

รายงานการวิจัย ฉบับที่ 107

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุ
ของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ว่าที่ร้อยตรี ดร.มนัส บุญประกอบ
ดร.พรรณี บุญประกอบ

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กันยายน 2549

ISBN 974-8182-10-X

คำนำ

รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นับว่าเป็นงานวิจัยที่เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบันที่ประชากรสูงอายุจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นในสังคมไทย เนื่องจากบริการทางสาธารณสุขของประเทศไทยมีคุณภาพและให้บริการทั่วถึง ประกอบกับประชาชนก็ตื่นตัวเรื่องการรักษาสุขภาพมากขึ้น ผู้เกษียณอายุจึงมีสุขภาพที่ยังแข็งแรงและสามารถทำงานต่อไปภายหลังเกษียณอายุราชการแล้ว การศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหลังเกษียณนี้ เป็นประโยชน์ทั้งต่อการเตรียมตัวของผู้เกษียณอายุราชการที่จะทำงานต่อไป และต่อหน่วยงานที่รับผู้เกษียณอายุเข้าทำงาน แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะเป็นการศึกษาเฉพาะกับผู้เกษียณอายุราชการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่รายงานการวิจัยก็มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อ ซึ่งอาจขยายกลุ่มตัวอย่างและใช้วิธีการวิจัยอื่นด้วย ซึ่งจะได้สาระความรู้เพิ่มเติมให้เข้าใจการทำงานหลังเกษียณอายุได้ดีขึ้น

ทางสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ขอขอบคุณ ว่าที่ร้อยตรี ดร.มนัส บุญประกอบ และ ดร.พรรณี บุญประกอบ ที่ทำการวิจัยที่มีคุณค่าเล่มนี้ด้วยความตั้งใจและเพียรพยายาม

วิภาดา วัฒนศิริ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

คำชี้แจง

การวิจัยเรื่องนี้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เนื่องจากทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒยังไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของผู้ที่เกษียณอายุภายหลังที่ได้เกษียณอายุไปแล้ว หรือปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดให้ผู้ที่เกษียณอายุแล้วยังคงอยู่ในชีวิตการทำงานต่อไป เพื่อที่ทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจะสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนที่เอื้อประโยชน์ต่อข้าราชการที่เกษียณอายุไปแล้วซึ่งล้วนเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่า ยังมีกำลังวังชาดีมีความรู้และประสบการณ์สูง เคยสร้างคุณประโยชน์ต่อทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมายาวนาน และยังคงมีพลังในการทำงานเพื่อส่วนรวมต่อไป

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนข้าราชการเกษียณอายุของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่งานวิจัย โดยเฉพาะผู้ที่มีส่วนอย่างสำคัญในการแนะนำชักจูงใจให้ทำวิจัยเรื่องนี้ตั้งแต่เริ่มแรก คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ผจงจิต อินทสุวรรณ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ในขณะนั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ทำให้มีงานวิจัยเรื่องนี้เกิดขึ้น รวมทั้งขอบคุณผู้เกี่ยวข้องสนับสนุนอีกหลายๆ ท่านที่มีอาจเอ่ยนามได้อย่างครบถ้วน ซึ่งเป็นผลให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงด้วยดี

คณะผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่เกษียณอายุซึ่งเป็นบุคคลที่ได้ทำคุณประโยชน์อย่างสำคัญและต่อเนื่องยาวนานให้แก่หน่วยงานและประเทศชาติ

คณะผู้วิจัย

บทคัดย่อรายงานการวิจัยฉบับที่ 107
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
โดย
ว่าที่ร้อยตรี ดร.มนัส บุญประกอบ และ ดร.พรรณี บุญประกอบ

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

สรุปผลการวิจัย

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

Research Abstract No. 107

**Factors Related to Work Behaviors after the Retirement of
Government Officials of Srinakharinwirot University**

By

Dr. Manat Boonprakob and Dr. Pannee Boonprakob

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

Research findings were as follows:

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

สารบัญ

หน้า

คำนำ

คำชี้แจง

บทคัดย่อ

Abstract

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามปฏิบัติการ.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
พฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุ.....	9
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน.....	14
ปัจจัยสถานการณ์.....	14
สถานการณ์ในที่ทำงาน.....	14
การได้รับคำแนะนำชักจูง.....	15
การสนับสนุนทางสังคม.....	16
ปัจจัยจิตลักษณะเดิม.....	17
การเห็นคุณค่าในตนเอง.....	18
แรงจูงใจในการทำงาน.....	19
สุขภาพจิต.....	21
ปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์.....	22
การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน.....	22

บทที่ 2 (ต่อ)	หน้า
เจตคติต่อการทำงาน.....	24
ปัจจัยชีวสังคม และภูมิหลัง.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	29
ลักษณะและตัวอย่างเครื่องมือวิจัย.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	36
การวิเคราะห์จำแนก.....	37
การวิเคราะห์เปรียบเทียบ.....	40
การวิเคราะห์เนื้อหา.....	44
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	45
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	45
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	47
การอภิปรายผล.....	48
ข้อเสนอแนะ.....	49
บรรณานุกรม.....	51
ภาคผนวก.....	55

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งก่อนเกษียณอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ (n=211).....	36
2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าพิสัยของตัวแปรเพื่อการวิเคราะห์จำแนก.....	38
3 แสดงค่านัยสำคัญทางสถิติของการวิเคราะห์จำแนก.....	38
4 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างฟังก์ชันจำแนกกับตัวแปรตาม (Corr.) และสัมประสิทธิ์มาตรฐานของฟังก์ชันจำแนก (Coeff.) ที่มีนัยสำคัญ.....	39
5 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่ม (Group – Centroids)	39
6 ผลการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวน (ANOVA) ของคะแนนตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังแตกต่างกัน.....	40
7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีเพศแตกต่างกัน และผลการทดสอบค่าที (t-test)	41
8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของข้าราชการเกษียณอายุ 3 กลุ่มที่มีอายุแตกต่างกันและผลการทดสอบความแปรปรวน (ANOVA) (ค่า F)...	41
9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันและผลการทดสอบความแปรปรวน (ค่า F)	42
10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน และผลการทดสอบความแปรปรวน (ค่า F)	43
11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีเงินรายได้แตกต่างกัน	44

12	ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม ตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	61
13	ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม ตัวแปรการแรงงูใจในการทำงาน	61
14	ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม ตัวแปรเจตคติต่อการทำงาน.....	62
15	ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม.....	62
16	ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม ตัวแปรสุขภาพจิต.....	63
17	ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	63

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงขอบเขตความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปร.....	7

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

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

ผู้สูงอายุ หรือบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ถ้ารับราชการเมื่อถึงอายุ 60 ปี ก็จะต้องเกษียณอายุตามระเบียบของทางราชการ พันภาระหน้าที่ไปจากตำแหน่งที่เคยทำอยู่เป็นประจำ มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ยืนยันว่า ผู้สูงอายุยังมีศักยภาพ มีความพร้อมในการทำงาน หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม (เกริกศักดิ์ บุญญานุพงศ์ และสุรีย์ บุญญานุพงศ์, 2534; เกริกศักดิ์ บุญญานุพงศ์ 2539) นั้นแสดงถึงการยอมรับในความสามารถของผู้สูงอายุ ในสังคมไทยได้ให้การยอมรับผู้สูงอายุมาตั้งแต่ครั้งอดีต ด้วยถือว่าผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีประสบการณ์ชีวิตและการทำงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ครอบครัวและชุมชนต่างเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของผู้สูงอายุ ซึ่งเคยมีบทบาทในการเป็นผู้นำด้านต่างๆ เช่นบทบาทของการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้วิชาชีพแขนงต่างๆ และประสบการณ์ให้แก่คนรุ่นบุตรหลานทั้งในครอบครัวและชุมชน บทบาทในฐานะผู้นำทางศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี ผู้นำทางการเมือง ผู้นำทางสาธารณสุขพื้นบ้านในการรักษาคนไข้ ที่ปรึกษาในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เป็นต้น แม้ว่าในปัจจุบันภาวะทางสังคมไทยจะมีการ

เปลี่ยนแปลงไปทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองก็ตาม ผู้สูงอายุไทยก็ยังคงมีบทบาทดังกล่าวอยู่อย่างเด่นชัดในวงการต่างๆ ให้พอเห็นได้อย่างเป็นรูปธรรมทีเดียว

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตสาขาวิชาต่างๆ ออกไปรับใช้บ้านเมืองมายาวนานกว่า 55 ปี นับตั้งแต่สมัยที่เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงและวิทยาลัยวิชาการศึกษาจนถึงปัจจุบัน ข้าราชการในสายอาจารย์ผู้เคยทำหน้าที่ สอนอบรมบัณฑิตดังกล่าวต่างกลายเป็นข้าราชการเกษียณอายุออกไปแล้วหลายรุ่น สถิติข้าราชการในสายนี้รวมทั้งผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บริหาร อาจารย์ และสายสนับสนุนวิชาการซึ่งยังติดต่อกับทางมหาวิทยาลัยในปัจจุบันมีจำนวนถึง 281 คน (กองคลัง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546) ทรัพยากรบุคคลอันมีค่าจำนวนนี้ยังคงทำงานอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาหรือในหน่วยงานอื่นๆ มากน้อยเพียงใด มีปัจจัยอะไรที่เป็นตัวกำหนดให้ผู้เกษียณอายุยังคงอยู่ในชีวิตการทำงานต่อไป และตัวแปรที่เป็นภูมิหลังของบุคคลจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับปัจจัยดังกล่าวมากน้อยเพียงไร

ถึงแม้ว่าจะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุไทยมานานกว่าสามทศวรรษก็ตาม แต่พบว่าการศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการเกษียณอายุยังมีจำนวนน้อยมาก โดยเฉพาะประเด็นการวิจัยสำหรับข้าราชการเกษียณอายุในแง่ของพฤติกรรมศาสตร์และเน้นที่พฤติกรรมการทำงานยังไม่เคยปรากฏว่ามีการศึกษาวิจัยในประเทศไทยมาก่อน ผู้วิจัยจึงสนใจและพิจารณาเห็นสมควรว่าน่าจะศึกษาวิจัยเพื่อขยายพรมแดนความรู้อีกแง่หนึ่งในด้านข้าราชการเกษียณอายุในสถาบันอุดมศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย และวางแผนปฏิบัติด้านข้าราชการผู้สูงอายุของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งล้วนเป็นบุคลากรที่ทรงคุณความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

ความสำคัญของการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยมี ดังนี้

ด้านวิชาการ

ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และได้ตัวแปรจำแนกพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุราชการ เพื่อให้สามารถเข้าใจและอธิบายพฤติกรรมการทำงานหรือการเลือกประเภทของอาชีพภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการได้

ด้านการนำไปใช้ประโยชน์

1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ข้าราชการเกษียณอายุยังคงสามารถดำรงอยู่ในการทำงานต่อไปได้

2. หน่วยงานในระดับภาควิชา หรือคณะสามารถนำองค์ความรู้จากการวิจัยไปใช้พิจารณาประกอบการคัดเลือกบุคคล การส่งเสริมสถานการณ์ในที่ทำงานและการสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรสามารถเห็นคุณค่าในการทำงานเพื่อหน่วยงานได้ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

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

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรสถานการณ์ ได้แก่

- สถานการณ์ในที่ทำงาน
- การได้รับคำแนะนำชักจูง
- การสนับสนุนทางสังคม

ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่

- การเห็นคุณค่าในตนเอง
- แรงจูงใจในการทำงาน
- สุขภาพจิต

ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่

- การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
- เจตคติต่อการทำงาน

ตัวแปรชีวสังคมและภูมิหลัง ได้แก่

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

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงาน ได้แก่

- ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา
- ทำงานอาชีพอื่น
- ไม่ได้ทำงาน

นิยามปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ข้าราชการเกษียณอายุเลือกทำ ภายหลังเกษียณอายุราชการแล้ว แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา ทำงานอาชีพอื่น และไม่ได้ทำงาน

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

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

3. การได้รับคำแนะนำชักจูง (persuasion) หมายถึง การที่บุคคลได้รับคำแนะนำคำชักชวน คำเชิญจากหน่วยงานใหม่ หรือการได้รับคำแนะนำจากบุคคลอื่นที่มีความสำคัญต่อข้าราชการเกษียณอายุ

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

4. การสนับสนุนทางสังคม (social support) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวและบุคคลอื่นในด้านอารมณ์ ด้านวัตถุ และด้านข้อมูล

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

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

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

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

การวัดแรงจูงใจในการทำงาน วัดโดยใช้แบบวัดจำนวน 10 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เป็นข้อความทั้งทางบวกและทางลบ ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความคิดเห็นและความรู้สึกต่อข้อความ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ ถ้าเป็นข้อความทางบวก คำตอบ จริง ค่อนข้าง

จริง ไม่แน่ใจ ก่อนข้างไม่จริง และ ไม่จริง จะให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ถ้าเป็นข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10-50 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

7. สุขภาพจิต (mental health) หมายถึง สภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นปกติ และความผิดปกติที่ไม่รุนแรง เช่น ความกังวลใจ ความเครียด ความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ตลอดจนมีความสุข ความพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

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

8. การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (self – efficacy) หมายถึง การที่บุคคลประเมินความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานว่าตนเองสามารถทำได้หรือไม่และมีความมั่นใจในระดับใดในการปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หลังเกษียณอายุราชการ

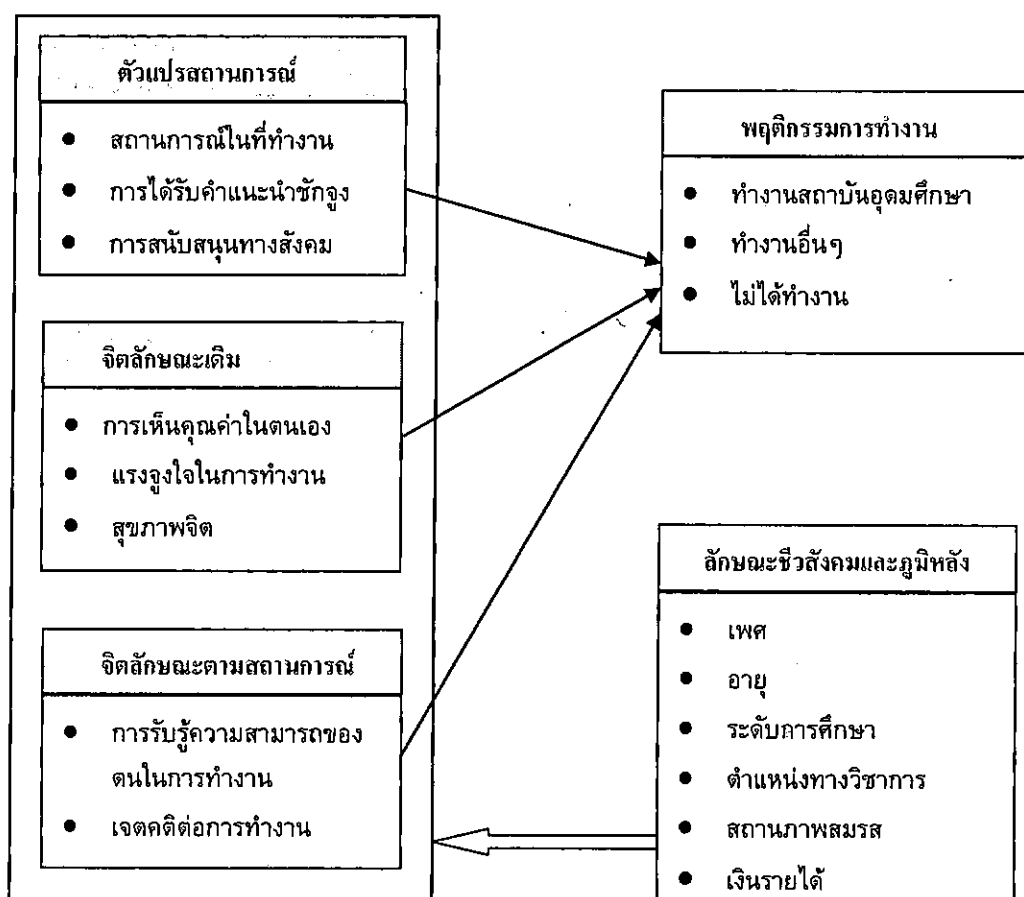
การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน วัดโดยใช้แบบวัดจำนวน 10 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ทำได้ และมั่นใจที่สุด จนถึง ไม่สามารถทำได้ โดยให้คะแนนตั้งแต่ 5, 4, 3, 2, 1 และ 0 ตามลำดับ ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10-50 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่า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

9. เจตคติต่อการทำงาน (work attitude) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการทำงาน มีความรู้สึกเป็นสุขและพอใจในการทำงาน รวมไปถึงความพร้อมหรือความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป

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

กรอบแนวคิดการวิจัย

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



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงขอบเขตความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปร

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

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

2. ข้าราชการเกษียณอายุที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพสมรส และเงินรายได้แตกต่างกัน จะมีสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอเสนอการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุ
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

2.1 ปัจจัยสถานการณ์

- 2.1.1 สถานการณ์ในที่ทำงาน
- 2.1.2 การได้รับคำแนะนำชักจูง
- 2.1.3 การสนับสนุนทางสังคม

2.2 ปัจจัยจิตลักษณะเดิม

- 2.2.1 การเห็นคุณค่าในตนเอง
- 2.2.2 แรงจูงใจในการทำงาน
- 2.2.3 สุขภาพจิต

2.3 ปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์

- 2.3.1 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
- 2.3.2 เจตคติต่อการทำงาน

2.4 ปัจจัยชีวสังคม และภูมิหลัง

1. พฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุ

1.1 ผู้สูงอายุ

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

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

2. การปฏิบัติหน้าที่ทางร่างกาย (body functioning) เป็นการกำหนดโดยยึดตามเกณฑ์สรีรวิทยาทางกายภาพ บุคคลจะมีการเสื่อมสลายทางสรีรวิทยาที่แตกต่างกันในวัยสูงอายุ อวัยวะ

ต่างๆ ในร่างกายจะทำงานน้อยลง ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละบุคคล บางคนอายุ 50 ปี ฟันอาจหลุดทั้งปาก แต่บางคนอายุถึง 80 ปี ฟันจึงจะเริ่มหลุด เป็นต้น

3. การปฏิบัติหน้าที่ทางด้านจิตใจ (mental functioning) เป็นการกำหนดโดยยึดหลักตามเกณฑ์ของความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ การจำ การเรียนรู้ ส่วนความเสื่อมทางจิตใจที่พบมากที่สุดในผู้สูงอายุ คือ ความจำเริ่มเสื่อม ขาดแรงจูงใจแต่อาจไม่พบในบุคคลผู้สูงอายุทุกคน

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

5. ความสามารถในการประกอบอาชีพ (occupation) เป็นการกำหนดโดยยึดตามความสามารถในการประกอบอาชีพ โดยได้แนวความคิดมาจากการเสื่อมถอยของสภาพทางร่างกายและจิตใจ คนทั่วไปจึงกำหนดว่า วัยสูงอายุเป็นวัยที่ควรพักผ่อนและหยุดการประกอบอาชีพ

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

สรุปได้ว่าเกณฑ์การพิจารณาผู้สูงอายุ โดยสากลจะกำหนดให้ผู้ที่มิอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์เป็นผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังสามารถพิจารณาผู้สูงอายุได้จากอีกหลายปัจจัย ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ทางร่างกาย การปฏิบัติหน้าที่ทางด้านจิตใจ ความคิดเกี่ยวกับตัวเอง ความสามารถในการประกอบอาชีพ ความกดดันทางอารมณ์และความเจ็บป่วย

1.2 การเกษียณอายุราชการ

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

ความจำเป็นหรือประโยชน์แก่ราชการอย่างยิ่ง จะมีการต่ออายุราชการอีกคราวละ 1 ปีแก่ข้าราชการเกษียณอายุบุคคลนั้นๆจนถึงอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ (ฉวีวรรณ จันทรัตน์. 2540: 26; อ้างอิงจากเกษม ลิ้มวงศ์. 2535)

สำหรับในปัจจุบันนี้ อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพถึงเกณฑ์ที่กำหนด สามารถขอต่ออายุราชการได้ ทั้งนี้ต้องผ่านการพิจารณาจากมหาวิทยาลัยนั้นๆ และต่อได้อีกจำนวน 5 ปี

1.3 พฤติกรรมการทำงานของผู้สูงอายุ

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

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

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

จากเอกสารและงานวิจัยข้างต้นทำให้ทราบว่า บุคคลที่เกษียณอายุราชการแล้ว ถึงแม้สังคมจะมองว่าเป็นผู้สูงอายุ แต่ความรู้ความคิดและสติปัญญาไม่ได้เสื่อมถอยลงไป ข้าราชการที่เกษียณอายุจึงยังคงได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตและการทำงานมานาน และมีอยู่จำนวนไม่น้อยที่ยังคงทำงานได้และเลือกที่จะประกอบอาชีพต่อไป

1.4 ประโยชน์ที่ผู้สูงอายุได้รับจากการทำงานหลังจากเกษียณอายุ

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

จากทฤษฎีแห่งกิจกรรม (activity theory) ของบาร์โรว์และสมิทซ์ เชื่อว่า กิจกรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีประโยชน์สำหรับทุกวัยโดยเฉพาะผู้สูงอายุ จะเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรม

ทางสังคมและความพึงพอใจในชีวิต โดยผู้สูงอายุที่สามารถดำรงกิจกรรมทางสังคมได้ จะเป็นผู้ที่มีความพอใจในชีวิตสูงและมีภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเองดี เป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จในชีวิต (บุษยมาส สินธุประมา. 2539: 23; อ้างอิงจาก Borrow and Smith. 1979: 53) ซึ่งการทำงานของผู้สูงอายุจะมีความหมายในด้านการสร้างรายได้ การใช้เวลาและแรงงานให้เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ผู้สูงอายุบางคนไม่ได้ทำงานแต่เพื่อหวังรายได้ แต่ทำงานเพื่อความภูมิใจมากกว่า และเป็นการลดภาวะที่จะต้องพึ่งพิงผู้อื่น

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

สรุปได้ว่าผู้เกษียณอายุราชการส่วนใหญ่ ยังมีความต้องการทางสังคมและทางจิตใจเหมือนบุคคลในวัยกลางคน โดยพยายามรักษาระดับการทำกิจกรรมให้เหมือนเดิม มีความพอใจที่จะร่วมกิจกรรมมากกว่าการถอนตัวออกจากสังคม หรือกล่าวได้ว่ายังคงต้องการทำงานอยู่ อาจจะเป็นงาน

ในลักษณะที่ทำก่อนการเกษียณอายุ หรือเป็นการทำธุรกิจส่วนตัว ซึ่งการทำงานจะเป็นผู้ที่มีความพอใจในชีวิตสูงและเห็นคุณค่าในตนเอง และยังเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับตนเอง เพื่อที่จะได้ไม่ต้องเป็นภาระพึ่งพิงผู้อื่น

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

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

2.1 ปัจจัยสถานการณ์

2.1.1 สถานการณ์ในที่ทำงาน

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

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

หน้าที่การงาน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทันสมัยที่ใช้ในการเรียนการสอนแก่อาจารย์อย่างเพียงพอ จัดเตรียมอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ให้มีความสะดวกสบาย ปลอดภัย อากาศถ่ายเทสะดวก มีสาธารณูปโภคไว้บริการอาจารย์ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีทั้งในกลุ่มผู้บังคับบัญชาและกลุ่มผู้ร่วมงาน และจัดสวัสดิการเพื่อจูงใจให้อาจารย์รู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิตและลดอัตราการลาออก เช่น บำเหน็จบำนาญ กิจกรรมสโมสرخ้าราชการ การบริการทางการแพทย์ เป็นต้น ซึ่งสเตียร์และคนอื่นๆ (มอลินี แซ่เตื่อง. 2534: 21; อ้างอิงจาก Steers and others. 1984: 465) ได้ศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์การคงอยู่หรือความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยข้าราชการที่มีความผูกพันกับองค์กรน่าจะมีความต้องการที่จะทำงานต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุ

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาสนับสนุนว่าสถานการณ์ในที่ทำงานเป็นลักษณะของการทำงาน สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกสบาย ความมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ เป็นต้น โดยข้าราชการเกษียณอายุที่มีความรู้สึกพึงพอใจสถานการณ์ในที่ทำงานสูง น่าจะมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุสูงด้วย ดังนั้นสถานการณ์ในที่ทำงานจึงน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการจำแนกพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ

2.1.2 การได้รับคำแนะนำชักจูง

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

อย่างไรก็ตามยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความเกี่ยวข้องของการได้รับคำแนะนำชักจูงกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ แต่จากการทบทวนเอกสารที่ผ่านมาสนับสนุนว่าการได้รับคำแนะนำชักจูง คำชักชวน หรือคำเชิญจากหน่วยงานใหม่ หรือการได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่มีความสำคัญให้ไปร่วมงานด้วยหลังจากที่เกษียณอายุ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่เกษียณอายุที่มีความต้องการทำงานอยู่แล้ว ได้กลับมาทำงานในหน่วยงานเดิมหรือหน่วยงานใหม่หลังจากเกษียณอายุ และน่าจะทำให้ข้าราชการเกษียณอายุที่มีความต้องการ

ทำงานหรือไม่ต้องการทำงานหลังจากเกษียณอายุเห็นคุณประโยชน์ของการทำงานหลังจากการเกษียณอายุมากขึ้น โดยข้าราชการเกษียณอายุที่ได้รับคำแนะนำชักจูงมาก ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มที่จะยังทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุมากด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามถ้าข้าราชการเกษียณอายุที่ได้รับคำแนะนำชักจูงน้อย ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มที่จะยังทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุน้อยด้วยเช่นกัน ดังนั้นการได้รับคำแนะนำชักจูงจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจำแนกพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ

2.1.3 การสนับสนุนทางสังคม

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

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (emotional support) หมายถึง การสนับสนุนคุ้นเคยหรือยืนยันความมั่นใจ

2. การสนับสนุนทางด้านวัตถุ (tangible support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านวัตถุ สิ่งของตามความต้องการ

3. การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (information support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูล และข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้รับการสนับสนุน

บุคคลจะรู้สึกว่าคุณเองได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เมื่อตนเองต้องการหรือพบกับปัญหาจากบุคคลรอบข้าง เช่น การได้รับกำลังใจ การได้รับความช่วยเหลือด้านการเงิน หรือการได้รับข่าวสารหรือข้อมูลย้อนกลับ ทำให้รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวหรือองค์กร บุคคลส่วนใหญ่จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลที่อยู่ในเครือข่ายสังคมของเขา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีเครือข่ายสังคมของตนเอง ดังนั้นระบบการสนับสนุนทางสังคมมักจะมาจากคนในกลุ่มที่มีความสนิทสนมใกล้ชิดกันมากกว่าคนในกลุ่มอื่น

มีงานวิจัยที่ศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของผู้สูงอายุ โดยฉวีวรรณ จันทรัตน์ (2540: 209) ศึกษาพบว่า ข้าราชการอัยการส่วนมากขอความคิดเห็นสนับสนุนจากเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวเกี่ยวกับการทำงาน หลังเกษียณอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเกริกศักดิ์ บุญญานุพงศ์ (2539) ที่ศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุต้องการ โอกาสที่จะทำงาน ถ้าหากครอบครัวและสังคมส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุทำงานเพื่อหารายได้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกริกศักดิ์ บุญญานุพงศ์ และสุรีย์ บุญญานุพงศ์ (2534) ที่ได้ศึกษาศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุและความพร้อมของผู้สูงอายุที่จะนำศักยภาพที่มีอยู่มาทำงานให้กับสังคม โดยการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุทั้งในเขตเมืองและชนบทของจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีศักยภาพหรือมีความสามารถที่จะทำงานต่างๆ ได้ ทั้งในลักษณะของการทำงานเพื่อหารายได้และการทำงานให้กับสังคม สำหรับเหตุผลที่ผู้สูงอายุเข้าไปมีบทบาทในทางสังคมน้อย ทั้งๆ ที่มีศักยภาพและความพร้อมที่จะทำงานนั้น เนื่องจากท่าทีของคนในวัยหนุ่มสาวที่มีต่อผู้สูงอายุเป็นไปในทางที่ไม่ให้การยอมรับในศักยภาพที่มีอยู่ แม้ว่าตัวผู้สูงอายุเองจะมีความรู้สึกละอายใจที่จะร่วมทำงานกับคนที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวได้ แต่ไม่มั่นใจว่าจะได้รับการยอมรับจากคนหนุ่มสาวเพียงไร

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาสนับสนุนว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็น การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวและบุคคลอื่นในด้านอารมณ์ ด้านวัตถุ และด้านข้อมูล โดยข้าราชการเกษียณอายุที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุสูงในทางตรงกันข้ามข้าราชการเกษียณอายุที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มที่จะทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุต่ำด้วยเช่นกัน ดังนั้นการสนับสนุนทางสังคมจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจำแนกพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ

2.2 ปัจจัยจิตลักษณะเดิม

จากการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยของ ประทีป จินฉัตร และคณะ (2542) พบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานจำนวน 40 เรื่อง มีงานวิจัยที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เป็นจิตลักษณะเดิม ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการทำงาน จำนวน (12 เรื่อง) ความพึงพอใจในงาน (8 เรื่อง) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (5 เรื่อง) แรงจูงใจในการทำงาน (4 เรื่อง) ความเชื่ออำนาจในตน (4 เรื่อง) เป็นต้น ซึ่งพบผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกินจำนวนครึ่งหนึ่งของเรื่องที่ศึกษานอกจากนี้จากทฤษฎีดันไม้จริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) ที่ให้ความสำคัญกับจิตลักษณะพื้นฐานที่เปรียบเสมือนเป็นรากดันไม้ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมคนดิ้นคนถ่วงได้ ก็คือ สุขภาพจิตของบุคคล

จากผลการศึกษาและแนวคิดดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้จึงนำเอาจิตลักษณะบางประการที่พบว่ามีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุมาเป็นตัวแปรในการศึกษาเพื่ออธิบายพฤติกรรมดังกล่าว ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และสุขภาพจิต

2.2.1 การเห็นคุณค่าในตนเอง

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

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

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

ศึกษาวิจัยอิทธิพลที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ ศึกษากรณีผู้สูงอายุในชุมชนบ่อนไก่ พบว่า การที่ผู้สูงอายุได้ร่วมกิจกรรมจะทำให้ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นต่อตนเองในทางบวก โดยผู้สูงอายุที่ร่วมกิจกรรมสูงจะมีความคิดเห็นต่อตนในทางบวกในระดับที่สูงด้วย และสอดคล้องกับ ฉัตรสุมน พงศ์ดิณฺญ (2546) ศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุไทย พบว่า กระบวนการทำงานของผู้สูงอายุเกี่ยวข้องกับศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาสนับสนุนว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเป็น การรับรู้ถึงลักษณะของตนเองโดยประเมินจากตนเองและข้อมูลจากคนรอบข้าง แล้วเกิดการยอมรับ เห็นความสำคัญ และความภาคภูมิใจในความสามารถและความสำคัญของตน โดยข้าราชการเกษียณอายุที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุสูง ในทางตรงกันข้ามข้าราชการเกษียณอายุที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มต่ำที่จะทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุ ดังนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจำแนก พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ

2.2.2 แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความต้องการและความพึงพอใจของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการแสวงหาของตนเองโดยปัจจัยที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน งานเช่น งานที่น่าสนใจ แปลกใหม่และท้าทาย เป็นแรงผลักดัน (อรพินทร์ ชูชมและคณะ. 2542: 3) ลักษณะแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเต็ม ความสามารถ

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานครั้งนี้ เป็นการศึกษาในลักษณะแรงจูงใจ ภายใน ซึ่งดีซีและคณะ (อรพินทร์ ชูชม และคณะ 2542: 6 อ้างจาก Deci, 1975: Deci Ryan,1990) ได้นิยามแรงจูงใจภายในในรูปของความต้องการของบุคคลเพื่อความต้องการมีความสามารถ (competence) การลิขิตของตนเอง (self determination) และการท้าทายในงาน สาเหตุที่นักจิตวิทยา และนักการศึกษาในปัจจุบันได้หันมาให้ความสนใจกับแรงจูงใจภายในเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากแรงจูงใจภายในสามารถประยุกต์ใช้ได้ดีในการเรียนรู้และการทำงาน สามารถใช้อธิบายพฤติกรรม โดยไม่ต้องอาศัยปัจจัยภายนอก ซึ่งตามความเข้าใจของคนทั่วไปเห็นว่ารางวัลภายนอกต่างๆ เช่น เงิน ภูณเณท์และข้อบังคับต่างๆ เป็นสิ่งที่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ แต่จากการศึกษาวิจัย หลายเรื่องพบว่า บุคคลมีแนวโน้มที่จะสูญเสียความสนใจและความเต็มใจในการทำงาน หลังจาก รางวัลนั้นหมดสิ้นไป

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

อารมณ์ความรู้สึก และสิ่งจูงใจในงาน แนวคิดนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความต้องการและอารมณ์รู้สึกดังต่อไปนี้

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

2. ความสนใจ-ความตื่นเต้นและการลื่นไหล (interest – excitement and flow) พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์จากภายใน กิจกรรมที่ถูกรู้สึกถึงภายในคือ ลักษณะที่ผลิตเพลิน รางวัลที่ได้จากการทำกิจกรรม คือ ประสบการณ์ความผลิตเพลิน ในกิจกรรมนั้น ในความผลิตเพลินนั้นจะประกอบไปด้วยประสบการณ์ที่ต้องการความลื่นไหลจากช่วงเวลาหนึ่งไปยังช่วงเวลาถัดไปภายใต้เงื่อนไขของสิ่งที่ท้าทายในงาน ซึ่งบุคคลจะสนใจมากกับสิ่งที่ทำอยู่

3. ความต้องการที่จะลิขิตตนเอง (need for self-determination) มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานที่อยากจะควบคุมชะตาชีวิตของตนเอง เมื่อไรก็ตามที่บุคคลมีรู้สึกว่าตนเองเป็นสาเหตุของพฤติกรรม เป็นอิสระในการสร้างสรรค์พฤติกรรมของตนเอง มีการเลือกได้ ถือว่าบุคคลนั้นถูกจูงใจจากภายใน ดังนั้นความต้องการที่จะลิขิตตนเองจึงเป็นความต้องการของบุคคลที่จะเป็นผู้เลือกมากกว่าที่จะถูกควบคุม โดยบุคคลจะต้องเป็นอิสระจากเงื่อนไขการเสริมแรง แรงขับ หรือแรงกดดันที่จะเป็นตัวกำหนดการกระทำของบุคคล

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

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

ประโยชน์ต่อสังคม งานที่ทำให้ได้รับประสบการณ์สำคัญจากงานนั้นๆ งานที่ทำแล้วทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแรงงูใจภายในงานของดิซีและไรอัน ที่เชื่อว่าบุคคลมีแนวโน้มจะแสดงสภาวะแรงงูใจเฉพาะอย่างเพื่อค้นพบรางวัลในตัวของงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาสนับสนุนว่าแรงงูใจในการทำงานเป็นความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงความสามารถต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยมีปัจจัยที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในการทำงาน เช่น ความน่าสนใจแปลกใหม่ ท้าทาย เป็นแรงผลักดัน โดยข้าราชการเกษียณอายุที่มีแรงงูใจในการทำงานสูง ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มที่จะยังทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุ ในทางตรงกันข้าม ข้าราชการเกษียณอายุที่มีแรงงูใจในการทำงานต่ำ ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มต่ำที่จะทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุ ดังนั้นแรงงูใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจำแนกพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ

2.2.3 สุขภาพจิต

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

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

เกษียณอายุได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ สีนไชย (2532: 51) ที่ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา 5 แห่งของกรมประชาสงเคราะห์ พบว่ากิจกรรมต่างๆ และการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพจิตดีและพบว่าผู้สูงอายุที่มีส่วนร่วมทางกิจกรรมทางสังคมสูง มีงานอดิเรกและงานยามว่าง จะมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้สูงอายุที่มีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมต่ำและไม่มียานอดิเรกหรืองานยามว่าง

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาสนับสนุนว่าสุขภาพจิตเป็นสภาพทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นปกติ และความผิดปกติที่ไม่รุนแรง เช่น ความกังวลใจ ความเครียด ความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ ตลอดจนมีความสุข ความพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ โดยข้าราชการเกษียณอายุที่มีสุขภาพจิตดี ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุสูงวัยเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามข้าราชการเกษียณอายุที่มีสุขภาพจิตไม่ดี ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มต่ำที่จะทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุ ดังนั้นสุขภาพจิตจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจำแนกพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ

2.3 ปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์

2.3.1 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

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

การรับรู้ความสามารถของตนนี้มีผลต่อบุคคลในด้านการเลือกกระทำพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน บุคคลจะต้องตัดสินใจอยู่เสมอตลอดเวลาว่าเขาต้องการจะทำหรือแสดงพฤติกรรมใด และมีผลต่อปริมาณการใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง จะมีความกระตือรือร้น และใช้ความพยายามในการทำงานนาน

กว่าคนที่รับรู้ความสามารถของตนต่ำ ซึ่งบุคคลที่ใช้ความพยายามสูงจะมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จ (Bandura and Cervone.1983)

การรับรู้ความสามารถของตนจึงเป็นตัวกำหนดตัวหนึ่งที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์โดยผ่านการทำงานร่วมกันของกระบวนการทั้งสี่ ได้แก่ 1) กระบวนการรู้คิด โดยการรับรู้ความสามารถของตนส่งผลต่อแบบแผนการคิด บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมองสถานการณ์ที่เขาประสพอยู่ว่าเป็นโอกาส ซึ่งจะส่งเสริมหรือบั่นทอนผลการปฏิบัติงานได้ 2) กระบวนการตั้งใจ มีพื้นฐานมาจากกระบวนการคิด โดยบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะตั้งเป้าหมายไว้สูง มีแรงจูงใจในการกระทำและปฏิบัติงานได้ดี 3) กระบวนการด้านความรู้สึก การรับรู้ความสามารถของตนจะส่งผลต่อประสบการณ์ทางอารมณ์โดยผ่านการควบคุมตนเองสามด้าน ได้แก่ ด้านการคิด การตีความเหตุการณ์ในชีวิตที่อาจให้ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ และรับรู้ว่าคุณสมบัติสามารถควบคุมความคิดทางลบที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ด้วย 4) กระบวนการเลือก โดยบุคคลมีแนวโน้มที่จะเลือกกระทำกิจกรรมที่แน่ใจว่าตนเองสามารถจัดการได้ ผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงจะเลือกกิจกรรมที่ท้าทายความสามารถ (วิลาสลักขณ์ ชั่ววัลลี. 2542: 31-32; อ้างอิงจาก Bandura. 1997: 3)

มีงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของผู้สูงอายุหลายเรื่อง เช่น ในงานวิจัยของฉวีวรรณ จันทรัตน์ (2540: 204–210) ที่ศึกษา พบว่า ข้าราชการอัยการมีความเชื่อในความสามารถของตนในระดับสูง โดยความเชื่อในความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุ นอกจากนี้ความเชื่อในความสามารถของตนยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการเลือกประเภทของงานอิสระส่วนตัวด้วย ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ ศิริบุญ และมาลินี วงษ์สิทธิ์ (2535) ได้ศึกษาข้อเท็จจริงและเจตคติของผู้สูงอายุและคนหนุ่มสาวในกรุงเทพมหานครตอบทบทาททางเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุที่ต้องหยุดการทำงาน เนื่องจากปัญหาด้านสุขภาพ และครอบครัวไม่ให้ทำงาน ถึงแม้ผู้สูงอายุบางกลุ่มที่หยุดการทำงานอาชีพไปแล้ว แต่ก็ยังคงมีความต้องการที่จะทำงานในสัดส่วนที่สูงอยู่ โดยผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่ร้อยละ 90 ประเมินความสามารถในการทำงานอาชีพของตนเองว่า ตนยังคงสามารถทำงานอาชีพต่อไปได้ โดยผู้สูงอายุให้ความเห็นว่าอายุเป็นเพียงตัวเลขที่เพิ่มขึ้น ตราบใดที่ยังมีสุขภาพอนามัยดีและยังมีความสามารถที่จะทำงานได้ การประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่องยังสามารถเป็นไปได้ และยังสอดคล้องกับเกริกศักดิ์ บุญญานุพงศ์ (2539) ที่ได้ศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนเองยังมีความสามารถที่จะร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ในครอบครัวและสังคมได้ ทำให้ผู้สูงอายุต้องการโอกาสที่จะทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานเพื่อหารายได้

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาสนับสนุนว่าการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานเป็นความเชื่อของข้าราชการเกษียณอายุเกี่ยวกับระดับความสามารถของตนเอง ที่จะใช้

ในการทำงานต่อไปหลังจากเกษียณอายุ โดยข้าราชการเกษียณอายุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุสูง และในทางตรงกันข้ามข้าราชการเกษียณอายุที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานต่ำ ก็มีแนวโน้มต่ำที่จะทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุ ดังนั้นการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจำแนกพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ

2.3.2 เจตคติต่อการทำงาน

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

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

1. องค์ประกอบด้านความรู้เชิงประเมินค่า (cognitive component) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของหรือเหตุการณ์ต่างๆ รวมทั้งความเชื่อว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว มีประโยชน์หรือโทษมากน้อยเพียงใด ซึ่งอาจเป็นความรู้ที่ไม่ถูกต้อง หรือมีเจตคติต่อสิ่งนั้นๆ ไม่ตรงตามเป็นจริงก็ได้

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) เป็นความรู้สึกของบุคคลในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การที่บุคคลรู้ว่าสิ่งใดมีประโยชน์ต่อตนเองจะเกิดความรู้สึกชอบสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้ารู้ว่าสิ่งใดเป็นโทษบุคคลจะไม่ชอบหรือเกลียดสิ่งนั้น

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (behavioral component) เป็นความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง ซึ่งความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมนี้เป็นแบบกว้างๆ ไม่เฉพาะเจาะจง

4. การที่บุคคลมีเจตคติทางบวกต่อการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งสูง บุคคลก็จะมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีเจตคติทางบวกต่อการกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำหรืออาจจะไม่ทำ

เลย เจตคติต่อการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุก็เช่นเดียวกัน ถ้าข้าราชการเกษียณอายุมีเจตคติทางบวกต่อการทำงานสูง ก็จะมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานต่อไปหลังจากเกษียณอายุ ในทางตรงกันข้ามถ้าข้าราชการเกษียณอายุมีเจตคติทางบวกต่อการทำงานต่ำ ก็มีแนวโน้มที่จะหยุดทำงานหลังจากเกษียณอายุ

5. มีงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าเจตคติต่อการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของผู้สูงอายุ โดยฉวีวรรณ จันทร์ตัน (2540: 204-210) ที่ศึกษากับกลุ่มข้าราชการอัยการที่เกษียณอายุ พบว่า เจตคติที่ดีต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุ ความตั้งใจในการเลือกประเภทของงานอิสระส่วนตัว งานรับจ้าง และการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคม ซึ่งข้าราชการอัยการส่วนมากมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ โดยมีทัศนะว่าการทำงานหลังเกษียณอายุราชการทำให้ได้มีโอกาสออกกำลังกาย สุขภาพจะดีกว่าอยู่บ้าน การทำงานยังทำให้สมองปราดเปรื่อง ได้ติดตามข่าวสารข้อมูลทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทำให้ทันโลกทันเหตุการณ์ การทำงานจะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกหลานในด้านความอดสาหัส ขยัน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค นอกจากนี้การทำงานยังมีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศชาติและทำให้มีรายได้ เป็นผลดีต่อครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สไตรป์ และชไนเคอร์ (Atchey 1976: 109, Citing Streib and Schneider 1971: 145-148) ที่ได้ทำการศึกษาแบบระยะยาวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานใหม่อีกครั้ง เนื่องจากมีเจตคติที่ดีต่องาน มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเกษียณอายุ ประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ และรู้สึกดังเครียดเมื่อไม่มีงานทำ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกริกศักดิ์ บุญญานุพงศ์และ สุรีย์ บุญญานุพงศ์ (2534) ที่ได้ศึกษาศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุและความพร้อมของผู้สูงอายุที่จะนำศักยภาพที่มีอยู่มาทำงานให้กับสังคม โดยการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุทั้งในเขตเมืองและชนบทของจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้สูงอายุร้อยละ 75 ทำงานเพราะพอใจจะทำ รู้สึกมีความสุขและสนุก ดีกว่าอยู่เฉยๆ ซึ่งความพอใจ ความสุขและความสนุกนั้นถือเป็นเจตคติทางบวกต่อการทำงาน และยังสอดคล้องกับประทีป จินจี้ และคณะ (2542: 45) ที่ได้ประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย พบว่า ตัวแบบภายในบุคคลที่มีผลงานวิจัยไปในทิศทางเดียวกันทุกเรื่องคือ ตัวแปรเจตคติต่องานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า $r = .05$)

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาสนับสนุนว่าเจตคติต่อการทำงานเป็นการมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการทำงาน มีความรู้สึกเป็นสุขและพอใจในการทำงาน รวมไปถึงความพร้อมหรือความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป โดยถ้าข้าราชการเกษียณอายุมีเจตคติต่อการทำงานทางบวกสูง ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ต่อไปหลังจากเกษียณอายุ ในทางตรงกันข้ามถ้าข้าราชการเกษียณอายุมีเจตคติต่อการทำงานทางบวกต่ำ ข้าราชการเกษียณอายุก็มีแนวโน้มที่จะหยุดทำงานหลังจากเกษียณอายุ ดังนั้นเจตคติต่อการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจำแนกพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ

2.4 ปัจจัยชีวิตสังคมและภูมิหลัง

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

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ นั้น มีผู้ทำการวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาตัวแปรด้านชีวิตสังคมและภูมิหลัง โดยมีรายละเอียดดังนี้ นภาพร ชโยวรรณ และคณะ (2532: 17) ศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุอยู่ระหว่าง 60–64 ปีมีความต้องการทำงานมากกว่าผู้สูงอายุในกลุ่มอายุอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวนิดา นิรมย์ (2537: 131–132) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีส่วนกำหนดต่อการเป็นผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ โดยศึกษากับผู้สูงอายุทั่วประเทศจำนวน 3,252 ราย พบว่าผู้สูงอายุที่มีอายุน้อยทำงานเชิงเศรษฐกิจมากกว่าผู้สูงอายุที่มีอายุมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของฉัตรสุมน พงดิภิณูโย (2546: vii) ที่ศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุไทย พบผลสอดคล้องกันคือผู้สูงอายุจะทำงานลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้น

ในเรื่องของเพศ นภาพร ชโยวรรณและคณะ (2532: 17) ยังศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุชายมีความต้องการทำงานมากกว่าผู้สูงอายุหญิงในทุกกลุ่มอายุ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวนิดา นิรมย์ (2538: 131–132) ที่พบว่า ผู้สูงอายุเพศชายทำงานเชิงเศรษฐกิจในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้สูงอายุเพศหญิง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของฉัตรสุมน พงดิภิณูโย (2546: viii) ที่พบว่าผู้สูงอายุหญิงมีจำนวนชั่วโมงที่ทำงานลดลงมากกว่าผู้สูงอายุชาย

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

ในเรื่องของรายได้เกริกศักดิ์ บุญญานุพงศ์ และสุรีย์ บุญญานุพงศ์ (2534) ที่ศึกษาศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุและความพร้อมของผู้สูงอายุที่จะนำศักยภาพที่มีอยู่มาทำงานให้กับสังคม โดยการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุทั้งในเขตเมืองและชนบทของจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผู้สูงอายุร้อยละ 25 ต้องทำงานเพราะความจำเป็นเรื่องรายได้ เนื่องจากไม่มีใครส่งเสียเลี้ยงดู ต่อมาเกริกศักดิ์ บุญญานุพงศ์ (2539: 28) ได้ประมวลปัญหาด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไว้ซึ่งสรุปได้ดังนี้ ประมาณร้อยละ 30 ของผู้สูงอายุยังคงต้องทำงานเพื่อหารายได้มาเลี้ยงตนเองและครอบครัว ในผู้สูงอายุอีกกลุ่มซึ่งมีประมาณร้อยละ 70 ที่พึ่งพารายได้จากลูกหลานหรือผู้เลี้ยงดูซึ่งไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ยังมีความต้องการที่จะทำงานเช่นกัน แต่ไม่สามารถหางานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายได้ โดยผู้สูงอายุที่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจมากที่สุดคือผู้สูงอายุในสังคมเมืองที่มีสภาพทางเศรษฐกิจ

ด้ามก่อนที่จะเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุกลุ่มนี้จะไม่มีเงินสำรองสำหรับใช้จ่าย ไม่มีรายได้ที่เพียงพอต่อการยังชีพและขาดแคลนคนดูแลเอาใจใส่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริวรรณ ศิริบุญ และมาลินี วงษ์สิทธิ์ (2535) ได้ศึกษาข้อเท็จจริงและทัศนคติของผู้สูงอายุและคนหนุ่มสาวในกรุงเทพมหานครต่อบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครที่ต้องออกจากการทำงานในเชิงเศรษฐกิจ ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญต่อสถานภาพและบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ ถึงแม้ผู้สูงอายุจะได้รับบำเหน็จหรือบำนาญหลังจากที่เกษียณอายุก็ตาม แต่การอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครมีค่าครองชีพสูงและมีแนวโน้มว่าจะสูงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ผู้สูงอายุจำเป็นต้องหางานทำเลี้ยงชีพ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของโกศล มีคุณ (2542) และฉัตรสุมน พงดิภิญโญ (2546: ii) ได้ศึกษาพบว่า กระบวนการทำงานของผู้สูงอายุเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและความมั่นคงทางการเงิน ผู้สูงอายุต้องการความช่วยเหลือด้านการเงิน โดยต้องการงานเพื่อมีรายได้

ฉวีวรรณ จันทร์ตัน (2540: 209) ศึกษาพบว่าข้าราชการอัยการส่วนมากขอความคิดเห็นสนับสนุนจากเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะคู่สมรส เกี่ยวกับการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ

นอกจากนี้ยังพบว่ามีเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาสันนิษฐานว่าปัจจัยชีวิตสังคมและภูมิหลังมีความเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะของบุคคล โดยคูเปอร์สมิธ (Coopersmith.1967: 82) ที่พบว่าผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาบางส่วนของ ดาวิตรี ลิ้มชัยอรุณเรือง (2536) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีต่อการรับรู้กระบวนการสูงอายุและคุณภาพชีวิตในชมรมผู้สูงอายุวิทยาลัยพยาบาลสงขลา และโรงพยาบาลหาดใหญ่ พบว่าผู้สูงอายุที่มี อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความรู้สึกรู้เห็นคุณค่าในตนเองต่างกัน ส่วนเขมิกา ขามะรัต (2527) ศึกษาพบว่าสถานภาพสมรส การมีชีวิตคู่ และอายุงานต่างก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ และจากการศึกษาของ นภาพร ชโยวรรณ และคณะ (2532: 26-29) พบว่าผู้สูงอายุชายและหญิงมีภาวะสุขภาพจิตไม่เท่ากัน ส่วนอัมพา วรวัฒนชัย (2532:105) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองของข้าราชการบำนาญพบว่า ข้าราชการบำนาญที่มีตำแหน่งงานก่อนเกษียณอายุต่างกันมีการปรับตัวต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาสันนิษฐานว่าปัจจัยชีวิตสังคมและภูมิหลังมีความเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ปัจจัยชีวิตสังคมและภูมิหลังที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพสมรส และเงินรายได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

1. แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามในการวัดตัวแปร 10 ด้าน ได้แก่

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

1.2 สถานการณ์ในที่ทำงาน (work condition) เป็นการสอบถามสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

1.3 การได้รับคำแนะนำชักจูง (guidance persuasion) เป็นการสอบถามถึงการได้รับคำแนะนำคำชักชวน คำเชิญจากหน่วยงานใหม่ หรือจากการได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อข้าราชการเกษียณอายุ

1.4 การสนับสนุนทางสังคม (social support) เป็นการสอบถามการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวและบุคคลอื่นในด้านอารมณ์ ด้านวัตถุ และด้านข้อมูล

1.5 การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) เป็นการสอบถามการรับรู้ถึงลักษณะของตนเอง โดยประเมินจากตนเองและข้อมูลจากคนรอบข้าง แล้วเกิดการยอมรับ เห็นความสำคัญและความภาคภูมิใจในความสามารถและความสำคัญของตน

1.6 แรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) เป็นการสอบถามความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ของตนร่วมกับปัจจัยภายในงาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นโดยไม่ต้องอาศัยกฎเกณฑ์ภายนอกเป็นข้อบังคับ

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

1.8 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (self-efficacy) เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบประเมินตนเองว่าสามารถทำได้หรือไม่และมีความมั่นใจในระดับใดในการปฏิบัติงานหลังเกษียณอายุราชการ

1.9 เจตคติต่อการทำงาน (work attitude) เป็นการสอบถามการมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการทำงาน มีความรู้สึกเป็นสุขและพอใจในการทำงาน รวมไปถึงความพร้อมหรือความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป

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

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์เจาะลึกเพื่อศึกษาการให้เหตุผลและเจตคติต่อการทำงานภายหลังจากการเกษียณอายุราชการ

เครื่องมือวิจัยมีรายละเอียดของการสร้างและลักษณะของการวัดตัวแปรดังต่อไปนี้

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ที่มีประสบการณ์ในการสร้างแบบวัดทางพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา (validity) และภาษาของแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการเกษียณอายุในต่างมหาวิทยาลัย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รวม จำนวน 21 คน

ผู้วิจัยได้หาอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวม (item-total correlation) พบว่าทุกข้อคำถาม มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในแบบสอบถามแต่ละฉบับ และมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) ชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟา ในแต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้

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

ลักษณะและตัวอย่างเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามสถานการณ์ในที่ทำงาน

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

ตัวอย่างแบบสอบถามสถานการณ์ในที่ทำงาน

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
ท่านได้รับความสะดวกสบายในที่ทำงาน		
ท่านมีอิสระในการคิด วางแผน ดำเนินการได้อย่างเต็มที่		

แบบสอบถามการได้รับคำแนะนำชักจูง

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

ตัวอย่างแบบสอบถามการได้รับคำแนะนำชักจูง

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
ท่านได้รับคำแนะนำ คำชักชวน คำเชิญจากหน่วยงานใหม่		
ท่านได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่ท่านให้ความสำคัญ		

แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

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

ตัวอย่างแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

ข้อความ	จริง	ก่อนข้าง จริง	ไม่แน่ใจ	ก่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง
ครอบครัวให้ความรักความห่วงใยในตัวฉัน					
ฉันมีบุคคลที่วางใจพอที่จะเล่าปัญหาต่างๆ ให้ฟังได้					

แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

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

ตัวอย่างแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

ข้อความ	จริง	ก่อนข้าง จริง	ไม่แน่ใจ	ก่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง
ฉันภูมิใจกับประสิทธิภาพการทำงานของฉัน					
ฉันมั่นใจว่าฉันเป็นคนที่สังคมต้องการ					

แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

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

ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อความ	จริง	ก่อนข้าง จริง	ไม่แน่ใจ	ก่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง
ฉันชอบทำงานต่างๆ ด้วยตนเองมากกว่าที่จะอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น					
ฉันทุ่มเทเวลาให้กับงานที่ฉันทำอยู่เสมอ					

แบบสอบถามสุขภาพจิต

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

ตัวอย่างแบบสอบถามสุขภาพจิต

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
ฉันสดชื่น มีความสุขกับการทำงาน					
ฉันสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้					

แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

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

ตัวอย่างแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

ข้อความ	ทำได้และ มั่นใจที่สุด	ทำได้และ มั่นใจมาก	ทำได้และ มั่นใจปาน กลาง	ทำได้และ มั่นใจน้อย	ทำได้และ มั่นใจ น้อยมาก	ไม่สามารถ ทำได้
ฉันสามารถทำงานให้เป็นประโยชน์แก่สังคมได้						
ฉันเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ						

แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน

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

ตัวอย่างแบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
การทำงานทำให้ฉันมีคุณค่าขึ้น					
ฉันพร้อมจะทำงานให้ ถ้ามีคนต้องการ					

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน

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

ตัวอย่างแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน

สถานภาพการทำงานของท่านในปัจจุบัน
☐ 1) ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา (โปรดระบุตำแหน่ง).....
☐ 2) ทำงานอาชีพอื่นที่ไม่ใช่สถาบันอุดมศึกษา (โปรดระบุอาชีพ).....
☐ 3) ไม่ได้ทำงาน
☐ 4) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้รวบรวมรายชื่อข้าราชการบำนาญของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสายวิชาการ (สาย ก) และสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข และ สาย ค) ทั้งหมดที่เกษียณอายุราชการ และยังมีชีวิตอยู่ในปีงบประมาณ 2546 มีจำนวน 281 คน
2. ส่งแบบสอบถามถึงข้าราชการเกษียณอายุทุกคนตามที่อยู่ที่ได้แจ้งไว้ โดยแนบซองติดแสตมป์ จ่าหน้าซอง ถึงผู้วิจัยเพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามในการส่งกลับมายังผู้วิจัย ผู้วิจัยใช้เวลาในการรวบรวมเป็นระยะเวลา 3 เดือน (มีนาคม 2546-พฤษภาคม 2546) ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 211 ฉบับ
3. ผู้วิจัยได้สุ่มสัมภาษณ์เจาะลึกข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน 20 คน (รายชื่อปรากฏในภาคผนวก) สัมภาษณ์ในระหว่างวันที่ 8-22 ธันวาคม 2546

การวิเคราะห์ข้อมูล

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

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ และส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยจึงแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์จำแนก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เนื้อหา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

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

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

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

ตาราง 1 (ต่อ)

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

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

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์จำแนก

การวิเคราะห์จำแนกเพื่อหาตัวแปรที่สามารถจำแนกประเภทพฤติกรรมการทำงาน ภายหลังการเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิเคราะห์จำแนกดังแสดงในตาราง 2 - 5

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าพิสัยของตัวแปรเพื่อการวิเคราะห์จำแนก

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

จากตาราง 2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจาก 3 กลุ่มที่ใช้ในการวิเคราะห์จำแนก กลุ่มแรก (ทำงานสถาบันอุดมศึกษา) กลุ่มสอง (ทำงานอื่นๆ) และกลุ่มสาม (ไม่ได้ทำงาน) มีจำนวนเท่ากับ 74 57 และ 72 คนตามลำดับ (ใช้เฉพาะกรณีที่มีข้อมูลครบทุกข้อ) จำนวนรวม 203 คน ค่าเฉลี่ยของตัวแปรแทบทุกตัวในกลุ่มแรก จะมีค่าสูงกว่ากลุ่มสองและกลุ่มสาม และค่าเฉลี่ยของตัวแปรในกลุ่มสองทุกตัวจะมีค่าสูงกว่ากลุ่มสาม

ตาราง 3 แสดงค่านัยสำคัญทางสถิติของการวิเคราะห์จำแนก

ฟังก์ชัน	ค่าไอเกน (λ)	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม	สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Rc)	ค่าแลมบ์ดา (Λ)	ไคสแควร์ (χ^2)	df	ค่า p
1	.36	92.8	92.8	.51	.71	66.79	16	.00
2	.02	7.2	100.0	.16	.97	5.51	5.51	.59

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 3 แสดงว่ามีค่าฟังก์ชันจำแนกเพียงค่าเดียวที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .00$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าความแปรปรวนก็จะพบว่าจากอำนาจการจำแนกกลุ่มร้อยละ

นั้น เป็นอำนาจของฟังก์ชันที่หนึ่ง 92.8 ส่วน แสดงว่าฟังก์ชันที่หนึ่งมีอำนาจในการจำแนกกลุ่มร้อยละ 92.8

ตาราง 4 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างฟังก์ชันจำแนกกับตัวแปรตาม (Corr.) และสัมประสิทธิ์มาตรฐานของฟังก์ชันจำแนก (Coeff.) ที่มีนัยสำคัญ

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

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

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่ม (Group – Centroids)

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

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าฟังก์ชันจำแนกดังกล่าว สามารถจำแนกกลุ่มตัวอย่างผู้ซึ่งยังคงทำงานต่อไปในสถาบันอุดมศึกษาและทำงานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ยเป็นบวกทั้งคู่) ออกจากกลุ่มที่ไม่ได้

ทำงาน (ค่าเฉลี่ยเป็นลบ) หมายถึง กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 มีสถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับ
คำแนะนำชักจูง และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ 3

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิต
ลักษณะตามสถานการณ์ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังแตกต่างกัน
ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมแสดงในตาราง 6 และผลการวิเคราะห์ในแต่ละตัวแปรที่มีความแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงในตาราง 7-11

ตาราง 6 ผลการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวน (ANOVA) ของคะแนน
ตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ของ
ข้าราชการเกษียณอายุที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังแตกต่างกัน

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

- หมายเหตุ * p = .05 **p = .01
- 1 = สถานการณ์ในที่ทำงาน

2 = การได้รับคำแนะนำชักจูง

3 = การสนับสนุนทางสังคม

4 = การเห็นคุณค่าในตนเอง

5 = แรงจูงใจในการทำงาน

6 = สุขภาพจิต

7 = การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

8 = เจตคติต่อการทำงาน

จากตาราง 6 พบว่าข้าราชการเกษียณอายุที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา
และเงินรายได้มีความแตกต่างกันในด้านการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน นอกจากนี้ผู้ที่มี
ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ก็มีความแตกต่างกันในด้านการรับรู้ความสามารถของตนในการ
ทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง สุขภาพจิต และเจตคติต่อการทำงาน รวมทั้งผู้ที่มีตำแหน่งทาง
วิชาการแตกต่างกันก็มีการได้รับคำแนะนำชักจูงแตกต่างกัน

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนตัวแปรสถานการณ์ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีเพศแตกต่างกัน และผลการทดสอบค่าที (t-test)

ตัวแปร	เพศ				ค่า t
	ชาย		หญิง		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
สถานการณ์ในที่ทำงาน	2.89	2.41	3.30	2.91	-1.11
การได้รับคำแนะนำชักจูง	0.59	0.72	0.42	0.63	1.82
การสนับสนุนทางสังคม	4.13	0.52	4.25	0.53	-1.6
การเห็นคุณค่าในตนเอง	4.02	0.46	4.05	0.51	-0.42
แรงจูงใจในการทำงาน	3.86	0.49	3.76	0.48	1.4
สุขภาพจิต	4.24	0.67	4.16	0.64	0.83
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.05	0.69	3.79	0.82	2.42**
เจตคติต่อการทำงาน	4.53	0.43	4.59	0.45	-1.03

**p < .01

จากตาราง 7 พบว่า ข้าราชการเกษียณอายุที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการเกษียณอายุเพศชาย ($\bar{X}$ = 4.05) มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง ($\bar{X}$ = 3.79)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนตัวแปรสถานการณ์ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของข้าราชการเกษียณอายุ 3 กลุ่มที่มีอายุแตกต่างกันและผลการทดสอบความแปรปรวน (ANOVA) (ค่า F)

ตัวแปร	อายุ						ค่า F
	60-65 ปี		66-70 ปี		มากกว่า 70 ปี		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
สถานการณ์ในที่ทำงาน	3.04	2.54	3.54	2.74	2.61	2.72	2.06
การได้รับคำแนะนำชักจูง	0.58	0.71	0.48	0.63	0.50	0.72	0.39
การสนับสนุนทางสังคม	4.23	0.48	4.24	0.51	4.12	0.55	1.06
การเห็นคุณค่าในตนเอง	4.06	0.54	4.11	0.48	3.94	0.44	1.97
แรงจูงใจในการทำงาน	3.82	0.52	3.85	0.49	3.76	0.45	0.57
สุขภาพจิต	4.33	0.64	4.14	0.69	4.13	0.64	1.86
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.12	0.67	3.91	0.74	3.68	0.88	5.06**
เจตคติต่อการทำงาน	4.56	0.45	4.58	0.44	4.57	0.45	0.03

** P < .01

จากตาราง 8 พบว่า ข้าราชการเกษียณอายุที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการเกษียณอายุในกลุ่มอายุ 60-65 ปี ($\bar{X} = 4.12$) มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่า กลุ่ม อายุ 70 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันและผลการทดสอบความแปรปรวน (ค่า F)

ตัวแปร	ระดับการศึกษา						ค่า F
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
สถานการณ์ในที่ทำงาน	2.90	2.89	3.12	2.62	3.44	2.75	0.40
การได้รับคำแนะนำจาก	0.33	0.55	0.52	0.69	0.67	0.76	2.77
การสนับสนุนทางสังคม	4.06	0.62	4.23	0.48	4.27	0.50	2.28
การเห็นคุณค่าในตนเอง	3.91	0.44	4.04	0.47	4.22	0.58	4.05*
แรงจูงใจในการทำงาน	3.71	0.52	3.81	0.46	3.93	0.50	2.06
สุขภาพจิต	4.02	0.71	4.17	0.63	4.53	0.52	6.57**
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.55	0.75	3.93	0.76	4.38	0.56	13.05**
เจตคติต่อการทำงาน	4.44	0.54	4.58	0.41	4.70	0.37	3.56*

* $P < .05$ ** $P < .01$

จากตาราง 9 พบว่า ข้าราชการเกษียณอายุที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีสุขภาพจิต มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และมีเจตคติต่อการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05, .01, .01 และ .05 ตามลำดับ และเมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ในแต่ละตัวแปร ได้ผลดังนี้ คือ

ผู้ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีการเห็นคุณค่าในตนเอง ($\bar{X} = 4.22$) สูงกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.91$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผู้ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีสุขภาพจิต ($\bar{X} = 4.53$) ดีกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาโท ($\bar{X} = 4.17$) และผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.02$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน ($\bar{X} = 4.38$) สูงกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาโท ($\bar{X} = 3.93$) และผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.55$) และผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้ที่มีวุฒิปริญญาเอก มีเจตคติต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.70$) ดีกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.44$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน และผลการทดสอบความแปรปรวน (ค่า F)

ตัวแปร	ตำแหน่งทางวิชาการ						ค่า F
	อาจารย์		ผศ.		รศ./ศ.		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
สถานการณ์ในที่ทำงาน	3.34	2.73	2.96	2.84	3.39	2.48	0.55
การได้รับคำแนะนำชักจูง	0.34	0.60	0.45	0.65	0.68	0.74	3.77*
การสนับสนุนทางสังคม	4.16	0.58	4.22	0.51	4.23	0.47	0.298
การเห็นคุณค่าในตนเอง	4.01	0.47	4.00	0.50	4.15	0.45	2.09
แรงจูงใจในการทำงาน	3.76	0.48	3.77	0.51	3.91	0.41	1.76
สุขภาพจิต	4.10	0.68	4.23	0.63	4.30	0.59	1.22
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.80	0.75	3.91	0.79	4.06	0.73	1.53
เจตคติต่อการทำงาน	4.52	0.47	4.55	0.46	4.65	0.39	1.27

* $P < .05$

จากตาราง 10 พบว่า ข้าราชการเกษียณอายุที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน จะได้รับการแนะนำชักจูงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการเกษียณอายุที่มีตำแหน่งทางวิชาการ รศ./ศ ได้รับการแนะนำชักจูง ($\bar{X} = 0.68$) สูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งอาจารย์ ($\bar{X} = 0.34$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของข้าราชการเกษียณอายุ ที่มีเงินรายได้แตกต่างกัน

ตัวแปร	รายได้ประจำในปัจจุบัน						ค่า F
	ไม่เกิน 20,000		20,001-30,000		มากกว่า 30,000		
	M	SD	M	SD	M	SD	
สถานการณ์ในที่ทำงาน	2.66	2.80	3.04	2.51	3.86	2.73	2.88
การได้รับคำแนะนำจากลุง	0.40	0.61	0.50	0.73	0.66	0.65	2.04
การสนับสนุนทางสังคม	4.09	0.56	4.25	0.52	4.29	0.42	2.37
การเห็นคุณค่าในตนเอง	4.02	0.43	4.01	0.45	4.16	0.56	1.75
แรงจูงใจในการทำงาน	3.77	0.50	3.83	0.46	3.82	0.47	0.25
สุขภาพจิต	4.09	0.65	4.23	0.66	4.37	0.58	2.49
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.74	0.84	3.89	0.81	4.14	0.57	3.74*
เจตคติต่อการทำงาน	4.52	0.43	4.62	0.39	4.60	0.43	0.96

* P < .05

จากตาราง 11 พบว่า ข้าราชการเกษียณอายุที่มีเงินรายได้แตกต่างกัน จะมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการเกษียณอายุที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ($\bar{X}$ =4.14) จะมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท ($\bar{X}$ =3.74) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกจำนวน 20 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์และมีอายุในช่วง 60-65 ปี ทำหน้าที่เป็นทั้งบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน และองค์กรอื่นๆ จากความคิดเห็นดังกล่าว สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสัมภาษณ์ทำงานด้วยเหตุผลที่หลากหลาย เช่น ได้รับเชิญจากหน่วยงาน เต็มใจที่จะทำงานต่อในหน่วยงานเดิม รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน สามารถให้ความรู้และความเชี่ยวชาญในการพัฒนาการศึกษาและสังคมได้ สามารถทำงานได้อย่างมีอิสระและอื่นๆ บางท่านกล่าวว่าความสามารถในการทำงานยังคงมีเหมือนก่อน มีเจตคติเชิงบวกในการทำงานได้แก่การมุ่งที่ผลลัพธ์ของงานมากกว่าเงินเดือน และพอใจกับการทำงานของตน ประการสุดท้ายบางส่วนยังได้เข้าร่วมชมรมผู้สูงอายุซึ่งมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้เกษียณอายุสามารถเลือกได้ตามความสนใจ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการพิจารณาทั้งสาเหตุภายนอก ได้แก่ ตัวแปรสถานการณ์ และสาเหตุภายใน ได้แก่ ตัวแปรจิตลักษณะเดิมและตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ เมื่อนำมาพิจารณาร่วมกัน จะสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้อย่างครอบคลุม เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือการวางแผนในอนาคตโดยคำนึงถึงข้าราชการที่มีการเกษียณอายุราชการแล้ว มีรายละเอียดของการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อหาตัวแปรที่เป็นตัวแปรจำแนกประเภทพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อเปรียบเทียบสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีลักษณะทางชีวสังคม และภูมิหลังต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

1. แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามในการวัดตัวแปร 10 ด้าน ได้แก่

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

1.2 สถานการณ์ในที่ทำงาน (work condition) เป็นการสอบถามสภาพแวดล้อม ทางด้านกายภาพและด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

1.3 การได้รับคำแนะนำชักจูง (guidance persuasion) เป็นการสอบถามถึงการได้รับ คำแนะนำคำชักชวน คำเชิญจากหน่วยงานใหม่ หรือจากการได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อข้าราชการเกษียณอายุ

1.4 การสนับสนุนทางสังคม (social support) เป็นการสอบถามการรับรู้ของบุคคล เกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวและบุคคลอื่นในด้านอารมณ์ ด้านวัตถุ และด้าน ข้อมูล

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

1.6 แรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) เป็นการสอบถามความต้องการและ ความพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ของตนร่วมกับปัจจัยภายใน งาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นโดยไม่ต้องอาศัยกฎเกณฑ์ภายนอกเป็นข้อบังคับ

1.7 สุขภาพจิต (mental health) เป็นการสอบถามสภาพทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึกเป็นปกติ และความผิดปกติที่ไม่รุนแรง ความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม กับเหตุการณ์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ ตลอดจนมีความสุข ความ พึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

1.8 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (self-efficacy) เป็นการสอบถาม เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบประเมินตนเองว่าสามารถทำได้หรือไม่และมี ความมั่นใจในระดับใดในการปฏิบัติงานหลังเกษียณอายุราชการ

1.9 เจตคติต่อการทำงาน (work attitude) เป็นการสอบถามการมองเห็นคุณค่าและ ประโยชน์ของการทำงาน มีความรู้สึกเป็นสุขและพอใจในการทำงาน รวมไปถึงความพร้อมหรือ ความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป

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

2. **แบบสัมภาษณ์** เป็นการสัมภาษณ์เจาะลึกเพื่อศึกษาการให้เหตุผลและเจตคติต่อการ
ทำงานภายหลังจากการเกษียณอายุราชการ

เครื่องมือวิจัยมีรายละเอียดของการสร้างและลักษณะของการวัดตัวแปรดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยได้หาอำนาจจำแนกของแบบสอบถามในแต่ละตัวแปรโดยการหาค่าสหสัมพันธ์
ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวม (item – total correlation) พบว่าทุกข้อคำถาม มีความสัมพันธ์กับ
คะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกตัวแปร และมีค่าความเชื่อมั่น ชนิดความ
สอดคล้องภายในแบบแอลฟา (reliability) ในแต่ละตัวแปรตั้งแต่ 0.72 – 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การเก็บทางไปรษณีย์จากกลุ่มประชากร ในระหว่างเดือน
มีนาคม–พฤษภาคม 2546 แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน 211 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75.09 และ
สัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวน 20 คน ในช่วงเดือนธันวาคม 2546

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
SPSS/PC สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน
(analysis of variance) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะ
ตามสถานการณ์ของข้าราชการเกษียณอายุซึ่งมีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังแตกต่างกัน ใช้การ
วิเคราะห์จำแนก (discriminant analysis) เพื่อจำแนกพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุ
ของข้าราชการเกษียณอายุของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content
analysis) กับข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เจาะลึกกับข้าราชการเกษียณอายุของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 20 คน ซึ่งมีทั้งด้านเหตุผลและเจตคติต่อการทำงานภายหลังเกษียณอายุ

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

โดยสรุปจึงกล่าวได้ว่ามีเพียงฟังก์ชันเดียวที่เป็นฟังก์ชันจำแนก (discriminant function) ที่
สามารถจำแนกข้าราชการเกษียณอายุ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ยังคงทำงานใน
สถาบันอุดมศึกษา และทำงานอื่นๆ ออกจากผู้ที่ไม่ได้ทำงาน ตัวแปรจำแนกประกอบด้วยตัวแปร
หลักสามตัว ได้แก่ สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการรับรู้ความสามารถ
ของตนในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการเกษียณอายุที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ
ระดับการศึกษา และเงินรายได้ มีความแตกต่างกันในด้านการรับรู้ความสามารถของตน ได้แก่ ผู้ที่

เป็นเพศชาย อายุ 60-65 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก และปริญญาโท และรายได้มากกว่า 30,000 บาท จะมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น นอกจากนี้ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีการเห็นคุณค่าในตนเอง สุขภาพจิต และเจตคติต่อการทำงานสูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รวมทั้งผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์ ได้รับคำแนะนำ ชักจูง สูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งอาจารย์

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องนี้พบว่า ตัวแปรจำแนก 3 ตัว ได้แก่ สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสามารถจำแนกพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณของข้าราชการ โดยจำแนกการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา และการทำงานอื่นๆ ออกจากการไม่ได้ทำงาน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ที่ประทีป จินฉ่ำ และคณะ (2542: 49) ได้ทำการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยไว้โดยพบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานประกอบด้วยตัวแปรภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน และบรรยากาศในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลอยู่ระหว่าง .03-.07 ส่วนตัวแปรภายใน ได้แก่ ความรู้ความสามารถในงานที่ทำและความเชื่ออำนาจภายในตน โดยมีขนาดอิทธิพลระหว่าง .04-.05 และตัวแปรชีวสังคมพบว่ารายได้มีขนาดอิทธิพล .01 จากข้อค้นพบของงานวิจัยเรื่องนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยทางชีวสังคมและภูมิหลังที่แตกต่างกันของข้าราชการเกษียณอายุมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งได้พบว่าข้าราชการเกษียณอายุที่แตกต่างกันด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินรายได้ มีความแตกต่างกันในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงระดับปริญญาโทหรือเอก มีการเห็นคุณค่าในตนเองมาก มีสุขภาพจิตดี และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 60-65 ปี เป็นผู้มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่นนั้น สอดคล้องกับผลวิจัยของ นภาพร ชโยวรรณ และคณะ (2532) ที่พบว่าผู้สูงอายุวัย 60-64 ปี มีความต้องการทำงานมากกว่าผู้สูงอายุกลุ่มอายุอื่นๆ นอกจากนี้ผลการวิจัยอื่นๆ ยังสนับสนุนอีกว่า ผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่นั้นส่วนใหญ่ประเมินความสามารถในการทำงานอาชีพของตนว่ายังสามารถทำงานต่อไปได้ ทรายที่ยังมีสุขภาพอนามัยดี (ศิริวรรณ ศิริบุญ และมาลินี วงษ์สิทธิ์. 2535) เนื่องจากผู้สูงอายุส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณภาพของตนเองยังมีความสามารถที่จะร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ได้ (เกริกศักดิ์ บุญญานุพงศ์. 2539) ด้วยมีความพร้อมที่จะนำศักยภาพที่ตนมีอยู่มาทำงานให้กับสังคมได้ และมีผู้รู้ยืนยันเสริมอีกว่าผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะเห็นคุณค่าในตนเองต่างกัน (Coopersmith. 1967) ซึ่งต่างก็ต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าในตัวผู้สูงอายุด้วยการยกย่องให้เกียรติและเป็นที่ชื่นชมของบุคคลอื่น (Maslow. 1970) ประการต่อมาผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง ได้รับคำแนะนำชักจูงมากกว่ากลุ่มอื่นๆ บางทีอาจเป็นเพราะว่าสังคมรับรู้และยอมรับความสามารถทางวิชาการของข้าราชการผู้เกษียณอายุ

ที่ยังคงมีประโยชน์ต่อสังคม ด้วยผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงมักเป็นที่ต้องการและยอมรับซึ่งตรงกับเกณฑ์ของหน่วยงาน เช่น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในปัจจุบันนิยมที่จะรับบุคลากรที่เกษียณอายุราชการและมีตำแหน่งทางวิชาการเข้าเป็นอาจารย์ประจำหรืออาจารย์พิเศษ เพื่อทำหน้าที่ใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในตำแหน่งระดับผู้บริหารหน่วยงานบ้าง เป็นที่ปรึกษาของหน่วยงานบ้าง หรือเป็นผู้สอนนักศึกษาในระดับบัณฑิตและระดับบัณฑิตศึกษา รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐก็เปิดโอกาสเช่นเดียวกันที่จะรับข้าราชการเกษียณอายุที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป เพื่อเข้าทำงานต่อไปอีกได้ถึง 5 ปี แต่ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับแผนนโยบายและความพร้อมของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ด้วยเป็นสำคัญ ประการสุดท้าย ผลจากการสัมภาษณ์ก็ยังยืนยันข้อค้นพบงานวิจัยครั้งนี้ในแง่ของการเห็นคุณค่าของตนเองของข้าราชการเกษียณอายุในการทำงานต่อไปด้วยความรู้ความเชี่ยวชาญและมีเจตคติเชิงบวก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ในทางปฏิบัติ

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

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายกลุ่มประชากรในการศึกษาออกไปในสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ หรือในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อค้นหาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของบุคลากรให้กว้างขวางขึ้น

2.2 ควรขยายกรอบแนวคิดการวิจัยในการค้นหาปัจจัยเชิงเหตุหรือตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของบุคลากร เช่น สุขภาพทางกาย สัมพันธภาพในครอบครัว เป็นต้น

2.3 วิธีการวิจัยอาจศึกษาในรูปแบบอื่น ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาข้อมูลในลักษณะเจาะลึกกับกลุ่มบุคคลแต่ละอาชีพ และให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้งในบริบทต่างๆ

บรรณานุกรม

- กองคลัง, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2546). ทะเบียนแสดงตนข้าราชการบำนาญ
ปีงบประมาณ 2546. กระจายพิมพ์ต่อเนื่อง.
- เกริกศักดิ์ บุญญานุพงศ์และ สุริย์ บุญญานุพงศ์. (2534). ศักยภาพของผู้สูงอายุในการทำงานเพื่อ
สังคม. เชียงใหม่: โครงการชราภาพศึกษา สถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกริกศักดิ์ บุญญานุพงศ์. (2539). นโยบายของรัฐ และแนวทางการจัดบริการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ
ในอนาคต. เชียงใหม่: สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โกศล มีคุณ. (2542). การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมไทยด้านอาชีพ เศรษฐกิจ
และกฎหมาย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เขมิกา ยามะรัต. (2527). ความพึงพอใจในชีวิตคนชราศึกษากรณีข้าราชการบำนาญ กระทรวง
เกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ สม.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จินตนา สงค์ประเสริฐ. (2538). ผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- จรรุวรรณ ศรีสว่าง. (2532). กิจกรรมและความคาดหวังของข้าราชการเกษียณอายุในประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ฉวีวรรณ จันทร์ตัน. (2540). ความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการอัยการ.
วิทยานิพนธ์ ค.ค. (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฉัตรสุมน พงษ์ภิญโญ. (2546). โครงการการทำงานของผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารงาน
สาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ดวงเดือน พันธุมนาวินและคนอื่นๆ. (2531). ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการ
พลเรือน. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ:
โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า. (2544). ปัจจัยด้านจิตสังคมของผู้ดูแลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำให้
การสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื่อเอดส์. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่าย
เอกสาร.

- นภาพร ชโยวรรณ และคณะ. (2532). *สรุปโครงการวิจัยและผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคมและประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรลุ ศิริพานิช และคณะ. (2531). *พฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุไทยที่อายุยืนยาวและแข็งแรง*. ม.ป.พ.
- บุญมาส สันธูประมา. (2539). *สังคมวิทยาผู้สูงอายุ*. เชียงใหม่: สมพรการพิมพ์.
- ประทีป จินจี่ และคณะ. (2542). *การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (รายงานการวิจัยฉบับที่ 74)
- เพชรธิดา บุญหนุน. (2545). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านการใช้คอมพิวเตอร์ของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญแข ประจณปัจจนิก. (2537, มกราคม). *แนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุ*. จิตวิทยา. 1(1): 70-80.
- มารศรี นุชแสงพลี. (2532). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ : ศึกษากรณีผู้สูงอายุในชุมชนบ่อนไก่ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ สม.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาลินี แซ่เตื่อง. (2534). *ทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน*. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชนี ฝนทองมงคล. (2538). *การดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุภายหลังเกษียณอายุราชการ : ศึกษาจากข้าราชการบำนาญ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2545). *สุขวิทยาและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรีนติ้งเฮาส์.
- วนิดา นิรมย์. (2538). *ปัจจัยที่มีส่วนกำหนดต่อการเป็นผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์*. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลย์นิภา สวัสดิ์นฤเดช. (2539). *สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทักษะของข้าราชการฝ่ายธุรการ*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2542). ผลของรางวัลภายนอกและการรับรู้ความสามารถของคนที่มีความ
แรงจูงใจภายในของนักเรียน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. (รายงานการวิจัยฉบับที่ 81)
- ศศิพัฒน์ ขอดเพชร และคณะ. (2536). ประมวลประเด็นเกี่ยวกับผู้สูงอายุ: บทบาทด้านครอบครัว
และชุมชน สถาบันครอบครัว มุมมองของนักสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ: สมาคมสังคม
สงเคราะห์แห่งประเทศไทย. เจพรินทร์.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศักดิ์นา บุญเปี่ยม. (2533). ผลของการใช้สารชักจูงที่มีต่อเจตคติเกี่ยวกับวิธีการบำบัดรักษาในชั้น
ฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ติดยาเสพติด. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ สิ้นไชย. (2532). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ ในสถาน
สงเคราะห์คนชรา กรมประชาสงเคราะห์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การพยาบาลศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ ศิริบุญ และ มาลินี วงษ์สิทธิ์. (2535). ข้อเท็จจริงและทัศนคติของผู้สูงอายุและคนหนุ่ม
สาวในกรุงเทพมหานคร ต่อบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ:
รายงานการวิจัย สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ ศิริบุญ. (2536). ข้อเท็จจริงและทัศนคติเกี่ยวกับการเลี้ยงดู และการดูแลผู้สูงอายุของคน
หนุ่มสาวไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน. (2526). จิตวิทยาเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (2547). พัฒนาการด้านการดำเนินงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย
ไทย. สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2547, จาก <http://www.opp.go.th>.
- สาวิตรี ลิ้มชัยอรุณเรือง. (2536) ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้กระบวนการสูงอายุและคุณภาพชีวิต.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุรกุล เจนอบรม. (2534). วิทยาการผู้สูงอายุ = Gerontology. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษานอก
โรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อรพินทร์ ชูชมและคณะ. (2542). การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (รายงานการวิจัยฉบับที่ 70).

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

ภาคผนวก

- แบบสอบถาม
- ค่าคุณภาพเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามข้าราชการเกษียณอายุ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน
ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวท่าน
ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ
ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับตนเองและสังคม
โปรดตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่าน และกรุณาตอบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์
ของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวท่าน

โปรดกรอกข้อมูลและขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ตรงหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

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

☐ 1) ไม่มี ☐ 2) ไม่เกิน 5,000 บาท

☐ 3) 5,001 – 10,000 บาท ☐ 4) 10,001 – 20,000 บาท

☐ 5) 20,001 – 30,000 บาท ☐ 6) 30,001 – 50,000 บาท

☐ 7) มากกว่า 50,000 บาท

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ
โปรดกรอกข้อมูลและขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ตรงหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพการทำงานของท่านในปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

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

2. หลังเกษียณอายุราชการท่านเลือกที่จะทำงานต่อไปด้วยเหตุผลต่อไปนี้หรือไม่

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

3. สถานการณ์ในที่ทำงาน สถานการณ์ในที่ทำงานเป็นเหตุผลสำคัญในการทำงานของท่านหรือไม่ ด้วยเหตุผลใด?
(ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

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

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับตนเองและสังคม

3.1 คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

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

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
25) ฉันมีความสุขที่ได้ทำงาน					
26) ฉันเพลิดเพลินกับงานที่ฉันทำเสมอ					
27) ฉันรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่าฉันเองอาจจะต้องเหนื่อย					
28) การทำงานเป็นวิธีทางหนึ่งของการพัฒนาตนเอง					
29) หากมีอุปสรรคในการทำงาน ฉันจะหาทางแก้ไข					
30) ฉันพร้อมจะทำงานให้ ถ้ามีคนต้องการ					
(การสนับสนุนทางสังคม)					
31) ครอบครัวให้ความรัก ความห่วงใยในฉัน					
32) ฉันมีเพื่อนคอยให้ความช่วยเหลือในยามที่ฉันต้องการ					
33) ในยามที่ฉันมีปัญหา ฉันรู้สึกว่าฉันต้องเผชิญปัญหาความลำพัง					
34) ทุกครั้งที่ขัดสนเงินทอง ฉันสามารถที่จะขอความช่วยเหลือจากครอบครัวได้					
35) ฉันได้รับข่าวสารบ้านเมือง และข่าวต่าง ๆ ที่ทันสมัยเสมอจากครอบครัว					
36) ฉันมีบุคคลที่ไว้ใจพอที่จะเล่าปัญหาต่าง ๆ ให้ฟังได้					
37) ฉันรู้สึกว่าตนเองมิได้อยู่โดดเดี่ยวไม่ว่าทุกข์หรือสุข					
38) ฉันได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมในวัยสูงอายุ เช่น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร เป็นต้น					
39) ครอบครัว / เพื่อน มีเวลาให้กับฉัน					
40) ฉันได้รับเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ กับคนรอบข้างเสมอ					

3.2 คำชี้แจง ในระยะ 2-3 สัปดาห์นี้ท่านมีความคิดเห็นหรือความรู้สึกเกี่ยวกับตัวท่านอย่างไร โปรด

กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่าน

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
(สุขภาพจิต)					
1) ฉันสามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่ทำอยู่ได้					
2) ฉันมีปัญหาอันไม่หลับเพราะกังวลใจ					
3) ฉันสดชื่น มีความสุขกับการทำงาน					
4) ฉันมีความมั่นใจในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ					
5) ฉันรู้สึกถึงเครือข่ายอยู่ตลอดเวลา					

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
6) ฉันรู้สึกหงุดหงิดที่ไม่สามารถเอาชนะความยากลำบากต่างๆ ได้					
7) ฉันมีความสุขและเพลิดเพลินกับกิจกรรมในชีวิตประจำวัน					
8) ฉันสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้					
9) ฉันรู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมองโดยไม่รู้สาเหตุ					
10) ฉันรู้สึกมีความสุขความสมควรเมื่อเทียบกับคนอื่น					

3.3 ถ้าใช่ ขอให้ท่านพิจารณาว่าเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานว่าตนเองสามารถทำได้หรือไม่และมีความมั่นใจในระดับใดในการปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หลังเกษียณอายุราชการ โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่าน

ข้อความ	ทำได้และ มั่นใจที่สุด	ทำได้และ มั่นใจมาก	ทำได้และ มั่นใจปาน กลาง	ทำได้และ มั่นใจน้อย	ทำได้และ มั่นใจน้อยมาก	ไม่สามารถ ทำได้
(การรับรู้ความสามารถของตน)						
1) ฉันสามารถทำงานให้เป็นประโยชน์แก่สังคมได้						
2) เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ฉันมั่นใจว่าจะสามารถแก้ปัญหาได้						
3) มีทหลายอย่างที่ยากแก่ฉันคิดว่าฉันสามารถเข้าไปช่วยเหลือได้						
4) ฉันเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ						
5) เมื่อฉันวางแผนทำอะไรแล้ว ฉันทำงานนั้นได้สำเร็จ						
6) ฉันสามารถทำงานอะไรหลายอย่างได้ดีกว่าที่คนอื่นคาดหวัง						
7) งานบางอย่าง ถ้าฉันใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ฉันก็สามารถทำได้สำเร็จตามแผน						
8) ฉันสามารถเอาชนะอุปสรรค ปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้						
9) ฉันสามารถสอนหนังสือหรือทำงานได้ดีเหมือนช่วงก่อนเกษียณอายุ						
10) ฉันสามารถทำงานร่วมกับคนทุกวัยได้						

ตาราง 12 ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม
ตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเอง

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

ตาราง 13 ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม
ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน

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

ตาราง 14 ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม
ตัวแปรเจตคติต่อการทำงาน

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

ตาราง 15 ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม
ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม

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

ตาราง 16 ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม
ตัวแปรสุขภาพจิต

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

ตาราง 17 ค่า item-total correlation ของรายข้อกับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม
ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของคนในการทำงาน

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

