

รายงานการวิจัย ฉบับที่ ๑๐๗

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุ
ของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ว่าที่ร้อยตรี ดร.มนัส บุญประกอบ
ดร.พรรณี บุญประกอบ

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ISBN 974-8182-10-X

คำนำ

การวิจัยเรื่องนี้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เนื่องจากทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒยังไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของผู้ที่เกษียณอายุภายหลังที่ได้เกษียณอายุไปแล้ว หรือปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดให้ผู้ที่เกษียณอายุแล้วยังคงอยู่ในชีวิตการทำงานต่อไป เพื่อที่ทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจะสามารถนำข้อมูลจากการวิจัย ไปใช้ประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนที่เอื้อประโยชน์ต่อข้าราชการที่เกษียณอายุไปแล้วซึ่งล้วนเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่า ยังมีกำลังวังชาดีมีความรู้และประสบการณ์สูง เคยสร้างคุณประโยชน์ต่อทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมายาวนาน และยังคงมีพลังในการทำงานเพื่อส่วนรวมต่อไป

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนข้าราชการเกษียณอายุของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุก ๆ ท่านที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่งานวิจัย รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องสนับสนุนอีกหลาย ๆ ท่านที่มีอาใจเอื้อนามได้อย่างครบถ้วน ซึ่งเป็นผลให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงด้วยดี

คณะผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่เกษียณอายุซึ่งเป็นบุคคลที่ได้ทำคุณประโยชน์อย่างสำคัญและต่อเนื่องยาวนานให้แก่หน่วยงานและประเทศชาติ

คณะผู้วิจัย

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่องนี้เพื่อหาตัวแปรที่เป็นตัวแปรจำแนกประเภทพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยสถานการณ์(สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการสนับสนุนทางสังคม) จิตลักษณะเดิม (การเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และสุขภาพจิต) และจิตลักษณะตามสถานการณ์(การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และเจตคติต่อการทำงาน)ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง(เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพสมรส เงินรายได้)ต่างกัน ประชากรประกอบด้วย ข้าราชการบำนาญของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เกษียณอายุราชการทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2532-2545 จำนวน 281 คน ในปีงบประมาณ 2546 การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 211 ฉบับ (ร้อยละ 75.09) และทำการสัมภาษณ์เจาะลึกข้าราชการเกษียณอายุจำนวน 20 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์จำแนก การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ตัวแปรจำแนกพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน โดยสามารถจำแนกเป็นการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ/เอกชน และงานอื่น ๆ ออกจากการไม่ได้ทำงาน
2. ข้าราชการเกษียณอายุที่แตกต่างกัน ทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินรายได้ จะมีความแตกต่างกันในด้านการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน นอกจากนี้ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันยังมีความแตกต่างกันในเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเอง สุขภาพจิต และเจตคติต่อการทำงาน รวมทั้งผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันก็จะได้รับคำแนะนำชักจูงแตกต่างกัน

Abstract

The objectives of this research were to find out variables which could discriminate work behaviors after the government officials' retirement at Srinakharinwirot University (SWU), and to compare situational factors (work condition, persuasion and social support), psychological characteristics (self esteem, work motivation, and mental health), and situational psychological factors (self-efficacy and work attitude) of the retired ones who were different in bio-social characteristics and background (gender, age, education level, academic position, marital status, and income). The population consisted of 281 retired government officials, during 1989-2002, in 2003 budgetary year. Data were collected from all by using questionnaires which got back and were completed only 211 of them (75.09%). Furthermore, 20 retired government officials were purposive sampling for in-depth interview. Data analysis was done by applying the following statistics: percentage, mean, standard deviation, t-test, analysis of variance, discriminant analysis, and content analysis.

Research findings were as follows:

1. Three variables as discriminant factors were work condition, persuasion, and self-efficacy.
2. The retired government officials who were different in gender, age, education level, and income had self - efficacy differently. Furthermore, ones who were different in education level would be different in self esteem, mental health, and work attitude as well. Finally, ones who had different academic positions would get different persuasion.

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามปฏิบัติการ.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
พฤติกรรมการทำงาน.....	9
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน.....	14
ปัจจัยสถานการณ์.....	14
สถานการณ์ในที่ทำงาน.....	14
การได้รับคำแนะนำชักจูง.....	15
การสนับสนุนทางสังคม.....	16
ปัจจัยจิตลักษณะเดิม.....	17
การเห็นคุณค่าในตนเอง.....	17
แรงจูงใจในการทำงาน.....	18
สุขภาพจิต.....	20
ปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์.....	21
การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน.....	21
เจตคติต่อการทำงาน.....	23
ปัจจัยชีวสังคม และภูมิหลัง.....	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
การสร้างและหาคุนภาพเครื่องมือวิจัย.....	29
ลักษณะและตัวอย่างเครื่องมือวิจัย.....	30

การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	36
การวิเคราะห์จำแนก.....	37
การวิเคราะห์.....	40
การวิเคราะห์เนื้อหา	43
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	44
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	44
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	46
การอภิปรายผล.....	47
ข้อเสนอแนะ.....	48
บรรณานุกรม.....	50
ภาคผนวก.....	54

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลพื้นฐานของนิสิตชั้นปีที่2มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	76
2 ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	78
3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะทางจิตกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	79
4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	81
5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้นในการทำนายการเรียนรู้ด้วย การนำตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	82
6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนิสิตมหาวิทาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา.....	84
7 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา.....	84
8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมกับคะแนนรายข้อ (r) และค่า ความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง.....	132
9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมกับคะแนนรายข้อ (r) และค่า ความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามปัจจัยลักษณะทาง จิต.....	133
10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมกับคะแนนรายข้อ (r) และค่า ความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามปัจจัยทางสังคมด้าน ครอบครัว.....	134
11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมกับคะแนนรายข้อ (r) และค่า ความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามปัจจัยทางสังคมด้านมหาวิทยาลัย.....	

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 กรอบแนวคิดการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง.... 15
2. สรุปผลการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง..... 86



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ความสนใจเรื่องเกี่ยวกับผู้สูงอายุได้เพิ่มมากขึ้น นับตั้งแต่องค์การสหประชาชาติจัดให้มีการประชุมสมัชชาโลกเรื่องผู้สูงอายุในปี พ.ศ.2525 ณ กรุงเวียนนา ประเทศออสเตรีย (บรรณศิริพานิช และคณะ, 2531: 1; สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2539: 2) และองค์การเดียวกันนี้เล็งเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุเพิ่มมากยิ่งขึ้น จนถึงกับประกาศในปี พ.ศ.2542 เป็นปีผู้สูงอายุสากล (The International Year for the Older Persons) ทำให้เป็นที่คาดหมายได้ว่าประเทศต่างๆ ทั่วโลกจะยิ่งมองเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุแผ่ขยายออกไปอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม ในเดือนเมษายน 2545 มีการประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยผู้สูงอายุครั้งที่ 2 ณ กรุงมาดริด ประเทศสเปน (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2547) สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญเรื่องผู้สูงอายุ โดยบรรจุเรื่องนี้ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 พ.ศ.2530-2534 และจัดทำเป็นแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ช่วง 20 ปี (พ.ศ.2525-2544) ซึ่งมีเป้าหมายประการหนึ่งที่มุ่งสร้างเสริมความมั่นคงของรายได้และการทำงานของผู้สูงอายุ (ศิริวรรณ ศิริบุญ, 2536: 5) เมื่อเดือนมีนาคม 2538 มีการจัดประชุมใหญ่สภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยซึ่งมีผู้มาร่วมประชุมล้วนเป็นผู้สูงอายุจากทั่วประเทศกว่า 200 คน ต่อมาได้มีการออกกฎหมายเรียกว่า “พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546” เมื่อ 22 ธันวาคม 2546 ซึ่งมีสาระรวมถึง 24 มาตราและกำหนดให้มีคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ หรือ “กผส.” โดยนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2547)

ผู้สูงอายุ หรือบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ถ้ารับราชการเมื่อถึงอายุ 60 ปี ก็จะต้องเกษียณอายุตามระเบียบของทางราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ไปจากตำแหน่งที่เคยทำอยู่เป็นประจำ มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ยืนยันว่า ผู้สูงอายุยังมีศักยภาพ มีความพร้อมในการทำงาน หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม (เกริกศักดิ์ บุญญาอนุพงศ์ และสุริย์ บุญญาอนุพงศ์, 2534; เกริกศักดิ์ บุญญาอนุพงศ์ 2539) นั่นแสดงถึงการยอมรับในความสามารถของผู้สูงอายุ ในสังคมไทยได้ให้การยอมรับผู้สูงอายุมานับแต่ครั้งอดีต ด้วยถือว่าผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีประสบการณ์ชีวิตและการทำงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ครอบครัวและชุมชนต่างเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของผู้สูงอายุ ซึ่งเคยมีบทบาทในการเป็นผู้นำด้านต่างๆ เช่นบทบาทของการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้วิชาชีพแขนงต่างๆ และประสบการณ์ให้แก่คนรุ่นบุตรหลานทั้งในครอบครัวและชุมชน บทบาทในฐานะผู้นำทางศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี ผู้นำทางการเมือง ผู้นำทางสาธารณสุขพื้นบ้านในการรักษาคนไข้ ที่ปรึกษาในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เป็นต้น แม้ว่าในปัจจุบันภาวะทางสังคมไทยจะมีการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตสาขาวิชาต่างๆ ออกไปปรับใช้บ้านเมืองมายาวนานกว่า 55 ปี นับตั้งแต่สมัยที่เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงและวิทยาลัยวิชาการศึกษามาจนถึงปัจจุบัน ข้าราชการในสายอาจารย์ผู้เคยทำหน้าที่ สั่งสอนอบรมบัณฑิตดังกล่าวต่างกลายเป็นข้าราชการเกษียณอายุออกไปแล้วหลายรุ่น สถิติข้าราชการในสายนี้รวมทั้งผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บริหาร อาจารย์ และสายสนับสนุนวิชาการซึ่งยังติดต่อกับทางมหาวิทยาลัยในปัจจุบันมีจำนวนถึง 281 คน (กองคลัง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546) ทรัพยากรบุคคลอันมีค่าจำนวนนี้ยังคงทำงานอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาหรือในหน่วยงานอื่น ๆ มากน้อยเพียงใด มีปัจจัยอะไรที่เป็นตัวกำหนดให้ผู้เกษียณอายุยังคงอยู่ในชีวิตการทำงานต่อไป และตัวแปรที่เป็นภูมิลักษณ์ของบุคคลจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับปัจจัยดังกล่าวมากน้อยเพียงไร

ถึงแม้ว่าจะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุไทยมานานราวกว่าสามทศวรรษก็ตาม แต่พบว่าการศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการเกษียณอายุยังมีจำนวนน้อยมาก โดยเฉพาะประเด็นการวิจัยสำหรับข้าราชการเกษียณอายุในแง่ของพฤติกรรมศาสตร์และเน้นที่พฤติกรรมการทำงานยังไม่เคยปรากฏว่ามีการศึกษาวิจัยในประเทศไทยมาก่อน ผู้วิจัยจึงสนใจและพิจารณาเห็นสมควรว่าน่าจะศึกษาวิจัยเพื่อขยายพรมแดนความรู้อีกแง่หนึ่งในด้านข้าราชการเกษียณอายุในสถาบันอุดมศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย และวางแผนปฏิบัติด้านข้าราชการผู้สูงอายุของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งล้วนเป็นบุคลากรที่ทรงคุณความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อหาตัวแปรที่สามารถจำแนกประเภทพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณ อายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยสถานการณ์ (สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการสนับสนุนทางสังคม) จิตลักษณะเดิม (การเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และสุขภาพจิต) และจิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และเจตคติต่อการทำงาน) ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีความแตกต่างกันด้านลักษณะทางชีวสังคมและภูมิลักษณ์ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพสมรส และ เงินรายได้)

ความสำคัญของการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยมี ดังนี้

ด้านวิชาการ

ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และได้ตัวแปรจำแนกพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุราชการ เพื่อให้สามารถเข้าใจและอธิบายพฤติกรรมการทำงานหรือการเลือกประเภทของอาชีพภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการได้

ด้านการนำไปใช้ประโยชน์

1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ข้าราชการเกษียณอายุยังคงสามารถดำรงอยู่ในการทำงานต่อไปได้

2. หน่วยงานในระดับภาควิชา หรือคณะสามารถนำองค์ความรู้จากการวิจัยไปใช้พิจารณาประกอบการคัดเลือกบุคคล การส่งเสริมสถานการณ์ในที่ทำงานและการสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรสามารถเห็นคุณค่าในการทำงานเพื่อหน่วยงานได้ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการบำนาญของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้งหมดที่เกษียณอายุราชการระหว่าง พ.ศ.2532–2545 และยังมีชีวิตอยู่ในปีงบประมาณ 2546 มีจำนวน 281 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรสถานการณ์ ได้แก่

- สถานการณ์ในที่ทำงาน
- การได้รับคำแนะนำชักจูง
- การสนับสนุนทางสังคม

ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่

- การเห็นคุณค่าในตนเอง
- แรงจูงใจในการทำงาน
- สุขภาพจิต

ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่

- การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
- เจตคติต่อการทำงาน

ตัวแปรชีวสังคมและภูมิหลัง ได้แก่

- เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง
- อายุ ได้แก่ 60–65 ปี 66–70 ปี และมากกว่า 70 ปีขึ้นไป
- ระดับการศึกษา ได้แก่ ตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา สูงกว่าปริญญาตรี-ปริญญาโท และปริญญาเอก
- ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ขึ้นไป
- สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด สมรส หม้ายหรือหย่า
- เงินรายได้ ได้แก่ ต่ำกว่า 20,000 บาท 20,001–30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงาน ได้แก่

- ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา
- ทำงานอาชีพอื่น
- ไม่ได้ทำงาน

นियามปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ข้าราชการเกษียณอายุเลือกทำเพื่อเพิ่มรายได้ภายหลังเกษียณอายุราชการแล้ว แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา ทำงานอาชีพอื่น และไม่ได้ทำงาน

2. สถานการณ์ในที่ทำงาน (work condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ และด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกสบาย ความมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ เป็นต้น

การวัดสถานการณ์ที่ทำงาน ใช้แบบวัดจำนวน 8 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ ใช่ ไม่ใช่ โดยให้คำตอบ ใช่ เท่ากับ 1 คะแนน ไม่ใช่ ให้ 0 คะแนน ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 0-8 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า จะเป็นผู้ที่มีสถานการณ์ในที่ทำงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่พึงพอใจมากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

3. การได้รับคำแนะนำชักจูง (persuasion) หมายถึง การได้รับคำแนะนำคำชักชวน คำเชิญจากหน่วยงานใหม่ หรือการได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อข้าราชการ เกษียณอายุ

การวัดการได้รับคำแนะนำชักจูง ใช้แบบวัดจำนวน 2 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ ใช่ ไม่ใช่ โดยให้คำตอบ ใช่ เท่ากับ 1 คะแนน ไม่ใช่ ให้ 0 คะแนน ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 0-2 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า จะเป็นผู้ที่ได้รับคำแนะนำชักจูง มากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

4. การสนับสนุนทางสังคม (social support) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวและบุคคลอื่นในด้านอารมณ์ ด้านวัตถุ และด้านข้อมูล

การวัดการสนับสนุนทางสังคม วัดโดยใช้แบบวัดจำนวน 10 ข้อ เป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ เป็นข้อความทั้งทางบวกและทางลบ ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความคิดเห็นและความรู้สึกที่มีต่อการได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวและบุคคลอื่น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ ถ้าเป็นข้อความทางบวก คำตอบ จริง ก่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ก่อนข้างไม่จริง และไม่จริง จะให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ถ้าเป็นข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10-50 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าจะเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

5. การเห็นคุณค่าในตนเอง (self – esteem) หมายถึง การรับรู้ถึงลักษณะของตนเอง โดยประเมินจากตนเองและข้อมูลจากคนรอบข้าง แล้วเกิดการยอมรับ เห็นความสำคัญ และความภาคภูมิใจในความสามารถและความสำคัญของตน

การวัดการเห็นคุณค่าของตนเอง วัดโดยใช้แบบวัดจำนวน 10 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เป็นข้อความทั้งทางบวกและทางลบ ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความคิดเห็นและความรู้สึกต่อข้อความ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ ถ้าเป็นข้อความทางบวก คำตอบจริง ก่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ก่อนข้างไม่จริง และไม่จริง โดยให้คะแนนตั้งแต่ 5, 4, 3, 2, และ 1 ตามลำดับ ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนกลับกัน ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10-50 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าเป็นผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

6. แรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) หมายถึง ความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ของตนร่วมกับปัจจัยภายในงาน (เช่น ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ของงาน ความท้าทายของงาน) ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นโดยไม่ต้องอาศัยกฎเกณฑ์ภายนอกเป็นข้อบังคับ

การวัดแรงจูงใจในการทำงาน วัดโดยใช้แบบวัดจำนวน 10 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เป็นข้อความทั้งทางบวกและทางลบ ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความคิดเห็นและความรู้สึกต่อข้อความ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ ถ้าเป็นข้อความทางบวก คำตอบจริง ก่อนข้าง

7. **สุขภาพจิต (mental health)** หมายถึง สภาพทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นปกติ และความผิดปกติที่ไม่รุนแรง เช่น ความกังวลใจ ความเครียด ความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ ตลอดจนมีความสุข ความพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

การวัดสุขภาพจิต วัดโดยใช้แบบวัดจำนวน 10 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เป็นข้อความทั้งทางบวกและทางลบ ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความคิดเห็นและความรู้สึกต่อตนเองที่เกิดขึ้นระหว่าง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือถ้าเป็นข้อความทางบวก คำตอบจริง ก่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ก่อนข้างไม่จริง และไม่จริง จะให้คำตอบ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ถ้าเป็นข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10-50 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า เป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

8. **การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (self – efficacy)** หมายถึง การที่บุคคลประเมินความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานว่าตนเองสามารถทำได้หรือไม่และมีความมั่นใจในระดับใดในการปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หลังเกษียณอายุราชการ

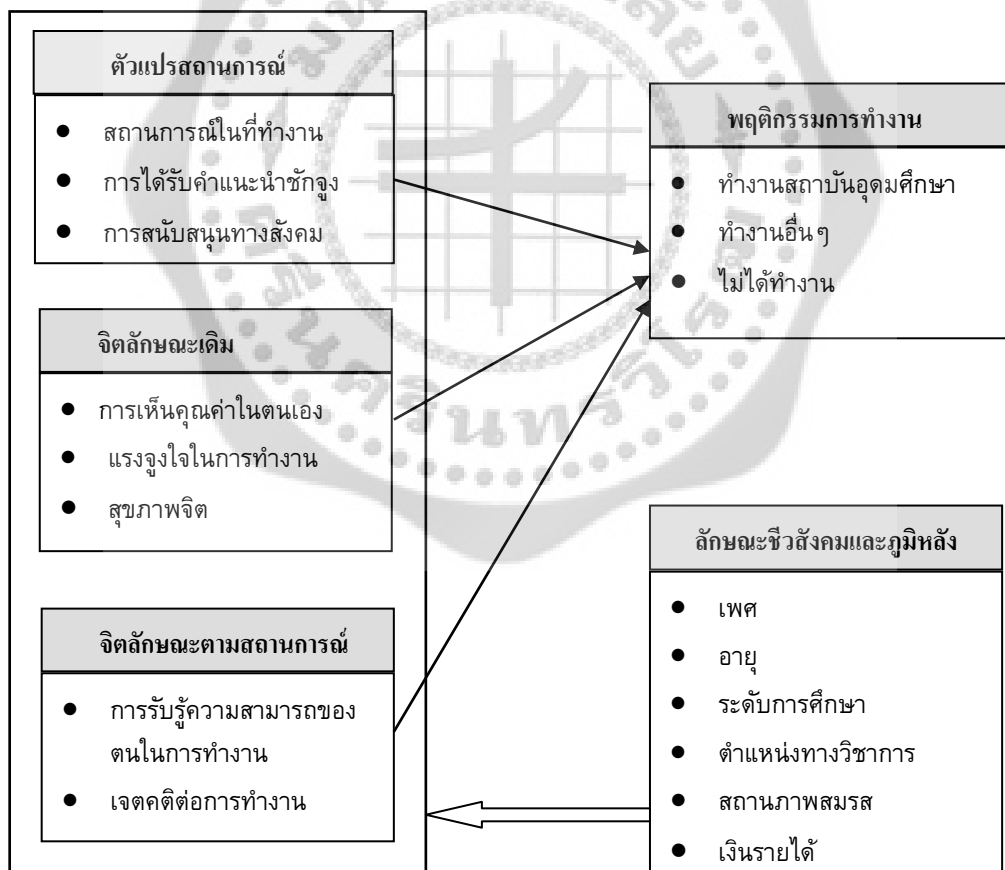
การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน วัดโดยใช้แบบวัดจำนวน 10 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ทำได้ และมั่นใจที่สุด จนถึง ไม่สามารถทำได้ โดยให้คะแนนตั้งแต่ 5, 4, 3, 2, 1 และ 0 ตามลำดับ ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10-50 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

9. **เจตคติต่อการทำงาน (work attitude)** หมายถึง การมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการทำงาน มีความรู้สึกเป็นสุขและพอใจในการทำงาน รวมไปถึงความพร้อมหรือความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป

การวัดเจตคติต่อการทำงาน วัดโดยใช้แบบวัดจำนวน 10 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด การให้คะแนนคือถ้าตอบ จริง ก่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ก่อนข้างไม่จริง และไม่จริง จะให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10-50 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า เป็นผู้ที่มีเจตคติต่อการทำงานดีกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้ได้ใช้แนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) (Magnusson & Endler, 1997: 18–21) เป็นกรอบในการศึกษาและอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ โดยการพิจารณาร่วมกันทั้งสาเหตุภายนอก ได้แก่ ตัวแปรสถานการณ์ และสาเหตุภายใน ได้แก่ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ เพื่อใช้เป็นตัวแปรจำแนกพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ โดยตัวแปรสถานการณ์ประกอบด้วย สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และสุขภาพจิต ส่วนตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และเจตคติต่อการทำงาน นอกจากนี้ยังได้ศึกษาผลของความแตกต่างของตัวแปรด้านชีวสังคมและภูมิหลังของข้าราชการเกษียณอายุที่มีต่อกลุ่มตัวแปรดังกล่าวด้วย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงขอบเขตความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปร

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรจิตลักษณะเดิม (การเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และสุขภาพจิต) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน) และตัวแปรสถานการณ์ (สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการสนับสนุนทางสังคม) สามารถจำแนกประเภทพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ข้าราชการเกษียณอายุที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพสมรส และเงินรายได้แตกต่างกัน จะมีสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์แตกต่างกัน



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอแนะนำเอกสารทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการทำงาน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ปัจจัยสถานการณ์

สถานการณ์ในที่ทำงาน
การได้รับคำแนะนำชักจูง
การสนับสนุนทางสังคม

ปัจจัยจิตลักษณะเดิม

การเห็นคุณค่าในตนเอง
แรงจูงใจในการทำงาน
สุขภาพจิต

ปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์

การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
เจตคติต่อการทำงาน

ปัจจัยชีวสังคม และภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงาน

1. พฤติกรรมการทำงาน

1.1 ผู้สูงอายุ

สมัชชาโลกได้มีมติที่นครเวียนนา เมื่อ พ.ศ.2525 ว่าผู้สูงอายุ คือ ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปทั้งชายและหญิง (จินตนา สงค์ประเสริฐ. 2538: 1) การพิจารณาถึงสภาพการเป็นผู้สูงอายุนั้น มีความหลากหลายและแตกต่างกันในแต่ละมุมมอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความหมายและความเข้าใจต่อสภาพการเป็นผู้สูงอายุของบุคคลนั้นๆ นักวิชาการในประเทศไทยได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาความเป็นผู้สูงอายุว่าควรพิจารณาองค์ประกอบต่างๆ (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และคณะ. 2536: 106-108) ดังนี้

1. ประเพณีนิยม (tradition) เป็นการกำหนดผู้สูงอายุ โดยยึดตามเกณฑ์อายุที่ออกจากงาน ซึ่งมีความหมายแตกต่างกันในแต่ละประเทศ เช่น ประเทศไทยกำหนดอายุ 60 ปี เป็นวัยเกษียณอายุ ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดอายุ 65 ปี เป็นต้น

2. การปฏิบัติหน้าที่ทางร่างกาย (body functioning) เป็นการกำหนดโดยยึดตามเกณฑ์สรีรวิทยาทางกายภาพ บุคคลจะมีการเสื่อมสลายทางสรีรวิทยาที่แตกต่างกันในวัยสูงอายุ อวัยวะ

3. การปฏิบัติหน้าที่ทางด้านจิตใจ (mental functioning) เป็นการกำหนดโดยยึดหลักตามเกณฑ์ของความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ การจำ การเรียนรู้ ส่วนความเสื่อมทางจิตใจที่พบมากที่สุดสำหรับผู้สูงอายุ คือ ความจำเริ่มเสื่อม ขาดแรงจูงใจ แต่อาจไม่พบในบุคคลผู้สูงอายุทุกคน

4. ความคิดเกี่ยวกับตัวเอง (self-concept) เป็นการกำหนดโดยยึดตามแนวความคิดที่ผู้สูงอายุมองตนเอง เพราะโดยปกติผู้สูงอายุมักจะคิดว่าตนเองแก่มาแล้ว จึงส่งผลกระทบต่อบุคลิกภาพทางกาย ความรู้สึกทางด้านจิตใจ และการดำเนินชีวิตประจำวัน สิ่งเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงไปตามแนวความคิดที่ผู้สูงอายุนั้นๆ ได้กำหนดขึ้น

5. ความสามารถในการประกอบอาชีพ (occupation) เป็นการกำหนดโดยยึดตามความสามารถในการประกอบอาชีพ โดยได้แนวความคิดมาจากการเสื่อมถอยของสภาพทางร่างกายและจิตใจ คนทั่วไปจึงกำหนดว่า วัยสูงอายุเป็นวัยที่ควรพักผ่อนและหยุดการประกอบอาชีพ

6. ความกดดันทางอารมณ์และความเจ็บป่วย (coping with stress and illness) เป็นการกำหนดโดยยึดตามสภาพร่างกายและจิตใจ ผู้สูงอายุมักจะเผชิญกับสภาพโรคร้ายไข้เจ็บอยู่เสมอ เพราะร่างกายและอวัยวะต่างๆ เริ่มเสื่อมลง

สรุปได้ว่าเกณฑ์การพิจารณาผู้สูงอายุ โดยสากลจะกำหนดให้ผู้ที่มิอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์เป็นผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังสามารถพิจารณาผู้สูงอายุได้จากอีกหลายปัจจัย ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ทางร่างกาย การปฏิบัติหน้าที่ทางด้านจิตใจ ความคิดเกี่ยวกับตัวเอง ความสามารถในการประกอบอาชีพ ความกดดันทางอารมณ์และความเจ็บป่วย

1.2 การเกษียณอายุราชการ

สำหรับในประเทศไทยยึดหลักในการพิจารณาผู้สูงอายุตามเกณฑ์ของที่ประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยผู้สูงอายุเช่นกัน ดังนั้นตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญของประเทศไทยจึงได้กำหนดให้ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ จะต้องเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ (สมบุรณ์ ศาลยาชีวิน. 2526: 59) ซึ่งการเกษียณอายุราชการ (retirement) นั้นเป็นกระบวนการทางสังคมในการประกอบอาชีพที่กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการจ้างงานต้องออกจากงานเมื่อถึงช่วงอายุที่กำหนด (สุรกุล เจนอบรม. 2534 :25) โดยการเกษียณอายุราชการแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่กำหนดแน่นอน (compulsory retirement) คือ ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ถือว่าพ้นจากอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และประเภทที่ยืดหยุ่นได้ (automatic retirement) คือ ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ แต่มีการพิจารณาให้ทำงานต่อไปอีกตามสมรรถภาพ ในลักษณะการทำงานเช่นนี้ พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญมีข้อยกเว้นไว้เป็นกรณีพิเศษ ซึ่งหน่วยงานมีความเห็นว่าข้าราชการเกษียณอายุบุคคลนั้นๆ มี

สำหรับในปัจจุบันนี้ อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพถึงเกณฑ์ที่กำหนด สามารถขอต่ออายุราชการได้ ทั้งนี้ต้องผ่านการพิจารณาจากมหาวิทยาลัยนั้น ๆ และต่อได้อีกจำนวน 5 ปี

1.3 พฤติกรรมการทำงานของผู้สูงอายุ

ในด้านการทำงานของผู้สูงอายุนั้น ถึงแม้หลายฝ่ายจะมองเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุและมีมาตรการการส่งเสริมด้านการงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ โดยภาครัฐมีการทำพระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ แต่มาตรการที่สนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำเหล่านี้ กลับเป็นประเด็นที่สวนทางกับนโยบายการให้ออกจากงาน (early retirement) ที่ภาครัฐกำลังดำเนินการอยู่ ซึ่งความเป็นจริงที่ภาครัฐควรตระหนัก คือ การคำนึงถึงการอยู่รอด การหารายได้และวิถีการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ ภาครัฐควรสนับสนุนการจ้างงานและสร้างงานที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุต่อไป กฎหมายเกี่ยวกับผู้สูงอายุต้องได้รับการปรับเพื่อให้ทันสมัย ตรงกับความต้องการและครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ (ฉัตรสุมน พฤทธิบุญโญ, 2546)

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุใดก็ตาม ข้อกำหนดทางวัฒนธรรมทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันออกไป ในสังคมที่เน้นและให้ความสำคัญกับการทำงาน (work oriented) สมาชิกในสังคมจะถูกสอนให้เห็นถึงความจำเป็นของการทำงาน ซึ่งงานจะเป็นสิ่งนำไปสู่ความมีวุฒิภาวะ การเป็นอิสระ การยอมรับจากผู้อื่น และยังสอนว่าการทำงานเป็นการทำความดีไปในตัว ซึ่งในปัจจุบันสถาบันทางสังคมต่างๆ พยายามปลูกฝังนิสัย ค่านิยม และเจตคติในการทำงานที่เหมาะสมให้แก่สมาชิกในสังคมของตน (ฉวีวรรณ จันทรรัตน์, 2540: 37) ซึ่งค่านิยมการเห็นคุณค่าของการทำงานนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาในอดีตที่ผ่านมาของสมศรี กันธมาลา (ฉวีวรรณ จันทรรัตน์, 2540: 91; อ้างอิงจาก สมศรี กันธมาลา, 2529) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการส่งเสริมบทบาทของผู้เกษียณอายุให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่อยู่ในระดับผู้บริหาร นักวิชาการ และนักปฏิบัติการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และอยู่ในระหว่างปฏิบัติงานปีสุดท้ายก่อนเกษียณอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการเกษียณอายุ 60 ปี รวมถึงยอมรับว่าตนเองอยู่ในวัยสูงอายุแล้วแต่มีทัศนคติต่อการทำงานต่างๆ ไปว่ายังคงทำงานต่อไปได้ ขึ้นอยู่กับสุขภาพและโอกาส และสอดคล้องกับผลการศึกษานองนาพร ชโยวรรณ และคณะ (2532) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคมและประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย พบว่าผู้สูงอายุร้อยละ 66 คิดว่าไม่ควรกำหนดการเกษียณอายุหรือควรให้ทำงานไปเรื่อยๆ

นอกจากงานวิจัยดังกล่าว อรพินท์ บุณนาค (2537) ได้ให้ข้อเสนอแนะจากการที่ได้ศึกษาระบบการชราภาพว่าไม่ควรใช้อายุเป็นเกณฑ์ในการยุติการทำงานของผู้สูงอายุ เนื่องจากบางคนจำเป็นต้องออกจากงานตามเกณฑ์อายุที่ต้องเกษียณ แต่ยังมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงอยู่ ถือว่าเป็นการสูญเสียกำลังคนที่จะทำประโยชน์ให้สังคมและประเทศ ปัจจุบันนี้จึงมีผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อยที่อายุมากกว่า 60 ปี แต่ยังมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ยังพร้อมสำหรับการทำงานที่ไม่หนักจนเกินไป และวัฒนธรรมไทยเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุ ได้มีโอกาสทำงานต่อไป เพราะสังคมไทยให้เกียรติผู้สูงอายุ นำมาสู่วัฒนธรรมการทำงานที่ถือความอาวุโสในการทำงาน เนื่องจากท่านมีประสบการณ์และสุขุมมากกว่า สังคมไทยจึงเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ทำงานในตำแหน่งที่ปรึกษาในหน่วยงานราชการหลายแห่ง (ฉวีวรรณ จันทรัตน์. 2540: 38) โดยมหาวิทยาลัยเบิร์กเลย์ ได้ทำการศึกษาบุคลิกภาพโดยการติดตามผลแบบระยะยาวเป็น 3 ช่วงในกลุ่มตัวอย่างหญิงชาย ตั้งแต่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นจำนวน 420 คน โดยช่วงแรกเริ่มศึกษาตั้งแต่ปี ค.ศ.1928–1929 ช่วงที่สองปี ค.ศ.1968–1969 และช่วงสุดท้ายปี ค.ศ.1982–1984 โดยช่วงสุดท้ายนี้กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 83 ปี พบว่า บุคลิกภาพด้านสติปัญญา (intellect) เป็นบุคลิกที่คงที่มากที่สุด มีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก ในช่วงอายุต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าในสาขาจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่พบว่าความสามารถในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มิได้เสื่อมถอยไปตามวัย แต่กลับจะเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีอายุและประสบการณ์เพิ่มขึ้น (เพ็ญแข ประจันปัจฉิน. 2537: 70–80)

จากเอกสารและงานวิจัยข้างต้นทำให้ทราบว่า บุคคลที่เกษียณอายุราชการแล้ว ถึงแม้สังคมจะมองว่าเป็นผู้สูงอายุ แต่ความรู้ ความคิด และสติปัญญาไม่ได้เสื่อมถอยลงไป ข้าราชการที่เกษียณอายุจึงยังคงได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตและการทำงานมามาก และมีอยู่จำนวนไม่น้อยที่ยังคงทำงานได้และเลือกที่จะประกอบอาชีพต่อไป

1.4 ประโยชน์ที่ผู้สูงอายุได้รับจากการทำงานหลังจากเกษียณอายุ

เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น ส่วนใหญ่สถานภาพทางสังคมจะลดลง บทบาทเก่าจะถูกตัดออกไป แต่ผู้สูงอายุยังมีความต้องการทางสังคมและทางจิตใจเหมือนบุคคลในวัยกลางคน ผู้สูงอายุควรมีกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากวัยที่ผ่านมา มีความพอใจในการร่วมกิจกรรม มีความสนใจและร่วมเป็นสมาชิกในชมรมต่างๆ โดยผู้สูงอายุส่วนมากมักจะดำเนินชีวิตเหมือนคนที่อยู่ในวัยกลางคนและจะปฏิเสธชีวิตแบบผู้สูงอายุมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (ฉวีวรรณ จันทรัตน์. 2540: 48; อ้างอิงจาก จันทนา วรรณฤทธิ์วิชัย 2533: 57; อ้างอิงจาก Havighurst. 1963) ซึ่งข้าราชการบำนาญส่วนใหญ่มีความสุขกับการที่ได้มีกิจกรรมต่างๆ ในสังคมมากกว่าการถอนตัวออกจากสังคม (เขมิกา ยามะรัต. 2527)

จากทฤษฎีแห่งกิจกรรม (activity theory) ของบาร์โรว์และสมิทซ์ เชื่อว่า กิจกรรมเป็นสิ่งจำเป็นและมีประโยชน์สำหรับทุกวัย โดยเฉพาะผู้สูงอายุ จะเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่าง

มีงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังต้องการทำงานหลังจากการเกษียณอายุราชการ ซึ่งลักษณะงานของผู้สูงอายุหลังจากเกษียณนั้น จะมีความแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา ทักษะที่ได้รับ การอบรมเรียนรู้มา ภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุ และมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ความพึงพอใจในงานหรือความจำเป็นเรื่องต้องการหารายได้ เป็นต้น โดยทั่วไปงานของผู้สูงอายุอาจแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ การทำงานเต็มเวลา การทำงานบางเวลา และทำงานต่อเนื่องกับงานเดิมที่ทำอยู่แล้ว (บุญมาส สันธูประมา. 2539: 65) อาจกล่าวได้ว่าการทำงานใดๆหลังจากเกษียณอายุราชการ ย่อมมีประโยชน์ต่อผู้สูงอายุซึ่งจากรูวรรณ ศรีสว่าง (2532) ได้ศึกษากิจกรรมและความคาดหวังของข้าราชการเกษียณอายุในประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 529 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมกิจกรรมหลังเกษียณ เช่น การทำงานเพิ่มรายได้ งานอดิเรกหรืองานยามว่าง ส่วนโกศล มีคุณ (2542) ได้ศึกษาเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมไทยด้านอาชีพ เศรษฐกิจ และกฎหมาย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุจำนวน 560 คน และผู้ใกล้ชิดผู้สูงอายุ 552 คน พบว่า ผู้สูงอายุยังมีบทบาทต่อสังคมโดยการทำงาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นในการประกอบอาชีพ และบางส่วนจะมีปัญหาในการประกอบอาชีพเนื่องจากสุขภาพไม่อำนวย ผู้สูงอายุต้องการความช่วยเหลือด้านการเงิน โดยต้องการทำงานเพื่อมีรายได้ ต้องการความรู้ด้านเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพ และความรู้ด้านกฎหมาย และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเด่นพงษ์ พลละคร (ฉวีวรรณ จันทรรัตน์. 2540: 28; อังอิงจาก เด่นพงษ์ พลละคร. 2533: 73) กล่าวว่า ผู้สูงอายุที่ยังทำงานหลังจากเกษียณอายุ เนื่องจากความพึงพอใจในงานและต้องการทำประโยชน์ให้สังคมมากกว่าการคำนึงถึงรายได้ อย่างไรก็ตามการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ ขึ้นอยู่กับลักษณะอาชีพเดิมที่ได้ปฏิบัติอยู่ก่อน ส่วนการประกอบอาชีพภายหลังเกษียณอายุราชการ พบว่าร้อยละ 69 ไม่ได้ประกอบอาชีพ เนื่องจากการประกอบอาชีพใหม่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เดิม รวมทั้งโอกาสของหน่วยงานที่จะเอื้อต่อผู้สูงอายุ สำหรับลักษณะอาชีพที่ทำหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ ร้อยละ 25 เป็นเจ้าของกิจการ ร้อยละ 18.2 ค้าขาย นอกนั้นเป็นการรับจ้างทั่วไป และเป็นที่ปรึกษาบริษัทต่างๆ (รัชณี ฝนทองมงคล. 2538: 70-71)

สรุปได้ว่าผู้เกษียณอายุราชการส่วนใหญ่ ยังมีความต้องการทางสังคมและทางจิตใจเหมือนบุคคลในวัยกลางคน โดยพยายามรักษาระดับการทำกิจกรรมให้เหมือนเดิม มีความพอใจที่จะร่วมกิจกรรมมากกว่าการถอนตัวออกจากสังคม หรือกล่าวได้ว่ายังคงต้องการทำงานอยู่ อาจจะเป็นงาน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุตามลักษณะงานที่ทำออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา ทำงานอาชีพอื่นและไม่ได้ทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ ซึ่งนำเอาทั้งสาเหตุภายนอก คือ ตัวแปรสถานการณ์ และสาเหตุภายใน ประกอบด้วย ตัวแปรด้านจิตลักษณะเดิม กับตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์เข้ามาพิจารณาร่วมกัน ซึ่งปัจจัยสถานการณ์ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ได้แก่ สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และสุขภาพจิต ปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานและเจตคติต่อการทำงาน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำปัจจัยชีวสังคมและภูมิหลังมาร่วมศึกษาด้วย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพสมรส และเงินรายได้ โดยศึกษาปัจจัยสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน

2.1 ปัจจัยสถานการณ์

2.1.1 สถานการณ์ในที่ทำงาน

สถานการณ์ในที่ทำงาน หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน ความมีอิสระ ความผูกพัน การมีส่วนร่วมและสิ่งอำนวยความสะดวก แนวทางการบริหารยุคใหม่มีมุ่งจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายใต้เงื่อนไขที่ว่า บุคคลในองค์กรจะทำงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพและอุทิศแรงกาย แรงใจให้องค์กรประสบความสำเร็จ (วัลย์นิภา สวัสดิ์นฤเดช, 2539: 15-16) ซึ่งสถานการณ์ในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์กร ในด้านการช่วยกระตุ้นให้มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและพอใจที่จะอยู่ในองค์กร รวมไปถึงกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรด้วย

มาลินี แซ่เตื่อง (2534: 21-29) ได้ศึกษาทัศนคติที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารต้องยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหาร สร้างบรรยากาศให้อาจารย์ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและความก้าวหน้าใน

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาสนับสนุนว่าสถานการณ์ในที่ทำงานเป็นลักษณะของการทำงาน สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกสบาย ความมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ เป็นต้น โดยข้าราชการเกษียณอายุที่มีความรู้สึกพึงพอใจสถานการณ์ในที่ทำงานสูง น่าจะมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆต่อไปหลังจากเกษียณอายุสูงด้วย ดังนั้นสถานการณ์ในที่ทำงานจึงน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการจำแนกพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ

2.1.2 การได้รับคำแนะนำชักจูง

การชักจูงเป็นกระบวนการสื่อสารที่ผู้ส่งสารมีความตั้งใจที่จะเข้าไปมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยการเปลี่ยนความเชื่อ ค่านิยมหรือเจตคติ (ศักดิ์นา บุญเปี่ยม, 2533: 17) การชักจูงให้บุคคลเปลี่ยนเจตคติหรือพฤติกรรมจึงทำได้หลายวิธี เช่น การให้คำแนะนำ การให้ทำตามหรือเลียนแบบ การอภิปรายกลุ่ม หรือการใช้สารชักจูง แต่การชักจูงที่ได้ผลควรคำนึงถึงลักษณะของผู้ชักจูงว่าควรเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่ชักจูงในด้านเนื้อหาของ การชักจูงต้องกล่าวถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามการชักจูง และโทษของการไม่ปฏิบัติตามการชักจูง และผู้ชักจูงต้องกล่าวถึงประโยชน์ที่ตรงกับความต้องการของผู้ถูกชักจูงด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวินและคนอื่นๆ, 2531: 138–141)

อย่างไรก็ตามยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความเกี่ยวข้องของการได้รับคำแนะนำชักจูงกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ แต่จากการทบทวนเอกสารที่ผ่านมาสนับสนุนว่าการได้รับคำแนะนำชักจูง คำชักชวน หรือคำเชิญจากหน่วยงานใหม่ หรือการได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่มีความสำคัญให้ไปร่วมงานด้วยหลังจากที่เกษียณอายุ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่เกษียณอายุที่มีความต้องการทำงานอยู่แล้ว ได้กลับมาทำงานในหน่วยงานเดิมหรือหน่วยงานใหม่หลังจากเกษียณอายุ และน่าจะทำให้ข้าราชการเกษียณอายุที่มีความต้องการ

2.1.3 การสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม (social support) เป็นการติดต่อของบุคคลในการทำงานเพื่อให้บุคคลได้รับความพึงพอใจและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการทำงาน (Kaplan & Others.1977: 50-51) การสนับสนุนทางสังคมจะต้องประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม และมีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับทั้งทางด้านร่างกายจิตใจและสังคม (ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า. 2544: 10; อ้างอิงจาก O'Reilly. 1988: 863-873) การสนับสนุนทางสังคมจะเป็นตัวกั้นกลางระหว่างภาวะกดดันกับภาวะตึงเครียด และเป็นกระบวนการลดความรุนแรงของภาวะกดดันที่จะส่งผลเป็นภาวะตึงเครียดในการทำงานให้น้อยลง (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532: 38 อ้างอิงจาก Ganster & Others. 1986: 105) ซึ่งสเคเฟอร์ และคนอื่นๆ (Scafer, et al. 1981: 381-406) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (emotional support) หมายถึง การสนับสนุนคุ้นเคยหรือยืนยันความมั่นใจ
 2. การสนับสนุนทางด้านวัตถุ (tangible support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านวัตถุ สิ่งของตามความต้องการ
 3. การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (information support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูล และข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้รับการสนับสนุน
- บุคคลจะรู้สึกว่าคุณเองได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เมื่อตนเองต้องการหรือพบกับปัญหาจากบุคคลรอบข้าง เช่น การได้รับกำลังใจ การได้รับความช่วยเหลือด้านการเงิน หรือการได้รับข่าวสารหรือข้อมูลย้อนกลับ ทำให้รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวหรือองค์กร บุคคลส่วนใหญ่จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลที่อยู่ในเครือข่ายสังคมของเขา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีเครือข่ายสังคมของตนเอง ดังนั้นระบบการสนับสนุนทางสังคมมักจะมาจากคนในกลุ่มที่มีความสนิทสนมใกล้ชิดกันมากกว่าคนในกลุ่มอื่น

มีงานวิจัยที่ศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของผู้สูงอายุ โดยฉวีวรรณ จันทรัตน์ (2540: 209) ศึกษาพบว่า ข้าราชการอัยการส่วนมากของความคิดเห็นสนับสนุนจากเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวเกี่ยวกับการทำงาน หลังเกษียณอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเกริกศักดิ์ บุญญานุกพงศ์ (2539) ที่ศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุต้องการโอกาสที่จะทำงาน ถ้าหากครอบครัวและสังคมส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุทำงานเพื่อหารายได้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกริกศักดิ์ บุญญานุกพงศ์ และสุรีย์ บุญญานุกพงศ์ (2534) ที่ได้ศึกษาศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุและความพร้อมของผู้สูงอายุที่จะนำศักยภาพที่มีอยู่มาทำงานให้กับสังคม โดยการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุทั้งในเขตเมืองและชนบทของจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีศักยภาพหรือมีความสามารถที่จะทำงานต่างๆ ได้ ทั้งในลักษณะของการทำงานเพื่อหารายได้และการทำงานให้กับสังคม สำหรับเหตุผลที่ผู้สูงอายุเข้าไปมีบทบาทในทางสังคมน้อย ทั้งๆ ที่มีศักยภาพและความพร้อมที่จะทำงานนั้น เนื่องจากท่าทีของคนในวัยหนุ่มสาวที่มีต่อผู้สูงอายุเป็นไปในทางที่ไม่ให้การยอมรับในศักยภาพที่มีอยู่ แม้ว่าตัวผู้สูงอายุเองจะมีความรู้สึกรู้สึกว่าสามารถที่จะร่วมทำงานกับคนที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวได้ แต่ไม่มั่นใจว่าจะได้รับการยอมรับจากคนหนุ่มสาวเพียงไร

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมามสนับสนุนว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวและบุคคลอื่นในด้านอารมณ์ด้านวัตถุ และด้านข้อมูล โดยข้าราชการเกษียณอายุที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุสูงในทางตรงกันข้ามข้าราชการเกษียณอายุที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มที่จะทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุต่ำด้วยเช่นกัน ดังนั้นการสนับสนุนทางสังคมจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจำแนกพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ

2.2 ปัจจัยจิตลักษณะเดิม

จากการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยของ ประทีป จินฉวี และคณะ (2542) พบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานจำนวน 40 เรื่อง มีงานวิจัยที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เป็นจิตลักษณะเดิม ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการทำงาน จำนวน (12 เรื่อง) ความพึงพอใจในงาน (8 เรื่อง) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (5 เรื่อง) แรงจูงใจในการทำงาน (4 เรื่อง) ความเชื่ออำนาจในตน (4 เรื่อง) เป็นต้น ซึ่งพบผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกินจำนวนครึ่งหนึ่งของเรื่องที่ศึกษานอกจากนี้จากทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) ที่ให้ความสำคัญกับจิตลักษณะพื้นฐานที่เปรียบเสมือนเป็นรากต้นไม้ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมคนดีคนเก่งได้ ก็คือ สุขภาพจิตของบุคคล

จากผลการศึกษาและแนวคิดดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้จึงนำเอาจิตลักษณะบางประการที่พบว่ามีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุมาเป็นตัวแปรในการศึกษาเพื่ออธิบายพฤติกรรมดังกล่าว ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และสุขภาพจิต

2.2.1 การเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการที่บุคคลรับรู้และประเมินตนเอง และแสดงออกในแง่ของการยอมรับตนเองหรือไม่ยอมรับตนเอง อันแสดงให้เห็นถึงขอบเขตความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเอง ในด้านความสามารถที่มีอยู่ ความสำคัญของคนเรา ความสำเร็จที่ได้รับ และความมีคุณค่าในตนเอง รวมไปถึงการรับรู้จากการประเมินของบุคคลอื่นที่มีต่อตนเอง โดยสามารถสังเกตได้จากคำพูดและท่าทีที่บุคคลนั้นแสดงออก (Coopersmith, 1981) การเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นความเชื่อมั่นในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขความรู้สึกมีชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่าเหมาะสม มีความพยายามในการทำให้ชีวิตมีความสุข

องค์ประกอบที่มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ได้แก่ ลักษณะเฉพาะบุคคล 5 ประการ กล่าวคือ ร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ความเฉลียวฉลาดหรือความสามารถ ภาวะทางความรู้สึกที่เป็นสุข การปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ความปรารถนาที่จะกระทำตามความคาดหวัง และ รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมรอบตัวบุคคลอีก 4 ประการ ได้แก่ ครอบครัวและสถาบันการศึกษาที่ส่งเสริม รวมไปถึงการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่มีให้แก่บุคคล การมีความสัมพันธ์ทางสังคม สถานภาพทางสังคม (Coopersmith, 1981) ซึ่งมาสโลว์ (Maslow, 1970: 45) เชื่อว่าบุคคลในสังคมทุกคนมีความต้องการที่จะเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) ต้องการเป็นผู้ประสบความสำเร็จ เข้มแข็ง มีความสามารถ และเชื่อมั่นที่จะเผชิญสิ่งต่างๆ ในโลก และยังมีความต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าในตัวเขาด้วย (esteem from other people) กล่าวคือต้องการให้ผู้อื่นยอมรับยกย่องให้เกียรติ ต้องการเป็นผู้มีอำนาจเหนือคนอื่น เป็นบุคคลสำคัญเป็นที่ชื่นชมของคนอื่น การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งที่มิได้ประโชยน์ต่อบุคคลมาก บุคคลจะทราบว่าตนเองมีคุณค่าและจะประเมินตนเองในด้านดีสามารถเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ สามารถยอมรับสิ่งที่ทำให้ตนเองผิดหวังอย่างกล้าหาญและพร้อมที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ทำให้เป็นคนที่เหมาะสมผลสำเร็จ มีความสุข สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามที่ตนปรารถนา

มีงานวิจัยที่ศึกษาพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของผู้สูงอายุ โดยนิวการ์เทนและคณะ (Neugarten, et al. 1961: 134-143) ได้เสนอว่า ผู้สูงอายุควรจะเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งกิจกรรมต่างๆล้วนเป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ เนื่องจากการยังคงทำกิจกรรมได้ เป็นการบ่งบอกว่าผู้สูงอายุยังคงมีความสามารถอยู่ และตัวผู้สูงอายุเองจะรู้สึกภาคภูมิใจว่าตนยังมีคุณค่า มีบทบาทที่เป็นประโยชน์และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม นอกจากนี้ผู้สูงอายุบางรายได้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับมารศรี นุชแสงพลี (2532: 92)

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาสันนิษฐานว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการรับรู้ถึงลักษณะของตนเองโดยประเมินจากตนเองและข้อมูลจากคนรอบข้าง แล้วเกิดการยอมรับเห็นความสำคัญ และความภาคภูมิใจในความสามารถและความสำคัญของตน โดยข้าราชการเกษียณอายุที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆต่อไปหลังจากเกษียณอายุสูง ในทางตรงกันข้ามข้าราชการเกษียณอายุที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มต่ำที่จะทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆต่อไปหลังจากเกษียณอายุ ดังนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจำแนกพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ

2.2.2 แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการเสาะแสวงหาของตนเองโดยปัจจัยที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในงานเช่น งานที่น่าสนใจ แปลกใหม่และท้าทาย เป็นแรงผลักดัน (อรพินทร์ ชูชมและคณะ. 2542: 3) ลักษณะแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเต็มความสามารถ

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานครั้งนี้ เป็นการศึกษาในลักษณะแรงจูงใจภายใน ซึ่งดีซีและคณะ (อรพินทร์ ชูชม และคณะ 2542: 6 อ้างจาก Deci, 1975: Deci Ryan,1990) ได้นิยามแรงจูงใจภายในในรูปของความต้องการของบุคคลเพื่อความต้องการมีความสามารถ (competence) การลิขิตของตนเอง (self determination) และการท้าทายในงาน สาเหตุที่นักจิตวิทยาและนักการศึกษาในปัจจุบันได้หันมาให้ความสนใจกับแรงจูงใจภายในเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากแรงจูงใจภายในสามารถประยุกต์ใช้ได้ดีในการเรียนรู้และการทำงาน สามารถใช้อธิบายพฤติกรรมโดยไม่ต้องอาศัยปัจจัยภายนอก ซึ่งตามความเข้าใจของคนทั่วไปเห็นว่ารางวัลภายนอกต่างๆ เช่น เงิน ทัศนคติและข้อบังคับต่างๆ เป็นสิ่งที่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ แต่จากการศึกษาวิจัยหลายเรื่องพบว่า บุคคลมีแนวโน้มที่จะสูญเสียความสนใจและความเต็มใจในการทำงาน หลังจากรางวัลนั้นหมดสิ้นไป

ดีซีและไรอัน (อรพินทร์ ชูชมและคณะ. 2542: 10-15; อ้างอิงจาก Deci & Ryan,1990: 26) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในที่มองแรงจูงใจภายในในรูปความต้องการ

1. ความต้องการมีความสามารถ (need for competence) บุคคลที่ต้องการมีความสามารถจะเสาะแสวงหาและเอาชนะสิ่งท้าทายต่างๆ ที่เหมาะสมกับความสามารถโดยความต้องการมีความสามารถ ประกอบด้วย ความชอบสิ่งที่ท้าทาย ความอยากรู้อยากเห็นและความรอบรู้ อย่างอิสระ

2. ความสนใจ-ความตื่นเต้นและการลื่นไหล (interest – excitement and flow) พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์จากภายใน กิจกรรมที่ถูกต้องใจภายในคือ ลักษณะที่ผลิตเพลิน รางวัลที่ได้จากการทำกิจกรรม คือ ประสบการณ์ความเพลิดเพลินในกิจกรรมนั้น ในความเพลิดเพลินนั้นจะประกอบไปด้วยประสบการณ์ที่ต้องการความลื่นไหลจากช่วงเวลาหนึ่งไปยังช่วงเวลาถัดไปภายใต้เงื่อนไขของสิ่งที่ท้าทายในงาน ซึ่งบุคคลจะสนใจมากกับสิ่งที่ทำอยู่

3. ความต้องการที่จะลิขิตตนเอง (need for self-determination) มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานที่อยากจะควบคุมชะตาชีวิตของตนเอง เมื่อไรก็ตามที่บุคคลมีรู้สึกว่าตนเองเป็นสาเหตุของพฤติกรรม เป็นอิสระในการสร้างสรรค์พฤติกรรมของตนเอง มีการเลือกได้ ถือว่าบุคคลนั้นถูกต้องใจจากภายใน ดังนั้นความต้องการที่จะลิขิตตนเองจึงเป็นความต้องการของบุคคลที่จะเป็นผู้เลือกมากกว่าที่จะถูกควบคุม โดยบุคคลจะต้องเป็นอิสระจากเงื่อนไขการเสริมแรง แรงขับหรือแรงกดดันที่จะเป็นตัวกำหนดการกระทำของบุคคล

4. แรงจูงใจภายในงาน (task-intrinsic motivation) บุคคลมีแนวโน้มจะแสดงภาวะแรงจูงใจเฉพาะอย่างเพื่อค้นพบรางวัลในตัวองงาน แรงจูงใจภายในจึงเป็นการประพฤติ ทำงาน เรียนรู้ แก้ปัญหา เสาะแสวงหาและปรับปรุงประสบการณ์ใหม่ พากเพียรในงานและประมวลผลข้อมูลเพื่อความพึงพอใจทางจิตใจในการทำสิ่งเหล่านี้มากกว่าโอกาสที่จะได้รับรางวัลภายนอกงาน อย่างไรก็ตามไม่มีใครที่จะมีแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอกเพียงอย่างเดียว บุคคลจะมีแรงจูงใจทั้งสองชนิดนี้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

มีงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของผู้สูงอายุ โดยมีงานวิจัยของ นวีวรรณ จันทรัตน์ (2540: 204-210) ได้ทำการศึกษาความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการอัยการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการอัยการอายุ 50-59 ปีจำนวน 298 คน พบว่า แรงจูงใจจากลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุ นอกจากนี้แรงจูงใจจากลักษณะงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการเลือกประเภทของงานอิสระส่วนตัวด้วย โดยข้าราชการอัยการได้รับแรงจูงใจจากลักษณะงานมาก กล่าวคือ ส่วนใหญ่ชอบงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะวิชาชีพ กฎหมาย งานที่ต้องใช้ทักษะหลายๆ ด้าน งานที่มีอิสระ งานที่ทำให้ได้ความรู้เพิ่มขึ้น งานที่เป็น

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาสนับสนุนว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงความสามารถต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการแสวงหาของตนเอง โดยมีปัจจัยที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในการทำงาน เช่น ความน่าสนใจ แปลกใหม่ ท้าทาย เป็นแรงผลักดัน โดยข้าราชการเกษียณอายุที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุ ในทางตรงกันข้าม ข้าราชการเกษียณอายุที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มต่ำที่จะทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุ ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจำแนกพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ

2.2.3 สุขภาพจิต

สุขภาพจิตเป็นสภาพความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจปราศจากอาการที่ผิดปกติ มีพฤติกรรมที่เหมาะสม ทำให้มีความสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความไว้วางใจ้วล ไม่มีความเครียด และไม่มีความขัดแย้งภายใน สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้ดี รู้จักควบคุมอารมณ์ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวในสังคมได้ย่อมมีความสำเร็จในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม เป็นที่ยอมรับในสังคมและเป็นบุคคลที่สังคมปรารถนา (ลักษณะ สรวิวัฒน์, 2545: 3-4) ดังนั้นสุขภาพจิตจึงเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะอื่นๆ และพฤติกรรมหลายประการของบุคคล ถ้าบุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี พฤติกรรมอื่นๆ ของบุคคลก็จะดีไปด้วย แต่ถ้าสุขภาพจิตเสื่อม การที่เราศึกษาสุขภาพจิตของบุคคลได้จะทำให้เข้าใจบุคคลยิ่งขึ้นและอาจสามารถทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ ของบุคคลได้อย่างแม่นยำ

มีงานวิจัยที่ศึกษาพบว่า สุขภาพจิตมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของผู้สูงอายุ โดยงานวิจัยของ ฉวีวรรณ จันทรัตน์ (2540: 204-210) ศึกษาพบว่า การให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุ นอกจากนี้การให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการเลือกประเภทของงานอิสระส่วนตัวด้วย โดยข้าราชการอัยการส่วนมากมีการให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นอย่างมาก และมีความเชื่อว่าสุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะสนับสนุนให้ยังสามารถทำงานต่อไปได้หลังจากเกษียณอายุ กล่าวคือ หากไม่มีโรคประจำตัวหรือเจ็บป่วยรุนแรง มีสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียด ได้พัฒนาตนเองด้วยการทำสมาธิ สามารถทำการฝึกจิตใจให้พร้อมเพื่อเตรียมตัวทำงานหลังจาก

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาสนับสนุนว่าสุขภาพจิตเป็นสภาพทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นปกติ และความผิดปกติที่ไม่รุนแรง เช่น ความกังวลใจ ความเครียด ความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ ตลอดจนมีความสุข ความพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ โดยข้าราชการเกษียณอายุที่มีสุขภาพจิตดี ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆต่อไปหลังจากเกษียณอายุสูงด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามข้าราชการเกษียณอายุที่มีสุขภาพจิตไม่ดี ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มต่ำที่จะทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆต่อไปหลังจากเกษียณอายุ ดังนั้นสุขภาพจิตจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจำแนกพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ

2.3 ปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์

2.3.1 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

การรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะใช้การจัดการและการกระทำเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดได้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนจะมีอิทธิพลต่อบุคคลในด้านความคิด ความรู้สึก การจูงใจตนเอง และการกระทำ การรับรู้ความสามารถของตนมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (social cognitive theory) ของ อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) ที่มีความเชื่อว่ามนุษย์มีความกระตือรือร้นที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อชีวิตของเขา และกลไกที่สำคัญที่สุดต่อการกระทำอย่างตั้งใจนั้น คือ การรับรู้ความสามารถของตน ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนได้รับอิทธิพลจาก 4 แหล่ง ได้แก่ ความสำเร็จจากการกระทำในอดีต การได้รับตัวแบบผ่านความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตัวแบบทางสังคม การพูดชักจูงจากบุคคลอื่นที่สำคัญ และสภาวะทางร่างกายและอารมณ์ที่บุคคลใช้ตัดสินความสามารถของเขาในการทำกิจกรรม (Bandura, 1999: 1-5)

การรับรู้ความสามารถของตนนี้มีผลต่อบุคคลในด้านการเลือกกระทำพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน บุคคลจะต้องตัดสินใจอยู่เสมอตลอดเวลาว่าเขาต้องการจะทำหรือแสดงพฤติกรรมใด และมีผลต่อปริมาณการใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง จะมีความกระตือรือร้น และใช้ความพยายามในการทำงานนาน

การรับรู้ความสามารถของตนจึงเป็นตัวกำหนดตัวหนึ่งที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์โดยผ่านการทำงานร่วมกันของกระบวนการทั้งสี่ ได้แก่ 1) กระบวนการรู้คิด โดยการรับรู้ความสามารถของตนส่งผลต่อแบบแผนการคิด บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมองสถานการณ์ที่เขาประสบอยู่ว่าเป็นโอกาส ซึ่งจะส่งเสริมหรือบั่นทอนผลการปฏิบัติงานได้ 2) กระบวนการตั้งใจ มีพื้นฐานมาจากกระบวนการคิด โดยบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะตั้งเป้าหมายไว้สูง มีแรงจูงใจในการกระทำและปฏิบัติงานได้ดี 3) กระบวนการด้านความรู้สึก การรับรู้ความสามารถของตนจะส่งผลต่อประสบการณ์ทางอารมณ์โดยผ่านการควบคุมตนเองสามด้าน ได้แก่ ด้านการคิด การตีความเหตุการณ์ในชีวิตที่อาจให้ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ และรับรู้ว่าคุณสามารถควบคุมความคิดทางลบที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ด้วย 4) กระบวนการเลือก โดยบุคคลมีแนวโน้มที่จะเลือกกระทำกิจกรรมที่แน่ใจว่าตนเองสามารถจัดการได้ ผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงจะเลือกกิจกรรมที่ทำหายความสามารถ (วิลลาตลักษ์ณ์ ชวัลลสี, 2542: 31-32; อ้างอิงจาก Bandura, 1997: 3)

มีงานวิจัยที่ศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของผู้สูงอายุหลายเรื่อง เช่น ในงานวิจัยของฉวีวรรณ จันทรัตน์ (2540: 204–210) ที่ศึกษา พบว่า ข้าราชการอัยการมีความเชื่อในความสามารถของตนในระดับสูง โดยความเชื่อในความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุ นอกจากนี้ความเชื่อในความสามารถของตนยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการเลือกประเภทของงานอิสระส่วนตัวด้วย ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ ศิริบุญ และมาลินี วงษ์สิทธิ์ (2535) ได้ศึกษาข้อเท็จจริงและเจตคติของผู้สูงอายุและคนหนุ่มสาวในกรุงเทพมหานคร ต่อบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุที่ต้องหยุดการทำงาน เนื่องมาจากปัญหาด้านสุขภาพ และครอบครัวไม่ให้ทำงาน ถึงแม้ผู้สูงอายุบางกลุ่มที่หยุดการทำงานอาชีพไปแล้ว แต่ก็ยังคงมีความต้องการที่จะทำงานในสัดส่วนที่สูงอยู่ โดยผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่ร้อยละ 90 ประเมินความสามารถในการทำงานอาชีพของตนเองว่า ตนยังคงสามารถทำงานอาชีพต่อไปได้ โดยผู้สูงอายุให้ความเห็นว่าอายุเป็นเพียงตัวเลขที่เพิ่มขึ้น คราบไคก็ยังมีความสุขอนามัยและยังมีความสามารถที่จะทำงานได้ การประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่องยังสามารถเป็นไปได้อีก และยังคงสอดคล้องกับเกริกศักดิ์ บุญญานุพงศ์ (2539) ที่ได้ศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณสมบัติความสามารถที่จะร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ในครอบครัวและสังคมได้ ทำให้ผู้สูงอายุต้องการ โอกาสที่จะทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานเพื่อหารายได้

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาสนับสนุนว่าการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานเป็นความเชื่อของข้าราชการเกษียณอายุเกี่ยวกับระดับความสามารถของตนเอง ที่จะใช้

2.3.2 เจตคติต่อการทำงาน

เจตคติเป็นสภาวะความพร้อมทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลอันเกิดจากประสบการณ์ เป็นตัว กำหนดทิศทางการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลเพื่อตอบสนองต่อสิ่งต่างๆหรือสถานการณ์ ที่เกี่ยวข้อง (เพชรธิดา บุญหนุน. 2545: 33; อ้างอิงจาก Allport. 1935: 128) เจตคติเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งสังคมประภคิตมีความสำคัญต่อพัฒนาการของเจตคติ เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงทิศทางได้จากบวกเป็นลบ หรือลบเป็นบวก หรืออาจจะเปลี่ยนแปลงความเข้มข้นจากมากเป็นน้อย หรืออาจจะหยุดเลิกไปเลย เจตคติของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปตามค่านิยมของชุมชนที่เป็นสมาชิกอยู่ โดยเจตคติจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลกล้าที่จะเผชิญหรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งเร้าที่ประสบอยู่ (สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2541: 367; อ้างอิงจาก Zellman & Sears.1971)

การศึกษาเจตคติมีความแตกต่างในทฤษฎีที่ใช้ศึกษาอยู่มาก สามารถพิจารณาโดยยึดองค์ประกอบของเจตคติเป็นหลัก การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเจตคติตามแนวคิดของกลุ่มที่เชื่อว่าเจตคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (Brief. 1998: 15–17) ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านความรู้เชิงประเมินค่า (cognitive component) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของหรือเหตุการณ์ต่างๆ รวมทั้งความเชื่อว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว มีประโยชน์หรือโทษมากน้อยเพียงใด ซึ่งอาจเป็นความรู้ที่ไม่ถูกต้อง หรือมีเจตคติต่อสิ่งนั้นๆ ไม่ตรงตามเป็นจริงก็ได้
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) เป็นความรู้สึกของบุคคลในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การที่บุคคลรู้ว่าสิ่งใดมีประโยชน์ต่อตนเองจะเกิดความรู้สึกชอบสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้ารู้ว่าสิ่งใดเป็นโทษบุคคลจะไม่ชอบหรือเกลียดสิ่งนั้น
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (behavioral component) เป็นความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง ซึ่งความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมนี้เป็นแบบกว้างๆ ไม่เฉพาะเจาะจง
4. การที่บุคคลมีเจตคติทางบวกต่อการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งสูง บุคคลก็จะมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีเจตคติทางบวกต่อการกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำหรืออาจจะไม่ทำ

5. มิงงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าเจตคติต่อการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของผู้สูงอายุ โดยฉวีวรรณ จันทรัตน์ (2540: 204-210) ที่ศึกษากับกลุ่มข้าราชการอัยการที่เกษียณอายุ พบว่า เจตคติที่ดีต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุ ความตั้งใจในการเลือกประเภทของงานอิสระส่วนตัว งานรับจ้าง และการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคม ซึ่งข้าราชการอัยการส่วนมากมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ โดยมีทัศนะว่าการทำงานหลังเกษียณอายุราชการทำให้ได้มีโอกาสออกกำลังกาย สุขภาพจะดีกว่าอยู่บ้าน การทำงานยังทำให้สมองปราดเปรื่อง ได้ติดตามข่าวสาร ข้อมูลทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทำให้ทันโลกทันเหตุการณ์ การทำงานจะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกหลานในด้านความอดุสาหะ ขยัน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค นอกจากนี้การทำงานยังมีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศชาติและทำให้มีรายได้ เป็นผลดีต่อครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สไตรป์ และชไนเคอร์ (Atchey 1976: 109, Citing Streib and Schneider 1971: 145-148) ที่ได้ทำการศึกษาแบบระยะยาวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สูงอายุ พบว่าผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานใหม่อีกครั้ง เนื่องจากมีเจตคติที่ดีต่องาน มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานเกษียณอายุ ประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ และรู้สึกดีถึงชีวิตเมื่อไม่มีงานทำ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของกรีกศักดิ์ บุญญานุพงศ์และ สุริย์ บุญญานุพงศ์ (2534) ที่ได้ศึกษาศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุและความพร้อมของผู้สูงอายุที่จะนำศักยภาพที่มีอยู่มาทำงานให้กับสังคม โดยการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุทั้งในเขตเมืองและชนบทของจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้สูงอายุร้อยละ 75 ทำงานเพราะพอใจจะทำ รู้สึกมีความสุขและสนุก ดีกว่าอยู่เฉยๆ ซึ่งความพอใจ ความสุขและความสนุกนั้นถือเป็นเจตคติทางบวกต่อการทำงาน และยังสอดคล้องกับประทีป จินจี้ และคณะ (2542: 45) ที่ได้ประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย พบว่า ตัวแบบภายในบุคคลที่มีผลงานวิจัยไปในทิศทางเดียวกันทุกเรื่องคือ ตัวแปรเจตคติต่องานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า $r = .05$)

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาสนับสนุนว่าเจตคติต่อการทำงานเป็นการมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการทำงาน มีความรู้สึกเป็นสุขและพอใจในการทำงาน รวมไปถึงความพร้อมหรือความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป โดยถ้าข้าราชการเกษียณอายุมีเจตคติต่อการทำงานทางบวกสูง ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุ ในทางตรงกันข้ามถ้าข้าราชการเกษียณอายุมีเจตคติต่อการทำงานทางบวกต่ำ ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มที่จะหยุดทำงานหลังจากเกษียณอายุ ดังนั้นเจตคติต่อการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจำแนกพฤติกรรมการทำงานของผู้สูงอายุ

2.4 ปัจจัยชีวิตสังคมและภูมิหลัง

มีงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าปัจจัยชีวิตสังคมและภูมิหลังมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของผู้สูงอายุ โดยประทีป จินฉ่ำ และคณะ (2542: 55) ประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย พบตัวแปรชีวิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และระดับการศึกษา

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุนั้น มีผู้ทำการวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาตัวแปรด้านชีวิตสังคมและภูมิหลัง โดยมีรายละเอียดดังนี้ นภาพร ชโยวรรณ และคณะ (2532: 17) ศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุอยู่ระหว่าง 60-64 ปีมีความต้องการทำงานมากกว่าผู้สูงอายุในกลุ่มอายุอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวนิดา นิรมย์ (2537: 131-132) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีส่วนกำหนดต่อการเป็นผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ โดยศึกษากับผู้สูงอายุทั่วประเทศจำนวน 3,252 ราย พบว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุน้อยทำงานเชิงเศรษฐกิจมากกว่าผู้สูงอายุที่มีอายุมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของฉัตรสุมน พฤติภิญโญ (2546: vii) ที่ศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุไทย พบผลสอดคล้องกันคือ ผู้สูงอายุจะทำงานลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้น

ในเรื่องของเพศ นภาพร ชโยวรรณและคณะ (2532: 17) ยังศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุชายมีความต้องการทำงานมากกว่าผู้สูงอายุหญิงในทุกกลุ่มอายุ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวนิดา นิรมย์ (2538: 131-132) ที่พบว่า ผู้สูงอายุเพศชายทำงานเชิงเศรษฐกิจในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้สูงอายุเพศหญิง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของฉัตรสุมน พฤติภิญโญ (2546: viii) ที่พบว่า ผู้สูงอายุหญิงมีจำนวนชั่วโมงที่ทำงานลดลงมากกว่าผู้สูงอายุชาย

ในเรื่องของระดับการศึกษา วนิดา นิรมย์ (2538: 131-132) ศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาสูงจะทำงานเชิงเศรษฐกิจในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้สูงอายุที่มีการศึกษาต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรพินท์ บุญนาค (2537: 1) ที่ศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือสูงกว่ามีความต้องการที่จะทำงานมากกว่า ผู้สูงอายุที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษา

ในเรื่องของรายได้เกริกศักดิ์ บุญญานุกพงศ์ และสุรีย์ บุญญานุกพงศ์ (2534) ที่ศึกษาศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุและความพร้อมของผู้สูงอายุที่จะนำศักยภาพที่มีอยู่มาทำงานให้กับสังคม โดยการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุทั้งในเขตเมืองและชนบทของจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้สูงอายุร้อยละ 25 ต้องทำงานเพราะความจำเป็นเรื่องรายได้ เนื่องจากไม่มีใครส่งเสียเลี้ยงดู ต่อมาเกริกศักดิ์ บุญญานุกพงศ์ (2539: 28) ได้ประมวลปัญหาด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไว้ซึ่งสรุปได้ดังนี้ ประมาณร้อยละ 30 ของผู้สูงอายุยังคงต้องทำงานเพื่อหารายได้มาเลี้ยงตนเองและครอบครัว ในผู้สูงอายุอีกกลุ่มซึ่งมีประมาณร้อยละ 70 ที่พึ่งพารายได้จากลูกหลานหรือผู้เลี้ยงดูซึ่งไม่เพียงพอ ค่าใช้จ่าย ยังมีความต้องการที่จะทำงานเช่นกัน แต่ไม่สามารถหางานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย

ฉวีวรรณ จันทรัตน์ (2540: 209) ศึกษาพบว่าข้าราชการอัยการส่วนมากขอความคิดเห็นสนับสนุนจากเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะคู่สมรส เกี่ยวกับการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ

นอกจากนี้ยังพบว่ามีเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาสันนิษฐานว่าปัจจัยชีวิตสังคมและภูมิหลังมีความเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะของบุคคล โดยคูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1967: 82) ที่พบว่าผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาบางส่วนของ สาวิตรี ลิ่มชัยอรุณเรือง (2536) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีต่อการรับรู้กระบวนการสูงอายุและคุณภาพชีวิตในชมรมผู้สูงอายุวิทยาลัยพยาบาลสงขลา และโรงพยาบาลหาดใหญ่ พบว่าผู้สูงอายุที่มี อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่างกัน ส่วนเขมิกา ยามะรัต (2527) ศึกษาพบว่าสถานภาพสมรส การมีชีวิตคู่ และอายุงานต่างก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ และจากการศึกษาของ นภาพร ชโยวรรณ และคณะ (2532: 26-29) พบว่าผู้สูงอายุชายและหญิงมีภาวะสุขภาพจิตไม่เท่ากัน ส่วนอัมพา วรวัฒน์ชัย (2532:105) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองของข้าราชการบำนาญพบว่า ข้าราชการบำนาญที่มีตำแหน่งงานก่อนเกษียณอายุต่างกันมีการปรับตัวต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาสันนิษฐานว่าปัจจัยชีวิตสังคมและภูมิหลังมีความเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ปัจจัยชีวิตสังคมและภูมิหลังที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพสมรส และเงินรายได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือข้าราชการบำนาญของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งหมดที่เกษียณอายุราชการในระหว่างปี พ.ศ.2536–2545 และยังมีชีวิตอยู่ในปีงบประมาณ 2546 จำนวน 281 คน ซึ่งในงานวิจัยนี้จะศึกษาทั้งกลุ่มประชากร และเลือกแบบเจาะจงจำนวน 20 คนเพื่อการสัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามใช้เพื่อวัดตัวแปร 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวแปรชีวสังคมและภูมิหลัง กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุราชการ ดังนั้นเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ฉบับ ได้แก่

1. แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามในการวัดตัวแปร 10 ด้าน ได้แก่

ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง (biosocial factors and background)

ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพสมรส และเงินรายได้

สถานการณ์ในที่ทำงาน (work condition) เป็นการสอบถามสภาพแวดล้อม

ทางด้านกายภาพและด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

การได้รับคำแนะนำชักจูง (guidance persuasion) เป็นการสอบถามถึงการ

ได้รับคำแนะนำคำชักชวน คำเชิญจากหน่วยงานใหม่ หรือจากการได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อข้าราชการเกษียณอายุ

การสนับสนุนทางสังคม (social support) เป็นการสอบถามการรับรู้ของ

บุคคลเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวและบุคคลอื่นในด้านอารมณ์ ด้านวัตถุ และด้านข้อมูล

การเห็นคุณค่าในตนเอง (self esteem) เป็นการสอบถามการรับรู้ถึงลักษณะ

ของตนเอง โดยประเมินจากตนเองและข้อมูลจากคนรอบข้าง แล้วเกิดการยอมรับ เห็นความสำคัญ และความภาคภูมิใจในความสามารถและความสำคัญของตน

แรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) เป็นการสอบถามความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ของตนร่วมกับปัจจัยภายในงาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นโดยไม่ต้องอาศัยกฎเกณฑ์ภายนอกเป็นข้อบังคับ

สุขภาพจิต (mental health) เป็นการสอบถามสภาพทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นปกติ และความผิดปกติที่ไม่รุนแรง ความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ ตลอดจนมีความสุข ความพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (self-efficacy) เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบประเมินตนเองว่าสามารถทำได้หรือไม่และมีความมั่นใจในระดับใดในการปฏิบัติงานหลังเกษียณอายุราชการ

เจตคติต่อการทำงาน (work attitude) เป็นการสอบถามการมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการทำงาน มีความรู้สึกเป็นสุขและพอใจในการทำงาน รวมไปถึงความพร้อมหรือความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป

พฤติกรรมการทำงาน (work behaviors) เป็นการสอบถามถึงลักษณะของงานที่ข้าราชการเกษียณอายุเลือกทำเพื่อเพิ่มรายได้ภายหลังเกษียณอายุราชการแล้ว แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ทำงานสถาบันอุดมศึกษา ทำงานอาชีพอื่น และไม่ได้ทำงาน

2. **แบบสัมภาษณ์** เป็นการสัมภาษณ์เจาะลึกใช้เพื่อศึกษาการให้เหตุผลและเจตคติต่อการทำงานหลังจากการเกษียณอายุราชการ

เครื่องมือวิจัยมีรายละเอียดของการสร้างและลักษณะของการวัดตัวแปรดังต่อไปนี้

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Validity) จำนวน 3 ท่าน ที่มีประสบการณ์ในการสร้างแบบวัดทางพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา และภาษาของแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการเกษียณอายุในต่างมหาวิทยาลัย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รวม จำนวน 21 คน

ผู้วิจัยได้หาอำนาจจำแนกของแบบสอบถามในแต่ละตัวแปรโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวม (Item-total correlation) พบว่าทุกข้อคำถาม มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกตัวแปร และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในแต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้

1. การเห็นคุณค่าในตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79
2. แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.74
3. สุขภาพจิต มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72
4. การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94
5. เจตคติต่อการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90
6. การสนับสนุนทางสังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

ลักษณะและตัวอย่างเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามสถานการณ์ในที่ทำงาน

แบบสอบถามสถานการณ์ในที่ทำงาน เป็นเครื่องมือวิจัยที่ใช้ศึกษาลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งทางกายภาพและด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกสบาย ความมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ เป็นต้น ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ แบบเลือกตอบ ใช่ ไม่ใช่ โดยให้คำตอบ ใช่ เท่ากับ 1 คะแนน ไม่ใช่ ให้ 0 คะแนน ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 0-8 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า จะเป็นผู้ที่ได้รับความพึงพอใจจากสถานการณ์ในที่ทำงานมากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

ตัวอย่างแบบสอบถามสถานการณ์ในที่ทำงาน

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
ท่านได้รับความสะดวกสบายในที่ทำงาน		
ท่านมีอิสระในการคิด วางแผน ดำเนินการได้อย่างเต็มที่		

แบบสอบถามการได้รับคำแนะนำชักจูง

แบบสอบถามการได้รับคำแนะนำชักจูง เป็นเครื่องมือวิจัยที่ใช้ศึกษาลักษณะการได้รับคำแนะนำ คำชักชวน คำเชิญจากหน่วยงานใหม่ หรือการได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อข้าราชการเกษียณอายุ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ แบบเลือกตอบ ใช่ ไม่ใช่ โดยให้คำตอบ ใช่ เท่ากับ 1 คะแนน ไม่ใช่ ให้ 0 คะแนน ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 0-2 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า จะเป็นผู้ที่ได้รับคำแนะนำชักจูง มากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

ตัวอย่างแบบสอบถามการได้รับคำแนะนำชักจูง

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
ท่านได้รับคำแนะนำ คำชักชวน คำเชิญจากหน่วยงานใหม่		
ท่านได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่ท่านให้ความสำคัญ		

แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม เป็นเครื่องมือวิจัยที่ใช้ศึกษาลักษณะการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวและบุคคลอื่นในด้านอารมณ์ ด้านวัตถุ และด้านข้อมูล ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ เป็นข้อความทั้งทางบวกและทางลบ ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความคิดเห็นและความรู้สึกที่มีต่อการได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวและบุคคลอื่น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ ถ้าเป็นข้อความทางบวก คำตอบ จริง ก่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ก่อนข้างไม่จริง และไม่จริง จะให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ถ้าเป็นข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10-50 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าจะเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

ข้อความ	จริง	ก่อนข้าง จริง	ไม่แน่ใจ	ก่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง
ครอบครัวให้ความรักความห่วงใยในตัวฉัน					
ฉันมีบุคคลที่วางใจพอที่จะเล่าปัญหาต่างๆ ให้ฟังได้					

แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นเครื่องมือวิจัยที่ใช้ศึกษาการรับรู้ถึงลักษณะของตนเอง โดยบุคคลจะประเมินจากตนเองและข้อมูลจากคนรอบข้าง แล้วเกิดการยอมรับ เห็นความสำคัญ และความภาคภูมิใจในความสามารถและความสำคัญของตน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เป็นข้อความทั้งทางบวกและทางลบ ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความคิดเห็นและความรู้สึกต่อข้อความ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ ถ้าเป็นข้อความทางบวก คำตอบจริง ก่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ก่อนข้างไม่จริง และไม่จริง โดยให้คะแนนตั้งแต่ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนกลับกัน ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10- 50 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าเป็นผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

ข้อความ	จริง	ก่อนข้าง จริง	ไม่แน่ใจ	ก่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง
ฉันภูมิใจกับประสบการณ์การทำงานของฉัน					
ฉันมั่นใจว่าฉันเป็นคนที่ตั้งค้มต้องการ					

แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน เป็นเครื่องมือวิจัยที่ใช้ศึกษาลักษณะความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ของตนร่วมกับปัจจัยภายในงาน (เช่น ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ของงาน ความท้าทายของงาน) ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นโดยไม่ต้องอาศัยกฎเกณฑ์ภายนอกเป็นข้อบังคับ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เป็นข้อความทั้งทางบวกและทางลบ ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความคิดเห็นและความรู้สึกต่อข้อความ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ ถ้าเป็นข้อความทางบวกคำตอบจริง ก่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ก่อนข้างไม่จริง และไม่จริง จะให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ถ้าเป็นข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10-50 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
ฉันชอบทำงานต่างๆ ด้วยตนเองมากกว่าที่จะอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น					
ฉันทุ่มเทเวลาให้กับงานที่ฉันทำอยู่เสมอ					

แบบสอบถามสุขภาพจิต

แบบสอบถามสุขภาพจิต เป็นเครื่องมือวิจัยที่ใช้ศึกษาลักษณะสภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นปกติ และความผิดปกติที่ไม่รุนแรง เช่น ความกังวลใจ ความเครียด ความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ ตลอดจนมีความสุข ความพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เป็นข้อความทั้งทางบวกและทางลบ ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความคิดเห็นและความรู้สึกต่อตนเองที่เกิดขึ้นระหว่าง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือถ้าเป็นข้อความทางบวก คำตอบจริง ก่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ก่อนข้างไม่จริง และไม่จริง จะให้คำตอบ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ถ้าเป็นข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10-50 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า เป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดีกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างแบบสอบถามสุขภาพจิต

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
ฉันสดชื่น มีความสุขกับการทำงาน					
ฉันสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้					

แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน เป็นเครื่องมือวิจัยที่ใช้ศึกษาลักษณะการประเมินความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานว่าตนเองสามารถทำได้หรือไม่ และมีความมั่นใจในระดับใดในการปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หลังเกษียณอายุราชการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ทำได้ และมั่นใจที่สุด จนถึง ไม่สามารถทำได้ โดยให้คะแนนตั้งแต่ 5, 4, 3, 2, 1 และ 0 ตามลำดับ ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 0-5 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

ข้อความ	ทำได้และมั่นใจที่สุด	ทำได้และมั่นใจมาก	ทำได้และมั่นใจปานกลาง	ทำได้และมั่นใจน้อย	ทำได้และมั่นใจน้อยมาก	ไม่สามารถทำได้
ฉันสามารถทำงานให้เป็นที่ประโยชน์แก่สังคมได้						
ฉันเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีเท่ากับคนอื่นๆ						

แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน

แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน เป็นเครื่องมือวิจัยที่ใช้ศึกษาลักษณะการมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการทำงาน ความรู้สึกเป็นสุขและพอใจในการทำงาน รวมไปถึงความพร้อมหรือความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปของบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด การให้คะแนนคือถ้าตอบ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง จะให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า เป็นผู้ที่มีเจตคติต่อการทำงานดีกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างแบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
การทำงานทำให้งานมีคุณค่าขึ้น					
ฉันพร้อมจะทำงานให้ ถ้ามีคนต้องการ					

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน เป็นเครื่องมือวิจัยที่ใช้ศึกษาลักษณะของงานที่ข้าราชการเกษียณอายุเลือกทำเพื่อเพิ่มรายได้ภายหลังเกษียณอายุราชการแล้ว แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ทำงานในสถาบัน อุดมศึกษา ทำงานอาชีพอื่น และไม่ได้ทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ แบบเลือกตอบเพียงข้อเดียวโดยไม่มีกาให้คะแนน เป็นเพียงการแบ่งประเภทลักษณะงานที่ข้าราชการเกษียณอายุเลือกทำเท่านั้น

ตัวอย่างแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน

สถานภาพการทำงานของท่านในปัจจุบัน
<input type="checkbox"/> 1) ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา (โปรดระบุตำแหน่ง).....
<input type="checkbox"/> 2) ทำงานอาชีพอื่นที่ไม่ใช่สถาบันอุดมศึกษา (โปรดระบุอาชีพ).....
<input type="checkbox"/> 3) ไม่ได้ทำงาน
<input type="checkbox"/> 4) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้รวบรวมรายชื่อข้าราชการบำนาญของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ (หรือสาย ก กับสาย ข และ ค เดิม) ทั้งหมดที่เกษียณอายุราชการ และยังมีชีวิตอยู่ในปีงบประมาณ 2546 มีจำนวน 281 คน

2. ส่งแบบสอบถามถึงข้าราชการเกษียณอายุทุกคนตามที่อยู่ที่ได้แจ้งไว้ โดยแนบซองติดแสตมป์ จ่าหน้าซอง ถึงผู้วิจัยเพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามในการส่งกลับมายังผู้วิจัย ผู้วิจัยใช้เวลาในการรวบรวมเป็นระยะเวลา 3 เดือน (มีนาคม 2546-พฤษภาคม 2546) ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 211 ฉบับ

3. ผู้วิจัยได้สุ่มสัมภาษณ์เจาะลึกข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน 20 คน (รายชื่อปรากฏในภาคผนวก) สัมภาษณ์ในระหว่างวันที่ 8-22 ธันวาคม 2546

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ของข้าราชการเกษียณอายุซึ่งมีลักษณะทาง ชีวสังคมและภูมิหลังแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant analysis) เพื่อจำแนกพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของข้าราชการเกษียณอายุของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) กับข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เจาะลึกกับข้าราชการเกษียณอายุของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 20 คน ซึ่งมีทั้งด้านเหตุผลและเจตคติต่อการทำงานภายหลังเกษียณอายุ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ และส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยจึงแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์จำแนก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ตัวแปร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เนื้อหา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นข้าราชการเกษียณอายุของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปี พ.ศ.2546 ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 211 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพสมรส และรายได้ (n=211)

	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	92	43.6
	หญิง	117	55.5
	ไม่ระบุ	2	0.9
	อายุ		
อายุ	60-65 ปี	63	29.9
	66-70 ปี	79	37.4
	70 ปีขึ้นไป	57	27.0
	ไม่ระบุ	12	5.7

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	51	24.2
ปริญญาโท	124	58.8
ปริญญาเอก	34	16.1
ไม่ระบุ	2	0.9
ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	47	22.3
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	92	43.6
รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์	61	28.9
ไม่ระบุ	11	5.2
สถานภาพสมรส		
โสด	31	14.7
สมรส	138	65.4
หม้าย	23	10.9
หย่า	9	4.3
แยกกันอยู่	8	3.8
ไม่ระบุ	2	0.9
รายได้ประจำในปัจจุบัน		
0 – 10,000 บาท	10	4.7
10,001 – 20,000 บาท	49	23.2
20,001 – 30,000 บาท	87	41.2
มากกว่า 30,000 บาท	51	24.2
ไม่ระบุ	14	6.6

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 มีอายุระหว่าง 66-70 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 และจบการศึกษาระดับปริญญาโทมีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งวิชาการในตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มากที่สุด มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 มีสถานภาพสมรสเป็นร้อยละ 65.4 และมีรายได้อยู่ในช่วงระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์จำแนก

การวิเคราะห์จำแนกเพื่อหาตัวแปรที่สามารถจำแนกประเภทพฤติกรรมการทำงาน ภายหลังจากเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิเคราะห์จำแนกดัง แสดงในตาราง 2 - 5

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าพิสัยของตัวแปรเพื่อการ วิเคราะห์จำแนก

ตัวแปร	\bar{X} (SD)			พิสัย
	1 (n = 74)	2 (n = 57)	3 (n = 72)	
สถานการณ์ในที่ทำงาน	4.05 (2.59)	3.73 (2.50)	1.59 (2.34)	0 – 8
การได้รับคำแนะนำชักจูง	.70 (.67)	.61 (.75)	.15 (.43)	0 – 2
การสนับสนุนทางสังคม	4.28 (.46)	4.23 (.53)	4.07 (.56)	1 – 5
การเห็นคุณค่าในตนเอง	4.09 (.54)	4.08 (.46)	3.93 (.43)	1 – 5
แรงจูงใจในการทำงาน	3.89 (.05)	3.81 (.47)	3.70 (.46)	1 – 5
สุขภาพจิต	4.27 (.66)	4.25 (.68)	4.09 (.59)	1 – 5
การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	4.04 (.77)	4.06 (.69)	3.61 (.79)	1 – 5
เจตคติต่อการทำงาน	4.55 (.48)	4.67 (.42)	4.49 (.42)	1 – 5

จากตาราง 2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจาก 3 กลุ่มที่ใช้ในการวิเคราะห์จำแนก กลุ่มแรก (ทำงานสถาบันอุดมศึกษา) กลุ่มสอง (ทำงานอื่นๆ) และกลุ่มสาม (ไม่ได้ทำงาน) มีค่าเท่ากับ 74 57 และ 72 คนตามลำดับ (ใช้เฉพาะกรณีที่มีข้อมูลครบทุกข้อ) จำนวนรวม 203 คน ค่าเฉลี่ยของตัวแปร เทียบทุกตัวในกลุ่มแรก จะมีค่าสูงกว่ากลุ่มสองและกลุ่มสาม และค่าเฉลี่ยของตัวแปรในกลุ่มสองทุก ตัวจะมีค่าสูงกว่ากลุ่มสาม

ตาราง 3 แสดงค่านัยสำคัญทางสถิติของการวิเคราะห์จำแนก

ฟังก์ชัน	ค่าไอเกน (λ)	สหสัมพันธ์ คาโนนิกอล (Rc)	ค่าแลมบ์ดา (\wedge)	ไคสแควร์ (χ^2)	df	ค่า p
1 ผ่าน 2	.36	.51	.71	66.79	16	.00
2	.02	.16	.97	5.51	5.51	.59

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 3 แสดงว่ามีค่าฟังก์ชันจำแนกเพียงค่าเดียวที่มีนัยสำคัญทาง สถิติ ($p = .00$)

ตาราง 4 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างฟังก์ชันจำแนกกับตัวแปรตาม (Corr) และสัมประสิทธิ์มาตรฐานของฟังก์ชันจำแนก (Coeff) ที่มีนัยสำคัญ

ตัวแปร	Corr	Coeff
สถานการณ์ในที่ทำงาน	.749	.644
การได้รับคำแนะนำจากลุง	.658	.465
การสนับสนุนทางสังคม	.302	.227
การเห็นคุณค่าในตนเอง	.256	-.110
แรงจูงใจในการทำงาน	.263	.113
สุขภาพจิต	.207	-.002
การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	.452	.386
เจตคติต่อการทำงาน	.159	-.002

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างฟังก์ชันจำแนกกับตัวแปรตามที่มีค่าสูงมีจำนวน 3 ตัว เรียงลำดับจากสำคัญมากที่สุด คือ สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำจากลุงและการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (Corr = .749 , .658 และ .452 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณา ร่วมกับค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐานของฟังก์ชันจำแนก ซึ่งพบว่า สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำจากลุงและการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สูง (Coeff = .644 , .465 และ .386 ตามลำดับ) ดังนั้น ตัวแปรที่สนับสนุนฟังก์ชันจำแนกนี้ที่ชัดเจนที่สุด คือ ตัวแปรสถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำจากลุงและการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่ม (Group – Centroids)

กลุ่ม	ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม
ทำงานสถาบันอุดมศึกษา	.540
ทำงานอื่นๆ	.310
ไม่ได้ทำงาน	-.801

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าฟังก์ชันจำแนกดังกล่าว สามารถจำแนกกลุ่มตัวอย่างผู้ซึ่งยังคงทำงานต่อไปในสถาบันอุดมศึกษาและทำงานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ยเป็นบวกทั้งคู่) ออกจากกลุ่มที่ไม่ได้ทำงาน (ค่าเฉลี่ยเป็นลบ) หมายถึง กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 มีสถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำจากลุง และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ 3

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 6 – 11

ตาราง 6 ผลการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวน (ANOVA) ของคะแนนตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังแตกต่างกัน

ตัวแปรชีวสังคมและภูมิหลัง	1	2	3	4	5	6	7	8
เพศ	-	-	-	-	-	-	2.42*	
อายุ	-	-	-	-	-	-	6.06*	-
ระดับการศึกษา	-	-	-	4.05*	-	6.57*	13.05**	3.56*
ตำแหน่งทางวิชาการ	-	3.77*	-	-	-	-	-	-
สถานภาพสมรส	-	-	-	-	-	-	-	-
เงินรายได้	-	-	-	-	-	-	3.74*	-

หมายเหตุ

* p = .05

**p = .01

1 = สถานการณ์ในที่ทำงาน

5 = แรงจูงใจในการทำงาน

2 = การได้รับคำแนะนำชกจุง

6 = สุขภาพจิต

3 = การสนับสนุนทางสังคม

7 = การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

4 = การเห็นคุณค่าในตนเอง

8 = เจตคติต่อการทำงาน

จากตาราง 6 พบว่าข้าราชการเกษียณอายุที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินรายได้มีความแตกต่างกันในด้านการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน นอกจากนี้ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ก็จะแตกต่างกันในด้านการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง สุขภาพจิต และเจตคติต่อการทำงาน รวมทั้งผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันก็จะมี การได้รับคำแนะนำชกจุงแตกต่างกัน

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (\bar{X} (SD)) ของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุที่มีเพศแตกต่างกัน และผลการทดสอบค่าที (t-test)

การวิเคราะห์ตัวแปรเพศ	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
เพศชาย	4.06 (.69)
เพศหญิง	3.79 (.82)
ค่า t	2.42
ค่า p	.01
การเปรียบเทียบรายคู่	ชาย > หญิง

จากตาราง 7 แสดงว่าข้าราชการเกษียณอายุเพศชาย มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (\bar{X} (SD)) ของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ 3 กลุ่มที่มีอายุแตกต่างกันและผลการทดสอบความแปรปรวน (ANOVA) (ค่า F)

การวิเคราะห์ตัวแปรอายุ	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
กลุ่มอายุ 60 – 65 ปี	4.12 (.67)
กลุ่มอายุ 66 – 70 ปี	3.91 (.74)
กลุ่มอายุ 70 ปีขึ้นไป	3.68 (.88)
ค่า F	5.06
ค่า p	.01
การเปรียบเทียบรายคู่	กลุ่มอายุ 60 – 65 ปี > กลุ่มอายุมากกว่า 70 ปี

จากตาราง 8 ชี้ให้เห็นว่าข้าราชการเกษียณอายุในกลุ่มอายุ 60–65 ปี มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอายุที่มีอายุ 70 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (\bar{X} (SD)) ของคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเอง สุขภาพจิต การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และเจตคติต่อการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันและผลการทดสอบความแปรปรวน (ค่า F)

การวิเคราะห์ตัวแปรระดับการศึกษา	การเห็นคุณค่าในตนเอง	สุขภาพจิต	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	เจตคติต่อการทำงาน
ป.ตรี	3.91 (.44)	4.02 (.71)	3.55 (.75)	4.44 (.54)
ป.โท	4.04 (.47)	4.17 (.63)	3.93 (.76)	4.58 (.41)
ป.เอก	4.22 (.58)	4.53 (.52)	4.38 (.56)	4.70 (.37)
ค่า F	4.05	6.57	13.05	3.56
ค่า p	.01	.00	.00	.03
การเปรียบเทียบรายคู่	ป.เอก > ป.ตรี	ป.เอก > ป.ตรี ป.เอก > ป.โท	ป.เอก > ป.โท > ป.ตรี	ป.เอก > ป.ตรี.

จากตาราง 9 จะเห็นได้ว่าข้าราชการเกษียณอายุที่มีวุฒิปริญญาเอกจะมีสุขภาพจิตดี และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทและปริญญาตรี รวมทั้งมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง และมีเจตคติต่อการทำงานดีกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี นอกจากนี้ผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทจะมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี ความแตกต่างนี้มีนัยสำคัญทางสถิติตั้งแต่ระดับ .00 - .03

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (\bar{X} (SD)) ของคะแนนการได้รับคำแนะนำชักจูงในกลุ่มข้าราชการเกษียณอายุที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน และผลการทดสอบความแปรปรวน (ค่า F)

การวิเคราะห์ตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการ	การได้รับคำแนะนำชักจูง
อาจารย์	.34 (.60)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.)	.45 (.65)
รองศาสตราจารย์(รศ.)/ศาสตราจารย์ (ศ.)	.68 (.74)
ค่า F	3.77
ค่า p	.02
การเปรียบเทียบรายคู่	รศ. / ศ. > อาจารย์

จากตาราง 10 จะเห็นได้ว่าข้าราชการเกษียณอายุที่มีตำแหน่ง รองศาสตราจารย์/ศาสตราจารย์ จะได้รับการแนะนำจ้างสูงกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .02

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (\bar{X} (SD)) ของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานในกลุ่มข้าราชการเกษียณอายุที่มีเงินรายได้แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ตัวแปรเงินรายได้	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
เงินรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท	3.74 (.84)
เงินรายได้ 20,000 – 30,000 บาท	3.89 (.81)
เงินรายได้มากกว่า 30,000 บาท	4.14 (.57)
ค่า F	3.74
ค่า p	.02
การเปรียบเทียบรายคู่	เงินรายได้มากกว่า 30,000 บาท > เงินรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท

จากตาราง 11 แสดงว่าข้าราชการเกษียณอายุที่มีเงินรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่าข้าราชการเกษียณอายุที่มีเงินรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .02

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกจำนวน 20 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์และมีอายุในช่วง 60–65 ปี ทำหน้าที่เป็นทั้งบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน และองค์กรอื่นๆ จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว สรุปได้ว่าพวกเขาทำงานด้วยเหตุผลที่หลากหลาย เช่น ได้รับเชิญจากหน่วยงานเดิมใจที่จะทำงานต่อในหน่วยงานเดิม รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน สามารถให้ความรู้และความเชี่ยวชาญในการพัฒนาการศึกษาและสังคมได้ สามารถทำงานได้อย่างมีอิสระและอื่นๆ บางท่านกล่าวว่าความสามารถในการทำงานยังคงมีเหมือนก่อน มีเจตคติเชิงบวกในการทำงาน เช่น พวกเขาภูมิใจที่ผลลัพธ์ของงานมากกว่าเงินเดือน และพอใจกับการทำงานของตน ประการสุดท้ายบางส่วนยังได้เข้าร่วมชมรมผู้สูงอายุซึ่งมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่พวกเขาสามารถเลือกได้ตามความสนใจ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการพิจารณาทั้งสาเหตุภายนอก ได้แก่ ตัวแปรสถานการณ์ และสาเหตุภายใน ได้แก่ ตัวแปรจิตลักษณะเดิมและตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ เมื่อนำมาพิจารณาร่วมกัน จะสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้อย่างครอบคลุม เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือการวางแผนในอนาคตโดยคำนึงถึงข้าราชการที่มีการเกษียณอายุราชการแล้ว มีรายละเอียดของการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อหาตัวแปรที่เป็นตัวแปรจำแนกประเภทพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อเปรียบเทียบสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีลักษณะทางชีวสังคม และภูมิหลังต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือประชากรที่เป็นข้าราชการบำนาญของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งหมดที่เกษียณอายุราชการระหว่างปี พ.ศ.2532-2545 และยังมีชีวิตอยู่ในปีงบประมาณ 2546 จำนวน 281 คน และเลือกแบบเจาะจงจำนวน 20 คนเพื่อการสัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามใช้เพื่อวัด ตัวแปร 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวแปรชีวสังคมและภูมิหลัง กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุราชการ ดังนั้นเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ฉบับ ได้แก่

1. แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามในการวัดตัวแปร 10 ด้าน ได้แก่

1.1 ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง (biosocial factors and background) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพสมรส และเงินรายได้

1.2 สถานการณ์ในที่ทำงาน (work condition) เป็นการสอบถามสภาพแวดล้อม ทางด้านกายภาพและด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

1.3 การได้รับคำแนะนำชักจูง (guidance persuasion) เป็นการสอบถามถึงการได้รับ คำแนะนำคำชักชวน คำเชิญจากหน่วยงานใหม่ หรือจากการได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อข้าราชการเกษียณอายุ

1.4 การสนับสนุนทางสังคม (social support) เป็นการสอบถามการรับรู้ของบุคคล เกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวและบุคคลอื่นในด้านอารมณ์ ด้านวัตถุ และด้าน ข้อมูล

1.5 การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) เป็นการสอบถามการรับรู้ถึงลักษณะ ของตนเอง โดยประเมินจากตนเองและข้อมูลจากคนรอบข้าง แล้วเกิดการยอมรับ เห็นความสำคัญ และความภาคภูมิใจในความสามารถและความสำคัญของตน

1.6 แรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) เป็นการสอบถามความต้องการและ ความพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ของตนร่วมกับปัจจัยภายใน งาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้น โดยไม่ต้องอาศัยกฎเกณฑ์ภายนอกเป็นข้อบังคับ

1.7 สุขภาพจิต (mental health) เป็นการสอบถามสภาพทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึกเป็นปกติ และความคิดปกติที่ไม่รุนแรง ความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม กับเหตุการณ์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ ตลอดจนมีความสุข ความ พื่อใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

1.8 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (self efficacy) เป็นการสอบถาม เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบประเมินตนเองว่าสามารถทำได้หรือไม่และมี ความมั่นใจในระดับใดในการปฏิบัติงานหลังเกษียณอายุราชการ

1.9 เจตคติต่อการทำงาน (work attitude) เป็นการสอบถามการมองเห็นคุณค่าและ ประโยชน์ของการทำงาน มีความรู้สึกเป็นสุขและพอใจในการทำงาน รวมไปถึงความพร้อมหรือ ความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป

1.10 พฤติกรรมการทำงาน (work behaviors) เป็นการสอบถามถึงลักษณะของงานที่ ข้าราชการเกษียณอายุเลือกทำเพื่อเพิ่มรายได้ภายหลังเกษียณอายุราชการแล้ว แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ทำงานสถาบันอุดมศึกษา ทำงานอาชีพอื่น และไม่ได้ทำงาน

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์เจาะลึกใช้เพื่อศึกษาการให้เหตุผลและเจตคติต่อ การทำงานภายหลังจากการเกษียณอายุราชการ

เครื่องมือวิจัยมีรายละเอียดของการสร้างและลักษณะของการวัดตัวแปรดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยได้ทำอำนาจจำแนกของแบบสอบถามในแต่ละตัวแปร โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวม (Item – total correlation) พบว่าทุกข้อคำถาม มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกตัวแปร และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในแต่ละตัวแปรตั้งแต่ 0.72 – 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การเก็บทางไปรษณีย์จากกลุ่มประชากร ในระหว่างเดือนมีนาคม–พฤษภาคม 2546 แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน 211 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75.09 และสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวน 20 คน ในช่วงเดือนธันวาคม 2546

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) การทดสอบค่าที่ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ของข้าราชการเกษียณอายุซึ่งมีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant analysis) เพื่อจำแนกพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของข้าราชการเกษียณอายุของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) กับข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เจาะลึกกับข้าราชการเกษียณอายุของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 20 คน ซึ่งมีทั้งด้านเหตุผลและเจตคติต่อการทำงานภายหลังเกษียณอายุ

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

โดยสรุปจึงกล่าวได้ว่ามีเพียงฟังก์ชันเดียวที่เป็นฟังก์ชันจำแนก (discriminant function) ที่สามารถจำแนกข้าราชการเกษียณอายุ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ยังคงทำงานในสถาบันอุดมศึกษา และทำงานอื่นๆ ออกจากผู้ที่ไม่ได้ทำงาน ตัวแปรจำแนกประกอบด้วยตัวแปรหลักสามตัว ได้แก่ สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการเกษียณอายุที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินรายได้จะมีความแตกต่างกันในด้านการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความแตกต่างกันด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องนี้พบว่า ตัวแปรจำแนก 3 ตัว ได้แก่ สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสามารถจำแนกพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณของข้าราชการ โดยจำแนกการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา และการทำงานอื่นๆ ออกจากการไม่ได้ทำงาน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ที่ประทีป จินฉิ่ง และคณะ (2542: 49) ได้ทำการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยไว้โดยพบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานประกอบด้วยตัวแปรภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน และบรรยากาศในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลอยู่ระหว่าง .03–.07 ส่วนตัวแปรภายใน ได้แก่ ความรู้ความสามารถในงานที่ทำและความเชื่ออำนาจภายในตน โดยมีขนาดอิทธิพลระหว่าง .04–.05 และตัวแปรชีวสังคมพบว่ารายได้มีขนาดอิทธิพล .01 จากข้อค้นพบของงานวิจัยเรื่องนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยทางชีวสังคมและภูมิหลังที่แตกต่างกันของข้าราชการเกษียณอายุมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งได้พบว่าข้าราชการเกษียณอายุที่แตกต่างกัน ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินรายได้ จะมีความแตกต่างกันในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงระดับปริญญาโทหรือเอก ผลที่เกี่ยวข้องกันมากก็คือ พวกเขามีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีสุขภาพจิตดี และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 60–65 ปี จะเป็นผู้มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่นนั้น สอดคล้องกับผลวิจัยของ นภาพร ชโยวรรณ และคณะ (2532) ที่พบว่า ผู้สูงอายุนัย 60–64 ปี มีความต้องการทำงานมากกว่าผู้สูงอายุก่อนหน้านี้ นอกจากนี้ผลการวิจัยอื่นๆ ยังสนับสนุนอีกว่า ผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่นั้นส่วนใหญ่ประเมินความสามารถในการทำงานอาชีพของตนว่ายังสามารถทำงานต่อไปได้ ทรายที่ยังมีสุขภาพอนามัยดี (ศิริวรรณ ศิริบุญ และ มาลินี วงษ์สิทธิ์. 2535) เนื่องจากผู้สูงอายุส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองยังมีความสามารถที่จะร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ได้ (เกริกศักดิ์ บุญญานพวงศ์. 2539) ด้วยมีความพร้อมที่จะนำศักยภาพที่ตนมีอยู่มาทำงานให้กับสังคมได้ และมีผู้รู้ยืนยันเสริมอีกว่าผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะเห็นคุณค่าในตนเองต่างกัน (Coopersmith. 1967) ซึ่งต่างก็ต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าในตัวผู้สูงอายุด้วยการยกย่องให้เกียรติและเป็นที่ชื่นชมของบุคคลอื่น (Maslow. 1970) ประการต่อมาผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง จะได้รับคำแนะนำชักจูงมากกว่ากลุ่มอื่นๆ บางทีอาจเป็นเพราะว่าสังคมรับรู้และยอมรับความสามารถทางวิชาการของข้าราชการผู้เกษียณอายุที่ยังคงมีประโยชน์ต่อสังคม ด้วยผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงมักเป็นที่ต้องการและยอมรับซึ่งตรงกับเกณฑ์ของหน่วยงาน เช่น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในปัจจุบันนิยมที่จะรับบุคลากรที่เกษียณอายุราชการและมีตำแหน่งทาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในทางปฏิบัติ

ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงตัวแปรสำคัญ 3 ตัวที่สามารถจำแนกพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คือ ตัวแปรสถานการณ์ในที่ทำงาน ซึ่งหมายถึงสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ และด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกสบาย ความอิสระในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ เป็นต้น ตัวแปรที่สอง คือ การได้รับคำแนะนำชักจูง ได้แก่ คำชักชวน หรือ เชื้อเชิญจากหน่วยงานทั้งที่เดิมและที่ใหม่ รวมถึงการได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อตัวข้าราชการ และตัวแปรสุดท้าย คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ความมั่นใจในความสามารถของตนที่จะปฏิบัติงานได้ จะเห็นได้ว่า ตัวแปรทั้งสามเป็นตัวแปรทั้งที่เป็น สิ่งแวดล้อมรอบตัว และตัวแปรลักษณะทางจิตของบุคคลซึ่งผู้ที่รับผิดชอบในระดับนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือหัวหน้าหน่วยงานโดยตรง ควรคำนึงถึงและให้ความสำคัญทั้งในด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นกายภาพ และการส่งเสริมในด้านการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน นอกจากนี้ สภาพทางชีวสังคมและภูมิหลังที่สำคัญของข้าราชการในงานวิจัยนี้ก็คือ ระดับการศึกษา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับจิตลักษณะหลายตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง สุขภาพจิต และเจตคติต่อการทำงาน ข้อค้นพบนี้ให้ข้อชี้แนะว่า ในระดับนโยบายควรจะมีการส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาตนเองให้มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นด้วย เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการรักษาทรัพยากรบุคคลที่สามารถอยู่ในแวดวงของการทำงานได้ต่อไปอย่างมีคุณค่า

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรขยายกลุ่มประชากรในการศึกษาออกไปในสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ หรือในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อค้นหาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของบุคลากรให้กว้างขวางขึ้น

ควรขยายกรอบแนวคิดการวิจัยในการค้นหาปัจจัยเชิงเหตุหรือตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของบุคลากร เช่น สุขภาพทางกาย สัมพันธภาพในครอบครัว เป็นต้น

วิธีการวิจัยอาจศึกษาในรูปแบบอื่น ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาข้อมูลในลักษณะเจาะลึกกับกลุ่มบุคคลแต่ละอาชีพ และให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้งในบริบทต่างๆ



บรรณานุกรม

- กองคลัง, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2546). *ทะเบียนแสดงตนข้าราชการบำนาญ ปีงบประมาณ 2546*. กระจายพิมพ์ต่อเนื่อง.
- เกริกศักดิ์ บุญญานพวงศ์และ สุรีย์ บุญญานพวงศ์. (2534). *ศักยภาพของผู้สูงอายุในการทำงานเพื่อสังคม*. เชียงใหม่: โครงการสหภาพศึกษา สถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกริกศักดิ์ บุญญานพวงศ์. (2539). *นโยบายของรัฐ และแนวทางการจัดบริการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ในอนาคต*. เชียงใหม่ : สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โกศล มีคุณ. (2542). *การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมไทยด้านอาชีพ เศรษฐกิจและกฎหมาย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เจมิกา ยามะรัต. (2527). *ความพึงพอใจในชีวิตคนชราศึกษากรณีข้าราชการบำนาญ กระทรวง เกษตรและสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์ สม.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จินตนา สงค์ประเสริฐ. (2538). *ผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- จารุวรรณ ศรีสว่าง. (2532). *กิจกรรมและความคาดหวังของข้าราชการเกษียณอายุในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ฉวีวรรณ จันทร์รัตน์. (2540). *ความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการอัยการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ค.(ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฉัตรสุมน พงศ์ภิญโญ. (2546). *โครงการการทำงานของผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารงาน สาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ดวงเดือน พันธุมนาวินและคนอื่นๆ. (2531). *ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). *ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มกล้า. (2544). *ปัจจัยด้านจิตสังคมของผู้ดูแลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื้อเอชไอวี*. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- นภาพร ชโยวรรณ และคณะ. (2532). *สรุปโครงการวิจัยและผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคมและประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรลุ ศิริพานิช และคณะ. (2531). *พฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุไทยที่อายุยืนยาวและแข็งแรง*. ม.ป.พ.
- บุษยมาส ลินรุประมา. (2539). *สังคมวิทยาผู้สูงอายุ*. เชียงใหม่ : สมพรการพิมพ์.
- ประทีป จินน์ และคณะ. (2542). *การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (รายงานการวิจัยฉบับที่ 74)
- เพชรธิดา บุญหนุน. (2545). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านการใช้คอมพิวเตอร์ของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญแข ประจันปัจฉิน. (2537, มกราคม). *แนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุ*. *จิตวิทยา*.1(1): 70–80.
- มารศรี นุชแสงพลี. (2532). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ : ศึกษากรณีผู้สูงอายุในชุมชนบ่อนไก่ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ สม.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาลินี แซ่เตี๋อง. (2534). *ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน*. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชณี ฝนทองมงคล. (2538). *การดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุภายหลังเกษียณอายุราชการ : ศึกษาจากข้าราชการบำนาญ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลักขณา สรีวัฒน์. (2545). *สุขวิทยาและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรีนติ้งเฮ้าส์.
- วนิดา นิรมย์. (2538). *ปัจจัยที่มีส่วนกำหนดต่อการเป็นผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์*. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลย์นิภา สวัสดิ์ณฤเดช. (2539). *สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2542). *ผลของรางวัลภายนอกและการรับรู้ความสามารถของคนที่มีความตั้งใจภายในของนักเรียน*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (รายงานการวิจัยฉบับที่ 81)
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และคณะ. (2536). *ประมวลประเด็นเกี่ยวกับผู้สูงอายุ: บทบาทด้านครอบครัวและชุมชน สถาบันครอบครัว มุมมองของนักสวัสดิการสังคม*. กรุงเทพฯ: สมาคมสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย. เจพรินท์.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศักดิ์นา บุญเปี่ยม. (2533). *ผลของการใช้สารชักจูงที่มีต่อเจตคติเกี่ยวกับวิธีการบำบัดรักษาในชั้นฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ติดยาเสพติด*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ สิ้นไชย. (2532). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ ในสถานสงเคราะห์คนชรา กรมประชาสงเคราะห์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การพยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ ศิริบุญ และ มาลินี วงษ์สิทธิ์. (2535). *ข้อเท็จจริงและทัศนคติของผู้สูงอายุและคนหนุ่มสาวในกรุงเทพมหานคร ต่อบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: รายงานการวิจัย สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ ศิริบุญ. (2536). *ข้อเท็จจริงและทัศนคติเกี่ยวกับการเลี้ยงดู และการดูแลผู้สูงอายุของคนหนุ่มสาวไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน. (2526). *จิตวิทยาเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่*. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (2547). *พัฒนาการด้านการดำเนินงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2547, จาก <http://www.opp.go.th>.
- สาวตรี ลิ่มชัยอรุณเรือง. (2536) *ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้กระบวนการสูงอายุและคุณภาพชีวิต*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุรกุล เจนอบรม. (2534). *วิทยาการผู้สูงอายุ = Gerontology*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพินทร์ ชุชมและคณะ. (2542). *การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (รายงานการวิจัยฉบับที่ 70).

- อรพินท์ บุณนาค. (2537). *โครงการศึกษาวิจัยความต้องการของผู้สูงอายุในด้านการทำงานและสวัสดิการเพื่อจัดตั้งศูนย์บริการจัดหางานให้ผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมพา วรวัฒนชัย. (2532). *การศึกษาการเปรียบเทียบการปรับตัวของข้าราชการบำนาญสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งอยู่ในและนอกชมรมผู้สูงอายุ*. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Atchley, Robert C. (1976). *The Sociology of Retirement*. New York, Halsted Press.
- Bandura and Cervone. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. [*Journal of personality and social psychology*, 45\(5\)](#), 1017 - 1028.
- Bandura, Albert. (1999). *Self-Efficacy in Changing Societies*. 3rd ed., Cambridge: Cambridge University Press.
- Brief, Arthur P. (1998). *Attitudes in and around organizations* California: Sage Publications.
- Coopersmith, Stanley. (1981). *The Antecedents of Self-esteem*. California: Consulting Psychologists Press.
- Hogg, Michael A.; & Vaughan, Graham M. (1998). *Social Psychology*. 2nd ed., New York: Prentice Hall.
- Kaplan, Berton H. and Others. (1977). Social Support and Health. *Medical Care*. 15: 47–58.
- Magnusson, D. and Endler, N.S. (1977). Interactional psychology: Present status and future prospects In D. Magnusson and N.S. Endler (Eds.) *Personality at the crossroad: Current issues in interactional psychology*. (pp. 3 – 31). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Maslow. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed., New York: Harper and Row.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16: 134-143.
- Norbeck, J.S. 1982. The Use of Social Support in Clinical Practice. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Service*. 20: 22 – 29.
- Scafer, et. al. (1981). The health related Functions of social support. *Journal of Behavioral Medicine*, 4: 381 – 406
- Schunk, D.H. (1981, January). Modeling and Attributional Effects on Children's Achievement: A Self – Efficacy Analysis. *Journal of Educational Psychology*. 81:91-100.

ภาคผนวก

- แบบสอบถาม

- ค่าคุณภาพเครื่องมือวิจัย



แบบสอบถามข้าราชการเกษียณอายุ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวท่าน

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ

ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับตนเองและสังคม

โปรดตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่าน และกรุณาตอบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวท่าน

โปรดกรอกข้อมูลและขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตรงหน้าข้อตามที่ เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) 60 – 65 ปี 2) 66 – 70 ปี 3) มากกว่า 70 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี - ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ ผศ. รศ. ศ.
 (อาจารย์)
 หรือระดับ ตำแหน่ง ระดับ 1 - 5 ระดับ 6 - 7 ระดับ 8 ขึ้นไป
 (ข้าราชการ สาย ข. ค.)
5. สถานภาพการสมรส โสด สมรส หม้าย หย่า
6. รายได้ประจำในปัจจุบันของท่าน (เฉลี่ยต่อเดือน)
 1) ไม่มี 2) ไม่เกิน 5,000 บาท
 3) 5,001 – 10,000 บาท 4) 10,001 – 20,000 บาท
 5) 20,001 – 30,000 บาท 6) 30,001 – 50,000 บาท
 7) มากกว่า 50,000 บาท

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานหลังเกษียณอายุราชการโปรดกรอกข้อมูลและขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตรงหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพการทำงานของท่านในปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- 1) ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
- 2) ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน
- 3) ทำงานอาชีพอื่นที่ไม่ใช่สถาบันอุดมศึกษา (โปรดระบุอาชีพ).....
- 4) ประกอบอาชีพส่วนตัว (โปรดระบุอาชีพ).....
- 5) ทำงานเพื่อสังคม (โปรดระบุอาชีพ).....
- 6) ไม่ได้ทำงาน
- 7) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2. หลังเกษียณอายุราชการท่านเลือกที่จะทำงานต่อไปด้วยเหตุผลต่อไปนี้หรือไม่

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
1) ท่านได้รับคำแนะนำ คำชักชวน คำเชิญ จากหน่วยงานใหม่
2) ท่านได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่ท่านให้ความสำคัญ (ถ้าใช่โปรดระบุความสำคัญของบุคคลที่กล่าวถึง).....

3. สถานการณ์ในที่ทำงาน สถานการณ์ในที่ทำงานเป็นเหตุผลสำคัญในการทำงานของท่านหรือไม่ ด้วยเหตุผลใด? (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
1) ความมีชื่อเสียงของสถานที่ทำงาน.....
2) ความสะดวกสบายในสถานที่ทำงาน.....
3) ความสะดวกในการคมนาคม.....
4) ความมีอิสระในการทำงาน.....
5) ความมีเกียรติและได้รับการยกย่อง.....
6) การมีอำนาจในการบริหารจัดการ.....
7) การมีส่วนร่วมงานที่ดี.....
8) ลักษณะงานที่ง่ายไม่ซับซ้อน.....
9) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับตนเองและสังคม

3.1 คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
(การเห็นคุณค่าในตนเอง)					
1) ฉันทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม
2) ฉันภูมิใจกับประสิทธิภาพการทำงานของฉัน
3) ฉันมั่นใจว่าฉันเป็นคนที่มีสังคมต้องการ
4) บางทีฉันคิดว่าตัวเองไม่เก่งในด้านอะไรเลย
5) ฉันพอใจที่ยังทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้
6) ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นคนที่ยังมีคนรักและเป็นห่วง
7) ฉันมักได้รับการยกย่องจากบุคคลรอบข้างเสมอ
8) ฉันเป็นตัวอย่างของการเป็นผู้มีคุณธรรม
9) ผู้อื่นมักมองข้ามความสำคัญของฉันไป
10) ฉันสามารถทำอะไรหลายอย่างได้ในขณะที่คนอื่นทำไม่ได้
(แรงจูงใจในการทำงาน)					
11) ฉันชอบทำงานต่าง ๆ ด้วยตนเองมากกว่าที่จะอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น
12) ฉันวางแผนการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง
13) ฉันชอบงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามมากนัก
14) ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ
15) เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานฉันมักจะเริ่มทำทันที
16) ฉันสนุกกับการทำงานจนกระทั่งลืมเวลา
17) ฉันทุ่มเทเวลาให้กับงานที่ฉันทำอยู่เสมอ
18) ฉันเพลิดเพลินและจดจ่อกับงานที่ฉันทำ
19) ฉันไม่ชอบทำงานที่ฉันรู้สึกว่าไม่คุ้นเคยและมีความแปลกใหม่
20) ฉันไม่ชอบทำงานที่ฉันเห็นว่ายากจะทำได้สำเร็จ
(เจตคติต่อการทำงาน)					
21) การทำงานทำให้ชีวิตฉันมีคุณค่าขึ้น
22) การทำงานเป็นการสร้างคน
23) ผู้อื่นได้เรียนรู้ประสบการณ์จากการทำงานของฉัน

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง
24) ฉันพอใจที่จะทำงานที่เป็นประโยชน์
25) ฉันมีความสุขที่ได้ทำงาน
26) ฉันเพลิดเพลินกับงานที่ฉันทำเสมอ
27) ฉันรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่าฉันเองอาจจะต้องเหนื่อย
28) การทำงานเป็นวิถีทางหนึ่งของการพัฒนาตนเอง
29) หากมีอุปสรรคในการทำงาน ฉันจะหาทางแก้ไข
30) ฉันพร้อมจะทำงานให้ ถ้ามีคนต้องการ
(การสนับสนุนทางสังคม)					
31) ครอบครัวให้ความรัก ความห่วงใยในตัวเอง
32) ฉันมีเพื่อนคอยให้ความช่วยเหลือในยามที่ฉันต้องการ
33) ในยามที่ฉันมีปัญหา ฉันรู้สึกว่าฉันต้องเผชิญปัญหาตามลำพัง
34) ทุกครั้งที่ขัดสนเงินทอง ฉันสามารถที่จะขอความช่วยเหลือจากครอบครัวได้
35) ฉันได้รับข่าวสารบ้านเมือง และข่าวต่าง ๆ ที่ทันสมัยเสมอจากครอบครัว
36) ฉันมีบุคคลที่ไว้ใจพอที่จะเล่าปัญหาต่างๆ ให้ฟังได้
37) ฉันรู้สึกว่าตนเองมีได้อยู่โดดเดี่ยวไม่ว่าทุกข์หรือสุข
38) ฉันได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนที่เหมาะสมในวัยสูงอายุ เช่น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร เป็นต้น
39) ครอบครัว / เพื่อน มีเวลาให้กับฉัน
40) ฉันได้รับเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ กับครอบครัวเป็นประจำ

3.2 คำชี้แจง ในระยะ 2 – 3 สัปดาห์นี้ท่านมีความคิดเห็นหรือความรู้สึกเกี่ยวกับตัวท่านอย่างไร โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่าน

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง
(สุขภาพจิต)					
1) ฉันสามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่ทำอยู่ได้
2) ฉันมีปัญหานอนไม่หลับเพราะกังวลใจ
3) ฉันสดชื่น มีความสุขกับการทำงาน

ตาราง 12 ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม
ตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเอง

ข้อ	ค่า item-total correlation
1	.1111
2	.5327
3	.7066
4	.2881
5	.5608
6	.7669
7	.6974
8	.7066
9	.3174
10	.5362
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.7897

ตาราง 13 ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม
ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ	ค่า item-total correlation
1	.3602
2	.3133
3	.1566
4	.5472
5	.4702
6	.4404
7	.5035
8	.4477
9	.7500
10	.4077
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.7418

ตาราง 14 ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม
ตัวแปรเจตคติต่อการทำงาน

ข้อ	ค่า item-total correlation
1	.6000
2	.6799
3	.6981
4	.8189
5	.8189
6	.7795
7	.7010
8	.8509
9	.4065
10	.6003
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.9046

ตาราง 15 ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม
ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม

ข้อ	ค่า item-total correlation
1	.6843
2	.8173
3	.4854
4	.6469
5	.3279
6	.8603
7	.4328
8	.6831
9	.7584
10	.4449
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.8627

ตาราง 16 ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม
ตัวแปรสุขภาพจิต

ข้อ	ค่า item-total correlation
1	.4583
2	.3916
3	.2277
4	.6468
5	.4877
6	.1996
7	.5543
8	.5769
9	.5857
10	.2596
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.7233

ตาราง 15 ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม
ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

ข้อ	ค่า item-total correlation
1	.8550
2	.8714
3	.5997
4	.5808
5	.8065
6	.7881
7	.8277
8	.8172
9	.7773
10	.7841
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.9384

แบบสอบถามข้าราชการเกษียณอายุ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวท่าน

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ

ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับตนเองและสังคม

โปรดตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่าน และกรุณาตอบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวท่าน

โปรดกรอกข้อมูลและขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตรงหน้าข้อตามที่ เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

- เพศ 1) ชาย 2) หญิง
- อายุ 1) 60 – 65 ปี 2) 66 – 70 ปี 3) มากกว่า 70 ปี
- ระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี - ปริญญาโท ปริญญาเอก
- ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ ผศ. รศ. ศ.
(อาจารย์)
หรือระดับ ตำแหน่ง ระดับ 1 - 5 ระดับ 6 - 7 ระดับ 8 ขึ้นไป
(ข้าราชการ สาย ข. ค.)
- สถานภาพการสมรส โสด สมรส หม้าย หย่า
- รายได้ประจำในปัจจุบันของท่าน (เฉลี่ยต่อเดือน)
 1) ไม่มี 2) ไม่เกิน 5,000 บาท

- 3) 5,001 – 10,000 บาท 4) 10,001 – 20,000 บาท
- 5) 20,001 – 30,000 บาท 6) 30,001 – 50,000 บาท
- 7) มากกว่า 50,000 บาท

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ

โปรดกรอกข้อมูลและขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตรงหน้าข้อตามที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพการทำงานของท่านในปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- 1) ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
- 2) ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน
- 3) ทำงานอาชีพอื่นที่ไม่ใช่สถาบันอุดมศึกษา (โปรดระบุอาชีพ).....
- 4) ประกอบอาชีพส่วนตัว (โปรดระบุอาชีพ).....
- 5) ทำงานเพื่อสังคม (โปรดระบุอาชีพ).....
- 6) ไม่ได้ทำงาน
- 7) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2. หลังเกษียณอายุราชการท่านเลือกที่จะทำงานต่อไปด้วยเหตุผลต่อไปนี้

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
1) ท่านได้รับคำแนะนำ คำชักชวน คำเชิญ จากหน่วยงานใหม่
2) ท่านได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่ท่านให้ความสำคัญ (ถ้าใช่โปรดระบุความสำคัญของบุคคลที่กล่าวถึง).....

3. สถานการณ์ในที่ทำงาน สถานการณ์ในที่ทำงานเป็นเหตุผลสำคัญในการทำงานของท่านหรือไม่ ด้วยเหตุผลใด?

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
1) ความมีชื่อเสียงของสถานที่ทำงาน.....
2) ความสะดวกสบายในสถานที่ทำงาน.....
3) ความสะดวกในการคมนาคม.....
4) ความมีอิสระในการทำงาน.....
5) ความมีเกียรติและได้รับการยกย่อง.....

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
6) การมีอำนาจในการบริหารจัดการ.....
7) การมีผู้ร่วมงานที่ดี.....
8) ลักษณะงานที่ง่ายไม่ซับซ้อน.....
9) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับตนเองและสังคม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
(การเห็นคุณค่าในตนเอง)					
1) ฉันทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม
2) ฉันภูมิใจกับประสบการณ์การทำงานของฉัน
3) ฉันมั่นใจว่าฉันเป็นคนที่สังคมต้องการ
4) บางทีฉันคิดว่าตัวเองไม่เก่งในด้านอะไรเลย
5) ฉันพอใจที่ยังทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้
6) ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นคนที่ยังมีคนรักและเป็นห่วง
7) ฉันมักได้รับการยกย่องจากบุคคลรอบข้างเสมอ
8) ฉันเป็นตัวอย่างของการเป็นผู้มีคุณธรรม
9) ผู้อื่นมักมองข้ามความสำคัญของฉันไป
10) ฉันสามารถทำอะไรหลายอย่างได้ในขณะที่คนอื่นทำไม่ได้
(แรงจูงใจในการทำงาน)					
11) ฉันชอบทำงานต่าง ๆ ด้วยตนเองมากกว่าที่จะอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น
12) ฉันวางแผนการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง
13) ฉันชอบงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามมากนัก
14) ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง
15) เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานฉันมักจะเริ่มทำทันที
16) ฉันสนุกกับการทำงานจนกระทั่งลืมเวลา
17) ฉันทุ่มเทเวลาให้กับงานที่ฉันทำอยู่เสมอ
18) ฉันเพลิดเพลินกับงานที่ฉันทำ
19) ฉันไม่ชอบทำงานที่ฉันรู้สึกว่าไม่คุ้นเคยและมีความ แปลกใหม่
20) ฉันไม่ชอบทำงานที่ฉันเห็นว่ายากจะทำได้สำเร็จ
(เจตคติต่อการทำงาน)					
21) การทำงานทำให้ชีวิตฉันมีคุณค่าขึ้น
22) การทำงานเป็นการสร้างคน
23) ผู้อื่นได้เรียนรู้ประสบการณ์จากการทำงานของฉัน
24) ฉันพอใจที่จะทำงานที่เป็นประโยชน์
25) ฉันมีความสุขที่ได้ทำงาน
26) ฉันเพลิดเพลินกับงานที่ฉันทำเสมอ
27) ฉันรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่าฉันเองอาจจะต้อง เหนื่อย
28) การทำงานเป็นวิถีทางหนึ่งของการพัฒนาตนเอง
29) หากมีอุปสรรคในการทำงาน ฉันจะหาทางแก้ไข
30) ฉันพร้อมจะทำงานให้ ถ้ามีคนต้องการ
(การสนับสนุนทางสังคม)					
31) ครอบครัวให้ความรัก ความห่วงใยในตัวฉัน
32) ฉันมีเพื่อนคอยให้ความช่วยเหลือในยามที่ฉัน ต้องการ
33) ในยามที่ฉันมีปัญหา ฉันรู้สึกว่าฉันต้องเผชิญปัญหา ตามลำพัง
34) ทุกครั้งที่ขาดเงินทอง ฉันสามารถที่จะขอความ ช่วยเหลือจากครอบครัวได้
35) ฉันได้รับข่าวสารบ้านเมือง และข่าวต่าง ๆ ที่ทันสมัย

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง
36) ฉันมีบุคคลที่ไว้วางใจพอที่จะเล่าปัญหาต่างๆ ให้ฟังได้
37) ฉันรู้สึกว่าคุณเองมีได้อยู่โดดเดี่ยวไม่ว่าทุกข์หรือสุข
38) ฉันได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนที่เหมาะสม ในวัยสูงอายุ เช่น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร อาหาร เป็นต้น
39) ครอบครัว / เพื่อน มีเวลาให้กับฉัน
40) ฉันได้รับเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆกับครอบครัว เสมอ

3.2 คำชี้แจง ในระยะ 2 – 3 สัปดาห์นี้ท่านมีความคิดเห็นหรือความรู้สึกเกี่ยวกับตัวท่านอย่างไร โปรดกา
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่าน

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง
(สุขภาพจิต)					
1) ฉันสามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่ทำอยู่ได้
2) ฉันมีปัญหานอนไม่หลับเพราะกังวลใจ
3) ฉันสดชื่น มีความสุขกับการทำงาน
4) ฉันมีความมั่นใจในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ
5) ฉันรู้สึกดีถึงเครือข่ายอยู่ตลอดเวลา
6) ฉันรู้สึกหงุดหงิดที่ไม่สามารถเอาชนะความ ยากลำบากต่างๆ ได้
7) ฉันมีความสุขและเพลิดเพลินกับกิจกรรมใน ชีวิตประจำวัน

ข้อความ	ทำได้ และ มั่นใจ ที่สุด	ทำได้ และ มั่นใจ มาก	ทำได้และ มั่นใจ ปานกลาง	ทำได้ และ มั่นใจ น้อย	ทำได้และ มั่นใจน้อย มาก	ไม่ สามารถ ทำได้
7) งานบางอย่าง ถ้าฉันใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ฉันก็สามารถทำได้สำเร็จ
8) ฉันสามารถเอาชนะอุปสรรค ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน ได้
9) ฉันสามารถทำงานได้ดีเหมือนช่วงก่อนเกษียณ
10) ฉันสามารถให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่คนรุ่นหลังได้ตามประสบการณ์ของฉัน

