

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน
ของพยาบาลในโรงพยาบาล วชิรพยาบาล

ปริญญานิพนธ์
ของ
ภาณุพงศ์ นิ่มเจริญศักดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ตุลาคม 2550

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน
ของพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

บทคัดย่อ
ของ
ภาณุพงศ์ นิ่มเจริญศักดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ตุลาคม 2550

ภาณุพงศ์ นิ่มเจริญศักดิ์. (2550). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการวางแผนการ
เกษียณอายุทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร. สุวพร เชื้อมเสง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการวางแผน
การเกษียณอายุทำงานและค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุ
ทำงาน ของพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลในโรงพยาบาล
วชิรพยาบาลจำนวน 387 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
และความสุขในการทำงานและแบบสอบถามเกี่ยวกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงานมีค่าความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91 และ 0.92 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน
และปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความสุขในการทำงาน และงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ ร่วมกัน
อธิบายความแปรปรวนของการวางแผนการเกษียณอายุทำงานได้ร้อยละ 30.9 โดยที่ ความสุขในการ
ทำงาน และการมีงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำมี 1 งาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการวางแผน
การเกษียณอายุทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรด้านอายุในช่วง 20-30 ปี
สถานภาพโสด ประสบการณ์การทำงานที่น้อยกว่า 5 ปี รายได้ต่อเดือนในช่วงที่น้อยกว่า 10,000 บาท
และช่วง 10,001-30,000 บาท และการมีงานพิเศษที่นอกเหนืองานประจำมี 2 งาน มีความสัมพันธ์ทาง
ลบกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล
วชิรพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความสุขในการทำงาน การมีงานพิเศษที่
นอกเหนืองานประจำมี 1 งาน รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000บาท และ สถานภาพโสด โดยค่า
น้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานคิด เป็นร้อยละ 22.00,20.96,18.21 และ 17.32 ตามลำดับ

A STUDY OF SOME FACTORS AFFECTING RETIREMENT PLANNING OF
NURSES IN VAJIRA HOSPITAL

AN ABSTRACT
BY
PANUPONG NIMJAROENSAG

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational research and statistics
at Srinakharinwirot University

October 2007

Panupong Nimjaroensag. (2007). *A Study Of Some Factors Affecting Retirement Planning Of Nurses In Vajira Hospital*. Master thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Suwapon Semhang Assoc. Prof. Dr Sunan Sonkosum

The purpose of this research was to study the relationship between some factors and affecting retirement planning of nurses in vajira hospital and the score weight of some factors that contributed to retirement planning of nurses. The sample consisted of 387 nurses in vajira hospital. Tools used in the research were the questionnaires about personal information, questionnaires about work happiness and questionnaires about retirement planning of nurses. Reliability of questionnaires were 0.91 and 0.92 respectively. The data were analyzed by multiple regression analysis.

The results of research showed that :

1. Factors of personal were age, situation, experience, salary and Factors of works were work happiness, part time jobs had multiple correlation coefficient with retirement planning of nurses were 30.9% , work happiness and part time 1 job contributed positive of correlation with retirement planning of nurses statistical significance at the level of .01 and multiple correlation of age between 20-30, situation of single, experience less than 5 years, salary less than 10,000 bath, salary between 10,001-30,000 bath and part time 2 job contributed negative of correlation with retirement planning of nurses statistical significance at the level of .01

2. Factors were contributed affected retirement planning of nurses in Vajira Hospital statistical significance at the level of .01 had work happiness, part time 1 job, salary between 10,001-30,000 bath and situation of single. The beta weight in score of standard were 22.00%, 20.96%, 18.21% and 17.32% respectively.

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน
ของพยาบาลในโรงพยาบาล วชิรพยาบาล

ปริญญานิพนธ์
ของ
ภาณุพงศ์ นิมิเจริญศักดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ตุลาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

ของพยาบาลในโรงพยาบาลชิริพยาบาล

ของ

ภาณุพงศ์ นิ่มเจริญศักดิ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

วันที่ 19 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2550

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร. สุวพร เข้มเฮง)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร. สุนันท์ ศลโกสุม)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. สุวพร เข้มเฮง)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร. สุนันท์ ศลโกสุม)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. เสกสรรค์ ทองคำบรรจง)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเอาใจใส่ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี ได้รับ
ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางแก้ไขปรับปรุงงานวิจัยด้วยความเอาใจใส่มาตลอดและ
ความเมตตาอย่างยิ่งของประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุวพร เข้มเฮง และผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ ประธานคณะกรรมการการสอบ
ปากเปล่า และ อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมที่ได้ให้คำแนะนำและ
ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยในการปรับแก้ไขข้อบกพร่องให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความ
อนุเคราะห์ในการพิจารณาตรวจสอบและเสนอแนะแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้ง
นี้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ขอขอบคุณ โรงพยาบาลวชิรพยาบาลและพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความ
ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และที่จะลืมเสียมิได้ คือ บิดา มารดา และเพื่อนๆ ทุกคนที่
ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจเสมอมา

ภาณุพงศ์

นัมเจริญศักดิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การปฏิบัติงานในสถานพยาบาล.....	11
บทบาทหน้าที่ของพยาบาลในสถานของพยาบาล.....	11
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	11
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน.....	13
ความหมายของการการเกษียณอายุทำงาน.....	13
การกำหนดอายุของการเกษียณอายุราชการ.....	14
แนวคิดในการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน.....	17
ผลกระทบจากการเกษียณ.....	27
ประโยชน์ของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ.....	28
ปัจจัยส่วนบุคคลกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน.....	29
ปัจจัยด้านงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการเกษียณอายุ.....	30
ความสุขในการทำงานกับการวางแผนการเกษียณอายุ.....	30
ความหมายของความสุขในการทำงาน.....	30
แนวคิดความสุขในการทำงาน.....	31
ความสุขในการทำงานกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน.....	32
รายได้เสริมกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
งานวิจัยในประเทศ.....	36
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	41
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	53
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	53
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การจัดการกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	74
สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	74
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	75
การอภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	77
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	89
ภาคผนวก ก.....	90
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	91
ภาคผนวก ข.....	92
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	93

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก(ต่อ)	
ภาคผนวก ค.....	97
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	98
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	104

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	54
2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลและจำนวนงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ..	69
3 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยแต่ละด้านกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน.....	70
4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการวางแผนเกษียณ อายุการทำงาน.....	71
5 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อการวางแผนการ เกษียณอายุ.....	72
6 คำนำนัยสำคัญของสัมพัทธ์ และค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลของปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผล ต่อการวางแผนการเกษียณอายุ.....	73

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
2 ลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน.....	55

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มุ่งการปฏิบัติเพื่อให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามศักยภาพของแต่ละบุคคลโดยใช้หลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล (จินตนา ยูนิพันธ์, 2529 : 50) ซึ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของการพยาบาลมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการคือ การให้บริการแก่ผู้ป่วย การป้องกันโรคและการควบคุมสิ่งแวดล้อม ตลอดจนร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในสาขาทางการแพทย์ วิชาการพยาบาลเป็นวิชาชีพซึ่งมีความสำคัญต่อการแพทย์และการสาธารณสุข เป็นอาชีพที่เปรียบเสมือนผู้ประสานงานระหว่างผู้ป่วยและแพทย์ ผู้ป่วยและเภสัชกร และเจ้าหน้าที่อื่นๆในโรงพยาบาล การพยาบาลเป็นการที่ผู้ให้บริการพยาบาลได้นำศิลปและศาสตร์ที่ได้เรียนมาไปใช้ในการปฏิบัติต่อผู้ป่วยที่มารับการบริการ และการพยาบาลนี้เป็นการบริการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ของผู้มารับการบริการ โดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ ศาสนา วัย ฐานะ หรือเพศ แต่อย่างใด การพยาบาลเป็นงานสำคัญในอันที่จะช่วยทำให้ประชาชนมีความสุขสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจหัวใจสำคัญของการพยาบาลคือการจัดการพยาบาลที่มีคุณภาพแลประสิทธิภาพที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุราชการถือได้ว่า เป็นการวางแผนชีวิตอย่างหนึ่ง บางคนอาจเตรียมแผนชีวิตของตนเองมาตั้งแต่วัยหนุ่มสาวว่า เมื่อแก่แล้วตนเองจะทำอะไรอยู่กับใคร การกำหนดแผนที่แน่นอนจะทำให้ชีวิตในบั้นปลายไม่เป็นปัญหาและไม่กระทบกระเทือนผู้อื่น สิ่งที่ต้องเตรียมพร้อมไว้ให้พร้อมคือ เรื่องการเงิน ที่อยู่อาศัย งานอดิเรก และการพักผ่อนหย่อนใจ (เกษม ต้นติผลาชีวะ และ กุลยา ต้นติผลาชีวะ, 2528 : 94-96) ปัจจุบันในเรื่องของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุจะเริ่มประมาณ 5 ปีสุดท้ายของวัยกลางคน ทั้งนี้เพราะทุกคนย่อมรู้ดีว่าผู้ที่เกษียณอายุไปแล้วจะมีความวิตกกังวลใจชีวิตของตน เพราะเมื่อออกจากงานแล้วจะขาดการสังสรรค์สมาคมกับผู้ร่วมงาน ทำให้รู้สึกว้าเหว่ตนเองไม่มีค่า รายได้ที่ได้รับลดลงทำให้แบบแผนการดำเนินชีวิตเปลี่ยนไป ต้องยกเลิกกิจกรรมหลายอย่างที่เคยสนุกสนานเพลิดเพลินมาก่อน ฉะนั้นในตอนปลายของวัยกลางคนจึงจะต้องมีการวางแผนการเกษียณล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้มีทัศนคติดีขึ้น ลดความวิตกกังวลได้บ้าง การวางแผนดังกล่าวได้แก่ การวางแผนทางการเงิน และการวางแผนการดำรงชีวิตหลังเกษียณ เป็นต้น การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น การเตรียมตัวเรื่องที่อยู่อาศัย รายได้ งานอดิเรก และการพักผ่อนหย่อนใจ นอกจากนั้น อาจเตรียมตัวด้วย การหางานทำ เช่น ทำสวน เพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ เป็นอาสาสมัครช่วยงานสาธารณกุศลต่างๆ เป็นสมาชิกในชมรมผู้สูงอายุ เป็นต้น (โสรัจ แสนศิริพันธ์, 2522: 9 -10)

สำหรับประเทศไทยได้เริ่มจัดการวางแผนการเกษียณอายุให้แก่ข้าราชการโดยได้มีการจัดให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการเกษียณอายุอย่างเป็นทางการ โดยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานประชาสัมพันธ์กับสภาผู้สูงอายุ ซึ่งจัดเป็นประจำทุกปี ใช้ระยะเวลาสั้นประมาณ 1-2 วัน ทั้งนี้เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจ การวางแผนทางเศรษฐกิจ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ การใช้เวลาว่าง แต่จากการจัดดังกล่าวนี้จัดให้ระยะเวลาสั้น การวางแผนชีวิตบนปลายตนเองไว้ ประกอบด้วย การวางแผนพร้อมด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสังคม ด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตลอดจนสามารถช่วยเหลือตนเองได้จนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต แต่จากข้อมูลที่มีอยู่พบว่ามีผู้สูงอายุจำนวนมากมักใช้ชีวิตแบบทำมาหากินเลี้ยงครอบครัวไปวันต่อวัน จนไม่ได้ตระหนักถึงเรื่องการวางแผนพร้อมชีวิตบนปลายของตนเอง เมื่อถึงวาระที่อายุเพิ่มมากขึ้น ร่างกายเสื่อมถอยลงไปตามธรรมชาติ จนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ผู้สูงอายุจะรู้สึกที่ตนเองไร้คุณค่าต่อครอบครัวและสังคมซึ่งจะส่งผลกระทบต่อจิตใจของผู้สูงอายุ (ประพิมพ์ดาว สุคนธ์, 2526 : 151) ประกอบกับสภาพสังคมในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงเป็นสังคมแบบวัตถุนิยม ทำให้สภาพครอบครัวและวิธีการดำเนินชีวิตของประชากรเปลี่ยนแปลงไป สมาชิกในครอบครัวต่างออกจากบ้านทำมาหารายได้ เมื่อแต่งงานก็มีการแยกครอบครัวออกไปเป็นครอบครัวเดี่ยวความผูกพันของสมาชิกในครอบครัว แบบแผนประเพณีในเรื่องความรับผิดชอบของครอบครัวและการเลี้ยงดูอุปการะผู้สูงอายุได้ลดน้อยถอยลง ก่อให้เกิดปัญหาขาดผู้ดูแลผู้สูงอายุอย่างใกล้ชิด ผู้สูงอายุบางรายจึงถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพัง หรือไม่ก็ต้องเข้าไปอยู่ในสถานสงเคราะห์ชรา ส่วนในกรณีผู้สูงอายุที่มีบุตรหลานรับภาระเลี้ยงดูก็มักจะมีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตใหม่ได้ จนถึงให้เกิดความหงุดหงิด ส่งผลกระทบต่อสัมพันธภาพในครอบครัวซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อจิตใจของผู้สูงอายุเช่นกัน ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุก็คือ ปัญหาที่สามารถเกิดขึ้นกับผู้เกษียณอายุทำงาน และปัญหาต่างๆจะพบมากขึ้นในผู้เกษียณอายุที่มีรายได้ต่ำไม่มีเงินและไม่ได้เตรียมตัวเตรียมใจให้พร้อมก่อนการเกษียณ อายุทำงาน

นอกจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ยังมีประเด็นอื่นๆที่ควรคำนึงถึง ได้แก่ เรื่องอายุขัยเฉลี่ยของประชากรไทย กล่าวคือ จากรายงานการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พบว่าชายไทยที่มีอายุขัยเฉลี่ย 71 ปี และหญิงไทยมีอายุขัยเฉลี่ย 76 ปี และปัจจุบันประชากรจะเกษียณอายุทำงานอายุ 60 ปี ซึ่งแสดงว่าชีวิตหลังเกษียณอาจจะขยายไปถึง 15 ปี หรือมากกว่านั้น ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าจะทำอะไรให้ระยะเวลา 15 ปีหรือมากกว่านั้นของชีวิตบนปลายเป็นช่วงที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีชีวิตที่สงบสุข สามารถช่วยเหลือตนเองได้มากที่สุด และมีประโยชน์ต่อส่วนรวม และอีกประเด็นที่ควรคำนึงถึง กล่าวคือ ในช่วง 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยมีการรณรงค์การคุมกำเนิด ส่งผลให้จำนวนบุตรในครอบครัวลดน้อยลง ในอนาคตจึงคาดการณ์ได้ว่าอาจจะพบกรณีคนหนุ่มสาว

(สามีและภรรยา 1 คู่) ต้องรับเลี้ยงผู้สูงอายุ 4 คน คือบิดามารดาของทั้งฝ่ายสามีและภรรยา หรือ กรณีลูกที่เป็นโสด 1 คน ต้องรับภาระเลี้ยงดูบิดามารดาสูงอายุเป็นต้น ซึ่งจะเป็นภาระที่หนักมากสำหรับคนรุ่นลูก ถ้าผู้ที่อยู่ในวัยกลางคนในปัจจุบันไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการวางแผนการเกษียณอายุให้พร้อมสำหรับชีวิตบั้นปลายไว้

อย่างไรก็ตาม การวางแผนการเกษียณอายุของบุคคลเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนและต้องอาศัยการวางแผนระยะยาวซึ่งการวางแผนนี้จะต้องจัดในหลายรูปแบบอาจจัดให้โดยหน่วยงานที่สังกัด และแหล่งอื่นๆ ด้วย จึงทำให้การวางแผนเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ แต่ในปัจจุบันการจัดให้ความรู้แก่ผู้เกษียณอายุมีหลากหลาย และยังขาดข้อมูลที่จะเป็นพื้นฐานในการจัดให้ตรงกับความต้องการของผู้เกษียณเพราะฉะนั้นข้อมูลด้านความต้องการของผู้เกษียณอายุจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการจัดการการวางแผนการเกษียณอายุเพื่อการป้องกันปัญหาที่อาจต้องเผชิญในชีวิตบั้นปลาย เอ็คเคิร์ต (Ekerdt. 1987) และศรีเรือน แก้วกังวาน (2534 : 95-96) ได้เสนอแนะว่าทุกคนควรมีการวางแผนการดำเนินชีวิตบั้นปลายอย่างสมเหตุสมผล ไม่เพื่อฝันเกินจริง ต้องคำนึงความเป็นไปได้ และควรปฏิบัติตามแผนให้พร้อมตั้งแต่เนิ่นๆ ก่อนการเกษียณการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของไซเบิร์ต และไซเบิร์ต (Seibert & seibert. 1986 : 43-49) ; สมศรี กันธมาลา (2529 : 48) ; และเบญจมา เลหาพูนรังสี (2534 : 80) พบว่าผู้ที่มีการวางแผนการดำเนินชีวิตบั้นปลายไว้ล่วงหน้าและมีการวางแผนให้พร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จะสามารถทำให้ยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้เตรียมตัวเตรียมใจมาก่อนโดยเฉพาะในช่วง 5 ปีแรกของการเกษียณอายุทำงานซึ่งมักจะเป็นช่วงที่ผู้เกษียณมีปัญหาในการปรับตัวมาก(บรรลุศิริพานิช และคนอื่นๆ . 2532 : 49)

การวางแผนการเกษียณนั้นนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรที่จะเกษียณอายุทำงาน สามารถปรับตัวในการดำเนินชีวิตภายหลังการเกษียณอายุอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งลดภาระของครอบครัวและของรัฐที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุ เพราะการวางแผนการเกษียณอายุ เป็นการป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และเศรษฐกิจ ในอันที่จะส่งผลกระทบต่อครอบครัว ชุมชน และสังคมได้ แต่จากการศึกษาวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวกับการวางแผนการเกษียณอายุการทำงานนั้นพบว่ายังมีงานวิจัยทางด้านนี้จำนวนน้อยมากและส่วนใหญ่มักจะทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่ใกล้เกษียณที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูงหรือปานกลาง หรือทำการศึกษาเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับผู้บริหารของหน่วยงานต่างๆ เท่านั้น ซึ่งยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการวางแผนการเกษียณให้ครอบคลุมถึงบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับล่าง ซึ่งบุคลากรของหน่วยงานราชการต่างๆ ในกลุ่มนี้มีรายได้ต่ำ มีระดับการศึกษาน้อยไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองและไม่มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวางแผนการเกษียณอายุ

ทำงาน ซึ่งการเข้ารับการอบรมนั้นจะเป็นความรู้พื้นฐานที่สำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรกลุ่มนี้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการวางแผนการเกษียณสำหรับชีวิตบั้นปลายไว้แต่เนิ่นๆ เนื่องจากกระบวนการวางแผนพร้อมเพื่อชีวิตบั้นปลายนั้นส่วนใหญ่ต้องใช้ระยะเวลานาน ซึ่งอาจเป็น 10-15 ปี หรือนานกว่านั้น เช่น การวางแผนในเรื่องที่อยู่อาศัย เรื่องการสะสมทรัพย์สินเงินทองไว้ใช้จ่ายสำหรับชีวิตบั้นปลาย ในทำนองเดียวกันการวางแผนเรื่องสุขภาพร่างกายและจิตใจนั้นเป็นกระบวนการที่ต้องสะสมความรู้และหมั่นฝึกฝนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ถูกต้อง ดังนั้นการวางแผนเตรียมพร้อมเพื่อชีวิตบั้นปลายจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่ควรปฏิบัติตั้งแต่นั้นๆ และควรทำให้สำเร็จก่อนการเกษียณอายุทำงาน เพื่อให้มีชีวิตที่ดีตลอดอายุขัยหลังการเกษียณ

ความสุขในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาล หากมีการวางแผนไว้เป็นอย่างดี ในเรื่องของสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและจิตวิทยา การวางแผนการเกษียณก็จะเป็นเพียงการปลดปล่อยตัวเองออกจากภาระประจำที่ผูกมัดมาหลายปี แน่แน่นอนว่าไม่มีใครจะหลีกเลี่ยงหนีสภาพความแก่ชรา และความตายไปได้ สิ่งต่างๆมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การวางแผนการเกษียณก็เช่นเดียวกัน การสิ้นสุดอาชีพเดิม มิได้หมายความว่า ชีวิตการทำงานจะจบสิ้นลงเพียงนี้ แต่อาจหมายถึงการปรับเปลี่ยนชีวิตไปสู่สิ่งใหม่ ซึ่งสิ่งนี้อาจจะนำมาซึ่งความสุข เงินทอง หรือเพื่อนฝูงใหม่ๆได้ เพราะเมื่อเกษียณอายุแล้วก็ไม่ต้องไปทะเลาะทะเลาะแย่งตำแหน่งกับใคร ไม่ต้องไปกังวลหรือเครียดกับงาน ได้อยู่ห่างจากคนที่ไม่ชอบ มีเวลาที่จะทำอะไรๆ ได้มากขึ้น เช่น เรียนภาษา ฝึกวาดภาพ ทำอาหาร หรือเดินทางท่องเที่ยว เป็นต้น เรียกว่าชีวิตมีอิสระขึ้น มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การเตรียมความพร้อมเพื่อวัยเกษียณอายุ ควรมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าไว้หลายๆ ปี จากที่กล่าวมา การที่จะใช้ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นจึงจำเป็นต้องจัดและลดปัญหาดังกล่าวให้หมดไปหรือมีให้น้อยที่สุดไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของด้านสุขภาพร่างกายซึ่งควรออกกำลังกายสม่ำเสมอ การไปออกกำลังกายจะทำให้ร่างกายแข็งแรงไม่ค่อยเจ็บป่วย จิตใจแจ่มใสก็จะมีความสุขสนุกสนาน ด้านเศรษฐกิจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญไม่น้อย เพราะหากมีรายได้ที่ลดลงแต่รายจ่ายยังคงที่หรือมากกว่าเดิม แล้วไม่มีการวางแผนให้ดี หลังเกษียณจะต้องเดือดร้อนแน่นอน ดังนั้นจึงต้องมีการวางแผนการเงินไว้ล่วงหน้าบ้าง ต้องรู้จักประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือยหรือใช้จ่ายในสิ่งไม่จำเป็น ควรมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินหรือการหาเงินตั้งแต่ก่อนเกษียณแต่เนิ่นๆ เพื่อมิให้เกิดความเครียดจนกลายเป็นปัญหาครอบครัวภายหลัง ด้านสังคมและจิตวิทยาผู้เกษียณอายุไม่ควรเก็บตัวเงียบอยู่แต่ในบ้านควรออกไปคบหาสมาคมกับเพื่อนฝูงและนัดสังสรรค์กันบ้างเพื่อให้ชีวิตสดชื่น ขณะเดียวกันอาจจะใช้เวลาว่างไปทำงานอดิเรกที่ชอบหรือทำในสิ่งที่เคยคิดเคยฝันว่าจะทำแต่ยังไม่ได้ทำ ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและได้รับประสบการณ์แปลกใหม่อย่างที่ไม่เคยประสบมาก่อนทำให้ชีวิตเดินทางไปสู่จุดหมายที่คนทุกคนตั้งเป้าหมายไว้

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนก่อนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่องค์กรและผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการเกษียณอายุ และ ยังเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนจัดโปรแกรมกิจกรรมและการอบรมในเรื่องของการวางแผนการเกษียณอายุ ที่จะส่งเสริมการเตรียมตัวให้พร้อมหลังเกษียณการทำงาน เพื่อเป็นหลักความมั่นคงทางด้านชีวิตและจิตใจ รู้จักวางแผนชีวิต รู้จักวางแผนเพื่ออนาคต มีกระบวนการคิดเป็นขั้นเป็นตอน และการทำงานของพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล
2. เพื่อศึกษาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล สังกัด กรุงเทพมหานคร มีประชากรทั้งหมด 662 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำนวน 387 คน ได้มา จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากรทั้งหมด โดยมีแผนกเป็นชั้น (Strata) และ พยาบาลเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระแบ่งเป็น
 - 1.1 ปัจจัยด้านบุคคล
 - 1.1.1 อายุ
 - 1.1.2 สถานภาพสมรส
 - 1.1.3 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.1.4 รายได้ต่อเดือน
 - 1.2 ปัจจัยด้านงาน
 - 1.2.1 ความสุขในการทำงาน
 - 1.2.2 งานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การวางแผนการเกษียณอายุทำงาน หมายถึง การวางแผนและเตรียมตัวในด้านต่างๆ เพื่อเตรียมพร้อมในการดำเนินชีวิตเมื่อถึงวาระการเกษียณอายุทำงาน ประกอบด้วย การวางแผนด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสุขภาพจิต และ ด้านการใช้เวลาว่าง

1.1 การวางแผนด้านการเงิน หมายถึง การจัดสรรเงินทองและทรัพย์สินที่มีมูลค่า และสามารถเปลี่ยนเป็นเงิน เช่น ที่ดิน ทอง พันธวัชร์ หุ่น เป็นต้นที่จะเก็บไว้ในยามที่เกษียณอายุการทำงาน

1.2 การวางแผนด้านที่อยู่อาศัย หมายถึง การวางแผนเพื่อการมีที่อยู่อาศัยในบ้าน ปลายหลังการเกษียณอายุทำงาน เช่น บ้าน คอนโด เป็นต้น

1.3 การวางแผนด้านสุขภาพร่างกาย หมายถึง การศึกษาวิธีการควบคุมดูแลสุขภาพร่างกายเพื่อป้องกันการเจ็บไข้ได้ป่วยในยามเกษียณอายุไปแล้ว

1.4 การวางแผนด้านสุขภาพจิต หมายถึง การปฏิบัติให้มีสภาวะทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติเพื่อที่จะลดความวิตกกังวลหลังจากการเกษียณอายุทำงานไปแล้ว

1.5 การวางแผนด้านการใช้เวลาว่าง หมายถึง การวางแผนเกี่ยวกับงานอดิเรกหลังการเกษียณอายุทำงานไปแล้วเพื่อช่วยให้ชีวิตผ่อนคลายและมีสุขภาพแข็งแรง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุ หมายถึง กลุ่มของตัวแปรอิสระที่ได้จากการศึกษาทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่า มีอิทธิพลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความสุขในการทำงาน และงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ

2.1 ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย

2.1.1 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของพยาบาลโรงพยาบาลวชิรพยาบาล คิดเป็นปีตามปฏิทินสากล

2.1.2 สถานภาพสมรส หมายถึง สภาพการอยู่ร่วมกันในชีวิตสมรสปัจจุบันของพยาบาล โรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยแยกประเภทเป็น โสด สมรส

2.1.3 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานที่เริ่มปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล นับเป็นปี

2.1.4 ระดับรายได้ หมายถึง เงินค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่พยาบาลได้รับต่อเดือน ไม่นับรวมค่าสวัสดิการอื่นๆ หรือ ผลตอบแทนเฉพาะในโรงพยาบาล วชิรพยาบาล เช่น ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา ค่าเวรในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ปัจจัยด้านงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ ได้แก่

2.2.1 ความสุขในการทำงาน (Work happiness) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลถึงอารมณ์และความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับการกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นผลตอบแทนสนองความต้องการของตนให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางด้านบวก และอารมณ์ทางด้านลบ ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่พยาบาลได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความพอใจในชีวิตปัจจุบัน โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลง ได้ทำในสิ่งที่ตนคาดหวัง มีความสมหวังต่อเป้าหมายหลักของชีวิต พึงพอใจในประสบการณ์ของชีวิตที่ตนได้รับ มีชีวิตอย่างมีความสุข

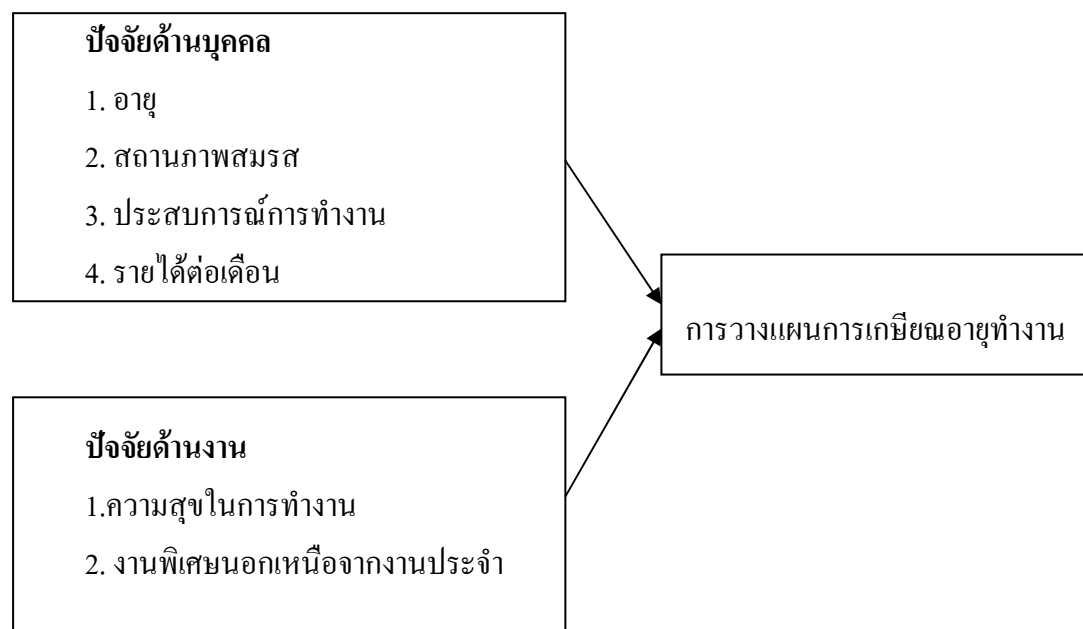
2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่พยาบาลมีความรู้สึกชอบหรือพอใจในภารกิจหลักซึ่งเป็นงานที่ตนกระทำ ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงาน และงานนั้นได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของตน

3. อารมณ์ทางด้านบวก (Positive Affect) หมายถึง การที่พยาบาลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นสุขในการทำงานในระดับสูง ชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน รักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีความคิดว่างานที่ทำได้บุญกุศล ได้ทำคุณงามความดี มีความสุขและสนุกสนานในการทำงาน

4. อารมณ์ทางด้านลบ (Nagative Affect) หมายถึง การที่พยาบาลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงานในระดับต่ำกว่าอารมณ์ทางบวก มีความไม่สบายใจ คับข้องใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องหรือขาดความรับผิดชอบ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน ทำให้ต้องแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของคนให้มีความสุข

2.2.2 งานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ หมายถึง จำนวนของงานที่พยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ทำงานเสริมนอกเหนือจากการทำงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยได้รับผลตอบแทนเป็นค่าจ้างเช่น งานเฝ้าไข้นอกโรงพยาบาล หรืออาชีพเสริมอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดรายได้ เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานของงานวิจัย

1. ปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์กับการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล
2. น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยอย่างน้อย 1 ประการ ที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติงานในสถานพยาบาล
 - 1.1 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลในสถานของพยาบาล
 - 1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน
 - 2.1 ความหมายของการการเกษียณอายุทำงาน
 - 2.2 การกำหนดอายุของการเกษียณอายุราชการ
 - 2.3 แนวคิดในการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน
 - 2.4 ผลกระทบจากการเกษียณ
 - 2.5 ประโยชน์ของการวางแผนก่อนการเกษียณอายุ
3. ปัจจัยส่วนบุคคลกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน
4. ปัจจัยด้านงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการเกษียณอายุ
 - 4.1 ความสุขในการทำงานกับการวางแผนการเกษียณอายุ
 - 4.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 4.1.2 แนวคิดความสุขในการทำงาน
 - 4.1.3 ความสุขในการทำงานกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน
 - 4.2 งานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. การปฏิบัติงานในสถานพยาบาล

1.1 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลในสถานพยาบาล

หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบการให้บริการพยาบาลป้องกันโรค พิ้นฟูและส่งเสริมสุขภาพให้กับผู้ป่วย ช่วยงานบริหาร และรับผิดชอบปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ให้คำแนะนำทางด้านการวิชาการ และด้านการปฏิบัติงานแก่พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่ารวมทั้ง ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่อื่นๆ ทั้งในและนอกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ความร่วมมือเกี่ยวกับงานวิจัย ปฏิบัติงานทางด้านวิชาการ ปฏิบัติตามปรัชญา เป้าหมาย นโยบาย ของฝ่ายการพยาบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย (การสัมมนาอบรมเรื่องหน้าที่พยาบาล : 2543)

1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานในสถานพยาบาลจะแบ่งความสำคัญในการปฏิบัติงานออกเป็นดังนี้

งานหลัก

1. ให้บริการพยาบาลอย่างถูกต้องตามหลักวิชาชีพ โดยใช้กระบวนการพยาบาลและสอดคล้องกับแผนการรักษาโดยครอบคลุมทั้งร่างกายและจิตใจ สังคม จิตวิญญาณ โดยแบ่งเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1.1 ให้การปฏิบัติพยาบาลผู้ป่วยให้เป็นมาตรฐานการพยาบาล และคู่มือการปฏิบัติการพยาบาล

1.2 วางแผนให้บริการพยาบาล ตามความต้องการของผู้ป่วยแต่ละบุคคลตามหลักวิชาการภายใต้ขอบเขตและสิทธิ์ของวิชาชีพที่ได้รับมอบหมาย

1.3 สังเกตวิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย

1.4 ตัดสินใจให้การช่วยเหลือหรือรายงานหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าเวร หรือรายงานแพทย์เพื่อดำเนินการรักษาพยาบาลขั้นต่อไป

1.5 บันทึกกิจกรรมพยาบาล การบริการพยาบาล อาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย

1.6 ให้ความช่วยเหลือแพทย์ในการวินิจฉัยหรือรักษาโรค

1.7 รับผิดชอบในการจัดเตรียมอุปกรณ์การพยาบาลต่างๆ ให้พร้อมที่จะใช้งานได้ทันที

1.8 จัดสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้ป่วยให้เหมาะสมถูกสุขลักษณะเป็นระเบียบ สะอาดปลอดภัยแก่ผู้ป่วยและเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเหมาะสมที่จะเป็นสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลและนักศึกษาแพทย์

1.9 ลดความวิตกกังวล ส่งเสริมให้กำลังใจผู้ป่วยและครอบครัวโดยเทคนิคต่างๆ

2. การป้องกันฟื้นฟูและส่งเสริมสุขภาพ แบ่งเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 ควบคุม ป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค ตามหลักการควบคุมเชื้อโรคของโรงพยาบาล

2.2 ให้คำปรึกษาแนะนำผู้ป่วยและครอบครัวเกี่ยวกับการป้องกันการติดเชื้อ การปฏิบัติตนที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับสภาพของโรค

2.3 ให้สุศึกษาเกี่ยวกับโรคแก่ผู้ป่วยรายบุคคลและรายกลุ่ม

2.4 ป้องกันโรคและฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วยให้กลับคืนสู่สภาพเดิมโดยเร็วทั้งร่างกายและจิตใจ

3. การบริหารการพยาบาล

3.1 นิเทศและประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา

3.2 วิเคราะห์และศึกษาปัญหาต่างๆรวมทั้งแนวทางที่จะปรับปรุงแก้ไขงานด้านการบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.3 ให้ความร่วมมือและติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่อื่นๆ ของทีมสุขภาพและหน่วยงานต่างๆซึ่งเกี่ยวกับการวินิจฉัยโรค การรักษา และกิจกรรมอื่นๆทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย

4. ร่วมทำกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพงาน เช่น Pre-post Conference การประกันคุณภาพการพยาบาล (Qa) กลุ่มสร้างคุณภาพงาน(Qc)

งานรอง

1. ร่วมปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ทุกระดับ รวมทั้งนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์เพื่อสุขภาพทุกสาขา

2. ดูแลรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้อุปกรณ์ต่างๆ ในการรักษาและตรวจวินิจฉัย ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ตลอด

3. รวบรวมข้อมูล เก็บสถิติและรายงานผู้ป่วยที่มารับการบริการ

4. ช่วยสอนให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานแก่นักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพทุกสาขา

งานชั่วคราว

1. ขึ้นปฏิบัติงานล่วงเวลา

2. ไปช่วยปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นๆ

3.ช่วยเหลือกิจกรรมพิเศษของฝ่ายการพยาบาลและของโรงพยาบาล

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุทำงาน

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุทำงานไว้หลายลักษณะดังต่อไปนี้

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

การเกษียณอายุงาน (Retirement) หรือเกษียณอายุราชการเป็นกระบวนการทางสังคม ในการประกอบอาชีพที่กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการจ้างงานต้องออกจากงานเมื่อถึงช่วงอายุที่กำหนดไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การเกษียณอายุ หมายถึง การถอนตัวออกจากสภาวะการณ์หนึ่ง ไปสู่อีกสภาวะการณ์หนึ่ง จากสิ่งแวดล้อมหนึ่งไปสู่อีกสิ่งแวดล้อมใหม่ เช่น การถอนตัวออกจากสภาวะการณ์ เป็นข้าราชการไปสู่สภาวะการณ์ ของการเป็นอิสระ หมดภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ หรือ ไปสู่บทบาทหน้าที่ธุรกิจส่วนตัว (สุรกุล เจนอบรม. 2534 : 25)

แคสเทเตอร์ (Castetter. 1976 : 476) กล่าวถึง การเกษียณอายุงานว่าเป็นกระบวนการ ให้บริการอย่างต่อเนื่องแก่คนงานซึ่งเป็นการรักษาระบบการทำงานไว้โดยจะมีบุคลากรในจำนวนที่เหมาะสมและอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมในเวลาอันสมควรแก่การปฏิบัติงาน

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า การเกษียณอายุทำงาน หมายถึง การสิ้นสุดกำหนดเวลาปฏิบัติงานประจำเมื่อมีอายุครบกำหนดตามที่แต่ละหน่วยงาน สาขาอาชีพได้กำหนดไว้ หรือเป็นการถดถอยออกจากสังคมกลุ่มผู้ร่วมงานเพื่อการปรับตัวหรือทำกิจกรรมอื่นๆทดแทนงานประจำ

ความหมายของการเกษียณอายุราชการ

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ได้ให้ความหมาย การเกษียณอายุราชการไว้ว่า หมายถึง ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ พ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ โดยถือว่าเดือนกันยายนของทุกปีเป็นเดือนสุดท้ายในระบบงบประมาณประจำปี สำหรับการกำหนดให้อายุ 60 ปี เป็นการปลดเกษียณอายุจากชีวิตราชการนั้น ถือว่าผู้ที่อายุเกิน 60 ปีขึ้นไปมักจะมีความเสื่อมสมรรถภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความต้านทานโรคต่ำ ความคล่องตัว และความคิดอ่านมีจำกัดมากขึ้น ต้องใช้เวลาคิดนาน ดังนั้นวันนี้จึงเหมาะที่จะหยุดงานจากที่ต้องใช้กำลังกาย และกำลังความคิดที่ก่อให้เกิดความเครียด (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2524 : 14)

การเกษียณอายุราชการแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่ถูกกำหนดไว้แน่นอน และประเภทที่ยืดหยุ่นได้ ประเภทที่ถูกกำหนดไว้แน่นอน คือข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ถือว่าพ้นจากอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ส่วนอีกประเภทรูปแบบนั้น คือ ประเภทที่ยืดหยุ่นได้ในกรณีที่ทำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักร

หรือเพื่อประโยชน์อย่างยิ่งแก่ราชการในด้านการศึกษา หรือการพัฒนาประเทศ หรือเป็นข้าราชการพลเรือนในพระองค์ คณะรัฐมนตรีจะอนุมัติให้ต่ออายุราชการได้คราวละ 1 ปี จนถึงอายุ 65 ปี บริบูรณ์ (ประวิณ ฒ นกร. 2531 : 775) ซึ่งข้าราชการที่เกษียณอายุจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ตอบแทนหรือได้รับความช่วยเหลือจากทางราชการ ดังนี้ (เชิดชัย มีคำ. 2540 : 287-322)

1. มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ
2. มีสิทธิได้รับเงินประเดิม เงินชดเชย เงินสมทบ เงินสะสม และเงินผลประโยชน์
3. มีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาล
4. มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร
5. มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษ

2.2 การกำหนดอายุของการเกษียณอายุราชการ

การกำหนดอายุเกษียณของแต่ละประเทศแตกต่างกันไปตามสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม แต่จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 55 – 65 ปี ซึ่งบางประเทศก็พิจารณาลักษณะงานเข้าไปประกอบด้วย คือ งานระดับบริหารหรืองานใช้กำลังสมอง จะให้เกษียณอายุราชการสูงกว่างานที่ใช้กำลังกาย หรือระดับล่างลงมา ดังตัวอย่างการกำหนดอายุเกษียณในบางประเทศ ดังนี้ (พูนทรัพย์ จรรยาสุภาพ. 530 : 39-40)

1. ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดตามอายุตัวและอายุงานมี 3 อายุ คือ
 - 1.1 อายุตัว 55 ปี เมื่ออายุงาน 30 ปี
 - 1.2 อายุตัว 60 ปี เมื่ออายุงาน 20 ปี
 - 1.3 อายุตัว 62 ปี เมื่ออายุงาน 5 ปี

นอกจากนี้ในประเทศสหรัฐอเมริกาเองก็ยังมีเกษียณอายุราชการเมื่อ 65 ปีด้วย ในบางอาชีพเช่น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีความสามารถและผลงานอันคว่าดีเป็นพิเศษอายุเกิน 65 ปี อาจจะได้รับรางวัลจ้างให้ทำงานสอน หรือวิจัยในมหาวิทยาลัยต่อ เมื่อถึงอายุ 70 ปี บุคคลนั้นจะต้องถูกปลดออกจากการรับบำนาญโดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ (พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ , คณะ. 2523 : 152-153)

1. ประเทศอังกฤษกำหนดเกษียณอายุ 60 ปีโดยมีระบบการเลือกเกษียณก่อนกำหนดได้
2. ประเทศอังกฤษกำหนดเกษียณอายุ 60ปีโดยมีระบบการเลือกเกษียณก่อนกำหนดได้
3. ประเทศฝรั่งเศส กำหนดตามระดับผู้ปฏิบัติงาน มี 3 อายุ คือ
 - 3.1 งานระดับต้น เกษียณเมื่ออายุ 55 ปี
 - 3.2 งานระดับกลาง เกษียณเมื่ออายุ 60 ปี
 - 3.3 งานระดับสูง เกษียณเมื่ออายุ 65 ปี

4. ประเทศญี่ปุ่น กำหนดเกษียณเมื่ออายุ 60 ปี
5. ประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดเกษียณเมื่ออายุ 65 ปี โดยต้องมีอายุงาน 15 ปี
6. ประเทศมาเลเซีย กำหนดเกษียณเมื่ออายุ 55 ปี โดยมีระบบการเลือกเกษียณ
7. ประเทศอินโดนีเซีย กำหนดตามระดับตำแหน่ง มี 3 อายุ คือ
 - 7.1 ต่ำกว่าผู้อำนวยการ เกษียณเมื่ออายุ 58 ปี
 - 7.2. ผู้อำนวยการ เกษียณเมื่ออายุ 60 ปี
 - 7.3 สูงกว่าผู้อำนวยการ เกษียณเมื่ออายุ 65 ปี

ในประเทศอินโดนีเซีย ยังมีการกำหนดเกษียณอายุราชการ เมื่ออายุ 55 ปี ด้วยเช่นกัน (จิระ เจริญเลิศ. 2529 : 98)

8. ประเทศสวีเดน เดนมาร์ก ซึ่งเป็นประเทศที่มีคนอายุยืนมาก กำหนดเกษียณอายุราชการเมื่ออายุได้ 70 ปี (สมบุญ สาลยาชีวิน. 2526 : 59)

9. ประเทศอาฟริกา เกษียณอายุราชการ 55 ปี (สมบุญ สาลยาชีวิน. 2526 : 59)

สำหรับประเทศไทย ได้กำหนดอายุราชการไว้ 60 ปี ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 13 พ.ศ.2523 เว้นไว้แต่กรณีที่จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา การพัฒนาประเทศ คณะรัฐมนตรีจะอนุมัติให้ต่อเวลาราชการต่อไปอีกคราวละ 1 ปี จนอายุครบ 65 ปี บริบูรณ์ก็ได้ (ทรงวิทย์ แก้วศรี และทัศนีย์ ดุลิตสูทธิรัตน์. 2526 : 262-263)

กระบวนการเปลี่ยนแปลงในการเกษียณอายุทำงาน

เอชลีย์ (สุรกุล เจนอบรม. 2534 : 61 ; Atchly. 1988) กล่าวว่า การเกษียณอายุทำงานเป็นกระบวนการที่บุคคลจะต้องพบกับการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็นระยะต่างๆ ได้ 6 ระยะดังนี้

1. ระยะก่อนเกษียณ (Pre-retirement Phase) แบ่งออกเป็น 2 ช่วงคือ ระยะก่อนเกษียณนานๆ (Remote Phase) และระยะใกล้เกษียณ (Near Phase) กล่าวคือ ในระยะก่อนเกษียณนานๆ (Remote Phase) บุคคลจะมีทัศนคติต่อการเกษียณอายุทำงานในทางที่ดี คือมองการเกษียณอายุเป็นเรื่องที่จะต้องเกิดขึ้นในวันใดวันหนึ่ง และจะไม่มีรู้สึกวิตกกังวลอย่างไร แต่ในระยะใกล้เกษียณ (Near Phase) ซึ่งเป็นช่วงที่ใกล้จะถึงวัยเกษียณ ผู้ที่กำลังจะเกษียณรู้ถึงวันที่กำหนดจะต้องเกษียณอายุทำงานอย่างแน่นอนในช่วงนี้ บ่อยครั้งจะมีเหตุการณ์สำคัญ 2 ประการที่มักเกิดขึ้น กล่าวคือ บุคคลผู้ที่กำลังจะเกษียณนั้นจะค่อยๆ แยกตนเองออกจากงาน และจากสถานภาพทางสังคมที่ตนเอง เคยรับผิดชอบอยู่ ซึ่งบุคคลผู้นั้นอาจจะเริ่มทัศนคติบางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้น เช่น อาจจะเริ่มสังเกตเห็นความแตกต่างหรือเริ่มมีความรู้สึกที่คนอื่นจะมองตนเอง อย่างไร ประการที่ 2 มีผู้ที่กำลังจะเกษียณจำนวนไม่น้อยที่เริ่มวาดภาพชีวิตของตนเองว่าจะเป็นเช่นไรภายหลังการเกษียณแล้วความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นเนื่องจากการเกษียณอายุทำงานมักจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของ

รายได้และสุขภาพเป็นส่วนใหญ่ ส่วนความรู้สึกว่าจะต้องสูญเสียงานประจำไปนั้นเกิดขึ้นไม่ค่อยมากนัก และในระยะนี้ ถ้าบุคคลมีการวางแผนเตรียมตัวตั้งแต่นั้นๆ ก็จะมีความพร้อม และไม่เกิดความวิตกกังวลหรือหดหู่ใจมาก

2. ระยะหลังเกษียณใหม่ๆ (Honeymoon Phase) เป็นระยะที่มีความสุขที่ได้พักผ่อนจากการทำงาน และสามารถทำในสิ่งที่ตนเองต้องการได้ ซึ่งแต่ละบุคคลจะอยู่ในช่วงเวลาที่แตกต่างกันบางคน 1-5 ปี หรือบางคนอาจจะน้อยกว่า 1 ปีก็ได้ อย่างไรก็ตาม ผู้เกษียณบางคนอาจจะไม่โอกาสเข้าสู่ระยะดังกล่าวนี้เลย เนื่องจากผู้ที่มีความสุขในช่วงเวลาดังกล่าวนี้ มักจะต้องมีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดีพอ ที่สามารถจะทำอะไรก็ตามที่ตนชอบและสนใจ ซึ่งผู้เกษียณหลายคนอาจไม่มีโอกาสดังกล่าวนี้

3. ระยะเริ่มเบื่อหน่าย (Disenchantment Phase) เมื่อสิ้นสุดช่วงหลังการเกษียณใหม่ๆ (Honeymoon Phase) ผู้เกษียณจำนวนไม่น้อยจะเริ่มรู้สึกว่า ชีวิตของตนเริ่มถดถอยลง และถ้าพบว่าชีวิตภายหลังการเกษียณไม่ได้เป็นไปตามที่ได้เคยคาดหวังไว้ ระยะของความเบื่อหน่ายจึงเริ่มที่จะเกิดขึ้นหรือกระทั่งอาจจะกลายเป็นความเครียดได้ ซึ่งเบื่อหน่ายนี้อาจจะเกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการเสียชีวิตของกลุ่มสมรสที่เคยร่วมทุกข์สุขกันมา

4. ระยะเริ่มปรับตัว (Reorientation) เป็นระยะการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นหลังการเกษียณอีกครั้ง หลังจากที่ได้ผ่านประสบการณ์ต่างๆ ภายหลังเกษียณมา ซึ่งทำให้เกิดการรับรู้และเข้าใจถึงการดำเนินชีวิตมากขึ้น จากการศึกษาพบว่า การรวมกลุ่มในรูปของสมาคม ชมรม กลุ่มเพื่อน หรือกลุ่มอาสาสมัครต่างๆ สำหรับผู้เกษียณอายุราชการแล้วนั้นมีส่วนช่วยได้มากในการที่จะทำให้ผู้เกษียณได้ปรับตัวรับกับสภาพของการเกษียณได้อีกครั้งหนึ่ง

5. ระยะปรับตัวได้ (Stabilization Phase) เป็นระยะที่มีการปรับตัวได้แล้ว และมีความเคยชินต่อการดำเนินชีวิตหลังการเกษียณอายุทำงาน เป็นระยะที่สามารถเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของตนเองได้ รู้จักการใช้ชีวิตภายหลังการเกษียณได้อย่างมีความสุข

6. ระยะสิ้นสุด (Termination Phase) เป็นระยะสุดท้ายของการดำเนินชีวิต ซึ่งในระยะนี้ผู้สูงอายุไม่สามารถช่วยตัวเองได้ ต้องพึ่งพาผู้อื่น ระยะนี้จะรวมถึงสภาวะสุดท้ายของการมีชีวิตด้วย

2.3 แนวคิดในการวางแผนการเกษียณอายุทำงานในด้านต่าง ๆ

การวางแผนการเกษียณอายุทำงานนั้น ควรกระทำในขณะที่ยังทำงานประจำอยู่ และควรวางแผนล่วงหน้านานพอสมควร เช่น 10-15 ปี ก่อนการเกษียณ เพราะการวางแผนเมื่อยังหนุ่มยังสาวนั้น จะทำให้วางแผนได้ดีกว่าเมื่อตอนแก่ และเพื่อให้มีความคุ้นเคยกับแนวคิดในการเกษียณ มีเวลาศึกษาหาความรู้และวางแผนรัดกุมยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย และด้านสุขภาพ เป็นต้น ในการวางแผนการเกษียณทำงานของแต่ละบุคคลนั้น จะเตรียมตัวมากน้อยแตกต่างกันไปตามสภาพของแต่ละบุคคลและตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล เช่น คนที่มีฐานะเศรษฐกิจดีอยู่แล้ว หรือบุคคลที่ได้รับมรดกจำนวนมาก บุคคลนั้นก็ไม่ต้องเตรียมในด้านเศรษฐกิจมาก เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามในการวางแผนนั้น บุคคลควรจะได้รับ การเข้าร่วมอบรมสัมมนา หรือศึกษาหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง และปรึกษากับคู่สมรส หรือบุคคลในครอบครัว และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องการเงิน การลงทุน หรือการทำนิติกรรมต่างๆ ข้อสำคัญในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณนั้น ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ อย่าเพ้อฝันเกินจริง

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน สามารถสรุปแนวคิดในการวางแผนการเกษียณอายุได้เป็น 5 ด้านด้วยกัน (ยรรยง สุทธรัตน์. 2521 : 68; จรรยา เสียงเสนาะ. 2527 : 36-39; ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์. 2532 : 71-72; สุรกุล เจนอบรม. 2534 : 58-86 ; บริบูรณ์ พรพิบูลย์. 2535 : 85-90 ; บรรลุ ศิริพานิช. 2537 : 43-55 ; วิจิตร บุญยะโทตระ. 2537 : 39-157 ; เบนซ์ (Benz, 1958 : 282-628) และ เชินเฟลด์ (Schoenfeld. 1993 : 25-82) ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงรายละเอียดในการวางแผนแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1.การวางแผนด้านการเงิน

บุคคลควรจะมีการวางแผนสะสมทรัพย์ในรูปแบบต่างๆ ให้มีฐานะเศรษฐกิจที่มั่นคงพอสมควร ก่อนที่จะถึงวัยเกษียณอายุทำงาน เนื่องจากเมื่อเกษียณอายุแล้ว รายได้จากเงินบำนาญ บำนาญย่อมมีน้อยกว่ารายได้ก่อนการเกษียณอายุทำงาน เนื่องจากรายได้พิเศษต่างๆ ที่เคยได้รับการดำรงตำแหน่งก็จะสูญหายไป ดังนั้นควรมีการวางแผนด้านการเงินไว้ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างน้อยเหมือนๆ ขณะทำงานประจำอยู่ หากไม่มีการวางแผนด้านการเงินไว้ล่วงหน้า จะประสบกับปัญหาด้านเศรษฐกิจในบั้นปลายชีวิตได้ ศรีเรือน แก้วกังวาน (2534 : 96) และทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532 : 95) ได้ให้แนวคิดว่าการเตรียมสะสมทรัพย์สินเงินทอง และการควบคุมค่าใช้จ่ายควรเริ่มกระทำตั้งแต่เริ่มทำงาน หรืออย่างน้อยเมื่อเข้าวัยกลางคน เพราะเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุแล้วโอกาสจะหางานที่มีรายได้สูงไม่ค่อยมี การหวังพึ่งพาทรัพย์สินจากบุตรหลานในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเป็นเรื่องค่อนข้างลำบาก ดังนั้น จึงควรเตรียมฐานะทางการเงินของตนเอง

ให้มั่นคงเสียตั้งแต่เนิ่นๆ เพราะการมีฐานะการเงินที่มั่นคงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยทำให้เกิดความสุขในบั้นปลายชีวิต ไม่เป็นภาระแก่ลูกหลาน ทำให้ทั้งผู้สูงอายุและลูกหลานมีความสุข และยังทำให้ลูกหลานเกรงใจและให้ความอาทร เมื่อยามต้องการความช่วยเหลือและในยามช่วยตัวเองไม่ได้ วิธีการวางแผนด้านการเงิน อาจสรุปจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้ (ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์. 2532 : 95; บรรลุ ศิริพานิช. 2537 : 52; วิจิตร บุญยะโทตระ. 2537 : 39 ; ลิดี๋ย และวายน์แบรนท์ (Leedy & Wynbrand, 1987 : 75 ; เชินเฟลด์ (Schoenfeld. 1993 : 25)

1.1 ประเมินรายรับในแต่ละเดือน และวิเคราะห์ถึงแหล่งที่มาของรายรับ เพื่อคาดคะเนจำนวนรายได้ที่จะเป็นรายได้ประจำหลังเกษียณอายุทำงาน กับรายได้พิเศษต่างๆ ที่จะสิ้นสุดลงไปพร้อมกับการเกษียณอายุ

1.2 ประเมินรายจ่ายในแต่ละเดือน และวิเคราะห์ถึงแหล่งรายจ่ายต่างๆ ตั้งแต่ค่าเช่าที่พักอาศัย ค่าภาษี ค่าสาธารณูปโภค ค่าบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ในบ้าน ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับรถยนต์ ค่าเฟอร์นิเจอร์อุปกรณ์ต่างๆ ค่าใช้จ่ายในวันหยุดพักผ่อน ค่าใช้จ่ายเพื่อการกีฬา งานอดิเรก เงินสำหรับทำบุญ เงินสำหรับบริจาคเพื่อสาธารณกุศล ตลอดจนเงินประกันต่างๆ และเบ็ดเตล็ดอื่นๆ

1.3 ควบคุมค่าใช้จ่ายในบ้านให้สอดคล้องกับรายได้ เช่น เรียนรู้การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ ที่ชำรุดด้วยตนเอง ซื้อสินค้าขณะลดราคา ซื้อสินค้าเฉพาะที่จำเป็นต้องใช้ ไม่ซื้อตามที่ใจปรารถนา หันมาใช้บริการด้านสุขภาพของรัฐแทนการไปพบแพทย์ที่โรงพยาบาลเอกชน ลดการรับประทานอาหารตามภัตตาคารหรูหราเปลี่ยนจากการใช้โทรศัพท์ทางไกลมาใช้ในการเขียนจดหมายแทน ตลอดจน การปลูกพืชผักสวนครัวรอบบ้าน เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายต่างๆ ลง

1.4 เตรียมหางานสำรองเพื่อเพิ่มรายได้หลังเกษียณ เชินเฟลด์ (Schoenfeld. 1993 : 58) ได้ชี้แนะว่า ในกรณีที่จำเป็นต้องหารายได้เพิ่ม ผู้จะเกษียณอายุควรเตรียมหางานสำรองไว้ตั้งแต่ขณะยังดำรงตำแหน่งหน้าที่ในงานประจำอยู่ ซึ่งจะทำได้งานที่ดี และเงินเดือนสูงกว่าการหางานใหม่หลังจากเกษียณจากงานประจำแล้ว ซึ่งการทำงานหลังเกษียณอายุแล้ว นอกจากจะทำให้ได้รายได้เพิ่มขึ้น ยังมีผลทางด้านจิตใจ ทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองด้วย

1.5 เตรียมสะสมเงินเพื่อสำรองไว้ใช้จ่ายยามเจ็บป่วย ยามฉุกเฉิน หรือเมื่อมีปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งการสะสมเงินจะต้องคำนึงถึงอัตราเงินเฟ้อด้วย ดังนั้น ในการสะสมเงินนั้น ควรเริ่มต้นสะสมตั้งแต่นั้นเป็นต้นไป เป็นเวลา 10-15 ปีก่อนการเกษียณอายุทำงาน โดยควรสะสมเงินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ของเงินเดือน และในการสะสมนั้นอาจจะแบ่งเงินบางส่วนสะสมในรูปอสังหาริมทรัพย์ เช่น บ้าน ที่ดิน บางส่วนสะสมในรูปทอง และบางส่วนสะสมในรูปตัวเงิน

1.6 ขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาอาชีพ ในเรื่องการลงทุนเพื่อให้ทรัพย์สินงอกเงย และเพื่อเตรียมทำพินัยกรรมหรือนิติกรรมต่างๆ ให้เรียบร้อย จะได้ไม่มีปัญหาเมื่อถึงแก่กรรม

2. การวางแผนด้านที่อยู่อาศัย

การเตรียมที่อยู่อาศัย ควรจัดเตรียมให้พร้อมก่อนถึงวันเกษียณอายุ และควรจัดเตรียมตั้งแต่วัยกลางคน ซึ่งจะกระทำได้ง่ายกว่า ทั้งนี้เนื่องจากยังมีความสามารถในการติดต่อเกี่ยวกับการก่อสร้าง การเลือกซื้อวัสดุต่างๆ การแสวงหาทรัพย์สินมาใช้จ่ายในการเตรียมที่อยู่อาศัย ในการเตรียมที่อยู่อาศัยนั้น สิ่งที่ต้องคำนึง ได้แก่ สถานที่ตั้ง การเลือกผู้อยู่ร่วม และสภาพที่อยู่

2.1 สถานที่ตั้งต้องคำนึงถึงสภาพเป็นจริง ความเหมาะสมถึงสภาพเป็นจริง ความเหมาะสมกับสุขภาพสังขารในวัยชรา ไม่คิดเพื่อฝันเกินความจริง สถานที่ตั้งของที่อยู่อาศัยต้องอยู่ไม่ไกลจากแหล่งชุมชนจากเพื่อนหรือญาติสนิท และต้องไม่ห่างไกลจากแหล่งให้บริการต่างๆ สามารถเดินทางไปวัดและพบแพทย์ได้สะดวก

2.2 การเลือกผู้อยู่ร่วม การเลือกผู้อยู่ร่วมในยามชรา นั้น ในสังคมไทยมักจะเป็นแบบใดแบบหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (บริบูรณ์ พรพิบูลย์, 2535 : 54-58 และ ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2534 : 78-94)

2.2.1 ถ้ากรณีเลือกอยู่คนเดียว ความจริงไม่ได้เป็นความต้องการอันแท้จริงของผู้ชรา การที่ต้องยอมอยู่แบบนี้ก็เนื่องจากไม่มีญาติพี่น้องให้พึ่งพา หรือไม่ต้องการพึ่งพาอาศัยผู้ใดโดยเด็ดขาด หรือเพราะความเกรงใจลูกหลานจนเกินไป ในกรณีตัดสินใจเลือกอยู่คนเดียวในชีวิตหลังเกษียณนั้น ควรเลือกสถานที่ตั้งบ้านเรือนที่ง่ายต่อการติดต่อญาติสนิท มิตรสหาย ควรอยู่ในแหล่งชุมชน มีความปลอดภัย และควรฝึกฝนทักษะในการช่วยเหลือตนเองตั้งแต่วัยกลางคน ฝึกทักษะรู้จักคบหาสมาคมกับผู้อื่น รู้จักไปมาหาสู่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ชีวิตก็มีความสุขตามสมควร อย่ามัวแต่เก็บตัว เอาแต่ถือแท้วจะได้ไม่อ้างว้าง

2.2.2 ถ้ากรณีเลือกอยู่กับคนวัยเดียวกันเพียงสองคนผู้ที่อยู่แบบนี้ มักเป็นคนชราสามีภรรยาที่ลูกหลานได้แยกครอบครัวออกไปหมดแล้ว หรือเป็นคนชราที่เป็นโสด หรือต่างก็เป็นม่ายมาอยู่ด้วยกัน อาจแตกต่างกัน หรือเป็นพี่น้องกัน หรือเป็นญาติ หรือเพื่อนกัน และส่วนมากเป็นเพศเดียวกัน ผู้ที่ตัดสินใจมาอยู่ด้วยกันจะไม่หย่อหยางอย่างผู้ที่อยู่ตัวคนเดียว การเลือกอยู่ร่วมกันจะเป็นเพื่อนคุยเป็นเพื่อนร่วมคิด และสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้

2.2.3 ถ้ากรณีเลือกอยู่กับลูกหลานที่อยู่คนเดียวหรือเป็นโสด การเลือกอยู่แบบนี้เป็นที่นิยมของสังคมไทยเรา ส่วนมากเป็นลักษณะบุตรสาวอยู่ร่วมกับมารดา หรือมีเจนนั่นก็เป็นลักษณะญาติผู้ใหญ่ที่รับหลานไปอยู่ด้วย ปัญหาที่อาจพบได้ในกรณีการอยู่ร่วมกันเช่นนี้คือ มักพบว่าส่วนมากลูกหลานที่ผู้ชราอยู่ร่วมด้วยมักจะมีอายุล่วง 40 ปีไปแล้ว ลูกหลานวัยนี้ ถ้าทำงานกินเงินเดือนก็มักจะมีตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบสูง ในกรณีนี้ ถ้าบิดามารดา หรือญาติผู้ใหญ่มาอยู่ด้วย ลูกหลานจะต้องรับผิดชอบมากขึ้น เมื่อญาติผู้ใหญ่เจ็บปวดก็ต้องหยุดงานมาดูแล ทำให้ขาดงานเสียหาย เป็นเหตุให้อารมณ์เสียบ่อยๆ ถ้ากรณีต้องอาศัยพึ่งพาเงินทองลูกหลานด้วย ผู้ชราจะรู้สึกละอายใจ ทำให้กลายเป็นคนอ่อนเปลี้ย ไม่เป็นตัวของตัวเอง ต้องคอยเอาใจเขา และกลายเป็น

คนยอมลูกหลานไปเสียทุกอย่าง ทำให้ลูกหลานคนอื่นๆ พลอยไม่เคารพนับถือ ถึงแม้กรณีผู้ชราจะมีเงินมีทองของตัวเอง เมื่อยามร่างกายทรุดโทรม ก็ต้องเจียมตัว ระวังมิให้รับกานลูกหลานจนเกินไป

2.2.4 ถ้ากรณีเลือกอยู่กับครอบครัวของลูกการอยู่แบบนี้เป็นการอยู่อีกแบบหนึ่งที่พบอยู่ทั่วไปในสังคมของเรา ครอบครัวลักษณะนี้ จะประกอบด้วยปู่ ย่า ตา ยาย พ่อแม่ และลูก ปัญหาที่มักพบในครอบครัวลักษณะนี้ก็คือ พ่อกับแม่กับเขยหรือสะใภ้ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากันได้ทำให้เกิดความคลางแคลงใจระหว่างกันและกัน หรือปัญหาอาจจะเกิดระหว่างปู่ ย่า ตา ยาย กับหลาน เช่น กรณีคนชรารู้สึกหงุดหงิด เวลาหลานร้องไห้ ทำเสียงดัง ชุกชน หรือไม่พอใจในความไม่เป็นระเบียบของหลาน ไม่พอใจที่หลานไม่ช่วยเหลือพ่อแม่ เป็นต้น และถ้ากรณีพ่อหรือแม่ไปอาศัยพักพิงในบ้านลูกผู้ชราจะมีความเกรงใจอยู่อย่างไม่มีความสุขยิ่งขึ้นเพราะเกรงว่าตนเองจะทำให้เป็นภาระแก่ลูกหลานมากเกินไป

2.2.5 ถ้ากรณีอยู่ที่อื่นๆ เช่น วัด สถานสงเคราะห์คนชราของรัฐ หรือสถานบริการดูแลคนชราของเอกชนจะต้องพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ค่าใช้จ่ายความสะดวกและความพึงพอใจเป็นหลัก ดังนั้น ก่อนการเกษียณอายุทำงาน ควรศึกษาข้อมูลรายละเอียดของสถานสงเคราะห์หรือสถานบริการต่างๆ ให้ชัดเจนก่อนตัดสินใจ และถ้าเป็นไปได้ควรขอทดลองเข้าไปอาศัยอยู่สักระยะหนึ่งก่อนที่จะตัดสินใจไปอยู่แบบถาวร

2.3 สภาพที่อยู่ หมายถึง ลักษณะ สภาพบ้าน การจัดบ้าน และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะต้องมีลักษณะเฉพาะเหมาะสมกับสภาพและข้อจำกัดในวัยชรา

- ถ้าบ้านเก่า ควรจะมีการปรับปรุง ซ่อมแซมบ้านเพื่อให้เหมาะสม เช่น พื้นบ้านไม่ควรขัดเงาให้ลื่น เพราะจะทำให้หกล้มได้ง่าย
- เครื่องเฟอร์นิเจอร์ควรเป็นชนิดมั่นคงปลอดภัยและจัดวางในลักษณะที่ไม่ขวางทางเดินทำให้สะดุดหกล้มได้
- ติดไฟฟ้าให้มีความสว่างเพียงพอ ผู้สูงอายุต้องการแสงสว่าง ถึง 1.5 เท่าของคนอายุ 20 ปี
- ห้องน้ำ ควรใช้โถส้วมแบบนั่ง และควรมีราวยึดเกาะในห้องน้ำ เพื่อพยุงตัวเวลาลุกยืน พื้นห้องน้ำปูด้วยวัสดุกันลื่น เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้
- ควรติดตั้งโทรศัพท์ไว้ตามจุดต่างๆ ในบ้าน
- เครื่องใช้ต่างๆ ในครัว ควรจัดเก็บไว้ให้เป็นระเบียบ หยิบใช้ได้ง่าย และ เครื่องใช้ต่างๆ ควรใช้ง่าย ไม่ซับซ้อน
- ควรตรวจสอบซ่อมแซมระบบความปลอดภัยในบ้านเป็นประจำ เช่น หน้าต่าง ประตูบาน ระบบสายไฟในบ้าน อุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ เป็นต้น

ในกรณีที่มิมีปัญหาในการตัดสินใจย้ายสถานที่อยู่อาศัยนั้น ผู้เกษียณควรจะต้องอยู่หรือเช่าอยู่ในสถานที่ใหม่สักระยะหนึ่ง เช่น เป็นระยะเวลา 1 ปีก่อนที่จะตัดสินใจลงทุนซื้อบ้านหรือตัดสินใจย้ายเพื่ออยู่อย่างถาวร สิ่งที่จะนำมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจย้ายสถานที่อยู่อาศัยได้แก่ ความสะดวกในการเดินทาง ใกล้แพทย์ ใกล้โรงพยาบาล ใกล้วัด ง่ายต่อการติดต่อญาติสนิท มิตรสหาย และค่าครองชีพต่ำ

3. การวางแผนทางด้านร่างกาย

ภาวะสุขภาพร่างกายเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องดูแลเอาใจใส่ต่อตนเองอย่างสม่ำเสมอ ตั้งแต่วัยเด็กมาเรื่อยๆ ผู้ที่ใกล้จะเกษียณอายุควรได้มีการเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกายให้พร้อมเพื่อรองรับกับวัยสูงอายุ เพราะในวัยนี้ ร่างกายจะมีการเสื่อมลงอย่างเห็นได้ชัดเจน การดูแลสุขภาพด้วยดีมาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งจำเป็นและจะช่วยให้สุขภาพในวัยเกษียณอายุไม่ทรุดโทรมเร็วกว่าที่ควรจะเป็น การเตรียมตัวเพื่อสุขภาพที่ดี สามารถกระทำได้นี้ (ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์. 2532 : 124-132 ; เถก ธนะสิริ. 2536 : 107-140 และบรรลุ ศิริพานิช. 2537 : 19-42)

3.1 ตรวจสุขภาพประจำปี ควรมีการตรวจวินิจฉัยสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง หรือทุก 6 เดือน โดยเฉพาะเกี่ยวกับสุขภาพของหัวใจ ตา การได้ยิน ฟัน และเท้า ถ้าเป็นผู้จะเกษียณที่มีฐานะเศรษฐกิจดี อาจจะไปตรวจกับแพทย์ประจำตัวเพื่อสร้างความคุ้นเคยระหว่างคนไข้กับแพทย์เพื่อสะดวกในการติดตามสุขภาพ

3.2 รับประทานอาหารที่สะอาด ปลอดภัย มีส่วนประกอบให้ครบทุกหมู่ในทุกมื้ออาหารทั้ง 3 มื้อ ควรปรับปรุงอาหารให้เรียบง่าย ย่อยง่าย ไม่รับประทานอาหารที่มีรสจัดและเครื่องเคียงมันเมา ควรลดปริมาณการรับประทานอาหารที่ให้พลังงานแก่ร่างกาย ได้แก่ อาหารจำพวกแป้ง ข้าว น้ำตาล ไขมันต่างๆ และควรควบคุมน้ำหนักให้อยู่ในมาตรฐาน

3.3 ดื่มน้ำสะอาดอย่างน้อยวันละ 10 แก้ว ดื่มน้ำหลังตื่นนอนตอนเช้าสัก 3-5 แก้วจะช่วยขับถ่ายปัสสาวะและขับล้างของเสียออกทางปัสสาวะ นอกจากนี้ควรดื่มน้ำก่อนอาหารและหลังอาหารอย่างน้อย 1 ชั่วโมง เพื่อให้ น้ำย่อยทำการย่อยอาหารได้เต็มที่ และน้ำดื่มที่ดีควรเป็นน้ำเปล่า ซึ่งจะดีกว่าการดื่มน้ำอัดลมทุกชนิด หรือน้ำเกลือแร่ใดๆ

3.4 ควรอยู่ในที่ๆ มีอากาศถ่ายเทดี ห่างไกลมลพิษ ฝุ่นละออง ควันพิษ หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่แออัด อับชื้นควรให้ร่างกายได้รับแสงแดดทุกวัน โดยเฉพาะช่วงตอนเช้าๆ หรือเย็นๆ เพื่อกระตุ้นให้ร่างกายผลิตวิตามินดีให้แก่ร่างกาย และเพื่อให้ผิวหนังแข็งแรง

3.5 นอนหลับอย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง เพื่อให้ร่างกายทุกส่วนได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ จะทำให้ร่างกายและจิตใจสดชื่นแจ่มใส พร้อมทั้งจะดำเนินชีวิตในวันต่อไป ถ้านอนกลางคืนไม่พอ ก็ให้นอนกลางวัน ถ้านอนไม่หลับควรหาสาเหตุว่ามีอะไรเป็นสิ่งที่รบกวน ซึ่งอาจจะเกิดจากกลิ่น เสียง

แสง ความร้อน ความเย็น จิตใจไม่สงบ มีความวิตกกังวลสูง ถ้ารู้สาเหตุควรทำการแก้ไขและนอกจากนี้ควรหากิจกรรมที่สนใจทำเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจด้วย

3.6 ขับถ่ายสะดวกทั้งอุจจาระ ปัสสาวะ เช่น อุจจาระทุกวัน ไม่มีอาการท้องผูกหรือท้องร่วง หรือมีอาการท้องบวมในลำไส้ ปัสสาวะได้โดยไม่ต้องเบ่ง มีสี และปริมาณอยู่ในระดับปกติ หากผิดปกติควรหาทางแก้ไขทันที อย่าปล่อยไว้นาน จะมีอันตรายต่อร่างกาย

3.7 ออกกำลังกาย หรือบริหารร่างกายทุกวัน วันละ 30 นาทีเป็นอย่างน้อย

การออกกำลังกายทุกวันจะช่วยให้เนื้อเยื่อทุกส่วนได้รับอาหารและออกซิเจนเพียงพอ ทำให้อวัยวะทุกส่วนแข็งแรง ทำหน้าที่ได้ตามปกติไม่ป่วย และชะลอความเสื่อมของร่างกาย การออกกำลังกายเป็นสิ่งจำเป็นต่อร่างกาย ผู้ที่ต้องการมีแรง ต้องออกแรงหรือออกกำลังกาย ผู้สูงอายุที่อยู่เฉยๆ จะเป็นอันตรายต่อร่างกายเป็นอย่างยิ่งวิธีออกกำลังกายที่ดีและง่ายๆ ได้แก่การเดินเร็วในที่ที่มีอากาศดี และพื้นเรียบปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่างๆ หรือการรำมวยจีน ซึ่งเป็นการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพราะมีการเคลื่อนไหวช้าๆ พร้อมกำหนดการหายใจเข้า-ออก เป็นการฝึกสมาธิไปในตัว ผู้สูงอายุไม่ควรออกกำลังกายที่หักโหมรุนแรง และนานเกินกำลังจะเกิดอันตรายแก่ชีวิตได้ ผู้สูงอายุที่ไม่มีทักษะในการรำมวยจีน อาจหันมาออกกำลังกายโดยการเดินเร็ว ปั่นจักรยานอยู่กับที่ เป็นต้น

3.8 มีชีวิตอยู่แบบไร้อารมณ์ คือ ทำตัวให้อยู่เหนือทุกข์ คือเมื่อมีทุกข์ก็ให้ใช้สติพิจารณาให้รอบคอบ แก้ปัญหาไปด้วยความมีสติ โดยไม่เก็บเอามาเป็นอารมณ์ให้เสียสุขภาพจิต ผลออกมาจะดีชั่วอย่างไรก็สุดแล้วแต่ เพราะถือว่าเราได้ทำอย่างดีแล้ว ก็ไม่ควรวิตกวิจารณ์หวนไห้แต่อย่างใด บุคคลจะมีความสุขได้ ถ้าปฏิบัติตัวโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เป็นกิจวัตรประจำวัน ประจำตัว คือ การให้ความรักแก่ตนเองและผู้อื่น การให้ความจริงใจช่วยเหลือ มีมุกตลก คือ การแสดงความขื่นขม ยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จในโอกาสต่างๆ มีอุเบกขา คือ รู้จักการวางเฉยเมื่อมีการสูญเสียหรือไม่สามารถแก้ไขทุกข์ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งของตนเองและผู้อื่น การวางเฉยเป็นการส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิตให้สงบ เพื่อให้มีสติในการแก้ไขปัญหาคิดดีขึ้น

4. การวางแผนด้านจิตใจ

เนื่องจากภาวะการเกษียณอายุเป็นภาวะการเปลี่ยนแปลงบทบาทและสถานภาพทางสังคมอย่างฉับพลัน ถ้าไม่ได้มีการเตรียมใจไว้ล่วงหน้า มักจะประสบกับปัญหาความเครียดและการปรับตัวไม่ได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาทางด้านจิตใจ ทำให้มีอารมณ์รุนแรง หงุดหงิด เหนียว้าว หดหู่ใจ สงสารตัวเอง เบื่อหน่ายชีวิต มีความวิตกกังวล ดังนั้นการเตรียมจิตใจเพื่อรับสภาพการณ์การเกษียณอายุทำงานจะช่วยทำให้การปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุเป็นไปด้วยดี

ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532 : 81) ได้กล่าวถึงการเตรียมใจสำหรับการเกษียณอายุว่า ผู้เกษียณอายุควรทำความเข้าใจที่ถูกต้องกับความไม่เที่ยงแท้ของเกียรติยศตำแหน่งต่างๆ ควรแสวงหาเพื่อน ไม่แยกตัวออกจากสังคมสนใจทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้มีกิจกรรมทำจะช่วยทำให้ผู้เกษียณอายุมีจิตใจปลอดโปร่ง การมีกิจกรรมทำ จะช่วยทำให้ผู้เกษียณอายุไม่คิดฟุ้งซ่าน

เอก ธนะสิริ (2536 : 70) ได้แนะนำวิธีการดูแลสุขภาพจิตไว้ดังนี้ คือ ให้ใช้หลักธรรมะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ทำให้จิตใจสงบ สุขสบาย ไม่เคร่งเครียด นอกจากนี้ต้องหมั่นออกกำลังกาย รับประทานอาหารให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการ รับอากาศบริสุทธิ์เป็นประจำ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว และเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเตรียมตัวเกษียณอายุ

บริบูรณ์ พรพิบูลย์ (2535 : 103) ได้ยกตัวอย่างวิธีการสร้างจิตใจให้แจ่มใสของคนชราชาวตะวันตกไว้ดังนี้คือ คนชราอาจจะเลี้ยงสัตว์เป็นเพื่อนแก้เหงา สัตว์ที่นิยมเลี้ยงได้แก่ แมว สุนัข ส่วนคนชราในสังคมไทยมักหาความสุขกับการอยู่ดูแลลูกหลานเล็กๆ

พระอาจารย์ฝั้น อาจาโร อ่างในบริบูรณ์ พรพิบูลย์ (2535 : 107) ได้แสดงธรรมที่วัดถ้ำกลองเพลให้ “หาความจากใจของตัวเอง” โดยให้รักษาศีล ฝึกสมาธิ ภาวนา พึ่งเลี้ยงดูใจของเราให้ดี ทำจิตใจให้ว่างหมด ฝึกอุเบกขา เพื่อให้จิตอยู่นิ่ง จิตเยือกเย็น ก็จะทำให้ผู้ชรามีชีวิตที่เป็นสุข

5.การวางแผนด้านการใช้เวลาว่างและการเข้าสังคม ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นหัวข้อย่อยได้ดังนี้

5.1 การเตรียมตัวด้านงานอดิเรก

งานอดิเรก หมายถึง งานพิเศษที่ทำเพื่อความเพลิดเพลิน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 889) โดยทั่วไปแล้ว งานอดิเรกมักจะเป็นงานที่ทำในยามว่างจากงานประจำ งานอดิเรกมีคุณค่าต่อสุขภาพกายและจิตใจ ให้ความรู้ ฝึกทักษะ และช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างอิสระ เหมาะสมกับทุกเพศทุกวัยผู้เกษียณอายุจะเป็นผู้ที่มีเวลาว่างมาก เพราะไม่ได้ประกอบภารกิจการงานประจำ ถ้าปล่อยเวลาว่างนั้นไปเฉยๆ เป็นสิ่งทำลายชีวิตของผู้เกษียณอายุมาก เอก ธนะสิริ (2536 : 137) จึงได้แนะนำให้มีการเตรียมงานอดิเรกไว้ล่วงหน้าในขณะที่ยังไม่เกษียณอายุ งานอดิเรกนั้น จะเป็นอะไรก็ได้ที่ชอบทำ แต่อย่าทำงานที่เสี่ยงต่อการลงทุน เพราะถ้ามีการผิดพลาดทำให้สูญเสียทรัพย์สิน จะทำให้มีความทุกข์ในชีวิตนั้นปลายได้

งานอดิเรกที่นิยมกันทั่วไป สามารถจัดเป็นประเภทต่างๆ ได้ดังนี้

- 1.ประเภทงานสะสม เช่น สะสมรูปภาพ แสตมป์ ธนบัตร หนังสือ เฟอร์นิเจอร์เก่า เป็นต้น
- 2.ประเภทงานประดิษฐ์ เช่น ประดิษฐ์ดอกไม้ ทอผ้า งานถักทอ งานไม้
- 3.ประเภทงานศิลปะ เช่น วาดภาพ การฟ้อนรำ ร้องเพลง การแสดง การเขียนบทกลอน กวี จัดดอกไม้สด

4. ประเภทงานวิชาการ เช่น การเขียนหนังสือ อ่านหนังสือ ฟังวิทยุ

5. ประเภทงานกลางแจ้ง เช่น การปลูกพืชผักสวนครัว ปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ

การจัดสวนหย่อม

6. ประเภทเลี้ยงสัตว์ เช่น เลี้ยงสุนัข แมว นก ปลา

7. ประเภทการกีฬา ไม่แก่ การออกกำลังกาย เช่น การวิ่ง เดิน ว่ายน้ำ รำมวยจีน หรือ เกมส่แข่งขันต่างๆ ที่ไม่หักโหมเกินไป

8. ประเภทการท่องเที่ยว ไปตามสถานที่ต่างๆ

9. ประเภทศาสนา เช่น ศึกษาธรรมะ ฝึกการภาวนา เป็นต้น

5.2 การมีส่วนร่วมในสังคม

การวางแผนด้านการมีส่วนร่วมในสังคมนับว่าเป็นสิ่งสำคัญกล่าวคือการทำที่ผู้เกษียณมีกิจกรรม ทำนั้นจะช่วยให้ผู้เกษียณรู้สึกว่ามีคุณค่าและเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วไม่เกิดความรู้สึกเจียบเหงานและได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับบุคคลต่างวัยหรือเดียวกันจะช่วยให้การปรับตัวด้านอารมณ์และสังคมของผู้เกษียณได้เป็นอย่างดี

วิธีการเตรียมตัวเพื่อเข้าร่วมในสังคมนั้นควรเริ่มเตรียมตัวตั้งแต่วัยก่อนเกษียณ โดยเริ่มบันทึกรายการกิจกรรมในสังคมต่างๆ ที่ตนเองสนใจ และคิดว่าอาจจะเข้าร่วมกิจกรรม จดรายชื่อบุคคลที่สนใจจากนั้นก็เริ่มเข้าไปสัมผัสกับกิจกรรมต่างๆ ว่ามีความเหมาะสมกับตนเองอย่างไรศึกษาจากเพื่อนร่วมงานว่ามีการเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมอย่างไรบ้างและให้เริ่มเข้าร่วมก่อนเกษียณอายุเพื่อสร้างความเคยชินซึ่งจะกลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณอายุได้

ตัวอย่างกิจกรรมในสังคมที่ผู้เกษียณสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้ ดังเช่น

1. กิจกรรมการเมือง เช่น การสมัครรับเลือกตั้ง การเป็นสมาชิกพรรคการเมือง

2. กิจกรรมทางวิชาการ เช่น การศึกษาต่อเนื่องสำหรับผู้สูงอายุ การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การอบรมต่างๆ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกห้องสมุดต่างๆ

3. กิจกรรมศาสนา เช่น การเข้าไปร่วมช่วยเหลือประกอบกิจในวัด การเข้าร่วมกลุ่มศึกษาธรรมะ การเป็นมรรคนายก หรือเข้าไปเป็นนักศึกษาในระบบของสถาบันการศึกษา

4. กิจกรรมทางสังคม เช่น การไปร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์ งานรื่นเริงต่างๆ ไปเยี่ยมเยียนเพื่อนฝูง หรือญาติพี่น้อง

5. กิจกรรมดนตรี เช่น การร่วมเล่นดนตรี

6. กิจกรรมการออกกำลังกาย เช่น การเข้าร่วมการออกกำลังกายตามสนามกีฬาหรือสวนสาธารณะต่างๆ เช่น สนามกีฬาแห่งชาติ ศูนย์กีฬาต่างๆ สวนลุมพินี สวนธนบุรี เป็นต้น

7. กิจกรรมอาสาสมัคร หรือเป็นสมาชิกชมรมต่างๆ เช่น การเป็นอาสาสมัครในโรงพยาบาล อาสาสมัครพัฒนาชุมชน อาสาสมัครช่วยเหลือคนชรา หรือเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ สมาชิกสภาสตรีแห่งประเทศไทย

การเข้าร่วมในสังคมจะมีส่วนช่วยให้ผู้เกษียณอายุมีความสุข และมีความพึงพอใจในชีวิตได้ก็ต่อเมื่อ ผู้เกษียณอายุต้องมีการเตรียมตัว มีการฝึกทักษะในการเข้าร่วมในสังคม ตั้งแต่วัยก่อนเกษียณอายุหรือวัยกลางคน โดยหมั่นศึกษาหนังสือเกี่ยวกับจิตวิทยามนุษย์สัมพันธ์ รู้จักแสวงหาเพื่อนที่อยู่ในสภาพที่คล้ายคลึงกัน และอยู่ในวัยเดียวกัน เพื่อเป็นเพื่อนร่วมปรึกษาหารือ และช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้และในขณะเดียวกันก็จะเป็นที่จะต้องรู้จักคบหาสมาคมกับพวกคนหนุ่มสาว

เพื่อให้ตนเองทันต่อเหตุการณ์ทันต่อความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532 : 82) ได้เสนอข้อควรจดจำ กฎเกณฑ์ต่างๆ บางประการในเวลาติดต่อกับสัมพันธ์กับผู้อื่น กล่าวคือ

(1) อย่าพยายามทำตัวเป็นผู้ยิ่งใหญ่ในครอบครัว หรือในหมู่คณะ แต่พยายามทำให้ผู้อื่นมีความรู้สึกว่าเขามีความสำคัญ และแสดงความสนใจในสิ่งที่เขากำลังทำอยู่

(2) อย่าทำตัวเป็นคนชอบขบถเรื่องของคนอื่น ถ้าไม่ได้ถูกรบกวน อย่าได้ไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่องภายในครอบครัวของลูกๆ ท่าน

(3) อย่าใช้ความชราเป็นข้ออ้างเพื่อขอสิทธิพิเศษ แต่ก็อย่าหยิ่งโง่ ต้องให้รู้จักขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นบ้างเป็นบางครั้ง เพราะนั่นเป็นการให้เกียรติแก่ผู้อื่นได้อย่างหนึ่งและยังเป็นการสื่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

(4) อย่าเรียกร้อง ขอความช่วยเหลือนอกเหนือใจอยู่ตลอดเวลา

(5) อย่าพูดมาก อย่าเป็นคนชอบดี ให้เป็นผู้ฟังมากกว่าผู้พูด

(6) อย่าบ่นจู้จี้ในเรื่องที่อยู่อาศัย อาหารการกิน จนเป็นที่รำคาญของลูกหลาน

(7) อย่าพาลมาถึงแต่อดีต หรือสภาวะเสื่อมโทรมในสุขภาพของตนเอง ให้ทำจิตใจยิ้มแย้มแจ่มใส และแสดงทีท่าว่าเป็นมิตรกับทุกคนทั้งภายในและภายนอกบ้าน

ผู้ใกล้จะเกษียณต้องเรียนรู้การมีสัมพันธ์ที่อบอุ่นกับสมาชิกในครอบครัว ไม่ควรคิดอยู่อย่างโดดเดี่ยว รักษาการติดต่อกับสังคมไว้ และรู้จักสร้างความพึงพอใจในสภาพชีวิตที่เป็นอยู่ปรับตัวได้ ยอมรับความเสื่อมถอยของสภาพร่างกาย จิตใจ และสังคม

การที่ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคมต่างๆ จะทำให้ผู้สูงอายุรู้จักว่าตนเองมีคุณค่าเป็นที่ต้องการและเป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้ชีวิตมีความสุข ผู้ที่เกษียณควรได้มีการวางแผนที่จะมีกิจกรรมต่างๆ ทั้งในบ้านนอกบ้าน เพื่อคงไว้ซึ่งความรู้สึกเป็นสุขและสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าบุคคลควรมีวางแผนสำหรับการเกษียณของตนเองไว้ล่วงหน้าให้พร้อมทั้ง 6 ด้าน เพื่อการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขภายหลังการเกษียณอายุ ซึ่งการเตรียมบางสิ่งบางอย่างต้องใช้เวลาาน เช่น ด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ เป็นต้น ดังนั้นการวางแผนสำหรับการเกษียณอายุทำงานนั้น ควรเริ่มวางแผนตั้งแต่วันกลางคน เพื่อให้มีเวลาพอที่จะวางแผนที่จะสะสมทรัพย์ และฝึกทักษะต่างๆ เพื่อให้มีชีวิตบั้นปลายที่สงบปลอดภัย และมีความสุข และผู้เกษียณอายุนั้นไม่ใช่การออกจากงานไปเลย แต่เป็นเพียงออกจากงานหนึ่งเพื่อไปทำงานอีกงานหนึ่งที่ตนสนใจ ชอบ และเพลิดเพลินมีอิสระมากกว่า

สาเหตุการที่บุคคลไม่ประสบความสำเร็จในการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

จากรายงานการวิจัยของ ฟิลเลนบัม (Fillenbaum. 1971 : 33-36) บรอดเวลล์ (Broadwell. 1986) และเกรย์ (Gray. 1988) พบว่าในปัจจุบันประชาชนเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนเตรียมตัวการเกษียณอยู่บ้าง แต่ยังไม่แพร่หลายนัก พบว่ามีเพียงร้อยละ 13-28 เท่านั้น ที่มีวางแผนก่อนการเกษียณอายุทำงาน มายเออร์ (Myers. 1958 : 318) และเชินเฟลด์ (Schoenfeld. 1993) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่การวางแผนการเกษียณอายุทำงานไม่ประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

1. ไม่อยากคิดถึงวันที่ต้องเกษียณอายุทำงาน เพราะวันเกษียณอายุทำงานเกี่ยวข้องกับความสุขของผู้นั้น ดังนั้นการคิดถึงวันเกษียณอายุทำงานมักทำให้ผู้นั้นเกิดความวิตกกังวล เกิดความกลัวต่อความเสื่อมถอยของสังขารของตนเอง ทำให้ไม่มีความสุข แต่ในผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการเกษียณและมีการวางแผนก่อนการเกษียณก็มักจะยอมรับวันเกษียณอายุได้ง่ายกว่าผู้ที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเกษียณอายุทำงาน

2. คิดว่าตนเองอาจจะอายุสั้น อาจจะมีชีวิตอยู่ไม่ถึงวันกำหนดเกษียณ ซึ่งความคิดเช่นนี้ยังไม่ถูกต้อง เป็นความคิดที่ค่อนข้างประมาท คล้ายกรณีผู้ที่มีความคิดว่าไม่ทำประกันอัคคีภัยกับบ้าน เพราะคิดว่าบ้านตนเองไม่ถูกไฟไหม้ เป็นต้น

3. คิดว่าตนเองอาจจะอายุสั้น อาจจะมีชีวิตอยู่ไม่ถึงวันกำหนดเกษียณ ซึ่งความคิดเช่นนี้ยังไม่ถูกต้อง เป็นความคิดที่ค่อนข้างประมาท คล้ายกรณีผู้ที่มีความคิดว่าไม่ทำประกันอัคคีภัยกับบ้าน เพราะคิดว่าบ้านตนเองไม่ถูกไฟไหม้ เป็นต้น

4. ผัดวันประกันพรุ่ง เป็นผู้มีบุคลิกการทำงานแบบผลัดไปเรื่อยๆ ไม่ตัดสินใจลงมือวางแผนให้เรียบร้อยทันที

ธุรกิจการงานมากไม่มีเวลาบางคนมีความคิดว่าตนเองมีธุรกิจการงานยุ่งมากจนไม่มีเวลาวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณซึ่งความเป็นจริงบุคคลไม่ควรปล่อยไว้วันเวลาของตนเองทั้งหมดหมกมุ่นอยู่กับรายละเอียดของงานอย่างเดียว ซึ่งจะทำให้ผู้นั้นไม่มีชีวิตที่ดีทั้งในปัจจุบันและในชีวิต

บ้านปลายมีชีวิตประเภทอยู่ไปวันๆ บางคนมีชีวิตสำหรับแต่ละวัน หรือมีชีวิตอยู่ไปวันต่อวัน โดยไม่คำนึงถึงอนาคตเมื่อยามแก่เฒ่า

2.4 ผลกระทบจากการเกษียณอายุทำงาน

ในกรณีที่ไม่ได้วางแผนก่อนการเกษียณเมื่อถึงวันเกษียณจริงมักจะได้รับผลกระทบจากการเกษียณอายุทำงานในรูปแบบต่างๆ ซึ่งผลกระทบนี้ อาจจะพบได้แม้ในผู้ที่ประสบความสำเร็จ ทั้งด้านอำนาจ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ชื่อเสียงเกียรติยศ และฐานะเศรษฐกิจ ผลกระทบจากการเกษียณอายุทำงาน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้ (บรรลุ ศิริพานิช, 2531 : 90-92 ; สุรกุล เจนอบรม, 2534 : 44)

1. ด้านจิตใจ ผู้เกษียณอายุที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการเกษียณ และผู้ที่ไม่ได้วางแผนเตรียมตัวเตรียมใจมาก่อน มักจะมีความรู้สึกวิตกกังวลตนเอง ซึมเศร้า อยู่ไปวันๆ กับลูกหลาน มีความรู้สึกท้อแท้
2. ด้านสังคม การเกษียณอายุเป็นการถอนบทบาททางสังคมภายนอก ทำให้ผู้เกษียณมีสังคมแคบลง ส่วนใหญ่เป็นสังคมเฉพาะในบ้าน ขาดการพบปะกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเหงา และว้าเหว่
3. ด้านการใช้เวลาว่าง การเกษียณอายุทำงานทำให้มีเวลาว่างวันละ 6-8 ชั่วโมง ผู้เกษียณที่ไม่ได้วางแผนเตรียมงานอดิเรกหรือหากิจกรรมต่างๆ ไว้ มักจะพบกับปัญหาการใช้เวลาว่างให้หมดไปในแต่ละวัน ซึ่งปัญหานี้มักพบในผู้เกษียณชายมากกว่าผู้เกษียณหญิง ทำให้เกิดความเครียดและเบื่อหน่ายได้
4. ด้านเศรษฐกิจ เมื่อเกษียณแล้วรายได้ต่างๆ จะลดลงเพราะเงินรายได้พิเศษ รายได้ประจำตำแหน่งต่างๆ จะสูญไปพร้อมกับการเกษียณ จะเหลือเฉพาะจำนวนรายได้แน่นอนจากเงินบำนาญหรือบำเหน็จเท่านั้น ประกอบกับในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจไม่แน่นอน มีปัญหาเรื่องเงินเฟ้อมาก ดังนั้น ปัญหาด้านเศรษฐกิจจะมีผลกระทบต่อผู้เกษียณมาก เพราะผู้เกษียณมักจะมีรายจ่ายเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพที่เสื่อมโทรมลงของตนเองมากขึ้น
5. ด้านร่างกาย การเกษียณอายุเป็นการหยุดทำงานที่เคยทำอยู่เป็นประจำเท่านั้น ผลกระทบกับสุขภาพกายจึงไม่เห็นชัดเจน หากจะมีการเปลี่ยนแปลงทางกายบ้าง ก็มักเป็นผลสืบเนื่องจากผลกระทบกระเทือนทางด้านจิตใจมาก่อน

จะเห็นได้ว่าผลกระทบจากการเกษียณอายุทำงานส่วนใหญ่จะมีผลกระทบทางด้านจิตใจมากกว่าทางด้านร่างกาย ทำให้ผู้เกษียณเกิดภาวะจิตใจตึงเครียด และเศร้าหมองได้ ดังนั้นวิธีที่จะช่วยให้ผู้เกษียณมีการปรับตัวได้ดี มีความพร้อมและความพึงพอใจในชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณสามารถทำได้ โดยการส่งเสริมให้ผู้เกษียณมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุงาน ดังที่ ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า “การที่คนใดคนหนึ่งจะพบกับความสุข หลังการ

เกษียณอายุทำงานได้นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางสังคม การศึกษาที่ได้รับ สถานภาพของงานที่เคยทำมาก่อน หรือฐานะการเงิน แต่เกี่ยวกับอารมณ์ที่แปรเปลี่ยน ตลอดจนการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพของตนเอง”

2.5 ประโยชน์ของการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

แกรนเจอร์ (Granger, 1978 : 60-63) เปอร์แฮม(Perham, 1980 : 72-73) ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532 : 189) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า โดยทั่วไปแต่ละบริษัทหรือหน่วยงานมักมีโครงการฝึกหลักการบริการ หรือจัดอบรมให้ผู้บริการ และบุคลากรของหน่วยงานให้ทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งในทำนองเดียวกันนี้ ทางบริษัทหรือหน่วยงานควรจัดโปรแกรมการวางแผนการเกษียณให้แก่บุคลากรของบริษัทหรือหน่วยงานนั้นๆด้วยเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ในการวางแผนในด้านต่างๆ ไว้ตั้งแต่เนิ่นๆ

ออสซอฟสกี (Ossofsky, 1980 : 14) และอาร์นอน (Arnone, 1982 : 761) ได้ชี้ให้เห็นว่า ถ้า บริษัทหรือหน่วยงานได้จัดโปรแกรมวางแผนเกษียณให้แก่บุคลากรของบริษัทหรือหน่วยงาน นอกจากจะเกิดประโยชน์โดยตรงต่อบุคลากรแล้วยังสะท้อนผลประโยชน์กลับมายังหน่วยงานนั้นๆ ด้วย เพราะเมื่อบุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนให้พร้อมก่อนการเกษียณจะช่วยให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพและตั้งใจทำงานมากขึ้น และเมื่อบุคลากรได้เรียนรู้ถึงการวางแผนชีวิตก็จะทำให้ตัดสินใจเตรียมแผนการเกษียณทำงานของตนเองได้ ไม่ใช่ทำงานไปเรื่อยๆ วันต่อวัน โดยไม่ได้คำนึงถึงวันเกษียณอายุที่ต้องมาถึง

การการวางแผนเกษียณอายุราชการให้ประโยชน์ต่อผู้ที่เตรียมตัวและบุคคลใกล้เคียง (สุรกุล เจนอบรม, 2534 : 82-85) ดังต่อไปนี้ คือ

ประโยชน์ด้านจิตใจ ถือว่าเป็นวัยใกล้เกษียณอายุในการทำงาน ซึ่งการปลดเกษียณทำให้แบบแผนการดำรงชีวิตเปลี่ยนไป อาจทำให้เกิดความเหงา เมื่อหน่วยตัวเอง การเตรียมตัวโดยการหากิจกรรมอื่นทดแทน เช่น งานอดิเรกต่างๆ งานอาสาสมัคร อาชีพทดแทน จะช่วยให้ชีวิตมีความสนุกสนานมากกว่าที่ไม่ได้เตรียมกิจกรรมไว้เลย ซึ่งงานวิจัยของ ศิริวรรณ สิ้นไชย(2531 : 70-71) ได้ช่วยสนับสนุนว่าคนที่มีการเตรียมตัวก่อนสูงอายุไว้มากจะเป็นผู้สูงอายุที่มีความพึงพอใจในชีวิตสูง ถ้ามีการเตรียมตัวไว้ล่วงหน้า จะทำให้ชีวิตดำเนินต่อไปได้อย่างมีความสุข

ประโยชน์ด้านร่างกาย ผู้ที่อยู่ในวัยกลางคน มักจะมีภาระหน้าที่การงานประจำมากมายจนทำให้บางคนละเลยต่อการดูแลสุขภาพ ทั้งๆ ที่วัยกลางคนเป็นวัยที่ร่างกายเริ่มเปลี่ยนแปลงไปในทางเสื่อม ถ้าไม่สนใจดูแลจะยิ่งทำให้บุคคลแก่กว่าวัยและสุขภาพเสื่อมโทรมเร็วขึ้น บุคคลที่อยู่ในวัยสูงอายุจะเจ็บป่วยง่าย และถ้าปรับใจไม่ได้กับการปลดเกษียณ จะยิ่งทำให้มีโรคแทรกซ้อนทางใจมากมาย แต่ถ้ามีการเตรียมตัวเพื่อให้สุขภาพแข็งแรง เช่น การออกกำลังกายตามสมควรแก่วัย

ดูแลเรื่องอาหารการกิน ความมีสุขภาพดีทั้งกายและใจ การมีสุขภาพแข็งแรงจะส่งผลให้จิตใจ มีความสุข ไม่ต้องคอยวิตกกังวลกับปัญหาสุขภาพของตนเอง ซึ่งจากการศึกษาของ กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ (2527 : 69) และศิริวรรณ สิ้นไชย (2531 : 68) พบว่า ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีจะมีความพึงพอใจในชีวิตสูงและผู้สูงอายุที่มีการรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเองในทางบวก จะช่วยให้มีทัศนคติต่อตนเองในทางบวกด้วย

ประโยชน์ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ประโยชน์ด้านนี้เกิดได้ตั้งแต่การเตรียมตัวในวัยกลางคน เพราะว่าวัยกลางคนนั้น ถูกหลานเดบิต แยกตัวออกไปมีครัวเรือนของตนเอง ทำให้สามีภรรยาใช้เวลาว่างที่จะเอาใจใส่กันมากขึ้น ถ้าทั้งสองฝ่ายสามารถทำกิจกรรมร่วมกันได้ เช่น การทำงานอดิเรกด้วยกัน หรือแม้แต่แต่งบ้าน ซึ่งการแบ่งปันการรับผิดชอบระหว่างสามีภรรยาในกิจกรรมบ้านเรือนเป็นสาเหตุที่ทำให้ชีวิตคู่ในวัยกลางคนประสบผลสำเร็จผู้เกษียณที่ได้มีการเตรียมตัวทำกิจกรรมร่วมกันหรือบุคคลในครอบครัวก็จะช่วยให้สัมพันธภาพในครอบครัวอบอุ่นขึ้น

ประโยชน์ด้านสังคมผู้เกษียณที่ได้มีวางแผนไว้พร้อมว่าจะมีส่วนร่วมในสังคมอย่างไร จะช่วยสร้างสรรค์ความความเจริญแก่สังคมอย่างไร เพราะผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ สามารถให้สิ่งที่มีคุณค่าประโยชน์แก่สังคม เช่น การเป็นสมาชิกในองค์การของชุมชน เป็นอาสาชาน นอกจากนั้นในธุรกิจเอกชนยังมีส่วนอายุร่วมเป็นกรรมการที่ปรึกษาในสหรัฐอเมริกา แคนาดา และฝรั่งเศส ได้ให้ผู้สูงอายุช่วยเหลือ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งผู้สูงอายุมีความพึงพอใจ มีอายุยืนยาวขึ้น และสามารถทำประโยชน์แก่สังคมได้ด้วย จากการศึกษาบทบาทและคุณค่าผู้สูงอายุ

ในพรรณนาของคนหนุ่มสาว กรุงเทพมหานคร และภาคกลาง ของศิริวรรณ ศิริบุญ (2531 : 31-32) พบว่า คนหนุ่มสาวส่วนใหญ่ ร้อยละ 75 ได้ตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของผู้สูงอายุว่าสามารถนำความรู้และ ประสบการณ์มาให้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนได้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การวางแผนเกษียณอายุราชการในด้านต่างๆ นั้นส่งผลให้เกิดประโยชน์ ต่อผู้สูงอายุ ครอบครัว และสังคมได้ การวางแผนไว้ล่วงหน้าจะช่วยให้ผู้เกษียณปรับตัวได้เร็วขึ้น และ การมีกิจกรรมอื่นทดแทนทำให้ผู้เกษียณไม่รู้สึกเหงา ซึมเศร้า ไม่วิตกกังวล ทำให้สัมพันธภาพภายในครอบครัวมีมากขึ้น สุขภาพจิตดีขึ้นและการร่วมกิจกรรมในสังคมก็สามารถสร้างสรรค์คุณค่าประโยชน์แก่สังคมได้มากมาย

3. ปัจจัยส่วนบุคคลกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

3.1 อายุ

อายุส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุ บุคคลที่มีอายุน้อยจะมีการวางแผนการเกษียณอายุน้อยกว่าบุคคลที่มีอายุมาก ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์มาก มีความสามารถ มีความคิด มีเหตุผล มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล ที่สามารถที่จะตัดสินใจในการวางแผนการเกษียณอายุเพื่ออนาคตข้างหน้าของบุคคลนั้น

3.2 สถานภาพ

สถานภาพส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุ กล่าวคือบุคคลที่สมรสแล้วจะได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัว มีส่วนร่วมในการวางแผนการเกษียณอายุซึ่งต่างจากบุคคลที่เป็นโสด หม้าย หรือหย่า ซึ่งขาดบุคคลในครอบครัวที่คอยช่วยเหลือในการตัดสินใจในการวางแผนการเกษียณอายุ

3.3 ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุ กล่าวคือ บุคคลที่ปฏิบัติงานมานานจะมีความคิดในการวางแผนการเกษียณอายุทำงานมากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย เนื่องจากบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีความคิดที่เป็นขั้นเป็นตอน มีเหตุผล มีการวางแผนชีวิตในอนาคตข้างหน้า

3.4 รายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือนส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุ กล่าวคือ รายได้จะมีผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุ เมื่อมีรายได้มากก็มีการเก็บมากซึ่งต่างจากมีรายได้น้อยก็มีการเก็บน้อยและรายได้จะไปในทิศทางเดียวกับการวางแผนการเกษียณ

4. ปัจจัยด้านงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

4.1 ความสุขในการทำงานกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

4.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุข (Happiness or Subjective well-being) มุ่งอธิบายด้วยความสุขว่า ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ บุคคลที่มีความสุขจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) นำมาซึ่งความสุขลบ อ้างจาก จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546 : 11) ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังต่อเป้าหมายหลักของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน(Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางด้านบวก(Positive Affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งดี รื่นรมย์ สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางด้านลบ(Negative Affect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

นอกจากนี้ ได้มีผู้กล่าวถึงความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ศิริพร ดันดิพูนวินัย (2538) กล่าวว่า การทำงานให้สนุกและบังเกิดผลดีจำเป็นต้อง สร้างทัศนคติที่เป็นบวกขึ้นเพื่อร่างกายจะได้หลั่งสารสุข หรือสารบุญ(Endorphin) ออกมาทำให้ชีวิตมีความสุข ทำงานให้เกิดผลดีมีคุณภาพ เพราะจิตใจสบายทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดพลังในการทำงาน

สรุปความสุขในการทำงานหมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้น ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

4.1.2 แนวคิดความสุขในการทำงานของพยาบาล

ลดาวัลย์ รวมเมฆ (2544) กล่าวว่า บรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจในงาน เป็นบรรยากาศที่พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขและเป็นบรรยากาศของคุณภาพชีวิตของพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาล ต้องริเริ่มให้เกิดความภูมิใจแก่พยาบาล การสร้างขวัญและกำลังใจให้พยาบาลตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพ และทำงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมการแก้ปัญหาการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เป็นบรรยากาศการตัดสินใจและมุ่งดูแลบุคคลในองค์กรร่วมส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เกิดความพร้อมในการสร้างสรรค์และพัฒนางานทางการพยาบาล ดังนั้นบรรยากาศวิชาชีพในองค์กรเกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบ 2 ประการได้แก่

1. ผู้บริหารตระหนักถึงบรรยากาศที่อึดอัดและไม่เป็นสุขในองค์กร แล้ว

ดำเนินการแก้ไข

2. การสร้างบรรยากาศที่เป็นสุข เสริมสร้างบรรยากาศในงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

นอกจากนี้สภาพการทำงานของวิชาชีพพยาบาลที่จะประทับใจและพึงพอใจให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขได้แก่

1. กำหนดบรรทัดฐานและความสามารถปฏิบัติให้เกิดความสบายใจ เห็นความท้าทายและความรู้สึกในความเจริญงอกงามเป็นลำดับ
2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการในวิชาชีพและส่วนบุคคล

3. พัฒนาความสามารถในงานให้ได้ผลผลิตที่สูง ให้บริการที่มีประสิทธิภาพและดำรงคุณภาพการดูแล

4. มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในฝ่าย และในระบบบริการสุขภาพ

5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติการร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร

6. อุทิศตนให้กับองค์กรสุขภาพและโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับพยาบาล

7. ไปปรากฏตัวในกลุ่มพยาบาล และทีมการพยาบาลเพื่อร่วมโครงการต่างๆ

8. คลายเครียดและลดความขัดแย้งจากงานพยาบาล

9. มีความรู้สึกพอใจกับภารกิจในความรับผิดชอบ การนิเทศของผู้บริหาร และการมีปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย

10. พอใจในภาพลักษณ์ขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยอื่นๆ ที่เสริมสร้างความพึงพอใจ

ฟาริดา อิบราฮิม(2544) กล่าวว่า สุขภาพจิตที่แข็งแรงของพยาบาล อาจช่วยให้พยาบาลหลีกเลี่ยงความเครียดได้ และมีความสุขพร้อมจะทำงาน ให้เกิดสร้างสรรค์ได้มากขึ้น การพัฒนาสุขด้วยวิธีแห่งปัญญา ใช้ปัญญากำกับคามเพียรและคุณใจตนเองได้ว่าทุกสิ่งที่เกิดขึ้นสิ่งที่ดีที่สุด พร้อมชื่นชมความดีของตนเอง อยู่ในโลกด้วยความหวังและมีสุขเพียงพอ แสวงหาความสุขจากกำไรชีวิตที่ได้เกิดมามีอาชีพเป็นพยาบาล ความจริงใจต่อคนและงานซึ่งเกิดจากใจที่สุขเท่านั้น จึงจะช่วยให้พยาบาลมีความสำเร็จในงานอย่างแท้จริง

4.1.3 ความสุขในการทำงานกับการวางแผนการเกษียณอายุ

เกษียณ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน มีคำว่า “ เกษียณ ” แปลว่า สิ้นไป ซึ่งในทางราชการ จะใช้คำว่า “ เกษียณอายุ ” หมายถึง ครบกำหนดอายุรับราชการ หรือสิ้นกำหนดเวลารับราชการ ก็คือ เมื่อผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปี ซึ่งปัจจุบัน แม้จะมีผู้ลาออกตามนโยบาย เออร์ลี่ไรท์ (Early Retired) ของรัฐบาลไปก่อนอายุจะครบ 60 ปีก็ตาม แต่ข้าราชการส่วนใหญ่ก็ยังอยู่จนครบอายุเกษียณ ในสมัยก่อน ซึ่งวิทยาการยังไม่ก้าวหน้า การมีอายุยืนยาวถึง 60 ปีนับว่ามากทีเดียว คนจีนจึงมักมีการทำบุญใหญ่ที่เรียกว่า “ แซยิด ” แต่สมัยนี้ เราจะเห็นว่ามีคนอายุ 60 ปีจำนวนไม่น้อยที่ยังดูหนุ่มสาวกว่าอายุจริง และยังมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง มีสมองที่แจ่มใส จนดูน่าจะทำงานต่อไปได้อีกหลายปี อย่างไรก็ตาม เมื่อสังคมกำหนดกฎเกณฑ์ให้เป็นวัยของการปลดแอกจากงานประจำ ก็จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบนั้นๆ หากจะแบ่งช่วงชีวิตของคนเรา คงกำหนดได้คร่าวๆ เป็น 3 ช่วงคือ ช่วงวัยเด็ก ก่อตั้งแต่เกิดจนอายุ 25 ปี เป็นวัยที่ต้องศึกษาหาความรู้ เพื่อหาหนทางดำรงชีวิตในภายหน้า ช่วงวัยทำงาน คืออายุ 25-60ปี เป็นช่วงที่ต้องนำวิชาความรู้มาเลี้ยงชีพ สร้างครอบครัว และฐานะเพื่อความมั่นคงในบั้นปลาย และ ช่วงสุดท้าย คือหลังอายุ 60 ปี มักถือว่าเป็นช่วงของการ

พักผ่อน ปลดตัวเองจากภาระการงานต่างๆ เพื่อแสวงหาความสุขสงบในช่วงเวลาที่เหลืออยู่ การแบ่งการดำเนินชีวิตอย่างทีละก้าวข้างต้น ดูเหมือนว่า ช่วงสุดท้าย คือ หลัง 60 ปีน่าจะเป็นวัยที่มีความสุขที่สุด เพราะเป็นการปลดปล่อยภารกิจ และความรับผิดชอบอันหนักอึ้งออกจากบ่า แต่โดยแท้จริงแล้ว ผู้เกษียณอายุจำนวนไม่น้อย ที่ต้องออกจากสังคม ออกจากสิ่งแวดล้อมที่คุ้นชินมาหลายสิบปี ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงาน เพื่อนฝูง ฯลฯ อาจเกิดความเหงา เศร้าซึม รู้สึกตัวเองไร้ค่า หรือไม่ได้รับการยอมรับเหมือนอย่างเคยหรือบางคนเกิดเสียขวัญอำนาจ ความสะดวกสบายที่เคยได้รับ จนเกิดปัญหาทางสุขภาพทั้งกายและใจ กลายเป็นคนขาดความสุขหรืออายุสั้นได้ในที่สุด

การเกษียณเป็นวิกฤตการณ์อย่างหนึ่งของชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนไม่อาจจะหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น การวางแผนชีวิตในวัยหลังเกษียณจึงมีความสำคัญและจำเป็นพอๆกับการวางแผนการศึกษา ในวัยเด็ก และวางแผนการทำงานในวัยผู้ใหญ่ การวางแผนที่ดีจะเป็นกุญแจสู่ชีวิตที่มีความสุข มีอายุยาวนานอย่างมีคุณภาพ และทำให้ประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด เมื่อคนเราเกษียณแล้ว ถือเป็นโอกาสใหม่อีกครั้งที่จะได้เปลี่ยนแปลงบทบาทของชีวิต หรือเริ่มชีวิตใหม่ตามที่ตนปรารถนาได้ กล่าวกันว่า อันตราย 3 ประการของผู้เกษียณอายุ คือ ความกลัวปัญหาความเสื่อมโทรมใน 3 ด้าน คือ 1.ด้านสุขภาพอนามัย 2.ด้านสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ 3.ด้านสังคมและจิตวิทยา

ด้านสุขภาพอนามัย หลายคนเมื่อเกษียณ ช่วงต้นอาจจะรู้สึกดี เพราะไม่ต้องรีบตื่นเช้า แต่พอนานๆ ไป กลับเกิดความรู้สึก ตื่นแล้วไม่รู้จะทำอะไร ที่ไหนดี เกิดความเหงา เบื่อ และไม่สบายใจ จนมีผลต่อสุขภาพจิต แล้วก็เลยเกิดโรคภัยไข้เจ็บตามมา หรือบางคนรู้สึกว่าตนยังทำงานได้ แต่ไม่ได้ทำงานแล้ว เกิดความคับข้องใจ หลายคน หน้าที่การงานทำให้ได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับผู้คน ครั้นเกษียณต้องอยู่บ้านคนเดียวหรือแม้จะอยู่กับครอบครัวแต่สภาพการเปลี่ยนไป ก็อาจเกิดภาวะ “เฉา” ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพได้เช่นกัน

ด้านเศรษฐกิจ เป็นธรรมดาว่าเมื่อเกษียณแล้ว รายได้ต่างๆย่อมลดน้อยถอยลงไปด้วย หากผู้เกษียณไม่กำหนดแผนการใช้จ่ายให้ดี หรือบางคนยังยึดติดอยู่กับตำแหน่ง ฐานะเดิม แม้เกษียณแล้ว ก็ยังพยายามทำตนให้เหมือนตอนที่ยังใหญ่โตอยู่ ทุกๆที่รายได้น้อยลงแล้ว ก็ย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจได้ ดังนั้น ผู้เกษียณจึงต้องทำใจ อย่ายอมให้สังคมมาเป็นผู้กำหนด หรืออย่านำตัวไปเปรียบเทียบกับผู้อื่น

ด้านสังคมและจิตวิทยา เมื่อเกษียณอายุ ภาพลักษณ์ของคนเราย่อมเปลี่ยนแปลงไป หลายคนอาจจะรู้สึกว่าตัวเองไร้ค่า ไร้ประโยชน์ เกิดความสูญเสีย เพราะไม่มีตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีคนนับหน้าถือตาเช่นที่เคยมา ผู้คนที่เคยห้อมล้อมหายไป คนที่เคยมาประจบก็เลิกประจบ ไม่เกรงอกเกรงใจเรามากต่อไป เพราะไม่สามารถให้คุณค่าให้โทษแก่เขาได้แล้ว เช่นนี้ หากเราไม่เตรียมใจไว้ให้พร้อม ปัญหาข้อนี้ก็จะทำร้ายจิตใจเราได้ทันทีที่เกษียณ ดังนั้น เราจึงควรตระหนักให้ได้ว่า ตำแหน่งเหล่านี้ ก็เป็นดัง “หัวโขน” ที่ถอดออกเมื่อไร เราก็เป็นเช่นคนอื่นๆ หากเราปฏิบัติตนดีมา

ตลอด คนที่ย่อมเคารพนับถือไม่เสื่อมคลาย แม้เราจะเกษียณไปแล้ว เขาก็ยังศรัทธาในคุณงามความดีของเราอยู่ ถึงแม้ไม่มีตำแหน่ง เขาก็ยังจะดีและเคารพรักเราเช่นเดิม ดังนั้น อย่ายึดติดกับหัวโขน แต่งทำดีกับผู้อื่นโดยสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะอยู่ตำแหน่งใดก็ตาม

ปัญหาทั้งสามด้าน เป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้น และมักสร้างความประวิติแก่ผู้เกษียณอายุไม่น้อย อย่างไรก็ตาม หากเรามีการเตรียมพร้อมไว้เป็นอย่างดี การเกษียณ ก็จะเป็นเพียงการปลดปล่อยตัวเองออกจากภาระประจำที่ผูกมัดเรามาหลายปี แน่แน่นอนว่า ไม่มีใครจะหลีกเลี่ยงสภาพความแก่ชราและความตายไปได้ ในปัจจุบันโลกก้าวไปอย่างรวดเร็ว มีเทคโนโลยีใหม่ๆ มากมาย สิ่งต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ แนวคิดในเรื่องเกษียณอายุก็เช่นกัน การสิ้นสุดอาชีพเดิม มิได้หมายความว่าชีวิตการทำงานจะจบสิ้นลงเพียงนี้ แต่อาจหมายถึงการปรับเปลี่ยนชีวิตไปสู่สิ่งใหม่ ซึ่งสิ่งนี้อาจจะนำความสุข เงินทอง หรือเพื่อนฝูงใหม่ๆ มาสู่เราก็ได้ เพราะเมื่อเราเกษียณอายุ เราก็ไม่จำเป็นต้องไปทะเลาะทะเลาะแย่งตำแหน่งกับใคร ไม่ต้องไปกังวลหรือเครียดกับงาน ได้อยู่ห่างจากคนที่เราไม่ชอบ มีเวลาที่จะทำอะไรก็ได้มากขึ้น เช่น เรียนภาษา ฝึกวาดภาพ ทำอาหาร หรือเดินทางท่องเที่ยว เป็นต้น เรียกว่าชีวิตมีอิสระขึ้น มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มขึ้น อันที่จริง การเตรียมความพร้อมเพื่อวัยเกษียณอายุ ควรจะมีการวางแผนล่วงหน้าไว้หลายปี แต่โดยข้อเท็จจริงแล้ว คนส่วนใหญ่ก็มักจะวางแผนอย่างที่เราเรียกกันสนุกๆ ว่า “แพลนนิ่ง” (Planning) คือ แพลน แล้ว นั่ง ไปเลย หมายถึง ไม่ได้ทำอย่างจริงจัง หรือ มักจะวางแผน แบบ ไม่มีแผน คือ นี่จะทำอะไรก็ทำ ซึ่งบางเรื่องก็ทำได้ แต่บางเรื่องก็อาจจะก่อให้เกิดความทุกข์หรือปัญหาภายหลังได้

จากที่กล่าวมาว่า ปัญหาหรืออันตรายสำหรับผู้เกษียณอายุมีอยู่ 3 เรื่องข้างต้น ดังนั้น การที่เราจะใช้ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น จึงจำเป็นที่จะต้องจัดและลดปัญหาดังกล่าวให้หมดไปหรือมีให้น้อยที่สุด ด้วยการใช้ปฏิบัติ ดังนี้

ด้านสุขภาพทางร่างกาย ผู้เกษียณอายุควรหมั่นออกกำลังกายสม่ำเสมอ โดยอาจจะไปตามฟิตเนส ศูนย์การค้า หรือสวนสาธารณะ ซึ่งปัจจุบันมีให้เลือกออกกำลังกายได้สารพัด ไม่ว่าจะเป็นแอโรบิก โยคะ รำมวยจีน ฝึกลมปราณ ฯลฯ การไปออกกำลังกายแบบนี้ นอกจากจะทำให้ร่างกายแข็งแรง ไม่ค่อยเจ็บป่วย จิตใจแจ่มใส รู้สึกกระชุ่มกระชวยแล้ว ยังทำให้ได้เพื่อนใหม่ๆ หลายรุ่นหลายวัย และหากเป็นวัยเดียวกัน ก็ยังสามารถพูดคุยปรึกษาปัญหาที่คล้ายๆ กันได้ เพียงแต่เราต้องเปิดใจให้กว้าง เพราะเพื่อนแต่ละสถานที่ ก็จะมีบุคลิกลักษณะแตกต่างกันไป แต่ถ้าเราชอบสมาคม เราก็จะมีความสุขสนุกสนาน เพลิดเพลิน ซึ่งเพื่อนกลุ่มออกกำลังกาย หลายคนก็กลายมาเป็นเพื่อนได้ นอกจากจะมั่งคั่งเรื่องสุขภาพแล้ว ผู้เกษียณอายุไม่ว่าผู้หญิงหรือชายควรดูแลสุขภาพและการแต่งเนื้อแต่งตัวของเราให้สวยงาม สดชื่น เหมาะกับวัยด้วย อย่าคิดว่า เมื่อไม่ไปทำงานแล้ว ก็ไม่รู้จะแต่งตัวให้ใครดู เลยปล่อยเนื้อปล่อยตัว หรือไม่ก็แต่งจนเกินธรรมชาติเกินวัย

ดังนั้น จึงควรแต่งตั้งให้สหายงามสมวัย และเหมาะสม ซึ่งจะทำให้เราได้รับการยอมรับ ขณะเดียวกัน ก็ทำให้จิตใจเราสดชื่น สบายใจ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตัวเองอีกด้วย

ด้านเศรษฐกิจ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญไม่น้อย เพราะหากเรามีรายได้ที่ลดลง แต่รายจ่าย ยังคงที่ หรือมากกว่าเดิม แล้วเราไม่เตรียมการไว้ให้ดี หลังเกษียณจะต้องเดือดร้อนแน่นอน ดังนั้น เราจึงต้องมีการวางแผนการเงินไว้ล่วงหน้าบ้าง ดูรายรับรายจ่ายให้สมดุลกัน รู้จักทำบัญชีหรือควบคุมค่าใช้จ่ายให้รัดกุม ต้องรู้จักประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือยหรือใช้จ่ายในสิ่งไม่จำเป็น เช่น เสื้อผ้า เครื่องสำอาง อาหารบางชนิด เหล้า บุหรี่ เป็นต้น และหากยังมีภาระครอบครัว เช่น ต้องส่งเสียลูกที่ยังเล็ก ต้องผ่อนบ้านหรือรถ ฯลฯ ก็ควรมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินหรือการหาเงินตั้งแต่ก่อนเกษียณแต่เนิ่นๆ เพื่อมิให้เกิดความเครียดจนกลายเป็นปัญหาครอบครัวภายหลัง ถ้ามีคู่ครองก็ควรปรึกษาหารือกันแต่ต้น ว่าจะทำอะไร ต่อไปอย่างไรหลังเกษียณแล้ว

ด้านสังคมและจิตวิทยา ผู้เกษียณอายุไม่ควรแยกตัวออกจากสังคม หรือเก็บตัวเงียบอยู่แต่ในบ้าน แต่ควรออกไปคบหาสมาคมกับเพื่อนฝูง และนัดสังสรรค์กันบ้างเพื่อให้ชีวิตสดชื่น ไม่เหี่ยวเฉา ขณะเดียวกัน อาจจะใช้เวลาว่างไปทำงานอดิเรกที่ชอบ หรือทำในสิ่งที่เคยคิดเคยฝันว่าจะทำแต่ยังไม่ได้ทำ เช่น เรียนต่อปริญญาโทหรือเอก หัดเดินรำ ฟีลใช้คอมพิวเตอร์ ศึกษาวิชาโหราศาสตร์ เป็นอาจารย์สอนพิเศษ เป็นต้น ซึ่งไม่ว่าสิ่งเหล่านี้ อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต อาชีพ และให้ประสบการณ์แปลกใหม่อย่างที่เราไม่เคยประสบมาก่อน เรียกว่าเป็นการสานฝันให้เป็นจริงก็ได้ นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว สิ่งที่คนเกษียณ ควรจะปฏิบัติในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะคนหนุ่มสาว แม้จะเป็นคนในครอบครัวเราเองก็ตาม ก็คือ อย่าทำตัวเป็นผู้ยิ่งใหญ่ในครอบครัวหรือหมู่คณะ อย่าทำตัวชอบยุ่งเรื่องคนอื่นถ้าไม่ได้รับการร้องขอ อย่าใช้ความแก่เป็นข้ออ้างเพื่อสิทธิพิเศษ อย่าพูดมาก อย่าพาลถมแต่อดีต อย่าเรียกร้องความเห็นอกเห็นใจตลอดเวลา โดยเฉพาะ หลายคนเมื่อเกษียณแล้ว มีเวลาอยู่กับคู่ครองหรือครอบครัวมากขึ้น ควรจะใช้เวลาดังกล่าวให้เป็นประโยชน์ ข้อสำคัญ คนวัยนี้ควรประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในครอบครัวหรือสังคม ควรตั้งตนในสิ่งที่ถูกต้อง มีศีลมีธรรม และควรเป็นคนที่มีผู้น้อยเคารพได้อย่างสนิทใจ สิ่งที่เราจะมาหวังว่าคงจะเป็นแนวทางให้ผู้เกษียณอายุได้เริ่มต้น “ชีวิตใหม่” อย่างมีความสุขทั้งกายและใจ

แนวทางสร้างความสุข

1. อยู่ได้ด้วยตนเองและพึ่งพาตนเองให้มากที่สุด
2. อย่าให้ชีวิตไร้คุณค่า เป็นที่พึ่งพิงทางปัญญาให้กับลูกหลาน และทำตนเป็น

ประโยชน์ต่อสังคม

3. พึงตระหนักในสังขรณ์ที่ว่า ชีวิตย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่ายึดติด และจงมีชีวิตอยู่กับปัจจุบัน

4. ศึกษาธรรมะ และหลักคำสอนของศาสนาเพื่อจิตใจที่สุขสงบ

4.2 รายได้เสริมกับการวางแผนการเกษียณอายุ

รายได้เสริมส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุ กล่าวคือ รายได้เสริมในที่นี้เป็น รายได้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับรายได้ประจำที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานประจำที่ทำงานของพยาบาลใน โรงพยาบาล วชิรพยาบาล พยาบาลที่มีรายได้เสริมจะมีความคิดในการวางแผนการเกษียณอายุ ทำงานมากกว่าพยาบาลที่ไม่มีอาชีพเสริมเนื่องจากปัจจัยทางด้านการเงินดังกล่าวที่ว่า มีมากก็เก็บ มาก มีน้อยก็เก็บมากตามสัดส่วน จัดสรรเงินตามรายได้ที่หามาได้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

จารุวรรณ ศรีสว่าง (2532 : 237) ได้ทำการศึกษาเจตคติต่อการกำหนดอายุที่เหมาะสม สำหรับการเกษียณราชการ ในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการเกษียณจากกระทรวงต่างๆ จำนวน 529 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างชายส่วนใหญ่เห็นว่าอายุที่เหมาะสมกับการเกษียณราชการคือ อายุ 60 ปี รองลงมาคือ อายุ 55 ปีและ อายุ 65 ปีตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับอายุ 59.21 ปี ส่วนในกลุ่ม ตัวอย่างหญิง ส่วนใหญ่ได้กำหนดอายุเกษียณราชการที่ 60 ปีเช่นเดียวกัน รองลงมาคืออายุ 55 ปีและ 50 ปีตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับอายุ 57.94 ปี

รัชณี ฝนทองมงคล (2538) ได้ทำการศึกษาเรื่องการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุภายหลังเกษียณอายุในข้าราชการบำนาญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอายุ 61-66 ปี จำนวน 279 คนผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 63.4 ของกลุ่มตัวอย่างมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณในด้านต่างๆ เช่น ด้านงานอดิเรก ด้านสุขภาพ ด้านอาชีพ ด้านรายได้และที่อยู่อาศัย และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณมีเจตคติทางบวกต่อชีวิตภายหลังเกษียณ ซึ่งส่งผลให้ความพึงพอใจในชีวิตภายหลังเกษียณ

สุรพันธ์ ลิ้มมณี (2528) ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คนผลการวิจัยพบว่าหน่วยงานต่างๆจัดกิจกรรมหรือโครงการที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานน้อยมากส่วนใหญ่กิจกรรมที่หน่วยงานต่างๆ จัดให้มีแต่น้อยเลยอาลาอาลัย ซึ่งมักจะเป็นกิจกรรมที่ฟุ่มเฟือย สุรพันธ์ ลิ้มมณี (2528) ได้เสนอว่าในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุทำงานนั้น ควรแบ่งกิจกรรมออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1)กิจกรรมระยะก่อนการเกษียณอายุทำงาน ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวผู้ที่จะเกษียณอายุให้มีความรู้ และพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหา และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ แก่ผู้ที่จะเกษียณ

2)กิจกรรมในระยะใกล้วันเกษียณอายุทำงาน ควรจัดกิจกรรมสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ที่จะเกษียณอายุทำงาน เช่น มีการประกอบพิธีทางศาสนา การเลี้ยงอาหาร การกล่าวคำอำลา การมอบของที่ระลึก เป็นต้น

3)กิจกรรมระยะหลังการเกษียณอายุทำงาน ควรจัดกิจกรรมเพื่อการแสดงถึงความผูกพันกับผู้เกษียณอายุ การยกย่องให้เกียรติผู้เกษียณอายุมาเป็นที่พักพิง การเยี่ยมเยียนผู้เกษียณอายุในวาระโอกาสต่างๆ การส่งข่าว จดหมาย วารสารของโรงเรียนให้ทราบอยู่เสมอ เป็นต้น

นิวัต กลิ่นงาม (2532) ศึกษาเรื่องสภาพปัญหาความต้องการ เป้าหมายชีวิต และการเตรียมตัวของผู้สูงอายุ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 450 คน ผลการศึกษาวัดพบว่า สภาพปัญหาของผู้สูงอายุมีการเจ็บปวดทั้งภายในและภายนอกร่างกาย มีความวิตกกังวล รู้สึกตนเองสูญเสียความสำคัญ รู้สึกเปล่าเปลี่ยว กลัวการถูกทอดทิ้ง ปัญหาการปรับตัวพบว่ามีปัญหาไม่เข้าใจกันกับลูกหลาน กลัวความแก่ชรา ขาดการดูแลเอาใจใส่ ส่วนใหญ่มีบ้านที่อยู่อาศัยของตนเอง แต่บางส่วนรายงานว่าที่อยู่อาศัยคับแคบ ผู้สูงอายุเกือบร้อยละ 50 มีเงินออม ร้อยละ 17 หนี้สิน ร้อยละ 20 มีรายได้ไม่เพียงพอ ขาดเงินใช้จ่ายในสิ่งของจำเป็น ส่วนด้านความต้องการผู้สูงอายุนั้น พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการทำงานมีรายได้ของตนเอง ต้องการมีเงินเดือนไว้ใช้จ่ายจำเป็น ต้องการพักผ่อนหย่อนใจ ต้องการมีสุขภาพแข็งแรง ต้องการใช้เวลาว่างทำงานอดิเรก แต่ไม่ค่อยหาความรู้เพิ่มเติม ต้องการความรักจากลูกหลาน ต้องการให้ชุมชนเห็นคุณค่า เมื่อศึกษาด้านเป้าหมายชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่าเป้าหมายที่สำคัญของผู้สูงอายุคือการมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ รองลงมาคือ การมีอายุยืนยาว การมีทรัพย์สินมาก การเห็นลูกหลานเจริญรุ่งเรือง มีคนนับหน้าถือตา

ด้านการวางแผนชีวิตและการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุเห็นว่าการวางแผนชีวิตและการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุมีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะการรักษาสุขภาพให้แข็งแรงการออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพการเลือกรับประทานอาหารการสะสมทรัพย์สินไว้ใช้ยามชรา การทำงานหนักเพื่ออนาคต การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยและการวางแผนว่าจะอยู่กับใคร การเตรียมตัวด้านงานอดิเรกและจิตใจ พบว่า ก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุควรที่จะเตรียมหางานอดิเรกการทำงานเพื่อสังคม การเข้าวัดฟังธรรมะ การทำใจยอมรับความแก่ ไม่กลัวความตาย เปิดใจกว้างพอที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุตรหลาน

รัชนี้ ฝนทองมงคล (2538) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุภายหลังเกษียณอายุราชการ ศึกษาจากข้าราชการบำนาญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 61-66 ปี จำนวน 279 คน ส่วนใหญ่เกษียณอายุราชการในระดับ 4-6 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุในกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.6 เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณ และร้อยละ 63.4 มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณในด้านต่างๆ เช่น ด้านงานอดิเรก ด้านสุขภาพ ด้านอาชีพ ด้านรายได้ และที่อยู่อาศัย ผู้สูงอายุ ในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อชีวิตภายหลังเกษียณอายุเป็นไปในทางบวก ซึ่งส่งผลต่อการใช้ชีวิตปัจจุบันว่าตนเองมีความสุข ส่วนปัญหาสำคัญคือ ปัญหา ด้านสุขภาพ

กรรณิการ์ พงษ์สนธิ และคณะ (2538) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ และสถาบันเทคโนโลยี วิทยาเขตตากพายัพ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 55-60 ปี จำนวน 164 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเตรียมตัวดีเกือบทุกด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านร่างกาย (ร้อยละ 83.5) ด้านเศรษฐกิจ (ร้อยละ 73.5) ด้านงานอดิเรก (ร้อยละ 68.2) ด้านจิตใจ (ร้อยละ 66.9) ด้านที่อยู่อาศัย (ร้อยละ 55.6) และด้านการเตรียมตัวก่อนตาย (ร้อยละ 31.8) ส่วนด้านที่ควรปรับปรุงให้ถูกต้องได้แก่ ด้านโภชนาการ ด้านสุขภาพ ด้านการออกกำลังกาย และการมีอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย แต่โดยทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณ โดยเฉพาะการเตรียมตัวด้านร่างกาย ด้านการประกอบอาชีพหลังเกษียณนั้น กลุ่มตัวอย่างสนใจทำธุรกิจส่วนตัว และทำสวน สำหรับการวางแผนศึกษาเล่าเรียนหลังเกษียณจะเป็นการศึกษาในสาขา การเกษตร ทำอาหาร และศาสนา

อัมพร เกลิมจักร (2542) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูบำนาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 30 คน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเกี่ยวกับการเตรียมตัวสำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ สามารถสรุปรายด้านของการเตรียมตัวก่อนเกษียณของข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 6 ด้านใหญ่ๆ ดังนี้

(1) ด้านสุขภาพร่างกาย กลุ่มตัวอย่างเตรียมตัวโดยออกกำลังกายสม่ำเสมอ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ตรวจสุขภาพประจำปี ระวังระวังไม่ให้เจ็บป่วย พักผ่อนให้เพียงพอ รักษาอารมณ์ไม่ให้เครียด ซึมเศร้า วิตกกังวล ไม่คิดมาก เป็นต้น

(2) ด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างเตรียมตัวโดย ทำสุขภาพจิตให้ดีให้สงบ เตรียมใจเกี่ยวกับการเกษียณตั้งแต่นั้นๆ คบหาสมาคมกับเพื่อนและร่วมสังสรรค์เป็นครั้งคราว เป็นต้น

(3) ด้านเศรษฐกิจและค่าใช้จ่ายกลุ่มตัวอย่างเตรียมตัวโดยได้เริ่มวางแผนเตรียมตัวตั้งแต่วงรับราชการใช้จ่ายอย่างประหยัดมัธยัสถ์ อดออม เก็บสะสมเงินฝากธนาคาร ทำประกันชีวิต และซื้อหุ้น เป็นต้น

(4) ด้านการใช้เวลาว่างกลุ่มตัวอย่างได้เตรียมตัวโดยทำงานอดิเรกที่ตนเองถนัดเพื่อหารายได้เพิ่มปลูกต้นไม้ดูแลพืชสวน เข้าร่วมกิจกรรมในสังคมและบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ อ่านหนังสือ เขียนหนังสือ เป็นต้น

(5) ด้านที่อยู่อาศัย กลุ่มตัวอย่างเตรียมตัวโดยจัดหาบ้านที่อยู่อาศัยเป็นตนเองไว้ กลุ่มตัวอย่างบางคนเสนอว่าให้เตรียมเงินไว้ให้เพียงพอสำหรับเช่าบ้านอยู่แทนการซื้อบ้านก็ได้ เพราะการซื้อบ้านเป็นการลงทุนที่ค่อนข้างสูง

(6) ด้านกิจกรรมสังคม กลุ่มตัวอย่างเตรียมตัวโดย เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสังคม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงและญาติพี่น้องที่ห่างไกล ไม่ควรเก็บตัวอยู่เฉยๆ คนเดียวควรเข้าร่วมงานสังคมบ้างเป็นครั้งคราว เป็นต้น

ฉัตรตริยา นาคเกษม (2538) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการก่อนเกษียณสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง เกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน สำหรับข้าราชการผู้สูงอายุ ก่อนและหลังการเกษียณอายุ โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอายุ 55-59 ปี จำนวนทั้งสิ้น 128 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานควรให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมและบำบัดดูแลสุขภาพมากที่สุด รองลงไปเป็นการฝึกทักษะเอาชนะต่างๆ ส่วนด้านวิชาการควรจัดให้น้อยที่สุด โดยกิจกรรมการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับข้าราชการผู้สูงอายุก่อนเกษียณ มีลักษณะเช่นเดียวกับกิจกรรมสำหรับข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุราชการ

มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสรุปประเด็นสำคัญๆ ของงานวิจัยแต่ละเรื่องได้ดังนี้

กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ (2527) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุราชการในเขตอำเภอเมืองและอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 176 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้เกษียณอายุราชการส่วนใหญ่ปรับตัวได้ดีภายหลังการเกษียณอายุปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุได้แก่ ความสมดุลของรายรับกับรายจ่าย ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานก่อนการเกษียณอายุ ระยะเวลาหลังการเกษียณอายุ การมีส่วนร่วมในสังคม และสถานภาพทางสุขภาพ ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้เกษียณอายุที่มีรายรับรายจ่ายสมดุลกันจะปรับตัวได้ดีกว่ากลุ่มผู้เกษียณอายุที่มีปัญหาทางการเงิน ผู้เกษียณอายุที่มีระดับตำแหน่ง ชี 7-8 ก่อนเกษียณอายุปรับตัวได้ดีที่สุด ส่งผู้เกษียณอายุที่มีระดับตำแหน่ง ชี 1-2 ก่อนเกษียณอายุปรับตัวได้น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาถึงการดำเนินชีวิตหลังการเกษียณพบว่า หลังจากเกษียณอายุทำงานช่วง 0-3 ปีเป็นช่วงที่ผู้เกษียณในกลุ่มตัวอย่างนี้มีการปรับตัวได้ดีที่สุด หลังเกษียณอายุ 7-10 ปี เป็นช่วงที่ผู้เกษียณอายุทำงานมีการปรับตัวได้น้อยที่สุด ผู้เกษียณอายุที่มีสุขภาพดี และมีส่วนร่วมในสังคมมากจะปรับตัว

ได้ดีกว่าผู้เกษียณอายุที่มีสุขภาพไม่ดี และมีส่วนร่วมในสังคมน้อย ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุ คือ เพศ สถานภาพการสมรส และลักษณะครอบครัว

เบญจมา เลหาพูนรังษี (2534) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการวางแผนก่อนเกษียณอายุราชการกับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการพลเรือน จังหวัดนครราชสีมา โดยสัมภาษณ์ข้าราชการพลเรือนที่เกษียณอายุราชการในช่วงปี พ.ศ. 2528-2533 จำนวน 130 คน ร่วมกับการวิเคราะห์เอกสาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้เกษียณอายุราชการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า การวางแผนก่อนเกษียณอายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการ โดยเฉพาะการวางแผนด้านการใช้เวลาและการวางแผนด้านจิตใจ ส่วนการวางแผนด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย และด้านร่างกาย พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการ นอกจากนี้ยังพบปัจจัยเกี่ยวกับสถานภาพสมรส และสัมพันธ์ภาพในครอบครัว คือ ผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่และมีสัมพันธ์ภาพในครอบครัวดี มักมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการ ส่วนปัจจัยอื่นๆ เช่น ระยะเวลาภายหลังเกษียณ ลักษณะงานก่อนเกษียณ ตำแหน่งหน้าที่ก่อนเกษียณ การทำงานอดิเรกและการมีกิจกรรมในสังคม พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการจากผลการศึกษานี้ เบญจมา เลหาพูนรังษี (2534) ได้เสนอแนวคิดว่าคุณค่าของการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และการวางแผนก่อนเกษียณอายุราชการไว้ล่วงหน้า โดยเฉพาะการเตรียมตัวด้านการใช้เวลาภายหลังเกษียณ และการเตรียมตัวด้านจิตใจ รวมทั้งการหาวิถีในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีภายในครอบครัว เพื่อช่วยในการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการ

เขมิกา ยามะรัต (2522) ศึกษาพบว่า คนชาวไทยมีความสุขกับการที่ได้มีกิจกรรมต่างๆ ในครอบครัว และสังคมมากกว่าการถอนตัวออกจากสังคม และคนชราจะอยู่กับคู่สมรสและบุตรหรือไม่นั้น ไม่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิต ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวและความสัมพันธ์ของคนชราอยู่กับคู่สมรสและบุตรหลาน มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิตของคนชรา

สมศรี กันธมาลา (2528 - 2529) ได้ทำการวิจัยเรื่องการส่งเสริมบทบาทของผู้เกษียณอายุให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมโดยให้กลุ่มตัวอย่างจากผู้ที่อยู่ในระดับบริหาร นักวิชาการ ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปและอยู่ระหว่างปฏิบัติงานปีสุดท้ายก่อนเกษียณอายุจำนวน 116 ราย ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อการเกษียณอายุ 60 ปีแต่มีทัศนคติต่อการทำงานต่ำๆ ไปได้ว่า ยังคงทำงานต่อไปได้ ไม่เห็นด้วยกับการระบุเป็นเกณฑ์ขอให้ขึ้นอยู่กับสุขภาพและโอกาส และยอมรับว่าตนเองอยู่ในวัยสูงอายุแล้ว และมีการเตรียมตัวที่จะเกษียณแล้วส่วนใหญ่สนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมด้านงานสังคมสงเคราะห์สำหรับทัศนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่

ผู้สูงอายุ เห็นควรว่าควรมีการออกกฎหมาย ประกันสังคม สำหรับผู้สูงอายุ เพื่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม

สุมน มากะพุด (2533) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลของการอบรมเรื่องการเตรียมตัวของผู้เกษียณอายุข้าราชการตำรวจระดับประทวนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งศึกษาประสิทธิผลในด้านความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวของผู้เกษียณอายุ การปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตของผู้เกษียณอายุ ความพึงพอใจในชีวิตของผู้เกษียณอายุเฉพาะด้านความพึงพอใจในชีวิตทั่วไป กับด้านความรู้สึกลต่อการเกษียณอายุ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการตำรวจระดับประทวนจำนวน 120 คน ที่กำลังจะเกษียณในปีที่ทำการวิจัย โดยแบ่งกลุ่มการศึกษาออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มทดลอง 60 คน และกลุ่มควบคุม 60 คน กลุ่มทดลองได้รับการอบรมตามแผนการอบรมเป็นเวลา 5 วัน ส่วนกลุ่มควบคุมได้รับการอบรม ผลการวิจัยพบว่า หลังการอบรม กลุ่มทดลองที่ได้รับการอบรมมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณ มีแนวการปฏิบัติในการดำเนินชีวิตหลังการเกษียณ มีความพึงพอใจในชีวิตทั่วไป และมีเจตคติต่อการเกษียณดีกว่ากลุ่มควบคุมในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศชายและเพศหญิง ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญของงานวิจัยแต่ละเรื่องดังนี้

เอชเลย์ (Atchley : 1982) ได้ศึกษาเจตคติต่อการเกษียณ และการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในกลุ่มตัวอย่าง โดยได้ทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มก่อนการเกษียณอายุทำงานจำนวน 356 ราย กลุ่มหลังการเกษียณอายุทำงาน 2 ปีจำนวน 169 ราย และกลุ่มหลังการเกษียณอายุทำงานมากกว่า 2 ปี จำนวน 296 ราย ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างในเรื่องเจตคติต่อการเกษียณ แต่มีความแตกต่างในเรื่องการวางแผนเกษียณอายุทำงาน กล่าวคือ เพศหญิง (ร้อยละ 22) วางแผนที่จะเกษียณก่อนอายุครบ 60 ปี มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 14) ซึ่งเพศหญิงที่วางแผนเกษียณก่อนอายุครบ 60 ปีนั้น มักพบในกลุ่มผู้มีสถานภาพสมรสคู่ มีสุขภาพดี มีสถานภาพทางเศรษฐกิจดี และได้วางแผนเตรียมตัวการเกษียณไว้ นอกจากนี้ เอชเลย์ (Atchley : 1982) ยังพบว่าในทางตรงข้ามมีเพศหญิง ร้อยละ 11 ต้องการเกษียณเมื่ออายุมากกว่า 60 ปีคือต้องการเกษียณเมื่ออายุ 70 ปี ส่วนเพศชายนั้น พบมีร้อยละ 6 ที่ต้องการเกษียณเมื่ออายุมากกว่า 60 ปี เพศหญิงที่วางแผนเกษียณอายุ เมื่ออายุมากขึ้น มักเป็นผู้มีสถานภาพโสด มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำ และมีเจตคติทางลบต่อการเกษียณ

โครเกอร์ (Kroeger. 1982 : 95-111) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างในเรื่องเพศต่อการจัดบริการโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณของหน่วยงานต่างๆ ในกลุ่มตัวอย่างผู้เกษียณชายและหญิง จากโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 264 คนพบว่า เมื่อมีการจัดบริการอย่างเป็นทางการ ส่วนใหญ่เพศหญิงสนใจที่จะเข้าร่วมโปรแกรมมากกว่าเพศชาย แต่ในกรณีที่ไม่มีบริการจัดบริการอย่างเป็นทางการเพศหญิงส่วนน้อยที่จะเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุด้วยตนเอง เมื่อเทียบกับเพศชาย

บล็อก (Block. 1984) ได้สรุปเหตุผลไว้หลายสาเหตุที่เพศหญิงมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณน้อยกว่าเพศชาย (1) ส่วนใหญ่เพศหญิงมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานในระดับต่ำกว่า และมักมีการศึกษาน้อยกว่า (2) เพศหญิงพร้อมที่จะหยุดงานเพื่อรับภาระอื่นๆ ในครอบครัว เช่น การเลี้ยงดูลูก หรือการดูแลพ่อแม่สูงอายุ (3) มีความเชื่อผิดๆ ว่าผู้หญิงจะได้รับการเลี้ยงดูจากเลี้ยงดูจากสามีในชีวิตบั้นปลายภายหลังการเกษียณอายุทำงาน (4) มีความคิดว่าการเตรียมตัวก่อนเกษียณนั้นเป็นเรื่องสำหรับผู้ชาย

เคย์ และ มงค์ (Kaye ;& Monk. 1984 : 420-426) ได้ศึกษาบทบาทในเรื่องเพศกับการปฏิบัติการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน โดยทำการศึกษาถึงการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน และประสบการณ์หลังการเกษียณอายุทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เกษียณและมีตำแหน่งในระดับต้นของสายงานต่างๆ เช่น นักวิจัย ผู้บริหาร บรรณารักษ์ และ คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยหลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 373 คน ผลการศึกษาวีจยพบว่าเพศหญิง (ร้อยละ 60.4) ต้องการความช่วยเหลือในเรื่องการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 42.6) และเพศหญิงส่วนใหญ่มีความคิดว่า เป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่จะต้องจัดการในเรื่องการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย

บีลิ่ง และเมอร์วีส (Behling ;& Merves. 1985 : 128) ได้ศึกษาเปรียบเทียบเจตคติและการเตรียมพร้อมด้านการเงินก่อนการเกษียณอายุทำงาน ในกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงจาก 3 ประเทศ 3 วัฒนธรรม จากผลการศึกษาพบว่าโดยทั่วไปเพศหญิงมีช่องทางในด้านการสะสมทรัพย์เพื่อการเกษียณน้อยกว่าเพศชาย ถึงแม้เจตคติของบุคคลทั้งสองเพศจะคล้ายคลึงกัน แต่แหล่งหารายได้ของเพศหญิงมักจะมีน้อยกว่า บีลิ่ง และเมอร์วีส (Behling ;& Merves. 1985 : 128) จึงได้สรุปข้อคิดว่า เนื่องจากแหล่งหารายได้ของรายได้ของเพศหญิงมีน้อย เพศหญิงจึงไม่สามารถวางแผนด้านการเงินล่วงหน้าเป็นเวลา 10-20 ปีก่อนการเกษียณอายุทำงาน

คิลท์ย และ บีลิ่ง (Kilty ;& Behling. 1986 : 525-530) ได้ทำการศึกษารูปแบบการปฏิบัติในการวางแผนด้านการเงินของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งและอาชีพในระดับต้น (เช่นกลุ่มทนายความ นักสังคมสงเคราะห์ และคณาจารย์) จำนวน 457 ราย โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามช่วงอายุระหว่าง 25-34, 35-44, 45-54 และ 55-60 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การปฏิบัติในการวางแผน

ด้านการเงินมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นเพศชาย ความสูงวัย และการมีรายได้สูง รายได้เป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สุดต่อพฤติกรรมการปฏิบัติในการเตรียมตัวด้านการเงินนอกจากนี้การวิจัยยังพบว่าโดยทั่วไปเพศหญิงมักขาดความสามารถในการลงทุนเพื่อให้ทรัพย์สินที่สะสมไว้งอกเงยขึ้นมา และขาดความสามารถในการหารายได้เพิ่มเติม ซึ่งสภาพการณ์เช่นนี้จะพบได้แม้ในกลุ่มเพศหญิงที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูงๆ ซึ่งพบว่า รายได้ของเพศหญิงมักมีจำนวนเพียงร้อยละ 73 ของเพศชายที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานคล้ายคลึงกัน

แฮนนอน (Hannon, 1994 : 93) ได้รายงานผลการศึกษาวิจัยว่า เพศหญิงที่มีสถานภาพคล้ายคลึงกับเพศชาย แต่มักพบว่า เพศหญิงมีรายได้เฉลี่ยเพียงร้อยละ 63 ของรายได้เฉลี่ยของเพศชายซึ่งข้อแตกต่างนี้จะพบได้แม้ในกลุ่มเพศหญิงที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาและเมื่อคำนวณค่าเงินบำนาญจะพบว่า เพศหญิงมีรายได้เฉลี่ยหลังเกษียณเพียงร้อยละ 63 ของรายได้หลังการเกษียณของเพศชายเช่นกัน

ทาลเลจ และ เบียร์ (Talage ;& Beehr, 1995 : 16-19) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุในกลุ่มตัวอย่างทั้งชายและหญิงที่มีอายุใกล้เคียงและผู้ที่ยังเกษียณอายุแล้วผลการศึกษาพบปัจจัยต่างๆที่ทำให้เพศชายและเพศหญิงตัดสินใจเกษียณอายุทำงานต่างกัน ตัวอย่างเช่น จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ สุขภาพของคู่สมรส และการเกษียณของคู่สมรส เป็นต้น

เจตคติของแต่ละบุคคลต่อเหตุการณ์ใดๆ สามารถวัดได้จากการสะท้อนความรู้สึกนึกคิดของบุคคลต่อเหตุการณ์นั้นๆ จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน สามารถสรุปประเด็นสำคัญของงานวิจัยแต่ละฉบับดังนี้

สทริบและชไนเดอร์ (Streib ;& Schnieder, 1971) ได้รายงานผลการศึกษาว่า ผู้ที่มีอายุใกล้เคียงจะมีเจตคติทางลบกว่าผู้ที่มีอายุห่างไกลจากวันกำหนดเกษียณซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ เอชเลย์ และ โรบินสัน (Atchley ;& Robinson, 1982 : 299-313) ที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณกับระยะเวลาก่อนการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งมีนักวิจัยหลายคน ได้เสนอความคิดว่า อายุอาจจะไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อเจตคติ แต่ปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับอายุ เช่น สุขภาพเสื่อมโทรม การสูญเสียคู่ชีวิต หรือคนรัก อาจจะมีผลต่อเจตคติต่อการเกษียณ

นอกจากนี้ สทริบและชไนเดอร์ ยังพบว่า ระดับการศึกษาและตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีความสำคัญต่อเจตคติต่อการเกษียณของบุคคล กล่าวคือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงและมีตำแหน่งหน้าที่การงานดี จะมีเจตคติทางบวก และมีการสะสมทรัพย์สินเพื่อการเกษียณไว้เมื่อเทียบกับผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำ ตำแหน่งหน้าที่การงานระดับต่ำ จะมีการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณน้อยในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ บาร์ทเทิล (Bartle, 1989) ที่ได้ทำการศึกษา เจตคติต่อการเกษียณของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่

การทำงานต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณแตกต่างกัน ดังเช่น ผู้บริหารและอาจารย์ มีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณมากกว่าบุคลากรในลักษณะงานอื่นๆ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกันทั้งในกลุ่มตัวอย่างที่ยังปฏิบัติงานประจำ และผู้ที่เกษียณแล้ว

คิมเมล และคนอื่นๆ (Kimmel and others. 1978 : 575-585) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่สมัครใจเกษียณอายุทำงาน กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเกษียณอายุทำงานตามกำหนด ผลการศึกษาพบว่า ผู้สมัครใจเกษียณอายุทำงานมักมีการเตรียมพร้อมในด้านต่างๆ เช่น ด้านการเงิน ด้านสุขภาพ ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านบุคลิกภาพ มากกว่าผู้ต้องเกษียณตามกำหนด และยังพบว่า ผู้สมัครใจเกษียณอายุทำงานมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณมากกว่าผู้ต้องเกษียณตามกำหนด จากการวิเคราะห์ข้อมูล คิมเมล และคนอื่นๆ (Kimmel and others. 1978 : 575-585) ได้เสนอความคิดว่า เครื่องชี้วัดที่สำคัญต่อความพึงพอใจในชีวิตหลังเกษียณคือ เจตคติก่อนการเกษียณและสุขภาพหลังการเกษียณ คิมเมล และคนอื่นๆ (Kimmel and others. 1978 : 575-585) ได้กล่าวว่า 2 สิ่งนี้ มีความสำคัญมากสำหรับการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ในทำนองเดียวกัน บรอกเดอร์ริก และ แกลซเนอร์ (Broderick ;& Glazner. 1983 : 15-22) ได้ชี้ให้เห็นว่า การมีรายได้สูง และสุขภาพดี มีความสัมพันธ์กับเจตคติทางบวกต่อการเกษียณ

เอ็กเคิร์ตและคณะ (Ekerdt ; etal. 1985 : 95-101) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาพกับเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของเอชเลย์ และโรบินสัน (Atchley ;& Robinson. 1982 : 299-313) ที่ได้พบว่าสุขภาพและความพอเพียงของรายได้ทั้งสองสิ่งนี้เป็นเครื่องชี้วัดที่สำคัญของการมีเจตคติทางบวกของบุคคลวัยก่อนเกษียณอายุทำงาน

ฟิลเลนบัม (Fillenbaum. 1971: 33) กล่าวว่า โดยทั่วๆ ไปบุคคลมักมีความคิดว่าวัยที่เหมาะสมสำหรับการเริ่มต้นวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณนั้นคือ เมื่ออายุ 45 ปีขึ้นไป ฟิลเลนบัม (Fillenbaum. 1971 : 33) และนักวิทยาการผู้สูงอายุหลายท่าน ได้แก่ เอชเลย์ และโรบินสัน (Atchley ;& Robinson. 1988 : 178-204); เดนนิส (Dennis. 1989 : 38-41); แกลมเซอร์ (Glamser. 1981 : 23-29) ; ฮอร์นสไตน์ และ แวปเนอร์ (Hornstein ;& Wapner. 1985 : 291-315) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการปฏิบัติในการวางแผนก่อนการเกษียณนั้น ควรเริ่มปฏิบัติตั้งแต่ยังอยู่ในวัยหนุ่มสาววันที่ร่างกายยังแข็งแรงกระฉับกระเฉงและยังปฏิบัติงานประจำอยู่ทั้งนี้เพื่อให้มีเวลาานพอที่จะวางแผนโดยเฉพาะการวางแผนด้านการเงินและสุขภาพ นอกจากนี้ ฟิลเลนบัม (Fillenbaum. 1971 :33-36)ยังได้ทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติในการวางแผนก่อนเกษียณอายุทำงานกับปัจจัยพื้นฐานในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสายงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัย และศูนย์แพทย์ของมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายตามกลุ่มอายุ และ

แบ่งตามลักษณะงานผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 97 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ยอมรับการวางแผนเพื่อการเกษียณเป็นเรื่องที่สำคัญที่ทุกคนควรวางแผนเตรียมตัวไว้ แต่จากผลการสำรวจมีเพียงร้อยละ 66 รายงานว่าเคยคิดจะทำ และมีเพียงร้อยละ 28 เท่านั้นที่ได้ปฏิบัติในการวางแผนก่อนการเกษียณ คุณสมบัติของผู้ที่มีการวางแผนก่อนเกษียณเป็นผู้ที่มีการศึกษาสูง มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และมีรายได้สูง จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ฟิลเลนบัม (Fillenbaum, 1971 : 33-36) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ในกรณีที่หน่วยงานใดๆ จัดบริการอบรมเกี่ยวกับการวางแผนก่อนการเกษียณนั้น ควรจัดบริการแก่กลุ่มบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับต่ำด้วย เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมพร้อมสำหรับชีวิตหลังยุติการทำงานและเพื่อให้มีความรู้ในการวางแผนก่อนการเกษียณตั้งแต่นั้นๆ ทั้งนี้เพราะกลุ่มบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับต่ำมีปัญหาความไม่พอเพียงของรายได้ ทำให้มีการวางแผนเพื่อเกษียณน้อยมาก

แมคเฟอร์สันและกูปี (Mcpherson ;& Guppy. 1979 : 254-263) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีต่อการปฏิบัติในการวางแผนก่อนการเกษียณ ในกลุ่มตัวอย่างชายอายุระหว่าง 55 ถึง 64 ปี จำนวน 360 คน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างได้เริ่มมีการวางแผนการเกษียณบ้างสำหรับผู้ที่มีการวางแผนก่อนการเกษียณอย่างเป็นรูปธรรมนั้น จะพบในกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาสูง มีรายได้สูง และมีอาชีพที่ดี เพราะบุคคลในกลุ่มนี้สามารถควบคุมและมีความยืดหยุ่นต่อการกำหนดวันเกษียณ และการดำเนินชีวิตหลังเกษียณได้ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ เกรย์ (Gray. 1988) ซึ่งได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 55 ถึง 70 ปี จำนวน 1,900 ราย พบว่ามีเพียงร้อยละ 13 เท่านั้นที่ได้วางแผนก่อนการเกษียณ และร้อยละ 40 ที่มีแนวโน้มที่จะทำแผนปฏิบัติการร้อยละ 43 เคยคิดเกี่ยวกับการวางแผนก่อนเกษียณ แต่ยังไม่เคยร่างแผนปฏิบัติการ ส่วนร้อยละ 4 ยังไม่เคยคิดเกี่ยวกับเรื่องงานแผนก่อนเกษียณและไม่เคยคิดถึงวันเกษียณมาก่อน

เกรย์ (Gray. 1988) ได้สรุปให้เห็นว่า บุคคลที่มีอายุใกล้จะเกษียณ จะมีการปฏิบัติในการวางแผนก่อนการเกษียณมากกว่าผู้ที่มีอายุห่างไกลจากการเกษียณกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่วิตกกังวลในเรื่องการเงิน และสุขภาพมากกว่าเรื่องอื่นๆ

บล็อกและคนอื่นๆ (Block and others .1981) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ต่อความพึงพอใจในชีวิตหลังเกษียณในกลุ่มตัวอย่างหญิงที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับต้น จำนวน 179 ราย ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในชีวิตหลังเกษียณ ดังนั้น เพื่อให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตหลังเกษียณ บล็อก และคนอื่นๆ (Block and others. 1981) จึงได้เสนอแนะว่าควรจะมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในด้านการเงินและสุขภาพตั้งแต่นั้นๆ

โซลเวอร์ (Slover. 1982 : 342-350) ได้ชี้ให้เห็นถึงวิธีการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณว่ามี 2 รูปแบบคือ แบบไม่เป็นทางการ และแบบเป็นทางการ แบบไม่เป็นทางการนั้น หมายถึง การวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณที่บุคคลแต่ละคนจัดวางแผนขึ้นด้วยตนเอง โดยอาจจะใช้ความรู้พื้นฐานจากการอ่านเอกสาร จากการถามพูดคุยกับผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญ แล้วจัดวางแผนขึ้นด้วยตนเอง ส่วนวิธีการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณแบบเป็นทางการนั้น หมายถึง การที่หน่วยงานจัดบริการ โปรแกรมอบรมการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณให้แก่บุคลากรของหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณทั้งแบบไม่เป็นทางการและแบบเป็นทางการนั้น ต่างก็จัดว่าเป็นกิจกรรมที่มีคุณค่าเพราะจะช่วยให้บุคคลได้เตรียมพร้อมที่จะปรับตัวกับบทบาทการเกษียณ จากการศึกษาของ คروس และคนอื่นๆ (Crouse and others. 1979) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการศึกษาโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณ เป็นข้อๆ ดังนี้ (1) ทำให้บุคคลตระหนักถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิตบั้นปลาย (2) ได้รับความรู้ที่จะช่วยในการวางแผนให้รัดกุมยิ่งขึ้น (3) ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลสามารถเข้าร่วมในชีวิตหลังเกษียณ (4) รู้แหล่งบริการสงเคราะห์ต่างๆ ทั้งของรัฐและเอกชนที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ

นิวแมน และคนอื่นๆ (Newman and others. 1982 : 113-122) ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของคณาจารย์และบุคลากรสายงานอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่ง ในนครนิวยอร์ก เกี่ยวกับเรื่องเจตคติต่อการเกษียณและการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างหญิงมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณน้อยกว่าตัวอย่างชาย ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าความแตกต่างในลักษณะงาน (เช่น กลุ่มคณาจารย์ และกลุ่มที่ไม่ใช่คณาจารย์) ทำให้มีความแตกต่างกันในเรื่องเจตคติต่อการเกษียณ การปฏิบัติในการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ และความคาดหวังในชีวิตภายหลังเกษียณด้วย

ดอบสัน และมอร์โร (Dobson ;& Morrow. 1984 : 73-82) ได้ศึกษาในเรื่องเจตคติต่อการกำหนดอายุเกษียณจากงานราชการและการปฏิบัติในการวางแผนเกษียณอายุทำงานโดยทำการสำรวจความคิดเห็นในกลุ่มตัวอย่างคณาจารย์และบุคลากรในสายงานอื่นๆ ที่มีอายุระหว่าง 50-65 ปี จำนวน 213 คน ผลการศึกษพบว่าคณาจารย์และบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงหรือมีตำแหน่งหน้าที่การงานดี มีเจตคติทางลบต่อการเกษียณ และมีความแตกต่างในระดับการวางแผนในด้านต่างๆ แต่ไม่มีความแตกต่างในกิจกรรมที่เตรียมเพื่อการเกษียณ ดอบสัน และมอร์โร (Dobson ;& Morrow. 1984 : 73-82) ได้สรุปว่าตัวแปรในเรื่องสายงานเป็นเครื่องชี้วัดเกี่ยวกับเจตคติต่อการเกษียณได้ดีกว่าตัวแปรปัจจัยพื้นฐานอื่นๆ

บาร์เทิล (Bartle. 1989) ได้ทำการสำรวจเจตคติต่อการเกษียณและการปฏิบัติในการวางแผนก่อนการเกษียณอายุทำงาน ในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่ยังปฏิบัติงานประจำอยู่จำนวน 342 รายและที่เกษียณแล้ว 156 ราย ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรเชื่อว่าการวางแผนเพื่อการเกษียณนั้นควรทำตั้งแต่นั้นๆ แต่คนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจถึงรายละเอียดจริงๆ ในการคำนวณเงินรายได้หลังการเกษียณ และไม่มีความรู้ว่าควรสะสมทรัพย์สินจำนวนเท่าไร จึงจะพอเพียงสำหรับการดำเนินชีวิตภายหลังการเกษียณอายุทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากว่าครึ่งเล็กน้อยเท่านั้น ที่คิดว่าได้วางแผนเพื่อการเกษียณเพียงพอแล้ว

บรอดเวลล์ (Broadwell. 1986) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเจตคติต่อการเกษียณ และการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณของบุคลากรในสายงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า โดยทั่วๆ ไปแล้วกลุ่มตัวอย่างมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณ แต่มีเพียงร้อยละ 25 เท่านั้น ที่ได้ปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณในด้านการเงิน นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ กล่าวคือ ผู้ที่มีรายได้ต่ำ จะมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณน้อย

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานนั้น สามารถปฏิบัติได้ทั้งแบบเป็นทางการ หรือแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งทั้งสองแบบต่างก็มีประโยชน์ช่วยให้มีการเตรียมพร้อมก่อนการเกษียณอายุทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานนั้นได้แก่ อายุ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ระดับการศึกษา ระดับรายได้ การแสวงหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ และอาชีพหรือลักษณะงานที่ประกอบอาชีพ

1. ความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณนั้น ประกอบไปด้วย ความรู้ด้านการเงิน ด้านสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการใช้เวลาว่าง ด้านจิตวิทยาสังคม จิตวิทยาการปรับตัว การทำนิติกรรมต่างๆ ตลอดจนการเตรียมตัวก่อนวาระสุดท้าย จากการศึกษาของ คาลท์ และ คอห์น (Kalt ;& Kohn. 1975 : 140-143) โดยทำการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้จะเกษียณถึงเนื้อหาความรู้ที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มตัวอย่าง ผลการสำรวจพบว่า หัวข้อเรื่องที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มตัวอย่างเรียงตามลำดับมีดังนี้

การประกันสุขภาพ (ร้อยละ 92) เงินบำเหน็จบำนาญ (ร้อยละ 87) การดูแลสุขภาพ (ร้อยละ 68) ภาษีเงินได้ (ร้อยละ 54) งานสำรอง (ร้อยละ 52) การทำนิติกรรมต่างๆ (ร้อยละ 46) งานอดิเรก (ร้อยละ 37) โภชนาการและการออกกำลังกาย (ร้อยละ 36) และเรื่องที่อยู่อาศัย (ร้อยละ 34) ในทำนองเดียวกันกับการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างคนงานหญิงโดย พรินทิส (Printis. 1980 : 90-95)

พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้จัดเรียงลำดับหัวข้อเรื่องที่ควรจัดอบรมในโปรแกรมการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณไว้ดังนี้ เงินบำนาญ (ร้อยละ 90) การประกันสังคม (ร้อยละ 84) การวางแผนด้านการเงิน (ร้อยละ 79) โปรแกรมสุขภาพ (ร้อยละ 65) การทำพินัยกรรม (ร้อยละ 58) และการจัดที่อยู่อาศัย (ร้อยละ 58) นอกจากนี้อาจจะเพิ่มเติมหัวข้อเกี่ยวกับภาษี (ร้อยละ 51) การวางแผนเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ (ร้อยละ 41) เจตคติต่อการเกษียณ (ร้อยละ 41) การหางานสำรอง (ร้อยละ 38) การปรับตัวภายหลังการเกษียณ (ร้อยละ 36) และความรู้เกี่ยวกับความชรา (ร้อยละ 23) ตามลำดับ

ในทำนองเดียวกัน ลินนอน (Lennon, 1985 : 49A) ได้สำรวจหัวข้อกิจกรรมที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มตัวอย่าง อายุระหว่าง 30 ปีถึง 70 ปี โดยได้นำเสนอหัวข้อกิจกรรม 53 หัวข้อ ให้กลุ่มตัวอย่างตอบ ผลการศึกษาพบว่า ใน 10 หัวข้อแรกที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มตัวอย่าง ล้วนเป็นหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมด้านการเงิน หัวข้อที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มตัวอย่างคือหัวข้อเรื่องการดูแลสุขภาพกาย นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงให้ความสนใจในเรื่องสุขภาพและการเตรียมทางด้านจิตใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย

ฮอร์นสไตน์ และ แวปเนอร์ (Hornstein ;& Wapner, 1985 : 291-315) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์การปรับตัวในชีวิตหลังการเกษียณตอนต้นในกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงจำนวน 24 คนที่มีอาชีพต่างๆ กัน โดยทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 1 เดือนก่อนการเกษียณและทำการสัมภาษณ์อีกครั้งในช่วง 6-8 เดือนหลังการเกษียณ ผลการศึกษาวิจัยว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการตรงกันอย่างชัดเจนในเรื่องการจัดอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณคือ หน่วยงานต่างๆ ควรจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนการเกษียณให้แก่บุคคลตั้งแต่วัยกลางคนหรือเมื่อมีงานประจำทำที่มั่นคง ทั้งนี้ โดยทั่วไปแล้ว ผู้ใกล้เกษียณมักได้รับการเข้าร่วมโปรแกรมเพียงระยะเวลา 2-3 เดือนก่อนหน้าจะเกษียณ ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้รับ ในการเตรียมตัวโดยเฉพาะด้านการเงิน การย้ายที่อยู่อาศัย และด้านจิตใจ ซึ่งการเข้าร่วมการอบรมในระยะเวลาสั้นๆ ก่อนหน้าจะเกษียณนั้น กลับทำให้ผู้ที่เกษียณเกิดความรู้สึกถึงเครียดและรู้สึกโกรธที่ได้รับรู้เรื่องการเตรียมตัวก่อนการเกษียณช้าเกินไป

การศึกษาวิจัยของ อาร์มอเน (Armone, 1982 : 760-763) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เกษียณแล้ว และเจ้าของหน่วยงานต่างยอมรับถึงความสำคัญของการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณว่า ควรจัดทำตั้งแต่เนิ่นๆ และหัวข้อที่ควรจะนำมาอบรมได้แก่ ด้านการเงิน การดูแลสุขภาพ จิตวิทยาทางสังคม การใช้เวลาว่าง และการปรับตัวต่อบทบาทชีวิตที่เปลี่ยนไป

ในทำนองเดียวกัน ครากี และ ไคร์ทโล (Kragie ;& Kreitlow, 1989 : 233-239) ได้ให้ข้อคิดจากผลการศึกษาวิจัยว่า ในการจัดโปรแกรมอบรมเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณนั้น นอกจากจะกล่าวถึงการเตรียมตัวในด้านต่างๆ แล้ว ควรกล่าวเน้นถึงเรื่องอายุขัยของคนเราที่ยาวขึ้น ทำให้มีชีวิตภายหลังการเกษียณที่นานขึ้น ดังนั้นเรื่องราวการวางแผนเตรียมตัวก่อน

การเกษียณจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ และควรมีการเตรียมตัวตั้งแต่นั้นๆ ไม่ควรปล่อยให้ชีวิตปฏิบัติงานประจำวันไปเรื่อยๆ จนถึงวันกำหนดเกษียณหยุดทำงาน

เดนนิส (Dennis. 1986 : 38-41) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความรู้ด้านการเงินและการดูแลสุขภาพ ร่างกายและจิตใจนั้น จัดได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่งในการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณ ในทำนองเดียวกัน เอชเลย์ (Atchley. 1981 : 186) ได้กล่าวว่า ในการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณนั้น บุคคลส่วนใหญ่สนใจหาความรู้ด้านการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิวแมน และคนอื่นๆ (Newman and others. 1982 : 113-122) ที่พบว่าหัวข้อด้านการเงินเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจมากที่สุด แม้ในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูง และมีรายได้สูง เช่น คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม เดนนิส (Dennis. 1986 : 189-198) ได้เสนอว่าการจัดอบรมให้ความรู้ เพื่อวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณนั้น ไม่ควรเน้นเฉพาะเรื่องการเงินเท่านั้น (ถ้าแม้จะเป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่สนใจก็ตาม) ควรจะให้ความรู้ในเรื่องอื่นๆ ด้วย เช่น ประสบการณ์ชีวิตหลังเกษียณ หรือปัญหาต่างๆ ที่อาจจะพบในชีวิตภายหลังเกษียณ เมริกังกาส (Merikangas. 1983 : 422-427) ได้กล่าวเสริมว่า การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณนั้น ควรให้ความรู้ที่จะช่วยในการปรับตัวในการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณด้วย

ครากี และ ไคร์ทโล (Kragie ;& Kreitlow. 1989 : 233-239) ได้ทำการสำรวจระดับความสำคัญของหัวข้อเรื่องการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของกลุ่มตัวอย่างอายุทำงานระหว่าง 45 ถึง 64 ปี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สนใจในการวางแผนด้านรายได้ นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างในวัยกลางคนที่มียุระหว่าง 45-54 ปี มีความสนใจที่จะเข้าร่วมโปรแกรมการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณที่จัดแบบเป็นทางการ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุใกล้เคียงกันกว่าคือ อายุระหว่าง 55 ถึง 64 ปี ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำ คิดว่าตนเองอาจจะไม่มีวันเกษียณ ครากี และ ไคร์ทโล ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการจัดโปรแกรมเพื่ออบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานนั้น ควรครอบคลุมหัวข้อเกี่ยวกับผู้สูงอายุ การหางานสำรองหลังเกษียณ และการทำงานเพื่อสังคมด้วย และควรจัดโปรแกรมให้แก่บุคลากรในทุกๆ ระดับ โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรที่มีรายได้ต่ำ

เวิร์เธอร์สปูน (Wortherspoon. 1995 : 53-57) กล่าวว่า การจัดโปรแกรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ จะทำให้บุคคลได้รับข้อมูลความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการเกษียณ ทำให้สามารถคาดการณ์ถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในชีวิตภายหลังเกษียณได้ และสามารถวางแผนป้องกันหรือควบคุมสถานการณ์ไว้ได้

จากการศึกษาข้างต้นเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมให้ความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานนั้นควรประกอบไปด้วยหัวข้อในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านการเงิน ด้านสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการใช้เวลาว่าง ด้านการเตรียมตัวก่อนวาระสุดท้าย ตลอดจนการหาอาชีพสำรองและการทำนิติกรรมต่างๆ นอกจากนี้ควรให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องความรู้เกี่ยวกับปัญหาที่อาจจะพบได้ในชีวิตหลังการเกษียณอายุทำงาน

ลิมสัน และคนอื่นๆ (Simpson and others. 1966) ได้ทำการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน โดยได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การงานต่างกัน โดยแบ่งระดับตำแหน่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับต่ำ กลาง และสูง พบว่าบุคคลวัยเกษียณที่มีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณได้รายงานการคาดประมาณวันเกษียณไว้ มักเป็นผู้ที่ได้วางแผนเตรียมตัวสำหรับการเกษียณและมักเป็นผู้สนใจหาข้อมูลเกี่ยวกับการเกษียณ นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติทางบวกต่อการวางแผนเตรียมตัวเพื่อการเกษียณในกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ โดยเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานระดับกลาง ซิมสัน และคนอื่นๆ (Simpson and others. 1966) ได้ให้แนวคิดจากผลการศึกษาวิจัยว่า การมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณนั้น ช่วยให้ผู้คลั่งสนในการรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณ ส่วนผู้ที่มีเจตคติทางลบต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ มักปิดกั้นตนเองจากการรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณ

มอนค (Monk. 1971 : 348-351) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณกับการปฏิบัติในการวางแผนก่อนการเกษียณ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างชายที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูง และมีรายได้สูง จำนวน 53 คน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 48 คน จาก 53 คน (ร้อยละ 90.5) มีเจตคติทางลบต่อการเกษียณ และปฏิบัติต่อการวางแผนก่อนการเกษียณด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประเด็นคือ ไม่มีเวลาที่จะคิดวางแผน และคิดว่าตนเองอาจจะมียาอายุขัยไม่ถึงวันเกษียณ

โกดี้ และคนอื่นๆ (Goudy and others. 1975 : 192-198) ได้กล่าวว่า เจตคติต่อการเกษียณอายุนั้นมีบทบาทสำคัญต่อบุคคลในการตัดสินใจกำหนด วัชเกษียณอายุทำงาน และจากการศึกษาของนักวิทยาการผู้สูงอายุหลายท่าน เช่น โกดี้ และคนอื่นๆ (Goudy and others. 1975 : 192-198); แกลมเซอร์ (Glamser. 1976 : 104-107); แมคเฟอร์สัน และกูปปี้ (Mcpherson ;& Guppy. 1979 : 254-263) และเอชเลย์ (Atchley. 1988 : 178-204) พบว่าเจตคติต่อการเกษียณอายุทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ โดยพบว่า บุคคลที่เปิดโอกาสตนเองให้ได้รับข้อมูลมากๆ เกี่ยวกับการเกษียณ ผู้นั้นจะมีความรู้ลึกทางบวกต่อการเกษียณ และผู้ที่มีความรู้ลึกทางบวกหรือเจตคติทางบวกต่อการเกษียณมักเป็นผู้ที่มีแนวโน้มในการวางแผนเพื่อ

การเกษียณ ในทำนองเดียวกัน โกดี้ และคนอื่นๆ (Goudy and others. 1975 : 192-198); เอชเลย์ (Atchley. 1988 : 178-204) และ ดอร์ฟแมน และคณะ (Dorfman et al. 1988 : 25-39) รายงานผลการศึกษาวินิจฉัยผู้ที่วางแผนเพื่อการเกษียณ ก็มักจะมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณเช่นกัน

ไพรส์ และจอห์นสัน (Price ;& Johnson.1982 : 123-138) ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณกับการปฏิบัติในการวางแผนก่อนการเกษียณอายุทำงาน ในกลุ่มตัวอย่างหญิงจำนวน 100 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณ และมีการวางแผนเพื่อการเกษียณนั้น จะทำให้บุคคลสามารถคาดการณ์และควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในชีวิตภายหลังการเกษียณได้ ทำให้บุคคลมีสุขภาพจิตดี และมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณมากยิ่งขึ้น

อีแวน และคนอื่นๆ (Evans and others. 1985 : 368-374) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในการวางแผนก่อนเกษียณอายุทำงานในกลุ่มตัวอย่างชายที่มีอายุระหว่าง 45 ถึง 75 ปี จำนวน 816 ราย ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติในการวางแผนก่อนการเกษียณอายุทำงานมีความสัมพันธ์สูงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุใกล้เคียง แสดงว่า ผู้ที่มีอายุใกล้เคียงจะมีการปฏิบัติในการวางแผนก่อนการเกษียณมากกว่าผู้ที่มีอายุห่างไกลจากอายุกำหนดการเกษียณ

คิมเมล และคนอื่นๆ (Kimmel and others. 1978 : 575-585) ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างผู้เกษียณอายุทำงานจำนวน 1,486 ราย พบว่าความไม่พอใจเพียงของรายได้ เป็นเครื่องชี้วัดความสำคัญถึงความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจกับชีวิตหลังการเกษียณ ทั้งนี้ความไม่เพียงพอของรายได้อาจมีผลกระทบต่อปัจจัยอื่นๆ ด้วย เช่น สุขภาพ ที่อยู่อาศัย กิจกรรมทางสังคม และเวลาว่าง นักวิจัยอื่นๆ เช่น คาห์ลิช (Kahlisch. 1982) และ โฮวาร์ด (Howard. 1982 : 488-500) ได้กล่าวเสริมว่า การได้รับรู้ว่าเงินรายได้จะลดลงจากปัจจุบัน ทำให้บุคคลเกิดความกลัวและวิตกกังวล ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตหลังเกษียณได้ คิมเมล และคนอื่นๆ (Kimmel and others. 1978 : 575-585) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างสุขภาพภายหลังการเกษียณ

อายุทำงาน กับความพึงพอใจในชีวิต ภายหลังการเกษียณพบว่า ตัวแปรเกี่ยวกับสุขภาพ มีความสัมพันธ์ สูงสุดกับความพึงพอใจในชีวิตภายหลังการเกษียณอายุทำงาน และตัวแปรที่ตามมาติดๆ กันคือ ตัวแปรรายได้ เหตุผลที่คิมเมล และคนอื่นๆ (Kimmel and others. 1978 : 575-585) พิจารณาว่าสุขภาพเป็นเรื่องสำคัญที่สุด เพราะการเกษียณของบุคคลนั้นมักมาพร้อมกับวัยที่มีสุขภาพเริ่มเสื่อมโทรม ประกอบกับผู้เกษียณส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เบื้องต้นในการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเอง อีกทั้งไม่ทราบแหล่งบริการสาธารณสุขของรัฐที่มีราคาถูก จึงทำให้วิตกกังวลกับค่าใช้จ่ายเพื่อสุขภาพ

ซินนอฟซ์ (Szinovacz. 1982 : 87) ได้กล่าวถึงผลกระทบจากสุขภาพต่อความพึงพอใจในชีวิตภายหลังเกษียณอายุทำงาน พบว่าในกรณีผู้ที่มีสุขภาพไม่ดีเป็นสาเหตุให้ต้องเกษียณอายุทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อเงินรายได้และทำให้การปรับตัวภายหลังเกษียณไม่ดี และมักเป็นสาเหตุให้มีอาการซึมเศร้า

พาล์มอร์ และคนอื่นๆ (Palmore and others. 1985 : 733-742) ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุทำงาน พบว่าปัจจัยสำคัญๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุทำงาน ได้แก่ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา และสุขภาพ นอกจากนี้ พาล์มอร์ และคนอื่นๆ ยังชี้ให้เห็นว่า โดยทั่วไปรายได้ภายหลังเกษียณอายุทำงาน มักมีอัตราลดลงร้อยละ 28 ถึงร้อยละ 50 ของรายได้ก่อนเกษียณอายุทำงาน และยังพบว่าผู้มีรายได้สูงมักจะได้รับรายได้ภายหลังเกษียณในอัตราที่สูงพอเพียงสำหรับชีวิตภายหลังเกษียณ แต่ผู้ที่มีรายได้ต่ำมักจะสูญเสียรายได้ไปจำนวนมากพร้อมกับสวัสดิการอื่นๆ ทำให้ได้รับผลกระทบทางลบต่อจิตใจ และการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุทำงาน

เอชเลย์ (Atchley.1988 : 178-204) ได้ชี้ให้เห็นว่า เจตคติต่อการเกษียณ ต่อการวางแผนก่อนเกษียณอายุทำงานพบว่าเจตคติทางบวกต่อการเกษียณอายุทำงานและการปฏิบัติในการวางแผนก่อนการเกษียณอายุทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุทำงาน นอกจากนี้ยังพบปัจจัยอื่นๆที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา รายได้ และสุขภาพ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ปัจจัยด้านรายได้และสุขภาพ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในต่างประเทศ และในประเทศไทย ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมองเห็นประเด็นปัญหาว่า การเกษียณอายุเป็นระยะวิกฤติในชีวิตของบุคคลที่ประกอบอาชีพในระบบเกษียณ แต่ระยะวิกฤตินี้จะไม่ส่งผลกระทบรุนแรงถ้าบุคคลมีการเตรียมตัวที่ดี ในระยะก่อนการเกษียณอายุ ซึ่งการเตรียมตัวนั้น สามารถดำเนินการได้ทั้งโดยส่วนบุคคล และโดยความช่วยเหลือของหน่วยงาน ซึ่งปัจจุบันมีพยาบาลที่เริ่มต้นตัว มีการวางแผนเกษียณอายุอยู่บ้าง แต่ไม่แพร่หลายนัก ประกอบกับเอกสารและงานวิจัยในประเทศไทยที่จะช่วยชี้แนะแนวทางในการวางแผนเกษียณอายุทำงานยังมีจำนวนน้อยมาก ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาล วชิรพยาบาล โดยนำตัวแปรด้านปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับรายได้ ตัวแปรปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความสุขในการทำงาน งานพิเศษนอกจากงานประจำ มาร่วมศึกษาด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพยาบาลที่มีอายุ 20 ปีเป็นต้นไป ที่กำลังปฏิบัติงานหน้าที่ปัจจุบันในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 662 คน (สถิติจำนวนพยาบาลประจำปี 2549 จากกองการเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิรพยาบาล)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีหอพยาบาลผู้ป่วยเป็นชั้น (Strata) และมีพยาบาลเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อน (limit of error) และระดับความเชื่อมั่น (level of confidence : $1 - \alpha$) ที่ 95% ในการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง นำไปคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของการสุ่มแบบแบ่งชั้นของมยุรี ศรีชัย (2538 : 105) ได้จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 387 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลที่วางแผนการเกษียณอายุการทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ในปี 2549 ในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำนวน 11 แผนก

ที่	แผนก	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	แผนกกุมารเวชศาสตร์	22
2	แผนกศัลยศาสตร์	105
3	แผนกสูติศาสตร์ – นรีเวชวิทยา	78
4	แผนกอายุรศาสตร์	66
5	แผนกวิชาโสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา	9
6	แผนกศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์	29
7	แผนกวิสัญญีวิทยา	8
8	แผนกรังสีวิทยา	10
9	แผนกเวชศาสตร์ฉุกเฉินและนิติวิทยา	32
10	แผนกจักษุวิทยา	10
11	แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู	18
รวมทั้งรวม		387

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

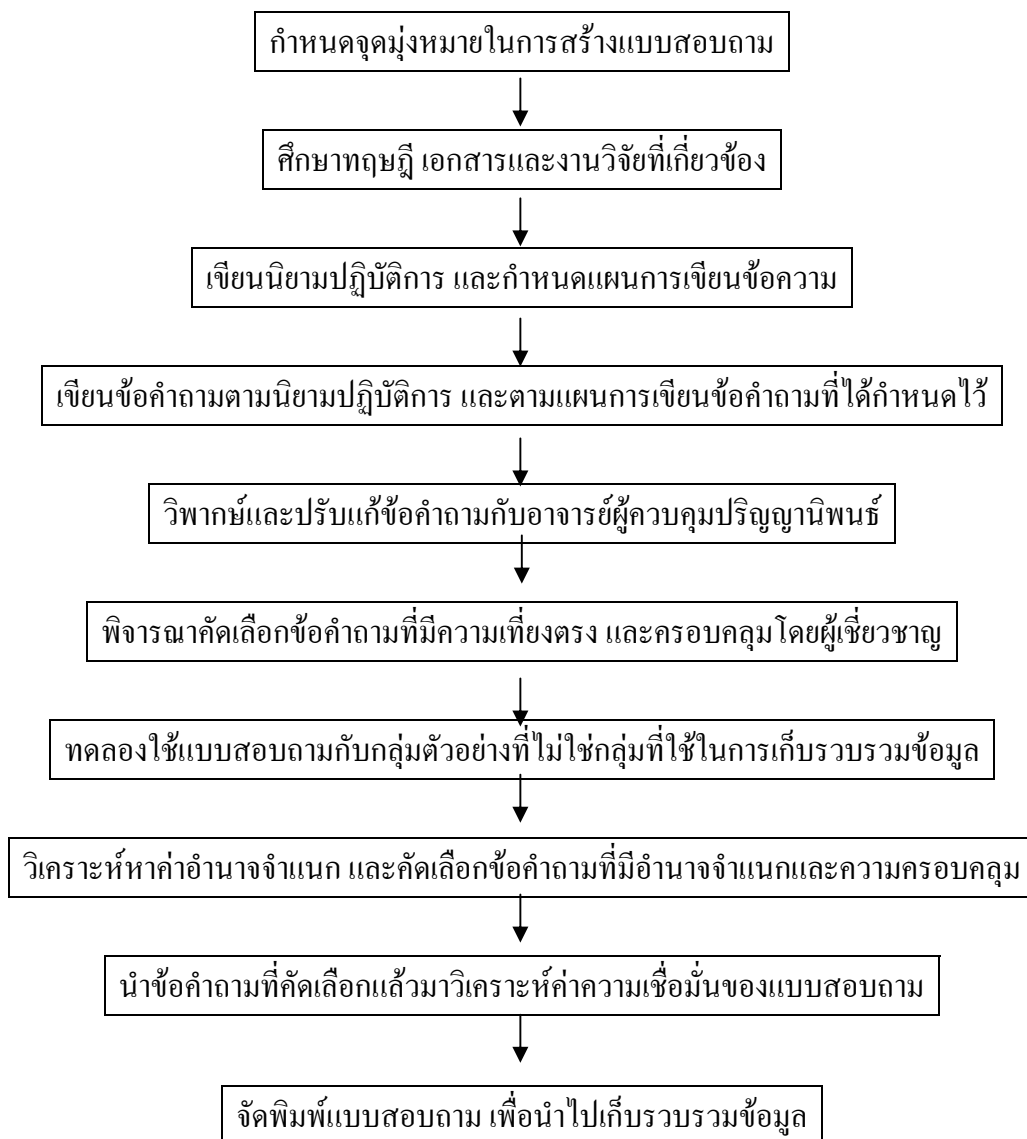
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการวางแผนการเกษียณอายุการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ และเติมคำ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ และรายละเอียดข้อมูลงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวางแผนการเกษียณอายุการทำงาน จำนวน 21 ข้อ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามการเตรียมตัวก่อนการเก็บข้อมูลทำงาน

จากภาพประกอบ 2 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสุขในการทำงาน และการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และการวางแผนการเกษียณอายุทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. เขียนนิยามปฏิบัติการจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและสร้างข้อคำถามปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและข้อคำถามด้านการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาวิพากษ์กับอาจารย์ที่ควบคุมปริญญาโทพร้อมปรับแก้ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพิณิจ (Face Validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00 ได้ข้อคำถามในแบบสอบถามความสุขในการทำงานมีจำนวน 20 ข้อ และข้อคำถามด้านการวางแผนการเกษียณอายุทำงานจำนวน 21 ข้อ
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลในโรงพยาบาล วชิรพยาบาล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยหา Item Total Correlation จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามปัจจัยด้านความสุขในการทำงานจำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.32-0.78 และข้อคำถามด้านการวางแผนการเกษียณอายุทำงานจำนวน 21 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.24-0.74
7. นำข้อคำถามที่คัดเลือกแล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและด้านการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.906 และ 0.921 ตามลำดับ
8. จัดเตรียมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความซึ่งตรงกับสถานภาพของท่าน

1. อายุ

() 20-30 ปี () 31-40 ปี () 41-50 ปี

2. สถานภาพ

() โสด () สมรส

3. ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี () 6 – 15 ปี () มากกว่า 16 ปี

4. รายได้ต่อเดือน

() น้อยกว่า 10,000 บาท
() 10,001 – 30,000 บาท
() 30,001 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน

แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นแบบวัดระดับความสุขในการทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับในชีวิต					
00	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
000	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนนความสุขในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
มากที่สุด	ให้ 5 คะแนน	ให้ 1 คะแนน
มาก	ให้ 4 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
น้อย	ให้ 2 คะแนน	ให้ 4 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน	ให้ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนความสุขในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	มีความสุขในการทำงานระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีความสุขในการทำงานระดับมาก
2.50 – 3.49	มีความสุขในการทำงานระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีความสุขในการทำงานระดับน้อย
1.00 – 1.49	มีความสุขในการทำงานระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้แบบสอบถามการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงหรือสอดคล้องกับการปฏิบัติของท่าน ข้อคำถามมี 5 ระดับ มีความหมายดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสิ่งที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสิ่งที่ท่านปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสิ่งที่ท่านปฏิบัติเป็นบางครั้ง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสิ่งที่ท่านปฏิบัตินานๆครั้ง
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสิ่งที่ท่านไม่เคยปฏิบัติเลย

ข้อ	ข้อความ	การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	ข้าพเจ้าสะสมเงินไว้ใช้จ่ายหลังเกษียณอายุทำงาน					
00	ข้าพเจ้าคำนึงถึงขนาดของบ้านให้เหมาะสมกับขนาดของครอบครัว					
000	ข้าพเจ้าใส่ใจกับการเลือกอาหารให้เหมาะสมกับอายุแต่ละวัย					
0000	ข้าพเจ้าคำนึงถึงแนวทางหรือกิจกรรมในสังคมที่สามารถจะเข้าร่วมภายหลังการเกษียณอายุทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนนการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

ระดับการปฏิบัติ

คะแนน

- เป็นประจำ ให้ 5 คะแนน
- เป็นส่วนใหญ่ ให้ 4 คะแนน
- เป็นบางครั้ง ให้ 3 คะแนน
- นานๆครั้ง ให้ 2 คะแนน
- ไม่เคยปฏิบัติเลย ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	มีการวางแผนการเกษียณอายุทำงานระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีการวางแผนการเกษียณอายุทำงานระดับมาก
2.50 – 3.49	มีการวางแผนการเกษียณอายุทำงานระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีการวางแผนการเกษียณอายุทำงานระดับน้อย
1.00 – 1.49	มีการวางแผนการเกษียณอายุทำงานระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตอบแบบสอบถาม
2. ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้
3. นำแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ทั้งหมดตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดแบ่งตามแผนกให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองและเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 550 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืน 489 ชุด คัดเลือกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไว้ 387 ชุด
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปช่วยในการคำนวณ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยและระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้การทดสอบค่าที (t- test) และการทดสอบค่า F (F – test)

3. คำนวณค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta – Weight) และคำนวณหาค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าน้ำหนัก โดยทดสอบค่าที (t- test)

สถิติใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร โดยใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในระดับความเชื่อมั่นที่ .95 (มยุรี ศรีชัย, 2538 : 105)

$$n = \frac{N \sum_{g=1}^k N_g S_g^2}{\frac{N^2 e^2}{Z_{\alpha/2}^2} + \sum_{g=1}^k N_g S_g^2}$$

โดย	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
	N_g	แทน	จำนวนประชากรแต่ละชั้น
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อน
	S_g^2	แทน	ค่าความแปรปรวนแต่ละชั้น

2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงพื้นนิจ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์, 2545: 95)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 1 ถึง - 1
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) (บุญเชิด ภิญ โญอนันตพงษ์, 2545: 84)

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r	แทน	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน	คะแนนของข้อคำถาม
	Y	แทน	คะแนนผลรวมของข้ออื่นๆ ที่เหลือทุกข้อ

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (บุญเชิด ภิญ โญอนันตพงษ์, 2545: 131)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นแบบสอบถาม
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามเป็นรายข้อ
	s_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

3.1.1 คะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนข้อมูล

3.1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร(ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544:

65)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนทั้งหมด
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

3.1.3 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด (Standard Error of Measurement)

(บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545: 242)

$$SE_M = S_x \sqrt{1 - r_{tt}}$$

เมื่อ	SE_M	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด
	S_x	แทน	คะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ แบบสอบถาม
	r_{tt}	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3.1.4 สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) (กัลยา วาณิชบัญชา.2546:

130)

$$C.V. = \frac{S.D.}{\bar{X}}$$

เมื่อ	C.V.	แทน	สัมประสิทธิ์การกระจาย
	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูล

3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation coefficient) โดยใช้
สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product- Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์
รัตน์. 2544: 314)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมคะแนน Yรวม
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยก กำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัว ยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมผลคูณระหว่าง X และ Y
	N	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้ t-test (ชูศรี วงศ์
รัตน์. 2544: 317; Welkowitz. 1971: 158)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}; df = N-2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.4 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณโดยใช้สูตรค่าการ
แจกแจงแบบเอฟ (F- Distribution) (Pedhazur. 1997: 105)

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงแบบเอฟ
	R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

3.5 คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ โดยใช้สูตร (Pedhazur. 1979 : 102)

$$b_j = \beta_j \frac{S_y}{S_j}$$

เมื่อ	b_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระที่ j
	β_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระตัวที่ j
	S_y	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตาม
	S_j	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระที่ j

3.6 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าพหุคูณความสำคัญของตัวแปรอิสระ คำนวณโดยใช้

t-test

$$t_j = \frac{b_j}{SE_{b_j}}$$

เมื่อ	t_j	แทน	การแจกแจงแบบทีของค่าพหุคูณความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j
	b_j	แทน	ค่าพหุคูณความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ j
	SE_{b_j}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าพหุคูณความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

X1	แทน	ตัวแปรอายุ
D1X1	แทน	ตัวแปรหุ่นอายุ 20-30 ปีเทียบกับ อายุ 41-50 ปี
D2X1	แทน	ตัวแปรหุ่นอายุ 31-40 ปีเทียบกับ อายุ 41-50 ปี
X2	แทน	ตัวแปรสถานภาพ
D1X2	แทน	ตัวแปรหุ่นสถานภาพโสดเทียบกับสมรส
X3	แทน	ตัวแปรประสบการณ์การทำงาน
D1X3	แทน	ตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีเทียบกับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 16 ปี
D2X3	แทน	ตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงาน 5-15 ปีเทียบกับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 16 ปี
X4	แทน	ตัวแปรรายได้ต่อเดือน
D1X4	แทน	ตัวแปรหุ่นรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาทเทียบกับรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป
D2X4	แทน	ตัวแปรหุ่นรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาทเทียบกับรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป
X5	แทน	ความสุขในการทำงาน
X6	แทน	จำนวนงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ
D1X6	แทน	ตัวแปรหุ่นจำนวนงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำมี 1 งานเทียบกับงานจำนวนงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำมีมากกว่า 2 งานขึ้นไป
D2X6	แทน	ตัวแปรหุ่นจำนวนงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำมี 2 งานเทียบกับงานจำนวนงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำมีมากกว่า 2 งานขึ้นไป

Y	แทน	การวางแผนการเกษียณอายุทำงาน
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถาม
SE_M	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถาม
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามวัดแต่ละฉบับ
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติในการวิเคราะห์แบบเอฟ (F - distribution)
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\beta\%$	แทน	ค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
r_{tt}	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
k	แทน	จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม
MS_i	แทน	คะแนนสูงสุดต่อข้อ (Item Maximum Score) ของคะแนนแบบสอบถาม
X_i	แทน	คะแนนสูงสุดต่อฉบับของแบบสอบถาม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นลำดับดังนี้

1. จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านงานกับการวางแผนการเกษียณอายุการทำงาน
3. ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านงานกับการวางแผนการเกษียณอายุการทำงาน
4. ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตาม (MR) ระหว่างปัจจัยด้านงานกับการวางแผนการเกษียณอายุการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนแบบสอบถาม

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และ จำนวนงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ จากการวิเคราะห์หาจำนวนและร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ	20 – 30 ปี	186	48.1
	31 – 40 ปี	107	27.6
	41 – 50 ปี	94	24.3
	รวม	387	100.0
สถานภาพ	โสด	270	69.8
	สมรส	117	30.2
	รวม	387	100.0
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	111	28.7
	5 – 15 ปี	177	45.7
	มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	99	25.6
	รวม	387	100.0
รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	61	15.8
	10,001 – 30,000 บาท	177	45.7
	30,001 ขึ้นไป	149	38.5
	รวม	387	100.0
จำนวนงานพิเศษ	1 งาน	201	51.9
	2 งาน	115	29.7
	มากกว่า 2 งาน	71	18.34
	รวม	387	100.0

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 2 พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.1 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 69.8 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.7 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.7 และมีงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำที่ทำ 1 งาน คิดเป็นร้อยละ 51.9

1.2 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยด้านความสุขในการทำงานกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถาม (SD) ค่าความเชื่อมั่น (r_{tt}) สัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด (SE_M) ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยแต่ละด้านกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

ตัวแปร	k	MS _i	X _i	$\bar{X}$	SD	r_{tt}	C.V.	SE _M	แปลความหมาย
ความสุขในการทำงาน	20	5	100	3.93	0.75	.906	0.19	0.08	ระดับมาก
การวางแผนการเกษียณอายุ	21	5	105	3.61	0.18	.921	0.05	0.05	ระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 3 พบว่า แบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.906 ค่าเฉลี่ยรายข้อของคะแนนแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 3.93 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 แสดงว่าพยาบาลมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

แบบสอบถามการวางแผนการเกษียณอายุทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.921 ค่าเฉลี่ยรายข้อของคะแนนแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 3.61 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.18 แสดงว่าพยาบาลมีการวางแผนการเกษียณอายุทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ (X) มาจัดทำเป็นตัวแปรหุ่น ช่วงอายุ 20-30 ปี เทียบกับ อายุ 41-50 ปี (D1X1) ตัวแปรหุ่นช่วงอายุ 31-40 ปี เทียบกับ อายุ 41-50 ปี (D2X1) สถานภาพ (X2) ตัวแปรหุ่นสถานภาพโสดเทียบกับสมรส (D1X2) ประสบการณ์การทำงาน (X3) ตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี เทียบกับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 16 ปี

(D1X3) ตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงาน 5-15 ปีเทียบกับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 16 ปี
 (D2X3) รายได้ต่อเดือน (X4) ตัวแปรหุ่นรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาทเทียบกับรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป (D1X4) ตัวแปรหุ่นรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาทเทียบกับรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป (D2X4) ความสุขในการทำงาน (X5) งานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ (X6) ตัวแปรหุ่นงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ 1 งานเทียบกับงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำมากกว่า 2 งานขึ้นไป (D1X6) ตัวแปรหุ่นงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ 2 งานเทียบกับงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำมากกว่า 2 งานขึ้นไป (D2X6) และ การวางแผนการเกษียณอายุทำงาน (Y) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ได้ผลดังตาราง 5

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการวางแผนเกษียณอายุการทำงาน

	D1X1	D2X1	D1X2	D1X3	D2X3	D1X4	D2X4	SUMX5	D1X6	D2X6	SUMY
D1X1	1.00	-.595**	.385**	.614**	-.063	.676**	.373**	-.287**	-.058	.065	-.203**
D2X1		1.00	-.109*	-.341**	.523**	-.069	.082	-.057	-.134**	-.023	-.044
D1X2			1.00	.306**	.006	.381**	.164**	-.354**	.121*	-.151**	-.319**
D1X3				1.00	-.582**	.455**	.129*	-.297**	-.007	.038	-.222**
D2X3					1.00	.236**	.354**	-.052	-.145**	-.029	-.020
D1X4						1.00	.726**	-.229**	-.092	.096	-.285**
D2X4							1.00	-.032	-.228**	.209**	-.297**
SUMX5								1.00	.052	-.024	.369**
D1X6									1.00	-.676**	.263**
D2X6										1.00	-.179**
SUMY											1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่าปัจจัยแต่ละด้านกับการวางแผนเกษียณอายุการทำงานมีความสัมพันธ์กันดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน และการมีงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ 1 งาน กับการวางแผนเกษียณอายุการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.369 และ 0.263 ตามลำดับ

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน อายุ 20-30 ปี , สถานภาพโสด , ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี , รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท , รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท และ การมีงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ 2 งาน กับการวางแผนเกษียณอายุการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.203 , -.319 , -.222 , -.285 , -.297 , -.179 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านอายุในช่วง 31-40 ปี และประสบการณ์การทำงานในช่วง 5-15 ปี กับการวางแผนเกษียณอายุการทำงาน สัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละด้านการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งหาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละด้านการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน ค่ากำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ค่าเอฟ (F – test) ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	10	17366.629	1736.663	16.825
Residual	376	38809.557	103.217	
Total	386	56176.186		
R = .556 $R^2 = .309$ $R_{adj} = .291$				

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน มีค่าเท่ากับ .556 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการวางแผนการเกษียณอายุของพยาบาลได้ร้อยละ 30.9

3.2 คำนำน้หนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านกับการวางแผนการเกษียณอายุ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาคำน้หนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน และนำค่าน้หนักความสำคัญมาทดสอบน้ัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า t-test ปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 คำนำน้หนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

ตัวแปร	β	$\beta\%$	ลำดับที่	b	SE _b	t
D1X1	.074	5.50%	6	1.788	3.421	.523
D2X1	-.031	2.30%	7	-.841	3.026	-.278
D1X2	-.233	17.32%	4	-6.107	1.325	-4.608**
D1X3	.007	5.20%	9	.195	3.423	.057
D2X3	.157	11.67%	5	3.788	3.081	1.230
D1X4	.004	2.90%	10	.111	2.385	.046
D2X4	-.282	20.96%	2	-6.822	1.678	-4.065**
X5	.296	22.00%	1	.362	.062	5.871**
D1X6	.245	18.21%	3	5.909	1.497	3.948**
D2X6	.016	1.18%	8	.410	1.622	.253

** มีน้ัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า

ความสุขในการทำงาน และการมีงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ 1 งาน ส่งผลทางบวกต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลโดยมีค่าน้หนักความสำคัญเท่ากับ 0.296 และ 0.245 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท และ สถานภาพโสด ส่งผลทางลบต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลโดยมีค่าน้หนักความสำคัญเท่ากับ -2.82 และ -2.33 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านอายุ 20-30 ปี, อายุ 31-40 ปี, ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี, ประสบการณ์การทำงาน 5-15 ปี, การมีงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ 2 งาน และ รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีน้หนักความสำคัญส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลอย่างไม่มีน้ัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการและหาค่าน้ำหนักที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุของพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แบ่งเป็นตัวแปรด้านบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ตัวแปรด้านงาน ประกอบด้วย ความสุขในการทำงาน และงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำที่ทำ ส่วนตัวแปรตามคือการวางแผนการเกษียณอายุในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลในโรงพยาบาล วชิรพยาบาลจำนวน 387 คนได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านสถานภาพส่วนตัว ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน คือ ความสุขในการทำงาน จำนวน 20 ข้อและข้อมูลงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำที่ทำ ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน จำนวน 21 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานและแบบสอบถามเกี่ยวกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงานเท่ากับ 0.906 และ 0.921 ตามลำดับ

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ทั้งหมดตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จัดแบ่งตามแผนกให้กลุ่มตัวอย่างตอบ ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามและนัดวันมารับแบบสอบถามคืน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 387 ฉบับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย และระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้การทดสอบค่า (F – test) คำนวณค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta – Weight) และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าน้ำหนัก โดยทดสอบค่าที (t - test)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับการวางแผนเกษียณอายุทำงาน

ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน และการมีงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ 1 งาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการวางแผนเกษียณอายุทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.369 และ 0.263 ตามลำดับ

ปัจจัยด้าน อายุช่วง 20-30 ปี, สถานภาพโสด, ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี, รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท, รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท และ การมีงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ 2 งาน มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการวางแผนเกษียณอายุการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.203 , -.319 , -.222 , -.285 , -.297 , -.179 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน ความสุขในการทำงาน และ การมีงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ กับการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล มีค่าเท่ากับ 0.556 ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ได้ร้อยละ 30.9

2. คำนำนัยสำคัญของปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน และการมีงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ 1 งาน ส่งผลทางบวกต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่านำนัยสำคัญของเท่ากับ 0.296 และ 0.245 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท และ สถานภาพโสด ส่งผลทางลบต่อการวางแผนการเกษียณอายุของพยาบาล ในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่านำนัยสำคัญของเท่ากับ -2.82 และ -2.33 ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยบางประการและค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ความสุขในการทำงาน และการมีงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ 1 งาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากการมีงานพิเศษทำให้พยาบาลมีรายได้เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม และการที่พยาบาลทำงานพิเศษจำนวนไม่มากทำให้พยาบาลมีการจัดสรรเวลาในการทำงานที่ดี ไม่เกินกำลังศักยภาพการทำงานของตนเอง และเมื่อพยาบาลมีรายได้เพิ่มขึ้นทำให้พยาบาลมีความคิดที่จะเริ่มวางแผนการเกษียณมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของบรอดเวลล์ (Broadwell. 1986) ที่พบว่าบุคคลที่มีรายได้สูงจะมีเจตคติต่อการเกษียณในทางบวก สอดคล้องกับ แมคเฟอร์สันและกูปี (Mcpherson ;& Guppy.1979) ที่พบว่าในกลุ่มผู้ที่มีรายได้สูงและมีอาชีพที่ดีสามารถควบคุมและมีความยืดหยุ่นต่อการกำหนดวันเกษียณและการดำเนินชีวิตหลังเกษียณได้ และสอดคล้องกับ คิลท์ยี้และ บีลิ่ง (Kilty ;& Behling. 1986) ที่พบว่ารายได้เป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สุดต่อพฤติกรรมการปฏิบัติในการเตรียมตัวด้านการเงิน

พยาบาลที่มีอายุในช่วง 20-30 ปี ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า10,000 บาท และรายได้ต่อเดือน10,001-30,000 บาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจาก พยาบาลที่มีอายุน้อยเป็นพยาบาลที่มีอายุการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานน้อย มักจะมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าพยาบาลที่มีอายุการทำงานมาก ทำให้พยาบาลที่มีอายุน้อยมีความยืดหยุ่นในการวางแผนเกษียณอายุทำงานได้น้อยกว่าพยาบาลที่มีอายุการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ บรอดเวลล์ (Broadwell. 1986) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานส่วนหนึ่งคือ ปัจจัยทางด้านอายุ ถ้าบุคคลนั้นมีอายุน้อยจะส่งผลให้มีผลต่อการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานน้อย และ อีเวน และคนอื่นๆ (Evans and others. 1985) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานพบว่าผู้ที่มีอายุใกล้เคียงจะมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณมากกว่าผู้ที่มีอายุห่างไกลจากอายุกำหนดการเกษียณ

พยาบาลที่มีสถานภาพโสดมีความสัมพันธ์ทางลบกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลที่มีสถานภาพโสดจะขาดแรงสนับสนุนจากครอบครัว ที่คอยช่วยเหลือในการตัดสินใจในการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมา เลหาพูนรังษี (2534) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการวางแผนก่อนเกษียณอายุราชการ กับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการ

ของข้าราชการพลเรือน พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่และมีสัมพันธภาพในครอบครัวดี มักมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการ และสอดคล้องกับ เอชเลย์ (Atchley : 1982) ได้ศึกษาเจตคติต่อการเกษียณและการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน พบว่ากลุ่มผู้มีสถานภาพสมรสคู่มีสุขภาพดี มีสถานภาพทางเศรษฐกิจดี และมีการวางแผนเตรียมตัวการเกษียณ

พยาบาลที่มีงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ 2 งาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลที่มีงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำมาก อาจทำให้พยาบาลจัดสรรเวลาในการทำงานได้ไม่ดีเท่าที่ควรเนื่องจากพยาบาลต้องทำงานเกินกำลังศักยภาพของตนเอง ทำให้ไม่มีเวลาในการคิดที่จะวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าทั้งปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านงานส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรให้ข้อมูลความรู้เชิงนโยบายและปฏิบัติการในเรื่องการวางแผนการเกษียณการทำงานให้แก่พยาบาล โดยจัดให้มีการสัมมนาวิชาการในเรื่องของการวางแผนทางการเงินเพื่อเตรียมตัวให้พร้อมในการรองรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับชีวิต การเพิ่มรายได้เสริมนอกจากงานประจำ เพื่อให้เกิดการวางแผนการออมสูงสุดเพื่อที่จะใช้ชีวิตบั้นปลายอย่างสงบและมีความสุขหลังเกษียณการทำงานไปแล้ว

2. สร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยการเพิ่มกิจกรรมที่จะสานสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง พยาบาลกับคนไข้ หมอกับพยาบาล โดยจัดให้มีการจัดกิจกรรมนันทนาการระหว่างคนในองค์กรด้วยกัน เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รักในอาชีพ และเห็นคุณค่าการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างคนรุ่นใหม่ที่อยู่ในองค์กรเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน เพื่อเป็นการเริ่มปลูกฝังคนรุ่นใหม่ให้รู้จักการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อครอบครัว สังคมและประเทศชาติในอนาคตต่อไป

2. ควรเพิ่มตัวแปรที่อาจมีผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน เช่น ระดับการศึกษา ภาระค่าใช้จ่าย หน้าที่ในการเลี้ยงดูบุคคลที่ต้องเลี้ยงดู เป็นต้น

3. ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยให้ความรู้และการอบรมในเรื่องของการวางแผนทางการเงินเพื่อศึกษาการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของกลุ่มบุคลากรในอาชีพต่างๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ.(2527).ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกี่ยวอายุราชการใน
เขตอำเภอเมืองและอำเภอหาดใหญ่ จังหวัด สงขลา.วิทยานิพนธ์ วท.ม.(สาขารณศาสตร)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล.ถ่ายเอกสาร.
- กรรณิการ์ พงษ์สนิท ;สุพรรณ สติโรภาส และ ชูวงศ์ เขียวพานนท์.(2538).การเตรียมตัวก่อนการ
เกษียณของบุคลากรในสถาบันอุดมการณ์ศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.ถ่ายเอกสาร
- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2545). การวิเคราะห์สถิติ:สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย .ครั้งที่ 6 .โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ 2545.ถ่ายเอกสาร.
- เกษม ดันติผลาชีวะ และ กุลยา ดันติผลาชีวะ. (2528). การศึกษาสุขภาพในวัยสูงอายุ. กรุงเทพฯ :
อรุณการพิมพ์. ถ่ายเอกสาร.
- กุลยา ดันติผลาชีวะ. (2524). การพยาบาลผู้สูงอายุ.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญกิจ: 14. ถ่ายเอกสาร.
- เขมิกา ยามะรัต. (2527). ความพึงพอใจในชีวิตคนชรา : ศึกษากรณีข้าราชการบำนาญ กระทรวง
เกษตรและ สหกรณ์. วิทยานิพนธ์ สม.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- คู่มือการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล วชิรพยาบาล.(2548). การปฏิบัติงานในโรงพยาบาล.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปริญญาโท พช.ม.(สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล).
บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา เสียงเสนาะ.(2527, กรกฎาคม-กันยายน). เพื่อ...ความสุขในวัยสูงอายุ .วารสารสุขศึกษา(7).
: 36-39. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา ยูนิพันธ์. (2529). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล:มิติหนึ่งองวิชาชีพ. วารสาร
พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.3(2): 39-50. ถ่ายเอกสาร.
- จิระ เจริญเลิศ. (2529).ชีวิตหลังเกษียณ.จุลศาสตร์สราญรมย์ (1) : 98-104.ถ่ายเอกสาร.
- จารุวรรณ ศรีสว่าง.(2532). กิจกรรมและความคาดหวังของข้าราชการการเกษียณอายุ
ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (สาขารัฐประศาสนศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- นัตตรัตริยา นาคเกษม. (2538). *ความคิดเห็นของข้าราชการก่อนเกษียณ สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับข้าราชการ ผู้สูงอายุ ก่อนและหลังการเกษียณอายุ*. ปริญญาโท กศ.ม. (กรุงเทพฯ) : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เอก ชนะศิริ. (2536). *ทำอย่างไรจะปราศจากโลกและชะลอความชรา*. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : แปลนพับลิชชิง. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- เชิดชัย มีคำ. (2540). *เบ๊ยหัวค บำเหน็จ บำนาญ*. กรุงเทพฯ : กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. ถ่ายเอกสาร.
- ทรงวิทย์ แก้วศรี; พศินีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์. (2526). *ระบบการออกจากราชการและบำเหน็จบำนาญ*. กรุงเทพฯ. รุ่งศิลป์การพิมพ์. ถ่ายเอกสาร.
- ทองใบ หงส์เวียงจันทร์. (2532). *การเตรียมตัวเตรียมใจก่อนเกษียณอายุ*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นิวัต กลั่นงาน. (2532, มกราคม). “สภาพปัญหา ความต้องการ เป้าหมายชีวิต และการเตรียมตัวของผู้สูงอายุ.” *วารสารสังคมศาสตร์*. 10: 53-64. ถ่ายเอกสาร.
- บรรลุ ศิริพานิช. (2537). *คู่มือเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุการงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : พี ที เอ เบสท์ ซัพพลาย : 43-55. ถ่ายเอกสาร.
- บรรลุ ศิริพานิช. (2531). *การเกษียณอายุ: ผลกระทบต่อสุขภาพและแนวทางแก้ไข*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญ: 84-106. ถ่ายเอกสาร.
- บรรลุ ศิริพานิช และคนอื่นๆ. (2532). *พฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุไทยที่อายุยืนยาว และแข็งแรง*. กรุงเทพฯ : สามดีการพิมพ์: 49. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจมา เลหาพูนรังสี. (2534). *ความสัมพันธ์ของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุราชการกับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการพลเรือนจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาธาณสุขศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- บริบูรณ์ พรพิบูลย์. (2535). *โลกยามชราและแนวทางเตรียมตัวให้เป็นสุข*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เข้าฟ้า : 54-58, 103. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. (2545). *การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.

- ประพิมพ์ดาว สุคนธ์.(2526). *สุขภาพจิตผู้สูงอายุ ศึกษาเฉพาะกรณี : ชุมชนเชื้อเพลิงเขตยานนาวา เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สม.ม (สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์) กรุงเทพฯ :* บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประวิณ ณ นคร(2531). “ การฟื้นฟูสถานภาพข้าราชการและบำเหน็จบำนาญ,” ใน – เอกสารการ สอนทุกวิชาการ บริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 8-15, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช: 75.ถ่ายเอกสาร.
- พิณทิพย์ สีน้อย. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (กรุงเทพฯ) :* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พิธีสิทธิ์ คำนวนคิดปี และคณะ. (2523). *ความทันสมัย ภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองและปัญหาบาง ประการของคนชรา. สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .* ถ่ายเอกสาร.
- พูนทรัพย์ จรรยาสุภาพ.(2530). *เกษียณ 55 ช่วยกันคิดกันอีกซักนิด,ข้าราชการ 32.1: 38-42.* ถ่ายเอกสาร.
- พาริดา อิบราฮิม.(2543). *การหาความสุขให้ตนเองของพยาบาล.วารสารพยาบาลศาสตร์18.* ถ่ายเอกสาร
- พาริดา อิบราฮิม.(2545). *สาระน่ารู้:พยาบาลกับการเปลี่ยนแปลง.วารสารพยาบาลศาสตร์20.* ถ่ายเอกสาร
- มยุรี ศรีชัย.(2538). *เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง . พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.เจ. พรินติ้ง.ถ่ายเอกสาร*
- ยรรยงค์ ศุภรัตน์. (2521). “การเตรียมตัวเพื่อเกษียณอายุ” *วารสารสุขภาพ. 6 : 65-68.*ถ่ายเอกสาร
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ.2525. พิมพ์ครั้งที่3 .* กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.ถ่ายเอกสาร.
- รัชณี ฝนทองมงคล.(2528). *การดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุภายหลังเกษียณอายุราชการ : ศึกษาจาก ข้าราชการบำนาญ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สม.ม. (สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.*
- ลดาวัลย์ รวมเมฆ. (2544).*ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: 17-23. ถ่ายเอกสาร.*
- วชิรพยาบาล.(2528).*คู่มือการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล.กรุงเทพฯ: วชิรพยาบาล.ถ่ายเอกสาร*
- วิจิตร บุญยะโหตระ. (2537). *คู่มือการเกษียณอายุ .* กรุงเทพฯ :สามัคคี (ดอกหญ้า) จำกัด . ถ่ายเอกสาร.

- ศิริพร ดันติพลูวินัย.(2538).การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลรามาธิบดีวารสาร: 79-86.
ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ ศิริบุญ ;มาลินี วงษ์สิทธิ์. (2535). ข้อเท็จจริงและทัศนคติของผู้สูงอายุและคนหนุ่มสาว
ในกรุงเทพมหานครต่อบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ :
สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ สีนไชย. (2531). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ
ในสถานสงเคราะห์คนชราและกรมประชาสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ คม.
(สาขาวิชาพยาบาลศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ ศิริบุญ.(2531).บทบาทและคุณค่าของผู้สูงอายุทรงสนะของคนหนุ่มสาวกรุงเทพมหานคร
และภาคกลาง. วารสารประชากรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน.(2534). จิตวิทยาวัยกลางคน.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ตะเกียง: 95-96.ถ่ายเอกสาร.
- สมบุญ ศาลาชีวิน. (2526). จิตวิทยาเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่.เชียงใหม่.ล้านนาการพิมพ์.ถ่ายเอกสาร.
- สมศรี กันธมาลา. (2529). การส่งเสริมบทบาทของผู้เกษียณอายุให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม.
กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร : 48. ถ่ายเอกสาร.
- สุรกุล เจนอบรม.(2534). วิทยาการผู้สูงอายุ.กรุงเทพฯ ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน
คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: 44, 58-86.ถ่ายเอกสาร.
- สุรพันธ์ ลิ้มมณี.(2528).การนำเสนอแผนการจัดการกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการ
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญเขตการศึกษา9. วิทยานิพนธ์ คม.
(สาขาวิชาบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
ถ่ายเอกสาร.
- สุนน มาคะพุด.(2533). ประสิทธิภาพของการอบรมเรื่องการเตรียมตัวของผู้เกษียณอายุของ
ข้าราชการตำรวจระดับประทวนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
(สาขาสาขารณสุขศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- โสรัจ แสนศิริพันธ์. (2522).หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. แพร์ :โรงพยาบาลแพร์: 9-10.
ถ่ายเอกสาร.
- โรงพยาบาลวชิรพยาบาล.(2543).การสัมมนาอบรมเรื่องหน้าที่พยาบาล. วารสารโรงพยาบาล
วชิรพยาบาล. ถ่ายเอกสาร.
- อัมพา เณลินัตร์.(2542). การเตรียมตัวสำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ : กรณีศึกษาข้าราชการ
ครูบำนาญ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (กรุงเทพฯ) : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.

- Arnove, W. (1982). Pre-retirement Planning : An Employee Benefit that has come of Age.
Preschool Journal. 61.(10): 760-763.
- Atchley, R.C. (1982). The process of Retirement : Comparing Men and Women.
In M. Szinovacz (Ed). *Women 's Retirement Policy Implications of recent Research*.
Beverly Hill, California : Sage Publication.
- Atchley, R.C. & J. Robins. (1982). Attitudes toward Retirement and Distance from the Event.
Research on Aging. 4: 299-313.
- Bartle, L.R. (1989). An Analysis of the Attitudes and perceived Needs of a Population of Public
School System employees and Retirees regarding Retirement and Pre-retirement Planning
. *Dissertation abstract*, University of Maryland College Park.
- Behling, J.H. & E.S. Merves. (1985). Pre-retirement Attitudes and Financial Readiness : A
Cross-culture and gender Analysis. *Journal of sociology and Social Welfare*. 12 (1) :
113-128.
- Benz, M.A. (1958). A Study of Faculty and Administrative Staff Who Have Retired From New
York University. *Journal of Education Sociology*. 32 (282-297).
- Block, M.R. & J.L. Davidson and J.D. Grambs. (1981). *Women Over Forty : Visions and
Realities*. New York : Springer.
- Block, M.R. (1984). Retirement Preparation Need of Women, in H. Dennis (Ed.) *Retirement
Preparation* . Lexington, M.A : D.C. Heath.
- Broadwell , F.A. (1986). Investigation of factors Related to Retirement Preparation (Doctoral
dissertation, Duke University). *Dissertation Abstracts International*. 47: 420A.
- Broderick, T. & B. Glazner. (1983). Leisure Participation and Retirement Process. *The American
Journal of Physical Occupation*. 37 : 15-22.
- Casterter, B. William. (1976). *The Personal Function in Education Administration*. 2nd.ed. New York
: Macmillan Publishing Co.
- Crouse , J.K. Carey & C .Durham. (1979). *Organization and Implementation of Pre-retirement
Education Programs*. Charleston : Eastern Illinois University , School of Home
Economics.
- Dennis , H. (1989). Retirement Preparation Programs: Issue in Planning and Selection. *Journal of
Career Development*. 13 (2) : 38-41.

- Dobson, C. & P.C. Morrow.(1984). Effects of Career Orientation on Retirement Attitude and Retirement Planning *Journal of Vocational Behavior*. 24 (1) :73-82.
- Dofman ,L.T. & other.(1989). Retirement Satisfaction in Rural Husbands and Wives. *Rural Sociology*. 53(1) : 25-39.
- Ekerdt , D.J. (1987). Retirement. *In Encyclopedia of Aging*. New York : Springer.
- Ekerdt , D.J., R. Bosse & S. Levkoff.(1985).An Empirical Test for Phases of Retirement. Findings from thr Normative Aging Study. *Journal of Gerontology*. 40 : 95-101
- Evans, L.,D. Ekerdt & R.Bosse.(1985). Proximity to Retirement and Anticipatory Involvement: Findings from the Normative Aging Study. *Journal of Gerontology*. 40 : 368-374
- Fillenbaum , G.G.(1971). Retirement Planning. Programs-At What Age and for Whom. *The Gerontologist*. 11 (1) : 33-36.
- George, L.K., G. Fillenbaum & E. Palmore.(1984).Sex Differences in the Antecedents and Consequences of Retirement. *Journal of Gerontology*. 39 : 364-371.
- Glamser, F.D.(1976). Determinants of Positive Attitude Toward Retirement. *Journal of Gerontology*. 31 (1) : 104-107.
- Goudy, W.J., E.A. Power & P. Keith.(1975). Work and retirement : A Test of Attitudinal relationships. *Journal of Gerontology*. 30 : 192-198.
- Granger, O.(1978, November). *Retirement and Some Thoughts on How to Prepare for It*. Nassp Bulletin: 60- 63.
- Glamser , F.D.(1981). Predictors of Retirement Attitudes, *Aging and Work*. 4(1) : 23-29.
- Gray, K.(1988). *Retirement Plans and Expectations of TIAA – CREF Policyholders*. New York : TIAA- CREF.
- Hannon, K.(1994). A Women’s Special Dilemma : Leaving the Work Force for Seven Years Can Cut Your Benefit in Half. *U.S. New and World Report*. 116 (3) : 93.
- Hornstein & S. Wapner.(1985).Modes of Experiencing and Adapting to Retirement..*International Journal of Aging and Human Development*. 21 (4) : 291-315.
- Howard ,J. and others.(1982). *Adapting to Retirement Journal of American Geriatric Society*. 30 : 488-500.

- Kalt , N.C., & Kohn, M.H.(1975). Pre-retirement Counseling: Characteristics of Program and Preference of Retirees. *The Gerontologist*. 15 (2) : 140-143.
- Kahlsh ,R.A. (1982).*Late Adulthood : Perspective on Human Delopment*. 2nd ed.. Monterey,Califonia: Cole.
- Kaye , L.W. & A. Monk.(1984). Sex Role Traditions and Retirement from Academic. *The Gerontologist*. 24 : 420-426.
- Kimmel, D.K., K. Price & J. Walker.(1978). Retirement Choice and Retirement Satisfaction. *Journal of Gerontology*. 33(4) : 575-585.
- Kilty, K.M. & J.H. Behling.(1986).Retirement Financial Planning Among Professional. *The Gerontologist*. 26 (5) : 525-530.
- Kilty , D.K. Price & J. Walker.(1978). Retirement Choice and Retirement Satisfaction. *Journal of Gerontology*. 33(4) : 575-585.
- Kragie , E. & D. Kreitlow.(1989). Do Americans Plan for Retirement Some Recent Trends. *The Career Development Quarterly*. 37 : 233-239.
- Kroeger , N. (1982). Pre-retirement Preparation : Sex Differences in Access, Sources and Use. In M. Szinovaze (Ed.). *Women's Retirement Policy implication of Recent Research* Beverly Hills, California : Sage Publications.
- Leedy ,J.J. & J. Wynbrandt.(1987). *Executive Retirement Management*. New York: Facts on File Publication.
- Lennon, A.O.(1985). An analysis of Pre-retirement Planning Needs (Doctoral dissertation, The University of Oklahoma).*Dissertation Abstracts International*. 46 : 49A.
- McPherson , B. & N. Guppy.(1979).Preretirement Life-style and the Degree of Planning for Retirement. *Journal of Gerontology*. 34(2) : 254-263.
- Merikangas , M .(1983). Retirement Planning with a Different . *Personnel Journal*. 62(5) : 422-427.
- Monk , A.(1971). Factors in the Preparation for Retirement by Middle-aged Adults. *The Gerontologist*. 1 : 348-351.
- Myers , A.F.(1958). Essential Element of a Good Retirement Plan . *The Journal of Education Sociology*. 32: 318.

- Newman , E.S. & S. Sherman & C. Higgins. (1982). Retirement Expectations and Plans : A Comparison of professional Men and Women. In M. Szinovacz (Ed.) *Women's Retirement : Policy Implications of Recent Research*. Beverly Hills California : Sage Publications.
- Ossofsky , J.(1980). An Analytical Perspective. *Aging and Work*. 3 : 14-17 .
- Palmore , E. and others.(1985). Retirement : *Causes and Consequences*. New York : Springer Publishing Company.
- Pedhazur , Elazer j. (1997). Multiple Regression in Behavioral Research . *Explanation and Prediction*. Harcourt Brace. College Publishers.
- Pedhazur , Elazar J. (1997). *Multiple Regression in Behavioral Research*. New York : Holt Rinehart and Winston, Inc.
- Perham, J.C.(1980). The Newest Employee Benefit. *Dun's Review*. 80 : 72-73.
- Prentis , R.S.(1980). White-collar Working Women's Perception of Retirement . *The Gerontologist*. 20: 90-95.
- Price , B.M. & P. Johnson.(1982). Attitudes Toward retirement : A Comparison of Professional and Non-profession Married Women. In M. Szinovacz (Ed.) *Women's retirement : Policy Implications of Recent Research*. Beverly Hills, California : Sage Publication.
- Schoenfeld , C.(1993). Retirement 901 : *A Comprehensive Seminar for Senior faculty and Staff*. Madison : Magna Publication.
- Seibert, E.F. & J. Seibert.(1986). Retirement Crisis or Opportunity. *Personnel Administrator*. 31(8) : 43-49.
- Simpson , I ., K.W. Back. & J.C. McKinney.(1966). Orientations Toward Work and Retirement , In I. Simpson and J. McKinney (ED.), *Social Aspects of Aging*. Durham, N.C. : Duke University Press.
- Simpson, I., K.W. Back. & J.C. McKinney.(1982). *Orientations Toward Work and retirement*, In I. Simpson and J. McKinney(Ed.) , *life After work : Retirement, leisure, Recreation, and the Elderly*. New York : Praeger.
- Slover , D.(1982). Preparation for Retirement : The Impact of Pre-retirement programs, In N.J. Osgood(Ed.). *Life after Work : Retirement, Leisure, Recreation, and the Elderly* . New York : Praeger.

Streib, G.F. & C.J. Schneider.(1971). Retirement in American Society : *Impact and Process*.
New York : Cornell University Press.

Szinovacz , M.(1982). Introduction : Research on Women's Retirement, In M. Szinovacz(Ed.).
Women's Retirement : Policy Implications of Recent Research. Beverly Hills,
California : Sage Publications.

Talaga , J.A. & T.R. Beehr.(1995). Are There Differences in Predicting Retirement decision.
Journal of Applied Psychology.80(1) : 16-19 .

Wotherspoon , C.J.(1995). Plan Now, Enjoy Later : A Study of the Use and Effectiveness of
Formal Retirement Planning Programs. *Benefits Quarterly*. 11(1) : 53-57.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. นาย	ทวีศักดิ์	จงประดับเกียรติ	ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมสาธิต ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. นาย	มิ่ง	เชกครเมือง	อาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. นางสาว	สายลัญชัย	เลิศพรรักษ์	พยาบาลวิชาชีพ 6 วช.

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	IOC	การพิจารณา
1	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับในชีวิต	0.67	คัดเลือกไว้
2	ข้าพเจ้ามีความสุขในความเป็นตัวของตัวเอง	0.67	คัดเลือกไว้
3	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน	0.67	คัดเลือกไว้
4	ข้าพเจ้าสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้	1	คัดเลือกไว้
5	ข้าพเจ้าได้ดำรงตำแหน่งตามที่คาดหวังในอายุของงาน	1	คัดเลือกไว้
6	งานที่ข้าพเจ้าทำเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1	คัดเลือกไว้
7	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย	0.67	คัดเลือกไว้
8	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ทำงาน	1	คัดเลือกไว้
9	ข้าพเจ้าพอใจในงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	1	คัดเลือกไว้
10	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานทำให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีความสุข	1	คัดเลือกไว้
11	การทำงานเป็นการปฏิบัติธรรมอย่างหนึ่งสำหรับข้าพเจ้า	1	คัดเลือกไว้
12	การทำงานเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับชีวิตของข้าพเจ้า	1	คัดเลือกไว้
13	ข้าพเจ้ายึดมั่นแน่วแน่ในขณะทำงาน	1	คัดเลือกไว้
14	เวลาทำงานเป็นเวลาที่ข้าพเจ้ามีความสุข	1	คัดเลือกไว้
15	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงาน	1	คัดเลือกไว้
16	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่องานที่ทำ	1	คัดเลือกไว้
17	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดกับผู้ร่วมงาน	1	คัดเลือกไว้
18	ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	1	คัดเลือกไว้
19	ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นทุกข์ถ้าต้องขาดงาน	1	คัดเลือกไว้
20	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	คัดเลือกไว้

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

ข้อ	ข้อความ	IOC	การพิจารณา
1	ข้าพเจ้าสะสมเงินไว้ใช้จ่ายหลังเกษียณอายุทำงาน	1	คัดเลือกไว้
2	ข้าพเจ้าวางแผนหารายได้ให้เป็นไปตามเป้าหมายสำหรับใช้ในชีวิ หลังเกษียณทำงาน	0.67	คัดเลือกไว้
3	ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารเกี่ยวกับสวัสดิการที่พึงจะได้รับหลังการ เกษียณอายุทำงาน	0.67	คัดเลือกไว้
4	ข้าพเจ้าศึกษาข้อมูลหรือปรึกษาผู้เชี่ยวชาญการลงทุนเพื่อให้เงิน รายได้เกิดดอกผล	1	คัดเลือกไว้
5	ข้าพเจ้าศึกษาช่องทางในการหางานทำหลังเกษียณอายุทำงาน	1	คัดเลือกไว้
6	ข้าพเจ้ามีการตรวจทรัพย์สินของข้าพเจ้าที่มีอยู่	1	คัดเลือกไว้
7	ข้าพเจ้าคำนึงถึงขนาดของบ้านให้เหมาะสมกับขนาดของครอบครัว	1	คัดเลือกไว้
8	ข้าพเจ้าศึกษาหาข้อมูลแหล่งเงินทุนในการสร้างที่อยู่อาศัยหรือการ ตกแต่งที่อยู่อาศัยเดิม	0.67	คัดเลือกไว้
9	ข้าพเจ้าคำนึงถึงที่อยู่อาศัยในชีวิตหลังเกษียณอายุทำงาน	0.67	คัดเลือกไว้
10	ข้าพเจ้าอยากได้คนดูแลในชีวิตหลังเกษียณ	0.67	คัดเลือกไว้
11	ข้าพเจ้าเห็นความสำคัญของการตรวจสุขภาพประจำปี	1	คัดเลือกไว้
12	ข้าพเจ้าตรวจสุขภาพฟันทุก 6 เดือน	0.67	คัดเลือกไว้
13	ข้าพเจ้าชอบการออกกำลังกาย	1	คัดเลือกไว้
14	ข้าพเจ้าใส่ใจกับการเลือกอาหารให้เหมาะสมกับอายุแต่ละวัย	1	คัดเลือกไว้
15	ข้าพเจ้าฝึกการลดความเครียด ความวิตกกังวล หรือไม่สบายใจด้วย วิธีต่างๆ เช่น การนั่งสมาธิ การอ่านหนังสือ ฟังเพลง เป็นต้น	1	คัดเลือกไว้
16	ข้าพเจ้ามีการติดต่อสัมพันธ์หรือสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับคนรอบข้าง	1	คัดเลือกไว้
17	ข้าพเจ้าคำนึงถึงการใช้ชีวิตคู่ หลังการเกษียณอายุทำงาน	0.67	คัดเลือกไว้
18	ข้าพเจ้าคำนึงถึงสิ่งที่จะทำหลังเกษียณอายุทำงาน	1	คัดเลือกไว้
19	ข้าพเจ้าคำนึงถึงแนวทางหรือกิจกรรมในสังคมที่สามารถจะเข้าร่วม ภายหลังการเกษียณอายุทำงาน	1	คัดเลือกไว้
20	ข้าพเจ้าเห็นความสำคัญของงานอดิเรกที่จะทำหลังเกษียณอายุทำงาน	1	คัดเลือกไว้
21	ข้าพเจ้าคำนึงถึงการท่องเที่ยวและพักผ่อนหลังเกษียณอายุทำงาน	1	คัดเลือกไว้

ตาราง ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (r_{tt}) ของแบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับในชีวิต	.562
2	ข้าพเจ้ามีความสุขในความเป็นตัวของตัวเอง	.633
3	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน	.593
4	ข้าพเจ้าสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้	.535
5	ข้าพเจ้าได้ดำรงตำแหน่งตามที่คาดหวังในอายุของงาน	.525
6	งานที่ข้าพเจ้าทำเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.390
7	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย	.649
8	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ทำงาน	.642
9	ข้าพเจ้าพอใจในงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	.679
10	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานทำให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีความสุข	.781
11	การทำงานเป็นการปฏิบัติธรรมอย่างหนึ่งสำหรับข้าพเจ้า	.558
12	การทำงานเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับชีวิตของข้าพเจ้า	.573
13	ข้าพเจ้ายิ้มแย้มแจ่มใสในขณะที่ทำงาน	.612
14	เวลาทำงานเป็นเวลาที่ข้าพเจ้ามีความสุข	.703
15	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงาน	.319
16	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่องานที่ทำ	.632
17	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดกับผู้ร่วมงาน	.513
18	ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	.564
19	ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นทุกข์ถ้าต้องขาดงาน	.569
20	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.447

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความสุขในการทำงานโดยรวม 0.906

ตาราง ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (r_u) ของแบบสอบถามการวางแผนการเกษียณ
อายุทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	ข้าพเจ้าสะสมเงินไว้ใช้จ่ายหลังเกษียณอายุทำงาน	.525
2	ข้าพเจ้าวางแผนหารายได้ให้เป็นไปตามเป้าหมายสำหรับใช้ในชีวิ หลังเกษียณทำงาน	.718
3	ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารเกี่ยวกับสวัสดิการที่พึงจะได้รับหลังการ เกษียณอายุทำงาน	.729
4	ข้าพเจ้าศึกษาข้อมูลหรือปรึกษาผู้เชี่ยวชาญการลงทุนเพื่อให้เงินรายได้ เกิดดอกผล	.703
5	ข้าพเจ้าศึกษาช่องทางในการหางานทำหลังเกษียณอายุทำงาน	.741
6	ข้าพเจ้ามีการตรวจทรัพย์สินของข้าพเจ้าที่มีอยู่	.624
7	ข้าพเจ้าคำนึงถึงขนาดของบ้านให้เหมาะสมกับขนาดของครอบครัว	.738
8	ข้าพเจ้าศึกษาหาข้อมูลแหล่งเงินทุนในการสร้างที่อยู่อาศัยหรือการ ตกแต่งที่อยู่อาศัยเดิม	.661
9	ข้าพเจ้าคำนึงถึงที่อยู่อาศัยในชีวิตหลังเกษียณอายุทำงาน	.448
10	ข้าพเจ้าอยากได้คนดูแลในชีวิตหลังเกษียณ	.643
11	ข้าพเจ้าเห็นความสำคัญของการตรวจสุขภาพประจำปี	.468
12	ข้าพเจ้าตรวจสุขภาพฟันทุก 6 เดือน	.475
13	ข้าพเจ้าชอบการออกกำลังกาย	.475
14	ข้าพเจ้าใส่ใจกับการเลือกอาหารให้เหมาะสมกับอายุแต่ละวัย	.582
15	ข้าพเจ้าฝึกการลดความเครียด ความวิตกกังวล หรือไม่สบายใจด้วยวิธี ต่างๆ เช่น การนั่งสมาธิ การอ่านหนังสือ ฟังเพลง เป็นต้น	.235
16	ข้าพเจ้ามีการติดต่อสัมพันธ์หรือสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนรอบข้าง	.198
17	ข้าพเจ้าคำนึงถึงการใช้ชีวิตคู่ หลังการเกษียณอายุทำงาน	.364
18	ข้าพเจ้าคำนึงถึงสิ่งที่จะทำหลังเกษียณอายุทำงาน	.501
19	ข้าพเจ้าคำนึงถึงแนวทางหรือกิจกรรมในสังคมที่สามารถจะเข้าร่วม ภายหลังการเกษียณอายุทำงาน	.742
20	ข้าพเจ้าเห็นความสำคัญของงานอดิเรกที่จะทำหลังเกษียณอายุทำงาน	.609
21	ข้าพเจ้าคำนึงถึงการท่องเที่ยวและพักผ่อนหลังเกษียณอายุทำงาน	.336

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดการวางแผนการเกษียณอายุทำงานโดยรวม 0.921

ภาคผนวก ค
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลใน
โรงพยาบาล วชิรพยาบาล

คำชี้แจง

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน แบ่งเป็น 2 ตอนคือ

2.1 แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยา

บาล

2.2 รายได้เสริมที่นอกเหนือจากงานประจำที่ทำ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการวางแผนการเกษียณอายุทำงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความซึ่งตรงกับสถานภาพของท่าน

1. อายุ

1.1 () อายุ 20-30 ปี

1.2 () อายุ 31-40 ปี

1.3 () อายุ 41-50 ปี

2. สถานภาพ

2.1 () โสด

2.2 () สมรส

3. ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 – 15 ปี

() มากกว่า 16 ปี

4. รายได้ต่อเดือน

- () น้อยกว่า 10,000 บาท
 () 10,001 – 30,000 บาท
 () 30,001 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงานคำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้ เป็นแบบวัด ระดับความสุขในการทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงหรือเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับท่านมากที่สุด

ความหมายของระดับความสุขในการทำงาน

- 5 หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงที่สุดหรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา
 4 หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงมากหรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก
 3 หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงหรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย
 2 หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงน้อยหรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง
 1 หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุดหรือไม่มีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับในชีวิต					
2	ข้าพเจ้ามีความสุขในความเป็นตัวเอง					
3	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน					
4	ข้าพเจ้าสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	ข้าพเจ้าได้ดำรงตำแหน่งตามที่คาดหวังในอายุของงาน					
6	งานที่ข้าพเจ้าทำเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
7	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
8	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ทำงาน					
9	ข้าพเจ้าพอใจในงานที่ทำอยู่ในขณะนี้					
10	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานทำให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีความสุข					
11	การทำงานเป็นการปฏิบัติธรรมอย่างหนึ่งสำหรับข้าพเจ้า					
12	การทำงานเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับชีวิตของข้าพเจ้า					
13	ข้าพเจ้ายึดแน่นในใจในการทำงาน					
14	เวลาทำงานเป็นเวลาที่ทำให้ข้าพเจ้ามีความสุข					
15	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงาน					
16	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่องานที่ทำ					
17	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดกับผู้ร่วมงาน					
18	ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน					
19	ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นทุกข์ถ้าต้องขาดงาน					
20	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน					

2.2 ท่านมีงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำในโรงพยาบาล วชิรพยาบาล กี่งาน

- () 1 งาน
() 2 งาน
() มากกว่า 2 งาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้เป็นแบบสอบถามการวางแผนการเกษียณอายุทำงาน ขอให้ทำพิจารณาข้อความในแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงหรือสอดคล้องกับการปฏิบัติของท่านข้อความมี 5 ระดับ มีความหมายดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสิ่งที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ
4 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสิ่งที่ท่านปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่
3 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสิ่งที่ท่านปฏิบัติเป็นบางครั้ง
2 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสิ่งที่ท่านปฏิบัตินานๆครั้ง
1 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสิ่งที่ท่านไม่เคยปฏิบัติเลย

ข้อ	ข้อความ	การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้าสะสมเงินไว้ใช้จ่ายหลังเกษียณอายุทำงาน					
2	ข้าพเจ้าวางแผนหารายได้ให้เป็นไปตามเป้าหมายสำหรับใช้ในชีวิหลังเกษียณทำงาน					
3	ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารเกี่ยวกับสวัสดิการที่พึงจะได้รับหลังการเกษียณอายุทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4	ข้าพเจ้าศึกษาข้อมูลหรือปรึกษาผู้เชี่ยวชาญการลงทุนเพื่อให้เงินรายได้เกิดดอกผล					
5	ข้าพเจ้าศึกษาช่องทางในการหางานทำหลังเกษียณอายุทำงาน					
6	ข้าพเจ้ามีการตรวจทรัพย์สินของข้าพเจ้าที่มีอยู่					
7	ข้าพเจ้าคำนึงถึงขนาดของบ้านให้เหมาะสมกับขนาดของครอบครัว					
8	ข้าพเจ้าศึกษาหาข้อมูลแหล่งเงินทุนในการสร้างที่อยู่อาศัยหรือการตกแต่งที่อยู่อาศัยเดิม					
9	ข้าพเจ้าคำนึงถึงที่อยู่อาศัยในชีวิตหลังเกษียณอายุทำงาน					
10	ข้าพเจ้าอยากได้คนดูแลในชีวิตหลังเกษียณ					
11	ข้าพเจ้าเห็นความสำคัญของการตรวจสุขภาพประจำปี					
12	ข้าพเจ้าตรวจสุขภาพฟันทุก 6 เดือน					
13	ข้าพเจ้าชอบการออกกำลังกาย					
14	ข้าพเจ้าใส่ใจกับการเลือกอาหารให้เหมาะสมกับอายุแต่ละวัย					
15	ข้าพเจ้าฝึกการลดความเครียด ความวิตกกังวล หรือไม่สบายใจด้วยวิธีต่างๆ เช่น การนั่งสมาธิ การอ่านหนังสือ ฟังเพลง เป็นต้น					

ข้อ	ข้อความ	การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
16	ข้าพเจ้ามีการติดต่อสัมพันธ์หรือสร้าง มนุษยสัมพันธ์กับคนรอบข้าง					
17	ข้าพเจ้าคำนึงถึงการใช้ชีวิตคู่ หลังการ เกษียณอายุทำงาน					
18	ข้าพเจ้าคำนึงถึงสิ่งที่จะทำหลังเกษียณอายุ ทำงาน					
19	ข้าพเจ้าคำนึงถึงแนวทางหรือกิจกรรมใน สังคมที่สามารถจะเข้าร่วมภายหลังการ เกษียณอายุทำงาน					
20	ข้าพเจ้าเห็นความสำคัญของงานอดิเรกที่ จะทำหลังเกษียณอายุทำงาน					
21	ข้าพเจ้าคำนึงถึงการท่องเที่ยวและพักผ่อน หลังเกษียณอายุทำงาน					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นาย ภาณุพงศ์ นุ่มเจริญศักดิ์
วันเดือนปีเกิด	10 มีนาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	15 หมู่ 2 ตำบล สลกบาตร อำเภอ ขามเฒ่าลักษ์บุรี จังหวัด กำแพงเพชร รหัสไปรษณีย์ 62140
สถานที่ทำงาน	723 อาคารศุภาคาร ชั้น 5 ห้อง 5195 ถ. เจริญนคร คลองสาน กรุงเทพมหานคร 10600
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่วางแผนทางการเงินส่วนบุคคล บริษัท AIG มหาชน จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนนครสวรรค์ จังหวัด นครสวรรค์
พ.ศ. 2540	ศศ.บ. (เศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ)จาก มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2550	กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ