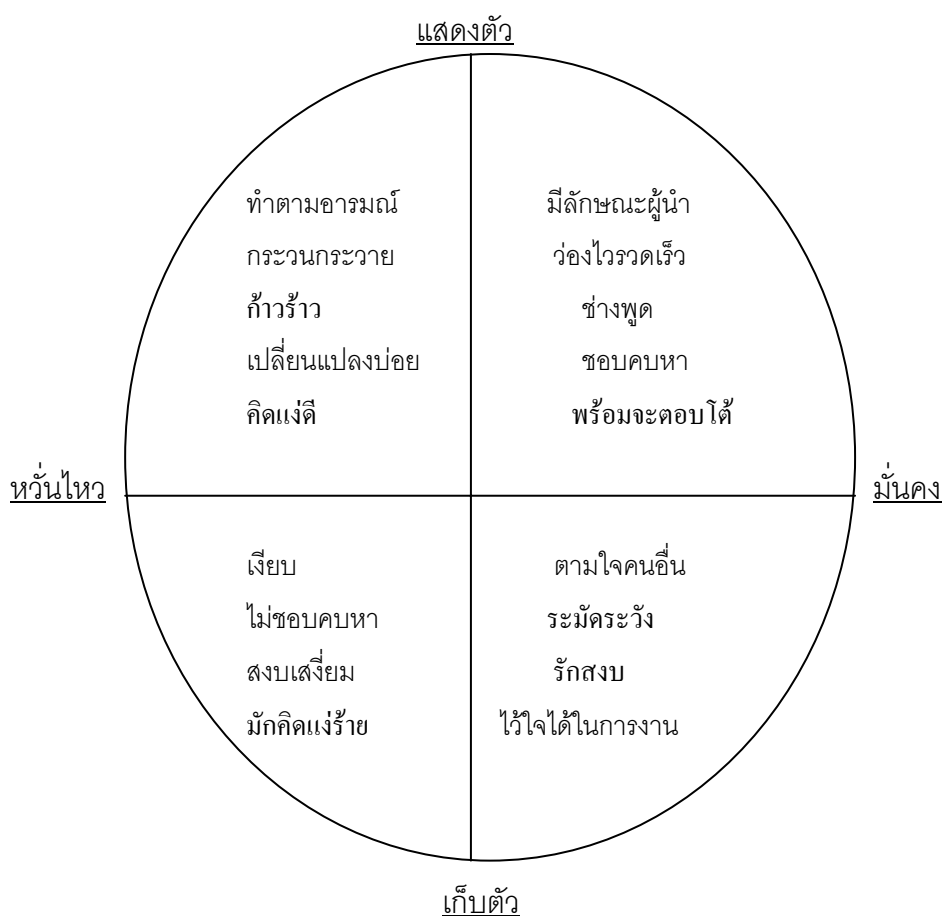
มิติความไวของอารมณ์ : คะแนนระดับสูงกำหนดเป็น อารมณ์หวั่นไหว ส่วนระดับต่ำกำหนดเป็น อารมณ์มั่นคง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงวิธีการให้คะแนนพฤติกรรมบนเส้นต่อเนื่อง ในด้านมิติความไวของอารมณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกทำความเข้าใจ โดยในด้านของมิติบุคคลสัมพันธ์ ยังคงเป็นแบบเดิม ซึ่งมีน้ำหนักสูงต่ำจากหัวไปสู่ท้าย ดังนี้

มิติบุคคลสัมพันธ์ : คะแนนระดับสูงกำหนดเป็น แสดงตัว ส่วนระดับต่ำกำหนดเป็น เก็บตัว

มิติความไวของอารมณ์ : คะแนนระดับสูงกำหนดเป็น อารมณ์มั่นคง ส่วนระดับต่ำกำหนดเป็น อารมณ์หวั่นไหว

เมื่อนำเอาสองมิติมาวางทับกันเป็นแกนนอนและแกนตั้งจึงเผยบุคลิกภาพ 4 แบบ คือ



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงบุคลิกภาพทั้ง 4 ของไอเซนค์
แสดงตัวมั่นคง แสดงตัวห้วนไหว เก็บตัวมั่นคง เก็บตัวห้วนไหว

จากแผนภูมิแสดงบุคลิกภาพทั้ง 4 ของไอเซนค์ สามารถอธิบายความหมายได้ ดังนี้
(ศรีธรรม ธนะภูมิ. 2535: 126-135)

ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมั่นคง หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่นและหน้าที่การงาน มองโลกในแง่ดี พอใจในสภาพและสิ่งที่มีอยู่ มีลักษณะเป็นผู้นำและผู้ตามในโอกาสอันควร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในบางครั้งเป็นผู้ที่มีลักษณะชื่นชมตนเองมาก แสดงพฤติกรรมว่าตนมีความสามารถและประสบความสำเร็จสูง

ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวหวั่นไหว หมายถึง เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพหุนหันพลันแล่นและก้าวร้าว ไม่คิดก่อนทำ เอาแต่ใจตัวเอง ไม่สนใจความรู้สึกกับผู้อื่น อารมณ์ร้อน โกรธง่าย ชอบก่อเรื่องขัดแย้งกับผู้อื่น และมีลักษณะนิสัยเรียกร้องความสนใจ อารมณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และไม่สามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างลึกซึ้ง

ลักษณะบุคลิกภาพแบบเก็บตัวมั่นคง หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพพึ่งพาผู้อื่น ชอบให้ผู้อื่นแนะนำและตัดสินใจให้ เป็นผู้ที่ชอบต่อต้านอย่างเงียบ ๆ ในการที่จะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม ทั้งยังมีอารมณ์สุขุม เยือกเย็น ชอบแยกตัวและทำสิ่งต่าง ๆ ตามลำพัง ควบคุมตัวเองได้ดี ไว้วางใจได้ในการทำงาน

ลักษณะบุคลิกภาพแบบเก็บตัวหวั่นไหว หมายถึง มีลักษณะกังวลง่าย มีปัญหาเกี่ยวกับความเป็นตัวของตัวเอง มีภาพพจน์ของตนที่ไม่มั่นคง (instable self-image) มีปัญหาในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ไม่มั่นใจในการเข้าสังคม กลัวการถูกตำหนิ เป็นผู้ที่ชอบสงสัยระแวง ไม่ไว้วางใจผู้อื่น มองคนในแง่ร้าย อารมณ์แปรปรวน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยของทิพาพร ทองสว่าง(2541: บทคัดย่อ) ศึกษาระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุของผู้ใหญ่วัยกลางคน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ใหญ่วัยกลางคน สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร มีอายุระหว่าง 46-60 ปี จำนวน 396 คน พบว่า ผู้ใหญ่วัยกลางคนที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพกึ่งเก็บตัว-แสดงตัว และผู้ที่มีบุคลิกภาพเก็บตัว ผู้ที่มีบุคลิกภาพกึ่งเก็บตัว-แสดงตัว มีการเตรียมตัวมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพเก็บตัว

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานเป็นการศึกษาของซัมเมอร์ส (Somers. 1989: 112) ศึกษาการปรับตัวต่อการเกษียณอายุและความพึงพอใจในชีวิต เป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างเพศชาย อายุ 55-86 ปี จำนวน 281 คน ตัวแปรที่ศึกษา คือ ลักษณะบุคลิกภาพ เก็บตัว-แสดงตัว (Extroversion - Introversion) ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพ เก็บตัว-แสดงตัว มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวต่อการเกษียณอายุ ผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแสดงตัว มีการปรับตัวต่อการเกษียณอายุและมีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพเก็บตัว และในการศึกษาเรื่องการเตรียมตัวสำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ : กรณีศึกษาจากข้าราชการครูบำนาญในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของ อัมพร เจริญจันทร์ (2542: บทคัดย่อ) พบว่า ปัญหาที่ผู้เกษียณอายุมักประสบในการเตรียมตัวนั้น คือ การเก็บตัว ไม่ชอบเข้าสังคม มีความเครียดและวิตกกังวล ดังนั้น ผู้เกษียณจึงควรทำจิตใจให้สงบ มองโลกในแง่ดี ยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลง คบหาสมาคมกับเพื่อนและร่วมสังสรรค์เป็นครั้งคราว

นอกจากนี้มีการศึกษางานวิจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยตรง แต่เป็นงานวิจัยที่สามารถเชื่อมโยงได้ว่า บุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมีความสัมพันธ์กัน การศึกษางานวิจัยของช่อทิพย์ บุญยานันทน์ (2534: บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตของครูที่เตรียมตัวและไม่เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูก่อนเกษียณอายุในโรงเรียน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ อายุ 50-

59 ปี จำนวน 319 คน จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ และในงานวิจัยของศิริวรรณ สิ้นไชย(2532: 70-75) พบว่าการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตของคนชรา คนที่มีการเตรียมตัวก่อนสูงอายุไว้มากจะเป็นผู้สูงอายุที่มีความพึงพอใจในชีวิตสูง ซึ่งในการศึกษางานวิจัยในเรื่องบุคลิกภาพของ ประพิศ จันทรพิฤกษา (2537: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้สูงอายุที่มีบุคลิกภาพแสดงตัว มีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าผู้สูงอายุที่มีบุคลิกภาพเก็บตัว และผู้สูงอายุที่มีความพึงพอใจในชีวิตสูง เป็นผู้มีบุคลิกภาพมั่นคง และผู้สูงอายุที่มีความพึงพอใจในชีวิตต่ำ เป็นผู้มีบุคลิกภาพหวั่นไหว ดังนั้น จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมั่นคง จะมีแนวโน้มเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมากกว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวหวั่นไหว,บุคลิกภาพเก็บตัวมั่นคง โดยเฉพาะผู้ที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวหวั่นไหว ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมั่นคง มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวหวั่นไหว, บุคลิกภาพเก็บตัวมั่นคง โดยเฉพาะพนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวหวั่นไหว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- (1) การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- (4) การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สายปฏิบัติการ สำนักงานใหญ่ ในปี พ.ศ. 2549 อายุ 45-60 ปี จำนวน 303 คน ได้แก่

ตาราง 1 จำนวนประชากรจำแนกตามหน่วยงาน

สายปฏิบัติการ	จำนวนประชากร
ศูนย์ปฏิบัติการเงินสด	49
ศูนย์ปฏิบัติการเช็ค	124
ศูนย์บริการเอกสาร	130
รวม	303

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สายปฏิบัติการ สำนักงานใหญ่ ในปี พ.ศ. 2549 อายุ 45-60 ปี ได้มาจากการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของยามาเน่ (Yamane. 1967: 886-887) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 173 คน ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน

สายปฏิบัติการ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์ปฏิบัติการเงินสด	49	28
ศูนย์ปฏิบัติการเช็ค	124	71
ศูนย์บริการเอกสาร	130	74
รวม	303	173

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อการเกษียณอายุ

ตอนที่ 4 แบบวัดบุคลิกภาพ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม เป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมของผู้ถูกศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยและคณะ (พิมพ์พิมุข โพร้ปักขีย์, รสลิน วิทย์วงศ์กังวาล และ สมฤดี ธัมภิตติคุณ) สร้างขึ้นเองเพื่อใช้ในชุดโครงการวิจัยเรื่อง การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน 6 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านทรัพย์สินเงินทอง ด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว และด้านที่อยู่อาศัย

ลักษณะของคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า(Rating Scale) โดยคำตอบจะมีตัวเลือก 5 ตัวเลือก จากจริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย การให้คะแนนเริ่มจาก 5 ถึง 1 เมื่อเป็นข้อความทางบวก ถ้าเป็นข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม

เพื่อประโยชน์ในการอธิบายความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งคะแนนการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมาก หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานอยู่ระหว่าง 4.51-5.00

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานค่อนข้างมาก หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานอยู่ระหว่าง 3.51 – 4.50

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานปานกลาง หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานอยู่ระหว่าง 2.51-3.50

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานค่อนข้างน้อย หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานอยู่ระหว่าง 1.51- 2.50

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานน้อย หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานอยู่ระหว่าง 1.00 -1.50

ตัวอย่าง แบบสอบถามการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง ไม่จริง บ้าง	จริง น้อย	ไม่ จริง เลย
1. การเตรียมตัวด้านจิตใจ					
(0) ข้าพเจ้าฝึกการควบคุมอารมณ์เพื่อทำจิตใจให้สงบ.....					
(00) ข้าพเจ้าพยายามศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในวัยสูงอายุ.....					
2. การเตรียมตัวด้านร่างกาย					
(0) ข้าพเจ้าศึกษาเกี่ยวกับอาหารที่เหมาะสมกับวัยสูงอายุ.....					
(00) ข้าพเจ้า <u>ไม่</u> ได้ควบคุมการรับประทานอาหารประเภทไขมัน.....					
3. การเตรียมตัวด้านทรัพย์สินเงินทอง					
(0) ข้าพเจ้าศึกษาวิธีการจัดสรรเงินเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุได้อย่างไม่เดือดร้อน.....					
(00) ข้าพเจ้าแบ่งสรรเงินเดือนบางส่วนไว้ใช้ในยามเกษียณอายุ.....					
4. การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง					
(0) ข้าพเจ้าหากิจกรรมต่าง ๆ ทำเพื่อใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น ปลูกต้นไม้ เล่นกีฬา.....					
(00) ข้าพเจ้าเตรียมแผนการพักผ่อนภายหลังเกษียณอายุไว้.....					
5. การเตรียมตัวด้านสัมพันธภาพในครอบครัว					
(0) สมาชิกในครอบครัวช่วยหาความรู้เกี่ยวกับการเกษียณอายุให้ข้าพเจ้า.....					
(00) ข้าพเจ้ายุ่งวุ่นวายกับการทำงานจนไม่มีเวลาพบปะกับญาติพี่น้อง.....					

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง ไม่จริง บ้าง	จริง น้อย	ไม่ จริง เลย
6. การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย					
(0) ข้าพเจ้าทราบว่าจะอยู่กับใครเมื่อเกษียณอายุ.....					
(00) ข้าพเจ้าเตรียมปรับปรุงซ่อมแซมบ้านเพื่อให้มีสภาพ เหมาะสมกับวัยสูงอายุ.....					

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ ศึกษาแบบสอบถามการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของผู้วิจัยเหล่านั้น เพื่อช่วยในการกำหนดนิยามปฏิบัติการและสร้างข้อคำถามที่ใช้วัด

2. กำหนดนิยามปฏิบัติการของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

3. เขียนข้อวัดตามนิยามปฏิบัติการในแต่ละด้านให้ครอบคลุมทุกเรื่อง จำนวน 60 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นประโยคบอกเล่า ประกอบด้วยมาตรวัด 5 อันดับ

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางคุณวุฒิ 3 ท่าน (รศ.ดร.ดวงเดือน ศาสตราภักดิ์, รศ.ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร, ผศ.วรวรรณ กิ่งแก้วก้านทอง) พิจารณาตรวจสอบด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง (try out) ของผู้วิจัย และคณะ (พิมพ์พิมพ์ โพธิ์ปักขีย์, สมฤดี ธีมกิตติคุณ และ รสลิน วิทย์วงศ์กังวาล) จำนวน 147 คน ได้แก่ พนักงานธนาคารกรุงเทพ 30 คน,ข้าราชการครู 30 คน,พยาบาล 52 คน และข้าราชการกรมอาชีวศึกษา 35 คน แล้วนำผลที่ได้มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ วิธี Item Total Correlation โดยใช้สูตรการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก จำนวน 50 ข้อ

6. นำข้อคำถามที่คัดเลือกแล้วจากข้อ 5 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับและรายด้าน โดยแยกวิเคราะห์เฉพาะกลุ่มที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัย (พนักงานธนาคารกรุงเทพ 30 คน) และในกลุ่มของชุดโครงการรวม 147 คน มีผลดังนี้

การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน	ชุดโครงการ	ของผู้วิจัย
โดยรวม (50 ข้อ)	.899	.768
ด้านจิตใจ (7 ข้อ)	.829	.767
ด้านร่างกาย(9 ข้อ)	.846	.811
ด้านทรัพย์สินเงินทอง (8 ข้อ)	.812	.795
ด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง (7 ข้อ)	.771	.760
ด้านสัมพันธ์ภาพในครอบครัว(12 ข้อ)	.849	.851
ด้านที่อยู่อาศัย(7 ข้อ)	.833	.776

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อการเกษียณอายุ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยและคณะ (พิมพ์พิมพ์ โพธิ์ปักขีย์ และ สมฤดี ธัมภิตติคุณ) สร้างขึ้นเอง ลักษณะคำถามเป็นข้อความเกี่ยวกับความรู้สึกต่อการเกษียณอายุ ลักษณะของคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การให้คะแนนเริ่มจาก 5 ถึง 1 ถ้าเป็นทัศนคติในทางบวก ส่วนข้อความที่เป็นทัศนคติทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่าง แบบสอบถามทัศนคติต่อการเกษียณอายุ

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
(0) ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณชีวิตหลังเกษียณเป็นช่วงเวลาที่มีอิสระและเสรีภาพ.....					
(00) ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณที่เกษียณอายุเป็นผู้ที่ไร้คุณค่าต่อสังคม.....					

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการเกษียณอายุ เพื่อช่วยในการกำหนดนิยามปฏิบัติการและสร้างข้อคำถามที่ใช้วัด
- กำหนดนิยามปฏิบัติการของทัศนคติต่อการเกษียณอายุ ซึ่งสามารถประเมินทัศนคติต่อการเกษียณอายุ ได้จาก
ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อการเกษียณอายุ ซึ่งเป็น ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ยอมรับการเกษียณอายุ
- เขียนคำถามตามนิยามปฏิบัติการให้ครอบคลุม ซึ่งมีจำนวน 14 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นประโยคบอกเล่า ประกอบด้วยมาตรวัด 5 อันดับ
- ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน (รศ.ดร.ดวงเดือน ศาสตราภักดิ์, รศ.ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร, ผศ.วรวรรณ กิ่งแก้วก้านทอง) พิจารณาตรวจสอบด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
- นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยและคณะ (พิมพ์พิมพ์ โพธิ์ปักขิย์และสมฤดี ภูมิภิตติคุณ) จำนวน 112 คน ได้แก่ พนักงานธนาคารกรุงเทพ 30 คน ข้าราชการครู 30 คน และพยาบาล 52 คน แล้วนำผลที่ได้มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ วิธี Item Total Correlation โดยใช้สูตรการหาค่า

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก จำนวน 12 ข้อ

6. นำข้อคำถามที่คัดเลือกแล้วจากข้อ 5 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับของผู้วิจัยและคณะ (พิมพ์พิมพ์ โพธิ์ปักขิย์ และ สมฤดี ธีมกิตติคุณ) เท่ากับ .863 เฉพาะของผู้วิจัย เท่ากับ .817

ตอนที่ 4 แบบวัดบุคลิกภาพ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยนำมาจากประพิศ จันทรพิทยุทธ (2537) ซึ่งแปล เรียบเรียงและปรับปรุงมาจากเครื่องมือวัดบุคลิกภาพไอเซนค (Eysenck Personality Inventory) แบ่งเป็น

4.1 แบบวัดบุคลิกภาพแสดงตัว-เก็บตัว จำนวน 18 ข้อ

เป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 อันดับ ประกอบด้วย ข้อคำถามที่เป็นประโยคบอกเล่า วัดลักษณะนิสัยส่วนตัวทางจิตวิทยาของผู้ถูกศึกษา มีทั้งข้อความที่มีความหมายทางบวกและข้อความที่มีความหมายทางลบ

สำหรับงานวิจัยของ ประพิศ จันทรพิทยุทธ (2537) มีการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .72 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดไปหาคุณภาพเครื่องมือ และหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .63

ตัวอย่าง แบบวัดบุคลิกภาพเก็บตัว - แสดงตัว

ข้อความที่มีความหมายทางบวก (0)

ข้อความที่มีความหมายทางลบ (00)

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง ไม่จริง บ้าง	จริง น้อย	ไม่จริง เลย
(0) ข้าพเจ้าชอบทำสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความตื่นเต้น					
(00) ตามปกติข้าพเจ้าชอบอ่านหนังสือมากกว่าเข้าสังคม					

4.2 แบบวัดบุคลิกภาพมั่นคง – หวันไหว จำนวน 18 ข้อ

เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) ชนิด 5 อันดับ ประกอบด้วย ข้อคำถามที่เป็นประโยคบอกเล่า วัดลักษณะนิสัยส่วนตัวทางจิตวิทยาของผู้ถูกศึกษา ซึ่งมีข้อความที่มีความหมายทางลบทุกข้อ ผู้ที่ได้คะแนนสูง ถือว่าเป็นผู้มีบุคลิกภาพมั่นคงมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

สำหรับงานวิจัยของ ประพิศ จันทร์พุกษา(2537) มีการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .91 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดไปหาคุณภาพเครื่องมือ และหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .92

ตัวอย่าง แบบวัดบุคลิกภาพมั่นคง – หวันไหว

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง ไม่จริงบ้าง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
(0) ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจยาวนานที่ผู้อื่นตอบปฏิเสธ...					
(00) ข้าพเจ้ารู้สึกน้อยใจง่าย.....					

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับพนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 173 คน โดยผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร นำไปมอบยังธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ณ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
3. อธิบายขั้นตอนและวิธีการในการตอบแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน
4. ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. พิจารณาเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ถูกต้อง มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามแต่ละข้อ ตามที่ได้กำหนดไว้
2. จัดพิมพ์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1, 2, 3 และ 4 บันทึกลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 คำนวณค่าสถิติพื้นฐานในการอธิบายลักษณะตัวแปร ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 3.2 คำนวณค่าการเปรียบเทียบ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่า t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1, 3, 5
 - 3.3 คำนวณค่าการเปรียบเทียบ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่า F-test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2, 4, 6 และข้อที่ 7
 - 3.4 คำนวณหาตัวพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 8

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย และเพื่อสะดวกต่อการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์ของการทำนาย
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F) ที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญของการเพิ่มตัวทำนาย เข้าไป ครั้งละ 1 ตัว
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายซึ่งทำนายในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายซึ่งทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
Constant	แทน	ค่าคงที่ของสมการทำนาย
p	แทน	p-value
*	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
***	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ระดับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน เมื่อจำแนกตามตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ทักษะคติต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพ

ตอนที่ 4 การศึกษาอำนาจการทำนายการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน โดยใช้เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ทักษะคติต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพ เป็นตัวทำนาย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	92	53.2
หญิง	81	46.8
รวม	173	100.0
2. อายุ		
45 – 50 ปี	62	35.8
51 – 55 ปี	61	35.3
56 – 60 ปี	50	28.9
รวม	173	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	71	41.0
ปริญญาตรีขึ้นไป	102	59.0
รวม	173	100.0
4. สถานภาพสมรส		
โสด	34	19.7
คู่	117	67.6
หม้าย / หย่า / แยก	22	12.7
รวม	173	100.0
5. รายได้		
ต่ำ (10,000 – 30,000 บาท)	81	46.8
สูง(มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป)	92	53.2
รวม	173	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ทักษะต่อการเกษียณอายุ		
ทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเกษียณอายุ	22	12.7
ทัศนคติปานกลางต่อการเกษียณอายุ	114	65.9
ทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุ	37	21.4
รวม	173	100.0
7. บุคลิกภาพ		
บุคลิกภาพแสดงตัวมั่นคง	49	28.3
บุคลิกภาพแสดงตัวหวั่นไหว	37	21.4
บุคลิกภาพเก็บตัวมั่นคง	42	24.3
บุคลิกภาพเก็บตัวหวั่นไหว	45	26.0
รวม	173	100.0
9. การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน		
มาก	2	1.2
ค่อนข้างมาก	106	61.3
ปานกลาง	62	35.8
ค่อนข้างน้อย	3	1.7
น้อย	0	0
รวม	173	100.0

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 173 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย มีจำนวนมากที่สุดคือ ร้อยละ 53.2 ส่วนเพศหญิงมีจำนวน ร้อยละ 46.8 กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 45-50 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ ร้อยละ 35.8 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 51-55 ปี และกลุ่มอายุ 56-60 ปี ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 35.3 และร้อยละ 28.9 ตามลำดับ ส่วนในด้านการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไปคือ ร้อยละ 59.0 โดยส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสคู่

มีจำนวนมากที่สุดคือ ร้อยละ 67.6 ในด้านรายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ในระดับสูง ร้อยละ 53.2 ในด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติปานกลางต่อการเกษียณอายุคือ ร้อยละ 70.5 สำหรับบุคลิกภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมั่นคงมีจำนวนมากที่สุดคือ ร้อยละ 28.3 และในด้านการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานพบว่า ส่วนใหญ่มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานค่อนข้างมาก คือร้อยละ 61.3

ตอนที่ 2 การเสนอผลระดับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน

เกณฑ์การประเมินระดับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 1.การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมาก หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51-5.00
- 2.การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานค่อนข้างมาก หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51-4.50
- 3.การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานปานกลาง หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51-3.50
- 4.การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานค่อนข้างน้อย หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51-2.50
- 5.การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานน้อย หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00-1.50

ตาราง 4 ระดับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานโดยรวมและในด้านต่าง ๆ

การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน	N	$\bar{X}^1$	S.D.	ระดับ
โดยรวม	173	3.636	.449	ค่อนข้างมาก
ด้านจิตใจ	173	3.732	.639	ค่อนข้างมาก
ด้านร่างกาย	173	3.595	.629	ค่อนข้างมาก
ด้านทรัพย์สินเงินทอง	173	3.653	.732	ค่อนข้างมาก
ด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง	173	3.443	.697	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว	173	3.554	.592	ค่อนข้างมาก
ด้านที่อยู่อาศัย	173	3.908	.706	ค่อนข้างมาก

¹ เป็นคะแนนเฉลี่ยที่หารด้วยจำนวนข้อของแต่ละด้าน

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ยกเว้นด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง ซึ่งมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

เมื่อจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ทักษะติดต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพ

3.1 เปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน เมื่อจำแนกตามเพศ เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 1 ที่ว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิงมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 เปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานโดยรวมและในด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ

การเตรียมตัวก่อน เกษียณอายุ	เพศ	จำนวน	คะแนน เต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	p
โดยรวม	ชาย	92	250	182.033	21.781	.131	.895
	หญิง	81	250	181.580	23.323		
ด้านจิตใจ	ชาย	92	250	26.250	4.200	.381	.701
	หญิง	81	250	25.988	4.784		
ด้านร่างกาย	ชาย	92	250	32.815	5.159	1.119	.259
	หญิง	81	250	31.840	6.177		
ด้านทรัพย์สินเงิน ทอง	ชาย	92	250	29.272	6.093	.111	.912
	หญิง	81	250	29.173	5.608		
ด้านกิจกรรมการใช้ เวลาว่าง	ชาย	92	250	24.054	4.882	-.126	.900
	หญิง	81	250	24.149	4.907		
ด้านสัมพันธภาพใน ครอบครัว	ชาย	92	250	42.327	6.969	-.643	.520
	หญิง	81	250	43.025	7.278		
ด้านที่อยู่อาศัย	ชาย	92	250	27.315	4.986	-.122	.903
	หญิง	81	250	27.407	4.919		

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานเพศหญิงและเพศชายมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

3.2 เปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 6 – 7

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน
ของพนักงาน เมื่อจำแนกตามอายุ

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ	ระดับอายุ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.
โดยรวม	45-50 ปี	62	250	179.210	24.528
	51-55 ปี	61	250	181.623	21.123
	56-60 ปี	50	250	185.300	21.285
ด้านจิตใจ	45-50 ปี	62	35	25.436	5.075
	51-55 ปี	61	35	26.459	4.109
	56-60 ปี	50	35	26.580	4.061
ด้านร่างกาย	45-50 ปี	62	45	31.516	5.682
	51-55 ปี	61	45	32.098	5.455
	56-60 ปี	50	45	33.720	5.750
ด้านทรัพย์สินเงินทอง	45-50 ปี	62	40	29.323	5.497
	51-55 ปี	61	40	29.230	6.241
	56-60 ปี	50	40	29.100	5.912
ด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง	45-50 ปี	62	35	24.242	5.200
	51-55 ปี	61	35	23.525	4.959
	56-60 ปี	50	35	24.620	4.370
ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว	45-50 ปี	62	60	41.532	7.811
	51-55 ปี	61	60	43.230	6.654
	56-60 ปี	50	60	43.340	6.669
ด้านที่อยู่อาศัย	45-50 ปี	62	35	27.161	5.289
	51-55 ปี	61	35	27.082	4.670
	56-60 ปี	50	35	27.940	4.863

ตาราง 7 วิเคราะห์ความแปรปรวนของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุ

การเตรียมตัวก่อน เกษียณอายุ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1030.343	515.172	1.022	.362
	ภายในกลุ่ม	170	85669.10	503.936		
	รวม	172	86699.45			
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	46.633	23.316	1.168	.313
	ภายในกลุ่ม	170	3392.569	19.956		
	รวม	172	3439.202			
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	140.807	70.403	2.227	.111
	ภายในกลุ่ม	170	53.74.974	31.617		
	รวม	172	5515.780			
ด้านทรัพย์สินเงิน ทอง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.373	.686	.020	.980
	ภายในกลุ่ม	170	5892.835	34.664		
	รวม	172	5894.208			
ด้านกิจกรรมการใช้ เวลาว่าง	ระหว่างกลุ่ม	2	34.965	17.483	.732	.482
	ภายในกลุ่ม	170	4060.364	23.884		
	รวม	172	4095.329			
ด้านสัมพันธภาพใน ครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	2	121.748	60.874	1.209	.301
	ภายในกลุ่ม	170	8557.442	50.338		
	รวม	172	8679.191			
ด้านที่อยู่อาศัย	ระหว่างกลุ่ม	2	23.983	11.992	.488	.614
	ภายในกลุ่ม	170	4173.797	24.552		
	รวม	172	4197.780			

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

3.3 เปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 3 ที่ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 เปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานโดยรวมและในด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

การเตรียมตัว ก่อนเกษียณอายุ	ระดับ การศึกษา	จำนวน	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	p
โดยรวม	ต่ำ	71	250	181.916	21.530	.047	.963
	สูง	102	250	181.755	23.176		
ด้านจิตใจ	ต่ำ	71	35	25.986	4.686	-.341	.730
	สูง	102	35	26.226	4.337		
ด้านร่างกาย	ต่ำ	71	45	32.493	5.608	.261	.795
	สูง	102	45	32.265	5.726		
ด้านทรัพย์สิน เงินทอง	ต่ำ	71	40	29.028	5.882	-.369	.713
	สูง	102	40	29.363	5.859		
ด้านกิจกรรมการ ใช้เวลาว่าง	ต่ำ	71	35	23.704	4.883	-.886	.377
	สูง	102	35	24.373	4.883		
ด้านสัมพันธภาพ ในครอบครัว	ต่ำ	71	60	42.648	6.679	-.008	.994
	สูง	102	60	42.657	7.418		
ด้านที่อยู่อาศัย	ต่ำ	71	35	28.056	5.011	1.548	.121
	สูง	102	35	26.873	4.856		

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

3.4 เปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 4 ที่ว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสด / หม้าย / หย่า / แยก ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 9-10

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ
ทำงานของพนักงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ	สถานภาพสมรส	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.
โดยรวม	โสด	34	250	187.147	20.103
	คู่	117	250	179.957	23.031
	หม้าย/หย่า/แยก	22	250	183.500	22.253
ด้านจิตใจ	โสด	34	35	27.530	3.735
	คู่	117	35	25.692	4.423
	หม้าย/หย่า/แยก	22	35	26.273	5.435
ด้านร่างกาย	โสด	34	45	33.647	4.664
	คู่	117	45	31.846	5.807
	หม้าย/หย่า/แยก	22	45	33.091	6.125
ด้านทรัพย์สินเงินทอง	โสด	34	40	31.412	5.182
	คู่	117	40	28.684	5.690
	หม้าย/หย่า/แยก	22	40	28.727	7.072
ด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง	โสด	34	35	25.324	4.689
	คู่	117	35	23.504	4.935
	หม้าย/หย่า/แยก	22	35	25.364	4.457
ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว	โสด	34	60	41.147	8.749
	คู่	117	60	43.214	6.614
	หม้าย/หย่า/แยก	22	60	42.000	6.747
ด้านที่อยู่อาศัย	โสด	34	35	28.088	3.459
	คู่	117	35	27.017	5.133
	หม้าย/หย่า/แยก	22	35	28.046	5.794

ตาราง 10 วิเคราะห์ความแปรปรวนของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส

การเตรียมตัวก่อน เกษียณอายุ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1432.894	716.447	1.428	.243
	ภายในกลุ่ม	170	85266.55	501.568		
	รวม	172	86699.45			
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	89.445	44.723	2.270	.106
	ภายในกลุ่ม	170	3349.757	19.704		
	รวม	172	3439.202			
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	98.967	49.483	1.553	.215
	ภายในกลุ่ม	170	5416.814	31.864		
	รวม	172	5515.780			
ด้านทรัพย์สินเงินทอง	ระหว่างกลุ่ม	2	202.310	101.155	3.021	.051
	ภายในกลุ่ม	170	5691.898	33.482		
	รวม	172	5894.208			
ด้านกิจกรรมการใช้ เวลาว่าง	ระหว่างกลุ่ม	2	127.550	63.775	2.732	.068
	ภายในกลุ่ม	170	3967.780	23.340		
	รวม	172	4095.329			
ด้านสัมพันธภาพใน ครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	2	123.268	61.634	1.225	.296
	ภายในกลุ่ม	170	8555.923	50.329		
	รวม	172	8679.191			
ด้านที่อยู่อาศัย	ระหว่างกลุ่ม	2	42.125	21.062	.862	.424
	ภายในกลุ่ม	170	4155.656	24.445		
	รวม	172	4197.780			

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 4 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

3.5 เปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 5 ที่ว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 เปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานโดยรวมและในด้านต่าง ๆ จำแนกตามรายได้

การเตรียมตัวก่อน เกษียณอายุ	รายได้	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	p
โดยรวม	ต่ำ	81	250	181.753	23.035	-.037	.970
	สูง	92	250	181.880	22.051		
ด้านจิตใจ	ต่ำ	81	35	26.012	4.986	-.312	.752
	สูง	92	35	26.228	3.989		
ด้านร่างกาย	ต่ำ	81	45	31.988	5.728	-.806	.421
	สูง	92	45	32.685	5.616		
ด้านทรัพย์สินเงินทอง	ต่ำ	81	40	29.086	5.548	-.294	.770
	สูง	92	40	29.348	6.138		
ด้านกิจกรรมการใช้ เวลาว่าง	ต่ำ	81	35	24.457	4.640	.912	.366
	สูง	92	35	23.783	5.086		
ด้านสัมพันธภาพใน ครอบครัว	ต่ำ	81	60	42.704	7.160	.087	.930
	สูง	92	60	42.609	7.093		
ด้านที่อยู่อาศัย	ต่ำ	81	35	27.506	5.085	.367	.713
	สูง	92	35	27.228	4.834		

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 5 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

3.6 เปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน จำแนกตามทัศนคติต่อการเกษียณอายุ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 6 ที่ว่าพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณที่ดีมากกว่า มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณที่ได้น้อยกว่า ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 12-13

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน เมื่อจำแนกตามทัศนคติต่อการเกษียณอายุ

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ	ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.
โดยรวม	ไม่ดี	22	250	163.591	24.599
	ปานกลาง	114	250	181.737	20.082
	ดี	37	250	192.919	21.442
ด้านจิตใจ	ไม่ดี	22	35	24.500	4.480
	ปานกลาง	114	35	25.930	4.300
	ดี	37	35	27.703	4.636
ด้านร่างกาย	ไม่ดี	22	45	29.500	6.412
	ปานกลาง	114	45	32.447	4.935
	ดี	37	45	33.784	6.758
ด้านทรัพย์สินเงินทอง	ไม่ดี	22	40	26.591	6.780
	ปานกลาง	114	40	29.088	5.232
	ดี	37	40	31.216	6.528

ตาราง 12 (ต่อ)

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ	ทัศนคติต่อการ เกษียณอายุ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.
ด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง	ไม่ดี	22	35	20.591	5.142
	ปานกลาง	114	35	24.325	4.451
	ดี	37	35	25.487	5.146
ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว	ไม่ดี	22	60	38.273	6.964
	ปานกลาง	114	60	42.860	6.841
	ดี	37	60	44.622	7.076
ด้านที่อยู่อาศัย	ไม่ดี	22	35	24.136	6.002
	ปานกลาง	114	35	27.088	4.625
	ดี	37	35	30.108	3.755

ตาราง 13 วิเคราะห์ความแปรปรวนของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน
จำแนกตามทัศนคติต่อการเกษียณอายุ

การเตรียมตัวก่อน เกษียณอายุ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	11869.265	5934.632	13.482*	.000
	ภายในกลุ่ม	170	74830.180	440.178		
	รวม	172	86699.445			
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	154.536	77.267	3.999*	.020
	ภายในกลุ่ม	170	3284.668	19.322		
	รวม	172	3439.202			
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	255.826	127.913	4.134*	.018
	ภายในกลุ่ม	170	5259.954	30.941		
	รวม	172	5515.780			
ด้านทรัพย์สิน เงินทอง	ระหว่างกลุ่ม	2	301.497	150.748	4.582*	.012
	ภายในกลุ่ม	170	5592.711	32.898		
	รวม	172	5894.208			
ด้านกิจกรรมการใช้ เวลาว่าง	ระหว่างกลุ่ม	2	347.777	173.888	7.888*	.001
	ภายในกลุ่ม	170	3747.553	22.044		
	รวม	172	4095.329			
ด้านสัมพันธภาพใน ครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	2	570.370	285.185	5.979*	.003
	ภายในกลุ่ม	170	8108.821	47.699		
	รวม	172	8679.191			
ด้านที่อยู่อาศัย	ระหว่างกลุ่ม	2	516.499	258.250	11.926*	.000
	ภายในกลุ่ม	170	3681.281	21.655		
	รวม	172	4197.780			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านต่างกัน คือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านทรัพย์สินเงินทอง ด้านกิจกรรมการใช้เวลารว่าง ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว และด้านที่อยู่อาศัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อหาว่าในพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุต่างกันทั้ง 3 กลุ่มนี้ มีคู่ใดบ้างที่มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน โดยวิธีของ Tukey ปรากฏผลดังตารางที่ 14 – 20

ตาราง 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานโดยรวมของพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุแตกต่างกัน

ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ	$\bar{X}$	ไม่ดี	ปานกลาง	ดี
		163.591	181.737	192.919
ไม่ดี	163.591	-	18.146*	29.328*
ปานกลาง	181.737		-	11.182*
ดี	192.919			-

จากตาราง 14 พนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุที่ดี มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

ตาราง 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านจิตใจของพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุแตกต่างกัน

ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ	$\bar{X}$	ไม่ดี	ปานกลาง	ดี
		24.500	25.930	27.703
ไม่ดี	24.500	-	1.430	3.203*
ปานกลาง	25.930		-	1.773
ดี	27.703			-

จากตาราง 15 พนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุที่ดี มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

ตาราง 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านร่างกายของพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุแตกต่างกัน

ทัศนคติต่อการ เกษียณอายุ	$\bar{X}$	ไม่ดี	ปานกลาง	ดี
		29.500	32.447	33.784
ไม่ดี	29.500	-	2.947	4.284*
ปานกลาง	32.447		-	1.336
ดี	33.784			-

จากตาราง 16 พนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุที่ดี มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านร่างกายมากกว่าพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

ตาราง 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านทรัพย์สินเงินทองของพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุแตกต่างกัน

ทัศนคติต่อการ เกษียณอายุ	$\bar{X}$	ไม่ดี	ปานกลาง	ดี
		26.591	29.088	31.216
ไม่ดี	26.591	-	2.497	4.625*
ปานกลาง	29.088		-	2.129
ดี	31.216			-

จากตาราง 17 พนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุที่ดี มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านทรัพย์สินเงินทองมากกว่าพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

ตาราง 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่างของพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุแตกต่างกัน

ทัศนคติต่อการ เกษียณอายุ	$\bar{X}$	ไม่ดี	ปานกลาง	ดี
		20.591	24.325	25.487
ไม่ดี	20.591	-	3.734*	4.896*
ปานกลาง	24.325		-	1.162
ดี	25.487			-

จากตาราง 18 พนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุที่ดี มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่างมากกว่าพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

ตาราง 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านสัมพันธภาพในครอบครัวของพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุแตกต่างกัน

ทัศนคติต่อการ เกษียณอายุ	$\bar{X}$	ไม่ดี	ปานกลาง	ดี
		38.273	43.860	44.622
ไม่ดี	38.273	-	4.587*	6.349*
ปานกลาง	42.860		-	1.762
ดี	44.622			-

จากตาราง 19 พนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุที่ดี มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านสัมพันธภาพในครอบครัวมากกว่าพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

ตาราง 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านที่อยู่อาศัยของพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุแตกต่างกัน

ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ	$\bar{X}$	ไม่ดี	ปานกลาง	ดี
		24.136	27.088	30.108
ไม่ดี	24.136	-	2.951*	5.972*
ปานกลาง	27.088		-	3.020*
ดี	30.108			-

จากตาราง 20 พนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุที่ดี มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านที่อยู่อาศัยมากกว่าพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

โดยสรุปจากตารางที่ 14,15, 16, 17, 18 ,19 และ 20 พบว่า พนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุที่ดี มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านมากกว่าพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

3.7 เปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานจำแนกตามความบุคลิกภาพ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 7 ที่ว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมั่นคง มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวหวั่นไหว, บุคลิกภาพเก็บตัวมั่นคง โดยเฉพาะพนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวหวั่นไหว ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 21-22

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ
ทำงานของพนักงาน เมื่อจำแนกตามบุคลิกภาพ

การเตรียมตัวก่อน เกษียณอายุ	บุคลิกภาพ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.
โดยรวม	แสดงตัวมั่นคง	49	250	182.510	18.966
	แสดงตัวหวั่นไหว	37	250	177.189	21.178
	เก็บตัวมั่นคง	42	250	189.333	21.895
	เก็บตัวหวั่นไหว	45	250	177.867	25.999
ด้านจิตใจ	แสดงตัวมั่นคง	49	35	24.755	4.706
	แสดงตัวหวั่นไหว	37	35	26.081	4.206
	เก็บตัวมั่นคง	42	35	27.524	3.915
	เก็บตัวหวั่นไหว	45	35	26.356	4.608
ด้านร่างกาย	แสดงตัวมั่นคง	49	45	32.184	4.807
	แสดงตัวหวั่นไหว	37	45	31.541	5.670
	เก็บตัวมั่นคง	42	45	33.595	6.652
	เก็บตัวหวั่นไหว	45	45	32.067	5.520
ด้านทรัพย์สินเงินทอง	แสดงตัวมั่นคง	49	40	29.755	5.134
	แสดงตัวหวั่นไหว	37	40	27.460	5.135
	เก็บตัวมั่นคง	42	40	31.738	5.080
	เก็บตัวหวั่นไหว	45	40	27.756	6.958
ด้านกิจกรรมการใช้ เวลาว่าง	แสดงตัวมั่นคง	49	35	25.286	4.316
	แสดงตัวหวั่นไหว	37	35	23.865	4.104
	เก็บตัวมั่นคง	42	35	24.095	5.258
	เก็บตัวหวั่นไหว	45	35	23.000	5.510

ตาราง 21 (ต่อ)

การเตรียมตัวก่อน เกษียณอายุ	บุคลิกภาพ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.
ด้านสัมพันธภาพใน ครอบครัว	แสดงตัวมั่นคง	49	60	43.327	6.713
	แสดงตัวหวั่นไหว	37	60	41.568	7.194
	เก็บตัวมั่นคง	42	60	43.500	7.072
	เก็บตัวหวั่นไหว	45	60	42.022	7.521
ด้านที่อยู่อาศัย	แสดงตัวมั่นคง	49	35	27.204	4.578
	แสดงตัวหวั่นไหว	37	35	26.676	5.017
	เก็บตัวมั่นคง	42	35	28.881	4.380
	เก็บตัวหวั่นไหว	45	35	26.667	5.564

ตาราง 22 วิเคราะห์ความแปรปรวนของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน
จำแนกตามบุคลิกภาพ

การเตรียมตัวก่อน เกษียณอายุ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3890.991	1296.997	2.647	.051
	ภายในกลุ่ม	169	82808.454	489.991		
	รวม	172	86699.445			
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	176.597	58.866	3.049*	.030
	ภายในกลุ่ม	169	3262.605	19.305		
	รวม	172	3439.202			
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	3	94.325	31.442	.980	.404
	ภายในกลุ่ม	169	5421.455	32.080		
	รวม	172	5515.780			
ด้านทรัพย์สินเงินทอง	ระหว่างกลุ่ม	3	491.528	163.843	5.125*	.002
	ภายในกลุ่ม	169	5402.681	31.969		
	รวม	172	5894.208			
ด้านกิจกรรมการใช้ เวลาว่าง	ระหว่างกลุ่ม	3	125.386	41.795	1.779	.153
	ภายในกลุ่ม	169	369.943	23.491		
	รวม	172	4095.329			
ด้านสัมพันธภาพใน ครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	3	113.856	37.952	.749	.524
	ภายในกลุ่ม	169	8565.334	50.682		
	รวม	172	8679.191			
ด้านที่อยู่อาศัย	ระหว่างกลุ่ม	3	137.308	45.769	1.905	.131
	ภายในกลุ่ม	169	4060.472	24.026		
	รวม	172	4197.780			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานรายด้านต่างกัน คือ ด้านจิตใจ ด้านทรัพย์สินเงินทอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อหาว่าในพนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกันทั้ง 4 กลุ่มนี้มีคู่ใดบ้างที่มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน โดยวิธีของ Tukey ปรากฏผลดังตารางที่ 23-24

ตาราง 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านจิตใจของพนักงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน

บุคลิกภาพ	$\bar{X}$	แสดงตัวมั่นคง	แสดงตัวหวั่นไหว	เก็บตัวหวั่นไหว	เก็บตัวมั่นคง
		24.755	26.081	26.356	27.524
แสดงตัวมั่นคง	24.755	-	1.326	1.601	2.769*
แสดงตัวหวั่นไหว	26.081		-	.274	1.443
เก็บตัวหวั่นไหว	26.356			-	1.168
เก็บตัวมั่นคง	27.524				-

จากตาราง 23 พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวมั่นคง มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ข้อ 7

ตาราง 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านทรัพย์สินเงินทอง
ของพนักงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน

บุคลิกภาพ	$\bar{X}$	แสดงตัวห้วนไหว	เก็บตัวห้วนไหว	แสดงตัวมันคง	เก็บตัวมันคง
		27.460	27.756	29.755	31.738
แสดงตัวห้วนไหว	27.460	-	.296	2.296	4.279*
เก็บตัวห้วนไหว	27.756		-	1.200	3.983*
แสดงตัวมันคง	29.755			-	1.983
เก็บตัวมันคง	31.738				-

จากตาราง 24 พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวมันคง มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านทรัพย์สินเงินทอง มากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวห้วนไหวและเก็บตัวห้วนไหว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ข้อ 7

โดยสรุปจากตารางที่ 23 และ 24 พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวมันคง มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานรายด้าน คือ ด้านจิตใจ มากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมันคง และด้านทรัพย์สินเงินทองมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวห้วนไหว, เก็บตัวห้วนไหว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ข้อ 7

ตอนที่ 4 การศึกษาอำนาจการทำนายการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานโดยใช้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ทักษะติดต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพเป็นตัวแปรทำนาย

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ตัวแปรทำนาย คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ทักษะติดต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพ โดยมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานเป็นตัวแปรเกณฑ์ เพื่อตอบสมมุติฐานการวิจัยข้อ 8 ที่ว่า ตัวแปรด้านชีวสังคม ทักษะติดต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพ สามารถทำนายและร่วมกันทำนายการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

เนื่องจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นในครั้งนี้ ข้อมูลตัวแปรอิสระบางตัวไม่ถึงระดับช่วง (Interval Scale) ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องแปลงเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variables) จึงจะมีความเหมาะสมในการนำเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นในครั้งนี้ (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2544: 13-17-13-31) ตัวแปรอิสระที่จำเป็นต้องแปลงเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variables) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรปัจจัยทางชีวสังคม ทักษะติดต่อการ เกษียณอายุ และบุคลิกภาพ เป็นตัวแปรทำนาย การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ ทำงานเป็นตัวแปรเกณฑ์ (N = 173)

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	หมายเหตุ
ทักษะติดต่อการ เกษียณอายุ	14.076	.363	5.082***	R = .363 R ² = .132 R ² adjusted = .127 F = 25.822***
Constant = 152.418				

จากตาราง 25 พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน มีเพียงตัวแปรเดียว คือ ทักษะติดต่อการเกษียณอายุ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .363 (p < .001)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุ และ
บุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ
จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ สรุปสาระสำคัญของการดำเนินการและผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน สายปฏิบัติการ
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่ ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ
สมรส รายได้ ที่ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพ
3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของ
พนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่เป็นเพศหญิงมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย
2. พนักงานที่มีอายุมากกว่า มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ
น้อยกว่า
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่า
พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า
4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มี
สถานภาพ โสด/หม้าย/หย่า/แยก
5. พนักงานที่มีรายได้มากกว่า มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มี
รายได้น้อยกว่า
6. พนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณดีมากกว่า มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมาก
กว่าพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณดีน้อยกว่า

7. พนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมั่นคง มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวหวั่นไหว, บุคลิกภาพเก็บตัวมั่นคง โดยเฉพาะพนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวหวั่นไหว

8. ตัวแปรด้านชีวิตสังคม ทักษะคิดต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพ สามารถทำนายและร่วมกันทำนายการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สายปฏิบัติการ สำนักงานใหญ่ ในปี พ.ศ. 2549 ที่มีอายุ 45 – 60 ปี จำนวน 173 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวิตสังคม เป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวิตสังคมของผู้ถูกศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยและคณะ (พิมพ์พิมพ์ โพธิ์ปักขิย์, รสลิน วิทย์วงศ์กังวาล และสมฤดี ธัมกิตติคุณ) สร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 อันดับ จำนวน 60 ข้อ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเหลือจำนวน 50 ข้อ หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร Alpha-Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .768 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้ ด้านจิตใจ 7 ข้อ = .767, ด้านร่างกาย 9 ข้อ = .811, ด้านทรัพย์สินเงินทอง 8 ข้อ = .795, ด้านกิจกรรมการใช้เวลารว่าง 7 ข้อ = .760, ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว 12 ข้อ = .851 และด้านที่อยู่อาศัย 7 ข้อ = .776

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อการเกษียณอายุ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยและคณะ (พิมพ์พิมพ์ โพธิ์ปักขิย์ และ สมฤดี ธัมกิตติคุณ) สร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 อันดับ จำนวน 14 ข้อ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเหลือจำนวน 12 ข้อ แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร Alpha-Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .817

ตอนที่ 4 แบบวัดบุคลิกภาพ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยนำมาจาก ประพิต จันทรพิทยากา (2537) ซึ่งแปล เรียบเรียงและปรับปรุงมาจากเครื่องมือวัดบุคลิกภาพไอเซนค (Eysenck Personality Inventory) มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 อันดับ แบ่งเป็น

1. แบบวัดบุคลิกภาพแสดงตัว-เก็บตัว จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .63
2. แบบวัดบุคลิกภาพมั่นคง-หวั่นไหว จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .92

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งกำหนดเนื้อหาและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรต่างๆ ดังนี้ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ทักษะคิดต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพ

ส่วนที่ 2 ระดับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานโดยรวมและรายด้านของพนักงาน ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา รายได้ ใช้สถิติที (t-test) ทดสอบ ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส ทักษะคิดต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพ ใช้สถิติเอฟ (F-test) ทดสอบ และตรวจสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี Tukey ในกรณีนี้พบว่า F-test มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 4 การทำนาย การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานโดยใช้เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ทักษะคิดต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพ เป็นตัวทำนาย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวทำนายที่มีนัยสำคัญที่สามารถทำนายการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานได้

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1

ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 53.2) อายุระหว่าง 45-50 ปี (ร้อยละ 35.8) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ 59.0) มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 67.6) ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาท (ร้อยละ 53.2)

ส่วนที่ 2

ระดับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านของพนักงาน พบว่าการเตรียมตัวอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ยกเว้นด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่างอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3

การเปรียบเทียบระดับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ทักษะติดต่อการเกษียณอายุและบุคลิกภาพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

1. พนักงานหญิงและเพศชายมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีทักษะติดต่อการเกษียณอายุที่ดีมากกว่ามีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมากกว่าพนักงานที่มีทักษะติดต่อการเกษียณอายุที่ได้น้อยกว่า และพนักงานที่มีทักษะติดต่อการเกษียณอายุปานกลาง มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว และด้านที่อยู่อาศัย มากกว่าพนักงานที่มีทักษะติดต่อการเกษียณอายุที่ได้น้อยกว่า

7. พนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันและรายด้าน ในด้านจิตใจ พนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวมั่นคง มีการเตรียมตัวมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมั่นคง และด้านทรัพย์สินเงินทอง พนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวมั่นคง มีการเตรียมตัวมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวหวั่นไหวและบุคลิกภาพเก็บตัวหวั่นไหว

ส่วนที่ 4 การศึกษาอำนาจการทำนายการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน โดยใช้เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ทศนคติต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพเป็นตัวทำนาย พบว่า ตัวแปรที่มีนัยสำคัญหรือมีประสิทธิภาพในการเข้าสู่สมการเพื่อการทำนายการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน มีเพียง 1 ตัวแปร คือ ทศนคติต่อการเกษียณอายุ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .363 ($p < .001$)

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ทศนคติต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพ กับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน การศึกษาเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน ตามตัวแปรต่างๆ และหาค่าอำนาจการทำนายการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

1. จากการศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยรวม พบว่า พนักงานมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากซึ่งการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พิมพ์โพธิ์ปักขีย์(2550: บทคัดย่อ) ศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุของข้าราชการครูในจังหวัดพิจิตร , สมฤดี รัสมิตติคุณ(2550: บทคัดย่อ) ศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และรสนิน วิทย์วงศ์กังวาล (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุของข้าราชการก่อนเกษียณ สังกัดกรมชลประทาน ที่ผลการศึกษการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากทั้งสิ้น ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม อาทิเช่น ข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งให้ใช้ชีวิตอย่างโดดเดี่ยว, อัตราส่วนพึ่งพิงในวัยสูงอายุเพิ่มมากขึ้น นั้นหมายความว่าภาระในการที่ครอบครัวและสังคมจะต้องให้การดูแลแก่ผู้สูงอายุก็มากขึ้นตามไปด้วย(ชาย โพธิ์สิตา: 97)เป็นต้น ผู้คนในสังคมจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินชีวิตในทุกช่วงวัย มีการวางแผนและมีเป้าหมายในชีวิต รวมถึงการดำเนินชีวิตอย่างรอบคอบและรัดกุม และได้ให้ความสนใจกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จและมีความสุขในทุกช่วงของชีวิต ดังคำกล่าวของบรรลุ ศิริพานิช (2538: 132) ที่ว่า บุคคลก่อนจะเข้าสู่วัยเกษียณอายุทำงาน สมควรจะได้มีการเรียนรู้เตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยเกษียณอายุ ซึ่งบุคคลใดเตรียมตัว เตรียมการต่างๆไว้อย่างรอบคอบ ก็เชื่อว่าบุคคลนั้นจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีในวัยสูงอายุอย่างไม่ต้องสงสัย

สำหรับการเตรียมตัวรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านทรัพย์สินเงินทอง ด้านสัมพันธภาพในครอบครัวและด้านที่อยู่อาศัย ที่มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน ทั้งนี้เพราะพนักงานได้มองเห็นถึงความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทางด้านจิตใจ โดยการดูแลรักษาสุขภาพจิต รู้จักการควบคุมอารมณ์ เตรียมใจยอมรับการเสื่อมถอยของร่างกาย รวมทั้งการเตรียมความพร้อมด้านการยอมรับนับถือตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์(2543: 128) ที่กล่าวว่า ผู้สูงอายุต้องเตรียมใจเพื่อให้สามารถทำได้กับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น การยอมรับสภาพที่ต้องเกิดขึ้นจะช่วยให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจใน

ตัวเองไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในชีวิต เกิดความเข้าใจและมีความคิดที่ถูกต้อง มีสุขภาพจิตที่ดี ไม่มีความรู้สึกว่างเปล่าไม่มีคุณค่า ไม่มีความท้อแท้ สัมพันธ์กับอนาคต เช่นเดียวกับคำกล่าวของวรลักษณ์ ตูลารักษ์(2548: 5) ที่ว่า สภาพจิตใจเป็นสิ่งที่สำคัญถ้าเราต้องการมีความสุขในวัยเกษียณ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่สุขสบาย นอกจากจะมีเงินที่สะสมไว้แล้วนั้น ต้องมีจิตใจที่แจ่มใส พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเมื่อตอนไม่ได้ทำงานแล้ว

ด้านร่างกายนั้นก็มีการดูแลสุขภาพ การออกกำลังกายตามสมควรแก่วัย ดูแลเรื่องโภชนาการ รู้จักพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 128) ได้กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกายไว้ว่า ความพร้อมด้านร่างกายเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องเตรียมตั้งแต่อยู่ในวัยหนุ่มสาว คนหนุ่มสาวที่ไม่ได้เตรียมพร้อมด้านสุขภาพ เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุที่ต้องเจ็บป่วยอยู่เสมอ อาจต้องเผชิญหน้ากับความล้มเหลวในชีวิตได้มากกว่าผู้สูงอายุที่สามารถรักษาสุขภาพที่ดีของตนเองไว้ได้ เพราะการมีสุขภาพที่ดีย่อมหมายถึงการใช้เวลาที่เหลืออย่างมีประสิทธิภาพ ลดการเป็นภาระแก่ผู้อื่น สอดคล้องกับคำกล่าวของบรรลุ ศิริพานิช (2536: 28) การดูแลสุขภาพนี้ต้องดูแลตลอดชีวิต มิใช่มาเริ่มดูแลเอาเมื่อสูงอายุ เพราะขบวนการสุขภาพเป็นขบวนการต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย เช่นเดียวกับความคิดของ ดวงแข เมธาศิริ(2535: 48) ที่กล่าวว่า การคำนึงถึงสุขภาพตนเองและการปรับสภาพจิตใจให้โปร่งใสเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์มากในการที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตภายหลังการเกษียณอายุ

ด้านทรัพย์สินเงินทอง มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับพนักงานในวัย 45-60 ปีและมีรายได้อยู่ในระดับสูง คือ มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป รวมทั้งรายได้จากโบนัสประจำปี ทั้งนี้พนักงานธนาคารกรุงเทพ เมื่อเกษียณอายุแล้วจะได้เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ซึ่งเป็นเงินทุนสะสมพนักงานคล้ายเงินบำนาญ(สุขใจ น้ำผุด: 61) ดังนั้น พนักงานจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุด้วย ซึ่งเมื่อเกษียณอายุก็จะมีเงินอย่างพอเพียงในการใช้จ่าย การวางแผนเพื่อเตรียมรับสภาพการเกษียณอายุเป็นสิ่งสำคัญ ผู้ที่รู้จักมองการณ์ไกลและมีการวางแผนทางการเงินไว้ล่วงหน้าสำหรับวาระแห่งการเกษียณอายุที่จะมาถึง เขาย่อมใช้ชีวิตในวัยชราได้อย่างมั่นคง (สุขใจ น้ำผุด: 56) เช่นเดียวกับคำกล่าวของวรลักษณ์ ตูลารักษ์ (2548: 5) ที่ว่า การวางแผนเพื่อการเกษียณนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะจะช่วยให้มีชีวิตที่สุขสบายในบั้นปลาย ซึ่งอาจจะไม่ได้ต้องการเงินเป็นจำนวนมากหลาย ๆ ล้านบาท สำหรับชีวิต แต่อย่างน้อยที่สุดจะต้องมีเงินจำนวนพอสมควรที่จะดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว พบว่า มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานได้มีการเตรียมความพร้อมในการรักษาสัมพันธภาพที่ดีภายในครอบครัว ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของสมาชิกในครอบครัวทุก ๆ คน ดังเช่นงานวิจัยของทักษอร ศรีภา(2541: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยสัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ ซึ่งการได้รับความเข้าใจ ความเห็นใจและช่วยเหลือจากสมาชิกในครอบครัวก็มีส่วนช่วยให้กำลังใจและสนองตอบความต้องการของคนวัยกลางคนเป็นอย่างดี(ศรีธรรม ธนะภูมิ: 104) การเตรียมความพร้อมในการรักษาสัมพันธภาพที่ดีภายในครอบครัวเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง ที่จะช่วยให้เราเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีความสุข ครอบครัวที่เราประคับประคองความสัมพันธ์ด้วยความรักความอบอุ่น ความผูกพัน ความเสียสละ การช่วยเหลือ การให้เวลา และการเห็นคุณค่ากันและกันเสมอ ย่อมเป็นเครื่องยืนยันว่าในอนาคตเมื่อเราเข้าสู่วัยสูงอายุจะมีสิ่งที่ดี ๆ รออยู่อย่างแน่นอน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์: 109)

ด้านที่อยู่อาศัย พนักงานได้มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุในด้านนี้ อยู่ในระดับที่ค่อนข้างมากกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานของธนาคารกรุงเทพนั้น มีสวัสดิการเงินกู้พนักงาน คือ กู้ซื้อที่อยู่อาศัยและที่ดินไม่เกิน 200 ตารางวาและกู้ซ่อมแซม/ดัดแปลง/ต่อเติม ที่อยู่อาศัย โดยทางธนาคารมีความประสงค์จะให้พนักงานมีความมั่นคงในด้านการครองชีพและที่อยู่อาศัยตามควรแก่ฐานะานุรูป จึงได้จัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ให้แก่พนักงาน แต่อย่างไรก็ตาม ธนาคารจะพิจารณาถึงหนี้สินของพนักงานผู้ขอกู้ว่าจะไม่สร้างภาระจนเกินไปกับตัวพนักงานเอง และจำนวนหนี้ที่มีอยู่เดิมด้วย (ธนาคารกรุงเทพ: 10) ดังนั้น การที่องค์กรให้ความสำคัญกับความมั่นคงของพนักงานแล้วนั้น จึงทำให้พนักงานเล็งเห็นคุณค่าของความมั่นคงทางด้านที่อยู่อาศัยของตนเองเช่นกัน

มีเพียงด้านเดียวเท่านั้น คือ ด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง ที่มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนในวัยทำงานมองว่า เป็นระยะเวลาอีกนานกว่าจะถึงวัยเกษียณอายุทำงาน สำหรับการเตรียมด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่างนั้น เอาไว้ให้ใกล้เกษียณก่อนแล้วค่อยคิดก็ได้ มองว่าเป็นเรื่องไกลตัว จึงละเลยการเตรียมตัวในด้านนี้ ซึ่งเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 131-132) ได้กล่าวถึงการเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง ไว้ว่า การไม่รู้ว่าจะใช้เวลาอย่างไรหลังเกษียณอายุทำงานจะทำให้ชีวิตมีปัญหาได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องมองสู่ออนาคตว่าหลังจากเกษียณอายุทำงานแล้วจะใช้เวลาทำสิ่งใด หรือทำในสิ่งที่ยากจะทำแต่ไม่มีโอกาสได้ทำเมื่ออยู่ในวัยทำงาน ต้องมีแผนการและเป้าหมายที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้อยู่อย่างมีความสุขได้ในบั้นปลายของชีวิต สอดคล้องกับคำกล่าวของบรรลุ ศิริพานิช (2531) ที่กล่าวว่า การที่จะมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุขหลังเกษียณอายุ ควรเรียนรู้การใช้ชีวิตดำเนินกิจกรรมในยามว่างด้วย

อนึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า ในระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวม ที่พบว่า พนักงานมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งในการใช้เกณฑ์การตัดสินระดับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานที่ผู้วิจัยแบ่งเป็น 5 ระดับนั้น จะเห็นได้ว่า คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 จะอยู่ในเกณฑ์ที่มากกว่าการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานปานกลาง(คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.50) เพียงเล็กน้อย ซึ่งผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานเป็นกระบวนการที่ควรมีการพัฒนาและเสริมสร้างอย่างต่อเนื่อง เพราะเมื่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น ก็ถือเป็นการกำหนดอนาคตที่ดีล่วงหน้า รวมทั้งการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในวัยสูงอายุ

2. การศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุในการศึกษารั้งนี้ แบ่งเป็นตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ส่วนตัวแปรทางจิตวิทยา ได้แก่ ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพ โดยพบผลการศึกษา ดังนี้

2.1 การศึกษาเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุกับตัวแปรชีวสังคมพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ต่างกันมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะปัจจุบันนี้บทบาทของเพศชายและเพศหญิงเปลี่ยนแปลงไปมาก การอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่มีการอบรมเลี้ยงดูทั้งชาย-หญิงเท่าเทียมกัน ส่วนสามี-ภรรยาจะปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค รวมทั้งการว่าจ้างงานในอาชีพส่วนมากทั้งของภาครัฐและเอกชน ก็ไม่ได้ดูที่ความแตกต่างของเพศในการตัดสินใจว่าจ้างหรือการให้เงินเดือน ดังนั้น บทบาทของทั้งสองเพศจึงมีลักษณะใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานของสมฤดี ธัมภิตติคุณ(2550: บทคัดย่อ) และ ทิพาพร ทองสว่าง (2541: บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศไม่มีผลต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ และงานวิจัยของศศิดา นิรินธนาชาติ(2540: บทคัดย่อ) พบว่า เพศไม่มีผลต่อความต้องการการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุเช่นกัน

สำหรับธนาคารกรุงเทพนั้นตระหนักดีว่า พนักงานเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับธนาคาร ด้วยเหตุนี้ธนาคารจึงมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้พนักงานทุกคนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีพละนาถย์ที่สมบูรณ์ และมีหลักประกันที่มั่นคงในการทำงาน โดยธนาคารได้จัดค่าตอบแทน ค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนแก่พนักงานที่ได้ทุ่มเท พลังกาย พลังใจ และพลังความคิดในการทำงานให้กับธนาคาร (ธนาคารกรุงเทพ: 1) ทั้งนี้ ทางธนาคารได้จัดให้มีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้นับแต่วันแรกที่เข้าทำงานกับธนาคารกรุงเทพ จวบจนกระทั่งเข้าสู่วัยใกล้เกษียณ ซึ่งอยู่ในช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา คือ อายุ 45 – 60 ปี ซึ่งนับเป็นระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของวัยผู้ใหญ่เป็นวัยของการเตรียมตัวเข้าสู่วัยชรา คนวัยนี้มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย สังคม และจิตใจ สามารถรับผิดชอบต่อชีวิตในด้านต่าง ๆ และประสบความสำเร็จ (ศรีธรรมธนะภูมิ: 94-104) มีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ สะสมมาเป็นระยะเวลายาวนาน จึงอาจทำให้

พนักงานที่อยู่ในช่วงวัยนี้ มีการเตรียมตัวเข้าสู่วัยเกษียณไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้แตกต่างจาก ผลการวิจัยของสมฤดี ธัมภิตติคุณ (2550: บทคัดย่อ), รสลิน วิทย์วงศ์กังวาล (2550: บทคัดย่อ) และ พิมพ์พิมุข โพธิ์ปักขีย์ (2550: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ พบว่า อายุมีความเกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุในบางด้าน อาจเนื่องมาจากระบบการทำงานและค่าตอบแทน ค่าจ้างเงินเดือน ที่แตกต่างกัน คือ ระบบงานของเอกชน มีความยืดหยุ่นสูง พนักงานมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา การดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ภายในองค์กรมีความรวดเร็วประกอบกับค่าตอบแทน ค่าจ้างเงินเดือนค่อนข้างสูง ทำให้พนักงานมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอย่างต่อเนื่อง ต่างจากระบบงานราชการเป็นระบบงานที่เคร่งครัด เข้มงวด เป็นสาเหตุให้เกิดความล่าช้าในขั้นตอนต่าง ๆ อีกทั้งค่าตอบแทน ค่าจ้างเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง จึงทำให้ การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุผันแปรตามปัจจัยอายุ กล่าวคือ คนที่มีอายุมากกว่ามีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าคนที่มีอายุน้อยกว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีการศึกษาอยู่ในระดับการศึกษาคอนข้างสูงและรายได้ คือ มากกว่า 30,001บาทขึ้นไป ทำให้พนักงานมีเงินออมและมีการเตรียมตัวเกษียณอายุอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (61.3%) จากการที่กลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษา และรายได้ จึงมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับการเกษียณอายุใกล้เคียงกัน ทำให้การวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ การศึกษาย่อมเป็นทางไปสู่ความก้าวหน้าหรือความสำเร็จในหน้าที่การงานและความสามารถในการแก้ปัญหาหรือแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม (ช่อทิพย์ บุญยานันท์: 76) ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของรสลิน วิทย์วงศ์กังวาล (2550: บทคัดย่อ) พบว่า การศึกษาและรายได้ไม่มีผลต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ และงานวิจัยของพิมพ์พิมุข โพธิ์ปักขีย์ (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่า การศึกษาไม่มีผลต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ แต่ผลการวิจัยข้างต้นนี้แตกต่างจากผลการวิจัยของ สมฤดี ธัมภิตติคุณ (2550: บทคัดย่อ) ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่า การศึกษาและรายได้มีผลต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ คือ การศึกษาและรายได้สูงทำให้มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมาก ในทางตรงกันข้าม การศึกษาและรายได้ต่ำทำให้มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุน้อย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างนี้มีการศึกษาทั้งในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมาก รวมทั้งมีรายได้อยู่ในระดับต่ำปานกลาง สูง ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและรายได้ในระดับสูงเป็นจำนวนมากเพียงระดับเดียว ดังนั้น การที่กลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายทั้งในเรื่อง การศึกษาและรายได้ จึงทำให้ผลการวิจัยที่ได้แตกต่างไปจากกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาและรายได้อยู่ในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

จากผลการวิจัยเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุตามตัวแปรสถานภาพสมรสที่พบว่าไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ (67.6%) มีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวและในกลุ่มเครือญาติ มีคนคอยดูแลเอาใจใส่ มีคู่สมรสที่ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน(เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์: 111) ทำให้ไม่มีความวิตกกังวลกับการเกษียณอายุที่กำลังจะมาถึงและเข้าสู่วัยสูงอายุด้วยความมั่นใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของทักษอร ศรีภา (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ ได้แก่ สถานภาพสมรส รวมทั้งงานวิจัยของธาดา วิมลวัตรเวที (2542: บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของรสนลิน วิทย์วงศ์กังวาล (2550: บทคัดย่อ) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ

2.2 การศึกษาเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุกับตัวแปรทัศนคติต่อการเกษียณอายุ พบว่า พนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุที่ดี มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานทั้งโดยรวมและในรายด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านทรัพย์สินเงินทอง ด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว และด้านที่อยู่อาศัย มากกว่าพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุไม่ดี และพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุปานกลาง มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานทั้งโดยรวมและในรายด้าน คือ ด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว และด้านที่อยู่อาศัย มากกว่าพนักงานที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุไม่ดี ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีทัศนคติดีจะมีการทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง ยอมรับความจริงของชีวิต มีการปฏิบัติตนให้สมกับวัยโดยการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุให้พร้อม เพื่อให้เกิดความสุขในบั้นปลายชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า การปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่แสดงออกที่สังเกตได้กับทัศนคติต่างก็มีความสัมพันธ์และมีผลซึ่งกันและกัน เป็นที่เชื่อกันว่า ทัศนคติมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคล และขณะเดียวกันการแสดงออกหรือการปฏิบัติของบุคคลก็มีผลต่อทัศนคติของบุคคลนั้นด้วย (ประภาเพ็ญ สุวรรณ : 5) เช่นเดียวกับงานวิจัยของสมฤดี ธีมกิตติคุณ (2550: บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุที่ดี มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานทั้งโดยรวมและในรายด้าน มากกว่าบุคลากรที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุไม่ดี และงานวิจัยของพิมพ์พิมุข โปธิ์ปักขีย์ (2550: บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการครูที่มีทัศนคติต่อการเกษียณอายุที่ดี มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุมากกว่าข้าราชการครูที่มีทัศนคติปานกลางต่อการเกษียณอายุและข้าราชการครูที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเกษียณอายุ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของทิพาพร ทองสว่าง (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุของผู้ใหญ่วัยกลางคน พบว่า ผู้ใหญ่วัยกลางคนที่มีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุ มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมากกว่าผู้ที่มีทัศนคติปานกลางต่อการเกษียณอายุและผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเกษียณอายุ

2.3 การศึกษาเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุกับตัวแปรบุคลิกภาพ พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันในรายด้าน คือ ด้านจิตใจ โดยพบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวมั่นคง มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมากกว่าบุคลิกภาพแสดงตัวมั่นคง และด้านทรัพย์สินเงินทอง พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวมั่นคง มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมากกว่าบุคลิกภาพแสดงตัวหวั่นไหวและบุคลิกภาพเก็บตัวหวั่นไหว ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 7 ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมั่นคง มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวหวั่นไหว, บุคลิกภาพเก็บตัวมั่นคง โดยเฉพาะพนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวหวั่นไหว ซึ่งปัจจัยนี้ยังไม่มีผู้ใดศึกษามาก่อน ผู้วิจัยจึงมีความเห็นดังนี้ สำหรับด้านจิตใจ ซึ่งพบว่า บุคลิกภาพแบบเก็บตัวมั่นคง มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าบุคลิกภาพแสดงตัวมั่นคงนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการเตรียมตัวด้านจิตใจ ผู้สูงอายุต้องเตรียมใจเพื่อให้สามารถเข้าใจได้กับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น การยอมรับสภาพ จะช่วยให้เกิดความรู้สึกลึกซึ้งภาคภูมิใจในตัวเองไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในชีวิต เกิดความเข้าใจและมีความคิดที่ถูกต้อง มีสุขภาพจิตที่ดี ไม่มีความรู้สึกท้อแท้ชีวิตว่างเปล่าไม่มีคุณค่า ไม่มีความท้อแท้สิ้นหวังกับอนาคต (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์: 127) ซึ่งผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า บุคลิกภาพแบบเก็บตัวมั่นคง คือ มีอารมณ์ สุขุม เยือกเย็น ช่างไตร่ตรอง ระมัดระวัง ควบคุมตัวเองได้ดี ไว้วางใจได้ในการทำงาน (สิริชัย ประทีปฉาย: 36) เป็นบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในด้านจิตใจมากกว่า บุคลิกภาพแสดงตัวมั่นคง ซึ่งเป็นลักษณะช่างพูด ว่องไวรวดเร็ว พร้อมจะตอบโต้ (สิริชัย ประทีปฉาย: 36) ส่วนด้านทรัพย์สินเงินทอง ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวมั่นคง มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมากกว่าบุคลิกภาพแสดงตัวหวั่นไหวและบุคลิกภาพเก็บตัวหวั่นไหว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการเตรียมตัวด้านทรัพย์สินเงินทอง การวางแผนเพื่อเตรียมรับสภาพการเกษียณอายุเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้รู้จักมองการณ์ไกลและมีการวางแผนทางการเงินไว้ล่วงหน้า ย่อมใช้ชีวิตในวัยชราได้อย่างมั่นคง ปราศจากความกังวล แต่สำหรับผู้ที่ไม่ได้เตรียมวางแผนทางการเงินจะทำให้ขาดความมั่นคงมีแต่ความวุ่นวายใจ(สุขใจ น้ำมุด: 56) ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า บุคลิกภาพแบบเก็บตัวมั่นคง เป็นบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในด้านทรัพย์สินเงินทองมากกว่า บุคลิกภาพแสดงตัวหวั่นไหว คือ ชี้อ่อนแอ ตื่นเต้นง่าย กระวนกระวาย เปลี่ยนแปลงบ่อย และบุคลิกภาพเก็บตัวหวั่นไหว มีลักษณะ เจ็บ ไม่ชอบคบหา วุ่นวาย เจ้าอารมณ์ (สิริชัย ประทีปฉาย: 36) ซึ่งผู้ที่มีการวางแผนและเตรียมพร้อมในการเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างรอบคอบและรัดกุม จึงสามารถปรับตัวหรือใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและคุ้มค่าได้อย่างแท้จริง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์: 111)สำหรับการปลดเกษียณเป็นภาวะที่ทุกคนจะต้องประสบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อเตรียมพร้อมที่

จะเผชิญปัญหาทางการเงินหรือปัญหาทางจิตใจ ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้เมื่อตอนปลดเกษียณ (สุขใจ น้ำผุด: 55)

2.4 การค้นหาตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ

($\beta = .363$, $p < .001$) ของพนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า มีเพียงตัวแปรเดียว คือ ทักษะคิดต่อการเกษียณอายุ ผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยในส่วนของการเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ ระหว่างกลุ่มที่จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ และพบว่า ตัวแปรที่พบผลเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มมากที่สุด คือ ตัวแปรทักษะคิดต่อการเกษียณอายุ ซึ่งแสดงว่า มีความสัมพันธ์กับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุสูง จึงทำให้ทักษะคิดต่อการเกษียณอายุสามารถทำนายการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุได้ดีกว่าตัวแปรอื่น จากการที่ผู้วิจัยได้สรุปเกี่ยวกับทักษะคิดว่าเป็นผลรวมของความคิดนึกและความรู้สึกในแง่ของจิตใจที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้หรือผ่านเข้ามาในประสบการณ์ของบุคคลในเชิงประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น ให้อยู่ในทางดีหรือไม่ดี และเกิดเป็นความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมได้ตอบออกมาตามทิศทางที่ตนประเมินไว้ ดังนั้น ทักษะคิดต่อการเกษียณอายุจึงเป็นการประเมินความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการเกษียณอายุ ในลักษณะของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ซึ่งถ้าพึงพอใจหรือมีทักษะคิดที่ดีต่อการเกษียณอายุก็จะแสดงพฤติกรรมโดยการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ ในทางตรงกันข้ามถ้าไม่พึงพอใจหรือมีทักษะคิดที่ไม่ดีต่อการเกษียณอายุก็จะไม่มีพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ ดังนั้น ทักษะคิดต่อการเกษียณอายุจึงสามารถทำนายการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุได้ ซึ่งการศึกษาการทำนายการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุนี้อสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพาพร ทองสว่าง (2541: บทคัดย่อ), พิมพ์พิมุข โพธิ์ปักขิย์ (2550: บทคัดย่อ) และสมฤดี รัมภิตติคุณ (2550: บทคัดย่อ) พบว่า ตัวแปรทักษะคิดต่อการเกษียณอายุ สามารถทำนายการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

แม้ว่าจากผลการวิจัย การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน จะอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (3.63) แต่ก็ยังอยู่ในเกณฑ์ที่มากกว่าการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานปานกลาง (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.50) เพียงเล็กน้อย และทักษะคิดต่อการเกษียณอายุ เป็นเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานได้ จึงควรมีการเสริมสร้างทักษะคิดต่อการเกษียณอายุให้เพิ่มมากขึ้น โดยทางองค์กรควรจัดวิทยากรมาให้คำแนะนำและความรู้แก่พนักงานผู้ใกล้เกษียณอายุในเรื่อง การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ ด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง เพราะพบว่า

มีการเตรียมตัวอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานอดิเรกหรือการทำกิจกรรมในเวลาว่าง ซึ่งอาจจัดเป็นโครงการต่อเนื่องระยะยาว เพื่อให้มีความพร้อมในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำรงชีวิตภายหลังเกษียณอายุ และสามารถใช้ชีวิตในบ้านปลายได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. จากงานวิจัยครั้งนี้ที่ศึกษากับบุคคล ที่มีอายุ 45-60 ปี จึงควรมีการศึกษาสำรวจระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุของบุคคลที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวหรือวัยทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกระตุ้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุในทุกด้านให้สามารถดำเนินชีวิตอย่างไม่ประมาท รวมทั้งมีความสุขและประสบความสำเร็จในทุกช่วงของชีวิต
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุกับกลุ่มตัวอย่างทั้งจากภาครัฐและเอกชน ซึ่งมีปัจจัยสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน โดยเป็นการศึกษาในระยะยาวเพื่อดูความสามารถในการปรับตัวของทั้งสองกลุ่ม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ. (2527). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุราชการในเขตอำเภอหาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.
- กิตติชัย บ่อสมบัติ. (2540). *การเตรียมตัวก่อนเกษียณของข้าราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ประชากรศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- กันยา สุวรรณแสง. (2533). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บำรุงสาส์น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *108 แผนชีวิต : สูตรด้านวิกฤตวัยชรา*. กรุงเทพฯ: ส เอเซีย เพรส.
- เกษม ต้นติผลาชีวะ และกุลยา ต้นติผลาชีวะ. (2528). *การรักษาสุขภาพในวัยสูงอายุ*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- เจน ณะสิริ. (2530). *ทำอย่างไรจะปราศจากโรคและชะลอความชรา*. กรุงเทพฯ: แปลน พับลิชชิง.
- ชลินทร์ อบรมธรรม. (2533). *“ผู้สูงอายุจะใช้เวลาอย่างไรดี”*. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง *การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ*. กรุงเทพฯ: โรงแรมรอยัล. .
- ช่อทิพย์ บุญยานันทน์. (2534). *การเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตของครูที่เตรียมตัวและไม่เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2548,มกราคม-มีนาคม). *สถานการณ์ประชากรวัยทองในประเทศไทย*. *วารสารราชบัณฑิตยสถาน*. 30(1): 98.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2520). *การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2523,กุมภาพันธ์). *การวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมที่ควรส่งเสริมในเยาวชนและประเทศไทย*. *วารสารการวิจัยทางการศึกษา*. 18(23): 23-25.
- ดวงแข เมธาศิริ. (2535, กันยายน-ตุลาคม). *ทำอย่างไรจึงจะมีความสุขภายหลังการเกษียณอายุ*. *วารสารกรมบัญชีกลาง*. 33(5): 45.
- ทิพาพร ทองสว่าง. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุของผู้ใหญ่วัยกลางคน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์. (2532). *เตรียมตัวเตรียมใจก่อนถึงวัยเกษียณอายุ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทักษอร ศรีภา. (2541). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 1*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- ธนากรกรุงเทพ จำกัด(มหาชน). (2544). *คู่มือพนักงาน ธนากรกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายการพนักงาน ธนากรฯ.
- ธาดา วิมลวัตรเวที. (2543). *การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระพร อุวรรณโณ. (2528,ตุลาคม-ธันวาคม). การวัดทัศนคติ. *วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 14: 138-151.
- นิภา นิธยานน. (2520). *การปรับตัวและบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: สารศึกษาการพิมพ์.
- นิตา ชูโต. (2525). *คนชราไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรลु ศิริพานิช. (2536,กันยายน-ตุลาคม). การเกษียณอายุ ผลกระทบต่อสุขภาพและแนวทางแก้ไข. *ข้าราชการ*. 38(5): 23-26.
- บรรลु ศิริพานิช. (2537). *คู่มือเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุการงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พี ที เอ เบสท์ ซัพพลาย.
- บรรลु ศิริพานิช. (2538,กันยายน-ธันวาคม). ผู้สูงอายุ : ภาระของใคร ?. *วารสารสุขุทัยธรรมมาธิราช*. 8(3): 132.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). *ทัศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประพิศ จันทร์พุกษา. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและการมีส่วนร่วมในสังคมกับความพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- พิมพ์พิมพ์ โพธิ์ปักขีย์. (2550). *ปัจจัยทางชีวสังคม ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ ความเครียดจากภาระหนี้สินกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดพิจิตร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ และคนอื่น ๆ. (2523) . “ความทันสมัย ภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองและปัญหาบางประการของคนชรา”. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เพ็ญแข แสงแก้ว. (2544). *สถิติเพื่อการวิจัยโดยใช้คอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: หจก.พินิจ พับบลิชিং.

รสลิน วิทย์วงศ์กังวาล. (2550). *ปัจจัยทางชีวสังคม สุขภาพจิตและความเข้มแข็งในการมองโลกกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของข้าราชการก่อนเกษียณ สังกัดกรมชลประทาน*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

วรลักษณ์ ตูลารักษ์. (2548,มิถุนายน). ข้อควรคำนึงในการวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณ. *วารสาร กบข.* 7(5): 5.

วินิจ เจนนพกาญจน์. (2540). *การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน : ศึกษากรณีกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม.(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. อัดสำเนา.

สถิตย์ วงศ์สุวรรณ. (2540). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: บริษัท รวมสาส์น(1977) จำกัด.

สมร ลิขสวัสดิ์. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุของคนวัยแรงงาน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.

สมศรี กันทมมาลา. (2529). “การส่งเสริมบทบาทของผู้เกษียณอายุให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม.” เอกสารการวิจัยส่วนบุคคล. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

สมฤดี ธีมกิตติคุณ. (2550). *ปัจจัยทางชีวสังคม ทักษะคิดต่อการเกษียณอายุ และความศรัทธาในศาสนากับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

สุขใจ น้ำมุด. (2536, มีนาคม-เมษายน). การวางแผนการเงินสำหรับการปลดเกษียณ. *ข้าราชการ*. 38(2): 55-71.

สุชาติ โสมประยูร. (2528). *สุขวิทยา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- สุรกุล เจนอบรม. (2534). *วิทยาการผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาออกโรงเรียน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ และคนอื่น ๆ. (2535). *รายงานการวิจัยการสำรวจการเตรียมตัวของ
บุคคล ก่อนเกษียณอายุ*. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิริชัย ประทีปฉาย. (2533). *การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ:
วิทยาลัยรำไพพรรณี.
- สำนักงาน ก.พ. (2533). *รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงระบบการเกษียณอายุราชการ*
กรุงเทพฯ: กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.
- ศิริวงศ์ ทับสายทอง. (2530). *จิตวิทยาผู้ใหญ่*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ สิ้นไชย. (2532). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม.(พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
อัดสำเนา.
- ศรีธรรม ธนะภูมิ. (2535). *พัฒนาการทางอารมณ์และบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2530). *จิตวิทยาพัฒนาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
และทำปกเจริญผล.
- ศรัณย์ ดำริสุข. (2525). *จิตวิทยาพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ: พัทธอักษร.
- ศศิตา นิรินธนาติ. (2540). *การศึกษาความต้องการเตรียมตัวก่อนการเกษียณของข้าราชการ
ก่อนเกษียณในหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนกลาง*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม.
(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อัดสำเนา.
- ศศิมา ทวีสิน. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการเตรียมตัวในการดำรงชีวิต
เมื่อเกษียณอายุของข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม.
(ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.
- อาภา ใจงาม. (2533, ตุลาคม-ธันวาคม). "ผู้สูงอายุไทยในยุคนี้". *วารสารพยาบาล*.
39; 288-295.
- อัมพร มีสุข. (2544). *สิทธิมนุษยชนในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมพร เฉลิมจันทร์. (2542). *การเตรียมตัวสำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ : กรณีศึกษาจาก
ข้าราชการครูบำนาญในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม.
(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- Atchley, R.C. and Judith L. Robinson.(1982). "Attitudes Toward Retirement and distance From the Event". *Research on Aging*, 4 : 299-313.
- Atchley, R.C. (1994). *Social forces and Aging :An Introduction to Social Gerontology*. Belmont, California: Wadsworth.
- Burnside, Irene Mortenson. (1994). *Nursing and the Aged*. 2nd ed. New York: Mc. Graw-Hill Book.
- Fishbein,Martin.; & Icek Ajzen. (1975). *Belife,Attitude,Intention and Behavior : An Introduction to Theory and Research*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing.
- Leedy, J.J;& Wynbrandt, J. (1987). *Executive Retirement Management*. New York: Facts on File Publications.
- Mcpherson,B.;&Guppy,N. (1979). "Pre Retirement Life Style and the Degree of planning for retirement," *Journal of Gerontology*. 34: 254.
- Turner,Jean M.;&others. (1994, January). "Factors Influencing Attitude Toward Retirement And Retirement Planning Among Midlife University Employees," *Journal of Applied Gerontology*. 13(2) : 143-156.
- Simpson, I.,K.W.Back.;&Mckinney, J.C. (1966). "*orientations Toward Work and Retirement*," In I. Simpson and J. Mckinney (Ed), *Social Aspects of Aging*.Durham: Duke University press.
- Somer,Marion. *Adjustment to Retirement As A Function of Self-Actualization And Personality Type*. Michigan : Abell&Howell company.
- Yamane. (1967). *Statistic : An Introductory Analysis*. New York : Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการศึกษาการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ สายปฏิบัติการ การตอบแบบสอบถามชุดนี้จะทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อตัวท่าน บุคคลที่ท่านเกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่องานวิชาการ

อย่างไรก็ดี ประโยชน์จะเกิดเพียงใด ขึ้นอยู่กับความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งขึ้นอยู่กับความร่วมมือของท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ โปรดตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านให้จะไม่มีการเปิดเผยต่อการใช้งานของท่านในแง่ใดทั้งสิ้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

มธุริน วรศักดิ์

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

คำชี้แจง การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน แบบสอบถามใน **ตอนที่ 1** นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบข้อมูลพื้นฐานของท่าน ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ 45-50 ปี
☐ 51-55 ปี
☐ 56-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

- ☐ โสด
☐ คู่
☐ หม้าย / หย่า / แยก

5. รายได้ (รวมทั้งหมดต่อเดือน)

- ☐ 10,000 – 30,000 บาท
☐ 30,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

คำชี้แจง : แบบสอบถามใน ตอนที่ 2 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบการเตรียมตัวก่อนการ

เกษียณอายุทำงานด้านต่างๆ ของท่าน ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องว่างที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับการกระทำของท่านค่อนข้างมาก
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	หมายถึง	บางครั้งตรงกับการกระทำของท่าน และบางครั้งไม่ตรงกับการกระทำของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับการกระทำของท่านค่อนข้างน้อย
ไม่จริงเลย	หมายถึง	ไม่ตรงกับการกระทำของท่านเลย

ส่วนที่ 2.1 การเตรียมตัวด้านจิตใจ

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้างไม่จริงบ้าง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
1. ข้าพเจ้าฝึกการควบคุมอารมณ์เพื่อทำจิตใจให้สงบ.....					
2. ข้าพเจ้าพยายามศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในวัยสูงอายุ.....					
3. ข้าพเจ้าเตรียมลดบทบาทต่างๆ ทางสังคมลง เมื่อใกล้เกษียณอายุ.....					
4. ข้าพเจ้าพยายามฝึกตัวเองให้เป็นคนใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์.....					
5. ข้าพเจ้าเตรียมใจยอมรับการเสื่อมถอยของร่างกายเมื่อสูงอายุ.....					
6. ข้าพเจ้าฝึกการลดความเครียด ความวิตกกังวลด้วยวิธีต่างๆ เช่น อ่านหนังสือ ฟังเพลง นั่งสมาธิ เป็นต้น.....					
7. ข้าพเจ้าศึกษาธรรมะหรือคำสอนทางศาสนาเพื่อฝึกจิตใจให้เตรียมรับการเปลี่ยนแปลงหลังเกษียณอายุ.....					

ส่วนที่ 2.2 การเตรียมตัวด้านร่างกาย

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง ไม่จริง บ้าง	จริง น้อย	ไม่ จริง เลย
1. ข้าพเจ้าศึกษาเกี่ยวกับอาหารที่เหมาะสมกับวัยสูงอายุ.....					
2. ข้าพเจ้าสนใจศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเอง...					
3. ข้าพเจ้าพยายามอย่างจริงจังเพื่อควบคุมน้ำหนักไม่ให้มาก เกินไป.....					
4. ข้าพเจ้า <u>ไม่</u> ได้ควบคุมการรับประทานอาหารประเภทไขมัน.....					
5. ข้าพเจ้าเลือกรับประทานอาหารพวกเนื้อสัตว์ให้น้อยลง แต่เพิ่ม อาหารพวกผัก ผลไม้.....					
6. ข้าพเจ้าออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและจะทำต่อเนื่อง ภายหลังเกษียณอายุ.....					
7. ข้าพเจ้าศึกษาเรื่องออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัยใกล้เกษียณ อายุเพื่อนำไปปฏิบัติ เช่น การวิ่งช้าๆ การเล่นกีฬา การบริหาร โยคะ.....					
8. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญเรื่องการตรวจสุขภาพประจำปีและ จะทำต่อเนื่องภายหลังเกษียณอายุ.....					
9. ข้าพเจ้าปรับนิสัยการรับประทานอาหารเพื่อป้องกันโรคและ ส่งเสริมสุขภาพในวัยสูงอายุ.....					

ส่วนที่ 2.3 การเตรียมตัวด้านทรัพย์สินเงินทอง

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง ไม่จริง บ้าง	จริง น้อย	ไม่ จริง เลย
1. ข้าพเจ้าศึกษาวิธีการจัดสรรเงินเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุได้อย่างไม่เดือดร้อน.....					
2. ข้าพเจ้าแบ่งสรรเงินเดือนบางส่วนไว้ใช้ในยามเกษียณอายุ.....					
3. ข้าพเจ้าวางแผนที่จะทำงานหารายได้เพิ่มภายหลังเกษียณอายุ.....					
4. ข้าพเจ้าสะสมเงินจำนวนหนึ่งไว้ใช้ในยามเจ็บป่วยหลังเกษียณอายุ.....					
5. ข้าพเจ้าเตรียมที่จะแบ่งทรัพย์สิน (ถ้ามี) ให้กับบุตรหลานหรือบุคคลที่ตั้งใจไว้เมื่อสูงอายุ.....					
6. ข้าพเจ้าวางแผนเกี่ยวกับรายรับ-รายจ่าย ภายหลังเกษียณอายุไว้ล่วงหน้า.....					
7. ข้าพเจ้าเตรียมเงินไว้ซ่อมแซมบ้านในกรณีบ้านชำรุดและจัดซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้หลังเกษียณอายุ.....					
8. ข้าพเจ้าไม่ได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินและมรดกของข้าพเจ้า.....					

ส่วนที่ 2.4 การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง ไม่จริง บ้าง	จริง น้อย	ไม่ จริง เลย
1. ข้าพเจ้าหากิจกรรมต่างๆ ทำเพื่อใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น ปลูกต้นไม้ เล่นกีฬา.....					
2. ข้าพเจ้าเตรียมแผนการพักผ่อนภายหลังเกษียณอายุไว้.....					
3. ข้าพเจ้าวางแผนเตรียมกิจกรรมต่างๆ ทำเพื่อใช้เวลาว่างให้เป็น ประโยชน์ภายหลังเกษียณอายุ.....					
4. ข้าพเจ้ามีงานอดิเรกทำอยู่แล้ว และจะทำต่อไปหลังเกษียณอายุ.....					
5. ข้าพเจ้าตั้งใจเข้าร่วมกิจกรรมบริการช่วยเหลือผู้อื่น (เช่น งานการกุศล) ภายหลังเกษียณอายุ.....					
6. ข้าพเจ้าได้เตรียมงานที่อยากทำแต่ไม่เคยมีเวลาทำและคิดว่า จะทำหลังเกษียณอายุ.....					
7. ข้าพเจ้าวางแผนจะพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงมากขึ้นภายหลัง เกษียณอายุ.....					

ส่วนที่ 2.5 การเตรียมตัวด้านสัมพันธภาพในครอบครัว

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง ไม่จริง บ้าง	จริง น้อย	ไม่ จริง เลย
1. สมาชิกในครอบครัวช่วยหาความรู้เกี่ยวกับการเกษียณอายุให้ ข้าพเจ้า.....					
2. ครอบครัวคอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ข้าพเจ้าในการเตรียม ตัวเกษียณอายุ.....					
3. ข้าพเจ้ากับครอบครัวเตรียมทำกิจกรรมร่วมกันหลังข้าพเจ้า เกษียณอายุ.....					
4. เมื่อมีเวลาว่าง ข้าพเจ้าไปเยี่ยมเยียนญาติอย่างสม่ำเสมอ					
5. ข้าพเจ้าติดต่อพูดคุยกับคนในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ					
6. ถ้าคนในครอบครัวมีปัญหาเกิดขึ้น ข้าพเจ้าจะคอยช่วยเหลือ อยู่เสมอ					
7. ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ข้าพเจ้ามักจะนัดพบกันในหมู่ญาติเสมอ					
8. ข้าพเจ้ายุ่งวุ่นวายกับการทำงานจนไม่มีเวลาพบปะกับญาติพี่น้อง					
9. ข้าพเจ้าไม่ใส่ใจกับปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัว.....					
10. ครอบครัวไม่ใส่ใจกับปัญหาของข้าพเจ้า.....					
11. ข้าพเจ้ามักจะลืมวันสำคัญของคนในครอบครัว เช่น วันเกิด					
12. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่ผูกพันกับคนในครอบครัว.....					

ส่วนที่ 2.6 การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง ไม่จริง บ้าง	จริง น้อย	ไม่ จริง เลย
1. ข้าพเจ้าทราบว่าจะอยู่กับใครเมื่อเกษียณอายุ.....					
2. ข้าพเจ้าเตรียมจัดที่อยู่อาศัยให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ.....					
3. ข้าพเจ้าเตรียมปรับปรุงซ่อมแซมบ้านเพื่อให้มีสภาพเหมาะสมกับ วัยสูงอายุ.....					
4. ข้าพเจ้าวางแผนจะมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองภายหลัง เกษียณอายุ.....					
5. ข้าพเจ้าทราบว่าจะอยู่ที่ไหนภายหลังเกษียณอายุ.....					
6. ข้าพเจ้าวางแผนจัดเตรียมสถานที่ทำกิจกรรมต่างๆ (เช่น ที่ออกกำลังกาย มุมพักผ่อน) ในบริเวณบ้านภายหลังเกษียณอายุ.....					
7. ข้าพเจ้าดูแลบ้านให้สะอาดอยู่เสมอและจะทำต่อเนื่องภายหลัง เกษียณอายุ.....					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อการเกษียณอายุ

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความรู้สึกต่อการเกษียณอายุ โปรดอ่านแต่ละข้อความและพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากน้อยเพียงใด

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณชีวิตหลังเกษียณเป็นช่วงเวลาที่มีความสุข และเสรีภาพ.....					
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณที่เกษียณอายุเป็นผู้ที่ไร้คุณค่าต่อ สังคม.....					
3. ข้าพเจ้าคิดว่าชีวิตหลังเกษียณอายุจะเป็นช่วงเวลาที่ ดีที่สุดในชีวิตของข้าพเจ้า.....					
4. ข้าพเจ้าคิดว่าการเกษียณอายุทำให้ข้าพเจ้าขาด เพื่อน รู้สึกเหงา และโดดเดี่ยว.....					
5. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเกษียณอายุเป็นโอกาสที่ข้าพเจ้า จะได้พักผ่อนอย่างเต็มที่.....					
6. ข้าพเจ้าคิดว่าการเกษียณอายุเป็นโอกาสที่ข้าพเจ้าจะ ได้ทำในสิ่งที่ต้องการ.....					
7. ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลว่าคุณชีวิตหลังเกษียณของข้าพเจ้าจะ ไม่ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นเหมือนก่อนเกษียณ.....					
8. ข้าพเจ้าคิดว่าชีวิตหลังเกษียณของข้าพเจ้าจะเป็น ช่วงเวลาที่มีความสุข					
9. ข้าพเจ้าคิดว่าผู้เกษียณอายุเป็นผู้ที่ยังมีความสามารถ ทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้.....					
10. เมื่อนึกถึงการเกษียณอายุแล้วข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็น เรื่องน่ายินดี.....					
11. ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลเมื่อนึกถึงการเกษียณอายุ.....					
12. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเกษียณอายุเป็นสิ่งที่ข้าพเจ้า รอคอย.....					

ตอนที่ 4 แบบวัดบุคลิกภาพ

คำชี้แจง : แบบสอบถามใน ตอนที่ 4 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบคุณลักษณะและความรู้สึกนึกคิด ที่ ๆ ไป ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกและ/หรือการกระทำของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกและ/หรือการกระทำของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกและ/หรือการกระทำของท่านค่อนข้างมาก
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	หมายถึง	บางครั้งตรงกับความรู้สึกและ/หรือการกระทำของท่าน และบางครั้งไม่ตรงกับความรู้สึกและ/หรือการกระทำของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกและ/หรือการกระทำของท่านค่อนข้างน้อย
ไม่จริงเลย	หมายถึง	ไม่ตรงกับความรู้สึกและ/หรือการกระทำของท่านเลย

ส่วนที่ 4.1 แบบวัดบุคลิกภาพเก็บตัว – แสดงตัว

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง ไม่จริง บ้าง	จริง น้อย	ไม่ จริง เลย
1. ข้าพเจ้าเป็นคนที่ชอบคิดไตร่ตรองก่อนลงมือทำสิ่งต่าง ๆ					
2. ข้าพเจ้าชอบทำสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความตื่นเต้น.....					
3.ตามปกติข้าพเจ้าชอบอ่านหนังสือมากกว่าเข้าสังคม.....					
4. ข้าพเจ้าพอใจที่จะมีเพื่อนน้อยแต่เป็นเพื่อนแท้.....					
5.คนอื่น ๆ มักจะคิดว่าข้าพเจ้าท่านเป็นคนร่าเริงและมีชีวิตชีวา...					
6.ข้าพเจ้ารู้สึกกระหมัดระวังตัวเมื่ออยู่กับผู้ที่เหนือกว่าหรือผู้ใหญ่กว่า					
7. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่มีความสุข เมื่อขาดโอกาสพบปะผู้คนจำนวนมาก					
8. เมื่ออยู่ในหมู่คนมาก ๆ ข้าพเจ้ามักฟังคนอื่นพูดมากกว่าคุย.....					
9. ข้าพเจ้าเป็นคนที่สามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่าย.....					
10.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นการยากที่จะทำตัวให้สนุกสนาน ในงานเลี้ยงสังสรรค์.....					
11. ข้าพเจ้าชอบทำงานคนเดียว.....					
12.เมื่อมีใครมาเอ็ดตะโรไล่ ข้าพเจ้ามักเอ็ดตะโรได้ตอบกลับไป					
13. ข้าพเจ้าชอบสนทนากับคนอื่นมากจนไม่ยอมเสียโอกาสที่จะ เข้าไปพูดคุยกับคนแปลกหน้า.....					

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง ไม่จริง บ้าง	จริง น้อย	ไม่ จริง เลย
14. ข้าพเจ้าเป็นคนที่ชอบแสวงหาสิ่งทีรึบร้อนและตื่นเต้น.....					
15. ข้าพเจ้ามักชอบพูดคุยเรื่องตลกกับเพื่อนฝูง.....					
16. ข้าพเจ้ามักเป็นคนเชื่องช้าไม่รีบร้อน.....					
17.ข้าพเจ้ามักชอบที่จะอยู่บ้านมากกว่าไปงานเลี้ยงสังสรรค์ที่ น่าเบื่อ.....					
18. ข้าพเจ้าเป็นคนที่ไม่ชอบอยู่ในกลุ่มที่ชอบล้อเลียนคน อื่น.....					

ส่วนที่ 4.2 แบบวัดบุคลิกภาพมั่นคง - หวันไหว

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง ไม่จริง บ้าง	จริง น้อย	ไม่ จริง เลย
1. ข้าพเจ้าชอบคิดถึงแต่อดีต.....					
2. ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลในสิ่งที่ไม่ควรพูดหรือควรทำบ่อย ๆ					
3. ข้าพเจ้ารู้สึกน้อยใจง่าย.....					
4. ข้าพเจ้าชอบคิดอะไรต่าง ๆ นานาจนนอนไม่หลับ.....					
5. บางครั้งข้าพเจ้าอารมณ์เสียและโกรธง่าย.....					
6. ข้าพเจ้ามีอารมณ์เครียด.....					
7. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจอยู่นานที่ผู้อื่นตอบปฏิเสธ.....					
8. ข้าพเจ้ามักตัดสินใจเข้าไปเสมอ.....					
9. บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกดีใจและเสียใจโดยไม่มีเหตุผล.....					
10. ข้าพเจ้าชอบคิดฝันในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้บ่อย ๆ.....					
11. ข้าพเจ้ามักกระวนกระวายใจจนนั่งไม่ติด.....					
12. ข้าพเจ้ารู้สึกทุกข์ทรมานจากอาการประสาท.....					
13. อารมณ์ของข้าพเจ้ามักเปลี่ยนแปลงง่าย.....					
14. ข้าพเจ้าเป็นคนขี้หงุดหงิด.....					
15. ข้าพเจ้ามักรู้สึกเบื่อหน่ายบ่อย.....					
16. ข้าพเจ้าเคยมีอาการหายใจขัดโดยไม่ได้ทำงานหนัก.....					
17. ข้าพเจ้ามักคิดอะไรไม่ออกอยู่บ่อย ๆ					
18. ข้าพเจ้าสะเทือนใจง่าย.....					

ภาคผนวก ข. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ดวงเดือน ศาสตร์ภัทร
อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร
อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรวรรณ กิ่งแก้วก้านทอง
อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวมธุริน วรรณศักดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	14 ตุลาคม 2521
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	54/107 ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกระดับ 9
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สาขาบางซื่อ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	นศ.บ. (ประชาสัมพันธ์) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2550	กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ